

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Información

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado



---

# Universidad de Valladolid

**“El Absentismo laboral en España: un desafío estratégico para las empresas del siglo XXI”**

Presentado por Beatriz de Andrés Martínez

Tutelado por Doña María Carmen Gómez Torrego

Segovia, 20 de Junio de 2025

*A mi familia, por siempre creer en mí.*

## **RESUMEN**

El absentismo laboral se ha consolidado en España como uno de los principales desafíos estratégicos para las organizaciones, debido a su impacto en la productividad, los costes empresariales y el bienestar de los trabajadores. Este trabajo analiza de forma integral las causas, consecuencias y posibles soluciones al fenómeno, combinando un enfoque normativo, organizativo y social. Se aborda la evolución histórica y la situación actual del absentismo en España, su comparación con otros países de la Unión Europea y el papel de los convenios colectivos. Asimismo, se examinan las estrategias preventivas y correctivas más efectivas para su gestión, destacando la importancia de un equilibrio entre la protección del trabajador y la sostenibilidad empresarial.

## **PALABRAS CLAVE**

Absentismo laboral, productividad, recursos humanos, incapacidad temporal, presentismo, normativa laboral, gestión empresarial, conciliación, salud laboral.

## **ABSTRACT**

Labour absenteeism has become one of the main strategic challenges for organisations in Spain, due to its impact on productivity, business costs and workers' well-being. This paper provides a comprehensive analysis of the causes, consequences and possible solutions to this phenomenon, combining a legal, organisational and social approach. It examines the historical evolution and current situation of absenteeism in Spain, its comparison with other European Union countries and the role of collective agreements. The study also explores the most effective preventive and corrective strategies for its management, highlighting the importance of balancing worker protection and business sustainability.

## **KEYWORDS**

Labour absenteeism, productivity, human resources, temporary incapacity, presenteeism, labour regulations, business management, work-life balance, occupational health.

# Índice

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| RESUMEN .....                                                                    | 3  |
| PALABRAS CLAVE .....                                                             | 3  |
| ABSTRACT .....                                                                   | 3  |
| KEYWORDS .....                                                                   | 3  |
| 1.INTRODUCCIÓN.....                                                              | 6  |
| 1.1. Justificación del tema .....                                                | 6  |
| 1.2. Objetivos del trabajo .....                                                 | 6  |
| 1.3. Metodología empleada .....                                                  | 8  |
| 2.MARCO TEÓRICO .....                                                            | 10 |
| 2.1. Definición de absentismo laboral .....                                      | 10 |
| 2.2. Tipos de absentismo laboral .....                                           | 11 |
| 2.2.1. <i>Absentismo justificado</i> .....                                       | 11 |
| 2.2.2. <i>Absentismo injustificado</i> .....                                     | 13 |
| 2.2.3. <i>Absentismo presencial o presentismo</i> .....                          | 15 |
| 2.3. Factores que influyen en el absentismo laboral.....                         | 16 |
| 2.3.1 <i>Factores personales</i> .....                                           | 16 |
| 2.3.2 <i>Factores organizacionales</i> .....                                     | 17 |
| 2.3.3 <i>Factores económicos y sociales</i> .....                                | 19 |
| 3. CONTEXTO DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA .....                               | 20 |
| 3.1 Análisis histórico y evolución del Absentismo Laboral.....                   | 20 |
| 3.2 Estadísticas recientes sobre el Absentismo Laboral .....                     | 23 |
| 3.3 Sectores más afectados por el absentismo laboral en España .....             | 25 |
| 3.4 Comparación con otros países de la Unión Europea. ....                       | 27 |
| 4. REGULACIÓN JURÍDICA DEL ABSENTISMO LABORAL .....                              | 28 |
| 4.1. Normativa laboral aplicable .....                                           | 28 |
| 4.2 El papel de los convenios colectivos en relación al absentismo laboral ..... | 30 |
| 4.3 Interpretaciones judiciales relevantes .....                                 | 32 |
| 5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.....                        | 34 |
| 5.1 Medidas correctivas .....                                                    | 34 |
| 6.CONCLUSIONES .....                                                             | 36 |
| 7.ANEXO .....                                                                    | 38 |
| 7.1 Informe absentismo laboral- Primer trimestre 2024 .....                      | 38 |
| 7.2 Absentismo laboral por CC.AA en todos los sectores .....                     | 38 |
| 7.3 Variación de las bajas laborales por enfermedad en la UE.....                | 39 |

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7.4 Proporción de ocupados que no trabajan por Incapacidad Temporal - 2023..... | 39 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA.....                                                            | 40 |
| 8.1 LIBROS Y REVISTAS.....                                                      | 40 |
| 8.2 RECURSOS ELECTRÓNICOS .....                                                 | 41 |
| 8.3 JURISPRUDENCIA.....                                                         | 41 |

# **1.INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Justificación del tema**

Tratar el absentismo laboral como objeto de estudio supone abordar uno de los fenómenos más relevantes en el ámbito que nos compete, el de las relaciones laborales y los recursos humanos, puesto que este, supone un impacto directo en lo que a productividad empresarial, costes económicos y bienestar de los trabajadores se refiere. En España, el absentismo laboral ha requerido de una mayor atención debido a su notorio crecimiento en sectores determinados y a su vez, por la estrecha relación con factores como la precariedad, el estrés, las políticas de conciliación y la normativa laboral vigente.

Dicho fenómeno, no sólo afecta directamente a las empresas por su visible pérdida en términos de competitividad y consecuentemente la sobrecarga que supone para el personal que asiste, sino que el absentismo laboral va ligado a implicaciones de nivel macroeconómico. Según se refleja en informes recientes que analizaremos en el presente documento, es en España dónde el absentismo laboral se sitúa dentro de uno de los países europeos con los índices más elevados, poniendo así de relieve la necesidad de abordar dicho fenómeno desde diferentes perspectivas.

En el contexto actual en el que nos encontramos, marcado por el impacto mundial que derivó de la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias más significativas como el auge de la modalidad del teletrabajo, el absentismo laboral ha adquirido nuevas formas y matices, por lo que hace más imprescindible la necesidad de abarcar un análisis actualizado que permita comprender las principales causas, las consecuencias y necesariamente las posibles soluciones ante este. Este trabajo se justifica en la necesidad de aportar un enfoque más integral que pueda combinar aspectos legales, organizativos y sin duda, sociales, de tal manera que se aborde el absentismo laboral en España en todas sus variables posibles.

## **1.2. Objetivos del trabajo**

El objetivo principal de este trabajo se centra en llevar a cabo un análisis integral sobre el absentismo laboral en España, considerando de esta manera las causas que lo fomentan, el impacto que supone y las posibles soluciones ante tal fenómeno desde el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos. Entre los objetivos de este estudio se busca

contribuir al entendimiento de tal suceso que está afectando tanto a las organizaciones como a los propios trabajadores. De tal manera que, se trata de proporcionar recomendaciones prácticas que minimicen la incidencia en el contexto laboral español como se encuentra en la actualidad.

Entre los objetivos más específicos de este trabajo, se busca:

- **Identificar las causas que conllevan al absentismo laboral en España:** Profundizando en los factores que lo provocan y realizando una diferenciación entre sus causas tanto individuales y organizativas como las sociales y culturales.
- **Realizar un análisis de las consecuencias del absentismo:** Buscando de esta manera una evaluación sobre el impacto que genera este fenómeno en los niveles organizacionales, económicos y sociales.
- **Examinar el marco normativo y jurídico del absentismo laboral:** Analizando las leyes laborales y los diferentes convenios colectivos que la regulan. Además de, hacer un estudio sobre las herramientas legales que disponen las empresas para poder mitigarlo así como los derechos que protegen a los trabajadores frente a las posibles sanciones o despidos que puedan ocasionar tal fenómeno. De esta manera, podremos realizar una crítica que permitirá entender si el marco legal actual es suficiente y efectivo o requiere de cambios normativos.
- **Llevar a cabo una comparativa sobre la situación actual de España frente a otros países de la Unión Europea:** Buscando como objetivo situar a España en un contexto de carácter internacional, analizando así las posibles diferencias y similitudes sobre las incidencias del absentismo laboral y las políticas aplicadas que resulten de efectividad para su gestión. Pudiendo considerar las buenas prácticas para su posible implementación y adaptación en el contexto español.
- **Propuestas sobre estrategias de gestión y reducción ante el absentismo laboral:** Centrándose en desarrollar un conjunto de medidas de carácter preventivo y correctivo, habiendo sido estas basadas en experiencias de éxito de empresas tanto españolas como extranjeras .
- **Aportar recomendaciones concretas tanto para las empresas como para las administraciones públicas:** Tras el resultado de estos análisis, se podrán concluir propuestas dirigidas tanto a las empresas para que estas pueda implementar políticas de recursos humanos más efectivas que las actuales, como para las administraciones públicas, de tal manera que, puedan llegar a desarrollar estrategias y normativas que

favorezcan la reducción de este fenómeno en los sectores que se encuentran más afectados actualmente.

- **Conseguir promover el debate académico y profesional sobre el absentismo laboral:** Puesto que tiene a su vez por objeto, servir de herramienta de estudio para fomentar el debate y la reflexión en los ámbitos académicos, profesionales y legisladores con la finalidad de encontrar soluciones colaborativas y sostenibles ante este problema.

De esta manera, a través de este estudio se busca cubrir de una manera extendida todos los aspectos claves que derivan del absentismo laboral, ofreciendo un análisis profundo y útil para el contexto actual, tanto profesional como académico.

### 1.3. Metodología empleada

El presente trabajo se abordará bajo un enfoque metodológico mixto, puesto que combina ciertos elementos que integran tanto el análisis cualitativo como cuantitativo. De esta manera, se pretende garantizar un enfoque de estudio con un carácter más integral y riguroso sobre el absentismo laboral en España, abordando de esta manera las perspectivas normativas, sociales, organizacionales y económicas.

- **Análisis documental:** A través de esta metodología se ha recopilado y analizado fuentes secundarias que disponen de relevancia para poder obtener una visión amplia y fundamentada sobre el fenómeno del absentismo laboral. Entre dichas fuentes consultadas son de relevancia tales como; Informes estadísticos y publicaciones que lleva a cabo el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, el **Ministerio de Trabajo y Economía Social** entre otros de los organismos gubernamentales que disponen de informes, los cuales han sido consultados para este estudio. La finalidad de tal consulta se fundamenta en poder contextualizar dicho fenómeno y poder analizar entre otros factores su evolución y comprender las variables que lo determinan.
- **Análisis cuantitativo:** Mediante tales análisis estadísticos sobre los datos más recientes que se encuentran disponibles en relación al fenómeno del absentismo laboral, se centrarán en objeto de estudio entre otras; las tasas de absentismo por sector económico y por las distintas comunidades autónomas, así como por el tipo de empresa que se trate y la evolución histórica en cuánto a cifras se trata sobre el impacto que generó la pandemia de la COVID-19 sobre el absentismo laboral de



manera anterior y posterior a tal contexto. Esta variante de análisis se llevará a cabo mediante los datos oficiales concluidos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)** y otras fuentes oficiales. A través de esta modalidad de análisis, podremos apreciar qué patrones así como tendencias derivan del fenómeno para poder hallar una comprensión más precisa del impacto que genera en el mercado laboral español.

- **Análisis cualitativo:** Este tipo de análisis lo llevaremos a cabo mediante la búsqueda de casos específicos en diferentes empresas españolas que hayan llevado a cabo medidas para mitigar el absentismo laboral. Las empresas que serán objeto de estudio deberán de presentar un alto índice de absentismo por las que dicha empresa haya requerido de la implementación de medidas y posterior a tales, se haya podido apreciar unos resultados medibles notorios en cuánto a la reducción del índice de absentismo condicionado por estas. La finalidad que se obtiene de dicha modalidad de estudio no es otra si no que poder extraer las lecciones aprendidas y de esta manera elaborar una serie de recomendaciones prácticas que sean de utilidad para ser poder ser aplicadas a futuro.
- **Análisis jurídico:** La labor de abordar la regulación jurídica que especifica el absentismo laboral en España es determinante para identificar los vacíos legales, las contradicciones y las posibles limitaciones que existen en el marco normativo actual que lo regula. Entre otra legislación abordaremos de manera exhaustiva el **Estatuto de los Trabajadores** como gros fundamental, sin dejar de prestar atención a la normativa en materia de Seguridad Social, los diferentes convenios colectivos y sus variaciones sobre las ausencias que se considerarán como justificadas o las posibles sanciones ante tales faltas. De esta manera, también podremos comprender de qué manera interpretan los tribunales y finalmente aplican esta normativa que analizaremos.
- **Análisis comparativo internacional:** Por último, en cuánto a las distintas modalidades de análisis que se llevarán a cabo en el presente estudio, se incluirá una comparativa sobre el absentismo laboral en España frente a otros países que pertenecen a la Unión Europea, en la cual serán de utilidad las tasas de absentismo, las diferentes políticas públicas que estén siendo de aplicación en cada país y las estrategias que emplean para mitigar el fenómeno.

## 2.MARCO TEÓRICO

### 2.1. Definición de absentismo laboral

El término de **absentismo laboral** hace referencia desde el punto de vista de la doctrina laboral, a aquellas ausencias por parte del trabajador a su puesto de trabajo durante la jornada laboral que estuviera pactada, de tal manera que, este término abarca tanto las ausencias justificadas como las injustificadas. Si bien es cierto que, el absentismo laboral no dispone de un artículo específico que lo regule y determine, si no que, indirectamente es mencionado en el ámbito normativo mediante el **Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre**<sup>1</sup>. Concretamente a través del artículo 54.2 a), por el que establece las causas por las que el empresario podrá prescindir del contrato de trabajo al haber incumplido contractualmente. Considerando actos tales cómo, las faltas por parte del trabajador de manera repetida e injustificada, así como por la impuntualidad al puesto de trabajo. La regulación sobre este tipo de faltas de asistencias por parte del trabajador a su puesto de trabajo ha sido objeto de polémica desde que es considerada como causa extintiva del contrato de trabajo, puesto que es difícil de probar.

El grosor de la dificultad que carrea este fenómeno viene de la mano de que en numerosas ocasiones resulta complicado discernir de qué manera se encuentra el elemento voluntarista que lo motiva, para poder determinar su justificación o por el contrario, su no justificación. Un ejemplo destacable sobre esta polémica viene a hacer referencia al **artículo 52. d del Estatuto de Trabajadores, Real Decreto- Ley 4/2020, de 18 de Febrero**, que actualmente se encuentra derogado, por el que establecía la validez del despido objetivo si el trabajador había acumulado faltas de asistencia, aun siendo estas justificadas siempre que se encontrasen en unos límites establecidos por aquel entonces en este artículo.

Dicha disposición se encuentra actualmente derogada, principalmente por haber sido considerada como contraria al principio que protege los derechos fundamentales, como lo es el derecho a la salud y a la integridad física del trabajador, puesto que el ejercicio de tales de derechos prevalece ante este fenómeno como así se determina en el **artículo 15 de la Constitución Española**.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*

Sin embargo, podemos concluir que existe cierta similitud entre dichos artículos ya mencionados, ya que, en el caso del artículo 52. d ya derogado, sí se encontraba presente el concepto sobre que no toda ausencia por parte del trabajador a su puesto de trabajo sería calificado como causa de despido disciplinario semejándose a la actual normativa sobre que ciertas ausencias disponen de una explicación plausible y no pueden ser consideradas como motivo de despido.

En la actualidad, el indicador que determina la incidencia y evolución sobre el fenómeno del absentismo laboral es medible a través de las estadísticas oficiales que facilita el **Instituto Nacional de Estadística (INE)** en el mercado laboral español.

## **2.2. Tipos de absentismo laboral**

### ***2.2.1. Absentismo justificado***

Así pues, se entiende como ausencias justificadas aquellas situaciones por las que el trabajador notifica de la imposibilidad de acudir a trabajar, siendo los motivos debidamente justificados y respaldados por una causa legítima que el ordenamiento laboral en estos supuestos permite, debiéndose de notificar a su vez la duración de tal ausencia. Es pues, este tipo de faltas de asistencia las cuales se encuentran protegidas por la legislación laboral, entre las que más se habitúan en el ámbito laboral las siguientes;

- **Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo;** En todo caso, los aspectos que se traten de la gestión y control de esta índole vienen siendo regulados por el **Real Decreto 625/2014, de 18 de Julio**<sup>2</sup>, por el que, establece el derecho otorgado al trabajador para ausentarse y poder percibir las prestaciones económicas correspondientes bien sea por la propia mutua colaboradora o por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o bien si el motivo de la ausencia fuese por acudir a una cita médica por parte del trabajador ya programada. Estas situaciones son en todo caso respaldadas por la jurisprudencia, pues enfatiza tal protección como podemos observar en la Sentencia del **Tribunal Constitucional STC 118/2019**<sup>3</sup>, por la cual, se declaró como inconstitucional aquellos despidos que hayan sido fundados por faltas de asistencia siempre que deriven por el ejercicio del

---

<sup>2</sup> Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en el primer año de su duración. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 176, de 21 de julio de 2014

<sup>3</sup> Tribunal Constitucional. (2019, 16 de octubre). *Sentencia n.º 118/2019*.

derecho de bajas por incapacidades temporales, aun siendo breves pero recurrentes, declarando como nulo aquel despido por vulnerar el derecho a la salud que dispone todo trabajador.

- Como causa de absentismo justificado podemos concluir que el trabajador dispone de ciertos **permisos retribuidos** por los que puede no asistir a su puesto de trabajo, como lo son pues, los mencionados en el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores**, por el cuál se concretan la viabilidad de las faltas de asistencia, siempre que estén motivadas y con previo aviso según se regulan en este artículo. Entre los permisos más relevantes se encuentran vinculados los permisos en caso de matrimonio o pareja de hecho, por accidentes o enfermedades graves del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad entre otros, por fallecimiento de los sujetos anteriormente mencionados así como por efectuar el ejercicio de funciones sindicales o de representación en los términos que se encuentren legalmente establecidos. Todos los permisos regulados en este artículo, se encuentran determinados en cuánto a su duración según el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, el convenio que le sea de aplicación podrá modificarlos siempre que suponga beneficioso para el trabajador. Un ejemplo de relevancia sobre estos permisos vincula sentencias del Tribunal Supremo, por el que desentraña que estos permisos deben de reconocerse y concederse en días laborables, pudiendo ser garantizados y ejercidos por el trabajador sin represalia alguna.

La casuística mas relevante de este tipo de ausencias justificadas es su derecho a percibir remuneración aún habiendo ejercido tal derecho. No obstante, siempre que se encuentren dentro del marco legal establecido, el cual debe ser en todo caso respetado.

Bien es cierto que, al igual que la ley protege al trabajador en caso de ejercer estos permisos y no tolerar la sanción ante tal disfrute, debemos de acreditar la respectiva documentación que la empresa requiera para que estos estén válidamente justificados. Puesto que de contrario, no impedirán que su disfrute sea causa de despido.

En relación al disfrute del periodo vacacional, tal ejercicio no es considerado absentismo en ninguna de sus variables, puesto que no se encuentran dentro de las jornadas laborales y por ello, no son consideradas como tales. No obstante, con anterioridad al disfrute de estas, aún debiendo de ser un mutuo acuerdo entre las partes, deben de ser previamente notificadas y firmadas por el trabajador y, tener conocimiento la empresa antes de ejercerlas siguiendo así

el procedimiento legal de fijación. Pues los Tribunales no admiten la autotutela por parte del trabajador, ya que carecerían de su validez tal disfrute y podrían ser consideradas como ausencias injustificadas.

Del mismo modo, en cuanto a la concesión de las excedencias voluntarias, requieren de la perceptiva autorización empresarial tras la correspondiente solicitud por parte del trabajador. Puesto que, no estará justificada tal falta de asistencia si la excedencia ha sido “auto concedida”. Así pues, mediante sentencia del **Tribunal Supremo, de 5 de Julio, de 1990 (Ar/6058)**<sup>4</sup>, se establece por el **artículo 46. 2 del Estatuto de los Trabajadores**, que ante tal solicitud, supone el reconocimiento o la denegación de carácter obligatorio por parte del empresario para poder ser concedida. No bastando meramente con su solicitud previa para ejercer tal derecho. Volviendo a enfrentarnos ante otro caso en el que no se permite la autotutela del propio derecho como justificación ante tal falta de asistencia, pues no se tratan de decisiones unilaterales.

### ***2.2.2. Absentismo injustificado***

Por ende, se entiende como absentismo injustificado la falta de asistencia por parte del trabajador a su puesto de trabajo, sin previo aviso y sin disponer de una causa legítima que la justifique. De la misma forma que, se considerara como absentismo injustificado los casos en lo que carezca de permiso por parte del empresario para poder disfrutar cualquier derecho. Es por ello que, este tipo de actos suponen el incumplimiento de una de las obligaciones más relevantes que debe cumplir el trabajador en su puesto de trabajo, por lo que estaría quebrantando sus obligaciones contractuales de forma directa.

Por lo que a regulación se refiere, es determinada de manera directa a través del Estatuto de los Trabajadores, por el **artículo 54.2.a** mediante la posibilidad de constituir como causa de despido objetivo el absentismo provocado por el trabajador por medio de las faltas repetidas e injustificadas de asistencia a su puesto de trabajo. Dicho artículo es sin duda, la base jurídica por la cuál la empresa puede justificar este tipo de sanciones, no obstante, tiene por obligación demostrar que no existe justificación alguna de tales ausencias y que verdaderamente, han supuesto perjuicios para el resto de la organización.

---

<sup>4</sup> Según Sala Franco (2014), la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1990 (Ar/6058).

Por otro lado, de manera indirecta, podemos concluir como un artículo de relevancia, el **artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores**<sup>5</sup>, puesto que es por el cuál la jurisprudencia ha establecido de forma clara las obligaciones contractuales que deben de respetar los trabajadores, entre ellas, la que nos incumbe, la asistencia y puntualidad. Determinando a su vez, que de no cumplirlas cabe derivar estos actos como sanciones disciplinarias pudiendo concluir finalmente en despidos.

Si bien analizamos la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre**, podemos concluir qué tal regulación sobre los derechos y las obligaciones que disponen en cuánto a la protección los trabajadores, también está participando en la colaboración por un control y gestión de las faltas de asistencia, tratando de evitar el absentismo laboral justificado e injustificado. Es por ello, que el artículo 26 de esta misma ley, establece para las trabajadoras embarazadas el permiso justificado con previo aviso para ausentarse de su puesto de trabajo si requiere de la asistencia a exámenes prenatales o otro punto de vista de su participación en este control, viene determinado por el artículo 21, el cuál permite al trabajador negarse a acudir a su puesto de trabajo si detectan que este supone un riesgo grave e inminente para el trabajador por lo que a condiciones de trabajo se refiere.

Para poder determinar qué faltas de asistencia al puesto de trabajo son consideradas como justificadas o injustificadas, la ley nos facilita cuáles se encuentran consideradas como faltas de asistencias justificadas como hemos visto anteriormente, tales como;

- Asistencia a las huelgas legales por el tiempo de duración determinado para estas.
- Poder ejercitar el derecho de representación legal de los trabajadores.
- Los supuestos por accidentes de trabajo.
- Los supuestos por maternidad y sus respectivos permisos, incluidos los de riesgo por embarazo.
- Las enfermedades derivadas del embarazo, parto o lactancia.
- Los distintos permisos legalmente establecidos, en su duración y requisitos establecidos como la concurrencia de asistencia a exámenes oficiales.

---

<sup>5</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015

- Por último, los permisos de ausencia en caso de enfermedad común o accidente no laboral, siempre y cuando, haya sido establecida dicha baja por medio de los servicios sanitarios oficiales.

Así pues, queda determinado como causa injustificada todas aquellas que no hayan sido mencionadas anteriormente, o las que hayan sido tomadas como decisión unilateral o también conocidas como autotutela por parte del trabajador al no recibir el permiso de su empresario para el disfrute de tales permisos.

En este sentido de determinar los límites del absentismo laboral injustificado, los tribunales se han manifestado con sentencias recientes a cerca de la relevancia de cumplir con la comunicación y justificación con la correspondiente antelación a las ausencias o en su defecto, con la mayor brevedad posible para poder justificarla. Son varias las sentencias en las que, el trabajador habría aportado las bajas médicas con posterioridad, declarando así el despido como procedente, por considerar que tal trabajador no había obrado de buena fe con los requisitos de inmediatez requeridos para estos casos.

### ***2.2.3. Absentismo presencial o presentismo***

El surgimiento de esta problemática acoge su mayor auge en pleno siglo XXI, siendo cada vez más frecuentado tanto en la empresa pública como en la privada. Resulta claro pues, que este fenómeno alude a la falta de productividad por parte del trabajador en su puesto de trabajo, en el que se encuentra físicamente pero, su atención y concentración están enfocadas en cuestiones ajenas a sus responsabilidades laborales.

Este tipo de conductas cada vez están siendo más acogidas por los trabajadores, y ello se puede deber a las tres principales causas más comunes por las que un trabajador contribuye al presentismo.

Los factores que la motivan entre otros son los siguientes;

- Realizar un **uso indebido de la jornada laboral** con elementos electrónicos de uso personal como el teléfono, dando así pues, pie a distracciones en el puesto de trabajo.
- **No solicitar la baja laboral estando enfermo**, por temor a las represalias que pudiera tomar por parte del empresario en caso de haberla solicitado, acudiendo entonces al puesto de trabajo en mal estado y con problemas de salud.

- Entre las más comunes, este factor es el más repetido entre los sentimientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo, **la desmotivación**. Lo que conduce consecuentemente en una falta de compromiso del trabajador, generando así la insatisfacción en su puesto de trabajo y generando así consecuencias negativas tanto para el trabajador que acude sin motivación y la jornada laboral resulta más pesada como para la empresa que debe soportar esa falta de productividad que genera un trabajador en tal estado.

La jurisprudencia también ha llegado a pronunciarse recientemente en este sentido, aún no siendo calificadas como absentismo presencial o presentismo, aluden indirectamente a este término. Así pues, la sentencia **230/2020, de 8 de Octubre de 2020, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra**<sup>6</sup>, alude a la posibilidad de quebrantar la relación laboral con el trabajador debido a un uso excesivo y prohibido del teléfono personal durante la jornada de trabajo. Es por ello, que en este caso, el trabajador fue despedido disciplinariamente por estos actos, y por ende cabe resaltar la necesidad de la empresa de abordar políticas claras que sean conocidas por los trabajadores así como de sus consecuencias en caso de quebrantar tal norma para poder evitar con más facilidad las medidas disciplinarias.

### **2.3. Factores que influyen en el absentismo laboral**

Así pues, los factores a diferencia de las causas, son determinados elementos que condicionan la aparición del fenómeno del absentismo laboral, mientras que la causa es la razón definitoria por la que la persona no acude directamente a su puesto de trabajo. De esta manera, podemos clasificar estos tipos de factores en diferentes perspectivas de clasificación, por un lado los de calificados de carácter interno, tales como, los factores personales y los de la organización, y por otro lado, los externos como pueden ser los factores sociales, económicos y legislativos.

#### ***2.3.1 Factores personales***

A nivel personal, este tipo de factores están estrechamente relacionados con las circunstancias personales de los propios trabajadores, como así lo es el estado de salud en el que se encuentran o la situación familiar que disponga este. Es por ello, que este tipo de factores son condicionados en gran parte de manera unilateral por parte del trabajador, pues

---

<sup>6</sup> Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social. (2020, 8 de octubre). *Sentencia n.º 230/2020*. [CENDOJ].



en gran parte se trata de una perspectiva subjetiva en la que poco puede influenciar la organización si el trabajador dispone del tal percepción negativa.

En primer lugar, predomina el factor comúnmente más frecuentado por parte de los trabajadores, y no es otro si no que el **estado de salud del trabajador**, donde las causas más repetidas son las enfermedades comunes así como el estrés derivado del trabajo o la ansiedad que pueda llegar a sufrir el trabajador. Por consiguiente, estas ausencias se ven reflejadas en los índices de bajas por incapacidades temporales que facilita la Seguridad Social.

Por otro lado, está cada vez más presente la **falta de compromiso así como de motivación** por parte de los empleados en sus puestos de trabajo por motivos como la falta de reconocimiento que siente recibir el trabajador o por encontrarse con unas malas condiciones en su puesto de trabajo que hace que el trabajador no se sienta obligado a cumplir con sus responsabilidades contractuales y por ello decida ausentarse de este, provocando así el fenómeno que venimos desarrollando en el presente documento, el absentismo laboral.

Del mismo modo, el inconveniente que provoca que los trabajadores decidan ausentarse de su puesto de trabajo es a su vez la incompatibilidad o la mala práctica de **la conciliación laboral y familiar** que disponen los trabajadores por parte de su empleador. En concordancia, se establece por el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el reconocimiento al derecho de reducción de jornada, cuando el trabajador se encuentre en una situación por cuidado de menor de 12 años o en caso de discapacitados, de tal manera que la legislación trata de facilitar a su vez medidas clave para poder prevenir las ausencias injustificadas al puesto de trabajo derivadas de obligaciones familiares, otorgando así facilidades para esta conciliación entre el trabajo y la familia.

### ***2.3.2 Factores organizacionales***

En lo que a la organización se refiere, se aluden tales factores a las condiciones estructurales que dispone la empresa, así como la gestión que lleva a cabo el empleador en lo que a clima laboral o aspectos como la flexibilidad horaria se refiere, las cuales están influenciadas únicamente por este, y por ello, suponen que en base a tales decisiones se fomente o se reduzca el absentismo laboral en el lugar de trabajo.

Resulta claro de qué manera deberemos de abordar las distintas políticas de prevención para que estas resulten efectivas tanto en el ámbito personal, con medidas de apoyo

individualizadas, y de mejora sobre la gestión de las condiciones laborales por parte del empleador.

En lo que respecta a las **condiciones laborales**, tal factor es considerado como uno de los factores internos con más relevancia en lo que respecta al empleador, pues de este depende la ejecución que la empresa decida llevar a cabo en sus decisiones y estas repercuten de manera directa sobre el incremento o reducción del absentismo laboral en la empresa. Así pues, estaríamos hablando de los posibles excesos en los volúmenes de trabajo que pueden soportar los trabajadores, conduciendo así consecuentemente a generar sentimientos relacionados con el estrés o la fatiga de sus trabajadores.

Por ende, el perfil de empresa que dificulta la **flexibilidad horaria a sus trabajadores** provoca también un factor que conduce directamente a los trabajadores a decidir ausentarse de su puesto de trabajo por tal rigurosidad. Como también lo pueden generar la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo, puesto que, conlleva en parte a influir positiva o negativamente al clima laboral. Comúnmente es cierto que, por factores como la falta de reconocimiento a un trabajador involucrado en mayores responsabilidades que las principalmente encomendadas puede provocar una conducta negativa, por la que el trabajador decida ejercitar este fenómeno.

Al mismo tiempo, el desajuste entre el trabajador y su puesto de trabajo, generan una negativa conducta para aquellos trabajadores que pelean por poder optar a escalar profesionalmente en su lugar de trabajo y la empresa no lo permite o lo dificulta. Al sentirse reprimidos, estos suelen abandonar sin remordimiento o ausentarse de su puesto de trabajo.

Ante estos factores, se consideran a su vez los vinculados y regulados por el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>7</sup>, puesto que es a través de este artículo se determina el derecho a la protección de los trabajadores ante los posibles riesgos laborales que se puedan encontrar, debiendo desarrollar el empresario planes de acción ante estos y provocando así una mejora en lo que a condiciones laborales se refiere.

---

<sup>7</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32616.

### **2.3.3 Factores económicos y sociales**

Debe señalarse que la situación política y económica que acontece en España repercute a su vez generando factores que condicionan la evolución del absentismo laboral, pues a modo de ejemplo, en las ya conocidas **épocas de crisis**, la persona trabajadora genera una dependencia y una mayor involucración hacia el cumplimiento de sus responsabilidades puesto que le genera temor la posibilidad de derivar en un despido. Se plantea entonces el problema del que venimos desarrollando en el presente documento, pues se reduce el absentismo, pero se deriva exponencialmente en el fenómeno del presentismo. Lo cual a nivel organizativo, supone de la misma manera las derivadas consecuencias negativas por parte del trabajador en lo que a productividad y pérdida económica para la empresa se refiere.

En función de lo planteado cabe resaltar a cerca de las **decisiones políticas tomadas sobre la regulación** por la que se rige este fenómeno, ya que tras la derogación del ya mencionado artículo 52. d), del Estatuto de los Trabajadores, por el cual el Gobierno, mediante Real Decreto Ley 4-2020 decidió el 18 de Febrero de 2020 poner fin a una de las cuestiones que han planteado las polémicas más notorias en el ámbito laboral, ha derivado posiblemente en el aumento del absentismo laboral por la pérdida de rigurosidad ante las represalias de este. De ahí que, tras derogar el artículo que toleraba las causas por las que proceder a efectuar un despido calificado como objetivo por causas de absentismo, ha ido creciendo dicho fenómeno en cuanto a índices se refiere de manera exponencial los últimos años. Es por eso, que la jurisprudencia se ha pronunciado mediante la resolución de la sentencia de **Tribunal Supremo, de 16 de Febrero de 2021, rec. 209/2021**<sup>8</sup>, por la que alude la contratación por parte de la compañía de aerolínea de Iberia a la empresa Tebex, la cual se dedica al control y gestión del absentismo laboral mediante la realización de seguimientos médico y de apoyo para poder reducir el índice de este fenómeno en la empresa sobre los trabajadores, a través de actuaciones como lo son citaciones, revisiones médicas, etc. A través de esta manera, la empresa trata de poder llevar un mayor control sobre este tipo de ausencias, sin vulnerar los derechos de los trabajadores pero velando también por la situación financiera que el absentismo conlleva para las empresas.

Cabe considerar, por otra parte, sobre los factores de carácter social que repercuten a su vez en la percepción que se obtiene socialmente en la actualidad en relación al absentismo laboral y de qué manera influyen las normas culturales en la prevalencia de este. A modo de ejemplo,

---

<sup>8</sup> Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2021, 16 de febrero). *Sentencia n.º 209/2021*. [vLex España]

en el caso de los trabajos precarios, son comúnmente cada vez más frecuentes que exista una tasa más elevada de absentismo, puesto que, tradicionalmente han estado estrechamente relacionados por sus condiciones de trabajo. A criterio personal, en la actualidad la movilidad entre cambios de puestos de trabajos es cada vez más frecuente ante la negativa a aceptar condiciones que no son las esperadas.

Si bien hemos podido comprobar que el absentismo laboral se debe a diversas y múltiples causas que lo condicionan, pues no se ciñe a una única índole de clasificación, es por ello que, para tratar de minimizarlo las empresas tienen un papel importante sobre la implementación de medidas en la que deben de ser rigurosos y promover un buen ambiente laboral. En este sentido, es clave saber encontrar un equilibrio entre la protección que debe tener el trabajador y la sostenibilidad que requieren las empresas.

### **3. CONTEXTO DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA**

#### **3.1 Análisis histórico y evolución del Absentismo Laboral**

Para poder comprender y analizar este fenómeno desde sus raíces, la labor se traslada en remontarnos a los inicios de la concepción del trabajo desde el punto de vista sociológico. De tal manera que, nos facilitará a visualizar la manera en la que ha evolucionado socialmente la visión del trabajo y por ende, la repercusión en el fenómeno que debatimos en el presente documento y que hoy conocemos por absentismo laboral.

La visión de la sociología en relación al trabajo siempre se ha encontrado en constante evolución como consecuencia de la sociedad. No obstante, se destaca la tendencia a ver el trabajo como un hecho social central, de tal manera que, comprendían la sociedad humana como “la sociedad del trabajo”<sup>9</sup>.

El hito del absentismo laboral no nace en la actualidad sino que, ya en el Antiguo Egipto, donde el trabajo era organizado por un capataz y supervisado por los escribas, se tenían en cuenta las ausencias de los trabajadores. En aquel entonces, en los conocidos “papiros”, donde además de anotar las cuestiones relativas al material usado o incluso a la contabilidad del objeto de trabajo llevado a cabo, se anotaba curiosamente los motivos y las ausencias de aquellos trabajadores que no habían acudido a su puesto de trabajo.

---

<sup>9</sup> Colegio de Graduados Sociales de Madrid. (2018, 29 de noviembre). *Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad*. Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

El concepto de organización del trabajo como se venía desarrollando se vio condicionado y produjo cambios significativos a consecuencia de la llegada revolución industrial, a finales del siglo XVIII, en la que surgieron la aparición de nuevas formas de producción y desarrollos tecnológicos que posteriormente condicionarían a una nueva visión organizativa del trabajo. Estos cambios dieron lugar al concepto conocido como “la división del trabajo”, en la que cada trabajador estaba especializado en una tarea concreta a desarrollar. Dicha transición conllevaba a que consecuentemente las faltas de asistencia al puesto de trabajo se viera todavía más perjudicada que los acontecimientos históricos desarrollados anteriormente.

A partir de lo expuesto previamente, puede deducirse que tanto el trabajo en equipo como llevar a cabo una adecuada organización representan los pilares fundamentales para alcanzar los objetivos. En este sentido, podría interpretarse que el proceso inverso —es decir, la desintegración del colectivo laboral— conllevaría inevitablemente una merma en los logros alcanzados, además de generar efectos generalmente negativos. Esta situación nos lleva a reflexionar sobre el fenómeno del absentismo laboral. La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** lo define como la ausencia del trabajador en su puesto cuando se esperaba su presencia. A lo largo del tiempo, el impacto del absentismo y la forma en que se percibe han variado, pero es en el contexto de la sociedad industrial moderna donde sus consecuencias resultan más significativas.

Fue entonces, con la modernización del trabajo cuando comenzaron a derivarse diferentes enfoques en torno al absentismo laboral, requiriendo así una mayor atención debido a su complejidad en el desarrollo de las organizaciones.

Gran parte de las ausencias laborales que suceden en las empresas se encuentran relacionadas en cuestiones de salud. Así pues, según refleja el artículo elaborado por la Mutua Intercomarcal publicado en 2018<sup>10</sup>, fueron más del 65 % las ausencias relacionadas con accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades comunes. Por lo que, por ende podemos deducir que el entorno laboral tiende a ser un factor que induce a la salud, pudiendo llegar a ser tan negativo que no sólo provoque lesiones físicas, sino que de la misma forma abarca cuestiones de índole psicológico como el estrés derivado de las dificultades

---

<sup>10</sup> Colegio de Graduados Sociales de Madrid. (2018, 29 de noviembre). *Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad*. Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

para conciliar la vida laboral con la personal y social y que por tanto, derivan en el famoso absentismo laboral.

El concepto de la salud ha derivado en distintas perspectivas en función de la época histórica en la que acontece la sociedad en que se hallen. Ya que, además de ser un concepto con una casuística subjetiva y compleja, también se ve afectada por factores individuales, económicos o culturales. A modo de ejemplo y para poder apreciar la evolución sobre el concepto de salud a lo largo de la historia al que hacemos referencia, aludimos a la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>11</sup>, en el año 1948. Concretamente este organismo definía la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”. Por lo que podemos concluir, que ya la OMS hacía hincapié en no ceñirse al hecho de estar enfermo sino que, abarcaba una visión más amplia y avanzada en la que incluía el bienestar integral del trabajador desde distintos planos.

En el momento que nos acontece, es decir, la repercusión de este fenómeno en la actualidad, se ha consolidado como uno de los retos más significativos para las organizaciones, tanto públicas como privadas. Debido a que, no sólo supone la mera ausencia del trabajador al puesto de trabajo, sino que supone pérdidas alarmantes en los costes directos para las empresas en España. Según concluye el informe elaborado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo<sup>12</sup>, las cifras arrojan los 12.245 millones de euros en el año 2023, y la cuál se espera que arroje una tendencia mayor en los próximos años, al no existir medidas suficientemente eficaces que la minoricen.

Así pues, podemos concluir que en la actualidad, el concepto de la salud se ha visto mayormente enfocado en la dificultad de abarcar las bajas por problemas psicológicos como lo es la ansiedad, la depresión o el estrés laboral (ahora conocido como “burnout”). Por lo que, estos factores que anteriormente eran menos visibles o con mayor dificultad de probar, han ganado un peso significativo en los índices de absentismo laboral, pudiendo concluir que están estrechamente vinculados al entorno laboral moderno en el que nos encontramos.

Además, la forma de abarcar el fenómeno del absentismo laboral se encuentra agravado debido a las diversificaciones en las formas de trabajo de la actualidad: entre otros, el teletrabajo, los modelos híbrido, etc. Pues en estos casos, nos encontramos ante el

---

<sup>11</sup> Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.

<sup>12</sup> El País. (2024, 16 de agosto). *El coste del absentismo laboral supera los 12.245 millones de euros para las empresas*.

surgimiento de nuevos fenómenos derivados de estas modalidades ya mencionadas, como puede ser el **presentismo digital**, donde el trabajador está “conectado” a su área de trabajo, pero esa presencia se ve limitada en cuanto a productividad por perpetuar la cultura de “estar siempre conectado” a pesar de encontrarse en un mal estado de salud.

Es por ello que, indudablemente se deben adoptar unas estrategias integrales para poder gestionar el repunte que está suponiendo este fenómeno para las empresas en España, abarcando no sólo la gestión de la salud y el bienestar de los trabajadores, si no el área de prevención y la fortaleza del compromiso organizacional que se ha ido perdiendo a lo largo de los años. Entrando en juego necesariamente, el análisis desde un punto de vista racional pero acorde a la cultura social en la que vivimos.

### 3.2 Estadísticas recientes sobre el Absentismo Laboral

Para una mayor aproximación al punto en el que se encuentra el absentismo laboral en España acudimos a informes ya elaborados de los trimestres más actualizados, correspondientes al año 2024. Así pues, teniendo en cuenta la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>13</sup>, la cual nos permite hallar el número de personas que se encuentran ocupadas, podremos reflejar indirectamente el notable incremento que existe en la tasa de absentismo y concluir los promedios de las personas que terminaron ausentándose de su puesto de trabajo. Ya que de esta manera, podremos apreciar de una manera más clara la atención que requiere este fenómeno que solo tiende a aumentar y consecuentemente, seguir generando unas pérdidas cada vez más difíciles de afrontar.

Para ello, en el último informe del segundo trimestre de 2024, facilitado por **Randstad Research**<sup>14</sup>, las notables cifras derivadas de absentismo laboral tienen su correlación por las incapacidades temporales (IT); en las que las cifras por absentismo derivado de IT suponía una pérdida de un 5,2%, mientras que el absentismo en su término general no superaban una pérdida de 6,7%.

Es importante resaltar lo que equivalen tales porcentajes ya mencionados en lo que a cifras de persona se refiere, pues suponen que 1,38 millones de personas en promedio diario, no

---

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

<sup>14</sup> Randstad Research, *Informe absentismo laboral: Primer trimestre de 2024* (8 julio 2024).

acudieran a su puesto de trabajo, y más concretamente que 1,09 millones de personas se debía al encontrarse en una situación de incapacidad temporal.

Queda bien expuesto por la directora de Gi Group Holding, VICTORIA OLALLA BLANCO, quien esgrime que *"El análisis de las cifras de absentismo por IT pone de relieve la importancia de reforzar las estrategias de prevención en el entorno laboral, tanto a nivel físico como psicosocial. Invertir en prevención no es un coste, sino una medida de sostenibilidad organizativa"*

En los últimos años, según el XII informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del absentismo que venimos desarrollando en este epígrafe y el cuál se podrá apreciar en el anexo del presente documento, lo que en el año 2019 parecía la cúspide de la tasa del absentismo laboral en las últimas décadas en España, cambió completamente de percepción. Obteniendo así, un desajuste al alza de un 7,1% en el año 2020 derivado de la pandemia de la COVID-19.

La causa principal de que este fenómeno se haya visto agravado no responde a una única causa, sino que es el resultado de la interacción de diversos factores sanitarios, demográficos, organizativos y sociales que afectan directamente a la población trabajadora.

En primer lugar, se debe al eje principal y es que el estado de salud de los trabajadores es un elemento clave en cualquier organización. Por lo que, a las cuestiones relacionadas con enfermedades de origen musculoesqueléticas, las cuáles eran las principales causas de las bajas laborales, se le añade la casuística que más persigue a estas ausencias, las de origen psicosocial.

La creciente incidencia de estas patologías se traduce, además, en un incremento en la duración media de las bajas médicas: es decir, y a modo de ejemplo, lo que en 2019 un proceso de IT duraba de media 25,97 días, en 2024 esta cifra ha superado los 30 días. Este aumento no solo refleja la mayor gravedad o cronicidad de las dolencias, sino también las dificultades que encuentran los trabajadores para recuperarse plenamente antes de reincorporarse a sus puestos.

Junto a estas causas de índole sanitaria y demográfica, es necesario señalar el impacto de la saturación del sistema sanitario público español en el que nos encontramos. Pues, la sobrecarga que sufre la sanidad, acentuada tras los efectos de la pandemia, genera retrasos en los diagnósticos y en el acceso a tratamientos adecuados, lo que prolonga innecesariamente



los procesos de incapacidad temporal. Muchos trabajadores ven dificultada su recuperación por la falta de una atención médica ágil y eficaz, lo que contribuye a alargar los periodos de ausencia.

Por otro lado, los factores psicosociales desempeñan un papel cada vez más relevante. El estrés crónico, el burnout y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal son elementos que, en muchos casos, desembocan en bajas por ansiedad, depresión o fatiga extrema. En un contexto en el que las políticas de conciliación son aún insuficientes, la carga emocional y la presión que soportan muchos trabajadores favorecen la aparición de procesos de IT de origen psicológico.

Finalmente, no puede ignorarse el papel de la desmotivación y la precariedad laboral. Pues, la alta temporalidad en determinados sectores, la falta de expectativas de desarrollo profesional y el escaso vínculo con el proyecto empresarial generan un mayor desapego en la figura del trabajador, lo que puede influir en la decisión de acogerse a una baja médica cuando las condiciones laborales resultan insatisfactorias o difíciles de sobrellevar.

En suma, el incremento de las ausencias por IT en España es el resultado de una combinación de problemas de salud, el envejecimiento de la población activa, las carencias del sistema sanitario y el impacto de factores psicosociales y laborales. Abordar esta realidad requiere, por tanto, una estrategia integral que actúe sobre todos estos frentes: mejorando la salud y la prevención en el entorno laboral, reforzando los recursos sanitarios, impulsando políticas de conciliación y promoviendo entornos de trabajo más estables, motivadores y saludables.

### 3.3 Sectores más afectados por el absentismo laboral en España

En España, el absentismo laboral presenta importantes diferencias según el sector de actividad, tanto en su incidencia global como en el absentismo estrictamente derivado de bajas médicas. Según el último informe de Randstad Research (2024)<sup>15</sup>, la **industria** es el sector que muestra los niveles más elevados de absentismo, con un 7,2% de las horas pactadas que finalmente no fueron trabajadas. A este le siguen el sector **servicios**, con un 6,7%, y la **construcción**, con un 5,6%. Si atendemos exclusivamente al gráfico que especifica el absentismo vinculado a procesos de incapacidad temporal, la industria también encabeza los registros con un 5,5%, por delante de los servicios (5,2%) y la construcción (4,7%).

---

<sup>15</sup> Randstad Research, *Informe absentismo laboral: Primer trimestre de 2024* (8 julio 2024).

Estas diferencias se explican en gran medida por las características propias de cada sector. En el caso de la **industria**, el mayor nivel de absentismo se asocia a varios factores. Por un lado, se trata de un sector donde predominan los trabajos físicos de alta exigencia (manipulación de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos) los cuales generan un mayor riesgo de sufrir enfermedades musculoesqueléticas, siendo esta, la principal causa de las bajas médicas. Además, la industria cuenta con una población trabajadora más envejecida que la media, lo que incrementa la probabilidad de sufrir patologías que derivan en procesos de incapacidad temporal más largos. Según datos de AMAT<sup>16</sup> y el Ministerio de Trabajo, la industria española tiene un porcentaje de trabajadores mayores de 50 años superior al de otros sectores productivos, lo que contribuye a elevar sus tasas de absentismo.

En el **sector servicios**, aunque las tareas suelen implicar menor esfuerzo físico, el absentismo también es elevado debido a la alta presencia de actividades con elevados niveles de presión psicosocial, rotación y precariedad, como es el caso de los servicios de limpieza, vigilancia, atención sociosanitaria o comercio. El informe de Randstad destaca, por ejemplo, que actividades como los **juegos de azar** (11,9% de absentismo), los **servicios a edificios y jardinería** (11,2%) y la **asistencia en centros residenciales** (10,6%) registran los niveles más altos de absentismo de toda la economía. En estos subsectores confluyen factores como el trabajo a turnos, las jornadas irregulares, el contacto constante con el público o con colectivos vulnerables, y un fuerte componente de desgaste emocional, lo que incrementa el riesgo de bajas por ansiedad, depresión y otras patologías de origen psicosocial.

Por el contrario, actividades como la **intermediación laboral** (2,7%), los **servicios jurídicos** (2,8%) y el **sector inmobiliario** (3,5%) muestran niveles de absentismo mucho más bajos. En estos casos, se trata de sectores donde predominan los trabajos de oficina, con menor exposición a riesgos físicos o ambientales y donde suelen existir mejores condiciones laborales y organizativas que facilitan la conciliación y reducen los niveles de estrés.

Por último, las diferencias territoriales también están estrechamente vinculadas al peso de cada sector en la estructura productiva de las comunidades autónomas. Así, comunidades con un fuerte componente industrial, como el **País Vasco** (8,7% de absentismo) o **Galicia** (7,8%), presentan mayores tasas de absentismo, mientras que en regiones donde predominan el sector servicios en actividades de menor riesgo físico o con economías más orientadas al

---

<sup>16</sup> Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

turismo y los servicios profesionales, como **Baleares** (5,7%) o **Madrid** (5,8%), las tasas son más reducidas.

*Como afirma, VICTORIA OLALLA BLANCO, “Los sectores más afectados por el absentismo concentran una combinación de alta exigencia física y presión operativa que, si no se gestiona adecuadamente, deriva en una carga insostenible para las plantillas”*

### **3.4 Comparación con otros países de la Unión Europea.**

El absentismo laboral por incapacidad temporal (IT) en España se ha convertido en uno de los más elevados de la Unión Europea, tanto en términos de incidencia como de impacto económico. Según los datos facilitados por el estudio de Umivale Activa<sup>17</sup> y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie), y con una tasa del 4,1 % en 2023, España se sitúa junto a Francia y Portugal como uno de los países comunitarios con mayores niveles de absentismo debido a enfermedad o accidente. Este porcentaje refleja un crecimiento sostenido durante la última década, acelerado por la pandemia de COVID-19, que intensificó los problemas de salud física y mental y tensionó aún más el sistema sanitario.

El Banco de España, en su *Informe Anual de 2024*<sup>18</sup>, ha analizado las causas y consecuencias de este fenómeno, subrayando que parte de este aumento está relacionado con un claro deterioro del estado de salud percibido por los trabajadores: desde 2019, el porcentaje de personas que declaran padecer un problema de salud crónico ha crecido más de 17 puntos. Además, el informe identifica otros factores explicativos, como la tradicional correlación positiva entre el dinamismo económico y el aumento de las bajas: cuando la economía muestra fortaleza, los empleados se sienten menos temerosos de perder su puesto y se acogen con mayor facilidad a la baja médica. A esto se suma la congestión de los servicios sanitarios, que ralentiza los diagnósticos y tratamientos y prolonga las situaciones de IT, y posibles cambios en las preferencias de los trabajadores respecto al equilibrio entre trabajo, ocio y bienestar laboral.

El impacto económico de este absentismo justificado es notable. En la actualidad, el coste asociado a las bajas médicas en España supera los 20.000 millones de euros anuales, lo que representa algo más del 1 % del Producto Interior Bruto (PIB), con un incremento del 79 % en el coste público de las prestaciones desde 2019 y un aumento del 62 % en los pagos

---

<sup>17</sup> Umivale Activa & Ivie, *Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad* (17 junio 2024).

<sup>18</sup> Banco de España, *Informe Anual 2024*, 20 de mayo de 2025.

asumidos por las empresas. Este crecimiento del gasto sitúa a España entre los países de la UE con un mayor incremento en el desembolso por bajas médicas en los últimos años, en niveles similares a los registrados en Países Bajos, Suecia o Eslovenia, y contrastando con la estabilidad observada en economías como Francia o Italia. Según datos de Eurostat y el Banco de España, países como Alemania, Suecia y Países Bajos lideran el gasto relativo al PIB por bajas médicas (entre el 1,5 % y el 2 %), pero en estos casos suele estar asociado a modelos más avanzados de gestión de la incapacidad temporal y políticas de reincorporación progresiva.

Ante esta situación, el Gobierno español ha impulsado diversas medidas para tratar de contener el gasto y mejorar la gestión de la IT, como la renovación de convenios entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y las comunidades autónomas, el refuerzo del papel de las mutuas colaboradoras en el seguimiento de las bajas y la propuesta de un nuevo sistema de control que permita el retorno progresivo al trabajo, aunque este último aún se encuentra en fase de negociación y ha generado división de opiniones entre los agentes sociales.

Por lo tanto observamos que la posición de España respecto al absentismo laboral en el contexto europeo refleja una combinación de factores estructurales y coyunturales: problemas de salud crecientes en la población trabajadora, deficiencias en la gestión de las bajas y cambios en el entorno económico y social. Esta problemática requiere de un enfoque que tome como referencia las buenas prácticas aplicadas en otros países de la Unión Europea.

## **4. REGULACIÓN JURÍDICA DEL ABSENTISMO LABORAL**

### **4.1. Normativa laboral aplicable**

La regulación del absentismo laboral en España se articula principalmente a través del **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley General de la Seguridad Social**, la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** y los **convenios colectivos** aplicables en cada sector. Aunque el ordenamiento jurídico no define el absentismo de forma expresa y unitaria, este se entiende como las ausencias al trabajo que no están debidamente justificadas o que, aun estando justificadas, afectan al normal desarrollo de la actividad productiva. Tras la derogación del antiguo artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, mediante el **Real Decreto-ley 4/2020**, de 18 de Febrero, el absentismo justificado, como las bajas médicas, ha dejado de contemplar como causa objetiva de extinción de contrato. En la actualidad, las empresas solo pueden acudir a medidas disciplinarias en casos de absentismo injustificado.

Así pues, es el **artículo 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores**<sup>19</sup>, el cuál prevé el despido disciplinario como sanción máxima frente a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Para que este despido sea procedente, el incumplimiento del trabajador debe calificarse como grave y culpable. Además, el **artículo 55 del mismo Estatuto** establece los requisitos formales para la validez del despido disciplinario, entre los que figura la obligación de notificarlo por escrito al trabajador, detallando de forma precisa los hechos que lo motivan. El incumplimiento de estos requisitos formales o la ausencia de una causa suficiente puede dar lugar a la declaración de improcedencia o nulidad del despido.

En lo que a procedimiento se refiere, con el fin de impugnar un despido por absentismo laboral, se rige por la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**,<sup>20</sup> que exige acudir previamente al **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)** antes de presentar demanda ante los Juzgados de lo Social. Este paso previo pretende fomentar la resolución extrajudicial de los conflictos laborales.

Por otra parte, los **convenios colectivos** desempeñan un papel esencial en la regulación del absentismo laboral, ya que pueden establecer requisitos adicionales o concretar los criterios para valorar la gravedad y reiteración de las ausencias, así como fijar sanciones intermedias como suspensiones de empleo y sueldo. Estos convenios pueden también incorporar medidas preventivas y de control del absentismo, incluyendo programas de salud laboral o de conciliación de la vida personal y profesional.

En el marco de esta normativa, resulta relevante la visión doctrinal reflejada por ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ en su análisis publicado en la *Revista de Jurisprudencia Laboral* (2024)<sup>21</sup>. El autor critica cómo la desaparición del despido objetivo por absentismo justificado ha llevado a un desplazamiento del control del absentismo hacia mecanismos convencionales, como los planes de incentivos que penalizan las ausencias, incluso aquellas debidas a enfermedad.

Como bien expone ARIAS subrayando que, tras la entrada en vigor de la **Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación**, debe replantearse la visión clásica que incluía las bajas médicas dentro del absentismo, ya que penalizar estas ausencias supone una discriminación directa o indirecta contraria a dicha ley. Pues, según el autor, la normativa

---

<sup>19</sup> España, *Estatuto de los Trabajadores* (RDLeg 2/2015, de 23 de octubre), art. 54.2, BOE-A-2015-11430

<sup>20</sup> España, *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, BOE-A-2011-15936.

<sup>21</sup> **Arias Domínguez, Á. (2024)**. Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (3), 1-7.

actual no logra un equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y el legítimo interés empresarial de controlar el absentismo, generando instrumentos de control ambiguos y de dudosa eficacia real. Concluyendo así que, en su opinión, habría sido más razonable mantener una causa de extinción objetiva pero acotada y acompañada de garantías reforzadas frente a posibles discriminaciones por razón de salud.

En cualquier caso, la normativa vigente combina las previsiones legales generales con lo dispuesto en los convenios colectivos y con los procedimientos garantistas que amparan los derechos de los trabajadores en caso de sanción por absentismo. Por lo que de esta manera, el control y gestión del absentismo en la actualidad se centra en los mecanismos disciplinarios aplicables a las ausencias injustificadas, quedando las ausencias justificadas sujetas a los sistemas de seguimiento y control previstos en la **Ley General de la Seguridad Social**<sup>22</sup> y en la normativa sobre incapacidad temporal.

#### **4.2 El papel de los convenios colectivos en relación al absentismo laboral**

Los convenios colectivos pueden desempeñar un papel relevante en la reducción del absentismo laboral, al permitir la inclusión de cláusulas y medidas específicas que aborden de manera directa o indirecta las causas y consecuencias de este fenómeno. Sin embargo, según el estudio de JORDI GARCÍA VIÑA<sup>23</sup>, la realidad muestra que la implicación de los convenios en esta materia es, en general, limitada.

Como bien expone el autor, en general, los convenios colectivos tienen la potestad para contemplar cláusulas que actúen sobre diversos factores asociados al absentismo, como la regulación de la jornada laboral, la flexibilización de horarios o la conciliación de la vida personal y profesional. No obstante, los datos muestran que solo un porcentaje reducido de convenios —en el caso de Cataluña, alrededor de un 18 %— incluye disposiciones específicas orientadas a combatir el absentismo. Esto significa que apenas una pequeña parte de la población trabajadora y de las empresas se ve afectada por este tipo de regulaciones (García Viña, 2010).

Es por ello que, las medidas recogidas en los convenios suelen centrarse, en buena medida, en la creación de incentivos económicos que premian la asistencia continuada. Así, es habitual que se establezcan pluses salariales para los trabajadores que no incurrir en ausencias, lo que se configura como la fórmula más extendida. Otras iniciativas, aunque menos frecuentes, son

---

<sup>22</sup> España, *Ley General de la Seguridad Social* (RDLeg 8/2015, de 30 de octubre), BOE-A-2015-11724.

<sup>23</sup> **García Viña, J. (2010).** *¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas? Estudios de Deusto*, 58(1), 311-327.

la definición detallada de lo que se considera absentismo, la regulación de situaciones de incapacidad temporal, la imposición de sanciones en caso de ausencias injustificadas o la creación de comisiones encargadas de estudiar el fenómeno y proponer soluciones.

Por otro lado, la negociación colectiva en esta materia rara vez aborda aspectos más estructurales o preventivos, como la organización del trabajo, la distribución de tiempos laborales o la gestión de los riesgos laborales, que podrían tener un impacto más profundo y sostenido sobre el absentismo. De hecho, son escasos los convenios que abordan el absentismo como un asunto estratégico para la empresa y vinculado a su competitividad.

Asimismo, algunos convenios colectivos han empezado a incluir medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar o la flexibilidad organizativa, por ejemplo a través de la regulación del teletrabajo o el trabajo a distancia. Estas medidas, aunque sean de carácter indirecto, pueden contribuir de forma notable a la reducción de las ausencias no programadas, al permitir una mejor adaptación de los trabajadores a sus circunstancias personales.

A pesar de que, los convenios colectivos ofrecen un marco con un importante potencial para incidir en la reducción del absentismo, la realidad muestra que ese potencial se encuentra infrutilizado. Las empresas, en muchos casos, perciben que las causas del absentismo tienen más que ver con factores externos —como el sistema sanitario o determinados aspectos culturales— que con aspectos que puedan ser gestionados directamente a través de la negociación colectiva (García Viña, 2010). Esto explica la limitada presencia de planes específicos en los convenios y la necesidad de un mayor desarrollo de esta herramienta para abordar de forma eficaz el absentismo laboral.

De esta forma, y en calidad de ejemplo sobre la regulación del absentismo laboral en un convenio colectivo en la provincia de Segovia hallamos entre otros el siguiente; **Convenio Colectivo de Sector de DERIVADOS DEL CEMENTO (40000135011982) de Segovia, 6 de Febrero de 2019**. Por el cuál en su artículo 26, se regula los complementos por incapacidad temporal, y más concretamente en su apartado 2. b) del mencionado artículo. El cuál nos delimita el concepto de absentismo, de manera que establece una fórmula que tiene en cuenta las horas de ausencia por incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado, entre, las horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla.

### 4.3 Interpretaciones judiciales relevantes

La figura del absentismo laboral, particularmente en el contexto del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, ha sido una constante fuente de debate y escrutinio en el ámbito judicial español. El controvertido **artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores** (en su redacción anterior al Real Decreto-ley 4/2020) fue el pilar normativo que permitía a la empresa extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas, amparándose en la acumulación de faltas de asistencia, incluso justificadas pero intermitentes. La aplicación de este precepto, orientado a combatir el impacto económico del absentismo en la productividad empresarial, generó una rica y compleja jurisprudencia, fundamental para comprender la evolución del derecho laboral en esta materia.

La interpretación de esta causal de despido por parte de los tribunales ha oscilado entre la necesidad de proteger la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) y la garantía de derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al trabajo, a la salud y a la no discriminación. Las sentencias emitidas en este periodo no solo clarificaron los requisitos y límites para la aplicación del artículo 52.d) ET, sino que también reflejaron las tensiones inherentes a su coexistencia con el derecho fundamental a la protección de la salud y la dignidad del trabajador.

Un aspecto crucial en la aplicación de esta norma fue el **cómputo del absentismo**, la cual fue materia que requirió de la intervención unificadora del Tribunal Supremo. Así, la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 9 de diciembre de 2010 (Rec. 842/2010)**, se erige como un referente al establecer doctrina jurisprudencial sobre la modalidad de cómputo de las ausencias a efectos del despido disciplinario. Esta sentencia clarificó que el cómputo de los meses de ausencia debía realizarse "de fecha a fecha" y no en atención a meses naturales. Esta interpretación buscaba evitar que determinados días de falta de asistencia quedaran fuera del cómputo por producirse en los días finales de un mes y primeros del siguiente, lo que hubiera sido contrario a la finalidad de la norma de luchar contra el absentismo laboral, y que encontraría apoyo en artículos establecidos en el correspondiente Código Civil.

Posteriormente, la constitucionalidad del precepto fue objeto de un intenso debate, culminando con la **Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre (Rec. 2960/2019)**. En una decisión de gran calado, el Pleno del Tribunal Constitucional desestimó la cuestión de inconstitucionalidad planteada contra el artículo 52.d) ET. El TC concluyó que el precepto no resultaba contrario al artículo 35.1 CE (derecho al trabajo), pues



si bien limitaba la estabilidad en el empleo, lo hacía para evitar el incremento indebido de los costes empresariales derivados de las ausencias intermitentes, encontrando así un fundamento constitucional en la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE). Esta sentencia, aunque con votos particulares discrepantes que apuntaban a una posible inconstitucionalidad por omisión y lesión del derecho a la salud, validó la herramienta legal a disposición de las empresas para gestionar el absentismo derivado de enfermedades intermitentes, marcando un hito en la jurisprudencia constitucional sobre la materia.

Estas interpretaciones judiciales, tanto a nivel ordinario como constitucional, configuraron el marco de aplicación del artículo 52.d) ET durante su vigencia. Sin embargo, este panorama cambió drásticamente con la **derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores** mediante el Real Decreto-ley 4/2020. A partir de entonces, el marco legal y, por ende, las interpretaciones judiciales sobre el absentismo laboral sin baja médica han tomado un nuevo rumbo, centrándose en la protección del derecho a la salud y la imposibilidad de extinguir el contrato de trabajo por las causas que amparaba el precepto derogado. Esta derogación obliga a un **análisis comparativo** con las nuevas sentencias que aborden el absentismo, las cuales deberán adaptarse a la ausencia de una causal específica de despido por esta razón.

Así pues, por ende los tribunales se vieron en la obligación de reinterpretar la gestión del absentismo bajo un nuevo prisma. Por ello, las sentencias más recientes reflejan un cambio de paradigma, donde la protección del trabajador frente a la extinción del contrato por motivos relacionados con la salud, aun en ausencias intermitentes, cobra mayor relevancia.

Un ejemplo claro de esta adaptación jurisprudencial lo encontramos en la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 917/2024, de 11 de junio (Rec. 2619/2023)**. Aunque esta sentencia se pronuncia sobre un caso de despido objetivo por absentismo ocurrido en 2019 (es decir, bajo la vigencia del 52.d ET), su relevancia radica en cómo el Tribunal Supremo sigue abordando la complejidad del cómputo de las ausencias. En este fallo, el TS desestima un recurso de casación para la unificación de doctrina, reafirmando la validez del cómputo de los periodos de absentismo, concretamente los dos meses consecutivos para el umbral del 20%, de forma sucesiva dentro de los doce meses anteriores al despido. Si bien la base legal del despido objetivo ha cambiado, la doctrina sobre el cómputo de absentismo puede seguir siendo un elemento interpretativo de interés en otros contextos, como la justificación de ausencias para el cobro de incentivos o la valoración de cumplimiento de deberes laborales.

Más allá del despido, el absentismo sigue siendo una preocupación empresarial y objeto de regulación, pero ahora a través de otros mecanismos. La **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 40/2025, de 20 de enero (Rec. 99/2024)**, ilustra cómo, incluso tras la derogación del 52.d ET, las empresas pueden establecer incentivos de mejora o plusones salariales vinculados a la asistencia. Esta sentencia aborda la impugnación parcial de un convenio colectivo de empresa que regulaba un incentivo de mejora, y el TS concluye que es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyan uno de los factores de discriminación prohibidos. Con ello, el Tribunal Supremo valida la posibilidad de que las empresas incentiven la asistencia mediante la negociación colectiva, siempre que no impliquen una discriminación indirecta o vulneren derechos fundamentales, marcando una vía lícita para la gestión del absentismo desde una perspectiva diferente al despido.

Estas recientes sentencias del Tribunal Supremo demuestran que, si bien la causal de despido por absentismo intermitente ha desaparecido, la gestión de las ausencias al trabajo sigue siendo un foco de atención judicial. Las empresas deben ahora buscar otras herramientas de gestión del personal y la productividad que respeten plenamente los derechos de los trabajadores, sin poder recurrir a la extinción del contrato por las ausencias que antes amparaba el derogado artículo 52.d) ET.

## **5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.**

### **5.1 Medidas correctivas**

La gestión del absentismo laboral no se limita a la prevención, sino que requiere también de la implementación de medidas correctivas que permitan abordar las situaciones de ausencia una vez que se han producido, reconducir conductas o situaciones y mitigar su impacto en la organización. Estas estrategias, cuando se aplican de manera estructurada y conforme a la legalidad, han demostrado ser exitosas en la reducción del absentismo en diversas empresas. Por lo que, entre otras, puede ser un mecanismo para mitigar el tan debatido absentismo laboral en las empresas españolas.

Según el informe "Cómo gestionar el absentismo en mi empresa" de AMAT (2021), las medidas correctivas se enmarcan dentro de un modelo de gestión integral que busca no solo controlar, sino también influir en el comportamiento del empleado y abordar las causas raíz.

Entre otras, cabe destacar las siguientes:

1. **Disponer de un seguimiento y control riguroso del absentismo:** De manera que, **su implementación consiste** en establecer sistemas de registro y control detallado de las ausencias, incluyendo su tipo (justificada, injustificada, por IT, etc.), duración y frecuencia. El informe de AMAT (2021) subraya la importancia de una **medición precisa** como punto de partida. Esto incluye el control de los partes de baja y alta, y el seguimiento de las citas médicas.

**Por lo que de esta forma,** un seguimiento sistemático facilitará identificar patrones de absentismo (días de la semana, periodos específicos), departamentos que dispongan de altos índices o empleados con ausencias recurrentes, y que serán objeto de mayor atención. Es verídico que existen empresas que han implementado **sistemas de control de acceso y salida o plataformas digitales de gestión de ausencias**, las cuales han reportado una reducción de ausencias injustificadas al percibirse un mayor control y transparencia.

2. **Entrevistas de reincorporación (o Post-Ausencia):** En estos casos se trata de reuniones programadas con el trabajador una vez ha regreso al trabajo tras una ausencia, especialmente si esta ha sido prolongada o recurrente. El objetivo es mostrar interés por el bienestar del trabajador, pero también clarificar el motivo de la ausencia, conocer su estado actual, y asegurar su plena capacidad para retomar las funciones. AMAT (2021) destaca que estas entrevistas son clave para **humanizar el proceso** y obtener información valiosa.
3. **Gestión proactiva de la incapacidad temporal (IT):** Se refiere a la colaboración activa con el trabajador y los servicios médicos (Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social) para facilitar la recuperación y el retorno al trabajo. Esto puede incluir el ofrecimiento de adaptaciones del puesto de trabajo, reubicaciones temporales, o programas de rehabilitación. Por lo que es importante enfatizar el papel de las mutuas en la agilización de procesos y la gestión de contingencias.
4. **Aplicación del régimen disciplinario (con cautela tras el RDL 4/2020):** Aunque el despido objetivo por absentismo intermitente (art. 52.d ET) haya sido derogado, las faltas de asistencia injustificadas siguen siendo una causa de sanción disciplinaria, pudiendo llegar al despido disciplinario en casos de reiteración o gravedad. Esta medida correctiva busca atajar el absentismo voluntario. Es fundamental que el régimen disciplinario esté bien definido en el convenio colectivo o en el reglamento interno, para tratar de mitigarlo.

5. **Programas de Apoyo al Empleado (PAE):** Por último, esta reciente medida ofrece a los empleados y sus familias servicios de asesoramiento confidencial y profesional sobre diversas cuestiones (psicológicas, financieras, legales, salud, etc.) que pueden estar afectando su bienestar y, consecuentemente, su asistencia al trabajo. Tienen como fin contribuir a la mejora del bienestar y por ende, la reducción de ausencias derivadas de esta índole.

Como podemos comprobar, la gestión del absentismo van más allá de la sanción, abarcando el seguimiento, la comunicación, el apoyo y la adaptación, como ejes principales. Su éxito radica en la combinación de un control efectivo con un enfoque humano y proactivo, que permita identificar y abordar las causas de las ausencias, facilitando la reincorporación y fomentando un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## 6.CONCLUSIONES

En el presente documento hemos podido comprobar que el estudio del absentismo laboral en España, se trata de un fenómeno tan antiguo como el propio trabajo organizado. Pues nos ha permitido trazar una evolución compleja que va desde sus manifestaciones más primarias hasta convertirse en uno de los principales desafíos estratégicos para las empresas y el bienestar de los trabajadores en el siglo XXI. Lejos de ser un mero indicador numérico de ausencias, el absentismo es un crisol donde confluyen factores económicos, jurídicos, sociales y humanos, cuya comprensión exige una mirada multifactorial.

A lo largo de este trabajo, hemos constatado cómo el marco normativo ha intentado regular y contener este fenómeno, con especial atención al controvertido artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, y la manera de afrontar este fenómeno tras su derogación. Mientras que las interpretaciones judiciales han tratado de abordar una tensión constante entre la libertad de empresa y la productividad, por un lado, y los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al trabajo y a la protección de la salud, por otro, este equilibrio se vio quebrado con la **derogación del artículo 52.d) ET**, en la forma en que el ordenamiento jurídico español aborda el absentismo derivado de ausencias intermitentes por enfermedad.

Ahora bien, la derogación no ha eliminado el absentismo, sino que ha desplazado el foco de las herramientas coercitivas de despido hacia enfoques más preventivos y de gestión. De forma que, las recientes sentencias del Tribunal Supremo, al validar nuevas vías como los incentivos a la asistencia pactados colectivamente, confirman que la jurisprudencia se adapta

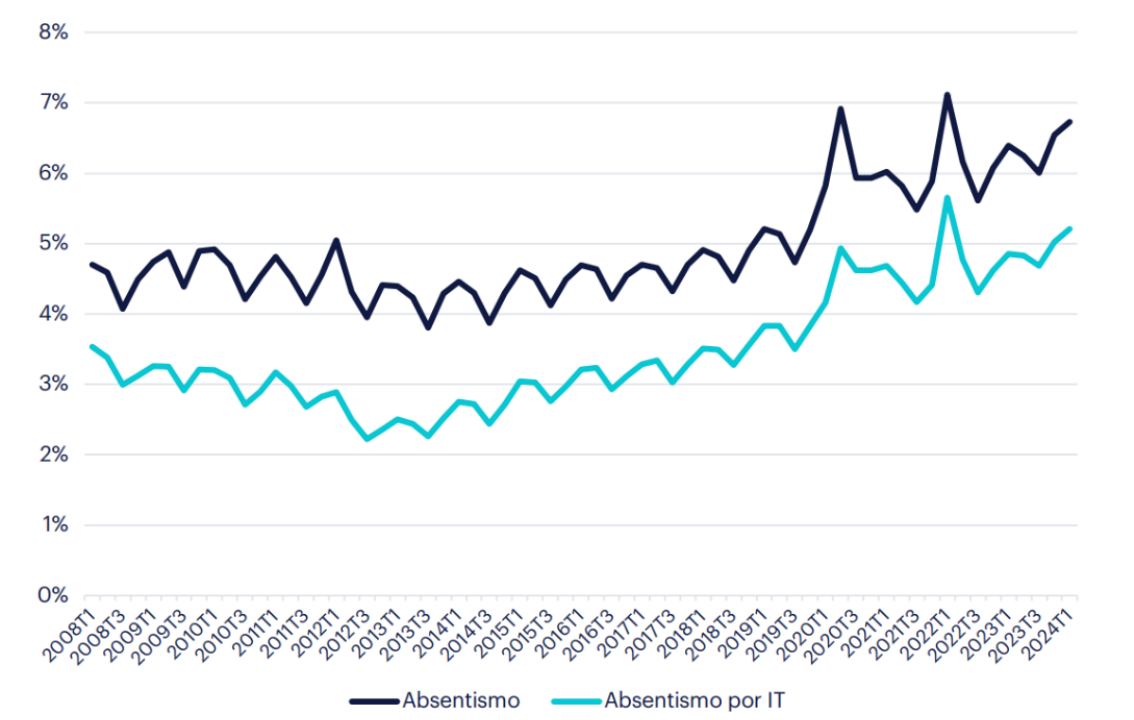
a un entorno donde la extinción automática por absentismo justificado ya no es una opción. Y por ello impulsa a las empresas a adoptar **estrategias de gestión y reducción del absentismo** que son inherentemente más profesionales y, en muchos casos, más humanas.

Entre la exploración de medidas preventivas ante este fenómeno, las más destacables y que han surtido efecto se basan en la mejora de las condiciones de trabajo, el fomento de la salud y el bienestar, y la promoción de la conciliación, para construir una cultura de compromiso y pertenencia que actúe como un potente freno al absentismo. Paralelamente, y como **medidas correctivas**, desde el seguimiento riguroso y las entrevistas de reincorporación hasta la gestión proactiva de las incapacidades, se definen como aquellas herramientas esenciales para reconducir situaciones y mantener la eficiencia operativa. Sin duda, el éxito de estas estrategias reside en su aplicación coherente, transparente y, sobre todo, en su orientación al apoyo del trabajador cuando lo necesita, sin dejar de lado las legítimas necesidades de la organización.

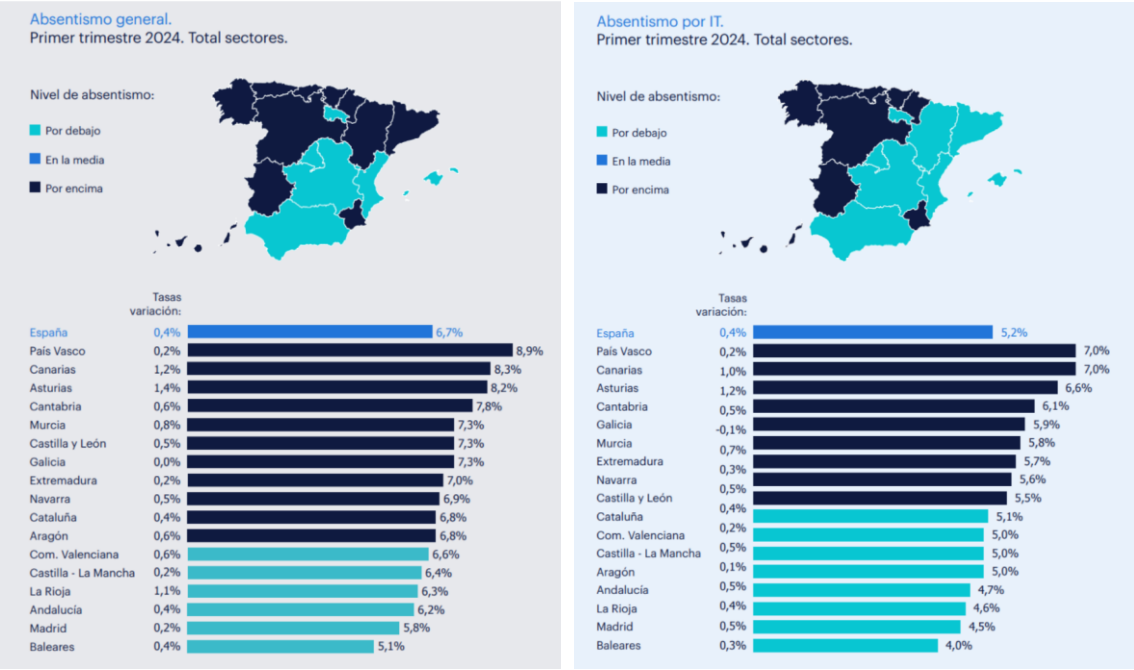
Para concluir, el absentismo laboral en España se puede definir como el termómetro de la salud de nuestras empresas y de nuestras relaciones laborales. Es por ello que, su gestión eficaz ya no pasa por la simple aplicación de sanciones o la amenaza del despido, sino por una comprensión profunda de sus causas y por la implementación de políticas de recursos humanos que pongan en el centro a las personas. Un entorno de trabajo que valora el bienestar, la comunicación abierta y el apoyo mutuo es, en última instancia, un entorno donde el absentismo se reduce de forma natural, no por imposición, sino por compromiso. Este trabajo subraya la necesidad imperante de que empresas, trabajadores y legisladores colaboren para construir un futuro laboral más sano, productivo y equitativo, donde el absentismo sea gestionado no como un problema a erradicar, sino como un síntoma a comprender y una oportunidad para mejorar el ecosistema laboral en su conjunto.

7.ANEXO

7.1 Informe absentismo laboral- Primer trimestre 2024



7.2 Absentismo laboral por CC.AA en todos los sectores



### 7.3 Variación de las bajas laborales por enfermedad en la UE

#### Variación de las bajas laborales por enfermedad en la UE (2023 vs. 2019)

Diferencia entre el porcentaje de ocupados que no trabajaron por Incapacidad Temporal en 2019 y en 2023. En puntos porcentuales.

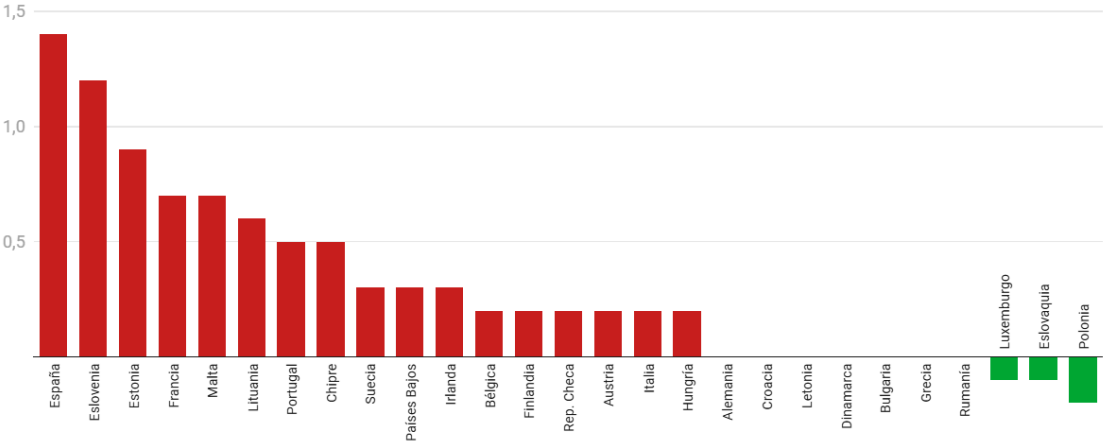


Gráfico: Beatriz Triguero (Vozpópuli) • Fuente: Banco de España a través de Eurostat • Creado con [Datawrapper](#)

### 7.4 Proporción de ocupados que no trabajan por Incapacidad Temporal - 2023

#### Proporción de ocupados que no trabajan por Incapacidad Temporal (2023)

En porcentaje

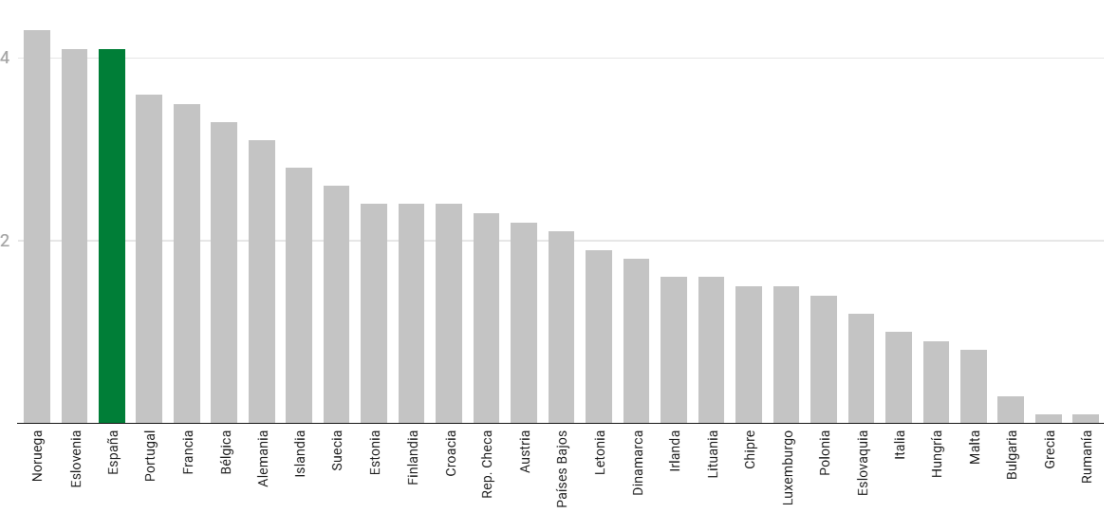


Gráfico: Beatriz Triguero (Vozpópuli) • Fuente: Banco de España a través de Eurostat • Creado con [Datawrapper](#)

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### 8.1 LIBROS Y REVISTAS

- **ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. (2024).** Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (3), 1-7.
- **ESPAÑA. (2015).** Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre). Boletín Oficial del Estado.
- **GARCÍA VIÑA, J. (2010).** ¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas? *Estudios de Deusto*, 58(1), 311-327.
- **RANDSTAD RESEARCH. (2024, 8 DE JULIO).** Informe absentismo laboral: Primer trimestre de 2024. Randstad Research.
- **ESPAÑA. (2011).** Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado.
- **ESPAÑA. (2015).** Ley General de la Seguridad Social (Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Boletín Oficial del Estado.
- **BANCO DE ESPAÑA. (2025, 20 DE MAYO).** Informe Anual 2024.
- **UMIVALE ACTIVA & IVIE (INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS). (2024, 17 DE JUNIO).** Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad: El absentismo por incapacidad temporal ha crecido en todos los sectores sin excepción. Umivale Activa.
- **SALA FRANCO, T. (2003).** *El régimen jurídico de las ausencias al trabajo* (2ª ed.). Tirant lo Blanch.
- **ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL** (Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura).
- **EUROSTAT (2021).** Statistics on sickness absence and incapacity benefits in the EU.



- **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).** Encuesta trimestral de coste laboral 2024.
- **SÁNCHEZ, D. C. (2015).** Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista salud bosque*, 5(1), 43-53.

## 8.2 RECURSOS ELECTRÓNICOS

- [https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual\\_2024.pdf](https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual_2024.pdf). Fecha consulta: 12 de marzo.
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>. Fecha de consulta: 3 de abril.
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>. Fecha de consulta: 14 de abril.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3321271>. Fecha de consulta: 17 de abril.
- <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-primer-trimestre-2024/>. Fecha de consulta: 20 de abril.
- <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2024/06/240617-NP-Umivale-Activa-Ivie.pdf>. Fecha de consulta: 4 de mayo.
- [Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad – Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid](#). Fecha de consulta: 23 de mayo.
- [El coste del absentismo laboral supera los 12.245 millones de euros para las empresas | Economía | EL PAÍS](#). Fecha de consulta: 25 de mayo.

## 8.3 JURISPRUDENCIA

- **TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL.** (2021, 16 de febrero). *Sentencia n.º 209/2021*. [vLex España].
- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.** (2019, 16 de octubre). *Sentencia n.º 118/2019*.
- **TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL.** (2010, 9 de diciembre). *Sentencia (Recurso 842/2010)*. *Boletín Oficial del Estado*.
- **TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL.** (2025, 20 de enero). *Sentencia 40/2025 (Recurso 99/2024)*. *Boletín Oficial del Estado*.

