

EL ABSENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS UNA REALIDAD INCOMODA QUE GESTIONAR

El **absentismo laboral** no es solo una cuestión estadística, es un **fenómeno que impacta directamente en la productividad, organización empresarial, el clima laboral y la sostenibilidad económica de las empresas**. Más allá de las cifras, cada ausencia representa una carga adicional para los equipos o una deficiente atención al cliente y, en muchos casos, un coste significativo para la organización.

Se calcula que cada día dejan de ir a trabajar 1,25 millones de personas, lo que representa que la **tasa de absentismo en España se sitúe en torno al 7%**. Porcentaje que, lejos de reducirse, ha ido aumentando en los últimos años.

Definición de absentismo

Para empezar, no es fácil ponerse de acuerdo sobre qué se entiende por absentismo. Desde un **punto de vista empresarial, por absentismo se entiende toda ausencia al trabajo, ya sea justificada o no**, pues en cualquier caso tiene una incidencia en la productividad, la organización de la actividad empresarial y los costes. En cambio, desde un prisma sindical o social del término, quedaría excluida toda ausencia al trabajo que esté justificada, ya sea por aparecer como un permiso retribuido o causa de suspensión del contrato de trabajo en la normativa laboral, y limitándolo únicamente a supuestos no justificados o de abuso de las causas justificativas de ausencia al trabajo. Es por ello por lo que dependiendo del prisma con el que se evalúe el absentismo, nos encontremos con cifras muy dispares.

Sin perjuicio de las mejoras que puedan haberse pactado a través de la negociación colectiva (convenios colectivos), **en los últimos años han aumentado los permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

Dejando de lado los supuestos de absentismo por enfermedad o accidente, que entendemos que deben abordarse desde un punto de vista preventivo y de hábitos saludables, así como aquellos supuestos en los que no se justifica la ausencia al trabajo, y por tanto necesitan un enfoque disciplinario, enumeramos a continuación los permisos contemplados en el art. 37 del ET que se han visto incrementados o añadidos como nuevos permisos en los últimos años, y que deben afrontar cada vez más las empresas:

- **Cinco días** (anteriormente 2 días) por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella.
- Por el **tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de

adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- **Hasta cuatro días** (nuevo) por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- **16 semanas** por nacimiento de hijo. Dicho permiso lo disfrutarán ambos progenitores.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Dicho permiso puede acumularse por jornadas completas.
- **(Nuevo)** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Asimismo, aparte de dichos permisos retribuidos, nos encontramos con un abanico de **circunstancias que permiten a los trabajadores acogerse a una reducción de jornada o bien adaptar su horario de trabajo, incluida la prestación de servicios a distancia, si el puesto de trabajo lo permite**. Si bien con una reducción o adaptación de jornada no se retribuye la jornada no realizada, a efectos organizativos tiene un impacto en la productividad y eficiencia de las organizaciones. Las causas más frecuentes que permiten la reducción o adaptación de la jornada son:

- **Reducción de jornada entre 1/8 y un máximo de la mitad de aquella, por cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad** que no desempeñe actividad retribuida.
- **Reducción de jornada entre 1/8 y un máximo de la mitad de aquella, por cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Las personas trabajadoras consideradas **víctimas de violencia de género, de violencia sexual o bien víctimas del terrorismo, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación

de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

En un entorno cada vez más competitivo y cambiante, es imprescindible reflexionar sobre las causas del absentismo (desde los factores personales hasta los organizativos), y adoptar estrategias preventivas que fomenten la motivación, el compromiso y la salud laboral. La inversión en bienestar, la mejora de la comunicación interna y la gestión flexible del trabajo no sólo reducen el absentismo, sino que fortalecen el vínculo entre la empresa y sus personas.

Es clave que las empresas, desde el mismo momento de la contratación, tengan presente que ninguna incorporación garantiza por sí sola el cumplimiento íntegro de la jornada anual prevista. Valorar este riesgo como una variable más en la gestión de personas permite anticipar escenarios, establecer mecanismos adecuados de seguimiento y tomar decisiones informadas que equilibren las necesidades operativas.

Hoy en día el absentismo laboral, sea cual sea su causa, **es un fenómeno a tener en cuenta debido a la gestión y los costes de todo tipo que se derivan**. La prevención y seguimiento son una tarea más que los responsables de recursos humanos de las empresas deben atender y prever.

21 de mayo de 2025

