

## ALGUNOS PUNTOS CLAVE EN EL DEBATE SOBRE EL ABSENTISMO

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

NET21 NÚMERO 22, Marzo 2025

En los últimos tiempos, ha vuelto a resurgir con fuerza el debate en torno al absentismo. No es de extrañar si se tiene en cuenta que habitualmente los datos relativos a este fenómeno se incrementan en época de bonanza económica, mientras que tienden a decrecer durante las crisis. El observatorio de absentismo del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) se inauguraba a comienzos del año pasado con un titular ciertamente alarmante: "[España lidera el absentismo laboral por incapacidad temporal en Europa, con un coste del 1,4% del PIB](#)". Otro gran referente en lo que hace su seguimiento periódico, los informes trimestrales del Adecco Institute, han seguido la misma línea. En [el primero de este año](#) señaló que la tasa de absentismo en España para el tercer trimestre de 2024 se situó 7,5%, 0,6 puntos porcentuales más que en tercer trimestre de 2023 y 0,5 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior.

Lo cierto es que el absentismo es un problema social de primer orden por cuanto que implica un desaprovechamiento de recursos productivos, un derroche de fondos públicos cuando se cubre de forma indebida a través de la Seguridad Social, además de defraudar la solidaridad del conjunto de la ciudadanía en la que esta última se asienta. Normalmente son las empresas las que lamentan su expansión y claman por encontrar soluciones, aunque también las Administraciones públicas, la Seguridad Social y el conjunto de la sociedad deben prestarle atención y propiciar salidas eficaces. Ahora bien, dicho esto, también es cierto que si se desea tener un debate no sesgado que propicie alternativas efectivas y equilibradas es preciso tener en cuenta algunos puntos clave.

El primero de ellos tiene que ver con la falta de concreción y aprehensibilidad del concepto mismo de absentismo. De acuerdo con el diccionario de la RAE, absentismo es tanto la "abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación", como el "abandono

habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. La connotación negativa es más que evidente: el absentismo es deliberado, voluntario, e implica un cierto fraude o abuso, la producción de un mal vinculado a ese “abandono” del puesto de trabajo o de las obligaciones laborales. Sin embargo, a la hora de designar situaciones susceptibles de ser englobadas bajo este fenómeno, no siempre resulta claro que exista un ánimo de defraudar o abusar, incluyéndose en él la simple no asistencia al trabajo, aunque esté justificada por obedecer a razones ajenas a la voluntad del sujeto.

En el uso del término prepondera la imprevisibilidad de la situación por parte de la empresa, ignorándose frecuentemente si la ausencia obedece a una causa deseada o indeseada, justificada o injustificada por parte de la persona trabajadora. El absentismo entendido como problema económico, empresarial y social no debiera incluir situaciones indeseadas y justificadas como las englobadas bajo la incapacidad temporal, máxime en un Estado social que protege la salud, incluyendo las situaciones de necesidad que a la misma se vinculan. Por el contrario, no cabe duda de que los supuestos de fraude o abuso en este tipo de prestaciones son en las que verdaderamente estamos pensando cuando hablamos de absentismo.

Esto conecta, en segundo lugar, con unas más que evidentes dificultades a la hora de su medición en términos estadísticos. Eurostat y, por ende el INE, no ofrecen una definición de absentismo, pero sí el número de ausencias, ya sean deseadas o no, así como el número de personas que han experimentado estas situaciones en un determinado lapso de tiempo, normalmente 12 meses. El mencionado observatorio del Adecco Institute lo define como la ausencia del puesto de trabajo, medido en horas, por motivos ocasionales, entre los que se incluyen la incapacidad temporal, además de otras causas. A partir de esta definición, construye la tasa de absentismo dividiendo esas horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) por la jornada pactada efectiva, lo que arroja el porcentaje de tiempo de trabajo que se pierde por estar ausente. Este mismo observatorio, también el del IVIE o el de [Ranstad Research](#), ofrece una segunda versión llamada “tasa de absentismo por I.T.”,

en la que solo se tienen en cuenta las horas dejadas de trabajar cuando se materializa esta contingencia.

A los ojos del jurista, también del profano, estas definiciones no terminan de ser del todo adecuadas para medir el absentismo. Si, como hemos visto, en el lenguaje llano se asocia a algo negativo, además de deliberado; si en el ámbito profesional se trata como un problema; lo cierto es que no puede entenderse que se incluya la incapacidad temporal, pues por su propia naturaleza, ni es voluntaria, ni es defraudatoria o abusiva. La enfermedad o el accidente son fenómenos ajenos a la voluntad de la persona trabajadora y evaluadas y controladas por los facultativos médicos, es decir, un técnico ajeno a esa situación y a esa persona. Otra cosa diferente es que en su seno pueda haber situaciones de fraude, bien porque se engañe al facultativo, supuesto ciertamente complejo en la mayor parte de las enfermedades o dolencias; bien porque exista algún tipo de connivencia entre ambos. Sea como fuere, estos últimos sí que serían supuestos prototípicos de absentismo, por fraudulentos o abusivos. El problema es que resulta enormemente complejo medirlo estadísticamente y, de ahí, que se emplee la información de que se dispone, aunque sea tomar el todo por la parte. En suma, no contamos a día de hoy con instrumentos lo suficientemente precisos para medir el fenómeno estadísticamente, ni siquiera en el ámbito donde esos datos están más disponibles y son fiables, que es la IT.

El tercer punto clave es el de seguir evaluando el absentismo como hemos venido haciendo desde hace décadas y sin tener en cuenta el contexto, máxime cuando el actual es especialmente relevante por disruptivo. La digitalización invade nuestras vidas, nos rodea, y esto lleva aparejado toda una serie de ventajas, pero también de inconvenientes. Entre estos últimos se ha destacado de forma abrumadora el tecnoestrés derivado de la hiperconexión y el control infinito a las que las personas trabajadoras pueden estar sometidas gracias a las versiones mejoradas de técnicas de la anterior revolución industrial, como la videovigilancia, la telemetría o la geolocalización; o las que han emergido con la cuarta, como la gestión algorítmica.

Este control absoluto de la persona trabajadora dentro y fuera del lugar de trabajo, dentro y fuera de la jornada, está detrás, aunque no sea el único

factor explicativo, del incremento de las bajas por enfermedad psicológica en el trabajo. Según la [Federación de Salud Mental de España](#), la cifra de bajas laborales relacionadas con “trastornos mentales y de comportamiento” (catalogado así por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) ha venido creciendo de forma paralela a la de absentismo desde el inicio del nuevo ciclo económico, batiendo el récord en nuestro país, con casi 600.000 en 2023. El incremento respecto al año anterior fue del 15,8%, duplicándose en apenas siete años, lo que es muestra de una evolución también más intensa que la experimentada por el absentismo.

Si tenemos en cuenta este contexto, el incremento del absentismo obedecería en buena medida a las enfermedades relacionadas con el tecnoestrés, fenómeno frecuentemente mencionado en la literatura sobre los efectos laborales de la digitalización pero que, curiosamente, apenas aparece en las evaluaciones concretas sobre las causas, situación y tendencia del absentismo. Mucho antes de la llegada de la digitalización [ya existía consenso](#) acerca del impacto de la salud mental sobre este fenómeno. Lo sorprendente es que, a pesar del crecimiento de las enfermedades mentales y los claros vínculos con el desarrollo tecnológico presente, no sea un absoluto protagonista en el debate actual sobre el absentismo.

Si introducimos estos tres puntos clave en el debate, lo cierto es que cambia de forma sustancial, a la vez que lo mejora. Por una parte, prestaríamos mayor atención a procurar alcanzar una definición más próxima al problema que la mayoría de la sociedad (y la Ley) tiene en mente, así como a intentar alcanzar estimaciones estadísticas más ajustadas a esta realidad social. El absentismo, como problema, no es que se falte al trabajo de forma inesperada, sino que se haga de forma injustificada o abusiva. Por otra, seríamos más eficaces a la hora de formular propuestas de solución. No solamente me refiero con ello a las que tienen que ver con situaciones de abuso o fraude, ya sea mediante su persecución y sanción, ya sea mediante su “blanqueamiento” cuando obedezca a una causa justificada desde un punto de vista social (la reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares con cáncer o enfermedad grave es uno de los casos

prototípicos); sino muy especialmente al tratamiento de las nuevas enfermedades y dolencias vinculadas a la hiperconexión, nuevo mal de nuestra época ante el que estamos lejos de estar preparados.

AVERTIR