

ANTE EL ALARMISMO POR EL ABSENTISMO: NOTAS DE CONTEXTO Y REFLEXIÓN PARA NO CAER EN LA ESTIGMATIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

MIGUEL ÁNGEL GARRIDO PALACIOS

NET21 NÚMERO 35, SEPTIEMBRE 2026

1. Introducción

El pasado 16 de junio de 2026, la CEOE organizó un encuentro bajo el título: “Absentismo por IT, un problema de país”¹. El título ya es lo suficientemente ilustrativo. De lo que se ha conocido a través de la prensa se combinaron manifestaciones de diagnóstico y de reforma. De las primeras se llegó a afirmar que el coste por IT se había triplicado y que la patronal asume un montante de 17.000 millones de €. En cuanto a las segundas, en clave de propuestas más destacadas, plantearon: que las empresas no asuman la cotización por contingencias comunes cuando los trabajadores estén en situación de IT tanto para las bajas de larga duración como para los contratos de duración determinada para cubrir las mismas, incrementar el número de profesionales sanitarios, potenciar las competencias de las mutuas, adelantar los controles médicos ante la inspección de salud o la asunción por la SS del abono de la prestación los primeros 15 días de IT. Curiosamente, el máximo dirigente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, afirmó que era una llamada de atención de las empresas a favor de la salud y la economía de todos, pero las medidas que planteaba se concentran todas a favor de las empresas.

Se trata de una visión unilateral y muy sesgada que olvida los cambios que se han producido en la sociedad y particularmente en el mundo del trabajo. Se puede afirmar sin temor a equivocarse que se está creando alarma social con el tema y ya hay alguna Administración Autonómica que ha alcanzado acuerdos (no con todos los sindicatos)

¹ Disponible en <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/ceoe-suma-la-voz-de-sectores-y-territorios-para-atajar-la-crisis-sanitaria-y>

para actuar contra el absentismo². Este artículo parte de una visión transversal sobre la cuestión que, sin negar su agravamiento, pretende ir a la raíz de los problemas.

2. Cambio en el Derecho del Trabajo

El fenómeno del absentismo no puede verse desconectado de la transformación que se ha producido en el mundo del trabajo. Se trata del cambio cultural que conecta la gestión del tiempo de trabajo con un mejor reparto de los cuidados y la corresponsabilidad, trabajo no remunerado, descanso y ocio³. Esto enlaza con las tres nuevas situaciones que se han incorporado a la IT: la menstruación incapacitante, el embarazo desde la semana treinta y nueve y la interrupción del embarazo, como buen ejemplo de la reforma permanente que se está llevando a cabo para ajustarse a los tiempos que corren. El teletrabajo, la jornada flexible y la incidencia del cambio climático son fenómenos que pueden llevar a una organización de la sociedad más racional y que, con un reparto equilibrado del trabajo, pueden ayudar al descenso del absentismo, al menos tal y como este se ha configurado hasta ahora. Todo esto al final debe llevar a cumplir con el mandato legal y constitucional de la igualdad real entre mujeres y hombres.

De estas breves páginas no se desprende una tesis negacionista ante los efectos perniciosos del verdadero absentismo ni tampoco se niega que se haya elevado en los últimos años. Lo que se busca es evitar la estigmatización de las personas trabajadoras para lo que es necesario aterrizar sus expresiones y factores que la acompañan, ya que es una realidad poliédrica. El “mal absentismo” perjudica a la productividad de la empresa, a los propios trabajadores que muchas veces deben soportar una sobrecarga de trabajo y a la sociedad en su conjunto que sufre el coste relacionado con el subsidio de IT e incluso a los propios consumidores y usuarios de los servicios afectados⁴.

² Es lo que ha sucedido con el reciente acuerdo entre la Xunta de Galicia y la UGT. CCOO no ha firmado por entender que es un acuerdo que culpabiliza a las personas trabajadoras. Disponible en <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/santiago/santiago/2026/08/07/xunta-confederacion-empresarios-ugt-firman-acuerdo-plan-integral-mejora-prevencion-bienestar-laboral-reincorporacion-saludable-trabajo/00031786115392681960216.htm>

³ García Torres, A., *Persona, tiempo y trabajo: una revisión del tiempo de vida desde la teoría feminista*, Bomarzo, 2026, p. 24

⁴ Nova Melle, P., “El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9, p. 229

3. Falta de definición legal

El primer problema serio es que no existe una definición legal sobre el absentismo, lo que genera cierta incertidumbre al tener que pronunciarse los órganos judiciales sobre sus efectos en las relaciones laborales. Esta deficiencia nos obliga a acudir a otro tipo de fuentes. Para la RAE sería la “*abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple con una obligación*” y “*abandono habitual de las funciones y deberes propios de un cargo*”. Para la OIT implicaría la no asistencia al trabajo cuando se pensaba asistir, excluyendo las vacaciones, las huelgas, los periodos gestacionales y la privación de libertad. Lo crucial a mi juicio es la distinción entre el absentismo justificado, donde el trabajador tiene una causa legítima para no asistir a su puesto de trabajo, y el no justificado, ya que la patronal con cierta frecuencia mezcla ambos conceptos en las mesas de negociación. Tampoco existen fuentes oficiales ni unificadas sobre el absentismo, lo que provoca que las tesis que se defienden por cada parte se amolden a los datos para hacer valer las posiciones ideológicas que a menudo se canalizan en la opinión pública. Si apuntamos a fuentes oficiales, el informe del Banco de España señala que el absentismo ha subido en España, pero también en Europa⁵, de donde se desprende que el problema de bienestar en el trabajo es común a los Estados de la Unión Europea.

Se debe mantener como absentismo justificado y del que no cabe penalización todo el que tiene anclaje legal. Las situaciones de descanso semanal, disfrute de días festivos, permisos, vacaciones, suspensión del contrato de trabajo, excedencias voluntarias, permisos parentales, la imposibilidad de prestar servicios por causas imputables al empresario y la ausencia por ejercicio de derechos fundamentales estarían plenamente justificadas. En cuanto al absentismo no justificado, la doctrina ha identificado las faltas de puntualidad, de asistencia y también el *presencialismo* como aquel en el que formalmente la persona trabajadora está en el puesto de trabajo pero no realiza las tareas encomendadas⁶.

⁵ Banco de España, *Informe Anual*, 2025, p. 172

⁶ Sala Franco, T., *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 9-11

4. Empresas y absentismo

Desde luego, si las empresas tienen tanta preocupación por el absentismo, lo que es legítimo, se debe pedir transparencia y que la información que se aporte sea una imagen fidedigna del absentismo real que se produce en los centros de trabajo y de qué tipos. El artículo 64.2. d) del ET reconoce el derecho de la RLPT a ser informada de las estadísticas sobre el absentismo y por ello se deberá distinguir el absentismo fraudulento o injustificado del que está plenamente justificado.

Pero existen otros elementos que afectan al absentismo y que se ignoran. Uno de ellos, quizás el más importante, es el de la salud laboral. Lo que es evidente es que un buen clima de trabajo redonda en el bienestar y la motivación para el desarrollo de las tareas; al contrario, un mal ambiente termina en situación de IT independientemente de que se acabe tramitando por contingencias comunes⁷. La OIT, en su informe sobre riesgos psicosociales en el trabajo de este mismo año⁸, ha alcanzado unas conclusiones demoledoras. Se calcula que estos riesgos suponen 840.000 muertes anuales relacionadas con enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales. Además, considera como factor de riesgo que el 35 % de las personas trabajadoras realizan jornadas de más de 48 horas semanales. Otro dato alarmante es que el 23 % de las personas trabajadoras han sufrido acoso al menos una vez en su vida laboral. Un último fenómeno que demuestra la baja calidad laboral que a menudo se produce en los centros de trabajo y que va en relación con la salud mental es que se detecta un aumento de la tensión laboral en Europa en formas como el *burnout* o *leavism* (este último como adicción al trabajo, lo que lleva a adelantar las cargas laborales).

Otro argumento que se tiene que sostener en el debate público sobre las empresas es el del abuso en las horas extraordinarias que pervive pese a la introducción del registro horario. En el año 2025, 441.000 trabajadores realizaron en cómputo semanal horas extras sin remuneración, lo que implica un coste laboral anual de 3.243 millones de € que recae en las espaldas de las personas trabajadoras⁹. Este dato evidencia que se hacen necesarios mayores controles para el reflejo de la jornada de forma fidedigna y que deben venir de la reforma del registro horario que está ultimando el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

⁷ De las Heras Borrero, F., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *Revista de Política Social*, nº 136, 1982, pp. 191-192

⁸ OIT, *Informe psicosocial en el trabajo*, primera edición, 2026

⁹ Gabinete Económico de Comisiones Obreras, "Nota de coyuntura", 2026, disponible en <https://www.ccoo.es/fb51e009d64a9672b9ee2c224d6e063e000001.pdf>

El absentismo muestra un cierto comportamiento cíclico. Desde la reforma de 2021, que se caracteriza por una apuesta decidida por la estabilidad en el empleo, ha subido. En la reforma del ciclo 2010-2012 se contrajo, pudiendo influir el temor del despido objetivo por absentismo que se encontraba recogido en el artículo 52.d) ET. En definitiva, parece que hay una tendencia entre la coyuntura económica, los derechos y garantías existentes en cada época, y el absentismo¹⁰, lo que descarta una relación individual o plural de permanente fraude a las empresas y a la SS.

Sería necesario recuperar el instrumento de los AENC para avanzar en el combate del absentismo. Si se pone la vista atrás, se puede comprobar que CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartían elementos valiosos para atajar el problema. En el III AENC de 2015 se hablaba de medidas para mejorar la gestión y el control de IT, de llegar a criterios para reducir el absentismo y a la vez racionalizar las mejoras de las IT establecidas por convenio colectivo. El IV AENC en 2018 abogó por la creación de un observatorio sobre absentismo para abordar la mejora del absentismo no deseado. Por último, el V AENC insistía en la preocupación compartida en los indicadores y en la necesidad de mejorar la salud y también que se pudieran aprovechar los recursos de las mutuas.

5. Deterioro SNS, Incapacidad Temporal

Otro factor influyente en el absentismo, que desde luego no es imputable a las personas trabajadoras, es el deterioro del Sistema Nacional de Salud. La dilatación en los plazos de control está afectando a la recuperación en las IT, lo que provoca el aumento en la duración de los trastornos mentales y las enfermedades musculoesqueléticas¹¹. Todo ello al margen de que como país no podemos seguir esquivando los problemas de salud mental que aumentan de forma alarmante entre la población trabajadora joven.

Respecto de las IT, se debe recordar que los partes de baja los expiden los profesionales de la salud y por eso hay que rechazar la estigmatización que sufren por algunas opiniones que consideran que los otorgan muy fácilmente. A esto hay que añadir que existen patologías que difícilmente se pueden objetivar, como es el caso de

¹⁰ Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *Ni un día menos, el derecho a la salud y recuperación de las personas trabajadoras*, p. 10, 2026, disponible en [53a15626c63920ad4bb4e7ee8a621729000001.pdf](https://www.ccoo.es/documentos/53a15626c63920ad4bb4e7ee8a621729000001.pdf)

¹¹ Airef, "Estudio incapacidad temporal", p. 6

los trastornos mentales. Tampoco se puede obviar la perspectiva de género ya que desde la pandemia las mujeres sufren un aumento mayor de las IT en relación con el aumento que experimentan los hombres¹².

Las mutuas también están presentes en el control de las bajas, habiéndoseles ensanchado su capacidad de control a través de las sucesivas reformas. El problema que tienen es de legitimidad, ya que existe entre las personas trabajadoras una percepción extendida de que funcionan como un elemento de presión para forzar las altas. Si se pretende utilizar y potenciar esta herramienta, sería interesante su transformación en entidades gestoras para que tengan un papel distinto más equilibrado, no perdiendo de vista que la salud de las personas está por encima de la productividad¹³.

Otra de las preocupaciones de la patronal es el coste del subsidio de la IT por contingencias comunes en los días 4 a 15 de la misma, ya que, como es sabido, la prestación es sufragada por las empresas en ese periodo. Aquí hay que traer al debate dos elementos. En primer lugar, que a las empresas se les redujo paulatinamente el coste de las cotizaciones en un total de 6 puntos desde 1979 a 1994, lo que aproximadamente se traduciría en 24.000 millones de € en total¹⁴. Esta es una medida que se ha asentado en nuestras relaciones laborales y que es ventajosa para las empresas con buen clima laboral que se beneficiarán del bajo absentismo y del descenso en las cotizaciones. El otro elemento es que la patronal cuestionó la asunción del coste por la IT, pero el Tribunal Constitucional en su STC de 10 de febrero de 1994 entendió conforme a la CE los artículos 129 y 208 d) de la LGSS, que en la combinación de ambos preceptos daban cobertura a la modificación. El TC tuvo que recordar que el derecho de los ciudadanos a la SS es de configuración legal, no habiendo previsto el constituyente un régimen rígido de SS y por ello no siendo incompatible con la garantía del sistema público de seguridad social la colaboración de los empresarios.

¹² Banco de España, op. cit, p. 174

¹³ Aparicio Tovar, J., La salud de las personas trabajadoras es la prioridad, *Brief AEDTSS*, nº 88, 2024.

¹⁴ Confederación Sindical de Comisiones Obreras, "Ni un día menos, el derecho a la salud y la recuperación de las personas trabajadoras", 2026, p. 18, disponible en [53a15626c63920ad4bb4e7ce8a621729000001.pdf](https://www.ccoo.es/documentos/53a15626c63920ad4bb4e7ce8a621729000001.pdf)

6. Negociación Colectiva

Muy brevemente procede realizar unas anotaciones sobre las tendencias en la negociación colectiva. De nuevo la patronal está disconforme porque la arquitectura jurídica planteada en los convenios colectivos se les está desmontando. La lógica existente era el pacto de figuras que premiaban el bajo o nulo absentismo de las personas trabajadoras. Se trata de una forma de promover este presencialismo a través de figuras como la retribución variable, el plan de incentivos, el complemento de mejora de la IT, etc.

Por tema de espacio no cabe un análisis más profundo, pero el criterio que se está asentando tanto en la doctrina de la AN como del TS se basa en que no caben distintas formas de discriminación en la configuración de la retribución variable/plan de incentivos en la negociación colectiva. La lucha contra el absentismo laboral es una finalidad legítima, comprendida en el artículo 2.2.b) inciso i) de la Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, pero sin caer en la lesión de derechos fundamentales. Así, la regulación convencional suele coincidir en reducir o negar el percibo de la retribución variable en gran parte de los casos y, en definitiva, sirve para premiar la consecución de una serie de objetivos donde se introduce la variable de reducir el absentismo. Este cambio doctrinal no se entiende si no es por el nuevo Derecho del Trabajo que está en permanente cambio y que en este caso viene de la mano de una norma transversal como la Ley 15/2022 que supone un salto cualitativo para conseguir la igualdad, desde la perspectiva de género y la no discriminación, siempre teniendo presente la corresponsabilidad. Para esta doctrina sería discriminación directa por enfermedad las cláusulas o planes que dejan fuera del cobro a un trabajador que transita o ha transitado por una IT y, por cierto, también las extinciones contractuales de las personas trabajadoras en este estado de salud. Existe discriminación indirecta para las mujeres cuando se penaliza el uso de los permisos no retribuidos para cuidado de menores de 9 años o mayores de 65 años, ya que son las que mayoritariamente ejercen estos permisos. También concurre discriminación por asociación en lo que se refiere a la penalización de los permisos de acompañamiento a familiares a consulta médica.

Sin embargo, el Tribunal Supremo en su STS 40/2025 de 20 de enero (RC 99/2024) consideró que no es discriminatorio el cómputo de las ausencias por cambio de domicilio o exámenes o permisos considerados neutros, como el de fallecimiento de parientes. Este es un criterio cuestionable y que desde la acción sindical se debe seguir intentando blindar por negociación colectiva para que el ejercicio de estos permisos

no pueda computar como ausencias. Son derechos reconocidos en el ET o en el convenio colectivo y que conectan con derechos constitucionales como la educación o la formación, por lo que desde los planes de incentivos no debe caber que se disuada de su disfrute. Se debe seguir la senda marcada por la AN que en su sentencia 76/2025 de 30 de mayo (Verallia III) en cuanto a los permisos fijados en la ley o en el convenio para facilitar la concurrencia a exámenes la Sala entiende que entronca con un derecho fundamental que es el de educación -artículos 27 CE y 2 de la LODE- aunque circunscrito a las pruebas de enseñanza reglada u oficial.

No es exactamente lo mismo cuando lo que recoge el convenio colectivo de aplicación son incentivos superiores a un mes, cuyo efecto es que los derechos laborales se devenguen proporcionalmente a la prestación del servicio. Sobre esto se pronuncia la STS 159/2026, de 12 de febrero (RC 264/2024). El TS realiza una distinción entre una cláusula de aplicación proporcional del salario y del objetivo y una cláusula de permanencia o asistencia que se vuelve discriminatoria cuando se excluye el incentivo por haber acontecido una IT. En este caso sí existe un tramo que se vuelve discriminatorio y es cuando el trabajador al no llegar a los 3 meses de prestación del servicio por IT no percibe los objetivos. Con el complemento de mejora por IT, el razonamiento es similar, entendiéndose que las cláusulas o contenidos que reduzcan o impidan la percepción por haber transitado por una situación de IT son discriminatorias por enfermedad.

7. A modo de cierre

En coherencia con la legislación de progreso que busca poner a las personas en el centro, se debe legislar en el sentido de que el absentismo no produzca efectos negativos cuando el mismo deriva de enfermedad, ejercicio de permisos reconocidos legalmente, etc. Un concepto legal de absentismo ayudaría a calmar los debates y a evitar que se incurra en discriminación o se disuada del ejercicio de derechos que, no olvidemos, son importantes para la sociedad en general, como son los cuidados. El siguiente paso, relacionado con lo anterior, llevaría a conseguir una metodología que pudiera construir datos oficiales y fidedignos para la medición del absentismo.

Es necesario que los interlocutores sociales recuperen la senda del VI AENC para de nuevo recoger medidas que sirvan para reducir el absentismo. Sería muy positivo en este sentido alcanzar un diagnóstico común para luego avanzar en la toma de medidas prácticas como el pacto en los indicadores o en la reducción del absentismo

injustificado. Mientras tanto, la negociación colectiva debe seguir luchando contra el absentismo abusivo y además conseguir plasmar en los convenios colectivos que el ejercicio de permisos neutros no puede dar lugar a la pérdida o merma de la retribución variable/incentivos.

Por último, se deben reforzar los recursos a favor de la sanidad pública para reducir los plazos de espera, y mejorar la coordinación entre la sanidad pública y las mutuas para la agilización de las pruebas. En este escenario, se debe valorar la transformación de las mutuas en entidades gestoras para lo que se debe dar entrada a la participación de las organizaciones sindicales.