

## EL ABSENTISMO LABORAL: conceptualización y elementos para combatirlo

### WORKPLACE ABSENTEEISM: Conceptualization and Elements to Combat It

**Francisco Javier Arrieta Idiakez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Deusto*

[javier.arrieta@deusto.es](mailto:javier.arrieta@deusto.es) ORCID [0000-0003-4696-6356](https://orcid.org/0000-0003-4696-6356)

Recepción de trabajo: 22-02-2026 - Aceptación: 20-03-2026 - Publicado: 31-03-2026

Páginas: 68-110

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL. ■ 3. ELEMENTOS PARA COMBATIR EL ABSENTISMO LABORAL. ■ 3.1. Elementos extintivos de la relación laboral con fines desincentivadores. ■ 3.2. Elementos de carácter preventivo y formativo. ■ 3.3. Elemento de fidelización empresarial. ■ 3.4. Elemento centrado en los pluses o complementos salariales. ■ 3.5. Elementos centrados en la disminución de las bajas por incapacidad temporal. ■ 3.6. Elementos basados en la negociación colectiva. ■ 4. A MODO DE CONCLUSIÓN Y PROPUESTA FINAL. ■ 4.1. Indicadores para identificar el absentismo laboral. ■ 4.2. Instrumentos para combatir el absentismo laboral. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

## RESUMEN

El absentismo laboral es un fenómeno complejo que desafía a empresas y juristas, careciendo de una definición unívoca en España. Este estudio propone un cambio de paradigma: centrarse en ausencias injustificadas o evitables, superando la visión estadística que ignora la conducta humana. El análisis desglosa causas que abarcan desde la salud mental y condiciones de trabajo hasta «actos de rebeldía» y el sutil «presentismo».

Para combatirlo, se ofrecen herramientas transversales que van más allá del castigo: estrategias de fidelización, mejora del clima laboral y el papel estratégico de la negociación colectiva. No obstante, se subraya que incentivos como los pluses de asistencia deben ser escrupulosos con la legalidad para evitar cualquier discriminación por salud o género. Mediante indicadores objetivos y el refuerzo de la «democracia económica o industrial», este estudio pretende trazar una hoja de ruta integral para transformar el absentismo en un entorno de compromiso y bienestar compartido.

**PALABRAS CLAVE:** absentismo laboral, incapacidad temporal, negociación colectiva, productividad, prevención.

## ABSTRACT

Work absenteeism is a complex phenomenon that challenges both companies and legal experts, as it lacks an univocal definition in Spain. This study proposes a paradigm shift: focusing on unjustified or avoidable absences, moving beyond a statistical perspective that overlooks human behavior. The analysis breaks down causes ranging from mental health and working conditions to “acts of rebellion” and subtle “presenteeism”.

To combat it, transversal tools are offered that go beyond punishment: loyalty strategies, the improvement of the work environment, and the strategic role of collective bargaining. However, it emphasizes that incentives such as attendance bonuses must strictly adhere to legality to avoid any discrimination based on health or gender. Through objective indicators and the reinforcement of “economic or industrial democracy,” this study aims to draft a comprehensive roadmap to transform absenteeism into an environment of commitment and shared well-being.

**KEYWORDS:** Work Absenteeism, Temporary Disability, Collective Bargaining, Productivity, Prevention.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las causas del absentismo laboral, entendido como la ausencia en el trabajo, pueden ser muy variadas. De ahí que se hable de pluricausalidad<sup>1</sup>. Sin duda, ello repercute en la dificultad de dar con un concepto sólido, indubitado de absentismo laboral. Además, un grave problema, detectado desde antiguo, es la falta de fuentes que recojan criterios homogéneos en su definición a la hora de medir el absentismo laboral. Esta carencia se traduce en la dificultad de llevar a cabo análisis serios con fiabilidad en sus resultados<sup>2</sup>. De hecho, hoy en día no existen cifras oficiales que permitan hacer una radiografía perfecta del perfil que reviste el absentismo en España<sup>3</sup>. En suma, un fenómeno social, como el absentismo laboral, difícil de definir, resulta, por lógica, también difícil de medir y combatir<sup>4</sup>.

La principal razón de absentismo laboral es el estado de salud de la persona trabajadora, son situaciones de incapacidad temporal y de incapacidad permanente. Se sabe que 3 de cada 4 ausencias corresponden a episodios de incapacidad temporal, la gran mayoría de estos derivados de riesgos comunes (pues sólo un 10 % de las bajas por incapacidad temporal en España tienen su origen en riesgos profesionales). También se sabe que se ha incrementado la duración media de los procesos de incapacidad temporal en bajas derivadas de trastornos musculoesqueléticos, procesos oncológicos y salud mental<sup>5</sup>.

Claro está, esto puede traer causa, asimismo, de unas condiciones de trabajo inadecuadas, principalmente, vinculadas a cargas de trabajo inapropiadas, con frecuencia como consecuencia de falta de personal suficiente; a una gestión inadecuada de la organización del tiempo de trabajo; y a una gestión inadecuada de las relaciones personales. Ahora bien, más allá de que las situaciones de incapacidad temporal se vinculen a estos motivos, es evidente que se dan casos de incapacidad temporal que encubren lo que podemos calificar como «actos de rebeldía»<sup>6</sup>.

Del mismo modo, debe indicarse que los denominados factores sociales o de entorno influyen en la conciencia social e individual de las personas trabajadoras, en el sentido de que un constante discurso de negatividad y de confrontación respecto a la patronal, con abundantes convocatorias de huelgas en distintos sectores y empresas, ahonda en el sentimiento de pesimismo, genera mayor tensión, no soportable por igual por todas las personas, pudiendo generar riesgos psicosocia-

1 Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *Documentación Laboral*, vol. I, núm. 134, 2025, pág. 68.

2 Gutiérrez Palacios, R., "La medida del absentismo laboral", *Revista de Trabajo*, núm. 72, 1983, pág. 39.

3 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, pág. 8.

4 Gutiérrez Palacios, R., "La medida del absentismo laboral", *ob. cit.*, pág. 47.

5 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 8.

6 Nova Melle, P., "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996, págs. 230-232.

les que deriven en bajas por incapacidad temporal y también en los referidos «actos de rebeldía»<sup>7</sup>. Además, estos «actos de rebeldía» también pueden obedecer a la apertura de distintos expedientes disciplinarios o de mecanismos como la mediación ante apertura de investigaciones internas ante supuestos casos de acoso o violencia en el trabajo, incluso con el apoyo de la central sindical a la que pertenezca, en su caso, la persona trabajadora incurso en expedientes o investigaciones como los mencionados.

También ayudan a engrosar las cifras de absentismo laboral la amplia gama de permisos o licencias, que va en aumento, las causas de suspensión del contrato de trabajo y, como modalidad de estas, las excedencias, y las distintas modalidades de reducción de jornada. Todas estas situaciones pueden dar lugar a una sustitución de la persona ausente, en los casos en que el empresario opte por contratar a otra persona trabajadora, principalmente, a través del contrato de trabajo de sustitución de persona trabajadora, salvo que se trate de una excedencia voluntaria, por no conllevar esta la reserva de puesto de trabajo. En tales casos, en principio, no se verá afectada la producción, pues donde falte una persona trabajadora se incorporará otra, pero sí el coste de la producción, en los supuestos de permisos o licencias retribuidas y en algunos supuestos de suspensiones de contratos de trabajo. En el primer caso, porque el empresario deberá abonar dos salarios y sus correspondientes cotizaciones, y, en el segundo caso, porque el empresario, en determinados supuestos de suspensión seguirá cotizando por la persona trabajadora ausente y deberá abonar el salario de la persona trabajadora que le sustituya. Tampoco cabe desconocer que, en ocasiones, no se recurrirá a nuevas contrataciones, sino que se apostará por la retribución de horas extras o complementarias, lo que también aumenta el coste de la producción y se convierte, además, en un importante factor de tensionamiento del clima laboral, en la medida en que podrá provocar malestar y enfado entre las personas trabajadoras encargadas de asumir el trabajo dejado de realizar por sus compañeros o compañeras ausentes. Con ello aumentan los riesgos psicosociales y las posibilidades de que su materialización supongan nuevas bajas por incapacidad temporal.

Además, en los casos en los que debiera accederse a una excedencia, por ejemplo, por cuidado de menores o de familiares, tampoco es infrecuente que se recurra a la incapacidad temporal, alegando factores psicosociales, como el estrés o la ansiedad, con la doble finalidad de atender al cuidado y de cobrar la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social. Otro tanto puede suceder con las reducciones de jornada que llevan aparejada la reducción proporcional del salario. Es decir, en estos casos la prestación de incapacidad temporal se utiliza como refugio para situaciones diversas y para las cuales no está prevista<sup>8</sup>.

7 De las Heras Borrero, F.M., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *Revista de Política Social*, núm. 136, 1982, pág. 191. Este autor recuerda que el absentismo «no es un problema médico, sino un fenómeno sociológico inherente al desarrollo industrial y económico, encontrándose directamente vinculado a la "actitud" del individuo y de la sociedad ante el trabajo».

8 En ese sentido, vid. Monreal Bringsvaerd, E., "Control público de la incapacidad temporal y absentismo laboral: puntos de fricción", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, pág. 108; y Amaadachou Kaddur, F., "El peso del control del fraude y del absentismo laboral en el nuevo modelo de gestión de la IT: Una clara protagonista entre las entidades implicadas", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018, pág. 27.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

Igualmente, determinada tendencia jurisprudencial, como la que trae causa de la STS 3ª, de 25 de junio de 2025, núm. rec. 2784/2023, en el ámbito de la función pública, puede inducir a error e incentivar «cierta picaresca» para pretender, a veces con éxito, acceder a la situación de incapacidad temporal o continuar en dicha situación. En efecto, esta sentencia reconoce el derecho a percibir la retribución por días festivos y nocturnidad durante los períodos de vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, días de libre disposición y demás permisos retribuidos, pero con el matiz importante de que para que así sea debe tratarse de un complemento específico y no de productividad<sup>9</sup>. Con otras palabras, con esta jurisprudencia nada se pierde durante la situación de incapacidad temporal, si se incluye en el complemento específico la retribución por días festivos y nocturnidad.

En la misma línea, debe situarse la práctica extendida en muchas empresas de introducir mejoras en forma de complementos en el cobro de prestaciones por la contingencia de incapacidad temporal.

Pero al margen de la ausencia al trabajo, como se verá (*infra* 2) también se tiende a considerar absentismo la mera presencia en el puesto de trabajo, sin que se cumpla con las funciones asignadas.

Centrando de nuevo la atención en el dato vinculado al entorno, y en este caso al vinculado con el contexto socioeconómico, llama la atención que, durante los períodos de crisis, en los que las tasas de paro resultan más elevadas, disminuye el absentismo<sup>10</sup>. También disminuye el absentismo mientras que no se goza de la estabilidad que ofrece un contrato de trabajo indefinido en la empresa privada o de una situación de firmeza en las Administraciones Públicas<sup>11</sup>. Ambos datos

9 Por tanto, debe recordarse lo reafirmado respecto a la sentencia recurrida por la STS 3ª, de 30 de enero de 2012, núm. rec. 4231/2010: «No se prima pues un puesto de trabajo que incluye trabajar por la noche o en sábado domingo o festivo, sino el acudir efectivamente a trabajar por la noche, en sábado domingo o festivo. Por ello no estamos ante una retribución que pretenda tener en cuenta circunstancias objetivas del puesto de trabajo, sino como se desempeña de modo efectivo el trabajo, es por lo que estamos ante un concepto retributivo más vinculado al sujeto que desempeña el puesto cumpliendo de modo efectivo con las condiciones que impone el puesto, que al puesto en sí. En definitiva, estamos ante una retribución que puede encajar mejor dentro de una productividad auténtica, no desnaturalizada, entendida (...) como "una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarias no contemplados a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, no pudiendo por ello ser considerado como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo"» (F.D. 1ª).

10 Así se evidencia, por ejemplo, en el informe Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad (Fundación Deusto-Universidad de Deusto), *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en Euskadi y su impacto*, 2024, disponible en: <https://www.confebask.eus/sites/default/files/2024-11/20241107%20ORKESTRA%20Confebask.pdf>. Concretamente, de la información facilitada en este informe, y centrándose siempre en la relación existente entre las ausencias por incapacidad temporal y tasas de desempleo, se concluye que la relación entre las ausencias por incapacidad temporal y las tasas de desempleo se enmarca en los factores de contexto socioeconómico que inciden en el absentismo laboral. Según los datos analizados, existe una correlación inversa o de carácter procíclico entre ambas variables, lo que significa que las ausencias por incapacidad temporal tienden a comportarse de manera opuesta a la evolución del desempleo. Así, los gráficos estadísticos para España, en general, y para Euskadi, en particular, muestran que, cuando la tasa de desempleo aumenta, el porcentaje de ocupados que se ausentan por incapacidad temporal tiende a disminuir. Por el contrario, en períodos de crecimiento económico donde el desempleo baja, las tasas de ausencia por incapacidad temporal suelen repuntar.

11 Así se evidencia, por ejemplo, en el informe Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad (Fundación Deusto-Universidad de Deusto), *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en Euskadi y su impacto*, 2024, disponible en: <https://www.confebask.eus/sites/default/files/2024-11/20241107%20ORKESTRA%20Confebask.pdf>. Concretamente, de la información facilitada en este informe, y centrándose siempre en la relación existente entre las ausencias por incapacidad temporal y tasas de desempleo, se concluye que se produce un mayor absentismo en contratos indefinidos, de forma y manera que la estabilidad que otorga el contrato indefinido parece correlacionar con un mayor uso de la incapacidad temporal frente a la precariedad o menor seguridad asociada a la temporalidad.

evidencian que el absentismo no depende únicamente de la salud física y mental de la persona o de la gestión interna de la empresa, sino que está estrechamente ligada al ciclo económico y la seguridad en el empleo.

Llegados a este punto, y como antesala de abordar con detenimiento el concepto de absentismo laboral, debe advertirse que una concepción tan abierta como la que pasa por entender que constituye absentismo laboral cualquier ausencia en el trabajo, si bien puede tener sentido desde una óptica meramente economicista<sup>12</sup>, en la medida en que cualquier ausencia de la persona trabajadora incide en la producción, productividad o rendimiento de la empresa, no es menos cierto que no refleja el sentido que habría que darse a dicho término, pues el aspecto de la conducta queda difuminado<sup>13</sup>.

## 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

La propia indeterminación del concepto de absentismo laboral denota, de entrada, la complejidad del fenómeno de cara a abordar sus graves consecuencias para todas las partes implicadas, a saber, la propia persona trabajadora, el empresario, la Seguridad Social y la propia sociedad<sup>14</sup>. En efecto, difícilmente puede combatirse aquello que no se conoce con exactitud.

Ciertamente, no existe una definición legal de lo que deba entenderse por absentismo laboral<sup>15</sup>. Es más, no existe un concepto unívoco<sup>16</sup>.

Así, dentro de una primera y básica clasificación, en la doctrina científica, se diferencian el absentismo laboral propiamente dicho y el absentismo presencial<sup>17</sup>.

El absentismo laboral propiamente dicho se refiere a las ausencias de la persona trabajadora al trabajo, comprendiendo tanto las faltas de puntualidad, como las faltas de asistencia, bien sean justificadas o no.

<sup>12</sup> En esta línea puede ubicarse el estudio *Incapacidad Temporal*, recientemente publicado por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) (febrero 2026, disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2026/02/SpendingReview-2022-2026-fase-2/SR2226F2.IT.pdf>) y que forma parte de la segunda fase del del Spending Review 2022-2026. Para una crítica a este estudio, vid. Álvarez, H., Cabeza, J., Ferrando, C., Grau, C. y Trillo, F., "Derechos bajo sospecha", *NET21*, núm. 19, febrero 2026, disponible en: <https://www.net21.org/derechos-bajo-sospecha/>.

<sup>13</sup> Ganaza Varga, J. y Valle Cabrera, R., "El absentismo como manifestación de un comportamiento individual", *Temas Laborales*, núm. 13, 1987, pág. 23.

<sup>14</sup> Las ausencias al trabajo pueden agruparse en la siguiente clasificación: la desorganización que generan, el aspecto psicosocial y los costes económicos. En extenso sobre esta clasificación vid. Porret Gelabert, M., "El absentismo laboral en la empresa española", *Revista Técnico Laboral*, vol. 34, núm. 131, 2012, págs. 8-15.

<sup>15</sup> López Vico, S., "La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025, 20 de enero 2025", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, págs. 182 y 184.

<sup>16</sup> García Viña, J., "¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?" *Estudios de Deusta*, vol. 58, núm. 1, 2010, pág. 311; Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *ob. cit.*, pág. 64.

<sup>17</sup> Sala Franco, T., *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pág. 9.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

Por su parte, el absentismo presencial, también denominado, según los casos, «presentismo» o «síndrome de la silla caliente o silla vacía», se refiere a la situación en la que la persona trabajadora acude al trabajo, pero no trabaja o se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo, de manera justificada o no. Incluso puede suceder que la persona trabajadora acuda al trabajo, pero que, por encontrarse enferma o aquejada de una dolencia, por distintas motivaciones, su rendimiento laboral resulte inferior al esperado.

Concretamente, debe considerarse absentismo presencial justificado el que resulta por causa imputable al empresario en los términos del artículo 30 del TRLET, o por causa de fuerza mayor, conforme a lo dispuesto en los artículos 37.9 (fuerza mayor por motivos familiares urgentes) y 45.1.i y 47.5 y 6 (fuerza mayor temporal del TRLET, o como consecuencia del Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo previsto en el artículo 47.bis del TRLET, o de lo previsto para los casos de riesgo grave e inminente en el artículo 21 de la LPRL. También debiera entenderse que resulta justificada la procrastinación laboral, es decir, el comportamiento consistente en postergar de forma sistemática aquellas tareas que deben realizarse con prevalencia o prioridad sobre otras<sup>18</sup>. La razón por la que se entiende que debe considerarse a la procrastinación laboral como absentismo presencial justificado radica en que se trata de un complejo trastorno mental vinculado a los riesgos psicosociales, lo que obliga al empresario a prevenirla y a poner los medios necesarios para eliminarla o, por lo menos, limitarla<sup>19</sup>. Al fin y a la postre, se trata de un problema organizacional, pues no cabe olvidar que el empresario debe integrar la actividad preventiva en la empresa, adaptar, en su caso, las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo, y adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción [Cf. artículos 14.2 y 15.1.d) de la LPRL].

En cambio, el absentismo presencial no justificado se da cuando la persona trabajadora no desempeña sus funciones de manera efectiva porque dedica el tiempo de trabajo a asuntos que nada tienen que ver con las tareas que debe realizar. Entra aquí el fenómeno denominado «absentismo virtual», que consiste en consultar páginas web, interactuar en redes sociales, Whatsapp o similares o en invertir tiempo en conversaciones telefónicas<sup>20</sup>.

Con todo, parece que debe acotarse la noción de absentismo, con la finalidad de combatir el que viene denominándose «absentismo innecesario», es decir, aquel que puede evitarse<sup>21</sup>, en un intento

18 De Antonio García, M., "Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador", *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 57, núm. 223, 2011, pág. 117.

19 Morales Vázquez, C., *El impacto de los riesgos psicosociales en el seno de las empresas*, Sepin, Madrid, 2024, págs. 22-23. Como recuerda esta autora, según la OMS, un trastorno mental se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo y, por lo general, va asociado a angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes. Al respecto, consúltese: OMS, "Trastornos mentales", 30 de septiembre de 2025, disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

20 Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *ob. cit.*, pág. 67.

21 Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *ob. cit.*, pág. 66.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

de desgajar de lo negativo que supone el absentismo laboral aquellos aspectos positivos para el bienestar de las personas, en sintonía, asimismo, con el espíritu de un Estado social y democrático de Derecho, pues en caso de no llevar a cabo dicho desgaje se corre el riesgo de olvidar que muchas ausencias en el trabajo se vinculan a derechos fundamentales de todas las personas y, cuando menos, a derechos laborales reconocidos por normas legales o colectivas.

Por consiguiente, la propuesta que aquí se hace pretende superar el concepto de absentismo que se deduce de la metodología utilizada para elaborar las Encuentras Trimestrales de Coste Laboral como fuente de información fundamental del INE, y que parece seguir la definición acuñada por la OIT, cuando considera absentismo: «La práctica de un trabajador que consiste en no reportarse al trabajo por un período de uno o más días (o turnos) para desempeñar el trabajo que se le asignó o para el que fue programado»<sup>22</sup>. Es decir, de acuerdo con esa definición, el absentismo laboral incluiría toda aquella situación por la que una persona trabajadora se ausenta en el trabajo, excepto las vacaciones, los días de descanso, los festivos y los días de asuntos propios, que tienen que estar previstos y computados como tales en la cuantificación de la jornada anual de trabajo<sup>23</sup>.

Así, aunque el INE no se refiera al absentismo, la fórmula que técnicamente se utiliza para obtener el porcentaje combina los conceptos que están en la metodología utilizada para elaborar las Encuentras Trimestrales de Coste Laboral. Así, esa fórmula consiste en dividir el total de las horas no trabajadas por causas ocasionales por el total de las horas posibles de trabajo (jornada pactada efectiva), y multiplicar el resultado por 100<sup>24</sup>.

Pues bien, se propone considerar absentismo laboral exclusivamente el que se produce por situaciones injustificadas o siendo justificadas pudieran ser evitables. De ese modo, es necesario concretar lo que deba considerarse «injustificado» y «evitable». De entrada, debiera excluirse el tiempo no trabajado que constituye un derecho social para la persona trabajadora (suspensiones del contrato derivadas de contingencias protegidas por el Sistema de Seguridad Social, permisos o licencias, formación...) <sup>25</sup>. En efecto, no todas las causas que actualmente motivan la ausencia de la persona trabajadora merecen ser consideradas absentismo, en sentido negativo, y por tanto combatidas<sup>26</sup>. Por consiguiente, resulta «injustificada» toda ausencia al margen de toda ausencia permitida por las normas legales o colectivas. En cambio, determinar las ausencias justificadas que podrían ser «evitables» no es una tarea fácil. Piénsese en las ausencias justificadas por accidentes y enfermedades, sean profesionales o comunes, que se traducen en procesos de incapacidad temporal.

Dejando al margen aquellas situaciones fraudulentas, que, obviamente, deben considerarse injustificadas y, por tanto, deben contemplarse como absentismo laboral, las bajas por accidentes de

22 OIT, "ILO Metadata", 9 de octubre de 2019, disponible en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/200802378.html>.

23 Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 282, 2025 (COM\2025\846), p. 2.

24 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 10.

25 García Viña, J., "¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?", *ob. cit.*, pág. 312.

26 Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *ob. cit.*, pág. 2.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

trabajo y enfermedades profesionales debieran considerarse absentismo laboral solamente cuando quede acreditado que se producen por vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales. Con todo, el principal problema es que muchas bajas por enfermedad común, aun relacionándose con el trabajo, no acaban siendo calificadas como accidente de trabajo, principalmente por inacción de la propia persona trabajadora.

Es aquí donde se debería actuar, primero, desde una perspectiva preventiva, y, segundo, en caso de que lleguen a materializarse este tipo de bajas, desde una perspectiva de control de la verdadera causa de la baja. Pero parece hartamente difícil que sea la propia empresa la que pueda llegar a concluir que detrás de una baja por enfermedad común existen razones relacionadas con un entorno laboral y unas condiciones de trabajo deficientes. Por ello, debería reforzarse el control de oficio por parte de las entidades gestoras del Sistema de la Seguridad Social<sup>27</sup>. Cuestión distinta es que también deberían considerarse absentismo laboral y combatirse determinadas situaciones de absentismo justificado y, por ende, legítimas, pero que resulten «evitables» y que no lo son por motivos ajenos al empresario, como sucede como consecuencia de la «congestión» de los servicios sanitarios, que retrasa tanto la sanación como la reincorporación laboral<sup>28</sup>. Con otras palabras, debería considerarse si parte de las ausencias laborales de las personas trabajadoras amparadas en razones médicas podrían explicarse al margen de la enfermedad o accidente que constituye el supuesto de hecho de la incapacidad temporal<sup>29</sup>.

A tal efecto, hay que tener claro que las variables que explican el absentismo son organizacionales, personales y ambientales. Las características personales están conformadas por los valores de la persona y los objetivos que se tienen planteados en el trabajo, así como por la capacidad de

27 Al respecto, vid. Pérez del Prado, D., "Algunos puntos clave en el debate sobre el absentismo", *NET21*, núm. 22, marzo 2025, disponible en: <https://www.net21.org/algunos-puntos-clave-en-el-debate-sobre-el-absentismo/>. Este autor considera que no puede entenderse que se incluya como absentismo laboral 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 evaluados y controlados 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». Asimismo, sobre el control adicional de la incapacidad temporal vid. Crespi Ferriol, M.M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023, págs. 161-162. En concreto, esta autora considera que «la revisión por otros órganos de la valoración inicial de los médicos de atención primaria permite compensar algunos de sus inconvenientes principales, como el carácter unipersonal de la decisión o la urgencia con la que esta debe tomarse en el transcurso de una breve visita ambulatoria». De ahí que concluya que «la posibilidad de que a través de los procedimientos de control pueda contrastarse la opinión de distintos profesionales conduce generalmente a mejores soluciones. Esto facilita la detección de fraudes, pero también ajustar el tratamiento de aquellas ausencias laborales que resulten técnicamente discutibles, corrigiendo el significativo grado de discrecionalidad técnica que aplican los facultativos». Y para llevar a cabo dicho control apuesta claramente por las entidades gestoras de la Seguridad Social, debido sus amplias competencias y facultades.

28 Banco de España, *Informe Anual 2024*, 20 de mayo de 2025, p. 172, disponible en: <https://doi.org/10.53479/39867>.

29 Crespi Ferriol, M.M., "Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 2, núm. 1, 2023, pág. 134. Esta autora habla así de «absentismo burocrático o absentismo por causas procedimentales», refiriéndose de ese modo a las ausencias que, sin resultar necesariamente fraudulentas, vendrían a ser superfluas y evitables.

presencia del individuo, es decir intervienen elementos como la formación de la persona, sexo, edad, enfermedad, responsabilidades familiares, etc. El factor organizacional permite diferenciar a su vez entre aspectos referentes al contenido de la tarea y referentes al contexto. Los primeros hacen alusión al grado de autonomía en el trabajo, la variedad y enriquecimiento del mismo; los segundos comprenden el estilo de supervisión, las relaciones interpersonales, la retribución económica, etc. El factor ambiental lo componen las condiciones del mercado de trabajo, la legislación, las propias condiciones climáticas del lugar donde se habita el sistema de valores del entorno donde se desenvuelve la persona, etc.<sup>30</sup>.

En definitiva, de lo que se trata es de objetivar el absentismo laboral y evitar ofrecer unas cifras fácilmente manipulables y, más aún, imposibles de combatir.

### 3. ELEMENTOS PARA COMBATIR EL ABSENTISMO LABORAL

La necesidad de combatir el absentismo trae causa de sus repercusiones para las empresas, las personas trabajadoras y el Sistema de Seguridad Social<sup>31</sup>. En efecto, los tribunales se han pronunciado sobre la necesidad de combatirlo. Así, la STJUE de 18 de enero de 2018<sup>32</sup>, considera que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo» (apartado 44), siempre que no se vaya «más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional» correspondiente (fallo)<sup>33</sup>. En ese mismo sentido, sin perjuicio de lo que se dirá más adelante, la STC 118/2019, de 16 de octubre, se refiere al «objetivo legítimo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, atendiendo a la singular onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración suponen para el empleador», con fundamento «en la libertad de empresa que reconoce el artículo 38 CE, que encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio, así como “la defensa de la productividad”» (F.J. 3º). Igualmente, el TC recuerda que corresponde a la jurisdicción ordinaria controlar que toda medida para combatir el absentismo y proteger la productividad adoptada por los empresarios «no va más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad legítima de proteger los intereses del empleador frente a las faltas de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo» (fallo).

Por ello, es preciso concretar los elementos para combatir el absentismo laboral que se consideran oportunos, justificados, a la luz del concepto mismo de absentismo laboral propuesto en este estudio.

30 Ganaza Varga, J. y Valle Cabrera, R., “El absentismo como manifestación de un comportamiento individual”, *ob. cit.*, pág. 28.

31 Igartua Miró, M.T., “El absentismo laboral: prevención y control”, *ob. cit.*, pág. 65.

32 Asunto Carlos Enrique Ruiz-Conejero contra Ferroserv Servicios Auxiliares, S.A. y Ministerio Fiscal, C-270/216.

33 Se remite también a la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C335/11 y C337/11 (apartado 82).

## 3.1. Elementos extintivos de la relación laboral con fines desincentivadores

El elemento más duro y polémico para combatir el absentismo es el despido, en cuanto elemento extintivo de la relación laboral. Es además el que mayor efecto desincentivador puede generar en aquellos supuestos en los que el absentismo resulta injustificado.

Actualmente, entre las causas del despido disciplinario, el artículo 54.2.e) del TRLET prevé «las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo». De ahí que solamente debieran calificarse como absentismo laboral las ausencias graves y culpables, voluntarias, repetidas e injustificadas de la persona trabajadora del lugar donde debe cumplir su prestación laboral<sup>34</sup>. Al respecto, no cabe desconocer que puede utilizarse el absentismo injustificado como artificio para forzar un despido, evitar así tener que recurrir a la dimisión y, por consiguiente, acceder a prestaciones por desempleo<sup>35</sup>.

Asimismo, cabe recordar que hasta que fuera derogada la letra d) del artículo 52 del TRLET, primero, por el Real Decreto Ley 14/2020, de 18 de febrero<sup>36</sup>, y, posteriormente, por la Ley 1/2020, de 15 de julio<sup>37</sup>, se consideraron causa de despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzaran el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcanzara el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses<sup>38</sup>.

Esta regulación procedía de la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero<sup>39</sup>. Una redacción que pocos meses antes de ser derogada fue avalada por la STC 118/2019, de 16 de octubre, en una postura que parecía interiorizar la dicotomía entre la buena fe y la mala fe<sup>40</sup>. En efecto, el TC parte de la premisa de que dicho precepto perseguía un interés legítimo no desprovisto de fundamento constitucional: combatir el absentismo laboral como medida de política de

34 Fernández Nieto, L.A., "El absentismo laboral y su relación con el auge de las agencias de detectives privados", *Diario LA LEY*, núm. 10860, 2025 (LA LEY 20238/2025), pág. 5.

35 Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *ob. cit.*, pág. 4.

36 BOE de 19 de febrero de 2020, núm. 43.

37 BOE de 16 de julio de 2020, núm. 194. Esta Ley procedió a derogar el Real Decreto Ley 14/2020, de 18 de febrero (vid. Disposición Derogatoria única).

38 Ahora bien, a tal efecto no se computaban como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma; ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; accidente de trabajo; maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia; enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia; paternidad; licencias y vacaciones; enfermedad o accidente no laboral cuando la baja fuera acordada por los servicios sanitarios oficiales y tuviera una duración de más de 20 días consecutivos; situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según procediera; y tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. Sobre los problemas suscitados en torno a esta última causa vid. Gómez Salado, M.A., "El despido objetivo por absentismo y la interpretación del supuesto no computable referido al «tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave», *Temas Laborales*, núm. 148, 2019, págs. 189-214.

39 BOE de 11 de febrero de 2012, núm. 36. Sobre lo más relevante de esta reforma, vid. Fernández Díez, A., "El absentismo laboral como causa de despido objetivo en la reforma laboral", *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2013 (BIB\2013\51981), págs. 1-4. En extenso sobre la reforma laboral de 2012, vid. Arias Domínguez, A., *Absentismo laboral*, Civitas, Madrid, 2013, 168 págs.

40 Para un detenido análisis de esta sentencia vid. Moreno Gené, J., "La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020, págs. 62-106.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

empleo porque conlleva costos para el empresario. Por ello dejó en manos de la jurisdicción social, primero, observar si la decisión empresarial de despedir por ausencias intermitentes, aun justificadas, se ajustaba a los porcentajes que fijaba el precepto en cuestión; y, segundo, más allá de llevar a cabo esa mera operación mecánica, el deber de valorar, en cada caso concreto, que la aplicación del precepto, con el correspondiente despido, no iba más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad legítima de proteger los intereses del empresario. Aquí radicaba la cuestión principal, pues los tribunales no pueden obviar el principio esencial que da sentido al Derecho del Trabajo, a saber, el principio de conservación del negocio jurídico. Con otras palabras, con esa lógica, el empresario para poder despedir debiera justificar que las ausencias de la persona trabajadora encuadrables en el artículo 52.d) afectan a la viabilidad del proyecto empresarial. Una cuestión que era harto difícil, pues no se requería, como sucedía antaño, que el índice absentismo total en la empresa supusiera un determinado porcentaje en los mismos períodos de tiempo que maneja el precepto. Porcentajes que oscilaron entre el 5 % y el 2,5 %<sup>41</sup>. En todo caso, no es menos cierto que este umbral colectivo era el único elemento objetivo con el que poder presumir, que no acreditar, un perjuicio al empresario por inasistencia<sup>42</sup>. Además, con posterioridad a la derogación de la letra d) del artículo 52 del TRLET la STS 4ª, de 29 de marzo de 2022<sup>43</sup>, tras realizar el correspondiente control de convencionalidad, concluyó que la regulación de dicho precepto no era contraria a los tratados internacionales<sup>44</sup>.

Pues bien, la derogación de la letra d) del artículo 52 del TRLET, ha supuesto la imposibilidad de despedir a la persona trabajadora por ausencias justificadas e intermitentes, obviando la lógica aquí expuesta y, por ende, poniendo en riesgo el principio de conservación del negocio jurídico, a saber, la continuidad de muchas empresas y, con ello, de puestos de trabajo. Claro está que, dentro de la lógica expuesta, y con el fin de ajustarla a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de

41 Como resume Alzaga Ruiz, con anterioridad a la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, el absentismo, para ser causa de despido objetivo, debía presentar una cierta entidad, que se concretaba en la necesidad de cumplimiento de un doble parámetro: el número de ausencias de la persona trabajadora (absentismo individual) y el número de ausencias del resto de la plantilla (absentismo colectivo) habían de superar un porcentaje determinado. Las faltas intermitentes de una persona trabajadora no podían ser causa de extinción contractual si no coincidían con una tasa de absentismo en la empresa, que la ley consideraba como índice máximo de tolerancia, por encima del cual, el equilibrio de las prestaciones se rompía. Y así, tanto la inasistencia de la persona trabajadora individualmente considerada, como la del conjunto de la plantilla habían de superar un porcentaje mínimo para que el legislador facultase al empresario para extinguir el contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida. Así, en origen el índice de absentismo colectivo se fijó en el 5 % y, posteriormente, la reforma laboral operada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE de 18 de septiembre de 2010, núm. 227), lo redujo al 2,5 % [Alzaga Ruiz, I., "Extinción del contrato de trabajo por faltas justificadas de asistencia: Cálculo de los índices de absentismo tras la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero", *Revista Información Laboral*, núm. 3, 2015 (BIB\2015\1028), pág. 1]. En concreto, sobre la redacción del artículo 52.d) del TRLET como consecuencia de la reforma operada por la Ley 35/2010, vid. Alzaga Ruiz, I., "El absentismo del trabajador como causa de despido objetivo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150, 2011 (BIB\2011\434), págs. 1-18. Para un análisis anterior a las reformas de 2010 y de 2012, véase González Ortega, S., *Absentismo y despido del trabajador*, Aranzadi, Pamplona, 1983, 242 págs. Por su parte, para un análisis íntegro y detallado que contempla la redacción original del artículo 52.d) y sus posteriores modificaciones, vid. Gómez Salado, M.A., *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 2019, 223 págs.

42 Molina Navarrete, C., "Discriminación por discapacidad y despido por absentismo: una interpretación correctora a la luz del «Caso Ring»", *Temas Laborales*, núm. 130, 2015, pág. 147.

43 núm. rec. ud. 2142/2020.

44 Sobre esta sentencia vid. Moreno Gené, J., "Cual Cid Campeador, la antigua causa de despido por absentismo sigue ganando batallas después de su derogación: la STS de 29 de marzo de 2022 proclama su adecuación a la normativa internacional", *IUSLabor*, núm. 2, 2022, págs. 190-225.

trato y la no discriminación (Ley 15/2022)<sup>45</sup>, la solución pasaría por reconocer expresamente la nulidad del despido basado, directa o indirectamente, en circunstancias de enfermedad de la persona trabajadora, en la línea de lo que ocurre con la discapacidad discriminatoria<sup>46</sup>.

### 3.2. Elementos de carácter preventivo y formativo

Un elemento esencial de carácter preventivo es el proceso de selección, ya que es necesario seleccionar a personas que sean psicológicamente compatibles con su trabajo, entendiendo por compatibilidad el grado en que el contenido del trabajo es congruente con las necesidades y metas de la persona<sup>47</sup>. A partir de ahí, la formación de la persona adquiere relevancia, en cuanto que dicho proceso es un mecanismo mediante el cual se consigue la adecuación de la persona, sus destrezas, habilidades y conocimientos a su trabajo<sup>48</sup>. De ahí que deban compaginarse constantemente prevención y formación, con importantes dosis de motivación, para combatir con eficacia el absentismo laboral.

En especial, debe cuidarse el clima laboral, pues la falta de motivación, la soledad o falta de acompañamiento, y las insatisfacciones profesionales tienden a generar una inadaptabilidad laboral que es el primer paso hacia el absentismo laboral. En último término, se trata de poner el acento en el aspecto gratificante y espiritualmente compensador que ha de tener todo trabajo, lo que no se consigue por la mera mejora retributiva<sup>49</sup>.

Así, cobra especial importancia el cuidado de la salud mental. No es casualidad que la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI))<sup>50</sup>, señale que «un entorno de trabajo negativo puede dar lugar a problemas de salud física y mental, al consumo perjudicial de sustancias o de alcohol, al absentismo y a la pérdida de productividad».

En el mismo sentido, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un enfoque global de la salud mental<sup>51</sup>, en lo que respecta al lugar de trabajo, se indica que el 27 % de los trabajadores ha declarado

45 BOE de 13 de julio de 2022, núm. 167.

46 Arias Domínguez, A., "Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2024, pág. 7. De hecho, este autor, en la línea de lo aquí defendido, llega a afirmar que: «La supresión del control empresarial del absentismo por obra de la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, mediante la operatividad de un motivo extintivo quizá puede considerarse como una equivocación legislativa» (*ob. cit.*, pág. 5).

47 Al respecto, vid. Porret Gelabert, M., "El absentismo laboral en la empresa española", *Revista Técnico Laboral*, vol. 34, núm. 131, 2012, págs. 40-42.

48 Ganaza Varga, J. y Valle Cabrera, R., "El absentismo como manifestación de un comportamiento individual", *ob. cit.*, pág. 31.

49 De las Heras Borrero, F.M., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *ob. cit.*, pág. 192.

50 Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_ES.html).

51 7 de junio de 2023, COM (2023) 298 final.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

haber experimentado estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo durante los doce meses anteriores, lo que aumenta las probabilidades de absentismo y tiene graves repercusiones en las vidas de los trabajadores y la organización de las empresas.

La conclusión que se ofrece, también en cifras, resulta letal: el coste de la inacción en materia de salud mental es ya significativo y, lamentablemente, se prevé que aumente aún más, en consonancia con los factores de estrés mundiales. Ya en 2019, más del 7% de la población de la UE sufrió depresión y el 13% se sintió sola la mayor parte del tiempo.

Frente a ello, se recuerda que, de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, toda persona tiene derecho a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales. Y según el Pilar Europeo de Derechos Sociales, toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad.

Es más, al considerar que la salud mental es una cuestión que debe afrontarse de manera integral, a los efectos de este estudio, resulta de gran interés que la Comisión afirme que las personas pasan una parte significativa de su tiempo en el trabajo, por lo que un buen entorno de trabajo es fundamental para la salud.

De ahí que se afirme que el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo pueden afectar a la salud mental y causar un deterioro de la satisfacción laboral, conflictos, productividad reducida, agotamiento laboral, absentismo y rotación del personal.

Aun reconociéndose que la salud mental es una condición previa para la capacidad de trabajo, la competencia y la productividad, se llama la atención sobre el dato de que aproximadamente la mitad de los trabajadores europeos consideran que en sus lugares de trabajo el estrés es habitual y es la causa de aproximadamente la mitad de los días de trabajo perdidos.

Al mismo tiempo, se recuerda que los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo se encuentran entre los problemas más difíciles en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por ello, se recuerda que los empleadores desempeñan un papel clave a la hora de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, tal como se definen en la legislación de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En esa línea, se señala que en la Comunicación «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027» se presta especial atención a la salud mental y a los riesgos psicosociales. También se considera que son fundamentales tanto para promover la salud mental como para crear una sociedad más inclusiva el derecho a la desconexión como parte integrante de la reducción del estrés laboral y la promoción de una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como el derecho a reincorporarse al trabajo después de un problema de salud mental y a un entorno de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

Estrechamente vinculado al bienestar mental y a la salud física de las personas trabajadoras, así como a la mayor productividad, la reducción del absentismo y, en definitiva, al mejor clima laboral, se encuentra la necesidad de fomentar el deporte en el trabajo<sup>52</sup>.

Para combatir el absentismo también es necesario obtener un análisis del perfil de la persona trabajadora que se ausente en el trabajo y da lugar al absentismo laboral. Ello permitiría centrar la atención en las razones y/o causas de fondo o raíz para prevenir y abordarlas antes de que lleguen a desembocar, finalmente, en el absentismo. Estos perfiles son muy variados y sumativos. A modo de ejemplo, pueden mencionarse los siguientes: jóvenes (entre 18 y 35 años), mayores de 55 años, emigrantes, personas con discapacidad, varones y mujeres.

En ese sentido, existe un dato basado en la perspectiva de género. En concreto, un análisis de la fuente aquí consultada permite concluir que el absentismo laboral, entendido principalmente como la ausencia por incapacidad temporal, se ve influido significativamente por cuestiones de género<sup>53</sup>. Así, los datos históricos (2012-2022) revelan que las mujeres presentan porcentajes de ausencia por incapacidad temporal sistemáticamente más elevados que los hombres. Un factor determinante en estas diferencias es la prevalencia de trastornos mentales. Es más, la prevalencia registrada de trastornos mentales es notablemente superior en mujeres (en comparación con los hombres)<sup>54</sup>.

Con la misma finalidad, también es importante centrar la atención en las distintas actividades económicas. Así, según la información ofrecida para con el tercer trimestre de 2025 (último de los disponibles a la fecha de redactar este estudio) por el INE, se observa que atendiendo a las horas no trabajadas por incapacidad temporal, las actividades económica según el CNAE-09 que más horas dejan sin trabar por persona trabajadora son, por este orden<sup>55</sup>: (1) suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (12,6 horas); (2) actividades sanitarias y de servicios sociales (10,7 horas); (3) actividades administrativas y servicios auxiliares (10 horas); (4) transporte y almacenamiento (10 horas); (5) industrias extractivas (9,5 horas); (6) industria manufacturera (9,1 horas).

Incluso puede resultar conveniente la medición por unidades o grupos organizacionales (secciones, departamentos...), grupos profesionales y causas<sup>56</sup>.

52 Sobre esta cuestión en extenso vid. Arrieta Idiakez, F.J., "Razones para fomentar el deporte en el trabajo y algunos ejemplos", *Derecho Social*, 26 de julio de 2024, disponible en: <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/07/26/razones-para-fomentar-el-deporte-en-el-trabajo-y-algunos-ejemplos/>.

53 Informe Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad (Fundación Deusto-Universidad de Deusto), *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en Euskadi y su impacto*, 2024, disponible en: <https://www.confebask.eus/sites/default/files/2024-11/20241107%20ORKESTRA%20Confebask.pdf>.

54 Ibidem.

55 INE, *Resultados nacionales. Tiempo de trabajo por trabajador y mes, tipo de jornada, secciones de la CNAE-09, Horas no trabajadas por I.T.*, tercer trimestre de 2025, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6043>.

56 Ganaza Varga, J. y Valle Cabrera, R., "El absentismo como manifestación de un comportamiento individual", *ob. cit.*, pág. 25.

También desde el punto de vista preventivo, y con el objetivo de reducir el estrés, puede resultar efectivo poner en marcha en las empresas determinadas medidas previstas en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible<sup>57</sup>. Además, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26, hay que tener en cuenta que para el 3 de diciembre de 2027 las empresas y las entidades pertenecientes al sector público deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. En concreto, los planes de movilidad sostenible deben contener soluciones encaminadas, conforme a la prelación establecida en el artículo 28, por ejemplo, a fomentar como movilidad activa acudir al trabajo andando o en bicicleta, cuando sea posible; el transporte colectivo; soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa; o el teletrabajo en los casos en los que sea posible<sup>58</sup>. Además, se deben considerar medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, lo que supone fomentar la formación en ambas vertientes. Ahora bien, medidas como el teletrabajo requieren de una formación específica para evitar los riesgos psicosociales que puedan derivarse del mismo<sup>59</sup>.

### 3.3. Elemento de fidelización empresarial

La fidelización puede obtenerse haciendo conocedoras a las personas trabajadoras del importante papel que su rendimiento personal en el trabajo representa en la estructura empresarial<sup>60</sup>, a través de la participación en la gestión de la empresa, es decir, con la participación en los órganos de administración, y de una mayor participación en los beneficios que pueda obtener la empresa. En suma, se trataría de reforzar la democracia económica o industrial<sup>61</sup>. No obstante, se entiende que

57 BOE de 4 de diciembre de 2025, núm. 291. En este sentido, refiriéndose a las posibilidades de esta Ley para reducir los accidentes *in itinere* y combatir el estrés laboral, vid. Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 12.

58 Cabe recordar que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021, núm. 164), en su Exposición de Motivos establece que «la virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras (...) reducción del absentismo» (apartado III).

59 El punto de partida se encuentra en el artículo 18 de la Ley 10/2021, pues, a pesar de que este artículo se refiera a la «desconexión digital», establece, en su apartado 2 que: «La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática». Ampliamente sobre esta cuestión vid. Arrieta Idiakez, F.J., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: un reto jurídico a desarrollar más allá de la actual legislación post Covid-19", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021, págs.344-410.

60 En este sentido, vid. Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *ob. cit.*, pág. 8.

61 La idea de democracia económica supone conjugar en la empresa dos de los valores superiores del ordenamiento jurídico español, a saber, la libertad y la igualdad (artículo 1.1 de la Constitución). La conjunción de ambos valores se produce partiendo de la máxima según la cual «el fundamento de la democracia es la libertad, pero su objetivo es la igualdad en la libertad» (Caminal I Badia, M., "Prólogo", en Dahl, R.A., *La democracia económica. Una aproximación*, Hacer, Barcelona, 2002, pág.16). Así, el gran reto pasa por hacer extensible la democracia a las empresas, ya que como afirmara DAHL, «si la democracia está justificada en el gobierno del Estado, entonces también lo está en el gobierno de las empresas económicas» (Dahl, R.A., *La democracia económica. Una aproximación*, Hacer, Barcelona, 2002, pág.122). Más concretamente, puede afirmarse con MARZAL que la democ-

ello debiera venir precedido de una formación para las personas trabajadoras en los valores y principios que deben caracterizar a la democracia económica o industrial. El objetivo debería ser crear un entorno laboral con alto vínculo personal, donde las personas trabajadoras tengan «contratos psicológicos» basados en la confianza, hasta el punto de que la ausencia sea percibida como una falta de solidaridad<sup>62</sup>. Se vincula a todo ello también la necesidad de contar con fórmulas adecuadas de motivación<sup>63</sup>, teniendo claro que la comunicación, información, es el motor de la motivación, lo que enlaza, necesariamente, también con la ya aludida confianza<sup>64</sup>. No en vano, un estilo participativo se distingue por la acción comunicativa y la capacidad de persuadir e involucrar a los colaboradores en la consecución de metas<sup>65</sup>.

### 3.4. Elemento centrado en los pluses o complementos salariales

Los pluses o complementos salariales pueden resultar un incentivo adecuado para combatir el absentismo laboral. Pero el empresario debe ser muy cuidadoso en la configuración de los llamados pluses salariales de «prevención del absentismo» o «de asistencia al trabajo», pues únicamente serán válidos si respetan los principios de igualdad y no discriminación. Así se deduce de la jurisprudencia más reciente, tal y como se recoge a continuación:

- a. SAN 4ª, de 13 de febrero de 2024<sup>66</sup>. En esta sentencia se declaran nulas, con fundamento en la Ley 15/2022, las cláusulas de los planes de incentivos previstos en convenio colectivo por las que se suprime o reduce el incentivo a percibir por haberse encontrado en situación de baja médica, indisposición o reposo médico.
- b. SAN 4ª, de 19 de junio de 2024<sup>67</sup>. En esta sentencia el objeto del litigio se centra en la existencia de unos planes de incentivos para las personas trabajadoras sujetos a una condición: no superar determinados niveles de absentismo, a partir del cómputo de determinadas situacio-

---

racia económica conlleva «la participación en el poder de la empresa»; poder entendido como «compartido democráticamente a través de instrumentos internos de participación» (Marzal, A., *Empresa y democracia económica*, Guadiana, Madrid, 1976, págs. 324-325). Dicha participación está llamada a introducir en la libertad de empresa, existente el marco de la economía de libre mercado, el principio de igualdad de oportunidades en relación con la propiedad y el trabajo.

62 González Rosselló, M., Mach, M. y Dolan, S.L., "El absentismo laboral en el sector manufacturero: una aproximación cualitativa", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 338, 2011, pág. 185.

63 Sobre distintas técnicas de motivación, vid. Porret Gelabert, M., "El absentismo laboral en la empresa española", *Revista Técnico Laboral*, vol. 34, núm. 131, 2012, págs. 42-45.

64 Respecto a la vinculación entre la confianza y la comunicación, vid. Porret Gelabert, M., "El absentismo laboral en la empresa española", *Revista Técnico Laboral*, vol. 34, núm. 131, 2012, págs. 45-47. Asimismo, sobre la motivación como técnica de reducción del absentismo y la importancia de la información y la formación de las personas trabajadoras, vid. Molinera Mateoz, J. y Molinera Ortiz, I., *Absentismo laboral. Técnicas y buenas prácticas para su control y reducción*, Confemetal, Madrid, 2023, 3ª edición, págs. 259-276.

65 Porret Gelabert, M., "La influencia del clima laboral sobre el absentismo laboral", *Revista Técnico Laboral*, vol. 28 núm. 109, 2006, pág. 368.

66 núm. rec. 306/2023. Confirmada y declarada firme por la STS 4ª, de 9 de diciembre de 2025, núm. rec. 113/2024.

67 núm. rec. 114/2023. Un amplio comentario sobre esta sentencia en Rojo Torrecilla, E., "Las medidas contra el absentismo no permiten discriminar por razón de enfermedad o de ejercicio de (algunos) derechos reconocidos legal y convencionalmente. Notas a la sentencia del TS de 16 de enero de 2026", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 4 de febrero de 2026, disponible en: <http://www.eduardorajotorrecilla.es/2026/02/las-medidas-contra-el-absentismo-no.html>.

nes que impiden la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora. Pues bien, la AN considera discriminatorio computar a efectos de determinar el porcentaje de absentismo impositivo para acceder al complemento variable por incentivos, siempre y cuando se hayan conseguido los objetivos establecidos: (a) los períodos de incapacidad temporal (con fundamento en la Ley 15/2022, de 12 de julio); (b) el permiso no retribuido para acompañar a familiares a consultas médicas. Además, con fundamento en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, y en la Ley 15/2022, en este caso se considera que dicho permiso también acarrea una discriminación indirecta para el colectivo de mujeres trabajadoras de la empresa, pues partiendo del dato que se considera probado que son las trabajadoras quienes hacen uso del permiso no retribuido en proporción muy significativa frente a los trabajadores, la «neutra» decisión de que el disfrute de ese derecho convencional compute para la fijación del índice de absentismo, objetivamente pierde su neutralidad desde el momento en que coloca al colectivo femenino en situación desigualitaria frente al masculino, por razón de ser las mujeres quienes hacen un uso masivo del permiso en comparación con el colectivo de hombres trabajadores. Asimismo, con fundamento en la Ley 15/2022, se considera que este permiso genera una discriminación por asociación, pues tanto si el acompañamiento a consulta médica está relacionado con la existencia de alguna patología como si lo que se pretende es recibir una atención médica preventiva o prospectiva (v.gr. controles médicos, análisis, vacunaciones etc.), se estaría discriminando a la persona acompañante, la persona trabajadora que hace uso de este permiso, por su relación con la persona destinataria de la consulta médica. Relación además reforzada por sus obligaciones legales de cuidado.

A partir de esta sentencia, también se ha considerado por parte de la doctrina científica que los denominados pluses o complementos de productividad directa o indirectamente tienen una finalidad de prevenir el absentismo. De ahí que se afirme que los mismos serán nulos si se priva a las personas trabajadoras de poder percibirlos por el mero hecho de haberse ausentado de la empresa determinadas jornadas del año. Con otras palabras, lo que sí está permitido, como medida anti absentismo, es reducir la cuantía del complemento o plus de productividad, cuando se produzcan ausencias y ello suponga que la persona trabajadora no haya podido registrar las mismas cifras de productividad que consiguió el año anterior, siempre y cuando el cómputo de las ausencias, aun justificadas, no conlleve algún tipo de discriminación<sup>68</sup>. Tampoco faltan autores que hablan de «complementos puros de absentismo», de forma y manera que entienden que se debe limitar el carácter discriminatorio a aquellas situaciones en que un rendimiento efectivamente igual se retribuye de forma diferenciada por razón de enfermedad<sup>69</sup>.

68 Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *ob. cit.*, 3.

69 Gimeno Díaz de Atauri, P., "La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?", *El Foro de Labos*, 16 de abril de 2024, disponible en: [https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/?utm\\_source=mailpoet&utm\\_medium=email&utm\\_source\\_platform=mailpoet&utm\\_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog.5](https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog.5).

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

c. STS 4ª, de 20 de enero de 2025<sup>70</sup>. Esta sentencia, que versa sobre la legalidad de un complemento salarial que se regula en un convenio colectivo con la finalidad de aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, reconoce la necesidad de combatir el absentismo laboral, pero, tras una detallada argumentación jurídica, introduce la importante matización de que «se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». Es más, profundiza en la misma, al señalar lo siguiente: «Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación» (F.D. 6º)<sup>71</sup>.

Con todo, existen distintas alternativas a los incentivos que suponen los pluses o complementos salariales, cuando estos pueden considerarse demasiado onerosos para la empresa<sup>72</sup>: (a) cabe articular un protocolo de actuación inmediata para conseguir una reestructuración puntual y urgente del proceso productivo, de forma que las ausencias imprevistas (justificadas o no) causen el menor perjuicio a la organización de la empresa, con el único límite de no incurrir en el esquirolaje en supuestos de huelga; (b) podrían reconocerse días de asuntos propios, de forma y manera que, tratándose de ausencias ya computadas a la hora de calcular las horas anuales esperadas de trabajo de la plantilla, la persona trabajadora las tenga a su libre disposición, y que, al estar ya registradas como horas no trabajadas, contribuyan a rebajar las cifras del absentismo.

d. STS 4ª, de 16 de enero de 2026<sup>73</sup>. En esta sentencia se reconoce que se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la

70 núm. rec. 99/2024.

71 Para un análisis detallado de esta sentencia vid. López Vico, S., "La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025, 20 de enero 2025, *ob. cit.*, págs. 196-200. Desde una visión crítica, vid. Rojo Torrecilla, E., "¿Qué cabe en las cláusulas «anti absentismo»? Una nota a propósito de la sentencia del TS de 20 de enero de 2025", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 25 de febrero de 2025, disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/02/que-cabe-en-las-clausulas-anti.html>. En concreto, este autor, plantea la siguiente reflexión: «si un trabajador o trabajadora ejerce los derechos reconocidos en vía legal y convencional, que supongan una disminución de horas de trabajo, puede dejar de percibir, parcial o totalmente, el incentivo de mejora. ¿Vestimos a un santo, el ejercicio de un derecho, para desvestir a otro, la pérdida de un complemento económico?». También en sentido crítico, vid. Goerlich Peset, J.M., "Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, de 20 enero", *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/>. Este autor apuesta por ser respetuoso con la autonomía colectiva, al señalar que «hay que pensar que, al firmar consensuadamente el convenio colectivo las dos partes, las han valorado y han hallado un punto de equilibrio amparado también por la Constitución».

72 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 11.

73 núm. rec. 2/2025.

misma, o para establecer cualquier tipo de retribución. No obstante, se matiza que los acuerdos que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia, pues lo contrario significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la Ley 15/2022. En consecuencia, en el caso concreto sometido a enjuiciamiento, se declara que las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos; lo mismo sucede con los restantes supuestos recogidos en el artículo 37.3 del TRLET, letras b), e) y f), en la medida en que dicha actuación debe ser considerada como discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico (F.D. 5º).

- e. SAN 4ª, de 26 de enero de 2026<sup>74</sup>. Esta sentencia vuelve a incidir en la necesidad de no utilizar criterios de discriminación directos por razón de enfermedad o estado de salud y que supongan, además, la introducción de un criterio de discriminación por asociación, a la hora de establecer complementos por incapacidad temporal, de forma y manera que no pueda disminuirse o impedir el cobro de dichos complementos basándose en dichos criterios<sup>75</sup>.

### 3.5. Elementos centrados en la disminución de las bajas por incapacidad temporal

La mejor forma de combatir las elevadas tasas de absentismo laboral derivadas de situaciones de incapacidad temporal se relaciona con la mejora de la organización del trabajo, del entorno laboral y de las relaciones sociales<sup>76</sup>, poniendo así el acento en la seguridad y salud en el trabajo en el sentido ya apuntado en torno a los elementos de carácter preventivo y formativo (*supra*, 3.2). Sin embargo, con ello no siempre es suficiente, puesto que, como se ha evidenciado, el absentismo que trae causa de situaciones de incapacidad temporal se incrementa en los ciclos socioeconómicos con menos desempleo y en los casos de personas trabajadoras con contratos indefinidos respecto a las personas trabajadoras con contratos temporales. A ello hay que sumar las situaciones de incapacidad temporal que puedan obedecer a «actos de rebeldía»; de falta de protección social, como sucede en los casos de las excedencias o de determinados permisos, así como en los casos de reducciones de jornada; o, simplemente, a la actitud antisocial de quien pudiendo trabajar no quiere trabajar y se vale fraudulentamente de la institución de la incapacidad laboral para ausentarse en el trabajo.

Por ello, pueden considerarse distintos elementos para combatir esas situaciones de incapacidad temporal.

74 núm. rec. 384/2025.

75 Para un comentario detallado de esta sentencia, vid. Rojo Torrecilla, E., "A vueltas con la (pretendida) reducción por absentismo por vía convencional. Discriminación por razón de enfermedad o condición de salud. Notas a la sentencia de la AN de 26 de enero de 2026", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 29 de enero de 2026, disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2026/01/a-vueltas-con-la-pretendida-reduccion.html>.

76 Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *ob. cit.*, pág. 74.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- a. En los supuestos en los que se haya establecido una mejora voluntaria, un complemento, con el fin de cobrar por encima de la prestación económica del Sistema de la Seguridad Social<sup>77</sup>, cabe reducir la cuantía de dicha mejora, sin llegar a suprimirla, si se supera un determinado índice de absentismo y así se ha pactado en convenio o acuerdo colectivo<sup>78</sup>.
- b. En los supuestos en los que se detecta un presunto fraude en la incapacidad laboral de la persona trabajadora pueden considerarse distintos elementos para poder «levantar el velo»<sup>79</sup>:
  - b.1. Resulta cada vez más frecuente acudir a detectives privados para que estos puedan controlar la conducta de la persona trabajadora durante la situación de incapacidad temporal. No obstante, se deberán acreditar solventemente los presupuestos que justifican el recurso al control o seguimiento por parte del detective privado<sup>80</sup>. Sin perjuicio de que en todo caso deba respetarse el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, los detectives privados deben respetar una serie de límites<sup>81</sup>:
    - b.1.1. En cuanto al lugar de la investigación, no podrá investigarse en el domicilio privado de la persona trabajadora, salvo que este hubiera montado un negocio en su propio domicilio, en cuyo caso el detective podría hacerse pasar por su cliente<sup>82</sup>
    - b.1.2. Su actuación debe circunscribirse al principio de proporcionalidad, lo que significa limitar los días de vigilancia y que se desarrolle en la jornada laboral<sup>83</sup> y que se limite a aflorar algo previamente existente e independiente de su actuación<sup>84</sup>.
    - b.1.3. En cuanto a los medios a utilizar por el detective son aceptables las captaciones de imagen y las grabaciones de conversaciones mantenidas por el detective con la per-

77 Es frecuente que vía convenio colectivo se regulen complementos por incapacidad temporal que son, en realidad, percepciones económicas a cargo de la empresa destinadas a evitar que la persona trabajadora sufra una merma en sus ingresos mensuales durante el tiempo en el que esté recibiendo una prestación de incapacidad temporal del Sistema de Seguridad Social que nunca alcanza el 100 % de la Base Reguladora de la persona trabajadora en cuestión.

78 En ese sentido, véase la STS 4ª, de 27 de febrero de 2024, núm. rec. 6/2022.

79 Sala Franco, T., El absentismo laboral, *ob. cit.*, págs. 23-26.

80 Por ejemplo, la STS 4ª, de 12 de septiembre de 2023, núm. rec. ud. 2261/2022 (F.D. 3ª) calificó como improcedente un despido por ese motivo. Un amplio comentario de esta sentencia en: Rojo Torrecilla, E., "Las discrepancias entre el TSJ del País Vasco (sentencia de 22 de febrero de 2022) y el TS (12 de septiembre de 2023) sobre la valoración de la prueba de investigación privada realizada por la empresa sobre un trabajador y sus efectos jurídicos", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 3 de octubre de 2023, disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/10/las-discrepancias-entre-el-tsj-del-pais.html>.

81 Sala Franco, T., "Acerca del absentismo laboral", *Trabajo y Derecho*, núm. 49, 2019 (LA LEY 15180/2018), pág. 2.

82 Resulta de gran interés la STS 4ª, de 25 de mayo de 2023, núm. rec. ud. 2339/2022, pues, a partir de lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE de 5 de abril de 2014, núm. 83), se concluye que el jardín se encuentra dentro de la inmunidad o al menos en los espacios reservados donde la persona trabajadora ejerce su vida íntima, personal y familiar sin que quepa intromisión de persona ajenas en contra de su voluntad. Un amplio comentario de esta sentencia en: Beltrán de Heredia, I., "Despido y validez de la prueba del informe de detective privado (STS 25/5/2023)", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 13 de junio de 2023, disponible en: <https://ignasibeltran.com/2023/06/13/despido-y-validez-de-la-prueba-del-informe-de-detective-privado-sts-25-5-23/>.

83 Con apoyo en la STS 4ª, de 13 de marzo de 2012, núm. rec. ud. 1498/2011 (F.D. 2ª).

84 Con apoyo en la STS 4ª, de 20 de junio de 2017, núm. rec. ud. 1654/2015 (F.D. 3ª).

sona trabajadora controlada, aunque aquel no se identifique como tal en atención del interés empresarial perseguido. No obstante, se debe guardar secreto sobre dichas imágenes y grabaciones, no pudiendo ser utilizadas más allá de la finalidad de control laboral pretendida (Cf. artículos 48.3, 57.1.c y 58.1.g de la Ley 5/2014, de 4 de abril).

b.1.4. Procesalmente, los informes de los detectives tienen el simple valor jurídico de prueba testifical impropia, debiendo personarse en el juicio y ratificar sus informes<sup>85</sup>. Así, tampoco es posible su utilización para fundamentar en fase de recurso la revisión de los hechos probados, dado que no se tratará de pruebas autónomas, sino de diligencias complementarias de la declaración testifical del detective<sup>86</sup>.

Con todo, el empresario siempre deberá tener presente, antes de contratar detectives privados, que su contratación puede ocasionar más riesgos y problemas que resultados beneficiosos. De ahí que resulte recomendable que antes de acudir a detectives privados se lleven a cabo los reconocimientos médicos previstos en el artículo 20.4 del TRLET<sup>87</sup>.

b.2. Cabe la posibilidad de enviar visitantes médicos al domicilio de la persona trabajadora.

b.3. Cabe verificar el estado de la enfermedad o del accidente alegado por la persona trabajadora para justificar la incapacidad temporal, ex artículo 20.4 del TRLET, mediante la utilización de personal médico propio de la empresa. Pero no es menos cierto que existen importantes elementos disuasorios para que los empresarios articulen mecanismos de control y comprobación del estado real de la persona trabajadora enferma en los procesos de baja médica<sup>88</sup>. Estos elementos pueden resumirse en el temor a una demanda por discriminación por enfermedad, con fundamento en la Ley 15/2022, y, en caso de procederse al despido, en la amenaza de que este puede ser calificado como nulo, con la consiguiente obligación de abonar una indemnización por los daños y perjuicios causados, sin olvidar, además, que la demanda de nulidad conlleva la inversión de la carga de la prueba, siempre y cuando se aporten indicios que vinculen el despido con una causa de discriminación y/o con la violación de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora, ex artículo 55.5, párrafo primero, del TRLET.

Todo ello puede hacer que pierda valor lo preceptuado *in fine* por el artículo 20.4 del TRLET, cuando dispone que: «La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones».

85 Con apoyo en la STS 4ª, de 15 de octubre de 2014, núm. rec. ud. 1654/2013 (F.D. 4ª).

86 Con apoyo en la STS 4ª, de 15 de octubre de 2014, núm. rec. ud. 1654/2013 (F.D. 4ª).

87 Fernández Nieto, L.A., "El absentismo laboral y su relación con el auge de las agencias de detectives privados", *ob. cit.*, págs. 3 y 7.

88 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 9.

Ahora bien, también debe interpretarse correctamente esta medida, pues significa que<sup>89</sup>:

b.3.1. En principio, únicamente se suspenderán las mejoras voluntarias empresariales al subsidio por incapacidad temporal que eventualmente tuviera contraídas el empresario por convenio colectivo o por pacto individual con la persona trabajadora, pero no el subsidio que por ley asume el empresario en régimen de pago delegado a partir del día decimosexto de baja o en régimen de responsabilidad directa del cuarto al decimoquinto día de baja.

b.3.2. La negativa de la persona trabajadora a someterse al reconocimiento médico empresarial no constituye una desobediencia sancionable disciplinariamente por el empresario, protegiéndose en este caso el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

b.3.4. En el caso de contradicción entre los informes (diagnósticos y tratamientos) del médico de la empresa y del facultativo del Servicio Público de Salud, prevalecen los de este último y el empresario ni podrá sancionar disciplinariamente a la persona trabajadora por transgresión de la buena fe contractual, ni podrá tampoco dejar de pagarle las mejoras voluntarias del subsidio.

En todo caso, la aplicación del artículo 20.4 del TRLET también plantea la cuestión sobre el impacto que en su caso puede llegar a tener en la percepción por parte de la persona trabajadora de los pluses o incentivos vinculados a la asistencia al trabajo<sup>90</sup>.

b.4. Cabe hacer valer la intervención de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en lo concerniente al sistema de gestión y control de los procesos de baja con motivo de la situación de incapacidad temporal, con el fin de atajar el absentismo injustificado y el empleo de los procesos de incapacidad temporal como alternativa a la jubilación o al desempleo, o bien otras prácticas abusivas<sup>91</sup>, sin olvidar que los procesos de incapacidad temporal, en pureza, constituyen una pieza fundamental del trabajo digno, en la medida en que posibilitan que las persona trabajadoras cuenten con el tiempo suficiente para recuperar su salud<sup>92</sup>. Luego, debe combatirse toda aquella práctica fraudulenta que consiste en valerse de una incapacidad temporal al margen de dicho objetivo. Pero también puede ser relevante el papel que deben jugar las Mutuas ante las listas de espera que sufren muchas especialidades médicas (v.gr. traumatología y psiquiatría). En verdad, cuanto más tarda el especialista en revisar el estado de la persona enferma, más tiempo tendrá que esperar para recibir tratamiento y con ello, más lenta será su recuperación y con ella su reincorporación laboral<sup>93</sup>.

89 Sala Franco, T., "Acerca del absentismo laboral", *ob. cit.*, pág. 2.

90 López Vico, S., "La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025, 20 de enero 2025, *ob. cit.*, pág. 189.

91 Amaadachou Kaddur, F., "El peso del control del fraude y del absentismo laboral en el nuevo modelo de gestión de la IT: Una clara protagonista entre las entidades implicadas", *ob. cit.*, pág. 26.

92 Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *ob. cit.*, 3.

93 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 9.

Es justo recordar que en el Preámbulo de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social<sup>94</sup>, se justifica una nueva regulación de las Mutuas con el objetivo «de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades privadas, reforzando los niveles de transparencia y eficiencia, y contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social». El cambio de denominación que operaron las Mutuas con esta Ley, supone, además, reconocer nuevas funciones a estas, hasta el punto de convertirlas en organismos esenciales en el ámbito de la colaboración con el Sistema de Seguridad Social<sup>95</sup>. No obstante, con esta Ley se viene a consolidar lo que ya había contemplado el 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 los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración<sup>96</sup>, a saber, la importante labor de control y aseguramiento efectivo de la prestación por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes por las Mutuas. En concreto, ello se traduce en que las Mutuas pueden controlar las bajas desde el primer día también en los procesos de incapacidad temporal derivados de riesgos comunes, frente al Sistema Público de Salud y el INSS, aunque no se abone por ellas hasta el decimoquinto día. Así, cabe la posibilidad de que las Mutuas tramiten la propuesta de alta médica a los Servicios públicos de salud, cuando, en base al contenido de los partes médicos y de los informes médicos emitidos en el proceso, así como de la información obtenida de las actuaciones de control y seguimiento o de las asistencias sanitarias, consideren que la persona beneficiaria podría no estar impedida para el trabajo. Es más, las Mutuas están facultadas para realizar los requerimientos que consideren oportunos a las personas trabajadoras a fin de verificar su estado clínico, a través de las revisiones médicas correspondiente, conllevando su incomparecencia injustificada la extinción del derecho a la prestación económica<sup>97</sup> (Cf. artículo 82.4 del TRLGSS)<sup>98</sup>.

b.5. También se podría apostar por los médicos de empresa, para lo que es esencial reforzar la especialidad de medicina del trabajo, y psicólogos especializados en las relaciones laborales. Como alternativa a la contratación directa siempre queda la opción de externalizar estos servicios.

A futuro, también se están barajando reformas legislativas en materia de incapacidad temporal tendentes a combatir el absentismo. Así, por ejemplo, de la mano de las nuevas tecnologías, se ba-

94 BOE de 29 de diciembre de 2014, núm. 314.

95 Amaadachou Kaddur, F., "El peso del control del fraude y del absentismo laboral en el nuevo modelo de gestión de la IT: Una clara protagonista entre las entidades implicadas", *ob. cit.*, pág. 28.

96 BOE de 21 de julio de 2014, núm. 176.

97 Como recuerda la STS 4ª, de 18 de junio de 2020, núm. rec. ud. 2039/2014, la Mutua está obligada a remitir las notificaciones al beneficiario por los conductos adecuados que aseguren su recepción y la decisión extintiva del derecho al subsidio tenga en cuenta las circunstancias del caso, para determinar si la incomparecencia se hallaba o no justificada (F.D. 2ª).

98 López Gandía, J. y Toscani Giménez, D., *La reforma de las Mutuas*, Bomarzo, Murcia, 2015, págs. 392-206.

raja poder llevar a cabo una valoración previa de la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo mientras dure el proceso de incapacidad temporal, con el fin de determinar si el puesto de trabajo en cuestión es susceptible de ser prestado a distancia, y si la dolencia que en cada caso padece la persona trabajadora es compatible o no con el hecho de desempeñar su prestación habitual de servicio, pero ahora en régimen de teletrabajo<sup>99</sup>.

### 3.6. Elementos basados en la negociación colectiva

Como punto de partida de los elementos para combatir el absentismo laboral que cabe formular y poner en práctica desde la negociación colectiva, debe hacerse referencia al derecho que asiste al comité de empresa, conforme al artículo 64.2.d) del TRLET, de ser informado trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo. En este punto, la participación de las personas trabajadoras, a través de su representación, se vincula a la mayor promoción de la humanización del trabajo en sus aspectos intrínsecos y extrínsecos, al objeto de facilitar la asiduidad al trabajo no sólo materialmente, sino también, y, sobre todo, psicológicamente<sup>100</sup>, lo que entronca, además, con otros elementos ya comentados (*supra*, 3.2 y 3.3).

Precisamente, esta información resulta clave para, a través de la negociación colectiva, acodar medidas que combatan el absentismo. Además, ante las carencias normativas en la materia, la negociación colectiva se erige en un potente elemento en la lucha contra el absentismo<sup>101</sup>.

Las líneas maestras del papel que debe jugar la negociación colectiva se han ido recogiendo en distintos acuerdos interconfederales e interprofesionales.

- a. El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) (1980)<sup>102</sup>, por primera vez, no solo reconoce el problema del absentismo laboral, sino que también establece una serie de criterios a seguir en la lucha para combatirlo, al entender que «su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores», y reconocer, igualmente, el grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, incidiendo negativamente en la productividad. Para ello, el AMI parte de una catalogación de causas de absentismo, tanto debido a supuestos injustificados como fraudulentos, lo que a los efectos del concepto de absentismo laboral propuesto en

99 Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *ob. cit.*, pág. 11. En extenso, sobre la compatibilidad enfermedad/trabajo y los planes de retorno al trabajo vid. Crespi Ferriol, M.M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, *ob. cit.*, págs. 243-281.

100 De las Heras Borrero, F.M., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *ob. cit.*, pág. 193.

101 López Vico, S., "La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025, 20 de enero 2025", *ob. cit.*, págs. 183 y 193.

102 Se sigue aquí el comentario recogido en De las Heras Borrero, F.M., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *ob. cit.*, págs. 196-198.

este estudio resulta clave. El AMI considera que por las partes implicadas se ha de efectuar un estudio pormenorizado y concreto sobre las causas generadoras de las ausencias injustificadas al puesto de trabajo, a fin de poder combatir las efectivamente, distinguiéndose al respecto un doble tipo de circunstancias: (a) Circunstancias externas a la empresa: el AMI requiere de las autoridades competentes que «se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo», así como abrir el proceso de elaboración de una normativa adecuada. Aquí entran en juego, por ejemplo, reforzar la especialidad de medicina del trabajo; agilizar el funcionamiento de la sanidad pública; mejorar la coordinación entre los servicios públicos de salud, el INSS y las Mutuas; y contemplar legalmente un concepto bien determinado de absentismo laboral, al tiempo que se haga acompañar con la recogida uniforme anual de datos reales en todos los sectores de actividad, desglosados, asimismo, en distintos criterios (edad, género, grupo profesional...); (b) Circunstancias internas a la empresa: el AMI considera que buena parte del absentismo es debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, es decir, a deficiencias en el proceso productivo (faltas de medidas de seguridad e higiene, insuficiente preparación e información de los operarios sobre el surgimiento de nuevas técnicas, etc.), para lo cual habría que realizar una «efectiva mejora de las condiciones de trabajo», según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso y en los Convenios de la OIT.

Una vez eliminada la influencia que las circunstancias anteriores pudieran tener sobre el índice de ausencias al centro de trabajo, quedarían las auténticas causas y motivaciones que podrían ser eliminadas mediante la negociación directa entre las partes, estableciéndose en el AMI que «en las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa». Así, como criterios básicos a seguir en esa negociación para reducir el absentismo injustificado, las partes, según el AMI, seguirán, entre otros, los siguientes: (a) Reducción de las causas; (b) campañas explicativas sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras; (c) renegociación de los complementos económicos en situación de incapacidad temporal a cargo del empresario. Respecto a la concreción de los supuestos que no deben constituir absentismo se mencionan expresamente los permisos retribuidos, las ausencias derivadas de hospitalización, las ausencias debidas a accidentes laborales, las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, los permisos de maternidad, y los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas. En suma, se considera absentismo todas las ausencias que no sean debidamente justificadas cualesquiera que sean sus causas. Entre estas se mencionan la huelga ilegal y la enfermedad común y el accidente no laboral siempre que no den lugar a hospitalización.

b. El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005<sup>103</sup> vuelve a incidir en el absentismo injustificado, en los términos que se exponen: «El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando

103 BOE de 16 de marzo de 2005, núm. 64.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin, los convenios colectivos deberían: (a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente; (b) establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras; (c) difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas».

- c. El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007<sup>104</sup> mantiene lo recogido por el Acuerdo de 2005.
- d. El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017<sup>105</sup>, va en la misma línea que los anteriores Acuerdos. Solamente difiere en la dicción, cuando señala que para poder abordar el absentismo injustificado, «la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad. A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control».
- e. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>106</sup> dedica su capítulo VII a la «Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes». Concretamente, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo manifiestan su preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y desean establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras. Por ello, se exhorta a la negociación colectiva a: (a) Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos; (b) fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, se considera que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público. Por ello, se insta a las Administraciones con competencias en la materia a desa-

---

104 BOE de 24 de febrero de 2007, núm. 48.

105 BOE de 20 de junio de 2015, núm. 147.

106 BOE de 31 de mayo de 2023, núm. 129.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

rollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes de origen traumatológico. Pero se matiza que todo ello se debe llevar a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Finalmente, se insta a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para: (a) Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; (b) estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; (c) establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

A partir de estas líneas maestras han sido los concretos convenios colectivos quienes han recogido distintos elementos para combatir el absentismo laboral.

Por ello, a continuación, se ofrecen algunos de los elementos que se consideran más interesantes, en consonancia con el concepto de absentismo laboral propuesto en este estudio, después de haber analizado 355 convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, provincial y de empresa correspondientes al período que va desde el 1 de enero de 2025 al 31 de enero de 2026.

- a. La participación para combatir el absentismo. En los convenios colectivos existen distintas formas para canalizar la participación de la representación de las personas trabajadoras.

En algunos casos, se otorgan facultades a la comisión paritaria del convenio para combatir el absentismo laboral<sup>107</sup>. Otras veces, se regula o prevé una comisión técnica de absentismo de carácter paritario<sup>108</sup>. Tampoco faltan convenios que buscan adoptar medidas anti absentismo a través de la colaboración con la representación de las personas trabajadoras<sup>109</sup>. Incluso, en

---

107 Así, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la madera y del corcho de las comarcas de Lleida, para el período del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025 (BOP de Lleida de 30 de enero de 2025, núm. 20), posibilita que la Comisión mixta paritaria se reúna para luchar contra el absentismo que sobrepase los límites normales (Cf. artículo 30). En la misma línea vid. IV Convenio colectivo sectorial para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunitat Valenciana (Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 31 de enero de 2025, núm. 10037) (Cf. artículo 47). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Hostelería (2025-2028) de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP de 22 de diciembre de 2025, núm. 154) crea en el seno de la comisión paritaria un Observatorio con la finalidad de estudiar, investigar, analizar y abordar de manera integral las causas del ausentismo laboral en el sector. En concreto, se establece que el objetivo del Observatorio será el de generar estrategias que favorezcan el descenso del absentismo en las empresas y brindar información y permanente colaboración para el desarrollo de políticas en salud y trabajo en estas (Cf. Disposición Final cuarta).

108 Vid. Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA (BOE de 3 de noviembre de 2025, núm. 264) (Cf. artículo 15).

109 Especial mención merece el II Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE de 3 de abril de 2025, núm. 81), que prevé establecer en colaboración con la representación de las personas trabajadoras los planes que se consideren más eficaces para tratar de reducir el porcentaje de absentismo de la plantilla. Ello es así porque las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad (Cf. artículo 44). En la misma línea vid. Convenio colectivo del sector de hostelería de Sevilla para el período 2025-2028 (BOP de Sevilla de 30 de mayo de 2025, núm. 102) (Cf. artículo 23).

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

algún convenio es la propia parte social la que se compromete a estimular la reducción del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad, por considerar ambos temas de gran importancia para el desarrollo económico y social del país, sobre la base de solucionar las diversas causas reales que las producen, considerando que dicho aumento de productividad puede representar nuevos puestos de trabajo con la mejora de las condiciones laborales de los ya existentes<sup>110</sup>.

También existen convenios con regulaciones que profundizan en la participación con grandes dosis de originalidad. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Zaragoza<sup>111</sup>, tras vincular directamente la productividad y el absentismo, al considerar que el absentismo es uno de los principales factores que incide en la productividad, reconoce un papel relevante a la participación de la representación de las personas trabajadoras, al prever, entre otras medidas, que se establecerá, con la participación de la representación de las personas trabajadoras el nivel del índice de productividad que se considerará como normal (Cf. artículo 6). Precisamente, dada la negativa incidencia del absentismo en la productividad, se acuerdan importantes medidas (Cf. artículo 7)<sup>112</sup>. En la misma línea, vinculando productividad y absentismo, el Convenio colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga<sup>113</sup>, en primer lugar, dispone que en cada empresa se podrá establecer un sistema de incentivos o tabla de rendimientos a iniciativa de cualquiera de las partes, matizando que cuando no exista acuerdo entre ellas, se podrá acudir a la comisión paritaria que actuará de árbitro y tratará de

<sup>110</sup> Convenio Colectivo de Construcción de Bizkaia para los años 2025-2027 (BOP de Bizkaia de 18 de diciembre de 2025, núm. 242) (Cf. Disposición Adicional tercera).

<sup>111</sup> BOP de Zaragoza de 25 de octubre de 2025, núm. 246.

<sup>112</sup> (a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa adecuada; (b) hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso, con el compromiso de aplicar los convenios de la OIT; (c) consultar a la representación de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras; (d) cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, pero con la matización de que no serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos: matrimonio; nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; traslado de domicilio habitual; por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal; realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses; las ausencias derivadas de hospitalización; las ausencias debidas a accidente laboral; las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras; los permisos por nacimiento y cuidado del menor de los progenitores; los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del TRLET, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos; (e) negociar en las unidades de contratación medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal; (f) posibilidad de negociar medidas para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), a partir de los criterios básicos que se detallan expresamente; (g) recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes; (h) acordar a necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

<sup>113</sup> BOP de Málaga de 5 de diciembre de 2025, núm. 233.

evitar abusos; en segundo lugar, teniendo en cuenta la incidencia que el absentismo tiene en la marcha de las empresas, se establece que cuando se produzcan abusos en esta materia, las partes podrán dirigirse a la comisión paritaria para que intente su solución (Cf. artículo 33).

- b. La protección de la salud como medida contra el absentismo. Un claro ejemplo de la consideración de este elemento es el Convenio colectivo de Bosch Service Solutions, SAU, para los centros de trabajo de Huarte y Zaragoza 2026-2030<sup>114</sup>, pues contempla, en su artículo 33, el denominado «absentismo médico», entendiéndose por tal «todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral y permisos médicos». El valor de lo regulado al respecto reside en que se pone el acento en la salud, y desde una perspectiva plenamente preventiva, partiendo de la idea de que «un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades de presente y futuro». Por ello, la empresa adquiere el compromiso de trabajar «más específicamente, a través de todos los departamentos y áreas implicadas, con el fin de que el índice de absentismo médico se reduzca y se mantenga en los valores más bajos posibles, controlando tanto el absentismo que puede producirse por motivos estrictamente profesionales y que requiere los correspondientes estudios técnicos/as, ergonómicos, higiénicos y ambientales, como el posible fraude que se puede dar en este tema a través de la simulación de la enfermedad o la prolongación de los procesos más allá de lo que se estima oficialmente según el diagnóstico correspondiente, y sea cual sea el motivo oculto del fraude». Además, desde el punto de vista participativo y formativo, se adelanta que dicho trabajo «se compartirá también con los delegados de prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y a fin de que el índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y, en cualquier caso, los índices de absentismo del centro de trabajo». Del mismo modo, la empresa «procurará implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud donde se recojan e implementen todas las iniciativas al respecto».

En la misma línea, también otros convenios inciden en la importancia de velar por la salud de las personas trabajadoras<sup>115</sup>.

114 BOE de 17 de enero de 2026, núm. 15.

115 Por ejemplo, el VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 de mayo de 2025, núm. 119), al objeto de incidir en un control eficaz del absentismo y dado las repercusiones sociolaborales que unos índices elevados suponen para la consolidación de cargas de trabajo, atracción de nuevos programas y proyectos, estabilización y reducción de costes, todo ello unido al bienestar y la salud de las personas trabajadoras, adopta una serie de medidas, entre las que se encuentra el compromiso de analizar las causas de reiteración, con la finalidad de ayudar a estas personas trabajadoras a mejorar su salud (Cf. artículo 27.4). El Convenio colectivo sectorial para las industrias de derivados del cemento de Álava años 2024-2026 (BOP de Álava de 13 de junio de 2025, núm. 66), bajo la rúbrica «Control del absentismo», tras el reconocimiento por las partes firmantes de que el absentismo supone un importante problema, establece que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes aspectos: la presentación y presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa para una adecuada y eficaz protección de la salud de las personas trabajadoras. A su vez, los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser informados sobre aquellas decisiones relativas a la utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud de la persona trabajadora (Cf. artículo 71). El Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU (BOE de 29 de diciembre de 2025, núm. 313), establece distintas medidas relacionadas con la salud del personal. Así, con objeto de tratar de agilizar

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- c. La evaluación del desempeño para desincentivar el absentismo laboral injustificado. Esta forma de combatir el absentismo se contempla, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España<sup>116</sup>, cuando se regula y diseña la evaluación de desempeño para garantizar una justa evaluación del desempeño de las personas trabajadoras. Así, entre los criterios objeto de evaluación de desempeño se incluye no haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4 %, por causa de licencias no retribuidas y faltas no justificadas (Cf. artículo 16.4).
- d. Los límites para poder cobrar complementos por incapacidad temporal en función del absentismo existente en el centro de trabajo o empresa (absentismo colectivo) o del absentismo en que incurre cada persona trabajadora (absentismo individual). Esta medida puede ser útil para desincentivar las incapacidades temporales fraudulentas o incluso innecesarias por alargarse más allá de lo necesario, en la medida en que se prevé un complemento por incapacidad temporal siempre que no se superen unos determinados niveles de absentismo por incapacidad temporal en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de que se trate (absentismo colectivo). Se transmite así a las personas trabajadoras la necesidad de actuar de manera responsable y solidaria en la lucha contra el absentismo fraudulento o innecesario en materia de incapacidades temporales, pues si se evitan estas causas de absentismo aumentan las posibilidades de cobrar el complemento<sup>117</sup>. También se prevén mecanismos para evitar la situación fraudulenta de estar de baja y cobrar el correspondiente complemento, al tiempo que se trabaja al margen de la empresa en cuestión<sup>118</sup>. En ocasiones, los convenios exceptúan del límite marcado por el

---

en la medida de lo posible aquellas pruebas médicas que necesite realizar alguna persona de la plantilla, el servicio médico de la empresa podrá ofrecer los servicios de que disponga a quienes estén en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral. Además, dentro del plan de acción contra el absentismo, se prevé que: (a) Quien esté en situación de incapacidad temporal, atenderá las llamadas del Servicio Médico de la empresa; (b) la empresa podrá proponer a quien esté en situación de incapacidad temporal, un cambio de puesto, temporal, compatible con su dolencia; (c) la empresa realizará campañas de promoción de la salud (Cf. apartado 9).

<sup>116</sup> BOE de 2 de agosto de 2025, núm. 185.

<sup>117</sup> En este sentido, resulta de interés el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 9 de enero de 2026 núm. 8). Así, se establece que se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente: horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado / Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de personas trabajadoras de plantilla x 100. De este modo, si el índice de absentismo fuera igual o inferior al 3 % tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora en los términos fijados en el propio Convenio para la incapacidad temporal derivada de riesgos profesionales a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. Además, en los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 % desde el primer día, mientras dure la hospitalización (Cf. artículo 105.2). Con la misma finalidad, el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2024-2027 (Diario Oficial de Extremadura, de 27 de febrero de 2025, núm. 40), determina que la comisión paritaria se encargará anualmente de analizar las consecuencias que las prestaciones complementarias a la incapacidad temporal que se prevén en el Convenio producen en el absentismo en las empresas, de modo que las mismas se modificarán en el próximo Convenio colectivo si producen un incremento significativo del absentismo en las empresas (Cf. artículo 22). El Convenio Colectivo de la empresa Rothenberger, S.A.U. 2024-2027 (BO del País Vasco de 20 de octubre de 2025, núm. 199) la empresa opta por complementar hasta la totalidad del salario (prima incluida) las bajas por enfermedad común a partir del cuarto día y hasta el vigésimo día de baja, siempre y cuando el absentismo total en la empresa no supere el 5 % (Cf. artículo 18).

<sup>118</sup> Vid. El Convenio colectivo provincial, del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 (BOP de León de 22 de julio de 2025, núm. 137) (Cf. artículo 36).

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

absentismo colectivo aquellas bajas que se producen después de un determinado período de tiempo ininterrumpido de meses sin haber estado de baja<sup>119</sup>. Pero también cabe establecer un límite en función del absentismo individualmente considerado por cada persona trabajadora<sup>120</sup>. Igualmente, hay convenios colectivos que consideran tanto el absentismo colectivo como el individual para limitar el complemento por incapacidad temporal<sup>121</sup>. Incluso hay convenios que no limitan, sino que reducen el complemento a partir de determinados niveles de absentismo colectivo<sup>122</sup>, o que aun considerando tanto el absentismo colectivo como el individual para suspender cautelarmente el cobro del complemento, exceptúan dicha suspensión y permiten, por tanto, el cobro de los complementos si tras el análisis oportuno, se acredita que concurren circunstancias de considerable gravedad (tomando como referencia el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio<sup>123</sup>) que justifiquen dicho cobro<sup>124</sup>. Asimismo, algunos convenios recurren al artículo 20.4 del TRLET para controlar la veracidad del absentismo por incapacidad temporal que trae causa de riesgos comunes, condicionando el mantenimiento de los complementos de la prestación económica por incapacidad temporal al consentimiento de la persona trabajadora para la realización de la revisión médica<sup>125</sup>. Finalmente, existen convenios

119 Es el caso del Convenio colectivo de la empresa Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra (BO de Navarra de 24 de febrero de 2025, núm. 37) (Cf. art.40).

120 Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Wold Duty Free Group, SA (BOE de 9 de enero de 2026, núm. 8), respecto a las bajas médicas por riesgos comunes prevé, siempre que estas no vengan derivadas de enfermedad crónica diagnosticada ni de accidente no laboral con hospitalización, que la empresa no abonará el complemento de incapacidad temporal a partir de la quinta baja en que incurra la persona trabajadora dentro del año natural (Cf. artículo 38.2). En esa misma línea, vid. el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 11 de marzo de 2025, núm. 60). Este convenio, después de concretar lo que se considera absentismo, establece que, para reducirlo, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal. Se matiza, además, que tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que la persona trabajadora hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre. Además, se prevé que el destino que se dé al importe de estos fondos que se crearán con el complemento dejado de percibir por las personas afectadas, se decidirá con la participación de los representantes de las personas trabajadoras en reunión dedicada a tal fin, en el primer trimestre del año sobre todo el año anterior (Cf. artículo 61). El Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 6 de agosto de 2025, núm. 188) elimina el complemento por periodos breves de absentismo debidos a incapacidad temporal, al establecer que, a partir de la primera baja, respecto a la segunda y tercera baja consecutivas la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. Pero también limita la duración en la que se puede percibir el complemento en los supuestos en los que la duración de la incapacidad temporal se alargue por tiempos de espera para el control de la Seguridad Social más allá del tope de los 18 meses legalmente establecidos, al establecer que a partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100 y hasta un máximo de 18 meses las prestaciones sujetas a cotización a las que obligatoriamente tuviera derecho la persona trabajadora (Cf. artículo 39).

121 Vid. VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU (BOE de 29 de enero de 2025, núm. 25) (Cf. artículo 81); VI Convenio Colectivo del grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE de 4 de agosto de 2025, núm. 186) (Cf. Disposición Adicional segunda).

122 III Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE de 8 de enero de 2025, núm. 7) (Cf. artículo 26).

123 BOE de 30 de julio de 2011, núm. 182.

124 Vid. Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 de mayo de 2025, núm. 119) (Cf. artículo 27). En la misma línea, el Convenio colectivo del grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE de 6 de agosto de 2025, núm. 188), establece que los complementos hasta el 100 % del salario se abonarán siempre que el absentismo por los conceptos de enfermedad y accidente sea inferior al 3 %, salvo las enfermedades de duración superior a seis meses en las que se abonará siempre (Cf. artículo 36).

125 Vid. Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (BOE de 11 de septiembre de 2025, núm. 219) (Cf. artículo 35).

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

que condicionan la ampliación de la plantilla en términos de estabilidad a que el absentismo en el centro de trabajo no supere un determinado porcentaje, siempre y cuando la situación sea de crecimiento económico<sup>126</sup>.

- e. El control sobre el absentismo por parte del empresario, principalmente, a través de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Existen convenios que contemplan expresamente el control y seguimiento de las situaciones que dan lugar al absentismo, especialmente en lo que se refiere a la incapacidad temporal<sup>127</sup>.
- f. La creación de complementos, pluses o bonos específicos para combatir el absentismo. Cada vez más convenios colectivos optan por regular estos incentivos salariales para evitar el absentismo laboral bajo distintas denominaciones y fórmulas en consonancia con el concepto de absentismo laboral que se propone en este estudio<sup>128</sup>.

126 Así, el Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE de 1 de octubre de 2025, núm. 236), establece que aquellos puestos de trabajo que hayan sido cubiertos mediante personal con contratos de duración determinada, tanto por ETT como en plantilla, durante un periodo superior a 48 meses, se consolidarán como puestos fijos en la compañía, siempre y cuando el absentismo en el centro de trabajo no supere el 2% y la Compañía se encuentre en situación de crecimiento económico durante los últimos tres años (Cf. artículo 10.8).

127 Vid. Convenio colectivo de trabajo del sector de los panaderos de la provincia de Tarragona, para los años 2023 y 2024 (BO de Tarragona de 3 de marzo de 2025) (Cf. artículo 33).

128 Así, el Convenio Colectivo del sector de Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 28 de febrero de 2025, núm. 26), regula el «bono presentismo laboral» con el fin de premiar por empresa la presencia de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo. Dicho complemento se abonará a las personas trabajadoras de cada empresa, de manera semestral, los meses de enero y de julio, si se cumplen los siguientes objetivos: (a) Si el absentismo laboral en la empresa es inferior al 5%, cada persona trabajadora de dicha empresa cobrará en concepto de bono presentismo un 3% de su salario (salario base, complemento *ad personam*, y pagas extras) del semestre anterior completo; (b) Si el absentismo laboral en la empresa es superior al 5%, pero inferior al 8%, cada persona trabajadora de dicha empresa cobrará en concepto de bono presentismo un 2,5% de su salario (salario base, complemento *ad personam*, y pagas extras) del semestre anterior completo; (c) Si el absentismo laboral en la empresa es superior al 8%, pero inferior al 10% cada persona trabajadora de dicha empresa cobrará en concepto de bono presentismo un 2% de su salario (salario base, complemento *ad personam*, y pagas extras) del semestre anterior completo. En ningún caso el bono presentismo puede superar el coste económico que le suponga el absentismo laboral a las empresas en cada semestre del cómputo, garantizando como mínimo el 1,5% en cualquier caso. La empresa tendrá que enviar a la comisión de seguimiento y a la RLPT los datos justificativos de la situación descrita en el mes inmediatamente siguiente a las fechas indicadas en este artículo (junio y diciembre). La comisión de seguimiento tendrá un mes para reunirse y resolver la petición de no abono del plus; sino se contrastase que concurre causa para no pagarlo, la consecuencia será que tendrán que abonarse los % que correspondan en cada caso, y si se comprueba que sí concurren no procederá su abono quedando convalidada la decisión de la empresa en tal sentido. Los cómputos para determinar el periodo de cálculo son: el primer semestre del año (de enero a junio), y del segundo semestre del año (de julio a diciembre). Para la obtención del bono presentismo no se contabilizarán los casos de absentismo laboral por contingencias profesionales, ni las hospitalizaciones en las contingencias comunes, por el número total de días cotizados. A tal efecto se creará una comisión de seguimiento que será nombrada por la comisión negociadora del convenio colectivo. Dicha comisión elaborará un informe semestral de la situación, e informará a las diferentes empresas, con el fin de valorar la obtención o no del mencionado bono (Cf. artículo 25). El II Convenio Colectivo del Grupo AENA (BOE de 30 de julio de 2025, núm. 182) regula el «incentivo de cumplimiento de jornada», de percepción mensual, que tiene por objetivo fomentar la reducción del absentismo laboral y se abonará a cada persona trabajadora siempre que no tenga más de una ausencia al mes. No obstante lo anterior, en el caso de que en el periodo de un trimestre natural no se superen tres ausencias, se abonará el complemento de aquellos meses correspondientes al periodo en los que se hubiera superado el límite de una ausencia mensual. No se considerarán ausencias a efectos de este complemento: las incapacidades temporales, los permisos por nacimiento, las vacaciones, los permisos retribuidos y las ausencias motivadas y previstas por el artículo 68.e) del TRLET, así como hasta dos horas por visitas médicas en el mes natural, que podrán regularizarse dentro del trimestre, si no se superan 6 horas de ausencia en dicho periodo. El importe de este complemento se percibirá a mes vencido (Cf. artículo 154). El Convenio colectivo provincial, del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 (BOP de León de 22 de julio de 2025, núm. 137) regula el «plus de reducción de absentismo», de forma y manera que desde el 1 de enero de 2024 todos los conductores percibirán un plus anual establecido en las tablas salariales del presente Convenio, a abonar en la nómina de enero del año siguiente, siempre que el promedio de absentismo por contingencias comunes de ese año en la empresa sea un 30% inferior al promedio de absentismo de los dos años naturales anteriores habido en la misma. El plus será proporcional al tiempo de alta en la

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- g. Los planes de igualdad como mecanismo para combatir el absentismo de género. El diagnóstico de situación a partir del cual debe elaborarse todo plan de igualdad se aprovecha por determinados convenios colectivos para observar el efecto del absentismo en las mujeres, pudiendo dar lugar, en función del resultado, a introducir en el plan de igualdad medidas que contrarresten el absentismo por género, que resulta perjudicial para las mujeres<sup>129</sup>.
- h. La no consideración de absentismo laboral de las ausencias debidas a protección frente a la violencia de género. En ese sentido, existen convenios que determinan que las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. Se concreta, además, que la situación de violencia de género ejercida sobre las personas trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Asimismo, será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la persona trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud<sup>130</sup>.
- i. Una estrategia integral para combatir el absentismo laboral, que combina compromiso del personal, medidas organizativas de la plantilla, controles médicos estrictos y vinculaciones económicas<sup>131</sup>. Desde la lógica que inspira la postura que se defiende en este estudio, esta

---

empresa sin computarse en el mismo las situaciones de baja (Cf. artículo 17.9). El Convenio colectivo del sector del servicio de ayuda a domicilio de las Illes Balears regula el «plus de asistencia», conforme al cual la persona trabajadora que cuente con una antigüedad mínima de un año y que no haya tenido ningún día de absentismo durante el año, exceptuando las faltas de asistencia derivadas de incapacidad temporal, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias retribuidas, tendrá derecho a percibir un premio como complemento salarial que se denominará plus de asistencia. En el caso que la persona trabajadora no permaneciera de alta durante la totalidad del tiempo del devengo del plus de asistencia, tendrá derecho a percibir el importe proporcional a los días que haya estado de alta en la empresa durante el periodo de devengo (Cf. artículo 30). El Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de la comunidad de Madrid para los años 2025 y 2026 (BO de la Comunidad de Madrid de 31 de diciembre de 2025, núm. 311), regula el «plus de actividad y asistencia», que se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el artículo 23 del presente Convenio. En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el Plus de Actividad y Asistencia, siempre que efectivamente se recuperen. Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellas personas trabajadoras que por razones a ellas mismas imputables no lo hayan alcanzado. De especial relevancia es que, con objeto de combatir el absentismo se establece que aquella persona trabajadora que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privada del equivalente a tres días de Plus de Actividad y Asistencia por cada una de las faltas injustificadas (Cf. artículo 29, apartados 1 y 2).

129 Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo para el Sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2025-2028 (BO de Cantabria de 27 de enero de 2026, núm. 17), establece que el diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, sobre la siguiente cuestión: niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras (Cf. artículo 35).

130 Vid. VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 1 de octubre de 2025, núm. 236) (Cf. artículo 48.5).

131 Ampliamente sobre la implantación de programas de gestión integral del absentismo laboral vid. García Viña, J., *El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva*, Aranzadi LA LEY, Madrid, 2025, págs. 222-240.

sería la mejor de las opciones para combatir el absentismo laboral. Al respecto, se considera modélico el Convenio colectivo de la Sociedad Pública Euskotrenbideak / Ferrocarriles Vascos, S.A.U.<sup>132</sup>. Así, este convenio contempla las siguientes medidas: (a) Compromiso y objetivos generales: desde el inicio, se establece como un compromiso explícito de todo el personal afectado el trabajar para lograr una disminución del absentismo (Cf. artículo 5.2). Este objetivo se refuerza mediante la creación de planes específicos para abordar la seguridad en la circulación y fomentar una empresa saludable (Cf. Disposición Adicional duodécima); (b) Organización y dimensionamiento de la plantilla: para evitar que el absentismo afecte la calidad del servicio, la empresa integra esta variable en su planificación: (b.1) Cálculo de la plantilla: el dimensionamiento de la plantilla fija se realiza teniendo en cuenta el absentismo derivado de enfermedad y accidentes de trabajo, siguiendo criterios específicos de evolución histórica (Cf. artículo 10 y Disposición Adicional duodécima); (b.2) Rotación en la cobertura: la Planificación Anual del Servicio (PAS) debe incluir de forma rotatoria la cobertura del absentismo para que esta carga de trabajo sea equitativa entre todo el personal (Cf. artículo 20); (b.3) Contrataciones temporales: se autoriza el uso de bolsas de trabajo externas para realizar contrataciones temporales destinadas específicamente a cubrir situaciones de incapacidad temporal de larga duración o puntas de absentismo (Cf. Disposición Adicional primera); (c) Medidas de control y verificación médica: el convenio otorga a la empresa facultades estrictas para verificar la veracidad de las ausencias por salud: (c.1) Verificación domiciliaria o en dependencias: el Servicio Médico de la empresa puede verificar el estado de enfermedad o accidente en el domicilio del trabajador o en sus dependencias en un plazo de 48 horas desde el conocimiento de la baja (Cf. artículo 56.1.a); (c.2) Obligación de comparecencia: el personal en situación de incapacidad temporal debe someterse a los chequeos, exámenes y prescripciones que el Servicio Médico estime oportunos (Cf. artículo 56.1.b); (c.3) Sanción por obstrucción o fraude: la negativa a la verificación o la inobservancia de las órdenes médicas conlleva la pérdida del complemento de empresa que iguala la prestación de la Seguridad Social al 100 % del salario (Cf. artículo 56.1.c). Además, el fraude en el estado de enfermedad o accidente se tipifica como motivo de despido (Cf. artículo 56.1.e); (d) Incentivos económicos y vinculación a la asistencia: el sistema retributivo está diseñado para que la presencia efectiva tenga un impacto directo en los ingresos: (d.1) Complemento por objetivos: la bolsa económica vinculada a resultados se abona tras valorar parámetros individuales, donde el cumplimiento de jornadas es clave (Cf. artículo 69); (d.2) Exclusión de pluses en periodos de baja: conceptos como la retribución variable por sábados, domingos y festivos, así como el plus de turnicidad, no se abonan en situaciones de incapacidad temporal, percibiéndose solo por días de trabajo efectivo (Cf. artículos 69 y 87); (d.3) Primas únicas de residencia: en las residencias laborales (donde se aplica este sistema, el personal deja de percibir la prima por cada día que esté en situación de incapacidad temporal (Cf. artículo 86 y Disposición Adicional decimotercera); (d.4) Reducción de jornada por

132 BO del País Vasco de 16 de enero de 2026, núm. 10.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

objetivos de absentismo: se establece un sistema de incentivos donde se añaden 10 horas de reducción anual de jornada por cada punto que se logre reducir el absentismo por enfermedad común en el cómputo anual global (Cf. Disposición Adicional duodécima); (e) Medidas de acción social y permisos condicionados: el disfrute de ciertos beneficios está condicionado a la baja incidencia de ausencias: (e.1) Días de libranza por antigüedad: para disfrutar de los días adicionales de vacaciones por tener 18 o 25 años de antigüedad, el trabajador no debe haber superado los 6 días de incapacidad temporal por enfermedad común en el año anterior (Cf. artículo 38); (e.2) Premio de permanencia: el cómputo y disfrute de premios por años de servicio también se ve afectado por la trayectoria de asistencia del trabajador (Cf. artículo 116); (f) Régimen disciplinario: el convenio clasifica las conductas relacionadas con el absentismo injustificado como faltas sancionables: (f.1) Faltas leves: hasta cuatro faltas injustificadas de puntualidad en un mes (Cf. artículo 120.1); (f.2) Faltas graves: tres ausencias injustificadas en 30 días o la simulación de enfermedad para faltar al trabajo (Cf. artículo 121.8 y 121.10); (f.3) Faltas muy graves: más de tres ausencias injustificadas en 90 días o la falsificación de certificados médicos para justificar la inasistencia (Cf. artículo 122.1).

Hasta aquí llega el análisis de aquellos elementos para combatir el absentismo laboral que se recogen en distintos convenios colectivos y que se han considerado en consonancia con el concepto de absentismo laboral propuesto en este estudio. Sin embargo, no es menos cierto que todavía perduran muchos convenios colectivos que se alejan de ello y que, incluso, en ocasiones, van en contra de los criterios legales y jurisprudenciales imperantes en la actualidad. El principal motivo por lo que, a tenor de ello, cabe hablar de regulaciones polémicas, se debe a la consideración de situaciones de incapacidad temporal como parte inherente al absentismo laboral<sup>133</sup>. En estrecha relación con esto, también existen convenios que consideran la incapacidad temporal a los efectos de determinar el alcance del absentismo para posibilitar o no el cobro de complementos, pluses o bonos específicos para combatir el absentismo<sup>134</sup>.

133 Vid. Convenio Colectivo del Sector de Automoción en la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 18 de febrero de 2025, núm. 33) (Cf. artículo 12). El Convenio colectivo de ámbito provincial para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras de la provincia de Burgos (BOP de Burgos de 19 de marzo de 2025, núm. 54), se refiere a la incapacidad temporal derivada de riesgos comunes (Cf. artículo 15). En el mismo sentido, vid. Convenio Colectivo para el Sector de la Madera de la provincia de Teruel para los años 2023 a 2025 (BOP de Teruel de 26 de marzo de 2025, núm. 59) (Cf. artículo 27).

134 Vid. Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA (BOE de 16 de abril de 2025, núm. 92), como consecuencia del concepto amplio de absentismo (Cf. artículo 39). Vid. también, Convenio colectivo, ámbito provincial, para el sector industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de León, años 2024-2026 (BOP de León de 26 de junio de 2025, núm. 120) (Cf. artículo 13); Convenio colectivo de F. Faiges, SL (BOE de 8 de julio de 2025, núm. 163) (cfr- artículo 19); Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Valencia (BOP de Valencia de 18 de noviembre de 2025, núm. 221) (Cf. artículo 13.bis). El Convenio Colectivo del sector de Industrias de Panadería de Albacete 2024/2027 (BOP de Albacete de 21 de marzo de 2025, núm. 33) (Cf. Disposición Adicional cuarta), considera las incapacidades temporales derivadas de riesgos comunes. En el mismo sentido vid. Convenio colectivo del sector Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros de la Provincia de Zaragoza para los años 2023 a 2025 (BOP de Zaragoza de 5 de abril de 2025, núm. 78) (Cf. artículo 26); Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera y el Mueble de Córdoba para los años 2025 y 2026 (BOP de Córdoba de 19 de mayo de 2025, núm. 95) (Cf. artículo 14); Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector industria de la madera de León –segunda transformación– para los años 2025-2027 (BOP de León de 26 de junio de 2026, núm. 120) (Cf. artículo 47); Convenio colectivo para el sector de “carpintería, ebanistería y varios” del principado de Asturias (BO del Principado de Asturias de 2 de diciembre de 2025, núm. 232) (Cf. artículo 27).

## 4. A MODO DE CONCLUSIÓN Y PROPUESTA FINAL

Se debe avanzar en una concepción de absentismo laboral que supere la visión meramente económica o estadística, según la cual es absentismo cualquier ausencia en el trabajo. Efectivamente, una definición tan amplia es insuficiente porque difumina el aspecto de la conducta de la persona trabajadora.

Por ello, debería apostarse por considerar absentismo laboral exclusivamente aquel que se produce por situaciones injustificadas o que, siendo justificadas, podrían ser evitables. Lo injustificado comprende toda ausencia que se sitúa al margen de lo permitido por las normas legales o colectivas. Esto incluye ausencias graves, voluntarias y fraudulentas, calificadas a veces como «actos de rebeldía». Lo evitable, dentro de lo justificado, se refiere a ausencias que tienen una causa legal pero cuya raíz podría haberse atajado. Ejemplos de esto son las bajas por accidentes o enfermedades profesionales derivadas de una vulneración de la normativa de prevención de riesgos por parte del empresario, o aquellas ausencias prolongadas por la «congestión» de los servicios sanitarios que retrasa la reincorporación. También encajaría aquí, como absentismo presencial, el incumplimiento de funciones estando presente en el puesto (presentismo), ya sea por causas injustificadas (como el «absentismo virtual» en redes sociales) o justificadas pero tratables (como la procrastinación derivada de riesgos psicosociales).

En consecuencia, debe excluirse del concepto negativo de absentismo el tiempo que constituye un derecho social (permisos, licencias, formación o suspensiones por contingencias protegidas) que no sea fraudulento.

A partir de esta conceptualización sobre el absentismo laboral se propone que los empresarios tengan en cuenta una serie de indicadores e instrumentos para, respectivamente, identificar y combatir las causas raíz del fenómeno. Más concretamente, se trata de los indicadores e instrumentos que se expondrán a continuación.

### 4.1. Indicadores para identificar el absentismo laboral

#### a. Indicadores de absentismo injustificado

- a.1. Tasa de ausencias no normativas: porcentaje de horas perdidas por causas que no entran en ningún supuesto legal o de norma colectiva.
- a.2. Índice de «actos de rebeldía»: seguimiento de bajas o ausencias que coinciden con la apertura de expedientes disciplinarios, apertura de procesos de mediación o periodos de alta conflictividad laboral.
- a.3. Frecuencia de «absentismo virtual»: medición (mediante control tecnológico) del tiempo dedicado a tareas ajenas al puesto, como redes sociales o WhatsApp, durante la jornada.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

### b. Indicadores de absentismo evitable

b.1. Índice de siniestralidad por incumplimiento preventivo: proporción de bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional donde se acredite una falta de medidas de prevención de riesgos laborales o una organización del trabajo deficiente.

b.2. Indicador de «congestión» sanitaria: días de baja que exceden el tiempo estimado de recuperación debido exclusivamente a la demora en listas de espera de especialistas o tratamientos.

b.3. Tasa de procrastinación por riesgo psicosocial: evaluación de retrasos sistemáticos en tareas prioritarias vinculados a un clima laboral de estrés o ansiedad, lo que obliga a medidas preventivas organizacionales.

### c. Indicadores de perfil y entorno (variables organizacionales y personales)

c.1. Mapa de riesgo por unidades organizativas: desglose del absentismo por departamentos o secciones para detectar si el problema es de liderazgo o de gestión del tiempo en grupos específicos.

c.2. Indicador de salud mental y género: seguimiento de la prevalencia de trastornos mentales, considerando que existe una mayor incidencia en mujeres, lo que puede requerir planes de igualdad y apoyo específicos.

c.3. Correlación con el ciclo económico y estabilidad: monitorización de cómo varían las tasas de ausencia según el tipo de contrato (indefinido vs. temporal) y la situación económica, ya que la inseguridad en el empleo tiende a disminuir el absentismo.

### d. Indicadores de control y fraude

d.1. Índice de fraude en incapacidad temporal: porcentaje de casos detectados (a través de Mutuas o detectives) donde la incapacidad temporal se utiliza como «refugio» para otras finalidades, como el cuidado de familiares o la picaresca para forzar despidos.

d.2. Efectividad del control de Mutuas: número de propuestas de alta médica tramitadas por las Mutuas ante sospecha de que la persona ya no está impedida para el trabajo.

En suma, estos indicadores permiten al empresario no solo medir el volumen de ausencias, sino objetivar el absentismo para actuar sobre sus causas reales (organizacionales, ambientales o personales) sin vulnerar los derechos de las personas trabajadoras.

## 4.2. Instrumentos para combatir el absentismo laboral

En lo que se refiere a los concretos instrumentos para combatir el absentismo laboral, en los términos conceptualizados en este estudio, y a la luz de los indicadores propuestos, se recomiendan los siguientes instrumentos, clasificados en diferentes ámbitos para combatirlo de manera más efectiva:

### a. Instrumentos disciplinarios y legales

a.1. Despido: es el instrumento más duro y con mayor efecto desincentivador. Pero solamente debe aplicarse ante ausencias graves, culpables, voluntarias e injustificadas. Así, el despido disciplinario sigue siendo una vía útil contra el absentismo injustificado o fraudulento. Tras la derogación de la letra d) del artículo 52 del TRLET no cabe el despido objetivo por absentismo, pero podría reformularse legalmente dentro de un equilibrio entre la necesidad de proteger la productividad y los derechos de igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras.

a.2. Suspensión de derechos económicos: si la persona trabajadora se niega a pasar los reconocimientos médicos programados por la empresa (según el artículo 20.4 del TRLET), el empresario puede suspender las mejoras voluntarias al subsidio de incapacidad temporal.

### b. Instrumentos preventivos y de motivación

b.1. Procesos de selección: seleccionar perfiles psicológicamente compatibles con el puesto para asegurar que las metas personales y las del trabajo coincidan.

b.2. Formación y clima laboral: la formación ayuda a adecuar las destrezas al puesto, mientras que cuidar el clima laboral evita la falta de motivación y la soledad, que son antesalas del absentismo.

b.3. Planes de movilidad sostenible: implementar medidas como el teletrabajo, transporte colectivo o movilidad activa (andar, bicicleta) para reducir el estrés del desplazamiento y prevenir accidentes.

b.4. Fidelización y «democracia económica o industrial»: reforzar el vínculo personal mediante la participación en beneficios y en la gestión de la empresa, creando «contratos psicológicos» basados en la confianza.

### c. Instrumentos Económicos y Retributivos

c.1. Pluses de asistencia o productividad: pueden utilizarse incentivos para premiar la presencia, siempre que respeten los principios de igualdad y no discriminación. Es lícito reducir un plus si la productividad baja por ausencias, pero no suprimirlo de forma discriminatoria por razones de salud.

c.2. Reducción de mejoras voluntarias: en casos de superarse ciertos índices de absentismo pactados en convenio, se puede reducir la cuantía de los complementos que la empresa paga por encima de la prestación de la Seguridad Social.

### d. Instrumentos de control y detección de fraude

d.1. Detectives privados: para «levantar el velo» ante sospechas de fraude en la incapacidad temporal, siempre bajo criterios de proporcionalidad y respetando la intimidad.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- d.2. Control mediante Mutuas: reforzar el papel de las Mutuas para que realicen un seguimiento desde el primer día de baja por riesgo común, pudiendo tramitar propuestas de alta médica si consideran que la persona trabajadora no está impedida.
- d.3. Visitadores y personal médico propio: utilizar médicos de empresa o visitadores a domicilio para verificar el estado real de la enfermedad o accidente.
- d.4. Registro de jornada y control tecnológico: herramientas esenciales para combatir el absentismo presencial (presentismo) y el «absentismo virtual» (uso de redes sociales en horas de trabajo).
- e. Instrumentos basados en la negociación colectiva
  - e.1. Protocolos de actuación inmediata: acuerdos para reestructurar el proceso productivo ante ausencias imprevistas y que estas causen el menor perjuicio posible.
  - e.2. Días de asuntos propios: reconocerlos para que las ausencias ya computadas en la jornada anual no engrosen negativamente las cifras de absentismo.
  - e.3. Participación de la representación de las personas trabajadoras: utilizar el derecho de información del comité de empresa sobre las estadísticas de absentismo para diagnosticar causas raíz y acordar medidas correctoras conjuntas.

## 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Alzaga Ruiz, I., "Extinción del contrato de trabajo por faltas justificadas de asistencia: Cálculo de los índices de absentismo tras la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero", *Revista Información Laboral*, núm. 3, 2015 (BIB\2015\1028).
- Alzaga Ruiz, I., "El absentismo del trabajador como causa de despido objetivo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150, 2011 (BIB\2011\434).
- Álvarez, H., Cabeza, J., Ferrando, C., Grau, C. y Trillo, F., "Derechos bajo sospecha", *NET21*, núm. 19, febrero 2026, disponible en: <https://www.net21.org/derechos-bajo-sospecha/>.
- Amaadachou Kaddur, F., "El peso del control del fraude y del absentismo laboral en el nuevo modelo de gestión de la IT: Una clara protagonista entre las entidades implicadas", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018.
- Arias Domínguez, A., "Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2024.
- Arias Domínguez, A., *Absentismo laboral*, Civitas, Madrid, 2013.
- Arrieta Idiakez, F.J., "Razones para fomentar el deporte en el trabajo y algunos ejemplos", *Derecho Social*, 26 de julio de 2024, disponible en: <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/07/26/razones-para-fomentar-el-deporte-en-el-trabajo-y-algunos-ejemplos/>.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- Arrieta Idiakez, F.J., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: un reto jurídico a desarrollar más allá de la actual legislación post Covid-19", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021.
- Banco de España, *Informe Anual 2024*, 20 de mayo de 2025, disponible en: <https://doi.org/10.53479/39867>.
- Beltrán de Heredia, I., "Despido y validez de la prueba del informe de detective privado (STS 25/5/2023)", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 13 de junio de 2023, disponible en: <https://ignasibeltran.com/2023/06/13/despido-y-validez-de-la-prueba-del-informe-de-detective-privado-sts-25-5-23/>.
- Caminal I Badia, M., "Prólogo", en Dahl, R.A., *La democracia económica. Una aproximación*, Hacer, Barcelona, 2002.
- Crespí Ferrol, M.M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.
- Crespí Ferriol, M.M., "Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 2, núm. 1, 2023.
- Dahl, R.A., *La democracia económica. Una aproximación*, Hacer, Barcelona, 2002.
- De las Heras Borrero, F.M., "El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico", *Revista de Política Social*, núm. 136, 1982.
- De Antonio García, M., "Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador", *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 57, núm. 223, 2011.
- Fernández Díez, A., "El absentismo laboral como causa de despido objetivo en la reforma laboral", *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2013 (BIB\2013\51981).
- Fernández Nieto, L.A., "El absentismo laboral y su relación con el auge de las agencias de detectives privados", *Diario LA LEY*, núm. 10860, 2025 (LA LEY 20238/2025).
- Ganaza Varga, J. y Valle Cabrera, R., "El absentismo como manifestación de un comportamiento individual", *Temas Laborales*, núm. 13, 1987.
- García Viña, J., *El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva. Con especial incidencia en la incapacidad temporal y en la salud mental*, Madrid, Aranzadi La Ley, 2025.
- García Viña, J., "¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?", *Estudios de Deusto*, vol. 58, núm. 1, 2010.
- Gimeno Díaz de Atauri, P., "La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?", *El Foro de Labos*, 16 de abril de 2024, disponible en: [https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/?utm\\_source=mailpoet&utm\\_medium=email&utm\\_source\\_platform=mailpoet&utm\\_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog\\_5](https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5).
- Goerlich Peset, J.M., "Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, de 20 enero", *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/>.
- Gómez Salado, M.A., *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 2019.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- Gómez Salado, M.A., "El despido objetivo por absentismo y la interpretación del supuesto no computable referido al «tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave», *Temas Laborales*, núm. 148, 2019.
- González Ortega, S., *Absentismo y despido del trabajador*, Aranzadi, Pamplona, 1983.
- González Rosselló, M., Mach, M. y Dolan, S.L., "El absentismo laboral en el sector manufacturero: una aproximación cualitativa", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 338, 2011.
- Gutiérrez Palacios, R., "La medida del absentismo laboral", *Revista de Trabajo*, núm. 72, 1983.
- Igartua Miró, M.T., "El absentismo laboral: prevención y control", *Documentación Laboral*, vol. I, núm. 134, 2025.
- López Gandía, J. y Toscani Giménez, J., *La reforma de las Mutuas*, Bomarzo, Murcia, 2015.
- López Vico, S., "La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025, de 20 de enero de 2025, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025.
- Marzal, A., *Empresa y democracia económica*, Guadiana, Madrid, 1976.
- Molina Navarrete, C., "Discriminación por discapacidad y despido por absentismo: una interpretación correctora a la luz del «Caso Ring»", *Temas Laborales*, núm. 130.
- Molinera Mateos J. y Molinera Ortiz, I., *Absentismo laboral. Técnicas y buenas prácticas para su control y reducción*, Fundación Confemetal, Madrid, 2023, 3ª edición.
- Monreal Bringsvaerd, E., "Control público de la incapacidad temporal y absentismo laboral: puntos de fricción", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012.
- Moreno Gené, J., "Cual Cid Campeador, la antigua causa de despido por absentismo sigue ganando batallas después de su derogación: la STS de 29 de marzo de 2022 proclama su adecuación a la normativa internacional", *IUSLabor*, núm. 2, 2022.
- Moreno Gené, J., "La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020.
- Morales Váñez, C., *El impacto de los riesgos psicosociales en el seno de las empresas*, Sepin, Madrid, 2024.
- Nova Melle, P., "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996.
- Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad (Fundación Deusto-Universidad de Deusto), *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en Euskadi y su impacto*, 2024, disponible en: <https://www.confebask.eus/sites/default/files/2024-11/20241107%20ORKESTRA%20Confebask.pdf>.
- Pérez del Prado, D., "Algunos puntos clave en el debate sobre el absentismo", *NET21*, núm. 22, marzo 2025, disponible en: <https://www.net21.org/algunos-puntos-clave-en-el-debate-sobre-el-absentismo/>.
- Porret Gelabert, M., "El absentismo laboral en la empresa española", *Revista Técnico Laboral*, vol. 34, núm. 131, 2012.
- Porret Gelabert, M., "La influencia del clima laboral sobre el absentismo laboral", *Revista Técnico Laboral*, vol. 28 núm. 109, 2006.

## EL ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS PARA COMBATIRLO

- Rojo Torrecilla, E., "Las medidas contra el absentismo no permiten discriminar por razón de enfermedad o de ejercicio de (algunos) derechos reconocidos legal y convencionalmente. Notas a la sentencia del TS de 16 de enero de 2026", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 4 de febrero de 2026, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/02/las-medidas-contra-el-absentismo-no.html>.
- Rojo Torrecilla, E., "A vueltas con la (pretendida) reducción por absentismo por vía convencional. Discriminación por razón de enfermedad o condición de salud. Notas a la sentencia de la AN de 26 de enero de 2026", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 29 de enero de 2026, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/01/a-vueltas-con-la-pretendida-reduccion.html>.
- Rojo Torrecilla, E., "¿Qué cabe en las cláusulas «anti absentismo»? Una nota a propósito de la sentencia del TS de 20 de enero de 2025", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 25 de febrero de 2025, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/02/que-cabe-en-las-clausulas-anti.html>.
- Rojo Torrecilla, E., "Las discrepancias entre el TSJ del País Vasco (sentencia de 22 de febrero de 2022) y el TS (12 de septiembre de 2023) sobre la valoración de la prueba de investigación privada realizada por la empresa sobre un trabajador y sus efectos jurídicos", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 3 de octubre de 2023, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/10/las-discrepancias-entre-el-tsj-del-pais.html>.
- Sala Franco, T., *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.
- Sala Franco, T., "Acerca del absentismo laboral", *Trabajo y Derecho*, núm. 49, 2019 (LA LEY 15180/2018).
- Samper Juan, J., "Absentismo laboral", en AA.VV. (Sempere Navarro, A.V., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Aguilera Izquierdo, R. Dirs.), *Enciclopedia Laboral Básica «Alfredo Montoya Melgar»*, Civitas, Madrid, 2009.
- Selma Penalva, A., "Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 282, 2025 (COM\2025\846).
- Selma Penalva, A., "¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025.