

Por qué crece el absentismo laboral y...

Introduzca texto a buscar



☒ Resaltar Todo

A A

## Relaciones laborales y prevención

# Por qué crece el absentismo laboral y por qué no se resolverá solo con despidos

Thibault Aranda, Javier

El absentismo laboral volvió a marcar máximos históricos en 2025 y se ha convertido en uno de los mayores retos para empresas y administraciones. Sin embargo, reducirlo exige algo más que medidas disciplinarias: requiere reformas públicas, cambios regulatorios y estrategias empresariales preventivas capaces de abordar un fenómeno complejo y multifactorial.



Javier Thibault Aranda

Consultor Abdón Pedrajas Littler

Profesor Titular Derecho del Trabajo UCM



El absentismo laboral volvió a crecer en 2025, marcando un nuevo máximo histórico. Una tendencia, acelerada tras la pandemia, que se ha convertido en el principal quebradero de cabeza para las empresas y en uno de los principales problemas socioeconómicos a los que se enfrenta la sociedad española. Y no procede entrar en debates conceptuales estériles, pues, a estas alturas, todos sabemos de qué hablamos: el fuerte incremento de las ausencias al trabajo por alteraciones de la salud, con millones de horas no trabajadas, la inseguridad generada en torno a esta situación y **la sospecha de abuso o fraude que progresiva y paulatinamente se ha ido extendiendo.**

Esta situación ha llevado a algunos a plantear la recuperación del despido por faltas intermitentes al trabajo. Algo que sería posible, siempre que esta medida no se configure de forma discriminatoria. Ahora bien, es ingenuo pensar que la mera recuperación de esta fórmula extintiva resolvería el problema del absentismo laboral.

Estamos ante un fenómeno complejo en el que intervienen factores personales (incluida la presencia de riesgo moral), empresariales (deficiencias en las relaciones y el clima laboral), públicos (colapso e ineficiencia en la gestión de la incapacidad temporal) y regulatorios (equiparación excesiva entre discapacidad y enfermedad). Por ello, **la estrategia no puede ser exclusivamente reactiva o extintiva;** exige combinar políticas públicas eficaces, herramientas legales adecuadas y actuaciones empresariales preventivas.



### Reformas necesarias en el sistema público y la regulación

Es urgente corregir algunas reformas legislativas recientes, precipitadas y mal orientadas. Los esfuerzos deben dirigirse, en primer lugar, a **reforzar la colaboración público-privada** para aliviar la carga asistencial y las listas de espera del Sistema Nacional de Salud, aprovechando los servicios de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social e, incluso, facultándolas para emitir altas directas en determinadas patologías traumatológicas por contingencias comunes.

En segundo lugar, **debe eliminarse cualquier automatismo en la concesión de bajas médicas** y reconocerse la posibilidad de emitir bajas flexibles o altas con medidas adaptativas. No toda alteración de la salud implica una incapacidad total para trabajar. Para ello, deberán coordinarse médicos de atención primaria o especialistas, empresa, a través del servicio médico y de prevención, y mutuas.

Asimismo, resulta imprescindible revisar la normativa antidiscriminatoria, que ha desvirtuado muchas cláusulas "antiabsentismo" de los convenios colectivos y **ha convertido la extinción del contrato en un terreno jurídicamente muy complejo**.



### Qué pueden hacer las empresas

Que la solución dependa en parte de terceros no significa que las empresas deban resignarse. La lucha contra el absentismo es un objetivo empresarial legítimo y urgente.

Es fundamental implementar políticas que promuevan la salud mental y el bienestar:

- Definir claramente funciones y responsabilidades.
- Gestionar adecuadamente la carga de trabajo.
- Evitar la falta de apoyos y recursos.
- Reforzar la comunicación y la participación.
- Promover la formación continua.
- Fomentar el equilibrio entre vida laboral y personal.

No obstante, no puede responsabilizarse exclusivamente a las empresas de un problema que es ante todo social. De ahí **la necesidad de integrar la salud mental en todos los niveles del sistema público de salud** y crear unidades especializadas en el INSS.

### Incentivos retributivos, un margen de maniobra limitado

Redefinir las políticas retributivas puede ayudar a reducir el absentismo, aunque el margen se ha reducido tras la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación.

Los incentivos por productividad deben adaptarse al tiempo trabajado, los pluses de asistencia deben abonarse proporcionalmente y los incentivos ligados a índices globales acaban premiando o penalizando por igual a quienes faltan y a quienes no. Además, los complementos de incapacidad temporal, bienintencionados en origen, **han resultado en muchos casos contraproducentes o económicamente inasumibles**.



### **Control y fraude, la importancia de la prueba**

En el absentismo, como en cualquier ámbito, pueden darse situaciones de fraude, por lo que es necesario reforzar el control.

Resulta recomendable protocolizar la justificación de ausencias, la notificación y la comunicación con el trabajador. Asimismo, las empresas pueden ejercer sus facultades de control:

- Verificar la enfermedad mediante reconocimientos médicos.
- Suspender complementos si el trabajador no acude.
- Detectar simulaciones mediante detectives privados o redes sociales, siempre respetando la intimidad.

La prueba será crucial, porque si no se acredita la falta, el despido puede ser declarado nulo.

### **Una estrategia proactiva y respetuosa con los derechos**

Se impone huir del pesimismo y adoptar políticas proactivas contra el absentismo a todos los niveles. Siempre con respeto a los derechos fundamentales y evitando cualquier discriminación, pues el actual marco normativo convierte el tratamiento desigual o el despido de una persona enferma en un riesgo jurídico elevado.