

Absentismo Laboral

Concepto, tipos
y cuestiones
a tener en cuenta



17 de julio de 2025

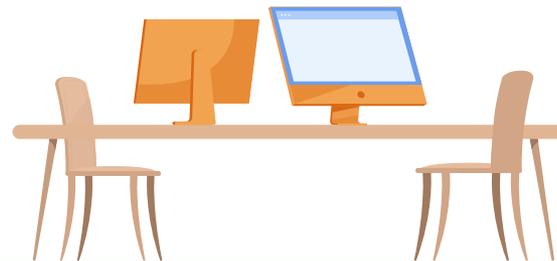
¿Qué es el absentismo laboral?

- **RAE:** Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.
- Puede ser **justificado** (enfermedad, permisos) o **injustificado** (sin causa acreditada).
- Dos **visiones** diferenciadas.
 - Empresarial
 - Sindical



Visión empresarial del absentismo

- **Inasistencia al trabajo**, total o parcial, durante la jornada laboral pactada ya sea justificado o no.
- Impacto económico: baja productividad, retrasos en proyectos, incidencia organizativa.
- Incremento de costes por sustituciones.
- Afectación a la imagen y cumplimiento contractual.



GREMI DE LA
CONSTRUCCIÓ
DE BARCELONA

BNFIX PICH
TAX · LEGAL · AUDIT · ADVISORY

Visión sindical del absentismo

- Solo ausencias no justificadas al trabajo.
- Defensa de derechos laborales: salud, conciliación, maternidad.
- Reflejo de problemas estructurales: clima laboral, sobrecarga.
- Negociación colectiva para equilibrio producción/derechos.



Tipos de absentismo

- **Justificado:**
 - IT CC / IT CP.
 - Permisos legales y reducciones de jornada (art. 37 y 68 ET y art. 47 CC)
 - Maternidad/paternidad.
- **Injustificado:**
 - Ausencias sin causa o sin justificación válida.

Licencias y permisos

Previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.**
- **Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario:**
 - Del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado (consanguinidad o afinidad).
 - También incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho y a personas convivientes que requieran cuidados efectivos.
- **De 3 a 6 días naturales (CC construcción) por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Licencias y permisos

- **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- **El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:**
 - incluyendo funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- **Para realizar funciones sindicales o de representación, conforme a lo establecido en el Estatuto (art. 68) .**
- **Para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable.** En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.
- Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista, con posterior justificación de los motivos de la ausencia y del tiempo utilizado en la visita médica (CC construcción)

Licencias y permisos

- **Hasta cuatro días** por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Licencias y permisos

- **Por el tiempo indispensable** para la realización de los actos preparatorios de la **donación de órganos o tejidos** siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **Lactancia de hijo menor de 9 meses:**
 - Derecho a 1 hora diaria (divisible en dos fracciones).
 - Posibilidad de acumulación en jornadas completas.
- **Nacimiento prematuro o ingreso del neonato tras el parto:**
 - Derecho a ausentarse hasta una hora diaria.
 - Posible reducción de jornada hasta un máximo de dos horas (con disminución proporcional del salario).

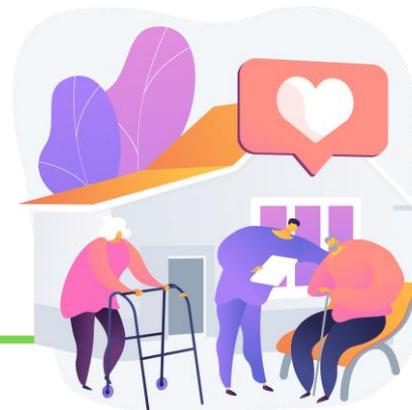
Licencias y permisos

- **Reducción de jornada por guarda legal:**
 - Para cuidado directo de menor de doce años, personas con discapacidad o cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida..
- **Por razones de violencia de género, sexual o víctimas terrorismo,** las trabajadoras tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Licencias y permisos

- **Por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



Absentismo injustificado

Medidas disciplinarias. (art. 54 ET y 79 y siguientes CC)

- **Falta Leve:**

1. Hasta 3 faltas de puntualidad en 1 mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.

Absentismo injustificado

Medidas disciplinarias. (art. 54 ET y 79 y siguientes CC)

- **Falta Grave:**

1. Más de 3 faltas de puntualidad en 1 mes o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.
3. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Absentismo injustificado

Medidas disciplinarias. (art. 54 ET y 79 y siguientes CC)

- **Falta Muy Grave:**

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de 3 meses o de 20, durante 6 meses.
2. Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros y/o compañeras o terceros.
4. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Cuestiones a tener en cuenta

- **Empresario acredita ausencia:**
 - Trabajador, la justificación.
- **Sanción:**
 - Avisos previos, según gravedad y reiteración.
- **Coste:**
 - Tiempo y dinero.



Cuestiones a tener en cuenta

- **Protección derechos fundamentales:**

La calificación judicial del despido puede ser de improcedente o nulo en función de si concurren o no indicios de discriminación por razón de enfermedad o discapacidad, y si la empresa justifica objetivamente la medida adoptada.

- La situación de IT no impide al empresario despedir al trabajador por hechos sancionables cometidos antes o durante la baja, siempre que concurren causas objetivas o disciplinarias justificadas.
- El despido será nulo si se acredita que la causa real de la extinción es la enfermedad o condición de salud del trabajador, y no existe justificación objetiva y razonable por parte de la empresa.
- La nulidad se presume cuando el trabajador aporta indicios de discriminación, correspondiendo a la empresa la carga de probar la existencia de causas ajenas a la enfermedad.

Cómo afrontar el absentismo

- **Justificado:**
 - gestión documental
 - seguimiento
 - adaptación del puesto
- **Injustificado:**
 - medidas disciplinarias
 - control de asistencia
 - cultura de responsabilidad



Solicitud revision situación IT

The screenshot shows the gencat website interface. At the top, there is a navigation bar with the gencat logo, a search icon, and links for 'Àrea privada', 'Contacte', and 'CA'. Below this is a secondary navigation bar with links for 'Inici', 'Temes', 'Seu electrònica', 'Tràmits', 'Situacions de vida', 'Generalitat', and 'Actualitat'. A breadcrumb trail indicates the current path: 'Inici > Tràmits > Tràmits per temes > Revisió de la situació d'incapacitat temporal (IT) a petició de les empreses'. The main content area features a large image of hands typing on a laptop. Overlaid on this image is a white box with the text 'Revisió de la situació d'incapacitat temporal (IT) a petició de les empreses' and a red 'Índex' button. Below this, there are three columns: 'QUI' (Qui) with 'Altres administracions | Empreses i professionals', 'COM' (Com) with 'Per Internet', and 'QUAN' (Quan) with 'En qualsevol moment'. A red 'Inicia' button is prominently displayed. To the right, there is a vertical list of circular icons, with the first one highlighted in red. A red arrow points from the left towards the 'Índex' button.

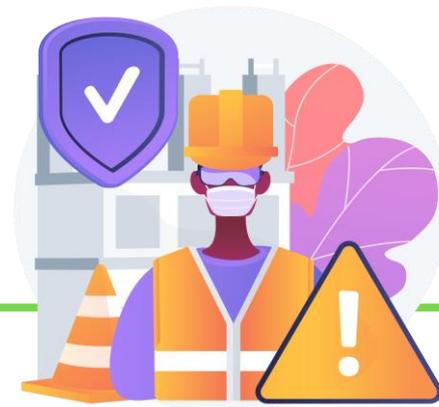
Què has de saber?



<https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Revisio-de-la-situacio-dincapacitat-temporal-IT-a-peticio-de-les-empreses>

Medidas para reducir el absentismo

- **Generales:**
 - clima laboral
 - prevención de riesgos
 - bienestar
- **Formación, descansos adecuados, incentivos por asistencia.**
- **Negociación colectiva**



Conclusión

- Reducir el absentismo implica **control e inversión en condiciones laborales**.
- Necesario **equilibrar derechos e intereses empresariales**.
- **Clave:**
 - **Colaboración con representantes de los trabajadores, mutuas y Administración.**



BNFIX PICH

TAX · LEGAL · AUDIT · ADVISORY



assessors@pich.bnfix.com · pich.bnfix.com

Barcelona · Madrid

T +34 933 012 022 · C/ Fontanella 21, 2n 1a



**GREMI DE LA
CONSTRUCCIÓ
DE BARCELONA**