

Desmontando el absentismo y otros seres imaginarios

Luis Zarapuz Puertas Gabinete

Director del Gabinete Económico de CCOO

Natalia Arias Pérez

Economista del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

16 de julio de 2026

(Absentismo: 1. Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. 2. Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo)

Recientemente han sido noticia unos datos alarmistas sobre absentismo laboral esgrimidos por Feijoo, el líder del Partido Popular, para culpabilizar a las personas de baja por enfermedad, acusarlas de ser unos “jetas” y anunciar abiertamente mano dura, recortes del derecho a la salud de los trabajadores, recorte de salarios y de la autonomía de la negociación colectiva como “soluciones” para corregir este abuso. Al menos ya no esconden cual es, y ha sido siempre, su verdadero objetivo.

Basta examinar los datos para comprobar que ese relato no se sostiene. Feijoo se ha hecho eco de un informe de parte de una empresa de trabajo temporal (Randstad) con datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y de la Encuesta de Población Activa (EPA). En dicho informe se redefine el concepto de absentismo y se alteran las cifras de población afectada para inflar artificialmente las cifras y generar alarma social, porque lo que se busca es acabar con el modelo actual de tutela y garantía del derecho a la salud de la población trabajadora.

Absentismo es la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación, si no existe causa justificada. Por tanto, no es absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo que tenga cobertura legal: no es absentismo el ejercicio de derechos laborales reconocidos, ya sean la maternidad/paternidad, por formación, por contingencias comunes, por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas declaran menos de 12 minutos al mes de absentismo por trabajador asalariado

La ETCL es una encuesta a empresas que mide la jornada laboral pactada, el tiempo trabajado, el no trabajado y sus causas. En el primer trimestre de 2026 la jornada media pactada se sitúa en 151,2 horas al mes, incluidas tanto las jornadas completas como las jornadas parciales. Y son las propias empresas las que cuantifican en la encuesta que el absentismo laboral es irrelevante como causa de ausencia del puesto de trabajo.

Las empresas responden que las “horas no trabajadas y no pagadas por otras causas” que incluye “absentismo, cierre patronal, permisos no retribuidos y otros motivos” apenas restan el 0,13% de la jornada pactada: 12 minutos al mes de media por asalariado, 30 segundos al día.

Como ese bajísimo dato no es útil para generar alarma social, en el informe de Randstad se infla el dato hasta 10,8 horas al mes (el 7,2% de la jornada), en base a construir una definición

ficticia de absentismo que consiste en llamar absentismo a todo lo que no lo es: las ausencias justificadas del puesto de trabajo. Así, la “incapacidad temporal, maternidad, permisos remunerados, horas no trabajadas por razones técnicas o económicas, compensación de horas extras...” pasan a ser absentismo laboral, a pesar de estar perfectamente regulados, que deben ser debidamente justificados y que en muchos casos ni siquiera suponen un coste laboral directo que asuman las empresas.

Ahí reside el verdadero artificio estadístico. Se sustituye el dato de absentismo que declaran las propias empresas (menos del 0,13% de la jornada pactada) por otro construido a partir de una definición completamente distinta, que eleva la cifra hasta el 7,2%. Después se presenta ese resultado como si procediera directamente de las estadísticas oficiales.

No contentos con manipular el concepto de absentismo para que salga mucho más alto que en la realidad, lo siguiente que hacen es manipular las cifras de población en situación de absentismo, para seguir alimentando la alarma social y justificar el recorte de derechos.

Jornada laboral media (industria, construcción y servicios)

2026T1	Horas al mes	Distribución porcentual
1. Horas pactadas	151,2	100,0%
2. Horas pagadas	151,6	100,3%
3. Horas efectivas	131,8	87,2%
4. Horas no trabajadas	20,2	13,4%
4.1 Horas no trabajadas y pagadas:	19,9	13,2%
4.1.1 No trabajadas por vacaciones	3,5	2,3%
4.1.2 No trabajadas por fiestas	5,7	3,8%
4.1.3 No trabajadas por I.T	8,4	5,6%
4.1.4 No trabajadas por maternidad	1,2	0,8%
4.1.5 No trabajadas por permisos remunerados	0,7	0,5%
4.1.6 No trabajadas por razones técnicas o económicas	0,1	0,1%
4.1.7 No trabajadas por compensación horas extras	0,1	0,1%
4.1.8 Otras no trabajadas y remuneradas	0,3	0,2%
4.1.10 Horas perdidas en el lugar de trabajo	0,0	0,0%
4.2 Horas no trabajadas y no pagadas	0,3	0,2%
4.2.1 No trabajadas por conflictividad laboral	0,0	0,0%
4.2.2 No trabajadas y no pagadas por: absentismo, cierre patronal, permisos no retribuidos, ...	0,2	0,13%
5. Horas extras por trabajador	0,7	0,5%

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Manipulan la definición de absentismo laboral e inflan la cifra con 240.000 empresarios y autónomos “ausentes”

Para estimar la población asalariada en situación de absentismo, el informe de Randstad coge el porcentaje que han construido (7,2%) y en lugar de aplicarlo sobre el total de la población asalariada (19,06 millones según la EPA del primer trimestre de 2026) inflan la cifra incluyendo los 3,23 millones empresarios y autónomos y lo aplican sobre los 22,29 millones de ocupados que hay en España, empresarios y autónomos incluidos. Con este truco añaden a 240.000 empresarios y autónomos a los 1,6 millones de absentistas que afirma la ETT que hay en España.

Con los datos de absentismo que detecta la ETCL (menos del 0,13% de la jornada laboral) serían menos de 25.000 asalariados (de un total de 19,06 millones en la EPA) los que estarían ausentes de su puesto de trabajo por absentismo, o por cierre patronal, o por permisos no retribuidos. La ETT dice que son 1,6 millones en sus hechos alternativos.

Este tipo de informes son recurrentes y habituales desde hace años, con un único fin, al que se suman los políticos que los amplifican, de recortar el derecho a la salud de la población trabajadora, para lo que necesitan primero enfrentarnos entre trabajadores buenos y trabajadores jetas y vagos, para así justificar los recortes de derechos que quieren aplicar.

Es cierto que en los últimos años, especialmente tras la pandemia, ha habido un aumento de las situaciones de baja por incapacidad temporal, que tienen múltiples causas: mayor percepción de la salud personal, mayor estabilidad de la población asalariada tras la reforma laboral y menor miedo a coger una baja y ser despedido, envejecimiento de la población asalariada y prolongación de la vida laboral, deterioro y saturación de los servicios sanitarios, que en ocasiones prolongan o eternizan los diagnósticos, tratamientos y recuperaciones,...

El aumento de las bajas por incapacidad temporal merece un debate serio sobre la salud laboral y la salud pública que esté basado en evidencias. Convertir a quienes están enfermos en sospechosos permanentes mediante estadísticas distorsionadas no resuelve ninguno de los problemas que explican ese aumento. Solo sirve para justificar recortes de derechos. No podemos permitirlo. Está en juego nuestro derecho a la salud y, con él, el resto de nuestros derechos.