

Causas y Estrategias para controlar el Absentismo en la empresa.

Q-ready
quirónprevención

Dr Jose Millán Acosta

Foment
del Treball Nacional



Concepto de Absentismo



El **ABSENTISMO LABORAL** se refiere a la **ausencia** o falta de asistencia de un trabajador a su **puesto de trabajo**, ya sea de forma total o parcial, durante las horas que debería estar trabajando, según lo estipulado en su **contrato o convenio**.

ABSENTISMO: TIPOS

Justificado



Se considera absentismo justificado cuando la persona trabajadora no acude a su puesto de trabajo de forma justificada, y **avisa al empresario de la ausencia**. Aquí se incluyen vacaciones, enfermedades, bajas médicas, permisos retribuidos por diferentes motivos, crédito sindical, etc.



Se considera absentismo no justificado cuando la persona trabajadora no acude a su puesto de trabajo o se ausenta del mismo, **sin avisar y sin justificación para ello**.

La **INCAPACIDAD TEMPORAL** es la situación en la que se encuentra cualquier trabajador por **enfermedad** (común o profesional) o **accidente** (sea o no laboral) que le **impide el desempeño de su trabajo**, mientras recibe **asistencia sanitaria** de la Seguridad Social.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL: TIPOS

Contingencia Común (cc)



Enfermedad común.



Accidente no laboral.

Contingencia Profesional (cp)



Accidentes de trabajo.



Enfermedad profesional.

Causas laborales del absentismo

Mal
ambiente trabajo



Falta de **motivación**
del trabajador



Imposibilidad de
conciliar vida
laboral y personal



Mala **organización**
y distribución de
las **tareas**



Desfachatez,
pereza u otras
circunstancias
personales...





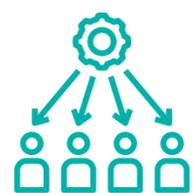
Repercusiones para la Empresa



Consecuencias generales



Reducción de la productividad y de la calidad del servicio, ya que se pueden producir **retrasos** y otros **inconvenientes** que afecten al cliente final.



Ineficiente distribución del trabajo y mal clima laboral. Cuando un empleado se ausenta, otro deberá suplirle y asumir su trabajo. Esto puede generar una **sobrecarga** y que se genere un **mal clima laboral**.

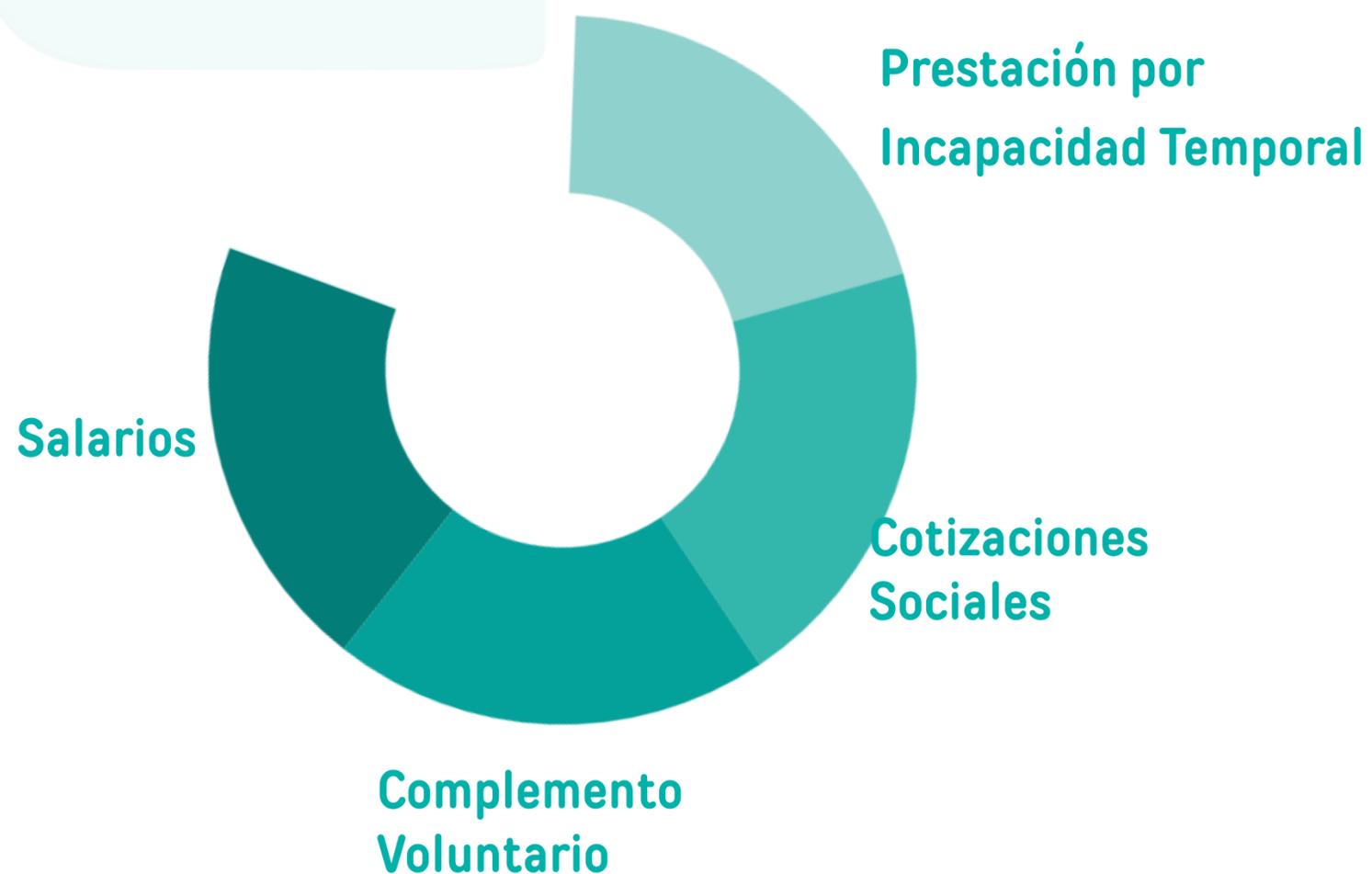


Reducción de ingresos del empleado en caso de que no se complemente la totalidad del salario por incapacidad temporal, lo que afecta a su **entorno y su motivación**.



Aumento de costes para la empresa, tanto directos como indirectos.

Costes directos



Costes indirectos

- **Disminución de la productividad** y beneficios.
- Costes de **sustitución**
(reclutamiento, selección y formación)
- Falta de calidad del producto o servicio,
(fuga de clientes)
- Costes de **administración**
(personas y actividades de gestión de las ausencias).

35.000 millones en 2024

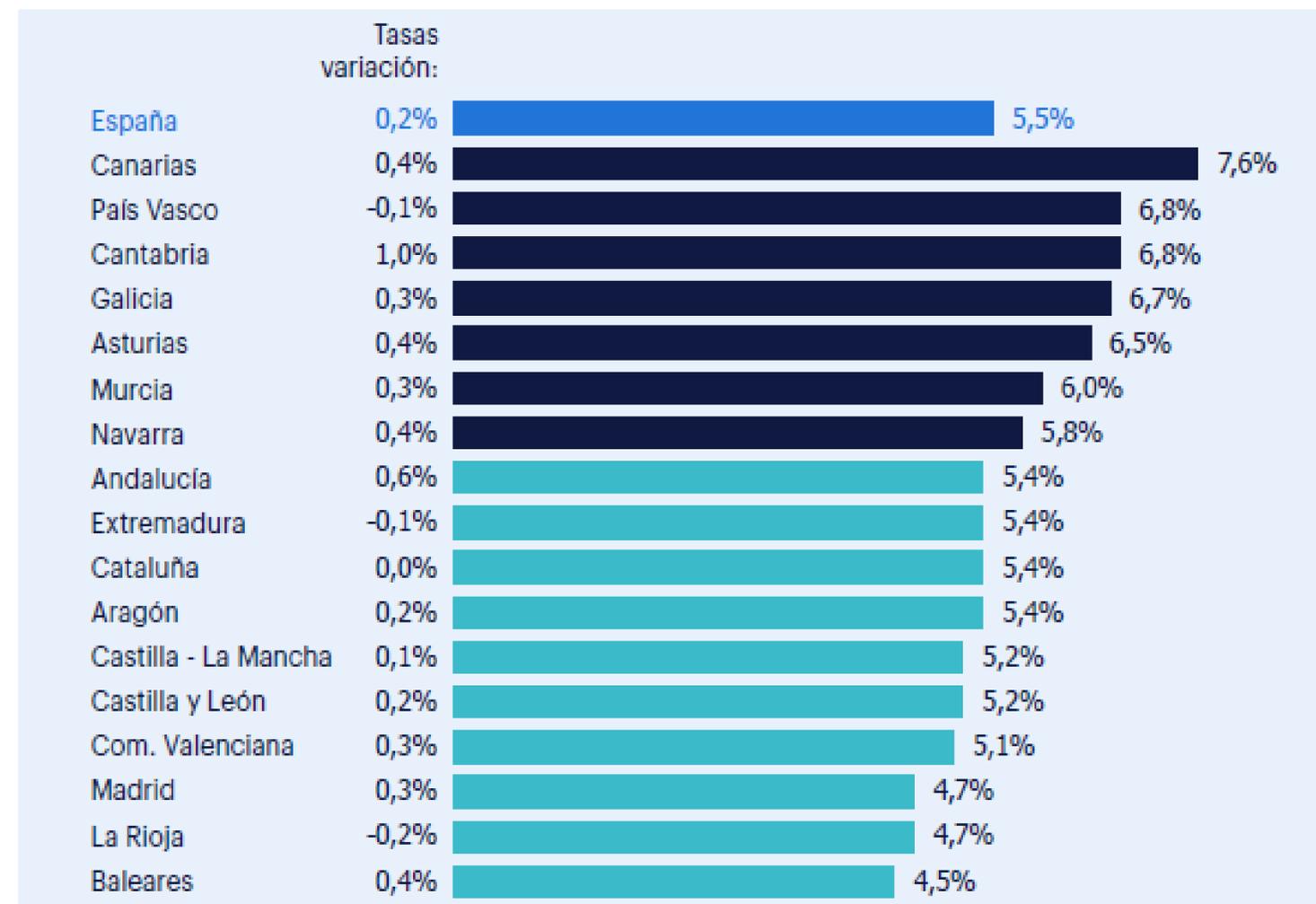


Estadística, Fuente y Datos

Geografía del absentismo

7,0% Absentismo general
Ha provocado la pérdida del 7,0% de las horas pactadas, lo que equivale a 1.558.809 personas que no acudieron a su puesto de trabajo (promedio diario).

5,5% Absentismo por IT
Ha provocado la pérdida del 5,5% de las horas pactadas, lo que equivale a 1.224.778 personas que se encontraban de baja médica (promedio diario).

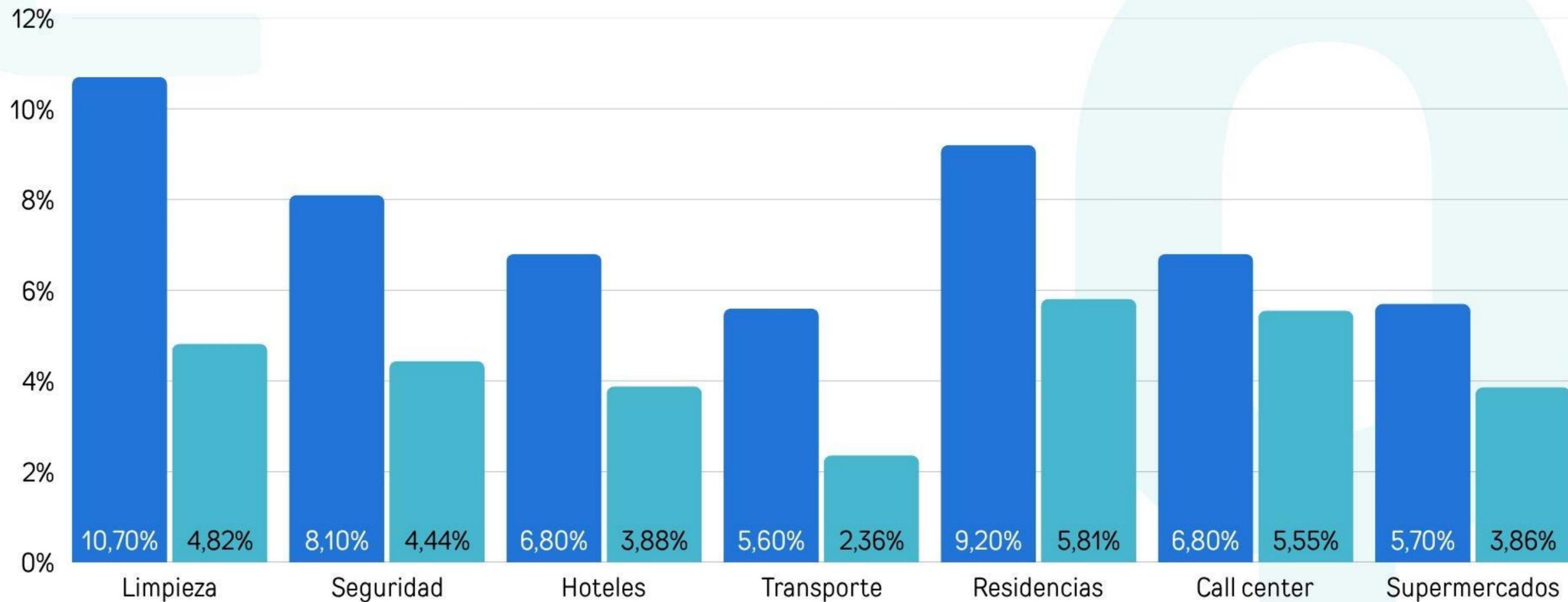


Fuente: Informe Randstad 2º Trimestre 2025

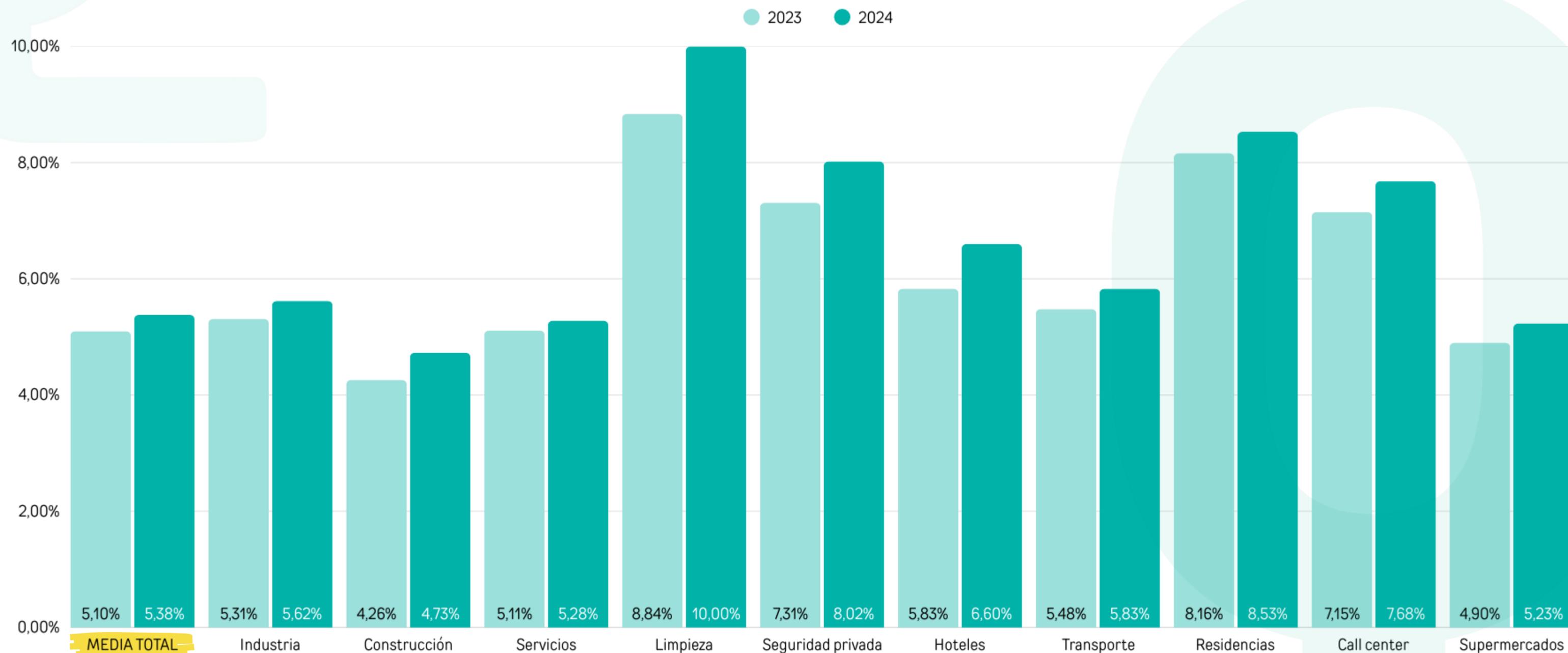
2º Trimestre 2025

LATEST NEWS

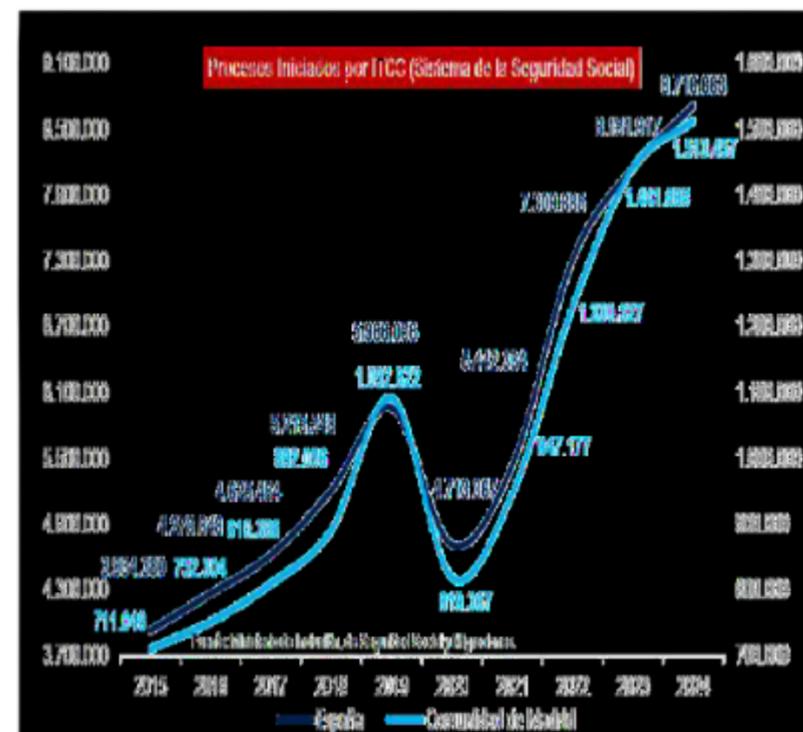
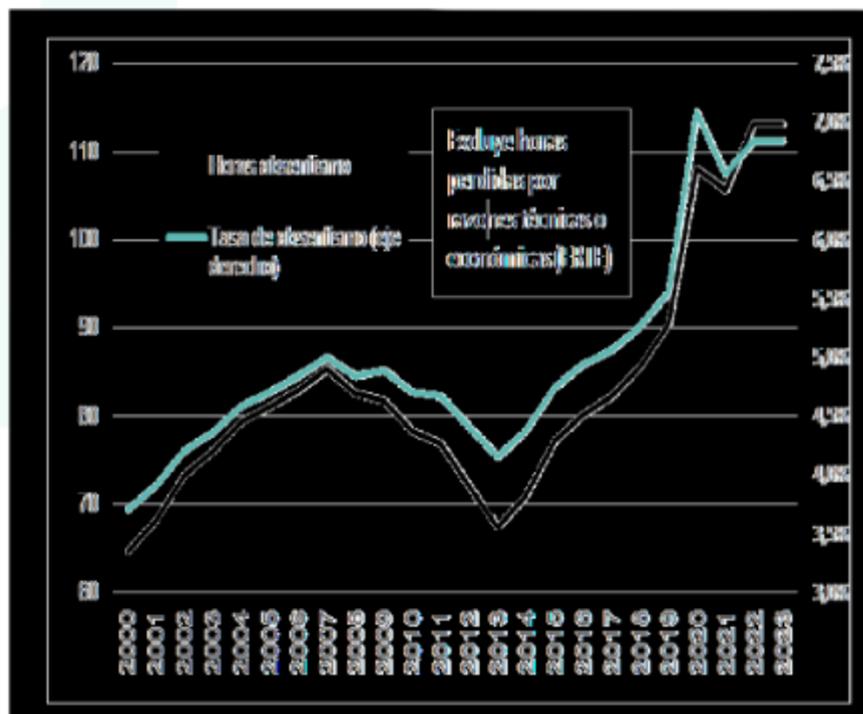
● RANDSAT ● AMAT



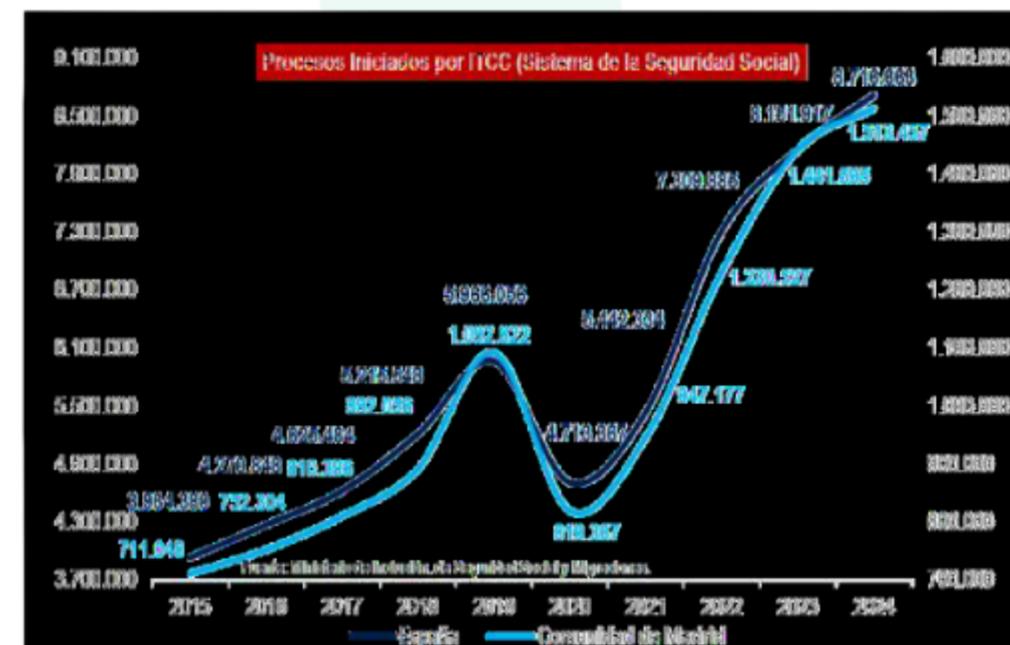
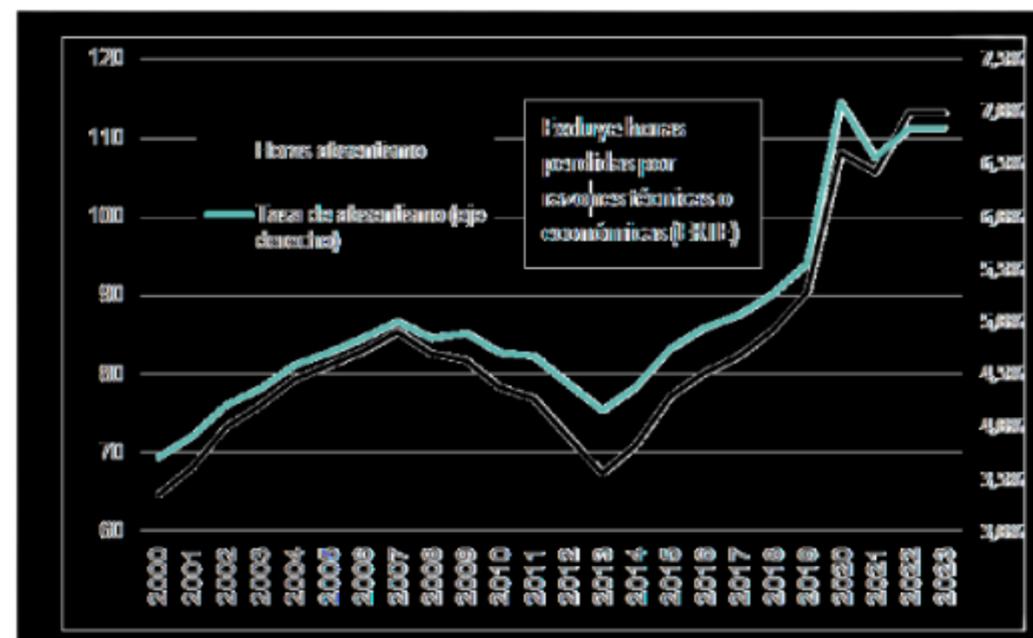
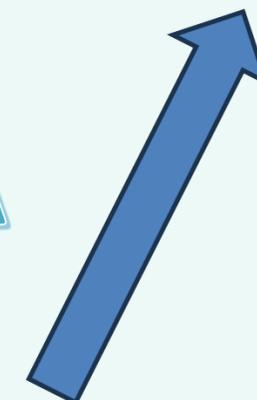
Análisis del absentismo anual global



ESTADÍSTICAS



TENDENCIA



Absentismo: Situación actual en España



España **lidera el absentismo laboral** por incapacidad temporal en Europa.



Las empresas españolas sufren las **cifras récord de absentismo laboral**: más de 450 por cada 1.000 trabajadores.



El coste del absentismo global (2024): **30.000 millones/año** (24.000 mil. a empresas y 16.000 mil. a la seguridad social)

Variables que inciden en el absentismo



- Características demográficas
- Situación personal



- Sector de actividad
- Tamaño de la empresa
- Condiciones de trabajo
- Entorno de trabajo

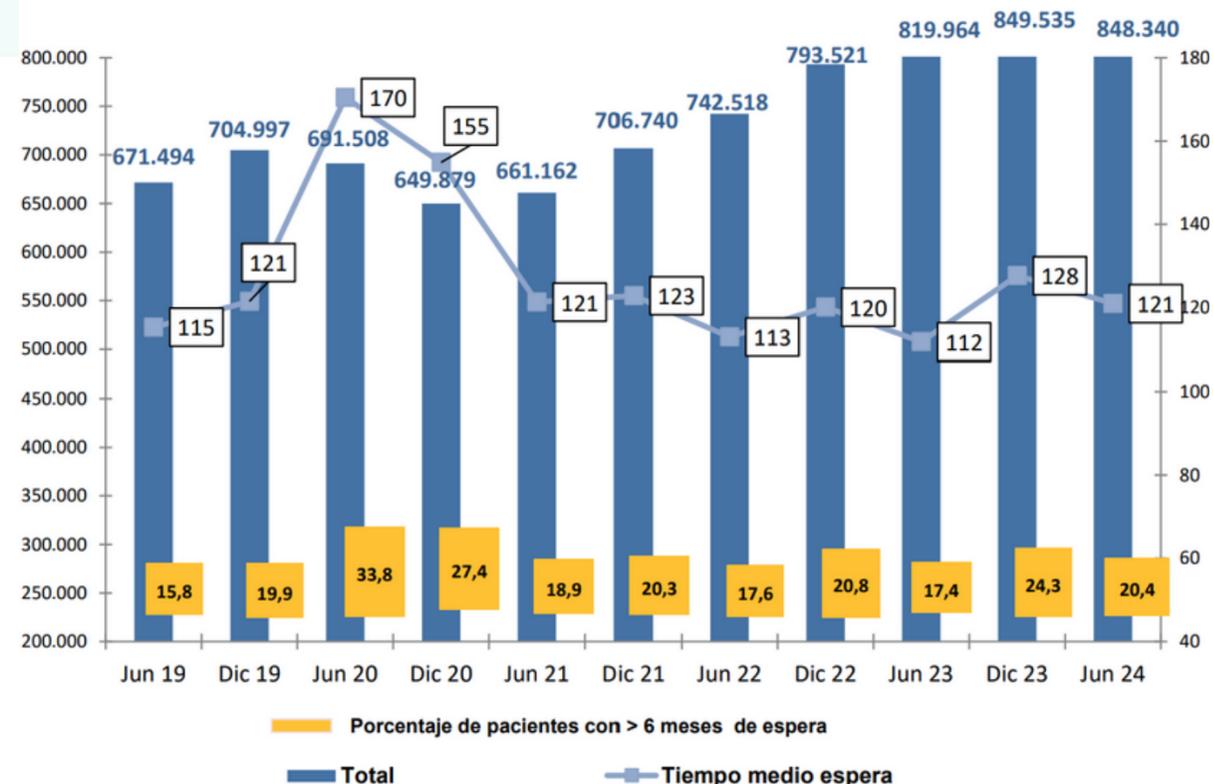


- Características organizativas
 - Sistema de gestión y protección de la IT (Subsidio + CV)
 - Definición de la CC/CP (Subsidio)
 - Capacidad de recuperación de la salud (SNS)
- Condiciones del entorno
 - Ciclo económico
 - Zonas geográficas

Factores

Lista de espera quirúrgica (SNS)

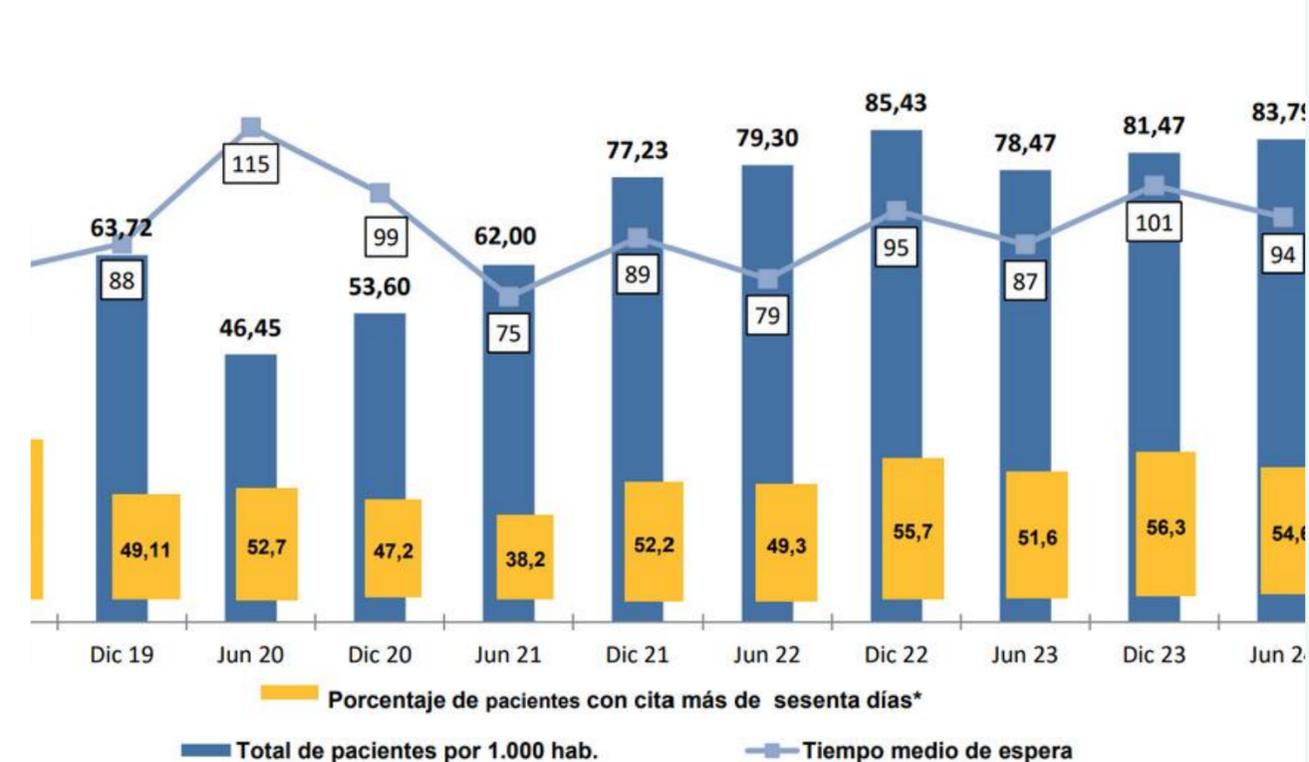
Pacientes en espera estructural, tiempo medio de espera y porcentaje con más de seis meses de espera



Papel de la MATYEPSS

Lista de espera consulta (SNS)

Lista de espera estructural por 1.000 habitantes, tiempo medio de espera y porcentaje de citas a más de 60 días



*icilmente pacientes con cita asignada y no aquellos pendientes de que se les asigne

Médico de A. Primaria

UVMI – EVI

INSS

El que gestiona no paga y el que paga no gestiona...



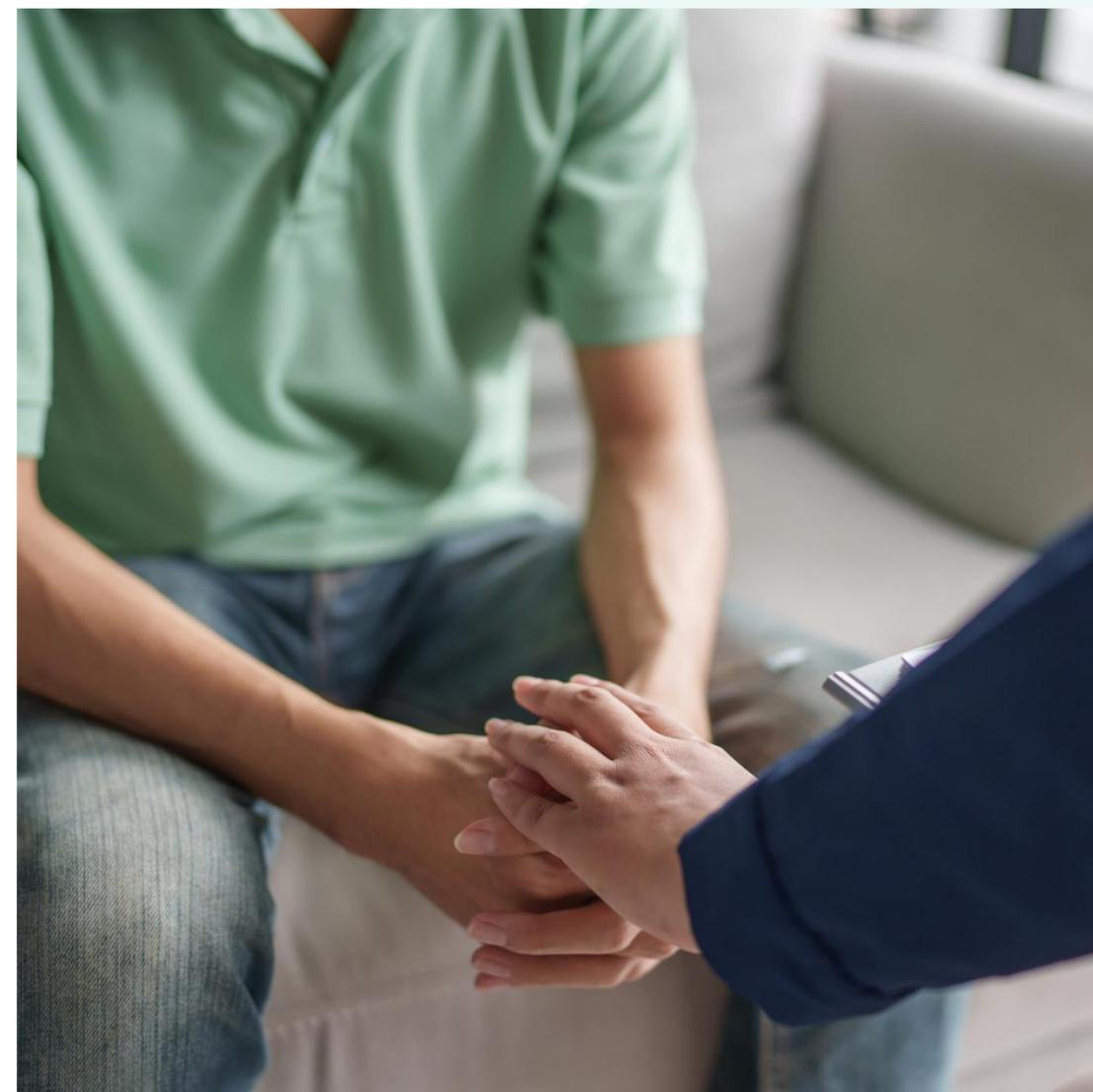
Causas de las bajas

Primera causa



Problemas Osteo-musculares

Segunda causa



Salud Mental

Absentismo: Situación actual de la Salud Mental



Este fenómeno **alcanzó una cifra récord del 7,2%** el último trimestre del pasado año



El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, registró una **cifra récord de 600.814** bajas temporales causadas por problemas de salud mental en 1924.



Durante los seis primeros meses de este 2024 se firmaron **más de 300.000 bajas** relacionadas con la salud mental, lo que supone **un aumento del 10%** con respecto al pasado año.



La desmotivación, la insatisfacción o el mal ambiente laboral son algunas de las causas principales de este fenómeno.



Se ha convertido en un reducto para **ocultar otras situaciones de índole social.**

***Cambio cultural y de modo de vida de la Sociedad actual.
La empresa debe evolucionar en el mismo sentido...***



Estrategias para la reducción del Absentismo Laboral

Tiene solución...

Estrategias de acción ante el Absentismo



I. Observatorio de absentismo en la empresa, sector y ámbito geográfico.



II. Plan estratégico de gestión del absentismo.

1. Formación mandos intermedios y directivos
2. Motivación y participación de los empleados.
3. Programas de salud y bienestar: empresa saludable.



III. Control de las ausencias y procesos de ITCC.





I. Observatorio de absentismo en la empresa, sector y ámbito geográfico.





II. Elaboración del “Plan de gestión del absentismo”

1. Formación de Mandos Intermedios.



Rol de Mandos Intermedios

- Detección temprana de patrones de absentismo.
- Mediación y comunicación efectiva con el equipo.
- Aplicación de medidas preventivas y correctivas.



Estrategias de Gestión del Absentismo

- Desarrollo de un liderazgo cercano y motivador.
- Promoción de la cultura de compromiso y responsabilidad.
- Implementación de medidas de flexibilidad laboral.
- Uso de herramientas de seguimiento de datos y análisis.



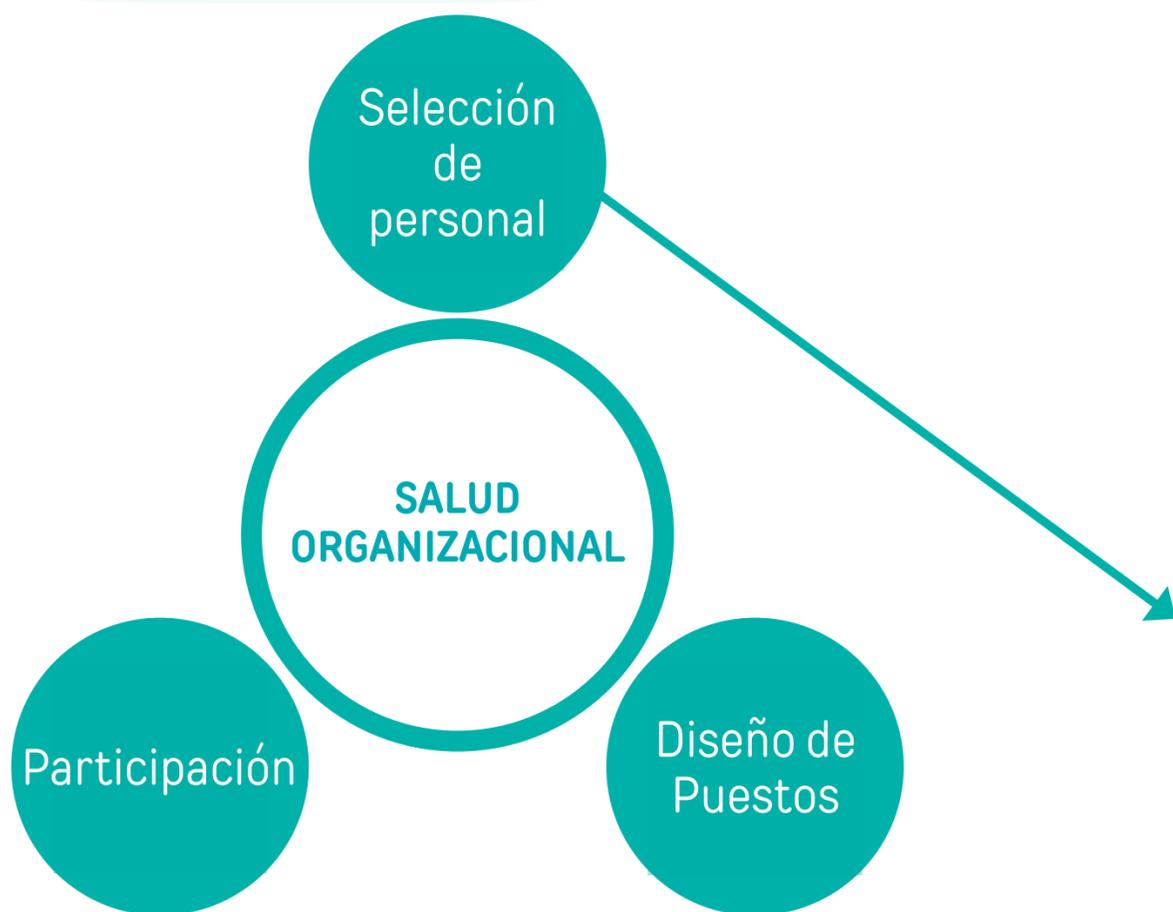
Beneficios de la Formación

- Dar capacidades al mando Intermedio en la gestión de equipos.
- Transformar la cultura organizacional.
- Reducción de costes asociados al absentismo.
- Mejora del clima laboral y del rendimiento del equipo.



II. Elaboración del “Plan de gestión del absentismo”

2. Inversión



La SALUD es el nuevo SALARIO



EVP



El principal desafío es diferenciar su empresa de la competencia (57% de los reclutadores)

↓ 70 % Rotación de los empleados

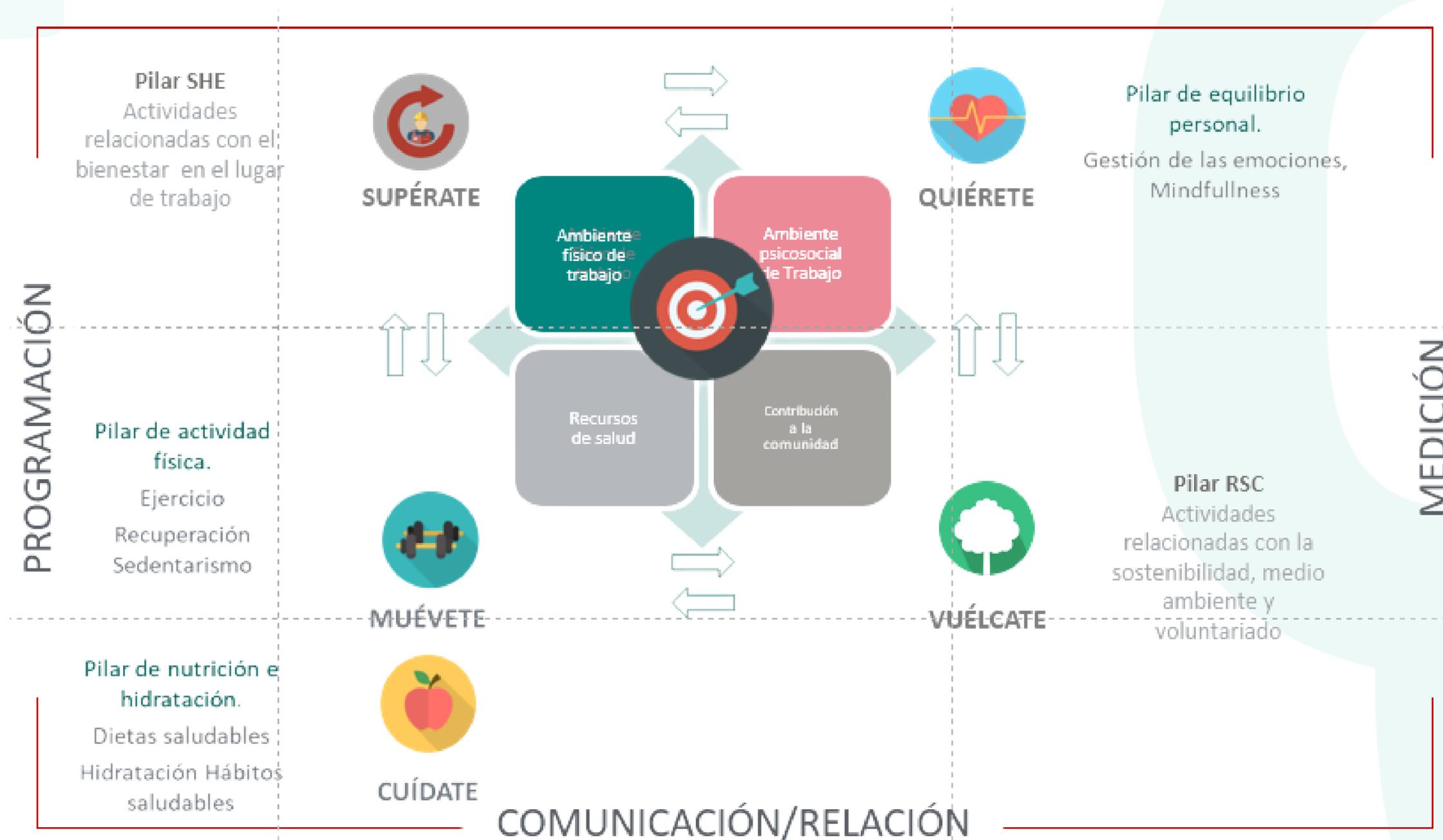
↑ 30 % Compromiso de nuevas contrataciones

“La empresa se preocupa y se ocupa del estado de salud del trabajador”



II. Elaboración del “Plan de gestión del absentismo”

3. Empresa Saludable





III. Política de **control de las ausencias** y procesos de ITCC.

Artículo 20.4 Estatuto de los trabajadores



VERIFICAR EL ESTADO DE SALUD

Artículo 20.4 Estatuto de los trabajadores

Dirección y control de la actividad laboral:

“El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico”



Posibilidad de externalizar la verificación



Obligatoriedad del empleado de realizar el reconocimiento.



Incomparecencia / negativa ➤ ➤ ➤ **Suspensión derechos económicos**



Necesidad de informar a todos los empleados



Opinión no preceptiva de la RLT



Avalado por sentencias del Tribunal Supremo



III. Política de **control de las ausencias** y procesos de ITCC.



ADELANTO PRUEBAS DIAGNOSTICAS

Realización de pruebas que permitan evidenciar el diagnóstico lo antes posible.



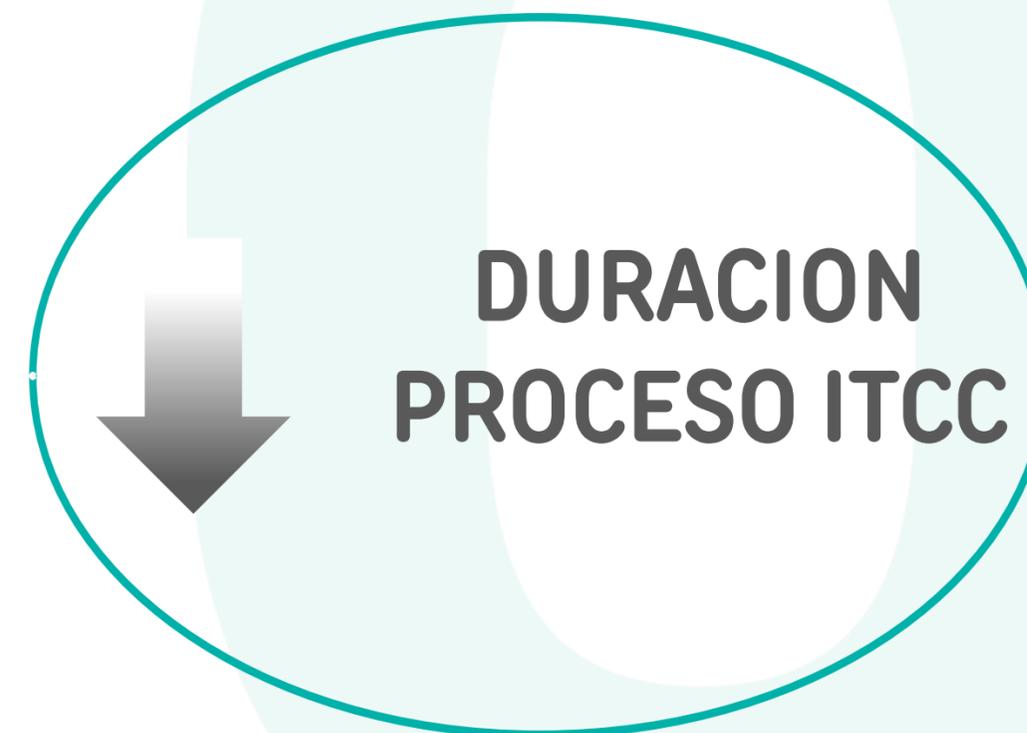
SERVICIOS MEDICOS "IN HOUSE"

Presencia de personal sanitario con capacidad de resolución asistencial y/o derivación. Seguimiento de las clínicas.



EXTERNALIZACION PROCESOS CLINICOS

Realización del proceso curativo y rehabilitador completo de la clínica.





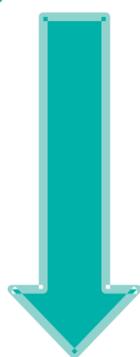
III. Política de control de las ausencias y procesos de ITCC.



PROTOCOLO DE ACOGIDA

Formulario de reincorporación

Entrevista de retorno



% REINCIDENCIA

% FRECUENCIA

RRMM post-IT

Programas acompañamiento

Patologías de salud mental: medidas preventivas, durante el proceso de IT, post-IT...



Q-ready
quirónprevención