

## **Absentisme a les empreses, una realitat incòmoda que cal gestionar**

---

**L'absentisme laboral no és només una qüestió estadística, és un fenomen que impacta directament en la productivitat, organització empresarial, el clima laboral i la sostenibilitat econòmica de les empreses.** Més enllà de les xifres, cada absència representa una càrrega addicional per als equips o una deficient atenció al client i, en molts casos, un cost significatiu per a l'organització.

Es calcula que cada dia deixen d'anar a treballar 1,25 milions de persones, fet que representa, que **la taxa d'absentisme a Espanya se situï al voltant del 7%**. Percentatge que, lluny de reduir-se, ha anat augmentant en els últims anys.

Per començar, **no és fàcil posar-se d'acord sobre què s'entén per absentisme.** Des d'un **punt de vista empresarial, per absentisme s'entén qualsevol absència a la feina, justificada o no**, ja que en qualsevol cas té una incidència en la productivitat, l'organització de l'activitat empresarial i els costos. En canvi, **des d'un prisma sindical o social del terme, quedaria exclosa qualsevol absència a la feina que estigués justificada**, ja sigui per trobar-se establerta com un permís retribuït o causa de suspensió del contracte de treball en la normativa laboral, i **limitant el terme únicament a supòsits no justificats** o d'abús de les causes justificatives d'absència al lloc treball. És per això que en funció del prisma amb què s'avaluï l'absentisme, ens trobem amb xifres molt diferents.

Sense perjudici de les millores que puguin haver-se pactat a través de la negociació col·lectiva (convenis col·lectius), **en els últims anys s'han incrementat els permisos retribuïts establerts a l'Estatut dels Treballadors (ET)**

Deixant de banda els supòsits d'absentisme deguts a malaltia o accident, que entenem que han d'abordar-se des d'un punt de vista preventiu i d'hàbits saludables, així com els supòsits en què no es justifica l'absència al treball, i per tant, el seu enfocament ha de ser disciplinari, enumerem a continuació aquells permisos establerts en l'article 37 de l'ET que s'han vist incrementats o afegit com nous permisos, en els últims anys, i que han d'afrontar cada cop més les empreses:

- **Cinc dies** (anteriorment 2 dies), per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi l'atenció efectiva d'aquella.
- **Pel temps indispensable** per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.
- **Fins a quatre dies** (nou) per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir al mateix, derivat de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establerts per les autoritats competents, així com quan hi hagi una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.
- **16 setmanes** per naixement de fill. Aquest permís el gaudiran ambdós progenitors.
- En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a **una hora d'absència de la feina**, que podran dividir en dues fraccions per a l'atenció del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. Aquest permís pot acumular-se per jornades completes.
- (nou) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball a causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Així mateix, a part d'aquests permisos retribuïts, **ens trobem amb un ventall de circumstàncies que permeten als treballadors o bé acollir-se a una reducció de jornada, o bé adaptar el seu horari de treball, inclosa la prestació de serveis a distància, si el lloc de treball ho permet.**

Tot i que amb una reducció o adaptació de jornada no es retribueix la jornada no realitzada, a efectes organitzatius té un impacte en la productivitat i eficiència de les organitzacions. Les causes més freqüents que permeten la reducció o adaptació de la jornada són:

- **Reducció de jornada entre 1/8 i un màxim de la meitat d'aquella, per atenció directa d'un menor de 12 anys o persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda.**
- **Reducció de jornada entre 1/8 i un màxim de la meitat d'aquella, per atenció directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet,** que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.
- Les persones treballadores considerades **víctimes de violència de gènere, de violència sexual o bé víctimes del terrorisme tindran dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'unes altres formes d'ordenació del temps de treball** que s'utilitzin en l'empresa. També tindran dret a fer la feina totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

En un entorn cada vegada més competitiu i canviant, és imprescindible reflexionar sobre les causes de l'absentisme —des dels factors personals fins als organitzatius— i adoptar estratègies preventives que fomentin la motivació, el compromís i la salut laboral. La inversió en benestar, la millora de la comunicació interna i la gestió flexible de la feina no només redueixen l'absentisme, sinó que enforteixen el vincle entre l'empresa i les seves persones.

En aquest context, és clau que **les empreses, des del moment de la contractació, tinguin present que cap incorporació garanteix per si sola el compliment íntegre de la jornada anual prevista. Valorar aquest risc com una variable més en la gestió de persones permet anticipar escenaris, establir mecanismes adequats de seguiment i prendre decisions informades que equilibrin les necessitats operatives.**

En conclusió, a dia d'avui l'absentisme laboral, sigui quin sigui la seva causa, és un fenomen a tenir en compte atesa la gestió i els costos tot tipus que se'n deriven. La prevenció i el seguiment són una tasca més que els responsables de recursos humans de les empreses han d'atendre i preveure.

Com sempre, quedem a la seva disposició per a qualsevol consulta que vulguin plantejar-nos sobre el tema.

**Jordi Altafaja Diví · [Jordi.altafaja@pich.bnfix.com](mailto:Jordi.altafaja@pich.bnfix.com)**  
**Soci, responsable àrea laboral BNFIX PICH tax legal**

Barcelona, 14 de maig de 2025