

El Fenómeno de la Silla Vacía: Un Análisis Comparativo del Absentismo Laboral en España (Finales del Siglo XX vs. Tercera Década del Siglo XXI).

José Javier Miranda Mayo

EVALUACION
RIESGOS
LABORALES

**EL FENÓMENO DE LA SILLA VACÍA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO DEL
ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA (FINALES DEL SIGLO XX VS. TERCERA
DÉCADA DEL SIGLO XXI).**

**THE EMPTY CHAIR PHENOMENON: A COMPARATIVE ANALYSIS OF
WORKPLACE ABSENTEEISM IN SPAIN (LATE 20TH CENTURY VS. THIRD
DECADE OF THE 21ST CENTURY).**

José Javier Miranda Mayo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1407-3118>

Doctor por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el Programa de
Doctorado en Análisis de Problemas Sociales

Doctorando en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) - España

Email: javiermirma@hotmail.com

RESUMEN

El absentismo laboral se ha consolidado como uno de los principales desafíos para la productividad y sostenibilidad del tejido empresarial español en el siglo XXI. Este artículo presenta un análisis documental comparativo del fenómeno del absentismo en España, contrastando la situación a finales del siglo XX (circa 1990-2000) con el panorama actual (circa 2020-2025). Utilizando una metodología de análisis documental cualitativo, se examinan informes estadísticos, legislación nacional, estudios de consultoría de recursos humanos, literatura académica y reportajes de investigación. Los resultados revelan un incremento cuantitativo significativo en las tasas de absentismo, pero, de manera más crucial, una profunda transformación cualitativa en sus causas subyacentes. A finales del siglo XX, el absentismo se asociaba predominantemente con enfermedades comunes de corta duración y patologías de origen físico. En la actualidad, emerge un cuadro multifactorial más complejo. El análisis identifica como principales impulsores de este cambio: la expansión de la normativa sobre conciliación de la vida familiar y laboral, el notable incremento de las bajas por trastornos de salud mental (ansiedad, depresión, burnout), la aparición de enfermedades emergentes y de larga duración, y una percepción de mayor laxitud en los mecanismos de control de la incapacidad temporal. Se discute cómo estos factores, interconectados, han redefinido el contrato psicológico entre empleado y empleador, convirtiendo el absentismo en un indicador sintomático de cambios sociales y laborales más amplios. El estudio concluye que las estrategias para gestionar el absentismo hoy deben trascender el mero control para abordar la salud integral, el bienestar y la flexibilidad como ejes centrales de la gestión de personas.

Palabras Clave: Absentismo laboral, Incapacidad Temporal, Salud Mental, Conciliación Familiar, Legislación Laboral

ABSTRACT

Workplace absenteeism has established itself as one of the main challenges to the productivity and sustainability of Spanish businesses in the 21st century. This article presents a comparative documentary analysis of the absenteeism phenomenon in Spain, contrasting the

El Fenómeno de la Silla Vacía: Un Análisis Comparativo del Absentismo Laboral en España (Finales del Siglo XX vs. Tercera Década del Siglo XXI).

José Javier Miranda Mayo

situation at the end of the 20th century (circa 1990-2000) with the current panorama (circa 2020-2025). Using a qualitative documentary analysis methodology, statistical reports, national legislation, human resources consulting studies, academic literature, and research reports are examined. The results reveal a significant quantitative increase in absenteeism rates, but, more crucially, a profound qualitative transformation in its underlying causes. At the end of the 20th century, absenteeism was predominantly associated with common short-term illnesses and pathologies of physical origin. Today, a more complex multifactorial picture is emerging. The analysis identifies the main drivers of this change as: the expansion of regulations on work-life balance, the significant increase in sick leave due to mental health disorders (anxiety, depression, burnout), the emergence of emerging and long-term illnesses, and a perception of greater laxity in mechanisms for managing temporary disability. It discusses how these interconnected factors have redefined the psychological contract between employee and employer, turning absenteeism into a symptomatic indicator of broader social and workplace changes. The study concludes that strategies for managing absenteeism today must transcend mere control to address comprehensive health, well-being, and flexibility as central pillars of people management.

Key Words: Absenteeism, Temporary Disability, Mental Health, Family Reconciliation, Labor Legislation

Recibido: 03/7/2025 Revisado: 15/07/2025 Aceptado: 21/07/2025 Publicado: 01/08/2025

Cómo citar este artículo:

Mayo, J. J. M., (2025). El Fenómeno de la Silla Vacía: Un Análisis Comparativo del Absentismo Laboral en España (Finales del Siglo XX vs. Tercera Década del Siglo XXI). *Evaluación de Riesgos Laborales*, (8),

<https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=44>

1. INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral se define como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante el horario laboral, independientemente de que esté justificada o no (Tous Pallarès et al., 2014). Ha pasado de ser una métrica de gestión de recursos humanos a convertirse en un indicador macroeconómico de primer orden. Su impacto se mide no solo en costes directos para las empresas (salarios abonados por trabajo no realizado, costes de sustitución) y para el sistema de Seguridad Social, sino también en costes indirectos como la pérdida de productividad, la sobrecarga de los equipos presentes y el deterioro del clima laboral (Borda, Rolón, Díaz-Piraquive & González, 2024).

Si bien el absentismo ha sido una constante en el mundo laboral, existe una creciente alarma en el ámbito empresarial y académico sobre su notable escalada en los últimos años. Informes de consultoras de referencia como Randstad Research (2024) o Adecco Group Institute (2024) sitúan la tasa de absentismo en España en máximos históricos, muy por encima de los niveles registrados en las últimas décadas del siglo XX. Este incremento cuantitativo parece ir acompañado de una mutación en su naturaleza, lo que sugiere que las causas y dinámicas que lo gobernaban han experimentado una transformación significativa.

A finales del siglo XX, el paradigma del absentismo estaba fuertemente ligado a la incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral, con un claro predominio de dolencias de carácter físico y de corta duración. La gestión se centraba, en gran medida, en el control administrativo y médico de dichas bajas. Sin embargo, el contexto laboral y social ha cambiado de forma radical. La digitalización, la globalización, una mayor conciencia social sobre la salud y el bienestar, y un marco legislativo en constante evolución han creado un nuevo escenario.

Este artículo se propone abordar la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores diferenciales clave que explican los cambios cuantitativos y cualitativos en el absentismo laboral en España al comparar el periodo de finales del siglo XX con la tercera década del siglo XXI? Para ello, se plantea la hipótesis de que el aumento del absentismo no es un fenómeno unicausal, sino el resultado de la confluencia de varios vectores de cambio:

* Marco Legal y Normativo: La progresiva introducción y ampliación de permisos y medidas de conciliación.

* Salud y Bienestar: El dramático aumento de la prevalencia de trastornos de salud mental y otras enfermedades emergentes como causa de baja.

* Control y Gestión de la IT: Posibles debilidades en los sistemas de control médico y administrativo de las bajas.

* Factores Organizacionales y Sociales: Cambios en el contrato psicológico, la necesidad de formación continua y la percepción sobre el fraude.

A través de un análisis documental sistemático, este trabajo buscará desgranar cada uno de estos factores, ofreciendo una visión comparativa que permita comprender la complejidad del "fenómeno de la silla vacía" en la actualidad y proponer un marco de discusión para su abordaje futuro.

2. METODOLOGÍA

Para abordar la pregunta de investigación y contrastar las hipótesis planteadas, se ha optado por una metodología de análisis documental comparativo. Este enfoque es especialmente pertinente cuando se busca analizar la evolución de un fenómeno social a lo largo del tiempo, basándose en la interpretación y síntesis de fuentes existentes (Bowen, 2009). Permite construir un argumento robusto a partir de la triangulación de datos y análisis provenientes de diversos orígenes, ofreciendo una visión panorámica y contextualizada del absentismo.

El proceso de investigación se ha estructurado en tres fases principales:

Fase 1: Recopilación y Selección de Documentos.

La búsqueda de fuentes se ha centrado en dos marcos temporales definidos: un periodo base correspondiente a la última década del siglo XX (aproximadamente 1990-2000) y el periodo actual (aproximadamente 2018-2025). La selección de documentos se ha realizado atendiendo a su relevancia, fiabilidad y autoridad en la materia. Las fuentes documentales se han clasificado en cuatro categorías principales:

* Informes y Estadísticas Oficiales: Se han consultado las bases de datos y publicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (sobre estadísticas de Incapacidad Temporal) y del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estos documentos proporcionan los datos cuantitativos fundamentales sobre la evolución de las tasas de absentismo y las causas de baja.

* Informes de Consultoría y Asociaciones Empresariales: Se han analizado en profundidad los informes periódicos sobre absentismo publicados por entidades de referencia como Randstad Research, Adecco Group Institute, y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Estos informes ofrecen datos actualizados, análisis de tendencias por sector y comunidad autónoma, y una perspectiva empresarial del problema.

* Legislación y Jurisprudencia: Se ha realizado una revisión de la normativa laboral española relevante, prestando especial atención al Estatuto de los Trabajadores y a las leyes y Reales Decretos que han modificado los regímenes de permisos, licencias y medidas de conciliación desde finales del siglo XX hasta la actualidad (e.g., Ley de Igualdad, Reales Decretos sobre planes de igualdad, permisos parentales, etc.).

* Literatura Académica y Especializada: Se ha llevado a cabo una búsqueda en bases de datos académicas como Google Scholar, Scopus y Dialnet, utilizando términos como "absentismo laboral España", "incapacidad temporal salud mental", "conciliación laboral", etc. Se han seleccionado artículos de revistas de psicología del trabajo, relaciones laborales, economía y salud pública para fundamentar teóricamente el análisis. Adicionalmente, se han incluido informes y artículos de prensa económica y de investigación que citan fuentes de agencias de detectives sobre el fraude en las bajas.

Fase 2: Codificación y Análisis Temático.

Una vez recopilados los documentos, se ha procedido a un análisis de contenido cualitativo. La información se ha codificado y categorizado en función de los principales ejes de investigación definidos en la introducción: marco legal, salud, control y gestión, y factores organizacionales/sociales. Para cada eje, se ha extraído la información pertinente a los dos periodos temporales objeto de estudio, sistematizando las diferencias y similitudes. Por

ejemplo, en el eje "Salud", se ha comparado la prevalencia de las causas de IT reportadas en las estadísticas de la Seguridad Social de los años 90 con las actuales, prestando especial atención a la categoría de "trastornos mentales y del comportamiento".

Fase 3: Síntesis Comparativa e Interpretación.

La última fase ha consistido en la síntesis e interpretación de los datos analizados. Se ha elaborado una narrativa comparativa que no solo describe los cambios observados, sino que también explora las interrelaciones entre los distintos factores. Se ha buscado conectar los hallazgos del análisis documental con marcos teóricos del comportamiento organizacional, como el modelo de Steers y Rhodes (1978), que explica la asistencia al trabajo en función de la motivación y la capacidad para asistir. Esta fase final es la que conforma el núcleo de las secciones de Resultados y Discusión del presente artículo.

La principal limitación de este método reside en la heterogeneidad y, en ocasiones, la falta de granularidad de los datos históricos. No obstante, la riqueza y variedad de las fuentes actuales permiten una reconstrucción fidedigna de las tendencias y cambios estructurales, validando la idoneidad del enfoque para los objetivos de esta investigación.

3. RESULTADOS

El análisis documental comparativo revela una serie de cambios profundos y multifacéticos en el fenómeno del absentismo laboral en España. Los resultados se presentan organizados en torno a los ejes de análisis definidos en la metodología.

3.1. Evolución Cuantitativa del Absentismo: Una Brecha Creciente

Los datos agregados muestran un claro y sostenido incremento en las tasas de absentismo. Si bien las cifras exactas varían ligeramente según la fuente (Randstad, Adecco, INE), la tendencia es inequívoca.

* Finales del Siglo XX: Los informes, incluida la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística, y los análisis retrospectivos sitúan la tasa de absentismo total (incluyendo IT y otras ausencias) entorno al 3.7% (ADECO, 2012). El

absentismo por Incapacidad Temporal por contingencias comunes se movía en cifras inferiores, consolidando una percepción del problema como algo relevante pero contenido.

* Tercera Década del Siglo XXI: Los informes más recientes presentan un panorama radicalmente distinto. El Informe Trimestral sobre el Absentismo Laboral de Randstad Research (2024) sitúa la tasa de absentismo en el primer trimestre de 2024 en un 6.5%, con picos superiores en determinados sectores como el industrial o el de servicios. De este porcentaje, una parte significativa (aproximadamente 4.9 puntos porcentuales) corresponde a absentismo por IT. Esto significa que, de media, cada día más de 1.4 millones de personas no acuden a su puesto de trabajo en España, de las cuales cerca de 1.1 millones lo hacen amparadas por una baja médica. La comparativa muestra no solo un aumento de casi dos puntos porcentuales en la tasa general, sino una consolidación del absentismo por IT como el principal componente del mismo.

3.2. El Marco Normativo: De la Rigidez a la Expansión de Derechos de Conciliación

El análisis de la legislación laboral evidencia una de las transformaciones más estructurales.

* Finales del Siglo XX: El marco legal era comparativamente más rígido. El Estatuto de los Trabajadores contemplaba permisos básicos (matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar), pero el concepto de "conciliación" no estaba desarrollado legislativamente como en la actualidad. Los permisos parentales eran limitados y recaían principalmente en la mujer.

* Tercera Década del Siglo XXI: El panorama actual es de una expansión sin precedentes de los derechos de conciliación, impulsada tanto por directivas europeas como por legislación nacional. Hitos como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y más recientemente el Real Decreto-ley 5/2023, han introducido y ampliado multitud de permisos retribuidos y no retribuidos que no existían o eran residuales hace 25 años. Destacan:

* Equiparación de permisos de nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores a 16 semanas.

* Nuevo permiso parental de 8 semanas (aún no retribuido en su totalidad en 2025, pero que supone una ausencia potencial).

- * Permiso retribuido de 5 días anuales para cuidado de familiares por enfermedad o accidente.

- * Permiso retribuido por fuerza mayor familiar de hasta 4 días al año.

- * Adaptaciones de jornada ("jornada a la carta") por motivos de conciliación.

Estos nuevos permisos, si bien socialmente necesarios y justos, computan como horas de ausencia al puesto de trabajo, contribuyendo de forma directa al aumento del absentismo justificado no relacionado con IT.

3.3. La Metamorfosis de la Incapacidad Temporal (IT): El Ascenso de la Salud Mental

Este es, quizás, el hallazgo más disruptivo. La composición de las causas de baja médica ha cambiado drásticamente.

- * Finales del Siglo XX: Las estadísticas de la Seguridad Social de la época (analizadas en estudios retrospectivos como los de AMAT) muestran un claro predominio de las enfermedades del sistema musculoesquelético (lumbalgias, lesiones) y del sistema respiratorio (gripe, resfriados) como principales causas de IT. Los trastornos mentales, aunque existentes, representaban un porcentaje menor del total de días de baja.

- * Tercera Década del Siglo XXI: Los trastornos mentales y del comportamiento se han convertido en una de las principales causas de baja, especialmente de larga duración. Aunque en la actualidad existe una amplia documentación sobre las bajas laborales por trastornos mentales, como la ansiedad, la depresión o el estrés, estas ya eran reconocidas oficialmente como causa de incapacidad temporal (IT) desde el año 2000. En aquel momento, el sistema de la Seguridad Social española contemplaba los trastornos mentales y del comportamiento dentro del catálogo de diagnósticos válidos para justificar una baja por contingencia común, empleando la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-9-MC y posteriormente CIE-10), que incluía códigos específicos para trastornos del estado de ánimo (F30–F39) y trastornos de ansiedad (F40–F48). Sin embargo, los datos públicos disponibles durante esa etapa no ofrecían un desglose detallado por diagnóstico, lo que dificulta la comparación directa con las estadísticas actuales. No fue hasta mediados de la década de 2010 cuando

comenzó a documentarse sistemáticamente el número de bajas vinculadas a la salud mental. A partir de entonces, y especialmente tras la pandemia de COVID-19, estas han mostrado un crecimiento sostenido, hasta alcanzar cifras récord. Solo en 2023 se registraron más de 600.000 procesos de IT por trastornos mentales, lo que representa un incremento superior al 120 % respecto a 2016 (UGT, 2024). Ya en 2023, se mencionan como la segunda o tercera causa de IT en alguna comunidad autónoma. Además, la duración media de estas bajas es significativamente superior a la de las enfermedades comunes. Por otro lado, el COVID persistente, enfermedad poco conocida, ha afectado ya a más de 240 000 trabajadores en España, dando lugar a bajas laborales prolongadas (Vicente Pardo & López-Guillén García, 2023), cuyas características complejas requieren protocolos específicos de valoración.

3.4. Control, Gestión y Percepción de Fraude

El análisis documental revela una tensión creciente en torno a la gestión y el control de las bajas médicas.

* Control Médico: Un cambio normativo clave es el Real Decreto 1060/2022, que eliminó la obligación del trabajador de entregar la copia en papel del parte de baja a la empresa. Si bien agiliza trámites, algunas asociaciones empresariales y mutuas (AMAT, 2023) argumentan que ha reducido la implicación de la empresa en el seguimiento y ha podido generar una percepción de menor control. Se documenta un debate público sobre la saturación de la atención primaria, que podría dificultar un seguimiento exhaustivo de las bajas, prolongando su duración.

* Dificultad para Despedir: Aunque es un factor de difícil cuantificación, informes de patronales como CEOE o CEPYME mencionan recurrentemente que un marco de despido percibido como más rígido y costoso puede desincentivar a las empresas a tomar medidas disciplinarias ante sospechas de absentismo injustificado, lo que podría generar un "efecto llamada".

* Informes sobre Fraude: Documentos y reportajes que citan a colegios de detectives privados y agencias de investigación (publicados en prensa económica y generalista) afirman un aumento en las solicitudes de investigación por bajas fraudulentas. Argumentan que entre un

15% y un 20% de las bajas que investigan presentan irregularidades. Si bien estas cifras deben tomarse con cautela al provenir de una parte interesada, reflejan una creciente desconfianza y un problema latente que contribuye a la conflictividad.

3.5. Factores Organizacionales: Formación y Contrato Psicológico

Finalmente, el contexto empresarial también ha mutado.

* Necesidad de Formación: La velocidad del cambio tecnológico y la digitalización obliga a las empresas a un esfuerzo constante de reskilling y upskilling. Los planes de formación, cursos y certificaciones, aunque beneficiosos, implican un mayor número de horas en las que el empleado no está en su puesto de producción habitual, lo que en algunas mediciones se contabiliza como una forma de absentismo.

* Cambio de Expectativas: La literatura sobre gestión de RRHH (Deloitte, 2023) señala un cambio en el "contrato psicológico". Las nuevas generaciones (Millennials y Gen Z) priorizan en mayor medida el bienestar, la salud mental y la flexibilidad. Existe una menor tolerancia a entornos de trabajo tóxicos o de alta presión, y una mayor disposición a tomar una baja médica ante síntomas de agotamiento o burnout, una actitud menos frecuente en la cultura laboral de finales del siglo XX.

4. DISCUSIÓN

Los resultados presentados dibujan un escenario donde el absentismo laboral en España ha dejado de ser un problema predominantemente coyuntural y médico-físico para convertirse en un fenómeno estructural y psicosocial. El mero incremento cuantitativo de las tasas de absentismo es solo la superficie de una transformación mucho más profunda. La discusión de estos hallazgos permite integrar las piezas del puzzle y comprender su significado sistémico.

El principal argumento que emerge de este análisis es que el absentismo del siglo XXI es un síntoma de tensiones y cambios en tres grandes sistemas interconectados: el marco legal-social, el sistema sanitario y el modelo de organización del trabajo. A diferencia del absentismo de finales del siglo XX, que podía ser gestionado con herramientas de control y seguimiento relativamente simples, el actual exige una comprensión holística.

La Interacción entre Conciliación y Salud Mental:

Uno de los puntos más relevantes de la discusión es la sinergia entre la expansión de los derechos de conciliación y el aumento de los problemas de salud mental. La legislación actual, al proveer una red de seguridad más amplia (permisos para cuidados, etc.), es un avance social innegable. Sin embargo, su implementación coincide con un momento de máxima fragilidad psicológica de la población activa, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la incertidumbre económica (OMS, 2022). Esta confluencia puede generar un efecto multiplicador. Un empleado que sufre de ansiedad o burnout (una menor "capacidad para asistir", en el modelo de Steers y Rhodes, 1978) puede encontrar en el nuevo marco normativo más vías para formalizar una ausencia que, en el pasado, podría haber sobrellevado con "presentismo" (acudir al trabajo sin rendir plenamente). No se trata de un abuso del sistema, sino de la utilización de mecanismos legales disponibles para gestionar una incapacidad real que antes era invisible o estaba estigmatizada.

De la Enfermedad Aguda a la Patología Crónica y Psicosocial:

El cambio en la tipología de las bajas médicas es, quizás, la transformación más elocuente. Aunque el absentismo del siglo XX solía estar dominado por eventos agudos y con recuperación predecible (como infecciones respiratorias o fracturas), en la actualidad está cada vez más vinculado a condiciones crónicas de diagnóstico difuso, como la ansiedad, la depresión o el Long COVID. Este cambio lo avalan estudios como los de AMAT (2023), donde se puede observar como las principales causas de IT en los años 90 eran enfermedades del aparato locomotor o respiratorio, mientras que en la actualidad predominan los trastornos de salud mental. Este cambio plantea un desafío crítico para el sistema sanitario y las empresas, ya que la gestión tradicional —esperar a que “pase” la enfermedad— deja de ser eficaz. Se requieren, como recomienda la OMS (2022), abordar la salud mental requiere un enfoque preventivo, proactivo, sostenido y con liderazgo desde las organizaciones. Además, la saturación de la Atención Primaria, que retrasa diagnósticos y tratamientos, tiende a prolongar innecesariamente los periodos de incapacidad temporal (Simó Miñana, 2021).

El Dilema del Control vs. la Confianza:

El debate sobre el control de las bajas revela una profunda tensión cultural en el mundo laboral español. Por un lado, la eliminación de la burocracia (como la entrega del parte de baja) busca modernizar las relaciones laborales y basarlas en la confianza. Por otro lado, la percepción de un aumento del fraude y la laxitud en el seguimiento médico alimenta las demandas empresariales de un mayor control. Esta dicotomía es peligrosa. Según Cropanzano y Mitchell (2005), el exceso de vigilancia puede erosionar la confianza organizacional y deteriorar el compromiso del empleado. Es decir, un exceso de control puede generar un clima de desconfianza, dañar el compromiso del empleado y ser contraproducente, ya que no aborda las causas raíz del problema (por ejemplo, un mal clima laboral que fomenta el absentismo). Sin embargo, la ausencia total de mecanismos de control y seguimiento riguroso puede llevar a la cronificación de las bajas y a la perpetuación de bolsas de fraude, deslegitimando el sistema para quienes realmente lo necesitan. La clave no parece estar en "más control" de tipo policial, sino en un "mejor acompañamiento" por parte de los servicios médicos y una mayor implicación de las empresas en la salud y bienestar de sus plantillas.

El Nuevo Contrato Psicológico y sus Implicaciones:

Finalmente, es imposible entender el absentismo actual sin considerar el cambio de valores sociales. Deloitte (2023) muestra que las generaciones más jóvenes priorizan el bienestar y la flexibilidad por encima de la permanencia en el puesto. Es decir, el "aguante" y el sacrificio personal como virtudes laborales, muy presentes en la cultura de trabajo del siglo XX, han perdido peso frente a la búsqueda de un propósito, la flexibilidad y, sobre todo, el bienestar integral. Los empleados, especialmente los más jóvenes, ya no ven la salud mental como un asunto privado que debe ocultarse, sino como una dimensión fundamental de su salud general que el trabajo debe respetar e incluso promover (Deloitte, 2023). Cuando una organización falla en este aspecto, el absentismo (sea por IT o por un uso más intensivo de los permisos disponibles) se convierte en una respuesta, una forma de autoprotección. Por tanto, el aumento del absentismo puede interpretarse también como un referéndum silencioso sobre la calidad del management y de las condiciones de trabajo.

En síntesis, la discusión trasciende la idea de que el aumento del absentismo se debe a que "la gente quiere trabajar menos" o a un "fraude generalizado". Si bien estos elementos pueden

existir de forma minoritaria, el análisis apunta a causas mucho más estructurales y complejas. El absentismo se ha convertido en el reflejo de una sociedad que legisla más derechos sociales, que es más consciente de sus fragilidades psicológicas y que demanda un nuevo equilibrio entre la vida profesional y personal.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación se propuso analizar los factores diferenciales que explican la transformación del absentismo laboral en España desde finales del siglo XX hasta la actualidad. El análisis documental comparativo ha permitido confirmar la hipótesis de partida: el notable incremento de las tasas de absentismo no responde a una única causa, sino a una compleja interacción de factores legales, sanitarios, sociales y organizacionales que han redefinido por completo la naturaleza del fenómeno.

Las principales conclusiones de este estudio son las siguientes:

- * El absentismo ha experimentado una doble transformación: cuantitativa y cualitativa. No solo hay más ausencias, sino que las razones para ausentarse son fundamentalmente distintas. Se ha transitado de un modelo de absentismo dominado por patologías físicas agudas a uno donde las causas psicosociales y las enfermedades crónicas, especialmente los trastornos de salud mental, ocupan un lugar central.

- * El desarrollo del Estado del Bienestar y la legislación de conciliación son un factor estructural clave. La creación y ampliación de permisos retribuidos para el cuidado de familiares y la corresponsabilidad, si bien son avances sociales indiscutibles, tienen un impacto directo y medible en el cómputo de horas no trabajadas, un componente que era casi residual en el paradigma laboral del siglo XX.

- * La salud mental es el nuevo epicentro de la Incapacidad Temporal. El aumento exponencial de las bajas por ansiedad, estrés y depresión es el cambio más disruptivo. Este hecho evidencia no solo una mayor prevalencia de estas patologías, sino también una menor estigmatización y una mayor legitimación social para solicitar ayuda y tiempo de recuperación, modificando drásticamente la duración media y la complejidad de gestión de las bajas.

* Existe una crisis de gestión en el sistema de Incapacidad Temporal. La combinación de una posible saturación de los servicios públicos de salud, cambios en los procedimientos administrativos y una percepción de falta de control ha generado un entorno donde las bajas pueden prolongarse más de lo necesario, alimentando al mismo tiempo un discurso de desconfianza y sospecha de fraude que enrarece las relaciones laborales.

Implicaciones y Recomendaciones:

Las implicaciones de estos hallazgos son profundas. Para las empresas, gestionar el absentismo ya no puede ser una función reactiva del departamento de RRHH centrada en el control. Requiere una estrategia proactiva e integral de bienestar (wellbeing), que incluya programas de apoyo a la salud mental, fomento de la flexibilidad, formación de los mandos intermedios en liderazgo empático y la creación de culturas corporativas que prevengan el burnout.

Para los poderes públicos, el reto es doble. Por un lado, es necesario evaluar el impacto real de la legislación para asegurar que los avances sociales no generan efectos indeseados por falta de recursos para su correcta aplicación. Por otro, es urgente reforzar el sistema sanitario, especialmente la Atención Primaria y las unidades de salud mental, para garantizar un diagnóstico y tratamiento ágiles que permitan una recuperación efectiva y reduzcan la duración de las bajas. Asimismo, es crucial modernizar los sistemas de inspección y control de la IT para que sean rigurosos, justos y eficientes, disipando la sombra de la sospecha sobre el sistema.

Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación:

Este estudio, basado en análisis documental, ofrece una visión macro del fenómeno. Sería enriquecedor complementarlo con investigaciones de campo de carácter cualitativo, como entrevistas en profundidad con médicos de familia, gestores de RRHH, empleados y representantes sindicales, para captar los matices de sus vivencias y percepciones. Asimismo, estudios longitudinales que cuantifiquen el impacto económico específico de cada uno de los factores aquí analizados (conciliación, salud mental, etc.) serían de gran valor para el diseño de políticas públicas basadas en la evidencia.

El Fenómeno de la Silla Vacía: Un Análisis Comparativo del Absentismo Laboral en España (Finales del Siglo XX vs. Tercera Década del Siglo XXI).

José Javier Miranda Mayo

En definitiva, el fenómeno de la silla vacía en el siglo XXI es un espejo que refleja las contradicciones y aspiraciones de nuestra sociedad. Ignorarlo o simplificarlo es un error; comprenderlo en toda su complejidad es el primer paso para construir un entorno laboral más sano, sostenible y productivo para todos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adecco Group Institute. (2012). Informe Adecco sobre absentismo. Adecco. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ESTUDIO-172.pdf>

Adecco Group Institute. (2024). IX Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del absentismo. Adecco. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/ix-informe-adecco-sobre-empresa-saludable-y-gestion-del-absentismo/>

Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). (2023). Informe el absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC) ejercicio 2023. AMAT. <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2024/05/2024-05-09-Informe-de-Absentismo-Laboral-derivado-de-la-ITCC-2023.pdf>

Boletín Oficial del Estado. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Boletín Oficial del Estado. (2022). Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. BOE-A-2022-24337. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-160>

Boletín Oficial del Estado. (2023). Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

Borda, L. A., Rolón, L. C., Díaz-Piraquive, F., & González, A. (2024). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial.

Revista Ciencias de la Salud, 22(1), 68–81.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/content>

Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal, 9(2), 27-40.

https://www.researchgate.net/publication/240807798_Document_Analysis_as_a_Qualitative_Research_Method/fullTextFileContent

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Deloitte. (2023). Global Human Capital Trends 2023. Deloitte Insights. <https://www.deloitte.com/global/en/our-thinking/insights/topics/talent/content/human-capital-trends.html>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. OMS. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

Randstad Research. (2024). Informe trimestral sobre el absentismo laboral Q1 2024. Randstad. <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-primer-trimestre-2024/>

Simó Miñana, J. (2021). La causa de la causa del ocaso de la Atención Primaria española. Revista Clínica de Medicina de Familia, 14(3), 129–130. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2021000300002

Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major Influences on Employee Attendance: A Process Model. Journal of Applied Psychology, 63(4), 391–407. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA052991.pdf>

El Fenómeno de la Silla Vacía: Un Análisis Comparativo del Absentismo Laboral en España (Finales del Siglo XX vs. Tercera Década del Siglo XXI).

José Javier Miranda Mayo

Tous Pallarès, J., Flores Carrillo, R., Soler Ponsell, T., Espinoza Díez, M. I., Mayor Sánchez, C., & Tendero Rius, L. P. (2014). El absentismo laboral en empleados del sector hotelero. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 59–65. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2322.pdf>

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT). (2024). Informe salud mental y trabajo 2024: Análisis de las bajas laborales por trastornos mentales. UGT. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf

Vicente Pardo, J. M., & López-Guillén García, A. (2023). Síndrome post-COVID o COVID persistente, situaciones de incapacidad temporal, estudio de casos, protocolo de valoración de la incapacidad laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(4), 374–381. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602023000400010&script=sci_arttext

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de interés.