



Absentismo laboral en Extremadura

Informe 2025

JUNTA DE EXTREMADURA

CCOO

comisiones obreras
de extremadura

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
¿QUÉ ENTENDEMOS POR ABSENTISMO?	3
DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	4
DATOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO	7
Horas extras trabajadas	9
CONCLUSIONES	12



Introducción

Es importante dejar claros una serie de términos que pueden ayudar a entender los cálculos que usan las empresas para estimar la jornada efectiva y la jornada pactada según la definición aportada por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y en su defecto, determinar así los índices de absentismo laboral:

Jornada Laboral: Es el número de horas que cada persona trabajadora dedica a desempeñar su actividad laboral.

Horas anuales pactadas: Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre la persona trabajadora y la empresa.

Horas anuales efectivas: Son las horas realmente trabajadas tanto en períodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria.

Horas no trabajadas: Son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etc.).

Son precisamente estas últimas, las horas no trabajadas, las que se suelen incluir en el cómputo anual como absentismo laboral, alterando los datos estadísticos y reflejando una realidad alternativa, priorizando con ello los criterios económicos frente a la salud de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, la diferencia entre horas pactadas y horas efectivas de trabajo, serían las que el empresariado consideraría como absentismo. Sin embargo, de todas ellas, habría que descontar formalmente las horas por vacaciones, enfermedad, accidente o IT, ya que como se verá más adelante, todas esas horas pertenecen a permisos retribuidos y por tanto a derechos adquiridos por parte de las personas trabajadoras.



¿Qué entendemos por Absentismo?

El **absentismo**, según la RAE, es la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. Como segunda acepción, establece el abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

Por otro lado, la OIT define el **absentismo laboral** como la situación en la que la persona trabajadora no se presenta en su lugar de trabajo o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho lugar.

Por tanto, del concepto de absentismo laboral se desprende una intencionalidad y voluntariedad de no asistir al puesto de trabajo, siendo consciente de que existe una normativa (convenio colectivo o Estatuto de los Trabajadores) que establece unas consecuencias sancionatorias por parte de la empresa en función de la gravedad por la falta u omisión de las obligaciones laborales.

Por tanto, hay que **distinguir entre la ausencia justificada y la no justificada** como elemento fundamental para determinar el absentismo laboral estrictamente achacable a la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales de la persona trabajadora. Existe causa justificada en los casos que se determinan en la legislación laboral como derechos retribuidos: vacaciones, incapacidad laboral y, en definitiva, cualquier permiso retribuido.

Hay que diferenciar escrupulosamente estas ausencias del puesto de trabajo justificadas y amparadas en la legislación vigente de las situaciones en las que no se acude al puesto de trabajo o hay ausencias, sin justificar y sin un aviso para ello.

Es bastante habitual que se considere como absentismo laboral la totalidad de las horas no trabajadas, identificando su totalidad como diferencia entre las horas pactadas y las efectivas de trabajo.

Derechos de las personas trabajadoras

En el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, viene recogido que se considerará permiso retribuido y por tanto derecho laboral las siguientes situaciones:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
- Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.
- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 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.
- Por último, se menciona el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, donde se regularizan las vacaciones anuales: El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- Los días generados por tales permisos, **cuentan como días trabajados donde la persona trabajadora posee un motivo justificado de su ausencia en el trabajo.**



Asimismo, una vez aclarados los derechos de las personas trabajadoras, nos centramos en la **regulación de dicha baja por Incapacidad Temporal (IT)**:

Según el RD Legislativo 8/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su Artículo 169, se dispone que tendrán consideraciones de situaciones determinantes de incapacidad temporal: a) "Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación."

Igualmente, tendrá la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal "aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales"

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena. b) "Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad".

Como se puede apreciar, la *Ley General de la Seguridad Social*, considera Incapacidad Temporal las situaciones determinantes por enfermedad (común o profesional) y accidente, (sea este o no causado en el trabajo), a excepción de otras situaciones especiales ya detalladas anteriormente.

Al objeto de disponer de una información clara y fidedigna sería de interés la creación de un Observatorio en el que se pudiera contar con todos los datos segregados (IT, vacaciones, maternidad...) para de esta forma adoptar las medidas que correspondan.

Por ello, ponemos de manifiesto la importancia de contar con un sistema de registro horario real y eficaz donde las empresas aporten un control efectivo tanto de la jornada y como de las horas extras realizadas con el cual conocer la realidad en las cifras barajadas por empresas y entidades y donde se respete el derecho de las personas trabajadoras.

Datos sobre el tiempo de trabajo

Según la Encuesta de Población Activa, observamos que Extremadura mantiene un porcentaje de horas no trabajadas respecto a las pactadas por toda la población asalariada del 16,6%, tres décimas menos que la media nacional. En concreto, se trata de un total de 2 millones de horas a la semana, en las que se incluyen las ausencias tanto, por motivos justificados (vacaciones, incapacidad temporal...) como los que no lo son.

Total de horas semanales por todas las personas asalariadas por CCAA (media anual 2024)

	Horas pactadas	Horas efectivas	Diferencia entre pactadas y efectivas	% diferencia pactadas y efectivas/horas pactadas
Andalucía	103.342.479	87.394.132	15.948.347	15,4%
Aragón	19.424.813	16.173.647	3.251.166	16,7%
Asturias	12.065.963	9.889.587	2.176.376	18,0%
Baleares	18.845.548	15.561.034	3.284.514	17,4%
Canarias	31.649.960	26.414.200	5.235.759	16,5%
Cantabria	8.113.430	6.457.179	1.656.251	20,4%
Castilla-La Mancha	27.236.638	22.624.762	4.611.876	16,9%
Castilla-León	30.424.618	24.934.713	5.489.905	18,0%
Cataluña	119.718.955	100.427.079	19.291.876	16,1%
Ceuta	915.870	775.235	140.636	15,4%
Comunidad Valenciana	69.852.850	57.642.120	12.210.730	17,5%
Extremadura	12.383.133	10.329.775	2.053.358	16,6%
Galicia	34.113.908	28.144.929	5.968.979	17,5%
Madrid	111.301.285	93.473.899	17.827.387	16,0%
Melilla	843.926	686.483	157.443	18,7%
Murcia	21.347.685	17.665.047	3.682.638	17,3%
Navarra	9.672.074	7.818.601	1.853.473	19,2%
País Vasco	29.866.089	22.792.076	7.074.013	23,7%
La Rioja	4.375.192	3.582.811	792.381	18,1%
Total Nacional	665.494.415	552.787.307	112.707.108	16,9%

Fuente: IEEX a partir de microdatos de la EPA, INE



La explotación estadística a partir de los microdatos de la EPA sólo permite extraer el número de total de días de ausencia semanal (de aquellas personas asalariadas que se ausentan por algún motivo)¹. Esta información no nos permite obtener de manera directa el dato real de absentismo laboral y, por tanto, eliminar de esas horas no trabajadas aquellas ausencias que se corresponden con derechos de las personas trabajadoras (vacaciones, enfermedad, permisos retribuidos, etc).

Como podemos comprobar en el cuadro siguiente, cerca del 90% de los días totales de ausencia del puesto de trabajo en Extremadura se deben a motivos justificados, más de la mitad son por vacaciones o días de permiso.

Si consideramos que ese porcentaje se mantiene para el total de horas semanales de la población asalariada, hablamos de que un total de 208 mil horas son las que podrían considerarse absentismo laboral en nuestra región, lo que supone un 1,7% del total de las horas pactadas.

Días de ausencia según motivo. Extremadura

	Días (totales) de ausencia semanales por los asalariados que se ausentan por algún motivo				% tipo ausencias
	2023	2024	Variación absoluta	%	
Vacaciones o días de permiso	163	160	-3	-2,02%	55,81%
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	82	97	15	18,39%	34,07%
Otras causas	32	29	-3	-9,57%	10,13%
TOTAL	277	286	9	3,17%	100,00%

Fuente: IEEX a partir de microdatos de la EPA, INE

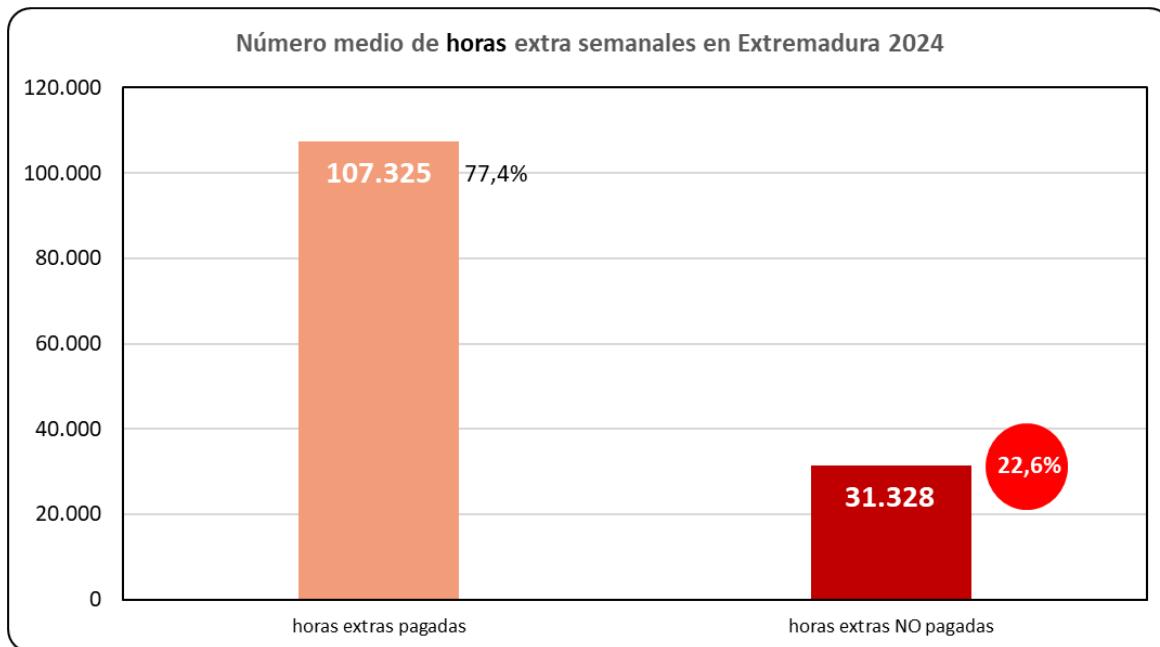
¹ En este sentido, dado el tamaño de la muestra en relación a la población de Extremadura, la desagregación de las variables conlleva un problema de sesgo elevado en la extrapolación de los datos de la encuesta, con la consecuente limitación para obtener datos fiables más allá de los que se presentan en este informe.



Horas extras trabajadas

Los datos extraídos a partir de la Encuesta de Población Activa también nos permiten analizar las horas extraordinarias que se realizan como tiempo de trabajo en Extremadura.

En 2024 se realizaron, de media, en nuestra región un total de **138.653 horas extras a la semana**, lo que supone un aumento de un 7,4% respecto al año anterior. De este total, el 77,4% fueron pagadas o compensadas frente al 22,6% que no lo fueron. En la media española, el volumen de horas extras no pagadas fue del 40,5%.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA del IEEX

A nivel nacional, el total de horas extra a la semana superó los 6,7 millones, de las cuales 2,7 millones no fueron pagadas ni compensadas. La CCAA con un mayor porcentaje de horas extra no pagadas fue el País Vasco, seguido de Madrid. En cambio, Canarias y Extremadura serían las regiones con una menor presencia de horas extras no remuneradas (ambas por debajo del 25 por ciento).

Al desagregar los datos de la población asalariada que realiza horas extras en función del sexo, en términos generales, las mujeres realizan una mayor proporción de horas extraordinarias que no son pagadas que los hombres. En el total de España un 44 por ciento de las horas extras que realizan las mujeres asalariadas (que realizan horas extras) no son pagadas, frente al 38 por ciento en el caso de los hombres. En el caso de Extremadura, la diferencia se reduce considerablemente como puede observarse en el cuadro adjunto. Si tomamos los datos por Comunidades Autónomas el diferencial tiene una amplia variabilidad, pero hay que tener en cuenta la robustez de la muestra en regiones como Extremadura debido a la reducida población y el dato hay que tomarlo con precaución.



Media de horas extra a la semana por Comunidad Autónoma 2024

	Horas extra pagadas semanales por todos los asalariados que realizan horas extras	Horas extra NO pagadas semanales por todos los asalariados que realizan horas extras	Horas extra totales todos los asalariados que realizan horas extras	% Horas extras NO pagadas sobre el total horas extras
Andalucía	505.595	271.865	777.460	35,0%
Aragón	155.377	87.690	243.067	36,1%
Asturias	100.881	57.066	157.946	36,1%
Baleares	140.825	70.656	211.481	33,4%
Canarias (1)	96.856	26.681	123.537	21,6%
Cantabria	46.541	35.856	82.398	43,5%
Castilla-La Mancha	167.154	119.192	286.346	41,6%
Castilla-León	186.131	148.487	334.617	44,4%
Cataluña	668.593	514.545	1.183.137	43,5%
Comunidad Valenciana	623.506	372.632	996.138	37,4%
Extremadura	107.325	31.328	138.653	22,6%
Galicia	253.335	175.918	429.253	41,0%
Madrid	620.948	555.549	1.176.497	47,2%
Murcia	122.014	79.756	201.770	39,5%
Navarra	66.700	30.376	97.076	31,3%
País Vasco	118.806	127.792	246.598	51,8%
La Rioja (1)	23.974	14.556	38.530	37,8%
Total Nacional	4.010.306	2.724.808	6.735.114	40,5%



Media de horas extra a la semana por Comunidad Autónoma 2024 por sexo

	Horas extra pagadas semanales por todos los asalariados que realizan horas extras		Horas extra NO pagadas semanales por todos los asalariados que realizan horas extras		% horas extras NO pagadas sobre el total extras	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Andalucía	321.714	183.881	168.433	103.432	34,4%	36,0%
Aragón	95.705	59.672	58.194	29.496	37,8%	33,1%
Asturias (1)	79.629	21.252	24.297	32.769	23,4%	60,7%
Baleares (1)	103.449	37.376	40.857	29.799	28,3%	44,4%
Canarias (1)	56.762	40.094	13.890	12.792	19,7%	24,2%
Cantabria (1)	30.042	16.499	18.317	17.539	37,9%	51,5%
Castilla-La Mancha	97.168	69.986	76.734	42.458	44,1%	37,8%
Castilla-León	96.954	89.177	89.744	58.743	48,1%	39,7%
Cataluña	431.950	236.642	289.869	224.676	40,2%	48,7%
Comunidad Valenciana	357.518	265.987	198.741	173.891	35,7%	39,5%
Extremadura (1)	61.904	45.421	17.776	13.552	22,3%	23,0%
Galicia	143.563	109.772	108.924	66.994	43,1%	37,9%
Madrid	407.849	213.099	291.761	263.789	41,7%	55,3%
Murcia	68.209	53.805	50.646	29.110	42,6%	35,1%
Navarra (1)	53.780	12.920	14.153	16.223	20,8%	55,7%
País Vasco (1)	92.988	25.818	65.874	61.917	41,5%	70,6%
La Rioja (1)	16.353	7.621	8.577	5.979	34,4%	44,0%
Total Nacional	2.520.077	1.490.229	1.538.210	1.186.598	37,9%	44,3%

Fuente: IEEX a partir de microdatos de la EPA, INE

(1) Entre 20 y 49 observaciones en la muestra. Se trata de unos datos para un subconjunto pequeño que, aunque representativo, puede tener una relevancia estadística limitada y hay que tomarlo con cautela.

Conclusiones

El concepto de absentismo, asociado al ámbito laboral, se refiere a la situación en la que la persona trabajadora, con una intencionalidad voluntaria, no asiste a su puesto de trabajo sin contar con una justificación formal y siendo conocedora de la existencia de una normativa que puede sancionar esa conducta.

El absentismo laboral ha sido reiteradamente manipulado por la patronal para poner en cuestión el derecho a la salud de las personas trabajadoras, así como otros derechos fundamentales en base a la legalidad vigente en nuestro país. Este es el caso, entre otros, de la protección por incapacidad laboral temporal.

Las personas trabajadoras tienen unos derechos reconocidos y una protección por Incapacidad Temporal que conllevan a una serie de prestaciones de las que se encarga la Seguridad Social. Disfrazar los datos estadísticos conlleva cuestionar y vulnerar los derechos tanto para el caso de los accidentes como para el caso de las enfermedades.

Para una mayor transparencia proponemos la creación de un Observatorio que debe servir como herramienta clave para disponer de información detallada y actualizada y que permita abordar cuestiones específicas mediante la recopilación y análisis de datos desglosados, tales como las horas extraordinarias, el uso de IT, las vacaciones o las situaciones de maternidad, entre otros.

En Extremadura, las horas no trabajadas a la semana representan el 16,6 por ciento del total de horas pactadas, incluyendo las ausencias justificadas.

Dadas las características de la muestra poblacional de la EPA no se pueden obtener datos más específicos sobre los motivos de las horas no trabajadas, si bien podemos afirmar que cerca del 90% de los días de ausencia en el puesto de trabajo se deben a causas justificadas y no pueden considerarse absentismo laboral "formal".

Por último, respecto a las horas extras, en 2024 se realizaron en Extremadura de media un total de 31.328 horas extras no pagadas, representando el 22,6% del total de las realizadas.

Desde CCOO de Extremadura dejamos claro que **LOS DERECHOS LABORALES NO SON ABSENTISMO.**



**comisiones obreras
de extremadura**

MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47
Tel. 924 31 30 62
ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

ZAFRA

C/ Hernando de Zafra, 13-B
Tel. 924 55 32 02
zafra@extremadura.ccoo.es

BADAJOZ

Avda. de Colón, 6
Tel. 924 22 32 48
badajoz@extremadura.ccoo.es

ALMENDRALEJO

Calle Vapor s/n
Tel. 924 67 18 07
almendralejo@extremadura.ccoo.es

CÁCERES

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
Tel. 927 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

DON BENITO

C/ Donoso Cortés 33
Tel. 924 80 20 80
donbenito@extremadura.ccoo.es

PLASENCIA

C/ Cayetano García Martín 2
Tel. 927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

NAVALMORAL DE LA MATA

Avda Constitución s/n
Tel. 927 53 19 97
navalmoral@extremadura.ccoo.es

-  [ccoo extremadura](#)
-  [ccoo_ext](#)
-  [ccoo.extremadura](#)
-  [ccooextremadura](#)

extremadura.ccoo.es