

El absentismo en el empleo público

L'absentisme laboral i la reforma del seu marc regulador

UIB · 29 mayo 2026

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

1. Introducción: Normativa aplicable

- AGE: EBEP y Resolución de 14 de abril de 2026 sobre jornada, horarios y absentismo.
- Illes Balears: Ley 3/2007, Decreto 35/2014, Decreto 32/2020 e instrucciones internas.
- Entidades locales: art. 94 LBRL y regulación estatal de jornada.
- Personal laboral: EBEP, ET y convenio colectivo aplicable.

2. Justificación de las ausencias

- Registro obligatorio de ausencias, puntualidad y permanencia.
- Obligación de aviso inmediato y justificación documental.
- Recuperación de tiempos de ausencia justificada cuando proceda.
- Posibles deducciones de haberes y responsabilidades disciplinarias.

2.1. Permisos e IT

- Preaviso y justificación de permisos.
- Ausencias médicas parciales justificadas como tiempo efectivo.
- Régimen de IT en Régimen General y MUFACE.
- Incumplimientos: deducción de haberes y posibles sanciones.

3. Control del absentismo

- Programas de control de jornada y absentismo.
- Seguimiento mensual de ausencias injustificadas.
- Inspecciones de Servicios y órganos de control.
- Remisión periódica de datos sobre absentismo.

3.2. Control de IT del personal funcionario

- MUFACE: control reforzado de la incapacidad temporal.
- Necesidad de parte médico y licencia administrativa.
- Controles e informes médicos durante toda la IT.
- Posibilidad de extinción de licencia y reincorporación.

3.2.2. Personal laboral

- Control empresarial de IT conforme al art. 20.4 ET.
- Reconocimientos médicos y verificación de ausencias.
- Límites: intimidad, dignidad y protección de datos.
- Posibles actuaciones ante fraude o simulación.

3.3. Simulación de enfermedad

- Detectives privados y visitantes médicos.
- Límites constitucionales y de protección de datos.
- Necesidad de proporcionalidad y finalidad legítima.
- Valor probatorio limitado del informe del detective.

4. Tratamiento retributivo

- Pluses de asistencia, puntualidad e incentivos antiabsentismo.
- Límites derivados de igualdad y no discriminación.
- Naturaleza salarial del plus de asistencia.
- Complementos de IT en sector público.

4.2. Complementos IT

- AGE: 100 % de retribuciones durante IT.
- Illes Balears: diferencias según duración y contingencia.
- Protección reforzada en supuestos especialmente protegidos.
- Lógica antiabsentismo en bajas breves.

5. Régimen disciplinario

- Aplicable a funcionarios y personal laboral.
- Faltas muy graves: abandono, incumplimiento esencial y simulación.
- Sanciones: separación del servicio, despido, suspensión, traslado.
- Criterios de graduación de sanciones.

6. Conclusiones

- Amplios mecanismos de control y seguimiento.
- Problema principal: insuficiente aplicación práctica.
- Recuperación del 100 % IT y reducción del efecto desincentivador.
- Mayor absentismo en el sector público, especialmente en bajas breves.

Ideas finales

- El absentismo se aborda hoy mediante técnicas preventivas, retributivas y disciplinarias.
- La gestión práctica del control resulta decisiva.
- La incapacidad temporal sigue siendo el principal foco de tensión regulatoria.
- Las Illes Balears mantienen ciertos mecanismos antiabsentismo en IT breve.