

# **ANÁLISIS DE LA FIGURA DEL ABSENTISMO LABORAL** **COMO PROBLEMA ACTUAL DE LAS EMPRESAS**

**Autor: Alberto Gómez San José**



# ÍNDICE:

	<u>Pág.</u>
RESUMEN Y ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN .....	3
1. ¿QUÉ ES EL ABSENTISMO LABORAL? CONCEPTO .....	4
1.1. Los antecedentes del concepto actual de absentismo laboral .....	4
1.2. El concepto de absentismo laboral en España .....	6
2. ¿QUÉ TIPOS DE ABSENTISMO LABORAL PUEDEN DARSE? .....	7
3. ¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDE IMPLICAR EL “ABSENTISMO”? .....	8
3.1. Consecuencias en la estructura organizativa de recursos de la empresa.....	8
3.2. Consecuencias en la gestión de los Recursos Humanos de la empresa .....	10
3.3. Consecuencias en la economía de la empresa y del Estado .....	13
4. QUEJA SOBRE LA MEDICIÓN DEL ALCANCE DEL ABSENTISMO .....	14
5. HERRAMIENTAS PARA ENFRENTARSE AL ABSENTISMO .....	15
5.1. Los Recursos Humanos frente al absentismo laboral .....	16
5.2. El Ordenamiento Jurídico frente al absentismo laboral.....	18
6. BREVES CONCLUSIONES ACERCA DEL ABSENTISMO EN EL FUTURO .....	24
BIBLIOGRAFÍA .....	26

## **RESUMEN:**

El presente trabajo de investigación pretende analizar el alcance a nivel histórico y mundial del “absentismo laboral”. También se quiere investigar las causas y efectos de este fenómeno social, y determinar qué soluciones se le pueden dar a este problema partiendo desde la Ley y desde la creatividad del Departamento de Recursos.

PALABRAS CLAVE: absentismo, despido objetivo, Recursos Humanos.

## **ABSTRACT:**

The current investigation research intends to analyze the historical and global presence of the “labor absenteeism”. It also wants to investigate the origins and effects of this social phenomenon, and to determine the solutions that can be given to this problem from the Law and the creativity of the Human Resources Department.

KEY WORDS: absenteeism, objective fire, Human Resources.

## **INTRODUCCIÓN:**

El presente trabajo de investigación se articula de la siguiente manera: eEn primer lugar, se van a estudiar el concepto de absentismo laboral a lo largo del tiempo hasta el concepto que se maneja hoy en día en la España actual. En segundo lugar, se presentan los tipos de absentismo laboral que suelen estar reconocidos. En tercer lugar, se da un paso dentro de las consecuencias que puede tener el absentismo laboral dentro de la organización de la empresa, de los Recursos Humanos de la misma, y de la economía (tanto a nivel privado como público). En cuarto lugar, se intenta analizar específicamente el fenómeno con los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero sólo se logra exponer una breve queja ante la falta de esta información entre los datos laborales manejados por el Ministerio. En quinto lugar se observan las distintas herramientas de que puede disponer generalmente una empresa para hacer frente a problemas de absentismo laboral. En sexto y último lugar, se dan unas breves conclusiones acerca de lo que podría ser el fenómeno en el futuro más o menos cercano.

## **1. ¿QUÉ ES EL “ABSENTISMO LABORAL”? CONCEPTO:**

### **1.1. Los antecedentes del concepto actual de “absentismo laboral”:**

El Derecho Laboral, entendido como el conjunto de derechos y obligaciones que ordenan las relaciones entre los trabajadores y los empresarios en el seno de las relaciones laborales que se llevan a cabo en la empresa (o en el lugar de trabajo para ciertos regímenes especiales, como los trabajadores del mar), encuentra sus orígenes en el s. XIX con el advenimiento de la Revolución Industrial en la práctica totalidad de los países occidentales. Tras la consolidación de dicho fenómeno económico y social, empezaron a surgir problemas en las relaciones entre trabajador y empresario tales como el “absentismo laboral”, que aunque hoy en día se da en condiciones bastantes distintas a las originales de aquella difícil época. Lo que preocupaba de este fenómeno no era la protección asistencial del trabajador (para eso aún tendría que pasar un tiempo), sino que una ausencia no programada de trabajadores en la empresa hacía que la producción tuviera costes mayores (lo que repercutía negativamente al empresario), y a su vez esto provocaba un encarecimiento en los salarios de los trabajadores para intentar soportar el sobre - coste generado (lo que repercutía negativamente a los trabajadores, tanto si habían motivado el sobre - coste con su absentismo, como si no lo habían hecho).

Parte del problema histórico del absentismo laboral (aparte de que las condiciones de trabajo durante el s. XIX y buena parte del s. XX no eran especialmente positivas como para motivar una especie de “culto al trabajo” como el que tradicionalmente se ha tenido en Japón y en otros lugares del globo), era la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar del trabajador (y su familia). Generalmente las empresas se localizaban en lugares estratégicos en los que se produjeran cruces de transporte de recursos (para así minimizar los costes derivados de la obtención de las materias primas), y normalmente estos “cruces estratégicos de materias primas” solían estar bastante alejados de las ciudades de alrededor, de dónde provenía la mayor parte de la mano de obra requerida. Fueron varias las soluciones para evitar el absentismo laboral originado por la dificultad de llegar hasta el lugar de trabajo; como por ejemplo, la construcción de barrios obreros en la periferia de las ciudades, o incluso la creación de “colonias” (como las famosas colonias surgidas en torno al río Ebro para aprovechar su energético caudal).

Pero claro está, no toda causa del absentismo laboral se puede reducir a problemas del trabajador para llegar al lugar de trabajo, y por eso a lo largo del s. XX, mientras iba evolucionando el Derecho Laboral hasta la forma con la que hoy en día se le conoce, también fue evolucionando el concepto de qué se entendía por “absentismo laboral” (así como los efectos que de dicha situación se podían derivar: reconocimiento de Incapacidad Temporal para trabajar, causa de despido objetivo,...). Varios fueron los intentos de acotar la definición del fenómeno del absentismo laboral, y los que se refieren a continuación fueron algunos de los más relevantes:<sup>1</sup>

- 1957, Asociación Internacional de Medicina del Trabajo → Definió absentismo laboral como *“las ausencias al trabajo que se consideran debidas a enfermedades o accidentes”*. Además, también matizó la existencia del “absentismo laboral médico” como aquel derivado de enfermedad o patología, y lo diferenció de otras variantes del absentismo laboral claramente “no médico”.
- 1962, *Bureau of Employment Security* de EE. UU. → Definió absentismo laboral como *“el incumplimiento de los trabajadores en presentarse al trabajo, cuando está programado trabajar. Es absentismo justificado aquel tiempo que se ha faltado al trabajo cuando se deriva de enfermedad o de accidente. Es absentismo no justificado el de aquellos trabajadores que abandonan el puesto sin dar cuenta de ello siendo contados como ausentes, hasta que son oficialmente eliminados de la plantilla”*. Con esta definición se dieron los matices de absentismo laboral justificado o injustificado, y se dio pie a las posteriores consecuencias de reconocimiento de Incapacidad Temporal o de despido basado en causa objetiva.
- 1972, Tercer Simposio Internacional sobre Absentismo Industrial → Definió absentismo laboral como *“la falta del trabajador a su trabajo, cuando se espera que asista al mismo y por cualquier razón no lo hace, se denominará así [“absentismo laboral”], bien sea médica o de otro tipo”*. Esta definición es más breve que las anteriores, pero indirectamente está dando un reconocimiento especial como “no absentismo laboral” al ejercicio de ciertos derechos por parte del trabajador en los que no se espera que vaya a trabajar, tales como el derecho a la huelga, el derecho a votar o el derecho a la maternidad / paternidad (aunque para estos matices indirectos aún faltaban unos años).

---

<sup>1</sup> No se ha recogido la definición de “absentismo laboral” de la OIT por ser más ambigua que las referidas.

## **1.2. El concepto de “absentismo laboral” en España:**

El concepto de “absentismo laboral” también ha ido evolucionando gradualmente en la normativa española con el paso de los años, y por ello también es conveniente en este acercamiento al concepto de “absentismo laboral”, mencionar algunos de los hitos históricos que tuvieron lugar en nuestra normativa laboral. En 1971, el Instituto Nacional de Previsión (ancestro directo del actual Instituto Nacional de la Seguridad Social), estableció como concepto de absentismo laboral “*toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados*”, es decir, el antes mencionado sobre - coste que tendrán que soportar el empresario y el trabajador por la falta de éste último a su puesto de trabajo. Con posterioridad, y siguiendo la línea de responsabilidad marcada por la definición de absentismo laboral que dio en 1962 el *Bureau of Employment Security* de EE. UU. (ver apartado anterior), se publicó en 1980 el Estatuto de los Trabajadores. Dicho documento estableció en su artículo 52 letra “ d ”, que el absentismo laboral podía ser considerado como una causa objetiva que motive el despido del trabajador que lo lleve a cabo (según ciertas condiciones de las que se hablará más adelante al estudiar la redacción del artículo 52 letra “ d ” del Estatuto de los Trabajadores). Con esta mención en el Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, se dan a entender ciertas características alrededor del concepto de absentismo laboral, como por ejemplo que no se incluye bajo su afectación a los autónomos al ser trabajadores no dependientes, o también que se excluyen de la consideración del concepto ausencias que sí estén justificadas como ejercicio del derecho a la huelga o los períodos de vacaciones.

## **2. ¿QUÉ TIPOS DE “ABSENTISMO LABORAL” PUEDEN DARSE?:**

Tras examinar brevemente las definiciones que se han intentado dar al fenómeno del absentismo laboral durante los años 50, 60 y 70 (ver apartado 1.1.), y la cristalización del concepto en el Ordenamiento Jurídico Laboral Español como una de las posibles causas de despido objetivo, se pueden concluir los siguientes tipos de absentismo laboral:

- Justificado Vs. Injustificado:
  - Justificado → Aquel que parece obedecer a una causa razonable, y que por tanto, no debería dar lugar (en principio) a despido por causa objetiva, sino más bien a reconocimiento de Incapacidad Temporal para trabajar (y a su correspondiente protección asistencial en base al Sistema de Seguridad Social Español). Se dice aquello de “en principio no debería dar lugar a despido por causa objetiva”, porque la redacción del Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores marca un cierto límite a la “justificación” del absentismo laboral (esto se tratará después con mayor profundidad).
  - Injustificado → Aquel que parece no obedecer a ninguna causa razonable, sino que se realiza voluntariamente por el trabajador, aún a sabiendas de que es muy probable que su ausencia en el puesto de trabajo provoque un perjuicio a la empresa, y ello redunde en su despido por causa objetiva. En este caso, el despido suele estar bastante asegurado para el trabajador, sobre todo si reitera su conducta negativa en las condiciones establecidas en el antes mencionado Art. 52 d) de estatuto de los Trabajadores.
- Médico Vs. No Médico:
  - Médico → Aquel que parece derivarse de una enfermedad o de un accidente, y que así es constatado por los médicos del EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades), cuando se pretende que el Instituto Nacional de la Seguridad Social reconozca a existencia de una Incapacidad Temporal.
  - No Médico → Aquel que no parece derivarse ni de una enfermedad, ni de un accidente, sino que generalmente se encuadran en esta categoría (y por ello son más difíciles de evaluar y gestionar), las “alienaciones” o desmotivación del trabajador con la función que realiza en el seno de la empresa. A veces se las reconoce como pretexto suficiente para solicitar el reconocimiento de prestación por Incapacidad Temporal, pero no siempre.

### **3. ¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDE IMPLICAR EL “ABSENTISMO”?:**

#### **3.1. Consecuencias en la estructura organizativa de recursos de la empresa:**

Una de las claves del buen funcionamiento de una empresa es la ejecución de sus actividades siguiendo un plan estratégico, a través del cual se pretende alcanzar unos ciertos objetivos de rentabilidad de esfuerzos partiendo de una combinación óptima de recursos. Pues bien, entre esos recursos se encuentra el trabajo que debe desempeñar cada trabajador para lograr las rentabilidades proyectadas, y en consecuencia obtener un determinado salario a cambio del esfuerzo con el que se haya contribuido a la actividad empresarial. Teniendo en mente lo que se acaba de decir, no es muy difícil imaginar que si la organización de los recursos humanos óptimos falla porque falta personal en la empresa (es decir, que se da el fenómeno del “absentismo laboral”), la rentabilidad de la estrategia no se alcanzará, o se hará con dificultades, y esto a su vez repercutirá negativamente en las percepciones salariales debidas a los trabajadores que tienen que soportar la sobre - carga de trabajo que los “ausentes” han dejado sin hacer.

Una de las soluciones que se suele dar al problema del absentismo laboral para evitar que la cadena de producción quede ralentizada (o incluso a veces, totalmente inutilizada), es la contratación de trabajadores sustitutos. Aunque esta medida suele solucionar parte del problema, tal y como se ha dicho, generalmente sólo soluciona parte del problema. Y esto es así porque por un lado, los sustitutos no suelen tener la agilidad y el desempeño que en teoría los trabajadores ausentes sí aportarían a la empresa en caso de no haber incurrido en absentismo laboral; y por otro lado, la empresa no suele tener los recursos necesarios (principalmente dinero y tiempo), para tener un equipo de trabajadores sustitutos a punto para entrar en acción en cuanto una parte de la plantilla incurra en el absentismo laboral.



Además, dentro de este apartado es notable destacar que según la cultura, cambia la forma de concebir el fenómeno del absentismo laboral. Por ejemplo, cuando una empresa está llevando a cabo sus proyectos en un país de cultura occidental, lo normal es que exista un porcentaje más o menos constante de la plantilla de trabajadores que pase a engrosar la cifra anual de absentismo laboral, pero el porcentaje suele ser pequeño. Sin embargo, la situación se concibe de forma muy distinta en países como los que integran Latino - América<sup>2</sup>. En estos países, suele darse el curioso fenómeno del “absentismo semanal”, según el cual los trabajadores perciben sus salarios al terminar la semana, y no regresan a su puesto de trabajo hasta el martes o el miércoles, ya que durante el fin de semana, y el lunes (e incluso hasta el martes), se produce un absentismo laboral masivo que se repite todas las semanas. En este caso especial de los países latinoamericanos, la estructura organizativa de la empresa queda en entredicho semanalmente, y la solución de la sustitución de trabajadores no suele ser viable, ya que el absentismo laboral masivo todas las semanas suele ser una forma bastante extendida de concebir el desempeño laboral en esos países. Por ello, si los sustitutos se van a comportar como los sustituidos, no le compensa a la empresa la solución de la sustitución (ni al parecer otras que se han formulado para intentar solventar este absentismo tan lesivo para la propia viabilidad de la empresa). Aunque esta situación es algo que en países occidentales como España no suele darse, debe ser tomada en cuenta por éstos cuando sus empresas llevan a cabo proyectos de expansión internacional de su actividad a determinados lugares del globo.

---

<sup>2</sup> Generalmente, en los escritos de investigación provenientes de los países latinoamericanos, al fenómeno del “absentismo laboral” se le suele denominar más bien “ausentismo laboral”, ya que así se mantiene con mayor fuerza léxica la raíz hispano - hablante de “ausente”, en lugar de la raíz anglosajona

### **3.2. Consecuencias en la gestión de los Recursos Humanos de la empresa:**

Casi como necesaria consecuencia del efecto anterior al darse el absentismo laboral, la empresa debe gestionar las crisis que se van produciendo en la atmósfera de trabajo, y que en medio o largo plazo amenazan con destruir la viabilidad de la propia empresa. Esta gestión de las crisis en la atmósfera de trabajo se suele (y debe) llevar a cabo por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la empresa, dedicándole (valga la redundancia), recursos tales como tiempo y capital a evitar el deterioro y subsiguiente destrucción de los recursos humanos con que cuenta la empresa.

Entre los problemas negativos más habituales que debe gestionar el Departamento de Recursos Humanos, destacan los siguientes:

- Atmósfera de trabajo negativa → Este problema se puede dar por diversas causas, aunque relacionadas con el absentismo laboral están, entre otras,...
  - ... la de premiar “injustamente” al trabajador que se ha ausentado (se entiende que injustificadamente) de su puesto de trabajo, ya que suele ser percibido por el resto de trabajadores como una notoria falta de respeto a la labor de los que sí han ido a trabajar siempre que han podido.
  - ... la de no sancionar por parte del responsable de la unidad de trabajo las conductas de absentismo cuando se produzcan, dando un trato comprensivo a situaciones que no se puedan percibir como “justificadas” o “comprensibles” por los demás trabajadores. A este respecto tampoco se está diciendo que se debe sancionar según el estilo decimonónico de “mano de hierro”<sup>3</sup>, sino que no se debe ser permisivo con situaciones perjudiciales que caigan en agravio comparativo respecto a los demás compañeros de trabajo.
  - ... la de fomentar, o en algún modo permitir, que el trabajador desempeñe su labor con un egoísmo desmedido y / o una falta de confianza en los trabajadores compañeros, que de alguna forma se acabe convirtiendo en absentismo laboral, y además no se sancione o hasta incluso se llegue a premiar tal y como se ha expuesto en los sub - apartados anteriores.

---

<sup>3</sup> Por sancionar una conducta con el estilo decimonónico (aunque en ocasiones también demasiado actual de “mano de hierro”, nos referimos a reprimendas por parte del superior jerárquico responsable gritando y humillando delante de los demás compañeros de trabajo.

- Tensión de trabajo negativa (o “estrés”) → Este problema, en relación con el absentismo laboral, se puede dar en que la parte de trabajo no efectuado por los trabajadores que han incurrido en absentismo, debe ser realizado por otros trabajadores de la empresa si esta quiere mantener controlados los índices de rentabilidad de la actividad. Esta sobre - carga de trabajo claramente puede desembocar en estados de tensión negativa, que suelen acabar siendo contraproducentes para la empresa y para el trabajador. Aunque durante mucho tiempo se pensó que el estrés era una afección psíquica cuyo rango de acción se restringía a los miembros de la Alta Dirección de la empresa, con los años se ha reconocido que puede afectar a todo trabajador independientemente del puesto.
- Motivación de trabajo negativa → Ya se ha hablado anteriormente de la “alienación” (entendida como que el trabajador se encuentra físicamente en su puesto de trabajo, mientras que psíquicamente “se ha ido” a otro lugar debido a que su desempeño laboral no le hace sentirse realizado), y de que puede ser una de las causas del absentismo laboral. Pero el problema aquí radica en que cuando un trabajador incurre en absentismo por este motivo, puede llegar a influir en la conducta de sus compañeros de trabajo e inducir a éstos a que también padezcan una peligrosa falta de motivación en sus tareas. Por ello, cuando se detecte el primer caso de absentismo por esta causa, el Departamento de Recursos Humanos de la empresa debe reaccionar rápidamente para que tenga un “efecto contagio” en el resto de la plantilla. La sensación de estar “cansado” de hacer lo que se hace es cada vez más habitual en las sociedades de economías tanto potentes como emergentes, y su solución debe ir más allá del reconocimiento de un derecho a Incapacidad Temporal para ver si se cura o retribuciones mayores intentando que el dinero cubra la falta de emoción. Se debe ir más allá, y en este aspecto ciencias como la Psicología de la Organización del Trabajo tienen mucho que aportar aún, así que a ellas se remite la profundización de las causas de este problema así como sus posibles soluciones en el seno de la empresa.
- Relaciones laborales negativas (o “acoso laboral”) → Cuando el absentismo laboral se llega a producir porque el trabajador recibe un trato vejatorio de algún tipo (en ocasiones acoso vertical, tanto desde los superiores como desde los subordinados; y en ocasiones acoso horizontal por parte de los compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico que el afectado), generalmente las consecuencias suelen ser un absentismo de amplia duración (ya que se llega

incluso a tener miedo a ir a trabajar), y demandas ante los tribunales competentes (especialmente si el Departamento de Recursos Humanos de la empresa no interpone medidas paliativas para evitar que la conducta acosadora se vuelva a repetir e incluso vaya a más). Es bastante probable que se considere en estos supuestos que el absentismo puede estar justificado, ya que se está atentando contra uno de los derechos constitucionales del individuo (la dignidad del Art. 10 de la Constitución Española). También se puede incluir dentro del apartado del acoso, como una especialidad del mismo, al acoso laboral con implicaciones de carácter sexual (aunque en este aspecto incluso se podría llegar a responsabilidad penal si fuera el caso según la conducta contra la sexualidad).

### **3.3. Consecuencias en la economía de la empresa y del Estado:**

Tal y como ya se ha expuesto con anterioridad, uno de los efectos más directos para el trabajador, es que al no asistir a su puesto de trabajo para hacer aquello por lo que se le paga, pues no se le paga. Y de esta manera el ausente ve penalizada su conducta en primera instancia por incumplir su parte de las obligaciones contractuales que establece la relación entre cada trabajador y la empresa.

Pero el desequilibrio económico del trabajador no es el único que se produce, sino que para la empresa también implica un serio perjuicio en sus ingresos porque genera menos valor que lo que inicialmente había proyectado para rentabilizar los recursos. Además, la empresa no sólo incurre en menos ingresos como consecuencia del absentismo, sino que también tiene una mayor estructura de gastos a soportar. Por un lado, por lo que se ha dicho previamente acerca de tener un operativo de sustitutos listo para entrar en acción, es decir, los costes y tiempos de formación adicionales, así como sufragar su mantenimiento latente para que puedan responder con rapidez a una llamada de la empresa en cuanto el absentismo laboral rebase determinado umbral crítico para la producción en juego. Además, de que esta fórmula del equipo de trabajadores sustitutos es más factible en unos países que otros, habiendo grandes diferencias entre ellos según las distintas culturas que haya hacia al trabajo. Estos equipos de sustitutos pueden estar formados por gente de la propia empresa afectada por el absentismo laboral (por lo que la empresa incurrirá en más gastos para pagar las horas extras realizadas por los trabajadores presentes), o por gente externa a la propia empresa, expresamente contratados para suplir temporalmente a los trabajadores ausentes (y aquí se habla de la contratación laboral temporal y de la existencias de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)). Por otro lado, el absentismo laboral también representa una serie de costes indirectos, los llamados “costes de oportunidad”, que surgen cuando se va rechazando llevar a cabo ciertas opciones estratégicas (en este caso, porque los trabajadores ausentes “empujan” a la empresa a tomar medidas desesperadas para intentar “seguir tirando” con los recursos de personal que sí queden disponibles).

El absentismo no sólo perjudica notablemente a la “cara privada” de la moneda (incluyendo tanto a los trabajadores como a los empresarios), sino también la “cara pública”. Y es que como se verá más adelante al tratar la normativa española que regula las Incapacidades Temporales, a partir del 4 ° día de baja por enfermedad común (si la hubiera como causa del absentismo, que no siempre es justificado), la prestación la soporta el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Lo que con los años se ha convertido en una importante cifra que no para de crecer cada año más dentro del volumen presupuestario que se destina al sostenimiento del Sistema Español de la Seguridad Social. Si este mayor gasto que va teniendo la Administración de la Seguridad Social aumenta gradualmente cada año (llegando en 2010 a superar la nada desdeñable cifra de 8.000 millones de euros en lo que respecta a pago prestaciones económicas; y más de 60.000 millones de euros como estimación de los costes que llegó a representar el absentismo para el conjunto de la economía española en ese mismo ejercicio según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social), y ello se une a la actual coyuntura de crisis económica, y subsiguiente bajada de ingresos percibidos por la Administración al haber menos población activa cotizando, el panorama de futuro que se ofrece al conjunto de la economía española no es excesivamente positivo, y mucho menos con una figura tan lesiva como el absentismo laboral haciéndose poco a poco más común.

#### **4. QUEJA SOBRE LA MEDICIÓN DEL ALCANCE DEL “ABSENTISMO”:**

Si bien al buscar en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y las páginas webs de otros organismos vinculados como el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), se pueden encontrar reseñas escritas sobre el tema del absentismo laboral; los datos oficiales que cuantifiquen y midan con precisión el alcance de dicho fenómeno son más bien escasos y no permiten elaborar representaciones visuales de cómo ha ido evolucionando este fenómeno social a lo largo de los años y de los sectores laborales. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social debería tener en cuenta el problema que representa el absentismo laboral, y para ello debe saber su alcance en la economía, situación que hoy por hoy parece lejos de poderse cuantificar para actuar en consecuencia.

## **5. HERRAMIENTAS PARA ENFRENTARSE AL “ABSENTISMO”:**

Tal y como se ha ido observando a lo largo del trabajo de investigación, el fenómeno del absentismo laboral es un problema muy actual que cuenta con una larga trayectoria desde que prácticamente se inició el Derecho Laboral previo al actual con la Revolución Industrial. Y si bien su concepto se puede acotar desde una (o varias) definiciones legales, no se puede estudiar a la situación en su conjunto sólo desde la perspectiva puramente iuspositivista, es decir, sólo desde la estricta visión de la norma; sino que es un fenómeno que al afectar de lleno a la gestión de los Recursos Humanos de la empresa, también debe ser observado desde un punto de vista más sociológico, más basado en la cambiante evolución de la sociedad y de sus comportamientos. Por todo lo anterior, cuando en el seno de la empresa se da el problema del absentismo laboral, ésta cuenta con una serie de “herramientas” para intentar arreglar la situación, acudiendo primeramente a la vía de los Recursos Humanos (que suele ser más pacífica con normas que incentivan el buen desempeño profesional con mayores retribuciones o con formas de motivación más sutiles, como los horarios flexibles), y después subsidiariamente por la vía estrictamente legal (que suele ser más belicosa, sobre todo si se acaba llegando al despido por causa objetiva de absentismo laboral, recogido en el ya anteriormente mencionado Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores).

### **5.1. Los Recursos Humanos frente al absentismo laboral:**

Generalmente los incentivos son elementos que se prometen al trabajador como recompensa por haber alcanzado ciertos objetivos. Estos elementos no necesariamente son cuantías de dinero entregadas a mayores aparte de la percepción salarial que le corresponde al trabajador, sino que también se deben incluir entre las posibles motivaciones los pagos en especie (como por ejemplo, retribuir al trabajador regalándole algún producto de los manufacturados en la fábrica, siempre y cuando esto fuera posible), y las posibilidades de ascender profesionalmente en la estructura jerárquica de la empresa. Conviene puntualizar que pensado fríamente no se debería incentivar la asistencia al trabajo como forma de evitar el absentismo laboral, ya que en teoría el trabajador debería cumplir este aspecto esencial de su contrato sin incentivarle.

Sin embargo, el fenómeno del absentismo laboral es un hecho con presencia más o menos generalizada en todas las empresas (incluso aunque sea en un porcentaje muy pequeño de la plantilla, y de una forma justificada), y por ello hay que recurrir a herramientas como los incentivos para intentar solventarlo.

Algunas de las herramientas que las empresas suelen disponer antes de tener que llegar a la vía legal son:

- Los complementos salariales o “pluses”, si durante un determinado lapso temporal (generalmente fijado en algún Convenio Colectivo) se logran alcanzar determinados objetivos, se dará un sobre - sueldo a modo de recompensa por el esfuerzo extra realizado para lograr los objetivos fijados. Destacan los siguientes tipos, entre otros posibles, para reducir de forma eficaz el absentismo (al menos en su forma voluntaria por parte del trabajador):
  - Plus de asistencia → Complemento salarial que recibe el trabajador si logra una asistencia prácticamente ininterrumpida a su puesto de trabajo durante un plazo de tiempo normalmente pactado en el Convenio Colectivo.
  - Plus de puntualidad → Complemento salarial que recibe el trabajador si logra una puntualidad al empezar la jornada laboral durante un plazo de tiempo normalmente pactado en el Convenio Colectivo.



- Plus de productividad → Complemento salarial que recibe el trabajador (y también el directivo, siguiendo las indicaciones de DRUCKER al respecto) si logra unos determinados objetivos de producción durante un plazo de tiempo normalmente pactado en el Convenio Colectivo.
- Los “horarios flexibles” son distribuciones del tiempo de trabajo a lo largo de la semana de manera que el trabajador puede organizarse sus propios tiempos de trabajo compatibilizados a su gusto con su vida personal y familiar. Se pueden contemplar diversas variantes de esta libertad de horarios, siempre que sea acorde a lo límites legales y al correcto funcionamiento de la empresa:
  - Flotación de horario → Se establecen unas bandas de horario para empezar y acabar la jornada, y las horas de trabajo se deben cumplir entre medias.
  - Comprensión de horario → Se establece la posibilidad de concentrar las horas de trabajo por día (teniendo en cuenta el Art. 34 E T ), liberando otros.

## **5.2. El Ordenamiento Jurídico frente al absentismo laboral:**

### **A) Control de las bajas laborales por parte de la empresa:**

Este control se regula sucintamente en Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, puntos 3 y 4, que se exponen a continuación junto con un breve análisis de su alcance regulador:

Según el Art. 20. 4. 1º párrafo del Estatuto de los Trabajadores:

*“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”.*

Al enunciar el artículo con esta redacción, el legislador no establece diferencias entre que la causa del absentismo laboral sea por enfermedad o por accidente laboral. Así mismo tampoco se establece exigencia alguna de prueba documental de dichas causas a través de documentos médicos expedidos bajo la supervisión de la Seguridad Social. Si bien hay que decir que a pesar de no hacer explícitamente esta exigencia, si la baja médica no ha sido expedida por el INSALUD, entonces no le corresponderá al trabajador el derecho a la prestación por Incapacidad Temporal (la cual a su vez suspende el contrato laboral del trabajador según el Art. 45. 1. c) E. T. ), y por ello puede incluso llegar a ser extinguido en base a los Arts. 54. 2 a) y b) E. T. Necesariamente el trabajador debe probar la justa causa de su absentismo a través del documento expedido por el INSALUD. También hay que destacar que hay múltiples métodos para constatar la justificación de la baja como el Servicio Médico de Empresa, o empresas cuyo objeto social es comprobar la realidad o fraude que hay detrás de una baja laboral, aunque en cualquier caso estas comprobaciones deben ser llevadas a cabo por médicos, y no por cualquier otro tipo de profesional.

Según el Art. 20. 4. 2º párrafo del Estatuto de los Trabajadores:

*“La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.*

Si el trabajador se niega a que se compruebe la realidad o fraude de la baja laboral a la que alega tener derecho por causa de enfermedad o accidente laboral, entonces el empresario estará capacitado para suspender los derechos económicos que estuviera soportando como consecuencia de dicha baja, es decir, los complementos que el empresario aporta junto a las prestaciones pagadas por el Sistema de Seguridad Social. La finalidad de esta norma es sancionar al trabajador que está actuando fraudulentamente y cometiendo abuso contra la empresa y contra el Sistema de Seguridad Social. Las consecuencias suspensivas de esta presunción no actuarán cuando el trabajador sí decida someterse a los reconocimientos médicos, y se acabe constatando que está cometiendo fraude, ya que se entiende que en cuanto se detecte el fraude por el equipo médico que esté evaluando al trabajador, dicho equipo médico procederá a dar el alta inmediata, por lo que ya no se tendrá derecho a la percepción de la prestación por desempleo (eso si el propio trabajador no ha solicitado por sí mismo el alta en cuanto ha sido llamado para proceder al reconocimiento médico de su baja de origen fraudulento).

Según el Art. 20. 3 del Estatuto de los Trabajadores:

*“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.*

Gracias a la redacción de este artículo se permite al empresario adoptar medidas para vigilar y controlar que, en el caso que nos concierne, el absentismo laboral se está produciendo bajo una situación justificada, o que por el contrario, se está percibiendo “injustamente” una prestación por Incapacidad Temporal que no le corresponde al trabajador. Siempre y cuando se respeten los límites de la dignidad humana y de la legalidad que ésta implica al investigar a un individuo, el empresario puede utilizar las

medidas que considere más oportunas para demostrar si sus sospechas de fraude a la empresa y a la Seguridad Social están fundadas. Entre los métodos que el empresario tiene a su disposición, están los detectives privados así como los rastreos de fotos y comentarios públicos en las redes sociales, todos los cuales se pueden alegar ante los Tribunales de lo Social correspondientes para que se le revoque la prestación por Incapacidad Temporal al trabajador defraudador. Es conveniente destacar como comentario personal que por experiencia propia asistiendo a procesos legales en Tribunales de lo Social, las redes sociales (en cuanto al rastreo de información pública, ya que si la información se encuentra dispuesta en forma privada se puede incurrir en la teoría penalista del fruto del árbol envenenado, por el cual la presentación de pruebas “ilícitamente” obtenidas se considera como inexistente ante un Tribunal), suelen ser una de las pruebas cada vez más habituales para demostrar la baja fraudulenta de un trabajador. Volviendo brevemente con las agencias privadas de detectives, también éstos deben prestar especial atención en la obtención de las pruebas del fraude para evitar que todo el esfuerzo investigador haya sido en vano como consecuencia de la antes mencionada teoría del fruto del árbol envenenado.

#### B) Comprobación de las bajas laborales por parte de la Inspección Médica de la Seguridad Social:

Si por la causa que fuera, el empresario no estuviera conforme con el informe médico en el que se recoge la baja laboral, y por tanto el derecho a la percepción de la prestación por Incapacidad Temporal, podrá solicitar al organismo de Inspección Médica de la Seguridad Social, que compruebe si la baja laboral está bien establecida, al menos en lo que respecta a los extremos del diagnóstico que se dice padecer y de la duración que se estima necesaria para que se produzca la curación del trabajador ante el diagnóstico que se diga sufrir. Obviamente la empresa puede sospechar de la falsedad de la baja por el motivo que sea (sobre todo partiendo de su relativa libertad para vigilar y controlar la evolución del trabajador supuestamente convaleciente), pero no por ello puede “obligar” a la Inspección Médica a actuar siempre que lo estime, sino que sólo puede “solicitarle” que compruebe los hechos alegados, y en consecuencia, que prospere o no la petición de la empresa a la Seguridad Social. Por su parte, dicha institución actuará conforme al RD 575 / 1997 y a la Ley General de la Seguridad Social

### C) El absentismo como causa de despido objetivo en el Art. 52 d) E.T.:

En el Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores se dice lo siguiente:

“[Las] *faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos [siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles → DEROGADO por la Ley 3 / 2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo], o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, ...*

- *las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma,*
- *el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores,*
- *accidente de trabajo,*
- *maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia,*
- *enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia,*
- *paternidad*
- *licencias y vacaciones,*
- *enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos,*
- *las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.*
- *Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.*

En el Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores se establece el absentismo laboral como posible causa de despido objetivo. Y tal y como se ha visto, puede ser cuando la causa del absentismo sea injustificada (lo que parece normal), y en algunos casos también cuando se justificada (lo que es un poco más atípico, pero comprensible, ya que el tipo de despido que le corresponde es despido objetivo, por lo que el elemento

subjetivo de intencionalidad dolosa, culpable o fortuita por parte del trabajador, es indiferente a la hora de aplicar la extinción de la relación contractual laboral), ya que como se ha expuesto anteriormente, el Departamento de Recursos Humanos tiene la posibilidad de recurrir a “herramientas” menos lesivas para el interés del trabajador como los “pluses” de incentivo o la flexibilización de horarios a lo largo de la semana para que el trabajador se pueda adaptar mejor a las exigencias de la empresa sin incurrir en absentismos sistemáticos y sin tener que recurrir a la última solución de despedir al trabajador (tanto por el perjuicio que esto implica para el propio trabajador, es decir, volver a buscar trabajo y perder temporalmente su fuente de ingresos; y para la empresa porque tiene que reiniciar un proceso de oferta de empleo y selección de candidatos, con los costes que ello implica tanto en términos de dinero como de tiempo y de recursos técnicos para realizarlo correctamente, con especial atención a evitar que se vuelva a producir la situación de absentismo con los nuevos candidatos).

Respecto al Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, los Tribunales Españoles han emitido diversos pronunciamientos al respecto, entre los que conviene destacar los siguientes:

- En el año 2000, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estableció que será la empresa quien deba probar el absentismo laboral, no recayendo entonces sobre el trabajador la carga de la prueba de dicha situación.
- En el año 2006, el Tribunal Supremo al unificar doctrina dijo que aunque se puede rebasar individualmente el límite legal del absentismo permitido en una sola baja, en este caso no se admitía el despido, ya que necesariamente debe haber reiteración de la conducta absentista. La intermitencia de las faltas es requisito necesario, y no se considerará tal cuando se traten de días consecutivos comprendidos en la misma baja laboral.
- En el año 2010, de nuevo el Tribunal Supremo se pronunció respecto al artículo, fijando que los meses referidos se contarán como meses civiles (es decir, de fecha a fecha), y no como meses naturales completos (desde el 1 hasta el 31 del mes, o el último día que corresponda según cada caso).

#### D) Sanción disciplinaria para paliar el absentismo laboral injustificado:

Como se ha visto anteriormente, el despido es una de las formas más radicales y eficaces de acabar con los problemas de absentismo laboral que se deriven de un determinado trabajador de la plantilla. Pero tal y como establece el Art. 58. 1 del Estatuto de los Trabajadores, “*los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo que sea aplicable*”, lo que es aplicable también al caso de absentismo laboral entendiéndolo como un claro incumplimiento a los derechos y obligaciones recíprocos que se derivan de la relación entre el trabajador y el empresario. Por ello, según el Derecho Laboral existen tres posibles tipos de sanciones disciplinarias para el trabajador (entre las que se incardina el despido, pero no es la única forma posible de sanción):

- Amonestar al trabajador → Se le llama la atención severamente para que deje de reiterar la conducta sancionable (en este caso, el absentismo laboral), porque la empresa no la va a tolerar. Dicho toque de atención se puede realizar o bien por escrito, o bien verbalmente, y suele constituir la antesala a sanciones más graves si la conducta perjudicial se sigue perpetrando por el trabajador advertido.
- Suspender el sueldo y el empleo al trabajador → Esta sanción va más allá que la anterior, y pretende dar un toque de atención muy serio al trabajador antes de pasar a despedirle si la conducta se continúa repitiendo. Siempre se debe notificar por escrito, cumpliendo con todos los requisitos legales que se le exigen a la figura.
- Despido del trabajador → Máximo nivel de gravedad en los hechos (porque se han seguido reiterando a pesar de las advertencias anteriores y de la consecuencia esperable si se volvía a repetir), así como en la sanción que les corresponde. Según el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá proceder al despido del trabajador, entre otros motivos, por “*las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo*”, es decir, por absentismo laboral injustificado, y cuyas consecuencias se han ido advirtiendo gradualmente al trabajador a medida que continuaba reiterando su conducta sancionable. Aunque también es cierto que tal y como establece la sentencia del Tribunal Supremo del 27 de marzo de 1990, la empresa deberá atender en

primera instancia a lo que se haya acordado en el Convenio Colectivo antes que a lo dispuesto en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

## **6. BREVES CONCLUSIONES ACERCA DEL “ABSENTISMO LABORAL” EN EL FUTURO:**

Si el Departamento de Recursos Humanos tiene problemas para hacer frente a situaciones de absentismo laboral, a lo largo de este trabajo se han expuesto diversos mecanismos para gestionarlo. Ciertamente es que si la situación deviene en exceso “violenta” para el funcionamiento de la empresa, el despido puede ser la mejor solución estratégica (y en ocasiones la única factible para atajar el problema, y máxime en tiempos de grave crisis económica). Sin embargo, otros caminos, otras “herramientas” también pueden ser puestas en marcha por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa con el fin de parar, o al menos controlar, tasas crecientes de absentismo inducidas en algunos casos por circunstancias del trabajador tan dispares como su propia cultura del trabajo.

El absentismo es un fenómeno social que afecta al conjunto de los países, y en especial a aquellos con una gran potencia empresarial, tanto madura como en ciernes. Y es por ello que se debe conocer el alcance, paliativos, causas y consecuencias que puede llegar a tener tanto a nivel local como a niveles nacional e internacional (especialmente en términos de soporte económico de las prestaciones derivadas, y entre ellas la Incapacidad Temporal).

Aunque el absentismo laboral se puede considerar como una amenaza (especialmente si es injustificado e incluso “injusto” por no merecido), para los actuales sistemas sociales, se podría esperar que la actual crisis “debilite” ligeramente la voluntariedad de incurrir en absentismo laboral por miedo a perder el puesto de empleo. Aunque esto más que una conclusión es una hipótesis que sólo el tiempo verificará o rechazará. Pero lo cierto es que ambas realidades están conviviendo juntas (absentismo laboral y crisis económica), y de ahí se podría derivar algún aspecto positivo contra la primera que acabe repercutiendo positivamente contra la segunda.



Las empresas están cambiando drásticamente la forma de dirigir los recursos desde la segunda mitad del s. XX con nuevas teorías psico - sociales que claramente dejan atrás formas de organización obsoletas que prácticamente no podían enfrentarse al problema del absentismo laboral por cómo estaban ideadas en un contexto histórico totalmente distinto al de hoy en día. Por eso, es positivo saber que las empresas cuentan actualmente con bastantes medios para hacer frente a la situación antes de recurrir al drástico final del Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, especialmente si las justificaciones son comprensibles.

## **BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA:**

(Anónimo, documento cedido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social al realizar prácticas allí), *El sistema español de Seguridad Social: Antecedentes y Modelo Actual*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2013.

AGUSTÍ, J. et alter, *La Seguridad Social en continuo cambio: un análisis jurisprudencial*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

ALEGRE, M., *El despido por ineptitud*, El Derecho editores, Alicante, 2010.

BORRÁS, M., *El absentismo laboral*, 2007.

FERRER, M. A., *Casos prácticos de Seguridad Social*, Editorial Deusto, Madrid, 2008.

LEFEBVURE, F., *Memento Práctico: Social*, Madrid 2008.

LLUCH, F. J., *El llamado despido objetivo por absentismo. Respuesta de los tribunales.*, El Derecho editores, Valencia, 2013.

MALO, M. A. et alter, *La medición del absentismo: estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2012.

MONYOYA, D., *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012*, Alicante, 2012.

NAVARRO, S., *Reforma Laboral 2012: Análisis y comentarios de profesionales para profesionales*, Madrid, 2012.

NORES, L. E., *La utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, El Derecho editores, Valencia, 2013.

PORRET, M., *El absentismo laboral en la empresa privada española*, Barcelona, 2013.

RAMOS, F., *El absentismo laboral como causa de despido objetivo tras la reforma laboral del 2012*, El Derecho editores, Valencia, 2013.

VALLS, A., *El despido basado en la baja médica del trabajador.*