

Grado en: DERECHO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2018/2019

Convocatoria: JUNIO

# **EL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA.**

## **WORK ABSENTEEISM IN SPAIN.**

Realizado por la alumna Itahisa Adriana Alonso Pérez.

Tutorizado por la Profesora Mónica Molina García.

Departamento: Derecho Público, Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

C/ Padre Herrera s/n

38207 La Laguna

Santa Cruz de Tenerife. España

T: 900 43 25 26

[ull.es](http://ull.es)



<b>ABSTRACT</b>
<p>This Project addresses, as its title suggests, work absenteeism in Spain. This is a comprehensive analysis of this subject, in which its legal regime in the Spanish Constitution and subsequent legislative development in the Workers' Statute will be studied, including collective agreements and jurisprudence. In addition, emphasis will be placed on the different forms of absenteeism, its main causes and consequences, and innovative mechanisms for reducing it.</p>
<b>RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)</b>
<p>El presente trabajo trata, como indica su propio título, sobre el absentismo laboral en España. Se abordará un análisis extenso de la figura, estudiando su régimen jurídico en la Constitución Española y posterior desarrollo legislativo en el Estatuto de los Trabajadores, además de incluir convenios colectivos y jurisprudencia. A su vez, se hará hincapié en los tipos de absentismo existentes, principales causas y consecuencias y mecanismos novedosos de reducción del mismo.</p>



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. ....	4
1. CONCEPTO DE ABSENTISMO LABORAL. ....	5
1.1 Objeto. ....	5
1.2 Tipos de absentismo. ....	7
1.3 Tasa de absentismo laboral en España.....	9
1.4 Costes económicos. ....	11
2. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO. ....	12
2.1 Origen. ....	12
2.2 Marco jurídico en España. ....	14
3. ABSENTISMO COMO CAUSA DE DESPIDO.....	15
3.1 Despido objetivo. ....	15
3.1.2 Faltas de asistencia al trabajo. ....	16
3.1.3 Faltas de asistencias justificadas e intermitentes.....	16
3.1.4 Faltas de asistencias justificadas y consecutivas.....	18
3.2 Despido disciplinario. ....	19
4. PRINCIPALES CAUSAS DE ABSENTISMO. ....	21
4.1 Estrés laboral. ....	22
4.2 Burnout. ....	23
4.3 Mobbing. ....	23



5. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL.....	24
5.1 Plan de prevención del absentismo.....	24
5.2 Retribución del trabajador como gestión del absentismo.....	25
6. MECANISMOS DE REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.....	28
CONCLUSIONES. ....	35
BIBLIOGRAFÍA. ....	37



## **INTRODUCCIÓN.**

La tasa de absentismo laboral en España marca un máximo histórico del 5% en el año 2017 –según el Informe Adecco-, manteniéndose la misma cifra en el último trimestre del 2018 –Randstad-.

El artículo 37 de la Constitución Española reconoce el deber (y derecho) al trabajo de todos los ciudadanos españoles, a la libre elección de su profesión, una remuneración suficiente y a la posibilidad de promocionarse a través del trabajo. Del contrato de trabajo surge una relación laboral entre el empresario y el trabajador, que debe ser cumplida por ambos. El absentismo laboral se identifica con un incumplimiento del trabajador de su jornada laboral y puede ocasionarle efectos negativos, llegando incluso a ser despedido. En el Estatuto de los Trabajadores se regula esta figura de manera detallada, permitiendo que la empresa pueda comprobar el estado de salud del empleado que no acude al trabajo y regulando la extinción del contrato de trabajo por faltas de asistencia tanto justificadas como injustificadas.

En la actualidad el absentismo laboral ha adquirido un papel relevante en el mercado de trabajo y esto es así porque habiéndose superado los peores momentos de crisis económica en el país, la tasa de absentismo continúa creciendo.

Indudablemente es un indicador de la calidad y satisfacción laboral que refleja no solo problemas del trabajador sino también de la empresa. Con razón de esto, las empresas van a tener que asumir una serie de costes directos (salarios y seguridad social) e indirectos (pérdidas en la producción, en la calidad del producto, clima laboral nocivo...). Así, cada vez han tomado más conciencia y se están centrando algunas de ellas en controlar y gestionar el problema, adoptando estrategias de reducción y políticas de prevención del absentismo.



## **1. CONCEPTO DE ABSENTISMO LABORAL.**

### **1.1 Objeto.**

Apartado dedicado a la recopilación de las definiciones más relevantes del concepto “absentismo” con la finalidad de hacer efectiva su comprensión y construcción jurídica.

El término “absentismo” surge del latín *absens* que significa ausencia. El Diccionario de la Real Academia Española define el absentismo en su primera acepción como “Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”, atribuyendo una connotación de voluntariedad al término.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), el absentismo laboral es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”. El absentismo laboral para el Profesor Chiavenato (2003) “Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización”.

En definitiva, el absentismo laboral engloba un fenómeno sociológico presente en la actualidad que consiste en la ausencia de un trabajador a su centro de trabajo por diversas causas; y en función de las mismas, surgen los diferentes tipos de absentismo.



Desde el punto de vista de algunos autores la figura del absentismo laboral debe deslindarse de la ausencia laboral<sup>1</sup>. La ausencia laboral es una actuación involuntaria por parte del trabajador que implica la no presencia del mismo en su puesto de trabajo (permisos, enfermedad o accidente). Sin embargo, el no acudir al trabajo en el horario establecido y no estando justificado se ha denominado absentismo laboral, y es una expresión de la voluntariedad del empleado de no estar presente durante su jornada laboral a veces ligada a la falta de motivación del mismo en su puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración a partir de Martínez Quintana, 1994.

<sup>1</sup> Rocío Díaz Muñoz, Silvia R. Arroyo Varela, José Rodríguez Rodríguez –Universidad de Málaga- “*Tiempo de trabajo no realizado: Ausencia y absentismo laboral*”, 1999. Página: 123.



## **1.2 Tipos de absentismo.**

La cuestión principal a tratar en este epígrafe es discernir los modelos de absentismo laboral existentes y su causalidad.

Una primera clasificación diferencia el absentismo regulado (AR) del absentismo no regulado (ANR). El absentismo regulado se identifica con el justificado y sus características principales son la información y comunicación previa –por lo que son faltas al trabajo previsibles- y en base a causas objetivas: ausencia por maternidad o paternidad, por incapacidad temporal, periodo vacacional... En el absentismo no regulado la ausencia al trabajo se lleva a cabo sin autorización de la empresa, siendo su previsión y justificación cuestionada, dando lugar a un absentismo injustificado.

Alejandro Pizzi (2013) considera otra distinción: el absentismo voluntario y el involuntario. Estima que el absentismo es un problema vinculado a la actitud individual ante el trabajo. Asimismo, el voluntario se plantea como una carencia motivacional de la persona que le supone el abandono de sus obligaciones laborales. El trabajador realiza su deseo de no acudir al centro de trabajo.

La abstención voluntaria e injustificada supone un incumplimiento del contrato de trabajo, pudiendo ser sancionada por el empresario. Pero la abstención involuntaria (por causas ajenas a la aquiescencia de la persona) puede resultar no justificada pudiendo, al igual que la voluntaria, derivar consecuencias negativas al empleado. Se considera absentismo injustificado cuando las faltas se encuentren al margen de la ley o los convenios.





Con la llegada de la crisis económica ha surgido un nuevo modelo de absentismo: *el absentismo presencial* –también conocido como presentismo-. Su característica principal reside en que el empleado acude al puesto de trabajo pero disminuye su rendimiento, dedicando tiempo de trabajo a realizar tareas que no le han sido encomendadas y que no son propias de su actividad laboral. De esta manera, la persona se encuentra presente en su puesto de trabajo pero su tiempo lo dedica a asuntos, ya sean profesionales o personales, fuera de la esfera productiva. Siguiendo la línea de Pizzi, entre las actividades más habituales está revisar el correo electrónico personal, realizar llamadas telefónicas personales, leer el periódico...

En resumen, el absentismo laboral es el conjunto de ausencias de los trabajadores a un determinado centro de trabajo, incluso se puede incorporar el pensamiento positivo de asistencia por parte de la empresa de dichos trabajadores. Por consiguiente, es un indicador de la calidad y satisfacción laboral que refleja problemas no solo del trabajador sino también de la empresa.

Se trata de un fenómeno que emana tanto de la empresa privada como de la pública y que a su vez, varía por sectores y Comunidades Autónomas (a partir de ahora, CCAA). De ahí la complejidad de abordar su estudio.

Tras la celebración de un contrato de trabajo se produce un intercambio recíproco entre el empresario y el trabajador, por el que este queda obligado a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección y supervisión – fijado en unas horas de trabajo efectivo<sup>2</sup>- a cambio de una retribución.

---

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) hace referencia a la duración de la jornada de trabajo efectivo en el artículo 34.



El Instituto Nacional de Estadística (INE) opta por la siguiente concepción de trabajo efectivo: “Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente”.

Se simplifica en la suma de las horas pactadas y horas extra y/o complementarias menos las horas no trabajadas, de las que se excluyen las horas perdidas en el lugar de trabajo, ya que tienen la consideración de tiempo efectivo. El absentismo es la ausencia al puesto de trabajo que se configura como horas no trabajadas y no remuneradas para el trabajador.

### **1.3 Tasa de absentismo laboral en España.**

En 2017 se marcó el máximo histórico del 5% de tasa de absentismo laboral –que mide el porcentaje de horas no trabajadas sin contar vacaciones, festivos ni expedientes de suspensión de empleo-.

En la actualidad, resulta arduo cuantificar con precisión a cuánto ascienden las cifras de absentismo en España debido a la inexistencia de estadísticas oficiales que midan de forma directa el absentismo ni los costes que genera. Sin embargo, las empresas se han habituado a realizar con frecuencia informes y estudios para comprender el absentismo y tratarlo adecuadamente en base a sus necesidades.



La tasa de absentismo se configura como el porcentaje de horas no trabajadas –excluyendo vacaciones, festivos y ERTes<sup>3</sup>- respecto a la jornada de trabajo efectiva pactada.

Para la obtención de datos relativos a la tasa de absentismo se debe tener en cuenta la siguiente fórmula de medición:

$$\text{Tasa media de absentismo} = \frac{\text{Total horas absentismo}}{\text{Total horas posibles de trabajo}} \times 100$$

Como se ha indicado anteriormente, no existen datos oficiales sobre el absentismo en España. A pesar de ello, se pueden realizar valoraciones a partir de datos comprendidos en encuestas no oficiales. Según el VII Informe Adecco sobre absentismo laboral<sup>4</sup>: *“La tasa de absentismo repunta en el último año hasta el 5%, es decir, crece un 21% desde 2014, lo que la sitúa en nuevo máximo histórico”*.

Es importante destacar que el principal componente de la tasa de absentismo en España son las bajas médicas por IT –incapacidad temporal-, que constituyen un 3,58% de la tasa global; siendo el 1,42% restante, ausencias por causas distintas a la enfermedad común o accidente de trabajo (datos obtenidos en el citado VII Informe Adecco).

---

<sup>3</sup> Un ERTE es un expediente de regulación de empleo temporal. Según la Sección Sindical de Condiciones Obreras (CCOO) se trata de una autorización que recibe la empresa para la que se trabaja para poder suspender temporalmente el contrato de trabajo. El trabajador sigue perteneciendo a la empresa, pero se encuentra en una situación especial en la cual no va a cobrar por parte de la misma.

<sup>4</sup> El Informe Adecco sobre absentismo es un análisis periódico destinado a reflejar las cifras del fenómeno en España y además incluye medidas que ayudan a su prevención, gestión y control. Francisco Javier Blasco de Luna, *Grupo Adecco* –Madrid, 20 de junio de 2018-.



#### **1.4 Costes económicos.**

El fenómeno del absentismo laboral influye en cuestiones económicas y organizativas de las empresas, afectando de modo directo a la productividad y competitividad de las mismas en el mercado de trabajo.

Este epígrafe va dirigido a medir y evaluar el coste que supone para las empresas el absentismo laboral en función de las causas que lo generan.

Las ausencias al trabajo suponen un aumento en el gasto de personal que deben soportar las empresas, asimismo, perjudica la producción y el clima en el trabajo. Por ello, el tiempo de trabajo perdido es uno de los costes sociales de producción que más preocupa a las empresas.

Definitivamente, un elevado porcentaje de absentismo reduce la productividad de la empresa, provocando problemas organizativos y generando altos costes, ya que entre otros, hay que cubrir el puesto del absentista. Puede tener su origen en factores inevitables (IT, actividad sindical, problemas de salud...) o evitables tales como retrasos, recados, cuidar hijos, salir a fumar...

Para lograr una estimación del coste del absentismo en una empresa específica hay que tener en cuenta una serie de consideraciones.

En primer lugar, la dificultad que conlleva medir el absentismo. Cada empresa puede autoevaluar su nivel de absentismo y comprobar en qué situación se encuentra, teniendo por referencia los niveles promedios en España, por Comunidad Autónoma, por sectores... y cuando se encuentren con un nivel elevado de absentismo, adoptar políticas orientadas por ejemplo, a la motivación de sus empleados. En segundo lugar, los costes de control de absentismo, que en ocasiones pueden ser superiores al coste de “asumir con cierta permisividad” la práctica del



absentismo fraudulento. Y por último, los costes de corrección del absentismo, ya que los factores que dan lugar a este comportamiento no depende directamente del empresario/ empresa, sino que pueden resultar ajenos a ella, como factores institucionales (como protección social, falta de control en las bajas laborales que se conceden) o factores personales del trabajador.

El nivel de ausencia al trabajo en el año 2017 costó a las arcas públicas y empresas un total de 76 449 millones de euros, un 10,5%, así lo recoge la VII edición del Informe Adecco.

## **2. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO.**

### **2.1 Origen.**

La Revolución Industrial (1760 a 1840) fue un periodo marcado por los continuos inventos. A dichos avances tecnológicos se deben sumar otros cambios socioeconómicos y culturales.

Lo más importante para ilustrar el origen del absentismo son en efecto, los cambios económicos y culturales. Se crea una nueva clase social, la burguesía, a consecuencia de la concentración de grandes capitales en manos de una minoría social. Se trata de un grupo de personas con gran poder adquisitivo que viven en la ciudad y que van a poner en marcha el capitalismo industrial. A consecuencia del aumento de las fábricas y necesidad de mano de obra, surge otro grupo social, el proletariado, personas que trabajaban en la tierra y se fueron a la ciudad a través de procesos migratorios en busca de una mejor vida. Indiscutiblemente, se pasa de una economía rural a una urbana e industrializada.



En España florece el movimiento obrero en 1830 pese a que fue en el Sexenio Democrático cuando nace realmente (1868) de la mano del sindicalismo. Formalmente, se reconoce que el trabajo ha de prestarse en régimen de libertad y por acuerdo de las partes, pero realmente esa libertad no existe y así lo pone de manifiesto el Informe Villermé<sup>5</sup>, que versa sobre cuáles eran las condiciones de trabajo que se estaban produciendo en el entorno laboral en París.

En síntesis, el origen del absentismo laboral parte de la Revolución Industrial con los avances tecnológicos, las nuevas clases sociales y la transformación de la economía. Todo este proceso provocó problemas entre los trabajadores y los altos cargos, y es en este momento, donde se empieza a hablar del absentismo.

El término definía al propietario rural que a consecuencia de la Revolución Industrial vivía lejos de sus tierras, descuidándolas. Asimismo, se extendió a aquellos trabajadores de las fábricas que faltaban a su trabajo. En esta época los empresarios para poner fin a las ausencias, desfavorecían a los trabajadores en sus salarios para poder hacer frente a los costes que le suponían.

Por todo esto, se ha ido adoptando el concepto de absentismo laboral. Como se ha mencionado a lo largo de la exposición, es un fenómeno que tiene lugar en distintas empresas, sectores e incluso zonas geográficas y que guarda relación con un incumplimiento de la jornada laboral pactada entre el trabajador y el empresario.

---

<sup>5</sup> Informe del Doctor Villermé *“Cuadro del estado físico y moral de los obreros”*, 1840. Este informe tuvo relevancia en toda Europa y plasmó una realidad opuesta a lo que se había concebido en derecho como contrato de trabajo. Concretamente, revelaba la jornada media de 12 horas y en algunas fábricas, de niños y niñas de hasta 17 horas.



## 2.2 Marco jurídico en España.

El objetivo principal de este apartado es evidenciar la figura del absentismo laboral desde el punto de vista jurídico, con miras a esclarecer su determinación mediante las disposiciones normativas del ordenamiento jurídico español.

Son numerosas las regulaciones dirigidas a tratar la problemática del absentismo, algunas de ellas destinadas a la eliminación del hecho fraudulento que supone y otras al ámbito de protección de los trabajadores, tanto sus derechos como obligaciones. Empezando por la Constitución Española (CE<sup>6</sup>), continuando por LET –también la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales-, Convenios Colectivos y jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Los derechos de contenido laboral y social están diseminados durante todo el texto constitucional, pero esencialmente en el Título I “*De los derechos y deberes fundamentales*”. La CE trata de garantizar la seguridad y salud del trabajo en todos los aspectos, protegiendo al trabajador frente a riesgos profesionales –vida, integridad física y moral, dignidad, libertad y seguridad, deber y derecho al trabajo, entre otros-.

En la Sección 2ª de la CE “*De los derechos y deberes de los ciudadanos*” se encuentra el artículo 35 referido al deber que tienen todos los ciudadanos de trabajar (y también el derecho), así como la libre elección de su profesión, promoción y remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda existir discriminación por razón de sexo.

---

<sup>6</sup> Publicado en BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



El artículo 20 de la LET dispone que el empresario pueda comprobar el estado de salud de sus trabajadores para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. En el artículo 37 del mismo texto jurídico se enumeran las causas legales por las cuales todo trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos que impone el propio artículo –aviso previo y justificación-. Son situaciones en las que el trabajador tiene derecho a no asistir al trabajo pero con retribución.

Sin embargo, el ET prevé la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas –faltas de asistencia justificadas- y por incumplimiento grave mediando culpa en el trabajador –faltas repetidas e injustificadas-. Por ello, es conveniente dar tratamiento por separado a ambas figuras en el siguiente capítulo.

### **3. ABSENTISMO COMO CAUSA DE DESPIDO.**

El absentismo laboral ha venido considerándose en el ordenamiento laboral como una causa de extinción de la relación laboral. La finalidad radica en eliminar el hecho fraudulento que supone e intentar reducir los costes económicos empresariales, prescindiendo del trabajador que realice un número de faltas de asistencia a su puesto de trabajo. El ET recoge dos modalidades a través de las cuales se puede extinguir el contrato de trabajo: el despido objetivo y el disciplinario.

#### **3.1 Despido objetivo.**

Se configura como un despido por circunstancias objetivas. No obstante, hay que tener en cuenta un matiz, puesto que algunas circunstancias pertenecen al ámbito de organización de la empresa y otras tienen que ver con circunstancias personales del trabajador, pero todas ellas sobrevenidas.





*“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento 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, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses” (artículo 52 d) LET).*

### **3.1.2 Faltas de asistencia al trabajo.**

Exige que se trate de una falta de asistencia al puesto de trabajo, es decir, que el empleado no acuda a trabajar, de tal modo que si acude al mismo no puede computarse como absentismo aunque muestre negativa a cumplir con su prestación laboral. Dicho de otra manera, no se podrá integrar como causa de despido objetivo a tenor del artículo 52 d) ET la no realización de la actividad profesional si el trabajador se encuentra presente en su puesto de trabajo.

Además, la ausencia debe prolongarse durante toda la jornada laboral (no siendo suficiente la falta de puntualidad, llegar con retraso o adelantar la hora de finalización de la misma) para que pueda ser considerada como falta de asistencia y, por ende, se pueda alegar la extinción del contrato de trabajo.

### **3.1.3 Faltas de asistencias justificadas e intermitentes.**

La Reforma Laboral de 2012 modifica los criterios para evaluar el absentismo como causa objetiva de despido. Se entiende por *faltas justificadas intermitentes* cuando alcancen un 20% de la jornada en 2 meses consecutivos, o un 25% en cuatro meses discontinuos. La empresa, cuando se alcanza estos niveles de ausentismo presenta dificultades de organización, afectando directamente a su productividad.



De ahí que el artículo 52 d) ET exige que para que pueda ser utilizado este precepto como fundamento para la extinción de la relación laboral, las faltas de asistencia al trabajo deben ser intermitentes. En primer lugar, se emplea el término “faltas de asistencia” en plural, por lo que deben ser varias; y discontinuas, separadas por otros periodos de sí asistencia al trabajo entre sí<sup>7</sup>.

En vista de lo expuesto, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) se ha pronunciado en la STS 469/2019<sup>8</sup>. En esta sentencia el TS resuelve sobre “el modo temporal en el que han de tenerse en cuenta las ausencias intermitentes y justificadas al trabajo por enfermedad durante cuatro meses discontinuos en un periodo de doce meses y más específicamente si esos cuatro meses han de computarse por meses naturales o de fecha a fecha, todo ello en el marco de aplicación del artículo 52 d) ET”. Hace referencia a su vez a la STS de 5/10/2005 (rcud. 3648/2004) para resolver el problema: El despido objetivo contenido en el artículo 52 d) ET contiene dos periodos para acotar las ausencias “o bien las faltas alcanzan el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos. En ambos casos lo que cuenta son los períodos en conjunto”. Optó por la conclusión de que se acepta el criterio de cómputo por meses de fecha a fecha encontrando apoyo en el artículo 5 del Código Civil y acorde con la finalidad del artículo 52 d) ET.

---

<sup>7</sup> STSJ de Navarra de 17 de mayo de 2005 (AS 2005/1546).

<sup>8</sup> Resuelve recurso de casación para la unificación de doctrina en fecha 4/02/2019. Aclara, “*El despido por faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, tiene por objeto luchar contra el absentismo, cuya influencia negativa en la marcha normal de la relación laboral es evidente, máxime si el general de la empresa rebasa el 5%, situación cuya corrección exige de medidas al efecto, aunque sean traumáticas*”.



### 3.1.4 Faltas de asistencias justificadas y consecutivas.

El artículo 52 d) ET en su párrafo siguiente dispone: “No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a (...) 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...”.

Dicho lo anterior, las *faltas justificadas consecutivas* igualmente pueden dar lugar al despido objetivo. Cuando se produzcan faltas de asistencia al trabajo por accidente no laboral o enfermedad común, si la baja es superior a veinte días ya no podrá computarse como falta de asistencia al trabajo y, no será justificante para el despido objetivo<sup>9</sup>.

A su vez, en el mismo párrafo se encuentran supuestos excluidos del cómputo de faltas de asistencia a efectos de despido como las debidas a huelga legal, 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...

Respecto de la forma y efectos (artículo 53 ET) de la extinción por causas objetivas del contrato de trabajo, se debe comunicar al trabajador por escrito y expresando la causa que lo motivó en un plazo de preaviso de quince días. Junto con esta comunicación, debe incluirse la indemnización equivalente a veinte días de

---

<sup>9</sup> STS de 26 de julio de 2005, STS de 24 de octubre de 2006 y STS de 27 de noviembre de 2008. Tener en cuenta que las bajas intermitentes por la misma enfermedad o accidente no laboral, si son inferiores a veinte días cada una de ellas, computan para el despido objetivo por su naturaleza de intermitentes. Sin embargo, las bajas consecutivas por la misma enfermedad no deben considerarse absentismo aún superen los veinte días entre los períodos de baja, considerándose un proceso único de incapacidad temporal.



servicio (prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades). Contra esta decisión del empresario, el trabajador podrá recurrir como si se tratase de un despido disciplinario.

### **3.2 Despido disciplinario.**

El despido disciplinario<sup>10</sup> se fundamenta en los artículos 54 y 55 ET. El contrato de trabajo puede extinguirse por voluntad unilateral del empresario, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. De este modo, el empresario puede sancionar al trabajador cuando incumpla las prestaciones convenidas en el contrato de trabajo –respetando en todo caso el principio de proporcionalidad–.

Artículo 54 ET: *“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (...).”*

De donde resulta que, deben ser faltas repetidas e injustificadas al trabajo tanto de asistencia como de puntualidad<sup>11</sup>. Porque si el trabajador las justifica, el

---

<sup>10</sup> El despido se identifica con una sanción muy grave, ya que el trabajador va a perder su puesto de trabajo. La empresa procederá a un despido disciplinario cuando se trate de incumplimientos graves y culpables. En otras palabras, no vale cualquier incumplimiento, tiene que ser grave y que no se pueda aplicar otra medida contra la infracción cometida; y culpable, es decir, que exista voluntad del trabajador de realizar el quebrantamiento.

<sup>11</sup> González González, Alfonso *“El despido. Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta”*. Lex Nova, 2ª Edición, mayo 2012.

Retrasar la llegada o anticipar la hora de salida del trabajo no computa como inasistencia, sino como falta de puntualidad. Estas vienen determinadas por los convenios colectivos, fijando un número determinado en un periodo de tiempo, para que puedan constituir causa de despido. Estas faltas de puntualidad también deben ser injustificadas.



empresario podrá utilizar otro despido que no es el disciplinario – el despido objetivo-. Incluso, la empresa no tiene por qué notificar al trabajador las faltas de asistencia o puntualidad, sino cuando se haya producido una acumulación de las mismas, podrá proceder al despido.

La discusión sobre cuántos días son necesarios a efectos de despido se resuelve por la doctrina y por los Convenios Colectivos. Así, en primer lugar habrá que acudir al convenio colectivo aplicable para tener conocimiento de a partir de cuántos días de ausencia injustificada se considera una falta con la entidad suficiente para despedir al trabajador. En otro caso, la doctrina y la jurisprudencia<sup>12</sup> han entendido que –a falta de previsión en el convenio colectivo- una falta de asistencia injustificada de tres días consecutivos es suficiente causa para despedir.

Para ilustrar mejor se toma como ejemplo el Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife<sup>13</sup>. En los artículos 37 y siguientes del convenio se regulan las sanciones aplicables sobre faltas leves, graves y muy graves. La sanción máxima aplicable en las faltas muy graves es el despido (o suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días). El faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización en un periodo de seis meses es considerado una falta muy grave en el convenio mencionado.

En cuanto a la forma y efectos del despido disciplinario (artículo 55 ET), deberá notificarse por escrito al trabajador motivándolo y expresando la fecha de efecto del mismo. Añadir, que por convenio colectivo se podrán establecer otras

---

<sup>12</sup> STS de 20 de noviembre de 1990 y STS de 26 de diciembre de 1990.

<sup>13</sup> (Nº 38003305012000) Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 66, en fecha 2 de junio de 2017.



formalidades para el despido. Posteriormente, se calificará como procedente, improcedente o nulo<sup>14</sup>.

#### **4. PRINCIPALES CAUSAS DE ABSENTISMO.**

El absentismo es un indicador de la satisfacción laboral del trabajador. Es un factor que refleja la actitud que tiene el trabajador respecto a su trabajo. Así, el trabajador puede ser el causante de que se produzca el absentismo laboral, pero hay que tener en cuenta que las empresas pueden provocar situaciones que ocasionan malestar en los empleados llevándoles a ausentarse de su trabajo.

Los principales factores que influyen y son motivados por las empresas:

- La falta de supervisión y control por parte de la dirección.
- Trabajo de baja calidad y condiciones de trabajo no adecuadas.
- Tareas monótonas y repetitivas.
- Falta de satisfacción.
- Falta de promoción profesional de los empleados.
- Inexistencia de motivación laboral.
- Adopción de políticas de empresa inadecuadas.
- Falta de incentivos a los empleados por resultados positivos.

---

<sup>14</sup> Será improcedente cuando no esté acreditado el incumplimiento que alega el empresario o cuando en su forma no se ajuste al apartado 1º del artículo 55 ET. Tendrá la consideración de despido nulo aquel que contenga alguna causa de discriminación prohibida por la Constitución o por ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. A continuación, el apartado 5º del presente artículo enumera otros supuestos en los que también será nulo el despido.



- Accidentes de trabajo debido a una mala prevención de riesgos laborales.

Las principales causas por las que los trabajadores faltan al trabajo son aquellas que tienen relación con los problemas de salud. Entre ellos, destacan el estrés laboral, ansiedad, depresión, el síndrome de *Burnout* y el fenómeno del *Mobbing*.

#### **4.1 Estrés laboral.**

El triunfo profesional se basa en una buena salud física y mental. Existe una tendencia generalizada a incrementar el ritmo de trabajo con las consiguientes prisas generadas por el estrés. Se configura el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”<sup>15</sup>.

Cada persona reacciona de forma diferente ante una situación de estrés. Si este es prolongado y continuado en el tiempo, puede derivar en la falta de asistencia al trabajo y en niveles extremos puede impedir que el empleado vuelva a trabajar. Esto supone que el estrés laboral se encuentra íntimamente ligado al aumento del absentismo.

---

<sup>15</sup> Organización Mundial de la Salud, “*La organización del trabajo y el estrés*”, 2004. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Serie protección de la salud de los trabajadores nº3.



## **4.2 Burnout.**

Coloquialmente conocido como “*el síndrome de estar quemado*”. Maslach y Jackson (1981)<sup>16</sup> definen el síndrome de Burnout como la respuesta a un estrés crónico y que viene caracterizado por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Tiene su origen en el estrés crónico, que se ha ido prolongando en el tiempo. Sus síntomas por tanto, están relacionados con el estrés laboral, pero en este caso, ostentan una mayor intensidad que se traduce en cambios de estados de ánimos, desmotivación, disminución del rendimiento y se puede extender incluso a síntomas físicos como dolores musculares, de cabeza y mareos...

De manera que, se ha demostrado<sup>17</sup> que empleados con síntomas de burnout faltan más al trabajo.

## **4.3 Mobbing.**

Se ha venido llamando acoso psicológico, acoso moral, presión laboral y mobbing a la situación en la que tanto los altos cargos, subordinados como los propios compañeros de trabajo hostigan y acosan de forma sistemática a otros compañeros.

---

<sup>16</sup> Romero Burillo, A. y Moreno Gené, J. “*La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*”, Tirant lo Blanch, Valencia 2013. Páginas: 69 y 70.

<sup>17</sup> Hermoso de Mendoza Urrizola, J. “*Absentismo asociado al síndrome de burnout. Coste económico del estrés laboral asistencial en un hospital*”. MAPFRE medicina 2004. Página: 193 y siguientes.





Este fenómeno es cada vez más preocupante puesto que se van a producir daños de forma intencionada o consciente en otra persona<sup>18</sup>.

Estudios realizados<sup>19</sup> señalan una incidencia del mobbing en los diversos tipos de absentismo tratados anteriormente.

## **5. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL.**

Las empresas están mostrando cada vez más interés en adoptar políticas de prevención del absentismo. El principal objetivo consiste en eludir los efectos negativos que ocasiona y que atiende a una naturaleza muy diversa: productivos, organizativos, económicos, técnicos... Por ello, las políticas a adoptar pueden ser muy variadas.

### **5.1 Plan de prevención del absentismo.**

Se trata de un documento de definición del sistema de gestión del absentismo de cada empresa y va a reflejar el entorno y la situación de la misma. El absentismo en cada empresa es único. Las causas, factores y demás circunstancias son inherentes a la misma, y varían de una a otra, impidiendo que existan dos empresas iguales en absentismo.

Las organizaciones pueden optar por incluir en sus programas un sistema de gestión del absentismo laboral. Para ello, se hace necesario tener conocimiento sobre todos los aspectos organizativos y competenciales de la entidad. La empresa debe

---

<sup>18</sup> M.A Gimeno, E. Carbonell y A. Mejías, “*El acoso laboral, antes llamado mobbing*”, Tirant Monografías 543. Página: 22.

<sup>19</sup> Boada- Grau et al (2004).



realizar un cuestionario<sup>20</sup> que consta de tres niveles (nivel de información básico, de información medio y el específico). Lo que se pretende es obtener la información necesaria de una forma clara y lo más concreta y precisa posible.

Una vez se hayan analizado y estudiado los datos del cuestionario, se emite un “diagnóstico de situación” del sistema de gestión.

El objetivo es que actúe como un plan integral de forma que pueda conocerse y controlarse cualquier situación que presente irregularidades en un periodo de tiempo razonable. Para ello, debe crearse una estructura organizativa que ejecute el plan de manera efectiva.

## **5.2 Retribución del trabajador como gestión del absentismo.**

Otra política de prevención y gestión<sup>21</sup> del absentismo laboral es aquella que consiste en mejorar la retribución del trabajador. La retribución es un elemento esencial de la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Pero se ha ido adoptando una concepción que va más allá de la mera contraprestación por el trabajo realizado, dirigida a aumentar la motivación personal del empleado intentando que los elementos que originan las ausencias se neutralicen.

Siguiendo la línea del artículo 26.1 ET, se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Retribuye tanto el trabajo efectivo como los

---

<sup>20</sup> Un ejemplo de este cuestionario se encuentra en: Sánchez Gallo, Daniel. Tesis Doctoral “*El absentismo laboral en España. Del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial.*”, Madrid 2012/2013. Página: 122 en adelante.

<sup>21</sup> Las reformas laborales de 2010 y 2012 han introducido medidas sobre la gestión del absentismo (concretamente, sobre la justificación de la extinción del contrato de trabajo por ausencias justificadas reflejado en el artículo 52 d) ET).



periodos de descanso, así, normalmente no se trata de una única percepción económica sino que está compuesto por un conjunto de ellas que se suman entre sí<sup>22</sup>.

Así, el apartado 3º del artículo mencionado incluye una modalidad salarial que se asemeja a una forma de prevención del absentismo: el salario por tarea realizada. Se trata de un complemento salarial que acompaña al salario base y que tiene lugar cuando el “trabajador se compromete a alcanzar unos determinados resultados, o sea, una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo al efecto establecido, que se estima son realizables en un tiempo prudencial y no abusivo para el trabajador. El estímulo o premio del trabajador en esta modalidad de trabajo consiste en el ahorro de tiempo para después disponer del mismo a su libre albedrío”<sup>23</sup>.

Es un complemento que obedece únicamente al ejercicio de la actividad profesional, dependiendo de la prestación efectiva del trabajo.

La búsqueda de las empresas de aumentar la productividad ha introducido variables en la configuración del salario, incorporando otros complementos vinculados al trabajo realizado: los pluses o primas de asistencia y puntualidad. Se ha convertido en una práctica habitual el incluir complementos de productividad en la negociación colectiva con la finalidad de combatir el absentismo laboral, obsequiando a los empleados que cumplan con la asistencia, la puntualidad y permanencia en el trabajo.

---

<sup>22</sup> Romero Burillo, A. y Moreno Gené, J. “*La gestión (...)*”, Tirant lo Blanch, Valencia 2013. Página: 127.

<sup>23</sup> García Ninet, J. Ignacio y García Viña, J. “*Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores*”, Centro de Estudios Financieros, 2005. Página: 91.



La empresa Danone, SA.<sup>24</sup> Cuenta con un Comité Intercentros que, en el ámbito de salud laboral elabora estadísticas sobre el índice de absentismo y causas de la entidad. Asimismo, todas las fábricas contarán con un sistema de retribución destinado a incentivos de producción para aquellas personas integradas en unos determinados grupos profesionales. Estos incentivos tienen como máximo un 2% anual del salario tipo y se desglosa: 1% por absentismo a nivel individual y 1% por objetivos colectivos.

El V Convenio Colectivo de Trabajo Interempresas Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations SL, Airbus Helicopters España SA y EADS Casa Espacio y su personal<sup>25</sup> tiene como objetivo reducir el absentismo y lograr un aumento de la presencia del personal en el trabajo, mejorando positivamente la productividad y rentabilidad de las compañías.

El artículo dedicado a regular el absentismo es bastante extenso (artículo 58). Comienza por el Comité Interempresas de Seguridad y Salud laboral, como encargado de elaborar un plan de comunicación y control de las causas/consecuencias del absentismo. Destaca en dicho convenio el listado de medidas que se adoptan para reducirlo, entre ellas:

- Crear comisiones de absentismo locales en cada centro de trabajo.
- Reuniones mensuales de cada centro para analizar las causas de absentismo y tomar las medidas oportunas.

---

<sup>24</sup> Boletín Oficial del Estado, Núm. 182, 28 de julio de 2018. Resolución de 12 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Danone, SA.

<sup>25</sup> Publicado en Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos. Años 2016 a 2019. <http://sipa.es/files/convenio-airbus-5/sphinx/index.html>



- Posibilidad de que los trabajadores puedan recuperar los permisos particulares y evitar que computen como absentismo.
- Potenciar el área de trabajo social. Se estudia un procedimiento que permita conseguir los objetivos marcados con el fin de reducir el absentismo.
- Siguiendo la recomendación de la OIT en relación con el Servicio Médico de Empresa, este no efectuará un control directo del absentismo, para mantener la confianza y las buenas relaciones con el personal de la empresa –aunque sí tendrá contacto con el médico de cabecera-.
- Se divulgarán campañas respecto a los efectos negativos que genera el absentismo tanto para los trabajadores como para la empresa.

## **6. MECANISMOS DE REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.**

Definitivamente, un elevado porcentaje de absentismo genera problemas de índole económico y en la productividad de las empresas. Un control del mismo, es esencial para evitar que la productividad disminuya o aumenten los costes. Se plantean una serie de estrategias dirigidas a reducir el absentismo laboral en las empresas:

### 1. Flexibilización de los horarios.

Destaca la figura del teletrabajo. Genera una serie de ventajas para los trabajadores, ya que resulta eficaz para conciliar la vida laboral y la vida profesional, se trabaja con un mayor nivel de libertad y al mejorar el nivel de vida, se produce una reducción del estrés laboral.



Permite a los trabajadores adaptar su horario laboral en función de sus necesidades diarias y personales, pudiendo lograrse una mayor gestión del tiempo, viéndose aumentada la productividad. Un ejemplo de teletrabajo se en el Convenio Laboral de las Empresas y Trabajadores de Perfumería y Afines.

## 2. Crear un sistema de bonificaciones.

En lugar de aplicar sanciones que tienen un efecto negativo en el trabajador, una estrategia puede ser crear y aplicar bonificaciones a aquellos trabajadores que tengan un bajo nivel de absentismo, lo que genera un ambiente de motivación para el resto del equipo tendente a reducir el mismo en la empresa.

## 3. Oportunidades de promoción y motivación del personal.

La posibilidad de un ascenso profesional transmite a los trabajadores un mensaje: “todo esfuerzo tiene su recompensa”. El VI Convenio Colectivo de Grupo Generali facilita la movilidad y la promoción interna de sus trabajadores.

A su vez, contiene complementos de acción social y asistencial con miras a incentivar económicamente a sus trabajadores propiciando su motivación. Por un lado, el premio de permanencia, a aquellos empleados que cumplan un número determinado de años a servicio del Grupo Generali y por otro, el cheque regalo, para el personal que se encuentre en alta y en activo en el mes de noviembre de cada año.

## 4. Espacios de trabajo que motivan.

La compañía Liberty Seguros fue galardonada por su proyecto de innovación en el año 2015. La renovación de los espacios de trabajo en la compañía fue una de las apuestas más valoradas por los empleados, un cambio que se adopta a las nuevas formas de trabajo (espacios más abiertos, sin despachos, comedores, salas de



bienestar, zonas de reuniones informales...), basándose en la iniciativa “*Nosolowork*”, encaminada a motivar a los empleados a que lleven una vida más saludable y que puedan disfrutar tanto de su tiempo de trabajo como de su tiempo libre.



Fuente: AMBIENTES/ Arquitectura. <https://ambientesdigital.com>.



Fuente: Empresa e innovación –WordPress.com

“El puntazo” es un programa desarrollado por Liberty Seguros destinado a fomentar el reconocimiento entre los compañeros de trabajo. Consiste en una votación entre los empleados para reconocer no solo aspectos de negocio, sino otros como el positivismo, compañerismo, la alegría... También, a través de la iniciativa



“Tú decides”, la compañía da la oportunidad –a nivel de formación- a los empleados de elegir su formación, teniendo en cuenta no solo sus necesidades profesionales, sino incluso las personales (cursos de inglés online, resolución de conflictos, cómo comunicarte con tu jefe...).

#### 5. Modelos de trabajo ágiles.

La entidad ING Direct ha incorporado un nuevo modelo de trabajo “agile” inspirado en el modelo organizacional de Spotify. La compañía se distribuye “tribus y squads” cuyo principal objetivo es que todos los equipos trabajen juntos y que tengan la misma misión, compartiendo objetivos y propósitos. De esta forma, se fomentan los puestos de trabajos dinámicos y espontáneos. “El compañerismo debe ser el fruto de estar contento, que estés aquí porque quieras estar aquí y porque estás contento de estar aquí”<sup>26</sup>.

ING ha instalado en sus sedes y oficinas zonas de juego, espacios al aire libre para deportistas y fumadores... Con todo esto pretenden incrementar el compromiso de los empleados, lograr una creciente motivación en ellos y que sean felices acudiendo al trabajo<sup>27</sup>.

#### 6. Políticas de bienestar de los empleados.

Los problemas de salud son una de las causas por las que los trabajadores no van al trabajo. Por ello, es conveniente que la empresa añada programas de salud y bienestar, charlas sobre el estrés laboral, cómo afrontarlo...

La cervecera Mahou San Miguel viene aplicando mejoras en la calidad de vida de sus profesionales y gracias a ello, fomenta la motivación, mejora las

<sup>26</sup> Fernando Córdova, Vicepresidente de RRHH de ING Direct.

<sup>27</sup> <https://www.computerworld.es/tendencias/asi-trabajan-en-ing>





relaciones sociales, consigue una mayor adecuación a los puestos de trabajo y una disminución del absentismo y accidentes laborales.

Destaca el programa “A tu salud” en el que la conocida compañía cervecera introduce actividades que promueven la alimentación saludable, el bienestar físico y la actividad deportiva. Para ello, en la gran mayoría de sus centros de trabajo se han habilitado zonas donde los trabajadores pueden practicar ejercicio, asistir a clases de yoga y espacios multifuncionales para descanso. La compañía ha puesto en marcha una serie de medidas entre las que destacan los talleres de salud, actividades deportivas y *mindfulness* (‘conciencia plena’), una jornada laboral flexible y cheques guardería.



Fuente: [dissenycv.es](http://dissenycv.es)



Fuente: [Mujeres&Cia](http://Mujeres&Cia)



## 7. Una guardería en el trabajo.

En España existen algunas empresas que cuentan con guarderías o ludotecas para los hijos de sus empleados como medida de conciliación de la vida laboral y familiar. El objetivo es lograr un equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores, en un intento de conseguir que estén comprometidos, tranquilos y motivados lo cual, se traduce en un menor absentismo –y mayor productividad-. La empresa Mercadona fue la pionera en España cuando en el año 2001 instaló el primer centro de educación infantil para los hijos de sus empleados<sup>28</sup>.



Fuente: Cinco Días- El País.

## 8. Empleados felices: modelo “a lo Google”.

“En google tienen a los empleados más felices del mundo y es todo gracias a su cultura organizacional”<sup>29</sup>. Los empleados de Google pueden disfrutar de una serie de ventajas dentro del *GooglePlex*.

<sup>28</sup> Enlace de interés: <https://youtu.be/tWezaBewTe0>

<sup>29</sup> Piera Serra, Carlos “*Google y la felicidad de sus empleados*”. Deliverig Happiness Spain, 20 de diciembre de 2017.



Bowling, canchas de vóley, masajes, piscina, gimnasio, peluquería, servicio de lavandería, ping pong –entre otras-. GooglePlex es un complejo/urbanización de 15 manzanas y más de 8.000 empleados en el que opera el núcleo de la organización. La línea seguida por la compañía es, que para que los empleados puedan ser más productivos, estos se deben encontrar relajadas y a gusto; para ello, aplican desde hace un tiempo el “20% Time Program” que les permite dedicar un quinto del tiempo de la jornada laboral en proyectos propios independientes a las funciones que tienen encomendadas en la empresa, pudiendo utilizar los recursos de la misma para llevarlos a cabo.



Fuente: TripSavvy.com



Fuente: Girls Tweets World.



## **CONCLUSIONES.**

PRIMERO-. Debido a la inexistencia de encuestas oficiales resulta difícil determinar con exactitud las cifras de absentismo laboral en España. Sí es cierto que gracias a estadísticas elaboradas por el INE y Adecco –entre otras- se tiene conocimiento del aumento progresivo que ha sufrido esta figura en los últimos años, llegando en 2017 y 2018 a su máximo histórico del 5% (casi un 21% más desde el año 2014). El absentismo laboral en su conjunto –ya sea justificado o no- supuso en el país la pérdida de 400 millones de horas trabajadas en el año 2018.

SEGUNDO-. Ciertamente es que un elevado nivel de esta figura afecta tanto a la empresa pública como a la privada, ocasionando dificultades en la organización, en la productividad y competitividad de las mismas en el mercado de trabajo. Así, estas deben asumir una serie de costes económicos directos e indirectos, que algunas de ellas no pueden o no están dispuestas a asumir. El absentismo varía en cada entidad, por ello, debe analizarse y medirse individualmente para comprobar en qué estado y situación se encuentra la organización, tomando como referencia los niveles promedios nacionales. Según el Informe Adecco en 2017, el nivel de absentismo costó a las empresas españolas un total de 76 449 millones de euros.

TERCERO-. El problema que supone el absentismo laboral, generalmente es tratado por las empresas únicamente desde los aspectos económicos, pero no es suficiente, puesto que en este inciden cuestiones mucho más profundas. Se hace necesaria la búsqueda de soluciones creativas y prácticas para afrontar el problema de una forma real y efectiva, con la incorporación de nuevas ideas a través de una gestión interna moderna, que cree vínculos de confianza entre los trabajadores y la entidad. Incidir en la mejora del clima laboral y convertir la empresa en una organización saludable.



La mejor forma de acrecentar la salud en la empresa es que esta cuide a sus trabajadores, ya que cuanto más felices sean en su puesto de trabajo mayor será el rendimiento, y por ende, mejores serán los resultados. En definitiva, se contará con trabajadores más productivos.

CUARTO-. ¿Qué medidas toman las empresas para reducir el absentismo? Generalmente, aplican sanciones. Entre ellas la más destacada es el despido, aunque también convive con otras como la suspensión de empleo y sueldo.

En mi humilde opinión no es adecuado el aplicar sanciones y represalias a los trabajadores como método de gestión del absentismo laboral, si lo que se pretende es que estos sean más felices en el trabajo. No pueden trabajar con miedo y temor a ser despedidos, pensando en cumplir ciertos niveles de exigencia y rendimiento, porque va a propiciar que se produzca el efecto contrario (estrés laboral, burnout...). Mejorar las relaciones personales, la comunicación entre los empleados y altos cargos de la empresa, medidas dirigidas a crear un clima laboral de bienestar y salud, gestionar y flexibilizar los horarios, crear un sistema de bonificación y promoción a aquellos trabajadores que tengan un bajo nivel de absentismo, potenciar el trabajo en equipo y actuaciones en grupo, son las medidas que si una empresa las aplica, sus trabajadores acudirán a su puesto de trabajo felices de estar ahí. El absentismo “enferma” a la empresa y la clave para mejorarlo está en cuidar a sus trabajadores.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

BLASCO DE LUNA, FRANCISCO J. “VII Informe Adecco”, Grupo Adecco. Madrid, 20 de junio de 2018.

GARCÍA NINET, J. IGNACIO y GARCÍA VIÑA, J. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, Centro de Estudios Financieros, 2005. Página: 91.

GONZÁLEZ G. ALFONSO, “El despido. Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta.” Lex Nova, 2ª Edición, mayo 2012.

HERMOSO DE MENDOZA URRIZOLA, J. “Absentismo asociado al síndrome de burnout. Coste económico del estrés laboral asistencial en un hospital”. MAPFRE medicina, 2004. Página: 123 y siguientes.

M.A GIMENO, E. CARBONELL y A. MEJÍAS, “El acoso laboral, antes llamado mobbing”, Tirant Monografías 543. Página: 22.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “La organización del trabajo y el estrés”. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Serie protección de la salud de los trabajadores nº3, 2004.

ROMERO BURILLO, A y MORENO GENÉ, J. “La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico laboral”, Tirant lo Blanch, Valencia 2013. Páginas: 69 y 70 y 127.



SÁNCHEZ GALLO, DANIEL. Tesis Doctoral “El absentismo laboral en España. Del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial”, Madrid 2012/2013.  
Página: 122 en adelante