

Absentismo



Salvador Martínez Fenoll
Director-Gerente de la
Fundación Solidaria de
Pilotos de Líneas Aéreas

Concepto

Acción llevada a cabo por parte del trabajador, consistente en dejar de asistir al trabajo que realiza por cuenta ajena en un porcentaje determinado de tiempo respecto a su jornada laboral ordinaria, legal o convencionalmente establecida.

Comentario

El cómputo del absentismo, queda establecido por la diferencia existente entre las horas de trabajo teóricas (determinadas legal o convencionalmente) y las horas efectivas trabajadas. Así podríamos decir que en términos matemáticos: $\text{absentismo} = \text{Horas Teóricas} - \text{Horas Trabajadas}$.

Es importante analizar las causas del absentismo en una organización, ya que ello, permitirá conocer las posibles fórmulas para su control y disminución.

En el análisis del absentismo influyen, entre otros, los siguientes elementos:

- El centro de trabajo y sus características.
- El propio trabajador y sus características.
- El porcentaje de inasistencias.
- El elemento logístico o geográfico.

Existe un tipo de absentismo previsible y controlable, derivado de ausencias o permisos legales que se establecen reglamentaria

o convencionalmente. Este tipo de absentismo es fácilmente previsible y se puede controlar, adoptando previamente aquellas medidas que permitan una planificación adecuada y una política de sustitución temporal del puesto de trabajo afectado, lo que supondrá un menor trastorno organizativo.

También existe un absentismo no previsible ni controlable.

Los factores que pueden influir en el absentismo entre otros son los siguientes:

- La composición de la plantilla.
- La edad del trabajador.
- Las características del puesto de trabajo.
- El índice o porcentaje de situaciones de baja por incapacidad temporal.

Con carácter general y sin perjuicio de lo que las partes puedan acordar en convenio colectivo, el absentismo puede ser incluso causa de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, cuando el trabajador tenga faltas de asistencia al trabajo de forma intermitente, aunque éstas sean justificadas, si se producen las tres

condiciones siguientes:

1ª. Es necesaria la inasistencia intermitente del trabajador a su trabajo. Esa intermitencia deja de producirse con seguridad, cuando se trate de días consecutivos en una única baja (STS 22-9-03 y en Unificación de Doctrina de 26-7-05).

2ª. Que las faltas alcancen alternativamente:

- Bien el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.
- Bien el 25% de tales jornadas en cuatro

ABSENTISMO. El absentismo es un término frecuentemente empleado en la terminología del derecho laboral y comprende situaciones de una naturaleza muy concreta.

Este fenómeno social cuenta con unas importantes repercusiones para la empresa que lo sufre. El trabajador puede presentar una baja 'simulada' que afecta al rendimiento y la producción del negocio.

El absentismo laboral es un problema que conlleva desajustes y un importante aumento de los costes laborales de una empresa. Por este motivo, es necesario darle la importancia que merece y conocer sus causas, así como las medidas necesarias para controlarlo y disminuir sus niveles. Se deben conocer los siguientes aspectos de este fenómeno:

- 1-Se considera absentismo laboral toda ausencia del trabajo, sea o no justificada.
- 2-Faltar al puesto de trabajo provoca que cada empleado se ausente 22 horas y media de trabajo al mes, según el Instituto Nacional de Estadística (INE).
- 3-El absentismo laboral representa entre el 1,5% y el 4% del PIB total en la Unión Europea.
- 4-La mayoría de bajas laborales son debidas a situaciones de incapacidad temporal, es decir, a enfermedades o accidentes.
- 5-Además de los problemas de salud, las principales causas de absentismo son un clima laboral insostenible, situaciones de inseguridad, insatisfacción laboral, falta de expectativas, poca motivación, injusticias laborales y responsabilidades familiares.
- 6- Por lo tanto, podemos hablar de las llamadas bajas 'simuladas' en las que el trabajador, según afirma la Asociación de Mutuas AMAT, 'recurre a aparentar o exagerar desde el punto de vista clínico el padecimiento de una patología justificante de esa incapacidad'.
- 7-La falta de motivación o las malas condiciones laborales son los principales motivos de estas bajas falsas.
- 8- Por otra parte, hay que hacer especial atención al llamado 'absentismo presencial', es decir, la situación en la que el



meses discontinuos, dentro de un periodo de doce meses.

3ª Que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5%, dentro del mismo periodo de tiempo.

Es importante recordar, no obstante, que las empresas tienen insertos dentro de sus principios organizativos, la potestad o facultad de poder dirigir y controlar la actividad laboral. Por ello, el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 4º establece que 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 del personal médico. 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 ❖

No incide ni computa como absentismo

- La situación de excedencia.
- El riesgo durante el embarazo.
- Las enfermedades causadas por el embarazo, parto y puerperio.
- La maternidad.
- La lactancia.
- Los servicios sociales o sustitutivos.
- Las funciones sindicales.
- El ejercicio de cargo público o representativo.
- Las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Las licencias y vacaciones.
- La privación de libertad del trabajador.
- Las suspensiones colectivas del contrato de trabajo.
- La huelga y el cierre patronal.
- Las bajas por enfermedad común o accidente no laboral cuando dichas bajas sean acordadas por los servicios médicos oficiales y tengan una duración de más de 20 días consecutivos.
- Las ausencias de las trabajadoras motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los Servicios Sociales de atención o los Servicios de Salud.

TAIBESA ofrece descuentos especiales a afiliados a Sepla y familiares.

¿Cómo vas a ser hoy?. ¿Abierto o cerrado?. ¿Iluminado o misterioso?. ¿Atrevido o clásico?.
Muéstrate como más te guste. Sólo tienes que apretar un botón.

NUEVO PEUGEOT 307 CC. 4 PLAZAS, 2 ESTILOS, 1 COCHE.

Peugeot te recuerda que siempre utilices el cinturón de seguridad. Puede salvar tu vida.

307 CC



Todos tenemos un lado oculto.



Gama 307 CC: Consumo mixto (L/100 Km): entre 7,6 y 8,8. Emisiones CO₂ (g/Km): entre 178 y 210.

TAIBESA - Avda. de los Toreros, 6-8 • Ayala, 89 - Tel.: 91 347 24 65 - Madrid.