



Alejandra Gútiez Sainz Pardo, Socia del Departamento Laboral de A&E Abogados.

El absentismo laboral se configura en la actualidad como uno de los mayores inconvenientes a los que se enfrenta el empresario y que redundan en un perjuicio económico que asume el propio empleador. A este respecto, lejos de mejorar la situación, el absentismo se ha venido agravando en España en los últimos años. Por este motivo, cabe efectuar una profunda reflexión con el objeto de tratar de identificar la raíz de este problema y, en su caso, detectar aquellas soluciones que permitan a las empresas afrontar este fenómeno.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, no puede perderse de vista que el Absentismo Laboral representa un incumplimiento del trabajador respecto de su obligación de trabajar, independientemente del hecho causante que justifica dicha ausencia. Algunas de las causas de absentismo más recurrentes en las empresas españolas se concretarían en:

- Situaciones de incapacidades temporales, ya sean derivadas de contingencias comunes o laborales –enfermedades profesionales y accidentes de trabajo-.
- Períodos de baja por maternidad y adopción.
- Ausencias derivadas del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar –reducción de jornada por guarda legal, lactancia...-.
- Permisos y licencias reguladas en los Convenios Colectivos o, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores
- Ausencias derivadas de conflictos colectivos: créditos sindicales, asambleas, huelga...
- Ausencias injustificadas, como las faltas de puntualidad o la falta de asistencia no autorizadas por la Ley ni por el empresario.

Relaciones Laborales

- Otras causas de fuerza mayor: inclemencias del tiempo, catástrofes...

En este sentido, resulta obvio que algunas de las causas expuestas que habilitarían al trabajador para eludir su deber de prestar servicios, estarían altamente amparadas por la Ley y tendrían una evidente razón de ser. Ahora bien, no cabe duda de que existen otros escenarios en los que el Empresario sí podría establecer medidas tendentes a erradicar el absentismo entre su plantilla. Concretamente, dichas acciones estarían encaminadas a evitar, de un lado, el absentismo voluntario -permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales- y, de otro, el absentismo basado en problemas de salud que limitarían la capacidad del trabajador de cumplir con su obligación de prestar servicios.

Pues bien, entre dichas medidas identificamos, en primer lugar, aquellas acciones preventivas encaminadas a evitar que, de entre todas las alternativas posibles, se opte por la inasistencia al puesto de trabajo. Algunas de estas medidas pasan por:

1. Creación y diseño de una adecuada política de prevención de riesgos laborales que garantice las condiciones de seguridad y salud laboral de los empleados.

A través de la aplicación estricta de esta medida, se abre una vía para adecuar y reducir el absentismo por incapacidad temporal al evitar, mediante un control y una evaluación exhaustiva de los riesgos a los que se exponen los trabajadores, la concurrencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

2. Implantación de un plan de motivación e incentivación dirigido a los recursos humanos de la empresa.

No cabe ninguna duda acerca de que el absentismo es, en gran medida, el síntoma de que algo falla en la empresa y está relacionado claramente con las facultades de dirección del Empresario. La motivación y el refuerzo del compromiso con la empresa se configuran como herramientas potentes en la lucha contra el absentismo

Por tanto, resulta absolutamente vital que los trabajadores adscritos a una Empresa, se consideren a sí mismos parte activa del objeto y el proyecto social, participando de las decisiones y el rumbo de la Compañía con absoluta transparencia. Esta línea motivacional, unida a medidas tendentes a reconocer los logros



Absentismo laboral: Mecanismos tendentes a erradicar la problemática general

de los empleados, propiciará sin un ambiente laboral óptimo y de participación.

3. Reforzar el papel de los mandos intermedios en la Compañía, con el objeto de que apliquen los correspondientes controles de asistencia frente a sus subordinados.

Lógicamente, en muchas ocasiones y debido a la cercanía y el roce con los trabajadores asignados a su cargo, los mandos intermedios se en mayor grado con su equipo que con la propia Dirección de la empresa. Teniendo en cuenta esta premisa, resulta necesario apostar por que éstos conozcan y comprendan el valor de su trabajo para la consecución de los objetivos de la Compañía. En esta línea, además del control y las dotes de mando que éstos deben ejercer, se les podría también permitir reforzar las conductas positivas de sus empleados, por ejemplo, a través de la implantación de incentivos.

Finalmente y, en un segundo plano, encontraríamos también aquellas medidas extremas basadas, entre otras, en el poder disciplinario del empresario y que vendrían a castigar las ausencias reiteradas e injustificadas de los trabajadores, precisamente por incurrir en tales comportamientos. En este orden de ideas, entre estas medidas encontramos:

1. Potestad sancionadora del empresario, de conformidad con lo dispuesto en los Convenios Colectivos de aplicación o, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas laborales se configuran como aquellas acciones u omisiones que se traducen en una infracción o incumplimiento de los deberes laborales recogidos en las disposiciones legales en vigor, se cometan o no con intención de infringir las normas. Entre dichas faltas, encontramos las relativas a las faltas de asistencia o de puntualidad a las que se refiere este artículo. Asimismo, la gravedad de la falta dependerá del número de ausencias, computadas normalmente en un determinado período de tiempo.

A partir de la determinación de la comisión de una falta tipificada legalmente, el empresario podrá imponer al trabajador la correspondiente sanción que abarcará, desde una amonestación por escrito, hasta la posible sanción por despido disciplinario en caso de que la falta se califique como MUY GRAVE.

2. Despido objetivo ex art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se puede despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.d) del ET. Con esta causa, se trata de proteger al empresario frente a la excesiva onerosidad que suponen las faltas de asistencia discontinuas por razón de enfermedad del trabajador que están justificadas y que son de difícil control, y que limitan o impiden el normal funcionamiento de la empresa ■