

Absentismo laboral

Índice:

- 1 - ¿Qué entendemos por absentismo laboral?
- 2 - Absentismo justificado
- 3 - Absentismo injustificado
- 4 - Absentismo laboral y despidos: ¿Cómo ha evolucionado la normativa?

1 - ¿Qué entendemos por absentismo laboral?

El **absentismo laboral en España** se refiere a la falta de asistencia al puesto de trabajo durante el horario laboral establecido, legalmente justificadas o no.

Esta ausencia puede deberse a diversas causas, como enfermedades, accidentes, motivos personales, responsabilidades familiares, permisos legales o simplemente la falta de compromiso del trabajador.

En general, el absentismo incluye tanto las ausencias que el trabajador comunica de manera adecuada y **justificada**, como las que **no se justifican de manera legal o no cuentan con una causa legítima**.

Tal y como desarrollamos a lo largo de la Guía, el absentismo puede ser tanto justificado o injustificado.

2 - Absentismo justificado

Cuando hablamos de absentismo justificado hacemos referencia a aquellas ausencias de la persona trabajadora que están **debidamente amparadas por causa legal o legítima** y que **no pueden ser sancionadas por la empresa**, tales como por ejemplo las siguientes.

Bajas por incapacidad temporal

La incapacidad temporal (IT) es una situación en la que el trabajador se encuentra inhabilitado para desempeñar su labor debido a una **enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, ya sea de origen laboral o no laboral**.

La baja por incapacidad temporal suele ser una de las principales causas de absentismo justificado

Permisos retribuidos o no, de la persona trabajadora

El Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) y los convenios colectivos contemplan una serie de **permisos que justifican la ausencia del trabajador** y, en algunos casos, garantizan el derecho a percibir el salario durante el tiempo que dure el permiso.

En cuanto a los **permisos retribuidos**, se conceden a la persona trabajadora normalmente debido a circunstancias personales o familiares que le permiten ausentarse del trabajo, sin perder el derecho a su retribución.

Por ejemplo:

- **Matrimonio o registro de pareja de hecho:** 15 días naturales.
- **Accidente o enfermedad graves**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado: 5 días.
- **Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** 2 días (si es necesario desplazamiento, el plazo se amplía en 2 días).
- **Mudanza:** 1 día.
- Para el **cumplimiento de un deber público y personal:** el tiempo necesario para cumplir el deber.
- **Nacimiento de un hijo o adopción:** permiso de 16 semanas para el padre o madre (ampliable por discapacidad o partos múltiples).

Horas no trabajadas por culpa del empresario o por fuerza mayor

Este tipo de absentismo justificado se refiere a situaciones en las que la persona trabajadora no puede llevar a cabo su labor debido a **causas imputables al empresario o derivadas de circunstancias externas** que no pueden ser controladas pero que justifican su falta de asistencia o la no prestación de servicios.

Absentismo injustificado

Por otra parte, el absentismo injustificado se refiere a las ausencias o faltas de cumplimiento laboral del trabajador que **no están amparadas por una causa legal, médica o justificada**, lo que genera consecuencias disciplinarias e incluso la posibilidad de despido por parte de la empresa. Este podría ser por ejemplo el caso de **faltas de puntualidad y de asistencia al trabajo**.

Dentro de este absentismo se incluyen tanto las faltas de asistencia como el **absentismo presencial**, que, aunque no implica ausencia física del trabajador, sí se traduce en una pérdida de tiempo o productividad en el puesto de trabajo durante la jornada laboral.

Absentismo laboral y despidos: ¿cómo ha evolucionado la normativa?

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, las faltas de asistencias, ya sean justificadas o no, **ya no son motivo de despido por causas objetivas**.

Hasta entonces, el Estatuto de los Trabajadores legitimaba en su artículo 52.d) el **despido objetivo** de las personas trabajadoras que incurrieran en faltas de asistencia al trabajo, **tanto justificadas como injustificadas**, siempre y cuando se superaran unos porcentajes determinados.

Este artículo, aunque excluía ciertas causas era polémico porque, en ocasiones, abría la puerta a despidos objetivos, aunque las ausencias estuvieran justificadas por causas como enfermedades comunes de corta duración.

En definitiva, con la derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, **las empresas ya no pueden despedir de forma objetiva a los trabajadores por acumulación de faltas de asistencia**, aunque estén justificadas por razones de salud.

Sin embargo, a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores ya no contempla esta posibilidad, tanto las empresas como las personas trabajadoras deben saber que **esta situación podría desembocar en un despido disciplinario**, ya que el Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de que el contrato de trabajo se extinga por decisión del empresario en caso de **faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo**.

¿Cómo evitar el absentismo laboral?

Crea un ambiente laboral saludable		
Celebra los logros y crear un sentimiento de pertenencia	Gestiona adecuadamente los conflictos laborales	Fomenta políticas de conciliación

Implementa políticas de flexibilidad laboral		
Facilita el teletrabajo, al menos, de manera parcial	Establece horarios de entrada y salida flexibles	Proporciona la opción de jornadas reducidas en jornadas excepcionales.

Promueve el bienestar físico y mental de los trabajadores

Ofrece programas de salud y bienestar (por ejemplo, revisiones médicas periódicas)	Brinda accesos a servicios de asesoramiento psicológico o coaching	Permite descansos durante la jornada laboral
--	--	--

Fomenta la comunicación y la transparencia

Realiza reuniones periódicas entre los empleados y sus supervisores	Implementa encuestas anónimas para conocer el nivel de satisfacción de los empleados para poder detectar posibles problemas que puedan anticipar futuras ausencias.	Proporciona medios accesibles y confidenciales para que los empleados puedan expresar sus inquietudes o preocupaciones.
---	---	---

Ofrece programas de formación y desarrollo

Desarrolla planes internos de carrera	Proporciona acceso a programas de formación	Fomenta la creación de programas de mentoría en los que empleados más experimentados puedan guiar a aquellos que están empezando o que necesitan un impulso en su carrera.
---------------------------------------	---	--

Acerca de Adlanter

Con más de tres décadas en el sector, en Adlanter (antes Gesdocument) nos hemos posicionado como una de las **asesorías más destacadas en el ámbito nacional**, brindando un servicio integral que abarca áreas fiscales, laborales, mercantiles y contables. Además, ofrecemos servicios únicos de movilidad internacional y de búsqueda de ejecutivos.

Aspiramos a convertirnos en la mejor asesoría y en una de las mayores de España y Portugal, y ser el **principal partner estratégico ALSP de los despachos de abogados** para los servicios que ofrecemos, así como ser el lugar idóneo para trabajar. Este ambicioso objetivo irá siempre determinado por la calidad de nuestro servicio, el cuidado y desarrollo de nuestros profesionales y el trato cercano con el cliente.

Concretamente, en Gesdocument contamos con equipos expertos en gestión y asesoramiento laboral y de Seguridad Social que pueden ayudarte en materia de nóminas, asesoramiento y de administración del personal de tu empresa, así como proporcionarte un soporte laboral experto para que cumplas con todas las obligaciones laborales.