

# El absentismo laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”. Existen diferentes formas de clasificar el absentismo. Una aproximación a la tipología de las ausencias debe tener en cuenta, como criterios básicos, si éstas responden a unos trastornos de salud y si están o no remuneradas (subsidios).

Desde un punto de vista socioeconómico, Acuerdo Marco Interconfederal define el absentismo como “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”.

Es decir se considera absentismo todas las ausencias que no sean previa y debidamente justificadas cualesquiera que sean sus causas.

## ¿Qué bajas médicas o por qué enfermedades no se computan para acordar un despido por absentismo laboral?

El absentismo laboral o falta de asistencia al trabajo como una de las causas de despido (extinción del contrato) por causas objetivas se regula en el artículo 52 apartado d), del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y modificado por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, a partir de esta modificación, cualquier trabajador puede ser despedido cuando sus bajas o faltas de asistencia al trabajo, aún 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 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses consecutivos dentro de un período de 12 meses”

Por otra parte, el citado apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores prevé las situaciones de no asistencia al trabajo que no se computarán como faltas de asistencia, a

los efectos de despido por causas objetivas, situaciones que han sufrido una ampliación después de que la Ley 3/2012 prevea que no se computarán a esos efectos las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. Estas



situaciones, tras la Ley 3/2012, son las debidas a

- ⊘ La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- ⊘ El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- ⊘ El accidente de trabajo, la maternidad, el riesgo durante el

embarazo y la lactancia, así como las enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.

- ⊘ Los permisos por paternidad, las licencias y las vacaciones.
- ⊘ La enfermedad o el accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
- ⊘ La situación física o psicológica derivada de la violencia de género, si es acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- ⊘ Las que obedezcan a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

(continúa en página 2)

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:  
[castillalalamanca.ccoo.es](http://castillalalamanca.ccoo.es)



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo

(viene de Primera página)

Tampoco serán consideradas como bajas computables aquellas consecuencias de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, tengan la duración que tengan. Incluso si dichas bajas tiene una duración inferior a veinte días.

El problema lo encontramos en las bajas de baja de duración por enfermedad común o accidente no laboral inferior a veinte días consecutivos. Porque la eliminación del parámetro de absentismo global de la empresa dejaba al tra-

bajador en una situación un tanto comprometida en determinadas circunstancias. Tras el RDL un trabajador que por enfermedad común hubiera dejado de acudir al trabajo 9 días en dos meses puede ser despedido utilizando este expediente. Consecuencia excesiva en determinadas ocasiones, en relación a determinadas ausencias debidas a motivos estrictamente médicos.

El Real Decreto 3/2012, que modifica el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, legitima al empresario para extinguir la relación laboral, basándose en un despido objetivo, cuando el trabajador falta a su trabajo, por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, que se han explicado anteriormente, por lo que la norma determina que para reducir el absentismo hay que sancionar al trabajador, nada más lejos de la reali-

dad. Las causas del absentismo laboral son múltiples, y desde luego no se puede responsabilizar únicamente al trabajador. Se hace necesario conocer los elementos estructurales de la empresa y en particular los referentes a la organización del trabajo. Cuestiones como la mala gestión de la prevención de riesgos laborales y de los recursos humanos, el empobrecimiento de las tareas asignadas, una deficiente e injusta organización del trabajo, etc. están detrás de este problema, y es donde hay que actuar.

Para conseguir reducir el absentismo no hay que sancionar y/o vigilar al trabajador, hay que actuar sobre las condiciones de trabajo, la organización de la empresa, y la gestión y tratamiento de las bajas por enfermedad y accidente, ya sea de origen laboral o común.

Con el objetivo de definir este problema y diferenciar las causas del mismo, Comisiones Obreras de Madrid, ha editado una guía sobre absentismo laboral



**Asesoramiento  
on-line en  
salud laboral**

*Mutuas -Riesgos psicosociales  
Riesgos químicos -Otras consultas*

[www.castillalamancha.ccoo.es](http://www.castillalamancha.ccoo.es)

## Oferta formativa de CCOO CLM

El Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO Castilla-La Mancha imparte cursos de formación en las siguientes materias:

- Gestión de las mutuas
- Riesgos psicosociales en el ámbito laboral
- Cáncer cero

**Si estás interesado contacta  
con el Gabinete de Salud  
Laboral 925289753/51**