

El absentismo laboral genera unas pérdidas de 50.000 millones de euros al año

Actualizado el 14/11/2018, 18:43 horas
Por Redacción Law&Trends



Bufete Escura

Ver perfil



Fernando Escura

Ver perfil

- En una jornada organizada por el despacho de abogados, economistas y graduados sociales Escura se ha subrayado que, según la última reforma laboral, el absentismo justificado puede ser causa de despido si alcanza el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% de tales jornadas en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

- La Jefa del Departamento de Investigación y Análisis de Prestaciones de MC Mutual Rosa Sacristán destaca que la incidencia del absentismo laboral es superior en las grandes empresas y entre las mujeres.

El despacho de abogados, economistas y graduados sociales Escura ha organizado esta mañana en Barcelona con la colaboración de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales MC Mutual una jornada en la que se han abordado las causas, los aspectos legales y cómo abordar la gestión del absentismo laboral.

El director general de Escura **Fernando Escura** ha dado la bienvenida al acto explicando que “últimamente hemos detectado un aumento del absentismo laboral entre las empresas” y ha asegurado que “el absentismo es el problema más grave del país, ya que las horas que se pierden generan unas pérdidas de 50.000 millones de euros al año”.

La Jefa del Departamento de Investigación y Análisis de Prestaciones de MC Mutual **Rosa Sacristán** ha iniciado su intervención recordando que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el absentismo es “la no asistencia al trabajo de un empleado de quién se esperaba que iba a asistir”. Sacristán ha destacado que “la incapacidad temporal (IT), que viene generada por un daño a la salud de origen no laboral, genera discapacidad para el trabajo habitual y es de carácter transitorio, representa el 75% del absentismo laboral” y ha añadido que “el 85% de las IT son debidas a enfermedades comunes o accidentes no laborales”.

En relación a los factores que inciden en el absentismo laboral, Rosa Sacristán ha apuntado a “factores sociales como la climatología o la tasa de paro, pero también a factores individuales y a factores que dependen de cada empresa y sobre los cuales se puede trabajar como los sistemas de trabajo, las políticas de conciliación, la retribución o el tipo de liderazgo”.

La Jefa del Departamento de Investigación y Análisis de Prestaciones de MC Mutual ha comentado que “se observa un patrón temporal, con valores elevados de absentismo a inicio de año, una caída progresiva hasta el verano y un repunte a final de año”. Sacristán ha comentado que “la incidencia del absentismo disminuye con el incremento de la edad, ya que los mayores presentan menos casos pero son más largos”. También ha explicado que “los indicadores de ITcc son más altos entre las mujeres, en las grandes empresas y entre los trabajadores con contrato fijo”. Finalmente, Rosa Sacristán ha apostado por contar con un método para hacer frente al absentismo “con la definición e implantación de una normativa laboral que regule las IT, así como definiendo indicadores y objetivos para poder hacer un seguimiento”.

En la jornada también se han abordado los aspectos legales del absentismo de la mano del director general de Escura Fernando Escura y del abogado de Escura **Xavi García**. Fernando Escura ha resaltado que “el absentismo puede ser causa de despido” y ha apuntado a que “en general las empresas deben de reforzar el control y el seguimiento del absentismo injustificado, porque el justificado hay que protegerlo”. Escura ha añadido que “la vía legal debería de ser siempre el último recurso si los mecanismos de control, gestión y medición no funcionan”.

Xavi García ha comentado que “el absentismo injustificado puede controlarse a través de un sistema de comunicaciones que pueda acreditar las distintas irregularidades mediante una ficha de acceso al edificio o de control de la hora en que el trabajador enciende y apaga su ordenador u otras máquinas que utilice diariamente”. García ha explicado que “según la reforma laboral existe la figura del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo justificadas – con excepciones como bajas por enfermedades graves o por maternidad- intermitentes si alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% de tales jornadas en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses”. También ha alertado que “el plazo de prescripción para que el empresario alegue esta causa es de un año desde la última falta de asistencia que se contabilice”.

Por otro lado, Xavi García ha comentado la existencia del “despido disciplinario recogido en el Estatuto de los Trabajadores que también incluye las faltas de asistencia, puntualidad o abandono del puesto injustificadas”.