

# EL ABSENTISMO LABORAL: SUS CAUSAS Y TRATAMIENTO JURIDICO

## SUMARIO

I. *El absentismo laboral: un problema de insatisfacción.*—II. *Regulación jurídica del absentismo laboral.* 1. El absentismo en el Estatuto de los Trabajadores. 2. El absentismo en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero.—III. *El absentismo en la negociación colectiva.* 1. El absentismo en el Acuerdo Marco Interconfederal. 2. El absentismo en los Convenios Colectivos.—IV. *Conclusiones.*

### I. EL ABSENTISMO LABORAL: UN PROBLEMA DE INSATISFACCION

El absentismo laboral es un fenómeno que por su alcance y dimensión creciente afecta de forma progresiva a los costes de producción de las empresas y de gestión de la Seguridad Social.

El absentismo, como escribe Gili Maluquer (1), no es un problema médico, sino un fenómeno sociológico inherente al desarrollo industrial y económico, encontrándose directamente vinculado a la «actitud» del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Todo lo que propicie una «actitud» adecuada (mando, representatividad, satisfacción, singularidad, motivación, etc.) redundará en un menor absentismo, y todo lo que favorece un deterioro de esta «actitud», redundará en un mayor absentismo (falta de promoción, nivel económico bajo, trabajo monótono y repetitivo, trabajo manual, masificación, indiferenciación, deterioro del clima laboral, malas condiciones de seguridad e higiene, etc.).

---

(1) «Aspectos psicológicos y legales del absentismo laboral», en *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, núms. 98-99, Madrid, 1977.

Quizá el denominador común que pudiera aplicársele a todas las «actitudes negativas», que acabamos de reseñar, sea la falta de adaptación laboral, tanto a una función, como a una tarea, o a un puesto de trabajo. Para Bombín Mínguez (2) el absentismo puede ser en ocasiones una dimisión de presencia activa en el trabajo, una reacción de huida psicológica o de pasividad; vendría a ser, como apunta Silomon (3), una reacción sana de ponerse a cubierto frente a condiciones patológicas, y no una reacción viciosa anormal frente a condiciones relativamente normales.

L. Leprince Ringuet señala que el trabajo se efectúa según instrucciones provenientes de lo alto de la jerarquía, por una administración compleja, a partir de una autoridad a la que se conoce poco o nada, y a la cual verá raramente. Los contactos humanos, continúa Leprince, se limitan al pequeño grupo que se presenta cada mañana a las puertas del taller, que se disgrega después de ocho horas de trabajo, con una prisa febril, entre toda la multitud como una verdadera marea. Es precisamente en este clima laboral, falto de motivaciones, lleno de soledad e insatisfacciones profesionales (aun cuando sea más confortable materialmente), donde tiene su incubación la inadaptabilidad laboral, que en breve plazo se convertirá en absentismo, faltas intermitentes, pero reiteradas, al trabajo con causas de enfermedad más o menos justificables médicamente.

Si a esta situación descrita añadimos la facilidad con que se obtiene de facto los partes de baja, expedidos por los servicios sanitarios de la Seguridad Social, quienes en multitud de ocasiones se ven desbordados para realizar su cometido dentro de unas coordenadas de garantía y eficacia, tenemos esbozado un esquema bastante completo del absentismo laboral.

Al absentismo entendemos que, pese a la gravedad que en número de horas perdidas supone, no puede dársele un tratamiento única y exclusivamente coercitivo, aumentando sólo los controles médicos, sino que fundamentalmente donde ha de operarse es en su raíz, en el propio ambiente de cada centro de trabajo. Se trata, evidentemente, de un reto que tiene presentado la sociedad industrial avanzada: se ha posibilitado un aumento del nivel de vida, se han logrado mejores cotas materiales, pero se está olvidando el aspecto gratificante y espiritualmente compensador que ha de tener todo trabajo.

Fundamentalmente, estimamos habría que realizar dos tipos de acciones

---

(2) «Influencia de la adaptación laboral en el absentismo», en *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, núms. 98-99, Madrid, 1977.

(3) «Problemas del absentismo y un diagnóstico diferencial», en *Med. Klin*, número 146, 1973.

(aparte de las exclusivamente de mejoramiento de los servicios sanitarios):

— Acciones a corto plazo, consistentes en mecanismos adecuados que tiendan a descubrir la diversidad de situaciones fraudulentas que se producen en el absentismo.

— Acciones a medio y largo plazo, tendentes a una mayor promoción de la humanización del trabajo en sus aspectos intrínsecos y extrínsecos, otorgándose mayores cotas de participación a los trabajadores en el seno de las empresas, al objeto de facilitar la asiduidad al trabajo no sólo materialmente, sino también, y sobre todo, psicológicamente.

El establecimiento de acciones meramente coercitivas, sin que se establezcan las bases de una eliminación progresiva de la causa matriz, las consideramos, más tarde o más temprano, abocadas totalmente al fracaso.

El lugar idóneo de tratar a fondo el absentismo laboral ha de ser, de modo prioritario, los convenios colectivos, los cuales deben ir dejando de ser meros acuerdos salariales para convertirse en normas que regulen ampliamente toda la problemática que representa las relaciones laborales.

A continuación, realizaremos un estudio sobre el tratamiento legislativo del absentismo, y seguidamente un análisis de la atención prestada a este tema por la negociación colectiva.

## II. REGULACION JURIDICA DEL ABSENTISMO LABORAL

En nuestro Derecho positivo laboral nos encontramos con escasas referencias a la problemática del absentismo, y en todo caso el tratamiento que se le da es fundamentalmente punitivo, y tendente a la eliminación coactiva del hecho fraudulento que supone, aunque no siempre la norma ha sido acompañada de los resultados eficaces que serían de esperar.

### 1. *El absentismo en el Estatuto de los Trabajadores de 8-III-1980*

a) Artículo 20.4: «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 de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran asistir a cargo del empresario por dichas situaciones.»

Como señala el profesor Alonso Olea (4), que califica a este precepto

---

(4) MANUEL ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Editorial Civitas, S. A., Madrid, 1980.

como una clara norma contra el absentismo, «lo que se autoriza aquí al empresario es a la verificación de la certeza de la baja», pudiéndonos encontrar en un doble supuesto:

— Que el trabajador no se niegue al reconocimiento, y a través del mismo se constate una inasistencia al trabajo injustificada del todo. En este caso estaríamos ante faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, considerada por el artículo 54.2, a), del Estatuto de los Trabajadores, como incumplimiento contractual y sancionable por el empresario con el despido.

— Que el trabajador se niegue al reconocimiento médico, pudiendo en esta situación el empresario suspender los derechos económicos que existan a su cargo.

b) Artículo 52, d): «El contrato podrá extinguirse... por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo.»

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Disposición netamente antiabsentismo que viene a suponer un instrumento importante para luchar contra el mismo, dejando con claridad reseñados cuáles son las faltas de asistencia al trabajo que se tomarán en cuenta y cuáles no. A este respecto es de destacar que ni el accidente de trabajo ni la enfermedad profesional se consideran absentismo, cualquiera que sea la duración de la baja.

En cuanto a las consecuencias que conllevan al trabajador la extinción de su contrato de trabajo por esta causa, vienen reseñadas en el artículo 53 del precitado Estatuto de los Trabajadores, el cual fija, en síntesis, una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, un determinado plazo de preaviso y la consideración legal de desempleo por causa no imputable al trabajador.

c) Artículo 64.1.7: El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, «las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas...».

Consecuentemente con la idea de que el absentismo es una situación negativa para la economía de la empresa (y por consiguiente puede resultar

perjudicial para el conjunto de los trabajadores), se establece la obligatoriedad de ser conocido por la representación del personal, tanto su aspecto cuantitativo (el índice), como cualitativo (sus causas) a fin, obviamente, de conseguir su colaboración en la erradicación del mismo.

## 2. *El absentismo en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero*

El artículo único del indicado Real Decreto señala que la cuantía de la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral será, durante el período comprendido entre el cuarto día a partir del de la baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente y hasta el veintavo día, inclusive, de permanencia en tal situación, de un subsidio equivalente al sesenta por ciento de la base reguladora correspondiente.

En consecuencia se reduce la prestación económica por I. L. T., derivada únicamente de enfermedad común o accidente no laboral, durante los días 4 al 20, que pasa del setenta y cinco al sesenta por cien de la base reguladora, teniendo como principal motivación reducir el actual nivel de absentismo.

No obstante, no hay que olvidar que en determinadas Ordenanzas de Trabajo, y en múltiples Convenios Colectivos, se establecen condiciones en el sentido de que al trabajador, durante el período de baja por enfermedad, la empresa debe completarle la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del 100 por 100 del salario, con lo que ésta sufre un efecto traslativo de la norma pagando más caro el absentismo, ya que de completar con un 25 por 100 pasa a completar con un 40 por 100, con lo que el efecto perseguido por la norma queda desvirtuado y carente totalmente de eficacia.

Únicamente en aquellas empresas en que la Ordenanza de Trabajo o Convenio Colectivo no obligue a completar con cargo a aquéllas la prestación económica hasta el 100 por 100 de los salarios, puede en parte resultar la norma que comentamos lo suficientemente punitiva como para reducir el absentismo.

### III. EL ABSENTISMO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como dejamos apuntado anteriormente, es en el ámbito de la negociación colectiva donde se pueden instrumentar las medidas más eficaces para reducir, e incluso eliminar, el absentismo.

## 1. *El absentismo en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)*

Sin lugar a dudas, puede decirse que el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), suscrito el 5-I-1980 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), viene a constituir, en materia de absentismo, el primer paso de relevancia dado por las fuerzas sociales, y que de aplicarse correctamente hubiera dado unos resultados de indudable trascendencia económica.

Como la propia introducción del AMI reconoce, por primera vez se trata ampliamente un tema que hasta el momento había sido considerado «tabú».

Con indudable valentía, en el apartado VIII, B), del AMI se efectúa un amplio panorama de los criterios a seguir en la lucha para combatir el absentismo, al que «las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone», entendiéndose que «su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores», reconociéndose, igualmente, el grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, incidiendo negativamente en la productividad.

No obstante, esta importante inclusión del absentismo en el AMI, su eficacia inmediata queda un tanto en el aire desde el momento que las directrices establecidas en el mismo deben ser acogidas y adaptadas, a los casos concretos, en los convenios colectivos sectoriales, territoriales o de empresa, siendo de lamentar que, exclusión hecha de declaraciones genéricas sobre esta materia, o remisiones en bloque al AMI, aquéllos, por lo general, no han tratado de forma eficiente esta temática.

A continuación señalaremos las líneas esenciales por las que discurre el AMI en materia de absentismo, con las consiguientes precisiones o matizaciones que nos merezca, a fin de formarnos una idea adecuada sobre su contenido, para lo cual seguiremos el siguiente esquema:

1.1. Catalogación de las causas del absentismo, tanto debido a supuestos injustificados como fraudulentos.

El AMI considera que por las partes implicadas se ha de efectuar un estudio pormenorizado y concreto sobre las causas generadoras de las ausencias injustificadas al puesto de trabajo, a fin de poder combatir las efectivamente, distinguiéndose al respecto un doble tipo de circunstancias:

a) Circunstancias externas a la empresa.

Entre las causas del absentismo unas son debidas a influencias ajenas al ámbito empresarial (correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, por ejemplo) no pudiendo en este sentido las partes implicadas hacer directamente nada para reducir las. Por ello el AMI requiere de las autoridades competentes que «se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo», así como abrir el proceso de elaboración de una normativa adecuada.

*b) Circunstancias internas a la empresa.*

El AMI considera que buena parte del absentismo es debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, es decir, a deficiencias en el proceso productivo (faltas de medidas de seguridad e higiene, insuficiente preparación e información de los operarios sobre el surgimiento de nuevas técnicas, etc.), para lo cual había que realizar una «efectiva mejora de las condiciones de trabajo», según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso y en los Convenios de la OIT.

Una vez eliminada la influencia que las circunstancias anteriores pudieran tener sobre el índice de ausencias al centro de trabajo, quedan las auténticas causas y motivaciones que podrían ser eliminadas mediante la negociación directa entre las partes, estableciéndose en el AMI que «en las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa».

Como criterios básicos a seguir en esa negociación para reducir el absentismo injustificado, las partes, según el AMI, seguirán, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas.
- Campañas explicativas sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situación de Incapacidad Laboral Transitoria a cargo del empresario.

1.2. Supuestos que no constituyen absentismo.

No podrán ser consideradas en los índices de absentismo las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio (art. 37.3, a, ET).
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 37.3, b, ET).
- Traslado de domicilio habitual (art. 37.3, c, ET).
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal (art. 37.3, d, ET).

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente (art. 37.3, e, ET).

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses (artículo 37.4, ET).

— Las ausencias derivadas de hospitalización (art. 45, c, ET).

— Las ausencias debidas a accidente laboral (art. 45, c, ET).

— Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancias de los representantes legales de los trabajadores (art. 19.5 ET).

— Los permisos de maternidad a la trabajadora (art. 48.4 ET).

— Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas (art. 45 ET).

A sensu contrario, puede decirse que será absentismo todas las ausencias que no sean debidamente justificadas cualesquiera que sean sus causas, y sin duda la huelga ilegal, la enfermedad común y el accidente no laboral siempre que no den lugar a hospitalización.

## 2. *El absentismo en los convenios colectivos*

Si de importante puede calificarse el tratamiento dado por el AMI a la problemática del absentismo, por lo que de novedoso suponía en nuestro país el estudio directo del problema por las partes más directamente implicadas, no puede mantenerse dicho calificativo a los resultados prácticos que se van obteniendo en los convenios colectivos específicos que son, en definitiva, los que constituyen «lex inter partes».

En efecto, los convenios colectivos analizados (más de cien de ámbito nacional) no vienen a establecer de forma concreta cláusulas eficaces que redunden de manera directa en la reducción del absentismo, limitándose a repetir, parafraseando, lo ya expuesto en el AMI (como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Fabricación de Helados de 22-II-80), o bien a efectuar remisiones en bloque, sin otras sutilezas, a lo dispuesto en el Acuerdo Marco (como ocurre en el convenio colectivo de trabajo para las Empresas de Fabricación de Tejas y Ladrillos de 19-II-80), o todo lo más a regular una tímida reducción del complemento a satisfacer por la empresa en caso de ILT (véase Convenio Colectivo para Grandes Almacenes de 14-II-1980).

Entendemos que en esta fase de la negociación colectiva no procede efectuar básicamente declaración de intenciones, sino ir de forma directa



y decidida al desarrollo de lo ya pactado a nivel interconfederal y proporcionar así la operatividad necesaria a lo anteriormente previsto.

De cualquier forma, no puede dejar de reconocerse la trascendencia que tiene el simple hecho de que se comience a tomar conciencia del problema, estableciéndose las primeras bases para que en un futuro pueda afrontarse su solución con la decisión y minuciosidad que el mismo requiere.

#### IV CONCLUSIONES

Para finalizar el presente estudio sobre el absentismo, podemos señalar las siguientes conclusiones:

— El absentismo supone un evidente deterioro de la economía, que pone en evidencia una profunda insatisfacción del medio laboral.

— Para combatir el absentismo no sólo se precisan medidas coercitivas contra los defraudadores, sino esencialmente: reforma de la medicina de empresa y de los servicios sanitarios de la Seguridad Social (labor que obviamente corresponde al Estado), una correcta aplicación de la normativa de Seguridad e Higiene en la prestación de servicios, y la existencia de un buen clima laboral entendiendo por esto un trabajo adecuadamente motivado y espiritualmente enriquecedor.

— En la negociación colectiva es donde de forma más específica pueden establecerse las bases que regulen la disminución del absentismo.

— A través del AMI se ha comenzado a estudiar la problemática del absentismo por las principales fuerzas sociales implicadas, y si bien por este solo hecho no se han conseguido unos resultados evidentes, estimamos que puede constituir el «desbloqueo» de una cuestión eminentemente «tabú» del mundo laboral y que, a no dudar, producirá sus frutos en los próximos años de negociación colectiva.

FRANCISCO MANUEL DE LAS HERAS BORRERO

