

Una nueva visión de la gestión del absentismo laboral

4 de junio de 2024

- **Manuel Alegre Bueno**, Abogado. Profesor Titular de Universidad. Director del Máster en PRL y de la Cátedra del Trabajo Autónomo. Universitat de València
- **Sergi Riau**, Socio Director en Solutia Global Health Solutions S.L.





Frustración,

la compañera de los “Responsables de Absentismo”



trabajador

compañero

mando o jefe

empresa

absentismo

Real Academia Legua Española



Del ingl. absenteeism, y este der. del lat. absens, -entis 'ausente'.

1. m. Abstención **deliberada** de acudir al lugar donde se cumple una obligación
2. m. Abandono **habitual** del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.
3. m. Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades



sobrecargas



cambios de tareas y horarios

gestión operativa



planificación

Las personas se ausentan porque les pasan cosas:



de los

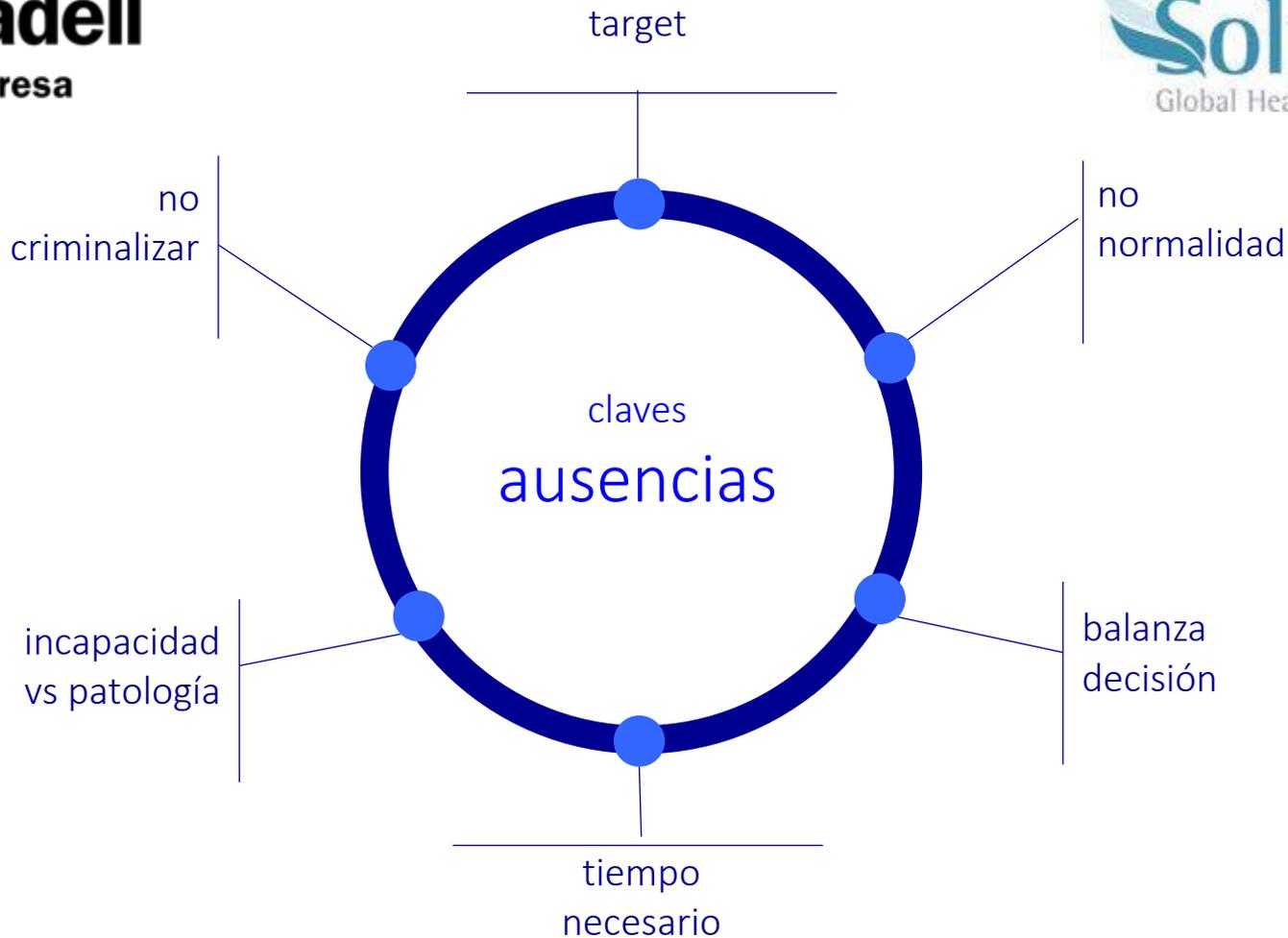
Trabajadores

- Ausentarse por baja médica
- Ausentarse por permisos de Convenio
- A no poner en riesgo su puesto de trabajo durante la ausencia
- A cobrar una parte o la totalidad de su salario
- .../...

de las

Empresas

- ???
- ???
- ???



target



#NOESNORMAL

¿qué pasa diferente cuando no viene, cuando no está y cuando vuelve?



la **balanza** de **decisión**



¿qué piensa un trabajador antes de ausentarse?



tiempo **diagnóstico**



tiempo **tratamiento**



tiempo **recuperación**



tiempo **voluntario**

A close-up photograph of a person's hand and forearm, heavily wrapped in red medical bandages. The bandages cover the wrist, the back of the hand, and extend up the forearm. The person is wearing a light blue hospital gown. The background is a blurred light blue surface, likely a hospital bed or table. A dark blue horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing white text.

incapacidad vs patología



no culpabilizar

.....
ni sabemos, ni nos ayuda...

mejora del absentismo

sistemas de observación
sistemas de escucha activa

propuestas de actuación

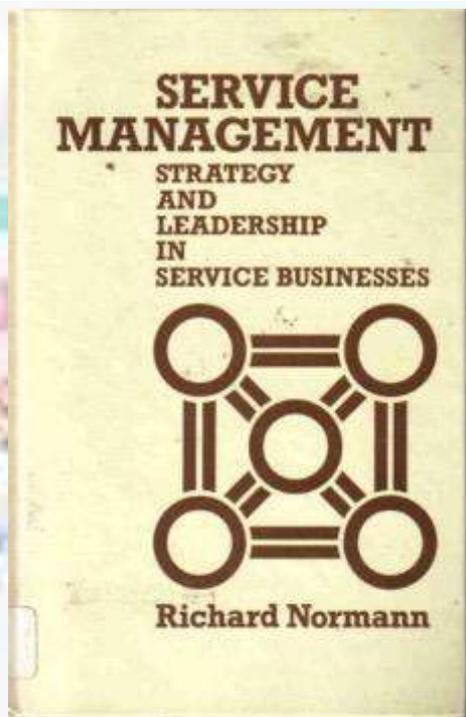
concesiones de salud y gestión de flexibilidad

impacto en clima laboral y
en la balanza de decisión

creación de
espacios
de comunicación

RRHH
y jefe directo





teoría de
**los momentos de
la verdad**
1984

JOURNEY MAP

Políticas de Gestión de Absentismo

1. Identifica aquellos **momentos importantes** para los trabajadores
2. Decide **qué es lo máximo que quieres** hacer en ese momento
3. Sé **proactivo** en la propuesta
4. **Ayuda a tus mandos** intermedios

Cómo ayudo a los mandos intermedios

1. Formación
2. Herramientas
3. Capacidad de actuación

y un largo etc

comunicación

Estudio psicosocial

fisiocoach

formación **mandos**

cambio **indicadores**

adelanto **pruebas**

acompañamiento médico art 20.4

protocolo **repetición**

protocolo **retorno**

protocolo **baja médica**

protocolo **permiso convenio**

protocolo en caso de **defunción**

protocolo en caso **accidente**

No es el qué,

**es el
cómo**

de los

Trabajadores

- Ausentarse por baja médica
- Ausentarse por permisos de Convenio
- A no poner en riesgo su puesto de trabajo durante la ausencia
- A cobrar una parte o la totalidad de su salario
- .../...

de las

Empresas

- Preaviso y justificación
- Capacidad Organizativa
- Art 20.4 ET
- Capacidad Sancionadora

De

- % de absentismo
- Foco en el absentista profesional
- Gestión del caso individual
- Gestión de la anécdota
- ¿Qué hago para “pillarlos”?
- Juzgar lo que hacen con nuestros valores
- Hablar para evaluar
- ...

A

- Incidencia y Duración
- Foco en los Bs y Cs
- Gestión de Procesos
- Definición de Protocolos
- ¿Qué hago para ayudarlos?
- Definir mi gestión s/TMV
- Escucha activa
- ...




Hub Empresa


Global Health Solutions

en ausencias
con esfuerzo se consiguen resultados
pero se debe **seguir remando** constantemente

Una nueva visión de la gestión del absentismo laboral

Aspectos Jurídicos

Manuel Alegre Bueno

Abogado. Profesor Titular de Universidad. Director del Máster en PRL y de la Cátedra del Trabajo Autónomo Universitat de València



Medidas para combatir el absentismo



Medidas de control



- 📌 La **RLT** debe emitir **informe previo** a la implantación o revisión de **sistemas de organización y control** del trabajo y ser **informados** del uso de algoritmos o sistemas de IA
- 📌 **Externalización** del control de **absentismo**. No se precisa el acuerdo con RLT
- 📌 La **información** obtenida ha de ser respetuosa con los DD.FF.: idoneidad y proporcionalidad

Complementos salariales “anti-absentismo”

- 📌 **Pluses de actividad, asistencia y puntualidad**
- 📌 **Incentivos por objetivos:** se suprimen o reducen en función de ausencias
- !! **Problemática**
- ⚠️ Reducciones de jornada y permisos por “motivos de conciliación”
- ⚠️ Ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo,...
- ⚠️ Ausencias debidas a enfermedades: bajas, reposos médicos, indisposiciones,..



Medidas sancionadoras



🚫 Desde febrero de 2020, está derogado el **despido objetivo** por absentismo (art. 52, d) ET)

👉 Se mantienen dos causas de **despido disciplinario**:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (art. 54.2, a) ET)
2. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (art. 54.2,e) ET)

!! **Problemática:** ausencias derivadas de enfermedad

B Sabadell
Hub Empresa