

Com Afrontar l'Absentisme Laboral Mitjançant Aspectes Legals.

IESE 7 de juliol del 2004



¿Qué es el absentismo?

“Se entiende por absentismo laboral de los empleados la falta de asistencia de estos a su puesto de trabajo, ya sean por causas directas o indirectamente evitables, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.”



¿Por qué se produce?

- Por falta de responsabilidad del trabajador.
- Por falta de motivación del trabajador
 - **Clima laboral**
 - **Mobbing**
- Por falta de control del empresario.
- Por falta de seguimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- En muchas ocasiones por una fusión de todas las causas anteriores.



¿Dónde está el problema?

- He analizado ¿cual es su volumen?, ¿indicadores de medición? ¿su causa?, ¿su origen?, ¿he evaluado su coste?.
- ¿Conozco estas causas?, ¿he puesto remedio?, ¿me enfrento a ellas?.
- ¿Es una práctica común en mi empresa?, ¿afecta a la generalidad de la plantilla o a determinados puestos o personas?.



¿Puedo combatirlo?

- ¿Tengo decidido enfrentarme al problema? ¿He sopesado los riesgos?
- Se que no siempre es gratuito, puede tener un coste.
 - **Social**
 - **De imagen personal o del Departamento.**
 - **De confrontación.**
- Si se que hay un coste (económico, de imagen, de departamento, de desgaste), ¿estoy dispuesto a asumirlo?



Llegados a este punto

HEMOS DECIDIDO TOMAR
CARTAS EN EL ASUNTO

¿DONDE ESTAN LOS PUNTOS QUE
DEBO ATACAR DESDE EL LADO
JURIDICO?



Difenciaremos absentismo justificado de injustificado.

- **JUSTIFICADO**: maternidad, accidente de trabajo, enfermedad laboral, embarazo de riesgo, huelga legal, representación legal de los trabajadores, guarda legal, licencias, bajas por enfermedad o accidente no laboral, etc...

LO CONTROLAREMOS

- **INJUSTIFICADO**: ausencias al trabajo no justificadas, abandono puesto de trabajo, uso indebido del teléfono, del e-mail, de internet, del descanso para el bocadillo, del salgo a fumar, huelga ilegal, mal uso de las licencias y permisos, etc...

LO EJECUTAREMOS



A. JUSTIFICADO

DIAGNOSTICO DE SALUD LABORAL

1.- IDENTIFICACION DE LOS PROBLEMAS

Reconociendo riesgos potenciales que en cada puesto de trabajo se plantean.

2.- PARAMETROS DE ACTUACION

Actuaciones para cada supuesto concreto, con protocolo de intervención en casos de crisis, individualizado y para cada tipo de emergencia.

3.- OBJETIVOS

Fijándolos, deben de ser cumplibles, evaluados y sometidos al Comité de seguridad y servicios de prevención.



A. JUSTIFICADO

PROGRAMAS DE SALUD LABORAL

1.- PROGRAMA DE PREVENCION DE SALUD

Encaminados a prevenir los riesgos en el campo laboral (ej: vacunaciones gripe, tétanos, hepatitis, estudios ergonómicos, trabajo en PVD, luminotecnia).

2.- PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD

Encaminados a la formación e información al trabajador sobre características del puesto de trabajo y riesgos que soporta este, también charlas sobre medidas informativas en materia de salud (riesgos eléctricos, químicos, transporte de heridos, hepatitis, etc...) y formación laboral (charlas y cursos)



A. JUSTIFICADO

CONTROL ABSENTISMO (MEDICO DE EMPRESA)

1.- CONSULTA CON EL ENFERMO.

Citas periódicas con trabajadores y enfermos, seguimiento de la enfermedad, ayudando al adecuado ajuste de tiempo de la baja.

2.- CONSULTA CON EL MEDICO DE CABECERA

Relaciones con la red pública sanitaria de la zona donde se halle ubicada la empresa, apoyando la acción del médico de cabecera y facilitando datos del entorno laboral para asegurar un retorno al trabajo.

3.- CONSULTA CON EL MEDICO ESPECIALISTA

4.- CONSULTA CON LA INSPECCION MEDICA



A. JUSTIFICADO

CONTROL ABSENTISMO (BASES DE DATOS)

Reseñar que el Tribunal Constitucional ha vetado a las bases de datos de absentismo laboral con datos médicos, argumentando que los ficheros no reflejan los resultados arrojados por la vigilancia de la salud (periódica y consentida de estos) en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral, sino una relación de periodos de suspensión de la relación jurídico-laboral.

El TSJ Cataluña y el Fiscal del Tribunal Constitucional avalaron la existencia del fichero, el Tribunal Constitucional insiste en que la propia existencia de la base de datos carece de un fin legítimo.



ACCIDENTE LABORAL

- Si la muerte se produce en el trabajo aunque sea por causas desconocidas, presunción iuris tantum (sentencias contradictorias en cardiovasculares).
- Se ampara la presunción en los casos de accidente durante el tiempo de bocadillo o descanso.(sentencias contradictorias en el caso de las comidas)
- Se ampara la presunción en el caso de comerciales.
- Se ampara en supuestos de pernocta en el puesto de trabajo debido a la hora tardía de finalización de este.
- No se ampara en periodos de vacaciones



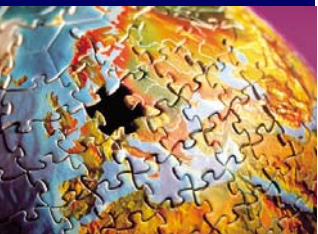
ACCIDENTE LABORAL

- El accidente sufrido en el lugar de trabajo, aunque fuera de la jornada normal se presupone como laboral.
- Si los síntomas aparecen en el lugar de trabajo también se considera laboral.
- Si el cuadro se desencadena en el lugar de trabajo no se requiere que el operario esté realizando en el momento de la crisis esfuerzos especiales algunos.
- El fallecimiento en el domicilio o lugares próximos al trabajo mientras se halle el trabajador de guardia no se considera accidente de trabajo.
- A veces se ha considerado accidente de trabajo en la vivienda del trabajador si está dentro de las instalaciones de la empresa.



ENFERMEDAD COMUN

- La declaración de baja médica a efectos del cobro de prestación económica por IT se formulará en el parte de baja expedido por el médico del servicio público de salud que haya efectuado el reconocimiento del trabajador.
- El trabajador tiene la obligación de entregar una copia a la empresa de la baja por IT en un plazo máximo de tres días desde su expedición.
- Los partes de confirmación de baja se expedirán al cuarto día desde el inicio de la IT y, sucesivamente mientras esta se mantenga cada 7 días.
- El tercer parte de confirmación de baja deberá ir acompañado de un informe médico complementario.



ENFERMEDAD COMUN (Indicadores de Medición)

- TASA DE INCIDENCIA

- $(\Sigma \text{ BAJAS INICIADAS} / \text{TRABAJADORES}) \times 100$

CASOS CON BAJA INICIADOS EN UN PERÍODO DETERMINADO (MES O AÑO) CADA 100 TRABAJADORES



ENFERMEDAD COMUN (Indicadores de Medición)

- PREVALENCIA
- $(\Sigma \text{ BAJAS PTES ALTA} / \text{TRABAJADORES}) \times 100$
- CASOS EN VIGOR (PENDIENTES DE ALTA) EN UN DÍA DETERMINADO POR CADA 100 TRABAJADORES



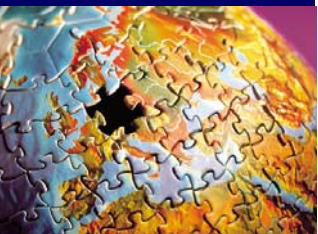
ENFERMEDAD COMUN (Indicadores de Medición)

- DURACIÓN MEDIA
- Σ DÍAS TOTALES BAJA / Σ ALTAS
- DURACIÓN DE LOS CASOS FINALIZADOS



COSTE POR BAJAS

	DIAS DE LA INCAPACIDAD			
EMFERMEDAD COMUN	1 A 3	4 A 15	16 A 20	21- ...
¿Cuánto se paga?	0%	60% BRD	60% BRD	75% BRD
¿Quién lo paga?	ADECCO	ADECCO	INSS/Mutua	INSS/Mutua
¿Cómo aparece en Nómina?	---	Complemento Enfermedad	Prestación Enfermedad	Prestación Enfermedad
¿Quién Cotiza?	100% BRD ADECCO			
	DIAS DE LA INCAPACIDAD			
ACCTE TRABAJO	1er Día	2º - ...		
¿Cuánto se paga?	100%	75 % BRD		
¿Quién lo paga?	ADECCO	MUTUA		
¿Cómo aparece en Nómina?	Complemento Accidente	Prestación Accidente		
¿Quién Cotiza?	100% BRD ADECCO			



COSTE POR BAJAS

A) COSTE DE PERSONAL

- Costes de horas perdidas por bajas
- Costes de horas perdidas por consulta y asistencia médica.
- Costes de horas perdidas por operarios en ayuda al accidentado.
- Costes de horas perdidas por mandos intermedios y de RRHH



COSTE POR BAJAS

A) COSTE DE ASISTENCIA

- Costes de asistencia.
- Costes de horas perdidas por servicios médicos.

B) COSTES DE PRODUCCION

- Costes por interrupción del trabajo o deficiente funcionamiento.
- Costes por daños a máquinas o instalaciones de la empresa.
- Costes por pérdida de producto o materias primas.



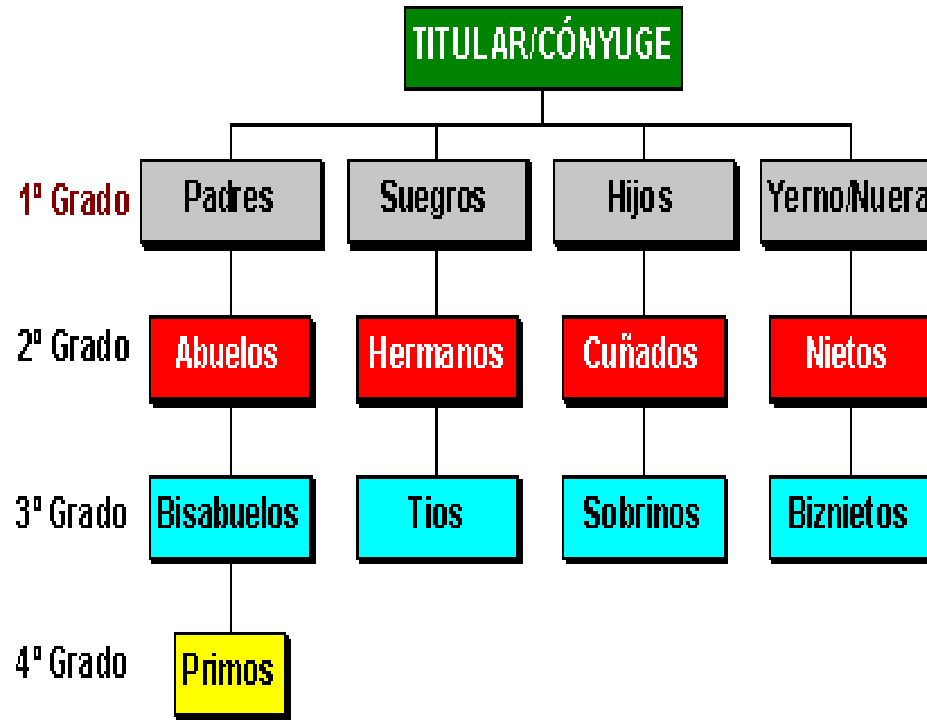
LICENCIAS Y PERMISOS

MOTIVO	S/ Convenio	Qué PEDIMOS	Qué PAGAMOS
Matrimonio	15 días naturales	Certificado Civil	Las Horas Normales s/contrato de los días laborables, computados desde la boda hasta alcanzar los 15 naturales, pagando los laborables
Nacimiento hijos	2 días naturales	Certificado Nacim.	Contamos a partir del día del hecho, incluido.
	4 con desplazamiento		Sólo pagaremos los laborables incluidos en ese cómputo.
Emf. Grave - Fallecim	2 días naturales	Docum. Hospitalario	PE: Si el óbito se produce en viernes, sólo 1 día
2 Grado	4 con desplazamiento		salvo que tenga desplaz, q tb lunes
Fallecimiento Directo	3 días naturales	Certif. Defunción	
Tralado dom.	4 con desplazamiento		
Tralado dom.	1 día natural	Extracto Padrón	Horas día s/contrato.
Tiempo indispens. Oblig.	Tiempo indispensable	Justificante	Renov. DNI, Citaciones Judiciales, etc.
Carácter personal			A criterio delegación, máximo 4 horas.
Formación Profesional	Variable	Justificante	Al ser formaciones impartidas por/para Adecco, se le paga las horas presenciales como trabajadas
Exámenes Enseñanza Reglada (Oficial)	Variable	Justificante	El tiempo CONCRETO del examen. No la jornada Máximo 4 horas.
Matrimonio Familiar	1 día natural	Certificado Civil	1 día laborable (máx 8 h.normales)

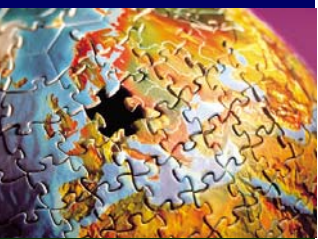


LICENCIAS Y PERMISOS

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



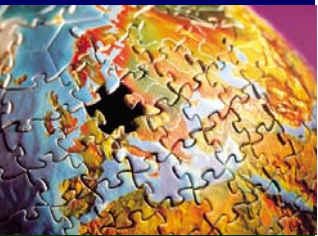
FUENTE: Pagina Web CCOO



A. JUSTIFICADO

- Solicitaremos resguardos o justificantes de las ausencias en todos los casos.(Ej: resguardo de hospitalización, asistencia a boda, certificado de defunción,baja médica).
- Vigilaremos los plazos de cumplimiento de dichas ausencias
- Abonaremos en nómina solo aquellos supuestos debidamente acreditados

**EN DEFINITIVA, CREAREMOS CONCIENCIA
DENTRO DE LA EMPRESA DE QUE LAS
AUSENCIAS AL PUESTO DE TRABAJO TIENEN
IMPORTANCIA Y SUPONEN UN COSTE PARA
TODOS**



NEGOCIACION COLECTIVA

- Moderaremos las mejoras en negociación colectiva desde el primer día sobre la cuantía de las prestación por incapacidad temporal (normalmente la mejora suele ser del 100%).
- No premiaremos al trabajador mediante primas “a la normal conducta del trabajador”, esto es a la puntualidad y asistencia.
- Estableceremos **cláusulas de control** de absentismo en los convenios colectivos.



REPRESENTACION SINDICAL

- Los representantes sindicales que participen en comisiones de negociación de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de su labor.
- Este precepto no permite un control exhaustivo de dichas actividades.
- Sin embargo podemos establecer que el crédito sindical no es inalterable y dependerá de las modificaciones de la plantilla.
- En caso de sustitución de representantes el nuevo tendrá derecho a disponer de un crédito de horas completo.



REPRESENTACION SINDICAL

- La jurisprudencia mayoritariamente ha establecido la imposibilidad de acumular crédito de horas de un mes a otro.
- En caso de trabajadores a turnos se pueden utilizar las horas para descansar por la noche si la actividad sindical ha sido desarrollada durante el día.
- Hay que abonar las horas sindicales en la misma cuantía que si se hubiesen realizado.
- Hay que preavisar al empresario que solamente se puede negar cuando produjesen un grave perjuicio a la empresa.
- El empresario puede exigir justificación de su uso, pero ciertamente está muy limitado.



A. INJUSTIFICADO

- Solicitaremos resguardos o justificantes de las ausencias en todos los casos.
- Aplicaremos todos los procedimientos de solicitud de manera fehaciente para que quede constancia.

EN DEFINITIVA, APLICAREMOS EL REGIMEN DISCIPLINARIO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE LA MANERA MAS RIGUROSA POSIBLE.

A. INJUSTIFICADO

- Crearemos procedimientos para utilizar las Herramientas informáticas que la empresa pone a disposición de los trabajadores.
- En algunos supuestos limitaremos el uso de esos medios a horarios **NO** laborales o a actividades profesionales o personales

EN DEFINITIVA, CREAREMOS NORMAS SOBRE LA UTILIZACION DE ESOS MEDIOS Y SE LAS HAREMOS FIRMAR A TODOS NUESTROS EMPLEADOS.



Llegados a este punto

HEMOS REDUCIDO LOS COSTES
POR ABSENTISMO, PERO AUN
ASI SIGUEN EXISTIENDO
CASOS AISLADOS SIN
SOLUCIONAR

¿QUÉ HACEMOS CON EL
ABSENTISMO INDIVIDUAL?



DESPIDO ART 52 E.T.

REQUISITOS

- Que alcance el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.
- Que alcance el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de doce meses
- Que el índice de absentismo del total de la plantilla supere el 5% dentro del mismo periodo de tiempo.



DESPIDO ART. 52 E.T.

■ NO SON FALTAS DE ASISTENCIA

- Las ausencias de huelga legal
- Representación legal de los trabajadores.
- El accidente de trabajo.
- La maternidad.
- El riesgo durante el embarazo.
- Las enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.
- Las licencias y vacaciones.
- Las bajas por enfermedad común o accidente no laboral acordadas por los servicios médicos oficiales y de duración de más de 20 días consecutivos.



DESPIDO ART. 52 E.T.

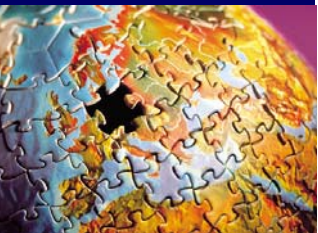
- La extinción del contrato a causa del absentismo laboral conlleva los siguientes efectos jurídicos:

1º.- Comunicación del despido al trabajador por escrito.

2º.- Preaviso del empresario al trabajador de 30 días.

3º.- Licencia semanal de 6 horas retribuidas para buscar nuevo empleo.

4º.- 20 días de indemnización de salario por año trabajado con un máximo de 12 meses.



DESPIDOS ART. 54 E.T.

- Consignando cantidades por despido en el Juzgado de lo Social correspondiente en un plazo nunca superior a 48 horas
- Notificaremos fehacientemente ese despido al trabajador así como su consignación una vez producida esta.

Aplicación Ley 45/2002

Adecco

THE EMPLOYMENT PEOPLE

- ¡MUCHAS GRACIAS!
- ¡MOLTES GRÀCIES!

