



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# **El absentismo laboral**

Presentado por Gonzalo Calonge Jiménez

Tutelado por: Emilio Cristóbal Benedicto Carrillo

Soria, junio de 2022

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## ÍNDICE GENERAL

### RESUMEN

### BLOQUE 1

#### INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS. METODOLOGÍA. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. INTRODUCCIÓN	5
1.2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	6
1.3. METODOLOGÍA	7
1.4. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
1.4.1. Antecedentes	7
1.4.2. Definiciones de absentismo	8
1.4.3. Causas del absentismo	9
1.4.4. Consecuencias del absentismo	10
1.4.5. Tipos de absentismo	11
1.4.6. El absentismo laboral presencial o presentismo	11
1.4.6.1. Definiciones de presentismo	11
1.4.6.2. Origen del presentismo	12
1.4.6.3. Factores que influyen en el presentismo	12
1.4.6.4. Causas del presentismo	14
1.4.6.5. Efectos negativos para la empresa	15

### BLOQUE 2

#### REPERCUSIÓN ECONÓMICA Y HERRAMIENTAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL

2.1. COSTES QUE SUPONE EL ABSENTISMO.	18
2.2. POLÍTICA DE CONTROL	23
2.3. MODOS DE EVITARLO	24
2.4. MEDIDAS LEGALES	25
2.5. LAS TIC Y EL PRESENTISMO	26
2.6. CAMBIO EN EL SISTEMA DE TRABAJO, EL TELETRABAJO	26
2.7. PAPEL DE RECURSOS HUMANOS	32

### BLOQUE 3

#### CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. CONCLUSIONES.	34
3.2. PROPUESTAS DE MEJORA	36

### BLOQUE 4

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
----------------------------	----

**ÍNDICE DE GRÁFICAS**

<b>Gráfica 1.</b> Horas no trabajadas por absentismo y tasa de absentismo en periodo 2000-2020.	18
<b>Gráfica 2.</b> Población que no acude al trabajo por trimestres de 2019.	19
<b>Gráfica 3:</b> Porcentaje de absentismo por CC.AA. en 2019.	20
<b>Gráfica 4.</b> Absentismo laboral por CC.AA. en el primer trimestre de 2021.	21
<b>Gráfica 5.</b> Sectores con menor absentismo. Niveles de absentismo en 2021.	22
<b>Gráfica 6.</b> Absentismo por CC.AA. en el segundo trimestre de 2021.	22
<b>Gráfica 7.</b> Evolución del absentismo en los diferentes repuntes del COVID.	23

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Absentismo laboral por sectores en 2019.	20
--	----

**RESUMEN**

El presente trabajo trata de estudiar la importancia del Absentismo Laboral en la empresa y la trascendencia que tiene en España. Haré mención especial en al Absentismo Laboral Presencial, ya que es el más difícil de detectar y valorar.

Analizaré las causas, efectos tanto económicos como sociales para así precisar las soluciones que se le puede dar al problema partiendo de la Ley y del Departamento de Recursos Humanos.

Se especifica los mecanismos más importantes para afrontar el Absentismo y se tiene en cuenta la teoría de la motivación de Frederick Irvin Herzberg. La motivación laboral actualmente está teniendo gran efecto en las grandes empresas, todas intentan fomentar políticas motivacionales en los trabajadores para que así se consideren como parte de la empresa.

La motivación es fundamental para el éxito de las empresas, por eso muchas de ellas investigan estrategias nuevas para que los trabajadores estén encantados y motivados en su puesto de trabajo, mientras que otras empresas aún no se han dado cuenta de la importancia que tiene el factor humano.

Para cada trabajador los objetivos, incentivos o elementos que le motiven son diferentes, dependiendo de sus preferencias personales o laborales. Lo que hoy puede ser intentar prosperar en su carrera profesional o un mayor salario; más adelante puede ser conseguir una mayor estabilidad y seguridad en su puesto de trabajo.

Es muy importante que la empresa destine más recursos en mantener a sus trabajadores motivados, para conseguir mayor productividad, compromiso y permanencia del trabajador en la empresa y así se reducirá el coste que pueda ocasionar la búsqueda de nuevos trabajadores.

Entre los factores que ayudan a que los trabajadores estén motivados están la comprensión por parte de los directivos, la flexibilidad laboral, la conciliación familiar, esto crea un compromiso con la empresa y así se evita el absentismo presencial, que es tan perjudicial para las empresas.

**Palabras claves:** absentismo laboral, presentismo, causas, factores, efectos y organizaciones.

## BLOQUE 1

### INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS. METODOLOGÍA. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### 1.1. INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral, es un fenómeno que se origina en la sociedad y se manifiesta en la relación entre las personas y, más exactamente, en el medio laboral, siendo uno de los problemas principales en el mundo de las relaciones laborales en los últimos años.

Se puede definir como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo en horas que debería estar y no cumple con sus responsabilidades.

Ha aumentado el interés por el absentismo laboral, que no es algo nuevo, pues lleva desde hace mucho tiempo, desde que existe el trabajo, tanto en empleados como en jefes. Caen en él los trabajadores que abandonan su puesto de trabajo o también, cuando van a trabajar, pero emplean parte de su jornada en actividades que no guardan ninguna relación con las profesionales, disminuyendo su productividad y por consiguiente, el rendimiento.

Desde el punto de vista empresarial, el ser humano era un indicador económico más, se le consideraba un elemento productivo más de la empresa. Los empresarios consideraban a las personas trabajadoras según lo que producían y de lo eficaces que eran en la realización de sus actividades. Durante mucho tiempo los empresarios o empresas no tenían en cuenta la salud y bienestar de los empleados, pero ahora esto ha cambiado porque han reconocido la importancia de la salud y bienestar de los trabajadores porque influye notablemente en la productividad, pues un trabajador que esté sano y sea feliz en su trabajo es más rentable.

Hugo Rojas defiende que este fenómeno ha sido cada vez motivo de mayor preocupación entre el mundo empresarial, de trabajadores, especialistas en salud ocupacional, responsables de gestión de RRHH., organismos de seguridad ocupacional, universidades, etc. y que está presente cada vez más en la vida de trabajadores de diferentes actividades.

Los trabajadores, normalmente, van cada día a realizar el trabajo que les corresponde, pero cuando las condiciones laborales, físicas y psíquicas, en las que se trabaja no son las idóneas se crea el malestar laboral, la inseguridad, y por consiguiente, aparecen los casos más preocupantes de absentismo laboral entre el personal, como huida para mantener su bienestar y para no empeorar su salud mental, es una cuestión que cada vez preocupa más en el mundo empresarial a los especialistas en salud ocupacional y a los responsables de gestión de los recursos humanos.

Sin embargo, con la pandemia del COVID el índice de absentismo ha aumentado y esto ha forzado a trabajadores y empresarios a acogerse a la modalidad del teletrabajo con el fin de mantener la actividad económica.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

Este TFG, tiene como finalidad obtener el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos después de haber cursado todas las asignaturas de dicho grado. Opté por cursar este grado por las numerosas posibilidades y conocimientos que adquieres. Gran parte de estas asignaturas, me han proporcionado una percepción global mucho más amplia sobre algunos aspectos que yo pienso que son fundamentales en una sociedad avanzada como lo es la nuestra, el avance de los trabajadores y el de las organizaciones.

Con el estudio de este Grado, he comprendido la relevancia que tienen las personas en las organizaciones. Por eso es fundamental que las empresas privadas y públicas funcionen bien, para que así puedan proporcionar trabajo a toda la población para el buen desarrollo de la sociedad.

Con respecto al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es un tema muy importante ya que abarca competencias específicas de dicho grado como:

- CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE.3. Organización y dirección de empresas
- CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
- CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
- CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- CE.10. Economía y mercado de trabajo

## OBJETIVOS

El tema del absentismo laboral es un tema a tener en cuenta en las empresas tanto para el buen funcionamiento empresarial, como para la salud de los trabajadores, así como para la sociedad en general ya que el absentismo laboral es un fenómeno que no se puede impedir que se de en el mundo laboral y que afecta a la productividad laboral, al llevar consigo unos costes ya sean de manera directa, como por ejemplo, cuantificable: por incapacidad temporal y por las cotizaciones; así como los costes correspondientes al tiempo perdido en el lugar de trabajo y al empeoramiento del ambiente laboral en la empresa, que son más difíciles de hacer una valoración objetiva. Por eso es importante estudiar las alternativas que resultan más favorables para disminuir el coste que genera el absentismo laboral.

El absentismo, es una señal de existen problemas en las relaciones laborales, del mal ambiente laboral, de faltas de flexibilidad, de problemas sociales, de la salud de los trabajadores, etc.

Por consiguiente, las empresas tienen que dar una solución a esta situación tan perjudicial y que tantas consecuencias negativas les origina como pueden ser los elevados costes que lleva consigo el absentismo laboral.

Con esta breve reflexión saco los siguientes objetivos:

El Trabajo Fin de Grado tiene el objetivo general de estudio y los específicos, que es, analizar todo lo relacionado con el absentismo laboral.

1. El objetivo general sería:
  - Comprender la importancia que tiene el conocimiento de las causas, las consecuencias, los costes del absentismo laboral en las empresas para actuar sobre ellos e intentar minimizarlos.
2. Entre los objetivos específicos esta desarrollar, analizar y comprender:
  - Efectos económicos del absentismo en España
  - Estudiar los factores que determinan el absentismo para conocer su impacto en la empresa y poder actuar sobre ellos.
  - Asegurar el control de los trabajadores para que realicen las funciones labores que tienen que realizar.
  - Analizar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral.
  - Estudiar las técnicas y mecanismos más apropiados para eliminarlo.

El objetivo único y final de este trabajo es contestar a la pregunta de:

- ¿El teletrabajo reduce el absentismo laboral?

### **1.3. METODOLOGÍA**

La metodología llevada a cabo para la realización de este trabajo se ha basado en la obtención de la información de diferentes libros, documentos, artículos, informes y noticias relacionadas con el tema a tratar, así como la legislación y jurisprudencia vigente. He podido obtener la valiosa información gracia a la biblioteca pública de Soria e internet.

Con la información obtenida, he realizado una lectura amplia, para visualizar los diferentes temas a tratar. De esta manera, he seleccionado aquello que más se ajustaba al tema y he comenzado a la realización del trabajo, aunque a lo largo de su elaboración, he ido modificado algunos puntos y añadiendo otros que se consideraban también importantes, para conseguir el objetivo propuesto.

### **1.4. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **1.4.1. Antecedentes**

El término “absentismo” surgió en el siglo XVII, pero fue con la Revolución Industrial en Inglaterra (1760-1840) cuando se le consideró como un aspecto negativo en las relaciones laborales, refiriéndose a los trabajadores que se ausentaban de sus puestos de trabajo en las fábricas. Posteriormente se consideró como una forma de resistencia de los campesinos ante su inadaptación a los modos de producción capitalista. Surgieron diferentes tipos de organización laboral, que llevaron a la deshumanización de las personas trabajadoras, cuya única motivación, en muchos casos, era sólo el salario

La precaria situación económica y social de la época hizo que los trabajadores no pudieran abandonar su puesto de trabajo ni siquiera estando enfermos o incluso, en unas condiciones laborales pésimas e inhumanas, ya que muchas familias dependían del escaso salario que recibían para poder mantenerse.

En este ambiente tan cambiante aumentaron los conflictos laborales surgiendo los primeros casos de absentismo laboral, ya que era un modo de huir los trabajadores de un ambiente de trabajo desfavorable, además, no tenían ninguna consideración con los trabajadores. Los empresarios sólo los consideraban como mano de obra y los valoraban por la producción que conseguían.

La sociedad actual ha cambiado con el transcurso del tiempo, y el concepto del absentismo laboral ha ido evolucionando, pero no ha mejorado, se considera como algo frecuente en las empresas, independientemente del tamaño que tenga la empresa y de la actividad que se realice en ella ya que surge de las relaciones empresariales existentes entre organizaciones. El empresario y el trabajador están unidos a través de un contrato de trabajo, entre la persona trabajadora y el empresario, y tanto el uno como el otro tienen unos derechos y unas obligaciones.

#### **1.4.2. Definiciones de absentismo laboral**

Definir el absentismo no es algo fácil ya que hay diferentes interpretaciones del mismo.

Algunos autores consideran el absentismo laboral como la suma de los periodos en que los trabajadores de una empresa no están en el trabajo, o si están, no hacen la actividad laboral que tienen que hacer, pero hay casos en los que es difícil distinguir entre un momento de descanso en la actividad de la empresa y el absentismo. Cuando se producen estas ausencias, el trabajador hace menos horas de trabajo efectivo, lo cual repercute notablemente en la productividad.

El Servicio Público de Empleo (SEPE), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, define absentismo laboral como toda falta de asistencia o ausencia al trabajo, ya sea justificado o no.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el absentismo: la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y de huelga.

Para Peiró, Rodríguez y González el absentismo es inevitable y va íntimamente ligado al concepto de "trabajo", reconocen que las ausencias excesivas al trabajo crean un importante problema a la empresa, ya que no permiten conseguir los objetivos planificados.

Estudios de carácter sociológico definen el absentismo laboral como una conducta de la persona trabajadora que implica la maximización de oportunidades de no asistir al trabajo y que se manifiesta en una suma continuada de ausencias o en simular incapacidad física o la ampliación de los días de recuperación.

El absentismo puede ser por enfermedad, la ausencia por enfermedad y el absentismo voluntario. El absentismo por enfermedad puede ser de corta duración, con o sin baja, de duración media, con baja, o de larga duración también con baja. Respecto a la ausencia por enfermedad, incluirá las



ausencias pero estas deberán estar certificadas por un médico. Y finalmente el absentismo voluntario lo define como el conjunto de faltas al trabajo debidas a la voluntad del trabajador, problemas familiares, malestar físico o psicológico etc.

El absentismo desde la el punto de vista empresarial, es una realidad que muchas organizaciones intuyen que tras las cifras de personas que no acuden a trabajar se esconden presuntas conductas abusivas, por eso hay cada vez más empresas que controlan el absentismo para minimizar los efectos más negativos que este fenómeno provoca en las empresas.

Para comprender qué es el Absentismo Laboral, esta definición engloba muy bien todas las situaciones que lo generan:

Según Sala Franco el absentismo laboral puede entenderse como: ausencias del trabajador al trabajo .comprensivas de las “faltas de puntualidad al trabajo” y de las “faltas de asistencia al trabajo”, legalmente justificadas o no (absentismo laboral propiamente dicho), o como “tiempo de trabajo perdido”, esto es, el trabajador acude a su trabajo pero se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo (absentismo presencial o también llamado presentismo).

Pero también hay que tener en cuenta que todas y cada una de las ausencias tienen en el fondo un motivo, unas causas, que las veremos a continuación.

### **1.4.3. Causas del absentismo laboral**

Las causas del absentismo laboral tienen su principal origen en la insatisfacción profesional y estas causas pueden ser justificadas y no justificadas. Las primeras son las ocasionadas por enfermedades comunes o condiciones médicas graves; salud mental como el estrés o malestar ocasionado por grandes cargas de trabajo; por razones de fuerza mayor, etc. Las segundas se deben a problemas personales, mala gestión estrés y sobre todo la falta de motivación.

Esto ocurre cuando los trabajadores tienen falta de motivación laboral. En muchas ocasiones el ambiente laboral, el entorno, la relación dentro de la empresa, la organización del trabajo, la responsabilidad, entre otras, proporcionan al trabajador la motivación que hace que trabaje más o menos contento.

Robbins define la motivación laboral como la voluntad para hacer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Herzberg, en su teoría de la higiene motivadora o “teoría de los dos factores”, afirma que las personas están influenciadas por dos factores: Uno es la satisfacción que siente por lo que ha conseguido, por su reconocimiento, la independencia laboral, la promoción que ayudan a aumentar la satisfacción del trabajador. El otro es la insatisfacción producida por el sueldo y beneficios, relación con los compañeros de trabajo, organización de la empresa, seguridad laboral, etc. Si estos factores no se dan o no son los adecuados

causan insatisfacción y de esta dependerá el rendimiento en las personas, es decir, que si el trabajador se siente bien, está satisfecho con el trabajo que realiza, rinde más que cuando se siente mal y no está satisfecho con lo que realiza. Por eso es muy importante la motivación laboral.

Herzberg, distingue dos tipos de motivación. Una es la que va dirigida a satisfacer las necesidades sociales, la autorrealización, el reconocimiento de los demás, el progreso social etc. es la llamada motivación intrínseca. La otra se refiere a satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, como el sueldo, tipo de contrato etc. es la motivación extrínseca.

La motivación laboral tiene dos componentes: Uno de ellos es la habilidad de la empresa para que los trabajadores quieran realizar bien su trabajo. El otro es el impulso que le lleva a actuar al trabajador para conseguir unos objetivos y satisfacer sus necesidades.

Entre los elementos que favorecen la motivación están: el salario base, los incentivos, las vacaciones, si el coche es de la empresa, la estabilidad laboral. Los trabajadores quieren tener un trabajo estable, pues le da más seguridad. Las posibilidades de promoción para llegar a puestos más altos en la empresa. Las condiciones de trabajo que sean buenas en lo que se refiere al horario laboral, las características del lugar de trabajo, las instalaciones y los materiales. La forma de control de la empresa. El ambiente social del trabajador que facilite la relación con los compañeros.

Además de la falta de motivación como una de las causas del absentismo laboral, también existen causas justificadas del absentismo que están ocasionadas por enfermedades, por una descuidada salud mental, o por razones familiares.

Para evitar conductas absentistas los directivos y los responsables de las empresas deberán procurar la mayor satisfacción en los trabajadores, y que estén motivados, innovando con nuevas formas de organización del trabajo que sean más eficientes y saludables, ya que el rendimiento en una empresa depende en gran medida de lo motivados que estén los trabajadores y éste influye en el resultado.

Las medidas de motivación deben ser progresivas a lo largo del tiempo y en relación a la experiencia del trabajador, pues la motivación que tiene el trabajador hoy, puede que mañana no lo perciba de la misma manera.

#### **1.4.4. Consecuencias del absentismo laboral**

El absentismo, independientemente del tipo que sea, tiene unas consecuencias directas tanto para la empresa, como para el trabajador y para el sistema de la seguridad social.

En la empresa: La falta de personal conlleva en las empresas que tengan que reorganizarse ocasionando un aumento de los costes, ya que tienen que pagar al sustituto, o bien, horas extra a los compañeros que tienen que cubrir su ausencia. Esto conduce a un entorno laboral tóxico, pues se tienen que encargar de las tareas del compañero ausente. Se aumenta el gasto en formación y en seguros sociales.

A veces resulta complicado tener que reorganizar el trabajo cuando falta alguien, pues la ausencia de uno de los trabajadores puede llegar a parar la producción y provocar la pérdida de clientes y por lo tanto pérdida de beneficios.

En el trabajador: Al trabajador le supone una reducción de salario, desgana en su empleo, lo que le conduce a una falta de motivación, posible problema con sus compañeros a los que carga de trabajo cuando él falta. Si el absentismo se produce por baja médica, por enfermedad, existe una reducción del salario.

En el sistema sanitario: Ocasiona gastos, saturación en el servicio y deficiencias en la atención a los pacientes, ya que no pueden atenderles bien.

#### **1.4.5. Tipos de absentismo**

Entre los posibles tipos de absentismo está el previsible y justificado que es cuando el trabajador ha avisado a la empresa de que va a faltar, son ausencias que no están previstas, la baja por enfermedad Incapacidad Temporal (IT), tanto si es enfermedad o accidente profesional como común. Este tipo de falta es fácil de controlar de forma legal, y por la Inspección de Trabajo. Otro tipo de absentismo es el no previsible y sin justificación que es cuando el empleado no va a trabajar y no lo ha comunicado, ni presenta ninguna causa justificada de su falta. Es considerado un incumplimiento del contrato del trabajo y, por lo tanto el empresario lo puede sancionar dependiendo de la gravedad de la falta.

Según prevé el art.58. Faltas y sanciones de los trabajadores, del Estatuto de los Trabajadores. Este es el más difícil de controlar.

Además de estos dos tipos de absentismo existe un tercero, el absentismo presencial o presentismo, que es el término que vamos a utilizar, y que es cuando se va al trabajo, pero dedicando parte de la jornada a actividades que no tienen nada que ver con las actividades propias del puesto. Este tipo de absentismo ocasiona muchos problemas a la empresa y suele ser difícil de controlar, por eso lo voy a desarrollar más ampliamente, ya que es un tipo de absentismo que está muy presente en actualidad.

#### **1.4.6. El presentismo**

##### **1.4.6.1. Definiciones**

Antonio García define el presentismo como el “*síndrome de la silla caliente*”: estar en el trabajo aparentando que trabaja, una actitud, según este autor, cada vez más frecuente entre las personas trabajadoras que, en el actual contexto de crisis económica, tienen miedo a perder su trabajo

Gilbreath y Karimi, destacan que los empleados están en el trabajo, pero su energía cognitiva no se dedica a su trabajo, su atención se centra en otros lugares. En otros casos, no van a estar trabajando en absoluto. Así, a diferencia del absentismo, habrá distintos grados de presentismo, si declaran que están enfermos.

El personal que destina parte de su tiempo de trabajo a distracciones, tareas no productivas o a problemas personales son más proclives a cometer errores que, lógicamente, van contra los intereses empresariales y la productividad.

Adecco, en su VI Informe sobre el Absentismo Laboral, define presentismo como “el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo”. La cuestión de los empresarios es sí cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, realizan las funciones que les corresponde, o si por el contrario, parte de su jornada laboral la dedican a cosas personales o descansos como fumar, tomar café etc., que influyan en la producción.

En definitiva, todas las definiciones de Absentismo Presencial tienen el mismo significado. Es decir, que el absentismo presencial o presentismo, consiste en ir al trabajo, pero dedicar parte de la jornada a actividades que no tienen relación con las tareas propias del puesto que se ocupa, como puede ser consultar páginas web y usar el correo electrónico, etc., antiguamente consistían en leer el periódico en horas de trabajo o hacer llamadas telefónicas o escribir a amigos y familiares, prácticas que aún hoy se realizan pero en menor medida.

#### **1.4.6.2. Origen del presentismo**

El origen del presentismo está en la falta de motivación de los trabajadores, pero son los directivos los que tienen la responsabilidad de solucionar este problema y ser capaces de aplicar las medidas necesarias para descubrir y subsanar la falta de compromiso.

También, el origen puede estar en la mala organización de la jornada laboral. Algunos puestos de trabajo que no tienen una carga de trabajo continua, puede hacer que los días en los que la carga laboral es menor lleve a estar presente en el puesto de trabajo pero sin obtener productividad, o una productividad muy baja; y sin embargo, los días en los que la carga de trabajo es mayor, produzca en el trabajador situaciones de estrés, ansiedad y equivocarse, al hacer el trabajo precipitadamente.

#### **1.4.6.3. Factores que influyen en el presentismo**

Los factores más comunes que influyen en el presentismo son:

- La inseguridad que siente el trabajador en el puesto de trabajo, que esto puede llevar a que individuo no quiera faltar a su trabajo a pesar de estar enfermo o desmotivado, pues el miedo a no conseguir otro trabajo, le lleva a que no quiera perder el trabajo de ninguna manera. Pero no todas las personas reaccionan de la misma forma ante la inseguridad laboral. Este miedo de algunas de las personas trabajadoras a perder su puesto de trabajo, empeora los niveles de satisfacción en otros aspectos de su vida, como la familia, la salud, la situación económica y tiempo libre. Lo que en principio es una inseguridad de tener un trabajo estable, o una inseguridad en sí mismo por la inseguridad del trabajo de hoy en día, puede conducir a depresión y malestar, lo que conduce a que aumente el absentismo laboral.

- Los empleos que se encuentran con una mayor carga de trabajo originan más casos de presentismo, ya que los trabajadores quieren evitar que se amontonen las tareas si abandonan su puesto. Esto les produce una gran fatiga en el puesto de trabajo por si no pueden llegar a realizar todo el trabajo que tienen que hacer. Es un indicador más del presentismo, que además influye en la salud laboral y en la calidad de vida de los empleados.
- La gran presión que puede sufrir el trabajador por parte de los superiores también es un factor causante del presentismo laboral. Trabajar bajo presión de los superiores es considerado como una competencia profesional. Se pretende sacar más y mejor trabajo en el menor tiempo, pero trabajar bajo presión puede conducir al trabajador al presentismo ya que el trabajador se siente agobiado y puede afectar a su salud.
- La desmotivación o falta de motivación está detrás de muchos casos de presentismo. Lo que desencadena en una paralización de la persona en el desarrollo de la carrera laboral o de su vida personal, por lo que no pueden seguir avanzando. No tiene una motivación para seguir y eso le conduce al absentismo; es un gran problema para la empresa porque afecta a la producción.

### **Elementos que favorecen la motivación**

- El salario y los beneficios: salario básico, incentivos económicos. El salario y los beneficios pueden ser parte de la motivación y desarrollo del trabajador, es una medida para valorar a la persona dentro de la empresa. Los beneficios que les proporciona la empresa a sus trabajadores son para mejorar la calidad de vida y cubrir necesidades que puedan tener. Esto hace que los trabajadores se sientan más motivados, estén más contentos y aumenten la productividad. Ya que el dinero tiene una gran influencia en la motivación de los empleados y decidan seguir más tiempo en la empresa.
- La seguridad laboral o grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo. Uno de los mayores deseos de los trabajadores, de hoy día, es conseguir un puesto de trabajo estable que le dé seguridad, tranquilidad y continuidad laboral, de esta manera trabajará más relajado y realizará mejor su trabajo.
- Las posibilidades de promoción para conseguir un status laboral y social. Estas no conllevan necesariamente un aumento de sueldo, pero sí, el poder conseguir puestos más elevados en la jerarquía de la empresa y se le reconocen las aptitudes, habilidades y alcanzar su potencial. Porque cualquier trabajador quiere crecer profesionalmente. Cuando se le reconoce profesionalmente, el trabajador se siente más motivado y realizará mejor su trabajo, ya que para un trabajador que los superiores reconozcan su trabajo le proporciona una gran satisfacción.
- Las condiciones de trabajo como pueden ser el horario laboral, que lo pueda compatibilizar con su vida personal, las características del propio lugar de trabajo y sus instalaciones y materiales también son muy importantes para que el trabajador pueda realizar su actividad de la manera más cómoda y segura

posible su jornada laboral y esto repercutirá positivamente originando mejores resultados.

- La forma de supervisión o grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador es muy importante, ya que un buen control por parte de la empresa conduce a una mejor organización del trabajo reportando unos mejores resultados.
- El ambiente social del trabajo será fundamental para la motivación, en tanto dé oportunidades al trabajador de relacionarse con otras personas. Si el ambiente laboral es nocivo conducirá al presentismo. Por eso es tan importante que las relaciones entre los trabajadores sean buenas, que haya un buen clima de trabajo y una cordial relación tanto con los compañeros como con los superiores hace que el trabajador esté más motivado e influya en los resultados positivamente.

Como podemos ver la motivación del trabajador es muy importante, ya que ésta influye en el rendimiento, éste en el resultado, y ambos en la satisfacción laboral tan necesaria en el ambiente laboral.

#### **1.4.6.4. Causas del presentismo.**

Son numerosas las causas que pueden conducir al presentismo laboral en una empresa. Estas causas se deben a:

- Que las jornadas laborales son demasiado largas. El trabajador pasa muchas horas en su puesto de trabajo. Se piensa que cuantas más horas esté en el lugar de trabajo, producirá más, pero no es así, ya que el trabajador puede estar haciendo tareas que no se corresponden con sus funciones. Se valora más el tiempo que están en el lugar de trabajo que los objetivos conseguidos.
- Tener miedo a perder el trabajo, a que le despidan. Esto le lleva a querer aparentar que está trabajando más de lo exigido, aunque realmente esté desmotivado o incluso enfermo. Muchos trabajadores se quedan más tiempo en la oficina “calentando la silla” y sin ser productivos para que el jefe les vea allí y tengan buena consideración de ellos y piensen que está produciendo más.
- El exceso de volumen de trabajo, esto hace que le produzca saturación y bloqueo. El trabajador cuando se ve con exceso de trabajo se bloquea, se agobia realiza peor su trabajo provocando un descenso de la producción y de la calidad y también es perjudicial para su salud.
- El seguir con un orden jerárquico, autoritario y poco flexible en la empresa. En la mayoría de las empresas españolas aún no se ha implantado el horario flexible y la conciliación laboral y familiar y está “mal visto” que el trabajador llegue puntual a su trabajo y se vaya a su hora. Pero existen estudios que demuestran que la flexibilidad de la empresa proporciona mejores resultados
- La falta de comunicación entre los directivos y superiores y los equipos influye en los objetivos que se deben conseguir, afecta a la productividad, ya que si el trabajador no está informado esto provoca que cometa errores y empeore la

productividad, por eso es tan importante que exista una buena comunicación entre los empleados y sus superiores porque de ella depende la productividad de la empresa.

- El trabajador pretende conseguir unas metas que considera que son inalcanzables, que están muy lejos y son difíciles de conseguir. El tener poca confianza en alcanzarlas genera desmotivación.
- Los problemas personales o familiares que hacen que el empleado no pueda concentrarse durante la jornada laboral y cometa errores es otra de las causas más comunes del presentismo. En este caso el trabajador prefiere estar en el trabajo antes que ir a casa y afrontar problemas personales. El trabajo lo utiliza como solución para evadirse de sus problemas.

Pero la principal causa del absentismo presencial es la desmotivación. La desmotivación que lleva a los trabajadores a ser improductivos, a cometer errores en la producción.

Ésta está determinada por distintos factores entre los que se encuentra la inadecuada gestión de las personas, incompatibilidad de puesto de trabajo con el trabajador.

Otro factor es la pérdida en la flexibilidad: en la actualidad, debido al rápido desarrollo de las tecnologías, al estado cambiante de la situación del país y las organizaciones mundiales y tanto en las propias empresas. Es muy difícil mantener una flexibilidad constante en los puestos de trabajo, en la producción en general y desencadena en una pérdida en la adaptación de la empresa a lo largo del tiempo, para así, poder adaptar la jornada laboral y el puesto de trabajo. Lo que genera que haya trabajadores que empezaron realizando una tarea hace apenas un año y ahora realizan una totalmente diferente para la que fueron contratados.

#### **1.4.6.5. Efectos negativos del presentismo para la empresa**

En una empresa el principal efecto negativo del presentismo es la disminución de la productividad, debido a que se empeora la calidad de los productos por los fallos que se puedan cometer y el menor aprovechamiento de los recursos disponibles lo que origina un mayor gasto. Otro efecto negativo es la falta de implicación del trabajador en la empresa y no tener el sentimiento de pertenencia. También aumentan los accidentes de trabajo debido a la poca concentración, y a las posibles distracciones que puedan tener, así como se puede favorecer la transmisión de enfermedades cuando la persona decide ir a trabajar, aun estando enferma o encontrándose mal, por temor a perder su empleo. Ello lleva a un aumento de los problemas de salud tanto física como psicológica como el estrés, el burnout y el acoso laboral.

El Estrés laboral podría definirse como *“la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”* (Del Hoyo, 2001).

Hans Selye (1956) definió el estrés como *“la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él, como la reacción del individuo a los cambios fisiológicos, emocionales conductuales, etc.”*

Para Peiró y Rodríguez (2008) lo que hace que una situación sea estresante es la falta de control que posea esa persona para afrontar las demandas que provienen del entorno laboral, hay un desajuste entre las demandas existentes y el control con el que cuenta la persona para afrontar dichas demandas.

Es decir, que el estrés se da cuando el organismo tiene que defenderse de aquello que le resulta una amenaza y que puede afectar a su salud. El estrés laboral se da cuando hay un desacuerdo, un desequilibrio entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia organización, como puede ser tener mucha responsabilidad, exceso de trabajo, malas condiciones, mala relación con los compañeros y ve que no tiene los recursos necesarios para enfrentarse a él.

El estrés laboral es un problema, que va aumentando cada vez más y que afecta notablemente a la salud del trabajador, y por consiguiente a como realiza el trabajo, al rendimiento, a la productividad y sobre todo al absentismo, ya que el estrés laboral es la segunda causa del absentismo.

El burnout laboral es un síndrome psicológico (síndrome de estar quemado), que implica una respuesta de inadaptación en el trabajo. Se da cuando hay un desgaste profesional que provoca en el trabajador un desgaste, un agotamiento tanto físico, como mental, emocional, producido por el exceso de trabajo, largas jornadas de trabajo, mucha presión, poco reconocimiento, sensación de ineficiencia, aburrimiento, y esto le lleva a que no pueda concentrarse bien en el trabajo y cometer fallos y obtener un rendimiento inferior.

Por lo tanto el burnout repercute tanto en el trabajador como en la empresa. En el trabajador produce insatisfacción laboral, falta de motivación, pérdida del interés por el trabajo y en la empresa disminución de la producción y todo ello lleva al presentismo. Este síndrome es un problema que ha aumentado en los últimos años y que está teniendo cada vez mayor relevancia, debido a un elevado coste económico y personal. El síndrome de burnout y el presentismo surgen por factores del entorno laboral y estructura organizativa.

El acoso laboral o Mobbing: acoso psicológico en el trabajo. El acoso laboral en el trabajo, también conocido como mobbing, es la situación que se produce en el lugar de trabajo y consiste en acosar a un trabajador de forma continua por parte de los superiores o los compañeros

El acoso laboral puede aparecer en cualquier momento, afecta por igual a todas las jerarquías laborales. La víctima del mobbing, suele ser una persona que hace bien y rinde en su trabajo, pero de pronto se le empiezan a mandar tareas para que realice mal su trabajo y desprestigiarle. Es decir, el trabajador tendrá mucha demanda de trabajo pero poco control sobre él. Por otro lado, se verá obligado a hacer un trabajo aburrido, inútil, repetitivo o ningún tipo de trabajo. Todo esto origina un estrés que puede dar lugar a la aparición de conflictos y culmine en un tipo de maltrato psicológico y mobbing, motivados por envidia, celos, competición, etc.



Para conseguirlo, el jefe o el acosador impedirán que la víctima pueda comunicarse, no se le da toda la información que debería tener y, por tanto, el acoso va dirigido a disminuir las oportunidades de la víctima para comunicarse adecuadamente con el resto del equipo, a ignorarla, aislarla. También existen conductas violentas hacia el acosado que pueden ser de violencia física o agresiones verbales, ataques a la vida privada, etc. A veces el acoso laboral se utiliza para que los trabajadores que resulten problemáticos abandonen su lugar de trabajo. Esta situación repercute en la productividad y en el daño que esto ocasiona a la empresa, también repercute en el estado anímico del trabajador: desmotivación, síndrome de estar quemado, son sólo algunas de las consecuencias de esta práctica, que está muy extendida en el ámbito laboral y que conducen al presentismo.

## BLOQUE 2

### REPERCUSIÓN ECONÓMICA Y HERRAMIENTAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO.

#### 2.1. COSTES QUE SUPONE EL ABSENTISMO

Richar Paturel lo define como todo coste explícito e implícito, variable y común derivado de la remuneración de la mano de obra ausente al trabajo, durante la jornada legal del trabajo.

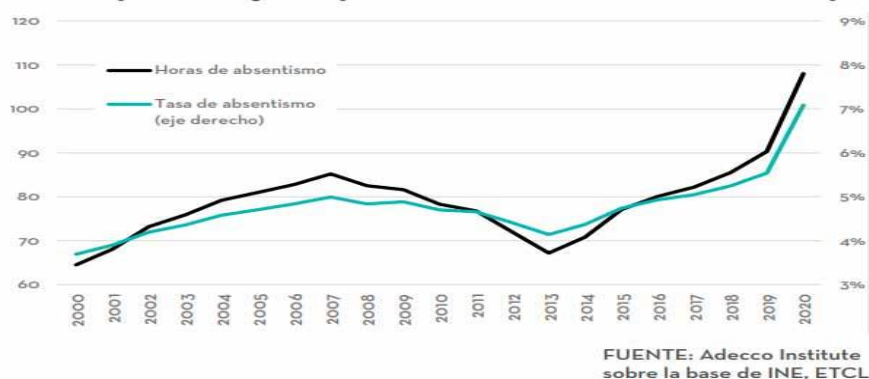
Los costes del absentismo repercuten en el propio trabajador, en la Seguridad Social y, por supuesto, en la empresa ya que tiene que hacer frente a dos tipos de costes:

- Costes directos: Son los ocasionados por la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral y las cotizaciones a la Seguridad Social en el tiempo de baja y la contratación de nuevo personal para ocupar su puesto.
- Costes indirectos: Son los originados por la sustitución del empleado, por otro para que realice su trabajo, el reparto de sus tareas entre sus compañeros, disminución de la producción y de la calidad, etc. Su coste se estima que son 1,8 veces los costes directos.

Como dato para hacer una referencia al gasto que supone: El absentismo laboral por incapacidad temporal y otras prestaciones suponen unos 7.000 millones de euros de pérdidas anuales a la seguridad Social.

#### Gráfica 1. Horas no trabajadas por absentismo y tasa de absentismo en el periodo 2000-2020

**HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO**  
Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco Institute

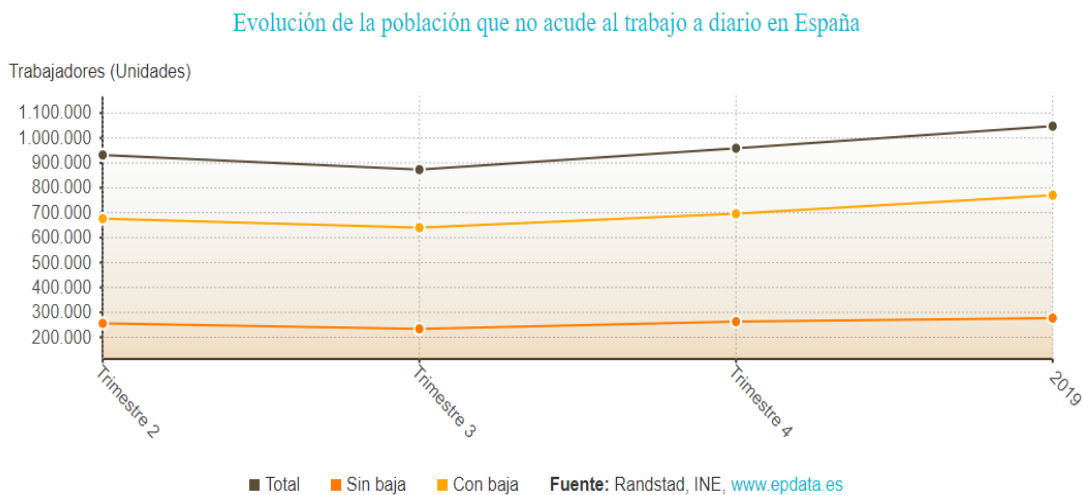
Como podemos ver en la gráfica, la curva tanto de la tasa de absentismo como la del número de horas no trabajadas, ha ido cambiando a lo largo de los años, siempre con correlatividad:

Podemos observar que hubo un incremento desde el año 2000 hasta el 2007, pasando de una tasa de absentismo bastante baja como es un 3.5% a llegar a alcanzar un 5.5%.

Los siguientes años 2008-2014, debido a la crisis económica generada por la burbuja de la construcción, hizo que los trabajadores que tenían la suerte de seguir trabajando durante esa mala época, por temor a perder sus puestos de trabajo, disminuyera el absentismo por debajo de un 4%, lo cual está muy bien desde el punto de vista de la productividad, sin embargo para los trabajadores, iban a trabajar aunque se encontraran enfermos, por el temor de ser despedidos.

Los años a partir del 2014 el absentismo ha ido aumentando hasta alcanzar un porcentaje del 6% a lo largo del 2019, sin embargo, ya al final, por motivos del COVID y el temor que generaba la incertidumbre, hizo que se disparara, alcanzando un 7% para el comienzo del 2020, el cual es un índice muy alto de absentismo. Se perdieron 1.700 millones de horas trabajadas, un 16% más que en 2019, según Adecco Institute, lo que supuso 37.000 millones de euros.

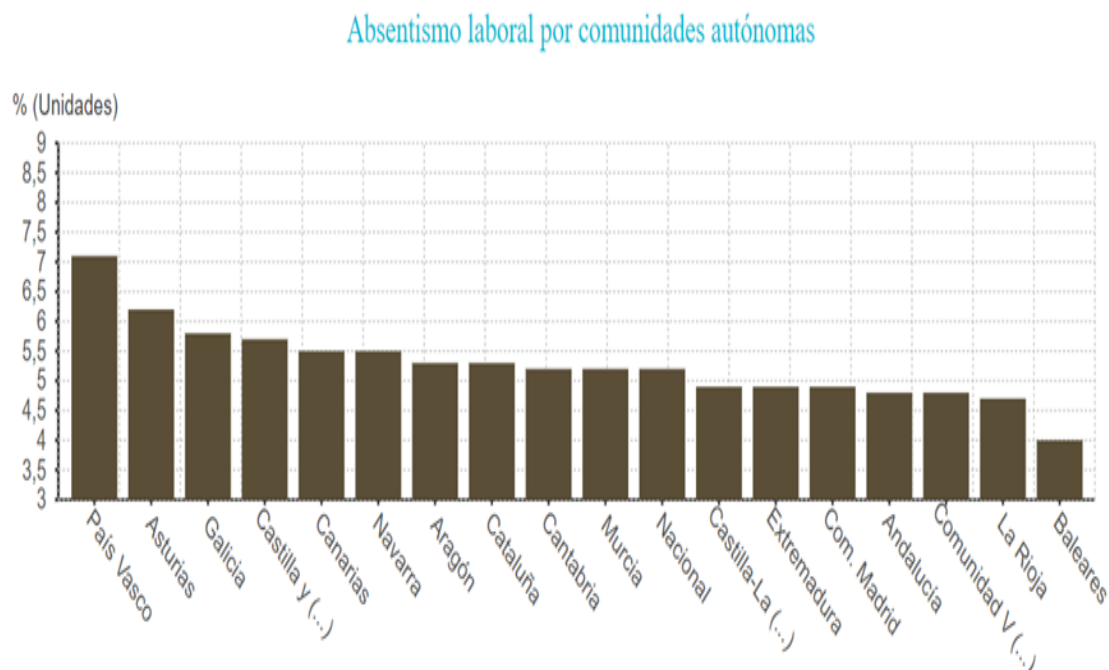
### Gráfica 2. Evolución de la Población que no acude al trabajo por trimestres de 2019



Fuente: Randstad INE

Esta gráfica refleja muy bien el número de trabajadores que no fue a su trabajo diariamente en 2019, tanto si es con baja como sin baja. El índice de absentismo a lo largo de un año, no suele ser estable, como vemos en la gráfica, son cifras parecidas, rondando entre los 900.000 y 1.000.000 de trabajadores. Viéndose que en el segundo trimestre de 2019 descendió, pero a partir del tercer trimestre fue subiendo por la aparición de COVID, vemos que se ha incrementado hasta superar un 1.000.000 de trabajadores.

### Gráfica 3: Porcentaje de absentismo por Comunidades Autónomas en 2019



Fuente: Randstad INE

En cuanto al absentismo en el año 2019, por Comunidades Autónomas podemos observar en la gráfica que la Comunidad que presenta mayor tasa de absentismo es País Vasco con un 7%, seguida de Asturias con un 6.3%, tasas de absentismo muy altas; el resto de comunidades autónomas tienen unos índices entre el 5% y 6% y la que menos Baleares con un 4%.

**Tabla 1. Absentismo laboral por sectores en 2019**

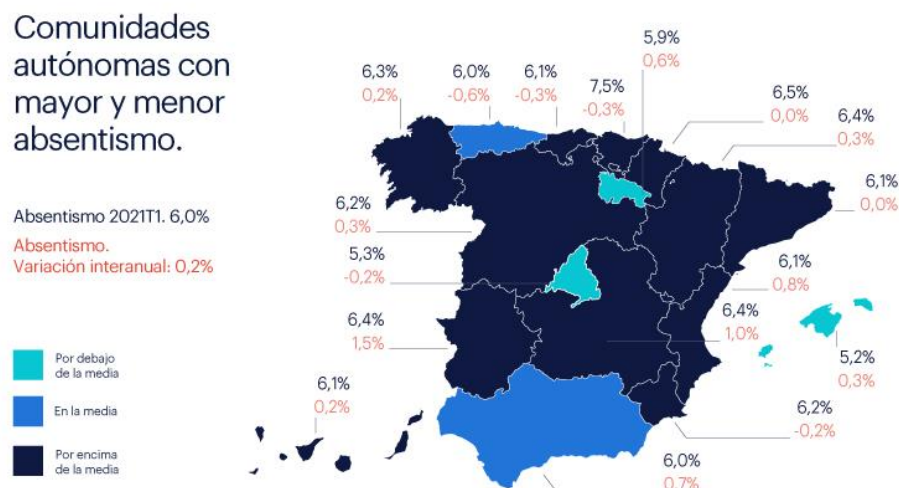
Injustificado	Injustificado %	Total absentismo %
Actividades sanitarias	2.9	8.6
Servicios a edificios y actividades de jardinería	0.9	8.5
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.7	8.4
Asistencia en establecimientos residenciales	1.6	8.3
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.8	8

Actividades postales y de correos	3.1	7.9
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	0.9	7.9
Administración Pública y defensa	2.2	7.8
Actividades de juegos de azar y apuestas	1.3	7.7

Fuente: Randstad INE

Como podemos observar en la tabla he recogido los sectores más afectados por el absentismo laboral en el año 2019. Podemos comparar con la media de del porcentaje de absentismo que rondaba entre el 6% y el 7%, como he mencionado en la gráfica 1. Estos sectores tienen un índice muy alto, pudiendo destacar y cuestionar los motivos que pueden generar el absentismo, son sectores que son trabajos muy duros, ya sea por cuestiones psicológicas o de desgaste físico. Sin embargo la administración pública también tiene un índice muy alto, pudiendo cuestionar la mala organización del estado, comunidades o municipios, a la hora de que un trabajador se saque una plaza pública y no puedas prescindir de el al menos que sea un motivo muy grave, se aprovechan de que están blindados en su puesto de trabajo.

**Gráfica 4. Absentismo laboral por CC.AA en el primer trimestre de 2021**

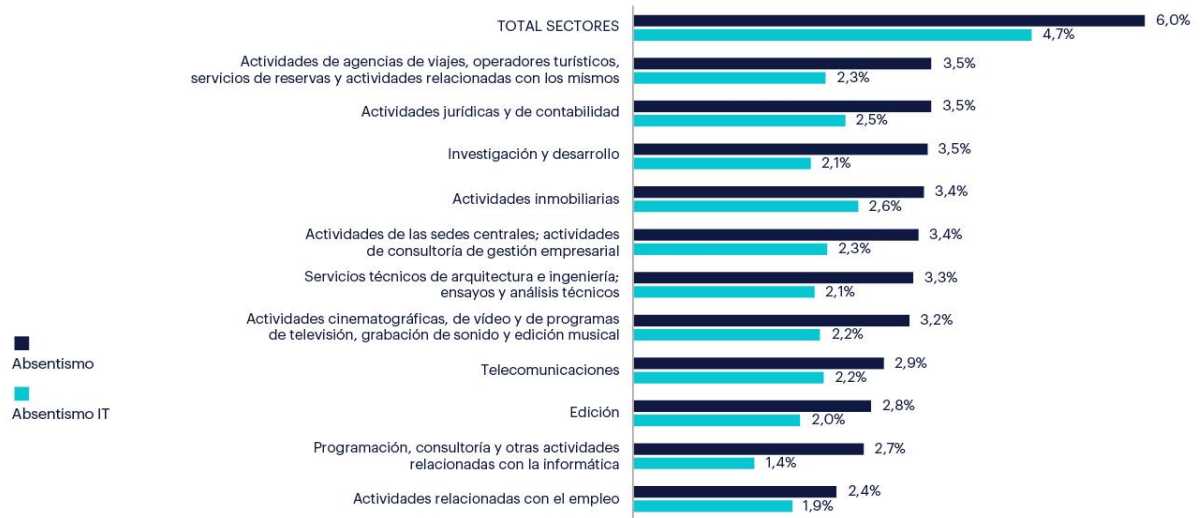


Fuente: Informe de RANDSTAD RESERCH Julio 2021

En el año 2021, en cuanto al absentismo por Comunidades Autónomas, podemos ver en la gráfica que la Comunidad que presenta mayor tasa de absentismo sigue siendo el País Vasco (7,5%) y la que menos Baleares (5,2%), como he mencionado en la gráfica 3.

**Gráfica 5. Sectores con menor absentismo. Niveles de absentismo en 2021**

randstad  
research



Fuente: Informe de RANDSTAD RESERCH 2021

En la gráfica podemos observar que durante el año 2021 los sectores que menos absentismo han tenido, son los sectores vinculados a las gestiones administrativas de carácter privado como pueden ser jurídico y contabilidad, ingenieros, abogados, ventas de inmuebles, desarrolló de avances tecnológicos, etc.

**Gráfica 6. Absentismo por CCAA en el segundo trimestre de 2021**

Comunidades autónomas con mayor y menor absentismo.

Absentismo 2021T2: 5,8%  
Absentismo.  
Variación interanual: -1,1%

- Por debajo de la media
- En la media
- Por encima de la media



Fuente: Informe de RANDSTAD RESERCH Noviembre 2021

Como vemos en el gráfico, es muy parecido a las gráficas 3 y 4 en cuanto al índice. El absentismo con el paso de los años no hace que cambie el porcentaje, podemos confirmar que el absentismo está influenciado, en mayor medida, por tu lugar de trabajo.

### Gráfica 7. Evolución del absentismo en las diferentes olas.

Los datos van desde marzo de 2020 hasta el 23 de diciembre de 2021



Fuente: de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Como podemos apreciar en la gráfica, se ve de manera muy clara, que los picos se corresponden a los repentes de casos de Covid en lo que llamamos, diferentes "olas" o repentes de casos. La última (la sexta ola) no viene reflejada, que ha sido la que mayor número de bajas ha causado, por lo que procedo a analizarla en datos.

Las nuevas variantes que son más contagiosas, aunque menos nocivas para la salud, a priori, va hacer que aumente el absentismo a cifras que jamás hubiéramos pensado.

Las consecuencias del Covid: va más allá de del absentismo laboral causado directamente por la ausencia del trabajo, las enfermedades y los problemas mentales que se generan, se han triplicado en número.

Por lo que un trabajador que no está bien mentalmente, no produce y no trabaja al nivel normal, por lo que hace que el presentismo aumente sin que podamos llegar a valorarlo de manera exacta.

## 2.2. POLÍTICA DE CONTROL

El absentismo presencial no se puede controlar fácilmente, ya que se puede vulnerar el derecho a la intimidad. Además, en la mayoría de los casos, el implantar un sistema de control excesivo puede ser perjudicial y no eliminar el origen del problema.

### ¿Cómo controlar el absentismo laboral?

Para controlar el presentismo las empresas deberán poner en marcha una serie de recursos y de instrumentos que pueden reducir notablemente las tasas de absentismo presencial.

Hay sistemas de control, como pueden ser los sistemas de reconocimiento facial, controles de presencia a través de huellas dactilares, relojes para controlar la hora de entrada y salida, así se sabe si han llegado puntuales o si se han ido del trabajo a la hora que acaba su jornada, etc. que son fiables.

Estos sistemas de control de presencia hacen que disminuya notablemente el absentismo y por lo tanto se conseguirá aumentar la productividad de la empresa, así como reducir las pérdidas económicas.

### **Modos de controlar el presentismo**

Para controlar el presentismo el departamento de Recursos Humanos puede diseñar unos informes en el que el empleado junto con su supervisor, anote las actividades diarias que ha realizado, si se han conseguido los objetivos previstos, y de esta manera premiar a los trabajadores a través de los incentivos por haber conseguido los objetivos.

Pero si el presentismo se debe principalmente a que el empleado va a trabajar enfermo, entonces la empresa adaptará políticas que garantice la salud de sus empleados, proporcionándoles entornos laborales seguros. De esta manera, se puede disminuir el presentismo con trabajo efectivo, motivación, resolución de sus problemas, sin necesidad de estar sometidos a control.

### **2.3. MODOS DE EVITAR EL PRESENTISMO**

Las empresas tienen una serie de medidas para evitar presentismo y hacer la vida del trabajador más fácil para que se sienta bien y esté más motivado. Entre estas medidas están:

- Contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo que se necesita, y así evitar posibles situaciones futuras de presentismo, ya que si la empresa contrata profesionales que estén lo suficientemente preparados para conseguir los objetivos de la empresa, será más fácil mantener esta motivación durante su desempeño.
- Aumentar la flexibilidad horaria para que le resulte más fácil conciliar la vida laboral y familiar. Tener horarios de entrada y salida más flexibles, así como algún día de descanso para que puedan resolver otras situaciones. Esto hace que el trabajador se sienta mejor, y piense que la empresa confía en él.
- Aplicar el teletrabajo en los puestos que sea posible reduce el presentismo laboral, ya que ayuda a que el trabajador esté más motivado al poder hacer sus funciones desde su casa, sin tener que ir a su puesto de trabajo.
- Mejorar el ambiente de trabajo, donde los trabajadores puedan sentirse bien, trabajar más contentos y felices y esto repercute en la eficacia con la que hacen sus tareas.
- Premiar la proactividad a la hora de proponer acciones que mejoren la productividad de la empresa. El trabajador proactivo es querido por su jefe porque cuando hay una tarea complicada se la resuelve de una forma rápida



- Impulsar el espíritu de equipo para que todos trabajen en la misma dirección. El trabajo en equipo gestionado adecuadamente puede ser de gran ayuda y además los resultados de un equipo que funciona bien son mayores que el de los trabajadores individuales y así la empresa puede obtener mejores resultados. La comunicación es esencial para que el trabajo en equipo sea más eficiente y productivo.
- Reconocer el trabajo bien hecho, ya que constituye una de las mayores satisfacciones que puede sentir un trabajador que los superiores reconozcan su labor profesional y también servirá de estímulo para el resto de los compañeros. Esto provocará que estén más motivados, más felices, aumente la productividad y disminuya el presentismo.
- Implantar acciones de formación para motivar al empleado y hacerle sentirse útil. Es importante actualizar los conocimientos de los trabajadores como el acceso a las nuevas tecnologías, cursos online, charlas, talleres, etc. para mejorar la productividad y el rendimiento. La falta de motivación incide directamente en el presentismo laboral.
- Favorecer acciones para la disminución del estrés, y de otros problemas de salud ya que están muy relacionados con el presentismo laboral.

#### **2.4. MEDIDAS LEGALES CONTRA EL ABSENTISMO**

Las medidas para combatir o reducir el absentismo laboral, según la normativa laboral, son:

1º La Ley considera la posibilidad de reemplazar a los empleados que falten al trabajo por otros trabajadores contratados a través de la Empresas de Trabajo Temporal o bien repartiendo el trabajo entre los demás compañeros. Con esta medida lo que se consigue es disminuir un poco el problema, pero no es muy buena solución.

2º La Ley permite utilizar el poder disciplinario, sancionando a los trabajadores que no vayan a trabajar sin causa justificada. Pero sólo se pueden sancionar lo que en la ley, convenio colectivo o en norma de carácter interno se considera una falta laboral. La sanción ha de ser proporcional a la falta cometida y teniendo en cuenta las circunstancias en cada caso.

3º La Ley permite extinguir la relación contractual laboral entre empresario y trabajador cuando:

Se produzca un despido disciplinario, regulado en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este art. Establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario cuando haya un incumplimiento grave del trabajo, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia, disminución del rendimiento, entre otras.

Debido a un despido por causas objetivas, regulado en el artículo 52.2 d) del Estatuto de los Trabajadores. Entre estas causas están las ausencias injustificadas y justificadas. La finalidad esencial de esta norma es un instrumento establecido por el legislador para la reducción del absentismo.

El despido se puede considerar como la medida más severa que la empresa puede utilizar ante los altos niveles de absentismo laboral en una empresa. Lo que se pretende con esta medida es que la persona absentista cambie su comportamiento.

## **2.5. LAS TIC Y EL PRESENTISMO**

Las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones han cambiado la forma de realizar las actividades laborales, han llevado el progreso a las empresas, pues han conseguido aumentar la productividad de sus trabajadores, reducir las necesidades de espacio físico. Así como también han aumentado las posibilidades de trabajar a distancia y conseguir una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Pero el uso de las TICs, no solo ha traído beneficios en las relaciones laborales sino que también han ocasionado conflictos jurídicos en el ámbito laboral.

Según Ortega Giménez y González Martínez, el uso irracional de los medios informáticos por parte de los trabajadores implica que la productividad del trabajador baja y, en consecuencia, la de la empresa también, produciéndose un incumplimiento contractual por parte del trabajador, como consecuencia de su disminución deliberada y reiterada en su rendimiento.

Como consecuencia de estas nuevas tecnologías y herramientas informáticas, que utilizan muchos trabajadores en su puesto de trabajo, aparecen nuevas formas de presentismo laboral, como son el uso particular del internet, correo electrónico y las redes sociales. La forma de combatirlo es restringiendo su uso en los equipos de la empresa.

Hace unos años, la mayoría de estos conflictos eran originados por el poco control que ejercía el empresario, pero en los últimos años los casos han disminuido ya que se ha aumentado la vigilancia del uso de las nuevas tecnologías por medios electrónicos más sofisticados, como puede ser el Software, para detectar y evitar el presentismo laboral y esto facilitará el trabajo del departamento de RRHH. de la empresa.

## **2.6. CAMBIO EN EL SISTEMA DE TRABAJO, EL TELETRABAJO**

En la actualidad, los avances tecnológicos de la información y la comunicación (TIC) han causado un gran impacto en el área laboral.

A causa de la crisis sanitaria muchas empresas se han visto forzadas a aumentar el número de personas que tele-trabajan, era la única solución para poder continuar ejerciendo su actividad, debido a los problemas de movilidad, tanto por provincias comunidades o incluso a mayor escala, a nivel mundial. La movilidad, una de las muchas causas que motivaron a las empresas a tener que obligarse a parar su actividad.

A consecuencia de que las empresas no estuvieran preparadas para implantar el teletrabajo en un periodo de tiempo tan breve. Se vieron forzadas a adaptarse de una manera tan brusca, que muchas, no lo hicieron bien. Sigue

habiendo problemas para adaptar las empresas al teletrabajo, no solo por el problema sanitario, sino que además, se ha sumado la crisis del transporte y de las materias primas, lo que genera un gran problema para las empresas ya que no pueden modernizar sus medios de comunicación y teletrabajo, y las que pueden, lo hacen a un coste mayor.

Todos estos problemas desencadenaron en una mala situación laboral para los trabajadores, en algunos casos, llegando al incumplimiento de los derechos de los trabajadores, para ello, el Gobierno ha trabajado para mejorar y velar por los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores.

### **Ley Trabajo a Distancia**

En el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, se hace mención al teletrabajo, de ahí el desarrollo por parte del Gobierno, del Real Decreto –Ley 28/2020 de 22 septiembre, de trabajo a distancia y posterior: la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Hago un breve resumen de esta ley puesto que con el desarrollo del teletrabajo, se han ampliado en mayor medida los puestos de trabajo en los que las personas lo desarrollan.

- Al menos que sea un 30% de la Jornada laboral en 3 meses. Sea Voluntario y reversible. Tengas al menos, los mismos derechos que en el puesto presencial y por último que quede reflejado por escrito.
- Elementos: Los elementos muebles para desarrollar el trabajo lo pone la empresa, al igual que los gastos que puedan generarse, como ampliar el internet o elementos que se consideren indispensables para el trabajo.

Y la flexibilidad horaria, dentro de unos márgenes posiblemente establecidos de antemano y con unos mecanismos para poder controlarlos de manera fiable.

Y me pregunto: ¿Cómo podemos controlar a todos los trabajadores? ¿Cómo sabemos si están en su puesto de trabajo? ¿Cómo sabemos si son ellos? ¿Qué medidas de control les implantamos? ¿Cómo valoramos su productividad? ¿Esas medidas atentan contra la intimidad y los derechos de las personas? ¿Cumplen las empresas y los trabajadores la normativa? ¿Quién pueden inspeccionar los puestos de teletrabajo?

Posibilidades legales de control, con las nuevas tecnologías. En el momento que se ejerce dicho control, puede generar un choque entre los derechos de los que son titulares los trabajadores y los que tiene la empresa.

Una estrecha línea separa el derecho del empresario de controlar al trabajador y su eficiencia, con los derechos que tiene cualquier persona o trabajador de no invadir su intimidad y vulnerar sus derechos.

Los derechos que hay que tener en cuenta son:

El empresario tiene derecho a controlar que el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales y a vigilar el uso que da a los medios que aquel pone a su disposición para desarrollar su trabajo. Maneras de medir su productividad y eficacia, recogido en el Art. 22. Facultades de control empresarial de la Ley de trabajo a distancia.

El empleado tiene legítimo derecho a que no haya intromisiones ilegítimas en su ámbito privado, es decir derecho a la intimidad, recogido en el Art 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos de la Ley de trabajo a distancia.

La aplicación de medidas de desconexión digital y la inversión de formación online de interés para los equipos son otras de las medidas que funcionan contra el absentismo y mejoran el bienestar laboral.

En la actualidad se le sigue llamando al uso del portátil una nueva tecnología respecto al trabajo. Avancemos un poco más y hagamos más hincapié en la tecnología de realidad virtual, el "Metaverso". En la que una persona puede estar en su casa y estar en una reunión con sus compañeros, como si estuviera presente, visualizar el diseño de una mesa, un edificio, un juego etc. Pero esto puede llevar a un mayor control de la empresa y las nuevas tecnologías sobre el espacio personal en el que desarrollas el teletrabajo llegando a vulnerar los derechos de los trabajadores.

Una video-llamada del jefe puede descubrir elementos de tu vida privada que no deberían relacionarse con el trabajo, al igual que el jefe querrá ver que las condiciones y el ambiente de trabajo en tu casa es el correcto, es decir, que no estás trabajando desde la cama, por decirlo de alguna manera.

Hay aplicaciones demasiado abusivas y estrictas que pueden controlar tu ordenador desde la oficina central que ven en todo momento lo que estás haciendo, que pueden activar la propia cámara del ordenador o cualquier dispositivo que esté conectado a él.

Es decir, el absentismo presencial provocado por las nuevas tecnologías es técnicamente controlable, pero para ello generamos una violación de derechos de los trabajadores porque el control que se ejerce sobre el trabajador, tiene que ser en todo momento y evaluando todos los elementos de los que dispone el trabajador para poder desarrollar sus tareas. Sin embargo, si la empresa no tiene un control estricto del trabajador en todo momento, el trabajador puede estar abusando del empresario, puesto que puede estar haciendo tareas que no están relacionadas con el trabajo y aumenta el porcentaje de absentismo presencial.

Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

- **Para el teletrabajador**

**Ventajas**

- La flexibilización del horario laboral y mayor autonomía para organizarlo: facilidad de realizar las tareas en las horas que crea conveniente, siempre y cuando solo dependa de sí mismo, si tuviera que relacionarse con otros compañeros la flexibilidad será menor.
- Aumento de la motivación. El trabajador tiene poder de ejercer su trabajo desde casa u otro lugar igualmente válido, ahorrándose los trayectos a la oficina.
- Mayor equilibrio entre la vida laboral, familiar y ocio, gracias a la mejor organización del tiempo y el mayor aprovechamiento, porque te puedes evitar los desplazamientos, que acarrearán una pérdida del tiempo personal del trabajador, así puede realizar las tareas como él quiera. . También tendrá la oportunidad de trabajar en diferentes lugares, ya sea en un hotel, desde la casa del pueblo, la casa de un familiar o cualquier entorno que sea óptimo para el buen desarrollo de su trabajo.
- Menor riesgo de accidentes: Como el trabajador no tiene que desplazarse diariamente hasta la empresa, el riesgo de accidentes en los traslados disminuirá, así como el coste de desplazamientos. Lo que llevará a disminuir las bajas.
- Menor estrés y conflictos con los compañeros, puesto que no tienes un contacto tan estrecho y cercano, que cuando ocurren malentendidos, pueden generar conflictos laborales.
- El teletrabajo reduce las barreras temporales y geográficas

**Inconvenientes**

- El aislamiento es el primer inconveniente que voy a mencionar, no tiene un contacto directo con los compañeros, solo a través de medios telemático. Esto, desencadena en que el ambiente de trabajo empeora, ya que, el empleado puede llegar a sentirse solo, tener miedo a ser olvidado a la hora de la promoción interna y acabar desvinculándose emocionalmente de la empresa
- Dificultad a la hora de aprender nuevas tareas: el trabajador tiene que buscar alternativas o soluciones a la hora de realizar nuevas tareas, o solucionar problemas. Si sus compañeros no pueden ayudarlo desde la distancia, o porque no tiene los medios suficientes para solucionarlos, es posible que le cueste más.
- Posibilidad de prolongación e intensificación de la jornada laboral, puesto que, el ámbito laboral puede ser el mismo que el personal, las

distracciones o la disminución de la productividad hace que las jornadas sean más largas.

- Mayor dificultad para realizar trabajos en equipo, dado que la comunicación no es directa e instantánea. Aunque existen buenos medios de comunicación, no son igual de eficientes que el contacto directo, sin tener en cuenta, que si no tienes unos buenos medios o buena conexión puede generar problemas de interrupciones, cortes o malentendidos.

- Limitación a la hora de evadirse del trabajo: como se mezcla en el mismo lugar la vida personal y laboral, es muy difícil hacer que el cerebro desconecte o diferencie ambos.

- Las distracciones que se generan en un entorno personal y familiar son mayores que en el puesto presencial.

- **Para la empresa**

### **Ventajas**

- Flexibilidad en la organización del trabajo.

- Disminución en gastos generales y espacio de oficinas, ya que la disposición de espacio y medios operativos para el desarrollo suponen y costes fijos para la empresa.

- Aumento de productividad, ya que disminuye de tiempo perdido por el desplazamiento que puede provocarse durante la jornada laboral.

También el aumento de la productividad puede ser generado por la disminución de la tensión de los trabajadores al estar todos en el mismo lugar de trabajo.

- Mejoras en el reclutamiento y mantenimiento de los recursos humanos, ya que la organización de los trabajadores es más amplia en cuanto a diferentes sistemas.

- Mejoras en la atención al cliente: realizando operaciones fuera de la oficina y utilizar los canales que el cliente ya utiliza en su vida.

- Reducción del absentismo laboral al tener cierta autonomía en la gestión del tiempo. El índice del absentismo de los teletrabajadores es del 31% inferior a los trabajadores presenciales, según un estudio realizado por Adecco. (Hablando de porcentaje general de absentismo).

- Contratación de profesionales de áreas distintas. La empresa aumenta el número de posibles trabajadores para un mismo puesto de trabajo, ya que puede contratar a profesionales, aunque no estén en el mismo municipio que la empresa.

### **Inconvenientes**

- Dificultad por parte de la empresa para valorar objetivamente el tiempo y la calidad del trabajador, actualmente existen medios de control del teletrabajo, como he mencionado anteriormente en el punto
- Disminución de confidencialidad de la información de la empresa. Los trabajadores tienen mayor facilidad para extraer información confidencial desde fuera de la oficina, lo tienen más fácil por la dificultad de controlarlos en todo momento.
- Aumento de los medios para poder teletrabajar: los costes para adaptar al trabajador a un nuevo puesto de trabajo fuera de la empresa. Los teletrabajadores de la empresa, puede aumentar los costes para poder realizar la misma tarea, adaptación o mejora del equipamiento (equipos informáticos, conexión a internet, software determinado, luz, etc.)
- Pérdida de la cohesión entre los trabajadores, ya que no están en un contacto directo e instantáneo, por lo que puede generar también, una mayor dificultad para realizar trabajos en equipo, afectando directamente a la productividad y eficiencia de la empresa.

- **Para la sociedad y el entorno**

### **Ventajas**

- Desarrollo socioeconómico de zonas rurales y urbanas.
- Contribución a la creación de empleo, como he mencionado antes, aumenta en número de trabajadores para un mismo puesto de trabajo, no hay limitación geográfica.
- Inserción laboral, se abre una puerta de acceso laboral a grupos de personas que han sido marginados del mundo laboral.
- Disminución del tráfico porque se disminuyen los desplazamientos.
- Reducción de la contaminación.
- Menor necesidad de transporte público.
- Uso y desarrollo de redes de telecomunicación y avances tecnológicos.

En cuanto a la productividad del trabajador, es contradictorio, en algunos casos, se podría considerar una ventaja; los trabajadores se encuentran más motivados, no tienen que desplazarse o crean un entorno de trabajo óptimo y personalizado. Sin embargo, también se puede considerar como una desventaja; en otros casos el entorno personal y familiar crea un mayor número de distracciones, lo que hace que tengan que aumentar sus horas de trabajo

para poder producir lo mismo que en el puesto presencial, en aquellos casos que los trabajadores tengan mascotas o familiares al cargo aún más.

En mi opinión son más las ventajas que los inconvenientes del teletrabajo, como hemos podido ver en situaciones de desastres como una pandemia, ya que reduce los efectos negativos que puede tener un confinamiento o un contagio general en los trabajadores de una empresa.

## **2.7. EL PAPEL DE RECURSOS HUMANOS**

### **¿Cómo actuar en el departamento de RRHH?**

El departamento de RRHH es importante para un correcto funcionamiento de la empresa. Tienen como misión no solamente proporcionar el personal necesario para que la empresa funcione bien, también llevan a cabo el estudio de cada uno de los puestos de trabajo para colocar el empleado más idóneo en cada uno de los puestos.

Sus principales funciones son:

- Organizar y planificar a la plantilla de acuerdo con las necesidades de la empresa. Es necesario conocer las necesidades de la empresa en cada momento, para adaptar el personal a esas necesidades.

- Seleccionar, mediante reclutamiento, a la persona más adecuada para que ocupe el puesto para el que se necesita en ese momento. Contratarla y conseguir que permanezca en la empresa, porque el éxito de la empresa, en parte, depende de que los trabajadores sean competentes, por eso buscará la persona más adecuada para cada puesto de trabajo y en el momento que se necesita.

- Estudiar las posibilidades de reducir el absentismo presencial, utilizando los indicadores que sean lo más fiables posibles y aconsejar a la dirección lo que podría ser más beneficioso.

- Desarrollo de actividades formativas, que los trabajadores estén bien formados para poder adaptarse a los cambios que se le presenten y para que realicen bien sus funciones y desarrollen todo su potencial., porque de ella dependerá el crecimiento de la empresa.

- Favorecer una buena relación laboral entre la empresa y sus trabajadores, pues de ella depende que los trabajadores estén bien, trabajen más felices mejor, se sientan más cómodos con su jefe y puedan contarle sus necesidades, pero también ideas para mejorar el trabajo . Por eso, es muy importante, tanto para los trabajadores como para los jefes, que exista entre ellos una buena comunicación porque así los trabajadores están más motivados y producirán más y por consiguiente se reducirá el absentismo presencial.

- Prevención de riesgos laborales. Estudiar las condiciones en las que trabajan los empleados y los riesgos que pueden tener para así evitar accidentes y prevenir enfermedades relacionadas con su puesto de trabajo.



- Implantar una manera de comunicar las bajas laborales que sea sencilla, rápida, inmediata.

El departamento de RRHH llevará a cabo una política de control y gestión de las ausencias, las bajas y consecuencias para quienes no van a trabajar. Si el absentismo es entendido como consecuencia de una falta de motivación o de las propias relaciones laborales, entonces, el tratamiento será dirigido a mejorar la motivación y la satisfacción de los trabajadores para conseguir que no haya presentismo y acudan a su trabajo.

Un plan de motivación, para que sea efectivo, debe ser una actividad continua, no intermitente. Las personas no son iguales ni tienen las mismas necesidades, por lo tanto, tampoco debe serlo el trato que se dé a cada una. No sirven soluciones generales, sino que estas serán individuales para cada persona.

Cada departamento de RRHH interpretará el absentismo de forma distinta, dependiendo de la empresa, y dirigirá sus políticas de gestión de personas en uno u otro sentido manteniendo la motivación entre sus trabajadores, con el fin de reducir o evitar el absentismo.

## BLOQUE 3

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

#### 3.1. CONCLUSIONES

El absentismo laboral es un fenómeno que tiene un efecto muy perjudicial y significativo para la empresa, para el mercado laboral y para la sociedad en general ya que supone unos elevados costes económicos, psicológicos y sociales, por eso es tema prioritario en muchas empresas.

Las causas que originan el absentismo laboral son muy variadas, siendo una de las principales por problemas de salud; pero hay otras que son por parte de la empresa, como pueden ser: ambiente poco adecuado, falta de motivación, mala organización etc.

En cuanto a las consecuencias, estas afectan tanto a la empresa como al trabajador. En la empresa se disminuye la producción, se cometen fallos que afectan a la calidad y se incrementan los gastos. En el caso del trabajador disminuye su salario, posible conflicto con compañeros y falta de motivación.

El entorno laboral y psicoemocional es muy importante, pues de él depende, en gran medida, el rendimiento y productividad de los trabajadores en las empresas, ya que en entornos laborales positivos, los trabajadores están más felices, rinden más, son más productivos y esto repercute positivamente en las empresas y en los niveles de absentismo que son menores.

El absentismo lleva consigo unos costes que afectan al propio trabajador, a la Seguridad Social y, por supuesto, en la empresa ya que tiene que hacer frente a dos tipos de costes: Unos son los ocasionados por la baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral y las cotizaciones a la Seguridad Social. Otros los originados por la sustitución del empleado, por otro para que realice su trabajo, el reparto de sus tareas entre sus compañeros, disminución de la producción y de la calidad, etc.

Este estudio ha permitido identificar al trabajador presentista, que es el trabajador que está desvinculado emocionalmente de la empresa por las malas condiciones de trabajo o bien porque se siente seguro de su puesto de trabajo y ello le lleva a realizar este tipo de absentismo. El absentismo presencial se produce cuando la persona está en su puesto de trabajo pero está haciendo tareas extralaborales debido a la tensión que siente por no rendir lo suficiente porque tiene preocupaciones que le impiden concentrarse en lo que está haciendo. En este caso la solución sería conocer bien a los empleados, si están pasando por alguna situación estresante que les lleven a este absentismo presencial., para así poder ayudarles con un ajuste provisional de sus funciones y o con la aplicación de medidas de conciliación.

Las causas del presentismo son muy variadas, siendo la principal la desmotivación que conducirá al trabajador a no tener ningún interés en la actividad que está realizando. Esta desmotivación puede ser por un exceso de

trabajo, por falta de trabajo o por tener que hacer funciones que no le corresponden. Esto hará que no rinda, que no sea productivo.

El presentismo se debe principalmente a la falta de motivación de los trabajadores para realizar las actividades que requiere su puesto de trabajo, ya que si no se sienten motivados con lo que están haciendo, harán peor su trabajo, no rendirán y serán menos productivos. Pero, la situación se agrava cuando a la falta de motivación se une una inadecuada dirección, entonces se creará un mal ambiente laboral. Por eso es tan importante en las empresas que existan un ambiente laboral positivo y buena comunicación con los superiores, ya que de esta manera se reducirá el presentismo laboral.

El grado de satisfacción es muy importante, ya que un trabajador satisfecho rinde más y hace mejor su trabajo y un trabajador insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud; estos problemas causarán absentismo, incapacidades y gastos tanto para la empresa como para el trabajador.

El presentismo tiene consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la empresa como pueden ser: en los trabajadores empeoramiento de la salud, pérdida de bienestar, disminución del rendimiento, incremento de los fallos, más bajas y más largas a medio plazo y para el empresa pérdida de productividad, de calidad de los productos y por lo tanto mayor coste y menor ganancia. Además el trabajador presentista puede influir con su conducta en otros compañeros.

Para controlar el presentismo las empresas deberán poner en marcha una serie de recursos y de instrumentos, desde el departamento de Recursos Humanos, que pueden reducir notablemente las tasas de absentismo presencial, como se ha mencionado al final del bloque 2.

El teletrabajo tiene una serie de ventajas, tanto para la empresa como para el trabajador y puede llegar a reducir el absentismo, pues aumenta el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores, así como mejora la productividad y reduce los costes. Analizado en el Boque 2,

Y respondiendo a la pregunta de: **¿El teletrabajo reduce el absentismo laboral? Si, el teletrabajo reduce el absentismo**, pero, a mi parecer, no más de un 30% como indica Adecco, pues no se hace un análisis y control tan estricto como para poder valorar el índice de presentismo en el teletrabajo. Un índice que se ve incrementado.

Para luchar eficazmente contra el presentismo son necesarias una serie de medidas, que pueden ser correctivas, sancionadoras y de control, pero como las causas son muy variadas, será necesario realizar un estudio más detallado de las mismas en cada empresa. Se llevarán a cabo unas estrategias encaminadas a aumentar la formación y el compromiso de los trabajadores. Así como el compromiso de los directivos a medio y largo plazo.

Por último, resaltar la importancia de atajar el absentismo laboral, ya que es un problema grave tanto por los costes económicos como los sociales e individuales. Pero no es suficiente con buscar una solución al problema, sino

que hay que buscar la causa, analizarla y establecer las medidas preventivas necesarias. De esta manera conseguimos evitarlo o reducirlo lo más posible, ya que esto beneficiaría al trabajador, a la empresa y a la sociedad en general. Una constante preocupación y adaptación de la empresa en su evolución a lo largo del tiempo es la solución idónea para resolver el problema del absentismo.

### **3.2. PROPUESTAS DE MEJORA.**

Para concluir este trabajo, se proponen posibles estrategias para reducir el absentismo:

Una de las soluciones posibles, sería la concienciación de los trabajadores y la empresa, la confianza mutua, puesto que los dos tienen que ir a mejorar el buen desarrollo y la productividad de la empresa para que a todos les vaya mejor.

El Departamento de Recursos Humanos, como he mencionado, es un factor clave. Se encargará de hacer que se reduzca o evite el absentismo. Mejorando la organización para el buen desarrollo del trabajador y de la empresa. Los profesionales de Recursos Humanos deben darse cuenta de los problemas, ser conscientes de los mismos y finalmente tener disposición de cambiar. Si alguna de estas tres premisas fracasa, no se alcanzará la solución. Dar importancia a la salud y seguridad de los trabajadores con acciones que promuevan hábitos saludables.

La solución al absentismo en el teletrabajo sería llevar a cabo reuniones, seguimiento individual y colectivo, detectar sobrecargas para evitar el malestar de los trabajadores. Desarrollar un sistema de comunicación entre el equipo de trabajo, así como fomentar el compañerismo entre trabajadores y jefes, que es tan importante para que se cree un clima laboral agradable, pues un buen clima laboral favorece la motivación y la participación de los trabajadores.

La reducción de las jornadas laborales en general, genera una disminución del absentismo laboral, no solo porque permite tener más tiempo y una mejor organización de la vida familiar, sino que también permite reorganizar de manera más óptima el tiempo de trabajo.

Es fundamental que el jefe, no solo sea un jefe, sea un líder. De esta manera va a poder guiar a sus trabajadores en equipo, va a cuidar por su salud y bienestar y se va a estar pendiente de todo lo que les acontece. Mantendrá un equipo fuerte y sabrá apaciguar los problemas que puedan originarse.

## BLOQUE 4

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### LIBROS Y ARTÍCULOS

**Barrero Fernández, Antonio (1999).** “El teletrabajo. Las ventajas del teletrabajo. Las actividades más adecuadas. El equipo imprescindible y todo lo necesario para su desarrollo” Editorial Ágata, Madrid

**Casero, MCV (2006).** “El mobbing en el trabajo. Su problemática” Revista General Informática de Derecho nº 1, 2006.

**Fernández García, Ricardo (2011).** “El presentismo laboral, una amenaza silenciosa”. Gestión Práctica de Riesgos Laborales (83.)

**Nova, P. (1996).** “El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo”. Cuadernos de Relaciones Laborales, 9.

**Peiró, J.M.,Rodríguez, I. y González, M.G.(2008).** “*El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*”. Universidad de Valencia.

**Salazar Jaramillo, Jonathan (2011).** “*Presentismo: Un problema que afecta a la Salud Laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo*”. Universidad de Pereira.

#### LEGISLACIÓN

**ESPAÑA.** *Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

**ESPAÑA.** *El artículo 54.1 ET Despido disciplinario. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

**ESPAÑA.** *Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, de ahí el desarrollo por parte del Gobierno, del Real Decreto –Ley 28/2020 de 22 septiembre, de trabajo a distancia y posterior: la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.*

**ESPAÑA.** *El Artículo 22. Facultades de control empresarial de la Ley de trabajo a distancia. Mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021) ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.*

**ESPAÑA.** *Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos de la Ley de trabajo a distancia. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.*

## INFORMES

**Adecco:** "X Informe Adecco: Empresa saludable y gestión del Absentismo" pp28, <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2021/07/informe-absentismo-2021-1.pdf>.

**Randstad Research (2019).** "Evolución de la población que no acude a trabajar por trimestres de 2019". <https://epdata.es/población-no-acude-trabajo-diario-espana/cd971b35-4d0c-4689-a561-da7599764385>.

**Randstad Research (2019).** "Absentismo laboral por comunidades autónomas". <https://www.epdata.es/absentismo-laboral-comunidades-autonomas/d88bdd2e-54bc-4d81-97b7-f4ab34d4472c>

**Randstad Research (2020).** Informe trimestral "absentismo laboral". <https://www.randstadresearch.es/wp-content/uploads/2021/04RANDSTAD-RESEARCH-Informe-de-Absentismo-laboral-2020T3.indd-v3-link.pdf>.

**Randstad Research (2021).** Informe trimestral "absentismo laboral". <https://www.randstadresearch.es/informe-absentismo-laboral-primer-trimestre-2021>.

**Randstad Research (2021).** <https://www.randstadresearch.es/informe-absentismo-laboral-segundo-trimestre-2021>.

## PÁGINAS WEB

**Bizneo.** [https://www.bizneo.com/blog/como-evitar-el-presentismo-laboral/#Que\\_es\\_el\\_presentismo\\_laboral](https://www.bizneo.com/blog/como-evitar-el-presentismo-laboral/#Que_es_el_presentismo_laboral). Lidar absentismo laboral presencial.

**Blog.** <https://blog.grupo-pya.com/presentismo-laboral-causas-efectos-pautas-erradicacion/>. El presentismo laboral: causas, efectos y pautas para su erradicación.

**Blog.** <https://blog.grupo-pya.com/absentismo-presencial-pueden-las-empresas/>. El absentismo presencial: ¿qué pueden hacer las empresas?

**Elpais.** <https://elpais.com/economia/2021-07-12/en-2020-se-perdieron-1700-millones-de-horas-trabajadas-por-absentismo-un-16-mas-que-en-2019.html> El absentismo laboral costó 37.000 millones en el año de la pandemia.

**Factoria.** <https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral>. Absentismo laboral: como evitarlo en el teletrabajo.

**Facultad.** <https://www.facultadcetsoria.com/relaciones-laborales-y-recursos-humanos-objetivos-y-competencias/>

**Talent.** <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/35-absentismo-presencial-en-el-trabajo/>

**Welwo.** <https://welwo.es/que-es-el-absentismo-laboral>. Absentismo laboral: Tipos, causas y consecuencias.

**Workmeter**. <https://es.workmeter.com/blog/bid/290046/Absentismo-presencial-vs-rendimiento-laboral>