

Absentisme laboral: definició, causes i drets de les persones treballadores

Entendre l'absentisme és clau per evitar abusos i garantir una gestió justa a les empreses.

A la **USOC** sabem que l'absentisme laboral és un tema que afecta tant les empreses com, sobretot, les persones treballadores. És important entendre què s'entén realment per absentisme, quines en són les causes i com es pot gestionar de manera justa. Només així es pot evitar que aquest concepte es faci servir de manera interessada per retallar drets o carregar sobre la plantilla la responsabilitat de problemes organitzatius que, en molts casos, són responsabilitat de l'empresa.

Què és i què no és l'absentisme laboral?

L'absentisme laboral és la manca d'assistència o de presència d'un treballador al seu lloc de feina dins l'horari establert, sigui de manera justificada o injustificada. Es pot donar per diversos motius, com baixes mèdiques, accidents de treball, permisos retribuïts, vacances o altres circumstàncies personals.

Aquest fenomen té un impacte directe en la productivitat, l'eficiència i la rendibilitat de les empreses, i per això és important entendre'n les causes i gestionar-lo adequadament per garantir el bon funcionament de qualsevol organització.

Tipus d'absentisme laboral

1. **Absentisme justificat:** És aquell que respon a motius previsibles o reconeguts legalment, com ara una cita mèdica, una baixa per maternitat o paternitat, o una situació de risc durant l'embaràs. Tot i que no sempre se'n coneix la data exacta, l'empresa pot preveure que hi haurà aquesta absència.
2. **Absentisme injustificat:** És l'oposat: absències que no compten amb l'autorització ni justificació corresponent. Inclou casos en què el treballador abandona la feina sense permís, participa en una vaga sense comunicar-ho, pateix retards reiterats o falta a la feina sense motiu.
3. **Absentisme presencial:** Quan el treballador està físicament al lloc de treball, però dedica el temps a tasques alienes a la seva feina: fer trucades personals, allargar pauses de cafè, navegar per internet o utilitzar recursos de l'empresa amb finalitats privades.
4. **Absentisme emocional:** És una forma més subtil i cada cop més reconeguda dins les organitzacions. Fa referència a quan el treballador, tot i estar present, mostra una desconexió emocional i una baixada de productivitat, sovint per problemes de salut mental, estrès, manca de

motivació, pèrdua de confiança en el projecte o situacions personals com la depressió.

Causes de l'absentisme laboral

Una incapacitat temporal no és l'única causa possible. Hi ha múltiples situacions que poden justificar o explicar l'absència d'un treballador:

- **Accidents laborals:** Segons la Llei General de la Seguretat Social, és “tota lesió corporal que el treballador pateix amb ocasió o a conseqüència de la feina”. Inclou els accidents “in itinere” (durant el trajecte de casa a la feina o a l'inrevés) i els que es produeixen dins la jornada laboral.
- **Malalties professionals:** Relacionades directament amb l'activitat laboral. Per exemple, la fatiga ocular en persones que treballen moltes hores davant la pantalla.
- **Malalties comunes o accidents no laborals:** Com una grip o una malaltia crònica (asma, diabetis, etc.) que no estan vinculades amb el treball.
- **Permisos i llicències legals:** Com els permisos de maternitat, paternitat, lactància o altres supòsits previstos per llei.
- **Embaràs de risc i període de lactància:** Situacions que també formen part de l'absentisme justificat, ja que la legislació protegeix el dret de la treballadora a preservar la salut pròpia i la del nadó.
- **Absències no autoritzades:** Inclou les faltes injustificades i la impuntualitat reiterada, tant en modalitat presencial com en teletreball (per exemple, no estar disponible en horari laboral).
- **Conflictes laborals:** L'absència derivada d'una vaga o protesta laboral també es considera absentisme, encara que tingui un component col·lectiu i reivindicatiu.

Com reduir l'absentisme a les empreses?

Per afrontar aquest fenomen, les organitzacions poden (i haurien) d'aplicar diverses mesures:

- **Motivar la plantilla:** Un treballador alineat amb els objectius de l'empresa serà més productiu. La motivació i el reconeixement professional són claus per reduir l'absentisme.
- **Impulsar la conciliació i la flexibilitat:** El teletreball i la flexibilització horària faciliten la conciliació familiar i personal, ajudant a prevenir absències innecessàries.
- **Invertir en formació:** La formació contínua permet que els treballadors adquireixin noves competències i se sentin més preparats i implicats en la seva feina, la qual cosa pot reduir la desconexió i les absències.

Des de la **USOC** defensem que qualsevol gestió de l'absentisme s'ha de fer amb respecte als drets laborals i a les necessitats reals de les persones treballadores. La salut, la conciliació i la motivació no poden veure's com un cost, sinó com una inversió imprescindible per garantir una feina digna i de qualitat.

Per això, apostem per mesures que posin al centre el benestar de la plantilla, i continuarem treballant perquè cap empresa pugui utilitzar l'absentisme com a excusa per retallar drets o precaritzar les condicions de treball.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

#ConfioEnLaUSOC

