

SUMARIO

INTRODUCCIÓN O LA METAMORFOSIS DEL ABSENTISMO (2012-2026)	13
1. DEL FENÓMENO MARGINAL A CUESTIÓN ESTRUCTURAL: EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA (2012-2026)	13
2. EL ABSENTISMO COMO SÍNTOMA SISTÉMICO: DE FALLO INDIVIDUAL AL INDICADOR ORGANIZATIVO	17
3. LA ANATOMÍA DE LA MULTICAUSALIDAD: FACTORES, INTERACCIONES Y EFECTOS ACUMULATIVOS	19
4. EL PUNTO DE INFLEXIÓN: ANTES Y DESPUÉS DEL COVID-19	24
5. EL ENFOQUE INTERDISCIPLINAR Y LA ESTRUCTURA DE LA OBRA	25
BIBLIOGRAFÍA DE LA INTRODUCCIÓN	27
 CAPÍTULO 1.	
CONCEPTO Y TIPOLOGÍAS DE ABSENTISMO	31
1.1. LA AUSENCIA DELIBERADA	33
1.2. EL ABANDONO HABITUAL DE FUNCIONES Y DEBERES: LA INCLUSIÓN DEL PRESENTISMO	35
1.3. LA DELIMITACIÓN TEMPORAL	37

1.4. EL CONCEPTO	38
1.5. LAS TIPOLOGÍAS DE AUSENCIAS	40
A) Las ausencias y las presencias	40
B) Las ausencias justificadas y las ausencias injustificadas	40
C) Las ausencias fraudulentas y las ausencias no fraudulentas	41
1.6. LAS AUSENCIAS INCLUIDAS Y EXCLUIDAS	42
A) La ausencia por Incapacidad Temporal	42
B) Las ausencias relacionadas con la maternidad y los cuidados	43
C) Otras ausencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores	44
1.7. LA TASA DE ABSENTISMO Y OTROS INDICADORES PARA MEDIR EL ABSENTISMO	46
A) La tasa de absentismo	46
B) El índice de frecuencia y el índice de procesos	47
C) Fuentes estadísticas	48
1.8. A MODO DE CONCLUSIÓN	50
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO 1	50

CAPÍTULO 2.

LA FACTURA INVISIBLE: IMPACTO ECONÓMICO DEL ABSENTISMO

2.1. LOS COSTES DIRECTOS, LA PUNTA DEL ICEBERG	54
A) Los costes salariales por los días no trabajados	55
B) Los complementos voluntarios	55
C) Las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social	57
D) El peso diferencial de la Incapacidad Temporal en la Seguridad Social	57
2.2. LOS COSTES INDIRECTOS, EL VERDADERO PROBLEMA	58
A) La pérdida de productividad	59
B) La sobrecarga en el trabajo y efecto contagio	60
C) Los costes de sustitución y de gestión administrativa	60

2.3. LOS COSTES OCULTOS Y ESTRATÉGICOS, EL PRECIO DE NO GESTIONAR	62
A) La fuga de talento y rotación, el absentismo como antesala de la renuncia.	62
B) El deterioro del compromiso	63
C) La conflictividad laboral y judicial, costes derivados de litigios y sanciones	64
2.4. EL IMPACTO MACROECONÓMICO DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA	65
2.5. LA COMPARATIVA INTERNACIONAL. ESPAÑA FRENTE A ALEMANIA, FRANCIA Y LOS PAÍSES NÓRDICOS	66
2.6. EL ANÁLISIS SECTORIAL, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y TERRITORIAL	68
2.7. A MODO DE CONCLUSIÓN	70
BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO 2.	70

CAPÍTULO 3.

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FRENTE AL CONTROL EMPRESARIAL

3.1. PRIMER LÍMITE. EL DERECHO A LA SALUD COMO EJE TRANSVERSAL	74
A) Partiendo de la Constitución Española	74
B) El punto de inflexión: la STC 118/2019	75
C) Desde el deber de trabajar al deber a recuperarse	78
D) De la protección reactiva a la tutela preventiva	80
3.2. SEGUNDO LÍMITE. LA LEY 15/2022 Y EL NUEVO PARADIGMA ANTIDISCRIMINATORIO	80
A) El nuevo derecho a no ser discriminado por razón de enfermedad.	81
B) Los límites del derecho.	82
C) Las tres formas de discriminación.	83
D) Los efectos en las medidas retributivas	83
E) Las implicaciones para el absentismo	87
3.3. TERCER LÍMITE: LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN ENFERMEDAD Y DISCAPACIDAD	88
A) La evolución hacia la igualación de ambos conceptos	88
B) Los límites de los ajustes razonables	89

3.4. A MODO DE CONCLUSIÓN	92
BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO 3.	92

CAPÍTULO 4.

EL CONTROL DE LA EMPRESA FRENTE AL ABSENTISMO.	95
4.1. LA VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE SALUD	95
A) Los datos de salud: datos de categoría especial	96
B) La vigilancia de la salud con el fin de control.	98
C) La garantía de la actuación médica	100
D) La presentación de los partes de baja.	101
E) Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prevención	102
F) Conclusión.	103
4.2. EL REGISTRO DE JORNADA	104
4.3. LA COLABORACIÓN DE LAS MUTUAS	105
4.4. LA CONTRATACIÓN DE DETECTIVES PRIVADOS	106
4.5. EL CONTROL DEL ABSENTISMO MEDIANTE LA INFORMACIÓN EN LAS REDES SOCIALES	108
4.6. LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS	109
4.7. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA	110
A) Sobre la intervención humana	111
B) El cumplimiento de la información algorítmica	113
4.8. SÍNTESIS: EL EQUILIBRIO ENTRE CONTROL EMPRESARIAL Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	114
A) Cuadro resumen	114
B) Riesgos jurídicos	116
BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO 4.	117

CAPÍTULO 5.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA EDAD	121
5.1. DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	121
A) La asunción de labores de conciliación	122
B) El embarazo y los procesos hormonales propios de la mujer	126
C) La segregación horizontal y vertical	127

D)El acoso sexual y la violencia	127
5.2. DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EDAD	128
A) El aumento de la duración de los procesos	129
B) La necesidad de desarrollar ajustes necesarios a lo largo de toda la vida.	130
C) La conciliación de la vida familiar de los más mayores	131
5.3. A MODO DE CONCLUSIÓN	131
BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO 5.	132

CAPÍTULO 6.

HACIA UN MODELO DE GOBERNANZA DEL ABSENTISMO . . .	135
6.1. DE LA GESTIÓN A LA PREVENCIÓN	135
6.2. EL BIENESTAR ORGANIZATIVO	138
A) Los beneficios	138
B) La medición y la certificación	139
C) El contenido	141
D)Cuando las ausencias tienen su origen en elementos externos	141
6.3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO HERRAMIENTA PREVENTIVA	142
A) El liderazgo positivo	142
B) La autonomía y el control	143
C) El buen clima laboral	144
D)La flexibilidad, en especial el teletrabajo	144
E) El papel de la desconexión digital	147
6.4. EL COMPLIANCE LABORAL APLICADO AL ABSENTISMO	148
6.5. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO HERRAMIENTA ADAPTATIVA.	149
A) El contacto durante la baja, acompañamiento sin hostigamiento	150
B) La gestión del retorno, reincorporación progresiva y adaptación del puesto.	150
6.6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: QUÉ PUEDEN HACER LOS CONVENIOS	151
6.7. LA COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES	152

A) Coordinación con el sistema público de salud. . . .	153
B) El rol de los servicios de prevención	153
6.8. A MODO DE CONCLUSIÓN	154
BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO 6.	155

CAPÍTULO 7.

SALUD MENTAL Y ABSENTISMO. LA CRISIS INVISIBLE	159
7.1. DESDE EL CONCEPTO	159
7.2. LOS DATOS	161
A) Las consecuencias del aumento de las bajas de Incapacidad temporal	162
B) La mayor duración de los procesos	163
C) Las recaídas	163
7.3. LA CRISIS INVISIBLE.	164
A) El estigma	164
B) La subnotificación	165
7.4. LAS HERRAMIENTAS EMPRESARIALES DE PREVENCIÓN	166
A) La vigilancia de los riesgos psicosociales	167
B) La cultura organizativa como factor protector o de riesgo sistémico.	169
C) Los programas de Asistencia	170
D) El liderazgo saludable como modelo, la capacitación de los mandos intermedios	171
E) La intervención temprana y retorno al trabajo. . . .	171
7.5. A MODO DE CONCLUSIÓN	172
BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO 7.	172

CONCLUSIONES.

LAS 28 RECOMENDACIONES EN TRES NIVELES	175
---	------------