



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



¿Se puede sancionar el absentismo y el presentismo?

Esta semana, los datos de un **informe sobre absentismo laboral elaborado por Randstad** y publicado en distintos medios de comunicación hacían saltar todas las alarmas. Ahora bien, ¿pueden las empresas sancionar el absentismo? ¿y el presentismo? En un país como España, con un problema endémico como el presentismo, lejos de ser una cuestión baladí, entraña una enorme complejidad.

Lo primero: los datos del estudio de Randstad

El pasado 7 de diciembre, Randstad publicó su último **Informe Trimestral sobre el Absentismo Laboral** (con los datos correspondientes al segundo trimestre de 2022; se basan en los datos del INE y en un análisis propio).

Este informe parte de **definir el absentismo laboral** como “la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia” (es decir, para el estudio, cualquier ausencia de una persona trabajadora, justificada o no, se considera “absentismo”).

Los datos del informe se desglosan en dos campos:

- El absentismo en un sentido amplio, que incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de incapacidad temporal, IT) como el resto de ausencias y
- El absentismo por IT, que mide la ausencia del trabajador en su puesto por razones de incapacidad temporal.

Cada día un total d ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |