



FICHA TÉCNICA

AUTOR: MINAYA LOZANO, Gilberto.

TÍTULO: Gestión y control del absentismo laboral (I).

FUENTE: *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 35, pág. 12, febrero 2007.

RESUMEN: El absentismo laboral es un fenómeno que se ha intensificado en las últimas décadas y que afecta ya a todos los países; España es uno de los que tiene mayor tasa y donde menos se investiga al respecto. Tal es su relevancia, que se trata de uno de los principales factores que afectan a los costes laborales y se ha convertido en un problema básico a la hora de gestionar las empresas. Este artículo –que se publica en dos partes, en los números 35 y 36 de la revista– pretende dar unas pautas para la gestión efectiva del absentismo y aporta una definición del mismo, datos sobre la situación actual, modelos explicativos de los factores que más influyen en su existencia, y los apoyos legislativos que existen para combatirlo. También explica los tipos de absentismo y sus causas. En la segunda parte del artículo se analizan diferentes métodos para controlarlo, además de varios ejemplos prácticos.

DESCRIPTORES:

- Gestión de la prevención.
- Absentismo.
- Prevención.
- Siniestralidad laboral.
- Bajas laborales.
- Motivación.

Gestión y control del absentismo laboral (I)

Una *pequeña pieza* que no está en su sitio y la producción, la competitividad empresarial, los costes... se ven afectados. La organización actual de los métodos de trabajo y los ajustados medios humanos con los que se cuenta para cada tarea han hecho que el absentismo laboral se haya convertido en un gran problema. Para atajarlo, no sólo es importante conocer las herramientas de las que se dispone, sino averiguar las causas por las que el trabajador se ausenta de su puesto.

Gilberto Minaya Lozano, psicólogo y técnico superior de Ergonomía-Psicología de Fremap.

Las nuevas formas de organización del trabajo y unas plantillas tan ajustadas hacen que el sistema productivo sea más vulnerable a las ausencias de los trabajadores, lo que pone en cuestión el funcionamiento de las unidades de producción. De este modo, no son solamente importantes los costes por la fuerza de trabajo (absentismo directo), sino que adquiere una relevancia enorme en la disfunción de los sistemas de producción. Esto convierte por tanto al absentismo en un problema que incide sobre la productividad, y lo destaca como una de las más influyentes causas de la falta de competitividad, ocasionando aumentos muy significativos en los costes laborales.

Recientes estudios sobre absentismo en España señalan que la tasa global está alrededor del 4 por ciento y que el sector más afectado es el de industria. Sobre las enfermedades más frecuentes de los trabajadores españoles, una investigación de la Sociedad Española de Medicina del Trabajo demuestra que las relacionadas con el aparato locomotor suponen casi un 25 por ciento de las bajas laborales, los traumatismos un 17 por ciento, y las patologías del sistema circulatorio (relacionadas con trabajos sedentarios y el sobrepeso) casi un 13 por ciento.

Mientras, las enfermedades psicológicas (depresión, ansiedad, *burnout*...) son las más duraderas, suponiendo alrededor de un 20 por ciento del total, con una duración media de 103 días. De estas causas, la dolencia de espalda es la principal, estimándose que dos de cada cinco españoles de entre 20 y 45 años la sufre, y puede llegar a ser una dolencia crónica con sus negativas repercusiones, tanto para el individuo, como para la empresa.

Otros datos, procedentes de un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS), llaman la atención sobre el elevado coste social que representan los dolores de cabeza provocados por la tensión muscular y el estrés, quedando reducidas la actividad social y la capacidad de trabajo –en todos los casos de migraña y en el 60 por ciento de los dolores por tensiones musculares o estrés–. Este tipo de dolencia es muy corriente entre los adultos, afectando en alguna ocasión a dos de cada tres hombres y a cuatro de cada cinco mujeres; además, tres de cada mil habitantes sufren cada día ataques de migraña (la dolencia menos común, pero la más analizada).

Una reciente encuesta, realizada por P. Cuno y S. García Echevarría, trata de ofrecer una orientación real del absentismo laboral en España. Ésta se ha basado en el análisis del tipo y características del absentismo en 256 empresas, clasificadas en tres tamaños, dentro de unos rangos: hasta 50 trabajadores (23 por ciento), desde 50 hasta 250 trabajadores (38 por ciento), y más de 250 trabajadores (39 por ciento). Está delimitada por 11 sectores de actividad: construcción, química, metal, servicios, minería, alimentación, textil-curtidos, vidrio-cerámica, maquinaria, papel y transporte. Las conclusiones de este amplio estudio, teniendo en cuenta la opinión de los empresarios, son:

- > La tasa media del absentismo laboral en España oscila entre el 4 y el 5,5 por ciento en las medianas y grandes empresas, y entre el 2 y el 3,5 por ciento en las pequeñas.
- > El coste total del absentismo sobre el volumen de producción es elevado, entre el 2 y el 3,5 por ciento. Aunque, en este cómputo total, un 16 por ciento de las empresas declararon estar entre el 4 y el 5,5 por ciento.
- > Las ausencias en el trabajo están incrementando el descenso de la productividad. De este estudio se desprende que existen sectores de actividad con descensos comprendidos entre el 4 y el 5,5 por ciento.
- > Resulta evidente que el absentismo en España no genera ni nuevos contratos ni horas extraordinarias en las empresas.
- > Las pautas de comportamiento *absentacionista* son muy similares entre hombres de 54 a 65 años y mujeres de 30 a 41 años, aunque algo mayor en hombres, en departamentos de producción y en contratos de carácter indefinido.
- > El análisis demuestra que en todas las empresas las causas más habituales son la enfermedad común, las licencias legales y los permisos particulares. La excepción está en la construcción, donde el accidente laboral es más alto que en el resto de los sectores.
- > Los medios de registro del absentismo suelen ser los partes médicos de la Seguridad Social (SS), y las empresas de tamaño mediano y grande utilizan la informática.

> Las medidas tomadas para reducir el absentismo son muy escasas. Entre las más aplicadas, por las pequeñas empresas, están las preventivas e informativas de seguridad e higiene, y muy poco las ergonómicas. Las empresas grandes hacen un uso más generalizado de las medidas, pero resultan claramente insuficientes.

> Para alcanzar los objetivos establecidos, las acciones correctoras son muy escasas, lo que demuestra que se asume el absentismo como algo inevitable, que no se trata de frenar ni de penalizar.

Si se compara el absentismo y la conflictividad en España con los de otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y de la CE, se deduce:

- > España sigue siendo uno de los países con mayor tasa de absentismo y conflictividad laboral.
- > También es uno de los países donde la motivación del personal es muy baja, casi la mitad de la que se tiene en Japón, Suiza, Austria, Alemania, Benelux, Noruega... y sólo algo más baja que en países como Gran Bretaña, Grecia, Italia y Hungría.
- > Los incentivos laborales en España están por debajo de los países nombrados antes, a excepción de en Italia, donde son ligeramente inferiores. Las estructuras de retribución no son eficientes.
- > La conflictividad laboral es en España la más alta, con excepción de la de Grecia, que la sobrepasa enormemente debido a los días perdidos por huelga.
- > Existe una ausencia de investigación del absentismo en el ámbito laboral de forma sistemática y periódica.
- > El análisis del absentismo se limita al micro-sociológico (actuaciones sobre el trabajador o grupo de trabajo), sin referencias al macro-sociológico (tener en cuenta el entorno cultural, la organización del trabajo y las relaciones laborales).
- > Los convenios colectivos no establecen de forma concreta cláusulas eficaces que redunden

directamente en la reducción del absentismo. Se limitan a repetir lo expuesto en los protocolos del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) y el Acuerdo Económico Social (AES).

Para paliar estos efectos, se hace necesario llevar a cabo, además de unos estudios profundos de las causas del absentismo en la empresa y de las acciones técnicas y organizativas que de ahí deriven, programas de mejora de la salud de forma individual. Y antes de incidir en dichas intervenciones para intentar reducir el absentismo hay que pasar por *conceptualizar* el absentismo, conocer los modelos explicativos del mismo, las bases o el apoyo legislativo, los tipos de absentismo y sus factores o causas más importantes, así como los índices más utilizados para medirlos. Tampoco hay que olvidar finalmente un aspecto fundamental, la valoración económica del absentismo en la empresa, lo que ayudará a tomar decisiones en la asignación de recursos dirigidos a su reducción.

El concepto

Un contrato de trabajo es "la prestación de un servicio u obra a cambio de un salario", y dicha prestación está normalmente vinculada al cumplimiento de una jornada laboral con unos horarios preestablecidos. El absentismo laboral guarda relación con el incumplimiento de dicha jornada por parte del trabajador, por no acudir al trabajo en una jornada completa o por estar ausente en un periodo de la misma, sea al principio, al final o a lo largo de ella.

Si se contempla en su aspecto más global (todo tipo de ausencia), hace referencia, dentro del horario laboral, a todas las ausencias, tanto las que están justificadas y reconocidas legalmente, como las injustificadas, o las denominadas *absentismo presencial*, cuando se acude al trabajo pero no se realizan las tareas propias del puesto. Aquí es necesario señalar que en el contrato de trabajo las obligaciones del empleado son de dos tipos:

- **De rendimiento:** se le exige un resultado determinado y económicamente evaluable, lo que se entiende como productividad
- **De comportamiento:** relacionado con diligencia, buena conducta, lealtad... y que exigen una actitud determinada.

Es un fenómeno que se extiende a todos los países, incluso a los de gran poder económico, donde se ha visto intensificado en las últimas décadas, y que ha afectado significativamente a las economías de las empresas. Las organizaciones actuales, inmersas en un entorno de *salvaje* competencia, necesitan la implicación sin reservas de toda la plantilla en el trabajo, un compromiso psicológico en los objetivos y metas diseñados por la organización. Por tanto, el absentismo laboral representa hoy en día uno de los principales problemas con que se enfrenta el directivo en la gestión de los Recursos Humanos, ya que es uno de los principales factores que afectan a los costes laborales, por sus repercusiones en los objetivos y resultados de la organización.

El absentismo laboral es algo complejo y difícil de abordar. Se trata de un fenómeno que se da

en todo tipo de empresas, tanto en grandes como en pequeñas, en privadas como en públicas, y que resulta muy costoso para la organización y también para el individuo. Las causas o los factores que más influyen son muy diversos y están interrelacionados, y las consecuencias o los efectos son numerosos e importantes. No es fácil encontrar una explicación clara, la opacidad y ocultación suelen estar presentes, con lo que los aspectos psicosociales son unas variables de mucha ayuda para su análisis y comprensión.

Durante el siglo XX ha ido creciendo la importancia concedida al ser humano en el seno de las organizaciones, y se ha adquirido plena conciencia de ello en el siglo XXI, donde el concepto de *contrato psicológico* toma un valor fundamental. Tanto, que si éste se rompe –no se logra un adecuado equilibrio entre individuo y organización–



Los factores psicológicos y sociológicos, vinculados a aspectos de motivación, son la principal causa de las ausencias de corta duración, según diversos estudios sobre el absentismo.

se origina una serie de conductas de huida-escape-abandono que permiten al individuo buscar el equilibrio en esa relación (reequilibrar) y así encontrar un sentido de equidad. Esas conductas de absentismo están relacionadas con la rotación, retrasos, impuntualidad, inasistencias (accidentes, enfermedades, bajas maternales, permisos concedidos, actividades de formación, conflictos laborales, labores de representación sindical...).

Definiciones

Muchas son las definiciones que sobre absentismo se han dado. El desaparecido Instituto Nacional de Previsión entiende que es *"toda ausencia del trabajo, justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados"*. El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) lo recoge en un concepto muy amplio y lo define como *"la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo"*. Otra definición, muy utilizada, es la ofrecida por J. Ignacio Orbeago: *"La ausencia del trabajo, medida por la diferencia en porcentaje entre el número total de horas de trabajo pactadas o convenidas en un periodo de tiempo dado y el número de horas de presencia de todo el personal en sus puestos de trabajo"*. Esta última definición, más extensa, recoge otras situaciones además de la enfermedad y el accidente, como los permisos retribuidos, faltas no justificadas, asambleas, huelgas, etc. De todas maneras, siempre supone, necesariamente, una ausencia del trabajador, con independencia de su justificación, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada laboral.

El absentismo es algo característico de la sociedad industrial. Se genera en el inicio y desarrollo de la misma, está producido por numerosos factores, se manifiesta en conductas laborables muy diversas, y supone múltiples consecuencias, tanto en el orden individual, como grupal o institucional. Diversos estudios y análisis estadísticos del absentismo en las empresas han confirmado que las enfermedades (comunes y profesionales) y accidentes laborales constituyen la principal causa de las ausencias de larga duración, mientras que las cortas guardan frecuentemente una relación más directa con factores psicológicos y sociológicos, vinculados a aspectos de motivación, lo que muchos relacionan directamente al *absentismo encubierto o fraudulento*.

Sin embargo, esta visión es más bien simplista, ya que detrás de las desmotivaciones y las ausencias existe una complejidad de aspectos relacionados con la organización del trabajo y clima laboral, que puede estar influyendo de manera decisiva en los resultados del absentismo –la *visión simplista* está referida a que muchos hagan referencia o afirmen que existe fraude voluntario (absentismo encubierto) en esa valoración (*análisis*) del absentismo de baja duración–. Muchos autores han propuesto explicaciones a este fenómeno a través de diferentes modelos, donde dejan constancia de la diversidad de factores que más influyen.

Modelos explicativos

Autores como Dubois basan sus explicaciones del absentismo en una *huida o abandono*, relacionados con aspectos de la satisfacción en el trabajo. Consideran que la asistencia al mismo dependerá de lo satisfactorio que resulte, más que del carácter de atracción o rechazo que tendría el trabajo por su propio contenido. Eso indica que, en la práctica, esa mayor asiduidad al trabajo y mejor ejecución se consigue de manera natural haciendo el medio laboral más satisfactorio.

Hill, Trist y As conciben el absentismo como resultado de la adaptación-inadaptación al medio laboral, punto de vista que coincide con los conceptos adoptados por la Escuela de las Relaciones Humanas.

► Para Hill y Trist, la conducta absentista se relaciona con el proceso de socialización del individuo en el trabajo y pasa por varias etapas, cada una de las cuales presenta un tipo diferente de abandono, desde la crisis de inicio (rotación) hasta las fases finales (ausencias no permitidas), pasando por las fases intermedias (ausencias permitidas).

► Para As, las ausencias al trabajo se producen en función del tipo de lazo establecido con la empresa y su solidez, vínculo de unión que está relacionado con dos tipos de factores: incentivos para continuar y barreras a la adaptación. Este modelo lo desarrolla dando una relación de aspectos del trabajo que incentivan la asistencia y otros que actúan como barrera.

Para especialistas como Seteers y Rhodes, la variable clave es la motivación para la asistencia, y

su nivel está determinado por la combinación de dos factores globales:

- Las respuestas afectivas del trabajo a las demandas.
- Las presiones internas y externas para la asistencia.

La satisfacción es el resultado psicológico del enfrentamiento entre las exigencias del trabajo y valores y expectativas del trabajador. La particularidad de este modelo está en contemplar la *motivación para la asistencia* como una variable intermedia y en señalar que la concreción de ese grado de motivación en comportamiento asistencial dependerá de factores adicionales, como enfermedades, accidentes, responsabilidades familiares, problemas de transporte, etc... sin que esto merme la calidad del vínculo con el trabajo.

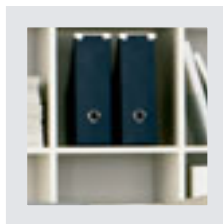
Nicholson y otros autores creen también que la motivación es la clave entre la variable independiente (vínculo individuo-trabajo) y la dependiente (absentismo), pero la motivación para la asistencia está influida por:

- Grado en que se identifica con las regularidades de conducta.
- Grado en que la conducta está estructurada y controlada por la organización.

Y reconocen cuatro tipos de influencias: rasgos personales, orientación hacia el trabajo, exigencia del trabajo y relaciones laborales.

Otros autores proponen el *modelo de decisión*, donde el punto central explica que la ausencia al trabajo es una conducta racional que está determinada por la evaluación de los costes y beneficios de dos conductas alternativas, ausencia y presencia. Wrinkler considera que la decisión de asistir o no está en función de la utilidad de tres factores: renta monetaria, recompensas no monetarias y la elección del tiempo de ocio.

En la propuesta de Gowler y Legge, el punto de arranque está en comprobar si las actitudes y conductas están fuertemente ligadas al sistema de remuneración y al salario. Eso sí, señalan que en sí mismos éstos no consiguen satisfacer las expectativas de muchos trabajadores, ya que no es favorable el balance esfuerzos-recompensas o porque existe un margen de incertidumbre sobre la parte variable del salario (horas extras, incentivos, etc...).



Todos estos modelos aportan diversos puntos de vista sobre la explicación del absentismo. Todos son interesantes y complementarios, pero tienen ciertas carencias al no contemplar aspectos importantes como:

- Evolución histórica del absentismo
- Evolución de la conflictividad laboral
- La coyuntura económica
- Sistemas tecnológicos
- Grado de burocratización
- Estructura de autoridad...

Es decir, todos esos modelos analizan el absentismo en el campo microsociológico, donde las medidas se limitan a actuaciones sobre el trabajador o el grupo de trabajo. Sin embargo, la capacidad de influencia de la empresa está muy limitada si no se tiene en cuenta el entorno cultural, la organización del trabajo o el entramado de las relaciones en el medio laboral.

Se hace necesario, entonces, recurrir a modelos que amplíen esa visión microsociológica y se pase a otra macrosociológica. Además hay que ir más allá del contenido subjetivo en el vínculo individuo-trabajo, donde se analiza sólo la capacidad que tiene el trabajo para darle las satisfacciones intrínsecas o valores con los que identificarse. En la relación contractual hay también un nexo económico, donde se establece un intercambio entre esfuerzos (entrega en el trabajo) y recompensas, aunque pueden darse vínculos fuertes sin que se obtengan gratificaciones intensas y duraderas.

Para tener un punto de vista objetivo sobre una relación de trabajo, lo más apropiado es recurrir al concepto de *control organizativo*, ya que una organización necesita coordinar una serie de actividades para lograr sus metas. Esa coordinación se consigue mediante un proceso de control en el que se regulan las conductas de los individuos en el desempeño de sus tareas.

Una innovación a destacar en la organización del trabajo es el *ohnumo* –sistema Toyota– que basa la filosofía del proceso de trabajo en dos pilares:

- *Just in time*: la producción justa en el momento preciso.
- *Autoactivación de la producción*: desespecialización, polivalencia y gestión de la calidad en el puesto de trabajo.

En la gestión del absentismo, es preciso tener en cuenta el entorno cultural, la organización de trabajo o el entramado de las relaciones en el medio laboral

En esencia, trata de lograr los incrementos de productividad basándose en tamaños pequeños con flexibilidad y control interior del proceso (lo contrario al *taylorismo* y *fordismo*). Es decir, la autoridad o jerarquía de empresa no equivale a una división funcional del trabajo, la inversión en recursos humanos posibilita un alto grado de polivalencia y plurifuncionalidad, valorándose sistemáticamente los conocimientos prácticos de todo el personal. Esto hace así posible la eficacia de las innovaciones y permite al mismo tiempo ganancias en productividad que redundan en todos.

Bases o apoyos legislativos

Obligaciones de la empresa

Por un lado están las obligaciones por parte de la empresa relacionadas con *“una adecuada política de seguridad y salud, y el respeto a su dignidad e intimidad”*, que quedan recogidas en diferentes artículos de:

- > La Constitución Española: art. 2, 14 y 15. Garantizará la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos profesionales. El derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- > Ley General de la Seguridad Social: art. 115.1 y 115.2. Definen lo que se considera accidente de trabajo y enfermedad del trabajo.
- > El Estatuto de los Trabajadores: art. 4.2 y 19.1. *“El derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, así como el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad”*.
- > La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: a través de 54 artículos recoge las obligaciones del empresario en materia de seguridad y salud.

Derecho Laboral

Por otro lado, está el derecho laboral que, con un tratamiento fundamentalmente punitivo, trata de eliminar, mediante la aplicación de sanciones, el comportamiento fraudulento de absentismo laboral. Así queda recogido en:



© Stock Photos

Según recoge el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

► Estatuto de los Trabajadores

Art.20.4: "El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente (...) para justificar sus faltas de asistencia (...). La negativa del trabajador a (...) podrá determinar la suspensión de los derechos económicos...".

Art. 23.a: "El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para exámenes, preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios con regularidad...".

Art. 34.1: "La duración de la jornada de trabajo será la acordada en convenios colectivos o contratos de trabajo...".

Art. 37.3: "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración...".

Art. 45.1: "El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas siguientes: mutuo acuerdo, maternidad, adopción de menores, incapacidad temporal...".

Art. 48.1: "Al cesar las causas legales de suspensión, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto, en todos los supuestos a que se refiere...".

Art. 52: "El contrato podrá extinguirse: por faltas de asistencia, aun justificadas...".

Art. 53: Fija las indemnizaciones por extinción de contrato.

Art. 54.1: "El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante...". Contempla este artículo lo que es considerado incumplimiento contractual.

Art. 64.1.7: "El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas...".

► Ley General de la Seguridad Social

Art. 129.1 (texto refundido): este artículo establece las cuantías del subsidio en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesio-

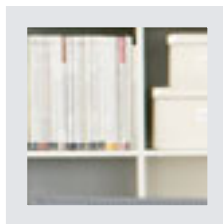
nal y las cantidades que corresponden al empresario. Pero se ha de tener en cuenta lo que se indica en determinadas Ordenanzas de Trabajo y en Convenios Colectivos.

► Convenios colectivos

En el ámbito de la negociación colectiva pueden instrumentarse medidas para intentar reducir el absentismo. En España, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) y el Acuerdo Económico Social (AES) representan un primer paso, con relevancia, dado por las fuerzas sociales, aunque han quedado más bien en declaraciones de buena voluntad, dada la poca eficacia demostrada.

Típos de absentismo

No es fácil hacer una clasificación de los tipos de absentismo en función de los factores o causas del mismo, pero es posible clasificarlo en dos grandes grupos, y dentro de ellos en diferentes situaciones:



- > **Absentismo legal:** aquel que supone un coste directo para la empresa, ya que el trabajador sigue percibiendo su remuneración. Una serie de situaciones pueden llevar a este tipo de absentismo, y están relacionadas con bajas por salud y permisos legales o concedidos. Es el caso de: *accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común, maternidad, adopción de menores, derechos legales (recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos, elecciones...), ausencias por sanciones directas de la empresa, permisos particulares, imprevistos (catástrofes o inclemencias del tiempo).*
- > **Absentismo personal:** el trabajador no sigue percibiendo su remuneración, y está relacionado con situaciones donde las ausencias no están autorizadas. Es el caso de: *ausencias por cualquier motivo que no se han justificado, por conflictos legales como huelgas no autorizadas...*
- > **Otros:** este grupo especial es necesario incluirlo porque afecta al rendimiento laboral y a los objetivos de la organización. Se trata de las situaciones donde *se simula o exagera el síntoma*, y de aquellas donde, estando presente en su puesto, el trabajador dedica el tiempo a otras actividades que no le son propias (*absentismo presencial*).

Factores o causas más importantes

La principal causa para faltar al trabajo tiene que ver con los problemas relacionados con la salud, pero existen otras situaciones que se han de considerar, como los permisos, los conflictos laborales, la desmotivación, la simulación de falsas dolencias, etc...

En cuanto a la simulación hay que indicar que su comprobación y control resulta difícil. Se trata de un problema bien conocido por diferentes estudios científicos y por el colectivo médico, y tiene su base en la relación médico-paciente (confianza, protección...) y el origen psicosocial de ciertas patologías (ansiedad, estrés, ...) que no siempre son fáciles de detectar pero que inducen a retirar al paciente de ese entorno desencadenante del estrés y donde el umbral de discriminación de aptitud es variable entre diferentes profesionales.

El análisis exhaustivo de las causas que pueden estar interviniendo en el absentismo particular de una empresa es esencial para establecer intervenciones efectivas

Además, han cristalizado ciertos tópicos entre la población en relación a la facilidad con que se adquieren y se prolongan las bajas ("*sólo trabajan los tontos*", "*puedes darte de baja cuando quieras*"...) que han provocado la ira de los empresarios por la laxitud del control de las bajas. Éstas no están exentas de razón, pero se materializan en actitudes generalizadas de desconfianza, poco favorecedoras de un clima laboral apropiado para un trabajo eficaz.

El análisis exhaustivo de las causas que pueden estar interviniendo en el absentismo particular de una empresa es esencial para establecer intervenciones efectivas. Es de gran importancia poder disponer de un listado de posibles situaciones que motiven las ausencias, así como establecer una clasificación por categorías (grupo de situaciones afines), que ayuden a obtener la información de una manera estructurada y completa.

En el concepto de absentismo hay que considerar las faltas de asistencia al trabajo, justificadas o injustificadas, previsibles o imprevisibles, si están ordenadas y su asistencia es exigible. Por ello, queda fuera el denominado *tiempo no laboral*, como las vacaciones, descansos semanales y fiestas no recuperables. Permanecen dentro las faltas de asistencia por enfermedad y por accidente (sean laborales o no), así como faltas de puntualidad, ampliaciones personales y espontáneas de los tiempos de descanso, horas dedicadas a actividades sindicales, etc...

Como para tomar decisiones es necesario realizar un diagnóstico de las causas del absentismo, es imprescindible llevar a cabo una exhaustiva recogida de información sobre las situaciones que generan o provocan esa falta de asistencia. Para obtener de forma fácil la información estructurada es conveniente partir de una amplia relación de supuestos que pueden ocasionar esa inasistencia, y posteriormente hacer una clasificación agrupándolos.

Ésta es una relación de posibles situaciones de absentismo:

- > Accidente laboral: ausencia por accidente de trabajo (en el propio centro o *in itinere*).
- > Enfermedad profesional: ausencias por enfermedad contraída en el trabajo y provocada por la acción de los elementos o sustancias que figuran en el Cuadro de Enfermedades Profesionales.



© Stock Photos

El primer paso para tratar de reducir los efectos del absentismo es realizar un análisis exhaustivo de sus causas y tendencias dentro de la organización que lleven a determinar las medidas efectivas que hay que tomar.

- > Enfermedad común: ausencia por enfermedad común o accidente no laboral.
- > Maternidad y adopción de menores de cinco años: ausencias por hacer uso del derecho establecido en la legislación española por estos conceptos.
- > Licencias o derechos legales: ausencias debidas a situaciones recogidas en:
 - Estatuto de los Trabajadores: fallecimiento o enfermedad de familiares, matrimonio, consultas médicas, embarazo, natalidad...
 - Convenios colectivos: formación, reuniones del Comité, asambleas autorizadas...
 - Referéndum constitucional: elecciones generales y municipales.
- > Ausencias por sanciones: llevan aparejada la suspensión de empleo y sueldo por unos días determinados.
- > Permisos particulares: concedidos por la empresa por petición expresa del interesado.
- > Imprevistos: se producen por situaciones inesperadas que imposibilitan la llegada al puesto de trabajo, como inclemencias del tiempo, catástrofes, etc...
- > Ausencias no autorizadas: sin justificar, por el motivo que sea (jornada completa o parcial).

- > Conflictos laborales: ausencias debidas a paros, huelgas y asambleas no autorizadas de carácter laboral, así como otras de carácter político.
- > Otros: como un grupo aparte de este decálogo, sería conveniente incluir dos situaciones que de una u otra forma influyen en los resultados u objetivos organizacionales:
 - Por simulación: aparenta o exagera el padecimiento de una patología.
 - Por el llamado *absentismo presencial*: presente en el puesto, pero dedicado a otras actividades que no le son propias.

Esta relación de situaciones de absentismo sirve para analizar la realidad objetiva del problema de absentismo, siendo conveniente realizar un análisis mediante agrupación de situaciones, por ejemplo, *adecuación a la normativa*, por sus efectos económicos, por la necesidad o posibilidad de conocimiento previo (previstas o imprevistas), por sus efectos en la validez de la jornada (asistencia, permanencia, puntualidad), por la voluntariedad (causas objetivas, causas subjetivas, causas personales no voluntarias), por sus consecuencias jurídicas (sancionables, no sancionables).

Por tanto, el primer paso para tratar de reducir los efectos del absentismo es realizar un análisis exhaustivo de sus causas y tendencias dentro de la organización que lleven a determinar las

medidas efectivas que hay que tomar. Es imprescindible identificar las razones de ese absentismo, que pueden ser múltiples (bajas médicas, permisos...), y conveniente hacer un tratamiento diferenciado y una reflexión sobre el origen del problema, ya que puede revelar, en ocasiones, un clima laboral y unas condiciones de trabajo deterioradas.

Conocer las causas del absentismo es un paso previo e indispensable para poder tomar medidas efectivas para su reducción. El estudio de las causas debe tener como base esencial el estudio y naturaleza de las horas de ausencia en el trabajo. Las causas son múltiples y muy variadas, pero se puede hacer una clasificación teniendo en cuenta las diferentes experiencias y estudios, para así facilitar la recogida de información.

Así, una relación de posibles causas o razones del absentismo, es:

- > Dificultades de adaptación por el medio de origen del trabajador, procedencia geográfica o cambio de actividad-tecnología.
- > Falta de motivación por diferentes causas procedentes del medio laboral.
- > Insatisfacción por aspectos físicos del puesto (ruido, iluminación, temperatura...).
- > Actitud de los superiores, desconocimiento de los objetivos particulares y de empresa.
- > Falta de un adecuado control por la empresa y otros organismos oficiales.
- > Responsabilidades familiares, distancia de la vivienda, edad avanzada...
- > Medio social del trabajador y costumbres locales del trabajador.
- > Otros: deficientes medios de transporte, inclemencias del tiempo, catástrofes...

Una vez conocidas las posibles causas del absentismo, es el momento de analizar cuáles son las concretas de cada caso, valorar su incidencia y poner los medios adecuados para controlarlo. Temas que se abordan en la segunda parte de este artículo, que se publicará en el próximo número. ||