

EL ABSENTISMO LABORAL

*Luis G. Torregrosa
Consultor de Dirección*

El **absentismo laboral** hace referencia a los períodos de tiempo que un trabajador se ausenta de su puesto en horario de trabajo, tanto por causas justificadas, reconocidas legalmente, como por otras injustificadas. Paralelo a éste, se presenta otro, denominado **absentismo presencial**, practicado por aquellos trabajadores que, sin ausentarse del trabajo, dedican parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que ocupan (lectura de prensa, uso de teléfono e Internet por motivos privados,...).

El absentismo laboral injustificado –verdadera lacra de las empresas- es un fenómeno sociológico vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Todo lo que propicie una actitud positiva (integración, motivación, satisfacción,...) redundará en un menor absentismo y todo lo que favorezca una actitud negativa (falta de promoción, desmotivación, condiciones de trabajo,...) redundará en un mayor absentismo.

En general, el trabajador de una empresa se mueve en tres ámbitos:

A/Laboral. La fatiga, las tareas monótonas y repetitivas, el mal ambiente, etc. disminuyen considerablemente su interés y motivación y lo llevan a una situación de alienación de la que intenta evadirse.

B/Social. El paro o la crisis económica le generan preocupación y ansiedad, por lo que trata de eludirlos, esforzándose en reducir el absentismo, como un instinto primario de conservación.

C/Económico. La, en frecuentes ocasiones, insatisfactoria relación remuneración-trabajo le genera una mayor desmotivación.

Es evidente que el Absentismo Laboral crea a las empresas problemas en los tres ámbitos reseñados; en consecuencia, éstas deberán establecer mecanismos orientados a reducir el fenómeno en dichos ámbitos, aunque siempre, conscientes de que, al implicar el absentismo la ausencia del trabajo por una necesidad ligada a la condición humana, la posibilidad de reducirlo a cero es nula. Por tanto, lo ideal será conseguir un nivel mínimo óptimo compatible con los objetivos de la empresa.

Para combatir con éxito el absentismo laboral es preciso conocer bien sus causas, definir el tipo de absentismo al que pertenecen, valorarlas y establecer los mecanismos adecuados para combatirlas. Estas causas se pueden agrupar en dos bloques:

A/Absentismo legal o involuntario. También denominado “retribuido”, puesto que el trabajador sigue recibiendo su salario.

*Enfermedad (Normal o profesional)

*Accidente laboral

*Permisos legales

*Maternidad y adopción

*Otras

B/*Absentismo personal o voluntario*. También denominado “no retribuido”, puesto que el trabajador no recibe su salario.

*Permisos particulares

*Ausencias no autorizadas

*Conflictos laborales

*Otras

Determinadas sus causas, el análisis de éstas debe considerar la existencia de una cultura absentista generalizada y fuertemente arraigada y consolidada en nuestra sociedad, la cual conlleva a una actitud inmovilista que, de una u otra forma, alimenta o, al menos sostiene, dicha cultura (“la pescadilla que se muerde la cola”). De ahí que no sea razonable relacionar cultura absentista sólo con plantilla laboral. Otros factores también intervienen: directivos que conceden días festivos encubiertos en bajas médicas, médicos con actitudes paternalistas a la hora de conceder bajas médicas.

La reducción del absentismo laboral se consigue a través de políticas multifactoriales, más que con acciones temporales o unilaterales que, en ocasiones, son una respuesta a situaciones puntuales, de dudosa rentabilidad. Dichas políticas deberán considerar los aspectos personales de los trabajadores relacionados con su actividad laboral, la actuación de los mandos, el ambiente en el trabajo, el tipo de tareas a desarrollar, la sensación de estabilidad, las oportunidades de promoción, etc.

Algunos métodos preventivos del absentismo pasan por el desarrollo de planes para incentivar y motivar a los trabajadores. Actividades lúdicas fuera de la empresa (excelentes para cohesionar el grupo, sobre todo entre mandos y subordinados) y retribución por competencias (premiar al trabajador por sus éxitos aumenta su implicación, iniciativa, creatividad y rendimiento) son buenas opciones preventivas a considerar por las empresas.

Una muestra de los efectos perniciosos del absentismo laboral en las empresas se refleja en un reciente informe de la multinacional Adecco, el cual señala que, en España, este fenómeno ha pasado del 3% al 12% en los cuatro últimos años, convirtiéndose en uno de los principales problemas de las empresas. Y lo que es peor, el informe asegura que el **absentismo es injustificado** en la mayoría de los casos, siendo la falta de motivación y la insatisfacción laboral unas de sus principales causas. Otro dato a considerar del informe es que el absentismo es más acuciante en las empresas con más de mil empleados, ya que a estos les resulta muy difícil sentirse implicados dentro de la organización.

Junio 2008