

JOSÉ ANTONIO ARIZA MONTES

*Profesor Titular de ETEA, Institución Universitaria de la
Compañía de Jesús. Universidad de Córdoba*

Extracto:

EL absentismo laboral origina una serie de problemas en diferentes ámbitos: humano, social, económico y, por supuesto, de carácter organizativo. A pesar de los nocivos efectos del absentismo, incluida su inequívoca incidencia sobre la productividad y competitividad empresarial, éste es uno de los temas más delicados y controvertidos a afrontar por los responsables de recursos humanos de las empresas españolas. La controversia tiene su origen, cuando menos, en tres factores críticos a los que se intenta dar una respuesta desde el mundo académico, aunque no siempre se han obtenido conclusiones homogéneas. En primer lugar, la gran variedad de conceptos manejados dificulta la estimación de la ratio de absentismo que soporta un determinado país, sector o empresa. Esta circunstancia, en segundo lugar, entorpece la elaboración y obtención de estadísticas homogéneas y fiables que permitan poner de manifiesto la importancia del problema. Por último, todo ello complica la determinación de líneas de actuación coherentes y sistemáticas que corrijan la situación. Precisamente, el objetivo de este trabajo es profundizar en cada uno de esos elementos de escisión, obteniendo una imagen algo más fiel y real del problema del absentismo en España.

Sumario:

1. Introducción.
2. Absentismo: el cisma del concepto.
3. Las cifras del absentismo laboral en España.
4. Medidas de afrontamiento.
5. Conclusión.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas que soportan niveles de absentismo por encima de lo normal manifiestan una serie de problemas en distintos órdenes: 1) En el *humano*, ya sea por que el trabajador es un enfermo crónico, o sufre constantemente accidentes laborales o extralaborales, o el trabajo significa tan poco para él –al margen de la motivación económica– que se siente impelido a no asistir; 2) en el orden *social*, debido a que la sociedad no ha arbitrado los medios apropiados para resolver con eficacia una serie de necesidades sociales que pueden darse, y de hecho se dan en la práctica, como son la de cuidar niños pequeños, parientes enfermos, etc.; 3) en el aspecto *económico*, tanto en lo que se refiere al propio trabajador que, en la mayoría de los casos, no cubrirá el 100 por 100 de la retribución salarial que percibe trabajando; y por la empresa que, para lograr una producción normal, tiene que soportar unos gastos innecesarios en caso de no manifestarse dicho absentismo; y 4) finalmente, el absentismo origina graves problemas de tipo *organizativo*, ya que cuando faltan los empleados que habitualmente realizan una tarea concreta, suelen plantearse dificultades serias para organizar el trabajo, puesto que toda sustitución lleva consigo una necesidad de aprendizaje y una dificultad en cuanto al adiestramiento de nuevos operarios (MORALES, ARIZA y MORALES, 1999, pág. 300).

Pese a los nocivos efectos del absentismo, incluida su inequívoca incidencia sobre la productividad y competitividad empresarial ¹, éste es uno de los temas más delicados y controvertidos a afrontar por los responsables de recursos humanos de las empresas españolas. La delicadeza del asunto radica en su relación directa con las actitudes y comportamientos de los empleados; mientras que la controversia tiene su origen, cuando menos, en tres factores críticos a los que se intenta dar una respuesta desde el mundo académico, aunque no siempre se han obtenido conclusiones homogéneas. Estos puntos de discordia son los siguientes: (1) Desacuerdos en torno al concepto, (2) lo que dificulta enormemente la obtención de estadísticas homogéneas que permitan poner de manifiesto la importancia del problema y que, a su vez, (3) impide proponer líneas de actuación coherentes y sistemáticas que corrijan la situación.

¹ A modo de llamada de atención se puede indicar que, según un estudio realizado por la consultora William M. Mercer en Estados Unidos, los costes directos e indirectos derivados de las ausencias laborales llegan a superar el 20 por 100 de la nómina.

Precisamente, el objetivo de este trabajo es profundizar en cada uno de esos elementos de escisión, obteniendo una imagen algo más fiel y real del problema del absentismo en España.

2. ABSENTISMO: EL CISMA DEL CONCEPTO

Uno de los principales problemas que presenta el estudio del absentismo, tal y como expone RIBAYA (1998), radica en su propia definición, *problema a la vez conceptual, terminológico y de medida. No existe una definición unánime y universalmente aceptada de ausencia, ni una fórmula estándar para calcular los niveles de absentismo laboral* (pág. 18).

Tratar el asunto del absentismo laboral necesariamente implica pisar el terreno de los derechos y obligaciones entre las partes que intervienen en la relación laboral. El sistema español de relaciones laborales vigente, similar al que rige en el resto de países de la Unión Europea, se asienta en el protagonismo de las partes privadas: empresarios y trabajadores. El Estado permanece detrás, estableciendo los mínimos innegociables, dictando las reglas del juego y preservando el equilibrio del sistema y el interés colectivo. El funcionamiento del sistema exige la conciliación permanente de intereses, como acredita el amplísimo repertorio de asuntos que la norma remite al pacto de empresarios y trabajadores. La negociación, por tanto, se constituye en el eje y la instancia fundamental de la relación laboral.

En este contexto, la firma del contrato de trabajo –cuya esencia es la prestación de un servicio u obra a cambio de un salario– constituye el acto mediante el que se fijan las obligaciones que adquiere el trabajador (entre otras, el cumplimiento de una jornada laboral con unos horarios establecidos), al mismo tiempo que se precisan los derechos disponibles, tales como salario, incentivos, tiempo de trabajo, vacaciones, días festivos, etcétera. Por consiguiente, disfrutar de estos derechos –previsibles y, por tanto, planificables– jamás debe considerarse como absentismo, ya que sería igual que reconocer que percibir el salario mensual supone un acto de deslealtad hacia la empresa. A pesar de ello, tal y como se verá a continuación, algunos autores consideran estos derechos a la hora de calcular el absentismo laboral.

En este contexto, son muchas las aportaciones, realizadas desde diferentes disciplinas, que pretenden determinar cuáles son los límites que abarca la definición de absentismo². El término absentismo proviene del inglés *absenteeism* y éste, a su vez, del latín *absen*, *-estis*, cuyo significado literal es ausente. La Real Academia de la Lengua Española lo define como la abstención deliberada de acudir al trabajo o, en una segunda acepción, la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo. En esta primera aportación se vislumbra un elemento clave de la consideración de absentismo, que no es otro que la necesidad de que se produzca la acción deliberada por parte del empleado de ausentarse de su puesto de trabajo.

² Por ejemplo, desde una perspectiva psicosocial se define el absentismo como *el comportamiento de afrontamiento del trabajador que refleja una interacción entre las exigencias y el control del trabajo y la autoevaluación de las condiciones de trabajo y sus circunstancias personales* (SHIRON, 1998, pág. 34).

Con todo, en la literatura empresarial no todas las contribuciones han adoptado este enfoque. Por ejemplo, RIBAYA (1998) considera que debe considerarse absentismo *toda ausencia del trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados* (pág. 18) ³. Como se puede constatar, este autor trata el absentismo desde un punto de vista meramente empresarial, en sentido amplio, sin considerar la voluntariedad o involuntariedad del acto que, en nuestra opinión, merece un tratamiento claramente diferenciado. En una línea similar se pronuncian BOHLANDER, SHERMAN y SNELL (2003) quienes, citando al Departamento de Trabajo de EE.UU., definen el absentismo como *la falta de los empleados a trabajar cuando sus ocupaciones así lo requieren, sin importar que tal falta esté justificada* (pág. 131). La visión de estos autores es algo más restringida, ya que excluyen de los límites del absentismo las vacaciones programadas, los días festivos y las salidas acordadas con anticipación ⁴. Se trata de una concepción parecida a la que proporcionan CHADWICK-JONES *et al.* (1982): *no asistencia de los empleados al trabajo en los horarios establecidos, distinguiéndolo de otras formas de ausencias como las vacaciones y los permisos que han sido previstos*. Estas contribuciones, a pesar de restringir los límites del absentismo, continúan considerando como tal toda aquella ausencia que no ha sido planificada con anterioridad. Desde este punto de vista, las horas o días de ausencia por enfermedad o accidente laboral, por ejemplo, computarían para el cálculo del absentismo, pese a su evidente involuntariedad ⁵.

En consecuencia, creemos que las aportaciones previas no son suficientemente restrictivas, al dejar fuera del análisis el aspecto determinante del absentismo, es decir, la voluntariedad o involuntaria del acto. Las implicaciones de esta perspectiva son obvias: en el primer caso la conducta no tiene justificación posible, mientras que en el segundo el absentismo está completamente justificado. Es más, cualquier otra consideración iría en contra de lo fijado por el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, al declarar que no se computarán como faltas de asistencia las *ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos*.

Por consiguiente, en este trabajo se considerará que el absentismo implica una decisión consciente, voluntaria e intencionada de ausentarse del trabajo en los horarios establecidos, con independencia de la causa que lo origine. Esta definición está en sintonía con la distinción que realiza MARTÍNEZ QUINTANA (1992) entre ausencias del trabajo de carácter involuntario y absentismo labo-

³ Esta concepción, bastante difundida, se fundamenta en el antiguo Instituto Nacional de Previsión.

⁴ Otro autor que incide en esta perspectiva es MOLINERA (2001), al considerar que el absentismo supone *el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada*. De todos modos, la aportación de este autor hay que asumirla con precaución, ya que combina dos elementos muy diferentes entre sí, como son el absentismo, que implica la no asistencia física al puesto de trabajo, con el abstencionismo, o sea, las actitudes negativas que se derivan de la presencia en el puesto de trabajo y que implican la pérdida de tiempo laboral.

⁵ A modo de ejemplo, el Informe de Sostenibilidad de Tetra Pak España-2002 calcula el absentismo laboral como la ratio entre el número de horas perdidas sobre el total de horas trabajadas, contabilizando en el numerador las bajas por enfermedad, los accidentes laborales y los días de asuntos propios reconocidos por convenio.

ral, que implica una acción voluntaria del empleado ⁶. Desde esta perspectiva, el origen del absentismo radica en una falta de estímulo del trabajador, que no encuentra la motivación necesaria para acudir al trabajo, por lo que intenta escapar de un entorno laboral desmotivador o, incluso, puede suponer un acto de represalia hacia la empresa que no satisface sus expectativas. Este enfoque es el que adopta la psicología social, al calificar el absentismo como un acto individual –en el que se pueden elegir actividades alternas– y voluntario –que comporta la resistencia individual y grupal con respecto a un sistema empresarial inflexible–.

3. LAS CIFRAS DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

Las estadísticas sobre absentismo laboral en España aparecen dispersas y se muestran confusas, en sintonía con las disparidades encontradas en relación con el mismo concepto. Esta confusión procede de la dificultad para obtener información y datos fiables sobre la incidencia del absentismo en la empresa española. Así, los registros de absentismo se construyen sobre la base de dos fuentes de información diferentes. Por un lado, los propios datos suministrados por las empresas y, por otro, la información facilitada directamente por los trabajadores. Ambos sistemas presentan inconvenientes difíciles de solventar. La autoinformación que proporcionan directamente los empleados a través de encuestas implica el riesgo de infravaloración, ya que existe la tendencia natural a ocultar, o cuando menos moderar, determinados tipos de ausencias en el trabajo. Por contraste, podría parecer que los datos registrados por la propia empresa son, a *priori*, más objetivos. Sin embargo, este procedimiento de obtención de la información también presenta dificultades. Por un lado, son pocas las empresas que mantienen un registro sistemático sobre el absentismo laboral ⁷, mientras que, por otro, en el supuesto de que éste se lleve, sigue sin resolverse el problema de la categorización de los motivos que originaron determinadas ausencias.

Con estas premisas resulta fácil deducir que la interpretación de las estadísticas disponibles debe realizarse con suma precaución. Teniendo en consideración estas limitaciones, a continuación se exponen cuáles son las principales fuentes de información que se publican en España sobre este asunto.

a) Encuesta de coyuntura laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se trata de una investigación por muestreo de periodicidad trimestral. Su ámbito poblacional lo constituyen los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón, por tanto, excluye a colectivos tan numerosos como los trabajadores autónomos (casi tres millones de personas), los empleados del Régimen Especial Agrario (más de un millón) o, entre otros, las personas afiliadas al Régimen Especial de Empleadas del Hogar (casi doscientas mil).

⁶ Diferentes autores como RHODES y STEERS (1990) consideran que el absentismo de corta duración (uno o dos días) supone un buen indicador de ausencia evitable, ya que las ausencias mayores (más de tres días) están probablemente más relacionadas con la enfermedad o con faltas inevitables (citado en MELIÁN, 1998, pág. 8).

⁷ En empresas de tamaño pequeño y mediano, la base del tejido empresarial español, la recopilación de este tipo de información no suele ser habitual. Este hecho ha provocado que algunos autores identifiquen una correlación positiva entre absentismo y tamaño que, en realidad, estaría ocultando esta circunstancia.

La encuesta cuantifica la jornada laboral efectivamente realizada, a la vez que determina las horas no trabajadas y sus principales causas. Los motivos considerados son los siguientes: vacaciones anuales, fiestas laborales, puentes no recuperables, incapacidad temporal, maternidad, expediente de regulación de empleo, conflictividad laboral, permisos remunerados, actividades de representación sindical, formación y absentismo no justificado. Este último aspecto es, precisamente, el que se considera en el presente trabajo, o sea, el absentismo entendido como una acción deliberada, no justificada, de ausentarse del puesto de trabajo.

En el **cuadro 1** se puede observar que la jornada efectiva media por trabajador no ha sufrido grandes modificaciones en los últimos años, aunque se aprecia un ligero descenso de las horas totales de trabajo ⁸. De esta forma, si en 1995 el número medio de horas de trabajo por empleado se situó en 1.698,9, en 2004 esa cifra descendió hasta las 1.646,2. El sector de la construcción aparece como el de mayor dedicación (1.761 horas), mientras que en el sector servicios la dedicación media se reduce a 1.607,6 horas por empleado y año.

CUADRO 1. Jornada efectiva media por trabajador según sector de actividad.

Año	Total	Industria	Construcción	Servicios
1995	1.698,9	1.734,0	1.783,8	1.665,1
1996	1.680,8	1.728,3	1.759,7	1.647,9
1997	1.675,2	1.726,6	1.793,7	1.632,8
1998	1.671,7	1.730,7	1.794,4	1.626,7
1999	1.674,3	1.732,3	1.795,3	1.629,2
2000	1.675,2	1.733,3	1.781,6	1.632,6
2001	1.669,6	1.722,9	1.783,4	1.627,9
2002	1.664,9	1.716,8	1.777,2	1.624,9
2003	1.652,9	1.705,9	1.766,5	1.612,8
2004	1.646,2	1.695,7	1.761,0	1.607,6

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales (2003)*.

Las horas de trabajo efectivo que por término medio realizó cada trabajador durante el año 2004 son inferiores a las pactadas, como consecuencia de las horas que no se han trabajado durante el período debido a diferentes motivos. Tal y como se presenta en el **cuadro 2**, cada empleado dejó de trabajar durante el año pasado un total de 236 horas, lo que representa un 14,34 por 100 sobre las horas de trabajo efectivo. De éstas, 180,7 horas –el 76,6%– se deben a vacaciones y días festivos, mientras que sólo 55,3 horas –el 23,4%– están motivadas por otras causas ocasionales. La industria es el sector de

⁸ La jornada media efectiva se obtiene como media ponderada de las jornadas medias efectivas por trabajador a tiempo completo y a tiempo parcial, que se calculan independientemente. La estimación de la jornada efectiva se realiza en base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas.

actividad donde se dejan de trabajar más horas: 282,3, frente a 221,2 en la construcción y 224,9 horas por trabajador en el sector servicios. Sin embargo, la distribución de estas horas no trabajadas muestra que las vacaciones y días festivos son menos frecuentes entre los empleados del sector industrial (74,7% del total), mientras que son más comunes las causas ocasionales originadas por incapacidad temporal, conflictividad laboral, absentismo no justificado, etcétera (25,3% del total) ⁹.

CUADRO 2. Horas no trabajadas por empleado según causa.

		Causas	
Vacaciones y días festivos	Total	180,7	76,6%
	Vacaciones anuales	102,7	43,5%
	Fiestas laborales	73	30,9%
	Puentes no recuperables	5	2,1%
Causas ocasionales	Total	55,3	23,4%
	Incapacidad temporal y maternidad	45,9	19,4%
	Permisos remunerados	3,9	1,7%
	Expediente regulación de empleo	0,4	0,2%
	Conflictividad laboral	0,3	0,1%
	Representación sindical	1,5	0,6%
	Absentismo no justificado	1,3	0,6%
	Formación	1,5	0,6%
	Otros motivos	0,5	0,2%
Total		236,0	100,0%

FUENTE: *Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (2004).*

Descendiendo al nivel que interesa al objeto de este estudio, se observa que el absentismo no justificado ascendió durante 2004 a tan sólo 1,3 horas por empleado. Este dato representa una tasa del 0,6 por 100 sobre el total de horas no trabajadas, proporción que desciende al 0,08 por 100 sobre la jornada efectiva media. Aunque estas cifras posiblemente estén infravaloradas por los motivos que se han expuesto en párrafos anteriores ¹⁰, nos deben hacer reflexionar sobre la importancia relativa que el absentismo laboral –voluntario y no justificado, por tanto, censurable– tiene en la configuración del coste empresarial, mucho menor de lo que algunas opiniones alarmistas pretenden hacer creer.

b) Encuesta de población activa (EPA) del INE. La conocida EPA consiste en una encuesta continua de periodicidad trimestral que recoge información sobre todos los residentes de unas 65.000 viviendas, lo que supone una muestra de alrededor de 200.000 personas. Mediante entrevistas per-

⁹ Esta distribución en la construcción se sitúa en el 82,2 por 100 y 17,9 por 100 respectivamente, mientras que en el sector servicios es del 76,2 por 100 y 23,8 por 100.

¹⁰ Con toda probabilidad, gran parte de las estadísticas sobre absentismo no justificado estén rebajadas, al encubrirse como ausencias por enfermedad común o accidente laboral.

sonales y telefónicas, los encuestados proporcionan información sobre determinados aspectos de su situación laboral. Por tanto, esta metodología puede estar sometida al sesgo que implica la posibilidad de que el interesado oculte información sobre un aspecto tan controvertido como es no acudir –sobre todo de forma voluntaria– a su puesto de trabajo. Entre otras muchas cosas, la EPA registra los trabajadores que han trabajado menos horas de las establecidas según la causa que ha originado la reducción de dicha actividad. La utilidad de esta fuente de información, una vez definido qué es lo que se debería entender como absentismo laboral, resulta bastante limitada, ya que el absentismo no justificado no aparece entre los motivos que pueden aludir los encuestados.

En el **cuadro 3**, referido al cuarto trimestre de 2004, se aprecia que 811.200 personas reconocieron no haber trabajado la semana anterior a la fecha de realización de la encuesta, lo que representa una ratio del 4,43 por 100 sobre el total de ocupados en ese período (18.288.100 individuos). Las principales causas hacen referencia al disfrute de vacaciones, permisos o días de fiesta (45,59% del total) y a los motivos de enfermedad, accidente o incapacidad temporal (36,74%).

CUADRO 3. Ocupados que no han trabajado en la semana de referencia según los motivos de no trabajar.

Causas		
Conflicto laboral	0,6	0,07%
Regulación de empleo	1,0	0,12%
Paro parcial por razones técnicas o económicas	14,1	1,74%
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	298	36,74%
Permiso de maternidad o de paternidad	64,1	7,90%
Vacaciones, permiso o días de fiesta	369,8	45,59%
Otros motivos	63,5	7,83%
Total	811,1	100,00%

FUENTE: *Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2004).*

c) **Encuesta trimestral de costes laborales (ETCL) del INE.** Esta encuesta consiste en una investigación continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral. La ETCL recaba información sobre un total de 19.500 establecimientos mediante la administración de un cuestionario que es cumplimentado directamente por la empresa. La información obtenida hace referencia al tiempo de trabajo total y la desagregación de éste en diferentes dimensiones: horas pactadas, pagadas, efectivas, no trabajadas, etcétera. La clasificación de las horas no trabajadas considera diferentes motivos (vacaciones, fiestas, incapacidad temporal, maternidad...), incluso las horas perdidas en el lugar de trabajo ¹¹. Lamentablemente, dada la dificultad expuesta hasta el momento, no contabiliza el absentismo laboral no justificado.

¹¹ Como parte del proyecto de la Encuesta de Coste Laboral se publica cada cuatro años la Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo en España, cuyos últimos resultados corresponden al año 2000. El objetivo de esta investigación es conocer los diferentes componentes del tiempo de trabajo y sus resultados son muy similares a los que se ofrecen en este apartado.

En el **cuadro 4** se muestran los resultados mensuales obtenidos por término medio para el cuarto trimestre de 2004. Como se puede apreciar, las horas pactadas se sitúan en 157,9, ascendiendo a 168,2 en la construcción y a 166,4 en la industria; y descendiendo a 153,1 horas por trabajador en el sector servicios. Las horas no trabajadas según esta investigación son, por término medio, de 22,45, lo que representa el 14,22 por 100 del total de horas pactadas. Como ha quedado de manifiesto en las fuentes estadísticas previas, las horas no trabajadas tienen su origen principal en motivos justificados: fiestas (50,2%), incapacidad temporal (23,3%) o vacaciones (20%).

CUADRO 4. Tiempo de trabajo por trabajador y mes por período, sectores de actividad y desagregación del tiempo de trabajo.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	O	P	Q
Total	157,9	158,6	136,3	22,45	22,31	0,13	4,49	11,27	5,22	0,59	0,36	0,03	0,04	0,24	0,07	0,01	0,12	0,83
Industria	166,4	167,5	141,4	26,53	26,22	0,31	5,34	13,09	5,98	0,41	0,57	0,13	0,09	0,42	0,20	0,04	0,27	1,39
Construcción	168,2	168,6	145,8	22,97	22,88	0,08	4,18	13,40	4,88	0,14	0,13	0,00	0,01	0,06	0,08	0,00	0,08	0,43
Servicios	153,1	153,8	132,8	21,05	20,97	0,09	4,28	10,27	5,05	0,74	0,34	0,01	0,03	0,22	0,02	0,01	0,08	0,73

Legenda: A. Horas pactadas; B. Horas pagadas; C. Horas efectivas; D. Horas no trabajadas; E. Horas no trabajadas y pagadas; F. Horas no trabajadas y no pagadas; G. Horas no trabajadas por vacaciones; H. Horas no trabajadas por fiestas; I. Horas no trabajadas por incapacidad temporal; J. Horas no trabajadas por maternidad; K. Horas no trabajadas por permisos remunerados; L. Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas; M. Horas no trabajadas por compensación de horas extras; N. Otras horas no trabajadas y remuneradas; Ñ. Horas perdidas en el lugar de trabajo; O. Horas no trabajadas por conflictividad laboral; P. Horas no trabajadas por otras causas; Q. Horas extras por trabajador.

FUENTE: *Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2004).*

d) Otras fuentes de información. Existen otros organismos e instituciones que publican cifras y datos sobre la incidencia del absentismo laboral en España. Por ejemplo, el Informe Estadístico de 2003 del Instituto Nacional de la Seguridad Social sitúa el índice de absentismo en el 2,734 por 100. La heterogeneidad en el procedimiento de cálculo se pone de nuevo de manifiesto al estimar la ratio como el porcentaje que representan las jornadas perdidas por causas expresamente establecidas (enfermedad de 1 a 3 días, procesos de incapacidad temporal de hasta 20 días de duración, ausencias autorizadas, retrasos no recuperados, etc.) sobre el potencial útil de trabajo (jornadas laborales totales).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también realiza una estimación del absentismo determinado como el número de días no trabajados por cada 1.000 empleados. En la línea de confusión que se viene exhibiendo en este trabajo, el numerador de este indicador considera exclusivamente las horas no realizadas como consecuencia de huelgas o cierres patronales, lo que provo-

ca que el dato obtenido sea difícilmente comparable con las estadísticas que publican otros organismos. El dato obtenido por la OIT para España referido al año 2003 indica que se perdieron 47,4 horas por cada 1.000 empleados por los motivos expuestos.

En definitiva, la conclusión a la que se llega tras la consulta de las diferentes fuentes estadísticas es siempre la misma: no existe un criterio único, universalmente aceptado, sobre qué elementos deben considerarse para estimar de forma homogénea el absentismo laboral.

4. MEDIDAS DE AFRONTAMIENTO

En las páginas previas ha quedado manifiesto que existe una enorme confusión sobre los elementos a considerar a la hora de definir qué se entiende por absentismo laboral. Este desconcierto se traslada a las cifras y estadísticas oficiales –elaboradas por diferentes organismos y con distintas metodologías– que son publicadas periódicamente en nuestro país. Con toda probabilidad, el desorden reinante esté obstaculizando la aplicación de medidas efectivas que reduzcan la incidencia del problema, ya que éstas dependerán de lo que se considere como absentismo.

De esta forma, aquellos investigadores que contabilizan las vacaciones y días festivos como absentismo laboral difícilmente podrán proponer estrategias de afrontamiento realistas, ya que colisionarían frontalmente con el ámbito de los derechos de los trabajadores regulado por ley. Asimismo, los autores que consideran dentro del absentismo las bajas por incapacidad temporal enfatizan, sobre todo, en medidas de carácter preventivo –campañas de información, vacunaciones, aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales, etc.– y paliativo, para rebajar los períodos de ausencia del puesto de trabajo.

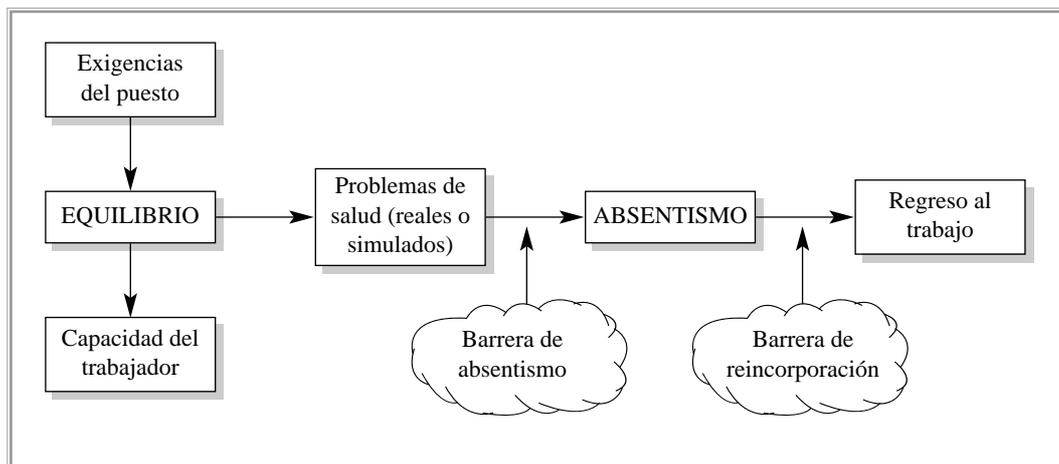
Desde la perspectiva desarrollada en este trabajo –o sea, la consideración del absentismo como un acto individual donde el sujeto elige entre actividades alternas de forma voluntaria– las estrategias deben adoptar una orientación claramente distinta. En este sentido, las medidas a aplicar deben ser coherentes con la visión de la psicología social, de tal modo que vayan dirigidas a mejorar el nivel de motivación y la satisfacción general del trabajador con relación a su puesto de trabajo y con el sistema empresarial en el que se encuentra inmerso ¹².

En cierto modo, coincidimos con las reflexiones del estudio elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1997). En éste se contempla el absentismo

¹² Este tipo de medidas pueden complementarse, por un lado, con la articulación de instrumentos de vigilancia y control y, por otro, con la implantación de mecanismos incentivadores como las primas de asistencia. A modo de ejemplo, el IX Convenio Interprovincial del Sindicato Ferroviario de Valencia establece para el año 2003 un objetivo de absentismo. Para facilitar su consecución, se fija una prima de asistencia por un importe máximo de 424 euros por trabajador y año. Dicha cantidad se va reduciendo por las ausencias del empleado que no entren en alguna de las siguientes categorías que, por consiguiente, no son consideradas como absentismo: a) bajas de maternidad/paternidad, b) permisos de adopción y acogimiento, c) lactancia, d) suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo en los supuesto en que legalmente proceda, e) licencias con sueldo, f) licencias sindicales y g) permisos individuales de formación.

en términos de falta de equilibrio entre la persona y su entorno inmediato, de tal manera que el origen del problema radicaría en la inconsistencia entre las exigencias y requisitos del puesto de trabajo y la capacidad del trabajador (véase **figura 1**). La disonancia entre estos dos elementos resulta moderada por el grado de motivación y por la presión que existe para acudir al trabajo que, al mismo tiempo, dependerá de las oportunidades y necesidad que tenga el trabajador de ausentarse del mismo. Estos factores se reflejan en la denominada barrera de absentismo, una delgada línea que, en ocasiones, decide cruzar o no el propio trabajador. El regreso al trabajo depende de lo que se ha venido en denominar barrera de reincorporación, es decir, un conjunto de factores relativos al individuo, a la empresa, al lugar de trabajo y a la sociedad, que incitan al sujeto a acortar o alargar el regreso al puesto de trabajo.

Figura 1. El proceso de absentismo.



FUENTE: *Elaboración propia a partir de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1997).*

Con este marco de referencia, el conjunto de intervenciones propuesto por el estudio al que se está haciendo referencia debería actuar sobre los siguientes ejes:

- a) Medidas de procedimiento, cuya finalidad sería elevar la barrera del absentismo mediante el uso de los adecuados instrumentos de vigilancia y control. En este sentido, diferentes autores han demostrado que la percepción individual sobre la probabilidad que existe de ser descubierto, así como las consecuencias que ello supondría, influye de forma determinante en la decisión de ausentarse del puesto de trabajo.
- b) Medidas preventivas orientadas al trabajo, o sea, destinadas a reducir la discrepancia entre las exigencias del puesto y la capacidad del empleado para afrontarlas con éxito. En este aspecto, las intervenciones de los responsables de personal deben dirigirse al adecuado diseño de las tareas y responsabilidades, la movilidad funcional, la formación a los empleados, etc.

- c) Medidas preventivas focalizadas en el individuo, de tal forma que faciliten que los empleados trabajen (y vivan) de manera más sana y saludable. En la búsqueda del equilibrio, el objetivo de estas medidas es mejorar la capacidad de adaptación del empleado. La flexibilidad horaria, el trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de trabajar en el propio domicilio, las facilidades para el cuidado de los hijos, el fomento de actividades deportivas y la impartición de cursos para dejar de fumar o para combatir el estrés, constituyen algunos ejemplos de esta línea de actuación.
- d) Medidas orientadas a reducir la barrera de reincorporación y acelerar la vuelta al trabajo de los empleados ausentes, incidiendo en los diferentes factores enunciados anteriormente –el individuo, la empresa, el trabajo o la sociedad– con actuaciones dirigidas a aumentar la resistencia psíquica del empleado, realizando cambios en el estilo de dirección, disminuyendo el nivel de rutina de la actividad, implicando al trabajador en la adopción de decisiones, suministrando información sobre los objetivos del puesto o, entre otros, modificando el clima condescendiente con cierto nivel de absentismo.

5. CONCLUSIÓN

En este trabajo se han puesto de manifiesto algunos de los principales problemas que conlleva el análisis y estudio del absentismo laboral. En primer lugar, dada la variedad de conceptos manejados, no existe un criterio universalmente aceptado sobre qué elementos se deben considerar a la hora de determinar la ratio de absentismo que soporta un determinado país, sector o empresa. Esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al comprobar que las diferentes fuentes estadísticas son escasas, se encuentran dispersas y utilizan procedimientos heterogéneos, lo que impide cualquier intento de análisis serio y riguroso. Por último, se han esbozado algunas de las líneas de actuación que podrían utilizar los responsables de recursos humanos para reducir el absentismo voluntario, ése que tiene su origen en la decisión personal del individuo.

El estudio realizado por HACCOUN y DESGENT (2001), sobre una muestra de 362 trabajadores canadienses, indagó en los motivos que inducirían a esas personas a faltar al trabajo, mostrando los siguientes resultados: necesidades personales (visita al médico, papeleo, etc.) (83% de respuestas afirmativas), acontecimientos familiares (51%), estar resfriado (36%), cuidado de niños (35%), enfermedad de los niños (29%), problemas de transporte (26%), para prolongar un fin de semana (20%), no tener ganas de trabajar (17%), enfermedad del cónyuge (15%), sentirse cansado (13%), cambiar la rutina (14%), realizar otro trabajo (13%), reunirse con amigos (9%), practicar deporte (7%), acudir a un evento deportivo (6%), todo el mundo falta al trabajo (5%), encargarse de la casa (5%), sobrecarga de trabajo (5%).

Como se puede constatar, muchos de estos motivos tienen su fundamento en una decisión libre, consciente y voluntaria del empleado. Tal y como indica GARCÍA (2002), el trabajador es libre de elegir el tipo de trabajo que desea, así como de decidir su nivel de compromiso para alcanzar o no sus máximos niveles de productividad física e intelectual. Es libre de decidir camuflarse en una

mediocridad adaptativa o de querer destacar y buscar la excelencia profesional. En la práctica, estos niveles máximos de compromiso profesional, que pueden llegar al entusiasmo e incluso a la pasión por lo que se hace, sólo se producen cuando se combina una especial predisposición individual con unas condiciones organizativas especialmente sensibles a las necesidades psicológicas de las personas. Por consiguiente, es responsabilidad de la empresa, cuando menos en parte, transformar el espacio laboral en un entorno donde se manifiesten las condiciones necesarias para lograr que el empleado no cruce esa tenue frontera que separa una *leve cefalea* de una *fuerte gripe* que lo postre en cama durante varios días.

BIBLIOGRAFÍA

- BOHLANDER, G.; SHERMAN, A. y SNELL, S. [2003]: *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Thomson.
- CHADWICK-JONES, J.K., NICHOLSON, N. y BROWN, C.A. [1982]: *Social Psychology of Absenteeism*. Praeger. New York.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO [1997]: *La prevención del absentismo en el lugar de trabajo*. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- GARCÍA, S. [2002]: «El absentismo psíquico». *Revista FMC*, núm. 9 (1) págs. 41-5.
- HACCOUN, R.R. y DESGENT, C. [2001]: «Perceived Rehasnos and Consequences of Work Absence: A Survey of French-speaking Employees in Québec». *International Journal of Psychology*, núm. 28 (1), págs. 97-117.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA [2004]: *Encuesta de Población Activa*. <http://www.ine.es> [Consulta: 15 de abril de 2005].
- [2004]: *Encuesta Trimestral de Costes Laborales*. <http://www.ine.es> [Consulta: 15 de abril de 2005].
- MARTÍNEZ QUINTANA, M.V. [1992]: *Mujer, trabajo y maternidad. (Problemas y alternativas de las madres que trabajan)*. Instituto de la Mujer.
- MELIÁN, S. [1998]: «El absentismo laboral: medición, causas y posibles actuaciones desde la empresa». *Capital Humano*, núm. 111, Suplemento Empleo, mayo, págs. 6 a 14.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES [2004]: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales-2003*. <http://www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2003/index.htm> [Consulta: 15 de abril de 2005].
- [2004]: *Informe estadístico-2003*. http://www.seg-social.es/inicio/Informe_estadístico_de_2003_INSS.pdf [Consulta: 13 de abril de 2005].
- MOLINERA, J.F. [2001]: *Absentismo laboral. Causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. Editorial Fundación Confemetal. Madrid.
- MORALES, A.C.; ARIZA, J.A. y MORALES, E. [1999]: *Gestión integrada de personas. Una perspectiva de organización*. Biblioteca de Gestión. Desclée de Brouwer. Bilbao.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [2004]: *Estadísticas laborales*. <http://laborsta.ilo.org/> [Consulta: 14 de abril de 2005].
- RHODES, S.R. y STEERS, R.M. [1990]: *Managing Employee Absenteeism*. Addison-Wesley.
- RIBAYA, F.J. [1998]: «La gestión del absentismo laboral: Concepto, características y medición». *Capital Humano*, núm. 111, Suplemento Empleo, mayo, págs. 16 a 34.
- SHIRON, A. [1998]: *Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. OIT.
- TETRA PAK [2003]: *Informe de Sostenibilidad*. <http://www.cartonbebidas.com/Sostenibilidad2003.pdf> [Consulta: 14 de abril de 2005].