



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/2017

Convocatoria: Julio

ABSENTISMO LABORAL:

CAMBIOS Y VARIACIONES EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Work absenteeism: Changes and variations in the last decade

Realizado por el alumno Jordan Chávez Coello

Tutorizado por la Profesora Vidina Díaz

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica

Área de conocimiento: Organización de empresa

RESUMEN

Nos encontramos en un tiempo de lenta recuperación económica, tras la crisis sufrida en estos últimos años y a la vez en una sociedad altamente competitiva donde el absentismo adquiere un papel clave. Y es que se trata de un problema con impacto directo en las empresas que afecta no solo a la productividad, sino también a otro gran aspecto estratégico como es el compromiso de los trabajadores. En este contexto, el trabajo persigue el objetivo de analizar la decisión de ausentarse de los trabajadores españoles en la última década. Tratando de averiguar si tanto las causas que motivan esta conducta, como los métodos de control utilizados para controlarla han evolucionado o no con el paso del tiempo. Los resultados obtenidos demuestran que este fenómeno no es más que la consecuencia de circunstancias inherentes a las condiciones de trabajo, la salud y las circunstancias personales de los trabajadores. Siendo la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores, la principal preocupación del Departamento de Recursos Humanos para conseguir entornos de trabajo saludables que propicien una mayor presencia de la plantilla en sus puestos de trabajo.

ABSTRACT

We are in a time of slow economic recovery, after the crisis suffered in recent years and at the same time in a highly competitive society where absenteeism plays a key role. And this is a problem with a direct impact on companies that affects not only productivity, but also another great strategic aspect such as commitment. In this context, the study pursues the objective of analyzing the decision to leave the Spanish workers in the last decade. Trying to find out if the causes that motivate this behavior, and the control methods used to control it have evolved or not over time. The results show that this phenomenon is only the consequence of circumstances inherent to the working conditions, health and personal circumstances of workers. Being the promotion of workers' health and safety, the main concern of the Department of Human Resources to achieve healthy working environments that lead to a greater presence of staff in their jobs.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Definición de absentismo laboral.....	2
3. Causas y efectos.....	3
3.1 Factores determinantes del absentismo.....	5
3.1.1 Estrés.....	7
3.1.2 Mobbing.....	8
3.1.3 Variables demográficas.....	8
3.1.4 Actitud frente al trabajo: motivación, satisfacción y personalidad del trabajador.....	9
3.2 Efectos del absentismo.....	11
4. Métodos de control.....	12
4.1 Control de las bajas de salud.....	17
4.2 Control legislativo de las conductas absentistas.....	18
4.3 Control del presentismo.....	20
5. Objetivos y metodología.....	21
6. Resultados.....	21
6.1 Evolución del absentismo laboral en España.....	21
7. Conclusiones.....	23
8. Bibliografía.....	26

1.- INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral se conoce como el tiempo de trabajo perdido por la ausencia de un empleado en su puesto de trabajo. Se trata, sin duda, de uno de los mayores retos a los que se enfrentan las compañías actualmente, pues pierden dinero al pagar horas a sus trabajadores, horas trabajadas no efectivas.

La actual situación de crisis económica ha supuesto tanto para los trabajadores, como para las empresas, sopesar necesidades cuyo resultado no es otro que perder tiempo, dinero y rentabilidad, si esta conducta absentista se lleva a cabo. Por ello, las compañías buscan estrategias que sepan mantener la motivación e implicación de sus trabajadores. Contando además con los instrumentos legislativos para controlar que se cumpla la jornada laboral efectiva, y, sobre todo, en lo que se refiere a las bajas médicas simuladas e injustificadas. Uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestro país como principal causa de absentismo.

Ante este escenario, el trabajo analiza el fenómeno del absentismo laboral a lo largo de estos últimos diez años, tras una revisión de los múltiples estudios científicos que abordan el tema, para comprobar si esta conducta y las cifras alcanzadas han evolucionado o no, con el paso del tiempo en nuestro país.

Para ello estudiaremos su perfil multicausal, conceptualizando el posicionamiento de los trabajadores en función de ciertos factores laborales y los mecanismos con los que cuentan las empresas para reducir las ausencias en sus centros de trabajo. Sin olvidar su estrecha relación con la motivación para determinar la actitud del individuo frente al puesto de trabajo, así como las variables sociológicas, esenciales para deducir este fenómeno.

2.- DEFINICIÓN DE ABSENTISMO LABORAL

Comúnmente se define el absentismo laboral como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo, dentro de la jornada legal de trabajo. Formalmente “se trata del porcentaje de horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos, ni horas perdidas debido al Expediente de Regulación Temporal de Empleo) respecto a la jornada pactada efectiva” (Adecco, 2015). Por su parte, autores como Molinera (2001) introducen una definición más amplia del concepto describiéndolo como “la falta de cumplimiento por parte del trabajador con sus obligaciones laborales cuando, de manera justificada o injustificada, y en cualquier caso de manera voluntaria, se produce la abstención de acudir al mismo estando este previsto”.

El concepto comenzó a utilizarse durante el siglo XIX en tiempos del desarrollo industrial. No obstante, se debe entender desde un enfoque sociológico porque a pesar de ser inherente a aspectos empresariales, como la cultura organizacional o el ambiente de trabajo, el absentismo está estrechamente relacionado con la actitud del individuo frente al puesto de trabajo. En el individuo influyen aspectos tan importantes como las expectativas y los valores sociales, lo que se traduce en una manifestación laboral y emocional que condiciona esa mayor o menor predisposición por concurrir en el centro de trabajo.

La ausencia física no es un requisito estricto para considerar el absentismo. Así surge otro tipo de absentismo en el cual, a pesar de que el trabajador se presenta físicamente a su puesto, éste muestra un descenso en su rendimiento, a medio o largo plazo. La justificación puede ser desmotivación, monotonía o escasa autorrealización en su puesto de trabajo; así como el desarrollo de tareas que no corresponden a la actividad laboral que se desempeña o bien por no emplear todas las capacidades en el desempeño de aquellas que si lo son (Boada & Grau, 2005; García & Pin, 2010).

Así pues, estamos ante una pluralidad de manifestaciones -laboral, emocional y presencial- respecto a considerar el absentismo como aquel período de tiempo en el que un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo, durante su jornada laboral, ya bien física o mentalmente. Un concepto amplio en cuanto a criterios y además endémico pues afecta a cualquier empresa que incluye, por ejemplo, las bajas por enfermedad, los retrasos, accidentes y hasta incluso las huelgas, pues todos registran de algún modo u otro tiempo de trabajo perdido.

3.- CAUSAS Y EFECTOS

El absentismo, y tal como asegura Carreras (Boada & Grau et al., 2013), “es la principal causa de la baja productividad en la empresa española”, ya no solo por la dificultad que supone precisar sus orígenes y en la práctica, emprender acciones para reducirlo; sino porque, además, genera numerosos y diversos problemas de índole organizativo.

Un fenómeno inevitable en cualquier empresa condicionado fundamentalmente por tres elementos: la existencia o no de causa justificativa, su duración y su voluntariedad. Sin embargo, hay que precisar que supondrá un problema para la organización cuando dicha causa exceda de la normalidad y su consecuencia, en este caso la ausencia, suponga dificultar el ritmo de trabajo y sus objetivos (Pedrajas & Sala, 2009).

En este sentido Ribaya (2008) considera el absentismo como un incumplimiento de contrato respecto a la jornada, “bien por retrasar su incorporación o por adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o varias”. No obstante, no todos los incumplimientos tienen el mismo tratamiento legal. Y es ahí donde entra en juego el primero de los elementos, la justificación a la hora de considerar el absentismo laboral.

La jurisprudencia y en concreto el Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado mediante Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, entiende por justificación de falta “la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador que le imposibilitan acudir al trabajo” (Pedrajas & Sala, 2009). Más concretamente la regulación (artículo 45 del ET) contempla como causas legales los siguientes supuestos:

- Accidente de trabajo
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- Ejercicio de la representación legal de los trabajadores.
- Enfermedad o accidente no laboral cuya duración no exceda de 20 días consecutivos.
- Situación derivada de violencia de género

- Vacaciones y permisos.

Concretamente el artículo 37.3 del ET enumera los permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador y que le permiten ausentarse de su puesto de trabajo, en caso de darse determinadas circunstancias. Que bien pueden responder a motivos personales como el permiso de “quince días naturales en caso de matrimonio, dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad; un día por traslado del domicilio habitual y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. O simplemente servir a circunstancias derivadas del cargo que desempeña o ante un deber inexcusable de carácter público y personal”.

De esta manera, si el motivo de la ausencia del trabajador responde a una de las causas previstas por la ley o amparadas en el convenio colectivo, ésta no computará como falta de asistencia. Dicha ausencia únicamente implicará la suspensión contractual durante el tiempo que dure esta situación, siempre y cuando el trabajador acredite, con anterioridad o a posterioridad si no fuera posible el preaviso, la causa justificativa de la misma.

Sin embargo, el caso contrario, no está contemplado explícitamente por la ley. Para aquellas situaciones en las que se produce una ausencia injustificada, el ET en su artículo 54.2 a) estima la extinción del contrato cuando el carácter de la falta de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo es reiterativo, valorado según un porcentaje mínimo de faltas injustificadas en un periodo determinado.

En este supuesto no solo se incluyen las faltas de asistencia injustificadas sino también las faltas de puntualidad sin justificación, tanto al inicio como al final de la jornada laboral y las faltas justificadas cuando éstas superen un determinado umbral en un periodo determinado; concretamente el 20% de las jornadas hábiles, en dos meses consecutivos, tal como prevé el artículo 52d) del ET. De esta manera la ley concede al empresario cierto poder disciplinario mediante la facultad para imponer sanciones a sus trabajadores cuando estos incumplan sus obligaciones contractuales. Sin embargo, serán los convenios colectivos aplicables quienes determinarán el número de faltas de asistencia o puntualidad a partir de las que calificar como causa de despido, en la

correspondiente tabla de faltas y sanciones disciplinarias (Pedrajas & Sala, 2009; Boada & Grau et al., 2013).

La voluntariedad de la falta es otro aspecto a considerar respecto al absentismo. Según el estudio “European Employee Benefits Benchmark” (Aon Consulting, 2010), los trabajadores españoles son los que más alegan haberse ausentado de su puesto de trabajo por motivos personales fundamentando una enfermedad indebidamente justificada entre más de 7.500 trabajadores pertenecientes a diez países europeos.

De manera general, el absentista voluntario es aquel trabajador que está en situación de baja de manera frecuente. Estas bajas, de corta duración, disfrazan de enfermedad el verdadero motivo de la ausencia. En estos casos, el patrón común consiste en provocar o fingir una enfermedad con la que, siendo legitimada por profesionales médicos, el trabajador obtiene justificación en base a una incapacidad temporal (Samaniego, 1998).

De hecho, la lista de excusas podría ser muy extensa, más aún cuando el principal desencadenante es la desmotivación que experimenta el trabajador por las funciones que realiza, el ambiente de trabajo en el que se mueve, entre otros. Y es que resulta difícil precisar el perfil de este absentista que además varía en función de la actividad económica, la política de selección y el sector en el que se desarrolla; pero, en cualquier caso, implica la elección por su parte de otra alternativa cuya fuerza de empuje es mayor que la que le motiva a ir a trabajar (Molinera, 2001).

3.1 Factores determinantes del absentismo

El punto de partida para identificar los factores determinantes del absentismo es preguntarse qué lleva al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo.

La salud se ha posicionado desde siempre como la gran protagonista del mayor número de ausencias registradas. Siendo habitual que el absentismo ocasionado por motivos de salud, sea la incapacidad temporal de los trabajadores. Sin embargo, valorar cuando se trata de una verdadera enfermedad y cuando una simulación del trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo, supone todo un reto, más aún cuando se trata de descubrir cuáles son los determinantes de esa intención de ausentarse.

Atendiendo a la clasificación de Carreras (Boada & Grau et al., 2013), existen tres categorías que explicarían cuáles son los motivos que, con o sin justificación, siendo o

no previsible, influyen en dicha decisión. Una apreciación muy similar a los múltiples estudios de Rhodes y Steers (1990) tras considerar esta conducta como una “decisión espontánea, fácil de tomar y en muchos casos, previa a la rotación cuando no es posible otra respuesta”. Y es que al igual que las conductas absentistas, la rotación aparece en consecuencia de numerosos elementos organizativos incitando al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo. Aunque en esta ocasión, de manera voluntaria y permanente, poniendo fin a la relación laboral.

En esta primera categoría, Carreras (Boada & Grau et al., 2013) incluye todas las variables derivadas de aspectos personales y las define como “factores *pull*” puesto que generan en el trabajador cierta atracción por el contexto externo a la organización. Se trata de todas aquellas circunstancias, en su mayoría imprevisibles, como el estado de salud o las obligaciones y demandas familiares que entran en conflicto con las demandas laborales, el interés o la motivación.

En segundo lugar, las relacionadas con el trabajo y sus condiciones, consideradas por el autor como “factores *push*” ya que son capaces de empujar al trabajador fuera de la organización ante la realidad laboral. Aquí entran en juego los riesgos laborales, un clima laboral deteriorado o condiciones inadecuadas de trabajo que llegan a generar estrés y tensión en los trabajadores. Y es que contar con un buen ambiente de trabajo es un elemento determinante para generar menores niveles de absentismo (Adecco, 2015). Aunque también lo son las características individuales de cada puesto; de hecho, aquellos monótonos y con poca variabilidad son los que inducen con mayor facilidad sobre este hábito absentista (Boada & Grau et al., 2013).

Por último, aquellas derivadas de la gestión de la empresa relacionadas con la cultura organizativa y su diseño, la tecnología de trabajo, las políticas de recursos humanos y las de prevención de riesgos laborales; es decir, las medidas que gestionan el propio absentismo. Carreras (Boada & Grau et al., 2013) las concibe como factores cuyo comportamiento consiste en modular la relación entre los factores anteriormente mencionados y las posibles ausencias que puedan generarse en la empresa.

De esta manera podemos conceptualizar el absentismo atendiendo al trabajador y a su entorno inmediato de trabajo. Sin embargo, es necesario considerar que, primero existen distintos enfoques que no solo se limitan a la empresa y su ámbito de actuación, con los que podemos visualizar este problema desde el punto de vista del trabajador.

Incluyendo aspectos tan importantes como la edad, las motivaciones y la personalidad, por ejemplo. Y segundo, que ese entorno es capaz de generar, bajo determinadas circunstancias, otro tipo de causas absentistas. Concretamente nos referimos a las causas psicológicas que entraña el propio puesto de trabajo y la organización en la que se desenvuelve el trabajador.

Por tanto, una mala planificación, la escasez de personal y de comunicación o un horario prolongado puede suponer para el empleado una situación de “queme profesional” que puede derivar en actitudes discriminatorias por parte de otros trabajadores. En esta situación, la única salida con la que cuenta el trabajador es optar por desconectar o alejarse de su trabajo (Molinera, 2001; Boada & Grau et al., 2013).

3.1.1 Estrés

El estrés genera trastornos físicos y/o emocionales de quienes lo sufren como úlceras y molestias dorsales, ansiedad, depresión o trastornos del sueño, entre otros. Por estrés se entiende “el conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión” (Molinera, 2001). Esta tensión puede manifestarse a través de un comportamiento exagerado y acarrear problemas de salud, si este estado persiste.

Sin embargo, el estrés laboral (Molinera, 2001) hace referencia a la discrepancia que se produce entre las demandas laborales de los directivos y/o clientes y los recursos personales de los trabajadores para hacerlos frente. Un proceso que, en consecuencia, de múltiples factores inherentes al puesto de trabajo y a las funciones de la organización, produce una sensación de agotamiento permanente que desemboca habitualmente en una ausencia laboral.

De esta manera cualquier trabajo es susceptible de generar una respuesta estresante e incluso cualquier persona padecerlo en función de su personalidad. Es por ello que, tal como afirma Molinera (2001), el absentismo se convierte en la estrategia más útil para que los trabajadores descansen y reduzcan sus niveles de estrés; siendo en muchos casos la respuesta a un sentimiento de hostilidad para con la empresa en base a unas malas condiciones de trabajo.

Por consiguiente, parece lógico que el estrés se haya posicionado como una de las principales causas del absentismo si además tenemos en cuenta que es constante el sentimiento de inseguridad e incertidumbre en los trabajadores, a raíz del acelerado

cambio al que hoy en día se ven expuestas las empresas para reafirmar su posición y adaptarse a un mercado cada vez más global y dinámico.

3.1.2 Mobbing

El fenómeno mobbing es definido por Molinera (2001) como el “hostigamiento o incluso agresión que sufre un trabajador por parte de sus superiores o por sus propios compañeros, en el centro de trabajo”. Cualquier empleado, con independencia de su nivel jerárquico, puede verse afectado, aunque no todas las empresas registran este problema a consecuencia del ambiente de trabajo.

Violencia psicológica, discriminación e incluso humillación son algunas de las situaciones que puede experimentar la víctima, quien acabará desarrollando extrema incomodidad con respecto a encontrarse en el puesto de trabajo; llegando en la mayoría de los casos a pautar excusas y fingimientos para conseguir esquivar sus responsabilidades laborales. Así pues, no es de extrañar que se posicione como una posible causa de absentismo laboral, aunque no tan común como el estrés, cuando la ausencia supone la mejor vía de escape.

3.1.3 Variables demográficas

No obstante, más allá de considerar que cada puesto o cada centro de trabajo influye de distinta manera en el trabajador, existe la posibilidad de construir patrones de absentismo en función de variables como la edad, el sexo, el estado civil, la ubicación geográfica entre otros. Según la teoría sociológica de Molinera (2001) existen otras circunstancias o situaciones que, denominadas generales, son aplicables a todas las empresas.

Dentro de los predictores demográficos, el género se ha posicionado como el indicador de absentismo laboral más abordado. Las mujeres suelen protagonizar mayores niveles de absentismo que los hombres porque son quienes asumen mayor carga de responsabilidades fuera del entorno laboral. A mayor edad, las mujeres otorgan mayor importancia a la conciliación de la vida laboral y familiar (Ferro, García & Lareo, 2014).

Con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, el estado civil indica perder tiempo y calidad en el trabajo al darse situaciones como recibir demasiadas llamadas telefónicas personales, mientras se está trabajando, o salir antes del trabajo

para recoger a los hijos al colegio. Otro ejemplo son los problemas de transporte, sobre todo para aquellos empleados que van en transporte público y/o que tengan que realizar un largo desplazamiento hasta el centro de trabajo, de los que se espera que tengan mayores niveles de absentismo que aquellos con vehículo particular y tengan problemas de circulación tales como el tráfico, una posible avería entre otros (Boada & Grau et al., 2013).

3.1.4 Actitud frente al trabajo: motivación, satisfacción y personalidad del trabajador.

Es importante destacar de entre los determinantes del absentismo laboral la motivación que experimenta el trabajador. Ya bien sea por las oportunidades que nos ofrece el trabajo, entre ellas conseguir satisfacer nuestras necesidades más básicas o porque nos gusta el servicio que ofrecemos trabajando. Y es que según Rhodes y Steers (1990) existen dos dimensiones directamente relacionadas con el comportamiento absentista, que mucho tienen que ver con las variables citadas anteriormente. Estos autores hacen referencia a la motivación de asistir al trabajo y la percepción sobre la capacidad de asistir al mismo.

Con respecto a la motivación de asistir al puesto o centro de trabajo, los autores afirman que se encuentra estrechamente influenciada por al menos tres tipos de variables. Por un lado, por la cultura de empresa y las políticas organizacionales, que se encargan de prever el diseño de trabajo, reclutamiento y selección, así como el control del absentismo. Y, por otro lado, por las actitudes, valores y metas del trabajador en la que entran en juego no solo la actitud frente al trabajo, sino también las expectativas para con el mismo.

En este sentido Torregrosa, Sousa, Viladrich, y Cruz, (2008) afirman, “todo lo que propicie una actitud positiva (integración, motivación, satisfacción) redundará en menor absentismo y todo lo que favorezca a una actitud negativa (falta de promoción, desmotivación, condiciones de trabajo, etc.) supondrá mayor absentismo”. Y es que cada una de estas actitudes no son más que el resultado de unas buenas o malas condiciones de trabajo. Porque solo cuando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, es adecuado, el trabajador experimenta cierto apego emocional no solo hacia el propio oficio, sino también a la organización a la que pertenece (Molinera, 2001).

Ahora bien, cuando hablamos de actitud frente al trabajo hay que destacar la satisfacción que experimentamos mientras desarrollamos nuestro oficio, debido a la gran capacidad que tiene para condicionar el ánimo con el que lo llevamos a cabo. Larson, Keuter, Byrne, y Voell (2000) definen la satisfacción laboral como “la tendencia actitudinal positiva que tiene un individuo hacia su trabajo” y que se encuentra estrechamente relacionada con la motivación, así como con el rendimiento y compromiso para con la empresa. Sin embargo, es preciso tener en cuenta también el papel que juegan nuestras necesidades personales en todo este asunto al servir de impulso a nuestra conducta. Así cuanto más difíciles de satisfacer sean las necesidades del trabajador, más se esforzará en el trabajo para satisfacerlas aun cuando las condiciones no sean las apropiadas.

Actualmente, un trabajador con alto grado de motivación produce apenas faltas al trabajo. Mientras que uno desmotivado aprovecha cualquier alteración leve de salud para justificar su ausencia, prolongar su periodo de recuperación para evitar ir a trabajar o incluso generar presentismo. Por ello es importante que las empresas cuiden las condiciones en las que se trabaja y sepan incorporar estímulos que incentiven a sus trabajadores, porque en dicho ambiente influyen elementos tan importantes como la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo entre otros, que pueden reforzar o desincentivar esa capacidad de asistir al trabajo.

En cuanto a la segunda dimensión prevista por Rhodes y Steers (1990), la percepción sobre la capacidad de asistir del empleado, afirman que en ella intervienen ciertas barreras de asistencia que en su mayoría están relacionadas con las circunstancias personales de los trabajadores como las responsabilidades familiares, los problemas de transporte o los accidentes y enfermedades imprevisibles.

Por último, también hay que tener muy en cuenta la personalidad del trabajador a la hora de comprender el absentismo. Y es que según George (1981) la personalidad posee dos dimensiones contrapuestas, un afecto positivo y otro negativo. Así pues, “una persona con alto aspecto positivo tiende a experimentar sentimientos de satisfacción, deseo de afiliación, energía...etc.; y una con afecto negativo, experimenta emociones como la inseguridad, aburrimiento y desinterés”. Por tanto, aquel trabajador con afecto positivo resultará menos absentista ya que se considera un factor protector no solo de enfermedades, sino generador del buen rendimiento.

3.2 Efectos del absentismo

Independientemente del tratamiento justificado o injustificado de la falta, de si se trata de una impuntualidad, una enfermedad no laboral o de una falta de compromiso con la organización, los efectos que soporta la empresa son los mismos. Y es que cualquier ausencia, sea cual sea su duración, implica horas pactadas no trabajadas por el trabajador y un coste ya bien de personal, asistencia o producción que repercute negativamente en la competitividad de la empresa.

Molinera (2001) señala que a la hora de evaluar el impacto económico que genera el absentismo laboral, se ha de incluir no solo el pago directo de las prestaciones de las que se hace cargo la empresa, sino también otros costes asociados al factor trabajo que no se reducen por el simple hecho de que el trabajador no acuda a su puesto de trabajo. De hecho, hay que tener en especial consideración los costes indirectos de sustitución que resultan del tiempo de búsqueda, formación y adaptación del nuevo trabajador que se incorpora a la empresa para realizar el trabajo del que se ausenta. Así como también los derivados de fallos en la calidad del producto y los costes de administración derivados de la gestión de las ausencias al trabajo.

Es necesario recalcar que, en términos de coste, España es uno de los países europeos con mayor nivel de absentismo laboral. Y esto se explica por nuestro elevado índice actual de siniestralidad y por la escasa importancia que nuestro país concedió al problema, en sus orígenes, por las leves consecuencias registradas en comparación con Europa (Molinera, 2001; Boada & Grau et al., 2013).

En cifras, y según el IV informe Adecco sobre absentismo (Adecco, 2015), “el absentismo en España supuso un coste directo de 4.768 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 4.503 millones de euros a las empresas por el abono de prestaciones económicas en los primeros días de baja”. Así no es de extrañar que España se sitúe como uno de los países referenciados donde la cobertura por enfermedad se obtiene con más facilidad.

También hay que tener en cuenta los costes de personal generados cuando un trabajador decide ausentarse ya que son sus propios compañeros quienes, a causa de esta conducta, soportan un incremento de la carga de trabajo al requerirse esfuerzo extra o bien porque han de enseñar a quien lo sustituye. Lo que se traduce en realizar horas

extraordinarias y cambios en los turnos de trabajo al contar con ese nuevo compañero. Por tanto, supone dificultar el normal ritmo de trabajo consiguiendo con ello el deterioro no solo de la calidad de los servicios finales sino del clima organizacional a raíz de esa sobrecarga de trabajo (Molinera, 2001).

Así pues, una vez se produce el absentismo laboral, la empresa debe enfrentarse a gestionar la crisis producida en su atmósfera de trabajo. Concretamente el Departamento de Gestión de Recursos Humanos es el que debe dedicarle no solo tiempo sino también capital, para evitar que el fenómeno destruya los recursos con los que cuenta la empresa.

Y es que para la empresa no es más que una variable negativa que afecta a todos los niveles de la organización. Comenzando desde el propio trabajador absentista, que pierde no solo capacitación, sino también compromiso con la misión y valores de la empresa y finalizando con el empresario, a quien esta situación le supone un perjuicio económico. Algunos ejemplos de este perjuicio pueden ser la desincentivación de posibles accionistas, el empobrecimiento de la cultura de empresa o el entorpecimiento de la gestión del talento provocando la falta de atracción de los mejores (Samaniego, 1998).

De esta manera, las consecuencias directas de esta conducta no solo son económicas, pues como se puede ver, repercuten sobre aspectos tan importantes como el ambiente de trabajo, la imagen de la empresa o la fidelización de los trabajadores con la organización.

Hay que mencionar, además, que esta conducta también perjudica al ámbito público en el que se encuentran las Mutuas, el Sistema Público de Salud y la Seguridad Social. Pues año tras año mayor es el gasto de la Administración de la Seguridad Social para hacer frente a las prestaciones, cuando los trabajadores se encuentran en situación de baja, dadas las altas cifras registradas. Además, genera insuficiencias en los servicios que presta, como por ejemplo las colas en la espera por el médico (García & Pin, 2010; Boada & Grau et al., 2013).

4.- MÉTODOS DE CONTROL

Durante las últimas décadas ha sido constante la búsqueda de estrategias para reducir el nivel de absentismo, dentro de las políticas de empresa, por la implicación

económica y organizativa que supone. De hecho, si se toman en cuenta la multitud de factores que pueden incidir en el absentismo (enfermedades, situaciones personales, compromiso...etc.), hace que sea bastante difícil encontrar los mecanismos eficaces para amortiguar sus efectos negativos.

Por consiguiente, Molinera (2001) apunta que el primer paso que debe tomar cualquier empresa para conocer el absentismo y controlarlo, es hacerlo a través de sus ausencias; y es que ninguna evaluación relacionada con la gestión de este fenómeno resultará eficiente sin saber antes quién falta a trabajar y por cuanto tiempo.

En este sentido, muchas empresas han optado desde siempre por un sistema de control de tiempo, más conocido por “sistema de fichaje” que, adaptándose a la organización de la empresa, almacena información relativa al cumplimiento de la jornada laboral. De esta manera permite identificar las ausencias producidas en el centro de trabajo. Otro método a tal efecto últimamente muy utilizado, sobre todo en las grandes empresas, es el de crear “centros de absentismo” donde los empleados deben comunicar telefónicamente cualquier información referida a ausencias al trabajo y por medio de correo o fax enviar la baja médica. “La información recogida en estas centrales es introducida en un sistema informático y con esto se obtiene una idea bastante precisa del absentismo generado en cada empresa” (Molinera, 2001).

Ahora bien, una vez las ausencias son registradas, es necesario conocer aquello que importa o preocupa a las personas que integran la empresa. Más allá del nivel de absentismo que registra la organización o de los costes que supone para la misma este fenómeno, la empresa debe centrarse en averiguar cuáles son los incentivos que mueven a los trabajadores a protagonizar el abandono de sus puestos de trabajo. Como sugiere Hyman (1981) “indagar respecto a lo que significa ausentarse en función de nuestras necesidades y expectativas”.

Una medida esencial para aprender a identificar las señales de desmotivación de los trabajadores es la de utilizar periódicamente cuestionarios de confidencialidad, con preguntas encaminadas a conocer la mayor o menor importancia que los trabajadores conceden a ciertos elementos de su ámbito laboral (perspectivas laborales, seguridad en el empleo, jornada de trabajo...). Algunas empresas solicitan además que, en la misma encuesta, la plantilla manifieste cuál es su grado de satisfacción con respecto a cada uno de los elementos anteriores a fin de matizar los resultados (Molinera, 2001).

Como se ha visto con anterioridad, una parte del absentismo está directamente relacionada con el nivel de integración y motivación del trabajador con la empresa. Por ello, el siguiente paso a dar, es el de establecer unos principios de actuación que involucren a toda la organización y que sepan responder a las necesidades reales de los trabajadores. Debiendo además definir los periodos en los que no solo se observará la evolución de las estrategias, sino también reuniones que permitan analizar y valorar la información.

Hoy en día son muchas las empresas que apuestan por implantar planes de motivación a fin de que crear estímulos atractivos que incentiven la conducta hacia el trabajo de sus empleados, como sugieren los sistemas de recompensas y las fórmulas retributivas.

Reconocer y recompensar públicamente el desempeño de los empleados significa otorgar valor tanto al trabajador, como al desempeño que este realiza. Por eso, el artículo 26.3 del ET, recoge la posibilidad de incentivar la conducta de la plantilla mediante los complementos salariales o pluses. “Aquellas cantidades que se retribuyen al trabajador en adición al salario base, en consecuencia, de haber alcanzado los objetivos previstos”. Premiar un mayor esfuerzo, dedicación, responsabilidad o capacitación del trabajador son algunos ejemplos dirigidos a evitar las ausencias de los trabajadores en sus puestos de trabajo (Samaniego, 1998; Boada & Grau et al., 2013).

Algunos autores como Markussen, Røed, Røgeberg y Gaure, (2011) han demostrado que las tasas de ausencia tienden a reducirse a medida que aumenta el salario, en relación con el número de horas trabajadas. De modo que cada vez son más las empresas que incluyen primas de asistencia y puntualidad, dentro de estos complementos, en los convenios colectivos, para incentivar la asistencia al trabajo de acuerdo a la jornada laboral pactada. Esto es, realizar el trabajo debido dentro de las pautas horarias fijadas por la empresa, garantizando la asistencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Sin embargo, la clave para asegurar el compromiso de los trabajadores no solo se encuentra en la compensación económica, sino también en otros factores relacionados con el bienestar de trabajo. Según el Barómetro de Absentismo en España (Ayming, 2016), las condiciones y el clima de trabajo alcanzaron el 20% de entre las causas de absentismo analizadas en 205 empresas españolas. Por eso, una forma básica de

intervenir sobre este fenómeno consiste en plantear estrategias de prevención encaminadas a crear entornos de trabajo saludables.

Autores como Samaniego (1998), y García & Pin (2010), plantean tres estrategias de prevención relacionadas con el compromiso, la formación y el clima de trabajo para crear una cultura orientada a la asistencia al trabajo.

1. Compromiso

Además de las formulas retributivas mencionadas con anterioridad que premian e incentivan la productividad, existen otros incentivos que, sin ser cuantías dinerarias, refuerzan la implicación de los empleados:

- Fomentar los pagos en especie o posibilidades de formación y promoción dentro de la estructura jerárquica de la empresa.
- Fomentar los contratos indefinidos para desarrollar vínculos emocionales con el trabajo.
- Diseñar puestos de trabajo en los que prime la variedad de tareas, el trabajo en equipo y la decisión de los trabajadores con el fin de hacerlos más interesantes.

2. Formación

Es importante contar con una adecuada política de recursos humanos y una dirección de personas competente, en todos los niveles de la empresa, que sepan gestionarla para combatir este fenómeno. Por ello es fundamental:

- Sensibilizar la plantilla respecto al impacto negativo del absentismo.
- Reforzar la formación e implicación de los mandos intermedios, especialmente en ergonomía y prevención de riesgos psicosociales, para combatir la cultura absentista en sus equipos de trabajo.
- Establecer criterios altamente valorables por el equipo directivo, en los procesos de reclutamiento y selección como, por ejemplo, valorar la predisposición individual de las personas que quieran incorporarse a la empresa.

3. Clima de trabajo

Contando previamente con la formación pertinente, se ha de generar un buen ambiente de trabajo, incidiendo en el ambiente físico y psicosocial de la empresa. Las medidas que hay que llevar a cabo para conseguirlo son:

- Desarrollar políticas de prevención de riesgos laborales, cuyas acciones se destinen a la vigilancia y promoción de la salud para evitar/reducir las bajas de salud.
- Crear entornos de diálogo y de conocimiento, como las dinámicas de grupo, para conocer las circunstancias particulares de los trabajadores.
- Favorecer la puesta en marcha de planes de flexibilidad y conciliación laboral, así como la racionalización de horarios, ajustándolos a las necesidades particulares de cada trabajador para hacerlas frente.

En relación a las políticas de conciliación familiar-profesional, promovidas por la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Personas trabajadoras, las empresas adoptan distintas medidas de conciliación en función del contexto empresarial en el que se desenvuelven, pues no todas cuentan con los mismos recursos para implantarlas. El artículo 34 del ET, plantea la posibilidad de concentrar horas de trabajo por día, liberando otros, para que el trabajador pueda organizar sus tiempos de trabajo y de esta manera compatibilizarlos con la vida personal y familiar; siempre y cuando se recupere ese tiempo con posterioridad. Por ello muchas empresas conceden a sus trabajadores bonificaciones de tiempo una vez cumplan con el total de su jornada, premiándoles a fin de mes con mayor tiempo libre.

Otra vía es recurrir a la tecnología para implantar medidas como el teletrabajo o las videoconferencias que permiten realizar el trabajo desde el propio domicilio. O también conceder ayudas y/o facilidades en el propio centro de trabajo, como las guarderías o centros de día para aquellos trabajadores que tengan hijos o personas a su cargo. Por lo que no solo se equilibraría la carga de trabajo, más aún de las mujeres que son quienes protagonizan mayores niveles de absentismo respecto a las necesidades de conciliación. Sino que también se reducirían los costes y los niveles de estrés derivados de esas preocupaciones familiares que sobrecargan las jornadas de trabajo (García, 2013).

Ahora bien, es preciso diferenciar dos momentos a la hora de actuar sobre la decisión de ausentarse. Hasta ahora, se han nombrado las estrategias preventivas que la empresa ha de trabajar en el momento previo al fenómeno, como las políticas de desarrollo del compromiso o los planes de flexibilidad. Sin embargo, existe un momento posterior en el que se dan una serie de medidas punitivas y de control, una vez la decisión ya está tomada.

Muchas empresas aplican métodos de control teniendo muy en cuenta el mercado en el que operan. Ya que, conocer el absentismo en función del sector o zona geográfica, manifiesta circunstancias específicas que aligeran no solo el proceso de control, sino también el de detección de las ausencias al trabajo (Samaniego, 1998). Otras se decantan por implementar protocolos de actuación que ayuden a gestionar y controlar de manera eficiente cuando se produzcan situaciones de absentismo en la empresa. Siendo primordial que estos protocolos sean comunicados y conocidos por toda la organización.

4.1 Control de las bajas de salud

Cuando un trabajador se ausenta al trabajo por incapacidad laboral, se entiende que ha sufrido un accidente o enfermedad que, precisando de asistencia sanitaria, le impide desarrollar temporalmente sus responsabilidades profesionales.

Sin embargo, cada vez es más habitual el uso fraudulento de los partes médicos de baja que expiden los Servicios Públicos de Salud en caso de contingencia común, y los médicos de las mutuas que colaboran con la Seguridad Social por contingencias profesionales, que certifican dicha incapacidad como causa legal absentista. Por lo que es necesario que las empresas realicen un control exhaustivo de la situación, controlando la realidad de las bajas laborales.

El artículo 20 del ET, en especial los puntos 3 y 4, conceden al empresario la potestad para comprobar la realidad del estado de enfermedad o accidente del trabajador, que ha sido utilizado por éste, para poder justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

Ahora bien, si el trabajador se negara a que se compruebe la realidad o fraude de la baja laboral, el empresario está capacitado para suspender los derechos económicos que estuviera soportando, a consecuencia de dicha baja. En caso contrario, si tras

someterse a tales reconocimientos, el equipo médico constatará el fraude cometido por el trabajador, se procedería a dar el alta inmediata, sin mediar consecuencia suspensiva alguna.

Sin embargo, cuando el empresario no estuviera conforme con el informe médico, porque sospechara de la falsedad que recoge la baja laboral, cuenta con otra vía no tan ágil en la que podrá solicitar a la Inspección Médica de la Seguridad Social que proceda a comprobar los hechos, el diagnóstico y duración de la misma.

Para llevar a cabo la acción de control el empresario tiene a su disposición distintos métodos como los inspectores médicos privados y los comentarios públicos en las redes sociales, los cuales se admiten ante los Tribunales de lo Social.

De esta manera, la normativa española ofrece la posibilidad de vigilar y controlar cuando estamos ante un verdadero caso de absentismo justificado por incapacidad temporal o no, verificando no solo la veracidad de la patología que impide al trabajador asistir al trabajo; sino la conducta que presta para una pronta recuperación. Siendo motivo de sanción de despido disciplinario por transgredir la buena fe contractual, cuando dicha conducta no sea acorde a la enfermedad o lesión reconocida (artículo 54.2 ET). Como resultado, estas medidas ayudan a reducir no solo los niveles de absentismo registrados por incapacidad temporal en los centros de trabajo, sino también a reducir el coste de las prestaciones derivadas por estas situaciones (Torollo, 2005; Pedrajas & Sala, 2009).

4.2 Control legislativo de las conductas absentistas

La legislación española, concretamente el Estatuto de los Trabajadores, se encuentra entre los instrumentos tradicionales que ha intentado luchar contra el absentismo, aunque de manera muy limitada en España en los últimos años, a través de las reformas laborales. Concretamente, la Ley 35/2010 y la Ley 3/2012 ambas, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo que, en lo que se refiere al absentismo, implicaron modificaciones y novedades dirigidas a facilitar la extinción del contrato de trabajo según las faltas que recoge el artículo 52 d) del ET.

La reforma del año 2010 amplió en uno los supuestos de faltas de asistencias al trabajo, incorporando el riesgo durante la lactancia y la paternidad como causa legal y suspensiva del contrato de trabajo. Por su parte, la reforma del año 2012 supuso una

nueva redacción del artículo haciendo operar como causa extintiva el absentismo individual del trabajador, eliminando así el requisito extintivo referido al índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo cuando supere un determinado porcentaje de faltas de asistencia. En concreto que las faltas de asistencia alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos. La ley añadió que, además, las faltas de asistencia de ese trabajador en los doce meses anteriores al despido, debían alcanzar el 5% de las jornadas hábiles (Boada & Grau et al., 2013).

De esta manera, el mecanismo más importante que la legalidad española concede al empresario para dominar este fenómeno, es la posibilidad de controlar esta situación mediante el ejercicio del poder disciplinario, permitiendo sancionar a quienes se ausentan de su puesto de trabajo de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones establecidas por ley o convenio (artículo 58.1 ET), sin tener causa que lo justifique o incluso convertir una causa justificada en injustificada siendo así susceptible de despido. Como es el caso de un trabajador que no se reincorpora al trabajo, tras una ausencia justificada, en el tiempo legalmente previsto.

Entre las sanciones disciplinarias para el trabajador, más allá del despido del trabajador, se encuentran la amonestación. Que consiste en advertir bien por escrito, o bien verbalmente al trabajador para que deje de reiterar la conducta sancionable. También se podrá suspender el sueldo y el empleo del trabajador, si la conducta se continúa repitiendo, antes de llevar a cabo la acción del despido. Siempre se deberá notificar por escrito, y cumpliendo los requisitos legales (Gómez, 2014).

No obstante, existen otras situaciones donde a falta de previsión legal y convencional, el empresario tolera algunas faltas, admitiendo su justificación sin necesidad de imponer sanción disciplinaria. Como por ejemplo cuando se trata de visitas al médico del propio trabajador o de alguno de sus familiares en los que necesita ausentarse (Pedrajas & Sala, 2009).

Aun así, aunque estas medidas necesarias, no son suficientes, sobre todo si se tienen en cuenta las altas cifras alcanzadas en nuestro país donde cada vez está teniendo más dificultades de interpretación, si asumimos que la actual situación de crisis está generando más “presentismo” que ausentismo en las empresas, ante el miedo de los trabajadores a perder sus puestos de trabajo (Boada & Grau et al., 2013).

4.3 Control del presentismo

La III Encuesta sobre Presentismo Laboral (Adecco, 2016) reflejó que el 53% de las empresas españolas reconoce que existe alguna práctica de presentismo entre sus empleados. Sin embargo, el 20% de ellas no ofrece flexibilidad alguna a sus trabajadores, sobre todo en las pequeñas empresas, aun cuando es uno de los métodos más eficaces a la hora de combatirlo. Esto se debe a que las empresas de gran tamaño, optan por contratar trabajadores en horario reducido a fin de no perder tiempo y recursos.

Según los datos del informe, los métodos de control más utilizados son el control de los horarios de entrada y salida, seguido de las restricciones del uso de internet y el correo electrónico. Lo cual no es de extrañar, teniendo en cuenta que las prácticas más comunes en los centros de trabajo son el uso de Internet y las pausas para tomar cafés, sobre todo de aquellos trabajadores, con más de 35 años y con contrato indefinido a tiempo completo.

Otras se decantan por motorizar la plantilla incluyendo métodos de control no tan habituales como el de programar el apagado de luces y aplicar horas límite para celebrar reuniones a diario en los centros de trabajo. Sin embargo, aún existe un 28% de empresas que no implementan medidas de control y desconocen si esta conducta existe en sus centros de trabajo.

Lo que sin lugar a duda complica más aún la situación, sobre todo porque aquellas que, si controlan esta conducta, ven como estas medidas a la larga encarecen el ambiente de trabajo. Además, muchas de estas acciones generan un problema en relación al derecho a la intimidad de los empleados, si se intentan contabilizar esas horas de trabajo no dedicadas al trabajo que corresponde.

Por ello, más allá de implantar sistemas de control para compensar la falta de flexibilidad horaria, las empresas deberían fomentar el trabajo por objetivos y optar por complementar las medidas anteriores, con acciones destinadas a promover la motivación de los trabajadores, como única vía para dejar de conceder peso al tiempo o al lugar físico de trabajo. Con ello se conseguiría primar más la eficiencia y productividad en los puestos de trabajo.

5.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

En este contexto, el presente trabajo persigue los siguientes objetivos.

En primer lugar, saber de qué manera puede el Departamento de Recursos Humanos aprovechar toda esta información para mejorar la productividad y viabilidad de la empresa, a través de las medidas preventivas y punitivas que le ofrece el marco jurídico.

En segundo lugar, situarnos en el contexto económico de la crisis española, para visualizar la evolución de este fenómeno. Tanto de sus causas, sus efectos y los posibles métodos de control que se han llevado a cabo en la última década.

Respecto a la metodología utilizada para el logro de objetivos, se ha realizado una revisión bibliográfica de la literatura disponible en el campo analizado, para los últimos diez años en el caso de España.

6.- RESULTADOS

6.1 Evolución del absentismo laboral en España

El fenómeno absentismo obtuvo protagonismo en España en el año 2008, en plena crisis económica, al crecer en 6 puntos el porcentaje de horas de trabajo perdidas al año por trabajador, con respecto al año 2004. Concretamente la tasa de absentismo se situó en el 5,4% (Adecco, 2015).

Sin embargo, su evolución se considera anticíclica, pues aun cuando peor es la situación económica, el absentismo tiende a caer y viceversa. Por esta razón, durante el año 2014, cuando se empezaron a experimentar síntomas de recuperación económica, el absentismo escaló al 4,4% frente al 4,1% del año anterior. Marcando el final de una tendencia en declive por el fenómeno crisis, que había durado seis años, desde el 2008 al 2013 (Adecco, 2015).

No obstante, aun a pesar de que con la crisis los niveles absentistas se estabilizaran por el miedo a perder el empleo, provocando una mayor presencia de los empleados en sus puestos de trabajo, el fenómeno persistió debido a las bajas motivadas por el estrés y la ansiedad que había generado el contexto de inestabilidad económica

del momento. Además, también se extendía falta de motivación entre aquellos trabajadores que, únicamente por necesidad, aceptaban puestos de trabajo que no querían. En consecuencia, durante el año 2012 las empresas empezaron a identificar un aumento de las prácticas presentistas en la mayoría de los empleados (Malo, Cueto, García & Pérez, 2012; Adecco, 2015; Ayming, 2016).

Antes de la crisis, la principal causa absentista en España era la incapacidad temporal; siendo en su mayoría situaciones simuladas de la salud real del trabajador a causa de motivaciones psicológicas y sociales. En el caso de las horas no trabajadas por maternidad o paternidad, se observó una tendencia en crecimiento entre 2006 y 2009 (Malo, Cueto, García & Pérez, 2012).

Con la crisis, no solo las bajas por enfermedad se redujeron, sobre todo en sectores como la construcción y la industria, donde paradójicamente más altas son las bajas por accidente laboral. Sino que, además, se produjo un descenso de la natalidad, ante la tendencia generalizada de retrasar el nacimiento de hijos debido a la incertidumbre económica. Por lo que las ausencias en el trabajo, motivadas por los permisos para el cuidado de hijos, también disminuyeron (Malo, Cueto, García & Pérez, 2012).

Hoy en día, según el Barómetro de Absentismo en España (Ayming, 2016) la causa más habitual de absentismo laboral sigue siendo las enfermedades, seguido de los permisos para atender circunstancias personales. En concreto, los datos reflejan que las ausencias motivadas por enfermedad común son en su mayoría de corta duración, no exceden de los 3 días, y no requieren del parte de baja médica. Lo cual no es de extrañar, ya que nuestro país se caracteriza por registrar una alta incidencia en bajas laborales debido a las facilidades que concede el Sistema Nacional de Salud.

Con respecto a las empresas españolas, las horas perdidas por absentismo suelen aumentar a medida que lo hace la plantilla, sobre todo en los centros que cuentan con más de 250 trabajadores (Adecco, 2015). Esto se explica porque resulta más difícil ausentarse en las empresas pequeñas dada la evidencia de la falta y/o por la dificultad de reemplazo de ese trabajador. Sin embargo, aun cuando el porcentaje de plantilla es pequeño, las ausencias siguen cobrando presencia en la mayoría de las empresas. Entre otras, por las pocas medidas que se toman para reducirlo.

Por lo general, las empresas no controlan el absentismo de manera periódica, y cuando lo hacen, no tienen en cuenta todos los factores implicados. Tan solo el 52% de los empresarios concede peso al impacto que genera este fenómeno en la productividad y el compromiso de sus trabajadores (Ayming, 2016). Bien porque no cuentan con los medios necesarios para implementar medidas preventivas y de control que sepan frenar esta conducta. O bien porque lo consideran un fenómeno inevitable y externo a las circunstancias de la empresa, que imposibilitan desarrollar una gestión eficiente.

De entre los métodos que utilizan, España se caracteriza por poseer un déficit estructural en flexibilidad laboral. Lo que por un lado explica los altos niveles de absentismo registrados hasta ahora, tanto en situación de auge y decadencia económica. Y por otro, el protagonismo de los sistemas de control de horarios en las empresas, como única vía para evitar que los trabajadores se ausenten. Sin embargo, las empresas cada vez son más conscientes de que ese control no es suficiente para paliar la falta de flexibilidad en los centros de trabajo. Por ello, las prácticas más utilizadas actualmente son aquellas que se centran en la salud y seguridad en el trabajo, seguido de una correcta gestión de los recursos humanos.

No obstante, a partir del año 2014 cambia la tendencia y, el enfoque tradicional de seguimiento y control del absentismo. Tanto por la nueva situación de prosperidad económica, como por las nuevas tecnologías implantadas, todavía el 20% de las empresas españolas siguen viendo como aumenta su porcentaje de absentismo.

7.- CONCLUSIONES

A lo largo de estos últimos 10 años, las causas del absentismo no han experimentado cambios notables. Como se ha visto, el absentismo en gran medida se debe al desajuste del individuo con la organización. Por lo tanto, la mejor manera de incidir en la decisión de ausentarse es la de motivar a los trabajadores. Estableciendo acciones orientadas al individuo, creando además entornos saludables que mejoren su calidad de vida en el trabajo.

Sin embargo, es necesario un cambio de mentalidad a la hora de concebir y abordar este problema, por parte de los directivos de las empresas españolas. Pues aun cuando las causas se mantienen y el fenómeno se presenta como inevitable, los datos

han demostrado que las empresas que ponen en práctica herramientas para controlarlo, reducen los niveles de ausencias en sus centros de trabajo.

Todas las empresas y sobre todo las pequeñas, han de implicarse en la lucha contra el absentismo a pesar de no contar con recursos suficientes para llevarlo a cabo, debido a las altas cifras que a día de hoy, se siguen registrando. Para ello, idear prácticas que faciliten el día a día de los trabajadores como, por ejemplo, organizar periódicamente dinámicas de grupo entre los mandos directivos y los empleados; promocionando así, el diálogo con la plantilla mediante la puesta en común de necesidades y propuestas de mejora, es el primer paso para conseguir la cercanía de estos con la organización y evitar en la medida de lo posible sus ausencias.

Los métodos de control han evolucionado, concediendo menos peso a la flexibilidad y siendo cada vez más habitual que las empresas adopten perspectivas de seguimiento, sobre todo en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, para prevenir el fenómeno y no solo controlarlo exhaustivamente en los centros de trabajo. Lo que a día de hoy resulta más fácil por la ayuda de las tecnologías que incrementan sus efectos.

Concretamente, cada vez son más las empresas que tratan de disminuir la siniestralidad en sus centros de trabajo, programando campañas que conciencien a toda la plantilla de sus consecuencias. En especial, estas promociones de salud y seguridad en el trabajo, deberían de llevarse a cabo en el sector de la construcción y la industria, ya que implican mayores riesgos.

Por otro lado, la prevención también se está utilizando para reducir las bajas de absentismo por enfermedad común, habilitando y difundiendo protocolos de actuación y seguimiento en los centros de trabajo, a fin de que la plantilla sea consciente de que la empresa cuenta con los medios necesarios para detectar, por ejemplo, las bajas injustificadas y en su caso, aplicar las sanciones correspondientes. También, habilitar controles médicos, con carácter periódico, para evitar cualquier tipo de simulación por parte del trabajador es otra de las alternativas que se plantean para prescindir de los mecanismos tradicionales legales.

Para incrementar la productividad, y paliar el absentismo debido a circunstancias personales, es importante que las empresas traten de equilibrar, nuestro déficit en

flexibilidad laboral, personalizando los horarios de trabajo, en función de las circunstancias personales de cada trabajador. Cuando esto no sea posible, y siempre que la empresa cuente con los recursos para llevarlo a cabo, habilitar guarderías en los centros de trabajo o conceder servicios de comedor y ayudas para el transporte, serían algunas de las opciones para lograr un mayor compromiso con la empresa. Sin embargo, una opción menos costosa, sobre todo para las pequeñas empresas, sería fomentar el teletrabajo o las videoconferencias con el fin de desestresar la jornada de los trabajadores y mantener de esa manera la productividad y calidad de los servicios prestados.

En cuanto a reducir los costes, los cuales parecen mantenerse aun después de la crisis, sobre todo por la pérdida productiva ocasionada por el presentismo, la mejor opción con la que cuenta hoy en día el departamento de recursos humanos es el de implementar protocolos de actuación que ayuden a gestionar eficazmente el problema y los recursos con los que cuenta o el trabajo por objetivos, sustituyendo de esta manera los antiguos sistemas de control de horarios de entrada y salidas.

Por último, a modo de gestionar eficazmente el problema del absentismo laboral, y según el estudio de la evolución de este fenómeno, las empresas deberían ampliar su visión de análisis, teniendo muy en cuenta las variables demográficas a la hora de detectar y controlar estos perfiles absentistas. Además, sería recomendable que el proceso de detección, lo iniciaran antes incluso de que los trabajadores formen parte de la organización. Nos referimos al momento de la selección para la contratación de candidatos. Llevando a cabo medidas preventivas como entrevistas de comportamiento y comprobación del absentismo, para conocer las expectativas y actitudes de los empleados y poder escoger aquellos en los que el valor por el trabajo destaque. De esta manera la empresa contaría con trabajadores implicados y con bajas probabilidades de ausentarse en el trabajo a corto plazo.

8.- BIBLIOGRAFIA

Adecco (2015). IV Informe Adecco sobre Absentismo. Fundación Adecco. Disponible en: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/675.pdf

Adecco (2016). III Informe Adecco sobre Presentismo Laboral. Fundación Adecco. Disponible en: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/799.pdf

Aon Consulting (2010). European Employee Benefits Benchmark. Aong. Disponible en: <http://www.aon.com/attachments/eacc/BB-Meeting-Europes-Retirement-Challenge.pdf>

Ayming (2016). Barómetro de Absentismo en España. Disponible en: <http://www.dyna-management.com/doc/imgmn/20160603/absentismo.pdf>

Boada & Grau, J (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

Boada & Grau, J., Romero, A., Moreno, J., Carreras, L., Ficacapal, P., Pizzi, A. et al. (2013). *La gestión del absentismo laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ferro C., García, E., Lareo, B (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*, 68(19), 575-597.

García, P. & Pin, J.R. (2010). Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo. Madrid: IESE-IRCO

García, P. (2013). *Evolución reciente de las políticas de conciliación en España: el papel de la sociedad civil y su influencia sobre las prácticas empresariales*. En Cairo, H & Finkel, L (Eds.), *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología* (pp. 528-537). Madrid: Universidad Complutense.

George, I. (1981). *Subjective well-being. Conceptual and methodological issues*. En Eisdorfer C. (Ed), *Annual review of gerontology and geriatrics*, Vol. 2, pp. 345-382). Springer, New York.

Gómez, A. (2014). *Análisis de la figura del absentismo laboral como problema actual de las empresas*. Madrid: Universidad Pontificia de Madrid. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/492/1/TFG000449.pdf>

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: Ed. Blume.

Larson, E., Keuter, K., Byrne, E. & Voell, J. (2000). Nurse's job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied nursing research*, 13(1), 46-49.

Malo, M.A., Cueto, B., García, C. & Pérez, J.I. (2012). *La medición del absentismo. Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales*. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, J., & Gaure, J. (2011). The anatomy of absenteeism. *Journal of Health Economics*, 30(2), 277-292.

Molinera, J.F. (2001). *Absentismo laboral*. Madrid: Fundación Confemetal

Pedrajas, A. & Sala, T. (2009). *Ausencias al trabajo y absentismo. Tratamiento jurídico*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Porret, M (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Revista técnico laboral* 34(131), 5-81.

Rhodes, S.R. & Steers, R.M. (1990). *Managing Employee Absenteeism*. USA: Addison Wesley.

Ribaya, J. (2008). *La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas*. Madrid: Universidad Alfonso X El Sabio.

Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad*. Madrid: Ediciones Pirámide, 247-256.

Sánchez, D. (2013). *El absentismo laboral en España. Del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*. Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

Torollo, F, J. (2005). El control de la incapacidad temporal y la impugnación del alta médica. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 59, 93-142. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/59/Est04.pdf

Torregrosa, M., Sousa, C., Viladrich, C. & Cruz, J. (2008). El clima motivacional y el estilo de comunicación del entrenador como predictor del compromiso deportivo en futbolistas jóvenes. *Psicothema*, 2, 254-259.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín oficial del Estado*. Madrid, 6 de noviembre de 1999, núm 266.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín oficial del Estado*. Madrid, 18 de septiembre de 2010, núm 227, pp. 79278-79326.

Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín oficial del Estado*. Madrid, de 7 de julio de 2012, núm 162, pp 49113-49191.

RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm 255.