

Carreras & capital humano.

El absentismo también sufre la crisis

La falta injustificada al trabajo se ha duplicado en cuatro años en España. Pero la crisis está frenándola y algunas empresas también, motivando a su plantilla

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

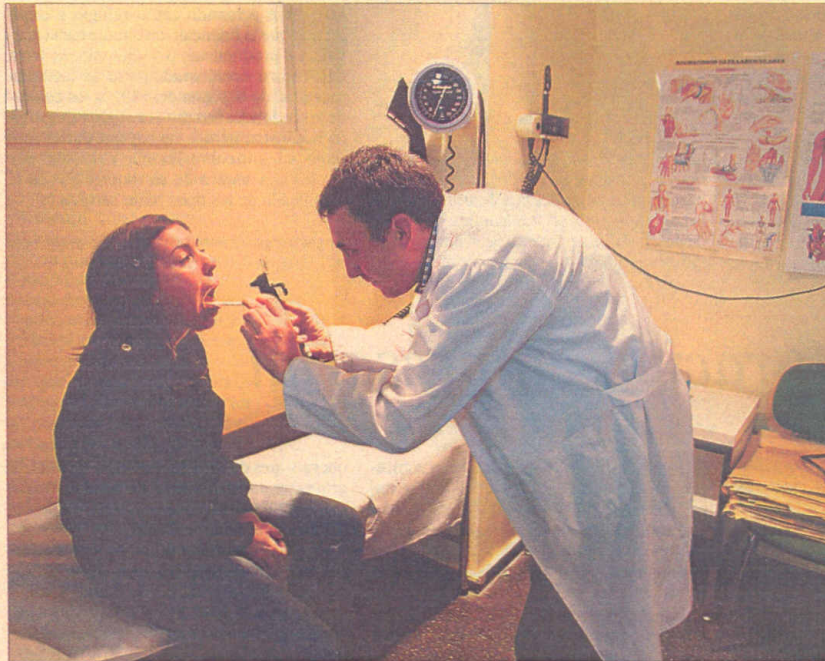
No hay duda. En medio de la crisis económica y la ola de despidos que acarrea, la gente se aferra a su puesto de trabajo y falta menos. El absentismo laboral se está reduciendo en España. "Desde el pasado verano notamos que hay una disminución de las bajas, sobre todo de las de más corta duración y entre las personas más jóvenes. Es la coyuntura actual y que probablemente se trataba de ausencias poco justificadas", asegura Manel Plana, director de Servicios Médicos de MC Mutual.

Aunque no hay datos oficiales ni una estadística que separe las horas no trabajadas justificadamente de las injustificadas, lo cierto es que, según Adecco, el absentismo se ha duplicado en España en los últimos cuatro años, pasando del 3% al 6% y situándose muy por encima de la media europea, del 4,6%. Dejar de acudir al trabajo porque sí, por una pequeña dolencia que no impide cumplir las tareas o porque se tiene un problema personal, de conciliación o simplemente por desmotivación y falta de compromiso con la organización es, según el Instituto de la Empresa Familiar, la principal barrera que tienen las compañías españolas para mejorar su productividad.

De la encuesta realizada entre sus 100 empresas asociadas, que facturan 171.000 millones de euros y dan empleo a 831.000 personas, se desprende que el absentismo es el mayor freno a la competitividad, por delante del incremento de los costes laborales. De hecho, más de la cuarta parte de estas compañías sufre niveles superiores al 10% en sus centros de trabajo, mantiene su director general, Fernando Casado, quien añade que, pese a su relevancia, no se están arbitrando medidas para reducirlo porque al Gobierno le preocupa más el paro.

Nekane Rodríguez, directora general de Creade (Grupo Adecco), considera que también las empresas están *aparcando* los planes que pensaban poner en marcha este año para frenar las ausencias injustificadas al trabajo de sus empleados porque "han dejado de ser el problema fundamental que eran en 2008, al estar bajando".

"Nos sigue preocupando mucho, más en un momento en el que hay que aquilatar los gastos sociales. Y lo que más nos preocupa es el modelo de gestión existente de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes, que representan el 80% de las causas del absentismo, pues no favorece el diagnóstico rápido de la dolencia del trabajador



Las bajas laborales han crecido entre los jóvenes, pero son más prolongadas las de los mayores. / LUIS SEVILLANO

ni la gestión ágil de esa baja", explica Pilar Iglesias, representante de CEOE.

Algo que tiene un importante coste para los empresarios por el alza del coste laboral que supone y las necesidades de reorganización que acarrea (contratar a la que falta, repartir su trabajo entre los compañeros o dejar de hacerlo). Y también para las arcas estatales, que financian parte del gasto de una baja prolongada, además de los servicios de salud que comporta. En 2007 el gasto era de 35,16 euros por baja y persona, señala el secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer.

El presupuesto necesario para afrontar las bajas laborales en España se desconoce, pero sectores como el de automoción lo han calculado, según Iglesias, arrojando cifras muy desalentadoras. Entre 2000 y 2007 se perdieron más de 51 millones de horas de trabajo en el sector, el 6% del total, lo que representa perder casi el 54% de la producción de un año (1,5 millones de vehículos) y más de 25.800 millones de euros.

A la vista de estos datos, si hay compañías que han implantado medidas para frenar el absentismo y les están dando frutos, entre ellas a Áreas, Uralita, Seat, Volkswagen-Audi, Hospital de Barcelona, Caja Rural de Granada y Metalquimia.

El caso de Áreas es muy representativo. La empresa hostelera

guido implicando a la dirección y los mandos intermedios en su seguimiento y resolución, incluyendo cláusulas en el convenio colectivo y ofreciendo incentivos a quienes no falten al trabajo.

"Hemos puesto en marcha programas para ayudar a la gente. Y el que mejores resultados ha dado es el teléfono de ayuda a disposición del personal femenino para evitar el acoso. También hemos pasado la gestión de las bajas a la mutua con que trabajamos, que agiliza los trámites y mejora la vigilancia. Y facilitamos ayuda médica, psicológica y taxis comunes para salir del trabajo a nuestros empleados, entre otras cosas", añade.

El Hospital de Barcelona, con 800 empleados, también se ha comprometido con la reducción del absentismo y lo está logrando. Su gerente, Lourdes Mas, dice que entre 2008 y 2009 la tasa ha evolucionado del 5,10% al 4,17%, es decir, los días de baja han descendido un 18%. Al igual que Áreas, su plan se ha basado en implicar a directivos y mandos,

La solución es que las mutuas gestionen las bajas e impliquen a la dirección

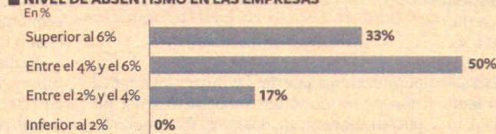
pasar la gestión de las bajas a una mutua y premiar a quien no falte al trabajo con 100 euros trimestrales. En el caso de las enfermeras, la presencia en su puesto se bonifica con 1,25 euros por hora.

Para el director de Relaciones Laborales de Volkswagen-Audi España (371 trabajadores y una tasa de absentismo del 1,88% en 2008), Ignacio Puig, la solución se basa en "crear un estilo de dirección capacitador, afiliativo y participativo. Además de permitir que sean los afectados por las bajas quienes regulen su situación", organizando su trabajo mientras no están y dejando de suponer un problema para sus compañeros y la compañía.

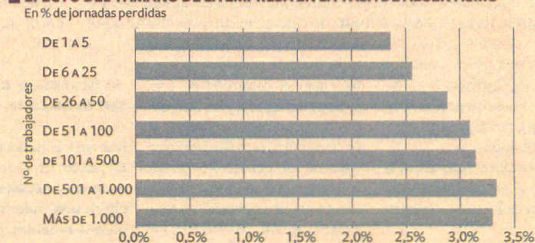
Implicar y motivar a la plantilla es la fórmula elegida por Metalquimia (diseña, fabrica y vende maquinaria y tecnología para la industria cárnica y tiene 120 trabajadores). Josep Lagares, director general, afirma: "No tenemos absentismo, es inferior al 1%, porque contamos con una estrategia de motivación para empleados, un plan de gestión de personas, que cultiva su creatividad y la premia. Así, el año pasado decidimos rebajar una hora la producción, manteniendo los salarios, y conseguimos producir un 10% más". ■

Un problema a resolver

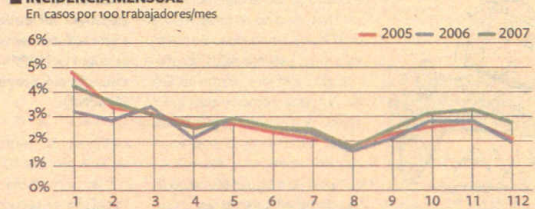
NIVEL DE ABSENTISMO EN LAS EMPRESAS



EFFECTO DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA EN LA TASA DE ABSENTISMO



INCIDENCIA MENSUAL



Fuente: Instituto de Empresa Familiar y MC-Mutual

EL PAÍS

presente en aeropuertos, autopistas, estaciones y centros comerciales, con 1.200 establecimientos (650 en España) y 12.000 personas en plantilla (la mitad en territorio nacional), tenía en 2008 un

absentismo cercano al 12%, que este año está en la mitad, según su consejero delegado, José Gabriel Martín, por lo que el gasto laboral que acarrea ha pasado del 5% al 3,8% del total. Y lo ha conse-