

EL ABSENTISMO LABORAL. EL CASO DE UNA EMPRESA DE BURGOS

DIEZ SIMON, Esther
GRANADOS MOYA, Antonio
ORTIZ DEL ALAMO, Jesús
Profes. de la E.U. de Relaciones Laborales
Universidad de Burgos

1.-INTRODUCCION

El absentismo es un fenómeno de gran trascendencia social, que no sólo afecta a la empresa, sino a la sociedad en general. Médicos, psicólogos, economistas, sociólogos, abogados,... de empresa se encargan de estudiar esta cuestión por las grandes repercusiones económicas y sociales que tiene.

Es sobre todo, en los últimos años cuando ha empezado a inquietar por la importancia que el absentismo está adquiriendo en las sociedades desarrolladas. Existe una preocupación creciente por este problema debido a los efectos perjudiciales y a los desajustes que origina en la producción.

La introducción cada vez a un ritmo más rápido de nuevas tecnologías y nuevos procesos de producción posibilita a la empresa realizar estudios pormenorizados del absentismo, ya que la ausencia de un trabajador de su puesto laboral provoca trastornos organizativos y económicos importantes.

La ausencia de una definición completa y universal del absentismo hace que no se haya elaborado un modelo teórico explicativo compartido por todos y un método de control operativo en el marco de la empresa, que sirva para dar una valoración de forma correcta, completa y homogénea del fenómeno.

El individuo a través del absentismo quiere combatir el aburrimiento, la frustración, el estrés, la depresión, la fatiga, el horario rígido, la necesidad de ocio.... Quiere hacer frente a un estado mental que le presiona en el trabajo.

Estamos en una sociedad donde prima el ocio, la calidad de vida..., una sociedad masificada y permisiva, donde el absentismo es una salida a muchos problemas individuales, tanto psicológicos como sociales. Es la respuesta del trabajador al inconformismo, es la negativa al trabajo, la actitud frente a la supuesta "explotación del empresario".

La responsabilidad del problema del absentismo hay que buscarla en las partes implicadas: empresa y trabajador. Habitualmente, cada una de las partes acusa a la contraria de ser la causante del absentismo, generando una polémica infructuosa y desilusionante. El trabajador señala que falta al trabajo sólo las veces absolutamente necesarias, mientras que la empresa considera que se producen muchas ausencias injustificadas. Este planteamiento se debe superar y tomar todos conciencia del problema y no adoptar la situación más cómoda y a su vez irresponsable de señalar como culpable al otro, sin paramos a reflexionar sobre la influencia que tienen cada una de las partes en el fenómeno.

La legislación laboral influye en la ausencia al trabajo. La permisividad o rigidez de la legislación condiciona la actitud de las partes ante el absentismo y, por tanto, es una cuestión

que se debe considerar.

En nuestro trabajo, hemos planteado como objetivo principal el análisis del absentismo desde el punto de vista social, económico y jurídico. Una vez determinado el marco teórico, pasamos a confeccionar una tipología de los distintos tipos de absentismos y la influencia de aspectos tales como la motivación, la seguridad e higiene... en cada uno de ellos y, finalmente, determinamos una serie de medidas para combatir el absentismo. Se complementa el trabajo haciendo un estudio empírico del absentismo en una empresa de Burgos.

2.- CONCEPTO

El absentismo laboral es un fenómeno social que año tras año viene mostrando un continuo incremento, suponiendo un importante coste para la empresa actual.

Los diferentes autores que han tratado y tratan este tema no se ponen de acuerdo en cuanto a su definición. Las estadísticas existentes son imperfectas y las comparaciones entre empresas, países... son casi imposibles por la falta de un criterio fijo a la hora de definirlo.

Vamos a intentar realizar una aproximación sobre lo que pensamos que se debiera entender por absentismo, llevando a cabo un examen de lo que los diferentes autores han entendido en los últimos años por este concepto.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española el absentismo laboral es "la abstención **deliberada** de acudir al trabajo". Fijémonos en el término **deliberado**, que hace referencia a algo intencionado, voluntario.... Así, según esta definición no deberíamos entender por absentismo las ausencias justificadas como la enfermedad, el accidente, las licencias y permisos¹....

Peña Baztan² define el absentismo como el porcentaje de ausencias sobre las horas teóricas de presencia prevista. El problema estriba en determinar qué incluimos como horas de ausencia. Este autor ha adoptado el criterio que consiste en incluir en las horas de ausencia las licencias y permisos (a parte de las bajas por accidente y enfermedad). Es decir, clasifica las faltas en cuatro apartados: enfermedad, accidente, licencias y faltas sin justificar³.

En este sentido amplio del término absentismo, Javier de Isturiz⁴ lo define como "toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, siendo mensurable cronológicamente por la diferencia entre los tiempos de trabajo y los efectivamente realizados". Vemos que en esta definición, al igual que en la anterior, se entiende por absentismo cualquier tipo de ausencia al trabajo, aunque sea justificada o prevista por ley.

Después de esta breve revisión bibliográfica sobre el concepto de absentismo, ya ha quedado patente la heterogeneidad de opiniones acerca del tema, lo cual pone de manifiesto su amplitud y diversidad.

¹ Por licencia y permiso entendemos los períodos de tiempo reducidos y no periódicos en los que el trabajador falta al trabajo por ley o convenio.

² Peña Baztan, M. Dirección de Personal. Organización y Técnicas. Editorial Hispano Europea S.A. Barcelona 1992. Pág 581

³ Este criterio tiene una gran ventaja en la planificación de plantillas sobre otros que no incluyen estos aspectos. Así, con este concepto de absentismo es posible incrementar la plantilla con aquel número de personas preciso para ocupar los lugares de los ausentes.

⁴ Javier de Isturiz es Director General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social.

En este trabajo vamos a utilizar un concepto amplio de absentismo. Así, lo definimos como toda ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, justificada o no, es decir, falta al trabajo sin entrar en las diversas causas que lo originan. En otras palabras, el tiempo que la empresa tiene programado trabajar y los trabajadores no lo hacen, se pague o no se pague. Según esta definición, las vacaciones no se considerarían como absentismo debido a que para la empresa no son horas computables de trabajo⁵.

La impuntualidad, aunque no suponga la pérdida total de la jornada de trabajo, también tiene que ser prevista por el empresario como una situación más de absentismo, por los graves problemas que puede ocasionar a la empresa. También es verdad que la mayor o menor influencia de la impuntualidad dependerá del tipo de trabajo y de la forma en que esté organizado.

Actualmente se va hacia una mayor flexibilidad de la jornada laboral, lo que supone la supresión de este problema; aunque esta flexibilidad no puede extenderse a todas las categorías profesionales de igual manera.

La elección de este concepto tan amplio es debido a que los índices de absentismo que podamos calcular a partir de él, sirven a la empresa como una herramienta indispensable a la hora de realizar la planificación de plantillas, así como para efectuar un análisis en profundidad de todas las posibles causas que dan origen a este problema y de este modo, buscar la solución más adecuada para cada una de las causas.

3.- CAUSAS Y TIPOLOGIA

El fenómeno social del absentismo afecta a muchos países industrializados, tanto a nivel de sociedad como a nivel particular de empresa. Produce pérdidas de productividad, incremento de costes, pone en peligro la rentabilidad de la empresa, cuestiona el futuro de la misma, etc. y esto repercute en el desarrollo económico de la empresa y, en general, del país.

Son muchas las razones por las cuales un trabajador no acude a su trabajo. Es importante diferenciar, a la hora de analizar las causas, entre:

a.- Estar ausente en el trabajo por **no querer trabajar**. Esto hace referencia al hecho de no asistir al trabajo por falta de motivación hacia el mismo, falta de implicación, de compromiso, trabajo monótono, trabajo que no necesita ninguna o muy poca formación,....En otras palabras, depende de la libre decisión del trabajador; éste no tiene ningún impedimento físico o social para no acudir a trabajar.

El "no querer" es lo que más preocupa al responsable de personal y, en general, a todo empresario. La empresa lucha para hacer frente a este problema y, sobre todo, es el departamento de personal el que puede y debe reducir este motivo de absentismo, aunque no hay que olvidar que la decisión última la tiene, en la mayoría de ocasiones, el propio trabajador.

b.- Estar ausente en el trabajo por **no poder trabajar**, es decir, se ha originado por motivos laborales o por otro tipo de motivos extralaborales: una enfermedad, un accidente laboral o no, El trabajador quiere ir a trabajar, pero, por causas ajenas a su voluntad, no puede acudir.

En este aspecto, el departamento de personal poco puede hacer, salvo mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

⁵ Existen empresas que consideran las vacaciones como horas computables para calcular los índices de absentismo.

En estas causas van a influir aspectos como la edad, nivel cultural, sexo, salario, escala de valores de la persona....

Las causas anteriormente señaladas van a originar distintos tipos de absentismos.

José Luis de Benavides⁶ realiza una tipología del absentismo atendiendo al origen de éste en 3 tipos:

I.- **Absentismo ordinario:** Falta de asistencia al trabajo cuyo origen está en el propio empleado. Así, se considera absentismo ordinario aspectos como:

- Enfermedad
- Accidentes
- Permisos no pagados
- Faltas imprevistas
- Impuntualidad
- Anormalidades laborales, etc.

II.- **Absentismo técnico:** El trabajador se ausenta de su puesto de trabajo debido a una serie de motivos amparados por normas legales o de convenio. Por ejemplo:

- Permisos pagados
- Revisiones médicas
- Representación sindical
- Suspensión de empleo...

En este punto creemos conveniente comentar que la reducción de este tipo de absentismo está en manos de la legislación vigente y de los interlocutores sociales⁷. Por ello, es conveniente insistir en la idea de que este absentismo técnico es gestionable y manifiestamente susceptible de ser reducido. Este absentismo técnico genera un incremento de los costes empresariales, en muchas ocasiones innecesarios y, como consecuencia de ello, una reducción de la productividad que la empresa española no puede permitirse el lujo de perder.

III.- **Absentismo inducido:** Su origen está en la propia organización de la empresa. Por ejemplo, las paradas por falta de algún tipo de input, mala planificación....

4.- REGIMEN JURIDICO DEL ABSENTISMO LABORAL

El Ordenamiento Jurídico Laboral contempla y regula un serie de causas por las cuales los trabajadores no asisten al trabajo. En los siguientes cuadros trataremos de reflejar las más comunes y sus principales consecuencias, sin perjuicio de la existencia de otras causas que se puedan pactar en los distintos convenios u otros pactos.

⁶ José Luis de Benavides es jefe de los servicios médicos de SEAT S.A..

⁷ Hay que tener en cuenta que por ley, por ejemplo, los representantes sindicales tienen derecho a una serie de horas, denominadas créditos sindicales, para ejercer sus funciones. Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CUADRO I

CAUSAS	JUSTIFI- CADA	REMUNE- RADA	RESERV A PUUESTO	TIEMPO DE DURACION	PERDIDA JORN.	ARTICULO
PERMISO EXAMENES.	SI	SI	SI	EL NECESARIO.	SI	23 E.T.
PERMISO CURSOS DE FORMA- CION.	SI	SI	SI	DURACION DEL CURSO.	SI	23 E.T.
DESCANSO SEMANAL.	SI	SI	SI	DIA Y MEDIO SEMANA. DOS DIAS ME- NORES 18 AÑOS.	NO	37 E.T.
FIESTAS LABORALES.	SI	SI	SI	14 DIAS AL AÑO.	SI	37 E.T.
POR MATRIMONIO.	SI	SI	SI	15 DIAS.	SI	37 E.T.
NACIMIENTO, ENFERMEDAD, FA- LLECIMIENTO PARIENTES 2ºG.	SI	SI	SI	2 DIAS .4 DIAS CON DESPLAZAMIE- TO.	SI	37 E.T.
TRASLADO DE DOMICILIO.	SI	SI	SI	1 DIA.	SI	37 E.T.
CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE.	SI	SI	SI	EL NECESARIO.	SI	37 E.T.
VACACIONES ANUALES.	SI	SI	SI	30 DIAS.	SI	38 E.T.
DESPLAZAMIENTO DEL TRABA- JADOR.	SI	SI	SI	4 DIAS POR CADA 3 MESES DESPLAZADO.	SI	40 E.T.
MUTUO ACUERDO Y CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRA- TO.	SI	NO	SEGUN PACTO	SEGUN LO PACTADO.	SI	45 E.T.
SERVICIO MILITAR O SIMILAR.	SI	NO	SI	SEGUN LEY.	SI	45 E.T.
EJERCICIO CARGO PUBLICO.	SI	NO	SI	DURACION DEL CARGO.	SI	45 E.T.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

CUADRO II

CAUSAS	JUSTIFI- CADA	REMUNE- RADA	RESERVA PUESTO	TIEMPO DE DURACION	PERDIDA JORN.	ARTICULO
I.L.T. E INVALIDEZ PROVISIONAL.	SI	NO, SALVO PACTO.	SI	I.L.T. 10 MESES MAXIMO. INV. PROVISIONAL: 4 AÑOS Y MEDIO.	SI	45 E.T.
MATERNIDAD Y ADOPCION.	SI	NO, SALVO PACTO.	SI	MATERNIDAD: 16 o 18 SEMANAS. ADOPCION: 6 u 8 SEMANAS.	SI	45 E.T.
PRIVACION DE LIBERTAD.	SI	NO	SI	HASTA SENTENCIA	SI	45 E.T.
SUSPENSION DISCIPLINARIA.	SI	NO	SI	DURACION DE LA SUSPENSION.	SI	45 E.T.
FUERZA MAYOR Y C. ECONOMI- CAS.	SI	NO	SI	DURACION DE LA CAUSA.	SI	45 E.T.
HUELGA Y CIERRE EMPRESA.	SI	NO	SI	DURANTE LA CAUSA.	SI	45 E.T.
EXCEDENCIA.	SI	NO	SEGUN CASOS	SEGUN CASOS.	SI	45 E.T.
CURSOS DE RECONVERSION.	SI	SI	SI	MAXIMO TRES MESES.	SI	52 E.T.
LICENCIA PARA BUSCAR NUEVO EMPLEO.	SI	SI	SI	6 HORAS SEMANALES.	SI	53 E.T.
DELEGADOS Y MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA.	SI	SI	SI	ENTRE 15 Y 40 HORAS MENSUALES.	SI	68 E.T.
REPRESENTANTES SINDICALES.	SI	NO	SI	SEGUN MAXIMOS LEGALES.	SI	9 L.O.L.S.
MERA VOLUNTAD DEL TRABAJA- DOR.	NO	NO	PUEDE PROVOCAR DESPIDO.		SI	
IMPUNTUALIDAD.	NO	NO	PUEDE PROVOCAR DESPIDO.		SI	

5.-MEDICION

Una vez que tenemos claro lo que entendemos por absentismo y los componentes de éste, podemos pasar a su medición.

Para el directivo de la empresa actual es imprescindible una serie de gráficos, ratios y datos estadísticos que reflejen y midan los fenómenos empresariales, así como la interpretación de éstos. Por supuesto, el responsable de personal deberá utilizar estas herramientas para la toma de decisiones.

La importancia del absentismo para la empresa, desde el punto de vista económico es tan sumamente relevante como para justificar su estudio pormenorizado en el interior de la empresa, utilizando todos aquellos instrumentos que sean precisos para su medición.

Estas herramientas que puede poseer la empresa para la medición del absentismo, pueden ser de muy diversa índole. Para un tratamiento individualizado del absentismo es muy conveniente la utilización de la ficha individual del absentismo⁶.

Esta ficha puede constar de dos partes:

- Una que contenga datos personales del titular de dicha ficha (sexo, número de hijos, estado civil, distancia del domicilio al centro de trabajo...).

- Otra en la que se anotaría el número de ausencias, así como el día en que se produjeron y las causas de las mismas.

La ficha nos permite realizar un estudio pormenorizado, tanto cuantitativo como cualitativo, del individuo; siendo una importante fuente de información a la hora de tomar decisiones en materia de promociones, amonestaciones, renovaciones de contratos...

Es también importante la elaboración de una serie de ratios que pueden ser un buen reflejo colectivo de la situación de la empresa en este punto.

El ratio que más habitualmente se emplea es:

$$\frac{\text{Nº de días no trabajados}}{\text{Plantilla media * días laborables del mes}}$$

Siendo:

La plantilla media el cociente entre:

$$\frac{\text{plantilla al principio del mes} + \text{plantilla al final del mes}}{2}$$

Constituyendo el producto de la: Plantilla Media * días laborales, las horas teóricamente presupuestadas.

Esta misma fórmula se podría utilizar tomando como unidad de medida las horas en vez

⁶ Peña Baztan, M. Dirección de Personal. Organización y Técnicas. Sexta Edición. Editorial Hispano Europea 1990. Barcelona.

de los días⁹.

Tomando como base estas fórmulas, es conveniente elaborar varios tipos de ratios y así poder identificar mejor las causas del absentismo, o la sección de la empresa en la que más se produce, o en que edades, sexo...

Así, sería conveniente para la empresa que hiciera desgloses en los índices como:

- Absentismo por causas
- Absentismo por secciones
- Absentismo por categorías profesionales
- Absentismo por turnos de trabajo
- Absentismo por edad
- Absentismo por sexo...

Estos índices se pueden calcular con la extensión temporal que la empresa estime conveniente, por días, meses, años....

Por otra parte, poco representativa sería una colección de cifras y números para el directivo de nuestros días; es necesario que los datos vayan acompañados de gráficos que permitan seguir fácilmente la marcha de este fenómeno y nos muestren con claridad la evolución del propio absentismo.

Un buen sistema de medición del absentismo, desglosado en aquellos apartados que ya hemos expuesto, y que la empresa crea conveniente para su situación particular, va a tener unas grandísimas ventajas para ésta como:

- Control y estudio estadístico del absentismo, que nos dará una idea de la dependencia que existe entre este fenómeno y variables como edad, sexo, turno de trabajo, etc., arrojando luz sobre las causas del absentismo. Estudio que se debiera tener en cuenta en aspectos tan importantes relacionados con los recursos humanos como: contratación, retribución, promoción....

- Control del clima laboral. Es decir, qué grado de insatisfacción, inseguridad, monotonía... existe en esa empresa o en alguno de sus departamentos. Aspectos que incidirán directamente en la cuenta de resultados de la misma. El encargado de personal, por medio de encuestas, entrevistas..., deberá encontrar la causa que lo ha motivado.

- Control de la seguridad y accidentabilidad en la empresa. Cuestión sumamente importante en la actualidad en toda empresa por lo que supone de defensa del personal y por los costes que puede llegar a suponer, contribuyendo a una reducción de la productividad¹⁰.

Todos estos ratios y gráficos son, como hemos visto, muy convenientes para medir y analizar, posteriormente, este aspecto que estamos tratando y que supone a la empresa una fuente de gastos importante.

Ahora bien, creemos que el director de personal debe acostumbrarse a analizar éstos y relacionarlos con datos de productividad, calidad.... No debemos quizás, fijarnos tanto en los tiempos de presencia como en cómo trabaja el personal cuando está en la empresa.

Para terminar, debemos tener en cuenta que los responsables del departamento de personal no deben limitarse a medir el fenómeno del absentismo, por medio de una serie de

⁹ Otros tipos de ratios como promedio móvil, total móvil, promedio acumulado... son explicados en Peña Baztan, M. Dirección de personal. Organización y Técnicas, Ed. Hispano Europea

¹⁰ Este apartado será ampliado en la última parte del trabajo.

ratios y gráficos más o menos complejos; sino también, deben enfocar su estudio de forma que les sirva de base para realizar previsiones, intentando explicar posteriormente las desviaciones entre lo previsto y lo realizado.

6.- MEDIDAS CONTRA EL ABSENTISMO

Este último apartado es quizás el que más interese a la empresa: las medidas para combatir el absentismo.

El departamento de personal antes de estudiar las posibles medidas para conseguir una disminución del absentismo, tendrá primeramente que analizar las causas que lo originan.

Cuando el motivo de la ausencia al trabajo tenga su origen en la empresa o en el propio trabajador, ésta podrá poner en marcha directamente las medidas oportunas que hagan incrementar las horas de trabajo reales.

Otro aspecto a tener en cuenta antes de la puesta en práctica de una serie de medidas para luchar contra el absentismo es la necesidad de analizar las consecuencias posteriores de estas medidas¹¹.

El primer punto que debemos conseguir para luchar contra el absentismo, es comprometer a toda la organización frente a este problema. Que los directivos sean conscientes de las repercusiones económico-organizativas del absentismo y que los empleados sepan que van a ser ellos los más beneficiados si se reduce el absentismo. Debemos predisponer a toda la empresa a luchar contra el absentismo.

Nunca el departamento de personal debería presentarlo como un problema sino como una consecuencia para crear esa corresponsabilidad de la que hemos hablado.

El departamento de personal debe ser el responsable, mediante los diferentes canales de comunicación interna, de implicar a las personas en su consecución. El absentismo debe ser percibido en la empresa como un reto compartido.

Además, se pondrán en marcha otra serie de medidas más concretas para reducir el absentismo. Así, en lo concerniente al fraude que se puede dar en el absentismo por enfermedad (posiblemente la primera causa de absentismo), la empresa puede pasar consulta intra fabril, así como contratar una inspección médica a domicilio.

Seleccionar para cada puesto a la persona más apropiada es también un aspecto muy interesante para que el trabajador esté motivado y a gusto con el trabajo que realiza. Este interés por la motivación de la plantilla de la empresa es importante para reducir el absentismo. Se tiene que conseguir un ambiente de trabajo atractivo, es decir, un buen clima socio-laboral; se deben enriquecer los puestos de trabajo a través de técnicas de participación de los trabajadores en la empresa (círculos de calidad, grupos semiautónomos, etc.); debe haber verdaderos jefes y verdaderos líderes que respondan a las aspiraciones de los trabajadores, no frustrando al trabajador.

Hay que tratar de conseguir que todo trabajador se sienta satisfecho de su puesto de trabajo, comprendido, atendido y tratado correctamente. El trabajador debe tener plenamente satisfecho su "ego", haciéndole sentir imprescindible. Se le debe incentivar con una política salarial correcta, ofreciéndole una formación profesional lo más extensa posible, facilitándole una promoción justa y cuidando las relaciones humanas.

¹¹Tenemos que tener siempre la visión sistémica de la empresa y por tanto, todas sus partes están interrelacionadas. Cualquiera cosa que realicemos en alguna de sus partes va a repercutir en el resto.

Finalmente, es fundamental realizar un análisis detallado del absentismo, el seguimiento de los resultados de cualquier medida que se tome, la difusión de los resultados obtenidos y dar a conocer cualquier plan que se intente poner en marcha.

7.- ESTUDIO DE UN CASO CONCRETO. VICASA

A.- Contexto

Vicasa, fábrica de Burgos, empresa objeto de estudio, inició su actividad en esta ciudad en 1968. Su forma jurídica es la sociedad anónima y su capital francés, pues pertenece al grupo Saint Gobain. Cuenta en la actualidad con una plantilla de 270 personas y su volumen de facturación de 6.000.000.000 ptas.

Vicasa se dedica a la fabricación de vidrio hueco. El proceso de fabricación del envase de vidrio consiste en fundir en hornos refractarios a alta temperatura, las materias primas que lo componen: arena, sosa y caliza, básicamente. Para ello, se requiere un horno y equipos de moldeo, para dar la forma deseada al envase a partir de la gota de vidrio. La fase final consiste en un recocido, al objeto de eliminar las tensiones internas. Una vez enfriado y controlada la calidad, el envase está listo para su embalaje y expedición al punto de destino.

En el sector del envase de vidrio hueco en España, Vicasa ocupa la primera posición en cuanto a cuota de mercado (50%)¹².

En 1990 fue remodelado y modernizado por completo todo el sistema productivo; incidiendo fuertemente este hecho en la seguridad de la empresa, así como en su productividad.

B.- Concepto y causas

Vicasa tiene entre sus objetivos primordiales la reducción del absentismo laboral. Es consciente del grave problema socio-económico que origina la ausencia al trabajo; y por esta razón, llevan un control, como posteriormente veremos, muy exhaustivo del mismo.

Desde el punto de vista teórico, dan un concepto de absentismo muy amplio incluyendo, incluso, las vacaciones. Pero en la práctica, a la hora de calcular los índices, sólo se toman en cuenta algunas de las causas.

Los datos expuestos se refieren exclusivamente a la planta de Burgos y al personal obrero. Son 225 trabajadores obreros frente a un total de 270 personas.

La razón de no tener en cuenta al personal directivo, administrativo y mandos medios es hacer grupos más homogéneos y no distorsionar los resultados; puesto que existe una clara diferencia en los comportamientos y las condiciones de trabajo de éstos y los del personal obrero.

¹² El sector del vidrio hueco lo forman 6 empresas:

Vidrieras Españolas con el 50 % de la cuota de mercado

Giralt Laporta con el 13 % de la cuota de mercado

Vidrieras de Alava con un 11 %

Vidrieras Rovira con un 10 %

Vidrieras Vilella con el 9 %

Vidrieras Leonesas con el 7%

Factores que se computan como absentismo

CAUSA	% 1989	% 1990	% 1991	% 1992	% 1993
Accidente	0,98	1,01	0,56	0,83	0,57
Enfermedad	3,03	3,16	2,68	3,24	3,40
Permisos no pagados	0,02	0,02	0,08	0,03	0,01
Perm. pagados	0,40	0,41	0,44	0,44	0,47
Impuntualidad	-	-	-	-	-
Huelgas	0,07	4,16	0	0,02	0
Revisiones médicas	0,08	0,07	0,06	0,07	0,06
Representac. sindical	0,46	0,58	0,60	0,77	0,87
Suspensión de empleo	0	0,007	0	0,005	0,01
Paradas técnicas	-	-	-	-	-
Vacaciones	8,91	9,04	8,93	9,05	9,08
TOTAL	13,95	18,46	13,35	14,45	14,47

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Personal de Vicasa.

Es importante detenernos a analizar el significado de cada una de estas causas que forman el absentismo.

Por accidente: Con este término se engloban los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Estas cifras aunque no son importantes desde el punto de vista cuantitativo, si lo son cualitativamente, estando íntimamente ligado al tema de calidad. Accidentes y calidad son dos conceptos difíciles de disociar; el que no haya accidentes es producto de una buena integración de personal, de una buena organización y de un buen sistema de seguridad e higiene en el trabajo. No puede haber empresa bien organizada que no sea segura.

La empresa que estamos analizando va a incidir de una forma especial en el tratamiento de esta causa de absentismo, poniendo en práctica, desde enero de 1992, un método de análisis y corrección de la accidentabilidad, para ejercer posteriores acciones. Desde que se puso en marcha este nuevo plan se ha reducido considerablemente el número de accidentes en la empresa, así como el número de horas perdidas.

Por enfermedad: Se tiene en cuenta lo que se conoce por I.L.T. (incapacidad laboral transitoria) derivada de las enfermedades comunes, accidentes no laborales y maternidad. Este es el capítulo más importante desde el punto de vista cuantitativo en el cómputo total del absentismo.

Permisos no pagados: Se incluye todo lo referido a las gestiones propias del trabajador al margen de la empresa. Esta causa tiene repercusiones mínimas en el índice total de absentismo.

Permisos pagados: Se refiere a las licencias derivadas de normas legales o de convenio como enfermedad grave o muerte de parientes hasta el segundo grado, por matrimonio, nacimiento de hijos, cambio de domicilio, primera comunión y consulta médica. Existe una cierta estabilidad en los últimos años en este apartado. La empresa tiene como política tratar de reducirlo a lo establecido legalmente.

Impuntualidad: No se ha considerado oportuno introducir ningún sistema específico de control en este apartado dado la cultura de la empresa; resulta también innecesario, ya que la propia actividad continua de la fábrica hace que se sucedan los relevos de personal, favoreciendo un autocontrol por parte de los trabajadores.

Por otra parte, el tema del transporte es importante tenerlo en cuenta, porque si el personal no llega a la hora, puede ser debido a problemas en el desplazamiento, que nada tienen que ver con la voluntad del trabajador para acudir al trabajo, sino con la organización de la empresa de transporte.

Huelgas: Llama la atención el elevado porcentaje de absentismo por huelgas en 1990 (4,16%). Esto fue debido a una huelga de empresa que tuvo lugar este año por motivos circunstanciales. En 1989 y 1992 el índice de huelgas tiene una lectura diferente, son huelgas generales a nivel nacional.

Revisiones médicas: Tienen lugar en la propia empresa durante la jornada laboral y, como mínimo, una vez al año. Este porcentaje no es muy significativo y además, la propia empresa considera importante realizar estas revisiones porque repercuten positivamente en la empresa y, por supuesto, en el propio trabajador.

Representación sindical: Se ha producido un incremento de cierto relieve debido a causas concretas, entre otras destacamos que ha habido una reducción de plantilla y sin embargo, se ha mantenido la misma representación sindical. Otra causa es el incremento de la actividad sindical de algunos de los representantes de Burgos a nivel del grupo de sociedades.

Suspensión de empleo: Representa la existencia de alguna sanción. Es una situación excepcional y lo lógico es que no se produzca. No es un buen síntoma para la empresa el hecho que haya sanciones.

Paradas técnicas: Es un tiempo no utilizado en la actividad prevista por la empresa. Se paraliza la producción por diversos motivos como pueden ser las averías. No se tiene en cuenta a la hora de medir el absentismo.

Cuando es previsible se emplea como período de vacaciones; no obstante, puede estimarse que aún existe un 3% de tiempo que se pierde; en estos casos, no está considerado como un tiempo inútil, ya que cada jefe lo organiza de tal forma que el personal está al menos parcialmente ocupado.

Es una cifra muy difícil de estimar.

Vacaciones: En la práctica no se tienen en cuenta para calcular los índices de absentismo. Dada la naturaleza de esta causa, como es lógico, no ha variado en los últimos años.

C.-Índices de absentismo

Los índices de absentismo que utiliza esta empresa son:

-Índice de absentismo por enfermedad. Viene determinado por:

$$I_e = \frac{\text{Horas perdidas por enfermedad}}{\text{H. trabajables}^{13}} \times 100$$

¹³ Por horas trabajables entendemos las horas trabajadas, más las horas de vacaciones, más las horas de enfermedad, más las horas de accidentes, más las horas de huelga y más otras horas de ausencias.

-Índice de absentismo por accidente. Representa la cantidad de horas totales que se han perdido por la empresa por accidentes laborales y enfermedades profesiones. Viene medido por el siguiente índice:

$$I_a = \frac{\text{Horas perdidas por accidente}}{\text{H. trabajables}} \times 100$$

-Índice de absentismo de enfermedad más accidente (también denominado índice I.L.T.). Es posiblemente el índice más utilizado. Viene determinado por el siguiente cociente:

$$I_{I.L.T.} = \frac{\text{H. perdidas por enfermedad} + \text{H. de accidentes}}{\text{H. trabajables}} \times 100$$

-Índice de absentismo para la prima de reducción de absentismo. En el convenio de Vicasa tiene un apartado especial por el que se estipula pagar una prima si se consigue un índice de absentismo por debajo de unos mínimos preestablecidos en convenio¹⁴. El índice está formado en el numerador por todas las causas que hemos visto en el cuadro anterior exceptuando las paradas técnicas, las vacaciones y los permisos no pagados.

La empresa piensa que esta prima no es muy efectiva. Posiblemente, fuese más eficaz si se estableciesen objetivos más ambiciosos; pero puede dar lugar a tensiones dentro de la empresa.

D.- Controles y medidas

La empresa se centra principalmente en dos aspectos: el absentismo por enfermedad y principalmente por accidente.

En cuanto al absentismo por enfermedad, el control que llevan a cabo consiste en un seguimiento individualizado de las bajas. Cada semana, el jefe de personal recibe un informe sobre el número de bajas, quien se encuentra de baja, por qué, la gravedad,....

Otra medida para luchar contra esta causa es la prima de reducción del absentismo de la que hemos hablado anteriormente.

La empresa cree que también sería una medida interesante la reducción de las prestaciones complementarias de I.L.T.; es decir, lo que la empresa paga para complementar lo que paga la Seguridad Social.

La capacidad de gestión de la empresa por causas de enfermedad es relativa debido a la poca ayuda prestada por parte de la Seguridad Social.

El absentismo por accidente es una causa en la que la empresa pone un especial interés por controlarlo.

¹⁴ Las primas estipuladas en el convenio de 1993 son las siguientes:

<u>Índice absentismo total</u>	<u>Ptas./trimestre</u>
3,00%	6.357
3,01 a 3,34%	4.854
3,35 a 3,74%	3.738
3,75 a 4,24%	2.851
4,25 a 4,99%	2.196
5,00%	0

Se puso en marcha en enero de 1992 un plan de seguridad que ha dado importantes resultados.

Este plan se comenzó por una declaración expresa por parte de la dirección de la empresa en incrementar la seguridad. Así, todo el grupo es consciente que los más altos niveles jerárquicos tienen como objetivo principal la reducción de los accidentes.

A partir de esta declaración, el plan de acción se desarrolló en tres direcciones:

1.- Organización de la seguridad, control y análisis de accidentes. Se trata de implicar a toda la línea jerárquica, a los servicios médicos y de seguridad e higiene.

El encargado de cada sección juega un importante papel en el control de los accidentes, pues es él quien tiene que constatar si un hecho es o no accidente.

2.- Formación: impartida a todo el conjunto de la plantilla; es una formación permanente. Hay que convencer a los trabajadores de lo importante que es la seguridad.

3.- Participación: existen grupos de prevención que en cada sección elaboran manuales de prevención, donde canalizan los posibles riesgos de su puesto de trabajo, dan soluciones para reducir esos riesgos....

Tienen lugar reuniones quincenales con los mandos intermedios, se celebran tres jornadas anuales de seguridad, el comité de seguridad e higiene celebra reuniones y existe una información sistemática tanto ascendente como descendente, admitiéndose todo tipo de sugerencias e intentando elaborar acciones de mejoras técnicas y organizativas.

8.- CONCLUSION

El absentismo es un fenómeno de gran transcendencia social y económica para la empresa, no existiendo unanimidad en su concepto.

Las empresas invierten mucho tiempo y dinero en la reducción de este problema, que causa importantes pérdidas económicas y desfases organizativos, principalmente en la producción.

La legislación laboral condiciona el absentismo, y para superarlo la Administración, los trabajadores y los empresarios deben hacer un esfuerzo conjunto para reducir las ausencias al trabajo, pues al final redundará en beneficio de todos

9.- BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE SADABA, A., Análisis del absentismo en el ámbito del control de gestión de personal, Revista Alta Dirección. N. 93, 1980.

-BENAVIDES LAFUENTE, J.L. de, "Control y prevención del absentismo.La experiencia de Seat-Volkswagen". Seminario sobre absentismo. ¿Qué hacen las empresas para prevenirlo, controlarlo y reducirlo ?. Organizado por la revista Capital Humano. Madrid 1992

-GONZALO MOLINA, P., "La lucha contra el absentismo por medio de la comunicación interna y la participación. La experiencia de SUNICSA". Seminario sobre absentismo. ¿Qué hacen las empresas para prevenirlo, controlarlo y reducirlo?. Organizado por la revista Capital Humano. Madrid 1992.

- LUCAS MARIN, A., Sociología de la empresa, Ed. Ibérico Europea, Madrid 1987.

- MARTINEZ QUINTANA, M. V., "El tiempo de trabajo perdido: absentismo laboral", en LUCAS MARIN, A., Sociología para la empresa, Ed. McGraw-Hill, Madrid 1994.

- PEÑA BAZTAN, M., Dirección de personal. Organización y técnicas, Ed. Hispano Europea, Barcelona 1990.

- SOMOZA ALBARDONEDO, F., "Posibilidades legales para la empresa en la cuestión del absentismo. La experiencia de C.A.S.A.". Seminario sobre absentismo. ¿Qué hacen las empresas para prevenirlo, controlarlo y reducirlo?. Organizado por la revista Capital Humano. Madrid 1992.

- TRASOBARES ORTEGA, J., "Visión global del absentismo. La experiencia del Corte Inglés", Seminario sobre absentismo. ¿Qué hacen las empresas para prevenirlo, controlarlo y reducirlo?. Organizado por la revista Capital Humano. Madrid 1992.