

OPINION

Absentismo laboral: En búsqueda de una solución



Avelino Álvarez Casas. Abogado del Departamento Laboral de Garrigues Abogados y Asesores Tributarios.

Asociamos absentismo laboral con las ausencias al trabajo por causas justificadas o reconocidas legalmente (incapacidad temporal, permisos de matrimonio, uso de horas sindicales) o injustificadas (retrasos, salidas durante el trabajo), pero habría que sumarle una nueva modalidad: el absentismo presencial, que consiste en acudir al trabajo pero dedicando una parte del tiempo retribuido de trabajo a fines personales y ajenas a la actividad de puesto (uso de correo electrónico, chat a través de Inter-

net, consultar páginas Web).

Es evidente que el absentismo es un problema empresarial que contribuye a reducir la productividad y provoca desajustes organizativos, así el coste medio del absentismo para una empresa de 500 trabajadores se sitúa en unos 180.000 euros anuales, pero también es un problema con repercusiones sobre los demás agentes sociales: trabajadores, sindicatos, mutuas y Administraciones Públicas, aunque muchos de ellos no sean conscientes, no quieran serlo o, desgraciadamente, miren hacia otro lado.

Las soluciones de control y reducción a implantar por parte de las empresas pueden ser distintas según el tipo de absentismo.

● El absentismo justificado por causas médicas requiere un correcto desarrollo y aplicación de la prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad laboral y una gestión de las bajas laborales que mejoren la inmediatez o anticipo del diagnóstico e iniciación de la recuperación del trabajador; así como el apoyo jurídico y médico en los procesos de invalidez.

● Sobre el absentismo injustificado suelen aplicarse técnicas de control de jornada (fichaje de acceso, cámaras), aunque un equilibrio entre una adecuada política de motivación para aumentar la satisfacción de los empleados con acciones concretas (flexibilidad horaria, trabajo en casa) y una política disciplinaria transparente y ejemplar (manuales del empleado y reglamentos internos) son la mejor arma para afrontar estos supuestos.

● Para reducir el absentismo presencial por el uso personal del teléfono, Internet, correo elec-

trónico..., una de las soluciones más propicias es la comunicación. A través de anexos o cláusulas específicas en los contratos de trabajo o mediante la creación de un protocolo para el control del uso de los medios puestos a disposición del trabajador, la empresa podrá informar a sus empleados de cuál es su política en esta materia.

Sin lugar a dudas, una de las principales tareas y retos del departamento de Recursos Humanos y de sus asesores es la búsqueda constante e imaginativa de soluciones al absentismo.