

BOCASASALUD

Boletín Obrero de CASA

Bocasa es una publicación de la Sección Sindical de CGT CASA-Tablada



Nº 11 MARZO 2015
4ª época

ABSENTISMO

Existe en las empresas siempre una necesidad de articular mecanismos para revertir los índices de absentismo actuales.

Es curioso cómo los aumentos de la productividad han impactado sobre el índice elevado de absentismo. Vincular el salario a la productividad ha hecho que se olvide el celo que tendríamos que tener para el cuidado de la salud.

La cultura de la prevención en las empresas (incluida Airbus) se fundamenta en lo paliativo cuando ya ha vencido el elemento que produce la enfermedad o la dolencia.

La cultura de la pre-vencción tiene ese sentido de pre-ver la idoneidad del medio para que no se produzca el accidente o la enfermedad. En Airbus, el nivel es mejorable, pues basa su apuesta en elementos paliativos que se agotan antes de la conclusión curativa. Es decir, la frase **prevenir antes que curar** debería estar grabada a fuego en los servicios de prevención donde contamos con grandes profesionales que ven limitadas su capacidad de actuación al exigir la dirección que condicionen sus funciones a lo productivo.

Entre las medidas que podrían contener el índice de absentismo estarían las siguientes:

- Mayores minidescansos para relajar la musculatura en trabajos repetitivos
- Planificar cambios de tareas para evitar el anquilosamiento fisonómico.
- Ergónomos en cada centro de trabajo para adaptar el trabajo a las necesidades de los trabajadores.

-Fisioterapeutas enfocados no sólo a lo curativo sino a la prevención.

-Aplicación del TES (Trabajadores Especialmente Sensibles)

-Reconocimiento de las enfermedades profesionales.

El Fremap va a ser una pieza más de esta cultura paliativa que se relaja en lo curativo, aunque los profesionales del servicio sean altamente cualificados, pues la parte productiva exige una rápida recuperación de los trabajadores, pero recuperación muchas veces no significa curación. Lo paliativo se apodera, como carácter imperativo, de la obsesión de la dirección, provocando ansiedad en los trabajadores, mala conciencia, sentimiento de persecución y, finalmente, falta de motivación y compromiso.

Hay que tener una visión global de la cultura de la prevención donde los elementos preventivos y curativos vayan de la mano y rompan con lo que quieren las patronales en su ansia de beneficios sin límite. Más de 2300 millones de euros no son suficientes porque el ansia capitalista no tiene límite y tampoco reconoce en todas sus dimensiones las necesidades de las personas trabajadoras.

LAS PATRONALES QUIEREN PRODUCTIVIDAD.

LOS TRABAJADORES QUEREMOS PREVENCIÓN, CURACIÓN Y SALUD LABORAL DE CALIDAD.

ABSENTISMO

¿Qué es absentismo?

Absentismo laboral es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir.

El ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

El ausentismo es uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera.

Causas del Absentismo

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del trabajador; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Algunas de las causas son:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.

- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de piezas en montaje.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

Se hace necesario crear un clima organizacional y desarrollar estrategias que permitan que el trabajador se sienta satisfecho e identificado con los objetivos organizacionales y a nivel individual, por lo que se deben tomar en cuenta diversos factores, tales como:

- Factores económicos,
- Sociales,
- Ambientales,
- Psicológicos de autorrealización,
- Preventivo,
- Etc.

Es responsabilidad de todos los integrantes de la organización, principalmente de los directores; organizar y orientar las actividades que desarrolla el personal que está a su cargo. Por otro lado estos deben descubrir las necesidades del personal y proponer estrategias que mantengan una actitud positiva ante su trabajo.

Las organizaciones carentes de direcciones que conduzcan efectivamente los procesos administrativos y procuren la atención indispensable que permita el recurso humano. Estos problemas son fáciles de percibir y ninguna empresa está exenta de pasar por ellos.

El reto de las empresas es lograr que sus miembros trabajen en forma cooperativa para alcanzar la efectividad organizacional y satisfacer las demandas de las necesidades de la sociedad. Sin embargo esto muchas veces se ve afectado por factores internos como: malas políticas industriales y salariales, falta de

supervisión, escasez de personal entre otros y como externos entre los cuales se pueden mencionar: **transporte deficiente, enfermedad, accidentes**. No se trata exclusivamente de supeditar las necesidades de las personas a los ritmos productivos de la empresa.

EL ABSENTISMO ES UNA DE LAS MANIFESTACIONES MÁS COMUNES QUE INDICAN INSATISFACCIÓN Y DESCONTENTO DEL PERSONAL HACIA LA EMPRESA.

GENERALMENTE LAS ORGANIZACIONES CREEN QUE EL ORIGEN DEL ABSENTISMO SE GENERA EN EL INDIVIDUO Y SU INCAPACIDAD DE ADAPTACIÓN, NO TOMANDO EN CUENTA SUS PROPIAS DEBILIDADES COMO CAUSA DEL PROBLEMA. EL ORIGEN DEL ABSENTISMO NO SIEMPRE ESTÁ EN EL INDIVIDUO, SINO EN LA ORGANIZACIÓN, O EN AMBOS. EN LA FALTA DE SUPERVISIÓN, EN LA PRECARIA INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR AL ESTABLECIMIENTO Y LOS IMPACTOS PSICOLÓGICOS DE UNA DIRECCIÓN DEFICIENTE.

RESULTA DIFÍCIL PARA MUCHAS PERSONAS ENTENDER PORQUE EL ABSENTISMO SEA CONSIDERADO UNA FORMA DE CORRUPCIÓN MÉDICA.

Tipos de absentismo

La clasificación por la que se ha optado en función de las causas son las siguientes:

- **Absentismo legal e involuntario:** se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar absentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Enfermedad normal.

- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Maternidad o adopción.
- Enfermedad profesional.

- **Absentismo personal o voluntario:** se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración pero tampoco produce. Es lo que se denomina absentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflictos laborales.
- Cuidado de los hijos.
- Retrasos.

- **Absentismo por razones conocidas:** es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su mando inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

- Vacaciones.
- Matrimonio.
- Cambio de domicilio.

- **Absentismo por razones ignoradas:** son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al mando inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

- **Absentismo histórico.** Es aquel que se ha mantenido constate a través del tiempo en una empresa, en una rama de la industria o en una organización determinada. (ejemplo: copita el día previo a navidad)

Medición del absentismo

El ausentismo se expresa generalmente, como una tasa o porcentaje. Se han **desarrollado varias y diferentes fórmulas para calcular este fenómeno en las organizaciones**. Sin embargo **NO EXISTE UNA FORMULA ESTÁNDAR PARA SU MEDICIÓN**. Al respecto Hernández (1985) menciona que no existe una definición universalmente aceptada del absentismo ni una formula normalizada para medirlo.

Clima de la organización y su relación con el absentismo

El **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEBE SER CONSCIENTE** que el ambiente de trabajo provoca un profundo efecto sobre los trabajadores. Para ayudar a desarrollar un medio ambiente positivo en la organización se debe entender al trabajador dentro del contexto de la organización.

Dessler (1991) define al **clima organizacional** como **“el conjunto de características permanentes que describen a una organización, la distingue ante otra, e influyen el comportamiento de las personas que la conforman”**. Se puede decir que de acuerdo a las características que posee la organización sus trabajadores crearan una **visión y una forma de comportarse** dentro de la misma.

El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- Permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;
- Le deje tiempo libre suficiente para el descanso y el cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- Presten **suficiente protección a la salud y la vida contra enfermedades y accidentes, y**

- **Mantenga el ambiente en condiciones satisfactorias.**

Hay que evitar situaciones que vayan en perjuicio de los trabajadores como:

- ▶ **Controles con persecución.**
- ▶ **Incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- ▶ **No declaración de la accidentalidad.**
- ▶ **Achacar que los objetivos incumplidos son por los trabajadores.**
- ▶ **De los daños laborales son siempre culpabilizados los trabajadores por sus actuaciones.**
- ▶ **Etc.**

Gestión

Para **combatir con éxito el absentismo laboral** es preciso conocer bien las **causas que lo ocasionan**, definir el tipo de absentismo del que se trata y contar con los **mecanismos adecuados para medirlo y valorarlo**.

Una de las principales causas por la que los trabajadores faltan regularmente al trabajo, son los **problemas de salud**. Las empresas quieren universalizar el fenómeno que dice que los trabajadores simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un **fenómeno de difícil su comprobación y control**. No obstante, el impacto de esta simulación es residual en lo general, no como las empresas lo manifiestan.

A las problemas de salud hay que añadir **otras patologías de origen psicoambiental** que generan importantes **niveles de estrés y ansiedad** en ciertos sectores y estratos laborales.

Estas **ausencias laborales producirán alivios temporales y mejoras transitorias** y, aunque **no**

consigan resolver el problema de fondo, al menos lo mitigarán en alguna medida.

Así pues, problemas que nacen de inadecuados diseños de trabajo (normalmente de corte mecanicista), relaciones interpersonales basadas en la competición desenfrenada y en la desconfianza mutua, y otros problemas organizativos, terminan al final volviéndose contra la organización donde se han originado, y cristalizando en forma de un absentismo incontrolable.

Medición del absentismo

El modo en que las empresas **definen, registran, calculan y, posteriormente, presentan sus datos sobre asistencia y ausencia al trabajo**, constituye una clave fundamental para conocer los problemas de medida del Absentismo Laboral y poder así establecer las consecuentes actuaciones para su reducción y control.

Las medidas de absentismo laboral utilizadas por las empresas y los diferentes países son generalmente, poco homogéneas en su definición.

La **medición del absentismo se establece como la relación entre el número de horas perdidas y el número de horas posibles de trabajo para un período de referencia determinado** (mes, trimestre, etc).

Debe tenerse en cuenta de forma separada el absentismo legal y el absentismo injustificado y elaborar índices separados para ambos conceptos.

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{\text{Total de horas de absentismo}}{\text{Total de horas posibles de trabajo}} \times 100$$

Método Bradford

El factor o fórmula de Bradford se utiliza en la gestión de recursos humanos como un medio para medir el absentismo.

El factor de Bradford le permite distinguir entre los diferentes tipos de ausencia. Es sólo un método y puede no ser apropiada para todas las empresas.

El Factor de Bradford se calcula:

$$B = S^2 \times D$$

El factor de Bradford le **permite distinguir entre los diferentes tipos de ausencia**. Es **sólo un método y puede no ser apropiada para todas las organizaciones.**

EL USO DEL FACTOR DE BRADFORD A MENUDO PROVOCA DEBATE POR NO SER EL APROPIADO

(Occupational Health at Work, 2006 2(5) pp. 28-29.)

Plan de prevención del absentismo

El **Plan de Prevención de Absentismo** consiste en un documento en el que se **reflejan los contenidos, desarrollos, procedimientos, necesidades y planificación del Sistema de Gestión de Absentismo.**

Si se desea conseguir una reducción de todos los tipos de absentismo en una empresa y que se mantenga en el tiempo, es **necesario implantar el Sistema de Gestión de Absentismo.**

Las **acciones aisladas en la lucha contra el absentismo no aportan toda la eficiencia que puede obtenerse del diseño e implantación de una estrategia global que**

Haciendo realidad la Utopía

contemple el **amplio espectro de medidas posibles y el desarrollo temporal a corto, medio y largo plazo.**

Un Plan de gestión del absentismo debe incluir entre otros aspectos:

- Definición del absentismo en la entidad
- Indicadores de medición y cálculos de coste
- Objetivos de reducción
- Implicaciones del absentismo para la empresa
- Protocolos de actuación para los trabajadores
- Protocolo de actuación en caso de accidente laboral
- Protocolo de actuación en caso de ausencia prevista
- Protocolo de actuación en caso de ausencia inesperada
- Protocolos de actuación para los mandos intermedios
- Políticas a implantar o implementadas
- Comunicación del plan
- Comunicación de los indicadores
- Prácticas de conciliación
- Prácticas de seguimiento y control
- Herramientas de apoyo al ausente
- Protocolo de reincorporación del ausente
- Campañas de sensibilización
- Seguimiento de los indicadores
- Análisis de rentabilidad acciones

Las empresas no suelen informar de los parámetros que usan para la medición del absentismo laboral, así como el desarrollo de los apartados suele ser coercitivo y punitivo en la mayoría de los aspectos. Las empresas, raras veces, buscan atajar las causas raíces de los problemas suscitados por los niveles de absentismo. El contenido de esos protocolos suele dejar mucho que desear y están enfocados a coartar el ánimo del trabajador afectado, provocando presentismo y creando un círculo vicioso de malestar, desapego e insatisfacción con la empresa.

Investigación de las causas del absentismo

Los expertos coinciden en que la investigación está obligada a averiguar cuáles son las causas del mismo: enfermedad real o simulada, alargamiento de la baja laboral, accidentes de trabajo, clima laboral insostenible, ausencia de interés en el empleo, escasa o nula motivación, responsabilidades de tipo familiar, entre otras.

El absentismo se da cuando la persona no puede o no quiere ir a trabajar, por eso hay que preguntarse cuáles son las causas que provocan esta reacción en los trabajadores.

El objetivo de esta investigación es **identificar las causas de la baja y proponer las medidas correctivas necesarias.** Identificando entre otras:

- Causas técnicas.
- Causas humanas.
- Motivos organizacionales.
- Necesidades de formación e información de los trabajadores.
- Modificación de protocolos, procedimientos e instrucciones de trabajo.
- Campañas de sensibilización.

Rotación de personal / polivalencia.

La ausencia de **rotación y falta de polivalencia** de los operarios de ciertos sectores industriales, **precarizan las condiciones de trabajo, aumentan el riesgo de lesiones osteoarticulares** (posturas de trabajo estáticas) y **del sistema nervioso** (operaciones repetitivas y monótonas), pueden provocar una desmotivación en los empleados.

Comunicación.

No sólo se trata de **hablar con los trabajadores sobre el absentismo**, sino de apostar por la **comunicación vertical como estrategia de la empresa.** Si los trabajadores están informados, implicados con la marcha de la empresa, su absentismo es menor.

Protocolo de actuación en caso de accidente de trabajo.

Se debe tener predefinido un protocolo especial, conocido por todos los trabajadores.

Se debe definir previamente como actuar en caso de accidente y debe estar aprobado por la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y debe incluir entre otros aspectos:

- Valoración de la gravedad.
- Valoración de la contingencia.
- Definir cuándo debe ser acompañado el trabajador y cuándo no.
- Definir medios de transporte adecuados.
- Análisis de los accidentes.
- Definir personas implicadas en el seguimiento de la situación.
- Valoración de la reincorporación.
- Entrevista de retorno.

Acciones preventivas.

Ante el absentismo laboral, los expertos recomiendan elaborar un programa con un enfoque sistémico, es decir, estudiar el fenómeno y las causas que lo provocan, involucrar a las distintas partes implicadas y asignar tareas y responsabilidades claras dentro del programa destinado a combatir el fenómeno.

En una época en la que la incertidumbre se ha apoderado del futuro, la excelencia en la gestión de las empresas, plantillas y trayectorias profesionales debería convertirse en el objetivo primordial de las compañías. La mala gestión trae rotación, absentismo, baja de productividad.

Recordemos que las **principales causas del absentismo no justificado** se resumen en las siguientes:

- Factores organizacionales (estilo de management, clima laboral).
- Factores relacionados con la falta de motivación y de compromiso del trabajador.
- Factores personales (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, etc).
- Factores relacionados con la calidad laboral (rigidez de horarios, monotonía, falta de expectativas, estrés laboral).

Implicación.

Hay que motivar e implicar a los empleados, **antes de tomar la decisión de prescindir de ellos.** (Ignorarlos o chillarle)

La crisis y el miedo que ésta genera están reduciendo el absentismo, pero no solucionando el problema, se debe aprovechar el momento para mejorar e **implementar medidas que ayuden a aumentar el compromiso de los trabajadores,** trabajar con los mandos, formarlos, comunicar, ofrecer transparencia y transmitir esperanza

Cultura de empresa.

La **importancia de reforzar la cultura corporativa y generar motivación** para que el trabajador se sienta identificado con la empresa y su estrategia son cruciales para disminuir el índice de ausencias de trabajo. **También, el generar información y buena comunicación en todos los niveles de la compañía.**

Carrera Profesional.

Probablemente, la **mejor vacuna contra el absentismo** consista en que el trabajador sea consciente de que en su empresa es posible una **trayectoria profesional** más allá de la mera repetición de un trabajo monótono y que ese mismo trabajador vea que su situación y sus **sugerencias de mejora** son tenidas en cuenta, al fin de al cabo es el protagonista de este problema

Conciliación.

Es **necesaria una implantación de medidas de conciliación** que permitan una mayor vinculación del empleado con la empresa. La conciliación es vital para evitar problemas de absentismo, ya que posibilita medidas de flexibilidad que relajan y cubren la necesidad del trabajador ante situaciones en las que tenga que ausentarse de la empresa.

Relaciones Personales.

LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO

Reforzar las relaciones personales en la empresa es también prevenir el absentismo.

Cuando en una empresa existen equipos bien cohesionados y que trabajan con objetivos comunes, es mayor la solidaridad entre sus miembros y la conciencia del perjuicio que el absentismo causa en el resto del equipo. Estos equipos tienen que tener una filosofía integral e integradora para todos sus miembros, no puede haber prerrogativas para algunos e impedimentos para otros en la flexibilización del trabajo.

Coaching.

Para anticiparse al absentismo hay que poner en marcha métodos preventivos, encaminados al desarrollo de un comportamiento de todos trabajadores que le permita mejorar en implicación e integrarle en la compañía. Entre los métodos preventivos que puede utilizar su empresa se encuentran los programas de "coaching" para el desarrollo de profesionales y equipos autónomos, los programas de retribución por competencias y los planes de incentivos y motivación.

Campañas de salud.

La principal causa de absentismo real en el entorno laboral es debido a la falta de salud, que provoca enfermedad y a la vez absentismo.

Un buen estado de salud puede ser influenciado y mejorado mediante programas de sensibilización y de promoción de salud.

Las campañas de salud pueden tener dos enfoques completamente diferentes, un punto de vista de comunicación o bien un punto de vista de acción directa.

Las campañas de comunicación son básicamente elementos de divulgación de información e influyen en actitudes y comportamientos.

Son varias las acciones directas o campañas las que puede realizar la empresa en beneficio de a reducir determinada incidencia de enfermedades o patologías de salud habituales ente el colectivo de sus trabajadores, de entre las que podríamos destacar:

- Vacunación (gripe, hepatitis, tétanos, etc).

- Detección de riesgo cardiovascular. Hipertensión, hipercolesterolemia.
- Apoyo contra el tabaquismo individual.
- Detección de enfermedades (cáncer de mama, cáncer de próstata).
- Salud alimenticia (con cambios reales en la dieta de las empresas).
- Promoción del ejercicio físico (para mejorar la salud corporal o incluso para modificar hábitos repetitivos).
- Seguridad vial.
- Fomento de la salud mental.
- Gestión del estrés, acoso, violencia y síndrome "estar quemado".
- Ejercicios músculo-esqueléticos.
- Instalaciones para la recuperación preventiva de los trabajadores (gimnasios, fisioterapeutas, etc)

Bibliografía

- DESSLER G. Administración de personal. 1.991, Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica s.a.
- HERNANDEZ, SERGIO Y OTROS. Administración de personal. 1.985, Editorial Scoth, Foresman and Compani.
- Taylor, P. J. (1989): "Absentismo: causas, control, deficiencias y estadísticas", En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Sáez Valer, Pablo: Absentismo laboral y conducta, 2011
- Ruiz Rodríguez, Ignacio. Manual de prevención de riesgos laborales. Desarrollo práctico del Decreto 39/97 de los servicios de prevención. Dykinson, 2001
- Ribaya, F. J. (1998): "La gestión del absentismo laboral: concepto, características y medición", Capital Humano.
- Nova Melle, P. (1996): "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo", Relaciones laborales, nº 9,

La Sección Sindical de C.G.T. pretende con bocasasalud elaborar una serie de números específicos sobre materias relacionadas con la salud de los trabajadores y sus derechos. Puedes entregar tus artículos o comentarios en el local de la Sección Sindical, por correo electrónico a cgt.tablada@military.airbus.com o bien enviarlo al puesto de correo K-5. Esperamos tu colaboración.