

## r e p o r t a j e



# L'absentisme laboral

## Un important cost que podria pal·liar-se amb la implantació de mesures de conciliació i millora de les condicions de treball

Raquel Gómez

### Cap a una definició de l'absentisme laboral

L'essència del contracte de treball consisteix en la prestació d'un servei o obra a canvi d'un salari. En la gran majoria dels casos la prestació del servei està lligada al compliment d'una jornada laboral amb uns horaris preestablerts.

Per absentisme hem d'entendre una pràctica amb caràcter de conducta voluntària i repetida. Segons la RAU és l'abstenció deliberada d'acudir al treball, també el costum d'abandonar l'acompliment de funcions i deures annexos a un càrrec. No obstant això, és un símptoma organitzacional i representa una acció col·lectiva, comportament o estratègia racional dintre d'una lògica d'accions en cadena que formen part del sistema d'interacció de les organitzacions modernes.

Per tant, la persona que falta del treball per una causa plenament justificada no està incurrint en absentisme. Des del punt de vista de les empreses, l'absentisme no és sinó l'incompliment per part del treballador de la jornada laboral, bé per retardar la seva incorporació o avançar la seva sortida diària, bé per no acudir al treball en una jornada completa o en vàries. Però no tots aquests incompliments tenen el mateix tractament legal.

L'absentisme laboral implica, necessàriament, absència del tre-

ballador i, independentment de la seva justificació, serà l'element determinant amb caràcter general, pel que es definirà l'absentisme laboral com: "tota absència d'una persona del seu lloc de treball, en hores que corresponguin a un dia laborable, dintre de la jornada legal de treball". És a dir, les vacances o els dies festius no són absentisme. El que es pretén és observar el total d'absències hagudes en un període determinat, dintre del total d'hores de treball pactades per conveni col·lectiu, o a nivell d'empresa, corresponents al període de referència, però aquesta posició no té en compte drets dels treballadors, ni altres circumstàncies sobrevingudes i àmpliament justificades.

per la seva dimensió i els seus costos, però també per als propis treballadors que s'enfronten a un fet multifactorial. Podem destacar factors psicològics, que se centren en la motivació, la satisfacció i les actituds cap al lloc de treball. És clara la importància que tenen les normes de grup al descobrir l'existència d'una cultura d'absència en les organitzacions. L'absència en el treball abasta la malaltia, els motius, certificats o no, i és compresa com un acte individual d'elecció entre activitats possibles o com a conducta habitual i rutinària que segueix unes normes per a escapar del control o com a resistència individual i grupal cap al sistema inflexible. I factors sociològics que fan referència a

sibilitat de promoció, etc. que adquireixen importància als cinc anys de treball en professors i altres professions de contacte directe amb usuaris. En aquest cas l'absentisme opera com a ruptura i escapi momentanis per a esmortir les tensions acumulades en el treball.

En conseqüència, les absències adopten diferents funcions en temps diferents. El nucli central de l'absentisme es troba en les absències curtes, ja que poden adoptar formes distintes. La complexitat d'explicació de les absències de major durada es troba en els estats psicològics i en específics aspectes socials que s'introdueixen en les absències imprevistes involuntàries a través de l'estrès, la pressió, la frustració dels individus, que no poden ser suportats practicant únicament les conductes d'absències curtes.

### Causas de l'absentisme

En el llibre "Absentisme laboral", Jesús Francisco Molineira, afirma que la clau per a analitzar l'absentisme resideix en la motivació. "Ara hi ha una major desvinculació entre el treballador i l'empresa". Segons explicava, la relació entre ambdós es constata, per exemple, que en les zones on hi ha més oferta laboral l'absentisme en més alt. No obstant això, per a Molineira el problema no es valora com hauria de fer-se, i més tenint en compte el cost econòmic de les hores no efectuades. En concret, calcula que el cost mig per a l'empresa en els casos d'incapacitat temporal és de més de trenta euros diaris per cada empleat en aquesta situació, sense incloure els indirectes, com les substitucions i la menor productivitat.

"Cada vegada que hi ha una deslocalització cau la motivació en les empreses de la zona i creix l'escepticisme". Així mateix, tal com ha estudiat, l'absentisme entre els joves creix. Entre els motius es troben la falta d'identificació amb l'empresa en la qual treballen, així com l'anomenat "absentisme del dilluns" (després d'un cap de setmana "mogut").

No obstant això, en funció del lloc, la durada de les baixes va-

### Els factors que condicionen l'absentisme són: la funció social assignada al sexe, la categoria ocupacional, l'actitud individual davant el treball, l'edat i el nombre de fills

La legislació espanyola no ha contemplat, fins fa poc, ni ha delimitat jurídicament l'absentisme laboral. Així tenim un ampli repertori de motius i temps que la llei estableix com absències legals, pel que tenen dret a remuneració.

#### Tipologia de les absències "legals" del treball

Dintre de les absències no retribuïdes es troben els permisos particulars no retribuïts, les absències no autoritzades i els conflictes laborals.

L'absentisme és un assumpte molt important per a l'empresa

l'edat, sexe, estat civil, formació, etc. També tenen en compte els factors externs als treballadors, com la distància del domicili al lloc de treball, les pressions familiars i els factors d'organització del treball com el treball en cadena, la grandària de la unitat de treball o la repetitivitat de la tasca.

Estudiada la personalitat absentista, s'arriba a la conclusió que es necessita un model que englobi tots els factors. L'absentisme és un símptoma organitzacional i representa una acció col·lectiva, constituint-se en una de les respostes a la tensió, la baixa moral de treball, la impos-

#### Tipologia de les absències "legals" del treball

Tipologia de les absències "legals" del treball	
<b>ABSÈNCIA PER</b>	
MATERNITAT	16 setmanes (ampliables a 18 en parts múltiples)
ADOPCIÓ	16 setmanes (ampliables 2 setmanes més per fill a partir del segon)
MALALTIA COMUNA	per al temps que duri, justificat amb l'informe de baixa mèdica
ACCIDENT LABORAL	per al temps que duri, justificat amb l'informe d'accident
LLICÈNCIES	
- Estatut Treballadors	per matrimoni, malaltia o mort de familiar, etc...
- Conveni	per formació, per motius sindicals, etc...
MALALTIA PROF.	per al temps que duri, contra a conseqüència del treball



La motivació i la satisfacció en el treball redueixen l'absentisme.

## r e p o r t a j e



ria. Segons Amat, en un estudi sobre el tema, els processos gestionats per les mútues van durar 59,37 dies a La Rioja, mentre que a Astúries es van perllongar, de mitjana, 92,18 dies. "En general, a les zones costaneres duren més temps, això es pot deure al tipus d'estructura empresarial amb major temporalitat de la zona". Aquest fenomen representa entre l'1,5% i el 4% del PIB en la Unió Europea, segons dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS).

D'altra banda, cal fer esment de l'existència d'un altre tipus d'absentisme conegut per absentisme presencial, que consisteix que "el treballador es troba en el seu lloc de treball però es dedica a activitats que no guarden relació amb el seu lloc".

### L'absentisme està pujant en tots els sectors i en totes les comunitats autònomes

Entre les mesures per afrontar amb èxit aquesta situació, es pot apuntar l'engegada de plans per a la conciliació de la vida personal i laboral. Així va quedar de manifest en les jornades que CCOO va celebrar sobre aquest assumpte a València, en les quals es va apuntar que es pot parlar del cost econòmic de la no conciliació i es va posar de manifest que les empreses que han adoptat polítiques de conciliació han reduït fins a un 40% l'absentisme.

#### Les condicions de treball.

L'entorn i la forma com es realitzi el treball tenen sens dubte influència tant en la salut com en la motivació dels empleats i, indirectament, en l'absentisme. Quan es fa referència a la forma de realitzar el treball, en relació al disseny dels útils i moviments, s'entra en el camp de l'ergonomia.

Els efectes d'aquests factors són veritablement importants. Quelcom que es podria considerar menor com els dolors lumbaris genera als Estats Units grans perjudicis, de manera que els "costos socials totals produïts pels dolors lumbaris se situen anualment entre els 50 mil i els 100 mil milions de dòlars". L'ergonomia pot ser molt efectiva enfront d'això. A Noruega, segons un estudi, "les millores introduïdes amb criteris ergonòmics en el disseny i els seients



El tipus d'activitat laboral incideix en el nivell d'absentisme.

dels llocs de treball van permetre reduir a la meitat en un sol any la taxa d'absentisme deguda als dolors d'esquena".

I no tots els riscos provenen, certament, de la posició i els gestos. Podem prendre, a títol indicatiu, la classificació de mesures de seguretat i salut de Gray, Myers & Myers: Salut ocupacional que contempla higiene ambiental i química, entorn, programes de promoció de la salut (sobre tabac, obesitat i altres) i control del soroll. També mesures ergonòmiques amb control de moviments perillosos i disseny del lloc de treball. Per descomptat, mesures de seguretat dels empleats com normes, informes sobre seguretat i salut, control dels riscos del treball solitari, primeres ajudes i instal·lacions mèdiques, roba de seguretat, formació per a la seguretat i control de la violència en el lloc de treball, i finalment, innovació tecnològica.

Per altra banda, i seguint Artazcoz & Montcada: "els treballadors estan més preocupats, a més de per l'estabilitat de la seva ocupació o per les condicions econòmiques, per aquells aspectes del treball, menys tangibles, de vegades difícils de definir, que s'associen al benestar del dia a dia, a la satisfacció laboral i en últim terme al distrés (estrès desagradable) mental que altera la vida quotidiana limitant les possibilitats d'una vida productiva tant a nivell laboral com extralaboral. Són els riscos associats en gran mesura a l'organització del treball".

Altres trastorns que no es reflecteixen habitualment en les estadístiques constitueixen la gran massa de problemes de salut i benestar de la població ocupada. Per exemple en 1994, el 13% de les treballadores i el 7% dels treballadors entrevistats en l'enquesta de salut de Catalunya (ESCA) declaraven ansietat o depressió; el 18% d'homes i el

23% de les dones tenia problemes musculoesquelètics; segons l'enquesta nacional de condicions del treball (ENCT), el 16% dels homes i el 22% de les dones desitjaven canviar de treball per raons alienes a les econòmiques. Aquestes dades posen de manifest que hi ha altres indicadors de salut relacionats en gran mesura amb la qualitat de vida, que han de començar a valorar-se a l'abordar la salut dels treballadors.

### Es pot afrontar amb èxit amb plans per a la conciliació de la vida personal i laboral

Tenint en compte, doncs, tant els aspectes físics com els mentals, i amb l'objectiu de reduir l'absentisme, s'adoptaran mesures per a "millorar el benestar", com són els programes d'avaluació de l'estat de salut dels empleats, identificant els riscos per



Existeixen absències legals del lloc de treball.

a la salut i assenyalant els estils de vida que poden incrementar el risc de malaltia. I unit a això, tot un conjunt de plans o programes per aconsellar als empleats en temes de salut, prevenció d'alcohol i drogues, exercici físic, gestió de l'estrès, abandó del tabac, control de la pressió sanguínia, control del nivell de lípids, colesterol i triglicèrids i control del pes.

Les polítiques en aquest sentit influirán en el rendiment, a través de la motivació, la concentració i la capacitat. I també, sens dubte reduirà el nivell d'absentisme. Els avenços que s'efectuen en aquest treball no se centren precisament a evitar o disminuir l'absentisme, sinó a preveure les absències i les seves repercussions. Aquesta especialització no ha de confondre's amb una preferència per afrontar l'absentisme amb mesures organitzatives, doncs la salut i el benestar dels empleats és un valor superior i solament les baixes veritablement inevitables després de la correcta aplicació de les diferents polítiques haurien de ser cobertes amb mesures organitzatives. ♦



L'absència del lloc de treball té causes multifactorials.