

Recetas para controlar el absentismo laboral

Un plan integral que aborde la gestión, los cuadros de mando y la cultura de la empresa es el mejor remedio contra el aumento de las bajas.

A. Bustillo. Madrid

Las bajas laborales han aumentado un 12,48% con el crecimiento económico. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a cierre de agosto el número medio mensual de bajas por enfermedad común fue de 302.751 frente a las 269.158 de cierre de 2014. Sin embargo, la duración media de los procesos de baja por esta contingencia se redujo de 37,51 días a 37,06 en el mismo periodo. Datos que demuestran que “el absentismo acostumbra a ser anticíclico con la economía. Y la evidencia la encontramos en España”. Una reflexión que hizo Ricardo Alfaro, director de operaciones de Asepeyo, durante la presentación del libro *Cómo gestionar el absentismo en mi empresa. Guía de implantación y buenas prácticas*.

Soluciones

El IV Informe Adecco sobre *absentismo* calcula que cada año el absentismo supone unos costes directos de 4.768 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 4.503 millones a las empresas por el abono de la prestación en los primeros días de baja. Unas cifras que deberían obligar a todas las empresas a poner en marcha planes de acción contra este fenómeno. Estrategias que deberían ir más allá del control y seguimiento de los casos recurrentes, e intentar crear ambientes de trabajo saludables. “Poner en el centro la preocupación por la salud de los trabajadores”, defiende Alfaro. Una filosofía que también se plasma en el libro editado por Asepeyo, que considera que uno de los primeros objetivos para luchar contra el absentismo “es crear una cultura orientada a la asistencia, fortalecer la motivación a asistir al trabajo

El absentismo es anticíclico, cuando hay mejora económica las bajas laborales aumentan

Los absentistas no sólo perjudican a sus compañeros, también a ellos mismos

mejorando el atractivo del entorno laboral. Incluir técnicas de selección y reclutamiento de empleados para lograr que éstos sean los adecuados para los puestos de trabajo que ocuparán, así como diseñar puestos interesantes”. Y gestionar las diferentes generaciones que conviven en la oficina, “para lo que habría que poner en marcha diferentes políticas de recursos humanos dirigidas a implicar a todos en la cultura de la empresa”, señala Valentín Bote, director de Randstad Research. Una tarea nada sencilla que supone capturar los valores de los más jóvenes y de los senior para que no se genere frustración entre ellos, “ni se interpreten estas acciones como discriminatorias”, advierte Bote.

También, según el informe de Adecco, “es importante la inclusión de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores con necesidades en torno a estas cuestiones puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias injustificadas. Algunas de las medidas concretas que pueden ayudar al control del absentismo desde este ámbito van desde la creación y difusión entre los empleados de planes de igualdad en la empresa, a la implantación de un horario flexible, pasando por permisos de lactancia, licencias retribuidas y otras medidas de colaboración con la conciliación como el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales o el teletrabajo”.

Un problema de todos

Bote también recuerda que es esencial entender que el absentismo no es sólo un problema de la empresa, sino que los trabajadores deberían interiorizar esas faltas injustificadas como una cuestión que les afecta. “Si eres absentista estás perjudicando tu desarrollo profesional y tu posible promoción”, avisa. No sólo eso. Como indica Juan Pablo Lázaro, vicepresidente de la CEOE y presidente de CEIM, “el absentismo provoca la insolidaridad de un trabajador respecto a otro”. Lázaro, que también defiende que un favorable clima laboral es el mejor remedio para el problema

de las faltas injustificadas, planteaba en la presentación del libro de Asepeyo penalizar el absentismo laboral recurriendo estableciendo un procedimiento sancionador por la utilización fraudulenta.

Mientras esta propuesta se perfila, o no, los expertos

coinciden en que la mejor receta contra el absentismo es una gestión integral en la que se involucren no sólo los departamentos de recursos humanos, sino también los mandos intermedios y directivos y los propios trabajadores y miembros de equipos.



El absentismo es un problema que afecta a todos los trabajadores.

Hay fibras y... la Fibra de Orange

Fibra Simétrica 300Mb

Garantía de Servicio

La tranquilidad de su negocio es innegociable.

Siempre conectado con la máxima velocidad en envío y recepción de datos y Garantía de Servicio por contrato.

orange™

Te acercamos a lo que te importa

Contacte con su asesor en orange.es