

Un abordaje integral de las ausencias por incapacidad temporal por contingencia común desde la empresa

Rosa Sacristán Nieto^a, Juan Carlos López^a

doi: 10.12961/apr.2016.19.03.1

Las ausencias al trabajo por incapacidad temporal por contingencia común (IT CC) constituyen el principal componente del absentismo laboral. Un fenómeno que por sus repercusiones económicas y laborales atrae una gran atención. En los países de nuestro entorno, el absentismo por IT CC ha generado una abundante producción científica, con enfoques procedentes de ámbitos tan distintos como la medicina, la psicología, la sociología, la gestión de recursos humanos o la economía. En España, por el contrario, no abundan las fuentes estadísticas acerca de esta materia, si bien los trabajos publicados^{1,2} ponen de manifiesto la existencia de determinantes de la IT CC. Fruto de estos trabajos son conocidos los efectos que sobre los indicadores de IT CC poseen factores como la edad, el sexo, el sector de actividad, el tamaño de la empresa o la localización geográfica.

También se ha establecido la relación entre la economía y el absentismo, existiendo un amplio consenso en que dicha relación está sustentada por la evolución del desempleo a lo largo de los ciclos económicos, por el llamado “efecto disciplina”, aunque también hay evidencias que apuntan a otros mecanismos, como el “efecto selección”, e incluso, la variación de la carga de trabajo^{3,4}.

En la IT CC, detrás de las ausencias al trabajo por motivos de salud se encuentran componentes sanitarios y no sanitarios. Así, lo recogen los modelos conceptuales^{5,6} que han ido apareciendo a lo largo del tiempo que introducen aspectos como la satisfacción laboral, el conflicto de demandas y la cultura organizacional. En este contexto, se puede pensar que los problemas de salud actúan como un disparador, mientras que los aspectos no sanitarios influyen tanto en la propia aparición de los procesos como en su duración.

El primer paso para abordar el absentismo por IT CC desde la empresa es realizar un análisis cuantitativo. Se trata de dimensionarlo para conocer cuánto tengo, dónde y

cuándo se produce, de qué tipo son las bajas, y lo más importante, poder determinar si esos indicadores se encuentran dentro de lo esperado. Para ello es imprescindible contar con una comparativa que sirva de referencia. Este es tal vez el aspecto que inicialmente despierta más interés entre las empresas, y podría sintetizarse en una pregunta: *¿Tengo el absentismo que me toca?*

No siempre la respuesta es fácil, pues existen numerosos factores que pueden enmascararla. Por ejemplo, la existencia de diferencias importantes en la estructura demográfica de la empresa y la del sector de actividad, pueden explicar en ocasiones las diferencias observadas en los indicadores. Así, si la plantilla es más joven es de esperar un incremento de la incidencia, mientras que si ocurre lo contrario y la empresa tiene una plantilla envejecida respecto al sector, es de esperar un incremento de los días perdidos y en consecuencia, una mayor tasa de absentismo. En esta situación no se trata de que la empresa presente un comportamiento distinto al esperado, sino que las características de la empresa difieren de las del sector.

Tras el análisis la empresa debe valorar si para ellos el absentismo por IT CC representa o no un problema. Aquí pueden entrar en juego diversas consideraciones, como el coste económico de las bajas, el impacto organizativo, e incluso, los requerimientos externos a las que pueda estar sometida. Al final, se verá abocada a un proceso de decisión, que puede resumirse en la disyuntiva “actuar” o “no actuar”. Si la decisión es actuar, el siguiente paso es la elaboración de algún tipo de plan, un conjunto de actuaciones encaminadas a reducir tanto la incidencia de los procesos de baja como su duración, velando en todo momento por la salud de sus trabajadores.

Este plan puede descomponerse en dos grandes tipos de actuaciones. En primer lugar están las que se pueden deno-

^a Departamento Investigación y Análisis de Prestaciones.
MC MUTUAL.

Correspondencia:

Rosa Sacristán Nieto
MC MUTUAL Departamento de Investigación
y Análisis de Prestaciones
Calle Provenza, 321 - 08037 Barcelona
rsacristan@mc-mutual.com

minar “acciones básicas”, que establecen los pilares para la implantación de medidas más específicas. Las acciones básicas buscan, fundamentalmente, concienciar a todos los trabajadores de la empresa de la existencia de un problema, ordenar las normativas y circuitos relacionados con las ausencias al trabajo y buscar la implicación de los mandos intermedios, preparando el terreno para el resto de actuaciones que deberán llevarse a cabo.

El segundo grupo de acciones, que se podrían denominar “específicas”, deben diseñarse tomando como punto de partida un análisis cualitativo de la situación, orientado a conocer las causas que subyacen tras los indicadores. Este segundo análisis involucra a los mandos de la organización, poseedores de un conocimiento privilegiado de las causas de las ausencias. Para ello pueden utilizarse herramientas como los cuestionarios y las dinámicas grupales. Con ellas obtendremos información sobre algunos de los principales temas que se asocian al absentismo por IT CC:

- *Visión del absentismo*: Conocer el grado de concienciación de los mandos sobre el problema del absentismo en la empresa y en su área.

- *Percepción del absentismo*: Conocer la percepción de los mandos sobre las causas de las bajas en la empresa, el comportamiento estacional y si existe un perfil de trabajador que se ausenta con más frecuencia que el resto.

- *Gestión del absentismo*: Conocer las prácticas habituales en gestión de las bajas por parte de los mandos (contacto con el trabajador durante su ausencia, entrevistas de reincorporación, entre otros).

- *Información sobre absentismo*: Detectar el nivel de conocimiento de los indicadores de absentismo, la normativa y procedimientos existentes, así como las medidas adoptadas en la empresa para reducir el absentismo.

- *Cultura preventiva*: Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas preventivas existentes, el conocimiento de las mismas por parte de los mandos y su nivel de implicación en que se cumplan.

En conjunto, estas herramientas ayudan a conocer las causas del absentismo permitiendo a los mandos identificar las acciones que están funcionando y conocer sus sugerencias de mejora. Con ello se les hace partícipes de las soluciones, algo indispensable si se busca su implicación.

A partir de la recogida de información y las sugerencias, se deben seleccionar las posibles actuaciones específicas que pueden ser implementadas. Estas actuaciones pueden abarcar aspectos tan diversos como cambios en las condiciones de trabajo, políticas de conciliación, sistemas de promoción profesional, políticas de contratación, cambios en la normativa de ausencias o programas específicos de retorno al trabajo. También pueden apuntar a la necesidad de otros estudios y evaluaciones específicos, como encuestas de clima laboral o evaluaciones ergonómicas.

En definitiva, un abordaje integral del absentismo por IT CC desde la empresa requiere de un plan, aprobado por la dirección de la empresa, estructurado, que detalle actuaciones, plazos y recursos, bajo las siguientes premisas: Las acciones deben ir relacionadas con las variables de empresa, el plan deberá tener en cuenta las sugerencias de mejora propuestas por los mandos, mostrar en todo momento la preocupación de la empresa por mejorar la salud y el bienestar de los empleados y por supuesto, el plan debe conseguir transmitir el beneficio que para todos supone la reducción del absentismo por ITCC en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Benavides FG, Plana M, Serra C, Domínguez R, Despuig M, Aguirre S et al. Incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la Comunidad Autónoma. *Rev Esp Salud Public.* 2007; 81: 183-190.
2. García MV, Navarro CS, de Pedro MM, García-Izquierdo M. Grado de efecto de las variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en la duración de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España. *Aten Primaria.* 2015; 47: 90-98.
3. Askildsen JE, Bratberg E, Nilsen ÖA. Sickness absence over the Business Cycle. Working Paper in Economics No 04-2000. 2000, Bergen: Department of Economics, University of Bergen.
4. Fahr R, Frick B. On the Inverse Relationship between Unemployment and Absenteeism: Evidence from Natural Experiments and Worker Heterogeneity. *IZA Discussion Paper.* 2007; 3171.
5. Martínez R, Jané P. Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas.* 2014; 11:1-19.
6. Villaplana García MD, García Izquierdo M, Meseguer de Pedro M. Una revisión de los modelos de gestión de la ausencia y el retorno al trabajo desde el enfoque psicológico. *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales.* 2013; 28:55-67.