

trabajo, a efectos de una posible sanción (completando así la limitada referencia del art. 28 de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de Julio), así como la mediación en el empleo de extranjeros. En todo caso la infracción en esta materia de trabajo y empleo de extranjeros se considera siempre muy grave y, en cuanto al empleo de nacionales extranjeros como trabajadores por cuenta ajena, se expresa claramente que se incurrirá en "una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado", siendo éste el único caso en que se produce la estimación individual de la infracción, habiendo desaparecido el precepto general que recogía el art. 1.º,4 del Real Decreto 2347/1985, que admitía la posibilidad de considerar que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores, posibilidad que sin duda se recogía del art. 16,2.3 del Decreto 799/1971, de 3 de abril.

Obstrucción

El artículo 49 de la Ley regula la posibilidad de sanción por obstrucción al ejercicio de las funciones de inspección, con una necesaria estimación en orden a la graduación de la sanción que no recogía la Disposición Adicional 1.ª del Real Decreto 2347/1985. Por otra parte se hace una clara mención detallada en este punto a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Controladores Laborales, teniendo en cuenta las previsiones de actuaciones en competencias de empleo y seguridad social que atribuye a estos el Real Decreto 1667/1986, de 26 de Mayo.

Procedimiento

Para terminar, la Ley 8/1988 recoge en los artículos 50 a 53 breves normas de procedimiento, ninguna de las cuales figuraba en el proyecto de ley y cuya inclusión no consideramos acertada, en parte porque no era necesario, vigente como está (Disposición Final 2.ª) el Decreto 1860/1975, de 10 de Julio, hasta tanto se dicte el Reglamento de la Ley que comentamos y en parte, porque se hubieran evitado términos confusos de dudosa trascendencia.

El absentismo como manifestación de un comportamiento individual

por

Juan Ganaza Vargas*/Ramón Valle Cabrera**

SUMARIO: I. Introducción. II. Concepto e indicadores de absentismo. III. Modelo de análisis del absentismo. IV. El absentismo como variable dependiente e independiente. V. Políticas de reducción del absentismo. VI. Anexo.

I. Introducción

Un tema de estudio clásico, dentro del ámbito de los recursos humanos de una organización, ha sido sin lugar a dudas el absentismo. Ello ha hecho que su tratamiento se haya realizado desde distintas aproximaciones o perspectivas siendo las principales la jurídica, la de la gestión de personal, la del comportamiento humano, la psicológica, la económica... creándose un campo multidisciplinar a la hora de abordar este problema.

A pesar de ser, como acabamos de señalar, un tema clásico no por ello ha perdido vigencia e importancia ya que sigue siendo objeto de ocupación y preocupación tanto en el ámbito docente como empresarial, en sus mas diversos niveles. El ámbito docente en cuanto que siguen apareciendo artículos y publicaciones sobre el tema; en el ámbito empresarial, que podríamos denominar micro, al ser objeto de discusión y negociación entre la organización y sus empleados siendo recogido en los distintos convenios colectivos celebrados; al nivel que podríamos denominar macro-empresarial formando parte de acuerdos sectoriales o nacionales, siendo los mas significativos: el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), suscrito el 5 de enero de 1980 por la UGT y la CEOE, el Acuerdo Interconfederal (AI), suscrito el 17 de febrero de 1983 por la UGT, CS de CC.OO., CEOE y CEPYME y el Acuerdo Económico y

* Profesor Titular Interino. E.U. Sevilla.

** Profesor Titular. Universidad de Sevilla.

Social (AES), válido para los años 1985 y 1986, suscrito el 9 de octubre de 1984 por la UGT, la CEOE y la CEPYME, y en cuyo preámbulo del apartado referente al absentismo se señala textualmente:

“Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo... De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad”.

No podemos tampoco pasar por alto que dichos acuerdos han sido promovidos desde el poder central, quedando reflejado por tanto la preocupación que sobre dicho tema tiene el Gobierno.

También quisiéramos señalar que en el ET en su art. 52 apartado d), dedicado a la extinción del contrato por causas objetivas, se recoge el absentismo como causa de despido, siempre que se cumplan unos requisitos, así como aquellos aspectos que no deben computarse como absentismo.

El objeto del presente trabajo es el poder realizar algunas reflexiones sobre el absentismo, partiendo no solo de la literatura existente sobre el tema, sino también contrastando la realidad mediante la información obtenida por los datos facilitados por una docena de empresas y con la intención de analizar la forma en que es conceptualizado, las causas que son consideradas, los instrumentos de medición utilizados así como las medidas que se adoptan para su reducción.

II. Concepto e indicadores de absentismo

El primer problema que se manifiesta cuando se inicia el estudio del absentismo es el de la dispersión y ambigüedad en cuanto a su conceptualización, provocando ello el que los datos o índices, en la mayoría de los casos, no puedan ser comparables no ya solo a nivel internacional sino incluso a nivel nacional, sectorial o incluso de compañía, encontrándonos el caso paradójico de que en factorías o unidades productivas separadas geográficamente pero pertenecientes a una misma Sociedad es conceptualizado de forma distinta. Por tanto nos enfrentamos a una falta de homogeneidad en el tratamiento lo que no es más que un reflejo de la diversidad existente en su comprensión.

El absentismo, como tendremos ocasión de comprobar posteriormente, es un fenómeno multiforme y responde a factores tan dispares, que como señala el profesor Weiss¹ “han impedido la construcción de una teoría general sobre el mismo”, si bien existen hoy modelos explicativos bastante elaborados.

En primer lugar cuando, nos referimos al absentismo estamos estableciendo consciente o inconscientemente la existencia de un vínculo entre dos o más partes, es decir, el absentismo lo definimos en base a las relaciones existentes entre organización y empleado.

En un sentido amplio, el absentismo puede ser definido como la no presencia en el puesto de trabajo de una persona que figura como efectivo “inscrito” en la organización o como “las ausencias del trabajador a su trabajo y al hecho de que en determinados días o períodos de estos, aquel no realiza la prestación laboral”².

Según esta aproximación al concepto de absentismo, podríamos incluir en ella tanto las ausencias debidas a enfermedad, profesionales o no, accidentes, vacaciones, huelgas y cualquiera otra justificada o no. Quizá esta valoración pueda tener sentido desde una óptica meramente economicista pues indiscutiblemente cualquier ausencia del trabajador incide en la producción, productividad o rendimiento de la empresa. Sin embargo pensamos que no refleja exactamente el sentido que debe darse a dicho término, pues el aspecto de la conducta queda difuminado.

El Bureau of National Affairs de los Estados Unidos, recoge en su definición esta acepción ya que califica el absentismo “como el acto de no presentarse al trabajo cuando se está obligado a ello, sea este hecho motivado o no”³.

No toda ausencia en el trabajo implica un absentismo, de hecho son dos términos que incluso psicológicamente presentan algunas diferencias. Así, el absentismo lleva asociado una carga peyorativa y expresa un juicio de valor⁴.

Desde una concepción restrictiva el absentismo podría “entenderse solo como aquellas faltas al trabajo que carecen de justificación razonable”⁵ o “aquellas ausencias que son difícilmente relacionables a unas motivaciones aparentemente fundadas”⁶.

En este caso la ambigüedad de la “razonabilidad” o de las “motivaciones aparentemente fundadas” nos conducen a una subjetividad que tendería a desvirtuar la situación real del absentismo.

El ET, como señalábamos antes, tampoco nos ilustra sobre lo que debe entenderse por absentismo, ya que en él solo se señala que faltas de asistencia no son computables a efectos de considerar el absentismo como causa de despido.

En los Acuerdos Marcos firmados se entiende por absentismo la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, pero se señala que no serán computables a efectos de su cuantificación, las “ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos: matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes..., traslado, cumplimiento de un deber público o personal, funciones sindicales, las trabajadoras por lactancia de un hijo, maternidad, accidente laboral, hospitalización,...

Otras formas bajo las cuales se ha descrito el absentismo es como un comportamiento de aproximación-avoidance, como el resultado de un proceso de decisión (mediante la teoría de las expectativas o la teoría de la utilidad marginal), como un proceso de ajuste, como un hábito, etc.⁷.

A nuestro entender, el absentismo debería ser conceptualizado como el resultado de acontecimientos organizacionales o no que conducen a un comportamiento de retirada individual y temporal de la persona, en el trabajo, y en el cual puede estar presente un cierto componente de voluntariedad.

Con dicha definición pretendemos diferenciar:

— En primer lugar, el absentismo que responde a fenómenos colectivos (huelgas, catastrofes,...), no incluido en nuestra acepción como tal, de aquel que tiene un origen individual.

— En segundo lugar, los motivos o causas de las ausencias: a) Las ausencias motivadas directamente por acontecimientos organizacionales y que con-

ducen de forma involuntaria a la ausencia de la persona en el trabajo, como por ejemplo los accidentes laborales o las enfermedades profesionales. b) Las ausencias con origen organizacional y que conducen a una retirada voluntaria de la persona. Consecuencia de las malas condiciones de trabajo, malas relaciones interpersonales, stress, insatisfacciones, ausencia de mecanismos de control, el no cumplimiento de las normas,... c) Aquellas ausencias que tienen un origen ajeno a la organización y que son por tanto debidas a situaciones extralaborables. Entiéndase enfermedades comunes, problemas familiares,...

Esta diferenciación, hasta cierto punto nítida, presenta ciertas dificultades ya que bajo determinados supuestos de absentismo pueden encontrarse múltiples causas, por ejemplo, el absentismo por accidente de trabajo puede ocultar situaciones de stress, familiares, ausencias de control,...

Desde una perspectiva organizacional, si bien todas ellas deben ser cuantificables, adquieren una especial relevancia aquellas que tienen un origen organizacional por entender que sus causas pueden ser objeto, mediante acciones puntuales, de corrección y por tanto incidir en las ausencias.

Como podrá observarse, hemos hecho abstracción de un componente al que normalmente suele recurrirse para diferenciar y definir el absentismo. Nos estamos refiriendo al de su legalidad o ilegalidad. Ello es debido a que desde la perspectiva del absentismo como manifestación de un comportamiento disfuncional, la justificación jurídica de su legalidad nos parece innecesaria.

Por último quisiéramos hacer referencia a la temporalidad. Entre absentismo y rotación se ha establecido alguna conexión, señalándose que el primero es un predictor de un comportamiento de retirada definitiva⁸. Pero si como acabamos de señalar, el absentismo es una manifestación de una conducta con consecuencias disfuncionales para la organización, nos parece que aquellas que tienen una menor duración pero una mayor frecuencia son más relevantes y explicativas. Existen autores que a este respecto señalan la conveniencia de que el absentismo de larga duración no sea contemplado como tal, ya que puede distorsionar su índice.

Una vez establecida la forma en que entendemos debe ser conceptualizado el absentismo, el paso siguiente es el de su aprehensión. Es decir plantearnos que tipos de medidas podemos articular para tener un conocimiento lo más exacto posible sobre este acontecimiento. En segundo lugar, cabe plantearse si existen algunos límites que nos permitan señalar si nuestros índices son altos o por el contrario nos encontramos ante valores que podríamos considerar normales.

Si bien existen una gran cantidad de indicadores que miden el absentismo, de entre ellos podemos destacar, los que tratan de evaluar la gravedad (que relacionan el número horas o días de ausencias con el número de horas o jornadas teóricamente trabajadas); la duración media de las ausencias (relación entre el número de horas o días de ausencias y el número de ausencias); la frecuencia (relación entre el número de ausencias y los efectivos medios del período considerado); y, por último, la relación entre el número de ausentes y los efectivos medios.

Otro punto importante en la evaluación del absentismo no es solo la elección del indicador, sino también el nivel de análisis que se quiere hacer del mismo y el grado de detalle. En este caso debemos plantearnos la medición por unidades o grupos organizacionales (secciones, departamentos), categorías, sexo, edad, causas, el período de tiempo seleccionado para la evaluación ya que la política de la empresa, la demanda, la estacionalidad y los turnos de trabajo pueden igualmente influir⁹.

Nos podríamos referir también al índice o valor que se considera como normal y a partir del cual estableceríamos una señal de alerta para la organización. No es tarea fácil determinar un porcentaje, porque en todo caso el mismo suele estar referido a la tasa de gravedad del absentismo y dicho valor dependerá de los factores que se hayan considerado en la medición. A pesar de ello suele indicarse que una tasa del 5 % es algo que pudiera considerarse como normal, si bien hay que tener en cuenta todas las matizaciones hechas anteriormente.

La valoración del absentismo debe ser tal que nos permita hacer un análisis sobre el fenómeno y diagnosticar las causas para determinar las acciones correctoras oportunas. Para ello necesitamos aislarlo al máximo posible, intentando identificar a sus actores. Es decir, debemos realizar una evaluación que nos permita detectar aquel conjunto de personas, pertenecientes o no a un mismo grupo o categoría, y que son las que realmente hacen que nuestro índice de absentismo alcance valores no deseables. Lo que queremos significar, es que cuando evaluamos el absentismo en un grupo estamos considerando una cierta homogeneidad de comportamiento en él, mientras que dicho índice puede ser debido a muy pocas personas. Para detectar este hecho nos bastaría con una simple representación gráfica en la que colocaríamos en abscisas el número de ausencias y en ordenadas los efectivos acumulados expresados en porcentaje (ver Anexo Gráfico 1).

La información a la que hemos tenido acceso, tanto a nivel nacional, sectorial o de empresa nos permite hacer algunos comentarios con respecto al tema de la evaluación.

A nivel nacional podemos decir que no existe información oficial publicada que nos permita hacer una evaluación del absentismo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publica datos sobre las jornadas perdidas por huelgas, bajo nuestra concepción no consideradas como absentismo, jornadas perdidas por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales, por tanto información que no permite un cálculo del absentismo por dejar fuera otros factores que deberían tenerse en cuenta y porque carecemos del dato sobre el número de jornadas teóricas trabajadas.

De la información disponible a nivel del Estado, lo único que podemos inferir es que el número de jornadas perdidas por accidentes profesionales y enfermedades profesionales fue de 16.09.655 en el año 1986 (sin datos del País Vasco) de los cuales el 97 % es debido al primer factor (ver Anexo Cuadros I, II y III). Que el índice de frecuencia de los accidentes de trabajo es del 23,9, nivel muy similar al del año 1982 y superior a los de los años 1983-84 y 85; que

la duración media de las incapacidades de los accidentes de trabajo es de 33,1 días (once días menos que en el año 1981); y que el índice de incidencia es de 43,9 en 1986 y por cada mil trabajadores¹⁰.

A nivel privado, nos encontramos con algunos estudios realizados por Instituciones Empresariales con un carácter sectorial y en los que si se contemplan una serie de factores como por ejemplo: Licencias (permisos retribuidos), permisos, Accidentes de trabajo, Enfermedades y accidentes no laborales, Ausencias injustificadas, impuntualidad, actividad sindical, huelgas y otras causas. También nos encontramos con una diferenciación por sexo (varón, hembra) y por categoría productiva (técnicos administrativos y mano de obra directa). El índice calculado es el de la gravedad del absentismo. En el sector industrial el absentismo medio, en el año 1986, fue del 5,82 %; en el sector del metal, para el mismo período, fue del 6,025 % (en ambos casos están consideradas las huelgas). Las mujeres y la mano de obra directa tienen índices superiores al de los hombres y al de los técnicos administrativos:

	Sector Industrial		Sector Metal	
	Tec. Adminis.	M.O. Directa	Tec. Adminis.	M.O. Directa
Hombre	2,305 %	5,17 %	2,37 %	5,37 %
Mujer	2,94 %	6,78 %	3,03 %	8,49 %

Las enfermedades y accidentes no laborales representan el 59,36 % y el 58,06 % del total de horas perdidas de los sectores industrial y metal respectivamente.

A nivel de empresa, donde la información sobre el tema debería ser más rica, nos encontramos con que el único índice utilizado es el de la gravedad del absentismo, variando en su grado de desglose o detalle y en los factores considerados, por lo que difícilmente son comparables. El conocimiento que se tiene es en cualquier caso bastante global y solo en los casos en los que toman valores considerados altos, se indica una investigación más pormenorizada.

Del conjunto de empresas de las que disponemos información podemos destacar como características que el 60 % pertenecen al sector industrial y el resto al sector servicios. La plantilla total de las empresas consultadas es de 28.887 de la cual el 75 % pertenece a las empresas del sector Industrial. El tamaño de las empresas oscila entre los 140 trabajadores y los 6.500.

Mediante el tratamiento de la información recogida, con objeto de homogeneizar datos, podemos deducir algunas conclusiones que si bien las mismas no pretenden tener un carácter general, ya que no se ha realizado un muestreo estadístico, sí reflejan aspectos que nos parecen ilustrativos.

Un primer hecho a resaltar es la diferencia en el índice de absentismo entre los dos sectores considerados. Mientras que el conjunto de las empresas del sector servicios arrojan como media de tasa de gravedad del absentismo un

3,66 %, oscilando entre valores del 4,14 y el 2,69, en el sector industrial la media alcanzaba el valor de 8,53 %, es decir más del doble. Pero incluso dentro del sector industrial, habría que distinguir la actividad a la que se dedican las firmas, ya que las empresas del metal alcanzan una media del 10 % frente al 7,06 % de otros subsectores.

Una segunda constatación es que en todas aquellas empresas, en las que se distinguía el absentismo por sexo, el personal femenino llegaba a valores superiores al de los hombres.

En tercer lugar se observa que el factor que tiene una mayor incidencia en la tasa de gravedad del absentismo es el de la enfermedad, representando como media el 74,81 % respecto al total de horas pedidas.

En cuarto lugar, las ausencias injustificadas son irrelevantes, ya que en algunas empresas no aparecen y en las otras sus valores son mínimos, del orden del 0,01 %, si bien es cierto que hay empresas que permiten ausentarse durante dos días sin que ello sea computado.

En quinto lugar, las horas de ausencia por empleado (considerando la plantilla sobre la cual se calculan las horas teóricas) es considerablemente superior en las empresas del sector metal a las del sector servicios, pues en las primeras alcanza una media de 167,68 h/empleado, mientras que en el segundo la media es de 62,18 horas/empleado.

Los índices extraídos de nuestra muestra de empresas, si bien no son comparables con los aportados en el estudio sectorial de las Instituciones Empresariales (por los motivos metodológicos antes señalados), si que mantienen un amisma orientación en cuanto al factor enfermedad y sexo. En cualquier caso debe tenerse también presente que el ámbito geográfico de ambos análisis es diferente, pudiendo ello también ser un factor de incidencia importante.

En sexto lugar y como última conclusión nos parecen insuficientes los índices utilizados para evaluar y comprender el absentismo, ya que en la mayoría de las empresas el único valor manejado es el de gravedad. La única excepción podríamos hacerla con el absentismo debido a los accidentes profesionales que sí es objeto de un estudio en detalle ya que de ellos se encargan los comités de seguridad e higiene que existen en las empresas.

III. Modelo de análisis del absentismo

El grado de contradicción que se ha puesto de manifiesto en muchas investigaciones acerca de cuales son los factores que inciden en el absentismo ha dificultado la construcción de modelos explicativos del fenómeno.

Si tenemos presente y partimos de la forma en que hemos conceptualizado el absentismo, estaremos de acuerdo que en él confluyen aspectos individuales, estructurales, socio-culturales y económicos. "Mientras se piense que el absentismo no es mas que una consecuencia de la variable individual, estamos negando casi toda posibilidad de que pueda hacerse frente al mismo de forma eficaz"¹¹. Sería algo como reafirmar y hacer prevalecer los principios que acerca de la naturaleza de la persona sustenta la Teoría X.

El modelo de Steers y Rhodes¹² nos parece aquel que representa de forma más consistente las relaciones y los factores que deben ser considerados en el absentismo siendo un punto de apoyo importante para realizar un diagnóstico del mismo.

Los autores tras someter su modelo a revisión, en función de las constataciones de otras investigaciones¹³, sostienen que las variables que explican el absentismo son: las variables organizaciones, las personales y las ambientales.

Las características personales están conformadas por los valores de la persona y los objetivos que se tienen planteados en el trabajo así como la capacidad de presencia del individuo, es decir intervienen elementos como la formación de la persona, sexo, edad, enfermedad, responsabilidades familiares, etc.

El factor organizacional permite diferenciar a su vez entre aspectos referentes al contenido de la tarea y referentes al contexto. Los primeros hacen alusión al grado de autonomía en el trabajo, la variedad y enriquecimiento del mismo; los segundos comprenden el estilo de supervisión, las relaciones interpersonales, la retribución económica, etc.

El factor ambiental lo componen las condiciones del mercado de trabajo, la legislación, las propias condiciones climáticas del lugar donde se habita, el sistema de valores del entorno donde se desenvuelve la persona, etc.

Estos tres factores actúan sobre la motivación de la persona determinando su decisión de presencia o ausencia en el trabajo. Con ello se pone de manifiesto que las intervenciones organizacionales estarán en función del diagnóstico previo realizado.

Un análisis más en profundidad del modelo nos obliga a realizar un examen más detallado de las relaciones existentes entre las diversas variables conectadas al absentismo bien sean estas causas o efectos.

IV. El absentismo como variable dependiente e independiente

El absentismo como fenómeno objeto de estudio en las organizaciones puede tener una doble consideración: como variable dependiente, es decir considerado como la resultante de una serie de causas; o bien como variable independiente, es decir, como origen de una serie de acontecimientos.

Estas dos aproximaciones al absentismo son tratadas en este apartado, si bien no con la intención de reflejar todas aquellas causas o resultados del absentismo sino solo los que consideramos los más importantes y los que parecen más constatados.

A) El absentismo como variable dependiente

Se ha dicho que el absentismo es una muestra de desafección del individuo con el trabajo o con la organización a la que pertenece. Una de las primeras conexiones que se ha intentado establecer es la de satisfacción y absentismo, encontrándose resultados contradictorios. Mientras que para Tallacchi¹⁴ y

Waters y Roach¹⁵ la relación entre absentismo y satisfacción en el trabajo es inversa, otros autores no constatan una relación significativa¹⁶. Ello es debido a que en algunos casos las medidas de la satisfacción son demasiado amplias, abarcando una gran cantidad de aspectos y también porque el absentismo no es un rasgo unitario. Por otra parte, Steers y Rhodes encuentra que la satisfacción en el trabajo está más relacionada con la frecuencia de las ausencias que con el número de días perdidos¹⁷.

En todo caso nos parece más acertado afirmar, como lo hace Lawler¹⁸, que el absentismo está asociado al resultado del balance que realiza el individuo entre la valencia de las consecuencias asociadas con ir a trabajar y las asociadas con no ir a trabajar (Teoría de las Expectativas).

Si reducimos nuestro nivel de abstracción en el análisis e intentamos particularizar más, podemos señalar:

1) La tasa de absentismo se eleva progresivamente con el tamaño de la organización¹⁹. En nuestro caso, si bien hemos señalado que las conclusiones no deben ser generalizadas, ello no se cumple pues nos encontramos con que en el sector industrial dos empresas, una de algo menos de 500 empleados y otra con más de 2.000, tienen tasas similares.

2) Las características del contenido de trabajo afectan al absentismo. Los trabajos repetitivos, monótonos y parcelados conducen a un mayor nivel de absentismo que aquellos en los que el individuo goza de un mayor grado de autonomía y discrecionalidad²⁰. La explicación puede ser debida a que cada uno de los componentes son activadores de satisfacción e insatisfacción.

3) Los grupos de trabajo, mediante sus normas y su grado de cohesión, mediante la formación o no de lo que se ha denominado una "cultura de ausencia" entre los componentes del grupo, y a través de la cual se transmite la creencia de la legitimidad del absentismo, son considerados también como motivantes de dicho fenómeno.

4) También son determinantes los sistemas o procedimientos de control del absentismo y la existencia de mecanismos de penalización, sobre todo en aquellos casos en los que la frecuencia es excesiva y el análisis de la misma así lo aconseja.

5) El contexto o ambiente organizacional también incide en el absentismo²¹. Parece claro que en situaciones de paro y de crisis económica, el absentismo deba disminuir ante el temor del despido y la imposibilidad de encontrar trabajo alternativo. De igual forma la normativa vigente juega un papel importante así, por ejemplo, "las modificaciones legales, producidas en 1980 en nuestro país, en cuanto a las regulaciones económicas por incapacidad temporal del trabajador en los casos de enfermedad y accidentes no laborales, reduciéndose su cuantía, van orientadas a conseguir una reducción del absentismo, si bien los efectos positivos de esta medida quedan aminorados por acuerdos posteriores en los convenios colectivos"²².

6) Factores como el sexo, cualificación y nivel retributivo también aparecen como elementos conectados al absentismo, si bien todos ellos pueden ser objeto de matización. Con respecto al sexo cabría preguntarse si lo que realmente repercute no es tanto la condición biológica como el tipo de trabajo realizado y las escasas expectativas de progreso y desarrollo. Con respecto a

la cualificación, la argumentación es similar ya que a baja cualificación le corresponde trabajo carente de contenido. Por tanto en estos dos supuestos nos encontramos igualmente con un origen común como es el del contenido del trabajo. La remuneración permite otro tipo de explicación, basada quizás en términos de equidad, ya que la persona intentará reducir su contribución a la organización mediante la no asistencia y por tanto equilibrar la inequidad percibida.

B) El absentismo como variable independiente

En este apartado recogemos el trabajo realizado por Goodman y Atkin²³, quienes estudian los efectos que el absentismo tiene sobre otras variables, pasando por tanto a darle un tratamiento como variable independiente.

Un primer aspecto que puede ser señalado es que del absentismo se derivan tanto efectos positivos como negativos si bien los resultados varían con las características del individuo, la estructura y la organización del trabajo.

Existen investigaciones, como la de Staw y Oldham, en la que se indica que el absentismo como mecanismo reductor del stress o tensiones sufridas por la persona en su trabajo, puede considerarse que tiene efectos positivos e incluso pueden derivarse también efectos funcionales para la propia organización, pues la persona recupera su capacidad de trabajo, bloqueada anteriormente. Las consecuencias negativas que pueden conllevar para la persona, entre otras, son la posible pérdida económica, la sanción o incluso el despido.

El absentismo también presenta una doble cara con respecto al grupo de trabajo al que pertenece la persona. La positiva sería en cuanto que brinda la posibilidad a otros de realizar un trabajo diferente, lo cual puede estar relacionado con una mayor variedad y el desarrollo de nuevas habilidades.

En otras ocasiones puede ser visto como una carga e incluso, como consecuencia de la no familiaridad del sustituto con el nuevo trabajo, ser fruto de accidentes. La productividad del grupo puede verse afectada y ello repercutir en términos económicos sobre el mismo, como consecuencia de la inadaptación de la nueva persona al trabajo.

Moch y Fitzgibbons (1982) que investigan las relaciones entre el absentismo y la cantidad y calidad del trabajo, es decir sobre la producción, encuentra que la incidencia depende de: el grado de automatización de la actividad; el grado de centralidad de la persona que se ausenta; el grado en que pueda ser previsto el absentismo.

La tecnología parece tener una función importante en cuanto amortiguador de la incidencia del absentismo sobre los niveles de producción.

También ha podido ser constatado que en determinadas situaciones, como la de sobreproducción, las empresas pueden hacerse más indulgentes ante el fenómeno, siendo ello percibido por los empleados y conduciendo a altas tasas.

En cualquier caso el absentismo, en sus manifestaciones negativas, se traduce en una serie de costes para la organización, que si bien son difíciles de evaluar, pueden ser considerados como importantes. Entre las empresas a las

que hemos tenido acceso, solo en una se hacía una estimación económica del absentismo, imputándose no solo los costes sociales sino también los costes que podemos denominar de trabajo.

V. Políticas de reducción del absentismo

No quisiéramos terminar este trabajo sin hacer referencia a aquellas políticas que pueden elaborar las organizaciones y mediante las cuales intentar reducir los efectos negativos del absentismo.

Cualquier medida organizativa debe estar basada en una información que sustente la decisión, por ello como paso previo es preciso disponer de un sistema de recogida y tratamiento de datos que nos permitan hacer un análisis y diagnóstico de la situación.

Tradicionalmente el tratamiento que ha recibido el problema del absentismo ha sido en su vertiente coercitiva. Nosotros pensamos que no solo no es el único camino sino que con ello no se afronta el origen o fuente del problema. Sin pretender agotar las posibles acciones que pueden emprender las organizaciones, nos referiremos solamente a aquellas que consideramos como más importantes y que entran en su ámbito de competencias.

El proceso de selección o si queremos la validez y fiabilidad de los instrumentos de las técnicas de selección, juegan un papel importante en el sentido de que "es necesario seleccionar a personas que sean psicológicamente compatibles con su trabajo, entendiendo por compatibilidad el grado en que el contenido del trabajo es congruente con las necesidades y metas de la persona"²⁴. En este mismo sentido se ha encontrado que cuando el trabajo es incongruente con las necesidades del empleado, hay una correlación positiva con el absentismo²⁵.

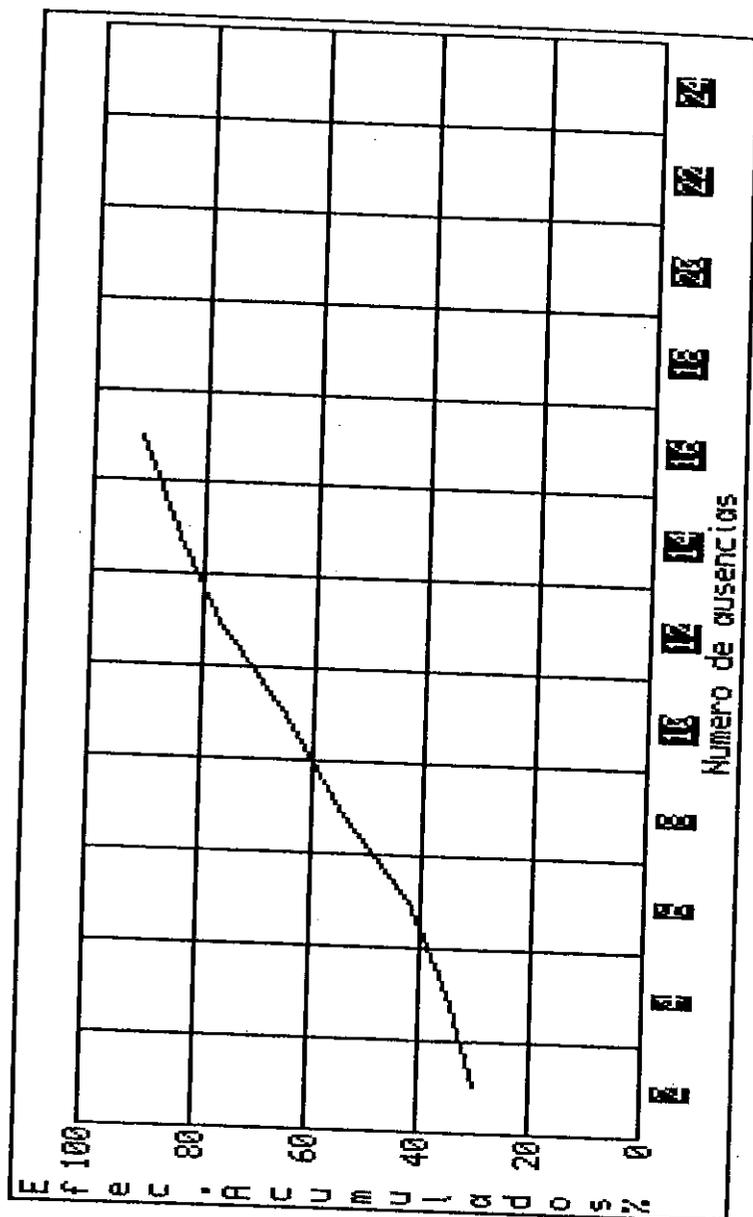
La formación y adiestramiento de la persona, adquiere igualmente relevancia, en cuanto que dichos procesos son mecanismos mediante los cuales conseguimos la adecuación del hombre, sus destrezas, habilidades y conocimientos, a su trabajo.

Mediante la elaboración de sistemas de control, de reglas y normas de actuación, pero no exclusivamente con una orientación disciplinaria. Consideramos importantes implicar a las personas en los mismos, mediante la participación, para que estas adquieran un compromiso con su cumplimiento y observación.

Los servicios médicos y los comités de seguridad e higiene juegan un papel relevante sobre todo en lo que debe ser la prevención de determinados tipos de absentismo.

Por último, intervenir sobre el trabajo. Entendemos que es la acción más importante aunque también la más difícil de articular. Se trataría de operaciones sobre el contenido del trabajo como por ejemplo la autonomía, la discrecionalidad, la flexibilidad...; y sobre el contexto, es decir sobre los sistemas de supervisión, adecuando estos a las características del trabajo y de las personas que lo desempeñan. Se trataría de posibilitar, mediante estas acciones, que la persona pueda otorgarse y administrarse sus recompensas intrínsecas.

VI. Anexo
GRAFICO I



CUADRO I
JORNADAS NO TRABAJADAS POR HUELGAS (Valores Absolutos)

	1985 (1)	1986 (2)
Huelgas	1.092,0	914,0
Trabajadores participantes (en miles)	1.511,2	857,9
Jornadas no trabajadas	3.223,5	2.280,3

(1) Sin datos de Cataluña.
(2) Sin datos del País Vasco.

CUADRO II
JORNADAS NO TRABAJADAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO,
POR SECTOR (Valores Absolutos)

Sectores	1985	1986 (1)
Agrario	2.258.324	1.823.887
Industrial	9.036.605	7.225.747
Construcción	2.973.827	2.674.723
Servicios	4.551.353	3.886.811
TOTAL	18.820.109	15.611.168

(1) Sin datos del País Vasco.

CUADRO III
JORNADAS NO TRABAJADAS POR ENFERMEDADES
PROFESIONALES, POR SECTOR (Valores Absolutos)

Sectores	1985	1986 (1)
Agrario	43.252	26.027
Industrial	398.769	362.460
Construcción	60.069	49.813
Servicios	53.044	44.187
TOTAL	555.134	482.487

(1) Sin datos del País Vasco.

**TOTAL JORNADAS PERDIDAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Valores Absolutos)**

	1985	1986 (1)
TOTAL	19.375.243	16.093.655

(1) Sin datos del País Vasco.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. D. Weiss. Relations Industrielles. 2.^a edition. Editions Sirey 1980, pp. 97-98.
2. S. González Ortega. Absentismo y despido del trabajador. Ed. Arazandi. Pamplona 1983, p. 33. En igual sentido se manifiesta del D. Weiss quien señala que en un sentido amplio, el fenómeno del absentismo al trabajo consiste, en el conjunto de ausencias de un trabajador durante un período determinado, independientemente de su causa y de su duración, op. cit., p. 102.
3. L. Belanger, A. Petit et J-L Bergeron. Gestion des Ressources Humaines. Editeur Gaetan Morin, 1983, p. 281.
4. D. Weiss, op. cit., pp. 100-101.
5. S. González Ortega, op. cit., p. 37.
6. D. Weiss, op. cit., p. 102.
7. M. Fichman. A theoretical approach to understanding employee absence, p. 12. En Absenteeism. Jossey-Bass Publishers, 1984.
8. Steers, R.M. and Stone, T.H. Organizational Exit., pp. 462-466. En Personnel Management. Allyn and Bacon, Inc. 1982.
9. R.S. Atkin y P.S. Goodman. Methods of defining and measuring absenteeism, pp. 47-87. En Absenteeism, op. cit.
10. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales, 1986.
11. D. Weiss, op. cit., p. 105.
12. Steers, R.M. and Rhodes, S.R. Major influences on employee attendance: a process model. Journal of Applied Psychology. Vol. 63, n.º 4, 1978, pp. 391-407.
13. Steers, R.M. and Rhodes, S.R. Knowledge and speculation about absenteeism, pp. 229-267. En Absenteeism. Jossey-Bass Publishers, 1984.
14. Tallacchi, S. Organization size, industrial attributes and behavior. Administrative Science Quarterly, 1960, pp. 398-420.
15. Waters, L.K. and Roach, D. Relationships between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. Journal of Applied Psychology. V. 55. 1971, pp. 92-94.

16. Nicholson, N.; Brown, C.H.; and Chadwick-Jones, J.K. Absence from work and job satisfaction. Journal of Applied Psychology. V. 61, 1976, pp. 728-737. Estos autores utilizan el "Job description index" en su estudio.
17. Steers, R.M. and Rhodes, S.R. Knowledge and speculation about absenteeism, op. cit., pp. 237.
18. Lawler III, E.E. Pay and organizational effectiveness: a psychological view. McGraw-Hill, 1971, pp. 235-237.
19. Weiss, D., op. cit., p. 125.
20. Hackman, J.R. and Lawler, E.E. Employee reactions to jobs characteristics. Journal of Applied Psychology. V. 55, 1971, pp. 259-286; Weiss, D., op. cit., p. 127.
21. Steers, R.M. and Rhodes, S.R. Knowledge and speculation about absenteeism, op. cit.
22. Martín Valverde, A. y Rodríguez-Sañudo, F. Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España. Relaciones Laborales. Noviembre, 1986.
23. Goodman, P.S., and Atkin, R.S. Effects of absenteeism on individuals and organizations, pp. 276-319. En Absenteeism, op. cit.
24. Lathan, G.P. and Napier, N.K. Practical ways to increase employee attendance, pp. 322-355. En Absenteeism, op. cit.
25. Staw, B.M. and Oldham, G.R. Reconsidering our dependent variables: a critique and empirical study. Academy of Management Journal. V. 21, pp. 439-459, 1978.