

El absentismo laboral en España

El absentismo laboral se ha duplicado en España durante los últimos años, pasando del 3% al 6%, incremento que ha superado la media europea, situada en el 4,6%, según datos presentados por ADECCO en su último informe (datos 2008). En algunas zonas de España, el absentismo supera las tasas medias con valores que llegan hasta el 12% como el caso de Andalucía. En el caso del sector público, se habla de que las cifras podrían alcanzar el 20%. De hecho, el sector público, el de servicios y de seguros son los sectores que presentan una mayor tasa de absentismo.

Por otra parte, podría parecer que la crisis económica está reduciendo el absentismo laboral en algunos sectores económicos por temor a despidos, a formar parte de un expediente de regulación de empleo o a cualquier otra causa que pueda hacer perder un puesto de trabajo. Sin embargo, un porcentaje importante de empresas españolas afirma que la crisis ha provocado un repunte del absentismo laboral, según la encuesta del Grupo Adecco. Además, el gasto de las mutuas en el pago de prestaciones se está incrementando. La razón de este mayor gasto podría deberse al aumento que ha experimentado la población protegida por las mutuas o a que hay más procesos o a que la duración de los mismos es más larga.

Lo cierto es que según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) 1,3 millones de trabajadores se ausentan diariamente de su puesto de trabajo, un hecho que le cuesta a las arcas públicas 7.000 millones de euros en Seguridad Social, el segundo gasto más grande del Estado por detrás de lo que se destina a las pensiones. Esta cifra se dispara en el caso de las empresas. Cada año, el absentismo en el entorno laboral le cuesta a las organizaciones españolas 12.700 millones de euros, es decir unos 2.500 euros al año de media por trabajador, el equivalente al 1% del PIB. No debemos olvidar que el absentismo además no es una buena carta de presentación para atraer inversión extranjera. En realidad, el nivel de absentismo es un dato que suele pedirse cada vez más durante los procesos de compra-venta de empresas en nuestro país. Y España no se puede permitir esas elevadas tasas de absentismo que nos convierten en caros y poco productivos.

También se observa que el absentismo laboral es un problema de “desapariciones cortas”. El 67,4% de las bajas laborales es inferior a cinco días al año, pese a que la inactividad de las plantillas es el mayor coste denunciado por las grandes empresas, con independencia de los generados por la contratación de mano de obra. Otro 20% del total de las ausencias presenta una duración de cinco y 10 días.

Las causas que generalmente se aducen para explicar este desfase español con Europa en tasas de absentismo son las dificultades que tienen las empresas españolas para retener a jóvenes profesionales dentro de su organización. A esto se añade la tendencia alcista de la duración de las jornadas laborales, que en muchas ocasiones provoca una menor productividad individual. A estas causas hay que añadir la insatisfacción laboral, la imposibilidad de conciliar vida laboral con vida familiar así como la falta de trabajo en sus puestos de trabajo. Además, hay que añadir una laxa regulación laboral que permite este tipo de comportamientos.

En definitiva, el absentismo en España no para de crecer y tiene un coste exorbitante que ni las Administraciones Públicas ni las empresas pueden ni deben sostener a medio plazo. Es absolutamente necesario que se establezcan mecanismos efectivos por ambas partes que generen los incentivos adecuados para su reducción.

Por una parte es necesario que el trabajador internalice un porcentaje del coste que supone el absentismo y para ello es necesario impulsar **medidas de política retributiva de carácter variable asociada directa o indirectamente a la presencia del trabajador en el puesto del trabajo y a la productividad tanto de la empresa, como de un grupo de terminado de trabajadores o, en su caso, del comportamiento individual del trabajador.**

Hay que diseñar un programa atractivo para los intereses de la empresa y que también sea atractivo para las perspectivas económicas del trabajador. Pero teniendo en cuenta que el sistema de trabajo español tiene implícitas algunas conceptualizaciones erróneas (como la aceptación del absentismo como algo natural o como la cultura del trabajador figurante, basta con estar en el puesto de trabajo) es importante ligar esa retribución variable no sólo a la presencia sino también a la productividad.

De igual forma se debe impulsar la introducción de cláusulas reguladoras en los convenios para controlar las ausencias por incapacidad temporal por contingencias enfermedades comunes. Así los convenios colectivos deben evitar todo tipo de cláusulas que sienten precedente por el cual las compañías complementen de la prestación pública que paga la Seguridad Social durante el periodo de contingencia.

Además, se podría pensar en la posibilidad de que **los trabajadores pagarán un porcentaje del coste que soportan las empresas y el sector público durante la baja laboral.** La seguridad social soporta el coste correspondiente a los días 1º a 3º y a partir del día 17 de la baja laboral, mientras que la empresa tiene que pagar desde el día 4º. Por ello, con el fin de incentivar a los trabajadores a evitar comportamientos fraudulentos con las bajas laborales, podría incorporarse en una reforma que los trabajadores asumiesen una parte del coste sobretodo de los primeros días que es donde parece que se concentra la mayor parte del absentismo de nuestro país.

Ahora bien, junto a esta política de control y de carácter sancionador, deberían establecerse **medidas motivadoras positivas** que reduzcan el absentismo. Las empresas deberían buscar mecanismos que incentiven a los trabajadores en sus puestos de trabajo y que contribuyan a facilitar la conciliación de vida profesional y laboral. Así, los estudios ponen de manifiesto que las empresas "que concilian" ven reducido en un 30% su porcentaje de absentismo laboral y por ello resulta sumamente importante que las empresas establezcan políticas concretas en este sentido. Las empresas no deben olvidar que la insatisfacción laboral, y sobretodo, la falta de trabajo, son las principales causas que llevan al personal a acogerse a las laxas leyes laborales que indicábamos y generar absentismo. Por ello, es necesario también el impulso de buenas políticas de los departamentos de RRHH que hagan crecer la implicación del personal.

Prestaciones por desempleo

Dentro de una posible reforma del mercado laboral parece necesario rediseñar el sistema de protección por desempleo. Lo cierto es que los mecanismos de protección a los parados no alcanzan una cobertura suficiente, a la vez que, debido a su diseño, en algunos casos desincentivan la búsqueda de empleo, alargando innecesariamente la duración del paro. El gasto en prestaciones por desempleo debe seguir creciendo mientras persista la situación de crisis y seguramente será conveniente alargar la duración de las prestaciones de forma transitoria. Sin embargo, en una perspectiva de medio plazo, para elevar la protección sin desincentivar la búsqueda de empleo, es **preferible aumentar el nivel de las prestaciones durante los primeros meses de paro que alargar su duración.**

De igual forma **deben revisarse los topes máximos para la cuantía de las prestaciones, pues al ser relativamente bajos dificultan hacer frente a decisiones de consumo ya comprometidas y a la vez implican un perfil escasamente decreciente que reduce los incentivos para la búsqueda de trabajo.**

En cuanto a las cotizaciones que financian las prestaciones, se podría proponer la implantación del llamado **“modelo austriaco”**, mediante el cual **una parte de la prestación por desempleo se acumula en un fondo de ahorro al que el trabajador puede tener acceso en caso de quedar parado, para financiar sus actividades de formación o, si lo desea, para acumularlo en un fondo de pensiones de jubilación.** Por ejemplo, se está planteando la posibilidad de que las prestaciones por desempleo se puedan convertir en subvenciones al empleo. Esta propuesta, bautizada en la prensa como **“cheque empleo”**, ha sido ya puesta en práctica desde hace años y con éxito notable en el Reino Unido o Australia y se está estudiando en Alemania (Snower, 2007). En estos países se permite que parte de los derechos de cobro de prestaciones por desempleo se puedan capitalizar, no para crear un negocio propio, como se hace en España, sino para facilitar la contratación de este trabajador por una empresa ya existente. ¿Por qué en España se puede usar esta prestación para subvencionar una empresa aún no creada y de difícil viabilidad, y no para subvencionar la creación de empleo en una empresa ya establecida y con posiblemente buenas perspectivas de futuro? Además, si se introdujera el **“cheque empleo”** deberían ser en primer lugar, para formar al trabajador de tal forma que la empresa debería dedicar estas bonificaciones, al menos parcialmente, a proporcionar al trabajador un periodo de formación que le sirva como reciclaje. De esta manera, aunque de difícil control, esta obligación de invertir en formación haría que sólo las empresas que estén dispuestas a quedarse con el trabajador más allá del periodo de subvención invertirán en la formación del mismo. En segundo lugar, las bonificaciones deben ser mayores para parados con una cierta duración en el desempleo. Dirigiendo las bonificaciones a este colectivo se evitaría la contratación de unos trabajadores subvencionados sólo sirviera para sustituir a otros o que se procediera a la contratación de trabajadores que lo habrían sido igualmente sin subvención. El desplazamiento de empleados actuales por empleados futuros con derecho a subvención puede limitarse fácilmente, además, si el **“cheque”** sólo se ofrece a empresas que no hayan despedido en el pasado reciente o que tengan un ratio no muy elevado de contratos firmados sobre el tamaño de su plantilla. De hecho, las actuales bonificaciones a la contratación de cualquier desempleado deberían regularse también de esta manera y, seguramente, limitarse sólo a parados sin derecho a prestaciones.

El mayor inconveniente de esta medida podría ser el coste para el Estado en el corto plazo, sin embargo, el ahorro en términos de prestaciones futuras (contributivas y seguramente

asistenciales) y cotizaciones no pagadas por su parte podría compensar dicha cantidad. Obviamente, si el desempleado encontrase empleo antes de agotar las prestaciones el coste para el Estado de esta medida sería mayor pero, en la actual situación del mercado de trabajo, no parece que este coste adicional sea excesivo.

En definitiva, parece que sería más fácil animar a los desempleados a llevar a cabo una búsqueda activa de empleo si hay nuevas oportunidades de empleo disponibles en el mercado. Asimismo, también resultaría posiblemente más fácil ayudar a las empresas que actualmente sufren una situación financiera crítica para que salgan de la espiral actual de destrucción de empleo si se les ofrecen posibilidades de encontrar trabajadores a un menor coste.