Mutua Universal

¿Gestionamos todo el absentismo que podríamos o deberíamos gestionar?

Temas: Sección técnica

Por : Ana Mª Roca Mateo. Técnico gestión del conocimiento y del entorno. Mutua Universal

Lectura estimada 4 minutos

Les proponemos un check-list que le servirá para comprobar el estado de la gestión del absentismo en su empresa

Noticias de prensa recientes señalan que el absentismo laboral está en alza.
El número y la duración de las bajas laborales por accidente o enfermedad profesional o bien por enfermedad común han subido. Es obvio pensar que esta situación va en detrimento de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de la productividad de las empresas, en momentos en los que estar en activo significa, por lo menos, sobrevivir.

Addeco estimó una media de 10,7 días perdidos por trabajador y año. Los datos del INE del 2013 estimaron que el absentismo irregular y no justificado costaba a las empresas 420 euros al año por trabajador.

Entendiendo por Absentismo laboral toda falta de asistencia o ausencia al trabajo, ya sea justificado o no, es relativamente fácil para una empresa conocer los datos de absentismo justificado por bajas por contingencia laboral y enfermedad profesional, contingencia común, prestaciones por riesgo de embarazo y lactancia, y por la ayuda a menores con cáncer o con enfermedades graves.

La coordinación con los equipos humanos de Mutua Universal puede ayudar a conocer en qué colectivos se dan mayoritariamente las bajas, cuáles son las causas principales, así como en qué ubicaciones o puestos de trabajo acontecen, entre otras informaciones de interés. Ello posibilitará establecer un plan corrector al respecto.

Pero la Gestión del absentismo en la empresa es más que todo lo comentado anteriormente.

El absentismo laboral justificado o no, es multicausal y nos aventuraríamos a decir más, es un síntoma, el resultado de las causas que lo han ocasionado. Por ello hay que contemplarlo con una mirada más holística, más global.

- Toda falta de asistencia o ausencia al trabajo, ya sea justificado o no, puede devenir por: una gestión insuficiente o inadecuada de los riesgos laborales (turnos de trabajo, rotaciones, cargas o puestos mal diseñados...).
- una insuficiente política de recursos humanos (que no facilite la flexibilidad laboral ni la conciliación, que no tenga definidas claramente las funciones y tareas; donde los estilos de dirección y de mando no se fundamenten en estilos comunicativos y de implicación y participación, entre otros posibles ejemplos).
- el hecho de que la empresa no tenga en cuenta la salud y los hábitos saludables de los trabajadores, ni analicen los riesgos y opciones en los desplazamientos al lugar de trabajo, y así un largo etcétera.

Son muchas variables a contemplar, aunque por supuesto no todas ellas aplicables, según las características y condiciones de cada empresa.

Le proponemos a continuación que responda con un SI o con un NO, el siguiente check-list de estado de situación de la empresa en gestión del absentismo laboral.
No tiene más valor que el descriptivo. Todas las respuestas señaladas en el NO supondrán que: o no se contempla ese indicador, no procede o no está entre las prioridades de la empresa.

CHECK LIST ESTADO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

INDICADOR	SI	NO	OBSERVACIONES
Control y seguimiento			
Control estadístico de AT, por NIF, CCC, agrupación CCC´s o por Grupo de empresas			Información proporcionada por Mutua Universal
Control estadístico de CC, por NIF, CCC, agrupación CCC´s o por grupo de empresas			
Relación de casos de riesgo de Embarazo y Lactancia, por NIF, CCC, agrupación CCC´s o por grupo de empresas			
Relación de casos de la prestación de cuidado de menores con enfermedades graves por NIF, CCC, agrupación CCC´s o por grupo de empresas			
Programa de gestión de personal (RRHH)**,** que incluya los indicadores de medida del absentismo, justificado y no justificado, en la empresa, según los criterios que se determinen: edad, sexo, estado civil, hijos, nivel de estudios, categoría laboral, departamento, centro de trabajo…/…			
Cálculo del factor de repetición (factor Bradford)			
Cálculo de costes			
Plan de actuación de Absentismo			
Mapa de situación y análisis de perfiles y causas			
Plan/es puntual/es sobre la/s causa/s identificada/s			
Plan integral anual: diagnóstico-organización-plan de acción- seguimiento-control			
Organización			
Declaración de Política de la Dirección en materia de absentismo			
Constitución de un Comité de absentismo			
Establecimiento de normativas y procedimientos de actuación frente a:			
· Situación de baja por AT (accidente de trabajo)			
· Situación de baja por CC (contingencia común)			
· Solicitud por riesgo de embarazo y lactancia			
· Solicitud por ayuda a menores con enfermedades graves			
· Ausencia de los 3 primeros días			

· Ausencias por asistencia médica			
· Permisos (matrimonio, nacimiento, muerte familiar, juicios, asuntos públicos, personales, estudios, traslados, otros)			
· Horas sindicales			
· Ausencias sin justificar			
· Control horario y de presencia			
Sistema de sanciones			
Gestión de la reincorporación al trabajo tras la baja laboral			
Recursos Humanos			
Retribución del complemento voluntario del 100% de la retribución ante una situación de baja laboral o de CC para los primeros días de baja			
El reclutamiento y selección contempla también los requerimientos del puesto según su evaluación de riesgos laborales			
Gestión por objetivos de desempeño en materia de absentismo, incluyendo retribución variable a la Línea de Mando			
La gestión por objetivos en materia de absentismo incluye definición y retribución variable para la plantilla			
Evaluación del desempeño 180 grados			
Existencia de planes de desarrollo y promoción laboral			
Formación a la Línea de mando en habilidades de dirección de equipos			
Formación continua a los trabajadores			
Existencia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y flexibilidad laboral			
Protocolos de actuación frente a situaciones de mobing			
Protocolos de actuación frente situaciones de acoso sexual			
Protocolos frente a situación de atraco o agresión			
Comunicación sobre absentismo			
Campañas de información- formación a la Línea de Mando			
Campañas de información a la plantilla de la empresa			
Hay canales establecidos de comunicación sobre la temática: comunicados, reuniones, paneles, etc.			
Hay comunicaciones periódicas sobre la materia			
Gestión de la Siniestralidad			

Cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales			
Mapa de puntos críticos			
Control de medidas correctoras			
Plan de seguridad vial en la empresa: incluye análisis de riesgos, medidas alternativas, bonificaciones según medio de transporte; facilita el coche compartido, etc.			
Campañas de información			
Buenas prácticas			
Promoción de la Salud			
Existen programas de Bienestar y Salud:			
· Hábitos saludables			
· Programa de detección y seguimiento del riesgo cardiovascular			
· Gestión de estrés			
· Trastornos musculo-esqueléticos			
· Hábitos tóxicos			
Ayuda Social			
Reorientación y/o recolocación en la empresa de los casos de discapacidad sobrevenida			
Apoyo psico-social al trabajador accidentado y a su entorno laboral			
Readaptación profesional y bolsa de empleo			
Otros Indicadores			
Bonus prevención			
Premios			

Bibliografía

- GUBERN, Álex. “El absentismo laboral: volvemos a las andadas”. ABC Economía, 17 de octubre de 2014.
- ARRIETA, Elena. “El absentismo laboral vuelve a repuntar” . Expansión.com, 18 de junio 2014.
- Combatir el Absentismo: gestionando el compromiso con la empresa. IESE Business School. 2010.
- Guía práctica para la gestión del absentismo. Egarsat. 2008.
- III Informe Adecco sobre absentismo. Junio de 2014.

Ana Mª Roca Mateo
documentacion@mutuauniversal.net