

## Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto<sup>1</sup>

Rafael Martínez

Universidad de Barcelona

[rafa.martinez@ub.edu](mailto:rafa.martinez@ub.edu)

Pep Jané

Generalitat de Catalunya

[pep.jane@gencat.cat](mailto:pep.jane@gencat.cat)

Recibido: 19 de marzo 2014

Aceptado: 29 de abril 2014

### Resumen

*Las distintas aproximaciones al absentismo que se han realizado desde diferentes ramas del conocimiento: económico, legal, médico y psicosocial, no sólo no han ayudado a definir el concepto sino que han aportado una considerable confusión. Las múltiples invocaciones al término se mueven en una escala de generalidad en la que la mayor intensidad correlaciona negativamente con la extensión. Porque cuando se asimila cualquier ausencia del puesto de trabajo con el absentismo, casi todo cabe; pero el concepto se vuelve vago y se pierde en una mezcla de adjetivos que no permiten avanzar en su comprensión. Si por el contrario, sólo denominamos absentismo a las conductas que tengan los atributos básicos, muchas de las definiciones que hemos analizado no versarán sobre absentismo. Pero como contrapartida, tendremos una referencia conceptual desde la que estudiar y afrontar el fenómeno. Para nosotros son tres las condiciones necesarias, aunque no suficientes por sí mismas, que permiten afrontar el absentismo como un fenómeno de interés politológico: la ausencia, la inexistencia de causa habilitante y la improductividad.*

### Palabras clave

*Absentismo, Empleado público, Rendimiento*

## In the polysemy of the term absenteeism, an attempt to concretion of the necessary conditions of the concept

### Abstract

*The different approaches to absenteeism that have been made from different branches of science: economic, legal, medical and psychosocial, don't help to define the concept and also they contribute to generate confusion. Multiple invocations of the term move on a ladder of generality at which most intensity negatively correlated with the extension. Because when any absence from work is assimilated to absenteeism, almost everything fits; but the concept becomes vague and it fades in a jumble of adjectives that do not allow advance to their understanding. However, if we call absenteeism only the behaviors that have the basic attributes, many of the definitions we have discussed will not focus on absenteeism, but in return, we have a conceptual reference from which to study and to approach the phenomenon on public administration. For us, there are three necessary conditions, but not enough by themselves, they can face the phenomenon of absenteeism as a political science interest: the absence, lack of enabling cause and unproductive.*

### Key words

*Absenteeism, Civil servant, Performance*

---

<sup>1</sup> Las reflexiones que se exponen en este artículo son resultado del proyecto (2011EAPCo7): “Iniciatives i solucions per combatre l’absentisme de l’empleat públic català” financiado por la Escola d’Administració Pública de Catalunya. Los autores son miembros de GRAPA (Group of Research and Analysis on Public Administration), Grupo Emergente de Investigación reconocido por la Generalitat (2014SGR1066).

## 1. INTRODUCCIÓN

El absentismo es un concepto que puede ser analizado desde perspectivas muy diversas: económica, jurídica, psicológica, médica o administrativa. Esta divergencia de enfoques ha provocado un estiramiento conceptual restándole atributos e incrementando su extensión integrando por ello facetas que no tienen que ver con lo que, a nuestro parecer, el absentismo representa. Así creemos que sucede, entre otros, con el absentismo presencial (el empleado que está en su puesto de trabajo con un rendimiento deplorable) o con la conciliación sin cobertura legal (el empleado que se ausenta de su puesto de trabajo por razones familiares de todo punto inexcusables, pero incomprensiblemente carentes de habilitación jurídica).

Esa diversidad de enfoques y perspectivas ya la hemos abordado en otra obra (Martínez y Jané, 2013); pero en aquel momento nos centramos más en desentrañar qué representaba el absentismo en la administración pública catalana y cuáles habían sido las iniciativas y soluciones que se habían acometido para solucionarlo. Aunque pueda parecer un tópico, la administración pública proyecta hacia el ciudadano una imagen de inactividad, incumplimiento, pereza, abulia, etc. de la que el absentismo es la punta de lanza. Como Del Pino (2004) mostró, la ciudadanía tiene una deficiente visión del empleado público; burofobia lo conceptualizó. Por tanto, estudiar qué es en realidad el absentismo, qué dimensión alcanza y cómo poder atajarlo es –o debería ser– un interrogante de primer nivel para la ciencia política y la ciencia de la administración.

Para elaborar el libro al que acabamos de aludir, nos costó horrores conseguir cifras y eran difícilmente comparables porque medían cuestiones diferentes. Además, fruto de ese trabajo observamos que el debate sobre la productividad de los empleados públicos se mezcla a menudo con alusiones al grado de absentismo de estos. Existe la percepción de que la productividad es baja y el absentismo es muy preocupante y principal causa de la primera. Sin embargo, esta presumida relación causa-efecto es, en muchos casos, cuestionable. De ahí, que en otro reciente trabajo (Martínez y Jané 2014), nos cuestionamos si la urgencia por combatir un nivel de absentismo –que ni los datos ni la percepción entre gestores públicos le confieren el atributo de alarmante– nos alejaba de lo que sí es importante: la productividad. Pero en todos estos acercamientos al absentismo siempre hemos echado a faltar un concepto. Paradójicamente hay muchos; demasiados. Tantos que ponemos el mismo nombre a cuestiones muy diferentes.

Esta supuesta ductilidad del fenómeno se ha materializado en enormes dificultades en la concreción de una definición conceptual, puesto que cada óptica no acostumbra a pensar en las otras y, además, se tiende a querer integrar demasiados ámbitos dentro del término. Algo que no lo convierte en polisémico, sino en confuso. De aquí nace el peor de los escenarios, la ausencia de un concepto unívoco provoca que se midan situaciones diferentes. Al final no tenemos un concepto, tenemos ruido; cacofonía. Por ello, estamos convencidos de que la atemperación –porque como enfermedad crónica que es nunca será erradicado– del absentismo en el seno de las administraciones públicas requiere un concepto común que integre las condiciones necesarias. Una vez definido claramente el problema, se podrán iniciar procesos sistemáticos de medida de su alcance y del impacto de las iniciativas que se apliquen para aplacarlo. Y ésta, y no otra, es nuestra pretensión en este trabajo. Analizar las diferentes perspectivas desde las que es tratado el absentismo intentando delimitar qué es y qué no absentismo. Ello nos permitirá establecer el contenido esencial del término. Contenido que determinaremos desde la fijación de las condiciones necesarias del concepto.

## 2. DIFERENTES ENFOQUES SOBRE EL ABSENTISMO

En 1995 Ortiz y Samaniego ya afirmaban que el absentismo era un mal “endémico” de la sociedad española (1995:2) y no parece que hayan cambiado mucho las tornas en los últimos tiempos. Pero ¿a qué se refieren con absentismo? Cuando aludimos a él, en cualquiera de sus denominaciones comunes: absentismo o ausentismo laboral (Nova, 1996; Samaniego, 1998) o absentismo físico (Clemente, 2011), se intuye una connotación peyorativa, sin embargo el vocablo absentismo no tiene una definición unívoca y consensuada. En este sentido, el Diccionario de la Lengua Española entiende que el absentismo es la “abstención deliberada de acudir al trabajo”; en cambio el *Diccionari de la Llengua Catalana*, lo define como “ausencia del puesto de trabajo”, sin más matiz. En ambos casos entendemos que se alude a una ausencia que provoca disminución en el rendimiento. Obviamente, la primera definición incorpora una intencionalidad que la segunda ignora. Por lo que creemos que existe confusión entre acumulaciones de ausencias y el absentismo; fenómeno con entidad propia que añade a la ausencia intención de engaño.

Existen tantas aproximaciones como disciplinas desde las que se ha abordado el fenómeno, actores involucrados o motivaciones han promovido su estudio (Clúa, 1991; Rodríguez, Samaniego y Ortiz, 1996; Ribaya Mallada, 1996; Zurrón Rodríguez, 2000; Ortiz, 2003; Cecot, 2008). Además, son pocos los estudios que limitan su análisis al enfoque disciplinar propio. Lo más común es introducir conceptos y visiones de otras perspectivas. Probable-

mente, contribuyendo así más aun a la ambigüedad e indefinición teórica que caracteriza a este fenómeno. Pero no estamos hablando de lo mismo con diferentes matices según la disciplina, sino que nos referimos a asuntos diferentes utilizando el mismo término. Esa polisemia entorpece, y mucho, las posibilidades científicas tanto de análisis como de comparación.

A nuestro juicio, cinco han sido las miradas que, principalmente, han analizado las conductas absentistas: la economicista, la jurídica, la médica, la psicosocial y la politológico-administrativa. La más aludida, en momentos de crisis como el presente, es la que se interesa por las consecuencias económicas que comporta, principalmente, para la empresa, tanto desde la vertiente de la incidencia en la productividad empresarial, como la meramente contable. Le preocupa la pérdida de factor trabajo por un período de tiempo, independientemente de la naturaleza de la ausencia, y los costes añadidos para la empresa. Costes que serán directos en aquellas que originen derecho a un subsidio oneroso para la empresa, e indirectos en tanto afecten a la organización y a la productividad del conjunto. La mirada jurídica es la que entiende el absentismo como una violación contractual de las obligaciones del trabajador para con la empresa, y se preocupa, básicamente, de qué ausencias tienen amparo normativo. La aproximación médica, estudiada tradicionalmente bajo el enfoque de la medicina del trabajo (Samaniego, 1998), se centra en un determinado tipo de absentismo. El que se justifica en la incapacidad temporal o invalidez temporal transitoria (para cualquiera de estas denominaciones en adelante, IT) para trabajar originada por enfermedad o accidente. El absentismo por causas médicas (en adelante, absentismo médico) no es todo el absentismo, pero sin duda es el que tiene una mayor incidencia. A su vez, es el que se presupone que oculta un mayor porcentaje de fraude; lo que algunos autores adjetivan como *absentismo medicalizado* (Fernández Conradi y Fernández Granda, 1991; Nova, 1996; Álvarez García, 1999; Clemente 2011).

La psicología social ha estudiado el problema con gran profundidad. Se ha centrado en determinar las causas que provocan las conductas de no presencia desde una visión muy amplia y comprensiva. Alcanzando no sólo los hechos objetivos, sino también las motivaciones subjetivas que hacen que una persona opte por no ir a trabajar cuando, ante el mismo hecho, otras sí que asisten al trabajo. Desde esta dimensión psicosocial se introduce el concepto de contrato psicológico (Argyris, 1960; Schein, 1965; Rosseau y Wade-Benzoni, 1994; Sparow, 1999; Armstrong, 2006), que va más lejos de la relación contractual clásica de la literatura jurídica y cuya ruptura obedece a causas de otra naturaleza. En cuanto a su definición, distinguen entre (i) absentismo involuntario o legal: relacionados con la salud, la maternidad, las obligaciones legales, los cierres patronales, etc., y (ii) absentismo voluntario o personal: los permisos y licencias, las ausencias no autorizadas, las huelgas y la simulación de enfermedades.

Para los estudios de la ciencia de la Administración interesa cómo la presencia de los empleados participa en la razón final de la organización: la satisfacción del interés público. Lo esencial es identificar las ausencias que tienen una repercusión sobre el resultado productivo de la organización. Aquellas que perjudican el óptimo ideal (un servicio público eficaz, eficiente y de calidad). A tal fin, se nutre de los aportes de las disciplinas anteriores<sup>2</sup>. Se centra en las ausencias sobre las que la organización tiene posibilidad de actuación; por lo que separa el absentismo evitable, controlable o reducible del que no lo es (Clúa, 1991; UGT, 2009; Jover, 2010; Moncada, 2010). El absentismo será evitable solo si la organización –mediante medidas de prevención, políticas modernas de gestión de personal que proactivamente incidan en la motivación y el clima laboral, la incentivación o la inspección y sanción– pueda modular la respuesta del empleado cuando tiene margen de decisión entre ausentarse o asistir al puesto de trabajo. En este marco, nuestra aportación acotará el concepto distinguiendo entre aquellas ausencias que han implicado un reducción de la productividad y las que no. Estas últimas no son absentismo, sino un output no deseado del mal funcionamiento de alguno de los subsistemas que integran el sistema complejo de gestión de los recursos humanos en la Administración. De lo dicho, se advierte que el mayor riesgo que ofrece el concepto de absentismo es el del estiramiento conceptual; es decir, construir un concepto tan alargado que termine por integrar fenómenos incluso dispares. En definitiva, el problema de la Ley de la variación inversa (Angeles, 1981) que implica que “*if a series of terms is arranged in order of increasing intension, the denotation of the terms will either remain the same or diminish*” (Cohen y Nagel, 1934: 33). A lo que Sartori (1970, 1979, 1984), analizando el ejercicio clasificatorio como momento constitutivo de los conceptos y de la investigación, se refirió como “intensión” y “extensión”, para advertir que, en la escala de generalidad<sup>3</sup>, si se pretende aumentar la extensión de los conceptos –denotación– sin disminuir la intención –connotación– nos abocábamos al problema del alargamiento conceptual

<sup>2</sup> Así, reconoce un marco normativo –a menudo resultado de una negociación. Asume la enfermedad como fenómeno inatajable y que afecta al sujeto dentro y fuera de la relación laboral. Entiende que casi todo se puede afrontar de un modo distinto según la persona –por lo que diseña un sistema de gestión de recursos humanos que refuerza el vínculo con el empleado. Y persigue un óptimo productivo posible –alejado del máximo ideal que presupone la visión economicista.

<sup>3</sup> Sartori (1970) aludió a la escala de abstracción (*ladder of abstraction*); pero Collier y Mahon (1993) dado que hay quien oponía ‘concreto’ a ‘abstracto’ y ello generaba equívocos prefirieron llamarla de generalidad (*ladder of generality*), denominación que utiliza con normalidad Goertz (2006; 2009) y que también preferimos. No en vano, para el DRAE, generalidad es “vagueza o falta de precisión en lo que se dice o escribe”.

y la subsiguiente desfiguración de los conceptos hasta hacerlos difusos e inservibles. Mucho nos tememos que, en lo concerniente al absentismo, lo que aparentemente son diferentes enfoques en el tratamiento de un mismo fenómeno, en realidad se ha convertido en visiones un tanto parciales que piensan más en casuísticas que en fijar los atributos básicos del concepto. Por tanto, resulta obvio que urge determinar de qué estamos hablando para evitar que cualquier ausencia (incluso ya se hace con presencias no productivas) sea tildada de absentismo, pues esas alusiones generan más ruido que ciencia y, por otro lado, en modo alguno responden a la idea de concepto radial (Collier y Mahon, 1993) o de subtipo disminuido (Collier y Levitsky, 1997) que nos permitiría hablar de subcategorías que no difuminarían el absentismo por estiramiento, sino que profesarían familiaridad con el concepto matriz, pues comparten los atributos esenciales, aun careciendo de alguno necesario, al tiempo que aportarían algún atributo que sólo les es reconocible a estos subtipos.

Así las cosas, intentaremos precisar, repasando la literatura de los diferentes enfoques y la múltiple casuística que abordan, qué es absentismo fijando los atributos del concepto; es decir, qué condiciones necesarias requiere una conducta absentista *stricto sensu*. Por tanto este trabajo se aproximará a la literatura de las disciplinas económica, jurídica, médica, psicosocial y administrativa para revisar sus casuísticas y poder determinar qué atributos sí corresponden al absentismo y cuáles no. Para poder, en definitiva, llegar a una definición. Al mismo tiempo, podremos determinar qué aproximaciones carecen de los atributos necesarios y, por tanto, nos colocan ante otro fenómeno, probablemente cercano; pero que no será absentismo, en sentido estricto, por carecer de alguno de los atributos básicos.

## 2.1 Enfoque económico

La pérdida de productividad por ausencia es la aproximación al absentismo desde la economía, aunque no siempre es fácil de cuantificar su impacto (Peiró, Rodríguez y González, 2008). Tres son las posibles ausencias atribuibles al trabajador (sin considerar las huelgas): (i) aquellas que no se justifican, (ii) las que tienen la cobertura en el régimen de permisos y licencias, y (iii) las que obedecen a causas de salud<sup>4</sup>. Siendo estas últimas las que merecen ahora nuestra atención, dado que el absentismo por enfermedad común es la causa más frecuente (Ortiz, 2003; Cecot, 2005; UGT, 2009; López, Ballesteros y Sampere, 2010; Moncada, 2010; Clemente, 2011); suponiendo, según Cecot (2008: 2), más de un 70% de las horas no trabajadas. Por esta razón, el Gobierno español, en el Programa nacional de reformas para el Reino de España que en el 2012 envió a la Comunidad Europea, “con el objeto de reducir los costes y menoscabo de la productividad derivados de la misma” (punto 19), propuso un plan para reducir el absentismo de los empleados públicos que reformaba las condiciones de acceso y de permanencia en la situación de IT de los funcionarios.

Se considera que los costes de las IT impactan en tres niveles: (i) en los trabajadores, reducción de ingresos en el período de baja y pérdida de bienestar; (ii) en las organizaciones, necesidad de sustitución y retributivas; y (iii) en la economía nacional, pérdida de potencial de producción y productividad y gasto en Seguridad Social (Eurofound, 1997; Medina, 2005).

En España, al igual que sucede en la mayoría de países europeos, los tres primeros días de baja por contingencias comunes –enfermedad o accidente no profesional– no generan ningún derecho de retribución o prestación (Eurofound, 1997)<sup>5</sup>. Del cuarto al decimoquinto día el empresario retribuye el 50% de la base reguladora sobre contingencias comunes. A partir del decimosexto hasta el vigésimo corre a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social pertinente según quién tenga la cobertura: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mutua o el mismo empresario cuando éste se haya declarado autoasegurado. Del vigesimoprimer día en adelante la percepción se incrementa hasta el setenta y cinco por ciento. En caso de accidente o enfermedad laboral se tiene derecho a una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento de la base reguladora de las contingencias profesionales desde el primer día. En ambos casos, esta prestación se prolonga hasta los doce meses, con la posibilidad de prorrogarla seis meses más. Al finalizar el plazo, el empleado debe volver a su lugar de trabajo –ya con el alta laboral– o ser declarado en situación de incapacidad permanente por la autoridad competente. La existencia de este paso previo por la situación de IT en patologías o accidentes que derivaran, con casi total certeza, en una situación de incapacidad parcial, total o absoluta, considera UGT que “incrementa innecesariamente algunas estadísticas de absentismo” (2009: 14). Adicionalmente, hasta hace poco, de un modo generalizado en las administraciones públicas, como también en la mayoría de grandes empresas –generalmente mediante acuerdos

4 La justificación de las ausencias se abordará más profusamente en el epígrafe dedicado a la perspectiva jurídica.

5 En este artículo nos referiremos siempre a las condiciones de los empleados públicos adscritos al Régimen General de la Seguridad Social. No entraremos (de hacerlo puntualmente, se hará mediante nota al pie) de las especificidades de los funcionarios encuadrados en los Regímenes Especiales como: MUFACE, MUGEJU, ISFAS o MUNPAL. Para los primeros, es de aplicación lo que establece el artículo 14 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.



recogidos en los convenios–, los empleados han disfrutado de lo que se entiende como mejora voluntaria. Existía una garantía de mejora voluntaria obligada hasta el tercer mes de incapacidad para los funcionarios de la Administración General del Estado, que posteriormente se hizo extensiva a todos los funcionarios<sup>6</sup>. Pero el Real Decreto Legislativo 20/2012, en la disposición derogatoria única, deja sin efecto esta cobertura de hasta el cien por cien de las retribuciones y, a su vez, en su artículo noveno, limita las mejoras voluntarias que puedan acordarse por parte de las otras administraciones. En caso de enfermedad común o accidente no laboral –contingencias comunes– se limita la mejora voluntaria de las prestaciones hasta garantizar un porcentaje de cobertura de las retribuciones en un máximo del cincuenta por ciento los tres primeros días, un máximo del setenta y cinco por ciento del cuarto al vigésimo día y del cien por cien del vigesimoprimer al nonagésimo día. Para las enfermedades profesionales y accidentes laborales –contingencias profesionales– la prestación se corresponde al setenta y cinco por ciento de la base reguladora, y se permite la mejora voluntaria hasta completar el cien por cien de las retribuciones desde el primer día. Jover considera que el reconocimiento de mejoras voluntarias “supone *per se* un efecto contrario al perseguido” y propone redacciones en los convenios que reconozcan la mejora “durante un determinado período de la IT o durante un número limitado de incapacidades al año” (2010:60).

La prestación que percibe el empleado desde el cuarto hasta el decimoquinto día, más las mejoras retributivas son lo que se entienden por costes directos de la IT. Pero, según Cecot (2005), no sólo deben considerarse los costes directos, sino también los indirectos (cotizaciones, aportaciones sociales, días de descanso directo retribuidos, gastos corrientes, etc.) y los costes de sustitución<sup>7</sup>. También alude a los costes que suponen los errores y la disminución de la productividad ocasionada por la menor experiencia de los sustitutos o del cansancio de los compañeros que acumulan el trabajo del ausente. Actualmente, existen restricciones a la contratación de sustitutos en las administraciones públicas. Eso significa que no podemos hablar en términos de coste de sustitución, sino –en la medida que ello sea constatable con los mecanismos de evaluación pertinentes– del coste repercutido por la disminución de productividad que sufrirá la organización por no tener cubierto durante un determinado tiempo un puesto necesario<sup>8</sup>.

Esta perspectiva se fundamenta en una premisa, la mera presencia en el puesto de trabajo comporta beneficio para la empresa, por lo que cualquier ausencia supone una pérdida real o potencial. Ello presupone, a nuestro parecer, un trabajo muy bien organizado (con un flujo constante de demanda de trabajo), unas tareas muy concretas (que no pueden realizarse en otro momento) y unas características del trabajador determinadas (que no permiten que sus tareas sean realizadas por otro con igual nivel de eficacia y eficiencia). Si no se da este supuesto ideal los efectos económicos de la ausencia son cuestionables<sup>9</sup>.

La visión economicista no sólo imputa pérdida de productividad a cualquier ausencia de cualquier trabajador y en cualquier momento, lo que, como acabamos de precisar, es muy discutible, sino que además, no suele discriminar la naturaleza de la ausencia; aunque las limitan a aquellas que se producen dentro de la jornada y el calendario laboral pactados<sup>10</sup>. La patronal catalana aporta su definición de absentismo: “faltar al trabajo cuando estaba previsto que acudiera, justificada o injustificadamente” (Cecot, 2005: 2). En la misma línea encontramos otras: (i) “la diferencia entre el tiempo teórico de trabajo (establecido en las disposiciones legales o en el contrato de trabajo) y el tiempo realmente trabajado, debido a ausencias del trabajador” (Castells, 1987: 24); (ii) “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo” (Medina, 2005: 4); o (iii) “la mera ausencia del trabajador de su puesto de trabajo dentro de la jornada legal pactada, independientemente de la justificación de dicha ausencia” (Clemente, 2011: 144). Sin embargo, hay

6 La cobertura que para los funcionarios de la Administración general del Estado preveía el artículo 21.1.a) del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, se extendió, mediante la disposición adicional sexta de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, al resto de funcionarios.

7 En este sentido, creemos que es relevante comentar el cambio de criterio –con el consecuente impacto económico– que supone la resolución del recurso C-78/2011, por Sentencia, de 21 de junio de 2012, de la Sala Quinta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre el Derecho de los trabajadores a disfrutar los días de descanso coincidentes con una baja por enfermedad sobrevenida durante las vacaciones. Como consecuencia de su aplicación, el empresario, en bajas de más de cuatro días coincidentes con el disfrute de las vacaciones, deberá asumir un coste superior al que venía soportando hasta ahora.

8 Restricción recogida en el segundo punto del artículo 3 del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

9 Un cálculo básico que sería razonable hacer cuando una administración se plantea implementar un programa para combatir el absentismo que implique algún tipo de incentivo económico es identificar en qué medida las bajas suponen un impacto económico y a partir de qué nivel de absentismo el incentivo monetario es inferior al ahorro global generado y, por lo tanto, es rentable económicamente.

10 No obstante, cuando se hace referencia al nivel de productividad de los trabajadores los empresarios introducen nuevamente en el debate la duración de la jornada laboral y el número de festivos y días de vacaciones pactados.

quien restringe la consideración de absentismo a aquellas ausencias imprevistas que suponen pérdidas para la empresa (Taylor, 1989), definición que seguimos sin compartir; pero que creemos más atinada<sup>11</sup>.

Aun asumiendo el coste para la empresa que suponen determinadas ausencias, no se pueden considerar todas ellas –ni siquiera las subsidiadas a cargo del empresario– merecedoras de ser tipificadas de conductas absentistas. En primer lugar, porque para hablar de absentismo se requiere acreditar una voluntad de no presentarse al trabajo por parte del empleado. La organización –como empresaria– no puede ser analizada sin considerar su entorno y su rol en el desarrollo de la sociedad; debe asumir su responsabilidad social corporativa. Y en segundo término, porque por la condición humana del trabajador –con necesidad de descanso y expuesto a la enfermedad y al accidente– y su naturaleza social –que disfruta en familia y participa en la comunidad– se debe asumir que nunca se contará con el máximo potencial de horas trabajadas. Aunque una buena gestión del capital humano ofrecerá herramientas de conciliación para que las ausencias no repercutan negativamente en el resultado productivo. Así pues, excluirémos de nuestra propuesta de definición la asimilación indiscriminada de ausencia y absentismo que se hace desde los foros economicistas. La ausencia, siendo condición necesaria del absentismo, no lo es suficiente.

## 2.2 Enfoque jurídico

La literatura jurídica centra sus esfuerzos en la existencia o no de causa que justifique la ausencia. Y aun existiendo, en si ésta esconde un fraude, un engaño o un abuso<sup>12</sup>. Así, distingue entre las ausencias que tienen cobertura legal y las que no (Castells, 1987). Entre las primeras se han de considerar todas aquellas que se corresponden con la regulación laboral –festivos y vacaciones, permisos y licencias–, las normativas transversales –por ejemplo, las medidas de conciliación de la vida personal y familiar–, los pactos y convenios –representación sindical, formación– y las de naturaleza médica justificadas en fondo y forma. Desde esta perspectiva, una baja médica firmada por un facultativo competente ya es garantía de justificación<sup>13</sup>. No obstante, Jover (2010), según el grado de cumplimiento con la justificación material y formal de las bajas médicas, diferencia tres posibles situaciones –que deberían comportar efectos jurídicos diferentes–: (i) correcta justificación tanto formal como material, (ii) correcta justificación formal pero justificación material simulada, y (iii) justificación material pero no justificación formal total o parcial –como puede ser la presentación fuera de plazo o la no presentación de los comunicados médicos y la no reincorporación una vez se tiene el alta. Como ausencias sin cobertura legal podríamos entender las injustificadas –las que no han expresado ningún argumento para justificar la razón– y las fraudulentas –aquellas que no responden a la razón justificada (como lo son las bajas que simulan la justificación material)–, una vez constatada fehacientemente la infracción. Para combatir ambas también se debería recurrir a la sanción. No obstante, el régimen disciplinario del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>14</sup> (en adelante, EBEP) sólo considera como falta disciplinaria –eso sí, grave– “el abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas” (art. 95, c), considerando que “el desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo (...) de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos” es sólo un principio de conducta (art. 54)<sup>15</sup>.

El EBEP considera que son cuatro los tipos básicos de empleados públicos: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral (fijo, indefinido o temporal) y personal eventual. De ellos, los tres primeros componen el grueso de deberes y derechos. La regulación básica para el personal funcionario es competencia estatal –competencia desarrollada actualmente mediante el EBEP–, permitiendo que, en algunos aspectos, cada una de las administraciones establezca condiciones más favorables para sus empleados. No obstante, al amparo de la situación de emergencia que genera el actual contexto de crisis económica, el Gobierno modificó los artículos 48 y 50 del EBEP mediante el artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad<sup>16</sup>. El nuevo redactado de estos artículos parece limitar el margen

11 En la definición de Castells (1987), el matiz que atribuye al trabajador la responsabilidad de la ausencia excluye el supuesto de cierre patronal.

12 La literatura no se restringe a establecer una tipología de ausencias, en función de su justificación y de las consecuencias que comportan. Es relevante el tratamiento que hace de los derechos de las dos partes de la relación contractual que podrían entrar en conflicto: la defensa de la viabilidad económica de la empresa –en la medida que el absentismo incrementa los costos y reduce la productividad– por parte del empresario, y la protección de la intimidad del trabajador cuando el empresario tiene la tentación de entrar en la esfera privada del empleado. Un tratamiento más detallado puede encontrarse en Martínez y Jané (2013).

13 Entre las entrevistas realizadas para nuestro libro sobre absentismo (Martínez y Jané, 2013), cuando preguntamos al Colegio Oficial de Médicos de Barcelona por la postura de la institución sobre la veracidad de las IT, la respuesta de la vocal que nos atendió fue: “si un médico firma una baja, se entiende que está bien dada”.

14 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

15 El EBEP (artículo 95.4) establece que sean las leyes de función pública, que se legislen en su desarrollo, las que determinen qué conductas tienen la consideración de falta leve para cada Administración.

16 Artículo 8 sobre modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (con la corrección de errores del BOE 172, del 19 de julio de 2012).

de mejora del régimen de permisos y licencias, pasando del anterior texto que dejaba al desarrollo normativo de las otras Administraciones los supuestos y requisitos del régimen de permisos a una nueva redacción que parece excluir cualquier tipo de intervención de las otras administraciones; así como el número de días de vacaciones, donde se pasa de un primer redactado que fijaba “como mínimo” veintidós días naturales, a una nueva redacción de la que ha desaparecido la consideración de mínimo. Por su parte, el personal laboral regula su relación con la administración mediante el Estatuto de los trabajadores y los convenios colectivos; el EBEP (art. 51) remite a este marco normativo el régimen de licencias y permisos. Sin embargo, el Real Decreto 20/2012, en el tercer punto del artículo 8, declara la suspensión de los Acuerdos, Pactos y Convenios suscritos por las administraciones públicas en la medida que entren en conflicto con lo que él establece en materia de permisos, vacaciones y días adicionales.

En general, las ausencias justificadas mediante permisos y licencias no comportan pérdida del puesto de trabajo y sí que tienen impacto retributivo según lo que establece la normativa reguladora. Las ausencias con justificación médica comportarían reducción en las retribuciones en la medida que no se apliquen “mejoras voluntarias” a las prestaciones, y no deberían suponer la pérdida del puesto de trabajo. Sin embargo, hay una excepción que sí sería causa de pérdida del puesto de trabajo –aunque sólo podría aplicarse al personal laboral, en ningún caso, al funcionario–, es la que recoge el artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores<sup>17</sup>. Éste contempla el absentismo como causa de extinción del contrato de trabajo (Ganaza y Valle, 1987; Nova, 1996) con la finalidad de exonerar al empresario de la onerosidad “de continuas faltas de asistencia de corta duración e intermitentes en el tiempo, bajo la sospecha de la quizás irreal existencia de justificación de las mismas” (Jover, 2010: 51). La jurisprudencia del Tribunal Supremo limita este supuesto, excluyendo del cómputo que justificaría el despido las ausencias por huelga, por actividad sindical, autorizados con permisos de trabajo y las enfermedades no laborales de duración superior a los veinte días. Las ausencias por huelga comportan pérdida de retribuciones, pero no del puesto de trabajo. Jover considera, no obstante, que no computar las IT por contingencias comunes de duración superior a los veinte días “supone un incentivo a la prolongación de la misma desde el momento en el que a favor del trabajador está la opción de prolongar aun innecesariamente la misma más allá de ese límite y así evitar su inclusión en el cómputo a efectos de un despido objetivo por esta causa” (2010: 52).

Para conocer las consecuencias de las ausencias injustificadas se requeriría esperar a la resolución del necesario expediente disciplinario –si se considera oportuno incoarlo–, que puede comportar pérdida retributiva y del puesto de trabajo –en casos muy excepcionales por faltas muy graves. Sin tener la consideración de sanción o penalización, Pedrajas y Sala nos comentan el principio de sinalagmaticidad contractual (2009: 45). Según éste, la falta de asistencia al lugar de trabajo conlleva la pérdida del salario correspondiente a las horas o jornadas de ausencia. En este caso, la pérdida de salario por faltas de puntualidad o asistencia no tiene una naturaleza sancionadora sino contractual.

Así pues, desde la perspectiva jurídica, es absentismo toda ausencia que no está tipificada como consentida o que estándolo, no se acredita correctamente. A menudo se le critica a la literatura especializada establecer una verdad legal que no se corresponde con lo que la tozudez de la cotidianidad se empeña en mostrar. En esta línea, no podemos incluir en nuestra definición de absentismo lo que no es más que una cuestión burocrática: la acreditación formal. Como tampoco podemos obviar que no por ser correcta la justificación material –cuando no cuestionamos la veracidad de la baja médica– la conducta pueda ocultar un engaño. Sin embargo, sí que valoramos el respeto por lo pactado. Así, si entre las partes de la relación contractual se pacta un determinado régimen de permisos y licencias, su disfrute no puede ser punible; por tanto, no deben entrar en el concepto de absentismo. En definitiva, si hay una razón que habilita la ausencia, no hay absentismo.

### 2.3 Enfoque médico

Fernández y Herrero nos advierten del riesgo de errar en la diagnosis si incluimos dentro del absentismo médico conceptos que no deben tener esta consideración, “como es el caso del absentismo por maternidad, el de las ausencias retribuidas–permisos y vacaciones– y el de las injustificadas, que, en todo caso, podrían ser disci-

17 Con el nuevo redactado que establece el artículo 18.5 del Real Decreto Ley 3/2012:

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”

plinarias o de otra naturaleza, pero no médicas” (2003: 9)<sup>18</sup>. Cuando la medicina del trabajo aborda el absentismo, se refiere inevitablemente a la IT. En cierto sentido, las bajas por IT “son un indicador de la salud de las personas y de las organizaciones” (Moncada, 2010:20). El artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, en su primer párrafo, determina cuáles son las situaciones determinantes de IT: “las debidas por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presume que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”<sup>19</sup>. Moncada advierte que la “calificación de una enfermedad o lesión como ‘profesional’ o ‘común’ responde a consideraciones legales y administrativas, y no estrictamente a criterios causales o científicos” (2010: 21). Igualmente, se debe apuntar que aunque los accidentes *in itinere* –aquellos que se producen durante los desplazamientos, ininterrumpidos, entre el domicilio del empleado y el puesto de trabajo– tienen la consideración de accidentes de trabajo; no computan en los indicadores de absentismo (Fernández y Herrero, 2003). Por otro lado, se constata que un determinado trastorno de salud puede incapacitar para llevar a cabo determinadas tareas, pero otras no. O lo que es lo mismo, una determinada enfermedad o accidente sólo debería justificar una baja médica cuando incapacita, temporalmente, para desempeñar las tareas propias del puesto de trabajo que ocupa la persona que lo sufre; y no en todo caso.

En las bajas de larga duración no se suele cuestionar la naturaleza sanitaria que se alega, por lo que se aconsejaría actuar sobre ellas desde la prevención de riesgos laborales. En cambio, las de corta duración “podrían estar más relacionadas con el estrés, las estrategias personales de enfrentamiento y los recursos disponibles para hacer frente a las exigencias combinadas de los ámbitos productivo y reproductivo” (Moncada, 2010: 37), por lo que sería más efectivo abordarlas desde la motivación y el clima laboral.

Por otro lado, se considera una contradicción propia de sociedades industriales la que surge entre el deber moral de trabajar y el derecho y deber del trabajador a proteger su salud. Esta presunta contradicción no debería de ser considerada como tal si se entiende la lucha contra el absentismo en los términos en los que se expresa el preámbulo del Real Decreto 575/1997: “se trata de dotar de una mayor eficacia y transparencia a la gestión de la incapacidad temporal, evitando los riesgos de abusos y fraudes, pero respetando, al mismo tiempo, los derechos de quien efectivamente esté en la situación de incapacidad”<sup>20</sup>. Por tanto, se garantiza la protección de la salud cuando hay alguna alteración de ésta, pero se persiguen las conductas que pervierten los mecanismos de garantía. Porque, como nos dice la literatura (Ganaza y Valle, 1987; Samaniego, 1998; Benavides y Murillo, 2003; Jover, 2010), aunque en las estadísticas oficiales la mayor parte de las jornadas perdidas están justificadas con certificados médicos, existen evidencias suficientes como para afirmar que no todas esas ausencias obedecen a problemas de salud específicos a los que poder dar un diagnóstico médico preciso –incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades y Lesiones–, sino que se dan fenómenos de simulación o enmascaramiento de la salud real del trabajador; lo que revelaría absentismo<sup>21</sup>.

Estas conductas adoptan dos formas: el fraude –cuando se finge un problema de salud– y el abuso –cuando se prolonga innecesariamente la baja. No existe consenso sobre la magnitud del número de estas actuaciones irregulares. Gervás, Ruiz y Pérez (2006) lo estiman en un tercio de los casos. Aunque parece que es muy difícil la comprobación y control de la veracidad de todos los comunicados médicos, los citados autores sostienen que los facultativos tienen suficientes recursos como para que les sea factible asumir este control, a poco que estén comprometidos con su rol dentro del sistema público de salud. Rodríguez, Samaniego y Ortiz (1996) priorizan el mantenimiento de la relación médico-paciente. Relación que se sustenta en el principio de confianza y lealtad mutua entre ambas partes, y que es trascendental para un correcto diagnóstico médico “puesto que la baja laboral tiene componentes biológicos, psicológicos, sociales y culturales, que se expresan en el encuentro médico-paciente y que implican ver al enfermo en su globalidad” (Gervás, Ruiz y Pérez, 2006: 56). El conflicto se produce porque el

18 El período de descanso por maternidad deja de considerarse como una situación de incapacidad desde la modificación incorporada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que en su artículo 33 (protección de la maternidad) reforma la Ley general de la Seguridad Social introduciendo un nuevo capítulo; del que destacamos el nuevo artículo:

“Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.”

19 Los funcionarios adscritos a los Regímenes Especiales, citados anteriormente en la nota 5, reciben el parte de baja del médico privado que tenga firmado convenio con su Mutualidad.

20 Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

21 Esta clasificación se puede consultar en la página web de la Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/classifications/icd/en/#>



médico considera que, para no deteriorar la relación con el paciente, debe creer la versión del éste, al menos de inicio. Entienden, además, que desconfiar sería una tarea de control, una burocracia que no les concierne. Su difícil equilibrio, como miembros del sistema sanitario público, es velar por la eficacia del tratamiento y procurar que su gestión sea eficiente.

La casuística problemática no siempre es un intento de fraude que el facultativo no detecta. A menudo, el médico puede entender que retirando temporalmente al empleado de las situaciones que provocan estrés éste puede recuperarse (Rodríguez, Samaniego y Ortiz, 1996). Por ello, un concepto relacionado es el de la baja social. Esta variante tipología sería aquella en la que el médico otorga, conscientemente, sin causa médica justificativa para la baja por IT; pero por razones sociales –conciliar la vida familiar, recibir una prestación, etc. Existen también los informes de complacencia, que es como se conoce a aquellos que se realizan siguiendo las indicaciones del paciente, para evitar el conflicto. Pueden ser tanto para conseguir una incapacidad, como para recibir el alta prematura (se debe tener presente que no existe el concepto de alta voluntaria, ésta depende siempre del criterio médico). Ambas son situaciones comprensibles, pero hipócritas. Lo deseable es que la sociedad se dote de mecanismos adecuados para cubrir estas situaciones y no se incentive a desnaturalizar la figura de la baja por enfermedad. Las consecuencias de esta falta de cobertura social recaen también en la organización, que acaba soportando unos costes que no debería. Por ello, Peiró, Rodríguez y González se cuestionan referirse a estas situaciones como uso fraudulento de las IT, y proponen considerarlas uso indebido, porque “es obligación de todos los entes sociales proteger el uso adecuado de esta prestación y denunciar la necesidad de otras prestaciones” (2008: 201).

Finalmente, una cuestión que está en la frontera entre el absentismo médico y el absentismo injustificado: las indisposiciones. Como hemos visto, los tres primeros días de baja por contingencias comunes no dan derecho a subsidio, y la obligación de presentar el comunicado de baja nace el cuarto día de IT. Algunas empresas –y administraciones, como el Ayuntamiento de Barcelona– requieren el comunicado médico desde el primer día de ausencia. Otras son menos estrictas y lo hacen a partir del tercer o cuarto día (Fernández y Herrero, 2003). Es habitual que los trabajadores visiten la consulta del médico a las 24 o 48 horas de padecer los síntomas; pero solicitando la baja médica desde el primer día de ausencia al trabajo. En cambio, el comunicado médico sólo se puede firmar desde el día de la visita, no con efectos retroactivos; lo que, por otra parte, puede ser motivo de conflicto. Por tanto, si no se ha visitado el médico el primer día de indisposición, habrá un período en el que, aunque materialmente exista una razón sanitaria –presumiendo la veracidad de la causa alegada–, no estará formalmente acreditada, y podría considerarse, desde la mirada jurídica, como una ausencia injustificada. A la visión médica pertenecen definiciones amplias, como: “la ausencia del trabajo, justificada o no, por parte de un empleado y debida a diversos factores de tipo social y sanitario” (Benavides *et al*, 1998: 1). Muy concretas: “la incapacidad temporal, prolongada o permanente para trabajar, como resultado de una enfermedad o dolencia” (Eurofound, 1997: 11). O matizadas: “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador que se pensaba que asistiría, quedando excluidos los períodos de vacaciones y las huelgas; y el absentismo laboral de causa médica como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, con excepción del embarazo normal o de la prisión” (Oficina Internacional del Trabajo, 1991).

Las ausencias por causas de salud suponen el grueso de jornadas laborales no trabajadas. La asimilación de ausencias médicas con absentismo es incorrecta por extensión, puesto que junto al absentismo medicalizado –que sí que es absentismo– recoge supuestos de verdadera incapacidad para trabajar, que pueden ser un problema para la organización, pero no absentismo. En todo caso, el enfoque médico es una visión parcial que no contempla otras ausencias dolosas, como las injustificadas o las que se argumentan falsamente en permisos sin que exista una causa cierta para disfrutarlos. Sin embargo, sí que abre la puerta al absentismo no como fraude sino como abuso, en los casos en que se exagera la incidencia de la dolencia para resultar incapacitante o se demora, sin razón, la reincorporación al trabajo.

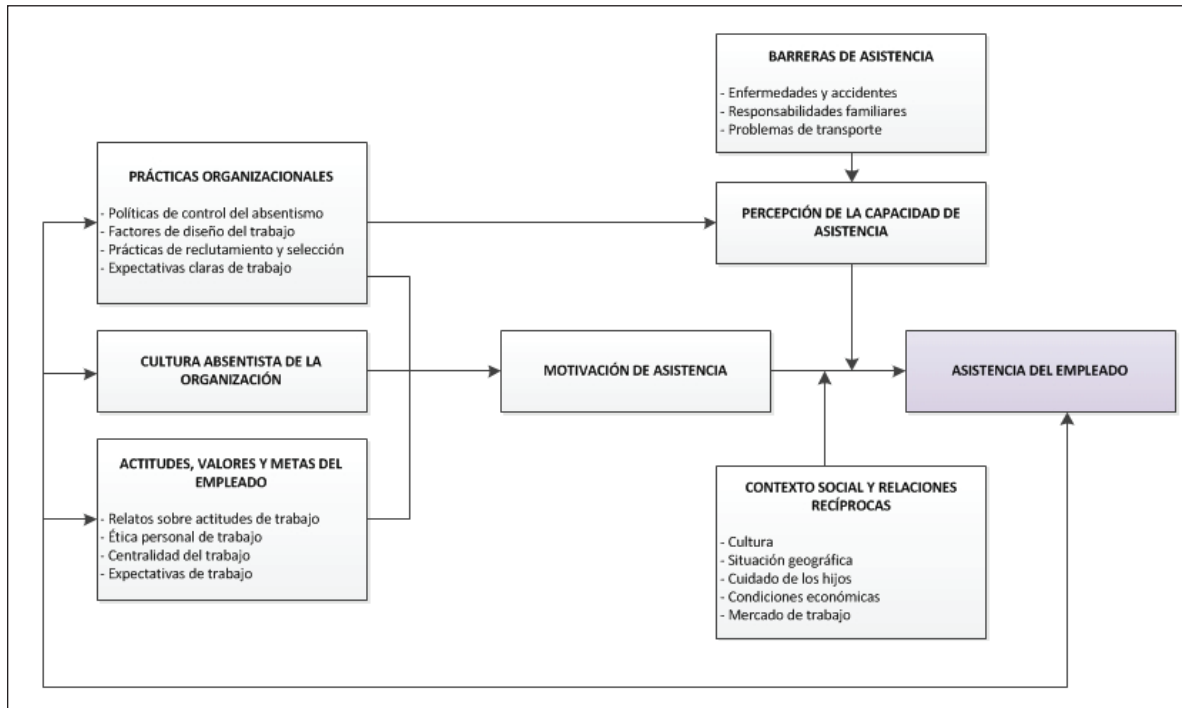
## 2.4 Enfoque psicosocial

Es la aproximación con mayor vocación de comprender las causas que provocan las ausencias y entender así un fenómeno que “tiende a la opacidad y a la ocultación” (Ortiz y Samaniego, 1995: 2). Existe una gran profusión de modelos, pero el que parece explicar mejor las causas, voluntarias e involuntarias, del absentismo es el modelo integrado, propuesto y evolucionado por Rhodes y Steers<sup>22</sup>. Enfatiza la vinculación entre la influencia que ejerce la

<sup>22</sup> Ortiz (2003) agrupa en cinco grandes categorías los modelos teóricos sobre absentismo laboral: (i) modelos de evitación racional, (ii) modelos de ajuste laboral, (iii) modelos de decisión, (iv) modelos integrados de presencia y (v) modelos de personalidad. Entre los modelos integrados de presencia, el que recibe más apoyos, el de Steers y Rhodes, es la evolución de tres propuestas: Steers y Rhodes (1978, 1984), Rhodes y Steers (1990). Ortiz y Samaniego (1995) analizan con detalle la evolución de este modelo.

satisfacción laboral y las presiones de asistencia.

GRÁFICO 1.- CAUSAS QUE FACILITAN O DIFICULTAN LA ASISTENCIA DEL EMPLEADO



Fuente: Modelo de Steers y Rhodes modificado por Ortiz y Samaniego (1995: 12)

Como vemos en el gráfico 1, la decisión del empleado de ir o no ir a trabajar conjuga tres elementos: (i) la motivación por asistir, (ii) cómo percibe que le afectan factores que pueden dificultar la asistencia, y (iii) las presiones que recibe del entorno. El primer elemento –la motivación– está compuesto de tres elementos: a/ las prácticas organizacionales, b/ las actitudes del empleado, los valores y las metas (dimensión con gran variación; no en vano, “cada empleado es un mundo”) y c/ la cultura absentista.

Dentro de las prácticas organizacionales, se consideran determinantes las políticas de control del absentismo –juntamente con la existencia de mecanismos de penalización. No es sólo relevante su capacidad coercitiva, también el efecto que provocan en la percepción del grado de permisividad que establece la organización. El segundo componente a considerar es el diseño del puesto de trabajo, porque sus características desarrollan una clara afectación sobre el absentismo (Ganaza y Valle, 1987). Son la crítica más recurrente a las tareas administrativas que se asocian con el funcionamiento ordinario de la administración que, por su carácter burocrático –determinado por procedimientos y plazos–, se supone repetitivo, monótono y poco gratificante (Medina, 2005). Pero también incluye otros aspectos como la mala distribución de las cargas de trabajo –que comportan estrés para quienes las soportan altas, y desafección para los que las tienen extremadamente bajas–, la poca autonomía –característica de organizaciones fuertemente jerarquizadas–, la falta de hábito de trabajo en equipo, y la inexistencia de mecanismos de evaluación del desempeño u otro mecanismo que facilite que los empleados se responsabilicen del resultado de su trabajo. Ello, a menudo, nos lleva a concluir que “el mal principal no reside en que los empleados públicos se ausenten de su puesto de trabajo voluntariamente, lo peor de la situación es que el trabajo esté tan mal organizado que muchas veces de lo mismo trabajar que ausentarse” (Ortiz, 2003: 38).

El tercer componente de las prácticas organizativas son los mecanismos de reclutamiento y selección. Por la vía oficial se accede a la función pública mediante la superación de un proceso de oposición regido por el principio de mérito y capacidad (art. 103.3 CE)<sup>23</sup>. El superar un proceso selectivo muy competitivo puede crear en el empleado adocenamiento porque el puesto de trabajo es un “derecho” que ya tiene ganado, indiferentemente de su actividad o actitud. La imagen de falta de compromiso laboral que pueda llegar a transmitir la ocupación pública puede ser un reclamo para personas capacitadas para superar un proceso selectivo pero con poca predisposición a trabajar. Con el acceso *oficioso* –gran parte de los interinajes– se crea una sensación de precariedad y vulnera-

23 Las variantes de concurso-oposición y concurso no suponen una valoración diferente de lo que afirmamos.

bilidad que podría influir en la satisfacción laboral. En lo que respecta a los mecanismos de promoción, aunque formalmente también se rigen por el principio de mérito y capacidad para la mayoría de puestos, se debiera vigilar que no puedan percibirse como una fuente de injusticia por promocionar personas bajo criterios contrarios a los aludidos. Por último, inciden las expectativas claras de trabajo: (i) una política eficaz de comunicación, que permite visualizar la misión de la organización, pero también cómo afectan los incumplimientos en la organización económica y organizativamente; (ii) la definición de objetivos, que el trabajador sepa qué se espera de él, cómo, cuánto y cuando; y (iii) los complementos para premiar a quienes acumulen menos ausencias.

Un segundo factor son las actitudes, valores y metas del empleado. Estos tres aspectos son mejores predictores de las ausencias que no la satisfacción laboral. Su primer componente son los relatos sobre actitudes de trabajo, que generan en los empleados una percepción sobre el grado de permisividad de la organización hacia las conductas absentistas. El segundo es la ética personal de trabajo<sup>24</sup>. No obstante, no se debe confundir la ética personal del trabajo –predisposición moral a cumplir con las normas laborales que lo vinculan a la organización– con la ética profesional –desarrollar la actividad laboral respetando los principios y valores asociados: legalidad, objetividad, eficacia, etc. –ni con la ética pública –“respetar la dignidad del ser humano y actuar de una manera coherente con ésta”<sup>25</sup>. Otro componente es la centralidad del trabajo entre las prioridades del empleado. El trabajo es, junto con la familiar y la personal, una de las tres dimensiones de la vida de cualquier persona (Clemente, 2011) –sí más no, de aquellas en edad laboral y con la necesidad o voluntad de trabajar–, y como tal, puede producir grandes satisfacciones y también frustraciones y estrés. UGT afirma que “las personas trabajan para vivir pero no viven para trabajar, o no deben hacerlo” (2009: 49). Pudiera haber quien discrepara, pero en cualquier caso parece sensato no considerar que el trabajo ocupa la totalidad de las prioridades del empleado. Finalmente, hay un último componente: las expectativas de trabajo. El resultado de las medidas que hemos comentado desde el punto de vista organizacional hacen que el empleado sepa qué va a hacer y qué se espera de él y, por consiguiente, la incidencia que tiene sobre los objetivos de la organización su ausencia o falta de rendimiento.

Y un tercer factor –seguramente muy influido por los dos anteriores– es la cultura absentista de la organización. Dentro de las organizaciones, el global de empleados genera un compendio de normas no escritas que pueden llegar a configurar lo que se ha denominado “cultura de ausencia” (Ganaza y Valle, 1987: 29). Como nos advierte Nieto (1984), los empleados públicos acaban fijando su límite de esfuerzo en el mínimo nivel que aplica otro compañero sin que le comporte ningún reproche o sanción. Esta cultura absentista se ve reforzada cuando existe permisividad de la organización –característica que se le atribuye a la administración pública (Medina, 2005)–, porque no se conocen consecuencias al incumplimiento del deber de presencia.

En el gráfico 1 advertíamos que el segundo elemento es la percepción de factores que dificultan la asistencia; hecho muy influido por las prácticas organizativas. Esta percepción es la interpretación subjetiva de unos hechos objetivos: las llamadas barreras de asistencia. Estas barreras son constatables; pero si son suficientes o no para justificar una ausencia dependerá de cómo las interprete el empleado. Una primera barrera son la enfermedad y los accidentes que, como ya hemos comentado en el absentismo médico, son la principal justificación de las ausencias. Nos referíamos también a que un mismo hecho puede ser inhabilitante para una tarea y no para otra. Pero, a su vez, también es cierto que, teniendo igual tarea, un mismo hecho puede ser suficiente para sentirse incapacitado para asistir al trabajo para un determinado empleado, pero para otro no. Vemos así que una misma realidad –una incidencia de salud–, que era la única justificación necesaria para explicar una ausencia desde el punto de vista médico, es solamente un factor que influye en la decisión de asistencia que está moderada por la percepción –subjetiva– del empleado, y que a su vez se debe conjugar con la motivación para trabajar que tenga este empleado y las presiones que reciba del entorno<sup>26</sup>. Si la enfermedad era el elemento principal en la perspectiva médica, la segunda barrera reclama el protagonismo desde una perspectiva social: las responsabilidades familiares. Las dificultades para conciliar la vida familiar pueden provocar la simulación de ausencias médicas. Como sabemos, la familia es una de las tres dimensiones de la vida de las persona, y para muchos, la más importante. Cuando el empleado no tiene mecanismos para atenuar la tensión que genera un conflicto entre las obligaciones o necesidades familiares y los deberes laborales, puede optar por priorizar las primeras y ausentarse, o bien por cumplir con las segundas. El cumplimiento de las obligaciones laborales a costa de incumplir con las familiares lo más probable es que genere estrés y acabe desembocando en una ausencia médica. Además, las dificultades para armonizar la vida personal y familiar con el desarrollo satisfactorio de las tareas laborales, seguramente provoque una falta de concentración, que a pesar del esfuerzo, conducirá a una reducción del rendimiento y, por consiguien-

24 Fue uno de los argumentos recurrentes en las entrevistas en profundidad y la respuesta con mayor apoyo en el cuestionario que diseñamos ex profeso para el estudio explicitado en nota 1 (Martínez y Jané, 2013).

25 Así la considera un 98,5% del personal de la Generalitat (Villoria, 2011: 23)

26 Lógicamente, esta argumentación sólo es válida para enfermedades o accidentes de poca gravedad; aunque, en las de mayor gravedad también podría aplicarse la misma lógica a las diferencias en el plazo de reincorporación.

te, de la productividad. Es un lugar común aseverar que las medidas conciliadoras pueden ser muy beneficiosas para el empleado porque reducen el estrés, en el trabajo y en el hogar, e incrementa la satisfacción laboral; pero también para las empresas porque les facilita la retención de talento, refuerza el compromiso organizacional, aumenta la productividad y reduce el absentismo (EFR, 2009; Clemente, 2011). La última barrera son las dificultades físicas para acceder al trabajo. No es un factor que tenga demasiada trascendencia en la literatura especializada, no obstante sí que se recoge en los estudios llevados a cabo por sindicatos (UGT, 2009) y se ha trasladado al marco legislativo: los planes de movilidad<sup>27</sup>.

Finalmente, el tercer elemento de nuestro gráfico 1 son los condicionantes del entorno que se sustancian en: contexto social y relaciones recíprocas<sup>28</sup>. Aspectos como la cultura de la sociedad a la que pertenece el empleado, la situación geográfica de la empresa, cómo se resuelva socialmente el cuidado de los hijos, las condiciones económicas del empleado o las características del mercado de trabajo, pueden presionar a favor o en contra de la ausencia, cuando el empleado se plantea –consciente o inconscientemente– no ir a trabajar. No siempre es fácil evitar el tópico, y a nadie se le escapa que la cultura mediterránea se asocia más con “la fiesta” que con “el trabajo”. Un clima benevolente y un carácter extrovertido parecen justificar la poca voluntad de asistir al trabajo; pero no disponemos de datos que corroboren esta afirmación. La situación geográfica puede ser un argumento en situaciones extremas, pero difícilmente justificará un número significativo de ausencias. También en la vertiente cultural, cómo una sociedad resuelva la responsabilidad del cuidado de la prole –núcleo básico familiar, con el soporte de abuelos u otros miembros de la familia, o mediante una potente red de infraestructuras sociales a cargo del Estado–, incidirá en la necesidad o justificación de ausentarse del trabajo. Siempre relevantes se deben considerar las condiciones económicas de la familia. Un núcleo familiar con una renta alta tiene mayores facilidades para contratar servicios que aligeren sus responsabilidades personales –asesorías y gestorías– y familiares –niñeras, asistentes del hogar, etc. Y por último, y muy importante en estos tiempos, podemos entender la presión del mercado de trabajo. La crisis –con el consiguiente miedo al despido y no encontrar un nuevo empleo– y cómo está regulado este mercado –el nivel de cobertura prestacional que se garantiza durante la ausencia– tienen incidencia en el absentismo (Ganaza y Valle, 1987).

El análisis que precede trata el absentismo como variable dependiente –como consecuencia de un agregado de causas. No obstante, también se puede tratar como variable independiente; como origen de otros sucesos. En este sentido, el absentismo se puede valorar por los actores como algo positivo o negativo: (i) para el empleado es positivo pues le sirve como mecanismo reductor del estrés, a la vez que es negativo porque le puede comportar un coste económico; (ii) para los compañeros del absentista es negativo por cuanto les comporta una sobrecarga de trabajo, pero a su vez es positivo porque les permite realizar nuevas tareas y (iii) para la empresa se puede considerar positivo en la medida que pasada la ausencia recupera un trabajador más centrado en su trabajo, pero negativo por los costes económicos directos e indirectos (Ganaza y Valle, 1987; Rodríguez, Samaniego y Ortiz, 1996).

Los argumentos exhibidos por la literatura psicosocial nos llevan a entender el absentismo como el resultado de una decisión, libre o condicionada. Así Ganaza y Valle lo definen 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” (1987: 23). Y con más énfasis en su carácter de decisión subjetiva, de conducta, Rodríguez, Samaniego y Ortiz lo expresan como “las conductas de ausencia del puesto de trabajo de los empleados durante el período de actividad laboral establecido por la organización” (1996: 16). En definitiva, desde este enfoque, el absentismo es un acto deliberado y consciente asentado siempre en un motivo que le lleva a tomar la decisión de ausentarse. Compartiendo el grueso de la afirmación creemos, sin embargo, que la existencia de causas que justifiquen sobradamente la ausencia no puede ser considerada una práctica absentista.

## 2.5. Enfoque administrativo.

Entendemos la Administración como “una realidad social, política y organizativa” que con aportaciones de los marcos analíticos del derecho, la economía, la sociología y la política adopta instrumentos de la teoría organizativa para lograr sus objetivos con eficacia y eficiencia (Ramíó, 1999: 21-22). Para la ciencia de la administración es relevante cuanto afecta al resultado de la actividad administrativa con la aspiración de un óptimo ideal –eficaz,

27 El artículo 18 del Real Decreto 152/2007, de 1 de julio, de aprobación del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en los municipios declarados zonas de protección especial del ambiente atmosférico mediante el Real Decreto 226/2006, establece:

18.1 Se han de dotar de planes de movilidad los centros de trabajo y centros generadores de movilidad siguientes:

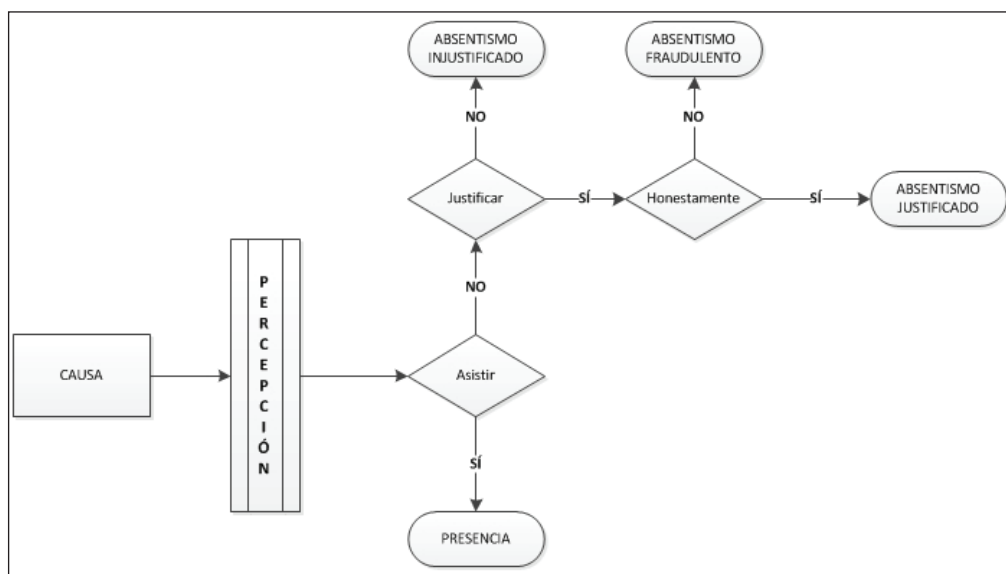
a) Centros de trabajo de administraciones públicas y de empresas públicas con más de 200 trabajadores propios o externos.

28 Esta agrupación de elementos comentados en el modelo de Rhodes y Steers (1990), pero sin entidad como tal, es una aportación de Ortiz y Samaniego (1995).



eficiente y de calidad–; o lo que es lo mismo, su productividad. Todo ello, como no podía ser de otro modo, desde el reconocimiento de un marco normativo y sabedora de la complejidad de los factores que inciden en las decisiones de sus empleados. Por ello, de las diferentes modalidades de ausencias que hemos relacionado este enfoque excluye las que disponen de justificación médicas o amparo normativo; considerando absentismo sólo aquellas que esconden fraude o abuso. Bajo esta mirada analítica, de la pluralidad de hechos objetivos y situaciones que modulan la percepción se atribuye un papel fundamental a la decisión del empleado. Para Clúa (1991: 140), el “absentismo verdadero” es: (i) imprevisto –excluiría pues los permisos–, (ii) externo –lo que excluye la formación, revisiones médicas, etc.– e (iii) individual –por tanto, excluye las huelgas. Por otra parte, cuando Peiró, Rodríguez y González (2008) reflexionan sobre las definiciones de absentismo laboral, que formulan los participantes en el estudio que realizaron, se percatan de que se articulan en torno a tres posibilidades: (i) el absentismo laboral entendido como jornada perdidas, (ii) el absentismo laboral equivalente a la incapacidad laboral y (iii) el absentismo laboral como una cuestión de credibilidad-legitimidad. Como ya hemos explicado, descartamos los dos primeros. El primero porque que el trabajador no esté en su puesto de trabajo puede tener muchas explicaciones que no necesariamente han de comportar una carga negativa para ellos o para la organización; como por ejemplo en caso de reuniones o seminarios en el extranjero, asistencia a formación de interés para la organización, etc. Y aun cuando no fuera del interés de la organización, existe una responsabilidad social corporativa que le compromete con el desarrollo sostenible de la sociedad que la acoge y, también, con el bienestar de sus empleados. El segundo, porque en cuanto la justificación por motivos de salud sea honesta, no existe responsabilidad del empleado, por lo que no responde a una conducta dolosa atribuible a él. Sin embargo, la credibilidad de la verdadera naturaleza de la ausencia sí refleja un problema de conducta que podemos asimilar al concepto de absentismo. La sospecha de que hay fraude o abuso en la justificación de las ausencias –falta de credibilidad– hace mella en la necesaria confianza entre superiores y subordinados, incluso entre pares; que es factor fundamental para una relación laboral productiva.

GRÁFICO 2.-DECISIONES QUE TOMA EL EMPLEADO



Fuente: Elaboración propia

El absentismo en sí describe un hecho en la génesis del cual hay tres decisiones, más o menos libres de la persona (gráfico 2). La primera decisión es la de asistir al trabajo. La segunda es si justificarlo o no. Es indiferente la razón que motive al empleado a asistir, como lo es la naturaleza de la justificación –médica o permisos– cuando no lo haga. A menudo, la percepción puede condicionar la consideración de una misma causa como inhabilitante para la asistencia o no. No obstante, hay causas que objetivamente imposibilitan la presencia (por ejemplo, el parto y los días inmediatamente posteriores, o una citación judicial). Cuando concurre una causa objetivamente inhabilitante, si bien podríamos pensar que la administración no puede hacer nada para evitar la ausencia, se requiere, no obstante, hacer un estudio más exhaustivo porque podría ocurrir que determinados hechos se hubieran podido evitar con políticas de prevención (sería el caso, por ejemplo, de un accidente laboral). La tercera decisión se refiere a la honestidad en la justificación. Esta es una decisión libre desde la aplicación estricta de la ética laboral de cada empleado; pero podríamos considerar que queda condicionada cuando hechos que son intensamente inhabilitantes (tal sería el caso de la enfermedad de un descendiente en una familia monoparental) no tienen la cobertura normativa que sería deseable. Somos de la opinión que una administración responsable no solamente

combatirá el absentismo injustificado y el absentismo fraudulento, sino que no escatimará esfuerzos en la prevención de riesgos laborales –tanto físicos como psíquicos– para intentar reducir aquellas ausencias que, si bien están justificadas, pues existe la causa objetiva de enfermedad corporal o mental, o accidente laboral, se podría incidir en su reducción con una actuación preventiva.

Pero una visión sistémica de la administración no puede perder de vista el objetivo que ésta persigue; satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Para ello se “condicionan, o deberían hacerlo, las estructuras de la Administración” (Gorriti, 2007: 207). Y para adecuar la actuación de los empleados a este diseño organizativo –que persigue lograr resultados concretos– la gestión de los recursos humanos “se presenta como un sistema integrado de gestión” (Longo, 2004: 90). En este contexto de complejidad, en el que distintos subsistemas –rendimiento, retribución, gestión de las relaciones humanas y sociales, formación, etc.– interactúan para alcanzar un objetivo, tratar la ausencia del empleado desde sólo uno de ellos resulta erróneo y pudiera ser contraproducente. A modo de ejemplo, con todos los peligros que ejemplificar tiene, la ausencia de un empleado que alega indisposición; pero que, en realidad, se ha quedado en casa para cuidar de un hijo de seis años enfermo, podría ser absentismo puesto que está engañando. Pero, si resulta que esta triquiñuela le ha servido para conciliar y en su regreso a la actividad laboral redobla sus esfuerzos –llegando a recuperar horas, que por descontado no cobra, si fuere necesario– para que su rendimiento global no se vea alterado. El empleado ha encontrado una salida que no ha sabido proporcionarle la organización para conciliar sus intereses sin perjuicio de su rendimiento laboral. ¿De verdad esto es absentismo? Y el caso del que no acude a trabajar y ni se nota. Parece evidente que se trata de un abuso, pero ¿no nos revela ello un problema más profundo que su presunta ausencia absentista? Estamos convencidos de que muchas ausencias, sobre todo aquellas que no comporten una reducción de la productividad del empleado, responden más a un mal diseño organizativo o a un mal funcionamiento del sistema de gestión de los recursos humanos.

### 3. CONDICIONES NECESARIAS DEL ABSENTISMO

Tras el repaso de las distintas perspectivas analíticas, creemos que la definición de absentismo ha de asentarse en tres condiciones necesarias: ausencia, inexistencia de causa habilitante e improductividad. Es decir, el absentismo es la ausencia del empleado sin causa o razón que lo habilite o justifique a ello y que genera una disminución del rendimiento. La inexistencia de causa habilitante puede darse o porque directamente no hay justificación alguna de la ausencia, o porque existiendo una justificación esta es engañosa, bien porque es una justificación fraudulenta o porque es una justificación abusiva. El absentismo es por tanto el tipo A que refleja nuestra Tabla 1.

**TABLA 1.-TIPOLOGÍA RESULTANTE DE LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LOS ATRIBUTOS DE ABSENTISMO**

Tipos posibles	Ausencia	Sin causa habilitante	Disminuye rendimiento
<b>A</b>	Sí	Sí	Sí
<b>B</b>	Sí	Sí	No
<b>C</b>	Sí	No	Sí
<b>D</b>	Sí	No	No
<b>E</b>	No	Sí	Sí
<b>F</b>	No	Sí	No
<b>G</b>	No	No	Sí
<b>H</b>	No	No	No

Fuente: Elaboración propia

A nuestro parecer, ninguno de los otros tipos resultantes, todos ellos surgidos de la carencia de alguno de los atributos, es absentismo. Así el tipo B, que nos habla de una ausencia que carece de causa habilitante pero que no genera disminución de la productividad, nos está hablando de otro problema que es de índole organizativo. Si esas ausencias no perjudican la productividad, o bien porque el trabajador rinde lo previsto pese a las ausencias, o bien ese trabajo es superfluo, o esa dinámica organizativa está mal concebida o, en definitiva, algo está tan mal diseñado que incentiva al trabajador a abandonar indecorosamente su puesto de trabajo sin que ello menoscabe el ritmo productivo. Resulta extraño pensar que una ausencia del puesto de trabajo, injustificada o justificada con añagazas, pueda no alterar el ritmo productivo –ni que sea mínimamente. Pero si ello ocurre, creemos que por encima de la ética del trabajador –sin duda absentista; pero no creemos que este fenómeno sea exclusivamente una cuestión de comportamientos éticos– hay algo más profundo y grave que funciona mal en esa organización.

Lo anormal es que una ausencia de esa naturaleza no provoque menoscabo alguno en el rendimiento. Los tipos C y D nos colocan ante ausencias que sí que tienen causa habilitante, lo cual nos aleja drásticamente del engaño o la injustificación que están en el corazón del absentismo. Pero es que además, el caso D nos plantea que no hay, pese a la ausencia, menoscabo en el rendimiento, lo que nos lleva a un argumento que reitera lo dicho para el tipo B. Los tipos E, F, G y H arrancan de la presencia, lo cual supone también un alargamiento del concepto, pero de tal índole que lo desfigura de manera incontrovertible; razón por la que las rechazamos en bloque como opciones. Sin embargo, la E y la G nos hablan de dos situaciones en las que disminuye el rendimiento del trabajador; eso que se ha venido en llamar absentismo presencial. Término que no nos gusta porque en realidad se está hablando de otra problemática, de un rendimiento deficitario. El estudio de las competencias asociadas a ese puesto de trabajo, de las funciones y tareas encomendadas y de los objetivos fijados permitirán saber dónde está la razón de ser de esa improductividad; algo que creemos alejado del engaño y el abandono del puesto de trabajo que además exige el absentismo. En el caso específico del tipo G habrá que tener en cuenta, además, que ese trabajador, pese a no haberse ausentado, sí que disponía de una causa que le habilitaba para ello y quizás su cuerpo esté presente; pero no su mente y de ahí el déficit del rendimiento. En definitiva, que la máxima de que la presencia nos garantiza rendimiento no es tan certera como se cree puesto que cabe que no disminuya el rendimiento con ausencia y que sí disminuya con presencia. Por favor, no confundamos más los déficits del rendimiento (motivados por una deficiente organización del trabajo y los esfuerzos, o por existir causas que, aunque la ley no lo contemple, habilitan al trabajador a ausentarse y, aunque éste no lo haga, su rendimiento se resiente) con la conducta artera del que se ausenta de su puesto de trabajo sinrazones o con fraude o abuso y genera con ello una disminución del rendimiento. Es decir, con el absentismo.

#### 4. CONCLUSIONES

Hemos comenzado este trabajo advirtiendo que nos enfrentábamos a un concepto que ha sido estudiado y analizado profusamente desde muy diversos enfoques; pero que, pese a tanta literatura, no ha conseguido ser definido de una manera común. Ello, como bien sabemos, es una de las mayores debilidades de las ciencias sociales; su enorme dificultad para crear un lenguaje técnico propio, para definir sus conceptos de manera universalmente reconocida. Lo cual provoca una sensación, que también rezuma este trabajo: la de parecer que se está hablando de lo mismo cuando en realidad no es así. Esa sensación es fruto de que las diferentes aproximaciones al concepto de absentismo que hemos abordado en realidad se mueven en esa escala de generalidad en la que la mayor intensidad (determinación de atributos conceptuales) correlaciona inversamente con la extensión (número de casos a los que se refiere). En definitiva, si todo lo que está alrededor de la ausencia del puesto de trabajo es absentismo, podremos referirnos a casi todo; pero no avanzaremos nada en su comprensión y análisis porque lo mezclamos todo. Si por el contrario, denominamos absentismo sólo a aquello que tenga los atributos básicos (ausencia, inexistencia de causa habilitante e improductividad) muchos de los fenómenos, conductas y en definitiva, definiciones, que hemos analizado, no versarán sobre absentismo. Pero, como contrapartida, tendremos una referencia conceptual desde la que estudiar el fenómeno y desde la que crear, en un futuro, subtipos disminuidos (Collier y Levitsky, 1997) que nos habilitarán para tratar esos otros fenómenos que no son absentismo, aunque son familiares.

Un fenómeno es algo extraordinario, ajeno a lo corriente. Pero una ausencia al trabajo, por sí misma, sin más consideración, no puede considerarse extraordinaria. Así pues, cuando desde una visión economicista se considera cualquier ausencia al trabajo como absentismo se confunden los términos. Cierto es que en cualquier proceso productivo el tiempo de trabajo es un factor. Pero la presencia no puede asimilarse al rendimiento. Además, es común a cualquier sociedad industrial limitar los tiempos que un trabajador debe dedicar a la actividad productiva. Por ello, aunque las ausencias sí que pueden disminuir la productividad máxima teórica, este nivel productivo es ficticio y no puede ser considerado como óptimo de referencia. Consecuentemente, aquellas definiciones que no discriminan las ausencias, ni por la existencia de causa habilitante, ni por su impacto en el rendimiento; no son válidas para explicar el fenómeno del absentismo.

La visión médica analiza la causa objetiva que explica el mayor porcentaje de ausencias: la imposibilidad temporal, física o psíquica, para desarrollar las tareas que comportan el eficaz desempeño del puesto de trabajo. Tal tipo de ausencia no puede asociarse con un concepto de connotación peyorativa, como lo es el absentismo. El absentismo debe desligarse de la ausencia por causa médica, excepto cuando existe fraude o abuso en su justificación. Las ausencias fundamentadas en argumentos sanitarios veraces deben acometerse desde las medidas de salud pública o con medidas de prevención de riesgos laborales en el entorno de la empresa.

Merecen un trato diferenciado las que conocemos como bajas “sociales”. Minorar el impacto de las bajas sociales está en manos de la administración. La actividad laboral puede y debe ser compatible con la vida laboral y

familiar. La flexibilidad –entendida desde la perspectiva del empleado, no de la empresa– incrementa la productividad del empleado y disminuye las bajas sociales.

El análisis jurídico se focaliza en la existencia o no de justificación objetiva y material, así como en las consecuencias que éstas pueden tener en la relación contractual: desde la minoración de la retribución hasta la posible extinción del contrato. Esto se corresponde con nuestra visión del absentismo como una infracción directa o velada de las obligaciones contractuales referidas a jornada y horario. Sin embargo, esta perspectiva le concede valor probatorio al parte médico, aspecto sobre el cual discrepamos y consideramos que silencia parte del problema. Además, adolece de cualquier referencia al rendimiento del empleado; se queda en la capa más formal de la ausencia, sin preguntarse por el impacto de la misma en la organización.

La aproximación psicosocial es la que mejor explica las variables que confluyen en el proceso decisional del individuo. Un mismo hecho objetivo puede comportar una ausencia o no al trabajo en función de las características del individuo (ética), su realidad laboral (motivación) y otros condicionantes extra-laborales. Pero lo más relevante de esta perspectiva, a nuestro parecer, es que incide en el carácter subjetivo de la justificación de muchas ausencias; no todas, por supuesto. Así, el absentismo no es un hecho: la ausencia; sino que es una mala conducta: la absentista.

La ciencia de la administración adopta una visión sistémica de la ausencia. No la considera un fenómeno aislable, sino como el resultado –directo o indirecto– de las diferentes vertientes que conforman todo el sistema de gestión de recursos humanos de las administraciones públicas. Este enfoque se interesa por cómo ello repercute en la organización y en el rendimiento de la misma. Desde esta óptica, sólo es absentismo lo que amaga tras de sí un fraude o abuso. Y, del enorme caudal de hechos y coyunturas que impactan sobre el fenómeno, otorga un rol esencial al acto decisional del empleado público; momento en el que entiende que se puede actuar proactivamente para modificar esas decisiones que desembocan en absentismo. Sin embargo, no pierde de vista el carácter instrumental del empleo público. La ocupación pública es el medio para lograr un servicio público eficaz, eficiente y de calidad (óptimo ideal), por lo que la finalidad de la actividad de sus empleados es alcanzar unos objetivos. Cuando las ausencias deshonestas y punibles no ponen en peligro ese logro organizativo, es síntoma evidente de que algo más profundo que absentismo está ocurriendo.

En síntesis, aportamos una definición que contiene aquellos elementos que creemos que son condiciones necesarias para hablar de absentismo: la ausencia del empleado sin causa o razón que lo habilite o justifique a ello (decisión) y que genera una disminución del rendimiento (impacto). Todo hecho integrable dentro de la definición merece ser considerado absentismo y como tal debe ser computado, y, consecuentemente, lo que escape a las condiciones referidas no. Esto en ningún caso implica que situaciones que escapen a la definición no sean problemáticas para la administración; pero entendemos que son otro problema y que, en su caso, requieren de medidas distintas para su resolución.

Así las cosas, nuestra definición establece que el absentismo son las ausencias sin una verdadera causa que las habilite y que inciden negativamente en el rendimiento del empleado. Este enunciado rehúye de la neutralidad que abanderaba aquella más difusa que sólo se dedicaba a constatar la mera ausencia. No exime a la administración de actuar en las barreras preventivas, puesto que el fraude o el abuso no siempre es una decisión libre del empleado. Si bien la ética laboral del trabajador le impulsa a cumplir con la legalidad, la vida es compleja y pueden existir hechos socialmente más prioritarios que el cumplimiento de los deberes laborales. Estamos convencidos de que son pocos los infractores voluntarios que no actúan por algún condicionante a su voluntad. Por ello, la administración puede avanzar hacia la modernidad y adoptar estrategias de diseño organizacional y de gestión de recursos humanos que permitan resolver las necesidades de conciliación y que hagan del trabajo una actividad gratificante y enriquecedora.

La definición propuesta conlleva un problema en su operativización. Al igual que sucede con la corrupción o la economía sumergida, al absentismo sólo nos podemos aproximar por aquellos casos que se descubren –sin saber qué porcentaje suponen sobre el total– o por la percepción que se tiene sobre la dimensión de ésta. No existe un verdadero indicador del grado de absentismo; sí, de las ausencias, pero no miden lo mismo. Son posibles aproximaciones indirectas, analizando cómo se desvían de las medianas las justificaciones para las ausencias. No obstante, siempre deberán cotejarse con el rendimiento del empleado, puesto que si éste no se resiente, no podemos hablar de conducta absentista.

Así pues, el problema está identificado: hay quien decide no ir a trabajar sin causa justificada y ello repercute en la productividad de la organización. Hablamos pues de una decisión como condición primera, ausentarse. Limitamos con la segunda condición cuando esa decisión es legítima: la enfermedad o accidente inhabilitante y cualquier otra recogida en norma fruto del pacto laboral o del consenso social. E incorporamos una condición de-



terminante: el impacto en el rendimiento del empleado que repercute en la productividad del conjunto. Sin ésta, las dos primeras se quedan en la capa más superficial del problema: el cumplimiento de la obligación laboral de presencia. Pero es la última la que ahonda en la verdadera legitimación de la ocupación pública: la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía con eficacia, eficiencia y calidad. Visto el problema, se puede abrir el tiempo de buscar soluciones. Como ya hemos apuntado en otros trabajos, creemos que la solución al absentismo y a otros problemas de la administración pública radica en cambiar el modelo de funcionamiento vigente. Nuestra idea es apostar por un buen diseño de los puestos de trabajo orientado a la consecución de objetivos, que permita su evaluación e introduzca flexibilidad para gestionar la presencia, para que el empleado esté motivado en el desempeño de sus tareas y convierta el absentismo, tal y como lo hemos definido, en anecdótico.

## BIBLIOGRAFÍA

Álvarez García, Begoña (1999) Especificación y validación de modelos de demanda de asistencia sanitaria, absentismo laboral y actitudes de los desempleados: aplicación al caso español, Tesis doctoral Universidad Carlos III, Madrid. En línea: <http://hdl.handle.net/10016/572>

Armstrong, Michael (2006) *Handbook of Human Resource Management Practice*, 10ª edición, London y Sterling, Kogan Page.

Angeles, Peter A. (1981) *Dictionary of Philosophy*, New York, Barnes & Noble.

Argyris, Chris (1960) *Understanding organizational behavior*, London, Tavistock Publications.

Benavides, Fernando G.; Castejón Vilella, Emilio; Mira Muñoz, Miquel; Benach de Rovira, Joan y Moncada Lluís, Salvador (1998) *Glosario de prevención de riesgos laborales*, Barcelona, Masson.

Benavides, Fernando G. y Murillo, Carles (2003) *La Incapacitat laboral per contingències comunes a Catalunya*. Generalitat de Catalunya. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Castells, Pilar (1987) *Todo sobre el absentismo laboral*. Editorial de Vecchi, SA. Barcelona.

Cecot (2005) *Absentismo laboral*. Club Cecot Recursos Humanos Terrassa. 27 de junio.

– (2008) *Informe Cecot sobre l'absentisme laboral a Espanya 2007*. Club Cecot Recursos Humanos. Terrassa. Febrero.

Clemente, Jesús (2011) *Productividad y Empleo I: organización del trabajo, conciliación y absentismo laboral*. Departamento de Ciencias Económicas y Empresariales. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Zaragoza. Consejo Económico y Social de Aragón. Zaragoza.

Clúa, Francesc Xavier (1991) “Análisis metodológico del absentismo laboral”, *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. vol. 7, nº 19: 139-143.

Cohen, Morris R. y Nagel, Ernest (1934) *An Introduction to Logic and Scientific Method*, New York, Harcourt, Brace.

Collier, David y Mahon, James E. (1993) “Conceptual ‘Stretching’ Revisited: Adapting Categories in Comparative Analysis”, *The American Political Science Review*, vol. 87, nº 4: 845-855.

Collier, David y Levitsky, Steven (1997) “Democracy with adjectives: Conceptual innovation in comparative research”, *World Politics*, 49: 430-51.

Del Pino, Eloísa (2004) *Los ciudadanos y el Estado: las actitudes de los ciudadanos ante las administraciones y las políticas públicas en España*. Madrid, INAP.

EFR (2009) *El absentismo laboral: el colesterol de la empresa*. Martínez, Roberto; Vallejo, Carmen; de Andrés, Eugenio (coord.) *Observatorio Empresa Familiarmente Responsable*. En línea: <http://www.observatorioefr.org/index.php?section=informesefr>

Eurofound (1997) *La prevención del absentismo en el lugar de trabajo*. Resumen. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound). Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

Fernández, Manuel y Herrero, Mercè (2003) “Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa”, *Sección Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, nº 28: 4-10.

Fernández Conradi, L. y Fernández Granda, A. (1991) “Legislación española en materia de invalidez y minusvalía dentro del régimen de la seguridad social”, *Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física*, nº25 (6): 341-347.

Ganaza, Juan y Valle, Ramón (1987) “El absentismo como manifestación de un comportamiento individual”, *Temas Laborales*, nº 13: 21-37.

Gérvás, Juan, Ruiz, Ángel y Pérez, Mercedes (2006) “La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión”, Documento de trabajo, nº 85. Fundación Alternativas.

Goertz, Gary (2006) *Social Science Concepts. A user’s Guide*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.

- (2009): “Point of Departure: Intension and extension” en Collier, David and Gerring, John (eds.) *Concepts and Method in Social Science. The tradition of Giovanni Sartori*, New York and London, Routledge.

Gorriti, Mikel (2007) “El diseño de funciones y puestos en la administración”, *Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*, nº. 3: 201-233.

Jover, Carmen (2010) “Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado”, *Temas laborales*, nº 106: 39-66.

Longo, Francisco (2004) *Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público*, Barcelona, Paidós

López, Juan Carlos, Ballesteros, Mónica y Sampere, Maite (2010) *Incapacidad temporal por contingencia común. Introducción e indicadores*. MC Salut Laboral. MC Mutual.

Martínez, Rafael y Jané, Pep (2013) *Iniciatives i solucions per combatre l’absentisme de l’empleat públic català*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, Escola d’Administració Pública de Catalunya.

- (2014) “Que lo urgente no relegue lo importante: Absentismo vs. productividad”, *Revista Catalana de Dret Public*, nº 48.

Medina, Francisco J. (2005) *El absentismo laboral en las administraciones públicas*, Congreso Internacional sobre Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública. Vitoria-Gasteiz.

Moncada, Salvador (2010) *Continguts del treball i incapacitat temporal en la Cohort ‘Casa Gran’ de treballadors de l’Ajuntament de Barcelona*, Tesis dirigida por: Miquel Porta y Fernando G. Benavides. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra.

Nieto, Alejandro (1984) *La organización del desgobierno*. Barcelona. Ariel.

Nova, Pilar (1996) *El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de Trabajo*, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 9. Madrid.

Oficina Internacional del Trabajo (1991) *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ortiz, Yolanda y Samaniego, Carlos. (1995) *Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral*. En el V Congreso Nacional de Psicología Social. Salamanca. 18-20 de diciembre.

Ortiz, Yolanda (2003) *Factores psicosociales del absentismo laboral en la Administración pública*, Tesis dirigida por Andrés Rodríguez y José Luis Padilla. Universidad de Granada. Junio.

Pedrajas, Abdón y Sala, Tomás(2009) *Ausencias al Trabajo y absentismo. Tratamiento Jurídico*. Tirant lo Blanch. Valencia.

Peiró, José M., Rodríguez-Molina, Isabel y González-Morales, Mª Gloria (2008) *El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Publicaciones de la Universidad de Valencia.

Ramió, Carles (1999) *Teoría de la organización y administración pública*. Universidad Pompeu Fabra. Madrid.

Rhodes, Susan R. y Steers, Richard M. (1990) *Managing employee absenteeism*, Addison-Wesley Series on Managing Human Resource, Addison-Wesley Publishing Company.

Ribaya Mallada, Francisco Javier (1996) *La gestión del absentismo laboral*, Madrid, Editorial Montecorvo.

Rodríguez, Andrés, Samaniego, Carlos y Ortiz, Yolanda (1996) “Causas y efectos del absentismo laboral. Auditoría Pública”. *Revista de los órganos autonómicos de control externo*. Nº 7. Octubre: 14-19.

Roussaeu, D.M. y Wade-Benzoni, K.A. (1994) "Linking strategy and human resources practices: How employee and customer contracts are created", *Human Resources Management*, 33: 463-89.

Samaniego, Carlos (1998) "Absentismo, Rotación y Productividad" en Rodríguez, A. (coord.). *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid. Ediciones Pirámide.

Sartori, Giovanni (1970) "Concept Misformation in Comparative Politics" *American Political Science Review*, nº 64: 1033-53.

-(1979) *La Política. Lógica e método in scienze sociale*, Milan, SugarCo Editione. Citamos por la edición en español (1984) *La Política. Lógica y método en las ciencias sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.

-(1984) *Social Science Concepts: A Systematics Analysis*, Beverly Hills, SAGE.

Schein, Edgar H. (1965) *Organizational Psychology*, Prentice-Hall

Steers, Richard M. y Rhodes, Susan R. (1978) Majors influences on employee attendance: A process Model, *Journal Applied Psychology*, nº 63, 391-407.

- (1984) "Knowledge and speculation about absenteeism". En P. S. Goodman y R. S. Atkins (eds.) *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing employee absence*, San Francisco: Jossey-Bass.

Sparrow, Paul R. (1999) *The CIPD Guide on International Recruitment, Selection and Assesment*, London, Chartered Institute of Personnel and Development.

Taylor, Peter John (1989) "Absentismo: causas, control, deficiencias y estadísticas", en *Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Vol. 1: 5-11.

UGT (2009) *Absentismo: Comparativa de mecanismos de medición, causas y propuestas de soluciones*. Observatorio Industrial del Sector de Fabricantes de Automóviles y Camiones.

Villoria, Manuel (2011) *Enquesta d'ètica i valors del servei públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, Gran Angular. Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. Diciembre.

Zurrón Rodríguez, José María (2000) *Evaluación del absentismo laboral en la Administración Pública. El caso de la Junta de Andalucía*. Instituto Andaluz de Administración Pública. Sevilla.