

LOS EXPERTOS PIDEN UN CAMBIO CULTURAL EN UN PAÍS DONDE EL 57% DE LOS TRABAJADORES LEGITIMA LAS AUSENCIAS EN EL TRABAJO

## Egarsat difunde un método para calcular el coste real del absentismo

> Una jornada en la Cecot concluyó que el solo hecho de gestionar el problema ya contribuye a reducirlo

Josep Üts Alonso

"Todo el mundo coincide en que es necesario hacer un plan de gestión del absentismo". Lo dijo Sergi Riau, director de Organización y de la Red Territorial Egarsat, en la jornada que ayer celebró el Club Cecot de Prevenció de Riscos Laborais. Es una idea en la que coinciden casi todas las empresas, teniendo en cuenta que ante el absentismo, el 30% no hace nada y sólo el 18% de las empresas establece medidas proactivas para su gestión (antes de que se produzca la ausencia) y un 37% lo hace cuando ya se ha producido.

Una de las herramientas que los expertos aconsejaron ayer es un método de cálculo del coste que supone el absentismo. La fórmula, elaborada por Egara Formació por encargo de la mutua de accidentes Egarsat, basa el cálculo en el precio de la hora ordinaria. "Es una herramienta de costes. No trabaja con el programa de nóminas", explicó Ángel Buxó, director de Egara Formació.

Añadió que esta herramienta considera el absentismo como el número de horas contratadas que el empleado no trabaja, cualesquiera que sean las razones. La fórmula, dijo, es la división de la retribución bruta anual por las horas anuales, pero dejó claro que el coste no hay que limitarlo sólo al trabajador ausente, sino también a otros factores que intervienen. Puso como ejemplo el tiempo invertido por los compañeros que ayudan en un caso de accidente laboral. Además, hay que tener en cuenta costes como las cotizaciones sociales,

la de la mutua de accidentes y otros. "Debajo de un absentismo hay un iceberg de costes, pero al final, todo se reduce al precio/hora". Buxó explicó que es un buen instrumento de cara a implementar acciones de concienciación dentro de la empresa. "No podemos hablar con intuiciones. Las cosas tienen que cuantificarse", razonó.

La empresa Cespa-Ferrovial, por ejemplo, que participó en la presentación del Barómetro Egarsat el pasado 9 de marzo en Barcelona, ha calculado que cada punto de su tasa de absentismo le cuesta tres millones de euros.

LEGITIMACIÓN SOCIAL BUXÓ COINCIDIÓ que las empresas pueden hacer mucho "aplicando la cultura del trabajo". Coincidió con él Sergi Riau al plantear las soluciones para aplicar esa cultura, una cuestión que diagnosticó también Carlos Obeso, director del Instituto de Estudios Laborales de Esade.

Obeso aseguró que "la centralidad del trabajo en la vida de las personas ha bajado mucho, y más en Catalunya que en el resto de España". Se refirió en particular a los jóvenes "cuyos valores y actitudes son muy diferentes ahora. Esta cultura hace que una persona acabe yendo o no a trabajar".

Este analista recordó que un 57% de los trabajadores legitima las ausencias, pero que éstos aceptan algunas causas y otras no. Entre las primeras, puso como ejemplo las bajas por maternidad y "las de paternidad no tanto". Tampoco están bien vistas las ausencias por dolores de cabeza. Sobre el absentismo por paternidad,



De izquierda a derecha, Carlos Obeso, Lluís Font -moderador- Sergi Riau y...

añadió que "pueden hacer gracia un rato, pero no está muy legitimado".

Que causas como la maternidad estén contempladas como absentismo ha creado siempre controversia, principalmente con los sindicatos. Pero ayer, los distintos ponentes de la jornada admitieron que no ha sido posible consensuar en ningún foro o negociación la definición de absentismo. Desde el ámbito empresarial y de las mutuas, la más aceptada es que "cualquier persona que no va a trabajar, independientemente del motivo, es absentismo".

En lo que sí hubo unanimidad entre los tres ponentes es que toda medida de control del absentismo dentro de la empresa prácticamente garantiza su disminución. Sergi Riau se refería a ello como "la gestión de factores internos" en la empresa, que pasa por establecer "unas reglas del juego" que, por ejemplo, implique al mando intermedio para ocuparse del problema y a los trabajadores a dar

cuentas de su ausencia. Riau explicó el caso de una empresa donde el ausente tiene que hablar con sus superiores cuando se reincorpora al pue-

to de trabajo: la primera vez, con el encargado; la segunda, con el director del departamento y la tercera vez con el director general. Este simple pro-

tocólo, hace que muchos se lo piensen antes de "coger" la baja. "Dentro de nuestra casa podemos marcar las reglas del juego, explicarlas, hacerlas públicas. Ahora no es un mal momento para instaurarlas", dijo Riau, tras recordar que en plena crisis, el absentismo "ha caído en picado, un dato que merece una reflexión". Tanto es así, que según este directivo de Egarsat, "ahora hay trabajadores que no quieren la baja, incluso si están realmente enfermos".

### LAS FRASES

"Debajo del absentismo hay un iceberg de costes, pero al final todo se reduce al precio/hora"

ÁNGEL BUXÓ  
Director de Egara Formació

"El absentismo por paternidad puede hacer gracia un rato, pero no está muy legitimado entre los compañeros"

CARLOS OBESO  
Profesor de Esade