

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### EL ABSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO<sup>35</sup>

---

##### Introducción

Un estudio científico sobre el absentismo en el sector privado, llevado a cabo por Securex (grupo especializado en administración social y recursos humanos) y publicado en abril de 2011, pone de manifiesto que, por primera vez en seis años, la tendencia negativa del absentismo laboral en Bélgica, por motivos de enfermedad, ha disminuido. Las ausencias cortas y frecuentes han bajado, así como el coste total de este absentismo, sin embargo, las ausencias de larga duración han aumentado de manera significativa. El muestreo se ha efectuado entre 254.305 trabajadores y 25.480 empresarios del sector privado.

El objetivo de este estudio es dar a conocer una imagen general actual del absentismo en el mercado de empleo belga. Los autores del mismo, un equipo de investigadores experimentados, entienden por absentismo las ausencias por enfermedad y accidentes privados, así como las provocadas por accidentes de trabajo, no teniendo en cuenta las ausencias por embarazo, las ausencias legítimas<sup>36</sup> y las no justificadas (ausencias no reglamentadas que han tenido lugar sin el acuerdo previo del empresario).

##### Positivismo prudente

El porcentaje total de las ausencias ha aumentado poco en 2010 (5,68%) respecto a 2009 (5,58%). El absentismo por causa de enfermedad de corta duración y la frecuencia de este absentismo han conocido, por primera vez desde el año 2004, una tendencia a la baja. Las ausencias de corta duración han disminuido ligeramente en 2010<sup>37</sup>: 2,19% frente al 2,26% de 2009. Como media, un trabajador se ha ausentado por enfermedad 1,14 veces (1,18 en 2009). En los últimos seis años, las ausencias frecuentes y de corta duración aumentaron anualmente.

Las ausencias de duración media han aumentado poco, pasando de 1,67% en 2009 a 1,74% en 2010. Sin embargo las ausencias de larga duración han aumentado de manera considerable, pasando de 1,65% a 1,75%. Este aumento se debe, sobre todo, al alza registrada en el grupo de los empleados: 1,06% en 2010, frente al 0,95% en 2009.

##### Cambio de tendencia en 2010

La tendencia a la baja del absentismo frecuente y de corta duración, va a la par con una caída significativa del porcentaje de ausentes. Por primera vez en 6 años –tras un aumento casi continuo de este porcentaje desde el año 2004 (45,5%)-, la proporción de trabajadores que se ausentan de su puesto, ha pasado de 52,54% en 2009 a 51,01% en 2010. Esto significa que en 2010 ha descendido el número de trabajadores que se han quedado al menos un día en su domicilio por motivos de enfermedad. Esta tendencia a la baja es válida tanto para los obreros como para los empleados, incluso aunque sea más marcada entre

---

<sup>35</sup> Fte.: SPF Economie (Securex- “Absentéisme dans le secteur privé”, avril 2011)

<sup>36</sup> Suspensión de la ejecución del contrato de trabajo, basada sobre un acuerdo entre el empleado y el trabajador, por el que el empresario no está obligado a pagar ningún salario.

<sup>37</sup> El absentismo de corta duración corresponde al porcentaje de absentismo por causa de enfermedad durante el primer mes de cada ausencia (salario garantizado). La evolución entre 2009 y 2010 no es significativa.

estos últimos. El cambio de tendencia entre el grupo de los obreros se vislumbró ya en 2009.

### [Empresas confrontadas a la “cultura del absentismo”](#)

A pesar de la evolución positiva, los trabajadores que se ausentan siguen siendo mayoría en bastantes empresas. Estas empresas están potencialmente confrontadas a una “cultura del absentismo” por la que los trabajadores encuentran normal ausentarse.

En sociedades que tienen un mínimo de 50 personas empleadas, más de la mitad faltan al trabajo al menos un día al año por causa de enfermedad y en las que sobrepasan los 1000 trabajadores, el porcentaje es de 6 personas por cada diez. No hay diferencias entre las distintas regiones del país.

En cuanto al porcentaje por sexos y categorías de edad, las mujeres se ausentan más que los hombres: en 2010, un 56% faltaron al menos un día al trabajo. También las empresas que cuentan con una mayoría de jóvenes de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 25 y 34 años, sufren más la “cultura del absentismo”. 55% de ausencias en 2010 (no habiendo diferencias entre obreros y empleados), sin embargo, a partir de los 35 años, este porcentaje disminuye. Entre los empleados de más edad dicha “cultura” tiende a instalarse menos que entre los obreros, ya sean éstos mayores o jóvenes.

### [Análisis del absentismo relativo a la edad](#)

La inminencia de insuficiencias de mano de obra en el mercado de trabajo incita cada vez más a las organizaciones a llevar a cabo una política de personal en relación con la edad de los trabajadores, que busca medidas para mantenerles en activo durante más tiempo. Una tal política no puede resumirse en medidas de retención, sino que exige integrar igualmente políticas en materia de absentismo y de salud. El punto de partida en este marco es el análisis de la relación entre absentismo y edad, para lo que se necesita hacer comparaciones. Casi todos los responsables de personal comprueban que los jóvenes tienen tendencia a ausentarse frecuentemente, mientras que los más mayores tienden a ausentarse durante más tiempo. El absentismo según la edad evoluciona de la misma manera para los hombres que para las mujeres.

### [Los trabajadores mayores distribuyen más que antes sus días de ausencia en varios periodos](#)

Los jóvenes se ausentan frecuentemente y por cortos periodos. Los trabajadores de más edad se ausentan con menos frecuencia pero durante más tiempo. Esta tendencia general se constata cada año, incluido el 2010. No obstante, hay que resaltar que se va difuminando. Las diferencias entre jóvenes y menos jóvenes disminuyen. El porcentaje de absentismo total –por tanto la duración total del absentismo- ha aumentado en cada categoría de edad desde el año 2001, pero el tipo de absentismo evoluciona igualmente. Esto se observa sobre todo en los trabajadores de mayor edad: reparten más que antes sus días de ausencia sobre periodos más cortos (la frecuencia aumenta y la duración media disminuye). Entre los trabajadores más jóvenes la evolución ha sido particularmente perceptible el pasado año. También ha sido en este grupo de trabajadores donde más se ha notado en 2010 la tendencia global a la baja, de la frecuencia del absentismo.

### [El absentismo por enfermedad de un obrero de más edad no cuesta más que el de un obrero más joven](#)

El absentismo por causa de enfermedad no puede constituir un obstáculo para contratar o retener a los obreros más mayores, pues el coste es el mismo. Sin embargo, debido a la

tensión salarial entre los empleados mayores y los más jóvenes, el coste directo de una jornada de ausencia aumenta de manera lineal con la edad. Por lo tanto, el coste total del absentismo de los empleados aumenta también con su edad, y ello a pesar de la disminución de sus ausencias de corta duración.

El hecho de envejecer no incita, al menos durante el periodo que cubre el salario garantizado, a ausentarse más a menudo, o durante más tiempo. Los datos muestran que los trabajadores más mayores contabilizan en total menos ausencias, y éstas son, por término medio, menos frecuentes. Únicamente la duración media por ausencia aumenta con la edad, pero sólo va ligada al hecho de envejecer en una medida limitada.

#### [Influencia del tipo de trabajo en el absentismo de los trabajadores mayores](#)

La naturaleza del trabajo influye muy particularmente en la salud y entraña ausencias de larga duración entre los trabajadores de más edad. El porcentaje del elevado absentismo de los obreros es principalmente imputable a los largos periodos de ausencia de los trabajadores mayores. La duración media de las ausencias aumenta con la edad y este aumento es claramente más fuerte entre los obreros que entre los empleados.

#### [El trabajo parcial reduce el coste del absentismo entre los trabajadores más jóvenes y el de los más mayores](#)

Entre los trabajadores a tiempo parcial, tanto los más jóvenes como los más mayores contabilizan menos ausencias que los trabajadores de 24 a 54 años: las ausencias, por término medio, son menos frecuentes y los días de ausencia durante el periodo de salario garantizado también son menores. Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial, jóvenes y mayores, contabilizan menos ausencias, y su absentismo es menos frecuente, que el de los trabajadores de su misma edad que trabajan a jornada completa. De todo esto se deduce que el trabajo a tiempo parcial puede reducir el coste del absentismo laboral al comienzo y al término de la vida profesional.

#### [Algunos consejos para las empresas que quieran llevar a cabo una política de absentismo vinculada a la edad de los trabajadores](#)

Integrar su política en materia de absentismo y de salud, relativa a la edad, en su política de personal relativa a la edad de los trabajadores.

- Trabajar con cifras de referencia, según la edad, conforme a la propia empresa (sector, tamaño, región) y verificar si el absentismo de sus trabajadores más jóvenes y más mayores es específico a su categoría de edad o a su marco de trabajo.
- Contratar trabajadores mayores y no prejubilarse a los que ya forman parte de su personal. Su absentismo no cuesta más que el de sus compañeros más jóvenes.
- Elaborar una estrategia para reducir la tensión salarial entre los empleados más jóvenes y más mayores.
- Motivar a sus (jóvenes) trabajadores, frecuentemente ausentes, explicándoles el sentido de su trabajo, dándoles más autonomía, más posibilidad de elegir y más explicaciones; aumentando el sentimiento de solidaridad en el equipo y en la organización, aumentando sus competencias o potenciando sus aptitudes.
- Limitar el impacto del trabajo en la salud y en las largas ausencias de sus obreros y empleados más mayores, reduciendo su carga de trabajo física y emocional.

- Elaborar una política sólida en materia de salud. De esta manera, se podrá contener el absentismo por causa de enfermedad en las organizaciones afectadas por el riesgo del envejecimiento de sus trabajadores. Las empresas que cuenten con un importante número de obreros obtendrán mayores beneficios practicando una política en materia de salud que limite el impacto del trabajo en la misma.
- Prever más trabajo a tiempo parcial para los trabajadores de más edad así como para los más jóvenes.