

OBSEVATORIO

de recursos humanos

y relaciones laborales

Directora: María Teresa Sáenz
 Correo-e: mrsaenz@editorialobservatorio.com
 Redactora - Jefe: Verónica del Río
 Correo-e: vdelrio@editorialobservatorio.com
recursoshumanos@editorialobservatorio.com

Ejecutiva de publicidad: Isabel Riera
iriera@editorialobservatorio.com
 Tel: 91 724 0 724

Redacción, Publicidad y Administración:
 OBS/ Observatorio de Empresas y Negocios
 C/ Berlín, 5-duplicado. 28028 Madrid
 Tel: 91 724 0 724 / Fax: 91 724 0 726

Diseño: Guiomar Sánchez Mill
 Maquetación e Impresión: Arts & Press S.L.

Colaboran en este número:
 Susanna Sala, David Díaz, Alberto Madamé, Mario Alonso Puig, Juan Carlos Cubeiro, Marta Romo, Luis Barbado, Miguel Reinoso, Antonio Pedrajas Quiles, Laura Martín Gabilondo, Eva Mirón Parra, Carles Salas, Manuel Osorio, Victoria Gismera, Jaime Nieto-Márquez, Pablo de Mier, Sandra Díaz, Colby Price, Javier Cantera y Efrén Martín.

Servicio de atención al cliente, suscripciones y seminarios:
 José Belinchón
 Correo-e: suscripciones@editorialobservatorio.com
 Correo-e: seminarios@editorialobservatorio.com
 Tel: 91 724 0 725 / Fax: 91 724 0 726

EDITA:

OBSEVATORIO

observatorio de empresas y negocios

C/ Berlín, 5-duplicado. 28028 Madrid
www.editorialobservatorio.com
 Director General: Javier Martín
 Adjunta a la Dirección General: M^a Teresa Sáenz Blanco
 Director Económico-Financiero: Francisco Serrano
 Director de Comunicación: Ramón Ajo Sáez

Depósito Legal: M-17150-2006
 ISSN: 1886-4244

Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales no comparte, necesariamente, las opiniones de los colaboradores.



Publicación asociada a:



LA FACTURA DEL ABSENTISMO

Traemos en esta ocasión a nuestra portada un asunto que nos preocupa, y mucho, habida cuenta de las cifras reconocidas oficialmente en lo que a la duración de las bajas por IT se refiere y, sobre todo, porque atajarlo no es tarea baladí.

La factura del absentismo -¡qué acertada expresión!- es alta, muy alta en nuestras empresas; la media de casi dos semanas admitida por el INE no es para menos y si le añadimos los datos no oficiales, los del relativo al absentismo presencial o "ausentismo", es mejor que nos lo tomemos con calma.



María Teresa Sáenz Blanco
mrsaenz@editorialobservatorio.com
 Directora

Publicábamos recientemente un comentario de Víctor Fernández, colaborador habitual de nuestra sección Laboral XXI, muy certero en cuanto a las que considera debilidades del sistema para gestionar el absentismo laboral en nuestro país. Hablaba de la ausencia de coordinación entre las autoridades laborales y las sanitarias, el reducido margen de actuación de las mutuas o la escasa de las empresas en los procesos de incapacidad permanente.

Puesto que el marco normativo es el que es y que poco se puede hacer salvo seguir reclamando reformas que -esperamos- lleguen algún día, sólo nos resta recurrir a la imaginación para, al menos en lo que está en nuestra mano, reducir la tentación. ¿Cómo? Hay empresas que han descubierto en las medidas de flexibilidad y conciliación una alternativa efectiva para evitar las ausencias cortas, no ligadas necesariamente a bajas médicas; otras emprenden campañas de vacunación y prevención de enfermedades comunes y algunas se atreven, incluso, a reducir o eliminar el complemento por IT dentro de los límites legales exigibles.

Es cierto que cada una de ellas o todas al unísono pueden ayudarnos a reducir nuestra "factura del absentismo", pero nada lo haría más que un escenario legal decidido en sus planteamientos y eficaz en su despliegue. Y no estaría de más, como nos apuntaba Víctor, recuperar la voluntad conciliadora de la negociación colectiva como terreno de juego en el que definir pautas respetuosas a la vez que exigentes con la empresa y el trabajador.)