



El absentismo en el Sector Público

Manel Casas Campo

Jefe de Gabinete del Síndic Major de la Sindicatura de Comptes de Catalunya

La demanda creciente de más servicios y programas de actuación en el Sector Público, por un lado, y la limitación de recursos para satisfacerla por otro, hacen surgir la necesidad de utilizar estos recursos de una manera económica, eficiente y eficaz.

Una parte importante de estos recursos son los humanos. Uno de los factores determinantes para la utilización óptima de estos recursos es el índice de absentismo laboral.

Los indicadores de absentismo laboral deben formar parte de los sistemas integrales de información de los gestores públicos, para:

▼ Estar informados en todo momento de las fluctuaciones del absentismo en la institución y en las diferentes unidades orgánicas.

▼ Poder contrastar datos con otras entidades.

▼ Poder incidir en las causas que motivan el absentismo.

▼ Avaluar su coste económico.

El informe 02/92-SM de la Sindicatura de Comptes de Catalunya, realizado en 1991, recogía los resultados, entre otros, de la fiscalización efectuada sobre el grado de implementación de indicadores de absen-

tismo en los departamentos de la Generalitat, su fiabilidad y la utilización que los gestores correspondientes hacían de ello.

Con el propósito de encontrar indicadores para la realización del trabajo, se recabó información a diversos entes; el estudio más completo que se consiguió sobre absentismo fue uno realizado por la Asociación Española de Dirección de Personal. De este informe se extrajeron los datos del cuadro siguiente, que hace referencia a porcentajes de horas perdidas sobre las horas de dedicación laboral legalmente establecidas.

PORCENTAJE DE ABSENTISMO EN CATALUNYA. DATOS RELATIVOS AL AÑO 1991

EMPRESAS Nº EMPLEADOS	EMPLEADOS				OBREROS				MEDIA			
	Enferm.	Accid.	Otros	TOTAL	Enferm.	Accid.	Otros	TOTAL	Enferm.	Accid.	Otros	TOTAL
De 1 a 50	3,8	0	0	3,8	--	--	--	--	--	--	--	--
De 51 a 250	2,09	0,53	0,92	3,54	5,30	1,15	1,38	7,83	3,69	0,84	1,15	5,68
De 251 a 750	3,13	0,29	0,99	4,41	5,58	1,53	1,40	8,51	4,35	0,91	1,19	6,45
De 751 a 1.500	3,22	2,10	1,80	7,12	3,85	1,26	0,99	6,10	3,53	1,68	1,39	6,60
Más de 1.500	4,22	0,37	0,77	5,36	6,74	0,87	1,86	9,47	5,48	0,62	1,31	7,41
Global	3,95	0,58	1,07	5,60	5,37	1,33	1,38	8,08	4,66	0,95	1,22	6,83

FUENTE: ENCUESTA 1992. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN DE PERSONAL.

Para obtener más información técnica la Sindicatura se puso en contacto con el Centro de Seguridad e Higiene (CSH), institución dependiente del Departamento de Trabajo, acordando la colaboración para la realización del informe en los siguientes términos:

✘ Asesoramiento técnico por parte del CSH.

✘ Redacción por parte del CSH de un cuestionario.

✘ Confección por parte del CSH de unas fichas con los datos que necesitarían los centros gestores para un adecuado control del absentismo.

✘ Colaboración del CSH en el trabajo de campo.

El cuestionario fue remitido a todos los departamentos, pidiendo información sobre la gestión de las incidencias por absentismo, el grado de informatización, la sustitución de las bajas, la obtención de indicadores y el uso que se hacía de los mismos. (Véase el **Anexo**)

Respondieron al cuestionario todos los departamentos. En función de las respuestas se eligieron siete departamentos para efectuar comprobaciones y solicitar información *in situ*.

De las comprobaciones efectuadas, se constató que algunos departamentos no tenían los datos registrados informáticamente o, si los tenían, eran incompletos, lo cual imposibilitaba la formulación de indicadores.

De todos los departamentos sólo el de Sanidad y Seguridad Social realizaba un seguimiento periódico de la evolución del absentismo. Los datos correspondientes

al ejercicio de 1991 son los siguientes:

Enfermedad	2,83%
Común	1,65%
Profesional	0,00%
Maternidad	1,18%
Accidente	0,11%
No laboral	0,05%
Trabajo	0,06%
Otros	0,40%
Lic. estudios	0,09%
Lic. matrimonio	0,10%
Otros	0,21%
Total	3,34%

La plantilla del Departamento de Sanidad y Seguridad Social era de 710 personas. Contrastando estos datos con los del cuadro anterior, vemos que estaban muy por debajo de los porcentajes establecidos para el sector privado. Faltaban registrar las ausencias injustificadas, pero su registro no hubiera incidido sustancialmente en los datos.

En su informe, la Sindicatura de Comptes de Catalunya recomendó prioritariamente el registro informático de todas las incidencias relativas al absentismo laboral, como paso previo al establecimiento de indicadores, recomendación que posteriormente se llevó a la práctica. ■





ANEXO

Cuestionario área de personal

DEPARTAMENTO

Datos generales seguimiento absentismo

1. Cuando se produce una baja por enfermedad o accidente, ¿Se exige justificante médico? SI NO

2. ¿La gestión administrativa de las bajas se limita a la tramitación que establece La Ley General de la S.S.? (ver aclaración al final de la hoja) SI NO

3. En caso negativo, especificar qué tipo de gestión adicional se realiza:

4. El absentismo de personal se controla desde:

- Servicios centrales del departamento (1)
- Cada centro de trabajo (2)
- Por áreas que agrupan más de un centro (3)

5. ¿Se dispone de un registro de datos referente a absentismo?:

- NO (1)
- SI, manualmente (2)
- SI, informáticamente (3)

6. ¿Habitualmente las bajas se cubren? SI NO

Si se cubren expresar los % en el siguiente cuadro:

CONCEPTO/GRUPO	A	B	C	D	E	GLOBAL
Nueva contratación						
Movilidad Interna						

7. Se puede dar respuesta a: SI NO

- Total de ausencias, enfermedad-accidente sin baja S.S.
- Ausencias persona, enfermedad-accidente sin baja S.S.
- Total ausencias, enfermedad-accidente con baja S.S.
- Ausencias persona, enfermedad-accidente con baja S.S.
- Total de ausencias, accidentes laborales
- Ausencias persona, accidentes laborales
- Total de ausencias, permisos
- Ausencias persona, permisos
- Total de ausencias injustificadas
- Ausencias persona injustificadas

8. ¿Se realizan estudios comparativos interanuales? SI NO

9. ¿Se realiza algún tipo de comprobación de la situación sanitaria del trabajador que está de baja (p.e., inspección médica)? SI NO

ACLARACIONES

Pregunta 2.- Se refiere a si la gestión se limita únicamente a rellenar los volantes P9 y P9/1 y remitirlos a la Seguridad Social, sin ninguna tabulación ni registro de los datos detallados en la pregunta nº 7.

Pregunta 5.- Se refiere a los datos contemplados en la pregunta nº7.

NOTA: Marcar con una (x) o número, lo que proceda, y si conviene para ampliar las respuestas, pueden adjuntar las hojas que sean necesarias.