

El fenómeno del absentismo experimenta en estos últimos años fluctuaciones importantes, con tendencia al alza, como se deduce de las últimas cifras de la Seguridad Social francesa sobre bajas laborales. Realmente, en los últimos cinco años, el gasto se ha duplicado. La primera víctima de este fenómeno es la sociedad, que debe soportar el costo de los subsidios, pero también la empresa, que debe controlar el trastorno organizativo provocado por el absentismo. En efecto, ¿cómo paliar la falta de empleados en puestos-clave y la necesidad de recurrir a interinos, cuando en las nuevas organizaciones de trabajo los efectivos y las existencias se calculan al límite?

Sucede entonces que la menor ausencia acarrea graves consecuencias: importante sobrecarga de trabajo para el personal presente, preocupación de los mandos para cubrir los puestos, y eventuales retrasos en los plazos de producción.

Por el contrario, las bajas de duración superior a tres meses de empleados mayores de 55 años son reducidas. La progresión de las bajas expresaría un doble fenómeno: por un lado el envejecimiento de la población activa, con sus patologías ligadas a la edad; y por otro el desgaste profesional y el modo de regular las jubilaciones, de las que la baja por enfermedad es a menudo la antesala.

Pero, en las empresas se presentan cuestiones más acuciantes. El absentismo de corta duración desorganiza la producción y constituye un verdadero quebradero de cabeza para el mando, que se ve obligado a realizar "malabarismos" para cubrir los efectivos

requeridos. Los paros cortos se revelan como muy perturbadores y son muchas las empresas que se enfrentan a esta situación, sin que hayan adoptado ninguna solución.

Las observaciones "in situ" y las intervenciones consiguientes a las peticiones de empresas, muestran la existencia de dos formas de absentismo, implicando cada una distintas soluciones:

Las bajas de larga duración: Revelan la problemática del envejecimiento y del desgaste profesional. Un aspecto que se ha impuesto estos últimos años, en el contexto del envejecimiento de la población laboral. El desequilibrio de la pirámide de edad impide un reparto equitativo de los esfuerzos.

Los más jóvenes a menudo son colocados directamente en puestos de responsabilidad técnica, mientras que a los mayores se les coloca en puestos repetitivos que exigen grandes esfuerzos físicos, cuando precisamente esta población tiene problemas de salud persistentes. No hay una salida profesional que valore a estos empleados.

Las bajas de corta duración: Esta forma de absentismo plantea la cuestión de la integración de los jóvenes y nuevos contratados en la empresa. La precariedad puede jugar un papel en el proceso de integración de esta categoría de empleados. Para muchos de ellos, el trabajo a tiempo parcial, la interinidad y los CDD (contratos de duración determinada) sirven de filtro antes de la obtención de un CDI (contrato de duración indefinida). Cuando los empleados acceden por fin al CDI, se multiplican las ausencias inferiores a cinco días.

Estas medidas deben estar adaptadas al propio contexto de la empresa y, en esta materia, existen numerosos puntos de apoyo. El objetivo es definir los ejes de mejora que traigan consigo medidas concretas. Trabajar con el concepto de **trayectorias profesionales** puede ser pertinente, tanto para prevenir los riesgos de desgaste profesional, como para ofrecer posibilidades de desarrollo de competencias a los nuevos contratados. La perspectiva de tener una verdadera carrera es fuente de motivación, especialmente para los que acaban de ser contratados.

*En cualquier caso, no basta con reprimir. Es determinante organizar un **debate social** en la empresa: **sensibilizar** al personal, **movilizar** a los mandos, **consultar** las instancias representativas, **implicar** a la medicina del trabajo, etc. El absentismo es perjudicial en términos de resultados y condiciones de trabajo. Pero la demostración debe llevarse a todos los actores de la empresa (dirección, mandos, empleados y representantes de personal).*

