Grup d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

QUIT

WORKING PAPERS

Working Papers. Núm.3

El absentismo laboral en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell

Pilar Carrasquer
Teresa Torns

UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

Departament de Sociologia

Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball

Working Papers. Núm.3

El absentismo laboral en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell

Pilar Carrasquer
Teresa Torns

Biblioteca de Ciències Socials

Bellaterra, Junio de 1993

UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

ABSTRACT

This working paper picks up the main conclusions of the study *El absentismo laboral en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell* (Labour absentism in the hotel business service of CHPT). The theoretical perspective which guides the investigation is the model production-reproduction. From this point of view, besides analysis absentism through its usual dimensions, we understand it as the social cost of labour reproduction. The strategy of reserch combines exhaustive treatment on absentism facts known at the hospital organization with intensive analysis of establishment attitudes and motivations, as well as with the study of the organizational context in which absentism takes place. Methodologicaly, the obtained results show how is the absentism analysis appropriate from materiality rather than opinions. The absentism tipology helps the characterization of absentism collectives and allows the relation between the establishment polarization according to age and labour stability and absentism to be observed. Among the favouring factors absences there one may be detect a kind of absentism culture and the configuration of absentism as an unwanted effect from the rationalization process which presides the constitution of the Consortium. Methodologically, the results obtained show the relevance of absentism to facts than to opinion.

RESUM

Aquest document recull les principals conclusions de l'estudi *L'absentisme laboral al servei d'hosteleria del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell*. La perspectiva teòrica que orienta la investigació és la del model de producció-reproducció. Des d'aquest punt de vista, a les dimensions que habitualment s'utilitzen per tal d'analitzar l'absentisme, s'afegeix la de l'absentisme entès com a cost social de reproducció de la força de treball. L'estratègia d'investigació combina el tractament exhaustiu de les dades d'absències disponibles a l'organització hospitalària amb l'anàlisi intensiva de les actituds i motivacions de la plantilla, juntament amb l'estudi del context organitzatiu en què es produeix l'absentisme. Metodològicament, els resultats obtinguts mostren la pertinença de l'anàlisi de l'absentisme des de les materialitats i no des de les opinions. La tipologia d'absentisme construïda facilita la caracterització dels col·lectius absentistes, i permet observar la relació existent entre la polarització de la plantilla segons l'edat i l'estabilitat laboral i l'absentisme. Finalment, entre els factors afavoridors de les absències, es detecta l'existència d'una certa cultura absentista i la configuració de l'absentisme com a efecte no desitjat del procès de racionalització que vol presidir la constitució del Consorci.

Esta investigación se ha realizado bajo el acuerdo marco de la Universitat Autònoma de Barcelona y el Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell. Se ha llevado a cabo en el seno del *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball*, del Departament de Sociologia de esta Universidad. Han colaborado en él José Antonio Noguera y Francisco J. Miguel, bajo la coordinación de Pilar Carrasquer y Teresa Torns.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO 4

2. HACIA UNA RECONCEPTUALIZACIÓN DEL ABSENTISMO 5
   Las definiciones convencionales de absentismo 5
   Los problemas de medida 9
   El absentismo y las diferencias de género 11
   El absentismo desde la perspectiva del modelo producción-reproducción:
      la dimensión del absentismo como coste social de reproducción 13

3. EL ABSENTISMO EN EL CONSORCI HOSPITALARI PARC TAULÍ 16
   La emergencia del problema: de la contabilidad de las ausencias
      al absentismo en el servicio de hostelería 16
   La medida del absentismo 21
      La situación de la plantilla según el tipo de ausencia 23
      El índice de absentismo del servicio de hostelería 24
      La intensidad del absentismo en el servicio de hostelería 24

4. CONCLUSIONES 26
   El estudio del absentismo según las materialidades o según las opiniones 27
   El estudio de las ausencias del trabajo o del absentismo laboral 28
   El estudio del absentismo teniendo en cuenta su dimensión como coste social 28
      de reproducción de la fuerza de trabajo 29
   El estudio del absentismo y la estabilidad en el empleo 29

5. BIBLIOGRAFÍA 30

1. Presentación del estudio

Hasta hace poco tiempo, era opinión ampliamente compartida que las trabajadoras suelen ser más absentistas que los trabajadores. Con lo cual, contratar a una trabajadora resultaba gravoso para las empresas, dado su elevado índice de absentismo. Tal fenómeno penalizaba el empleo femenino, bien de forma directa (amenaza de despido, culpabilización de las trabajadoras), bien de forma indirecta (menores posibilidades de contratación). Ultimamente, los resultados de algunos estudios llevados a cabo en nuestro país tienden, al parecer, a manifestar una opinión contraria.

Varios interrogantes surgen de esta aparente contradicción. El primero de ellos y el más importante sin duda es a qué llamamos absentismo: ¿a todas las ausencias del lugar de trabajo?, ¿a las ausencias producidas por unas determinadas causas? y, de ser así, la pregunta sería ¿cuáles son esas causas?. Si se repasa la literatura especializada, también puede entenderse como absentismo la manifestación de una problemática laboral objetiva (derivada de las condiciones de trabajo, gestión de la mano de obra...) o subjetiva (causada por la insatisfación, falta de motivación en el trabajo, etc.). Todo ello independientemente de la cuantía de ausencia laboral que ello suponga.

El segundo interrogante a plantear es el siguiente: cuál es el ámbito y la forma más idónea para estudiar el absentismo: la organización productiva, el sector de actividad, los trabajadores y trabajadoras implicados, sus representantes, la dirección de la empresa, etc... Y por último, si al comparar los índices de absentismo se observan diferencias significativas entre ambos sexos, cabe preguntarse por la razón que las producen. Las respuestas posibles suelen apuntar hacia el hecho de que las mujeres realizan tareas menos cualificadas que los hombres u ocupan peores puestos de trabajo. Unas características que suelen coincidir con el perfil del absentista típico. Pero si a tales razonamientos añadimos los argumentos derivados de una perspectiva teórica que tenga en cuenta las diferencias y desigualdes de género, la pregunta más acertada sería, ¿por qué a las mujeres no les resulta difícil atender dos trabajos a la vez... y no estar locas?. O ¿cómo se lo montan para no ser absentistas?

Toda esta serie de cuestiones fueron formuladas en una investigación sobre el absentismo de las trabajadoras de la sección de hostelería de un consorcio hospitalario público. Concretamente, el Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell. Estas páginas tienen por objeto mostrar algunas de las reflexiones y conclusiones derivadas del estudio mencionado.

Los objetivos propuestos en esta investigación eran los siguientes:

. Redefinir el concepto de absentismo, entendido aquí como el resultado de una relación entre dos esferas, la relativa al trabajo de la producción (actividad laboral) y la correspondiente al trabajo de

la reproducción (trabajo del hogar y de la familia), que encuentra su expresión específica en las ausencias del lugar de trabajo.

. Conocer los factores productivos y reproductivos que influyen en la configuración de los índices de absentismo laboral. Esto significa que en la esfera productiva interesa observar la organización y condiciones de trabajo, por una parte, y las relaciones sociales formales e informales que se dan en el conjunto de la organización hospitalaria, por otra; mientras que en la esfera de la reproducción, la atención se centra en las características individuales de los trabajadores y trabajadoras del colectivo estudiado (edad, sexo, estado civil, nivel de estudios) y en el papel que juegan en su núcleo familiar. De este modo, se hace posible establecer la especial relevancia que en esta ocasión presentan las diferencias de género (nacidas en la esfera del trabajo de la reproducción) en el análisis del absentismo laboral (esfera de la producción) de la mayor parte del colectivo estudiado (el 93% del colectivo de hostelería del Consorci Hospitalari son mujeres).

. A continuación, los datos así manejados permiten, como tercer y último objetivo, el establecimiento de los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras de acuerdo con los diferentes tipos de absentismo que realizan. De tal manera que se puedan delimitar los colectivos que presentan un mayor riesgo absentista.

Para llevar a cabo estos objetivos se ha realizado, por un lado, un tratamiento extensivo de las cifras de absentismo disponibles en la organización, con objeto de medir la magnitud del mismo y de caracterizar a la plantilla según su relación con el absentismo. Por otro, el análisis intensivo del absentismo, a través de entrevistas semidirigidas y grupos de discusión, nos ha permitido detectar las opiniones y actitudes de sus principales protagonistas. Todo ello completado con el estudio del contexto organizativo en que se produce el absentismo, el Consorci Hospitalari, mediante el análisis documental y la observación participante.

2. Hacia una reconceptualización del absentismo

Las definiciones convencionales de absentismo

Tradicionalmente, el absentismo laboral se ha definido como la diferencia entre las horas trabajadas y las que teóricamente se deben realizar en una determinada unidad productiva. Sin embargo, esta coincidencia apriorística en la definición de absentismo se ve matizada, en la práctica,

por la diversidad de factores que en cada caso se incluyen para contabilizarlo como tal. Así, es fácil comprobar que se consideran absentismo tanto las ausencias por conflicto laboral manifiesto (huelga) como las motivadas por enfermedad o accidente laboral, o bien las bajas por maternidad o los permisos laborales, estén o no justificados. En realidad, cabe decir que por lo general se suele equiparar cualquier tipo de ausencia con absentismo. Desde esta perspectiva, además, no se cuestionan las causas o factores desencadenantes de dichas ausencias y se considera el absentismo como un fenómeno individual.

Esta visión, propiciada habitualmente desde la óptica empresarial, suele ir acompañada por la idea del absentismo como un fenómeno a penalizar, ya que supone una pérdida en los niveles de producción previstos y un incremento de los costes. Por lo general, también desde esta misma óptica, se contabilizan simplemente las ausencias con un criterio de control administrativo sobre la situación de la plantilla en tanto que puede afectar a los salarios, sin que ello suponga la existencia de una mayor preocupación por las razones causantes del absentismo como tal.

Un mayor grado de complejidad en el análisis del absentismo se da cuando su estudio se realiza a partir del análisis de las condiciones de trabajo, ya sea basándose en criterios objetivos (siniestrabilidad), ya sea teniendo en cuenta otros criterios más subjetivos (motivaciones, satisfacción en el trabajo, etc...), o cuando se entiende el absentismo laboral como manifestación individual de conflicto.

Por lo general, el análisis del absentismo laboral centrado en los factores objetivos que lo generan se suele abordar desde el conocimiento de la organización y las condiciones de trabajo. Un punto de vista que, aunque surja también como preocupación empresarial, intenta buscar cuáles pueden ser los factores favorecedores de las ausencias, ya sea por su relación con la organización del trabajo (substitución de las personas ausentes), ya sea directamente por su supuesta incidencia en los costes laborales o en los niveles de producción. La cuestión de fondo que se plantea en esta perspectiva es si el absentismo es un problema que debe abordarse exclusivamente desde la óptica de la disciplina y de los costes empresariales, o si en las ausencias del trabajo influyen elementos derivados bien de una organización del trabajo incorrecta, bien de una ineficaz gestión de la mano de obra.

Uno de los principales centros de interés, desde este punto de vista, es el de mostrar si existe, en realidad, una relación estrecha entre absentismo y niveles de producción, tal como suele aducir la organización patronal. En este sentido, algunos estudios argumentan que los niveles de producción no acostumbran a verse afectados por el absentismo. Se acepta, eso sí, que el absentismo afecta a los ritmos de trabajo de la plantilla existente o a los costes salariales de la plantilla, en el supuesto de que la mano de obra ausente se sustituya por otros empleados (Allen, 1983). De ahí surge el concepto de "coste de substitución" como una de las variables más significativas a tener en cuenta a la hora de analizar el absentismo.

Otros factores generadores de absentismo, desde esta misma línea, son el horario y la jornada d trabajo. La atención a estos aspectos de la organización productiva está motivada por su evident medición, fácilmente expresada mediante la regularidad estadística que presentan las frecuencias d determinadas ausencias.

En el segundo conjunto de factores considerado a la hora de explicar las definiciones y mediciones convencionales del absentismo, los de carácter subjetivo, se suele insistir en aspectos de índole psicosocial, que afectan directamente a las características del trabajador o trabajadora protagonista de las ausencias. Así, la motivación en el trabajo, el hecho de realizar una tarea que cumpla las expectativas de quien la debe llevar a cabo, un "buen ambiente" de trabajo, etc... conforman la situación idónea para que el absentismo no tenga lugar.

Desde esta perspectiva se intenta relacionar la incidencia de una serie de factores definidores de la importancia del factor humano en el proceso productivo con la mayor o menor cantidad de ausencias en el trabajo.

En este capítulo, algunos autores, defensores de la importancia de los factores de tipo psicológico, puntualizan que:

. en primer lugar, la tendencia hacia unos determinados índices de absentismo está relacionada con la conducta media aceptada en cada una de las distintas organizaciones (Beherend, 1959). Ese nivel medio de comportamiento absentista que la empresa está dispuesta a tolerar, seguramente a cambio de otro tipo de contrapartida, puede, sin embargo, resultar un buen caldo de cultivo para el desarrollo de una cierta "cultura absentista" entre la mano de obra afectada.

. en segundo lugar, el índice de absentismo también puede estar relacionado con el tamaño de la organización. En este sentido se apunta que, en una gran empresa con una organización de tipo burocrático (escasa participación de los empleados en la toma de decisiones y funcionamiento de la misma, fuerte jerarquía interna y, en definitiva, predominio de las relaciones formales), el grado de satisfacción en el trabajo puede ser escaso y, por lo tanto, el absentismo puede verse favorecido.

Sin embargo, en ambos casos las argumentaciones planteadas deben ser doblemente matizadas. En primer lugar, la posible "cultura absentista" existente en la organización difícilmente actuará de forma determinista sobre el conjunto de la plantilla y posiblemente sólo podrá reflejarse en unos colectivos de trabajadores más que en otros. De este modo, para poder explicar el absentismo resultará necesario precisar con mayor detalle tanto las variables caracterizadoras de los trabajadores/as como las condiciones de trabajo concretas que los rodean (Allen, 1981).

La segunda de las matizaciones requeridas se refiere a la relación entre el tamaño y el tipo de organización, la satisfacción en el trabajo por una parte y el absentismo por otra. Y también en este punto se reclama de nuevo un análisis más pormenorizado de la realidad en la que se producen las ausencias. Su interés, no obstante, radica en la formulación de la hipótesis siguiente: determinados

cambios estructurales producidos en una organización burocrática pueden modificar los índices de absentismo, aunque aparentemente tales cambios no hayan modificado directamente la situación favorecedora de absentismo. De esta manera, la emergencia de unos factores psicológicos, propiciados por un determinado tamaño de la organización deberán confrontarse con otras variables de tipo objetivo, antes de poder explicar las razones del absentismo. En cualquier caso, estas puntualizaciones no empañan el hecho de que el tamaño y el tipo de organización pueden influir en la existencia o no de una determinada "cultura absentista" y por ello han de ser consideradas como unas de las variables más relevantes en el análisis del absentismo laboral.

Ampliando esta perspectiva, cabe recordar también que algunos especialistas añaden a la existencia de factores objetivos o subjetivos como los aquí citados, la presencia de factores extraorganizativos en el aumento o disminución del absentismo. La situación del mercado de trabajo, en concreto del nivel de empleo, y el entorno familiar de los trabajadores (Corcoran y Duncan, 1979) serían los más destacables.

Finalmente, en este apartado que trata de resumir qué tipo de perspectivas teóricas analizan el absentismo laboral, debe hablarse de otra línea, menos consolidada que las anteriores: el análisis del absentismo como conflicto. Desde esta línea, se considera el absentismo como una forma de rechazo a la organización y a las condiciones de trabajo (Bean, 1975; Edwards, 1979; Edwards y Scullion, 1987; Edwards, 1990). La novedad e interés que presenta este tipo de aproximación es que entiende el absentismo como un fenómeno social y no individual, y por lo tanto trata de captar el fenómeno con un mayor grado de complejidad que en las perspectivas anteriores.

Para ello, considera que las causas generadoras de absentismo deben buscarse en las condiciones y organización del trabajo (lugar que ocupan los trabajadores en el proceso productivo) y en las relaciones sociales de producción observadas en cada caso. Pero también en la jornada y el horario de trabajo, los ritmos de producción, el tipo de organización del trabajo, las relaciones laborales (existencia o no de representación colectiva de los trabajadores, "estilo de dirección", grado de conflictividad, etc.), sin olvidar las características generales de toda la plantilla (edad, sexo, antigüedad, cualificación profesional). Siendo el conjunto de estas dimensiones y variables las que deben tenerse en cuenta a la hora de realizar un estudio sobre el absentismo en una organización empresarial.

Dentro de este conjunto de variables y dimensiones destaca, de manera especial, la que ha sido mencionada como el "estilo de dirección", debiendo precisarse que bajo este concepto clave se esconden algunas de las dimensiones que, desde un punto de vista más psicologicista, se han considerado como favorecedoras de una "cultura absentista". Además, si el "estilo de dirección" coincide con la óptica que insiste en destacar la importancia de los procesos de control de la fuerza de trabajo, la presencia de un mayor o menor absentismo se explica por su relación de dependencia con la menor o mayor permisividad de las distintas formas de gestión de la mano de obra. Esa

situación de menor o mayor permisividad encontrará su contrapartida en el volumen y calida ventajas obtenidas a cambio de tolerar un determinado índice de ausencias en la totalida organización o sólo en parte de ella. De manera que unos bajos salarios o el mantenimiento d niveles de conflicto colectivo determinados pueden compensar las ausencias producidas. A pe la dificultad para probar la correlación directa entre conflicto colectivo y manifiesto con la exis de un determinado índice de absentismo, ello no impide, sin embargo, que se considere la exis de prácticas informales de conflicto, una de cuyas manifestaciones podría ser, evidentemen absentismo.

Los problemas de medida

Uno de los mayores inconvenientes que plantean la mayor parte de los análisis sobre absentis es la falta de una conceptualización previa del fenómeno, un dato que impide llevar a cabo u correcta medición del mismo. Pero ello con ser grave provoca, además, la imposibilidad de fijar un criterios comunes de homogeneización con los que establecer comparaciones entre los índices d absentismo de diversas organizaciones productivas. Los ejemplos a este respecto son abundantes. As algunos autores proponen incluir en los índices de absentismo tan sólo aquellas ausencias que tiene que ver con la voluntad explícita del trabajador a la hora de ausentarse del lugar de trabajo. Esta es por otra parte, una de las concepciones del absentismo más extendida en el ámbito anglosajón. De modo que sólo se consideran absentismo las denominadas "ausencias voluntarias" ("voluntary absence"), desestimándose las faltas al trabajo derivadas de enfermedad o accidente laboral, maternidad y/o los permisos justificados, según estén contemplados en la normativa laboral correspondiente (Behrend,1959; Allen,1981). Desde este punto de vista se pretende desligar las ausencias derivadas de factores no penalizables (por lo general los recogidos en la normativa laboral o convenio colectivo) de aquellas ausencias consideradas no justificables.

El objetivo que persigue esta perspectiva es distinguir entre ausencia del trabajo y absentismo. Y, lógicamente, tan sólo se considera absentismo el tipo de ausencias no justificadas. En consecuencia, únicamente esas ausencias son suceptibles de análisis desde el punto de vista de la medida del absentismo. El resto de ausencias sólo deben tenerse en cuenta a modo de control administrativo, por parte de la empresa, para planificar la gestión y la producción.

El principal problema que plantea este tipo de aproximación es, precisamente, aislar las ausencias voluntarias para lograr su correcta medición. Pues ¿hasta qué punto no se esconde una dimensión de "voluntariedad" bajo un permiso de enfermedad de cierta duración, de manera que se alarga el período de ausencia más allá de lo "estrictamente" necesario?. O ¿hasta qué punto un permiso de corta duración realizado por una trabajadora con el objetivo latente de atender sus cargas familiares puede considerarse una ausencia voluntaria?. Por este motivo, buena parte de los especialistas que centran el absentismo en las ausencias voluntarias sólo tienen en cuenta los llamados "permisos no justificados

de corta duración" (ausencias de unas horas o de un día de trabajo), fácilmente detectables y formalmente distinguibles del resto de ausencias justificadas.

No obstante, con el fin de paliar algunas de estas dificultades, otros autores prefieren tener en cuenta todas las ausencias observadas, de modo que pueda garantizarse la comparabilidad entre los diversos centros de trabajo y así establecer, posteriormente, tipologías de ausencias (Corcoran y Duncan, 1979; Edwards y Scullion, 1987). La dificultad en estos casos estriba en la falta de homogeneización de los mecanismos de recogida de información de las ausencias, por parte de las empresas o de los organismos implicados en cada ocasión. Un factor que, como es fácil suponer, acaba por distorsionar las mediciones obtenidas sobre absentismo, o propicia la falta de datos homogéneos sobre las características de las empresas o de todo el conjunto de absentistas, lo que impide o dificulta la contextualización de los índices de ausencias previamente obtenidos. Por esta razón, algunos autores destacan la conveniencia de realizar mediciones mediante el estudio de casos, en los que, por una parte, resulta más factible controlar los criterios de definición y recogida de las ausencias, y por otra, se pueden precisar con mayor detalle las variables relativas a la organización productiva y a los trabajadores. Sólo de esta manera, argumentan, puede elaborarse un adecuado marco de análisis para el absentismo (Leigh,1983).

Estas precauciones resultan especialmente indicadas si se quieren conocer los posibles cambios que realizan las empresas cuando deben valorar el absentismo. Tal como puntualizan algunos expertos, las organizaciones no sólo difieren en la definición y las formas de recogida de las ausencias, lo que lógicamente provoca diversidad de contenidos y mediciones, sino que divergen en la propia consideración del fenómeno. Ya se ha comentado en el apartado anterior cómo el grado de preocupación que las empresas manifiestan en relación al absentismo no es homogéneo, independientemente de los índices de absentismo observados y de la evolución de los mismos (Edwards y Whiston, 1989). Por lo que, de hecho, sucede que las empresas pueden detallar las ausencias observadas en tanto que necesarias para la gestión administrativa de las mismas, pero sin entender que esas ausencias deban cualificarse de absentismo y, por tanto, no contabilizarlas como tal.

Sin embargo, de tal situación siempre se desprende un cierto pacto implícito entre dirección y trabajadores o una cierta permisividad a cambio de otras contrapartidas en la relación laboral. Ideas todas ellas que configuran algunas de las hipótesis barajadas para explicar estos aspectos del fenómeno (Bean,1975; Allen, 1981, 1982; Leigh, 1984; Edwards y Whiston, 1989), y que en el fondo requieren una explicación con datos de carácter más cualitativo capaces de medir tanto la disparidad en la valoración del absentismo como de afrontar la definición que de él efectúan las empresas.

En esta tesitura, la línea de mando empresarial juega un papel decisivo, aunque siempre en un doble sentido. Por un lado, porque es la encargada de transmitir y ejecutar las directrices de la organización de acuerdo con los objetivos previstos y su puesta en práctica, siendo en definitiva la que plasma el "estilo de dirección" en la vida cotidiana de las empresas. Pero, por otro lado, porque los

niveles intermedios en la jerarquía empresarial son los encargados de reorganizar, en r actividad frente a las ausencias producidas, de ahí que su actuación resulte clave para paliar impacto del absentismo. Así como el tener en cuenta estos datos puede resultar una est análisis adecuada como paso previo a otro tipo de intervenciones con tratamientos cuantita vez reelaboradas las cifras globales de absentismo.

La situación de "no visibilidad" del absentismo así descrita suele suceder preferentemen organizaciones de carácter público. Los factores determinantes quizás deban buscarse en el especial de estas empresas y en la singularidad de la prestación laboral que se da en ellas. traduce, consecuentemente, en un conocimiento limitado del absentismo realizado en este organizaciones complejas (Winkler, 1980).

El absentismo y las diferencias de género

Las diferencias de género, un tema que permanece oculto habitualmente en los estudios sob trabajo, también afecta a los estudios sobre el absentismo. Pues, tal como se ha reseñado en aparta anteriores, en el análisis del mismo se suelen primar las explicaciones centradas en los factore elementos generados en el propio centro de trabajo.

Sin embargo, cabe contar con las precisiones de algunos especialistas que consideran insuficien este enfoque para explicar y/o comprender el distinto comportamiento absentista entre hombres mujeres. Porque la satisfacción o la motivación en el trabajo, o la falta de ambas, parecen ser factore comunes a todos los trabajadores que desarrollaran un mismo tipo de actividad, al margen de su sexo de manera tal que puede afirmarse que este tipo de enfoque contribuye a explicar el absentismo en términos generales, pero resulta insuficiente para dar cuenta del por qué del diferencial de absentismo entre ambos sexos.

Para hacer frente a estas lagunas, se han desarrollado dos grandes tipos de argumentaciones centradas en la atención a los factores ajenos al lugar de trabajo. En un primer bloque de argumentos pueden citarse los de tipo psicobiológico o medicalista. En este bloque suelen llevarse a cabo estudios que intentan probar por qué las mujeres son más propensas que los hombres a sufrir determinadas patologías, convirtiéndose por ello en un colectivo de mayor riesgo frente al absentismo, siendo el embarazo y la maternidad los factores biológicos que más decididamente influyen en esta mayor propensión absentista.

Desde esta perspectiva medicalista, se coincide además en señalar que, por lo general, las trabajadoras protagonizan con mayor frecuencia las bajas de corta duración que los trabajadores (Sabaté y Redondo, 1978; Paringer, 1983; Herrero y Puente, 1987). Y en el caso de tratarse de bajas largas, las patologías femeninas siempre son más "etéreas" y menos relacionadas con los accidentes

laborales, que son una de las causas más comunes de las bajas largas masculinas. Una afirmación, esta última, cierta en parte si se tiene en cuenta el tipo de actividad laboral que tradicionalmente realizan la mayoría de mujeres y que por lo general suele estar menos expuesta a sufrir accidentes de trabajo graves. Esta óptica medicalista ha sido contrastada tomando en cuenta dos grupos de factores. En un primer momento, la crítica se orienta hacia la denuncia de una visión penalizadora de la maternidad, en tanto que factor de riesgo de las trabajadoras frente al absentismo (Torns, Carrasquer y Bassols, 1981). Mientras que en el segundo, se intenta demostrar que bajo la apariencia de las ausencias femeninas por enfermedad se esconden, en muchas ocasiones, otras motivaciones que las manifestadas a simple vista.

En este segundo grupo de factores críticos a la óptica medicalista, se considera que buena parte de las bajas por enfermedad realizadas por las trabajadoras son debidas al doble papel de las mujeres en tanto que trabajadoras y responsables de los trabajos del hogar y de la familia. De modo tal que buena parte del absentismo femenino está causado, a menudo, por la atención prestada a las obligaciones domésticas y familiares (Torns, Carrasquer y Bassols, 1981; Paringer, 1983). Este grupo de factores enlaza asimismo con el segundo bloque de argumentos explicativos de los diferentes índices de absentismo.

En efecto, en este segundo bloque, algunos especialistas sugieren que el absentismo de las trabajadoras debe analizarse teniendo en cuenta también los aspectos ajenos a la organización donde se concreta la prestación laboral. Y para ello, debe hacerse especial hincapié en la relevancia de su papel en la esfera doméstica y familiar (Behrend, 1959; Corcoran y Duncan, 1979; Jardillier y Bouduin, 1979; Leigh, 1983). Siendo así que, en este segundo bloque, las variables relativas al estado civil y al número de hijos resultan claves en el análisis del absentismo femenino, de donde se deduce que las diferencias en los índices de absentismo se deberán explicar por el hecho de que las trabajadoras faltan con más facilidad al trabajo cuanto más necesaria es su presencia en el ámbito doméstico y familiar.

En este sentido, el estudio realizado por Corcoran y Duncan (1979), con datos obtenidos mediante encuesta sobre una muestra de población activa ocupada, señala que las trabajadoras faltan más al trabajo por motivos ajenos a ellas mismas que los trabajadores. Una diferencia que se hace especialmente evidente en razón del estado civil (Martínez, 1992). Esta línea de argumentos ha alcanzado además un alto grado de sofisticación, merced a los modelos econométricos propuestos por algunos autores. En estos casos, su principal objetivo es tratar de medir el coste de oportunidad del absentismo que llevan a cabo las trabajadoras con cargas familiares (Paringer, 1983).

El conjunto de este tipo de iniciativas es lo que ha contribuído a la consolidación de una perspectiva de análisis que propone abordar el estudio del trabajo de las mujeres y de los hombres de una manera distinta a la habitual. A saber, considerar el análisis del trabajo en su globalidad, de manera que incluya tanto los aspectos relacionados con la producción de bienes y servicios (actividad

laboral) como los relacionados con la reproducción de la fuerza de trabajo (trabajo del hogar y de la familia). Una perspectiva que en este estudio sobre el absentismo va a ser central, tal como ya se ha anunciado en las páginas de la introducción.

El absentismo desde la perspectiva del modelo producción-reproducción: la dimensión del absentismo como coste social de reproducción

En las páginas anteriores se ha evidenciado que, tradicionalmente, el absentismo se define como la diferencia entre las horas trabajadas y las que deberían, en teoría, trabajarse en una unidad productiva. Pero que este consenso se ve matizado, en la práctica, por la diversidad de factores que en cada caso lo configuran. Desde esta perspectiva no se tienen en cuenta las causas que generan las ausencias, aunque sí existe el acuerdo en señalar a la mujer trabajadora como principal protagonista de las mismas.

Algunos estudios, contestando en parte los argumentos anteriores, dirigen la búsqueda de esas causas hacia las condiciones de trabajo, e incluyen las motivaciones de las personas que las llevan a cabo. Las aportaciones al tema del absentismo laboral inspiradas en la escuela de relaciones humanas son un buen ejemplo de ello.

Para los autores situados en esta perspectiva teórica, la mayor o menor tendencia al absentismo vendrá determinada por los diferentes grados de cualificación profesional, de nivel de ingresos, de condiciones ambientales, de expectativas y de incentivos en el trabajo. De ahí que, por lo general, el hecho de que las mujeres suelan desempeñar tareas poco cualificadas y con bajos ingresos y escasas posibilidades de promoción profesional, genere su mayor propensión al absentismo. Sin embargo, como muestran algunos estudios, este absentismo, asimilable generalmente a las llamadas "ausencias voluntarias", no sólo afecta a los trabajadores/as poco cualificados, sino también a profesiones más cualificadas.

Con el fin de precisar mejor las lagunas e interrogantes así planteados, este análisis del absentismo se amplía aún bajo una doble vertiente. Por un lado, en algunos casos se llega a mostrar cómo las mujeres constituyen un colectivo de mayor riesgo frente al absentismo, dadas las cargas familiares que deben atenteder. Una línea argumental que desde un enfoque economicista se traduce en un problema de coste-beneficio para las mujeres, pues la presencia y/o ausencia de las trabajadoras en el puesto de trabajo dependerá de la elección racional que, en términos de pérdidas o ganancias obtenidas, la trabajadora realiza en cada caso, según el coste que deba afrontar para atender sus cargas familiares.

Pero, por otro lado, desde una visión más conflictivista, el absentismo es considerado como una forma de rechazo individual a la organización y las condiciones de trabajo. El absentismo será, en esta lectura, una expresión poco elaborada de conflicto laboral, propia de ámbitos donde no se han

articulado otras formas más sofisticadas de conflicto. Y, una vez más, las mujeres presentarán índices más elevados de absentismo, no tanto por sus cargas familiares como por el lugar que ocupan en la producción y las relaciones laborales existentes en los diferentes centros productivos.

A diferencia de las aproximaciones expuestas en los apartados anteriores, desde la perspectiva de la producción-reproducción se pone el acento en la importancia del trabajo reproductivo, obligando por tanto a ampliar el concepto de trabajo en el análisis de cualquier fenómeno que lo incluya. Ello supone tomar en consideración las tareas que se desarrollan en la esfera doméstica y familiar, no como un añadido en el estudio de la actividad productiva de las mujeres sino como factor fundamental en el análisis y explicación de la actividad productiva de ambos géneros. Tal ampliación supone situar con mayor precisión la relación entre el mundo del trabajo (asimilado a la esfera de lo productivo) y el mundo del trabajo doméstico y familiar (inexistente en los análisis convencionales y definidor de la esfera de la reproducción). Esta perspectiva permite, al mismo tiempo, analizar y comprender mejor el distinto papel que ambos géneros juegan en cada una de esas dos esferas (los hombres protagonizan la producción y las mujeres la reproducción, aunque no de manera exclusiva y sí mediante combinaciones muy diversas).

Por todo ello, a la hora de afrontar el estudio del absentismo siempre es necesario conocer las relaciones que se establecen en el ámbito doméstico y familiar de cada trabajador/a, en principio ajeno al centro de trabajo, pero que aquí resulta fundamental porque en él se definen las estrategias de mayor presencia y/o ausencia de cada miembro del núcleo familiar en el ámbito de la producción y en el de la reproducción, dado que es en la esfera doméstica donde se reparten implícita o explícitamente los recursos destinados a cada uno de los componentes de la familia, por ejemplo para la adquisición de una cualificación profesional determinada, unos recursos que pueden ser tanto de tipo monetario (pago de estudios), como no monetario (disponibilidad de tiempo para utilizarlos).

Además, es también este ámbito el lugar donde se transmiten los valores o pautas de comportamiento que tienden a valorar positivamente el papel del hombre fuera del hogar como garantizador del sustento familiar y el papel de la mujer dentro del ámbito doméstico y familiar como madre y esposa. Es decir, valores que tienden a perpetuar la división sexual del trabajo, que convierte a hombres y mujeres en seres desiguales ante el mundo de la producción.

La ampliación del análisis del absentismo que tal perspectiva supone resulta esencial para profundizar en la comprensión de las causas que lo generan. Pues sólo de esta manera emergen las causas debidas al coste de reproducción de la fuerza de trabajo, que tienen su origen en el seno del ámbito doméstico y familiar. Unas causas que únicamente si se conocen pueden añadirse a las derivadas de la propia organización y condiciones del trabajo dentro de la empresa.

La dimensión del absentismo como coste socioeconómico de reproducción de la fuerza de trabajo no es de ningún modo imputable a la "voluntad" de las trabajadoras. Y por lo tanto no debería quedar

sujeta a la posible penalización directa (en térmimos de sanción) o indirecta (en términos de no contratación) por parte de los empresarios. Así pues, en coherencia con los argumentos expuestos, el absentismo queda definido como aquellas ausencias voluntarias no imputables al coste socioeconómico de reproducción de la fuerza de trabajo.

Esta definición, qué duda cabe, no soluciona todos los problemas de medida del absentismo derivados de las cifras usualmente disponibles. Ya que, por un lado, en las estadísticas de los organismos oficiales, los datos facilitados por las empresas rara vez permiten desglosar los motivos de ausencia según las dimensiones que aquí interesa conocer. Y, por otro lado, las encuestas construídas "ad hoc" para conocer el número y causas de las ausencias realizadas no sirven ni para obtener un conocimiento suficiente de los factores objetivos y subjetivos del trabajo productivo ni para delimitar la incidencia de los factores de la reproducción. Pero estudios como éste, en el que el absentismo puede ser visto como un indicador del juego desigual entre el trabajo de la producción y la reproducción que ambos géneros protagonizan, son un buen indicio de la alternativa planteada. En consecuencia, la utilización de esta perspectiva teórica, que genéricamente se conoce como modelo de producción-reproducción, implica en nuestro caso realizar el estudio sobre el absentismo del personal de la sección de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell, partiendo del conocimiento sobre:

. Características de la organización donde se realiza la prestación laboral y ubicación de los trabajadores y trabajadoras en la misma.
. Características familiares y domésticas de los trabajadores y trabajadoras y ubicación en su esfera reproductiva.
. Expectativas y valoración del papel de las esferas productiva y reproductiva en ambos colectivos.

Este marco global será el más apropiado para situar el análisis del absentismo en cuestión, en el que cabe considerar dos grandes apartados, tal como se indica:

. Datos relacionados con aspectos objetivos del absentismo. En este apartado, se hace necesaria la reorganización de los datos disponibles por la organización hospitalaria, dados los problemas de conceptualización y medida que comporta la verificación del absentismo, tal como se ha puesto de manifiesto.

. Datos referidos a la visión subjetiva del absentismo. En este grupo resulta imprescindible obtener información directa sobre los distintos colectivos de la organización. Esta visión subjetiva, complementaria a la anterior, permitirá detectar, por una parte, la presencia o no de lo que se ha denominado "cultura absentista" de la empresa, y, por otra, posibilitará el conocimiento de los factores reproductivos y su mayor o menor incidencia en el absentismo existente.

3. El absentismo en el Consorci Hospitalari Parc Taulí

La emergencia del problema: de la contabilidad de las ausencias al absentismo en el servicio de hostelería

El Consorci Hospitalari Parc Taulí, en el que tiene lugar el absentismo, es de reciente creación. Su constitución como tal tiene tan sólo unos cinco años de antigüedad. Dicho consorcio hospitalario nace como resultado final de la unión de distintas instituciones, unas de titularidad pública y otras de carácter privado, todas ellas dedicadas a diversos aspectos de la atención sanitaria. En la actualidad, el Consorci Hospitalari cuenta con una amplia oferta de servicios sanitarios repartidos entre los cuatro edificios que lo conforman, y destinados a distintos colectivos de la población de Sabadell.

El servicio de hostelería es el área que acoge el trabajo de cocina, lavandería, ropero y limpieza general de los edificios que comprende el Consorci. Objetivamente concentra los trabajos menos cualificados y menos considerados del conjunto de la propia organización, en la que predomina la primacía del área asistencial, quedando incluso por debajo de los trabajos menos cualificados de ésta, como puedan ser los desempeñados por el personal auxiliar de enfermería. Estas razones contribuyen a configurar el servicio de hostelería como un sector especial dentro del conjunto del Consorci, al tiempo que incrementan la dinámica interna de relaciones informales y una cierta autopercepción negativa entre los distintos colectivos de este servicio, reforzada por las transformaciones originadas en el proceso de constitución del Consorci.

En efecto, la formación del Consorci ha supuesto cambios en la distribución física de las instalaciones y servicios asistenciales y no asistenciales, en el contenido de los mismos y en su forma de gestión, y, por último, en la situación de la mano de obra empleada. En lo que atañe a la organización formal, se observa una tendencia hacia la racionalización en el funcionamiento de la organización. Dicha tendencia se manifiesta en las siguientes líneas de actuación:

. centralización de la toma de decisiones al máximo nivel gerencial y cierta descentralización en la administración en los niveles menores.
. reordenamiento de competencias y funciones, especialmente en lo que se refiere a la gestión delconsorcio hospitalario.
. profesionalización de los miembros de la organización, en particular entre los empleados y empleadas no asistenciales.
. racionalización de los mecanismos de acceso a la organización mediante pruebas objetivas, mediante requisitos de carácter público previamente establecidos.

Por lo que al servicio de hostelería se refiere, estas tendencias se concretan en los aspectos siguientes:

. organización de las áreas que conforman dicho servicio, produciéndose la concentración de las cuatro áreas (cocina, limpieza, lavandería y ropero) en una única sección.
. gestión del servicio, en el que se establece formalmente una línea de mando (supervisión) de lasección.
. organización del trabajo, llevándose a cabo la redistribución de la plantilla entre los distintos edificios y servicios. El objetivo perseguido era racionalizar la plantilla adecuándola mejor a sus características, especialmente la edad, pero intentando respetar su procedencia y tareas previas a la constitución del Consorci.

Sin embargo, esta tendencia racionalizadora no ha supuesto una pérdida de importancia de las relaciones informales, previamente existentes, entre los trabajadores/as del servicio. Un dato a tener en cuenta, porque este tipo de relaciones han sido y son particularmente importantes en el servicio de hostelería, resultando básicas para su buen funcionamiento. En concreto, para mejorar la distribución del trabajo y la gestión cotidiana de la mano de obra ante el tema de las, en principio, numerosas ausencias.

En consecuencia, merece destacarse la existencia de una significativa tensión entre la mencionada tendencia racionalizadora y la persistencia de los mecanismos informales como factor generador de conflicto en la organización hospitalaria, pues tal situación de tensión puede ser interpretada como un caldo de cultivo propiciador de absentismo.

La constitución del Consorci también ha supuesto cambios en las condiciones de trabajo de la mano de obra empleada en el servicio de hostelería. Entre dichos cambios cabe citar, en el plano formal, la regularización de las condiciones contractuales y, en el plano informal, los cambios en las relaciones y hábitos de trabajo. Los efectos de esta iniciativa no han afectado de forma homogénea a toda la plantilla. Así, por lo que a la situación contractual se refiere, parte de la plantilla o bien ha pasado a disponer de contrato fijo o bien ha visto mejoradas sus condiciones laborales, concretamente en el caso de las contrataciones por suplencia (regulación de las suplencias mediante contrato laboral, alta en seguridad social, etc.). Pero otro sector de la plantilla no ha visto modificada substancialmente su situación o incluso le ha empeorado, especialmente desde el punto de vista de las condiciones, relaciones e incluso expectativas laborales.

En este sentido, puede decirse que la constitución del Consorci tiende a configurar una plantilla de carácter dual, al menos en el servicio de hostelería aquí estudiado. Por una parte, un sector de esta plantilla goza de las ventajas de disponer de un puesto de trabajo fijo, en una organización de carácter público. Por otra, otro sector de la misma se encuentra en una situación de "precariedad estable". Se trata sobre todo de trabajadoras con contrato temporal, renovado periódicamente, encargadas de suplir las ausencias producidas en el mencionado servicio, cuando éstas, en realidad, suponen la mitad de la plantilla efectiva durante el período de un año, que es el considerado en este estudio.

Otro de los aspectos destacables entre los cambios organizativos atañe a las relaciones sociales que se dan cotidianamente entre los miembros de la organización, pues la constitución del Consorci se ha producido sobre la base de una plantilla cuyos hábitos de trabajo se han construído en un entorno laboral distinto, tanto en lo que se refiere a las relaciones entre supervisión y trabajadores/as como también entre los propios trabajadores/as. En este punto, la creación del Consorci y la introducción de cambios en la gestión de la plantilla bajo criterios de racionalidad, puede afirmarse que chocan con las formas y hábitos de trabajo anteriores, percibidos y/o definidos por una mayor informalidad. En este contexto organizativo se sitúa la problemática del absentismo.

La puesta en marcha de un sistema de contabilidad de las ausencias en la organización hospitalaria es reciente y sólo se lleva a cabo a partir de la constitución del Consorci, pues en las instituciones sanitarias de origen no se contemplaba esta preocupación. De hecho, la contabilidad y el control de las ausencias se vincula a la tendencia racionalizadora de la gestión de los recursos humanos y materiales desarrollada por la creación del Consorci.

Existen, en la actualidad, dos formas de recuento de ausencias. La primera de ellas se realiza a través del departamento de personal del Consorci. En este recuento se contemplan las ausencias que precisan de parte médico de baja, según la legislación laboral vigente. Es decir, aquellas ausencias de más de tres días de duración motivadas por enfermedad o accidente laboral. Desde el punto de vista de los criterios establecidos por la organización, en este capítulo se detallan tres tipos de ausencias: maternidad, enfermedad común y accidente laboral. Por lo que se refiere a su contenido, estos tipos de ausencias tienden a corresponder a las denominadas ausencias de larga duración, y están en relación con aquellos tipos de ausencias que no deberían considerarse absentismo, según la óptica que preside este trabajo, en tanto que se trata de ausencias justificadas y que no dependen de la voluntad del trabajador o trabajadora.

La segunda forma de contabilizar las ausencias se refiere a las ausencias cuya duración es inferior a tres días. Este tipo de contabilización se lleva a cabo de forma discrecional por parte de los distintos departamentos del Consorci. El carácter discrecional de este recuento tiene que ver con la necesidad de substituir a las personas ausentes mediante personal específicamente contratado por esa razón. Es decir, una ausencia de unas horas que precisa contratar a una persona para cubrir ese hueco se contabiliza como ausencia. Pero, por el contrario, si esa misma ausencia se cubre con el propio personal ya existente en ese momento mediante un reajuste de la plantilla, no se contabiliza como tal.

Los responsables de recoger las ausencias son los subjefes de servicio y los supervisores, quienes se encargan de transmitir a la dirección del sector el parte de ausencias diario y los motivos por los que se han producido las mismas. En esta categoría de ausencias se incluyen los permisos justificados o injustificados realizados por la plantilla, sin que exista una normativa común a toda la organización para clasificar los distintos motivos de ausencia. Estas ausencias se corresponden con las denominadas ausencias cortas, y es en este tipo de recuento donde puede aparecer una dimensión de subjetividad

en el momento de decidir qué ausencia al trabajo está o no justificada. Son, además, este tipo de ausencias las únicas que pueden presentar una dimensión de "voluntariedad" según la cual, y en consonacia con el punto de vista expuesto en el marco teórico, se convierten en las únicas suceptibles de ser consideradas como absentismo.

Ante tal situación conviene precisar que las repercusiones de esta forma de recogida de las ausencias, por parte de la organización hospitalaria, son las siguientes:

. En primer lugar, impide disponer de un índice global de ausencias (ausencias largas y cortas). De ahí que, en realidad, no sea posible conocer con precisión cuál es el nivel de ausencias observado en la organización hospitalaria y en sus distintos departamentos.

. En segundo lugar, impide el conocimiento de las características de esas mismas ausencias. Por este motivo, tampoco es posible conocer el peso relativo de las ausencias de larga y corta duración respecto al total del absentismo. Asimismo, tampoco es posible conocer, tal como están las cifras en la actualidad, el peso relativo de una u otra causa de ausencia. Formalmente, el baremo de ausencias empleado en la organización se refiere únicamente a las ausencias contabilizadas por el departamento de personal; sin embargo, el Consorci no tiene por norma realizar un cálculo periódico sobre cuál es la situación del absentismo en un momento determinado. Además, en el caso de que el Consorci realice un control sobre la situación efectiva de las ausencias -como ha sucedido en el área de hostelería- en dicho recuento aparecen contabilizadas tanto las personas fijas de plantilla como las personas contratadas eventualmente para cubrir una ausencia. Una situación en la que resulta difícil evaluar el grado y las características de las ausencias según la distinta situación laboral de la plantilla del Consorci.

. En tercer lugar, esa misma discrecionalidad afecta a la posibilidad de penalización de las ausencias. Según el convenio colectivo, la reiteración de las faltas no justificadas por parte de algún empleado o empleada es motivo de sanción, además de tener su correspondiente repercusión en la nómina. En este punto, tal como se recogen ahora las ausencias no justificadas, los posibles efectos punitivos de las ausencias quedan en manos de los distintos jefes de servicio y de la línea de mando encargada de contabilizar las ausencias. Dicho de otro modo, la posible penalización de las ausencias tiene que ver con la forma de concreción del control de la mano de obra en la organización, un control en el que la dimensión informal juega un papel decisivo.

Se trata de una situación ante la que cabe preguntarse si es más correcto hablar de ausencias o de absentismo. Según lo comentado hasta aquí y desde el punto de vista formal, en el Consorci prima un criterio de contabilización de las ausencias y no tanto una definición de absentismo. Una contabilización que, de todos modos, supone un cambio cualitativo respecto de la situación anterior a la constitución de la entidad, pero que de ningún modo supone una conceptualización clara del fenómeno del absentismo. La muestra más evidente de ello es que ni siquiera es posible determinar

cuantitativamente cuál es el índice de absentismo de la organización y cuáles son los distintos componentes del mismo.

Sin embargo, desde el punto de vista informal, sí es posible afirmar la existencia en la organización de una definición subjetiva de absentismo. Una definición relacionada con un factor objetivo (la necesidad o no de suplir al trabajador o trabajadora ausente) y también con un factor subjetivo (la consideración por parte de la dirección y de los mandos intermedios de la empresa sobre la idoneidad de aplicar sanciones al trabajador o trabajadora ausente). Por lo tanto, sí es posible observar una doble preocupación por el absentismo: una de carácter económico, el coste de sustitución de la ausencia, y otra vinculada a una dimensión socio-laboral, el control de la mano de obra. En este sentido, el Consorci Hospitalari no cuenta con una definición clara de absentismo y, aunque se contabilizan ausencias, sólo se manifiesta una preocupación clara por las mismas en el momento en que suponen un coste económico para la organización o generan problemas de tipo disciplinar, siendo ése el momento en el que las ausencias se convierten en absentismo.

Aunque no pueda establecerse con claridad la magnitud del problema, el absentismo en el servicio de hostelería se ha convertido en un tema de discusión en el conjunto de la organización. El punto fundamental del debate está en el coste de sutitución de la mano de obra ausente. De hecho, el detonante de la preocupación por el absentismo debe buscarse en un coste de sustitución que parece haber superado los límites presupuestarios previstos para el servicio de hostelería.

En este sentido, cabe precisar que se trata del único sector de la organización en el que se habla de absentismo y en el que se considera a las trabajadoras del servicio como colectivo de riesgo en relación al mismo. Igualmente esta preocupación se fundamenta, por parte del Consorci, en tres tipos de consideraciones;

. el volumen de ausencias parece ser más elevado en este servicio que en cualquier otro servicio o departamento de la organización.
. las ausencias son realizadas por mujeres.
. se intuye la existencia de un componente de "voluntariedad", especialmente en las ausencias de larga duración, expresado a través de una presencia excesiva de patologías no relacionadas con accidentes de trabajo.

Se trata de unas consideraciones que nos obligan a continuar la descripción y el análisis del absentismo del Consorci llevando a cabo algunas puntualizaciones. La primera de ellas, que las propias dificultades para medir el absentismo dificultan, de hecho, la posibilidad de comparar con precisión el absentismo entre las distintas áreas de la organización. La segunda, que el hecho de tratarse de una plantilla compuesta casi al 100% por mujeres no permite establecer un colectivo de control, los varones, que sirva para comparar internamente los índices de absentismo entre ambos sexos. La tercera, que a través de los datos objetivos disponibles tampoco es posible evaluar si efectivamente

existe una voluntariedad en las ausencias y en las causas que podrían provocarlas, o si, por el contrario, son las propias características de la plantilla (la edad y el sexo, por mencionar algunas de las probablemente influyentes) y de las tareas que ésta realiza (penosas pero no peligrosas) los factores que favorecen la manifestación de dichas patologías.

Al margen de estas consideraciones, el coste económico de la substitución, detonante que hace emerger la problemática del absentismo, tiene como contrapartida la posibilidad de rejuvenecer y flexibilizar la plantilla, pues se aprovecha la substitución de las ausencias para contratar a personas más jóvenes y en situación precaria. Este hecho tiene como consecuencia una distinta percepción del absentismo en los distintos niveles de la organización. Para el servicio de hostelería, las ventajas de trabajar con una plantilla joven y precaria (substitutos/as) compensan los supuestos problemas económicos que para la empresa pueden plantear las substituciones. En este sentido, en el servicio de hostelería se tiende a justificar y a tolerar un cierto nivel de ausencias, favoreciendo lo que se ha denominado "cultura absentista". Un nivel de ausencias que, por otra parte, podría ser perfectamente comprensible dada la estructura de edad de la plantilla y la carga de trabajo que soporta.

Así, como primeras conclusiones, se puede afirmar que la problemática del absentismo en el servicio de hostelería parece configurarse como efecto no deseado del proceso de racionalización organizativa que preside la constitución del Consorci. Este proceso de racionalización ha generado tensiones dentro de la plantilla que se manifiestan, en parte, en forma de desmotivación y rechazo al trabajo. Una situación propiciadora de absentismo que se ha visto agravada, además, por una cierta tolerancia hacia las ausencias propiciada por los beneficios que supone de cara al rejuvenecimiento y flexibilización de la plantilla.

La medida del absentismo

Por lo que se refiere al control del absentismo, dicha racionalización organizativa no ha ido acompañada, como se ha comentado, del establecimiento de mecanismos idóneos para la medida del mismo, de tal manera que una parte substantiva de esta investigación se ha orientado a definir una unidad de medida adecuada, a partir de las ausencias registradas por el Consorci. El esfuerzo por medir el absentismo perseguía un doble objetivo. Primero, conocer el nivel de absentismo en el servicio de hostelería, más allá de las diferentes percepciones manifestadas por los miembros de la organización. Segundo, detectar las diversas situaciones objetivas de la plantilla de hostelería en relación al absentismo. Para ello ha resultado imprescindible depurar previamente los datos disponibles en la organización sobre la situación de la plantilla, con el fin de que su posterior reorganización y sistematización permitiera el análisis del absentismo.

En concreto, este análisis ha supuesto dar los pasos siguientes:

. En primer lugar, describir la situación de la plantilla de hostelería según el tipo de ausencias realizadas.

. En segundo lugar, construir un índice de absentismo, representado por la proporción de días de ausencia en relación a los días de contrato del conjunto de la plantilla de hostelería.

. En tercer lugar, analizar de la distribución del absentismo de la plantilla de hostelería mediante la aplicación del índice mencionado, con objeto de detectar los posibles colectivos de riesgo.

Dada la dificultad para conocer la magnitud efectiva de la plantilla del servicio de hostelería en un período concreto -dato no disponible por la organización- se ha utilizado como criterio temporal el considerar a las personas en activo entre el 1 de junio de 1989 y el 31 de junio de 1990. La elección de este período temporal ha venido determinada, en primer lugar, por la disponibilidad de datos sobre ausencias cortas, y en segundo lugar, porque se ha creído oportuno que hubiera transcurrido un mínimo tiempo de consolidación de la plantilla, desde la fecha de constitución del Consorci, para que los datos así obtenidos no resultasen sesgados por tal motivo. De este modo, la descripción y el análisis del absentismo se ha realizado sobre la plantilla en activo en el servicio de hostelería durante el período de referencia, lo que nos ha supuesto tratar los datos de un total de 233 personas.

Para configurar las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores/as en relación con el absentismo, se utilizaron los datos disponibles en el Consorci, completados y actualizados por los obtenidos mediante cuestionario a los trabajadores y trabajadoras en activo durante dicho período. Finalmente, se consideraron las siguientes variables:

. *variables de identidad de los trabajadores y trabajadoras:*
  . sexo
  . edad
  . estado civil
  . nivel de estudios

. *variables relativas a las características del puesto de trabajo:*
  . edificio
  . subsección
  . categoría
  . situación laboral

. *variables relativas a la situación contractual:*
  . tipo de contrato
  . antigüedad
  . estabilidad (tipología según tipo de contrato y antigüedad)

. *variables relativas a la situación familiar:*
  . número de miembros del hogar
  . número de miembros menores de 10 años

La situación de la plantilla según el tipo de ausencia

Para describir la situación de la plantilla según los distintos tipos de ausencia que ésta podía realizar, se construyó una variable que permitiera distribuir a la plantilla según se ausentara o no, y según estas ausencias fueran de corta o de larga duración. Los resultados obtenidos se resumen en la Tabla 1.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN TIPO DE AUSENCIA

Tipo de ausencia	Número de Trabajadores/as	
No realiza ausencias	123	52,8%
Realiza sólo ausencias de corta duración	15	6,4%
Realiza sólo ausencias de larga duración	41	17,6%
Realiza ambos tipos de ausencias	54	23,2%
Total	233	

Tal como puede apreciarse, algo más de la mitad de la plantilla (el 52,8%) no ha realizado ningún tipo de ausencia entre el 1 de junio de 1989 y el 31 de junio de 1990. El resto se concentra en el colectivo que realiza tanto ausencias de corta como de larga duración (el 23,2%). Las personas que sólo efectúan ausencias de larga duración constituyen el tercer colectivo en orden de importancia (el 17,6%), mientras que, por último, el sector de la plantilla que sólo realiza bajas de corta duración representa únicamente el 6,4% del conjunto. Puede resumirse, por tanto, que el absentismo de la plantilla de hostelería tiende a polarizarse en dos colectivos: el constituído por personas que no realizan ausencias y el formado por las que tienden a realizar ausencias de larga duración o de ambos tipos.

Estos dos colectivos tienden a repartirse de forma homogénea entre los distintos edificios y puestos de trabajo del sector de hostelería. Las diferencias observadas, en uno y otro aspecto, aparecen relacionadas con dos factores: la edad y la estabilidad. En efecto, son las trabajadoras y trabajadores estables (con contrato fijo y más de 10 años de antigüedad en la empresa) quienes realizan ausencias, principalmente ausencias de más de tres días de duración. Esta dualidad de la plantilla en relación a las ausencias se aprecia, en mayor medida si cabe, al medir la intensidad del absentismo, y constituye el principal rasgo que caracteriza la situación del absentismo en el Consorci Hospitalari, como veremos a continuación. Primero, sin embargo, es preciso medir dicho absentismo.

El índice de absentismo del servicio de hostelería

Como se ha mencionado, la situación contractual de la plantilla de hostelería y sus distintos períodos de prestación efectiva de trabajo impiden un cálculo directo del índice de absentismo. Por esta razón, para medir las ausencias se ha creído conveniente elaborar un índice de absentismo capaz de tener en cuenta el período efectivo de contratación durante el que una persona ha podido ausentarse, en teoría, de su trabajo.

De este modo, el índice de absentismo queda definido como la proporción de días de ausencia frente al total de días que podrían teóricamente trabajarse, entendiendo en este último caso los días comprendidos entre la fecha (o las fechas) de alta y de baja en la empresa durante el período considerado. Esta proporción se ha calculado en relación al total de días de ausencias de más de tres días (ausencias largas), respecto al total de días de ausencia de menos de tres días (ausencias cortas), y, por último, en relación a la suma total de días de ausencia (ausencias largas y cortas).

Como se puede observar en la Tabla 2, el absentismo en el servicio de hostelería entre junio de 1989 y junio de 1990 es del 14,03 % Esta proporción es del 13,08% si consideramos sólo las ausencias de larga duración. La proporción de las ausencias cortas sólo representa el 0,23%.

TABLA 2. INDICE DE ABSENTISMO (JUNIO 1989-JUNIO 1990)

Junio 1989 - Junio 1990	Total Días	Indice de Absentismo
Ausencias largas	9094	13,08 %
Ausencias cortas	154	
Ausencias totales	9248	14,03 %
Días de contrato	65980	

Los datos obtenidos contrastan fuertemente con la percepción del absentismo por parte de los diferentes colectivos y niveles jerárquicos de la organización. Por lo general, los niveles de absentismo esperados superan con creces los índices finalmente resultantes en este estudio. En particular ponen de manifiesto que la proporción de ausencias de corta duración, muy vistosas desde el punto de vista de la burocracia que genera su control, es realmente insignificante en el cómputo global de absentismo del servicio de hostelería.

La intensidad del absentismo en el servicio de hostelería

Para obtener la distribución real del absentismo en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí, se ha elaborado una escala de absentismo que tiene como criterio básico el

índice de absentismo mencionado. Bajo este criterio, y una vez visto cómo se distribuía el absentismo entre la plantilla que efectivamente se había ausentado alguna vez durante el período considerado, se ha construído una escala en la que se definen cuatro intensidades o gradaciones de absentismo:

. *Bajo absentismo*: aquél que no supera la mitad de la media de absentismo de la plantilla.
. *Absentismo medio*: aquél que se sitúa alrededor de la media de absentismo de la plantilla.
. *Absentismo alto*: aquél que alcanza hasta más de la mitad de la media de absentismo de la plantilla.
. *Absentismo muy alto*: el resto.

La distribución de la plantilla según la intensidad del absentismo queda reflejada en la Tabla 3.

TABLA 3. GRADO DE INTENSIDAD DEL ABSENTISMO (PERÍODO JUNIO 1989-JUNIO 1990)

Intensidad del Absentismo	Porcentaje sobre total plantilla	Porcentaje sobre plantilla absentista
Absentismo de baja intensidad	8,2%	20,0%
Absentismo de media intensidad	14,6%	35,8%
Absentismo de alta intensidad	11,2%	27,5%
Absentismo de muy alta intensidad	6,9%	16,8%
No realiza absentismo	59,2%	

Mediante este mecanismo puede comprobarse cómo el 35,8% de las personas que se ausentan se sitúan alrededor de la media de absentismo de la plantilla, y el resto tiende a realizar un alto (27,4%) o muy alto grado de absentismo (16,8%), debiendo añadirse que sólo el 20% del absentismo se caracteriza por su baja intensidad.

La cantidad de días de ausencia está en consonancia con cada uno de los niveles de absentismo, de manera que a mayor intensidad absentista mayor es la proporción de días de ausencia sobre el número total de ausencias. Además, como puede observarse en la Tabla 4, el absentismo de bajo grado únicamente supone el 3,2% del total de días de ausencia del período, mientras que el absentismo muy alto concentra por sí solo el 43,2% de los días de ausencia. En cambio, el absentismo medio, que como se ha dicho realiza el 35,8% de la plantilla, representa sólo el 16,4% en términos de días de ausencia, pudiendo concretarse un subgrupo especialmente significativo: el 6,9% del total que acumula casi la mitad del absentismo de todo el servicio de hostelería.

TABLA 4. GRADO DE INTENSIDAD DEL ABSENTISMO SEGÚN DÍAS DE AUSENCIA (PERÍODO JUNIO 1989-JUNIO 1990)

Intensidad del absentismo	Días de ausencia	
Absentismo de baja intensidad	291	3,2%
Absentismo de media intensidad	1488	16,4%
Absentismo de alta intensidad	3385	37,2%
Absentismo de muy alta intensidad	3930	43,2%
Total	9094	

Así, respecto al segundo de los objetivos planteados -detectar la situación de los trabajadores y trabajadoras respecto del absentismo-, la principal cuestión a destacar es que la situación contractual y la edad polarizan la plantilla de hostelería. La plantilla sin contrato fijo no realiza absentismo, ni siquiera se ausenta, como hemos visto, aprovechando los días que el convenio colectivo de la empresa tiene previstos. Este colectivo constituye el sector más joven de la plantilla y, por lo tanto, es el que está en edad centralmente reproductiva. Por el contrario, el 43,2% de las ausencias registradas correspondientes al absentismo de alta intensidad son realizadas por el 6,9% de la plantilla, un colectivo, este último, que engloba a trabajadores y trabajadoras fijos, mayores de 55 años; se trata de características que también tienden a describir a los colectivos que realizan un absentismo de menor intensidad. Con todo, podemos afirmar que la polarización o dualización de la plantilla de hostelería polariza a su vez la situación de la misma respecto del absentismo.

El peso de la situación contractual y la correspondencia entre precariedad y edad central de reproducción ha impedido contrastar nuestra hipótesis respecto a la influencia de los factores reproductivos en el absentismo. Sólo podemos señalar que, cuando la situación contractual es la misma, las cifras apuntan hacia la verosimilitud de esa influencia.

4. CONCLUSIONES

De manera sintética, las conclusiones de la investigación pueden resumirse señalando los principales ejes definidores de este estudio sobre el absentismo en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí.

El estudio del absentismo según las materialidades o según las opiniones

El estudio del absentismo laboral ha sido, por lo menos en nuestro país, uno de los temas que menos atención ha suscitado entre los/as especialistas en materia laboral. Por lo general, puede decirse que existen dos grandes maneras de aproximarse al estudio del absentismo. La primera, a partir de la opinión de los afectados y afectadas, ya sea desde la empresa o mediante encuesta a personas potencialmente absentistas. La segunda, analizando las cifras de absentismo recogidas por las empresas.

Dada la carga de penalización que siempre acompaña al absentista o la mala imagen de este fenómeno, la primera vía choca con las dificultades habituales de las encuestas, en las que la sobrevaloración positiva suele ser el sesgo más común, a lo que debe sumarse, como es obvio en este caso, los inconvenientes generados por las propias características negativas del tema. Sin embargo, las encuestas suelen resultar muy útiles para conocer la opinión general respecto a los posibles factores causantes de las ausencias, además de efectivas para captar información de grandes colectivos sin grandes problemas de representatividad y de acceso a la información.

La segunda vía de análisis suele tener, precisamente, la dificultad de acceso a las cifras de absentismo de las empresas, así como los inconvenientes derivados de la propia recogida de dichas cifras. A pesar de ello, la principal ventaja de esta vía es que hace posible el estudio del absentismo desde los hechos y no desde las opiniones, aunque este tipo de estudios de mayor intensidad suelen tropezar con problemas de representatividad, comunes, por otra parte, a este tipo de análisis.

En esta ocasión, en la investigación realizada en el Consorci Hospitalari se ha podido combinar el análisis de las cifras de absentismo contabilizadas por la empresa con las opiniones que tal fenómeno merece a los colectivos implicados (responsables de la dirección de la empresa, trabajadores y trabajadoras y comité de empresa).

El análisis cuantitativo de las cifras de absentismo ha permitido relativizar la magnitud del mismo, tal como era percibido por la dirección de la empresa. De hecho, los índices de absentismo obtenidos han puesto de manifiesto el menor volumen de las cifras absentistas, y al mismo tiempo, el análisis cualitativo ha posibilitado la emergencia de distintas concepciones del absentismo en función de los diversos colectivos entrevistados.

Todo ello parece apuntar hacia la necesidad de compaginar, siempre que sea posible, ambos tipos de análisis, aunque lo primordial siga siendo clarificar, desde el comienzo, qué concepto de absentismo se utiliza para llevar adelante el estudio.

El estudio de las ausencias del trabajo o del absentismo laboral

El absentismo laboral suele entenderse como un problema empresarial, en términos de coste económico para las empresas y en términos de relación individual entre empresa y trabajador/a. Este punto de vista se apoya en dos premisas: a) ausencia es igual a absentismo y b) existe un nivel óptimo de ausencias o de absentismo común a todas las organizaciones.

Si bien es cierto que las empresas suelen contabilizar todas las ausencias del lugar de trabajo, incluyendo, a veces, las vacaciones y las bajas por maternidad, los niveles de absentismo dependen de la consideración que se da a este fenómeno en las distintas organizaciones. Así, aparecen muy diversos conceptos e índices de absentismo, por lo que, en numerosas ocasiones, esos índices no son más que meros recuentos de ausencias, sin criterios homologables entre las diversas organizaciones.

En definitiva, además de las dificultades ya reseñadas sobre la captación de los datos, el problema primordial es la definición previa del fenómeno. Y esta definición, dado que los únicos interesados en controlar el comportamiento absentista son los responsables de las empresas por razones obvias de costes laborales, no puede ser nunca homogénea y/o equiparable, porque también son diversas las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra y, consecuentemente, las contrapartidas que se utilizan en esa gestión. Podemos decir incluso que, a pesar de que las ausencias existan, no todas las empresas están interesadas en controlarlas, o que, cuando tal control existe depende, en gran manera, del grado y complejidad de los pactos más o menos implícitos que acompañan la gestión de los recursos humanos.

De ahí la conveniencia de ubicar el estudio del absentismo en una organización concreta, si se pretende captar la magnitud y el contenido del mismo y las opiniones y/o actitudes que sobre él se producen.

El estudio del absentismo teniendo en cuenta su dimensión como coste social de reproducción de la fuerza de trabajo

Dadas las características de la plantilla que estudiábamos (el 93% de los trabajadores eran trabajadoras), adoptamos el modelo teórico producción-reproducción que abre la posibilidad de definir el absentismo de las mujeres como coste social de reproducción de la fuerza de trabajo. En concreto, el absentismo femenino que suelen llevar a cabo las mujeres en edad reproductora fértil, que se caracteriza por ausencias de corta duración pero de alta frecuencia, y que suele ser el resultado de atender las tareas derivadas de las cargas reproductivas (acompañar a los hijos e hijas al médico, cuidar a los enfermos de la familia, realizar gestiones de mediación entre ésta y los servicios públicos, etc...).

Este planteamiento, que puede parecer novedoso, no solamente no lo es sino que repite las argumentaciones ya planteadas por las autoras de esta investigación en el 1er. Congreso de Sociología de la FASEE, el año 1981 en Zaragoza, y que el encargo de la mencionada entidad hospitalaria ha permitido contrastar empíricamente unos cuantos años después. Si bien, todo hay que decirlo, la actual situación del mercado laboral ha jugado en contra de tales planteamientos téoricos, pues la precariedad refuerza la invisibilidad de las tareas reproductivas en general, y de este tipo de absentismo en particular. Así, como se ha mencionado, la mayor parte del absentismo laboral en el servicio de hostelería del Consorci se realiza por personas con empleo estable.

El estudio del absentismo y la estabilidad en el empleo

Efectivamente, tal comportamiento absentista se ha podido observar únicamente entre las trabajadoras fijas de plantilla, porque las trabajadoras eventuales (alrededor del 40% de la plantilla) no realizan absentismo, ni de corta duración (equiparable a lo que suele entenderse por ausencias voluntarias) ni de larga duración (bajas motivadas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o de accidente de trabajo). Son, tal como se ha dicho, unas trabajadoras que no utilizan ni tan sólo los días de permiso que la empresa concede por convenio para asuntos propios, pues el riesgo de no renovar el contrato así lo exige.

Este grado de precariedad de la plantilla se ve además agravado, en este caso, por la estructura de edad de la misma, de tal manera que las trabajadoras fijas, con posibilidad de ausentarse, ya no están en su mayoría en edad reproductora fértil, y por el contrario, son las principales protagonistas de las ausencias por enfermedad. Por ello, plantearse el problema del absentismo más allá del generado por accidentes o enfermedades profesionales, es centrarse en una problemática sólo planteable teóricamente o inalcanzable por ser una suposición correspondiente al pasado. Un pasado en el que, al parecer, las asalariadas sí podían permitirse esos lujos. En la actualidad, las trabajadoras, o bien no pueden acceder a un empleo (feminización del paro y del paro de larga duración), o bien se resignan a estar locas, tal como se indicaba al comienzo de estas páginas Una locura que bajo influencia italiana no dudamos en denominar doble presencia y de la que el absentismo, aquí estudiado, es una de sus más nítidas consecuencias.

Para concluir, sólo afirmar que una vez estudiado el tema del absentismo creemos que el problema, en el caso de que lo sea, no se va a solucionar únicamente mediante la investigación de su problemática. Pero no cabe duda de que conocerlo mejor es un primer paso imprescindible para conseguirlo.

BIBLIOGRAFÍA

ALCOBENDAS, M.P., Datos sobre el trabajo de la mujer en España. Madrid, CIS, 1983.

ALLEN, S.G., Compensation, safety, and absenteeism: evidence from the paper industry, en "Industrial and Labour Relations", n°2, vol. 34, 1981.

ALLEN, S.G.,How much does absenteeism cost?, en "Journal of Human Resources", n°3, 1983.

ALLEN, S.G.,Trade Unions, absenteeism, and exitvoice, en "Industrial and Labour Review", n°3, vol. 37, 1984.

ALLEN, P.T., Size of workforce, moral and absenteeism: a reexamination, en "British Journal of Industrial Relations", n°20, vol. 1, 1982.

BALBO, L., Riparliamo del 'welfare state': la società assistenziale, la società dei servizi, la società della crisi, en Rev.
"Papers" n°18, Barcelona, 1982.

BALBO, L.; MAY, M.P.; MICHELI, G.A., Vincoli e strategie nella vita quotidiana. Milán, Franco Angeli, 1990.

BEAN, R., The relationship between strikes and 'unorganised' conflict in manufacturing industries, en "British Journal of Industrial Relations", vol. 13, 1975.

BEHREND, H., Voluntary absence from work, en "International Labour Review", vol. 79, 1959.

BENERIA, L., Women's participation in paid production under Capitalism: the Spanish Experience en Rev. "URPE", n° 1, vol. 8 (Traducido y ampliado en Anagrama, 1977).

BENERIA, L., Reproducción, producción y división sexual del trabajo, en Rev. "Mientras tanto" n°6, 1981.

CASAS, J.I., La participación laboral de la mujer en España. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

CGT NordPasde Calais. Les causes de l'absentéisme féminin. París, Editions Socials, 1976.

CORCORAN, M.; DUNCAN, G.J., Work history, labor force attachement, and earning differences between the races and sexes, en "Journal of Human Resources", vol.I, 1979.

DURAN, Mª A., El trabajo de la mujer en España. Barcelona, Técnos, 1972.

DURAN, Mª A., (dir). De puertas adentro. Madrid, Instituto de la Mujer, 1988.

EDWARDS, P.K., Strikes and unorganised conflict: some further considerations, en "British Journal of Industrial Relations", vol. 17, 1979.

EDWARDS, P.K.; SCULLION, H., La organización social del conflicto laboral. Madrid, MT y SS, 1987.

EDWARDS, P.K.; WHITSTON, C., The control of absenteeism: an interim report. Coventry, University of Warwick, 1989.

EDWARDS, P.K., El conflicto en el trabajo. Madrid, MT y SS, 1990.

GRUPPO ONDA. Foemina Faber. Immagini e strategie del lavoro delle donne. Milán, Franco Angeli, 1989.

HERRERO, E.; PUENTE, L.M., Costes del absentismo laboral por abuso del alcohol en la Comunida Autónoma Vasca. Vitoria, Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

IGLESIAS FERNANDEZ, J., Absentismo laboral. Una dudosa reivindicación empresarial, en Rev. "Transición nº7, abril, 1979.

JARDILLIER, P.; BAUDUIN, H., L'absentéisme: mythes et réalités. París, Entreprises Modernes d'Editions, 1979.

LAORDEN, T., El absentismo de la mujer casada, en Rev. "Mundo" nº 1950, noviembre, 1977.

LEIGH, J.P., Sex differences in Absenteeism, en Rev. "Industrial Relations", nº3, vol. 22, otoño, 1983.

LEIGH, J.P., Unionization and Absenteeism, en "Applied Economics", nº16, vol. 1, 1984.

MARTINEZ, M.V., Mujer, trabajo y maternidad, Madrid, Instituto de la Mujer, 1992.

PACI, M. (comp.). Famiglia e mercato del lavoro in una economia periferica. Milán, Franco Angeli, 1983.

PAHL, R.E. (comp.). On Work. Oxford, Blackwell, 1986.

PAHL, R.E., De l''economia informal' a 'formes de treball': models i tendències transnacionals, en Rev. "Papers" nº 34, Barcelona, 1990.

PARINGER, L., Women and absenteeism: Health or economics?, en "American Economics Review" nº73, vol.1, 1983.

PESCE, A.,Los caminos de la diferencia y de la desigualdad. La identidad sumergida de la mujer en la fábrica, en Rev. "Alfoz", Madrid, 1987.

SABATE TOLOSA, C.; REDONDO AROLA, A., Estudio comparado entre el absentismo de trabajo masculino y femenino en dos empresas textiles de Catalunya, en Rev. "Medicina de la empresa" nº 4, septiembre, 1978.

SANGRO, P., Las estadísticas del absentismo industrial, en Rev. "Medicina y Seguridad en el Trabajo", 1973.

TORNS, T.; CARRASQUER, P.; BASSOLS, L., Algunas consideraciones sobre el absentismo de la mujer, ponencia presentada en el 1er. Congreso de la Federación de Asociaciones de Sociología del Estado Español (FASEE), Zaragoza, 1981.

VARIOS/AS AUTORES/AS. monográfico de la Rev. Sociología del Trabajo nº 3, Madrid, 1988.

WINKLER, D.R., The effects of sickleave policy on teacher absenteeism, en "Industrial and Labour Relations", nº2, vol. 33, 1980.

UAB
Biblioteca de Ciències Socials

Grup d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball