

INFORMES SOBRE CUESTIONES DE INTERES PARA LAS EMPRESAS

RECURSOS HUMANOS

SU EMPRESA VA CONVOCAR UNAS PRUEBAS DE PROMOCION INTERNA, ABIERTAS A TODOS LOS EMPLEADOS QUE CUMPLAN UNA DETERMINADA ANTIGÜEDAD Y CATEGORIA. ¿ PUEDE EXCLUIR DE DICHO PROCESO A LOS QUE TENGAN UN INDICE DE ABSENTISMO ELEVADO

PROMOCION.- Vd. quiere delimitar claramente qué empleados pueden presentarse a esa promoción interna, por la que va a fijar criterios de antigüedad y categoría. Asimismo, quiere excluir expresamente a aquellos que, cumpliendo los requisitos, tengan un índice de absentismo elevado ¿ puede hacerlo ?.

DATOS OBJETIVOS:

PODER DE DIRECCION: El poder de dirección y de control que Vd. tiene como empresario permite elaborar listados o ficheros estadísticos para controlar y analizar el índice de absentismo de sus trabajadores. Del mismo modo que las ausencias de sus empleados pueden ser constitutivas de despido disciplinario (si no se justifican) o despido objetivo (si se superan ciertos umbrales, también las puede utilizar como herramienta útil a la hora de implantar sus políticas de recursos humanos.

Por tanto excluir a los trabajadores que tengan un índice elevado de absentismo, no es discriminatorio. En este sentido:

- **Objetivo.** El control del absentismo responde a un criterio objetivo y razonable que permite premiar o tratar de forma más beneficiosa a los empleados que cojan manos la baja o falten medos días al trabajo.
- **General.** Para evitar cualquier indicio de discriminación, límitese a analizar las estadísticas de absentismo, sin entrar a valorar otros criterios (como por ejemplo, el motivo concreto de la baja, el tipo de contingencia o el sexo del trabajador)

- **Confidencial. Mientras los datos no se hagan públicos, no estará vulnerando el derecho a la dignidad y a la intimidad de los trabajadores. Eso sí comuníquese a la Agencia Española de Protección de Datos la Existencia de ese fichero de control.**

CONTROL DEL ABSENTISMO.

Para analizar el índice de absentismo de su empresa y comprobar si un trabajador lo supera o no, utilice las siguientes formulas.

- **Porcentaje.** Divida los días de baja entre los días laborales del año, empleado por empleado y de forma global (suma de todos los días de baja de todos los empleados, dividida entre la suma de todos los días laborales) De esta forma podrá comparar si un empleado concreto tiene un índice superior a la media.
- **Frecuencia.** Controle también el número de ausencias de cada empleado y compárelo con la media de la plantilla (número total de bajas dividido entre el número de empleados).
- **Duración.** Por último, si divide los días totales de ausencia entre el número de bajas, conocerá que empleados alargan más sus bajas.

EJEMPLO: Uno de sus empleados cogió dos bajas y estuvo un total de cinco días sin ir a trabajar. Si su empresa tiene 25 trabajadores y en total hubo 30 bajas con una duración de 120 días, dicho empleado supera el índice de frecuencia global- cogió dos bajas frente a 1,2 de promedio por empleado ($30/25$) – pero no supera el índice de duración, ya que sus bajas duran una media de 2,5 días frente al promedio global de 4 ($120/30$).