

— III Informe —

# Adecco

sobre absentismo

Adecco

con la colaboración de:



AENOR



ASSESSIO

**Francisco Javier Blasco de Luna**

Director de Asesoría Jurídica  
Grupo Adecco

**Angela M. Gallifa Irujo**

Gerente Centros de Investigación  
IESE- Universidad de Navarra

**Jorge Guada Prada**

Investigador IESE  
IESE- Universidad de Navarra

**Eva Díez-Ordás**

Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

**Federico Durán Pérez**

Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

**Eva María Blázquez Agudo**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

**José Luis Checa Martín**

Subdirector General de Gestión de FREMAP MATEPSS

**Antonio Salas Baena**

Director de Prestaciones Económicas de FREMAP MATEPSS

**Agustín Sánchez-Toledo Ledesma**

Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de AENOR

**Alexander Barry**

Consultor Senior de Assessio Norge AS



1. Introducción .....	5
2. Marco Conceptual .....	9
3. Marco Estadístico.....	19
4. Marco normativo .....	67
5. Marco convencional .....	91
6. Marco de Gestión .....	119
7. Marco de Gestión .....	129
8. Marco de Recursos Humanos .....	147
Anexos.....	161
Anexo 1. Fuentes Estadísticas .....	163
Anexo 2. Síntesis de la revisión de la literatura .....	166
Anexo 3. Referencias bibliográficas.....	169
Anexo 4. Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2008-2010 .....	172
Anexo 5. Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo .....	174

## ABREVIATURAS

<b>AMAT</b>	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social
<b>ISM</b>	Instituto Social de la Marina
<b>IT</b>	Incapacidad temporal
<b>ITCC</b>	Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes
<b>MATEPSS</b>	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
<b>RCM</b>	Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RETA</b>	Régimen Especial del Trabajador Autónomo
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social
<b>SPS</b>	Servicio Público de Salud
<b>SS</b>	Seguridad Social
<b>DGOSS</b>	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social
<b>TRLGSS</b>	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

Por tercer año consecutivo y fieles a nuestro compromiso, publicamos el Informe Adecco sobre Absentismo. Esta edición nace en un momento de cambio de tendencia económica que esperemos sea sostenible en el tiempo, y que asimismo nos sirva para hacer una lectura retrospectiva de lo ocurrido y de la que saquemos no pocas enseñanzas.

Efectivamente, desde el cuarto trimestre de 2013 asistimos a tímidos, pero continuados, síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras que conocemos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica, y de los ratios de absentismo con carácter general, ha llegado a su fin, es decir, el "efecto crisis" en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado todo su potencial.

Esta sería muy mala noticia si las empresas sólo dependieran de esta variable: la falta de ausencias por temor a perder el empleo. Sin embargo, ahora más que nunca empresas, administración y legislador tienen el deber de seguir liderando cambios que no nos lleven nuevamente a la situación de la que partíamos en 2007, donde la sangría del absentismo ha supuesto una indeseable falta de productividad y competitividad en nuestras relaciones laborales.

Fiel reflejo de esta necesidad, este III Informe Adecco sobre Absentismo pretende ser sensible a la cambiante fenomenología del absentismo y seguir investigando sobre los factores que nos permitan su óptima gestión.

Como en los anteriores informes, volvemos a actualizar la información estadística tanto de ámbito nacional como internacional, no sin problemas en las fuentes de información. Así, no existe aún la información que deseáramos para comparar a los países de nuestro entorno en una secuencia histórica relevante. También a nivel nacional la no publicación en 2013 de la Encuesta de Coyuntura Laboral nos ha privado de una información -omisión que deseáramos fuera provisional- imprescindible para cualquier análisis riguroso sobre esta materia.

Como novedad, hemos incluido en este informe el análisis de los resultados de una primera encuesta sobre Presentismo y Absentismo que las organizaciones participantes en este III Informe hemos llevado a cabo a través de la participación de más de mil empresas. Lo habíamos anunciado en la pasada edición y nos parecía necesario afrontar el estudio de este fenómeno –el presentismo– para suplir la ausencia de información e investigaciones sobre el mismo, pese a su enorme impacto y consecuencias en la productividad y el factor trabajo. Los resultados reflejan tanto la escasa importancia que aún damos a la métrica de este fenómeno, como que este es un ámbito en el que cobran vital importancia para su prevención los mecanismos y medidas de flexibilidad en la gestión de las personas dentro de las organizaciones.

La ausencia de novedades importantes en materia legislativa y jurisprudencial, nos ha llevado a dedicar el capítulo del marco normativo a una primera “entrega” sobre el análisis de Derecho comparado sobre el modelo de gestión de la incapacidad temporal, empezando por tres países de nuestro entorno más próximo: Portugal, Francia e Italia. Nos hubiera gustado traer a este III Informe novedades en materia de gestión de la incapacidad temporal en nuestro país, así como sobre el régimen jurídico de una de las piezas clave en el éxito reciente en la gestión de –entre otras prestaciones– la incapacidad temporal: las Mutuas patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Sin embargo, aún no tenemos constancia de cuándo se aprobará la esperada Ley de Mutuas y el desarrollo reglamentario en materia de gestión de la incapacidad temporal y, además, los borradores de estas normas a que hemos tenido acceso ni parece que vayan a satisfacer las expectativas que el propio legislador creó, ni son la solución legislativa que demanda el cambio de tendencia hacia un nuevo crecimiento de las cifras de absentismo que aquí presentamos.

Como hicimos en los dos anteriores informes, continuamos con el estudio de la negociación colectiva, en este caso dedicado al análisis de los convenios de empresa. Las reformas laborales de 2011 y 2012 han supuesto una transformación importante del marco regulador de nuestra negociación colectiva, y por ello, nos ha parecido imprescindible profundizar en el estudio de una de las modalidades potenciadas por estas reformas, los convenios de empresa, que parecen estar llamados –y los hechos lo demuestran– a convertirse en una herramienta esencial para la flexibilidad y adecuación del marco de relaciones laborales a las vicisitudes de cada empresa y a las circunstancias de cada momento, siendo el absentismo una variable con un enorme potencial de desarrollo convencional a este nivel.

Otra de las importantes novedades de este informe es, dentro del marco de la gestión del absentismo, el capítulo dedicado al modelo de empresa saludable, concepto que empieza a consolidarse en los sistemas de gestión empresarial de no pocas organizaciones, y que con aportaciones desde el mundo de la prevención de riesgos laborales y de la salud pública, viene manifestándose como una moderna línea de trabajo donde trabajadores y empresas podemos hacer una lectura diferente de la gestión del absentismo con base en una visión amplia de la salud y la interconexión entre el lugar de trabajo y la comunidad.

Para finalizar, desde Adecco queremos seguir abordando la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para entender el absentismo. Por ello nos detendremos al final del informe, de la mano de uno de nuestros partners a nivel internacional, en un estudio sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal, y en particular sobre el perfil de la personalidad del absentista, tratando de identificar y analizar lo que se conoce como los “comportamientos contraproducentes en el trabajo”.

Quisiera agradecer el trabajo y colaboración en este III Informe Adecco sobre Absentismo a los autores firmantes y a las organizaciones que representan, compañeros de este apasionante viaje, y todos de sobrada solvencia y relevancia en el entorno empresarial, académico y de los Recursos Humanos.

Madrid, 10 de junio de 2014

**Francisco Javier Blasco de Luna**

Director de Asesoría Jurídica

Grupo Adecco



**2**

**MARCO CONCEPTUAL**

Jorge Guada Prada  
Investigador IESE

Angela M. Gallifa Irujo  
Coordinación

IESE- Universidad de Navarra



En los últimos años se ha generado un interés particular por el fenómeno del absentismo. No resulta sencillo definir qué entendemos por absentismo. Desde el punto de vista semántico, el Diccionario de la Real Academia (22ª edición) define el término absentismo, en una de sus acepciones, como la “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El Diccionario Enciclopédico Espasa añade una matización adicional, al definirlo como “abstención deliberada y frecuente de acudir al trabajo”. Ambas definiciones son muy amplias y pueden aplicarse a ausencias del trabajo por muy diferentes causas, como la enfermedad, la formación o los permisos.

En general, en la literatura económica, tanto nacional como internacional<sup>1</sup>, se entiende por absentismo la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo**. Es diferente del presentismo, que puede definirse como el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.

El fenómeno varía por sectores productivos y por comunidades autónomas; también presenta diferencias cuando se realizan comparaciones internacionales, como se verá más adelante.

En general, las estadísticas oficiales no proporcionan datos que midan de forma directa el absentismo laboral, lo que contribuye a hacer el fenómeno aún más difuso; en el caso español hay una encuesta oficial que sintetiza información -fundamentalmente sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, estas últimas desglosadas por causas- a partir de la cual pueden estimarse las tasas de absentismo. Tampoco existen estimaciones oficiales sobre los costes del fenómeno; si se realizan determinados supuestos, no obstante, es posible proporcionar algunas cifras tentativas sobre esta cuestión.

<sup>1</sup> Véanse a este respecto los informes de PIMEC (2011) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofund) (2010).

A continuación se esbozan algunas ideas sobre las causas generales del fenómeno, se presentan datos comparativos sobre un grupo de países y se recogen las estimaciones del absentismo en España para el periodo 2000-2013. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos.

A día de hoy es difícil cuantificar de forma exacta a cuánto asciende el absentismo, si bien, la Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T) estimó que en España había, en 2012, 791.079 trabajadores por cuenta ajena que no produjeron ningún día del año, lo que vino a suponer el 5,19% de la población trabajadora española<sup>2</sup> (en 2007 fueron 1.179.187 ó el 6.62%), si bien hay que distinguir entre las distintas causas que motivan esta ausencia del puesto de trabajo, ya que no todas ellas son propias de ser consideradas como absentismo.

Uno de los objetivos de este trabajo es profundizar en las distintas causas de ausencia del puesto de trabajo, con el fin de acotar el concepto de absentismo y valorar cuál podría ser la definición más adecuada del absentismo.

En este sentido presentamos en esta tercera edición del Informe Adecco de Absentismo los resultados de una encuesta propia que hemos lanzado entre el universo de empresas españolas con una doble finalidad:

1. Ampliar información sobre el fenómeno del ABSENTISMO, con datos que no recogen las encuestas oficiales de los organismos públicos.
2. Iniciar un nuevo campo de investigación sobre el PRESENTISMO, campo que no ha sido tratado anteriormente, al menos desde el punto de vista estadístico.

<sup>2</sup> Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2013, Series de Indicadores sobre Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC).

## 2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA. CAUSAS DEL ABSENTISMO

El fenómeno del absentismo se ha estudiado fundamentalmente en los campos de la psicología, la medicina, la economía y la administración de empresas, en los últimos casos en los ámbitos de la economía laboral, la organización industrial y los recursos humanos.

En las páginas que siguen nos referiremos a algunas aportaciones recientes sobre el tema que se han llevado a cabo desde la economía o la administración de empresas.

Uno de los trabajos pioneros en esta literatura fue el de Meisenheimer (1990), que analizó datos sobre la economía norteamericana procedentes, a su vez, del Bureau of Labor Statistics. Detectó un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores de seis años. Al desglosar por tipos de trabajo, el absentismo resultó menor en los puestos de más responsabilidad, y más elevado en los puestos que podrían calificarse de "más penosos". En general, buena parte de los trabajos subsecuentes se centraron en analizar la naturaleza y tendencia de las bajas por enfermedad, y en algunos casos en indagar en las posibles causas.

Según las causas que se apuntan para explicar las ausencias irregulares por enfermedad, los trabajos disponibles pueden clasificarse en cuatro grandes grupos: a) los que atribuyen especial importancia a los aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo, b) los que priman los factores socioeconómicos del empleado, c) los que dan preponderancia a las condiciones en el trabajo, y d) los que ponen énfasis en el tipo de empresa.

a) En la primera categoría, **factores institucionales** se encuadran un buen número de trabajos recientes. Así, Osterkamp (2002), Boss (1999) y el Ministerio de Empleo danés (2003) han encontrado ya una correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas últimas, para el caso de una muestra de países, Alemania y Dinamarca, respectivamente.

Thalmeier (1999), a su vez, detecta, también para Alemania, que las bajas por enfermedad disminuyen cuando aumenta el paro. A resultados parecidos llega Biffel (2002) para Austria. Para el caso italiano, Ichino y Riphahn (2001) muestran que las ausencias por enfermedad aumentan a más del doble cuando comienza el periodo de cobertura del seguro de paro (una vez terminado el periodo de prueba).

Gimeno et al., (2004), sugieren, en un estudio de la UE-15, que las ausencias por enfermedad pueden explicarse por aspectos institucionales.

Osterkamp y Röhn (2007) estudian la causa de la evolución de las ausencias por enfermedad en 20 países de la OCDE, en el periodo 1996-2002. Los autores destacan que las variables institucionales son clave, y de entre ellas la generosidad de la cobertura de las bajas por enfermedad y la protección al desempleo. Consideran que, si en un país determinado, la cobertura de las bajas por enfermedad comienza antes, se extiende durante más tiempo o se puede justificar por el propio interesado o por un médico de la confianza del paciente, la generosidad es mayor; a su vez, los datos que emplean los autores muestran que, en efecto, en los países en que la generosidad es mayor, también lo es el número de bajas por enfermedad. Además, en las naciones en que existe mayor grado de protección al desempleo, también se detectan más bajas por enfermedad.

Jimeno y Toharia (1996), con datos de España, encuentran una relación positiva entre el derecho a la indemnización por despido y el absentismo.

La intuición económica que subyace a estos resultados se puede explicar en el marco de la información asimétrica y la relación agente-principal. El empleador, el principal, no puede ejercer un control exhaustivo sobre la dedicación del empleado, que actúa como agente. Para este último -en el caso de una enfermedad no excesivamente grave- puede resultar óptimo solicitar una baja por enfermedad

si el coste en que incurre con la baja no es excesivamente elevado, y en todo caso es menor que la utilidad reportada por el tiempo libre adicional. Aquellas medidas que cubren económicamente la baja o facilitan su obtención disminuyen su coste, y aumentan por tanto el incentivo a que el empleado se ausente del trabajo. Si la protección al parado es mayor, también disminuye el coste esperado de la pérdida de empleo, ya que este se compensa con el subsidio de desempleo.

- b) Entre los trabajos que subrayan la importancia de los **factores socioeconómicos de los empleados**, puede citarse a Barmby, Ercolani y Treble (2002), que encuentran, en una muestra de países europeos y Canadá, una vinculación entre las bajas por enfermedad y determinados factores del empleado como edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato (permanente o no). Rojo (2002) encuentra diferencias en el perfil de los absentistas: hombres en el sector industrial y/o agrario, empresa privada, estudios elementales (baja cualificación) mientras que las mujeres que registran más ausencias por enfermedad son las que trabajan en el sector servicios, en empresas públicas y tienen estudios medios. Si se excluye la maternidad, las ausencias por enfermedad en la mujer son menores que en el hombre.

Hassink & Koning (2009), llevan a cabo un experimento en una empresa alemana durante un año con el que demuestran cómo los empleados con remuneraciones medias o bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica incierta (participando en una lotería de la empresa) si en un período de tres meses no han comunicado ningún parte de baja.

Para Frick y Malo (2008) los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad.

c) Existe una tercera categoría que destaca la relevancia de las **condiciones de trabajo**. Entre ellos se encuentra a Jensen et al. (2003) que muestran que en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de Moreau et al. (2004). Estos autores llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más elevadas en trabajos con bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

Hausknecht, Hiller y Vance (2008) con datos de una gran empresa (12.500 empleado) y de seis años (1998-2003), detectan ratios de absentismo un 25% inferiores en las mejores unidades de la empresa (donde los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso, y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (aquellas con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo).

d) Otro capítulo ocupan los trabajos que ponen énfasis en el **tipo de empresa**: tamaño, modelo de retribución, tipo de tecnología empleada (just in time) y grado de relevancia del trabajo en equipo. Barmby y Stephan (2000) emplean datos de empresas alemanas para mostrar que en las empresas más grandes el absentismo es más reducido. Pouliakas y Theodoropoulos (2009) examinan datos de una extensa muestra de empresas en UK, en 1998 y 2004, y muestran que las empresas que ofrecen retribución por resultados tienen un menor índice de bajas por enfermedad, aunque el impacto de este tipo de retribución depende de las características de la empresa. Así, el impacto es mayor si el porcentaje de empleados con niveles de salario más bajos es elevado, y el tamaño de la empresa es pequeño. El potencial de la retribución

por resultados para reducir el absentismo, además, decae una vez alcanzado un determinado umbral de horas de trabajo. La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación positiva con la reducción del absentismo sobre una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991 por Brown, Fakhfakh y Sessions (1999).

El ambiente laboral que rodea al trabajador, el trabajo en equipo, la satisfacción con el trabajo realizado y el comportamiento ejemplarizante del manager son elementos que generan unos menores niveles de absentismo, según comprueban Kristensen et al (2006) al analizar los datos de trabajadores de un banco danés de gran tamaño. Así mismo, encuentran que el absentismo medio de cada área de trabajo aumenta cuando existen topes salariales y cuando el manager aumenta también su propio nivel de absentismo.

Finalmente, Heywood et al (2008) detectan, empleando una muestra de empresas británicas, que cuando el trabajo en equipo es muy relevante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y ésta es mayor.

Puede concluirse, entonces, que los estudios disponibles aluden a cuatro tipos de factores a la hora de explicar el absentismo: el entorno institucional, el empleado, la empresa y las características del trabajo realizado. El peso relativo de cada uno de estos aspectos dependerá en cada caso. El Anexo 2 sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.



**3**

**MARCO ESTADÍSTICO**

Jorge Guada Prada  
Investigador IESE

Angela M. Gallifa Irujo  
Coordinación

IESE- Universidad de Navarra



### 3.1. ANÁLISIS INTERNACIONAL DEL ABSENTISMO

En las páginas que siguen, y con el fin de complementar el estudio más detallado del caso español que se realizará más adelante, se considera el absentismo en un conjunto de países desarrollados.

El principal problema que surge en este punto es el de la información. Después de una primera búsqueda de fuentes se ha optado por emplear una base de datos de la OCDE, "OECD HEALTH DATA", que en su versión más actualizada recoge información hasta el año 2011, aunque de forma incompleta. Se ha examinado la variable Bajas Laborales (promedio de días perdidos por trabajador y año). La variable está disponible sólo para un grupo de países, y no en todos los años, lo que también restringe de modo considerable el análisis. A pesar de estas limitaciones, y ante la ausencia de alternativas fiables, se ha optado por utilizar esta base de datos.

Los países para los que se dispone de una serie de datos sobre Bajas Laborales más completa, en un periodo relativamente amplio de tiempo (1970-2011) son: **España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y EEUU**<sup>1</sup>. El gráfico y la tabla siguientes detallan algunos rasgos de estas series.

En primer lugar, se observa que las cifras presentan grandes diferencias, lo que permite una clasificación de los países, atendiendo al nivel de la variable, en tres grupos principales:

1. Alto: **Suiza y España**<sup>2</sup>, presentan niveles relativamente altos con un promedio histórico de casi 11 días perdidos por trabajador y año.

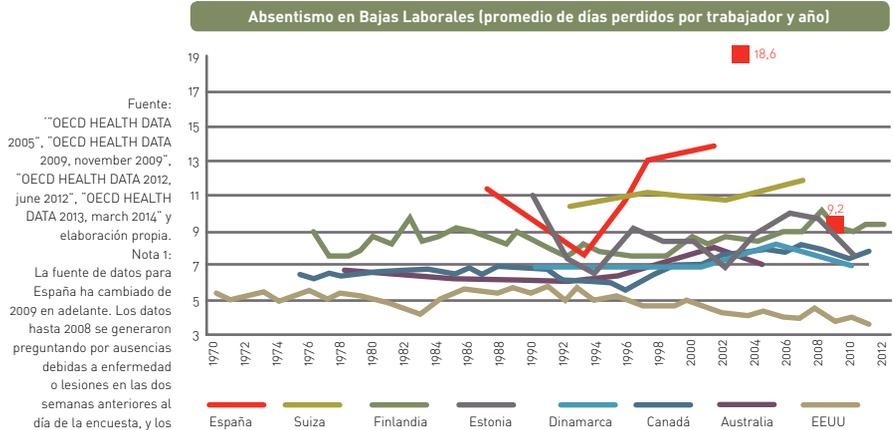
España registra 9,2 días de baja por trabajador y año en 2009, por debajo de Suiza y Finlandia en este año.

2. Medio: **Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia** se sitúan entre 6 y 9 días perdidos por trabajador y año, bastante estables en el tiempo, con una leve tendencia creciente desde 1996 hasta 2008 y una cierta moderación entre 2008 y 2011.

<sup>1</sup> Para un estudio comparado de los países europeos puede verse el informe de Eurofund (2010).

<sup>2</sup> El dato de absentismo por bajas laborales para España hasta 2003 proviene de la Encuesta Nacional de Salud (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), a partir de la pregunta "Durante las dos últimas semanas ¿ha tenido que reducir o limitar su actividad principal (trabajo, estudio, labores del hogar) al menos medio día debido a alguna molestia o síntoma relacionado con su salud? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántos días?". El dato de 2009 proviene de la Encuesta Europea de Salud en España (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) a partir de la pregunta "En los últimos 12 meses, ¿cuántos días en total se ausentó Ud. de su puesto de trabajo por problemas de salud?". A pesar de este cambio en la pregunta, dado que el dato obtenido en el primer caso era extrapolado a medias anuales, consideramos que dichos datos de ambas encuestas son homogéneos y permiten mantener una única serie anual de España. No obstante, el dato del año 2003 está tan fuera de la media histórica que creemos que podría ser fruto de un error en la recogida o en la elaboración de los datos de la encuesta, por lo que hemos decidido excluirlo en los cálculos de la media y de la desviación típica.

3. Bajo: **Estados Unidos** tiene la serie histórica con menor nivel de bajas laborales y muestra una tendencia a reducirlas, aún más, a partir de 1995.



**BAJAS LABORALES (promedio de días perdidos por trabajador y año)**

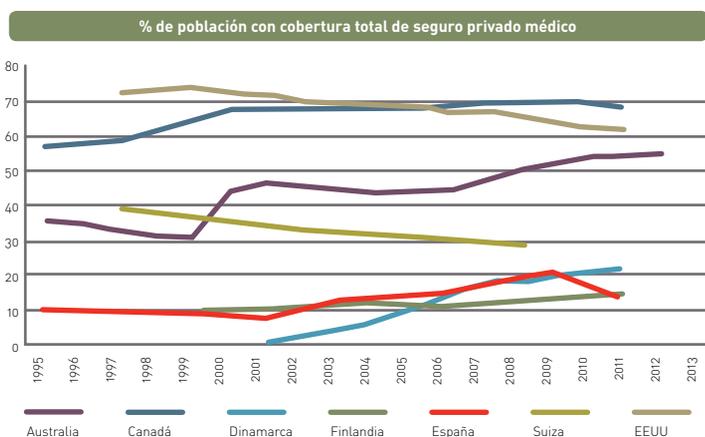
	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Dev. Típica	Dev. Típica (% de la media)
Suiza	10,4	10,9	n.d.	10,9	Alza moderada	0,4	3%
España	9,4	12,0	9,2	10,7	Cambiante	2,0	18%
Finlandia	8,3	8,2	9,3	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Estonia	8,4	8,3	7,9	8,3	Estable	1,1	13%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canadá	6,5	7,0	7,6	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	n.d.	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,8	Decreciente	0,6	12%

A continuación se ha procedido a relacionar las Bajas Laborales con otras variables contenidas en la misma Base de Datos, así como en otras bases de datos de la OCDE, con las que, al menos a priori, podría existir alguna correlación. Estas variables son:

1. Seguro Médico Privado (porcentaje de población cubierta por, al menos, un seguro privado médico no obligatorio). Como puede apreciarse, este porcentaje es más alto en los países anglosajones, con un papel de la sanidad pública tradicionalmente menos relevante, y más bajo en las naciones europeas.

2. Educación superior (porcentaje de población con educación superior). Comprende la educación universitaria y la Formación Profesional de grado superior.
3. Desempleo (porcentaje de población desempleada sobre el total de población activa).
4. Compensación salarial pública en período de Baja laboral, que sustituye lo que la empresa no abona al trabajador mientras éste está de baja laboral.

A continuación podemos ver los gráficos y cuadros resumen de cada una de estas cuatro variables:

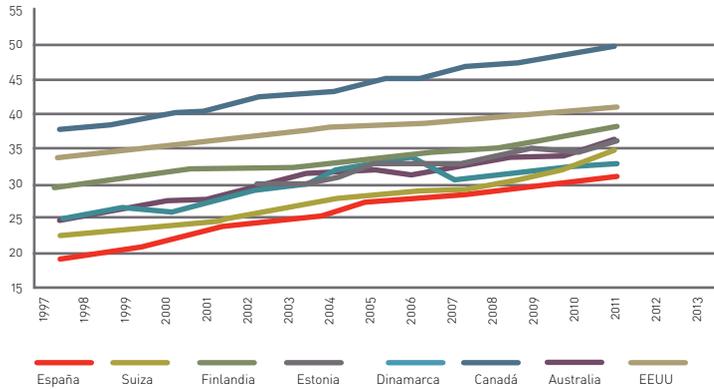


**SEGURO MÉDICO PRIVADO (% población cubierta por seguro médico privado)**

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Dev. Típica	Dev. Típica (% de la media)
España	n.d.	11,1	19,7	12,0	Creciente	3,8	31%
Suiza	n.d.	33,3	n.d.	33,3	Baja moderada	2,9	9%
Finlandia	n.d.	11,2	n.d.	11,9	Estable	1,4	12%
Estonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dinamarca	n.d.	8,4	19,5	11,4	Creciente	7,0	61%
Canada	n.d.	63,8	68,0	64,5	Alza moderada	4,0	6%
Australia	n.d.	40,2	52,6	42,9	Creciente	7,5	18%
EEUU	n.d.	68,5	61,2	67,0	Baja moderada	3,7	5%

Fuente: "OECD HEALTH DATA 2005, 2009, 2012 y 2013," y elaboración propia.

### Educación superior (% población)

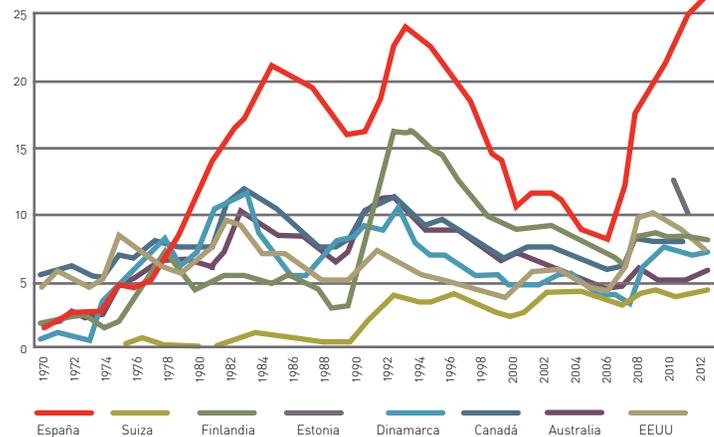


### EDUCACIÓN SUPERIOR (% población)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica [% de la media]
España	-	24,7	30,6	25,9	Creciente	4,0	15%
Suiza	-	26,9	35,1	28,5	Creciente	4,5	16%
Finlandia	-	33,2	38,2	34,2	Creciente	2,9	8%
Estonia	-	32,4	36,0	33,5	Creciente	2,1	6%
Dinamarca	-	30,1	33,1	30,8	Creciente	3,0	10%
Canadá	-	43,2	50,0	44,7	Creciente	4,4	10%
Australia	-	30,0	37,6	31,5	Creciente	4,3	14%
EEUU	-	37,8	41,8	38,6	Creciente	2,5	6%

Fuente:  
"OECD HEALTH  
DATA 2005 y  
2009; EDUCATION AT A  
GLANCE, OECD", "2012  
y 2013; y elaboración  
propia.

### Desempleo (% sobre población activa)

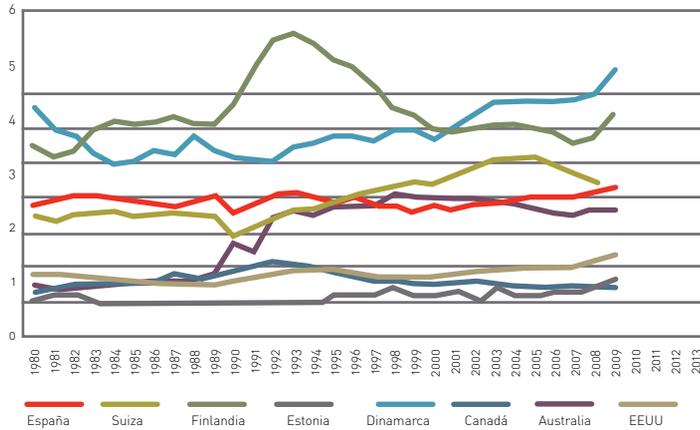


### DESEMPLEO [% población activa]

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2013	Media	Tendencia	Dev. Típica	Dev. Típica [% de la media]
España	8,9	14,6	22,2	11,7	Cambiante	8,0	68%
Suiza	0,9	3,5	4,2	2,3	Creciente	1,6	68%
Finlandia	4,1	10,3	8,1	6,2	Cambiante	4,0	64%
Estonia	n.d.	n.d.	11,4	11,4	Baja moderada	1,3	11%
Dinamarca	5,8	5,4	7,1	5,8	Estable	2,8	48%
Canadá	7,4	7,7	7,6	7,5	Estable	2,0	27%
Australia	5,3	6,6	5,4	5,7	Estable	2,7	47%
EEUU	6,0	5,1	8,7	6,0	Alza moderada	1,6	26%

"OECD HEALTH DATA 2005", 2009 "OECD General Statistics, Key Short-Term Economic Indicators: Harmonised Unemployment Rate, March 2014" y elaboración propia.

### Compensación Salarial en Bajas Laborales [% PIB]



### Compensación Salarial en Bajas Laborales [% PIB]

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2010	Media	Tendencia	Dev. Típica	Dev. Típica [% de la media]
España	2,5	2,5	2,7	2,5	Estable	0,1	4%
Suiza	2,2	2,9	-	2,6	Creciente	0,4	16%
Finlandia	4,1	4,1	4,1	4,1	Variable	0,6	15%
Estonia	0,6	0,7	1,0	0,7	Alza moderada	0,1	15%
Dinamarca	3,5	4,0	4,9	3,8	Creciente	0,4	11%
Canadá	1,1	1,0	0,9	1,1	Estable	0,1	13%
Australia	1,3	2,4	2,3	1,9	Estable	0,7	35%
EEUU	1,1	1,2	1,5	1,1	Alza moderada	0,1	11%

"OECD HEALTH DATA 2005", 2009 "OECD Social Expenditure - Aggregated data: Incapacity-related benef. - Public, % GDP, March 2014" y elaboración propia.

En cada uno de los años estudiados se ha realizado un análisis de correlación entre el absentismo y el resto de las variables apuntadas.

Las variables que presentan una correlación más alta con las ausencias por enfermedad, como se ve en la tabla siguiente, son:

- El porcentaje de población con **Seguro Médico Privado**. El coeficiente de correlación es  $-0,87$  en 1998, si bien viene reduciéndose desde entonces hasta el punto de que en 2009 es prácticamente cero.
- El porcentaje de población con **Educación Superior**, también con alta correlación en 1998, de  $-0,78$ , pierde progresivamente relevancia, hasta ser prácticamente cero en 2009.
- La correlación con la variable **Porcentaje de desempleo** es positiva ( $0,58$  en 1998) y cambia poco en el tiempo, si bien presenta igualmente una tendencia a perder importancia y se recupera en 2009 ( $0,39$ ), cuando la crisis ya se está desarrollando plenamente.

El signo en los dos primeros casos es negativo: poblaciones con mayores niveles de seguro médico privado y/o educación superior presentarían menos absentismo. El signo de la correlación es positivo con respecto al nivel de desempleo, de forma que a mayor porcentaje de desempleo, se registrarían mayores niveles relativos de bajas laborales.

Asimismo, se plantea también que la influencia de la Compensación salarial de bajas laborales (como complemento a lo que se deja de cobrar de la empresa), presenta una escasa correlación positiva, lo que invita a pensar que la compensación económica tiene menor influencia, aunque no nula, en la toma de decisión del trabajador con respecto a las bajas por enfermedad.

Correlaciones con Bajas Laborales para cada año

	1998	2001	2006	2009
Seguro Médico Privado (% población)	-0,87	-0,51	-0,54	0,04
Educación Superior (% población)	-0,78	-0,56	-0,24	-0,03
Desempleo (% sobre población activa)	0,58	0,39	0,30	0,39
Compensación salarial de bajas laborales (% PIB)	0,16	0,27	0,48	0,19

Fuente: "OCDE" y elaboración propia.

Una primera hipótesis que puede plantearse a partir de estos datos es que en períodos de crecimiento y estabilidad económica las bajas laborales se ven influidas notablemente por la cobertura del seguro médico privado, así como por el nivel educativo y, en menor medida, por la compensación salarial de las bajas laborales, mientras que en períodos convulsos de crisis económica y aumento del desempleo, la variable que toma especial relevancia es, casi exclusivamente, el nivel de desempleo.

Estos resultados están de acuerdo con aquellas teorías, mencionadas más arriba, que explican el absentismo en función de factores institucionales. Así, en aquellos países en que la cobertura de los seguros privados es más alta, es posible que el control de las bajas laborales sea más estrecho, lo que resulta en un nivel menor de absentismo.

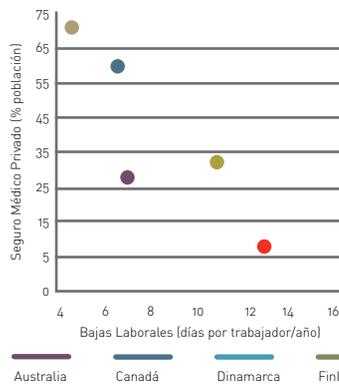
Un nivel de paro elevado, a su vez, de acuerdo con determinadas teorías macro y microeconómicas, puede ser resultado de un mercado de trabajo más rígido, afectado por aspectos que restan flexibilidad, como el control sindical o la generosidad en la prestación por desempleo. Estos factores, a su vez, generan un clima más proclive al absentismo. El paro y el absentismo, entonces, serían ambos consecuencia de un determinado entorno institucional, como así concluye “Osterkamp y Röhn, 2007”.

La correlación entre absentismo y educación superior debe considerarse con cautela, dada la dificultad de medir con precisión la variable educación. Aquí la correlación puesta de manifiesto puede atribuirse a factores socioeconómicos: cuando el porcentaje de población con educación superior es más reducido, entonces puede ser más alta la proporción de trabajadores *blue collar*, en condiciones laborales menos gratas, con el consiguiente aumento del absentismo. Esta apreciación estaría en consonancia con los trabajos que relacionan el absentismo con las condiciones de trabajo (Moreau et al., 2004 y Hausknecht, Hiller y Vance, 2008).

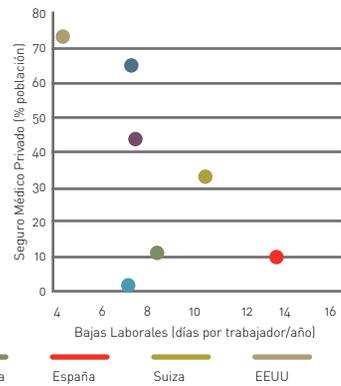
Los diagramas de dispersión que aparecen a continuación muestran la correlación entre estas variables para determinados años en la muestra de países seleccionada. Nótese que España se comporta como un atípico en buena parte de las figuras siguientes, sobre todo en las que relacionan absentismo laboral con Desempleo y con Compensación Salarial Pública.

### Correlación entre Bajas Laborales y Seguro Médico Privado

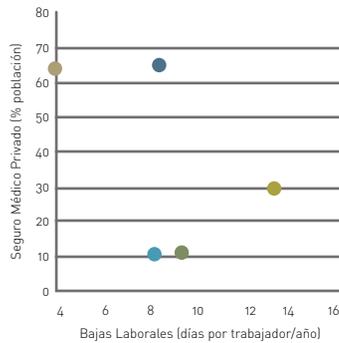
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 1998



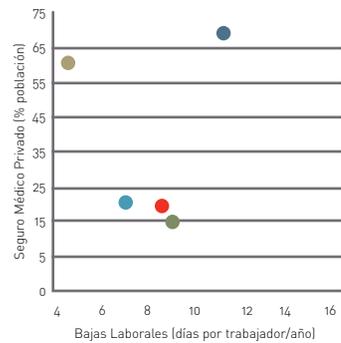
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2001



Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2006

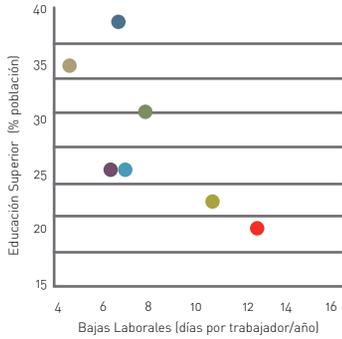


Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2009

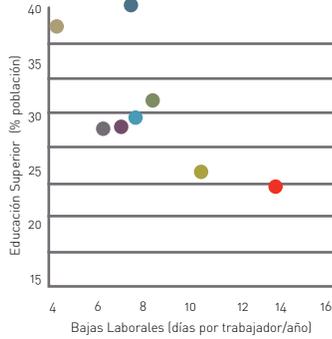


## Correlación entre Bajas Laborales y Educación Superior

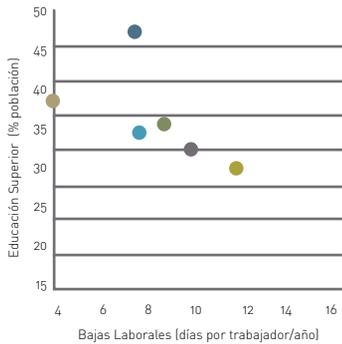
Bajas Laborales y Educación Superior 1998



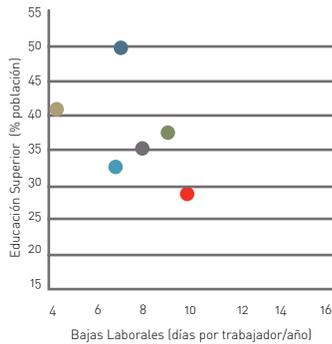
Bajas Laborales y Educación Superior 2001



Bajas Laborales y Educación Superior 2006

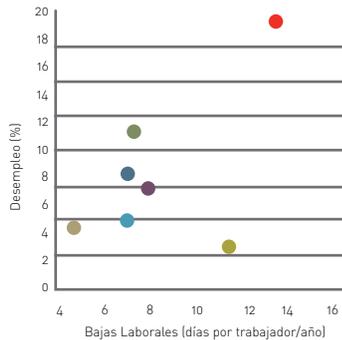


Bajas Laborales y Educación Superior 2008

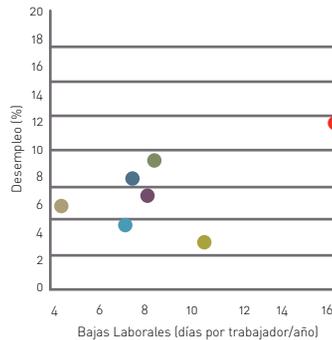


## Correlación entre Bajas Laborales y Desempleo

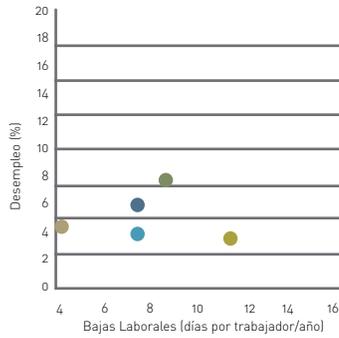
Bajas Laborales y Desempleo 1998



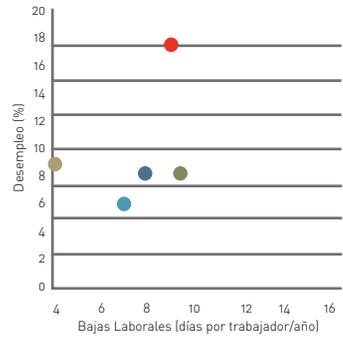
Bajas Laborales y Desempleo 2001



Bajas Laborales y Desempleo 2006



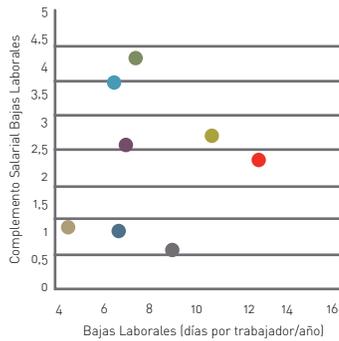
Bajas Laborales y Desempleo 2009



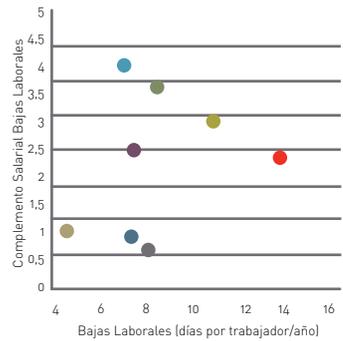
Australia    Canadá    Dinamarca    Finlandia    España    Suiza    EEUU

## Correlación entre Bajas Laborales y Complemento Salarial

Bajas Laborales y Complemento Salarial 1998



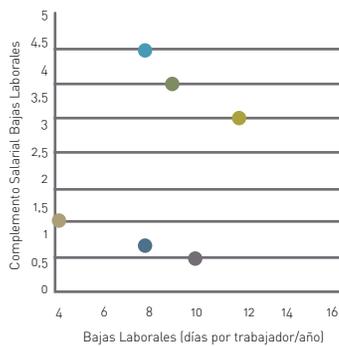
Bajas Laborales y Complemento Salarial 2001



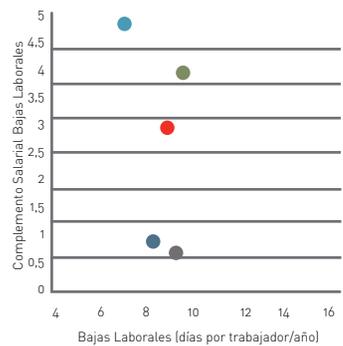
Australia    Canadá    Dinamarca    Finlandia

España    Suiza    EEUU    Estonia

Bajas Laborales y Complemento Salarial 2006



Bajas Laborales y Complemento Salarial 2009



Australia    Canadá    Dinamarca    Finlandia

España    Suiza    EEUU    Estonia

Se ha intentado proceder, asimismo, a un análisis de datos de panel que ilustre sobre la relación conjunta en el tiempo entre las Bajas Laborales y las restantes variables mencionadas, pero el tamaño de la muestra de que se dispone en estos momentos no es suficiente como para garantizar la fiabilidad de los resultados. Se deja este punto para investigaciones futuras.

## 3.2. ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

### 3.2.1. Fuentes, metodología y evolución de la jornada de trabajo

Como ya se dijo, no hay datos oficiales sobre el absentismo en España. No obstante, se pueden realizar estimaciones a partir de los datos contenidos en dos encuestas oficiales:

- La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), realizada por el Instituto Nacional de Estadística.
- La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), realizada por el Ministerio de Trabajo.

La ECL ha dejado de realizarse desde diciembre de 2012, algunas de las variables que analizaba esta encuesta siguen presentes en la ETCL, si bien respecto a la edición del año anterior de este informe (II Informe Adecco de Absentismo Laboral, mayo 2013) nos hemos visto obligados a suprimir aquellas secciones que tomaban datos de la ECL y para las que no existe continuidad en 2013.

Ambas encuestas (ECL y ETCL) presentan resultados muy similares en cuanto a las tendencias, lo que nos permite corroborar su validez. Respecto a las cifras en valor absoluto (número de horas promedio en cada uno de los conceptos analizados), la ETCL presenta datos ligeramente superiores a los de la ECL, aunque esta diferencia se produce en todos los conceptos, por lo que las relaciones de proporcionalidad son

similares en ambas encuestas. La diferencia en los valores absolutos, que puede deberse a diferencias metodológicas o poblacionales, no se considera relevante para el análisis que se desarrolla en este estudio.

Existen otras dos fuentes de información adicional:

- La Encuesta de Población Activa (EPA) ofrece también el dato de horas trabajadas.
- La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) permite apreciar los distintos grados de satisfacción de los trabajadores según distintas variables (edad, sexo, nivel de estudios, territorio, tamaño de empresa, sector...), lo que indirectamente influye sobre las horas trabajadas. Los últimos datos publicados de la ECVT son de 2010.

Para calcular la tasa de absentismo, y de acuerdo con la metodología que hemos empleado<sup>3</sup>, el primer paso consiste en identificar, para cada año, las horas pactadas (en convenio o contrato), las horas extraordinarias realizadas, y las horas no trabajadas por: a) vacaciones y festivos, b) Expedientes temporales de Regulación de Empleo -en adelante, ERTES-, y c) otras causas.

Apartir de aquí, se calculan las **horas pactadas efectivas** como la suma de las horas pactadas y las horas extraordinarias, de las cuales se descuentan las horas no trabajadas 1) por vacaciones y festivos, y 2) por ERTES. En síntesis, las horas pactadas efectivas son aquellas que la empresa espera que trabaje el trabajador. Más formalmente:

**Horas pactadas efectivas = horas pactadas + horas extraordinarias – horas no trabajadas por vacaciones y festivos – horas no trabajadas por ERTES.**

Definimos la **tasa de absentismo** como el cociente (en tanto por ciento) entre las horas no trabajadas por causas ocasionales (se excluyen las horas no trabajadas por ERTES así como por vacaciones y festivos) y las horas pactadas efectivas, es decir:

3 Fórmula muy similar a la del Informe PIMEC abril del 2011.

$$\text{tasa de absentismo} = \frac{\text{horas no trabajadas por causas ocasionales (sin ERTes)}}{\text{horas pactadas efectivas}}$$

En general, y como detallan las tablas siguientes, se observa en el periodo analizado, 2000-2013, una **reducción gradual del número de horas pactadas** por trabajador y año, que, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fueron 1.805 en 2013, un 5,9% menos que en 2000. Las horas pactadas decrecen tanto en años de mayor creación de empleo como en los menos dinámicos, por lo que no parecen estar asociados con la situación del mercado laboral; más bien, su evolución parece responder a la estructura de un sistema laboral que prima la tendencia a la reducción de las horas de trabajo.

El número de **horas extraordinarias** por trabajador y año, en el periodo analizado, es pequeño, entre 6,2 y 9,7. Entre 2000 y 2013 descienden un 31%.

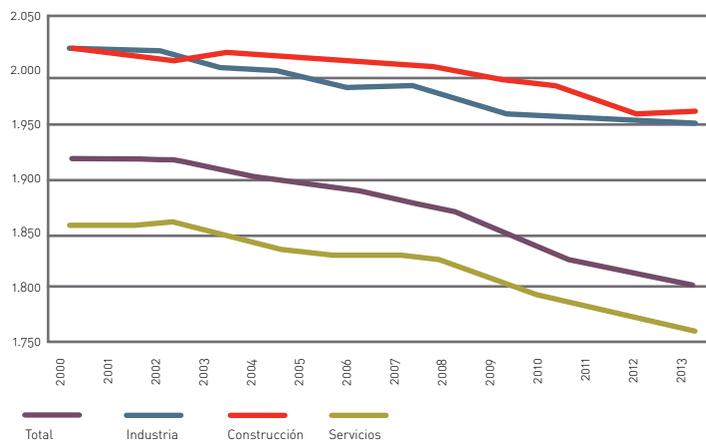
Las **horas no trabajadas**, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos, crecen ligeramente entre 2003 y 2007; sin embargo, sufren una importante reducción en 2008, año en el que se registran 258 horas no trabajadas, y vuelven a experimentar leves descensos en 2012 y 2013, año este último en el que se registran 252 horas no trabajadas.

La **jornada de trabajo efectiva por trabajador y año**, por su parte, y como consecuencia fundamentalmente de la reducción de las horas pactadas, experimenta una trayectoria decreciente; reduciéndose un 7,6% entre 2000 y 2013; con una bajada excepcionalmente relevante del 2% en 2009. En 2013 la jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.557 horas por trabajador, frente a 1.684 horas en 2000.

Los dos cuadros que aparecen a continuación recogen los principales datos referidos a estas variables, tal y como se recogen en la EPA y en la ETCL, respectivamente.

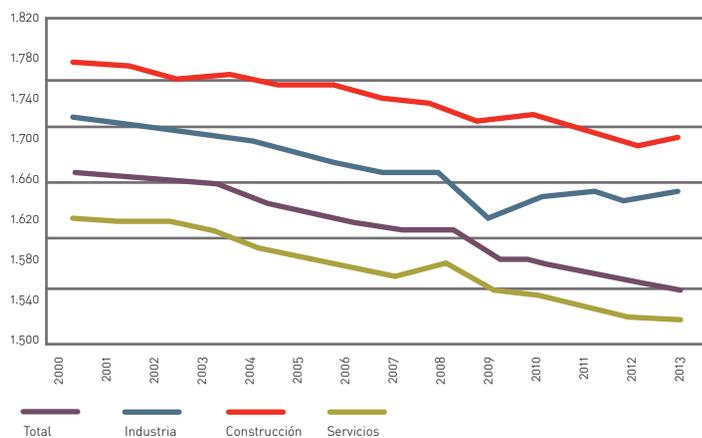


### Horas pactadas, trabajador/año (ETCL)

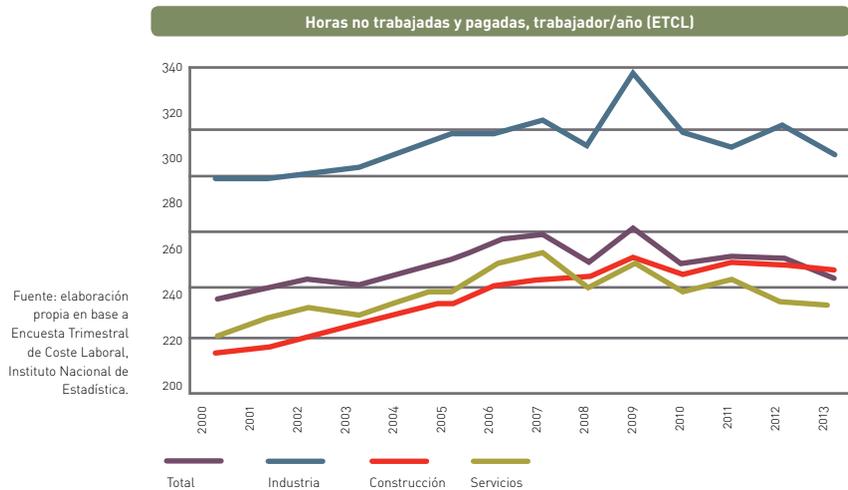


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

### Horas efectivas, trabajador/año (ETCL)

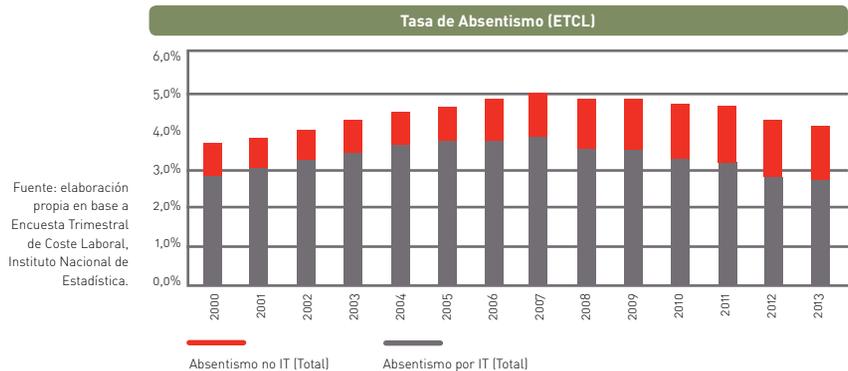


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.



### 3.2.2 La Tasa de Absentismo

La Tasa de Absentismo (gráfico inferior) aumenta entre 2000 y 2007, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013. Así, la tasa de absentismo crece desde el **3,7% en 2000** hasta el **4,9% en 2007**, con una ligera moderación hasta el **4,7% en 2010 y 2011** y disminuyendo al **4,3% y 4,1% en 2012 y 2013, respectivamente**. Es destacable que entre 2007 y 2011 no se aprecian grandes bajadas, sino más bien una suave moderación y, a pesar de la fuerte reducción del absentismo en 2012 y 2013, todavía nos encontramos con una tasa global de absentismo superior a la que se registraba en los años 2000 y 2001.



La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal (IT), tal como refleja el gráfico de arriba, se reduce notablemente entre 2007 y 2013, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000. Se podría concluir que el Absentismo irregular asociado a “bajas por IT” durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad.

### **3.2.3 Desglose de las horas no trabajadas**

Las horas no trabajadas, como ya se apuntó, obedecen a distintas causas, unas justificadas y otras no justificadas; además, en unos casos se pagan por la empresa y en otros la empresa no las paga. Teniendo en cuenta estos aspectos, se han clasificado en tres grandes apartados:

- Horas no trabajadas (con justificación) y pagadas por la empresa. En esta categoría se incluye el tiempo no trabajado debido a las causas siguientes: vacaciones, fiestas laborales, puentes, permisos, formación y representación sindical.
- Horas no trabajadas (con justificación) y que la empresa no paga (en términos generales, y con las excepciones correspondientes en los casos de incapacidad temporal). Son las relacionadas con la incapacidad temporal, maternidad, expedientes de regulación de empleo y conflictividad laboral.
- Horas no trabajadas y no justificadas: corresponden a ausencias no justificadas y a otros motivos no especificados.

El cuadro siguiente detalla las cifras correspondientes a cada uno de estos epígrafes.

## HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA (ECL)

Datos para el conjunto de España

	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Variación 2013-2000		Variación 2007-2000		Variación 2013-2007		
Horas anuales por trabajador															
<b>TOTAL horas no trabajadas</b>	<b>242</b>	<b>270</b>	<b>259</b>	<b>272</b>	<b>259</b>	<b>260</b>	<b>257</b>	<b>254</b>	<b>12,3</b>	<b>5,1%</b>	<b>28,1</b>	<b>11,6%</b>	<b>-15,9</b>	<b>-5,9%</b>	
<b>Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación</b>	<b>186</b>	<b>194</b>	<b>185</b>	<b>200</b>	<b>189</b>	<b>193</b>	<b>198</b>	<b>195</b>	<b>9,1</b>	<b>4,9%</b>	<b>7,8</b>	<b>4,2%</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7%</b>	
Vacaciones y festivos	178	185	177	186	176	179	181	179	1,2	0,7%	7,3	4,1%	-6,1	-3,3%	
Permisos y licencias	4,1	4,9	4,7	5,0	5,0	5,3	4,8	4,7	0,6	14,7%	0,8	19,1%	-0,2	-3,7%	
Motivos técnicos	0,5	0,3	0,8	6,0	5,2	5,1	8,8	8,0	7,5	1470,6%	-0,2	-47,1%	7,7	2866,7%	
Otros motivos (formación, sindicales...)	3,4	3,4	3,4	3,3	3,5	3,5	3,3	3,2	-0,2	-4,5%	0,0	0,9%	-0,2	-5,3%	
<b>Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga</b>	<b>54,60</b>	<b>74,55</b>	<b>72,00</b>	<b>70,56</b>	<b>67,77</b>	<b>65,73</b>	<b>55,80</b>	<b>56,16</b>	<b>1,6</b>	<b>2,9%</b>	<b>20,0</b>	<b>36,5%</b>	<b>-18,4</b>	<b>-24,7%</b>	
Incapacidad temporal	49,8	65,6	61,0	58,6	54,7	53,1	43,2	43,9	-6,0	-12,0%	15,8	31,7%	-21,8	-33,2%	
Maternidad	4,4	8,6	10,7	11,7	12,5	12,5	11,8	11,9	7,6	173,8%	4,3	97,9%	3,3	38,3%	
Conflictividad laboral	0,4	0,3	0,2	0,3	0,6	0,2	0,8	0,4	0,0	-7,1%	-0,1	-28,6%	0,1	30,0%	
<b>Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>1,6</b>	<b>151,4%</b>	<b>0,4</b>	<b>34,3%</b>	<b>1,2</b>	<b>87,2%</b>	
Absentismo no justificado	1,1	1,4	1,7	1,8	1,8	1,9	2,6	2,6	1,6	151,4%	0,4	34,3%	1,2	87,2%	
Variación anual TOTAL horas no trabajadas		1,71%	-3,99%	5,03%	-4,88%	0,51%	-0,86%	-2,37%							
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, con justificación		1,17%	-4,41%	7,78%	-5,25%	1,73%	4,74%	1,37%							
Variación anual tiempo no trabajado y no pagado		2,94%	-3,42%	-2,00%	-3,95%	-3,01%	-17,66%	-14,56%							
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, sin justificación		11,90%	23,40%	3,45%	0,00%	5,00%	43,33%	39,68%							
<b>Composición %</b>															
<b>Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación</b>	<b>77,0%</b>	<b>71,9%</b>	<b>71,6%</b>	<b>73,4%</b>	<b>73,1%</b>	<b>74,0%</b>	<b>77,3%</b>	<b>76,9%</b>	<b>-0,1%</b>		<b>-5,1%</b>	<b>-6,7%</b>	<b>5,0%</b>	<b>7,0%</b>	
<b>Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga</b>	<b>22,6%</b>	<b>27,6%</b>	<b>27,8%</b>	<b>25,9%</b>	<b>26,2%</b>	<b>25,3%</b>	<b>21,7%</b>	<b>22,1%</b>	<b>-0,5%</b>		<b>5,0%</b>	<b>22,3%</b>	<b>-5,5%</b>	<b>-20,0%</b>	
<b>Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación</b>	<b>0,43%</b>	<b>0,52%</b>	<b>0,67%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,73%</b>	<b>1,00%</b>	<b>1,04%</b>	<b>0,6%</b>		<b>0,1%</b>	<b>20,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>98,9%</b>	

Fuente:  
elaboración propia  
en base a Encuesta  
Trimestral de Coste  
Laboral, Instituto  
Nacional de  
Estadística.

De las 254 horas no trabajadas en 2013, 195 corresponden a la primera categoría (vacaciones, permisos, formación y representación sindical), 56,16 son las relativas a IT, maternidad y conflictividad laboral. Finalmente, el absentismo no justificado y "otros motivos" sumaron 2,6 horas.

La composición porcentual de las horas no trabajadas en 2013 es la siguiente:

- el 76,9% son horas no trabajadas respecto a las cuales la empresa carece de margen de maniobra: vacaciones, festivos y puentes no recuperables (70,6%), además de permisos remunerados (1,8%), motivos técnicos (3,2%) y formación y horas dedicadas a la representación sindical (1,3%).
- el 22,1% corresponde a horas pactadas que finalmente no se trabajan, pero que la empresa tampoco paga. Engloba las bajas por Incapacidad Temporal (17,3%), bajas

por maternidad (4,7%), y conflictividad laboral (0,2%). En particular, las horas relativas a conflictividad laboral son altas en 2010 y 2012.

- el 1,04% restante corresponde a diversas causas que sí serían evitables y que se agrupan bajo el epígrafe de "Ausencias injustificadas".

Respecto a la evolución temporal, las bajas por IT experimentan una fuerte reducción entre 2008 y 2012, con una bajada acumulada en estos años del 34,2%, cuando entre 2000 y 2007 había subido un 32,7%. En 2013 se mantiene en un nivel muy similar al de 2012, aumentando muy **levemente**; de este modo en 2013 las horas no trabajadas por IT son un 12% inferiores a las del año 2000.

Por otro lado, las horas no trabajadas por motivos justificados (técnicos, vacaciones, festivos y permisos) aumentan de forma general entre 2000 y 2009, y sólo se reducen de forma destacable en 2010.

## **COROLARIO**

Procedamos ahora a una estimación preliminar del coste del absentismo.

- Algunos estudios afirman que el 35% de las bajas por IT podrían ser irregulares, lo que daría como resultado, si tomamos como referencia el año 2007 en la ETCL, tendríamos 22,97 horas no trabajadas como "bajas por IT irregulares", por trabajador y año. Si añadimos las 1,4 horas por trabajador y año correspondientes a ausencias injustificadas, entonces se deduce que se podrían atribuir a ausencias injustificadas e irregulares 24 horas por trabajador y año ó el equivalente a 2 horas por trabajador al mes.

Recordemos que en la ETCL se observa una reducción de las bajas por IT del 34,2% entre 2007 y 2012, porcentaje que no está muy lejos del 35% ya referido de supuesto absentismo irregular que estimaban otros estudios anteriores, por lo que podríamos interpretar que el

absentismo irregular por IT habría desaparecido casi en su totalidad después de 5 años de crisis económica.

- El coste salarial por hora pagada, según la ETCL, fue de aproximadamente 17,22 Euros en 2007.
- Estas cifras implican que el **coste directo del absentismo injustificado e irregular por asalariado en 2007** (no se incluyen costes indirectos<sup>4</sup> que pueda soportar la empresa) **ascendería a 420 Euros anuales ó 35 Euros al mes.**

### 3.2.4 El absentismo no justificado, gran problema para algunas empresas

Podría deducirse erróneamente del análisis realizado hasta ahora que el absentismo es un problema de reducida magnitud en las empresas españolas. Si bien esto es cierto en el análisis macroeconómico, a la vista de los datos globales no se puede concluir lo mismo en el análisis microeconómico, donde sí puede ser causa de pérdida de eficiencia, operatividad y rentabilidad para algunas empresas en particular.

A la hora de analizar el absentismo en una empresa específica, nos encontraremos con las siguientes dificultades:

#### 1 La dificultad de la medición del absentismo:

Los datos agregados parecen no ser suficientemente informativos. Es conveniente que, a partir de los datos promedio, cada empresa pueda realizar su auto-diagnóstico individual, para observar en qué situación se encuentra. Se pueden utilizar como referencia los niveles promedio para España, así como medias por Comunidad Autónoma, por sector de actividad, por tipo de contrato (a tiempo completo o a tiempo parcial) y por tamaño de empresa según número de empleados. Estos promedios serían la cifra de referencia inicial, si bien lo más recomendable es considerar como objetivo (*benchmark*) el de aquellas empresas con menores niveles de absentismo, así como tomar ejemplo de sus políticas orientadas a la motivación de sus empleados.

<sup>4</sup> Se entiende por costes indirectos aquellos que soporta la empresa como costes de sustitución, costes de organización, etc. derivados de la baja de uno o más de sus empleados.

## **2 Los costes de control del absentismo:**

Puede resultar difícil controlar y medir con regularidad el nivel de absentismo. En ocasiones los costes de control, motivación, etc., podrían ser muy superiores al coste de asumir cierta permisividad con la práctica del absentismo fraudulento.

## **3 Los costes de corrección del absentismo:**

Una de las mayores dificultades que nos encontramos en la erradicación del absentismo fraudulento reside en que los factores que motivan este comportamiento en los trabajadores no dependen directamente de decisiones de la propia empresa, sino que resultan ajenos a ella:

**a** Factores institucionales (protección social, falta de control adecuado sobre las bajas laborales que se conceden, etc.)

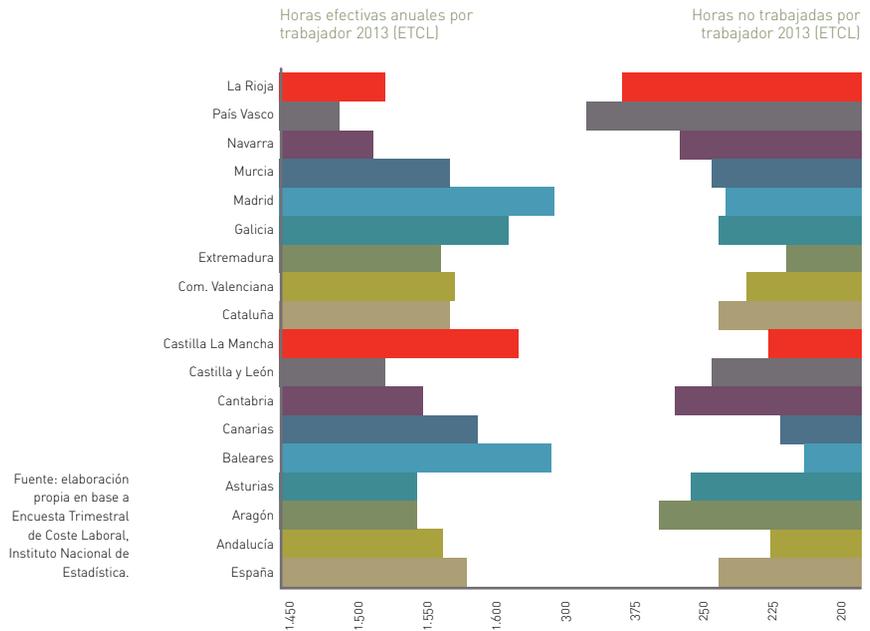
**b** Factores personales del trabajador: el trabajador podría recurrir a esta práctica como un recurso para compensar la pérdida de días festivos o de descanso: el empleado lo considera como un derecho que tiene y no como un engaño hacia la empresa

### **3.2.5 Análisis de horas de trabajo en las Comunidades Autónomas**

Al analizar las horas de trabajo por CCAA se observan algunas diferencias relevantes en horas trabajadas y en horas no trabajadas, características de territorios con economías fuertemente industrializadas o más dependientes del sector agrícola y del sector servicios.

Se observan diferencias relevantes entre CCAA en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características de territorios 1) con economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas, y 2) con economías más dependientes del sector agrícola y del sector servicios (poco productivas y más intensivas en mano de obra) que presentan más horas trabajadas y menos horas no trabajadas, como se puede apreciar en los siguientes gráficos.

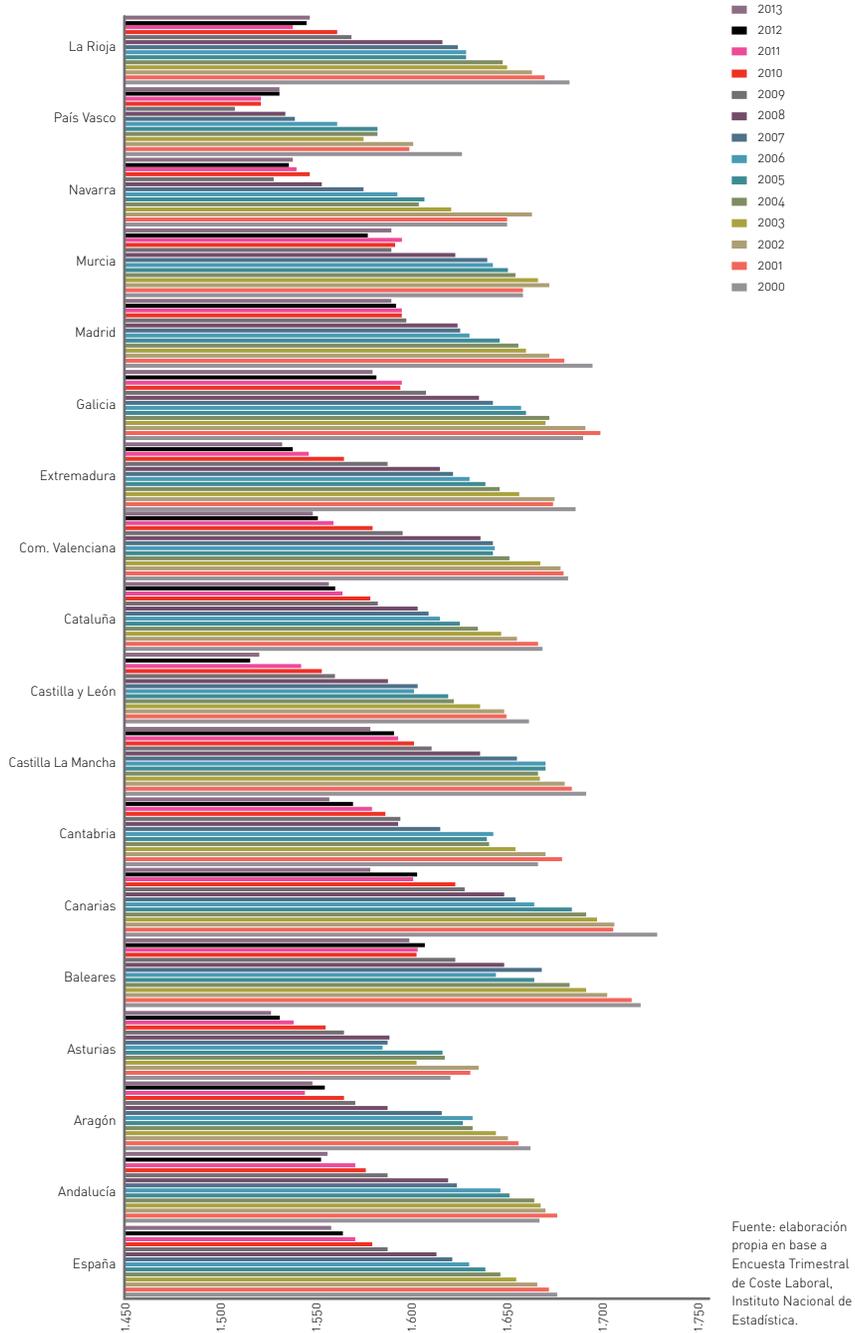
La evolución temporal de las horas no trabajadas no permite explicar la evolución de las horas efectivas, sino que estas últimas dependen fundamentalmente de los cambios en las horas pactadas.



Las horas trabajadas varían mucho de unas CCAA a otras, sin embargo su evolución en el tiempo es muy similar en todas las CCAA. Así, entre 2000 y 2009 se observa una progresiva reducción de las horas efectivas y un aumento de las horas no trabajadas, en el mismo sentido en el que ya se ha comentado para el promedio nacional, así como una cierta estabilización y reducción de las horas no trabajadas entre 2010 y 2013.

En 2013 son las CCAA de Madrid, Castilla La Mancha, Galicia, Baleares y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas.

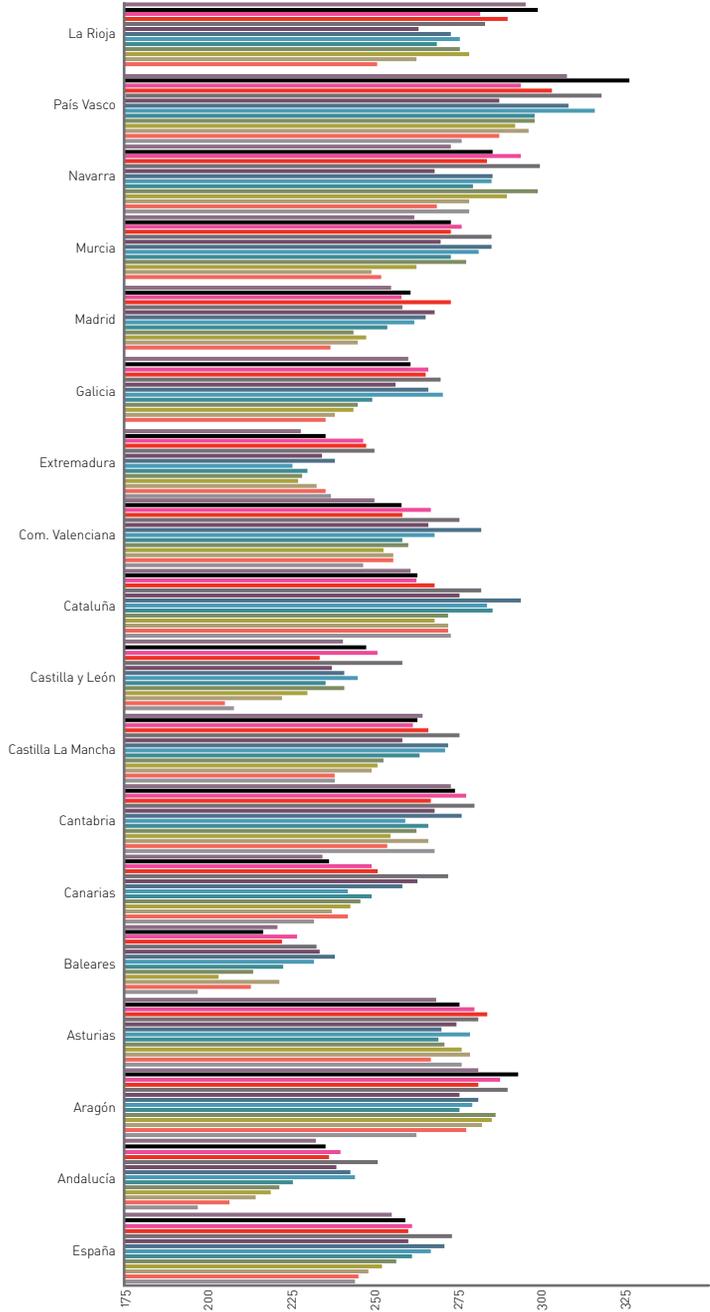
### Jornada efectiva anual por trabajador (ETCL)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

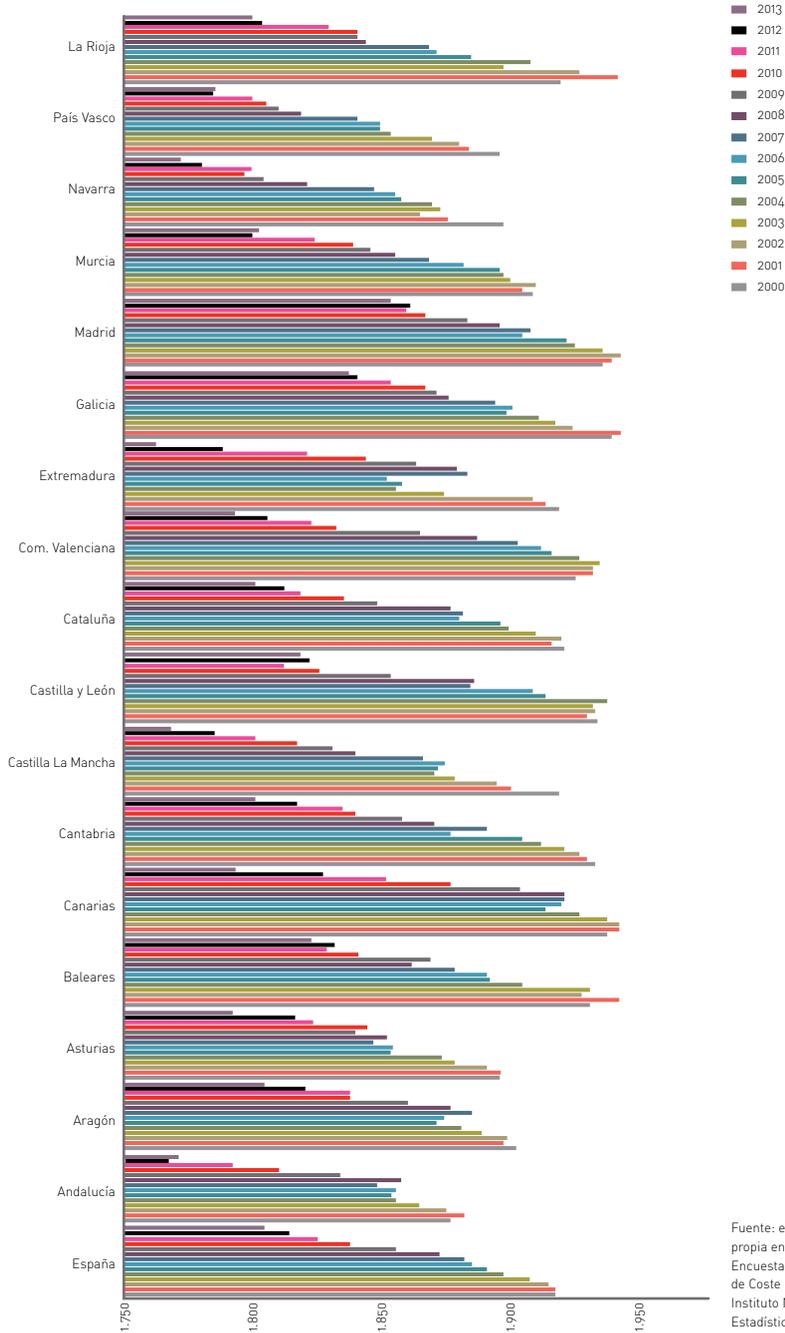
### Horas no trabajadas anuales por trabajador (ETCL)

- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

### Horas pactadas anuales por trabajador (ETCL)

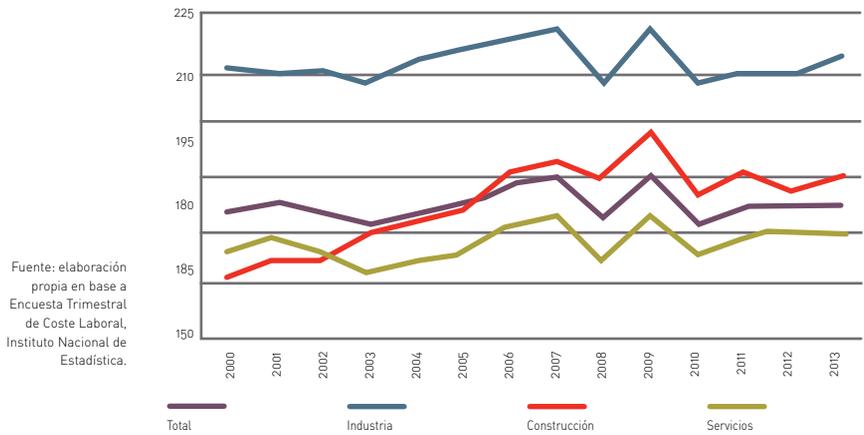


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

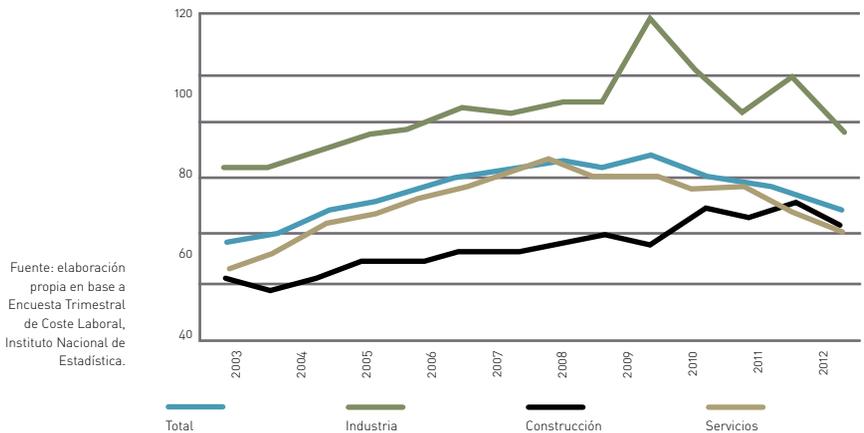
### 3.2.6 Comparativa entre los sectores Industria, Construcción y Servicios

El análisis comparado de los sectores Industria, Construcción y Servicios permite apreciar cómo el sector Industria es el que presenta más horas no trabajadas, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos. Por otro lado, se observa claramente que el sector Servicios tiene, en promedio, menos horas efectivas anuales por trabajador.

Horas no trabajadas por vacaciones y festivos, trabajador/año (ETCL)



Horas no trabajadas por resto de motivos, trabajador/año



Las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, con datos desde 2000:

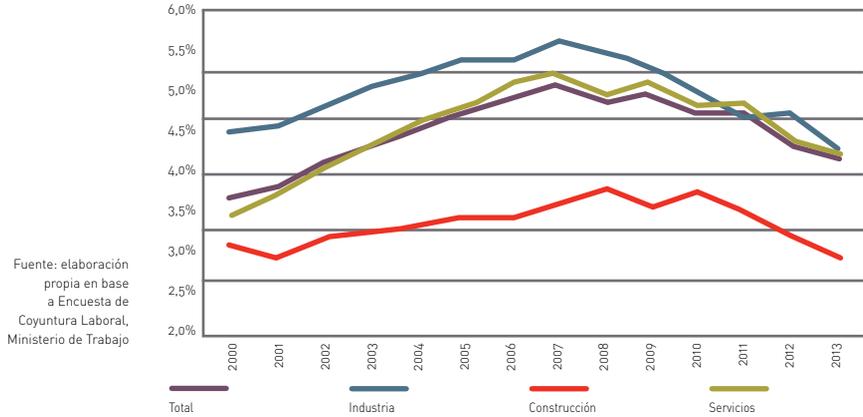
- 1** Han aumentado levemente en Construcción; y
- 2** Se han mantenido estables en Industria y Servicios.

Respecto a las horas no trabajadas por motivos distintos a vacaciones y festivos, destaca el fuerte aumento coyuntural de las horas no trabajadas en el sector Industria en 2009, motivado por el elevado número de Expedientes de Regulación de Empleo que sufrió la industria durante ese año, y que se ha moderado considerablemente entre 2010 y 2013.

Respecto a las Tasas de Absentismo sectoriales, según la ETCL, cabe destacar las siguientes ideas:

- a** En 2013 es el 4,2% en Servicios (máximo 5,1% en 2007), el 4,1% en Industria (máximo 5,5% en 2007) y el 3,0% en Construcción (máximo 3,7% en 2008).
- b** En todo el período analizado (2000-2013) destaca el sector Construcción con una Tasa de Absentismo bastante menor que en el resto de sectores.
- c** El mayor incremento relativo entre 2000 y 2007 se produce en sector Servicios (sube un 48%, de 3,5% a 5,1%); sin embargo, el mayor descenso relativo entre 2007 y 2013 se da en sector Industria (baja un 25%, de 5,5% a 4,1%), mientras que en Servicios sólo baja un 18% (de 5,1% a 4,2%).
- d** En los sectores Construcción e Industria en 2013 la Tasa de Absentismo se sitúa por debajo de su valor en 2000, sólo en el sector Servicios sigue estando levemente por encima del nivel de 2000.

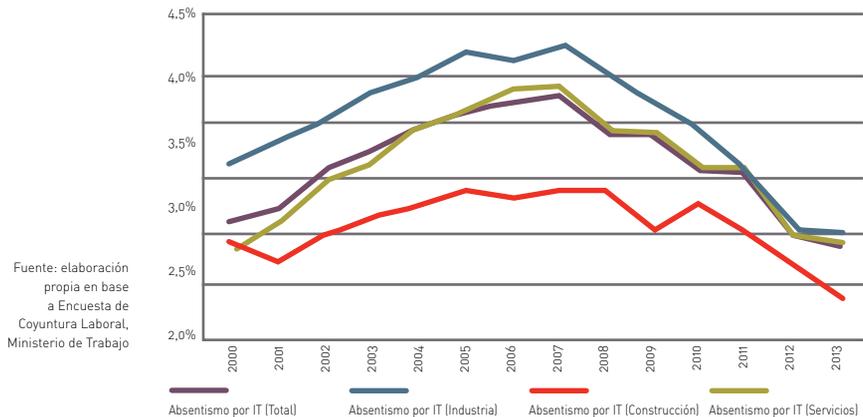
Tasa absentismo por sectores (ETCL)



La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal, tal como refleja el gráfico de abajo, se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios.

Se puede concluir, por lo tanto, que el Absentismo “fraudulento” asociado a “bajas por IT” durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en los tres sectores.

Tasa de absentismo en IT por sectores (ETCL)



### 3.2.7 Precusores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada<sup>5</sup>

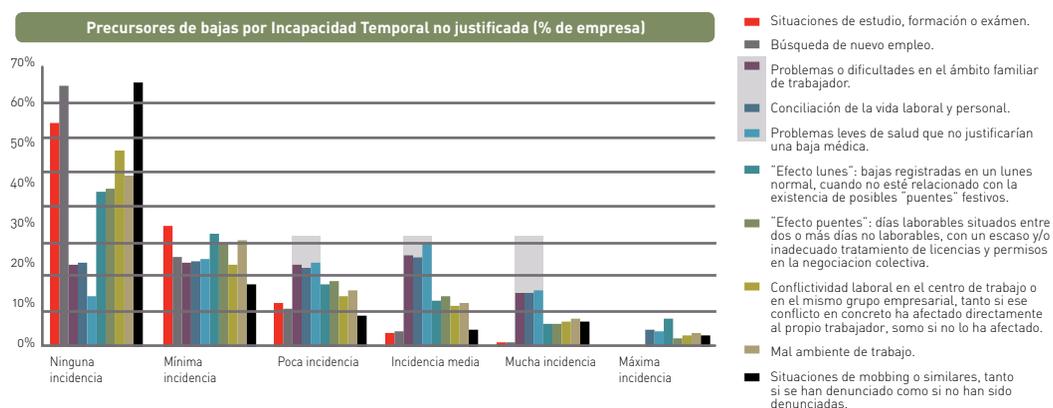
Los únicos precusores de bajas por IT no justificadas que presentan algo de relevancia, con una frecuencia entre media y alta, son aquellos relacionados con el ámbito familiar del trabajador así como con la organización del calendario y horario laboral:

- Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Problemas leves de salud que no justificarían una baja médica.

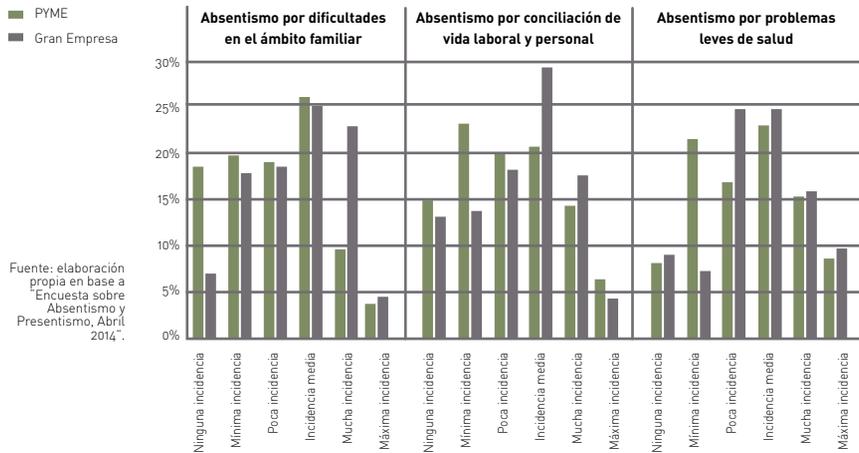
Otros factores, como lo que hemos llamado “efecto lunes” y “efecto puentes” (alargar los fines de semana), mal ambiente de trabajo y mobbing, entre otros, presentan una incidencia mínima y mayoritariamente no tienen incidencia alguna.

El tamaño de la empresa (según número de empleados) y el sector de actividad no alteran estos resultados en sus conclusiones principales. Tan sólo se puede identificar una leve mayor incidencia del absentismo por problemas familiares y de conciliación en la Gran Empresa frente al nivel apreciado en la Pyme.

**5** Los datos de esta sección proceden de la primera edición de la Encuesta sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.



Fuente: elaboración propia en base a “Encuesta sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014”.



### 3.2.8 Licencias y permisos; métodos de control<sup>6</sup>

El 91% de las empresas mantienen un estricto control sobre el correcto uso de las licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y tan sólo el 2% de las empresas disponen de paquetes de horas anuales o sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.

Este resultado sintoniza con los resultados del epígrafe anterior, mostrando la necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.



<sup>6</sup> Los datos de esta sección proceden de la primera edición de la Encuesta sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.

## 3.3 PRESENTISMO LABORAL EN ESPAÑA<sup>7</sup>

Entendemos por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.

Se estudia, entonces, si cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo al trabajo que les compete o, por el contrario, existe alguna distracción del tiempo de trabajo para asuntos personales o por paradas recurrentes que afecten al máximo aprovechamiento productivo de este tiempo, como pueden ser ausencias repetitivas por tabaquismo, pausas de café, desayunos, excesos en la pausa de la comida, uso no relacionado con el objeto de trabajo de Internet, etc.

También se estudia si los trabajadores recuperan, de alguna forma, el tiempo no aprovechado por este tipo de ausencias.

### 3.3.1 Prácticas de Presentismo

Se ha observado que el 50% de las empresas encuestadas indican que existe alguna práctica de presentismo. Mientras que en el 22% de las empresas no se aprecian dichas prácticas de presentismo y en el 28% no se puede saber al no existir control alguno.

#### Presentismo: frecuencia



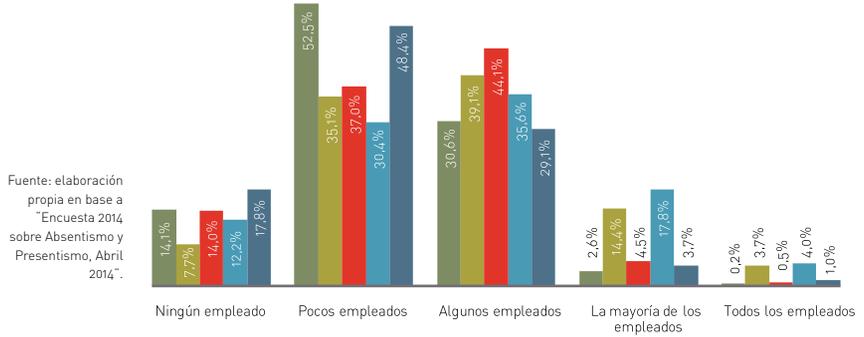
Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014".

En ese 50% de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan sólo por pocos o algunos empleados.

<sup>7</sup> Los datos de esta sección proceden de la primera edición de la Encuesta sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.

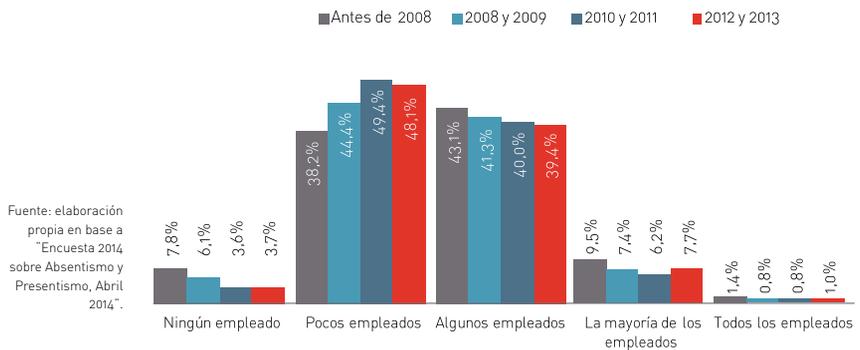
## Prácticas de presentismo

- Se incorpora con retraso y/o finaliza la jornada antes de tiempo
- Internet/e-mail/redes personales, utilizados para asuntos personales
- Ausencias por tabaquismo
- Cafés/desayunos/almuerzos
- Ausencias breves y repetitivas, por otros motivos distintos a los recogidos en los campos anteriores



Respecto a la evolución temporal del presentismo durante los 6 años que llevamos de crisis económica (2008-2013), se aprecian cambios muy leves que se pueden agrupar en dos fases diferentes. El primer embate de la crisis en 2008 provocó que se registrara una reducción del presentismo entre 2008 y 2011; sin embargo, en 2012 y 2013 se aprecia un leve aumento de las empresas que aprecian estas prácticas en "la mayoría de los empleados" y en "todos los empleados", a pesar de haber sido estos dos últimos años en los que se ha producido una mayor destrucción de empleo desde 2009.

## Prácticas de presentismo, evolución en el tiempo



### Afiliación media anual a la Seguridad Social (Total Sistema)

Año	Afiliados	Variación	
2007	19.231.824		
2008	19.139.727	-92.097	-0,5%
2009	18.020.470	-1.119.257	-5,8%
2010	17.670.376	-350.094	-1,9%
2011	17.433.161	-237.215	-1,3%
2012	16.853.210	-579.951	-3,3%
2013	16.299.515	-553.695	-3,3%

Fuente: elaboración propia en base al informe "Afiliados Ocupados a la Seguridad Social, diciembre 2013" (página 16), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se aprecia una evolución similar de la intensidad de esta práctica por parte de aquellos que la practican, registrándose en 2008 y 2009 una reducción de la intensidad, que se recupera en parte en los años siguientes. En el período 2012-2013 destaca un aumento notable de ambos extremos: suben "mínima intensidad" a la vez que suben también "mucho intensidad" y "máxima intensidad", mientras que bajan las intensidades medias.

### Intensidad de las prácticas de presentismo



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014"

Los datos analizados de presentismo y su evolución temporal durante lo que llevamos de crisis podría ser reflejo de una polarización de las condiciones laborales que marcaría los dos perfiles de trabajadores que encontraríamos actualmente en la mayor parte de las empresas:

- Empleados que después de que su empresa haya realizado numerosos despidos, se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas. También podrían estar incentivados al presentismo por una reducción coyuntural de la carga de trabajo que les dejaría tiempo disponible durante la jornada laboral.

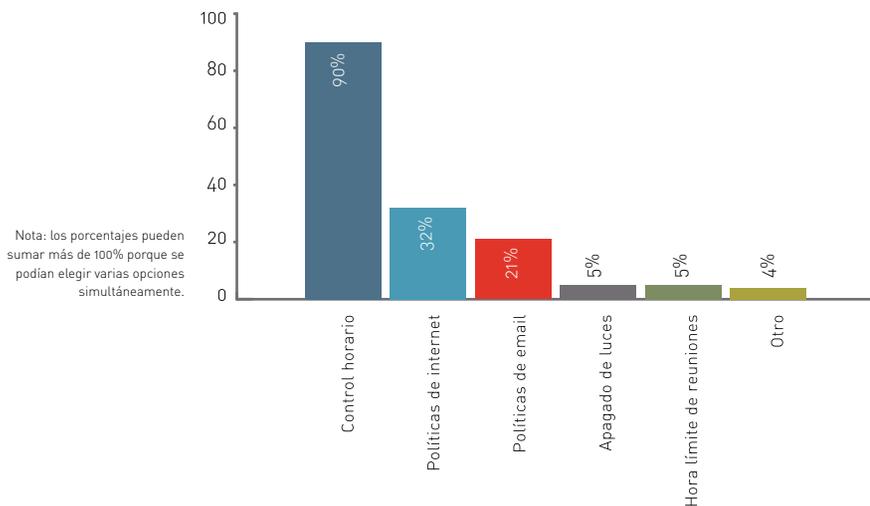
b. Empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo, así como otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o tiempo parcial.

### 3.3.2 Presentismo, horario laboral y flexibilidad horaria

Cabe destacar ante todo que un 25% de los encuestados no han respondido ó han respondido “No sabe, no contesta” a la pregunta sobre los métodos que aplica la empresa para controlar el presentismo. Este alto porcentaje, junto con las otras respuestas que veremos a continuación, pueden reflejar un síntoma de la poca importancia que, en la práctica, se le está dando en las empresas al presentismo.

De entre los que sí seleccionaron alguna opción, se ve claramente que mayoritariamente se aplican métodos de control de los horarios (90% aplican algún tipo de control del horario de entrada y salida) y de restricciones en el uso del correo electrónico (21%) e Internet (32%). Mientras que son muy pocas (5%) las empresas que aplican métodos como el apagado de luces, horas límite de reuniones, o no aplican control horario, que sustituyen por la evaluación por objetivos.

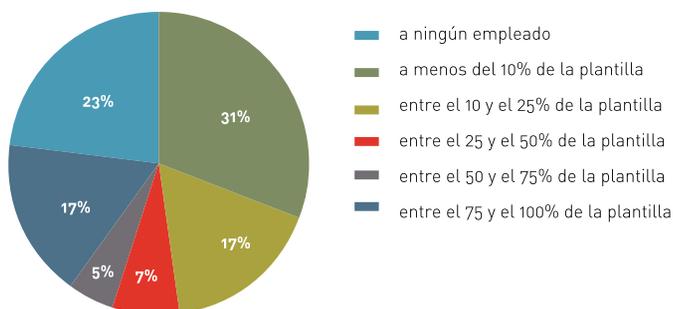
**Prácticas para evitar el presentismo**



Respecto a las prácticas de flexibilidad horaria, destacan por su ausencia o escasa aplicación. De este modo, el 23% de las empresas no ofrecen flexibilidad horaria a sus empleados, el 31% las ofrecen a menos del 10% de sus empleados y el 17% las ofrecen a entre el 10% y el 25% de la plantilla.

Solamente el 29% de las empresas ofrecen flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla.

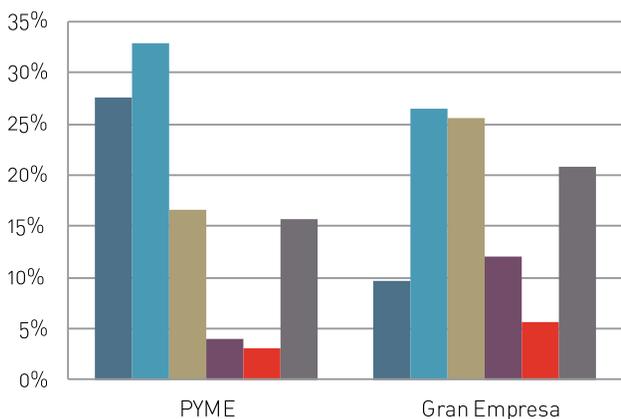
### Flexibilidad horaria



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014

De hecho, en un país como España, donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMEs, vemos que son precisamente las PYMEs las que ofrecen menor flexibilidad horaria, frente a una mayor flexibilidad ofrecida por las Grandes Empresas.

### Empresas (%) que ofrecen Flexibilidad horaria según tamaño



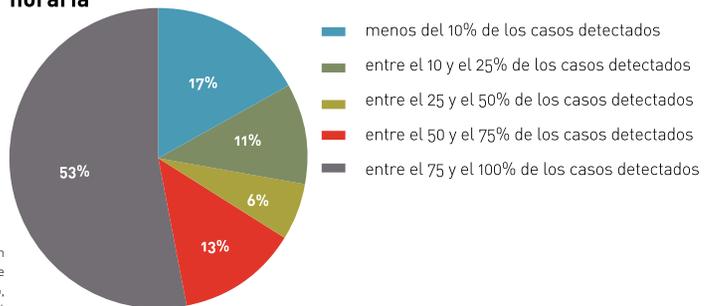
Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014

- a ningún empleado
- a menos del 10% de la plantilla
- a entre el 10 y el 25% de la plantilla
- a entre el 25 y el 50% de la plantilla
- a entre el 50 y el 75% de la plantilla
- a entre el 75 y el 100% de la plantilla

Estos resultados encajan perfectamente con las prácticas de control horario que veíamos más arriba, aplicado por el 90% de las empresas que aplicaban algún método de control del presentismo. La combinación de estos dos resultados lleva a la idea de que **las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones que fomentan tanto el presentismo como el absentismo.**

En el siguiente gráfico se puede ver que una amplia mayoría de los empleados (66%) se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, por lo que las políticas de control y restricciones de las empresas no parecen estar justificadas en un comportamiento desleal o fraudulento de los trabajadores.

#### Empleados que compensan presentismo con flexibilidad horaria

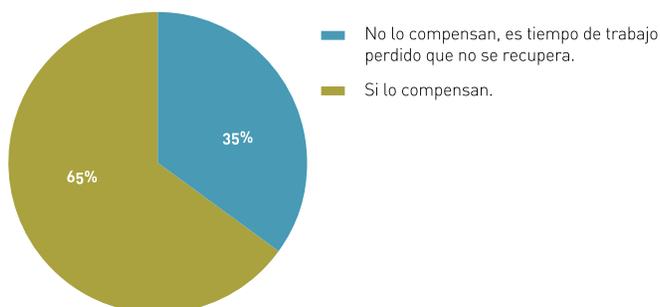


Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014"

¿Y qué ocurre cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad horaria para compensar el presentismo? Si se profundiza un poco más en el comportamiento de los empleados, podemos ver en los siguientes gráficos que, aun cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad para compensar el presentismo, los trabajadores actúan con responsabilidad recuperando/compensando, por iniciativa propia, las ausencias por presentismo en el 65% de los casos, siendo considerado en el 35% restante tiempo perdido y no recuperable. De aquellas empresas en las que se recupera este tiempo, en el 73% de las empresas esta recuperación se produce prácticamente en todos los casos detectados, siendo

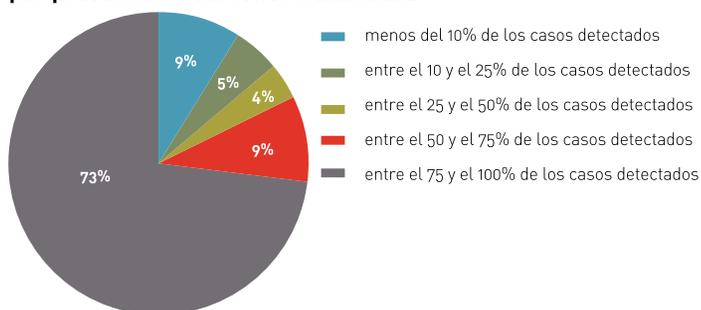
tan sólo en el 18% de las empresas que la recuperación se produce en menos del 50% de los casos detectados.

### Empresas que compensan ausencias por presentismo cuando la empresa no ofrece flexibilidad



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014"

### Empresas en las que los empleados compensan ausencias por presentismo sin tener flexibilidad



Esta recuperación de las ausencias por presentismo se realiza casi exclusivamente mediante la prolongación de la jornada de trabajo por propia iniciativa del trabajador aun cuando la empresa no ofrezca alternativas de flexibilidad horaria.

### 3.3.3 Perfil del Presentista

Como claramente se puede apreciar en los gráficos siguientes, no resulta sencillo establecer un perfil de empleado que tenga de forma contundente una mayor frecuencia de presentismo. La diferencia es pequeña en todos los parámetros evaluados y la principal idea que se desprende es que el **50% de las empresas dicen tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo**, y tan sólo menos del 15% de las empresas dicen tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.

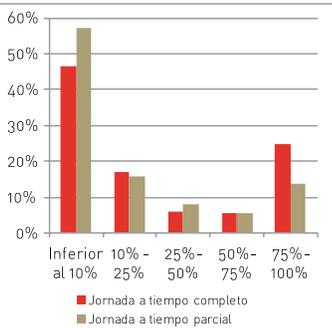
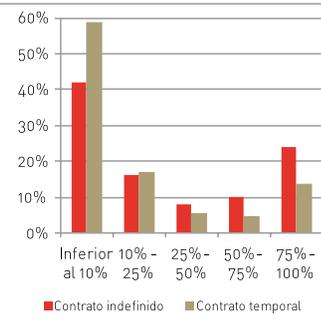
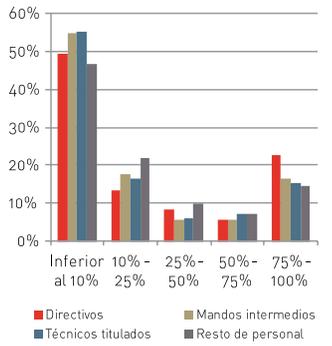
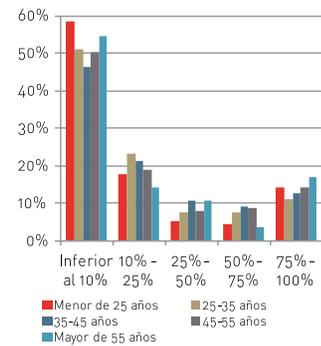
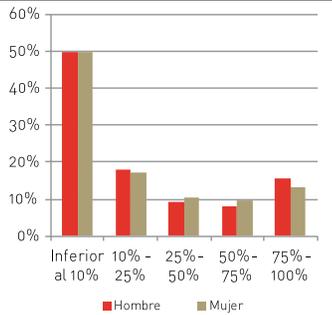
Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes son 1) **contrato indefinido** frente a contrato temporal, y 2) **contrato a tiempo completo** frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la empresa, mientras que está **poco determinada por las características individuales de los empleados**.

**Perfil del Presentista**

Porcentaje de empresas que identifican un parámetro determinado con una frecuencia de absentismo.

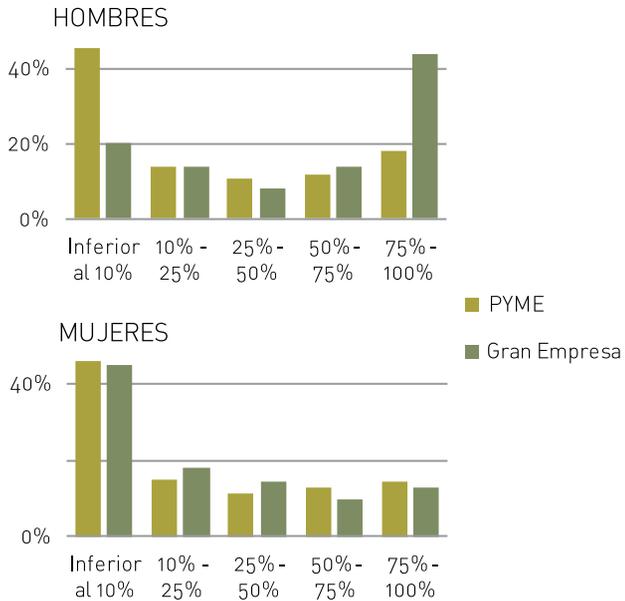
Por ejemplo:

- el 15% (13%) de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados hombres (mujeres) son presentistas.
- el 50% de las empresas identifican que menos del 10% de sus empleados con cargos Directivos son presentistas.
- el 25% de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados con contratos a tiempo completo son presentistas.



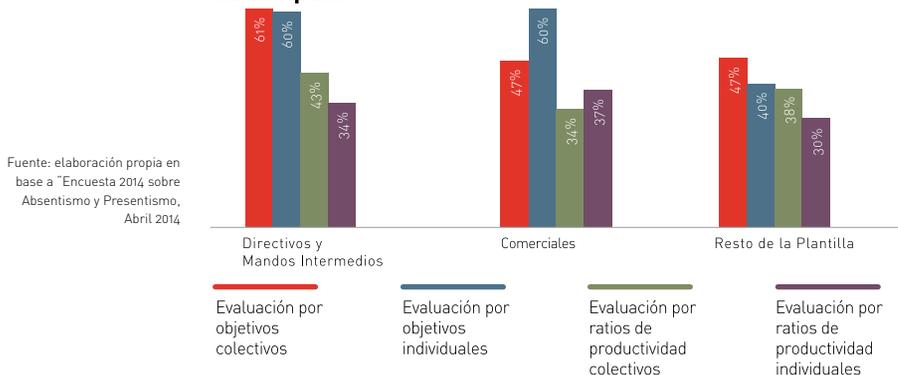
Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014"

## Empresas (%) según grado de Presentismo detectado en sus empleados



Este perfil tiene cierta correspondencia con las formas de evaluación del desempeño por objetivos, que en el caso de cargos Directivos es practicado por un 61% de las empresas para objetivos individuales y por un 60% de las empresas para objetivos colectivos, lo que deja a estos cargos Directivos flexibilidad para la autogestión de su tiempo de trabajo.

## Empresas (%) que aplican algún sistema de evaluación del desempeño



## CONCLUSIONES

En general, los estudios disponibles sobre absentismo clasifican las causas de este fenómeno en cuatro categorías: factores institucionales, (como la generosidad de las prestaciones en situaciones de baja y la facilidad para tramitarlas), aspectos socioeconómicos del empleado, condiciones de trabajo y tipo de empresa (tamaño, modelo de retribución, relevancia del trabajo en equipo). Numerosos autores destacan la importancia de la primera categoría: el absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad.

Los datos directos sobre absentismo son muy escasos, tanto para España como para el resto de países.

- Con el fin de realizar una comparación internacional, se han analizado datos correspondientes a una muestra de países integrada por **España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y EEUU**. Estos datos proceden de la OCDE y cubren el periodo 1970-2011. No son lo suficientemente detallados como para permitir un análisis estadístico profundo, pero sí sugieren algunas ideas interesantes: SUIZA y ESPAÑA se caracterizan por ser los países con mayor nivel histórico de bajas laborales de entre los ocho analizados, aunque España en 2009 (último año disponible para España) se sitúa por debajo de Suiza y también por debajo de Finlandia; ESTADOS UNIDOS es el país que presenta los menores niveles históricos de bajas laborales y mantiene, además, una tendencia decreciente en el tiempo.
- **Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia** presentan niveles de bajas laborales medias y estables, con una leve tendencia creciente de 1996 a 2008 y una cierta moderación entre 2008 y 2011.

En cuanto al impacto potencial de otras variables, los datos sugieren que el absentismo es más alto en aquellos países en los que la protección social es superior, confirmando así los estudios mencionados más arriba.

### **Conclusiones del absentismo en España**

En este trabajo, y en concordancia con otros estudios sobre el tema, se ha calculado la tasa de absentismo como porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) respecto a la jornada pactada efectiva.

Para el cómputo de la tasa se han empleado datos sobre horas trabajadas y no trabajadas procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La Tasa de Absentismo (estimada a partir de los datos de la ETCL) aumenta entre 2000 y 2007, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013. Así, la tasa de absentismo crece desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2007, con una ligera moderación hasta el 4,7% en 2010 y 2011 y bajando al 4,3% y 4,1% en 2012 y 2013, respectivamente, niveles todavía por encima de los que se registraron en los años 2000 y 2001. El factor determinante de la tasa de absentismo resulta ser el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT).

Los datos aportados por la ETCL para las CCAA son insuficientes para estimar la Tasa de Absentismo por CCAA, pudiendo analizar únicamente las horas trabajadas y las horas no trabajadas. Se observan diferencias relevantes entre CCAA en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características de territorios 1) con economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas, y 2) con economías fuertemente dependientes del sector agrícola y del sector servicios (poco productivas y más intensivas en mano de obra) que presentan más horas trabajadas y menos horas no trabajadas. Por regla general, las CCAA que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. En 2013 son las CCAA de Madrid, Castilla La Mancha, Galicia, Baleares y

Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas. Por sectores, la Tasa de Absentismo en 2013 es el 4,2% en Servicios (máximo 5,1% en 2007), el 4,1% en Industria (máximo 5,5% en 2007) y el 3,0% en Construcción (máximo 3,7% en 2008).

La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios.

Los únicos precursores de bajas por IT no justificadas que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad. El tamaño de la empresa (según número de empleados) y el sector de actividad no alteran estos resultados en sus conclusiones principales, lo que refleja que la economía española tiene un déficit estructural en flexibilidad laboral que incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.

Paradójicamente, la reducción del absentismo entre 2007 y 2013 no se traduce en un aumento de las horas efectivas trabajadas en estos años, las cuales presentan, al igual que las horas pactadas, una continua reducción entre 2000 y 2013, sin apreciarse un comportamiento diferente entre 2007 y 2013 respecto al periodo 2000-2007.

Podemos interpretar, a partir de los datos aquí expuestos, que la crisis económica que sufrimos desde 2008 en sus diversas facetas, ha provocado una mayor presencia de los empleados en su puesto de trabajo debido a una reducción de las bajas por IT, mientras se mantienen estables las horas no trabajadas por vacaciones y festivos y se registran leves aumentos de horas no trabajadas por otros motivos.

## Conclusiones del presentismo en España

Entendemos por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.

Hemos realizado una encuesta a más de 1000 empresas y sólo el 50% de las empresas encuestadas indicaron que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo, mientras que el 28% de las empresas no tienen un control sobre esta cuestión, por lo que no pueden saber si se produce presentismo.

En ese 50% de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan sólo por pocos o algunos empleados. El 50% de las empresas dicen tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo, y tan sólo menos del 15% de las empresas dicen tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.

El presentismo se redujo entre 2008 y 2011, mientras que aumentó en 2012 y 2013, provocando una polarización de las condiciones laborales en dos perfiles:

- a. Empleados que se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas.
- b. Empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo, así como aquellos otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o tiempo parcial.

El 90% de las empresas aplican métodos de control de los horarios de entrada y salida, y solamente el 29% de las empresas ofrecen flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla. Esta falta de flexibilidad es más acusada en las PYMES que en las Grandes Empresas.

Las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones, que fomentan tanto el presentismo

como el absentismo, frente a un comportamiento responsable de los trabajadores que, mayoritariamente, compensan sus ausencias por presentismo prolongando su jornada laboral por iniciativa propia aunque la empresa no ofrezca este tipo de facilidades.

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes en el presentismo son 1) contrato indefinido frente a contrato temporal, y 2) contrato a tiempo completo frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la empresa, mientras que está poco determinada por las características individuales de los empleados.



## 4

# MARCO NORMATIVO LA PROTECCIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL. ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO: PORTUGAL, FRANCIA E ITALIA

Federico Durán López - Socio  
Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

Eva Diez-Ordás - Asociada  
Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

Eva María Blázquez Agudo  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la Universidad  
Carlos III de Madrid

Francisco Javier Blasco de Luna  
Director de Asesoría Jurídica  
Grupo Adecco



## 4.1 PORTUGAL

### LA PROTECCIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN PORTUGAL

#### INTRODUCCIÓN

En el presente apartado se describe y analiza la cobertura y prestaciones que la Seguridad Social portuguesa concede a los trabajadores en caso de incapacidad temporal.

En primer lugar, debemos indicar que el sistema de Seguridad Social portugués protege la incapacidad derivada de enfermedad común y la derivada de enfermedad profesional (no la derivada de accidente de trabajo, que las empresas deben cubrir a través de la suscripción de la correspondiente póliza de seguros). En concreto:

(i) El subsidio o prestación de incapacidad temporal por enfermedad común se define como un beneficio económico, asignado al beneficiario para compensar las pérdidas de ingresos derivadas de la incapacidad temporal como consecuencia de la ausencia de trabajo por enfermedad común.

Por enfermedad común se considera, toda la situación mórbida, evolutiva, que no tenga causa en la profesión o en un tercero responsable.

(ii) El subsidio o prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional se perfila como un pago al trabajador afectado por una enfermedad profesional, durante un periodo de tiempo limitado, por la pérdida de capacidades para desempeñar su profesión, sufrida a causa de la misma.

Por enfermedad profesional se entiende aquella que consta en la Lista de Enfermedades Profesionales, aprobada por el Decreto Reglamentario nº 76/2007, de 17 de julio.

#### REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

A. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, los requisitos que debe cumplirse para el reconocimiento al cobro de esta prestación son similares a los previstos en la legislación española. Fundamentalmente son los siguientes:

- (i) Estar en situación de incapacidad temporal para el trabajo certificada por un médico del servicio de salud competente.
- (ii) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 6 meses, consecutivos o no, en la fecha de inicio de la incapacidad. Es necesario que en el mes de inicio de la incapacidad haya habido cotizaciones.
- (iii) Acreditar 12 días de cotización dentro de los 4 meses anteriores a aquél en que se inicia la incapacidad.

Además, para que se produzca el reconocimiento al cobro de la prestación, el trabajador no debe estar percibiendo ninguna cuantía pagada por el empleador que no sea la propia del trabajo, como por ejemplo cantidades abonadas como consecuencia de una prejubilación (en la que se acuerde una suspensión del trabajo). Tampoco deberá estar percibiendo prestación por desempleo ni pensión de invalidez o vejez.

#### B. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, la obtención de la prestación por enfermedad profesional está condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- (i) Debe obtenerse un Certificado de Incapacidad Temporal (CIT) para el trabajo, expedido por el Servicio Nacional de Salud, que indique que el trabajador está afectado por una enfermedad profesional.
- (ii) Asimismo, el beneficiario debe estar al día en el pago de las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

### **DURACIÓN E IMPORTE DE LA PRESTACIÓN**

#### A. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común

La duración máxima de esta prestación es de hasta 1.095 días, salvo para trabajadores afectados por tuberculosis, para los que la prestación tiene una duración indeterminada. Recordemos que en España únicamente se reconoce derecho a prestación a partir del cuarto día de la baja y la duración de la incapacidad temporal, cualquiera que sea su

causa, es de 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presume que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.

La cuantía diaria de la prestación por incapacidad temporal se establece aplicando un porcentaje sobre el salario de referencia del beneficiario. El porcentaje, inferior al establecido en España (60% desde el día 4 hasta el 20 y el 75% desde el día 21 de la baja) en determinados tramos, varía según la duración de la enfermedad:

Porcentaje	Duración de la enfermedad
55%	Hasta 30 días
60%	De 31 a 90 días
70%	De 91 a 365 días
75%	Más de 365 días

El porcentaje aplicable es superior en determinados supuestos: en caso de tuberculosis del beneficiario, cuando el salario de referencia del beneficiario fuese igual o inferior a 500 euros o en determinados supuestos concretos en los que el beneficiario tiene a su cargo descendientes.

Por otra parte, con carácter general y con independencia de reglas especiales, el salario de referencia se calcula dividiendo entre 180 las remuneraciones totales registradas en los 6 primeros meses de los últimos 8, contados a partir del mes anterior al inicio de la incapacidad.

Finalmente, el importe de la prestación está sujeto a determinados límites:

(i) Límite mínimo: 30% del valor del índice de apoyo social - IAS (€ 125.77) o del salario de referencia si éste fuese menor que aquel límite mínimo.

Por otra parte, el importe diario de una prestación calculada con un salario de referencia superior a 500 euros no puede ser inferior al valor de la prestación resultante de la aplicación del incremento de porcentaje

señalado anteriormente para el supuesto de un salario de referencia inferior a 500 euros.

(ii) Límite máximo: El valor neto del salario de referencia.

#### B. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional

A diferencia de las prestaciones establecidas en España, en el caso de Portugal se distingue entre dos tipos de incapacidades temporales: la incapacidad temporal absoluta y la incapacidad temporal parcial.

##### (i) Incapacidad temporal absoluta

Se comienza percibir desde el primer día en que el trabajador no puede prestar servicios y, a su vez, obtiene la baja por el Servicio Nacional de Salud. La prestación se recibe hasta:

- Que el trabajador esté curado;
- Que la incapacidad pase a ser considerada como permanente;
- Que finalice el plazo de percepción de la prestación.

Por lo general la concesión finaliza pasados 18 meses (momento en el que la incapacidad pasaría a ser considerada como permanente), pero puede extenderse a 30 meses a propuesta médica.

En este caso, el salario de referencia se obtiene dividiendo entre 12 (para calcular el salario de referencia mensual) y entre 30 (para calcular el salario de referencia diario) el salario anual que tiene el beneficiario (o que hubiera tenido si hubiera trabajado regularmente durante todo el año), incluyendo la compensación por vacaciones y la paga de Navidad. El salario de referencia nunca puede ser inferior al Índice de Apoyo Social (cuyo importe actual es de 419,22 euros mensuales).

El importe a recibir será del 70% del salario de referencia durante los primeros 12 meses y, posteriormente, del 75% de dicho salario. Recordemos que el porcentaje aplicable en España es del 75%.

A diferencia de lo que sucede en el caso de la prestación por incapacidad temporal por enfermedad común, el cálculo de la prestación de la incapacidad temporal absoluta derivada de enfermedad profesional ya incluye la compensación por vacaciones y la paga de Navidad. En consecuencia, el beneficiario no tendrá derecho al cobro de las prestaciones compensatorias (a las que haremos referencia más adelante) por estos conceptos anteriormente referidas.

#### (ii) Incapacidad temporal parcial

La prestación comienza a percibirse a partir de la fecha en la que exista una reducción de la capacidad para trabajar, según indique el médico del Departamento de Protección contra los Riesgos Profesionales. La prestación se extingue cuando dicho médico decreta el alta del trabajador.

En este caso, el salario de referencia se obtiene dividiendo entre 12 (para calcular el salario de referencia mensual) y entre 30 (para calcular el salario de referencia diario) el salario anual que tiene el beneficiario (o que hubiera tenido su hubiera trabajado regularmente durante todo el año), incluyendo la compensación por vacaciones y la paga de Navidad. El importe correspondiente se multiplica por el porcentaje de incapacidad establecido por el perito médico del Departamento de Protección contra los Riesgos Profesionales.

El importe a percibir será del 70% del importe de la reducción en la capacidad laboral sufrida calculado según se ha indicado.

### **TRÁMITES A SEGUIR**

A. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común

En el caso de Portugal los trámites necesarios para el reconocimiento del derecho a la prestación son extremadamente simples. En concreto, la información sobre la enfermedad o la situación de incapacidad del beneficiario

es enviada electrónicamente por los servicios de salud a los servicios de la Seguridad Social. A partir de ese momento y sin que el beneficiario tenga que presentar documento alguno, la Seguridad Social analiza el cumplimiento de los requisitos correspondientes y, en su caso, procede al pago de la prestación.

Únicamente en el caso de que la certificación de la enfermedad o incapacidad temporal (CIT) se realizara manualmente por los servicios de salud médica, el beneficiario de la prestación deberá enviar dicha certificación en un máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha de emisión a los servicios de la Seguridad Social.

En ambas situaciones, los servicios de salud entregan a los beneficiarios una copia certificada del CIT, para que, a su vez, le sea entregado a su empleador con la finalidad de justificar la incapacidad para trabajar.

#### B. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional

La solicitud de reconocimiento de la prestación se presenta ante el Departamento de Protección contra los Riesgos Profesionales, mediante la presentación del correspondiente formulario y el original del Certificado de Incapacidad Temporal por enfermedad de trabajo (CIT).

Indicar que desde septiembre de 2013 los CIT son remitidos electrónicamente por los Servicios de Salud a la Seguridad Social.

### **CONDICIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PRESTACIÓN**

#### A. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común

Con carácter general, en España se produce la pérdida o la suspensión de la prestación en caso de actuación fraudulenta del beneficiario, por realizar trabajos o por rechazar el tratamiento o no comparecer a reconocimientos médicos del INSS o de la mutua correspondiente.

En el caso de Portugal, los beneficiarios de la prestación por incapacidad temporal están obligados al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- (i) No ausentarse del domicilio salvo por motivos relacionados con el tratamiento médico establecido o entre las 11 y las 15 horas y las 18 y las 21 horas en caso de que se disponga de autorización médica.
- (ii) Comparecer a los exámenes médicos a los que sean convocados por el Sistema de Verificación de Incapacidades.
- (iii) Comunicar a la Seguridad Social, en el plazo de 5 días hábiles, las siguientes circunstancias:
  - la recepción de las cuantías pagadas periódicamente, sin tener en cuenta las recibidas como contraprestación por el trabajo;
  - la percepción de pensiones o de otras cuantías compensatorias por la pérdida de remuneración, los importes correspondientes, así como el régimen de protección social por el que son concedidas;
  - identificación de los responsables y montante de la indemnización recibida, en caso de haber acuerdo, siempre que la incapacidad resulte de accidente de trabajo o por causa de un tercero por el cual cobre una indemnización;
  - el ejercicio de actividad profesional incluso si no es remunerada;
  - el cambio de domicilio, el ingreso en prisión o cualquier otra situación que pueda determinar el no reconocimiento del derecho a las prestaciones o su extinción.

El incumplimiento de las obligaciones anteriormente señaladas conllevará la suspensión o extinción de la prestación y la aplicación de multas que pueden oscilar entre los 24,94 euros y los 498,80 euros.

#### B. Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional

En este caso, las obligaciones que deben cumplir los beneficiarios son las siguientes:

- No ausentarse del domicilio salvo por motivos relacionados con el tratamiento médico establecido o entre las 11 y las 15 horas y las 18 y las 21 horas en caso de que se disponga de autorización médica.
- Comparecer a los exámenes médicos establecidos por el Departamento de Protección de Riesgos Profesionales.

### **PRESTACIONES COMPENSATORIAS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN**

En adición a la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común anteriormente referida, merece la pena mencionar que el sistema de Seguridad Social portugués prevé las denominadas “prestaciones compensatorias”.

El derecho al cobro de estas prestaciones nace cuando el beneficiario, como consecuencia de la enfermedad e incapacidad sufrida, no reciba por parte de su empleador los salarios compensatorios de las vacaciones, la paga de Navidad u otros de naturaleza análoga, a los que hubiera tenido derecho de acuerdo con lo establecido en el reglamento colectivo de trabajo y otra fuente de derecho laboral.

El importe a recibir, que debe ser solicitado por el beneficiario mediante la presentación del oportuno formulario y la documentación requerida, es el equivalente al 60% de la cuantía que el beneficiario hubiera recibido de su empleador.

A este respecto, debemos indicar que en España esta situación se cubre con la prestación general, dado que para el cálculo de la prestación se tiene en consideración la base de cotización del mes anterior a la baja y dicha base ya incluye la prorrata de pagas extras correspondiente.

## 4.2 FRANCIA

### LA PROTECCIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN FRANCIA

En el derecho francés, al igual que en el español, se regulan prestaciones de distintas tipologías para hacer frente a los daños producidos por enfermedades o accidentes, que impiden al trabajador el desarrollo temporal de su actividad laboral. En concreto, se reconocen prestaciones sanitarias, de cuidados y económicas (“indemnités journalières”). En este somero análisis, se ha elegido la última perspectiva a los efectos de establecer paralelismos con la protección que se ofrece desde la Seguridad Social española. De forma idéntica, los beneficios se regulan con distintas intensidades, según tengan origen en riesgos comunes o profesionales. En este contexto, se va a examinar preferentemente la protección en caso de que la baja tenga origen en riesgos comunes, dado que son los que más fraude pueden provocar, aunque se incluirá alguna breve referencia al supuesto de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

#### REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

Los requisitos exigidos para acceder a la protección dependen de la duración de la incapacidad temporal. Si su duración es inferior a 6 meses, se exige el cumplimiento de uno de estas dos condiciones: haber desarrollado actividad laboral al menos 200 horas en los últimos 3 meses o bien en los 90 días precedentes al hecho causante. La otra opción para beneficiarse de la prestación es haber cotizado 1015 horas por el salario mínimo a la hora en los últimos 6 meses.

Si la situación tiene una duración superior a 6 meses, entonces se demanda que el sujeto haya estado afiliado a la Seguridad Social, al menos, 12 meses, cuando se inició la baja. Además, se exige el cumplimiento de uno de estos dos requisitos: o haber trabajado más de 800 horas en los 12 meses anteriores al hecho causante o 365 días precedentes a la baja, o bien haber cotizado 2030 horas por el salario mínimo a la hora en los últimos 12 meses.

Como se puede observar los requisitos de acceso son menos gravosos que los reclamados en la Seguridad Social española (180 días cotizados), aunque se concede un plazo superior

(5 años) para alcanzar la carencia precisa. Por otro lado, se facilita la concesión del beneficio, estableciendo diversos caminos de entrada a la protección. Además, se requieren distintas condiciones según la duración de las bajas, de los cual se puede deducir que no se ha querido incluir ninguna cautela, por lo menos en las condiciones de acceso, en relación al control de las bajas de corta duración, puesto que se han establecido reglas de acceso más asequibles.

Por último, que igual que en la Seguridad Social española, la protección en supuestos de origen profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional) se reconoce de forma inmediata a los trabajadores por cuenta ajena, sin ningún otro condicionante. No obstante, cuando se trata de otros colectivos (comerciantes, artesanos, profesiones liberales,...), se les posibilita la atención voluntariamente, pero sin la posibilidad de acceder al pago de la prestación económica analizada.

### **DURACIÓN E IMPORTE DE LA PRESTACIÓN**

La prestación, a diferencia de la española que se calcula de acuerdo con las bases de cotización, se halla teniendo en cuenta el salario base, en concreto la media de salario bruto de los 3 meses anteriores (recuérdese que en España sólo se tiene en cuenta la base de cotización del mes anterior), elevándose hasta 12 en caso de trabajadores discontinuos (mientras que en nuestro sistema sólo se valoran los 3 meses últimos en este supuesto).

Al igual que en la Seguridad Social española, en estos supuestos no se abona prestación alguna entre el día primero y tercero. Posteriormente, a partir del día cuarto, y durante todo el tiempo que dure la baja laboral, el trabajador percibirá el 50% de su salario base calculado de acuerdo con las normas señaladas, excepto en el supuesto de aquellos empleados que tengan cargas familiares (más de tres hijos) que percibirán desde el día trigésimo tercero el 66,66% de su salario base. Sólo será posible la revalorización de la cuantía en los supuestos de cambios en la materia por ley o convenio

colectivo, cuando el disfrute tenga una duración superior a tres meses.

Aunque las condiciones de disfrute de la prestación son más accesibles que en el sistema de Seguridad Social español, sin embargo, la cuantía de la ayuda es bastante más exigua. Así, mientras que en el derecho español se fija en un 60% de la base reguladora hasta el día vigésimo de la baja y luego se eleva hasta un 75%, en la Seguridad Social francesa se establece durante toda su duración en un 50%. Que el importe de la prestación económica sea tan reducido, siempre que no sea complementado por la empresa, será seguramente un importante elemento a considerar por los beneficiarios a los efectos de continuar en dicha situación.

Por otra parte, es destacable, que al igual que el resto de la protección, la atención de las familias se considera un elemento fundamental, dado que sólo aquellos que tengan a su cargo una familia numerosa podrán disfrutar de un importe superior. No obstante, si bien es verdad que los trabajadores con más cargas, tendrán más necesidades económicas, sin embargo, la prestación por incapacidad temporal tiene por objeto sustituir el salario que se deja de percibir debido a la imposibilidad de desarrollar la actividad laboral, y obviamente su cuantía no depende de cuestiones familiares.

La cuantía de la prestación es distinta si su origen se encuentra en un riesgo profesional. Se calcula igualmente sobre el salario base, aunque en este caso sólo se tiene en cuenta el del mes anterior. El porcentaje aplicable a la base reguladora varía según los días de baja: los primeros 28 días se reconoce un 60% del salario base, topado en un máximo diario para 2014 de 187,89 €; y desde el día 29 un 80% del salario base con un máximo diario para 2014 de 250,50 €. Para la revalorización se aplican las mismas normas ya indicadas en los supuestos de protección por riesgo común. Además, en este supuesto es posible el reconocimiento en ciertas

circunstancias de otra prestación (Indemnit  temporaire d'ineptitude) durante un mes.

Es estos últimos supuestos, curiosamente se reconoce diferente importe para los primeros días de la baja, mientras que en el derecho español no se establece tal diferencia (se fija en el 75 % de la base reguladora desde el primer día). Por lo tanto, los primeros días se reconoce un importe más reducido, lo que cambia a partir del día vigesimooctavo. En todo caso, esta afirmación no se sustenta en los supuestos de los salarios más altos, puesto que en el derecho español se emplea en el cálculo las bases de cotización que se encuentran topadas, mientras que en Francia se valora de acuerdo con el salario. De esta forma, en esos supuestos los importes pueden ser bastantes más elevados, llegando hasta 5636,70 euros mensuales los primeros días y hasta 7515 euros a partir del 29, que se alejan bastante a los importes máximos que se pueden recibir en España de acuerdo con el juego de los topes de la base de cotización.

### **TRÁMITES A SEGUIR**

La baja la prescribe el médico del trabajador, quien entregará tres copias del parte con el fin de que se entreguen dos a la Caja del Seguro de Enfermedad (uno para el servicio médico y otro para el servicio administrativo) y el otro al empresario (o, en su caso, al Servicio Público de Empleo, cuando el trabajador se encontrase en situación de desempleo). Deberá indicarse el motivo médico de la baja, aunque sólo constará en el parte dirigido al servicio médico, parece que con el objeto de que controle adecuadamente el motivo de la baja a través de sus revisiones. Además, sólo el médico que ha prescrito la baja inicial puede decretar la continuación de la baja o del tratamiento (las excepciones deben ser autorizadas).

Recibido el parte por el empresario, éste debe confeccionar un certificado sobre el salario y enviar rápidamente a la Caja del Seguro de Enfermedad a los efectos de que la entidad proceda al pago de la indemnización. Si el beneficiario

se encuentra en situación de desempleo deberá enviar él mismo el certificado de los abonos recibidos en los últimos 3 meses (o 12 en caso de actividad estacional o discontinúa). Hay que poner en evidencia que la entidad gestora debe quedar informada en el plazo de 48 horas. El mismo deber recae sobre la información de la prolongación de la baja. El incumplimiento de estas obligaciones del beneficiario, en caso de una segunda ocasión, puede dar lugar incluso a una reducción del 50% de la cuantía de la prestación.

### **OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS**

El médico debe prescribir la permanencia en el domicilio; la autorización a salir de éste, pero con la obligación de permanecer bajo cualquier circunstancia todos los días de 9 a 11 horas y de 14 a 16 horas, excepto cuando sea preciso la salida por necesidades de cuidado o exámenes médicos; por último, si la salud del beneficiario lo justifica, el médico puede reconocer las salidas libres de forma razonada, lo que indicará en el parte destinado al servicio médico. La Caja del Seguro de Enfermedad, la entidad gestora de esta prestación, puede realizar controles en el domicilio o convocar revisión ante servicio médico con el fin de controlar la causa de la baja. La obligación del trabajador de estar en el domicilio en unas horas prefijadas, evidentemente tiene relación con el deber de estar disponible para la posible inspección de su realidad médica.

De hecho, en caso de incumplimiento de esta obligación de permanencia en el domicilio, al trabajador podrá ser sancionado, dependiendo de la gravedad de la actuación y la reincidencia, con penas que van desde la reducción de la cuantía del beneficio hasta la suspensión total de su pago.

Por otra parte, se le prohíbe al beneficiario salir de la región (departamento), donde se encuentra situada su residencia. Sólo se le permitirá la ausencia por consejo del médico, basado en justificación terapéutica o cuestiones personales, si la enfermedad lo requiere. En todo caso, será precisa la autorización de la entidad gestora.

En definitiva, al beneficiario de la prestación se le limita la movilidad geográfica a los efectos de que se encuentre disponible para el control de su situación. De esta manera, se facilita la reducción del fraude en la situación, puesto que en cualquier momento se le puede someter a un control de la causa de la que deriva la baja.

### **4.3 ITALIA LA PROTECCIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN ITALIA**

La legislación italiana establece la cobertura para las siguientes ramas de la Seguridad Social: prestaciones de vejez, invalidez, supervivientes, enfermedad, desempleo, jubilación anticipada, familia, maternidad y prestaciones de paternidad equivalentes, así como prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Todos los trabajadores que realicen su actividad remunerada en territorio italiano están obligatoriamente cubiertos por la Seguridad Social.

Tanto los trabajadores por cuenta ajena del sector privado como los trabajadores por cuenta propia tienen la obligación de inscribirse en el Régimen del Seguro General Obligatorio (el denominado AGO, que corresponde a las siglas de "Assicurazione Generale Obbligatoria").

Aunque en esencia el modelo italiano tiene muchas similitudes con el español, existen algunas complejidades derivadas de la disparidad de fórmulas complementarias de aseguramiento, y de los colectivos profesionales asegurados. Las prestaciones mencionadas, que están gestionadas por el Régimen del Seguro General Obligatorio, se conceden

en su mayoría a los siguientes colectivos de trabajadores: los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, los trabajadores por cuenta propia (comerciantes, artesanos, aparceros, cultivadores directos y colonos, así como los «parasubordinati» o trabajadores del sector informal), siempre que estén afiliados al INPS (Instituto Nacional de Previsión Social). Tanto los funcionarios, afiliados hasta hace muy poco al antiguo INPDAP (Instituto Nacional de Previsión Social para el Personal de la Administración Pública), como los trabajadores del mundo del espectáculo y los profesionales del deporte, afiliados hasta hace muy poco al antiguo ENPALS (Organismo Nacional de Previsión y Asistencia para los Trabajadores del Mundo del Espectáculo), pasaron a estar afiliados en el INPS en enero de 2012. Además, el INPS gestiona, asimismo, una serie de cajas y fondos especiales de previsión para determinados colectivos de trabajadores (ferroviarios y tranviarios, personal de los impuestos, de la concesión, de los teléfonos y de las empresas privadas de gas, así como los miembros del clero y el personal navegante de la aviación civil).

Existen otros regímenes o fondos especiales de pensiones que recaudan cotizaciones y conceden prestaciones a determinados colectivos de trabajadores, como los periodistas (afiliados al Instituto Nacional de Previsión Social para los periodistas italianos, INPGI), los profesionales libres, como los abogados, los médicos, los ingenieros o los arquitectos, entre otros, siempre que estén registrados en su propio régimen o fondo de pensiones especial.

El régimen del seguro que proporciona protección a los trabajadores en caso de enfermedad profesional, accidente o muerte en el trabajo, que se financia con las cotizaciones de los empresarios, está gestionado por el INAIL (Instituto Nacional de Seguros contra los Accidentes de Trabajo) y concede prestaciones temporales o rentas vitalicias en caso de discapacidad permanente, o auxilios por defunción.

Los organismos de la Seguridad Social y los fondos y cajas de pensiones profesionales anteriormente mencionados se encargan tanto de recaudar las cotizaciones como de abonar las prestaciones. Aplican las disposiciones relativas a la Seguridad Social y, al mismo tiempo, actúan bajo la orientación y la supervisión de las autoridades ministeriales competentes: el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), el Ministerio de Economía y Finanzas (Ministero dell'Economia e Finanza) y el Ministerio de Sanidad (Ministero della Salute).

El pago de las prestaciones de asistencia sanitaria y enfermedad en especie, en particular, es competencia del Ministerio de Sanidad (Ministero della Salute), que administra los recursos y los asigna a las entidades regionales y municipales encargadas de prestar los servicios sanitarios a través de los centros de salud locales (denominados Aziende Sanitarie Locali) y garantiza que se concedan las prestaciones mínimas, es decir, los niveles fundamentales de asistencia sanitaria (denominados LEA, que corresponde a las siglas de "Livelli Essenziali di Assistenza").

#### Financiación

El sistema de la seguridad social italiano se financia con las cotizaciones a la seguridad social pagadas por las empresas y por los trabajadores, así como con los ingresos tributarios. El Servicio Nacional de Salud (Servizio Sanitario Nazionale) se financia con los ingresos tributarios aportados por todas las personas que residen en el territorio italiano.

#### Afiliación al régimen de la seguridad social obligatorio

Para los trabajadores por cuenta ajena, el empresario debe realizar todas las formalidades necesarias para el aseguramiento. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, son ellos los que están obligados a afiliarse ante el organismo de la Seguridad Social competente.

### **REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN**

No existen en Italia requisitos de acceso a las prestaciones, en cuanto a cotización mínima, en el caso del accidente de

trabajo (infortunio sul lavoro) ni de la enfermedad profesional (malattia professionale). Sin embargo y de forma similar a como ocurre en España, en la enfermedad común (malattia), el trabajador debe acreditar que en el periodo de doce meses anterior a la baja se haya realizado una contribución al sistema de un mínimo de tres meses de duración.

## **DURACIÓN E IMPORTE DE LA PRESTACIÓN**

Prestaciones de enfermedad en metálico. Nacimiento del derecho

El subsidio de enfermedad en metálico es un subsidio diario para reemplazar el salario perdido por causa de la enfermedad. Se abona a los trabajadores en caso de enfermedad a partir del cuarto día de la misma (los tres primeros días no son pues indemnizables, salvo en caso de recaída) y se abona por un máximo de 180 días por año natural. Se aplican criterios diferentes en el caso de los trabajadores con contrato de duración determinada.

### Alcance de la cobertura

Salvo para determinados colectivos de trabajadores, el subsidio es abonado directamente por el empresario y deducido de las sumas a pagar al Instituto Nacional de Previsión Social (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, INPS) en concepto de cotización. La cuantía de las prestaciones representa normalmente el 50 % del salario promedio del 4º hasta el vigésimo día de enfermedad, y el 66,66 % tras el vigésimo día hasta el 180º día. Pero además encontramos una variedad de especialidades en función de los colectivos: 80% en el caso de empleados de tiendas y pastelerías, 2/3 de la prestación para desempleados y trabajadores con contratos en situación de suspensión, etc.

Para la tuberculosis no existe un período máximo durante el tratamiento, pero existe un límite de dos años para el subsidio postsanatorio y de dos años para el subsidio de tratamiento (renovable cada dos años).

### Prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Nacimiento del derecho

Están asegurados contra estos riesgos todos los trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia que ejercen determinados tipos de actividad profesional o comercial que, de conformidad con la ley italiana, pueden provocar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Todos los empleadores están obligados a asegurar a sus empleados. A los efectos del seguro obligatorio se consideran empresarios, personas físicas o jurídicas, entidades privadas y públicas, incluyendo a los gobiernos estatales y locales que emplean a trabajadores propios o subcontratados en las actividades que la ley define peligrosas. Los artesanos, pescadores autónomos y asociados en empresas y cooperativas, los trabajadores propios de la agricultura también están obligados a asegurarse a sí mismos.

Medidas legislativas específicas han ampliado la protección del seguro a otras categorías de trabajadores (como directivos, deportistas profesionales, trabajadores «parasubordinati», así como a aquellos que ejercen exclusivamente tareas domésticas (a saber, el «seguro de las amas de casa»).

El término «enfermedad profesional» se refiere tanto a las contingencias que figuran en las listas como cualquier otra enfermedad para la cual el trabajador pueda demostrar su origen profesional, es decir, la relación etiológica con la actividad que ejerce.

### Alcance de la cobertura

El trabajador asegurado que sufre un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional tiene derecho a asistencia sanitaria, prestaciones económicas y prestaciones complementarias concedidas por el INAIL (Instituto Nacional de Seguros contra los Accidentes de Trabajo).

El Inail protege a los trabajadores que sufren una lesión en el trabajo o contraen una enfermedad profesional por la prestación de asistencia económica, de salud y de integración, aunque el empleador no haya pagado el recibo del seguro.

Excepción a este principio:

- Los trabajadores autónomos, en el caso de un accidente o enfermedad profesional, que no están en cumplimiento con el pago del recibo del seguro no recibirá la prestación (económica) hasta la finalización de las contribuciones obligatorias.
- Las amas de casa (hombres también) que tienen un accidente en el hogar, pero en el momento del suceso no estaban aseguradas y, por tanto, no tienen derecho a las prestaciones.

El Inail garantiza las prestaciones económicas, sanitarias e integrativas:

Prestaciones económicas

- subsidio por incapacidad temporal
- compensación del daño biológico
- un beneficio de ingreso de los daños biológicos y de las consecuencias financieras
- ingresos de pasaje para la silicosis y la asbestosis
- anualidad para los supervivientes y un pago para afrontar los gastos del sepelio
- integración directa de la anualidad
- anualidad directa, renta vitalicia para los supervivientes y pago funeral para el asegurado en el hogar
- provisión para asistencia personal y continua
- pago mensual destinado a los supervivientes
- prestación de un fondo de apoyo único para las familias de los trabajadores que son víctimas de accidentes mortales
- ingresos adicionales a la anualidad directa para los supervivientes del afectados por amianto

Prestaciones sanitarias

- curas ambulatorias en las sedes Inail
- reembolso de gastos en caso de viaje y alojamiento para curas termales y climáticas
- reembolso por la compra de medicamentos de clase C durante la incapacidad temporal

### Subsidio diario por incapacidad temporal absoluta

Esta prestación se abona por el INAIL a partir del cuarto día después de la fecha del accidente o de la presentación de la enfermedad y hasta la recuperación o curación. El subsidio equivale al 60 % de los ingresos diarios obtenidos en los 15 días anteriores al inicio de la incapacidad para trabajar y hasta el día 90 de baja; a partir del día 91, equivale al 75 % de los ingresos diarios. Los tres primeros días son cubiertos al 100% por la empresa.

### TRÁMITES A SEGUIR

Procedimiento para el acceso a las prestaciones de enfermedad

El médico debe enviar el certificado al Instituto Nacional de Previsión Social por medios electrónicos y entregar una copia al trabajador. Para obtener información sobre el pronóstico del trabajador, el empresario debe registrarse con el número de identificación personal que se le asigne.

En caso de ausencia injustificada del trabajador cuando se produzca la visita de control, se prevé la pérdida total del subsidio de enfermedad durante un máximo de diez días, así como su reducción al 50 % durante el período restante en la hipótesis de una segunda ausencia. No se abona el subsidio por los días de retraso en el envío del certificado médico.

Procedimiento para el acceso a las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En caso de accidente de trabajo, el trabajador debe informar de inmediato a su empresario. Si el accidente provoca lesiones que requieren más de tres días para su curación, el empresario está obligado a declarar el accidente en el INAIL en un plazo de dos días a partir del momento en el que tiene constancia del mismo.

Desde el 1 de enero de 2010, solo puede presentar la solicitud correspondiente, por vía electrónica al INAIL a través de un procedimiento en línea, el solicitante directamente o un miembro de su familia, o por intermediación de los «Patronati» (centros autorizados que prestan asistencia y asesoramiento jurídico y práctico para cumplimentar las solicitudes de las prestaciones), que prestan asistencia gratuita.

En caso de accidente de trabajo, se pueden enviar las declaraciones del accidente a través de un procedimiento en línea al INAIL, pasando directamente por el sitio <http://www.inail.it>, de dos formas distintas:

- Declaraciones del accidente en línea.
- Declaraciones del accidente fuera de línea.

En cambio, en caso de accidente mortal, la declaración debe hacerse en un plazo de 24 horas.

El empresario debe realizar la declaración de enfermedades profesionales en un plazo de 15 días de la presentación de la enfermedad. El empresario, a su vez, debe realizar la declaración ante el INAIL en un plazo de 5 días tras recibir el certificado médico correspondiente. En ausencia de declaración según lo previsto anteriormente, el trabajador asegurado dispondrá de tres años para solicitar las prestaciones a las que tenía derecho antes de declarársele inválido.



**5**

## **MARCO CONVENCIONAL**

Eva María Blázquez Agudo  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid



# LA REGULACIÓN DEL CONTROL DEL ABSENTISMO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA.

## 5.1 INTRODUCCIÓN

Como ya se afirmó en el I Informe, el absentismo se recoge en los instrumentos de negociación colectiva desde distintas perspectivas. No obstante, parece que se ha perdido cierto interés en el tema, dado que con anterioridad se establecía como objetivo general en los acuerdos marcos, y ahora no se mantiene dicha orientación<sup>1</sup>. Ya se redujo su tratamiento en la Disposición Adicional Única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, donde simplemente se apuesta por incluir al absentismo como materia negociable<sup>2</sup>. En esta línea, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 ni siquiera menciona al absentismo en su articulado<sup>3</sup>.

Si desde una primera conclusión apresurada parece que debería indicarse que el absentismo ha perdido importancia como materia de negociación, ya que los problemas que plantea han sido desplazados por la realidad económica del mercado laboral español, sin embargo, en la práctica numerosos convenios colectivos siguen regulando medidas con el fin de controlar sus efectos, aún incluso en esta coyuntura.

De acuerdo con esta premisa, en este estudio se vuelve a replantear el análisis de las cláusulas que directamente tratan sobre el absentismo al igual que ya se hizo en el I Informe, dejando al margen la regulación de los permisos, que fue objeto de estudio en el II Informe. No obstante, en esta ocasión el examen se centra en los convenios colectivos de empresa, dado que la reforma de 2012 apostó por promocionar la negociación colectiva en este ámbito.

En concreto, en 2011 se firmaron un total de 1032 convenios colectivos de empresa de un total de 1360 y en 2013 han sido 1686 de un total de 2265. En ambos casos el porcentaje de convenios de empresa sobre el total es de 75%. A primera vista puede parecer que la negociación principal se desarrolla en el contexto de la empresa. Pero, la deducción es la contraria cuando se analizan los trabajadores afectados. En el año 2011 quedaron vinculados por los convenios colectivos

- 1 Sin embargo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 recomendó la identificación de sus causas, su cuantificación y el análisis de su evolución con el objeto de establecer criterios de reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento e información y constituir, medidas correctoras en el ámbito empresarial (BOE de 24 de febrero de 2007).
- 2 Resolución de 11 de febrero de 2010 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE núm. 46, de 22 febrero 2010).
- 3 BOE 6 de febrero de 2012.

negociados en el ámbito empresarial 251.479 frente a los 2.374.426 del nivel supraempresarial (un 9,5%), mientras que en 2013 son 341.905 frente a 4.683.695 (un 6,8%). En definitiva, sigue siendo la negociación colectiva de sector la que sigue regulando las relaciones laborales en España.

A pesar de este contexto, se ha decidido analizar los convenios colectivos de empresa por dos motivos. El primero por la propia intención de la reforma de fomentar la negociación colectiva en la empresa, de modo que es probable que en un futuro cercano se incremente el número de estos instrumentos. Una segunda causa, la más importante, es que se entiende que el control del absentismo se hace realmente en el nivel de la empresa, bien a través del desarrollo de las pautas de los convenios colectivos sectoriales aplicables, bien de acuerdo con prácticas negociadas por todos los implicados (empresarios, representantes de trabajadores, servicios de prevención, Mutuas, entre otros). Por esto parece importante examinar cómo se está articulando esta materia en este ámbito, adaptándose a las necesidades reales que cada empresa plantea.

De acuerdo con estas premisas, a continuación se pasa a exponer las conclusiones sobre el modelo de regulación en los convenios colectivos de empresa sobre el control del absentismo a través de una muestra de convenios publicados en los años 2012, 2013 y 2014 (de enero a abril). Como se puede observar, casi todos ellos se han firmado después de la entrada en vigor de la reforma. En total, se han elegido 57 convenios que, de algún modo, incluyen cláusulas relacionadas directamente con el absentismo. Para el desarrollo de las materias se va a seguir, en lo que se pueda, el mismo esquema que en el I Informe a los efectos de comparar si se continúan utilizando las mismas pautas en su regulación convencional.

## 5.2 CLÁUSULAS GENÉRICAS: EL CONTROL DEL ABSENTISMO COMO IDEA DEL BUEN FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL

Al igual que en la negociación colectiva sectorial, en el ámbito empresarial se aborda el absentismo como un objetivo general de mejora para la empresa. En la mayoría de las ocasiones estas condiciones genéricas vienen acompañadas de medidas de actuación concretas dirigidas a cumplir los fines mencionados previamente. A diferencia de los convenios sectoriales, en el nivel de empresas las afirmaciones genéricas siempre vienen acompañadas de actuaciones directas de lucha contra el absentismo, lo cual tiene su fundamento en que es en este ámbito donde se ponen en marcha estas políticas activas.

Las empresas en general valoran el absentismo como un problema que causa “*efectos negativos*”<sup>4</sup>. Incluso aunque en el contexto actual de la crisis económica- financiera las preocupaciones empresariales estén centradas en medidas dirigidas a asegurar su continuidad, sin embargo, el absentismo sigue siendo un asunto central en las políticas empresariales. En conexión con la idea anterior, hay que poner en evidencia que las medidas de lucha contra la crisis se han centrado en los instrumentos denominados de flexibilidad interna que se justifican por la necesidad de asegurar la competitividad y la productividad de los negocios. Y esta línea es también la que motiva las actuaciones dirigidas a reducir el absentismo.

El seguimiento del absentismo se justifica a través de la necesidad de mantener la competitividad<sup>5</sup>, cuando se determina que, además de ser un grave peligro para ésta, puede ser un perjuicio para el presente y para el futuro de la empresa<sup>6</sup>. Igualmente otro fin es el incremento de la productividad<sup>7</sup>, de forma que se debe tratarse de hacer coincidir, en la medida de lo posible, a las horas de presencia teórica y las horas de presencia efectiva<sup>8</sup>. Asimismo se señala que un alto porcentaje de absentismo provoca un grave quebrantamiento en la atención a los clientes y la ineficacia de los servicios<sup>9</sup>. Y, además, su disminución influye en las posibilidades de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores<sup>10</sup>. En este sentido, las medidas se presentan

- 4 III Convenio Colectivo de Baxi Calefacción SLU y De Dietrich Thermique Iberia SL (Resolución DGE de 22 de mayo de 2013).
- 5 Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (Resolución DGE de 31 de marzo de 2014) y XII Convenio Colectivo de Hibu Conect SAU (Resolución DGE de 28 de mayo de 2013).
- 6 Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de zona 5- Levante, Castellón, Alicante y Murcia (Resolución DGE de 18 de octubre de 2013).
- 7 IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU (Resolución DGE de 3 de junio de 2013).
- 8 I Convenio Colectivo de Cofely España SAU (Resolución DGE de 7 de agosto de 2012).
- 9 Convenio Colectivo de Aldeasa SA (Resolución DGE de 8 de febrero de 2012).
- 10 Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013).

- 11 III Convenio Colectivo de Baxi Calefacción SLU y De Dietrich Thermique Iberia SL (Resolución DGE de 22 de mayo de 2013) y IV Convenio Colectivo de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (Resolución DGE de 3 de febrero de 2014).
- 12 IV Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski (Resolución DGE de 13 de mayo de 2013).
- 13 Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013).
- 14 Convenio Colectivo de Fertiberia SA (Resolución DGE de 16 de enero de 2012); Convenio Colectivo de Finanzauto SA (Resolución DGE de 11 de julio de 2012) y IV Convenio Colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio (Resolución DGE de 12 de febrero de 2013).
- 15 Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de zona 5-Levante, Castellón, Alicante y Murcia (Resolución DGE de 18 de octubre de 2013).

como de interés mutuo, como un objetivo compartido<sup>11</sup>, tanto de la representación sindical como de la empresarial<sup>12</sup>. En definitiva, se trata al absentismo como *“un fenómeno complejo relacionado con la salud, la motivación y en general con todos los aspectos de la vida laboral y, en tanto que tal, resulta un perjuicio para la persona empleada y la empresa”*<sup>13</sup>.

Con independencia de estas líneas generales, hay que señalar que a menudo se reconoce que el absentismo debe resolverse principalmente a través de medidas insertas en las políticas de prevención de riesgos. Así, se señala que debe combatirse con una mayor presencia del trabajador en el puesto de trabajo y una correcta organización de las actividades médicas de la empresa, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores<sup>14</sup>.

Por tanto, sigue siendo usual que las cláusulas de lucha contra el absentismo se incluyan dentro de las políticas de prevención de riesgos, de forma que hay que volver a traer aquí las críticas mantenidas en el I Informe en relación a esta decisión. Si bien es verdad que la lucha contra el absentismo tiene un elemento de actuación preventiva a los efectos de evitar riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), no lo es tan claro en relación a los riesgos comunes (enfermedad común y accidente no laboral), donde se busca principalmente el control el fraude. De esta forma, sería deseable que su regulación se realizase de forma independiente para incluir ambas facetas. En la dirección defendida, se señala en algún convenio que con el objetivo de aminorar el índice de absentismo deben implicarse a todos los departamentos de la empresa, y distinguir entre el provocado por motivos estrictamente profesionales, que debe ser tratado mediante estudios (técnicos, ergonómicos, higiénicos y ambientales) del originado por el fraude (simulación e incremento injustificado del tiempo de duración de los procesos)<sup>15</sup>.

En cualquier caso, más sorprendente resulta la vinculación del absentismo con otras materias. Por ejemplo, se relaciona el reconocimiento de ayudas sociales por discapacidad/minusvalía al cumplimiento de requisitos personales de bajo absentismo<sup>16</sup>, la influencia del absentismo a lo largo de la vida laboral del trabajador a los efectos del acceso a la jubilación parcial<sup>17</sup>; o el mantenimiento del derecho al teletrabajo cuando el absentismo individual sea superior al 6%<sup>18</sup>.

## 5.3 LÍMITES DEL ABSENTISMO

Al igual que en el estudio en el ámbito sectorial, se puede concluir en relación a la noción de absentismo en la negociación colectiva de empresa que existen tantas definiciones como convenios. Volviendo a poner en evidencia que uno de los grandes problemas del estudio de esta materia es la determinación exacta de sus contornos. Partiendo de esta premisa, a continuación se aproxima su concepto, se analizan sus distintas tipologías y se describen sus fronteras de acuerdo con las ausencias que en cada convenio se entienden contenidas en sus contornos, tratando de buscar elementos comunes.

### 5.3.1. Noción

En algunos convenios colectivos se recoge una noción completa de absentismo y, en otros, simultánea o exclusivamente se determinan qué tipos de ausencias deben incluirse y cuáles no dentro de sus límites. Otras veces, sin establecer su concepto, se hace referencia a los índices de absentismo, aunque son pocos los que incluyen cómo determinarlo.

Se define el absentismo (en algunos calificado como absentismo laboral) como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo<sup>19</sup>; como toda ausencia del trabajador,

<sup>16</sup> Convenio Colectivo de Verdifresh SLU (Resolución DGE de 1 de agosto de 2013).

<sup>17</sup> III Convenio Colectivo de Baxi Calefacción SLU y De Dietrich Thermique Iberia SL (Resolución DGE de 22 de mayo de 2013).

<sup>18</sup> II Convenio Colectivo del Grupo ONO, Cableuropa SAU y Tenaria SA, (Resolución DGE de 11 de junio de 2013).

<sup>19</sup> Convenio Colectivo de Nucleor SA (Resolución DGE de 7 de marzo de 2014) y Convenio Colectivo de Finanzauto SA (Resolución DGE de 11 de julio de 2012).

justificada o no, a su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laboral, dentro de la jornada de trabajo<sup>20</sup>; o como la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado, con independencia de que sea durante todo o parte de la jornada laboral o de la causa que lo provoque<sup>21</sup>. Desde estas nociones, se puede concluir que en general el absentismo se delimita con independencia de que la ausencia se encuentre fundamentada o no. Lo importante es la falta al puesto de trabajo, que impide el desarrollo de la prestación de servicios debida. No obstante, a veces se encuentran definiciones más restrictivas que sólo incluyen a las ausencias al trabajo que no se encuentren justificadas en el Estatuto de los Trabajadores o en el propio Convenio Colectivo<sup>22</sup>; o incluso el definido como tal a efectos legales, con excepción del accidente de trabajo<sup>23</sup>.

Inclusive se diferencia entre el concepto de “*ausencia de trabajo*” y “*absentismo laboral*”. El primero es la falta de cumplimentación de la jornada establecida por causas distintas al disfrute de las vacaciones, la compensación por horarios justificada por el exceso de jornadas y las licencias sindicales, sin computar las ausencias por cumplimiento de deberes relativos a procesos electorales. Mientas que absentismo laboral sería el conjunto de ausencias por faltas, retrasos, permisos particulares, licencias no compensatorias de exceso de jornada, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, situaciones derivadas de maternidad, y consulta médica<sup>24</sup>. Por tanto, se entiende que el concepto de ausencia es más amplio que el de absentismo, sin que se incluyan todo tipo de ausencias en el último. En cualquier caso, la diferenciación no tiene ningún valor práctico, dado que ambas delimitaciones se emplean a los efectos de establecer medidas de lucha frente al absentismo.

En reducidas ocasiones se ofrece una aproximación al concepto de índice de absentismo, señalando que es la media del absentismo derivado de enfermedad sumados los accidentes en los 12 meses anteriores<sup>25</sup>. Otras veces se incluye un índice complejo: al número de horas previstas de

**20** Convenio colectivo de Martínez Loriente SA (Resolución DGE de 11 de junio de 2013).

**21** Convenio Colectivo de Cofely España SAU (Resolución DGE de 7 de agosto de 2012).

**22** Convenio Colectivo de Tiresur SL (Resolución DGE de 18 de febrero de 2013).

**23** Convenio colectivo de Aldeasa SA (Resolución DGE de 8 de febrero de 2012).

**24** Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013).

**25** Convenio Colectivo de Saint Gobain Pam España SA (Resolución DGE de 6 de septiembre de 2013).

presencia menos número de horas dedicadas a supuestos no computables- número de horas reales, todo dividido por número de horas previstas de presencia- número de horas dedicadas a supuestos no computables, multiplicado por cien<sup>26</sup>; o el cociente de dividir el número de días perdidos por incapacidad temporal entre el número de personas promedio en un año<sup>27</sup>.

Pero, normalmente en estos instrumentos no se incluye una fórmula para calcular un índice general de absentismo. Para su delimitación se suelen listar las ausencias que se computan o, viceversa, las que no dentro de sus contornos. En definitiva, los convenios suelen emplear el término “índice de absentismo” y luego ofrecen la lista mencionada<sup>28</sup>. O simplemente se establece que para el cálculo de índice de absentismo las horas de huelga reducen la jornada teórica<sup>29</sup>. Esta es una de las carencias más importantes de la negociación colectiva en esta materia, por lo que una vez más se reivindica la creación de un índice general que pueda ser empleado por las empresas a los efectos de comparar su absentismo y valorar sus consecuencias.

### 5.3.2. Tipologías

En algunos convenios colectivos, se definen diversos tipos de absentismo. Así, se define como “*absentismo médico*” a todas las ausencias debidas a procesos de incapacidad temporal, tanto por riesgos comunes como profesionales, así como los permisos médicos<sup>30</sup>. Con este concepto se pone en evidencia que la empresa desea controlar el fraude que provocan no sólo las bajas causadas por problemas de salud, con independencia de su origen profesional o común, sino también las ausencias por asistencia a consultas médicas. En ambos supuestos, su objetivo es controlar el fraude en este contexto, de lo que se deduce el abandono de otras perspectivas de absentismo.

Otro concepto interesante es el denominado como “*absentismo parcial*”<sup>31</sup>. Se entiende por tal el retraso de más

**26** Convenio Colectivo de Nuclear SA [Resolución DGE de 7 de marzo de 2014].

**27** XVII Convenio Colectivo de Zardoya Otis SA y Ascensores Eguren SA [Resolución DGE de 27 de enero de 2012].

**28** IV Convenio Colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio [Resolución DGE de 12 de febrero de 2013] y IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU [Resolución DGE de 3 de junio de 2013].

**29** Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos [Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013].

**30** Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca [Resolución DGE de 31 de marzo de 2014].

**31** Convenio Colectivo de Martínez Loriente SA [Resolución DGE de 11 de junio de 2013].

de cinco minutos respecto a la hora pactada como de inicio de la prestación de servicios. De modo que habrá que entender, a sensu contrario, que el absentismo total es el que afecta a toda la jornada. Puede ser interesante esta diferenciación a los efectos de elaborar medidas concretas para la lucha contra cada una de estas tipologías, poniendo énfasis en establecer mecanismos adecuados de recuperación de la parte de la jornada no cumplida por la impuntualidad.

En algunas ocasiones se incluye la noción de “*absentismo presencial*”: cuando el trabajador durante la jornada abandona su puesto de trabajo para salir de la empresa sin causa justificada, como contraposición al absentismo fuera del centro de trabajo (la ausencia)<sup>32</sup>. En este supuesto, se añade, el trabajador deberá fichar a la entrada y a la salida, parece que con el fin de controlar estas actuaciones. Hay que matizar esta noción, dado que hay un cierto consenso en entender que el absentismo presencial es la asistencia física al puesto de trabajo, pero sin un cumplimiento correcto de la prestación de servicios por emplear el tiempo en otras actividades. Lo definido en este convenio sería más bien un tipo de absentismo parcial, tal y como se ha descrito en el párrafo anterior.

### 5.3.3. Ausencias computables y no computables

Como ya se ha señalado, la definición de absentismo a menudo se establece a través de un listado de ausencias que deben computar dentro de su concepto o, al contrario, que no pueden incluirse en sus contornos. Hay ciertos elementos que suelen repetirse en casi todas las nociones, pero en otras ocasiones son totalmente divergentes.

#### a) El tratamiento de los riesgos profesionales y las bajas por maternidad

En general, se consideran excluidos las ausencias por bajas originadas por riesgos profesionales (en especial el accidente de trabajo, olvidándose de la enfermedad profesional, que parece que deberá excluirse por extensión), permisos por maternidad y paternidad<sup>33</sup>; y,

además, los riesgos durante el embarazo y lactancia<sup>34</sup>. A los que frecuentemente se añaden las bajas que implican hospitalización e intervención quirúrgica<sup>35</sup>, así como las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia<sup>36</sup>. La razón de todas estas excepciones se encuentran en la dificultad de simulación, de modo que no parece necesario luchar contra el fraude de dichas faltas al trabajo, dado que, en cierto modo, son inevitables.

No obstante, en algunos convenios, aunque minoritarios, sí se incluye a los días de la maternidad a los efectos de cómputo del absentismo<sup>37</sup>. Desde aquí se entiende que no es admisible su incorporación a los efectos de establecer primas o reducir complementos, dado que la cláusula será nula por discriminatorio. Otra cuestión distinta es emplear estas ausencias con el objeto de determinar el índice de absentismo de la empresa.

Si bien es verdad que las faltas por accidente de trabajo no computan como absentismo, debido a la facilidad para controlar el fraude, en algunos convenios colectivos sí las incluyen como parte del absentismo, por ejemplo, a través de la inserción de todo tipo de incapacidades temporales, sin ninguna diferenciación<sup>38</sup>; o incluso se encuentran ejemplos en los que lo consideran expresamente<sup>39</sup>.

También de forma extraordinaria sólo se excluyen del cómputo las ausencias por incapacidad temporal por riesgos profesionales, cuando su duración es superior a quince días<sup>40</sup>. Es criticable esta opción dado que los accidentes de trabajo sólo pueden ser evitados mediante la implantación correcta de políticas empresariales de prevención de riesgos, de forma que sólo habría razones para incluir su cómputo en los casos en que el trabajador incumpla las normas establecidas al respecto, pero no en los demás, donde la simulación y el fraude son muy poco probables. Así, su inserción no provocará consecuencias en la eliminación de las bajas fraudulentas de corta duración como ocurre en el supuesto de los riesgos comunes y, sin

**34** VI Convenio Colectivo de Vodafone España SAU [Resolución DGE de 30 de abril 2013].

**35** II Convenio Colectivo del Grupo ONO, Cableuropa SAU y Tenaria SA [Resolución DGE de 11 de junio de 2013].

**36** Convenio Colectivo de Tiresur SL [Resolución DGE de 18 de febrero de 2013].

**37** V Convenio Colectivo de Flex Equipos de Descanso SAU [Resolución DGE de 18 de abril de 2013].

**38** IV Convenio Colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio [Resolución DGE de 12 de febrero de 2013].

**39** Así, las bajas por enfermedad, accidente laboral, accidente no laboral, reposos por enfermedad (parcial y total), accidente de Trabajo (jornada completa) o bolsa de absentismo parcial. Vid. Convenio colectivo de Martínez Oriente SA [Resolución DGE de 11 de junio de 2013].

**40** Convenio Colectivo de Risk Steward SL [Resolución DGE de 18 de enero de 2013].

embargo, puede provocar la incorporación adelantada al trabajo del accidentado, sin su completa recuperación<sup>41</sup>.

#### b) Faltas excluidas

Fuera de esta cuestión, no se computan otras faltas como absentismo, siguiendo el tenor de la legislación laboral. De esta forma, se excluyen las vacaciones, horas sindicales, formación y excedencia<sup>42</sup>; los asuntos propios, las horas sindicales, las horas de ausencia por fuerza mayor, el descanso compensando, el día de permiso no retribuido y recuperable, las elecciones sindicales y legislativas, las asambleas de plantilla, el fallecimiento de familiar hasta el primer grado<sup>43</sup>. Pero, tampoco el disfrute de los permisos retribuidos en convenio colectivo, ni el uso del crédito horario sindical o las funciones de los delegados de prevención<sup>44</sup>; ni las ausencias por huelga legal<sup>45</sup>.

Desde estos convenios, se puede observar que se excluyen, como no podía ser de otro modo, todas las ausencias que se relacionan con el cumplimiento de las funciones de representación. Respecto a los permisos retribuidos en algunas ocasiones se exceptúan y en otras no. Si se persigue, como se reivindicó en el II Informe, que los permisos sirvan de control del absentismo a través de la justificación y canalización de las ausencias, todos ellos deberían siempre excluirse del cómputo del absentismo.

En otras ocasiones, se utiliza la remisión al concepto del Estatuto de los Trabajadores para determinar que ausencias se dejan al margen del cómputo. Así, se excluyen dentro de lo establecido legalmente los permisos retribuidos reconocidos en su articulado, así como la lactancia, la hospitalización, el accidente laboral, el riesgo de accidente (decretado por autoridad laboral o empresario), la maternidad/la paternidad/las suspensiones del 49.1.c) ET<sup>46</sup>; o se exceptúan las ausencias incluidas en el artículo 52 ET<sup>47</sup>. Excepcionalmente también se mencionan como omitidas las bajas provocadas por violencia de género<sup>48</sup>, y los días de baja de aquellos trabajadores que obtengan una

calificación de incapacidad permanente total o absoluta, a contar desde su inicio<sup>49</sup>.

### c) Ausencias incluidas

Aunque generalmente los convenios colectivos de empresa establecen que materias se excluyen del cómputo del absentismo, a veces también se complementa la definición mediante el listado de los elementos que sí se computan. En general, se tiene en cuenta como parte del absentismo a las faltas al trabajo por enfermedad o accidente no laboral<sup>50</sup>. En ocasiones, con el fin de luchar contra las bajas de corta duración, que son las que provocan mayor fraude, sólo se computan aquéllas cuya duración es inferior a veinte días consecutivos<sup>51</sup>, hasta un máximo de tres meses<sup>52</sup>, o cuando tengan una duración superior a siete días<sup>53</sup>. No obstante, a veces se indica que sólo se valorará el absentismo reiterado, sin que un sólo caso deba ser computado<sup>54</sup>.

Además, se enumeran como absentismo las faltas injustificadas, la huelga ilegal, los asuntos propios y los permisos no retribuidos<sup>55</sup>; la consulta médica y la enfermedad sin baja (aunque no se tienen en cuenta las ausencias de menos de una hora), los periodos de vacaciones y los viajes por comisión de servicios asimilados a trabajo efectivo<sup>56</sup>; las faltas (suspensiones de empleo y sueldo), los permisos y los retrasos<sup>57</sup>; o las enfermedades sin hospitalización, los retrasos, las faltas de asistencia injustificadas, los permisos particulares retribuidos y no retribuidos, los permisos legales para exámenes o para la obtención del carnet de conducir, la asistencia medicina general de seguridad social o cualquier otro permiso, excepto los que aparecen como no computables, huelgas ilegales, asambleas autorizadas por la dirección en horas de trabajo<sup>58</sup>.

En definitiva, en la mayoría de los supuestos se incluye dentro de los límites del absentismo las bajas por incapacidad temporal derivadas de contingencias

- 49** IV Convenio Colectivo de Flex Equipos de Descanso SAU (Resolución DGE de 18 de abril de 2013).
- 50** Convenio Colectivo del Grupo Vía Augusta (Resolución DGE de 18 de septiembre de 2012).
- 51** Convenio Colectivo de Nuclear SA (Resolución DGE de 7 de marzo de 2014).
- 52** XV Convenio colectivo de Petróleo del Norte SA (Resolución DGE de 7 de mayo de 2013).
- 53** Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU (Resolución DGE de 12 de febrero de 2014) y VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services SAU (Resolución DGE de 11 de febrero de 2014).
- 54** VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services SAU (Resolución DGE de 11 de febrero de 2014).
- 55** Convenio Colectivo del Grupo Vía Augusta (Resolución DGE de 18 de septiembre de 2012).
- 56** XV Convenio colectivo de Petróleo del Norte SA (Resolución DGE de 7 de mayo de 2013).
- 57** IV Convenio Colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio (Resolución DGE de 12 de febrero de 2013).
- 58** Convenio Colectivo de Finanzauto (Resolución DGE de 11 de julio de 2012).

comunes y las ausencias injustificadas. Al contrario, como se señaló en su momento, se excluyen las incapacidades temporales originadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y otras suspensiones reconocidas legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. En relación a los permisos legales o convencionales existe una disparidad manifiesta, sin que se pueda recoger una sola conclusión. En todo caso, la dispersión de los límites del absentismo, pone en evidencia la necesidad de establecer una noción común que pueda ser manejada por las empresas, que debería establecerse en los acuerdos marcos de la negociación colectiva, con independencia de que cada organización empresarial luego la adaptase a su realidad concreta.

## 5.4 CONDICIONES ECONÓMICAS

El control del absentismo se realiza por las empresas a través de dos elementos económicos en la misma línea que se reglamenta en la negociación sectorial. En primer lugar, siendo el más usual, a menudo se somete a condiciones de asistencia el pago de los complementos de la prestación de incapacidad temporal que asumen los empresarios. En unas ocasiones se subordinan a incumplimientos individuales y en otras a colectivos, o incluso a los dos parámetros conjuntamente. Asimismo, aunque en menor medida, se reconocen primas salariales de asistencia con el mismo objeto.

### 5.4.1. Mejoras voluntarias de la incapacidad temporal

Como ya se tuvo ocasión de referir en el I Informe, es usual que los convenios colectivos recojan cláusulas sobre complementos a la prestación de incapacidad temporal<sup>59</sup>, y en muchas ocasiones, su abono se condiciona al cumplimiento de requisitos de asistencia personales o al índice de absentismo colectivo del centro de trabajo o la empresa, donde desarrollan sus servicios.

<sup>59</sup> El 65% de los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid contienen algún tipo de complemento a prestaciones públicas de incapacidad temporal. Vid. CES, La negociación colectiva en la Comunidad de Madrid, 2005

En la regulación de estos complementos, hay que analizar dos elementos que determinan su articulación como medida de control del absentismo. Por un lado, se puede buscar la reducción del absentismo colectivo (el porcentaje en relación a toda la plantilla del centro o de la empresa) o el individual (el porcentaje de asistencia del propio beneficiario de la prestación). Por otra parte, en ocasiones se reglamenta como una penalización (se deniega cuando existe un índice muy alto) y en otras como un premio (se concede sólo cuando se demuestre un bajo nivel de absentismo).

#### a) Reconocimiento del complemento como sanción o premio

En ocasiones se reconoce la asistencia como un plus, esto es, no se trata como una obligación del trabajador que si no cumple, debe ser sancionado, sino que la regulación premia a quien cumple con su deber de asistencia. Así, por ejemplo, se concede un 5% más de complemento por incapacidad temporal, llegando al 100%, cuando el trabajador no ha sufrido otro proceso anterior (por riesgo común o profesional) en los últimos tres años<sup>60</sup>. Igualmente se valora posteriormente el índice de absentismo de ese año, ya vencido, y si se encuentra dentro de ciertos límites, se abona posteriormente cierto complemento<sup>61</sup>.

En algunos casos se paga como complemento, denominado de absentismo, con los salarios del mes de diciembre, siempre que se cumplan los condicionantes especificados en el convenio<sup>62</sup>. Hay que poner de manifiesto que en este último caso se contabiliza la propia baja complementada como parte del índice, de forma que de alguna manera se está promocionando que el trabajador trate de reducir la duración de su usencia a los efectos de conseguir el abono del complemento en cuestión. De acuerdo con esta última apreciación, se concede al trabajador, que no accedió al complemento por tener un porcentaje de absentismo individual superior al marcado convencionalmente, la posibilidad de disfrutar del beneficio a partir del día decimoséptimo a año vencido, cuando no supera a posteriori un porcentaje concreto de absentismo<sup>63</sup>.

<sup>60</sup> Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca [Resolución DGE de 31 de marzo de 2014].

<sup>61</sup> IV Convenio Colectivo de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA [Resolución DGE de 3 de febrero de 2014]. Así, también el Convenio colectivo Cepas Comercial Petróleo SA, Cepsa Lubricantes SA, Cepsa gas licuado SA, Cepsa conveniencia SA y Productos Asfálticos SA [Resolución DGE de 27 de enero de 2014] y el Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos [Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013].

<sup>62</sup> Convenio Colectivo de Restabell Franquicias [Resolución DGE de 23 de agosto de 2012].

<sup>63</sup> Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca [Resolución DGE de 31 de marzo de 2014].

Por otra parte, algunos convenios colectivos han elegido la perspectiva inversa, esto es, han regulado la pérdida del complemento analizado cuando no se cumplen ciertos requisitos anexos al absentismo. Así, se entiende que cuando el trabajador ha sufrido un exceso de bajas laborales, con independencia de su origen común o profesional (tres o más bajas en los tres meses anteriores), debe retirarse el complemento por un período de tres meses<sup>64</sup>. En idéntica dirección, se penaliza al trabajador reduciendo el complemento, si así lo estima la dirección, cuando entiende que no ha habido justificación para la falta de asistencia al trabajo, siempre con base en un dictamen médico o prueba pertinente<sup>65</sup>.

#### b) Opción entre la condición de absentismo individual o colectivo

Con independencia de esta cuestión, habrá que analizar cómo la concesión del complemento de mejora voluntaria de la prestación por incapacidad temporal depende del absentismo individual o colectivo<sup>66</sup>. No parece que se imponga una de las dos opciones, de hecho en algunos convenios incluso se articula el acceso a los complementos combinando ambas medidas. En todo caso, como ya se mencionó en anteriores informes, se entiende más conveniente el uso del medidor individual, en cuanto a que, en caso contrario, se está supeditando el cobro del complemento a un hecho que escapa en muchas ocasiones de la propia voluntad del posible beneficiario. Además, estas exigencias pueden afectar al clima laboral en cuanto a que las actuaciones de unos empleados pueden redundar en el resto de los compañeros.

Otra posibilidad es la utilización de los dos indicadores de forma sucesiva. Por ejemplo, se demanda un absentismo inferior al 4% mensual en el centro de trabajo o sección y, si se supere este límite, se emplea el indicador individual exigiendo al trabajador un nivel inferior al 5% mensual<sup>67</sup>. En igual sentido, se reconoce el complemento por incapacidad temporal siempre que el porcentaje de

**64** Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU (Resolución DGE de Resolución DGE de 12 de febrero de 2014) y VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services SAU (Resolución DGE de 11 de febrero de 2014).

**65** Convenio colectivo de ámbito estatal de Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. (Resolución DGE de 25 de febrero de 2014).

**66** Existe algún convenio colectivo que reconoce el complemento sin ninguna otra condición relacionada con el tema analizado, pero se señala que en el supuesto de que el absentismo sea superior al 2%, las partes se comprometen a revisar este derecho. Vid. IV Convenio Colectivo de Carlson Wagonlit España SLU (Resolución DGE de 20 de junio de 2013).

**67** Convenio Colectivo de Danone SA (Resolución DGE de 11 de octubre de 2012).

absentismo colectivo sea inferior al 5% y, además, que los trabajadores no acumulen en un semestre tres bajas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes de duración igual o inferior a tres días laborables<sup>68</sup>.

#### b.1.) Individual

Iniciando el estudio con la condición del absentismo individual, se reconoce el derecho al complemento por incapacidad temporal, siempre que el absentismo personal del trabajador sea inferior al 3%, salvo en los supuestos de enfermedades de duración superior a seis meses en las que se abona siempre<sup>69</sup>; con el mismo porcentaje en relación a la jornada /hora<sup>70</sup>; o se abona el 100% del complemento del puesto de trabajo adscrita a la prestación, cuando el índice de absentismo del trabajador no supere un 2% de jornada anual<sup>71</sup>; o el 2,5 % en el año inmediatamente anterior<sup>72</sup>. En otros casos, se amplía hasta un 6% en los doce meses anteriores<sup>73</sup>, pero se exige también que no haya tenido ninguna ausencia injustificada en el mismo período<sup>74</sup>.

También se confeccionan tablas sobre el porcentaje concedido del complemento dependiendo del índice medio del absentismo del trabajador en el último semestre y la duración de la baja: va decreciendo según el absentismo individual sea inferior al 2%, del 2 al 3%, del 3 al 4%, del 4 a 5%, del 5 al 6 % y superior al 6 %. En este caso, cuando el absentismo es superior al 5% no se complementa entre los días cuarto y decimosexto, y cuando supera el 6% desde el decimosexto<sup>75</sup>.

Otras veces no se condiciona al cumplimiento de un porcentaje mínimo de absentismo personal, sino al número de bajas sufridas: se retira el complemento durante tres meses en todas las contingencias cuando el número de bajas laborales es superior a tres o más en los tres meses anteriores<sup>76</sup>; como máximo se complementan dos bajas al año<sup>77</sup>, una sola<sup>78</sup>, o varía dependiendo del número de la baja<sup>79</sup>. En otras ocasiones se reconoce un

- 68** Convenio Colectivo de Euro Depot España SAU [Resolución DGE de 26 de noviembre de 2012].
- 69** Convenio colectivo de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. [Resolución DGE de 25 de febrero de 2014].
- 70** VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services SAU [Resolución DGE de 11 de febrero de 2014].
- 71** Además, se demandan otros requisitos añadidos como que la incapacidad temporal no supere la duración prevista por el INSS para cada patología, no haya reiteración de bajas o recaídas del trabajador en el último año y, además, que éste colabore en el seguimiento médico semanal. Vid. Convenio Colectivo de Mercadona SA, Forns Valencians Forva SAU, Mena Supermercados SL y Saskibe SL [Resolución DGE de 17 de enero de 2014]. En la misma línea se penaliza en el caso de que el absentismo personal sea superior al 2% de la jornada anual del año anterior al inicio de la baja, sin que en ningún caso el complemento puede durar más de doce meses. Vid. Convenio Colectivo de Martínez Lorient SA [Resolución DGE de 11 de junio de 2013].
- 72** II Convenio Colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España [Resolución DGE de 13 de marzo de 2013].
- 73** Sólo teniendo en cuenta las bajas cortas, inferiores a tres meses. Vid. Convenio Colectivo de Siemens [Resolución DGE de 8 de febrero de 2012].
- 74** Convenio Colectivo de Vega Mayor SL [Resolución DGE de 11 de octubre de 2012].
- 75** VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU [Resolución DGE de 3 de junio de 2013]. Asimismo, se emplea la misma tabla para las bajas desde el día cuarto en adelante en incapacidades temporales originadas por riesgos comunes en el VI Convenio Colectivo de Vodafone España SAU [Resolución DGE de 30 de abril de 2013].
- 76** Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU [Resolución DGE de 12 de febrero de 2014].
- 77** VI Convenio Colectivo de Decathlon España SA [Resolución DGE 19 de diciembre de 2013].
- 77** IV Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica SA [Resolución DGE de 20 de junio de 2013].
- 78** V Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski [Resolución DGE de 13 de mayo de 2013] y Convenio Colectivo de La Voz de Galicia SA [Resolución DGE de 21 de febrero de 2012].

**80** IV Convenio Colectivo de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (Resolución DGE de 3 de febrero de 2014).

**81** También, con el objetivo de luchar contra las bajas de corta duración, en ocasiones sólo se concede el complemento a partir del segundo mes de la baja. Vid. Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Renault España SA (Resolución DGE de 27 de marzo de 2013) o desde el día 100 de la baja. Vid. II Convenio Colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (Resolución DGE 13 de marzo de 2013).

**82** Convenio colectivo Cepas Comercial Petróleo SA, Cepsa Lubricantes SA, Cepsa gas licuado SA, Cepsa conveniencia SA y Productos Asfálticos SA (Resolución DGE de 27 de enero de 2014) y Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013).

**83** Convenio Colectivo de Nucleor (Resolución DGE de 7 de marzo de 2014) y Convenio Colectivo de Frit Ravich Sl (Resolución DGE de 11 de junio de 2013)

**85** Sin embargo, no se aplican estas penalizaciones a cierto grupo de trabajadores que se denomina de condiciones [directivos y mandos], seguramente porque en estos ámbitos no existe absentismo debido al tipo de responsabilidad adquirido. Vid. Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU. (Resolución DGE de 25 de febrero de 2014).

**85** III Convenio Colectivo de Air Europa Líneas Aéreas SAU, para su personal de tierra (Resolución DGE de 8 de octubre de 2013).

máximo de cuatro días al año de complemento por los tres primeros días por incapacidad originada en riesgos comunes con independencia del número total de bajas<sup>80</sup>. Si en los primeros supuestos existe un claro objetivo de promoción de la reducción del número total de bajas, en el segundo el fin perseguido es la lucha contra el fraude de las bajas de corta duración<sup>81</sup>.

En ocasiones la medida empleada son el número de horas pérdidas por el trabajador: sólo si en el último año ha perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral y consulta médica, el complemento bruto de la incapacidad temporal por riesgos comunes o accidente “*in itinere*” será de un 100%. No obstante, combinando el criterio individual con el colectivo, se reconoce el mismo beneficio cuando el absentismo general sea inferior al 4% en cada una de las empresas<sup>82</sup>. Dos cuestiones hay que señalar al respecto. En primer lugar, que se asimila la baja por riesgos comunes a las ausencias médicas, dado que son dos circunstancias en las que es más fácil el fraude. Sin embargo, al reconocer el complemento también en el supuesto de que se cumpla el índice de absentismo colectivo, se puede beneficiar a quienes tienen un alto absentismo, siempre que el resto de los trabajadores no lo mantengan.

## b.2.) Colectivo

Asimismo hay convenios colectivos que complementan la incapacidad temporal de acuerdo a parámetros exclusivos relativos al índice de absentismo colectivo. En general, no se complementa, con independencia de su origen en riesgo común o profesional, cuando el absentismo colectivo sea superior al 4% en el año anterior<sup>83</sup>, o en cómputo mensual<sup>84</sup>. En la misma línea, se exige un absentismo inferior al mencionado en el año anterior para abonar el complemento del primer al tercer día de incapacidad temporal<sup>85</sup>. Este porcentaje es el más común en los convenios colectivos, de forma que parece que hay que interpretar que las empresas entienden que es el

límite de absentismo estructural, por encima del cual se debe establecer medidas para reducirlo.

No obstante, también se incluyen otros porcentajes: más bajos (en riesgos comunes se reconoce el complemento cuando el índice de absentismo del año anterior es inferior al 3% a los efectos de complementar entre el primer y séptimo día<sup>86</sup>) o más altos (en incapacidad temporal, excepto en hospitalización, se demanda un absentismo inferior al 5% anual<sup>87</sup>). O se incluye un índice distinto para acceder a los complementos en caso de incapacidad temporal por riesgo común (inferior a un 3,5%) que para el riesgo profesional (inferior a un 0,45%), en ambos casos valorado mensualmente<sup>88</sup>.

Por último, hay que poner como ejemplo ciertos convenios que con el objeto de luchar contra el absentismo, establecen tablas que contemplan diferentes tipos de complementos dependiendo del índice de absentismo colectivo de cada momento<sup>89</sup>. Se deben calificar como instrumentos muy adecuados en la lucha contra este problema, puesto que se ajustan a la realidad de la empresa constantemente. Así, por ejemplo, se parte del objetivo de reducir el absentismo en la empresa por debajo de un 4% en los próximos seis meses en todo tipo de bajas por incapacidad temporal y luego en los doce siguientes a un 2,5%. Para colaborar con este fin, se establece que en el supuesto de incumplimiento, se determinará el derecho a las medidas de protección de los trabajadores de acuerdo con una tabla de complementos a aplicar en sustitución del 100%<sup>90</sup>. En idéntica dirección, se confecciona una tabla en supuestos de enfermedad común, donde el porcentaje del complemento reconocido varía según el índice y dependiendo de la propia duración de la baja. Por ejemplo, se reconoce entre el día cuarto y el vigésimo un 7% cuando el absentismo anual es superior al 6, 98%, mientras que cuando es inferior se concede un 80%, llegando a un 90% si el porcentaje es inferior al 5%<sup>91</sup>.

**86** Se complementa un 92,5% en vez del 100%. La diferencia es tan leve y el índice de absentismo elegido es el colectivo, de modo que parece que la penalización sufrida va a ser poco efectiva a la hora de luchar contra las ausencias. Vid. IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (Resolución DGE de 27 de enero de 2014).

**87** Un 5% en general, aunque para el cobro de ciertos complementos se reconoce sólo cuando es inferior al 4%. IV Convenio Colectivo de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (Resolución DGE de 3 de febrero de 2014). El mismo porcentaje se emplea en el IV Convenio Colectivo de Cemex España SA (Resolución DGE de 11 de julio de 2012).

**88** Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Renault España SA (Resolución DGE de 27 de marzo de 2013).

**89** En los dos convenios se tiene en cuenta la plantilla de la empresa, pero se modula el derecho cuando no se superan los límites en el centro de trabajo. De esta forma, se premia el intento de cada centro en la lucha contra el absentismo.

**90** En caso de incumplimiento, el complemento depende directamente del nivel de absentismo que va desde el inferior al 3 y el superior al 5% en los doce meses siguientes. Vid. XII Convenio Colectivo de Hibu Connect SAU (Resolución DGE de 28 de mayo de 2013).

**91** III Convenio Colectivo de Baxi Calefacción SLU y De Dietric Thermique Iberria SL (Resolución DGE de 22 de mayo de 2013).

### c) Requisitos de mantenimiento

En otro orden de cosas, en muchos convenios colectivos se establecen ciertas condiciones que se deben cumplir, junto a los índices de absentismo, para poder mantener los complementos de la prestación por incapacidad temporal. Dichos requisitos buscan luchar contra el fraude que tiene su origen en las ausencias legalmente justificadas.

En muchos supuestos, se recogen deberes que ya vienen demandados por la norma de la Seguridad Social. Así, por ejemplo, se establece la presentación de los partes de la baja a la empresa, así como la comunicación de esta situación como obligación del beneficiario de la prestación. No añaden nada estas exigencias, aunque en ocasiones se concreta su desarrollo, añadiendo algunas pautas como que se requiere *“el aviso telefónico o por escrito al departamento de personal dentro de la jornada de trabajo en la que por enfermedad o accidente ha faltado, salvo en caso de fuerza mayor justificada”*<sup>92</sup>. En esta línea, también se recoge la sanción en los casos en que el trabajador realice cualquier forma de trabajo<sup>93</sup>, o simplemente en caso de fraude<sup>94</sup>.

Si bien es verdad que en el artículo 115 LGSS no se reconoce como accidente de trabajo aquellos que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado, pero sí cuando medie la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste requiera, sin embargo, en algunos convenios colectivos se condiciona el abono del complemento en los casos de accidente o enfermedad profesional al incumplimiento de las normas de prevención de riesgos. Así, se señala que esta situación será analizada por el comité de seguridad y salud, articulando, por tanto, un concepto más amplio de infracción<sup>95</sup>.

Más usual es la obligación de sometimiento a los requerimientos médicos de la empresa para verificar la veracidad de la baja por incapacidad temporal. En el supuesto de incumplimiento de estas condiciones, se

<sup>92</sup> Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (Resolución DGE de 31 de marzo de 2014).

<sup>93</sup> Sea trabajo por cuenta ajena o propia, con independencia de que sea ocasional. V Convenio Colectivo de Flex Equipos de Descanso SAU (Resolución DGE de 18 de abril de 2013).

<sup>94</sup> Convenio Colectivo de Danone SA (Resolución DGE de 11 de octubre de 2012).

<sup>95</sup> Se consideran incumplimientos a estos efectos: la no utilización de los equipos de protección individual que resulten obligatorios para un puesto de trabajo, actividad o tarea determinada; la desobediencia de la instrucción/orden de seguridad de la operación, puesto o actividad o de las normas generales de prevención de riesgos laborales y seguridad. Vid. BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (Resolución DGE de 31 de marzo de 2014).

penaliza con la retirada del pago del complemento. Así, por ejemplo, el enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico<sup>96</sup>, incluso tantas veces como se entienda necesario<sup>97</sup>. Aunque a veces se impone dicha visita únicamente en los supuestos en los que el trabajador no pueda desplazarse para la revisión<sup>98</sup>.

Y, además, se exige la atención a los requerimientos semanales que pueda realizar el servicio médico de empresa, o en quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente<sup>99</sup>. En ocasiones, el encargado de la revisión es el médico de la empresa<sup>100</sup>, en otras el médico que se designe por la empresa<sup>101</sup>, o incluso por la entidad que se determine<sup>102</sup>, o personal autorizado<sup>103</sup>. Otras veces se remite al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de establecer en que supuestos deberá llevarse a cabo la comprobación del desarrollo de los procesos de incapacidad temporal<sup>104</sup>. Por último, hay que destacar la exigencia de la presentación al servicio médico del diagnóstico, informes y pruebas sobre su enfermedad para acceder al complemento<sup>105</sup>, lo que puede considerarse, en cierto modo, como contrario al derecho a la protección de datos.

#### 5.4.2. Incentivos salariales

Aunque regulados con menor incidencia que las mejoras voluntarias, recogen también los convenios colectivos el reconocimiento de complementos económicos concedidos a los trabajadores de acuerdo con el nivel de absentismo individual o colectivo de la empresa. Estos beneficios generalmente se relacionan con la puntualidad y con la asistencia al puesto de trabajo y reciben diversas denominaciones: prima individual; prima de asistencia; plus de asistencia; prima vinculada al mérito personal, la productividad empresarial y el absentismo individual; complemento personal por asistencia mensual; o prima de asistencia y puntualidad. Incluso se utiliza el término de premio contra el absentismo en algún instrumento convencional.

**96** Convenio Colectivo de Nuclear (Resolución DGE de 7 de marzo de 2014). También cuando rechazase o dificultase la visita de facultativo enviado por la empresa. Vid. Convenio colectivo de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (Resolución DGE de 25 de febrero de 2014).

**97** Convenio Colectivo de Martínez Lorient SA (Resolución DGE de 11 de junio de 2013).

**98** V Convenio Colectivo de Flex Equipos de Descanso SAU (Resolución DGE de 18 de abril de 2013).

**99** Convenio colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (Resolución DGE de 31 de marzo de 2014).

**100** VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU (Resolución DGE de 3 de junio de 2013).

**101** VI Convenio Colectivo de Carlson Wagonlit España SLU (Resolución DGE de 20 de junio de 2013).

**102** V Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski (Resolución DGE de 13 de mayo de 2013).

**103** Convenio Colectivo de Siemens SA (Resolución DGE de 8 de febrero de 2012).

**104** Convenio Colectivo de La Voz de Galicia SA (Resolución DGE de 21 de febrero de 2012).

**105** Además, el propio servicio médico puede denegar el complemento cuando entienda que el trabajador puede continuar prestando su actividad de acuerdo con los datos que conoce y según el manual de la Seguridad Social de tiempos estándar de la incapacidad temporal. Vid. Convenio Colectivo de Fertiheria SA (Resolución DGE de 16 de enero de 2012).

Se reconoce una prima individual anual ligada a la reducción del absentismo colectivo por riesgos comunes en el centro de trabajo por debajo del 3,5%, aunque el pago se condiciona a un porcentaje distinto en cada uno de ellos<sup>106</sup>. Otras veces se concede el premio por reducción de absentismo, cuando el índice medio colectivo por este motivo sea inferior a once días<sup>107</sup>.

Asimismo se regulan complementos relacionados con el absentismo colectivo, pero para su concesión se exige igualmente el cumplimiento de ciertos elementos ligados al individual: se concede un premio contra el absentismo, si la plantilla tiene un absentismo por año natural inferior al 2% y el trabajador no ha faltado más de cuarenta horas anuales por motivos computados como tal<sup>108</sup>. En otras ocasiones, se reconoce un plus de asistencia a quien efectivamente haya trabajado la totalidad del trimestre natural, cuya cuantía se incrementa cuando el absentismo colectivo general es inferior al 3%<sup>109</sup>; o un plus mensual, cuando en cada fábrica es inferior aproximadamente al 4% (con índices concretos para cada una de ellas), siempre y cuando el posible beneficiario no haya faltado en todo el cuatrimestre<sup>110</sup>. O directamente se incrementa un 1% el salario cuando el absentismo colectivo es inferior al 3% a quien personalmente demuestre un absentismo inferior o igual al 2%<sup>111</sup>.

Más comúnmente se conceden incrementos salariales que sólo dependen del cumplimiento del deber de asistencia del trabajador beneficiado. Así, por ejemplo, se reconoce una prima de asistencia por cada día que se acuda al lugar de trabajo<sup>112</sup>; o una prima vinculada al mérito personal, la productividad empresarial y el absentismo individual, que se abona sólo si es inferior a diez días de trabajo<sup>113</sup>.

Pero no sólo se tiene en cuenta la ausencia, sino también la puntualidad como generadora de absentismo. Se regula una prima, denominada de asistencia y puntualidad, que sólo se abona en el caso de que el trabajador haya tenido

menos de dos faltas de puntualidad (a la entrada y a la salida) y como máximo dos horas y media de absentismo al mes, salvo que esta situación se encuentre justificada. En este convenio se define la falta de puntualidad como la entrada más allá del plazo de cortesía de cinco minutos diarios como máximo tres días al mes<sup>114</sup>.

Como ya se puso de manifiesto en el I Informe, con el reconocimiento de estos complementos lo que se está es premiando una obligación básica del trabajador en la relación laboral como es la asistencia y puntualidad en el ejercicio de su prestación de servicios. No parece adecuado conceder complementos fuera del salario base, cuando es una contraprestación al cumplimiento de su obligación principal, aunque, por otra parte, hay que reconocer que si funcionan como incentivos de gran eficacia en la lucha contra el absentismo.

En otras ocasiones en vez de funcionar como premios, se establecen como sanciones al incumplimiento de sus obligaciones, lo cual parece más acorde con el propio concepto del absentismo. Los trabajadores tienen derecho a un complemento personal por asistencia mensual, del cual se descuenta por cada ausencia parcial de más de una hora, con independencia del motivo que la cause, el 20% el primer día, el 15% por cada día del segundo, tercero y cuarto, el 10% por cada día del quinto al séptimo y el 5% por el octavo<sup>115</sup>. De forma que en el caso de que el empleado tenga ocho faltas injustificadas, perderá el derecho. En la misma línea, se regula un plus salarial, que se perderá en el supuesto de que no se justifique debidamente cualquier ausencia al trabajo<sup>116</sup>. Por último, se reconocen las gratificaciones extraordinarias del mes de julio y diciembre, disminuidas de acuerdo con el nivel de absentismo derivado de licencias no retribuidas, enfermedad y accidente e igualmente sólo se pagará íntegro el plus de turno fijo de noche en caso de que el absentismo sea cero<sup>117</sup>.

**114** No se aplica a los trabajadores que disfrutan de horario flexible. Vid. Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores SLU (Resolución DGE de 27 de marzo de 2013).

**115** Siempre que el absentismo general no sea superior al 3,5 %. Vid. XV Convenio Colectivo de Petróleos del Norte SA (Resolución DGE de 7 de mayo de 2013).

**116** Por cada falta se sancionará con tres días de plus y también, como es lógico, sin el salario de ese día Vid. Convenio Colectivo de Sistemas de Encofrado de Navarra SLU (Resolución DGE de 11 de abril de 2013).

**117** Convenio Colectivo de Fidelis Servicios Integrales SL (Resolución DGE de 20 de diciembre de 2012).

En la negociación colectiva, aunque de forma más reducida, se establecen otras acciones tendentes a reducir el nivel de absentismo, que no tienen naturaleza económica. Son de índole muy variado: premios (días de descanso) o sanciones que pueden ser evitadas mediante la recuperación del tiempo de ausencia o retraso, medidas relacionadas con la ordenación de turnos de trabajo o colaboraciones de los servicios de salud o prevención de la empresa.

En vez de reconocer complementos económicos, se les premia su asistencia al puesto de trabajo con otros beneficios: Se concede un día retribuido de descanso adicional al año vinculado al absentismo laboral, cuando el trabajador haya tenido una presencia efectiva del 100% de su jornada laboral<sup>118</sup>.

En otras ocasiones, al contrario, se trata de establecer fórmulas que eviten sancionar a quien incurre en absentismo. Así, se le reconoce la opción de la recuperación del tiempo de absentismo o del descuento en la nómina del tiempo de ausencia<sup>119</sup>. Las ausencias aisladas, que deben justificarse dentro de las siguientes veinticuatro horas<sup>120</sup>, con independencia de las sanciones anexas, serán descontadas del salario, aunque también se le concede al trabajador la posibilidad de recuperar el tiempo en los siete días siguientes, siendo en este caso necesario el acuerdo previo con la empresa<sup>121</sup>. Con similar objetivo, si el trabajador se retrasa en su hora de entrada, deberá recuperar en la misma jornada el tiempo de retraso, con independencia de las faltas o sanciones generadas<sup>122</sup>.

Con el fin de evitar la sanción del absentismo, algunos convenios colectivos introducen permisos particulares. En el II Informe se defendía la necesidad de regular estos instrumentos con el objetivo de controlar el absentismo, en este singular caso se señala expresamente como único fin del permiso evitar esta situación. En primer lugar, se reconoce que la ausencia puede ser recuperada previa autorización del responsable, siempre que la organización lo permita

**118** Convenio Colectivo de Risk Steward SL [Resolución DGE de 18 de enero de 2013] y IV Convenio Colectivo de Iman Corporation SA [Resolución DGE de 14 de junio de 2013].

**119** Convenio Colectivo de Tiresur SL [Resolución DGE de 18 de febrero de 2013].

**120** En la misma dirección, se obliga a los trabajadores en caso de ausencia a preavisar con una antelación mínima de 24 horas con el fin de que la empresa pueda establecer medidas al respecto, excepto en los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor. V Convenio Colectivo de Parker Hannifin España SL [Resolución DGE de 26 de marzo de 2013]. Asimismo para minimizar los efectos sobre la organización se entiende imprescindible la justificación de cada ausencia con antelación suficiente para su cobertura. Vid. Convenio Colectivo de Compañía de Petróleos [Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013].

**121** Se regula como una sanción grave la actitud que consiste en eludir los sistemas de control o impedir que sean detectados incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo. Convenio Colectivo de Aldeasa SA [Resolución DGE de 8 de febrero de 2012].

**122** V Convenio Colectivo de Parker Hannifin España SL [Resolución DGE de 26 de marzo de 2013].

y dentro de los dos meses siguientes. La recuperación excluye su cómputo como absentismo. Además, se añade que se estudiará un procedimiento para realizar gestiones personales ajena a la relación laboral a los efectos de controlar estas situaciones<sup>123</sup>.

Por último, se establecen medidas relacionadas con la salud del trabajador. Se busca potenciar la labor del personal técnico de salud de la empresa en las valoraciones de las situaciones y en la eliminación de causas orgánicas del absentismo desde dos puntos de vista: a través de medidas preventivas como reconocimientos médicos, higiene laboral y formación; así como mediante la posterior colaboración con la persona ausente en su temprana recuperación (no como control, sino como ayuda). Esta última colaboración se plantea a través de los servicios médicos y la acción social, dotando de un fondo económico para adelantar el diagnóstico cuando existan demoras en el sistema público<sup>124</sup>. En idéntica línea de cooperación, el médico de la empresa facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, exploraciones y tiempos de rehabilitación<sup>125</sup>. No obstante, aunque en ambos supuestos el convenio colectivo proclama su objetivo de colaboración y no de control, sin embargo, todos estos instrumentos se dirigen también a la reducción del fraude provocado por las bajas por incapacidad, fin claro en el segundo de los ejemplos cuando se imponen los reconocimientos como obligatorios para los trabajadores reincidentes.

## 5.6 COMISIONES DE SEGUIMIENTO

En la negociación colectiva se reconoce un papel especial a los representantes de los trabajadores en orden a controlar el absentismo. Sus tareas son variadas: en unas ocasiones se reconocen obligaciones informativas a los delegados de prevención<sup>126</sup>; en otras el servicio de prevención mancomunado

**123** IV Convenio Colectivo de Eads- Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio [Resolución DGE de 12 de febrero de 2013].

**124** Convenio Colectivo de Compañía de Petróleos [Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013].

**125** La colaboración se fundamenta en la confianza y las buenas relaciones del trabajador con el servicio médico a través del intercambio de información. Vid. IV Convenio Colectivo de Eads- Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio [Resolución DGE de 12 de febrero de 2013].

**126** Se reconoce la obligación de colgar en el tablón de anuncios la información sobre la evolución de los índices de absentismo. Vid. Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA, servicios BSH al cliente para sus centros de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca [Resolución DGE de 31 de marzo de 2014].

**127** IV Convenio Colectivo marco del grupo Endesa (Resolución de 27 de enero de 2014).

**128** IV Convenio Colectivo de Roca Corporation Empresarial SA y Roca Sanitario SA (Resolución DGE de 8 de febrero de 2014).

**129** VI Convenio Colectivo de telefónica Móviles España SAU (Resolución de 3 de junio de 2013).

**130** IV Convenio Colectivo de Eads- Casa, Airbus Operations SL y Eads Casa Espacio (Resolución DGE de 12 de febrero de 2013).

**131** Se forma paritariamente por representantes de la empresa y trabajadores [Convenio Colectivo de Compañía de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013)] o compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de empresa, junto a un facultativo [II Convenio Colectivo del Grupo ONO (Resolución DGE de 11 de junio de 2013)]. En la misma línea, se establecen comisiones en el VI Convenio Colectivo de Vodafone España SAU (Resolución DGE de 30 de abril de 2013) o en el Convenio Colectivo de Fertiberia SA (Resolución DGE de 16 de enero de 2012). Asimismo también se recoge el funcionamiento de una Comisión mixta que evalúa periódicamente la evolución del absentismo [Convenio colectivo de sistemas a domicilio 2000 SL (Resolución de 3 de marzo de 2014)].

**132** Se reúne una vez al mes y se levanta acta pública cuyo conocimiento se facilita al personal. Vid. Convenio Colectivo de Compañía de Petróleos (Resolución DGE de 4 de diciembre de 2013).

**133** V Convenio Colectivo de supermercados Eroski (Resolución DGE de 13 de mayo de 2013).

propone a la Comisión de participación y control de la gestión preventiva medidas de control del absentismo<sup>127</sup>; a veces se establece que los Comités de empresa de cada centro tendrán que elaborar un estudio pormenorizado de absentismo con cierta periodicidad<sup>128</sup>; o se indica al Comité Intercentros la necesidad de la colaboración con la empresa en la reducción del absentismo a través de la identificación de sus causas, efectos y evolución, estableciendo criterios con el objeto de mejorar las medidas complementarias de prestaciones<sup>129</sup>. Así también se establecen reuniones mensuales entre los distintos departamentos implicados (directores del centros, jefe de servicio médico de cada centro, representante RRHH) con los representantes del comité de empresa para analizar causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo<sup>130</sup>.

Aunque es usual que las funciones relativas a la lucha contra el absentismo se dirijan a los órganos legales de representación de la empresa, avanzando aún más en esta materia los convenios recogen la creación de comisiones “ad hoc”, denominadas como comisiones de absentismo, que generalmente se organizan de forma paritaria<sup>131</sup>, cuyo único fin se encuentra en resolver cuestiones relativas a este asunto. Se organizan con el objetivo de analizar todos lo relacionado con la ausencia<sup>132</sup>; de identificar las causas, analizar la evolución y establecer criterios correctores, así como difundir información<sup>133</sup>; elaborar campañas de sensibilización y seguimiento<sup>134</sup>; o directamente para controlar los complementos por incapacidad temporal<sup>135</sup>.

Existen otros mecanismos de organización. Por ejemplo, una Comisión de seguimiento relacionada con las medidas incluidas en el convenio colectivo en relación a la lucha contra el absentismo, que se reúne bimestralmente a fin de estudiar los índices de absentismo y el absentismo injustificado, buscar soluciones para su reducción y desde las conclusiones establecer fórmulas de corrección en próximos convenios<sup>136</sup>. O incluso se constituyen observatorios con objetivos similares<sup>137</sup>.

**134** Convenio Colectivo de Fertiberia SA (Resolución DGE de 16 de enero de 2012).

**135** Se realiza un dictamen sobre cada caso concreto con el fin de corregir abusos [VI Convenio Colectivo de Vodafone España SAU (Resolución DGE de 30 de abril de 2013)]. En la misma dirección, se reconoce a la comisión paritaria las funciones de gestión del absentismo en casos de especial gravedad: No se reconoce generalmente el complemento del 100% en la incapacidad temporal en supuestos de riesgo común, sino que para obtener tal beneficio la comisión deberá valorar la gravedad de la enfermedad. Vid. II Convenio Colectivo del Grupo ONO (Resolución DGE de 11 de junio de 2013).

**136** IV Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica SA (Resolución de 20 de junio de 2013).

**137** Convenio Colectivo de Limpiezas Lafuente SL (Resolución DGE de 3 de abril de 2013)



6

**MARCO DE GESTIÓN:  
EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS TASAS  
DE ABSENTISMO Y PREVISIÓN DE  
REFORMAS EN EL ÁMBITO DE LA  
GESTIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES.  
LA EXPERIENCIA DE FREMAP, MATEPSS**

José Luis Checa Martín  
Subdirector General de Gestión  
de FREMAP MATEPSS

Antonio Salas Baena  
Director de Prestaciones Económicas  
de FREMAP MATEPSS



De acuerdo con los datos del Sistema de la Seguridad Social, en 2013 se produjeron 3.754.000 procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, que han supuesto graves repercusiones para la competitividad de las empresas, la creación de empleo y, en particular, la protección social de los trabajadores. En este sentido cabe señalar que con la incipiente recuperación económica se están incrementando preocupantemente las tasas de absentismo.

Esto último se infiere de las estadísticas de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que ponen de manifiesto que los procesos de contingencias comunes del Sistema en vigor a finales de diciembre de 2013 significaron el 21,25 por mil de los afiliados por cuenta ajena, dato muy superior al correlativo de 2012 (19,14 por mil), y con una clara evolución creciente, ya que alcanzaron en marzo de 2014 el 23,53 por mil de estos afiliados, frente al 20,6% del mismo mes de 2013. Se adjuntan anexos 1 a 4.

Mientras que, si se tratase de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, este cambio de tendencia – que también se está produciendo en estas contingencias profesionales- sugeriría un relanzamiento de la actividad de las empresas coherente con el conjunto de signos económicos que anuncian una lenta recuperación, por el contrario, aparentemente, dicho mayor desarrollo de la actividad empresarial no debería suponer un incremento en las bajas médicas por contingencias comunes, ni una prolongación más acusada en la situación de incapacidad temporal derivada de dichas contingencias (ITCC en adelante) de los correspondientes beneficiarios. Pero –como se ha venido denunciando desde muy diversos foros durante los años precedentes de crisis económica- el descenso durante la misma del coste por este concepto ha venido a poner de manifiesto cómo factores socio-labores influyen en el aumento de los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y en la duración de los mismos.

Será a partir de ahora y en los próximos meses cuando presumimos que volverá a la actualidad el denominado “problema de la IT”, que en realidad lo es de la ITCC, habida cuenta que la práctica totalidad de la cobertura derivada de contingencias profesionales es gestionada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (mutuas), que han venido demostrando históricamente su eficacia en esta faceta de su colaboración con la Seguridad Social. En particular, serán las empresas de mayor volumen donde comenzarán a elevarse los porcentajes de absentismo laboral, fundamentalmente el originado por la ITCC.

Conforme a fuentes empresariales y del sector de mutuas, el absentismo por contingencias comunes supone unos costes directos de 4.371 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 5.012 millones de euros a las empresas por el abono de la prestación económica entre los días cuarto a decimoquinto, el abono de los complementos de las prestaciones y el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social durante las situaciones de baja. A estos costes se han de sumar los costes de sustitución para continuar con la actividad o el coste de oportunidad de no hacerlo, derivado de un equivalente de 715.000 trabajadores que no acuden a su puesto de trabajo ningún día del año.

En base a estos datos las asociaciones empresariales reclaman que las mutuas cuenten con la facultad de emitir altas en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes. Esta medida podría ahorrar, según dichas fuentes, más de 1.480,06 millones de euros a la Seguridad Social y 2.206,28 millones a las empresas.

Esta facultad debería venir acompañada del establecimiento de un procedimiento para que el trabajador no conforme con el alta pueda recurrir a la Inspección Médica del INSS, garantizando así sus derechos. Este mismo procedimiento es el que existe en el ámbito de la gestión de las contingencias profesionales, en el que las mutuas cuentan con la facultad

de dar el alta, sin que se hayan producido conflictos jurídicos (de más de 480.000 altas acordadas en 2013 por las mutuas, sólo se han impugnado 999, de acuerdo con la información de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo –AMAT).

En nuestra opinión, no se ha aprovechado oportunamente el período de crisis económica –y de correlativa y progresiva mejora del absentismo laboral, en general, y sobre todo del derivado de ITCC- para reformar la normativa aplicable y, especialmente, no se ha adoptado la medida que la lógica de funcionamiento de esta importante prestación económica impone, es decir, que sean las entidades responsables del abono del subsidio (entidades gestoras y colaboradoras/ mutuas) las que igualmente adopten las decisiones sobre su procedencia, tanto al inicio (reconocimiento de la eficacia económica de las bajas médicas a partir del cuarto día) como al final del procedimiento (extinción mediante el alta médica).

No parece admisible el carácter meramente “auxiliar” de las mutuas en relación con las entidades gestoras (INSS) en la gestión de la incapacidad temporal, como tampoco minusvalorar la actuación de estas entidades colaboradoras en base a una permanentemente puesta en tela de juicio de su imparcialidad en perjuicio de los trabajadores. Resulta evidente cómo desde el poder público se pretende aprovechar las ventajas de la gestión privada en el reconocimiento y dispensación de las prestaciones de Seguridad Social (cada vez en mayor número en manos de las mutuas: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ITCC, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves y cese de actividad de los autónomos), pero pretendiendo al mismo tiempo lastrar dichos mecanismos no sólo con la lógica supervisión y control de la Administración, sino a través de la propia dirección de su actuación diaria, lo que no puede dejar de calificarse como contradictorio. Recordemos a estos efectos que la disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social,

encomendó al Gobierno la reforma del marco normativo de aplicación a las mutuas, que debería responder, entre otros criterios y finalidades, a “asegurar el carácter privado de las mutuas... respetando su autonomía gestora y de gobierno...”

No obstante, parece lamentablemente descartada la inclusión en esta prevista reforma de la única medida lógica –que ya hemos comentado– para dar coherencia y eficacia al procedimiento: el ejercicio por la entidad pagadora de las facultades de reconocimiento de la eficacia de la baja médica a partir del día cuarto y de extinción del derecho con el alta médica.

En su lugar, se ha llegado a plantear una figura singular, que ha venido a denominarse oficiosamente como “alta presunta”, en virtud de la cual, una vez comunicada la propuesta de alta médica por la mutua al Servicio Público de Salud, si éste no contesta en un determinado plazo, se considera emitida el alta médica por el mismo. La oposición de los Servicios Público de Salud a esta medida se está fundamentando, en buena medida, en argumentos competenciales y en la descalificación de los servicios médicos de las mutuas.

Por el contrario, el Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de la Incapacidad Temporal por las Entidades del Sistema de la Seguridad Social, elaborado por el Tribunal de Cuentas en marzo de 2014, indica que *“Una de las ineficiencias que genera este reparto de funciones se produce en el caso de existencia de retrasos en los Servicios Públicos de Salud, ante consultas con especialistas, tratamientos e intervenciones que el trabajador debe recibir para poder restablecerse de su incapacidad temporal e incorporarse al trabajo.*

*Así, la existencia de demoras en los Servicios Públicos de Salud ocasiona que las Mutuas de Accidentes deban seguir pagando la prestación económica por incapacidad temporal durante un período más largo de tiempo, aun cuando desde la propia Mutua podría prestarse la misma asistencia sanitaria que en el Servicio Público de Salud”.*

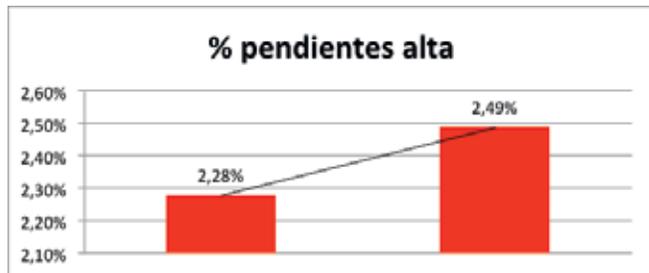
En este sentido, la nueva normativa sobre gestión de la prestación de ITCC debería basarse en una adecuada optimización de los recursos sanitarios de las mutuas, por lo que sería favorable para agilizar los procesos de ITCC la eliminación de algunas de las actuales trabas para que las mutuas puedan anticipar pruebas y tratamientos médicos a los trabajadores en esta situación que se encuentren en lista de espera de la Seguridad Social, que solo debería quedar condicionada al consentimiento del paciente y a la autorización del médico responsable de la asistencia sanitaria en el Servicio Público de Salud.

Finalmente, la actual posibilidad de las mutuas de proponer al INSS la emisión de altas médicas de ITCC en los procesos en los que aquéllas son responsables del coste del subsidio –que ninguna norma impide en este momento– parece que se pretende obstaculizar, obligando a las entidades colaboradoras a proponer previamente el alta ante los Servicios Públicos de Salud, lo que prolongará aún más la resolución de procesos en los que la mutua haya evidenciado la posibilidad de reincorporación laboral del beneficiario.

Nos encontramos, en consecuencia, con un panorama confuso de decisiones normativas en esta materia que, por una parte, parecen pretender una reducción en el abuso de la prestación, pero, por otra, no termina de definir un modelo coherente que resuelva los innumerables déficits que el actual sistema presenta.

### **Datos FREMAP**

En este primer cuatrimestre del año 2014, se está produciendo una tendencia al alza del porcentaje de pendientes de alta de contingencia común, de los trabajadores de cuenta ajena, con respecto al primer cuatrimestre del año 2013, que ha aumentado en un 9,21%.



Dicha tendencia ya se manifestaba en el año 2013 con respecto al año 2012 , así en el año 2013 el porcentaje de pendientes de alta creció en un 8% con respecto al 2012.

Por Comunidades Autónomas los índices de absentismo por contingencia común de las empresas asociadas a FREMAP son superiores , en general , en las regiones del Norte.

En el mapa se indica en rojo aquéllas Comunidades Autónomas cuyos índices de absentismo por contingencia común superan el índice de absentismo nacional en FREMAP.



Fuente: Datos Fremap. Año 2013.  
 Leyenda: En rojo las CCAA cuyo índice de absentismo supera el índice de absentismo nacional

## Anexos 1 a 4

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE

EJERCICIO: 2012

DENOMINACIÓN	CONCEPTOS										
	Duración media de cada proceso	Días indemnizados por cada proceso indemnizado	Procesos iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados al final del periodo (Prevalencia)	Días indemnizados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Gasto directo mensual por afiliado	Gasto total mensual por afiliado	Gasto directo por proceso indemnizado	Gasto total por proceso indemnizado	Gasto directo por día indemnizado	Gasto total por día indemnizado
<b>PAGO DIRECTO</b>											
REGIMEN GENERAL	228,80	217,47	0,58	4,35	138,07	4,17	4,49	6.950,41	7.066,82	30,17	32,50
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	93,32	91,94	9,09	26,33	805,82	20,68	—	2.359,29	—	25,66	—
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	181,75	170,68	1,41	7,93	227,70	8,56	8,82	6.415,09	6.610,71	37,59	38,73
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	301,00	292,03	1,75	22,20	366,53	20,22	20,63	16.110,06	16.439,36	55,17	56,29
<b>ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b>											
TOTAL REGIMENES	79,08	78,70	0,34	0,67	23,37	0,88	—	2.968,81	—	37,72	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	126,95	123,64	—	—	—	—	—	3.512,63	—	28,41	—
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	228,67	217,34	0,59	4,35	138,26	4,18	—	6.563,18	—	30,20	—
	93,32	91,94	9,09	26,33	805,82	20,68	—	2.359,29	—	25,66	—
<b>PAGO DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	25,39	50,13	20,05	14,56	412,51	16,27	17,74	1.976,64	2.195,43	39,43	43,02
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	36,52	55,10	11,58	15,62	396,07	23,20	24,11	3.227,78	3.354,50	58,59	60,88
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	41,88	69,56	23,20	41,74	917,26	64,97	66,33	4.927,46	6.030,53	70,83	72,31
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	27,96	27,54	2,92	2,18	81,33	3,38	—	1.145,69	—	41,60	—
TOTAL REGIMENES	25,83	41,94	17,41	12,69	379,80	15,16	—	1.674,73	—	39,93	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	25,41	50,14	20,04	14,57	412,54	16,28	—	1.979,17	—	39,47	—
<b>PAGO DIRECTO Y DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	35,61	72,28	20,64	18,91	550,58	20,43	22,23	2.682,11	2.918,55	37,11	40,38
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	93,32	91,94	9,09	26,33	805,82	20,68	—	2.359,29	—	25,66	—
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	57,17	84,15	12,99	23,55	623,77	31,76	32,93	4.284,95	4.443,04	50,92	52,80
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	67,06	112,14	24,99	63,94	1.283,80	85,19	86,96	7.441,27	7.596,09	66,36	67,94
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	34,63	34,24	3,16	2,77	102,04	4,15	—	1.393,86	—	40,71	—
TOTAL REGIMENES	40,33	63,68	—	—	—	—	—	2.237,21	—	35,13	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	35,54	72,31	20,63	18,92	550,80	20,46	—	2.685,80	—	37,14	—
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	93,32	91,94	9,09	26,33	805,82	20,68	—	2.359,29	—	25,66	—

Fecha de elaboración del informe: 20/02/2013

PERIODO: ENERO - MARZO

EJERCICIO: 2013

DENOMINACIÓN	CONCEPTOS										
	Duración media de cada proceso	Días indemnizados por cada proceso indemnizado	Procesos iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados al final del periodo (Prevalencia)	Días indemnizados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Gasto directo mensual por afiliado	Gasto total mensual por afiliado	Gasto directo por proceso indemnizado	Gasto total por proceso indemnizado	Gasto directo por día indemnizado	Gasto total por día indemnizado
<b>PAGO DIRECTO</b>											
REGIMEN GENERAL	217,05	206,42	0,46	4,33	127,76	4,05	4,40	6.543,72	7.115,91	31,70	34,47
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	86,97	86,04	9,69	27,66	815,95	20,33	—	2.143,55	—	24,91	—
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	183,16	172,78	1,37	8,70	266,16	10,20	10,63	6.621,78	6.900,53	38,33	39,94
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	252,75	240,75	3,96	37,88	927,65	56,28	56,99	14.605,76	14.790,01	60,67	61,43
<b>ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b>											
TOTAL REGIMENES	76,51	76,96	0,30	0,66	22,32	0,79	—	2.729,69	—	35,47	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	117,86	115,37	—	—	—	—	—	3.247,73	—	28,15	—
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	216,97	206,34	0,46	4,34	128,09	4,07	—	6.551,25	—	31,75	—
	86,97	86,04	9,69	27,66	815,95	20,33	—	2.143,55	—	24,91	—
<b>PAGO DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	20,58	46,48	24,34	16,25	390,92	15,23	16,90	1.811,32	2.009,86	38,97	43,24
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	33,93	58,50	14,26	17,02	417,24	24,27	25,46	3.402,14	3.566,94	58,16	61,01
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	41,05	57,15	25,11	43,29	1.094,81	74,43	76,76	3.885,19	4.006,95	67,99	70,12
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	27,89	27,52	2,93	2,47	82,06	3,32	—	1.114,24	—	40,49	—
TOTAL REGIMENES	21,62	39,61	20,59	14,29	365,87	14,40	—	1.556,63	—	39,35	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	20,50	46,50	24,32	16,26	391,05	15,26	—	1.814,25	—	39,01	—
<b>PAGO DIRECTO Y DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	26,67	67,60	24,80	20,59	516,68	19,28	21,31	2.513,46	2.777,27	37,16	41,08
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	86,97	86,04	9,69	27,66	815,95	20,33	—	2.143,55	—	24,91	—
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	50,09	83,86	15,62	25,72	683,40	34,47	36,09	4.229,27	4.427,95	50,44	52,80
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	83,92	115,90	29,07	81,17	2.022,46	130,71	133,75	7.490,52	7.664,89	64,63	66,13
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	34,34	34,08	3,13	3,05	101,55	4,00	—	1.342,38	—	39,39	—
TOTAL REGIMENES	34,06	50,52	—	—	—	—	—	2.092,85	—	34,58	—
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	28,70	67,64	24,79	20,60	519,14	19,32	—	2.517,89	—	37,22	—
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	86,97	86,04	9,69	27,66	815,95	20,33	—	2.143,55	—	24,91	—

Fecha de elaboración del informe: 27/05/2013

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE

EJERCICIO: 2013

DENOMINACIÓN	CONCEPTOS										
	Duración media de cada proceso	Días indemnizables por cada proceso indemnizado	Procesos iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados al final del periodo (Prevalencia)	Días indemnizados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Gasto directo mensual por afiliado	Gasto total mensual por afiliado	Gasto directo por proceso indemnizado	Gasto total por proceso indemnizado	Gasto directo por día indemnizado	Gasto total por día indemnizado
<b>PAGO DIRECTO</b>											
REGIMEN GENERAL	210,71	200,17	0,61	4,55	136,57	3,91	4,32	5.730,74	6.328,20	26,63	31,62
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	87,88	88,28	9,21	26,77	777,71	19,81	---	2.249,14	---	25,48	---
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	184,35	174,08	1,49	8,67	243,84	9,10	9,56	6.546,04	6.671,23	37,43	38,34
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	216,47	204,33	4,14	26,00	1.177,78	64,84	66,50	11.249,23	11.548,01	55,05	56,52
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	71,48	71,64	0,34	0,78	23,51	0,79	---	2.400,04	---	33,41	---
TOTAL REGIMENES	118,46	114,50	---	---	---	---	---	3.144,94	---	27,35	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	210,63	200,00	0,61	4,55	136,80	3,93	---	5.739,12	---	26,60	---
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	87,88	88,28	9,21	26,77	777,71	19,81	---	2.249,14	---	25,48	---
<b>PAGO DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	23,87	47,85	19,81	16,50	262,77	15,47	17,37	1.876,46	2.106,70	39,30	44,22
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	39,05	61,21	10,93	14,94	382,48	21,57	22,81	3.451,03	3.850,88	66,30	59,64
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	40,26	62,81	14,13	28,00	642,99	59,59	60,30	4.365,90	4.493,27	69,51	71,53
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	27,51	27,14	2,91	2,34	62,17	3,39	---	1.199,30	---	41,25	---
TOTAL REGIMENES	24,49	40,13	17,44	14,38	370,38	14,74	---	1.568,14	---	39,63	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	23,89	47,87	19,80	16,50	262,80	15,49	---	1.879,13	---	39,42	---
<b>PAGO DIRECTO Y DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	33,25	66,15	20,42	21,04	529,35	19,38	21,09	2.495,07	2.792,03	30,61	40,97
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	87,88	88,28	9,21	26,77	777,71	19,81	---	2.249,14	---	25,48	---
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	61,17	91,80	12,42	23,81	625,32	36,87	32,37	4.502,46	4.751,19	49,05	51,79
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	90,00	134,04	18,27	54,00	2.023,77	123,43	126,87	8.187,56	8.416,18	61,33	62,78
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	33,47	33,19	3,15	3,04	102,80	4,00	---	1.309,34	---	39,40	---
TOTAL REGIMENES	38,17	60,63	---	---	---	---	---	2.002,27	---	34,51	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	33,28	68,21	20,41	21,05	529,69	19,41	---	2.499,00	---	30,65	---
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	87,88	88,28	9,21	26,77	777,71	19,81	---	2.249,14	---	25,48	---

Fecha de elaboración del informe: 27/02/2014

PERIODO: ENERO - MARZO

EJERCICIO: 2014

DENOMINACIÓN	CONCEPTOS										
	Duración media de cada proceso	Días indemnizables por cada proceso indemnizado	Procesos iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados al final del periodo (Prevalencia)	Días indemnizados por cada 1.000 afiliados (media mensual)	Gasto directo mensual por afiliado	Gasto total mensual por afiliado	Gasto directo por proceso indemnizado	Gasto total por proceso indemnizado	Gasto directo por día indemnizado	Gasto total por día indemnizado
<b>PAGO DIRECTO</b>											
REGIMEN GENERAL	268,08	199,28	0,53	4,30	141,07	4,11	4,46	5.809,04	6.295,60	20,15	31,50
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	83,85	84,77	10,08	26,48	797,59	20,78	---	2.208,04	---	26,06	---
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	172,87	181,87	1,37	7,30	256,20	9,72	10,17	6.141,10	6.426,18	37,94	36,70
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	210,25	203,17	9,90	47,37	1.010,25	58,11	59,13	11.688,30	11.982,30	57,52	58,53
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	70,56	71,18	0,35	0,71	24,72	0,87	---	2.510,06	---	35,28	---
TOTAL REGIMENES	112,33	111,89	---	---	---	---	---	3.134,38	---	29,01	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	207,96	199,15	0,53	4,31	141,38	4,13	---	5.816,11	---	26,20	---
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	83,85	84,77	10,08	26,48	797,59	20,78	---	2.208,04	---	26,06	---
<b>PAGO DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	21,79	38,24	25,04	19,23	427,01	16,78	18,46	1.502,70	1.853,17	39,30	43,23
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	33,06	43,96	14,54	14,61	377,04	22,53	23,57	2.423,34	2.744,77	59,05	62,41
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	20,81	41,72	29,30	46,34	824,11	61,79	63,18	3.123,32	3.197,00	74,98	79,64
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	38,47	38,13	3,08	2,79	84,93	3,48	---	1.150,35	---	41,10	---
TOTAL REGIMENES	22,72	35,28	21,89	17,01	368,27	15,82	---	1.400,27	---	39,72	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	21,80	38,25	25,62	19,22	426,96	16,80	---	1.504,07	---	39,34	---
<b>PAGO DIRECTO Y DELEGADO</b>											
REGIMEN GENERAL	29,04	55,49	26,17	23,53	568,08	20,89	22,92	2.040,74	2.238,48	39,78	43,34
REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS	83,85	84,77	10,08	26,48	797,59	20,78	---	2.208,04	---	26,06	---
REGIMEN ESPECIAL AGRARIO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR	52,14	69,01	15,71	21,91	633,04	32,25	33,74	3.510,08	3.673,31	50,87	53,23
R.E. DE LA MINERIA DEL CARBON	55,48	88,96	36,20	63,72	1.894,36	119,60	122,30	5.815,73	5.932,05	85,38	88,67
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	34,59	34,35	3,33	3,41	100,05	4,24	---	1.305,50	---	39,75	---
TOTAL REGIMENES	35,03	54,30	---	---	---	---	---	1.862,30	---	34,81	---
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)	20,87	36,62	26,15	23,63	568,34	20,93	---	2.044,04	---	38,82	---
CUENTA PROPIA (CONTINGENCIAS COMUNES DE AUTONOMOS)	83,85	84,77	10,08	26,48	797,59	20,78	---	2.208,04	---	26,06	---

Fecha de elaboración del informe: 30/05/2014

7

## MARCO DE GESTIÓN

### **NUEVAS TENDENCIAS EN LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO: EL MODELO AENOR DE EMPRESA SALUDABLE**

Agustín Sánchez-Toledo Ledesma  
Gerente de Seguridad y Salud en el  
Trabajo de AENOR



*“La salud y el bienestar de los empleados no solo constituyen fines nobles en sí mismos, sino que además son esenciales para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas”*

“Cada euro invertido en programas de PST genera un retorno de la inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad”

“Reduce el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% o más”

Los conceptos de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente en los últimos años y en su impacto sobre el absentismo. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad en el trabajo, en el que se consideran los riesgos físicos, químicos, y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir los hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo, riesgos emergentes y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado.

### **El concepto de salud y plan mundial de la Organización Mundial de la Salud (OMS)**

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de vital importancia para los propios trabajadores y sus familias, pero también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por lo tanto, para las economías de los países y del mundo.

Según este nuevo enfoque, la promoción y la protección de la salud son las piedras angulares de las actividades que afectan a los factores determinantes de la salud.

Por todo esto, es de vital importancia definir de forma correcta qué se entiende por salud y, sobre todo, los aspectos y el alcance de dicha definición en relación con las características de la sociedad sobre la que se pretende actuar y su(s) forma(s) de desarrollo, así como aquellos aspectos que inciden en la promoción y protección de la salud para que esta no solo sea alcanzada, sino también mantenida con eficacia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1956) redefine el concepto de salud como: *“El estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”*. La introducción del factor social como elemento que conforma el estado de bienestar, junto a lo físico y a lo mental, supone la necesidad de una atención psicosocial frente a un problema de salud como una enfermedad crónica.

Es importante tener presente que, en un contexto integral de la definición de salud, la salud mental ha adquirido una especial relevancia en la concepción de salud como tal desde entonces, y por ello, la OMS, en su última revisión de 2011, define la salud como “un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Dentro del plan de acción mundial de la OMS se fijan cinco objetivos:

- 1) elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores;
- 2) proteger y promover la salud en el lugar de trabajo;
- 3) mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos;
- 4) proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas, y
- 5) integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

El plan de acción propuesto trata todos los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores, incluidas la prevención primaria de los peligros laborales, la protección y la promoción de la salud en el lugar de trabajo, las condiciones de empleo y la mejora de la respuesta de los sistemas de salud a la salud de los trabajadores. Todos los trabajadores deben poder disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental y de condiciones de trabajo favorables. El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud ni el bienestar. Todos los componentes de los sistemas de salud deben tenerse en cuenta a la hora de dar una respuesta integrada a las necesidades de salud concretas de la población activa. El lugar de trabajo también puede servir como marco para llevar a cabo otras intervenciones esenciales de salud pública y promover la salud. Las actividades relacionadas con la salud de los trabajadores se deben planificar, poner en práctica y evaluar, con miras a reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos en lo que respecta a la salud de los trabajadores. Además, en esas actividades deben participar trabajadores y empleadores y sus representantes.

Dentro del segundo objetivo y en el apartado 15 es donde se enmarcan los lugares de trabajo saludables.

*“La OMS se esforzará por crear instrumentos prácticos para evaluar y gestionar los riesgos laborales, recomendar requisitos mínimos para proteger la salud en los lugares de trabajo, y proporcionar orientación sobre la creación de lugares de trabajo saludables y sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Además, la Organización integrará las medidas aplicables en el lugar de trabajo en los programas internacionales relacionados con las amenazas para la salud mundial.”*

### **Razones para promover empresas y entornos de trabajo saludables**

Son numerosas las razones por las que promover entornos de trabajado saludables entre ellas la reducción del absentismo/presentismo pero destacan dos en particular:

1. Los trabajadores representan un elevado porcentaje de la población y pasan gran parte de su vida en entornos laborales.
2. Unos trabajadores saludables son el activo más importante de las organizaciones y es un pre-requisito para el desarrollo sostenible y bienestar social.

### El modelo de empresa saludable

En línea con los objetivos de la OMS sobre los lugares de trabajo AENOR junto con el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social centro colaborador de la OMS en España y la Sociedad de Prevención de Fremap han desarrollado el Modelo de empresa saludable (*healthy workplace model*). El modelo de empresa saludable está inspirado en el modelo de ambientes de trabajo saludables de la OMS.

El modelo establece los requisitos de un sistema de gestión de empresa saludable (SIGES) para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones existentes sobre empresas saludables (en particular, con los contenidos en el modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables), y que quieren promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada.

### El concepto de empresa saludable

El modelo concibe una empresa saludable como aquella en la que sus integrantes colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del espacio de trabajo, dentro de un proceso de mejora continua considerando los siguientes aspectos:

- La salud y la seguridad dependen del *entorno físico* del trabajo;
- La salud, seguridad y bienestar dependen del *entorno psicosocial* del trabajo, incluyendo la organización del trabajo, riesgos emergentes y la cultura empresarial;

- Los *recursos de salud* en el espacio laboral; y
- Las formas de participar en la *comunidad* para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

### El sistema de gestión de empresa saludable

Un sistema de gestión es una estructura avalada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de una organización.

Las mejores empresas funcionan como unidades completas con una visión compartida. Esto supone la compartición de la información, evaluaciones comparativas, trabajo en equipo y un funcionamiento acorde con los más rigurosos principios de calidad, de medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Un sistema de gestión de empresa saludable ayuda a lograr los objetivos de la organización mediante una serie de estrategias, que incluyen la optimización de los procesos y un enfoque centrado en la gestión y la mejora continua.

¿Por qué los sistemas de gestión son necesarios para las organizaciones?

Las empresas que operan en el siglo XXI se enfrentan a muchos retos, significativos, entre ellos:

- rentabilidad
- competitividad
- globalización
- velocidad de los cambios
- capacidad de adaptación
- crecimiento
- siniestralidad, absentismo
- tecnología

Equilibrar estos y otros requisitos empresariales puede constituir un proceso difícil y desalentador. Es aquí donde entran en juego el sistema de gestión de empresa saludable,

que permite aprovechar y desarrollar el potencial existente en toda la organización en los temas relacionados con la salud.

La implementación de un sistema de gestión de empresa saludable eficaz puede ayudar a:

- mejorar la salud de empleados y con ello la de la sociedad
- mejorar la motivación de los empleados
- reducir costes en siniestralidad
- mejorar ratios de absentismo
- aumentar la satisfacción de clientes y partes interesadas
- proteger la marca y la reputación
- lograr mejoras continuas
- potenciar la innovación
- retener el talento

### Los principios del sistema de gestión

1. Comportamiento de los empleadores basado en valores fundamentales.

Los programas de entornos de trabajo saludables deben estar integrados en los objetivos de la organización.

2. Incluir a los trabajadores y sus representantes.

Los trabajadores afectados por los programas deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación.

3. Análisis de brechas.

Es importante evaluar la situación actual, luego determinar qué se desea lograr y hacer planes para salvar la brecha entre ambas situaciones.

4. Aprender de otros.

Es importante contar con expertos que han recibido capacitación especial sobre entornos de trabajo saludables.

5. Sostenibilidad

Es importante integrar las iniciativas ambientales de trabajo saludables en el plan estratégico de la empresa.

6. Importancia de la integración.

La planificación estratégica debe incorporar el aspecto humano.

### El desarrollo del modelo

En el desarrollo se han seguido herramientas, experiencias y datos que han servido de éxito en el desarrollo de otros modelos de sistemas de gestión, entre ellos destacar:

1. La sistemática seguida en su elaboración es la misma que la de otros tipos de sistemas de gestión.
2. Ha tomado como referencia los resultados de otros sistemas de gestión.
3. Se ha basado en la experiencia de las empresas
4. Ha tenido en cuenta los datos epidemiológicos y de absentismo de trabajadores activos de la población española
5. Ha seguido la metodología P-D-C-A

### La base del enfoque

Sobre la base de los criterios recogidos en el modelo de la OMS y la amplia bibliografía existente sobre esta materia, este modelo establece un sistema de gestión de empresa saludable basado en la metodología conocida como Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). El ciclo PHVA se puede describir brevemente como:

- **Planificar:** establecer los objetivos y requisitos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de empresa saludable de la organización.
- **Hacer:** implementar los requisitos.
- **Verificar:** realizar el seguimiento y la medición de los requisitos respecto a la política de empresa saludable, los objetivos, las metas y los requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos, e informar sobre los resultados.
- **Actuar:** llevar a cabo acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión de empresa saludable.

La base de este enfoque se muestra en la figura.



### Modelo de sistema de gestión de empresa saludable

Como en el caso de otros sistemas de gestión, este sistema contiene requisitos auditables que aseguran una mejora continua del sistema de gestión de empresa saludable; sin embargo, no establece requisitos absolutos en relación con la salud, seguridad, bienestar y sostenibilidad, más allá de:

- Las obligaciones legales que sean de aplicación a una organización.
- Los requisitos del sistema de gestión recogidos en este modelo y cualquier otro requisito que la organización suscriba o establezca.
- Los objetivos establecidos por la propia organización.

## Los requisitos del modelo de empresa saludable



Los requisitos del sistema de gestión de empresa saludable parten de la definición de una política de empresa saludable que establece los compromisos de la organización en las cuestiones relacionadas con la salud, seguridad y bienestar de los empleados. La figura indica uno a uno todos los requisitos del sistema de gestión de la empresa saludable.

### Los factores que influyen en los ambientes de trabajo

Es de destacar el requisito de identificación y evaluación de los factores que influyen en los ambientes de trabajo, sobre el que pivota el sistema de gestión y a partir del cual se despliegan los objetivos y el resto del sistema.

La organización debe asegurarse de que los riesgos que influyen en el ambiente de trabajo y los controles determinados se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de empresa saludable. Para ello se han identificado cuatro pilares básicos sobre los que la organización debe apoyar su sistema.

Si bien cada uno de estos pilares tiene su impacto sobre el absentismo, cobra un destacado papel el que se refiere al ambiente psicosocial de trabajo.



### 1. Ambiente físico de trabajo

La relación no exhaustiva de factores que influyen en el ambiente físico de trabajo son:

- Sustancias químicas.
- Factores físicos.
- Factores biológicos.
- Factores ergonómicos.
- Factores mecánicos.
- Factores asociados con la energía.
- Factores asociados con la conducción de vehículos.

### 2. Ambiente psicosocial de trabajo

La relación no exhaustiva de factores que influyen en el ambiente psicosocial de trabajo y que tienen un impacto directo sobre el absentismo son:

- Deficiencias en la organización de trabajo.
- Cultura institucional.
- Estilo de gestión de mando y control.
- Falta de apoyo al logro de un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.
- Temor a la pérdida del puesto de trabajo.

### *3. Recursos de Salud*

La relación no exhaustiva de factores que influyen sobre la salud en el trabajo son:

- Inactividad física
- Alimentación inadecuada
- Consumo de sustancias nocivas
- Alteraciones del descanso
- Salud mental

### *4. Participación de la empresa en la comunidad*

La relación no exhaustiva de factores que influyen sobre la participación de la empresa en la comunidad son:

- Brindar servicios de salud a las familias de los trabajadores.
- Políticas de igualdad de género.
- Trasladar conocimientos sobre salud y seguridad a la comunidad.
- Controles sobre los aspectos ambientales relevantes.

Tras la identificación y evaluación de los factores que influyen en los ambientes de trabajo la organización debe proceder a su control. Al establecer los controles o considerar cambios en los controles existentes se debe considerar la reducción de los riesgos de acuerdo con la siguiente relación:

*Controles generales:*

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos
- Actividades de promoción

#### *Controles específicos:*

- Reducir carga de trabajo
- Flexibilidad en el trabajo
- Prevención situaciones de acoso
- Regreso al trabajo
- Proporcionar servicios de acondicionamiento físico a los trabajadores
- Consejos sobre alimentación y dietas
- Charlas sobre el efecto de las sustancias nocivas
- Charlas sobre el manejo de los estresores, resolución de conflictos
- Proporcionar atención de salud primaria a los trabajadores y familiares de manera gratuita
- Proporcionar liderazgo y experiencias a las pymes en los temas relacionados con la SST
- Implementar controles voluntarios sobre los contaminantes producidos por la empresa

#### Las actuaciones en Salud en el espacio de trabajo

Las demandas de las actividades y tareas del puesto de trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador en función de sus capacidades, son algunos de los elementos primordiales para mantener un estado de Salud en equilibrio.

Existen multitud de aspectos que inciden sobre el puesto de trabajo y que podrían agruparse en aquellos que dependen de la tarea en sí, del entorno de trabajo, de las capacidades (de respuesta y adaptativas) de la persona y de su situación personal y de salud.

Uno de los aspectos en los que la empresa puede actuar a este respecto, es a través de la creación de una estrategia de Promoción de la Salud que facilite al trabajador información, oportunidades de mejora de sus hábitos de vida, servicios de salud..., creando y manteniendo un ambiente de apoyo para la obtención de las metas y objetivos de sus trabajadores en la mejora de su salud, proporcionando a los mismos, la posibilidad de adoptar y mantener estilos de vida saludables , así como monitorear y dar soporte a su actual estado de salud física y mental.

Dicha estrategia deberá de comprender aspectos propios de la Medicina del Trabajo (Actuaciones en Salud Laboral) y de la Medicina Extralaboral (Aspectos de Salud Pública y en General), adaptados a las características y situación de salud y epidemiológica de la población laboral sobre la que se pretende actuar.

Los aspectos clave para el despliegue e implementación del sistema de gestión de empresa saludable

Durante la fase de *planificación* del SGSST la organización debe:

Asegurarse de que cuenta con el compromiso de la alta dirección.

- Concluir la planificación para establecer un marco en el que identificar los factores, evaluarlos e implantar las medidas de control necesarias.
- Identificar y entender las obligaciones legales, marcar unos objetivos y establecer un programa de gestión para lograr implantarlos.

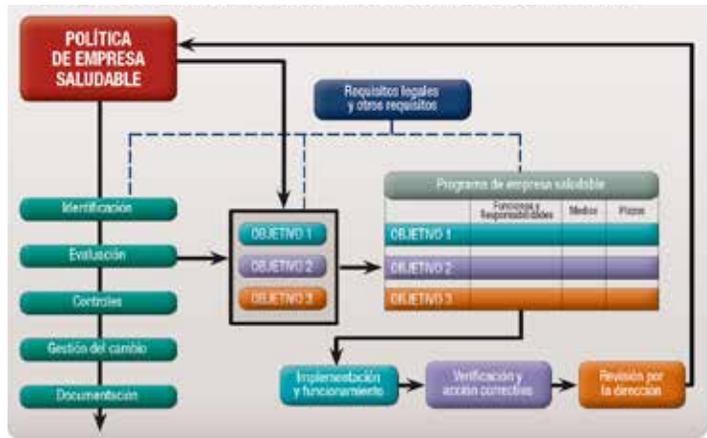
Durante la fase de *implantación* del SGSST debe:

- Establecer funciones y responsabilidades.
- Crear procedimientos para los empleados y otras partes interesadas para consultar y comunicar la información de salud, seguridad, bienestar y sostenibilidad.
- Documentar los procesos y crear un sistema de control de documentos.
- Aplicar un sistema de control y comprobación de funcionamiento.

Debe tener por objetivo la *mejora continua* del sistema de gestión por medio de:

- Introducción de prácticas de medición, supervisión y mejora del rendimiento.
- Auditoría y evaluación del rendimiento del SIGES.
- Revisiones del sistema de gestión por la Dirección

Visión general del despliegue del sistema



## Los resultados de las empresas que ya trabajan en entornos de trabajo saludables

### 1. World Economic Forum

El informe World Economic Forum (*The workplace wellness alliance*) pone de manifiesto que las iniciativas relacionadas con los entornos de trabajo saludables pueden generar significativos beneficios así:

- El promedio del retorno de la inversión (ROI) es de 3,27\$ por cada dólar gastado en programas de bienestar en las empresas.
- El promedio del coste que las empresas pueden recuperar invirtiendo en programas de salud y bienestar es de 700\$ por año.

### 2. Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP)

La Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) ha demostrado que la promoción de la salud en el trabajo mejora el ambiente laboral y es beneficioso para empresa, trabajadores y sociedad.

El informe Trabajadores sanos en empresas saludables de la ENWHP reveló que, invertir en PST es rentable para todos, porque:

- Reduce la accidentabilidad y las enfermedades, especialmente las crónicas, lo que disminuye la inversión para el cuidado de las mismas.
- Cada euro invertido en programas de PST genera un retorno la de inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.
- Reduce el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% o más.
- Disminuye los costes de la seguridad social, al reducir los costes sanitarios hasta un 26,1%, las incapacidades temporales o permanentes, las pensiones, etc



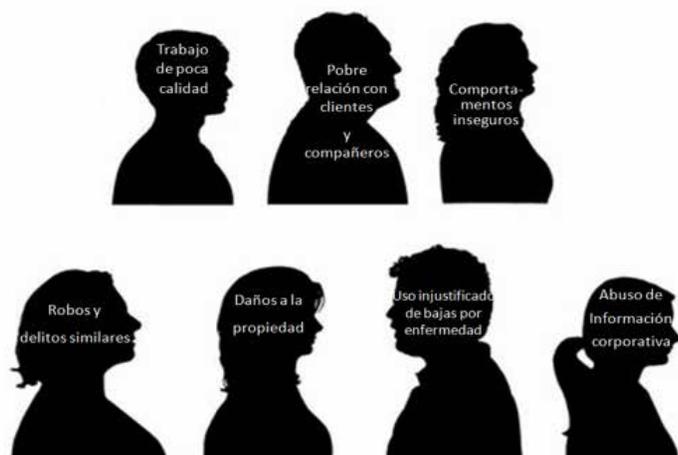
8

## MARCO DE RECURSOS HUMANOS

### IDENTIFICANDO LOS COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES EN EL TRABAJO: ¿UN FACTOR CLAVE EN LA CAPTACIÓN DEL TALENTO?

Alexander Barry  
Consultor Senior  
ASSESSIO NORGE AS





Jack Welch escribió: “Contratar a gente buena es difícil. Contrata gente excepcional es brutalmente difícil. Y sin embargo, nada importa más que fichar a las personas adecuadas”. Pocos líderes podrían disentir con el señor Welch y muchos son los líderes que frecuentemente luchan por comprender la ecuación del talento. ¿Quién tendrá éxito y obtendrá grandes resultados en su organización y quién no? En un mundo donde los líderes tienen como imperativo estratégico conseguir esto, se ha convertido en algo aún más importante. ¿Puede la comprensión de los comportamientos contraproducentes en el trabajo ser una de las claves para la contratación del talento?

### **EL IMPERATIVO ESTRATÉGICO DE ACERTAR**

Los acontecimientos de la crisis financiera en 2008, crearon importantes retos para las organizaciones. Para sobrevivir, muchas empresas se han hecho más ligeras y ágiles. El cambio impactó en las demandas de las personas, cuyos métodos de trabajo estaban cambiando más rápido de lo que podían adaptarse. De repente las organizaciones tenían menos empleados en todos los niveles, pero las expectativas para el cambio ‘pasara lo que pasara’ fue mayor que nunca. Hoy el impacto de estos cambios se ha traducido en las organizaciones en la necesidad de personas autónomas,

responsables, que muestren su capacidad como líderes, trabajadores en equipo y colaboradores. Teniendo a las personas adecuadas haciendo las cosas adecuadas en el momento adecuado es una parte crucial del éxito de las organizaciones. Pero y ¿qué acerca del caso opuesto? Qué clase de impacto puede tener la gente inadecuada para su organización y, lo que es más importante, qué podemos hacer para prevenir los peligros de tener a la gente equivocada “a bordo”?

En las siguientes páginas expondré mi experiencia como consultor e investigador en psicología del trabajo para identificar el tipo de comportamiento contrario a lo que las organizaciones necesitan para triunfar en un entorno actual competitivo; esto es lo que se conoce como ‘Comportamientos contraproducentes en el trabajo’. Presentaremos cinco temas que le ayudarán a entender los comportamientos contraproducentes y su impacto en el lugar de trabajo: 1) La importancia de la integridad, 2) Entender los comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB), 3) Medición de la integridad, 4) Absentismo, y 5) Cómo reducir la probabilidad de CWB en el proceso de reclutamiento.

### **Tema 1: La importancia de la integridad**

Sabemos que la integridad es un elemento importante para el éxito en el trabajo y en particular para el liderazgo, pero todavía luchamos para capturar este rasgo esquivo en los procesos de selección. Podemos entender la integridad casi como una habilidad. Vemos que quienes tienen integridad siguen las reglas, han interiorizado los valores, normas y expectativas que regirán su comportamiento. A través de la investigación, nos encontramos que en la medida en que las expectativas, normas y valores interiorizados gobiernan el comportamiento, se puede predecir tanto el rendimiento en el trabajo como la probabilidad de que alguien participe en actividades que puedan causar problemas para la organización o sus miembros. Por lo tanto identificar a las personas que tengan su “brújula interna” alineada es similar a mejorar su rendimiento y reducir los comportamientos que

pueden impactar negativamente en la organización o sus miembros.

Si nos fijamos en los antecedentes históricos, la medición de la integridad ha sido del interés de psicólogos del trabajo, psicólogos forenses, y profesionales de los Recursos Humanos así como otros profesionales (ver tabla 1 para tener una visión general de las medidas de integridad). Usted puede estar intentando también utilizar la integridad como un criterio para la identificación del talento, ya que algunos indicadores de la integridad han sido ya estandarizados en los procesos de selección: por ejemplo, días de enfermedad, pruebas de drogas y alcohol, antecedentes penales e impresiones generales del carácter de una persona durante una entrevista. Estos son todos ejemplos de cómo el área de Recursos Humanos ha tratado de captar la integridad. Sin embargo, esta información es insuficiente para medir con precisión la integridad de una persona en el lugar de trabajo.

En la siguiente sección vamos a explorar el vínculo entre la integridad y su impacto en el rendimiento en el trabajo.

Tabla 1 – Resumen de la medición de la integridad

Medición de la integridad	Validez predictiva
Análisis de la escritura	0.2*
Detector de mentiras	N/A
Análisis de estrés de voz	N/A
Pruebas de drogas y alcohol	N/A
Dilemas morales	0.33**
Pruebas de integridad basadas en la personalidad	0.35**

\*Schmidt and Hunter (1998), Ones et al. (1993)\*\*

## **Tema 2: Entendiendo los comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB)**

Asistimos aún a la quiebra de empresas, vidas afectadas por managers responsables de un comportamiento no ético. Consideremos el coste de 119 billones en robos en todo el mundo, se estima que el 35% corresponden a robos de empleados, de estos el 16% es debido a errores internos como la distorsión en los precios, errores en facturación, y otros errores administrativos. Empresas de venta al por menor gastan millones cada año en seguridad para protegerse contra los robos, pero resulta que una parte sustancial de esa cantidad se debe a la conducta de los empleados. Oímos también hablar de trabajos de pobre calidad, abuso de las bajas por enfermedad, pérdidas de tiempo y otros comportamientos en el trabajo que son contraproducentes, y que los psicólogos llaman por su nombre: comportamientos contraproducentes en el trabajo (Counterproductive Work Behaviours, CWB). Definimos este comportamiento como aquellas acciones deliberadas de una persona que van contra los intereses de la organización y sus miembros. Muchas investigaciones se han centrado en ciertas categorías de comportamientos, como por ejemplo los robos, el absentismo y los actos violentos, pero los investigadores han definido hasta 11 formas diferentes de CWB (véase tabla 2). Las categorías a priori pueden parecer tan irrelevantes como muchas de esas conductas que suelen pasar desapercibidas en las grandes organizaciones. Y aquí está uno de los problemas, las CWB no siempre pueden ser percibidas en el corto plazo, pero a largo plazo pueden tener un efecto perjudicial sobre la capacidad de una organización para desarrollar un alto rendimiento. Investigaciones a cargo de Barrick, Mount y Judge sugieren la correlación entre la integridad y las CWB. Por lo tanto es interesante echar un detallado vistazo a la conexión entre ambas, y a cómo se miden.

Tabla 2: Las Once categorías de comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB)

<p><b>1. Robos y comportamientos relacionados</b>          Por ejemplo, robar dinero de la organización o de colegas; robo de materiales de oficina; entrega gratuita de productos o servicios.</p>	<p><b>7. Mala calidad del trabajo</b>          Por ejemplo, realizar conscientemente un trabajo deficiente; realizar las tareas lenta y descuidadamente.</p>
<p><b>2. Destrucción de la propiedad</b>          Por ejemplo, destrucción de propiedades pertenecientes a la organización o a colegas; sabotaje consciente en la fabricación de un producto perteneciente a la organización.</p>	<p><b>8. Abuso del alcohol</b>          Por ejemplo, llegar al trabajo bajo la influencia del alcohol, el consumo de alcohol durante las horas de trabajo, rendimiento menos competente debido a los efectos del consumo de alcohol.</p>
<p><b>3. Uso indebido de la información</b>          Por ejemplo, destrucción o falsificación de documentos pertenecientes a la organización; compartir información confidencial con extraños; ocultar deliberadamente información esencial de superiores o colegas.</p>	<p><b>9. Uso de drogas</b>          Por ejemplo, llegar al trabajo bajo la influencia de sustancias estupefacientes, tomar drogas durante las horas de trabajo o desempeño menos competente en trabajo debido a los efectos de las drogas.</p>
<p><b>4. Uso indebido de recursos y tiempo</b>          Por ejemplo, tomar descansos prolongados sin permiso, uso de Internet con propósito no relacionado con el trabajo, uso de equipos de la oficina para las tareas privadas.</p>	<p><b>10. Acciones verbales inadecuadas</b>          Por ejemplo, gritar o discutir en presencia de clientes, colegas o gerentes, ofensas verbales hacia clientes, colegas o managers, utilización de un lenguaje sexualmente ofensivo en el trabajo.</p>
<p><b>5. Comportamientos inseguros</b>          Por ejemplo, poner a colegas o clientes en peligro al no acatar las normas de seguridad o por desconocimiento de la normativa.</p>	<p><b>11. Acciones físicas inadecuadas</b>          Por ejemplo atacar físicamente a clientes, colegas o gerentes; hacer insinuaciones sexuales no solicitadas a clientes, colegas o Gerentes.</p>
<p><b>6. Abuso de confianza</b>          Por ejemplo, ausentarse de trabajar sin una causa legítima, falseamiento de enfermedad, o salida anticipada del trabajo sin permiso.</p>	

### Tema 3: medición de la integridad

La integridad se correlaciona con las CWB y con el rendimiento en el trabajo. Puesto que las organizaciones quieren trabajadores honestos, trabajadores y de confianza, es fácil entender el interés en la medición de la integridad. Para medir las diferencias individuales, los psicólogos utilizan medidas de personalidad basadas en el modelo de cinco factores (FFM - ver tabla 3). El desarrollo del FFM ha sido muy importante en la medición de la personalidad y multitud de investigaciones han confirmado la importancia de la personalidad en la predicción del rendimiento en el trabajo.

**Cuando se trata de pruebas basadas en la personalidad para medir la integridad**, estamos interesados en la medición de la probabilidad de comportamientos contraproducentes en el trabajo. Estas pruebas se centran en medir si los candidatos son fiables, responsables e íntegros. La investigación sugiere que este tipo de pruebas de integridad sin duda apuntan hacia las diferencias individuales entre los candidatos honestos y deshonestos. En un estudio, los investigadores Collins y Schmidt (2006) utilizaron pruebas de integridad para investigar si las pruebas de integridad basadas en la personalidad son mejores que los datos biométricos en la distinción entre “delincuentes de cuello blanco” y empleados de perfil administrativo. Curiosamente, los datos revelaron que las pruebas de integridad son mejores en la identificación de los “delincuentes de cuello blanco”. Basados en el modelo de cinco factores, los investigadores fueron capaces de demostrar cómo dichos “delincuentes de guante blanco” mostraron diferencias respecto del resto de empleados administrativos. Sus resultados sugieren que estos individuos puntúan menos en “conciencia social” y tienden a ser irresponsables y poco fiables, manifestando desprecio por las reglas y normas sociales.

Tabla 4 – el modelo de cinco factores

Apertura	Curiosidad intelectual, apertura al cambio, imaginación
Diligencia	Reflexión prospectiva, orientación al detalle, organización, consistentes y confiables
Extraversión	Sociable, hablador, asertivo, socialmente dominante
Afabilidad	Cortés, confiado, prefiere la cooperación sobre la competencia, siente compasión por los demás
Neuroticismo	Enfadado, sensación de estrés, propenso a sentirse triste y ansioso, temperamental, de mal humor

#### Tema 4: Absentismo

En inglés la expresión coloquial «sicky day» se utiliza para describir cuando la gente llama al trabajo alegando estar enfermos sin realmente estarlo. Eso podría ser un ejemplo de absentismo causado por comportamientos contraproducentes en el trabajo, pero por supuesto que el panorama real del absentismo es mucho más complicado que eso. No obstante, el coste del absentismo fraudulento para las organizaciones es significativo. El coste promedio de absentismo en España se ha estimado elevarse hasta los 2.500 € por empleado y año (Durán, 2010). Los investigadores tienen diferentes puntos de vista sobre cómo definir las ausencias, pero Cascio (2000) define el absentismo como el hecho de no presentarse a trabajar a tiempo sin existir causa justificada. Incluir “estar a tiempo” en la definición es una importante inclusión similar al hecho de excluirse la ausencia por vacaciones, licencias por maternidad o por paternidad. Por lo tanto, si los empleados no comparecen en el lugar de trabajo a tiempo puede ser clasificada la situación como de ausencia. El reto para las organizaciones es conseguir que las ausencias no supongan que las tareas se realicen de manera menos eficiente. Hollinger y Clark han descrito (1982) las ausencias causada por comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB) como “desviaciones de la producción”. Esto incluye todas las ausencias sin permiso, “breaks” excesivos, así como el trabajo de pobre calidad y la pérdida de tiempo. Por lo tanto, si la ausencia es causada por CWB, representa una seria amenaza económica para los empleados.

### **Tema 5: Cómo reducir la probabilidad de comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB) en el proceso de contratación**

Comprender las amenazas de los comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB) es importante si los managers quieren contratar a las personas adecuadas. Los responsables de personas que estén interesados en reducir la probabilidad de la CWB necesitan poner la mirada en el diseño de mejores procesos de selección, con entrevistas basadas en el comportamiento, personalidad o pruebas de integridad, así como en los test de habilidad. Uno de nuestros clientes, una empresa de staffing estaba buscando ahorrar costes y aumentar la eficiencia para sus clientes y utilizó un test de personalidad basado en la integridad llamado MINT (ver cuadro).

## Caso práctico

Durante los últimos dos años, nuestro cliente ha contratado consultores para una gran empresa en el sector de bienes duraderos dentro de la actividad de logística, procesamiento y montaje. Nuestro cliente quería asegurarse de que los candidatos que ellos promocionaban tenían el potencial para “marcar la diferencia” en la organización, y por ello acudieron a nuestra empresa, ASSESSIO, con el fin de discutir soluciones diferentes que podrían predecir el rendimiento. Nuestro cliente quería una herramienta basada en la personalidad y decidió probarlo con MINT (medición de la integridad). Esta herramienta mide la adecuación personal para diferentes puestos de trabajo y los resultados se presentan en una escala de diez puntos, donde 0 indica integridad muy baja y 10 integridad muy alta. Curiosamente, el cliente quería reclutar a todos los candidatos idóneos independientemente de la puntuación y usar la medición de talento para analizar los datos en una etapa posterior. En total se evaluaron 487 candidatos desde abril a septiembre de 2013 y cuando se analizaron los datos a partir del período de prueba, se observó una correlación entre MINT, y tanto el absentismo como el rendimiento. Investigando la correlación entre MINT y el absentismo, se pudo ver que aquellos candidatos que tenían puntuaciones muy bajas (0-2) en MINT, también tenían un número significativamente mayor de días por enfermedad. Si el resultado era 3 o superior, no había correlación entre la puntuación y el absentismo. Sugerimos a nuestro cliente que podrían hacer una selección negativa, en otras palabras, un corte en aquellas puntuaciones bajas y excluir a los candidatos cuyos resultados están por debajo de un nivel mínimo establecido, en vez de buscar a aquellos que se encuentran en la parte superior. El resultado fue que nuestro cliente fue capaz de excluir a los candidatos que no eran adecuados para el trabajo. Como parte de la medición del talento llevada a cabo por Assessio, encontramos que nuestro cliente podría reducir su absentismo casi en un 30 por ciento mediante la mejora de su proceso de selección con MINT. Además, el estudio reveló una correlación entre la evaluación por parte del cliente de los consultores, y su puntuación en MINT, lo que fue tomado como otra prueba de que MINT estaba relacionada con el rendimiento. A la larga, el test MINT es el principal retorno de la inversión para nuestro cliente; teniendo éxito en reclutar a los mejores candidatos para nuestros clientes.

### Resumen del caso práctico

- Sector: privado (Staffing, General y profesional)
- Herramienta: MINT (Assessio)
- Retos
  - Estar seguro de seleccionar al candidato adecuado para el cliente
  - Es necesario incrementar la eficiencia en el proceso de contratación para el cliente final
  - Ser competitivos, capaces de reducir los costes para los clientes
- Los resultados
  - Una mejora significativa en la capacidad de elegir a los candidatos adecuados (por ejemplo, ser capaz de reducir las licencias por enfermedad de larga duración en un 29% mediante el rechazo de candidatos con puntuaciones bajas en el ranking de MINT)
  - Reducción del tiempo en completar el proceso de reclutamiento
  - Reducción de costes y mejoras en la calidad del trabajo, estimada en diez veces (x 10) el coste de inversión en la utilización de MINT.

<p><b>MINT</b></p> <p>“Medición de la integridad” es un test online basado en personalidad que mide características personales fundamentales que son importantes en diferentes tipos de puestos de trabajo. Se basa en el modelo de cinco Factores de la personalidad, que es en la actualidad el enfoque más empírico, robusto y bien documentado para medir los rasgos de la personalidad. Los resultados del candidato en MINT se combinan en una puntuación de integridad. Con una alta puntuación, los candidatos son frecuentemente clasificados como de alto rendimiento en el trabajo, tanto respecto al manejo adecuado de las tareas, como respecto de la amabilidad y eficacia en sus relaciones profesionales. Con una puntuación baja en MINT, hay un riesgo más alto de comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB), tales como los retrasos o los comportamientos groseros.</p> <p><a href="http://www.assessio.com/Assessments/MINT/">http://www.assessio.com/Assessments/MINT/</a></p>	<p><b>Beneficios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar mejores decisiones en los procesos de selección</li> <li>• Reducir el riesgo de CWB</li> <li>• Criba inicial de candidatos</li> <li>• Eficiente en procesos de reclutamiento a gran escala</li> </ul> <hr/> <p><b>Características clave</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta basada en la Personalidad</li> <li>• Informe Interpretativo/ Informe de candidato</li> <li>• Tiempo de finalización en unos 15 minutos</li> <li>• Disponible online en Español</li> </ul> <hr/> <p><b>Aplicaciones</b></p> <p>Selección de personal</p>
---	--

## Reflexiones finales

Identificar los comportamientos contraproducentes en el trabajo puede ser un factor clave en la atracción y contratación del talento. Las organizaciones que buscan trabajar de forma estratégica las cuestiones relativas a las personas se beneficiarán de la incorporación de la psicología en el proceso de selección de empleados. Esta es una de las formas más eficientes para los líderes de identificar el talento y evitar los CWB. Los investigadores Barrick, Mount y Judge son muy claros cuando describieron cómo “...las personas trabajadoras, organizadas, ordenadas, fiables, persistentes y orientadas al rendimiento probablemente tendrán un mejor desempeño que las personas descuidadas, irresponsables, perezosas, sensibles al estrés, impulsivas pero con un bajo nivel de ambición, independientemente de cuál sea el trabajo. Las pruebas de integridad pueden ser la base de una estrategia de reclutamiento eficaz en todos los niveles en la organización.



## ANEXOS



### Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican en la última quincena del trimestre siguiente. La encuesta se dirige a las empresas; las preguntas son exhaustivas; el muestreo es de 12.730 empresas, representativo para empresas medianas y grandes, resultando escaso en empresas pequeñas y microempresas; la estratificación del muestreo permite discriminar los resultados por diferentes tamaños de empresa, sector de actividad, etc.

Presenta los datos en totales trimestrales y anuales.

La ECL ha dejado de realizarse desde diciembre de 2012, algunas de las variables que analizaba esta encuesta siguen presentes en la ETCL, si bien respecto a la edición anterior de este informe (II Informe Adecco de Absentismo Laboral, mayo 2013) nos hemos visto obligados a suprimir aquellas secciones que tomaban datos de la ECL y para las que no existe continuidad en 2013.

### Encuesta trimestral de Coste Laboral (ETCL)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican en la última quincena del trimestre siguiente. Presenta un desglose de conceptos, relacionados con el absentismo, similares a los de la ECL. El muestreo es mayor que el de la ECL: Tamaño muestral de 28.500 establecimientos, repartidos en tres submuestras mensuales de 9.500 establecimientos.

Presenta los datos en promedio mensual para cada trimestre.

Los resultados de la ETCL son directamente comparables con los de la ECL en lo que respecta a relaciones de proporcionalidad entre los aspectos evaluados, así como en las tendencias. No obstante, las cifras absolutas no son comparables directamente.

### Encuesta de Población Activa (EPA)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican al final del primer mes del trimestre siguiente. La encuesta se dirige a las personas físicas. El único aspecto de esta encuesta que se puede relacionar con el absentismo laboral es el "número medio de horas semanales efectivas trabajadas por los ocupados por situación profesional, sexo y ocupación", dato que se aporta sólo de forma anualizada y que resulta poco representativo y sesgado debido a que recoge la situación laboral de la unidad familiar del entrevistado tan sólo en la semana en que tiene lugar la encuesta. No obstante, permite apreciar tendencias.

### Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)

Es de frecuencia anual y los resultados se publican no más tarde del 30 de mayo del año siguiente. Es una investigación por muestreo, dirigida a la población

ocupada de 16 y más años de ambos sexos, que residen en viviendas familiares, en todo el territorio nacional excluyendo Ceuta y Melilla. El tamaño muestral teórico a nivel nacional fue de 9.600 ocupados en 2008, y las entrevistas se llevaron a cabo de forma personal y telefónica, durante el cuarto trimestre de 2008. El único aspecto de esta encuesta que se puede relacionar con el absentismo laboral es la estadística que mide el “grado de satisfacción de los ocupados con el salario, las ayudas sociales, la jornada, la flexibilidad horaria, el tiempo de descanso durante la jornada y las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo”, dato que se aporta sólo de forma anualizada y que resulta poco representativo y sesgado debido a que recoge la situación laboral de los ocupados tan sólo en el último trimestre de cada año. No obstante, permite establecer algunas relaciones entre grado de satisfacción y absentismo.

Los últimos datos publicados de la ECVT son de 2010.

### OECD Health Data

Base de datos de la OCDE, de frecuencia anual, y que contiene información estadística sobre Bajas Laborales, junto con otros datos como población con cobertura de seguro médico privado, población con educación superior, nivel de desempleo, o complemento salarial pagado por el Estado a los trabajadores cuando están en Baja Laboral y dejan de cobrar de la empresa.

Se ha recurrido a esta base de datos para realizar el análisis internacional. Después de una primera búsqueda de fuentes se ha optado por emplear esta base de datos que, en su versión más actualizada, de mayo-2014, recoge información hasta el año 2011, aunque de forma incompleta para algunos países. Se ha examinado la variable Bajas Laborales (promedio de días perdidos por trabajador y año). La variable está disponible sólo para un grupo de países, y no en todos los años, lo que también restringe de modo considerable el análisis. A pesar de estas limitaciones, y ante la ausencia de alternativas fiables, se ha optado por utilizar esta base de datos.

El principal inconveniente de las comparativas internacionales reside en la homogeneización de los datos para que éstos sean comparables entre países. La base de datos OECD Health Data resuelve este inconveniente, pero la información que recoge tiene un decalaje de 2 años, por lo que no se dispone de información de 2012 ni de 2013, y la información disponible sobre 2010 y 2011 es muy limitada, lo que nos impide realizar un análisis internacional fiable sobre los efectos de la actual crisis económica en el absentismo.

### Encuesta sobre Absentismo y Presentismo

Se ha realizado la primera edición de una encuesta de ámbito nacional preguntando a las empresas sobre diferentes aspectos relacionados con el ABSENTISMO y con el PRESENTISMO.

La encuesta permite profundizar en algunos elementos del absentismo que la encuesta ETCL no recoge, así como también permite iniciar un campo de investigación del Presentismo, que no ha sido tratado estadísticamente hasta ahora.

La encuesta pretende obtener información de aquellos puntos críticos que pudieran afectar a la productividad y que permitieran mejorar la gestión de las condiciones y prácticas laborales.

#### Metodología y ficha técnica:

- Población: Empresas activas públicas y privadas que operan en España.
- Tamaño muestral: 1015 empresas.
- Selección de muestra: Muestra no probabilística - muestreo de conveniencia
- Metodología: Encuesta auto-administrada on-line
- Error muestral:  $\pm 3,1\%$  en hipótesis de máxima indeterminación
- Nivel de confianza: 95%
- Periodo de encuestación: 03/04/2014 – 25/04/2014

## Revisión de la literatura principal sobre absentismo laboral por enfermedad

Autor, año, profesión del autor	Título	País	Síntesis del contenido
Wolter H.J. Hassink and Pierre Koning, 2009 (economistas)	Do financial bonuses reduce employee absenteeism? Evidence from a lottery ¿Los bonus económicos reducen el absentismo? Evidencias de una lotería		Los empleados con remuneraciones medias/bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica.
Hausknecht, Hiller and Vance, 2008	Work-Unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions and time El efecto de la Satisfacción, el Compromiso, el Mercado de Trabajo y el Tiempo sobre el absentismo en las Unidades de Trabajo		El absentismo es un 25% inferior en las mejores unidades de la empresa (los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso, y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo).
Frick and Malo, 2008 (economistas)	Labor Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation Instituciones del Mercado de Trabajo y Absentismo en la Unión Europea: la importancia del Sistemas de Salud y la legislación de protección del empleo	UE-15	Los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad.  Utiliza la "European Survey on Working Conditions".
Kristensen et al, 2006	Determinants of absenteeism in a large Danish bank Determinantes del absentismo en un gran banco Danés	Dinamarca	El nivel de absentismo de un departamento aumenta cuando 1) lo hace también el de su manager y 2) se establecen topes salariales. Mientras que baja cuando 1) aumenta la proporción de hombres respecto a mujeres en el departamento, 2) el trabajador está satisfecho con su trabajo y 3) hay compenetración y empatía en los equipos de trabajo.
Frick and Malo, 2005 (economistas)	Esfuerzo, riesgo moral y género: un análisis regional	España	Encuentra niveles de absentismo por enfermedad mucho mayor en mujeres que en hombres.

Autor, año, profesión del autor	Título	País	Síntesis del contenido
Rigmar Osterkamp and Oliver Röhn, 2005 (economistas)	Being on Sick Leave: Possible Explanations for Differences of Sick-leave Days across Countries (Posibles explicaciones sobre las diferencias entre países en el número de días de Baja por enfermedad)	20 países OCDE	Existen diferencias entre países industrializados en el número de días de baja por enfermedad. Un análisis econométrico permite seleccionar 3 factores explicativos: remuneración de las bajas, protección del empleo y número de empleados de edad avanzada. El desempleo no actúa como factor explicativo sobre la diferencia entre países.
Gimeno et al., 2004 (economistas del sistema público de salud)	Distribution of sickness absence in the European Union (Distribución del absentismo por enfermedad en la Unión Europea)	UE-15	Utiliza datos propios sobre absentismo por enfermedad. Se mencionan los sistemas regulatorios como un posible factor explicativo de las diferencias en el absentismo entre países.
Moreau et al., 2004 (físicos y economistas del sistema público de salud)	Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study (El estrés laboral y la incidencia de las bajas por enfermedad en los trabajadores belgas)	Bélgica	El absentismo por enfermedad (en las empresas) se atribuye fundamentalmente a trabajos estresantes y con bajo apoyo social.
Francisco Javier Ribaya Mallada, 2003 (económista)	La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas	España	Las medidas de absentismo más utilizadas son poco homogéneas en su definición. Se establece un modelo matemático para que una empresa pueda medir y valorar el impacto económico del absentismo.
Biffl, 2002 (economista)	Der Krankenstand als wichtiger Arbeitsmarktindikator (Las bajas por enfermedad como importante indicador del mercado de trabajo)	Austria	Las bajas por enfermedad tienen un comportamiento pro-cíclico, determinado por la evolución del desempleo, así como por los ratios de sexo y edad de la fuerza de trabajo. Este último factor está influenciado por las facilidades a la jubilación y las pensiones por incapacidad.

Autor, año, profesión del autor	Título	País	Síntesis del contenido
Andrea Ichino y Regina T. Riphahn, 2001 (economistas)	The effect of employment protection on worker effort: absenteeism during and after probation El efecto de la protección del empleo sobre el esfuerzo del trabajador: absentismo durante y después del período de prueba	Italia	Detectan un notable aumento del absentismo una vez superado el período de prueba al inicio de la relación laboral; más acentuado en los hombres. La seguridad de protección del empleo motiva que aumente el absentismo.
Boss, 1999 (economista)	Lohnfortzahlung und Krankenstand (Absentismo en bajas por enfermedad retribuidas)	Alemania	La generosa retribución de las bajas por enfermedad permite explicar en gran medida la evolución pro-cíclica de las bajas por enfermedad.
Sara Brown, Fathi Fakhfakh y John.G. Sessions, 1999	Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on French Panel Data 1981-1991 Absentismo y compartir con el empleado: análisis empírico sobre un panel de datos de Francia 1981-1991	Francia	La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación positiva con la reducción del absentismo sobre una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991.
Thalmeier, 1999 (economista)	Bestimmungsgründe von Fehlzeiten: Welche Rolle spielt die Arbeitslosigkeit? (Determinantes del absentismo por enfermedad: ¿qué papel juega el desempleo?)	Alemania	El desempleo es el determinante principal en la evolución de las bajas por enfermedad, que muestran comportamiento pro-cíclico. Los cambios en las retribuciones de las bajas tienen un efecto menor en su evolución.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997	Preventing Absenteeism at the Workplace (Previniendo el Absentismo en el puesto de trabajo)	UE-15 + Norway	Las diferencias entre los sistemas regulatorios de cada país (remuneración de las bajas por enfermedad) no se revelan como factores explicativos de las diferencias en el número de días de bajas por enfermedad de cada país. La parte principal del estudio, relativa a las empresas, presenta "modelos de buenas prácticas" y formula recomendaciones a las empresas para reducir el absentismo.
Juan Francisco Jimeno y Luis Toharia, 1996 (economistas)	Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts Esfuerzo, Absentismo y Contratos indefinidos	España	Con datos de España, encuentran una relación positiva entre absentismo y el derecho a la indemnización por despido.

- Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2009, Informe "Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes", 12 de febrero de 2009.
- Barmby, T.A., Ercolani, M.G. y Treble, J.G., 2002, "Sickness absence: an international comparison", *The Economic Journal*, 112, 480, F315-F331.
- Barmby, T y Stephan, G, 2000, "Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter," *The Manchester School* 68, 568-577.
- Biffl, G., 2002, "Sick leave as an important labour market indicator", *WIFO-Monatsberichte* 1, 39-52.
- Boss, A., 1999, "Sick-leave payment and sickness absence", *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 49, 1, 27-50.
- Brown, S., Fakhfakh, F. y Sessions, J.G., 1999, "Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on French Panel Data 1981-1991", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 2 (January).
- Centro de Estudios Garrigues, 2010, "Las Mutuas de Accidentes de trabajo", 13/05/2010.
- Coles, M. G., Lanfranchi, J., Skalli, A. y Treble, J. G. , 2007, "Pay, Technology, and the Cost of Worker Absence". *Economic Inquiry* 45, 2, 268-285.
- Frick, B. y Malo, M.A., 2008, "Labour market institutions and individual absenteeism in the EU: The Relative Importance of the Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47, 4, 505-529, October.
- Gimeno, D., Benavides, F.G., Benach, J. y Amick III, B.C., 2004, "Distribution of sickness absence in the EU", *Occupational and environmental Medicine* 61, 867-869.
- Hassink, Wolter H.J. y Koning, Pierre, 2009, "Do Financial Bonuses Reduce Employee Absenteeism? Evidence from a Lottery", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 62, No. 3 (April 2009).
- Hausknecht, J.P., Hiller, N.J. y Vance, R.J., 2008, "Work-Unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions and time", *Academy of Management Journal*, 2008, Vol. 51, No. 6, 1223-1245.
- Heywood, J.S., Jirjahn, U. y Wei, X., 2008, "Teamwork, monitoring and absence", *Journal of Economic Behaviour and Organization* 68, 676-690.
- Ichino, A. y Riphahn, R.T., 2001, "The effect of employment protection on worker effort: a comparison of absenteeism during and after probation", *IZA Discussion Paper* 385 and *CESifo Working Paper* 596. También en *Journal of the European Economic Association* March 2005 3(1):120-143.
- Informe PIMEC abril del 2011, "Absentismo laboral en tiempos de crisis", *Petita i Mitjana Empresa de Catalunya*, abril de 2011.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L., 1996, "Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts", *Revista Española de Economía*, 1996, vol. 13:1, 105-119.

- Jensen, Ch., Aronsson, O., Björnstad y Gunnarsdottir, H.K., 2003, "Sick leave in the Nordic countries, Copenhagen".
- Kristensen, K. et al, 2006, "Determinants of absenteeism in a large Danish bank", *The International Journal of Human Resource Management* 17:9 September 2006 1645-1658.
- Ministerio de Empleo de Dinamarca, 2003, "Analysis of Danish sickness absence".
- Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de la Seguridad Social (Gobierno de España), 2009, "Informe sobre las actuaciones en relación con el control de los procesos y el gasto de la prestación de Incapacidad Temporal", 14 de abril de 2009.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de gestión de IT y otras prestaciones a corto plazo (Gobierno de España). Respuesta a consulta sobre Procesos cerrados de Incapacidad Temporal INSS por tramos de duración, 2007 y 2008; 17/07/2009.
- Moreau, M., Valente, F., Mak, R., Pelfrene, E., de Smet, P., de Backer, G. y Kornitzer, M., 2004, "Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study", *Journal of Epidemiology and Community Health* 58, 507-516.
- Olivella, J., 2000, "La Organización Industrial y el fenómeno del absentismo: un modelo aplicado a la empresa española", Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya.
- Osterkamp, R., 2002, "Work lost due to illness- An international comparison", *CESifo Forum* December, 36-40.
- Osterkamp, R. y Ron, O., 2007, "Being on sick leave: possible explanations for differences of sick-leave days across countries", *CESifo Economic Studies* 53, 1, 97-114.
- Pouliakas, K. y Theodoropoulos, N., 2009, "Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain", mimeo.
- Rojo, M.J. 2002, "Absentismo laboral de la mujer en España", Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Thalmeier, A., 1999, "Determinants of sickness absence: which role for unemployment?", *IZA Discussion Paper* 62.
- Cascio, W. F. (2000). *Costing human resources: The financial impact of behaviour in organizations* [4th ed.]. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Collins, J. M. and Schmidt, F. L. (2003). *Personality, Integrity, and White Collar Crime: A construct Validity Study*. *Personnel Psychology*, 46, 259-311.
- Durán, J. (2010). *Absence from work - Spain*. Retrieved May 30, 2014 from <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911039s/es0911039q.htm>
- Hollinger, R. C., and Clark, J. P. (1982). *Formal and informal social controls of employee deviance*. *The Sociology Quarterly*, 23, 333-343.

Ones , D. S., Viswesvaran , C., and Schmidt , F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and Implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.

Schmidt, F. L., and Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274.

## ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2008-2010

Años 2008-2010 - NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN

	Salario				Ayudas sociales				Jornada				Flexibilidad horaria				Tiempo de descanso durante la jornada				Vacaciones y permisos			
	07	08	09	10	07	08	09	10	07	08	09	10	07	08	09	10	07	08	09	10	07	08	09	10
<b>Total</b>	6,2	6,0	6,0	5,8	4,2	2,9	3,1	3,1	6,9	7,1	7,0	7,1	6,6	6,4	6,3	6,5	6,4	6,7	6,5	6,7	6,9	7,2	7,1	7,1
<b>Sexo</b>																								
Varones	6,2	6,0	6,0	5,8	4,3	3,0	3,2	3,2	6,8	7,0	7,0	7,1	6,5	6,4	6,4	6,5	6,5	6,8	6,6	6,8	7,0	7,1	7,0	7,1
Mujeres	6,1	5,9	5,9	5,7	4,0	2,7	3,0	2,9	7,1	7,3	7,1	7,1	6,6	6,3	6,2	6,4	6,2	6,6	6,4	6,6	6,9	7,3	7,2	7,2
<b>Edad</b>																								
De 16 a 24 años	6,5	6,0	5,7	5,8	4,4	2,6	2,7	2,9	6,8	7,0	6,5	7,1	6,5	6,3	5,9	6,4	6,3	6,4	6,1	6,6	6,9	6,8	6,9	6,6
De 25 a 29 años	6,2	6,0	5,9	5,8	4,2	2,9	3,2	3,1	6,8	6,9	6,8	7,1	6,6	6,4	6,2	6,1	6,5	6,5	6,5	6,6	6,8	7,2	7,0	7,2
De 30 a 44 años	6,2	5,9	6,0	5,8	4,0	2,9	3,1	3,0	6,9	7,1	7,0	7,1	6,5	6,4	6,4	6,5	6,4	6,7	6,6	6,7	6,9	7,3	7,1	7,2
De 45 a 54 años	6,1	6,0	6,0	5,7	4,4	2,9	3,2	3,1	6,9	7,3	7,1	7,1	6,7	6,3	6,4	6,5	6,2	6,8	6,6	6,8	6,9	7,2	7,1	7,2
De 55 y más años	6,1	6,0	6,0	5,8	4,1	3,0	3,2	3,3	7,1	7,4	7,3	7,3	6,6	6,7	6,6	6,8	6,5	7,1	6,7	7,0	6,9	7,2	7,2	7,3
<b>Nivel de estudios</b>																								
Menos que primarios	6,0	5,3	5,1	5,0	3,7	1,8	2,2	2,2	6,8	7,1	6,8	7,0	6,5	5,9	6,1	6,7	6,1	6,6	6,2	6,2	5,7	6,1	5,7	5,8
Primarios	6,0	5,5	5,6	5,2	3,7	2,0	2,5	2,4	6,7	7,2	7,1	7,0	6,3	6,5	6,5	6,3	6,1	6,7	6,6	6,6	6,3	6,7	6,7	6,5
Secundarios	6,1	5,6	5,7	5,5	4,0	2,5	2,6	2,4	6,9	7,0	6,9	7,1	6,5	6,4	6,4	6,3	6,3	6,6	6,4	6,6	6,9	6,9	6,8	6,9
Bachillerato	-	6,2	5,9	5,7	-	3,0	3,1	3,3	-	7,2	7,0	7,1	-	6,5	6,3	6,5	-	6,8	6,6	6,8	-	7,1	7,1	7,1
Formación Profesional	-	6,0	5,8	5,9	-	2,8	2,9	3,0	-	7,1	7,0	7,2	-	6,5	6,2	6,6	-	6,7	6,5	6,8	-	7,3	7,1	7,2
Universitarios	6,5	6,4	6,6	6,3	4,9	3,7	4,0	3,8	7,1	7,2	7,1	7,1	6,8	6,3	6,4	6,5	6,6	6,9	6,7	6,8	7,5	7,8	7,7	7,7
<b>Situación profesional</b>																								
Asalariados	6,2	6,0	6,0	5,9	4,3	2,9	3,1	3,1	7,0	7,2	7,1	7,2	6,5	6,2	6,2	6,3	6,4	6,7	6,5	6,8	7,1	7,4	7,4	7,4
Sector Público	6,3	6,4	6,4	6,1	5,1	4,0	4,1	3,9	7,5	7,7	7,5	7,6	6,7	6,1	6,2	6,3	6,8	7,0	6,8	7,1	7,7	8,1	7,9	7,9
Sector Privado	6,1	5,9	5,8	5,8	4,0	2,5	2,7	2,8	6,8	7,0	6,9	7,1	6,4	6,2	6,2	6,3	6,3	6,6	6,4	6,7	7,0	7,2	7,2	7,2
Empresario o profesional con asalariados	7,1	6,8	6,5	6,0	4,6	3,8	-	-	6,6	7,1	6,9	6,8	6,9	7,6	7,2	7,2	6,5	7,3	6,9	7,1	6,6	6,6	6,5	6,5
Profesional o Trab. autónomo sin asalariados	6,0	5,5	5,4	5,2	2,3	2,8	-	-	6,3	7,0	6,6	6,6	6,8	7,5	7,0	7,4	5,9	6,9	6,4	6,5	5,3	5,6	5,2	5,8
Trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros	6,1	5,4	6,3	6,4	3,2	1,7	-	-	7,1	7,1	7,2	6,5	7,4	7,3	7,5	6,6	6,7	7,0	7,5	6,9	6,2	6,4	7,2	6,5
<b>Ocupación</b>																								
Dirección de las empresas y de la Adm. Pública	6,8	6,6	6,3	6,0	5,2	3,6	4,5	4,0	6,7	7,0	6,9	6,9	7,1	7,3	7,0	7,3	6,5	6,8	6,8	7,0	6,8	6,7	6,6	6,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,6	6,7	6,8	6,3	4,9	3,8	4,1	3,9	7,3	7,3	7,3	7,1	6,9	6,2	6,3	6,5	6,8	6,9	6,7	6,7	7,8	8,0	7,8	7,7
Técnicos y profesionales de apoyo	6,4	6,1	6,0	6,1	4,7	3,2	3,5	3,4	7,1	7,3	7,2	7,3	7,0	6,7	6,7	6,8	6,7	6,9	6,9	7,1	7,5	7,6	7,5	7,7
Empleados de tipo Administrativo	6,0	6,0	5,7	5,8	4,8	3,2	3,0	3,2	7,3	7,4	7,4	7,4	6,8	6,3	6,3	6,3	6,8	7,1	6,6	6,9	7,4	7,7	7,6	7,5
Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	6,0	5,7	5,8	5,7	3,9	2,5	2,9	2,9	6,6	7,1	7,0	7,0	6,2	6,4	6,1	6,3	5,8	6,5	6,2	6,6	6,6	7,2	7,1	7,2
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	5,4	4,9	4,8	5,0	3,7	2,2	2,1	2,4	6,3	6,8	6,5	6,8	6,2	6,7	6,8	6,5	5,7	7,1	6,8	6,8	4,6	5,3	4,6	4,9
Artesanos y trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	6,2	6,0	5,8	5,6	3,7	2,4	2,6	2,6	6,8	7,1	7,0	7,2	6,4	6,4	6,1	6,4	6,4	6,8	6,4	6,8	6,5	7,0	6,8	6,9
Operadores de instal. y maquinaria y montadores	6,1	5,7	5,9	5,5	3,8	2,3	2,7	2,5	6,7	7,0	6,8	6,8	6,2	5,9	5,8	5,8	6,4	6,5	6,2	6,4	7,1	6,9	7,0	6,7
Trabajadores no cualificados	5,8	5,3	5,4	5,2	3,4	2,1	2,3	2,4	6,9	7,0	7,0	7,1	6,4	6,0	6,3	6,3	6,1	6,3	6,5	6,4	6,4	6,6	6,9	6,8
<b>Sección de actividad</b>																								
Agricultura y pesca	5,5	4,9	5,0	4,7	2,9	2,1	1,7	1,9	6,4	6,8	6,5	6,8	6,1	6,5	6,5	6,1	5,8	6,8	6,4	6,3	4,6	5,0	4,7	4,5
Industria	6,2	6,0	6,0	6,0	4,2	2,7	3,0	3,2	6,9	7,1	7,0	7,2	6,5	6,2	6,3	6,3	6,3	6,6	6,5	6,7	7,2	7,4	7,4	7,4



**ANEXO 5**  
**LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE**  
**MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA**  
**DEL MERCADO DE TRABAJO**

Disposición adicional decimonovena. *Mejora de la gestión de la Incapacidad temporal.*

Se modifica la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Uno. Se adiciona un nuevo apartado 4 al artículo 73, con la siguiente redacción:

«4. Las Mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración».

Dos. Se suprime el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 131 bis.

Tres. Se adiciona un tercer párrafo a la disposición adicional cuadragésima, con la siguiente redacción:

«La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar la remisión de los datos médicos, necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.»

Cuatro. Se adiciona una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima primera. *Gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en incapacidad temporal por contingencias comunes.*

La Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del sistema de la Seguridad Social, y que deriven de los acuerdos o convenios a que se refieren los artículos 12.4 y 83 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.»

Cinco. Se añade una nueva disposición adicional con el siguiente contenido:

«Disposición adicional quincuagésima segunda. *Competencias sobre los procesos de Incapacidad Temporal.*

Hasta el cumplimiento de la duración máxima de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal del Sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y mediante resolución publicada en el Boletín Oficial del Estado, determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.»

