

# El absentismo laboral dispara las alarmas

*Ha repuntado un 12,48%, mientras que el crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social no llega al 4%. Si bien sólo el 5% de la plantilla se coge más del 30% de las bajas, en España comienza a desaparecer el miedo a ser despedido*

RAÚL SALGADO

Gripes, constipados, lumbagos, depresiones, cuadros de estrés... Y algún que otro chascarrillo. Un millón de personas no acuden a diario a sus puestos de trabajo. Pese a que la mayoría de las ausencias están justificadas por enfermedades pasajeras o patologías severas, tampoco faltan los caraduras. El absentismo resta competitividad a las empresas y lastra el crecimiento económico de España entre un 5 y un 6%.

Las tres principales novedades del nuevo sistema de partes para las bajas laborales son la inclusión de protocolos de temporalidad en los actos médicos de confirmación, el control y seguimiento de la mutua desde el momento en que se expida la baja y la posibilidad de suspensión cautelar del subsidio si el trabajador no comparece a reco-

nocimiento médico –debe ser citado con cuatro días de antelación–. Las comunidades autónomas han mostrado significativas discrepancias. Y es que la implantación, al igual que la gestión, resulta desigual, a pesar de los esfuerzos de coordinación del Ministerio de Sanidad.

El nuevo sistema no tendrá demasiado impacto en el problema por la dicotomía que existe en España entre la Administración que paga y la que gestiona las bajas. Ricardo Alfaro, director de Operaciones de Asepeyo, explica que «la capacidad para expedir el parte de baja y alta lo tiene el médico del servicio público de salud (que depende de las comunidades autónomas), mientras que el pago del subsidio

de incapacidad temporal, a partir del decimosexto día, corre a cargo de la mutua colaboradora o, en su defecto, del INSS (que dependen del Estado)». Alfaro asegura que si el ritmo de crecimiento del gasto por incapacidad temporal continúa disparado por encima de los

ingresos ponemos en riesgo la estabilidad del sistema. De ahí, «la urgencia de un abordaje proactivo del problema por parte de todos los agentes que intervienen: empresas, patronales, sindicatos, servicios públicos de salud, INSS y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social».

## FENÓMENO ANTICÍCLICO

Cuando la economía empeora, el absentismo mejora. Y viceversa.

**30%**  
 reduce el absentismo la racionalización de los horarios, según algunos estudios

Más actividad se traduce en más empleo y cuanto mayor sea el número de trabajadores mayor será el riesgo de enfermar o lesionarse. Debido al crecimiento económico, el absentismo ha aumentado un 12,48%, más del triple que el volumen de afiliación a la Seguridad Social –3,75% entre junio de 2014 y junio de 2015–. Sin llegar a generalizar, ya que sólo el 5% de la plantilla se coge más del 30% de las bajas, también es cierto que en nuestro país se empieza a perder el miedo a ser despedido.

«La permisibilidad social que tenemos en España con el absentismo es un problema importante». Carlos Martínez, director general de IMF Business School, resalta su efecto devastador sobre la productividad. Y, para su correcta gestión, insta a las empresas a realizar un plan de gestión muy riguroso donde se asignen responsabilidades y se elaboren informes estadísticos, así como a trabajar codo con codo con la mutua de accidentes de trabajo. Martínez considera que para reducir el absentismo deberíamos disponer de los medios legales oportunos y actuar sobre las causas médicas, sin olvidar los factores psicológicos o sociales que influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral.

El director general de IMF Business School recomienda ser exigentes con los justificantes y controles médicos, y aplicar medidas de medicina preventiva –no sólo reactiva–. Asimismo, y si se detec-



tara cualquier tipo de fraude, sugiere actuar de forma ejemplar para que todos los trabajadores sepan las consecuencias de una mala praxis en este tema. De forma paralela, destaca la necesaria motivación, «que se puede conseguir con políticas adecuadas de flexibilidad laboral o conciliación familiar, orientadas a que el trabajador no tenga que mentir si le surge algún imprevisto y no puede asistir a su puesto de trabajo». Además, y según algunos estudios, la racionalización de los horarios no sólo incrementa la productividad un 19%,



**Resta competitividad a las empresas y lastra el crecimiento económico de España entre un 5% y un 6%**

En la incapacidad temporal un «refugio» para personas a quienes no lleguen las prestaciones o subsidios por desempleo, máxime cuando la sensación reinante es que esa factura la paga la Administración Central. Por otra parte, revela que vuelven a surgir cláusulas en los convenios colectivos que complementan las prestaciones en situación de baja, «lo que puede llevar al absurdo de que un trabajador gane igual o más estando de baja que en activo».

En un modelo económico como el español, donde la ventaja competitiva de la mayoría de las empresas está en las personas, el impacto de las ausencias en la gestión del capital humano es enorme, ya que gran parte de los costes directos de la producción son salarios y seguros sociales. Blasco expone que si a ello unimos un modelo «generoso» de prestaciones, como el nuestro, en el que son las empresas quienes soportan el coste mayoritario de las contingencias, «podemos concluir que sí es un pesado lastre».

El 91% de las compañías controla las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos de otro tipo, y sólo el 2% dispone de sistemas de flexibilidad horaria. El director jurídico de Adecco señala que los modernos métodos de gestión del absentismo deberían profundizar en el compromiso del trabajador frente a la desmotivación o el presentismo. Y añade que, hasta la fecha, en nuestros convenios colectivos el tratamiento de las ausencias suele abordarse sólo como un «derecho» del trabajador, y no como una situación no deseable a la que buscar solución.

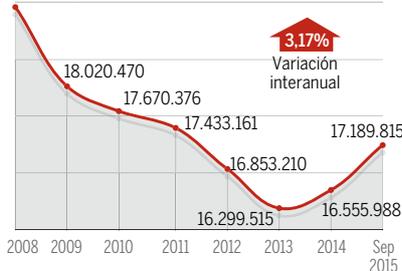
sino que reduce el absentismo un 30%. En cualquier caso, Martínez afirma que el sistema de prestaciones y coberturas de la Seguridad Social en España es demasiado generoso.

Sólo las ausencias relacionadas con la conflictividad laboral crecen en momentos de descenso de los principales parámetros de la evolución de la economía. Javier Blasco, director jurídico de Adecco, sostiene que existe una «multicausalidad» que justifica ese «multiplicador» que acompaña al absentismo. «Las cifras del absentismo deberían ir paralelas, como mucho, al crecimiento del empleo. Pero superan la tradicional relación 1/3. Blasco piensa que la incertidumbre económica actual puede amparar algunas decisiones que encuentren

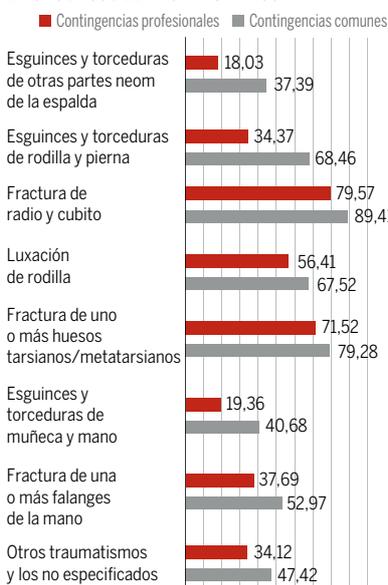
**Un millón de personas se ausentan cada día de sus puestos de trabajo**

## Lastre para las empresas

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN MEDIA DE TRABAJADORES SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL 19.139.727

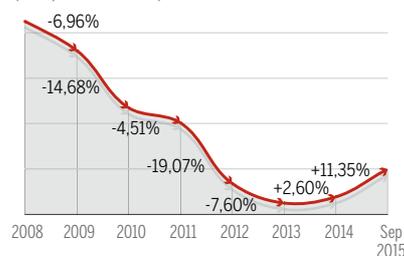


DURACIONES MEDIAS EN DÍAS DE LOS PRINCIPALES DIAGNÓSTICOS DE TIPO TRAUMÁTICO

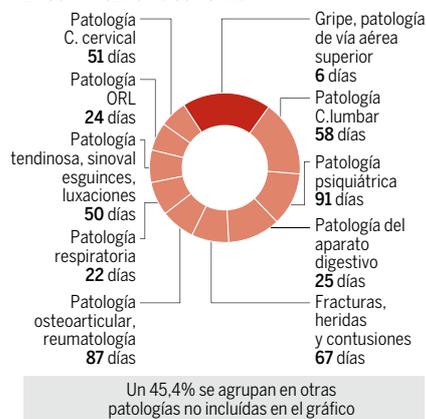


\*Según estudio realizado con los datos unificados de cinco mutuas -Asepeyo, Mutualia, Fraternidad, Mc Mutua e Ibermutuamur-, lo que supone una población analizada de 5,6 millones de trabajadores en CP y 5,1 millones en CC  
 Fuente: Asepeyo

EVOLUCIÓN CASOS CON BAJA MÉDICA CONTINGENCIAS COMUNES Número medio mensual de procesos iniciados (excepto autónomos)



LAS 10 PATOLOGÍAS PREVALENTES A NIVEL NACIONAL, EN CONTINGENCIAS COMUNES



CONTROL DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL



## Cuatro bloques de baja

La principal novedad del real decreto es el establecimiento de cuatro bloques de baja, en función del periodo de duración estimado por el médico del servicio público de salud que las expide:

- Bajas de duración inferior a cinco días naturales: se emitirán la baja y el alta en el mismo acto médico.
- Bajas de cinco a 30 días naturales: el

- primer parte de confirmación, determinado en el propio parte de baja, será a los siete días naturales como máximo y, en su caso, los siguientes partes de confirmación será a los 14 días naturales.
- Bajas de 31 a 60 días naturales: el primer parte de confirmación, determinado en el propio parte de baja, será a los siete días naturales como

- máximo y, en su caso, los siguientes partes de confirmación será a los 28 días naturales.
- Bajas de 61 o más días naturales: el primer parte de confirmación, determinado en el propio parte de baja, será a los 14 días como máximo y, en su caso, los siguientes partes de confirmación serán a los 35 días.