



Informe
Adecco
sobre absentismo

Adecco

con la colaboración de:



IRCO



Francisco Javier Blasco de Luna

Director de Asesoría Jurídica
Grupo Adecco

Eva María Blázquez Agudo

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

Eva Diez-Ordás

Asociada
Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

Federico Durán López

Socio
Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

Ángela M. Gallifa Irujo

Gerente Centros de Investigación
IESE- Universidad de Navarra

Jorge Guada Prada

Investigador IESE
IESE- Universidad de Navarra

Pilar Iglesias Valcárce

Responsable del Área de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales
Confederación Española de Organizaciones Empresariales

Elisa Pendás Pevida

Responsable Área Gestión Absentismo
Fremap MATEPSS

Antonio Salas Baena

Director de Prestaciones Económicas
Fremap MATEPSS

Blanca Sánchez-Robles Rute

Investigadora IESE y Profesora de la Universidad de Cantabria
IESE- Universidad de Navarra

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Marco Conceptual	7
3. Marco Estadístico.....	17
4. Marco normativo	59
5. Marco convencional	79
6. Marco de Gestión	103
7. Experiencias prácticas.....	131
8. Conclusiones.....	143
Anexos.....	157
Anexo 1. Fuentes Estadísticas	159
Anexo 2. Síntesis de la revisión de la literatura	161
Anexo 3. Referencias bibliográficas.....	165
Anexo 4. Encuesta de calidad de vida en el trabajo	167
Anexo 5. Ley 35/2010	169

ABREVIATURAS

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

Una de las materias que en las últimas reformas laborales parece destacarse como una de las claves de la competitividad de nuestras empresas es la relacionada con la gestión de las ausencias del puesto de trabajo. En efecto, y superada la constante del modelo de contratación como objeto recurrente de las reformas laborales en nuestro país, el tratamiento del absentismo junto a la flexibilidad interna y la negociación colectiva se descubren como nuevos horizontes donde el marco regulador pretende buscar facilitadores de la citada competitividad.

Sin embargo, es el referido absentismo uno de los aspectos más necesitados de un análisis donde concurra no sólo la óptica normativa, sino todos aquellos enfoques que nos permitan un estudio exhaustivo, actual y con visión dinámica que nos lleven a entender las claves de un fenómeno tan complejo como polémico.

El informe Adecco sobre absentismo nace con la vocación de convertirse en un análisis donde periódicamente se reflejen no sólo las cifras de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino donde también se aborde de manera sucesiva el estudio de todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en su prevención, gestión y, en su caso, adecuado control.

Este primer informe aborda el análisis del absentismo desde seis perspectivas.

En la primera parte se hace un análisis del marco conceptual, ya que el referido término abarca no pocas manifestaciones que nos ha parecido conveniente tratar con carácter previo.

En la segunda parte se analiza desde el punto de vista estadístico y en base a la información oficial disponible cuál es la realidad del absentismo en España y en algunos de los países que nos puedan servir de referencia para una adecuada comparación.

En el tercer y cuarto bloques se estudia el absentismo desde la óptica del marco regulador, abarcando tanto la evolución y situación actual de la normativa española sobre la materia, como un primer análisis de cómo la negociación colectiva sectorial ha afrontado este fenómeno.

También hemos incluido en el informe Adecco sobre absentismo un detallado análisis sobre el sistema actual de gestión de la Incapacidad Temporal, una de las principales manifestaciones del absentismo en nuestro país, y donde a partir de las deficiencias detectadas se avanzan algunas propuestas de mejora.

Para finalizar, y con el ánimo de que este informe tenga utilidad más allá de ofrecer una fotografía nítida del absentismo desde sus distintas vertientes, se recoge un conjunto de experiencias prácticas donde –ordenados por materias– se exponen casos reales de gestión eficaz del absentismo en empresas de nuestro país.

Como se ha anticipado, este proyecto nace con vocación de continuidad, y superando la fotografía estática de la realidad normativa, convencional o de gestión actuales, adquiere el compromiso de trabajar a futuro las diversas estrategias de actuación en materia de absentismo. Desde Adecco, entendemos imprescindible que el análisis del absentismo aborde tanto los factores reactivos –de gestión y control- como aquellos proactivos que aglutinen disciplinas relacionadas tanto con la Prevención de Riesgos Laborales como con la gestión de los Recursos Humanos.

En efecto, nuestra experiencia como líderes en el sector de los Recursos Humanos, nos obliga a introducir la variable de las personas en el análisis.

Durante años hemos buscado cuáles son los ejes que ayudaban a motivar a las personas y, poco a poco, hemos descubierto que no hay manera de motivar a nadie que no quiera ser motivado. Como responsables de personas, jefes o mandos, lo que está en nuestras manos no tiene nada que ver con la motivación, pero sí con construir un entorno que fomente el compromiso. Por ello, aspectos como el citado compromiso y la felicidad en el trabajo, la selección inteligente, la formación y sensibilización, la cultura de empresa, la gestión por objetivos, el estilo de liderazgo o los modelos de productividad parecen materias que interesan al análisis y a las expectativas de nuestros prospectos, clientes y público en general.

También será necesario que el informe Adecco profundice en el estudio de las ausencias del puesto de trabajo respecto de las cuales no existen cifras oficiales –*ausentismo*, *presentismo*, etc.- y sí parecen tener un importante impacto en la cuenta de resultados, así como en aquellos otros *dossieres* relacionados con colectivos (discapacidad, envejecimiento de la población, etc.), situaciones (readaptación y reinserción) o con nuevos factores emergentes de absentismo (patologías psicosociales, violencia, accidentes de tráfico...).

Para finalizar, quisiera agradecer la incorporación a este proyecto a los autores firmantes y a las organizaciones que representan, todos de sobrada solvencia y relevancia en el entorno empresarial y de los Recursos Humanos, así como a la colaboración y aportaciones de Dña. Pilar Iglesias Valcárce -Responsable del Área de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales de C.E.O.E.-, sin cuya participación –presente y esperamos que futura- difícilmente podría abordarse un proyecto tan ambicioso.

Madrid, 25 de abril de 2012

Francisco Javier Blasco de Luna

Director de Asesoría Jurídica

Grupo Adecco

2

MARCO CONCEPTUAL

Blanca Sánchez-Robles Rute
Investigadora IESE y Profesora
de la Universidad de Cantabria

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 (22 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 internacional¹ 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 abstencionismo, 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. En estas páginas vamos a centrarnos exclusivamente en el absentismo.

El fenómeno varía por sectores 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 dos encuestas que sintetizan 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.

¹ 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 (en adelante, 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 2003-2011. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por regiones, sectores, dimensión de la empresa y régimen del empleado.

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) estima que en España hay más de 1.000.000 de trabajadores por cuenta ajena y 215.000 por cuenta propia que no producen ningún día del año, lo que viene a suponer más del 6,5% de la población trabajadora española², 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.

² Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2009, Informe "Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes", 12 de febrero de 2009.

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.

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. Asimismo, 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

Blanca Sánchez-Robles Rute
Investigadora IESE y Profesora
de la Universidad de Cantabria

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 2011", (junio 2011), que en su versión más actualizada recoge información hasta el año 2010, 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 datos⁵.

Los países para los que se dispone de una serie de datos sobre Bajas Laborales más completa, en un periodo relativamente amplio de tiempo (1970-2010) son: **España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Australia, Canadá y EEUU**⁶. El gráfico y la tabla siguientes detallan algunos rasgos de estas series.

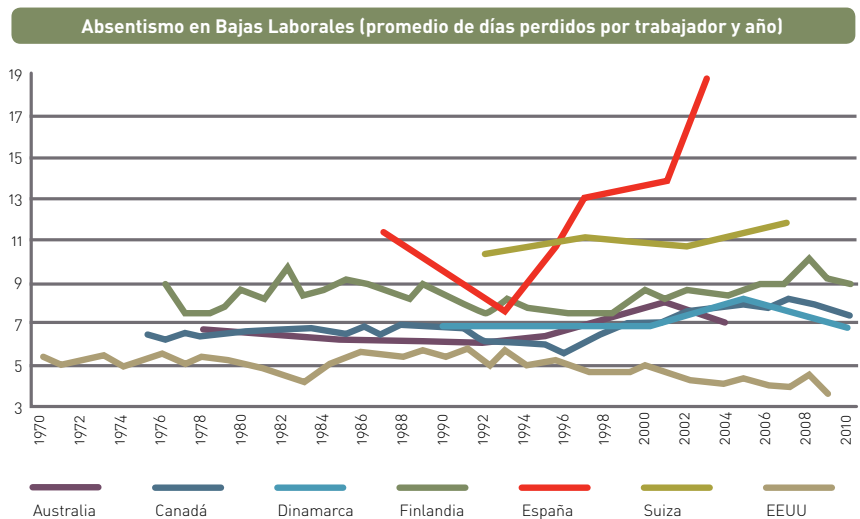
En primer lugar, se observa que las cifras presentan grandes diferencias, lo que permite una clasificación de los países, atendiendo al nivel de la variable, en cuatro grupos principales:

1. Alto: **España** presenta niveles de bajas laborales muy superiores al resto de países. El gráfico permite identificar la caída de las bajas laborales asociada a la crisis de 1992; más tarde repuntan, de modo especialmente rápido a partir de 2000.
Suiza es otro de los países que destaca por su nivel alto de bajas laborales, estable en el tiempo aunque con leve tendencia a aumentar.
2. Medio-alto: **Finlandia**, con tendencia general a leves aumentos en el tiempo.

⁵ La base de datos "OECD Health Data" presenta datos de ausencias por enfermedad que en el caso de España aparentan ser mucho mayores que los datos que recogen las encuestas nacionales. La OCDE toma el dato de España a partir de la Encuesta Nacional de Salud de España, que elabora y publica el Ministerio de Sanidad y Política Social, sin embargo, el dato que presenta la OECD Health Data es mucho mayor que el presente en la susodicha encuesta. De momento no tenemos datos suficientes que nos permitan establecer el motivo de esta discrepancia.

⁶ Para un estudio comparado de los países europeos puede verse el informe de Eurofund (2010).

3. Medio: **Dinamarca, Australia y Canadá** se sitúan por debajo de la media, aunque con una tendencia a leves aumentos a partir de 1996.
4. 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)

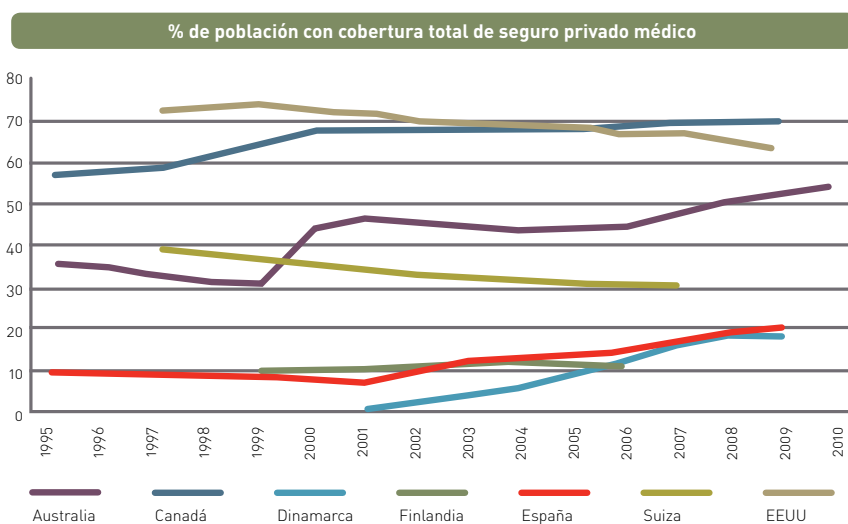
	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2007	Promedio 2007-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica [% de la media]
España	9,4	13,1	-	11,6	Muy Creciente	2,9	25%
Suiza	10,4	10,9	-	10,9	Alza moderada	0,4	3%
Finlandia	8,3	8,1	9,5	8,3	Alza moderada	0,6	8%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canadá	6,5	6,9	7,7	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	-	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	4,0	4,9	Decreciente	0,5	10%

Fuente:
 "OECD HEALTH DATA 2005", "OECD HEALTH DATA 2009, November 2009", "OECD HEALTH DATA 2011, June 2011" y elaboración propia.

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 que 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:

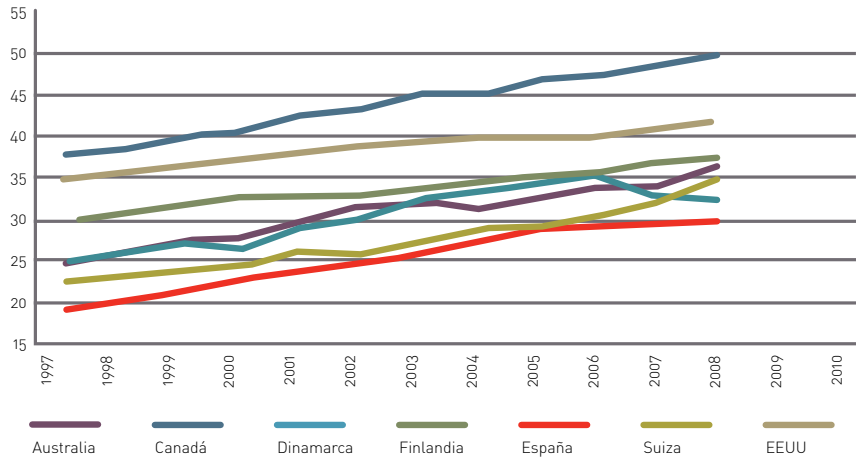


SEGURO MÉDICO PRIVADO (% población cubierta por seguro médico privado)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2007	Promedio 2008-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica [% de la media]
España	-	10,5	18,8	11,6	Creciente	3,8	33%
Suiza	-	33,3	-	33,3	Baja moderada	2,9	9%
Finlandia	-	10,9	-	10,9	Estable	0,8	7%
Dinamarca	-	7,0	17,9	9,4	Creciente	6,2	65%
Canadá	-	63,5	68,0	64,1	Alza moderada	4,1	6%
Australia	-	39,4	51,1	41,6	Creciente	6,9	17%
EEUU	-	68,8	63,4	68,0	Baja moderada	2,9	4%

Fuente:
 "OECD HEALTH DATA 2005", "OECD HEALTH DATA 2009, November 2009", "OECD HEALTH DATA 2011, June 2011" y elaboración propia.

Educación superior (% población)

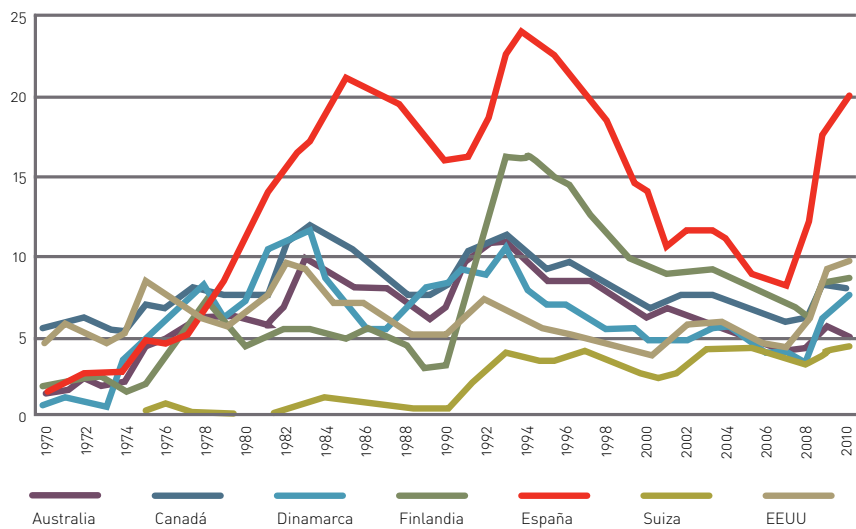


EDUCACIÓN SUPERIOR (% población)

Fuente:
"OECD HEALTH
DATA 2005", "OECD
HEALTH DATA 2009,
November 2009",
"Education at a
Glance 2010: OECD" y
elaboración propia.

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2007	Promedio 2008-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica [% de la media]
España	-	24,3	29,2	24,7	Creciente	3,5	14%
Suiza	-	26,2	33,7	26,9	Creciente	3,4	13%
Finlandia	-	32,8	36,6	33,2	Creciente	2,2	7%
Dinamarca	-	30,1	32,1	30,3	Creciente	3,1	10%
Canadá	-	42,7	48,8	43,2	Creciente	3,7	9%
Australia	-	29,5	35,6	30,0	Creciente	3,3	11%
EEUU	-	37,5	41,1	37,8	Creciente	2,1	6%

Desempleo (% sobre población activa)

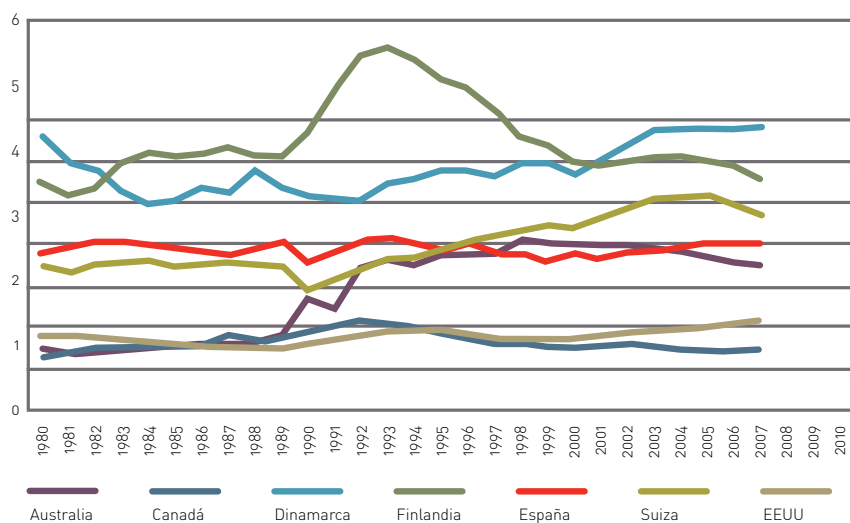


DESEMPLEO (% población activa)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2007	Promedio 2008-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
España	8,9	14,8	16,5	11,0	Cambiante	7,5	69%
Suiza	0,5	3,5	3,8	1,5	Creciente	1,6	106%
Finlandia	4,1	10,6	7,7	6,1	Cambiante	4,1	67%
Dinamarca	5,8	5,5	5,6	5,7	Estable	2,8	50%
Canadá	7,4	7,8	7,5	7,5	Estable	2,1	28%
Australia	5,3	6,8	5,0	5,7	Estable	2,7	48%
EEUU	6,0	5,0	8,2	5,9	Alza moderada	1,5	26%

Fuente: "OECD HEALTH DATA 2005", "OECD HEALTH DATA 2009, November 2009", "OECD General Statistics, Key Short-Term Economic Indicators: Harmonized Unemployment Rate" y elaboración propia.

Compensación Salarial en Bajas Laborales (% PIB)



Compensación Salarial en Bajas Laborales (% PIB)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2007	Promedio 2008-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
España	2,5	2,4	-	2,5	Estable	0,1	4%
Suiza	2,2	2,9	-	2,5	Creciente	0,4	16%
Finlandia	4,1	4,2	-	4,2	Estable	0,6	15%
Dinamarca	3,5	3,9	-	3,7	Estable	0,4	10%
Canadá	1,1	1,0	-	1,1	Estable	0,1	13%
Australia	1,3	2,4	-	1,8	Creciente	0,7	36%
EEUU	1,1	1,2	-	1,1	Estable	0,1	9%

Fuente: "OECD HEALTH DATA 2005", "OECD HEALTH DATA 2009, november 2009", "OECD Social Expenditure - Aggregated data: Incapacity-related benef. - Public, % GDP" 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 Bajas Laborales, 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, y en 2009 es superado por la correlación con la variable Desempleo.
- El porcentaje de población con **Educación Superior**, también en niveles en el entorno de 0,8 en 1998, pierde dicha significatividad en 2006.
- La variable **Compensación salarial de bajas laborales** (como complemento a lo que se deja de cobrar de la empresa), presenta una escasa correlación antes de 2002, resultando altamente significativa en 2006.

El signo en los dos primeros casos es negativo: si aumenta el peso de la población con seguro médico privado y/o educación superior, el absentismo disminuye. El signo de la correlación es positivo con respecto a la compensación salarial, de forma que a mayor compensación salarial, se registrarían mayores niveles relativos de bajas laborales.

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, mientras que en períodos convulsos de crisis económica la variable que toma especial relevancia es la compensación salarial de las bajas laborales, perdiendo importancia las restantes variables.

Asimismo, se plantea también que la influencia del nivel de desempleo no cambia en el tiempo y su correlación, si bien existe de forma positiva, no resulta determinante.

Correlaciones con Bajas Laborales para cada año

	1998	2002	2006	2009
Seguro Médico Privado (% población)	-0,87	-0,55	-0,54	-0,25
Educación Superior (% población)	-0,78	-0,71	-0,18	-
Desempleo (% sobre población activa)	0,58	0,55	0,30	0,48
Compensación salarial de bajas laborales (% PIB)	0,30	0,26	0,71	-

Fuente: "OCDE" y elaboración propia.

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.

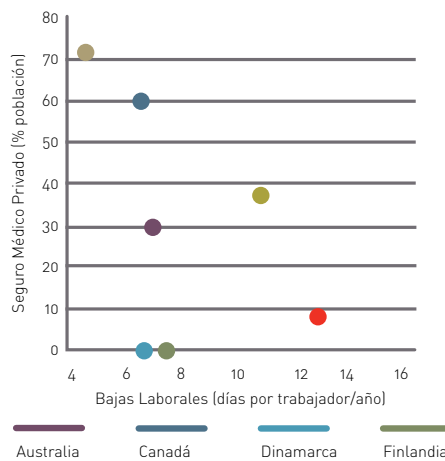
Finalmente, a mayor nivel de Compensación Salarial de origen público, mayor generosidad en la cobertura de las bajas por enfermedad y en la protección al desempleo, lo que a su vez favorece el absentismo (Osterkamp y Röhn, 2007).

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).

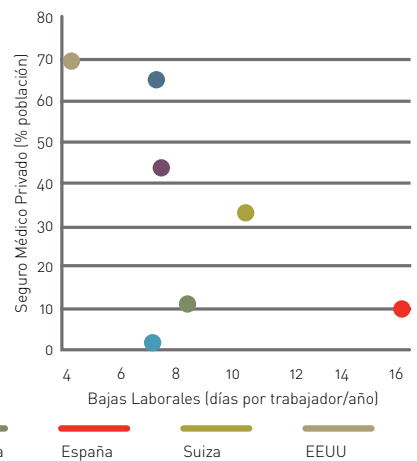
Los diagramas de dispersión que aparecen a continuación muestran la correlación entre estas variables para determinados años, en la muestra de países seleccionada. Nótese que España se comporta como un atípico en buena parte de las figuras siguientes, sobre todo en las que relacionan absentismo laboral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

Correlación entre Bajas Laborales y Seguro Médico Privado

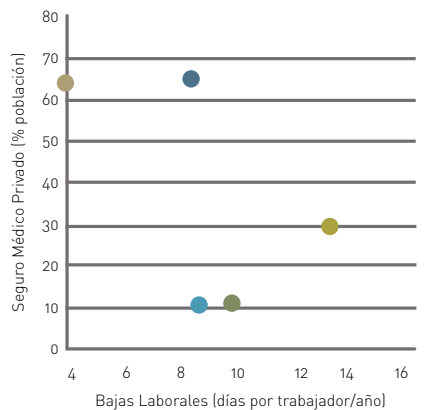
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 1998



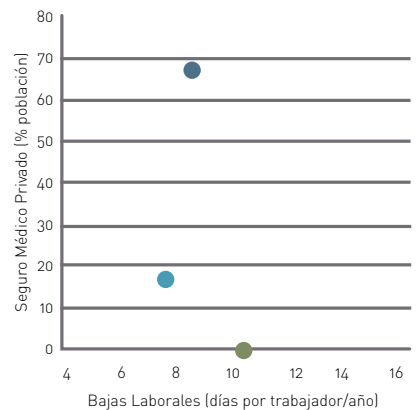
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2002



Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2006

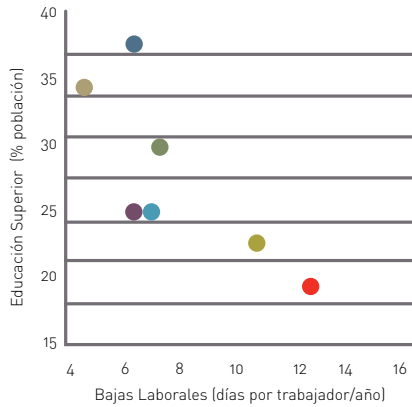


Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2009

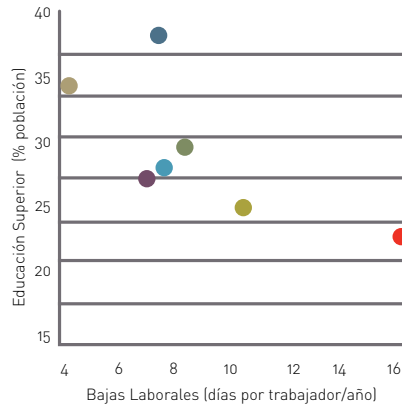


Correlación entre Bajas Laborales y Educación Superior

Bajas Laborales y Educación Superior 1998



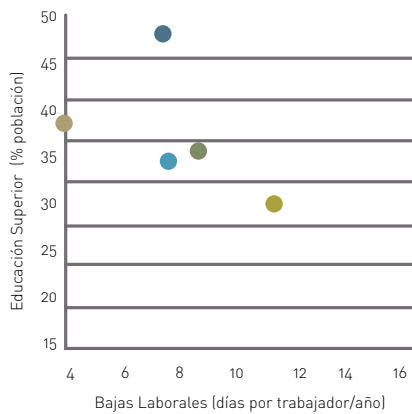
Bajas Laborales y Educación Superior 2002



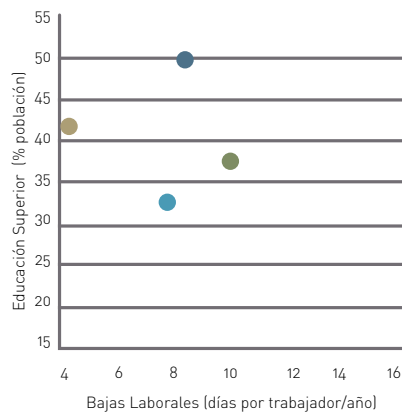
Australia Canadá Dinamarca Finlandia

España Suiza EEUU

Bajas Laborales y Educación Superior 2006

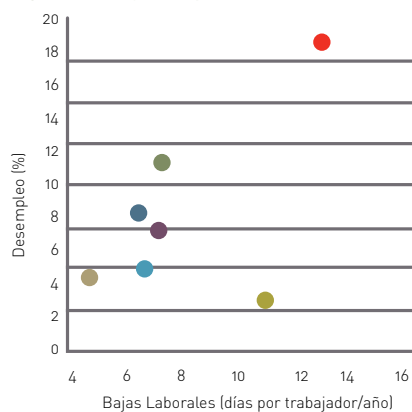


Bajas Laborales y Educación Superior 2008

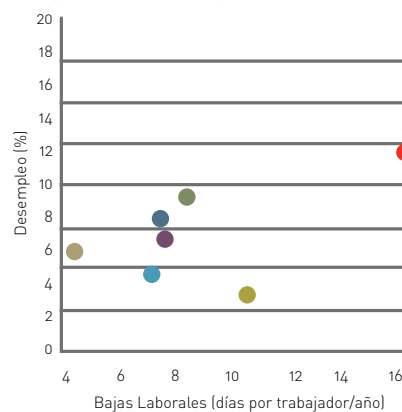


Correlación entre Bajas Laborales y Desempleo

Bajas Laborales y Desempleo 1998



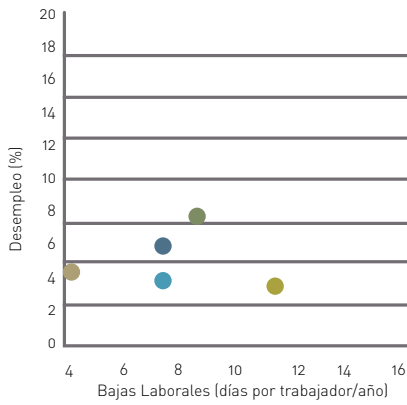
Bajas Laborales y Desempleo 2002



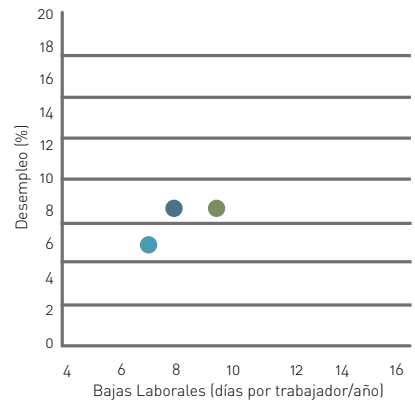
Australia Canadá Dinamarca Finlandia

España Suiza EEUU

Bajas Laborales y Desempleo 2006



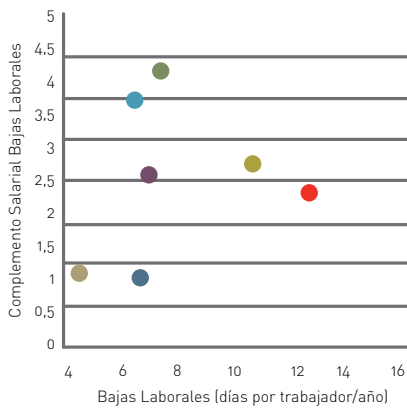
Bajas Laborales y Desempleo 2009



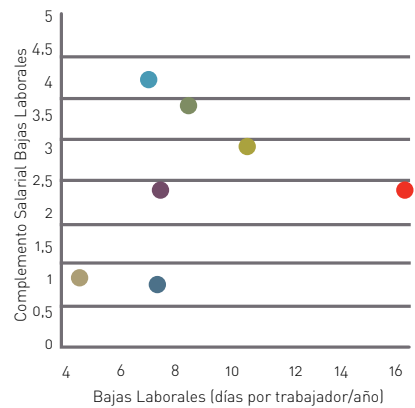
Australia Canadá Dinamarca Finlandia España Suiza EEUU

Correlación entre Bajas Laborales y Complemento Salarial

Bajas Laborales y Complemento Salarial 1998

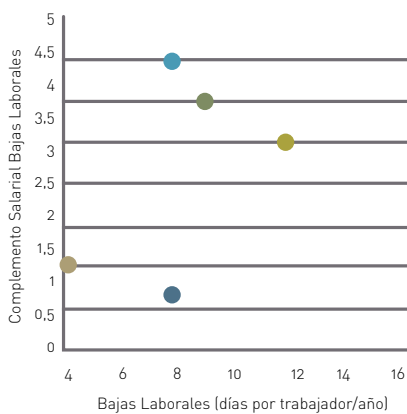


Bajas Laborales y Complemento Salarial 2002

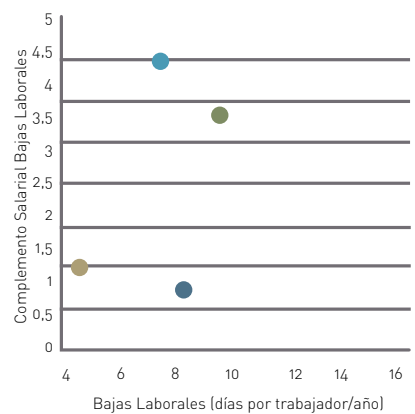


Australia Canadá Dinamarca Finlandia España Suiza EEUU

Bajas Laborales y Complemento Salarial 2006



Bajas Laborales y Complemento Salarial 2007



Australia Canadá Dinamarca Finlandia España Suiza EEUU

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

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.

Para calcular la tasa de absentismo, y de acuerdo con la metodología que hemos empleado⁷, 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:

⁷ 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, 2003-2011, una **reducción gradual del número de horas pactadas** por trabajador y año, que, según la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), fueron 1.808 en 2011, un 3,98% menos que en 2003. 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 3,7 y 6,1 según la ECL. Entre 2003 y 2011 descienden un 39%.

Las **horas no trabajadas**, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos, crecen ligeramente entre 2003 y 2009; sin embargo, sufren una importante reducción en 2010, año en el que se registran 239,7 horas no trabajadas, similar a las 239,4 registradas en 2011.

La **jornada de trabajo efectiva por trabajador y año**, por su parte, y como consecuencia fundamentalmente de la reducción de las horas pactadas, experimentan una trayectoria decreciente; se reducen un promedio del 0,5% anual entre 2003 y 2011; con una excepcional bajada del 1,60% en 2009. En 2011 la jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.572,4 horas por trabajador.

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

JORNADA LABORAL (EPA): HORAS SEMANALES EFECTIVAS TRABAJADAS

Datos para el conjunto de España

Variación 2011-2005

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	absoluta	%
Ambos sexos									
Total	38,6	38,5	38,4	38,3	37,7	37,7	37,6	-1	-2,6%
Trabajador por cuenta propia: total	43,2	43,7	43,6	43,6	43,8	44,2	44,2	1	2,3%
Empleador	46,6	46,5	46,1	46,3	46,6	46,9	47,1	0,5	1,1%
Empresario sin asalariados	43,9	44,3	44,1	43,8	43,8	44,1	43,9	0	0,0%
Miembro de cooperativa	39,9	39,5	38,9	39,2	38,6	37,9	38,1	-1,8	-4,5%
Ayuda familiar	28,1	28,6	26,8		27,4	28,3	26,6	-0,2	-0,7%
Asalariados: total	37,6	37,5	37,3	37,2	36,6	36,4	36,3	-1,3	-3,5%
Asalariados del sector público	35,4	35,3	35,4	35,4	35,3	35,4	35,7	0,3	0,8%
Asalariados del sector privado	38,1	37,9	37,7	37,6	36,9	36,7	36,5	-1,6	-4,2%
Otra situación profesional	36,1	37,2	39,2	37,7	37,1	35,5	36,5	0,4	1,1%
Variación anual horas semanales de asalariados del sector privado		-0,52%	-0,53%	-0,27%	-1,86%	-0,54%	-0,54%		

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

JORNADA LABORAL (ETCL) : HORAS PACTADAS, PAGADAS, EFECTIVAS Y NO TRABAJADAS

Datos para el conjunto de España

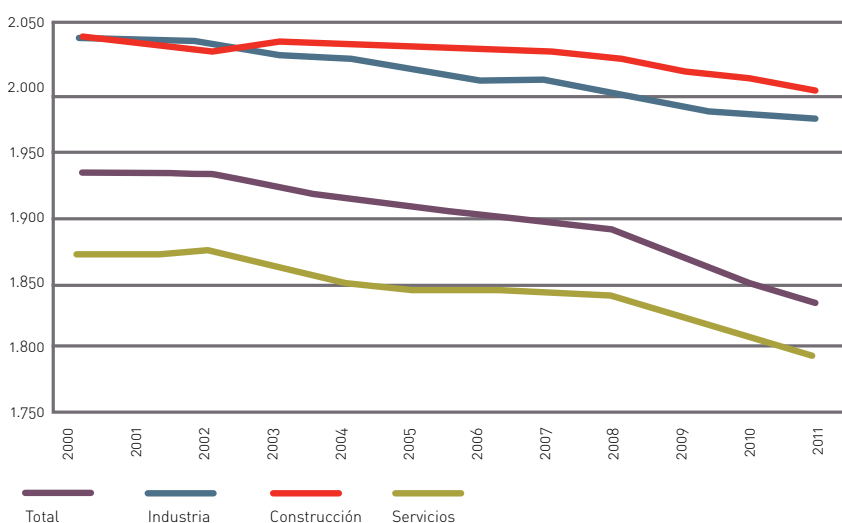
Variación

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011-2000	
Horas/año/trabajador														
Horas pactadas	1.918	1.918	1.916	1.908	1.898	1.892	1.886	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	-93,0	-4,8%
Horas pagadas	1.925	1.925	1.923	1.916	1.906	1.900	1.893	1.889	1.880	1.861	1.843	1.830	-95,1	-4,9%
Horas efectivas	1.684	1.679	1.674	1.667	1.652	1.642	1.628	1.621	1.623	1.590	1.586	1.571	-112,8	-6,7%
Horas no trabajadas y pagadas	242	246	249	249	254	259	265	269	258	271	258	259	17,0	7%
Horas extra	8,85	8,49	9,30	9,18	9,30	9,54	9,66	9,30	8,97	7,5	8	7	-1,5	-16,6%
Variación horas pactadas		-0,02%	-0,09%	-0,42%	-0,50%	-0,33%	-0,33%	-0,19%	-0,46%	-0,94%	-0,97%	-0,69%		
Variación horas pagadas		-0,05%	-0,08%	-0,39%	-0,52%	-0,28%	-0,36%	-0,21%	-0,48%	-1,05%	-0,95%	-0,68%		
Variación horas efectivas		-0,30%	-0,29%	-0,41%	-0,92%	-0,64%	-0,80%	-0,46%	0,11%	-2,00%	-0,28%	-0,91%		
Variación horas no trabajadas y pagadas		1,65%	1,35%	-0,11%	2,10%	1,76%	2,53%	1,47%	-4,10%	5,03%	-5,02%	0,56%		
Variación horas extra		-0,02%	0,04%	-0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	-0,02%	-0,02%	-0,08%	0,01%	-0,01%		
Composición %														
Horas pactadas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Horas pagadas	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,4%	100,3%	100,3%	100,3%	-0,1%	
Horas efectivas	88%	88%	87%	87%	87%	87%	86%	86%	87%	86%	86%	86%	-1,7%	
Horas no trabajadas y pagadas	13%	13%	13%	13%	13%	14%	14%	14%	14%	15%	14%	14%	1,6%	
Horas extra	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	-0,1%	
Horas no trabajadas, según motivo														
Horas/año/trabajador														
Vacaciones, festivos	242	246	249	249	254	259	265	269	258	271	258	259	17,0	7,0%
Resto motivos	178	180	178	175	177	179	184	185	177	186	176	179	0,5	0,3%
Resto motivos	64	66	71	74	77	80	82	84	82	86	82	80	16,4	25,8%
Composición %														
Vacaciones, festivos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Resto motivos	73,6%	73,2%	71,5%	70,4%	69,7%	69,2%	69,2%	68,9%	68,4%	68,4%	68,2%	69,0%	-4,6%	
% sobre la jornada efectiva	26,4%	26,8%	28,5%	29,6%	30,3%	30,8%	30,8%	31,1%	31,6%	31,6%	31,8%	31,0%	4,6%	
Vacaciones, festivos	14,4%	14,7%	14,9%	14,9%	15,4%	15,8%	16,3%	16,6%	15,9%	17,1%	16,2%	16,5%	2,1%	
Resto motivos	10,6%	10,7%	10,7%	10,5%	10,7%	10,9%	11,3%	11,4%	10,9%	11,7%	11,1%	11,4%	0,8%	
Resto motivos	3,8%	3,9%	4,2%	4,4%	4,7%	4,8%	5,0%	5,2%	5,0%	5,4%	5,2%	5,1%	1,3%	
Tasa de absentismo														
No trabajadas "Resto" (ex ERTES)	3,7%	3,8%	4,1%	4,3%	4,5%	4,6%	4,8%	4,9%	4,8%	4,8%	4,7%	4,7%	1,0%	
Horas pactadas efectivas	63,9	66,0	71,1	74,2	77,5	79,7	82,1	84,4	82,1	81,0	78,0	76,7	12,7	
Horas pactadas efectivas	1.747,6	1.745,0	1.745,6	1.740,8	1.729,3	1.720,9	1.710,6	1.705,0	1.704,3	1.671,0	1.663,8	1.648,1	-99,5	

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

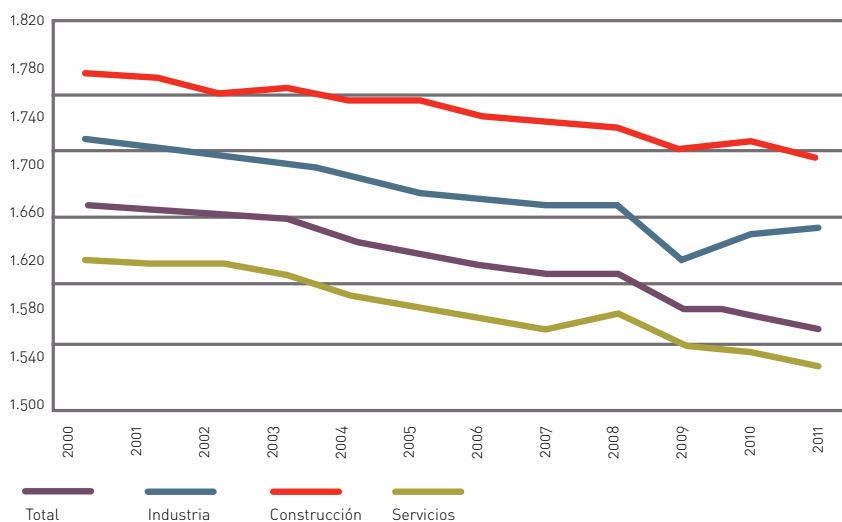
Tal como se puede ver en los cuadros de arriba, la Tasa de Absentismo aumenta entre 2000 y 2009, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2010 y 2011. Así, en la **ECL** aumenta desde el **3,0% en el año 2003** hasta el **3,8% en el 2009**, con una ligera moderación hasta el **3,7% en 2010 y 2011**. En la **ETCL** la tasa de absentismo crece desde el **3,7% en 2000** hasta el **4,9% en 2007**, moderándose en los años siguientes hasta el **4,7% de 2010 y 2011**. Es destacable que entre 2007 y 2011 no se aprecian grandes bajadas, sino más bien una suave moderación.

Horas pactadas, trabajador/año (ETCL)

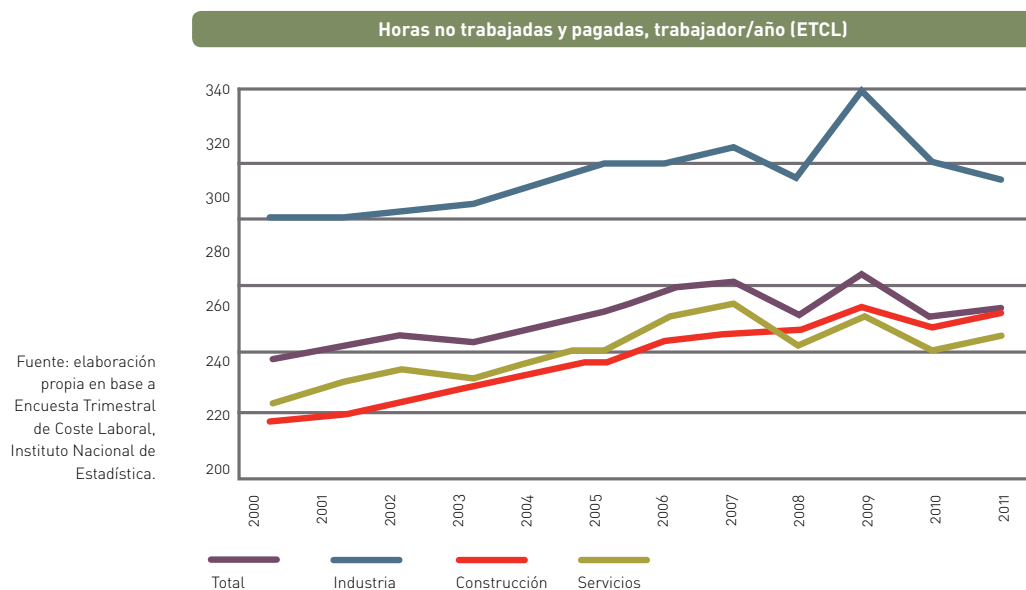


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

Horas efectivas, trabajador/año (ETCL)



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



3.2.2 Desglose de las horas no trabajadas

Las horas no trabajadas, como ya se apuntó, obedecen a distintas causas, unas justificadas y otras no; además, en unos casos se pagan por la empresa y en otros no. Teniendo en cuenta estos aspectos, se han reclasificado 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 razones 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.

ANÁLISIS DE LA ECL

HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA (ECL)

Datos para el conjunto de España							Variación		Variación		Variación	
	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2011-2000		2009-2000		2011-2009	
Horas anuales por trabajador												
TOTAL horas no trabajadas	236,6	241,9	243,5	250,6	239,7	239,4	2,8	1,2%	14,0	5,9%	-11,2	-4,5%
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación	198,5	187,7	189,3	191,3	183,8	184,8	-13,7	-6,9%	-7,2	-3,7%	-6,4	-3,4%
Vacaciones anuales	103,9	104,3	105,0	107,7	106,1	107,0	3,1	2,9%	3,8	3,6%	-0,7	-0,7%
Fiestas laborales	85,4	69,4	70,0	69,4	63,7	64,2	-21,2	-24,8%	-16,0	-18,8%	-5,1	-7,4%
Puentes no recuperables	2,6	6,1	6,0	5,4	4,7	4,1	1,5	57,8%	2,8	107,1%	-1,3	-23,8%
Permisos remunerados	3,5	4,9	5,3	5,6	6,0	6,2	2,7	78,0%	2,1	60,9%	0,6	10,6%
Formación	1,7	1,5	1,6	1,6	1,7	1,6	-0,1	-3,7%	-0,1	-4,5%	0,0	0,8%
Representación sindical	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7	0,3	18,4%	0,2	10,7%	0,1	6,9%
Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga	36,3	52,2	52,1	57,3	54,2	52,8	16,5	45,5%	21,0	57,7%	-4,4	-7,7%
Incapacidad temporal	31,1	44,5	43,2	43,1	40,4	38,8	7,7	24,8%	12,0	38,4%	-4,2	-9,9%
Maternidad	4,2	7,1	7,7	9,2	9,1	9,7	5,5	132,1%	5,0	118,1%	0,6	6,4%
Expedientes de regulación de empleo	0,4	0,4	0,8	4,8	3,9	4,1	3,7	931,4%	4,4	1097,5%	-0,7	-13,9%
Conflictividad laboral	0,6	0,3	0,4	0,3	0,8	0,1	-0,5	-75,6%	-0,3	-57,1%	-0,1	-43,1%
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	1,7	2,1	2,0	2,1	1,7	1,7	0,0	2,5%	0,4	20,6%	-0,3	-15,0%
Absentismo no justificado	1,1	1,6	1,3	1,3	1,1	1,0	-0,1	-12,0%	0,2	16,5%	-0,3	-24,5%
Otros motivos	0,6	0,5	0,6	0,8	0,6	0,8	0,2	29,0%	0,2	28,1%	0,0	0,7%
Variación anual TOTAL horas no trabajadas		-2,56%	0,65%	2,91%	-4,34%	-0,13%						
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, con justificación		-3,83%	0,87%	1,02%	-3,91%	0,57%						
Variación anual tiempo no trabajado y no pagado		2,20%	-0,13%	9,81%	-5,35%	-2,53%						
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, sin justificación		-4,13%	-4,42%	3,16%	-15,46%	0,50%						
Composición %												
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación	83,9%	77,6%	77,8%	76,3%	76,7%	77,2%	-6,7%		-7,6%		0,9%	
Vacaciones anuales	43,9%	43,1%	43,1%	43,0%	44,2%	44,7%	0,8%		-0,8%		1,5%	
Fiestas laborales	36,1%	28,7%	28,7%	27,7%	26,6%	26,8%	-9,3%		-7,4%		-1,9%	
Puentes no recuperables	1,1%	2,5%	2,5%	2,1%	2,0%	1,7%	0,6%		1,4%		-0,8%	
Permisos remunerados	1,5%	2,0%	2,2%	2,2%	2,5%	2,6%	1,1%		0,5%		0,6%	
Formación	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	0,0%		-0,1%		0,1%	
Representación sindical	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,1%		0,0%		0,1%	
Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga	15,3%	21,6%	21,4%	22,9%	22,6%	22,1%	6,7%		7,5%		-0,8%	
Incapacidad temporal	13,1%	18,4%	17,8%	17,2%	16,9%	16,2%	3,1%		5,2%		-2,2%	
Maternidad	1,8%	2,9%	3,2%	3,7%	3,8%	4,1%	2,3%		1,2%		1,1%	
Exped. regulación de empleo	0,2%	0,2%	0,3%	1,9%	1,6%	1,7%	1,6%		0,0%		1,6%	
Conflictividad laboral	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%	-0,2%		-0,1%		0,0%	
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	0,7%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,0%		0,1%		-0,1%	
Absentismo no justificado	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	-0,1%		0,2%		-0,2%	
Otros motivos	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%		0,0%		0,1%	

Fuente:
elaboración propia en
base a Encuesta de
Coyuntura Laboral,
Ministerio de Trabajo.

De las 239,4 horas no trabajadas en 2010, 184,8 corresponden a la primera categoría (vacaciones, permisos, formación y representación sindical), 52,8 son las relativas a IT, maternidad, ERTes y conflictividad laboral. Finalmente, el absentismo no justificado y los otros motivos sumaron 1,7 horas.

La composición porcentual de las horas no trabajadas en 2010 es la siguiente:

- el 77,2% son horas no trabajadas respecto a las cuales la empresa carece de margen de maniobra: vacaciones, festivos y puentes no recuperables (73,2%), además de permisos remunerados (2,6%), formación (0,7%) y horas dedicadas a la representación sindical (0,7%).
- el 22,1% corresponde a horas pactadas que finalmente no se trabajan, pero que la empresa tampoco paga. Engloba las bajas por Incapacidad Temporal (16,2%), bajas por maternidad (4,1%), expedientes temporales de regulación de empleo (ERTes 1,7%) y conflictividad laboral (0,1%). En particular, las horas relativas a ERTes son excepcionalmente altas en 2009, 2010 y 2011, mientras que en años anteriores suponían sólo el 0,2%.
- el 0,7% restante corresponde a diversas causas que sí serían evitables: el absentismo no justificado (0,4%) y "otros motivos" (0,3%). El Absentismo no justificado fue del 0,7% en 2007.

Respecto a la evolución temporal, tanto el absentismo no justificado como las bajas por IT, que habían permanecido casi inalterados en 2008 y 2009, según la ECL, se redujeron de forma importante en 2010 y 2011. Las bajas por IT fueron de 38,8 horas en 2011, frente a 43,2 y 43,1 en 2008 y 2009 respectivamente, lo que supone una variación del -9,9% entre 2009 y 2011. Asimismo, se observa en la ECL una reducción entre 2009 y 2011 de las fiestas laborales y puentes no recuperables del 7,4% y 23,8% respectivamente.

ANÁLISIS DE LA ETCL

Siguiendo el mismo criterio de clasificación que acabamos de ver para la ECL, analizamos a continuación los datos de la ETCL. El cuadro se presenta más abajo.

La ETCL aporta cifras de horas no trabajadas ligeramente superiores a las de la ECL, con pequeñas discrepancias en cambios interanuales.

La parte más destacable de la ETCL es la fuerte reducción de bajas por IT en 2008, 2009, 2010 y 2011, con una bajada acumulada en estos años del 19%, si bien entre 2000 y 2007 había subido un 32%.

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, de forma muy similar a como lo refleja la ECL.

HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA [ETCL]												
Datos para el conjunto de España							Variación		Variación		Variación	
	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2011-2000		2009-2000		2011-2009	
TOTAL horas no trabajadas	243	270	260	273	259	261	17,6	7,2%	29,8	12,2%	-12,2	-4,5%
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación	186	194	185	200	189	193	6,5	3,5%	13,7	7,4%	-7,2	-3,6%
Vacaciones y festivos	178	185	177	185,6	175,7	178,7	0,5	0,3%	7,4	4,1%	-6,9	-3,7%
Permisos y licencias	4,1	4,9	4,7	5,0	5,0	5,3	1,2	29,4%	0,9	22,1%	0,3	6,0%
Motivos técnicos	0,5	0,3	0,8	6,0	5,2	5,1	4,6	900,0%	5,5	1076,5%	-0,9	-15,0%
Otros motivos (formación, sindicales...)	3,4	3,4	3,4	3,3	3,5	3,5	0,2	5,4%	-0,1	-1,8%	0,2	7,3%
Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga	54,60	74,55	72,00	70,56	67,77	65,73	11,1	20,4%	16,0	29,2%	-4,8	-6,8%
Incapacidad Temporal	49,8	65,6	61,02	58,56	54,69	53,1	3,3	6,6%	8,7	17,5%	-5,4	-9,3%
Maternidad	4,35	8,61	10,74	11,73	12,45	12,5	8,1	186,2%	7,4	169,7%	0,7	6,1%
Conflictividad laboral	0,42	0,30	0,24	0,27	0,63	0,2	-0,3	-64,3%	-0,2	-35,7%	-0,1	-44,4%
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	2,3	1,9	2,2	2,4	2,3	2,3	-0,1	-2,6%	0,1	3,9%	-0,2	-6,3%
Ausencias injustificadas	2,3	1,9	2,2	2,4	2,3	2,3	-0,1	-2,6%	0,1	3,9%	-0,2	-6,3%
Variación anual TOTAL horas no trabajadas		1,67%	-3,97%	5,07%	-4,90%	0,45%						
variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, con justificación		1,17%	-4,41%	7,78%	-5,25%	1,73%						
variación anual tiempo no trabajado y no pagado		2,94%	-3,42%	-2,00%	-3,95%	-3,01%						
variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, sin justificación		3,33%	19,35%	8,11%	-3,75%	-2,60%						
Composición (%)												
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo con justificación	76,6%	71,7%	71,4%	73,3%	73,0%	73,9%	-2,7%		-3,3%		0,7%	
Tiempo pactado que no se trabaja y no se paga	22,5%	27,6%	27,7%	25,9%	26,1%	25,2%	2,8%		3,4%		-0,6%	
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	1,0%	0,7%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	-0,1%		-0,1%		0,0%	

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

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, en términos de horas no trabajadas, 18,6 por trabajador y año. Si añadimos las 2,3 horas por trabajador y año correspondientes a ausencias no justificadas, entonces se deduce que se pueden atribuir a ausencias injustificadas e irregulares 20,9 horas por trabajador y año.
- El coste salarial por hora pagada, según la ETCL, fue de aproximadamente 16,40 Euros en 2010.
- **Estas cifras implican que el coste directo del absentismo injustificado e irregular por asalariado en 2010** (no se incluyen costes indirectos⁸ que pueda soportar la empresa) **ascendería a 343 Euros anuales** (o su equivalente aproximado de 29€/mes) como exceso de pago en concepto de salario, aunque el coste real que soporta la empresa será mayor, debido a que el coste por afiliado en la población protegida en el total del Sistema (INSS + Mutuas) aumentó un 72% de 1999 a 2008⁹, lo que supone un aumento anual promedio del 8%.

3.2.3 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 es cierto que en promedio para la economía del país las cifras no reflejan niveles de absentismo preocupantes, en el nivel individual de cada empresa sí pueden llegar a resultar verdaderos problemas que causen una gran pérdida de eficiencia, operatividad y rentabilidad.

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

⁸ 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.

⁹ Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2009, Informe "Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes", 12 de febrero de 2009.

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.

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.

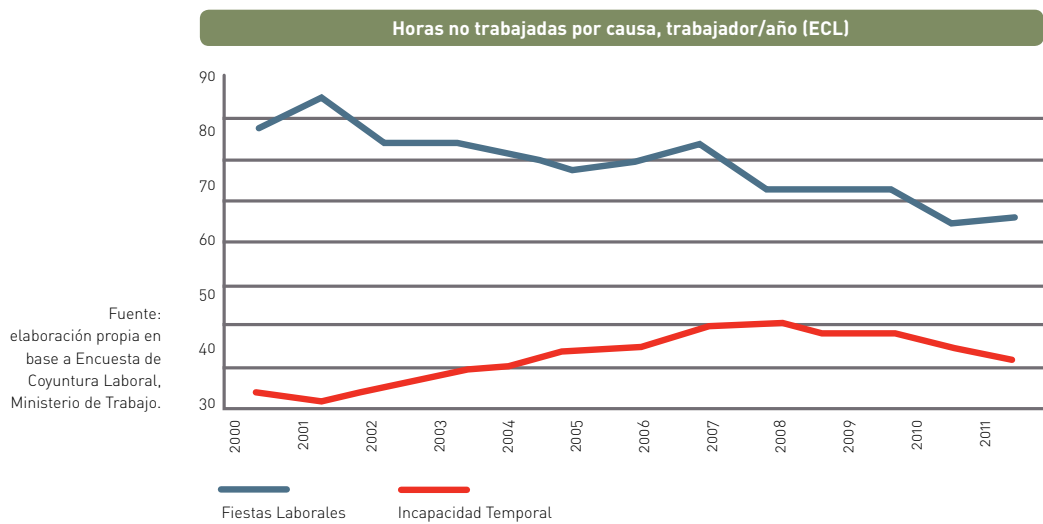
3 Los costes de corrección del absentismo:

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.

Un reflejo de esto último es el siguiente gráfico, en el que se puede ver cómo en los últimos años se produce una reducción de las horas por fiestas laborales, que se compensarían con un aumento, por el mismo número de horas, de las bajas por Incapacidad Temporal. Sólo se rompe esta relación inversamente proporcional en 2010, cuando ambas variables se reducen.



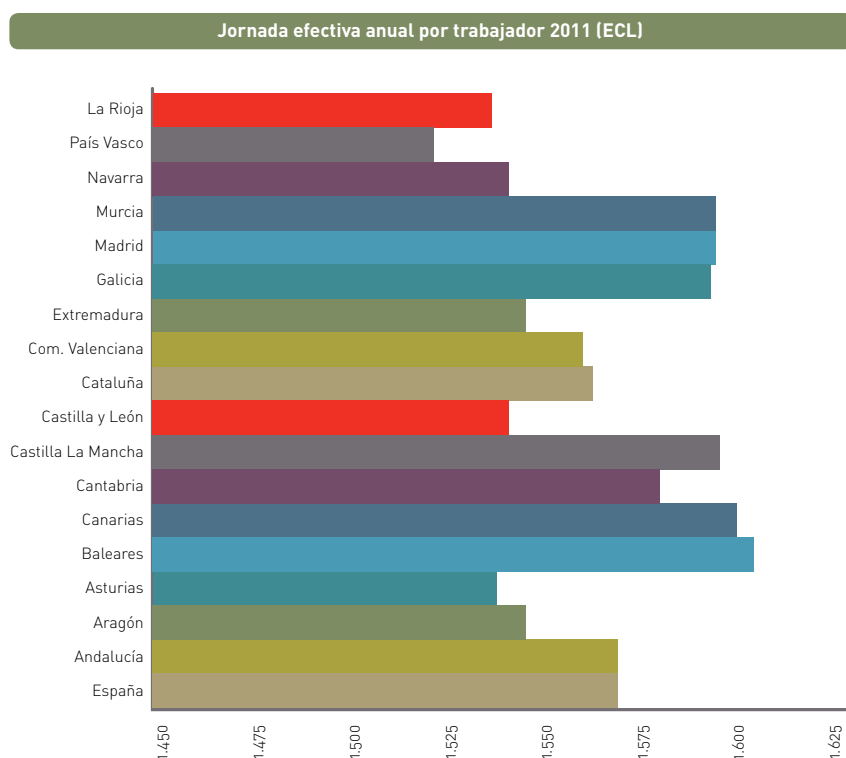
3.2.4 El absentismo varía entre Comunidades Autónomas

Si bien los niveles de absentismo varían mucho de unas Comunidades Autónomas a otras, la progresiva reducción de las horas efectivas, así como el aumento de las horas no trabajadas, en los últimos años, es común a todas ellas, en el mismo sentido en el que ya se ha comentado para el promedio nacional.

Aunque la tendencia global sea similar en todas las Comunidades Autónomas, sí existen grandes diferencias entre ellas al considerar los valores absolutos de horas efectivas trabajadas. Por regla general, las Comunidades Autónomas que tienen más horas de vacaciones y festivos presentan, asimismo, menos horas no trabajadas por el resto de motivos, y viceversa. No obstante, existen excepciones a esta regla general:

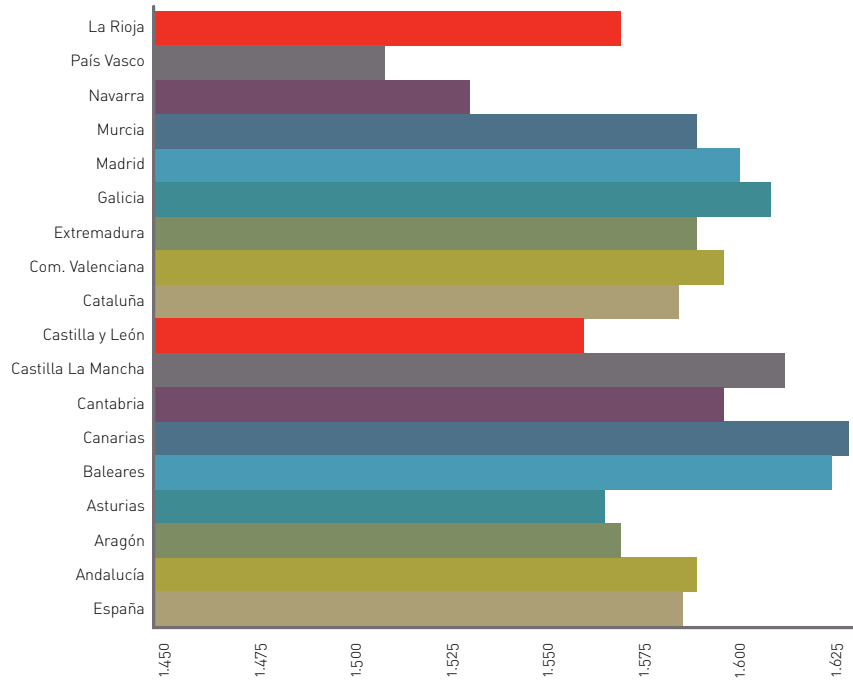
- País Vasco destaca sobre todas las Comunidades Autónomas por un mayor número de horas no trabajadas en ambos conceptos. En consecuencia, es la Comunidades Autónomas con menos horas efectivas de trabajo. Y es destacable cómo estas horas efectivas suben en 2011 respecto a 2009.
- Los territorios insulares (Canarias y Baleares) destacan por menos horas no trabajadas por ambas causas. En consecuencia, son las Comunidades Autónomas que más horas efectivas presentan. Es destacable cómo estas horas efectivas bajan en 2011 respecto a 2009.

En el año 2010 se registra un posible cambio de tendencia en las horas no trabajadas, que experimentan una reducción generalizada en todas las Comunidades Autónomas a excepción de Baleares, si bien no se recuperan las horas efectivas, como sería de esperar, salvo en el País Vasco, Navarra y Murcia, donde en 2010 se aprecia un leve aumento interanual de las horas efectivas trabajadas.



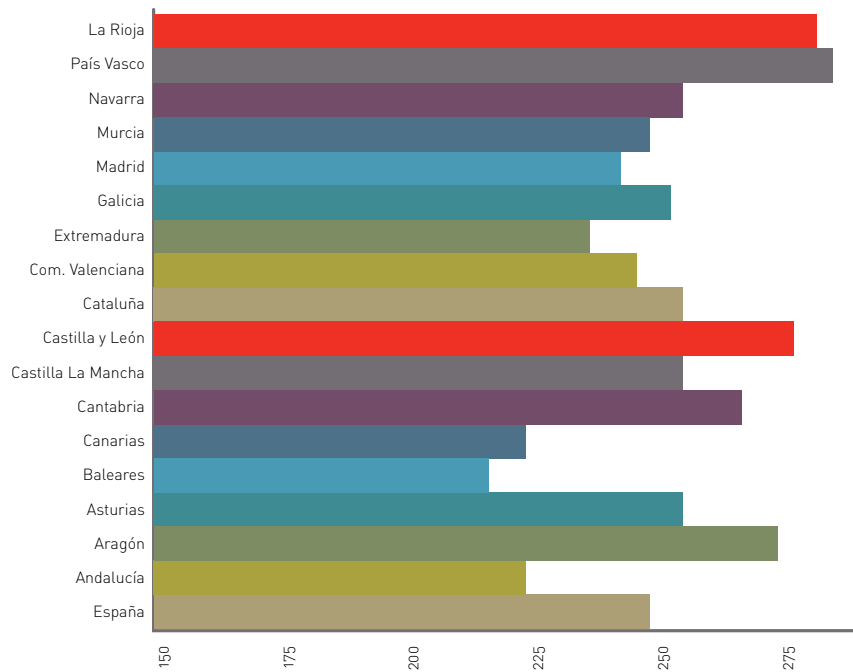
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo.

Jornada efectiva anual por trabajador 2009 (ECL)



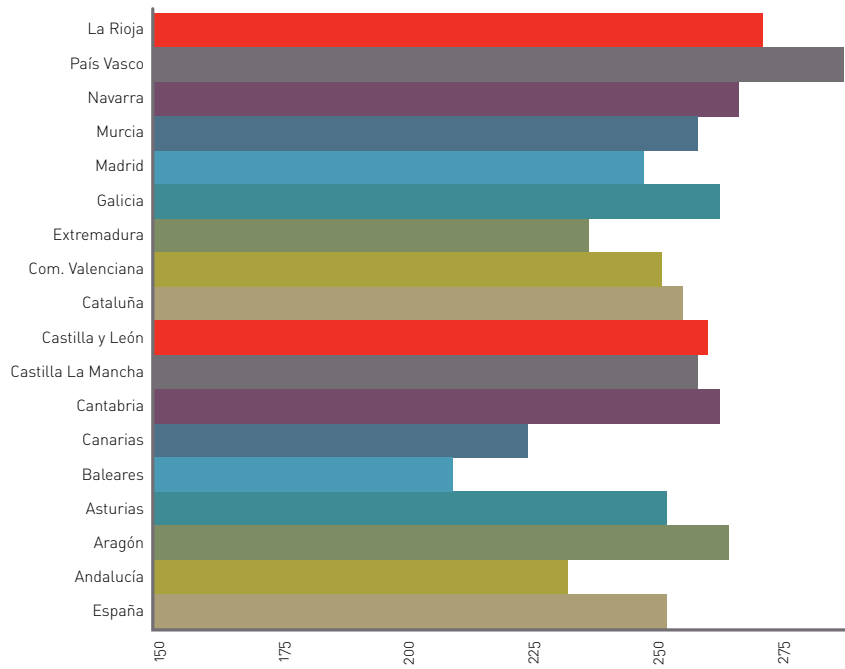
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo.

Horas no trabajadas anuales por trabajador en 2011 (ECL)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo.

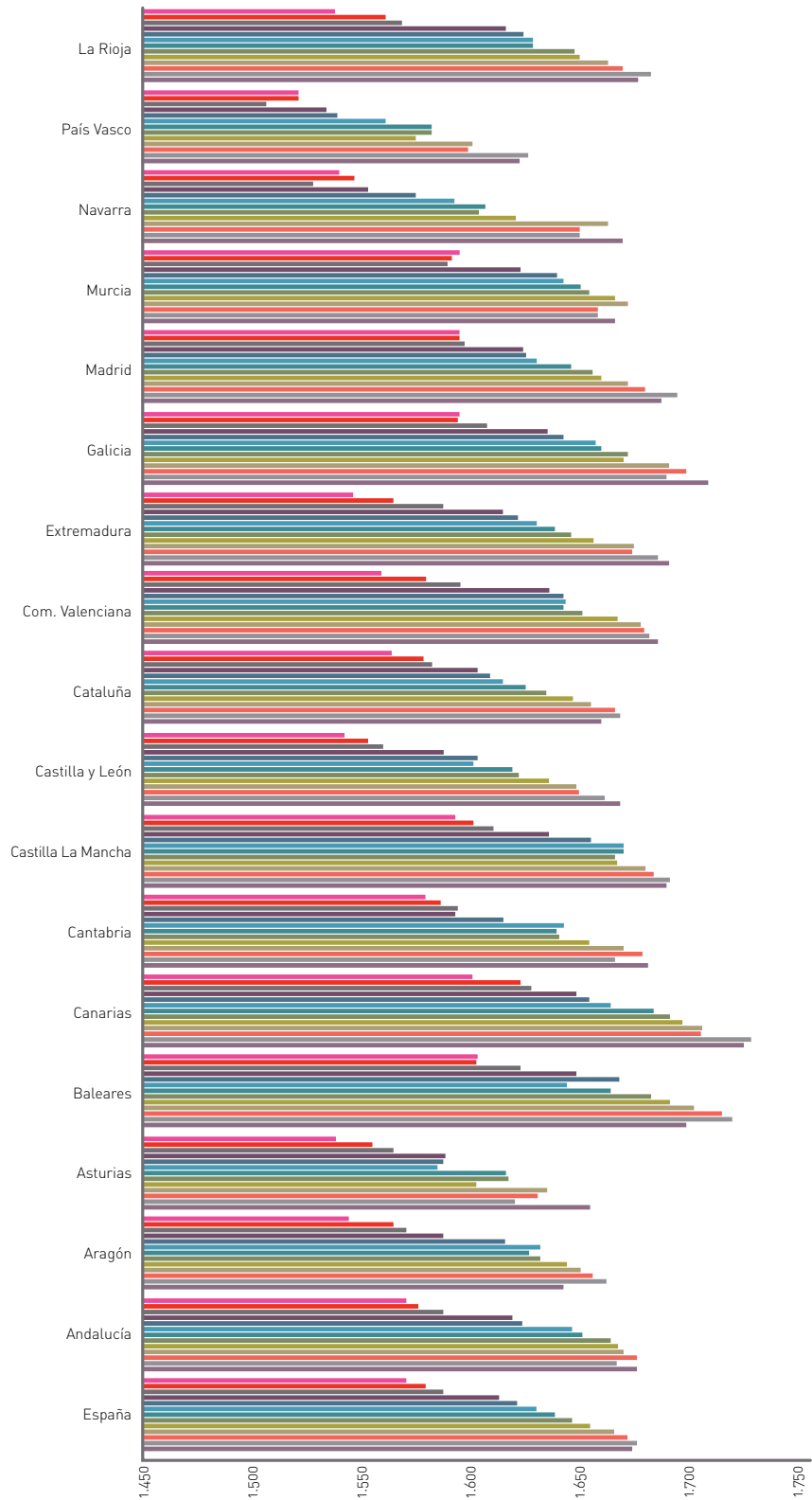
Horas no trabajadas anuales por trabajador en 2009 (ECL)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo.

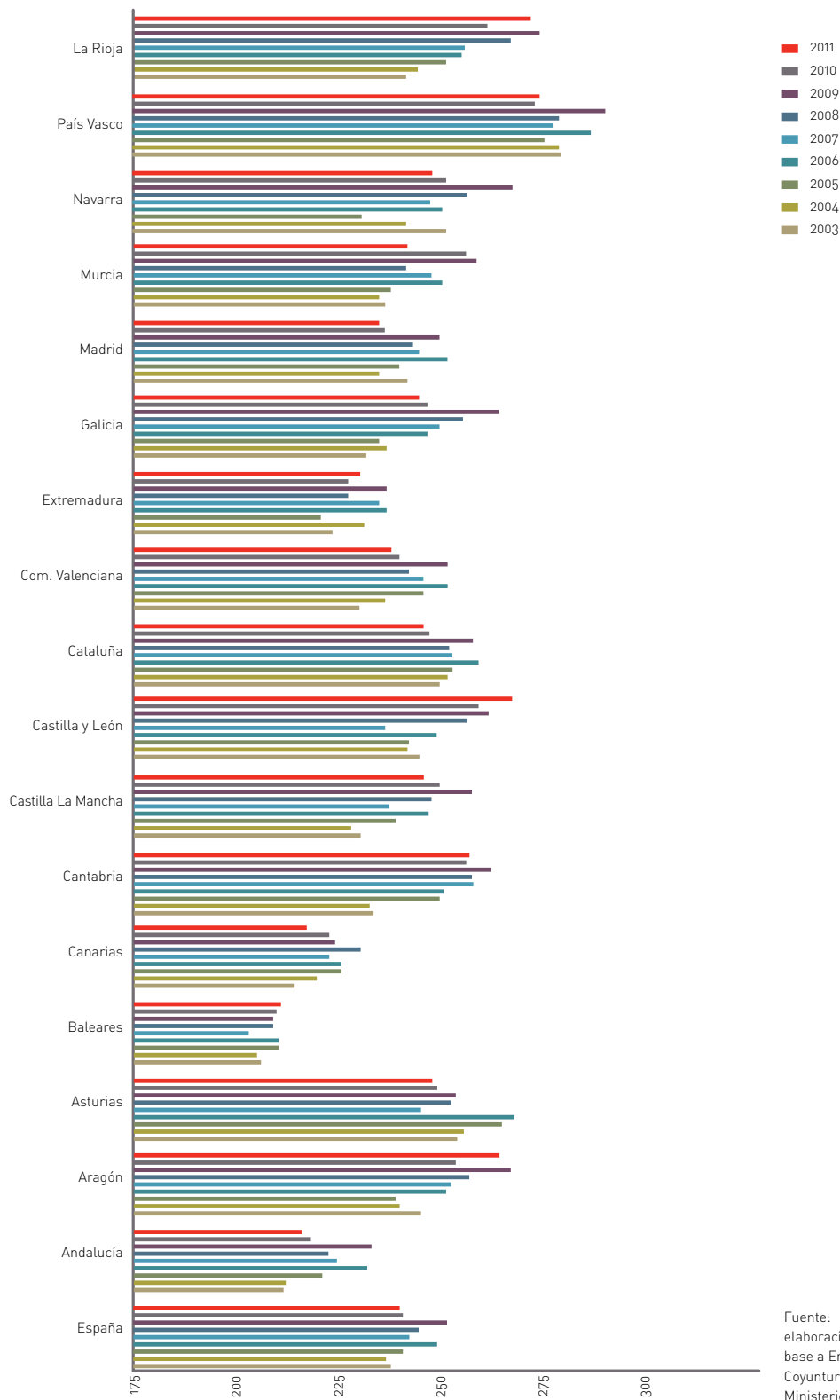
Jornada efectiva anual por trabajador (ECL)

- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999



Fuente:
elaboración propia en
base a Encuesta de
Coyuntura Laboral,
Ministerio de Trabajo.

Horas no trabajadas anuales por trabajador (ECL)



Fuente:
elaboración propia en
base a Encuesta de
Coyuntura Laboral,
Ministerio de Trabajo.

La Tasa de Absentismo varía considerablemente de unas Comunidades Autónomas a otras; además, si bien todas ellas han aumentado su Tasa de Absentismo en los últimos años, en unas el aumento ha sido mucho mayor que en otras. Entre 2011 y 2003, en las que menos ha variado han sido Asturias, Baleares y Canarias, y en las que más ha aumentado han sido Aragón, Castilla y León, La Rioja, Extremadura y Comunidad Valenciana. En 2011, las Comunidades Autónomas que presentan menor Tasa de Absentismo son Baleares (3,3%), Canarias (3,5%), Andalucía (3,5%) y Madrid (3,5%). Las que tienen mayor Tasa de Absentismo son País Vasco (5,0%), Aragón (5,0%), Cantabria (4,7%) y Asturias (4,6%).

HORAS EFECTIVAS, HORAS NO TRABAJADAS y TASA DE ABSENTISMO (ECL)														
	Horas efectivas por trabajador			Horas no trabajadas por trabajador						Tasa de absentismo				
	2003	2009	2011	Causas ocasionales						2003	2009	2011	Variación 2009-2003	Variación 2011-2009
				2003	2009	2011	Variación 2009-2003	Variación 2011-2009						
España	1.652,8	1.585,40	1.572,40	51,7	68,12	64,09	16,42	-4,02	3,0%	4,1%	3,9%	1,1%	-0,2%	
Andalucía	1.665,7	1.587,14	1.571,93	46,8	63,20	57,38	16,40	-5,82	2,7%	3,8%	3,5%	1,1%	-0,3%	
Aragón	1.642,0	1.570,23	1.546,95	52,4	69,79	81,52	17,39	11,73	3,1%	4,3%	5,0%	1,2%	0,8%	
Asturias	1.602,4	1.564,71	1.539,19	73,4	75,71	74,98	2,31	-0,73	4,4%	4,6%	4,6%	0,2%	0,0%	
Baleares	1.688,6	1.622,23	1.606,45	48,8	54,53	54,07	5,73	-0,46	2,8%	3,3%	3,3%	0,4%	0,0%	
Canarias	1.695,8	1.625,47	1.602,55	56,3	62,66	57,50	6,36	-5,16	3,2%	3,7%	3,5%	0,5%	-0,2%	
Cantabria	1.652,8	1.594,02	1.581,80	58,3	78,48	78,45	20,18	-0,04	3,4%	4,7%	4,7%	1,3%	0,0%	
Castilla La Mancha	1.665,0	1.609,47	1.595,96	44,7	69,02	63,61	24,32	-5,42	2,6%	4,1%	3,8%	1,5%	-0,3%	
Castilla y León	1.634,1	1.559,57	1.543,17	47,9	68,24	72,83	20,34	4,59	2,8%	4,2%	4,5%	1,3%	0,3%	
Cataluña	1.644,7	1.583,01	1.565,02	54,5	65,40	63,19	10,90	-2,21	3,2%	4,0%	3,9%	0,8%	-0,1%	
Com. Valenciana	1.665,7	1.594,61	1.559,69	43,9	67,64	62,59	23,74	-5,04	2,6%	4,1%	3,9%	1,5%	-0,2%	
Extremadura	1.655,4	1.586,29	1.546,75	44,6	56,20	62,39	11,60	6,19	2,6%	3,4%	3,9%	0,8%	0,5%	
Galicia	1.669,5	1.607,10	1.597,34	57,4	82,97	73,39	25,57	-9,58	3,3%	4,9%	4,4%	1,6%	-0,5%	
Madrid	1.658,5	1.596,31	1.596,71	47,9	63,54	57,85	15,64	-5,68	2,8%	3,8%	3,5%	1,0%	-0,3%	
Murcia	1.663,5	1.589,43	1.595,65	50,2	69,21	63,58	19,01	-5,63	2,9%	4,2%	3,8%	1,2%	-0,3%	
Navarra	1.621,3	1.528,76	1.542,38	59,6	79,49	71,41	19,89	-8,07	3,5%	4,9%	4,4%	1,4%	-0,5%	
País Vasco	1.576,1	1.506,43	1.523,00	70,1	93,56	79,91	23,46	-13,65	4,3%	5,8%	5,0%	1,6%	-0,9%	
La Rioja	1.647,7	1.569,08	1.538,16	49,0	68,91	72,98	19,91	4,08	2,9%	4,2%	4,5%	1,3%	0,3%	

Fuente:
elaboración propia en
base a Encuesta de
Coyuntura Laboral,
Ministerio de Trabajo.

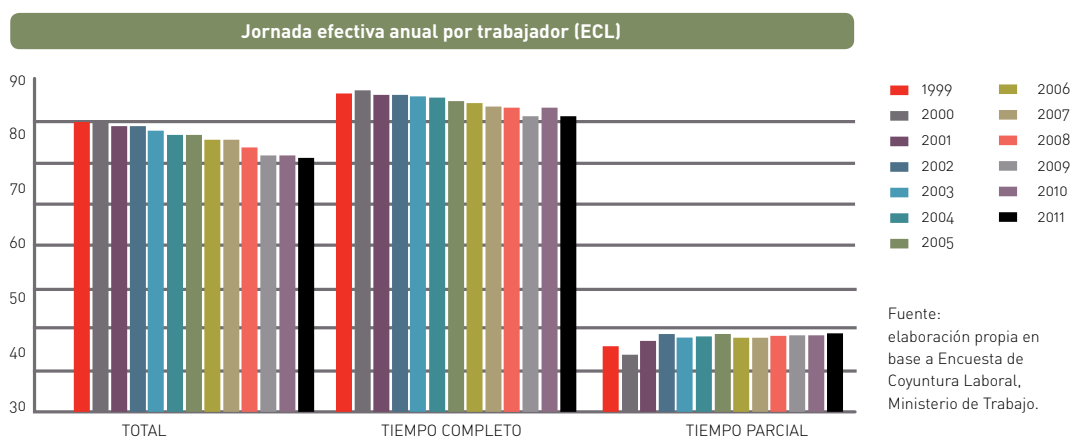
De forma generalizada, las horas no trabajadas por causas ocasionales, se redujeron de 2009 a 2011, sin embargo la Tasa de Absentismo no experimentó una bajada tan generalizada; en cuatro Comunidades Autónomas la Tasa de Absentismo aumentó (Aragón, Extremadura, Castilla y León y La Rioja) y en tres no cambió (Cantabria, Baleares y Asturias).

3.2.5 El absentismo en los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo

Los asalariados con contrato a tiempo completo presentan mayor absentismo que los de tiempo parcial.

Se aprecia, con datos desde 1999, una reducción de *horas efectivas* en el contrato a tiempo completo, frente al aumento de éstas en los contratos a Tiempo Parcial.

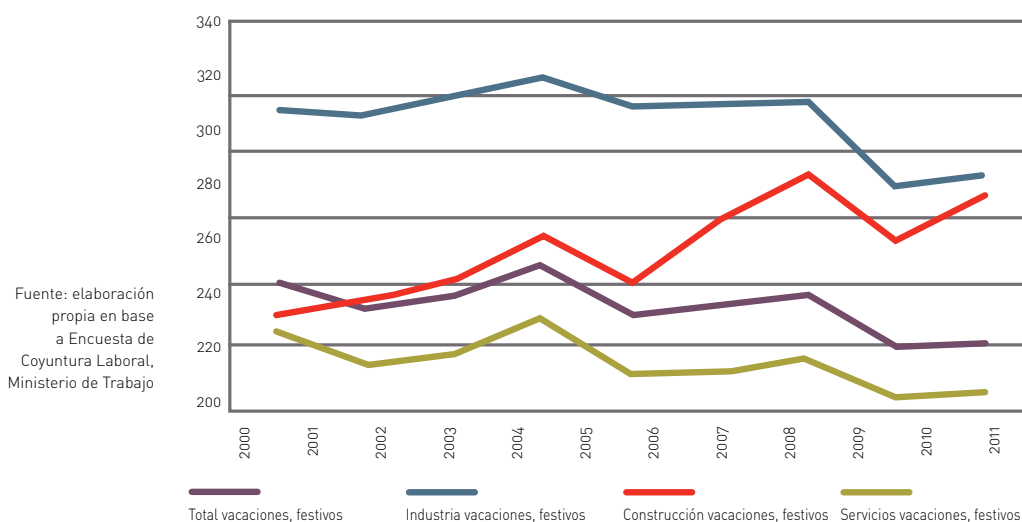
Estos dos resultados guardan la lógica de la progresiva reducción de las horas efectivas de trabajo ya comentada anteriormente, ya sea reduciendo las horas pactadas o aumentando las horas de absentismo. Es lógico que se acuse esta tendencia con mayor intensidad en las jornadas laborales de mayor duración (las de tiempo completo), mientras que en las de tiempo parcial existe un mayor compromiso del empleado, que no necesita sacar horas de su jornada laboral para otros quehaceres de su vida privada.



3.2.6 Comparativa entre los sectores Industria, Construcción y Servicios

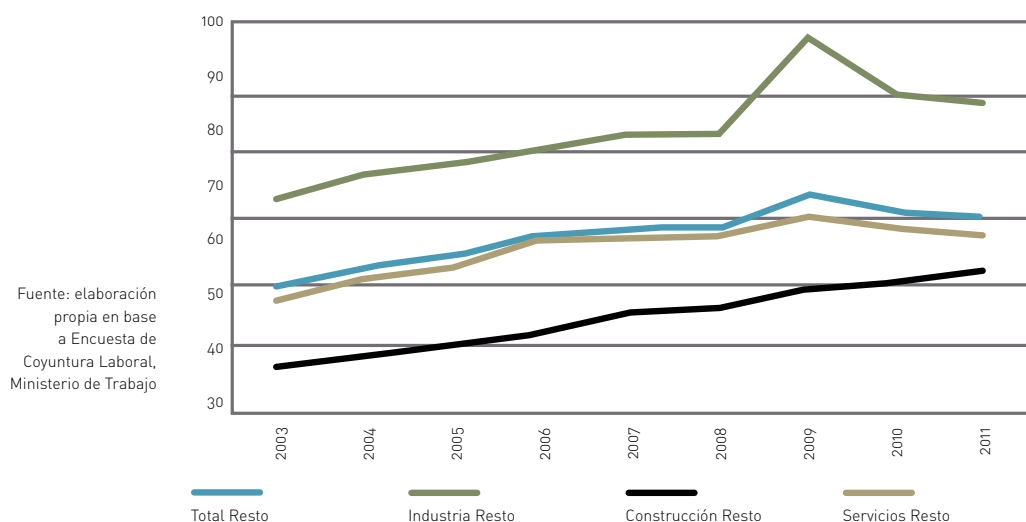
El análisis comparado de los sectores Industria, Construcción y Servicios permite apreciar cómo en la última década el sector Industria es el que presenta más horas no trabajadas, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos. Por otro lado, se observa claramente que el sector Servicios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

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



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

Horas no trabajadas por resto de causas, trabajador/año (ECL)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

Las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, con datos desde 2003:

- 1** Se han mantenido estables en Industria, a excepción de 2010, año en el que han bajado considerablemente muy por debajo de lo que habían estado en los años anteriores;
- 2** Han aumentado considerablemente en Construcción; y
- 3** Se han reducido en Servicios, sector que presenta menos horas no trabajadas por vacaciones y festivos que los otros dos sectores.

El sector Construcción es el que menos horas no trabajadas presenta por motivos distintos a vacaciones y festivos, a pesar de haber experimentado un importante crecimiento desde 2003. Destaca también el fuerte aumento coyuntural de las horas no trabajadas en el sector Industria en 2009, motivado por el elevado número de Expedientes Temporales de Regulación de Empleo que sufrió la industria durante ese año, y que se ha moderado considerablemente en 2010 y 2011.

La Tasa de Absentismo de 2011, según la ECL, es del 4,8% en Industria (5,0% en 2010 y 5,5% en 2009), del 3,8% en Servicios (3,9% en 2010 y 4,0% en 2009) y del 3,1% en Construcción (3,0% en 2010 y 2,9% en 2009). El mayor incremento relativo de los últimos años se registra en el sector Construcción, con un crecimiento del 48% entre 2003 (2,1%) y 2011 (3,1%).

La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal, tal como refleja el cuadro anterior, se reduce entre 2008 y 2011, especialmente en el sector Industria en 2010 y Servicios en 2011, mientras que permanece estable en Construcción. Así, en Industria pasó de 3,1% en 2008 a 2,8% en 2010 (2,7% en 2009) y en Servicios pasó de 2,7% en 2008 a 2,4% en 2011, mientras que en Construcción permaneció estable en torno a 2,2%.

HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA Y SECTOR DE ACTIVIDAD

Horas/año/trabajador											Variación 2011-2003		Rel. con media nacional	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	%	absoluta	2003	2010	
Total	236,2	236,0	239,7	248,2	241,9	243,5	250,6	239,7	239,4	1,3%	3,2			
Vacaciones, festivos	184,5	180,7	182,6	187,6	179,8	180,9	182,4	174,4	175,3	-5,0%	-9,2			
Resto	51,7	55,3	57,1	60,6	62,1	62,5	68,1	65,3	64,1	24,0%	12,4			
Industria	279,0	282,3	286,8	292,6	291,0	291,0	308,6	286,0	285,9	2,5%	6,9	18,1%	19,4%	
Vacaciones, festivos	211,8	210,9	213,4	216,8	212,5	212,4	213,1	199,9	201,7	-4,8%	-10,1	14,8%	15,1%	
Resto	67,2	71,4	73,4	75,8	78,5	78,6	95,5	86,1	84,2	25,3%	17,0	30,0%	31,4%	
Construcción	217,6	221,2	226,2	235,4	231,8	242,2	253,0	243,9	253,3	16,4%	35,7	-7,9%	5,8%	
Vacaciones, festivos	179,8	181,8	184,8	192,2	184,7	194,2	202,0	191,2	198,5	10,4%	18,7	-2,5%	13,2%	
Resto	37,8	39,4	41,4	43,2	47,1	48,0	51,0	52,7	54,8	45,0%	17,0	-26,9%	-14,5%	
Servicios	226,3	224,9	229,1	239,0	231,0	231,8	236,5	228,6	227,7	0,6%	1,4	-4,2%	-4,9%	
Vacaciones, festivos	176,8	171,4	173,5	178,6	170,4	170,9	172,4	166,6	167,1	-5,5%	-9,7	-4,2%	-4,7%	
Resto	49,5	53,5	55,6	60,4	60,6	61,0	64,0	62,0	60,6	22,4%	11,1	-4,3%	-5,5%	
% de la jornada efectiva														
Total	14,3%	14,3%	14,6%	15,2%	14,9%	15,1%	15,8%	15,2%	15,2%		0,9%			
Vacaciones, festivos	11,2%	11,0%	11,1%	11,5%	11,1%	11,2%	11,5%	11,0%	11,1%		0,0%			
Resto	3,1%	3,4%	3,5%	3,7%	3,8%	3,9%	4,3%	4,1%	4,1%		0,9%			
Industria	16,4%	16,6%	17,0%	17,4%	17,4%	17,5%	18,8%	17,3%	17,3%		0,9%	2,1%	2,1%	
Vacaciones, festivos	12,4%	12,4%	12,6%	12,9%	12,7%	12,7%	13,0%	12,1%	12,2%		-0,2%	1,3%	1,1%	
Resto	3,9%	4,2%	4,3%	4,5%	4,7%	4,7%	5,8%	5,2%	5,1%		1,2%	0,8%	1,0%	
Construcción	12,3%	12,6%	12,9%	13,4%	13,3%	14,0%	14,7%	14,2%	14,9%		2,6%	-2,0%	-0,4%	
Vacaciones, festivos	10,2%	10,3%	10,5%	11,0%	10,6%	11,2%	11,8%	11,2%	11,7%		1,5%	-1,0%	0,5%	
Resto	2,1%	2,2%	2,4%	2,5%	2,7%	2,8%	3,0%	3,1%	3,2%		1,1%	-1,0%	-0,9%	
Servicios	14,0%	14,0%	14,3%	15,1%	14,6%	14,7%	15,2%	14,8%	14,8%		0,7%	-0,3%	-0,4%	
Vacaciones, festivos	11,0%	10,7%	10,9%	11,3%	10,8%	10,8%	11,1%	10,8%	10,8%		-0,1%	-0,2%	-0,3%	
Resto	3,1%	3,3%	3,5%	3,8%	3,8%	3,9%	4,1%	4,0%	3,9%		0,9%	-0,1%	-0,1%	
TASA DE ABSENTISMO														
Industria	3,8%	4,0%	4,2%	4,3%	4,5%	4,5%	5,5%	5,0%	4,8%					
Construcción	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%	2,6%	2,7%	2,9%	3,0%	3,1%					
Servicios	3,0%	3,2%	3,4%	3,7%	3,7%	3,7%	4,0%	3,9%	3,8%					

TASA DE ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

	TOTAL	Industria	Construcción	Servicios
2008	2,7%	3,1%	2,2%	2,7%
2009	2,7%	3,0%	2,3%	2,7%
2010	2,6%	2,8%	2,2%	2,6%
2011	2,5%	2,7%	2,2%	2,4%

Asimismo, destaca también la reducción de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal en 2010, especialmente en Industria y Servicios; y su moderación en 2011. En media global, pasan del 69% (en 2008) al 61% (en 2011) de las horas no trabajadas sin contar vacaciones y festivos.

VARIACIÓN EN HORAS ANUALES NO TRABAJADAS (POR TRABAJADOR) 2011 - 2010

	TOTAL	Industria	Construcción	Servicios
TOTAL	-0,3	-0,1	9,3	-1,0
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	0,8	1,8	7,2	0,5
Vacaciones anuales	0,9	-0,9	4,9	0,9
Fiestas laborales	0,6	3,3	3,3	0,0
Puentes no recuperables	-0,6	-0,6	-1,0	-0,5
CAUSAS OCASIONALES	-1,2	-1,9	2,1	-1,4
Incapacidad temporal	-1,6	-1,3	-0,6	-1,8
Maternidad	0,6	0,4	0,8	0,6
Permisos remunerados	0,3	0,7	0,0	0,1
Expediente de regulación de empleo	0,3	-1,0	2,2	0,4
Conflictividad laboral	-0,6	-1,6	-0,9	-0,4
Actividades de representación sindical	0,0	-0,1	0,0	0,0
Absentismo no justificado	-0,2	-0,3	-0,2	-0,1
Formación	-0,1	0,3	0,3	-0,2
Otros motivos	0,2	1,0	0,4	0,0

VARIACIÓN EN HORAS ANUALES NO TRABAJADAS (POR TRABAJADOR) 2010 - 2009

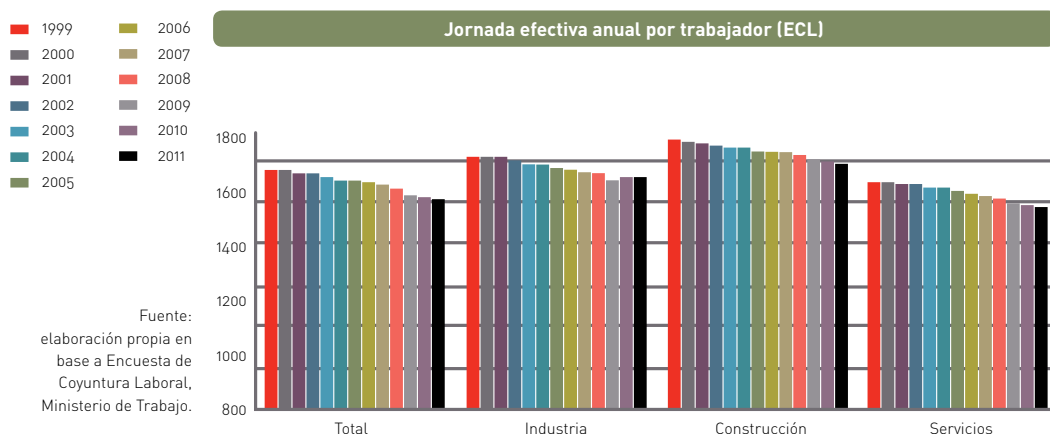
	TOTAL	Industria	Construcción	Servicios
TOTAL	-7,0	-21,6	1,3	-3,9
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	-3,4	-10,6	-0,3	-1,3
Vacaciones anuales	-1,9	-8,9	1,9	-0,6
Fiestas laborales	-0,9	-0,6	-0,4	-0,5
Puentes no recuperables	-0,7	-1,1	-1,8	-0,3
CAUSAS OCASIONALES	-3,6	-11,0	1,6	-2,6
Incapacidad temporal	-3,2	-3,7	-1,7	-3,3
Maternidad	0,2	-0,5	0,1	0,2
Permisos remunerados	0,4	0,7	0,0	0,3
Expediente de regulación de empleo	-0,8	-7,3	3,0	0,4
Conflictividad laboral	0,0	0,0	0,1	0,0
Actividades de representación sindical	0,1	0,0	0,0	0,1
Absentismo no justificado	-0,2	-0,4	-0,5	-0,2
Formación	0,1	0,3	0,3	0,0
Otros motivos	-0,1	-0,1	0,1	-0,2

VARIACIÓN EN HORAS ANUALES NO TRABAJADAS (POR TRABAJADOR) 2009 - 2008

	TOTAL	Industria	Construcción	Servicios
TOTAL	7,1	17,6	10,8	4,6
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	1,5	0,8	7,8	1,6
Vacaciones anuales	2,7	0,7	8,7	2,3
Fiestas laborales	-0,6	1,6	-0,2	-0,6
Puentes no recuperables	-0,6	-1,5	-0,7	-0,2
CAUSAS OCASIONALES	5,6	16,9	3,0	3,1
Incapacidad temporal	-0,2	-2,3	1,0	0,1
Maternidad	1,5	0,8	2,0	1,4
Permisos remunerados	0,4	-0,6	0,3	0,6
Expediente de regulación de empleo	4,0	19,6	0,3	0,8
Conflictividad laboral	-0,2	0,4	-0,2	-0,3
Actividades de representación sindical	0,0	0,1	0,1	0,0
Absentismo no justificado	-0,1	-0,4	-0,5	0,1
Formación	0,0	-0,4	-0,1	0,1
Otros motivos	0,1	-0,4	0,1	0,2

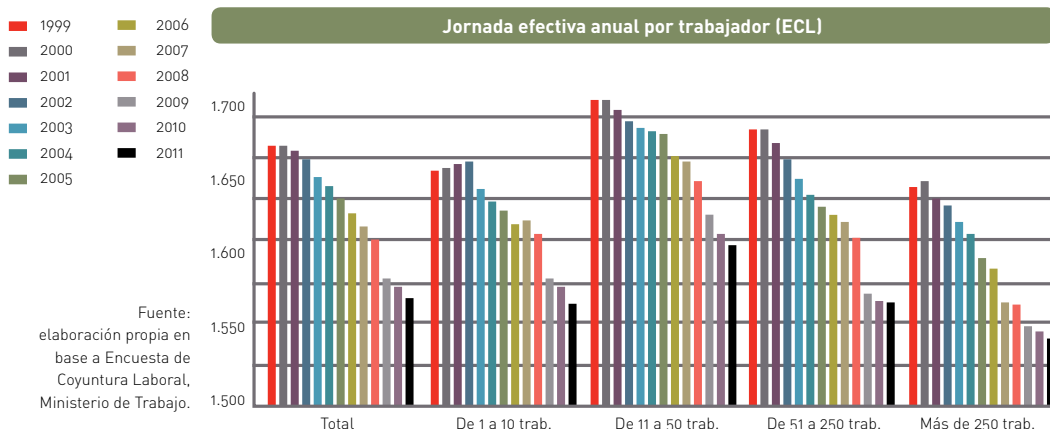
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

La reducción de horas efectivas que se aprecia en el promedio general tiene su reflejo en una similar reducción de horas efectivas en los tres sectores analizados. La excepción aparece en el año 2010 en Industria, que muestra un leve aumento de las horas efectivas, probablemente motivado por la fuerte reducción de horas no trabajadas por expedientes de regulación de empleo.



3.2.7 El absentismo en relación al tamaño de la empresa

Las horas no trabajadas aumentan con el tamaño de la empresa. Además, si bien en todos los tamaños de empresa se aprecia una reducción de las horas efectivas, desde el año 2000, en línea con la misma reducción observada en el promedio de España, esta reducción de las horas efectivas ha sido más acentuada en las empresas con mayor número de empleados (de 51 trabajadores en adelante).



En la tabla siguiente se observa claramente que la Tasa de Absentismo, según la ECL, es directamente proporcional al número de trabajadores de la empresa, de tal forma que en las empresas de menos de 10 trabajadores la tasa de absentismo es casi testimonial, con un registro del 2,3% en 2011, mientras que en las empresas de más de 250 trabajadores puede considerarse problemática, al alcanzar el 6,1% en 2009 (5,6% en 2011).

HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA Y TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (ECL)

Datos para el conjunto de España

Variación
2011-2003
Rel. con media
nacional

Horas/año/trabajador	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	%	absoluta	2003	2011
Total	236,2	236,0	239,7	248,2	241,9	243,5	250,6	239,7	239,4	1,3%	3,2		
Vacaciones, festivos	184,5	180,7	182,6	187,6	179,8	180,9	182,4	174,4	175,3	-5,0%	-9,2		
Resto	51,7	55,3	57,1	60,6	62,1	62,6	68,1	65,3	64,1	24,0%	12,4		
1 a 10 trabajadores	199,8	201,5	207,9	219,3	211,3	215,6	217,7	205,3	209,1	4,7%	9,3	8,3%	19,3%
Vacaciones, festivos	176,0	172,6	178,9	184,7	177,5	181,2	178,8	168,4	172,3	-2,1%	-3,7	240,4%	168,9%
Resto	23,8	28,9	29,0	34,6	33,8	34,4	38,9	36,9	36,8	54,6%	13,0	-88,1%	-82,4%
11 a 50 trabajadores	230,4	229,2	231,9	243,9	237,3	240,5	249,3	236,5	238,5	3,5%	8,1	24,9%	36,0%
Vacaciones, festivos	188,9	186,6	186,6	194,3	186,9	189,3	193,1	181,5	183,7	-2,7%	-5,2	265,4%	186,6%
Resto	41,5	42,6	45,3	49,6	50,4	51,2	56,2	54,9	54,8	32,0%	13,3	-79,2%	-73,8%
51 a 250 trabajadores	249,0	253,8	258,2	265,1	255,6	254,1	268,3	255,5	252,3	1,3%	3,3	35,0%	43,9%
Vacaciones, festivos	188,2	187,7	189,5	195,3	185,4	183,8	190,8	181,0	179,6	-4,6%	-8,6	264,0%	180,2%
Resto	60,8	66,1	68,7	69,8	70,2	70,3	77,5	74,6	72,6	19,5%	11,8	-69,6%	-65,3%
250 y más trabajadores	274,0	268,1	268,8	271,1	267,6	266,4	271,2	264,5	259,6	-5,3%	-14,4	48,5%	48,1%
Vacaciones, festivos	186,0	176,9	175,8	176,0	170,1	169,8	169,5	168,8	167,4	-10,0%	-18,6	259,8%	161,1%
Resto	88,0	91,2	93,0	95,1	97,5	96,6	101,7	95,6	92,2	4,8%	4,2	-56,0%	-55,9%
% de la jornada efectiva													
Total	14,3%	14,3%	14,6%	15,2%	14,9%	15,1%	15,8%	15,2%	15,2%		0,9%		
Vacaciones, festivos	11,2%	11,0%	11,1%	11,5%	11,1%	11,2%	11,5%	11,0%	11,1%		0,0%		
Resto	3,1%	3,4%	3,5%	3,7%	3,8%	3,9%	4,3%	4,1%	4,1%		0,9%		
1 a 10 trabajadores	12,1%	12,3%	12,7%	13,5%	13,0%	13,3%	13,7%	13,0%	13,3%		1,2%	-2,1%	-1,9%
Vacaciones, festivos	10,7%	10,5%	11,0%	11,4%	10,9%	11,2%	11,3%	10,7%	11,0%		0,3%	-0,5%	-0,2%
Resto	1,4%	1,8%	1,8%	2,1%	2,1%	2,1%	2,5%	2,3%	2,3%		0,9%	-1,7%	-1,7%
11 a 50 trabajadores	13,7%	13,6%	13,8%	14,6%	14,3%	14,6%	15,3%	14,6%	14,8%		1,2%	-0,6%	-0,4%
Vacaciones, festivos	11,2%	11,1%	11,1%	11,6%	11,2%	11,5%	11,9%	11,2%	11,4%		0,2%	0,0%	0,3%
Resto	2,5%	2,5%	2,7%	3,0%	3,0%	3,1%	3,5%	3,4%	3,4%		0,9%	-0,7%	-0,7%
51 a 250 trabajadores	15,1%	15,5%	15,8%	16,3%	15,8%	15,8%	17,0%	16,2%	16,1%		1,0%	0,8%	0,8%
Vacaciones, festivos	11,4%	11,4%	11,6%	12,0%	11,4%	11,4%	12,1%	11,5%	11,4%		0,0%	0,2%	0,3%
Resto	3,7%	4,0%	4,2%	4,3%	4,3%	4,4%	4,9%	4,7%	4,6%		0,9%	0,6%	0,6%
250 y más trabajadores	16,9%	16,6%	16,8%	17,0%	17,1%	17,0%	17,5%	17,1%	16,8%		0,7%	2,6%	1,6%
Vacaciones, festivos	11,5%	11,0%	11,0%	11,1%	10,8%	10,8%	10,9%	10,9%	10,8%		-0,1%	0,3%	-0,3%
Resto	5,4%	5,6%	5,8%	6,0%	6,2%	6,2%	6,5%	6,2%	6,0%		0,8%	2,3%	1,9%
TASA DE ABSENTISMO													
1 a 10 trabajadores	1,4%	1,7%	1,7%	2,1%	2,0%	2,1%	2,4%	2,3%	2,3%		0,9%		
11 a 50 trabajadores	2,4%	2,5%	2,6%	2,9%	2,9%	3,0%	3,3%	3,3%	3,3%		0,9%		
51 a 250 trabajadores	3,6%	3,9%	4,0%	4,1%	4,1%	4,2%	4,7%	4,5%	4,4%		0,9%		
250 y más trabajadores	5,1%	5,3%	5,5%	5,6%	5,9%	5,8%	6,1%	5,8%	5,6%		0,7%		

Fuente:
elaboración propia en
base a Encuesta de
Coyuntura Laboral,
Ministerio de Trabajo.

Las horas no trabajadas, en promedio por empleado y año, por motivos distintos a vacaciones y festivos, es mayor conforme aumenta el número de empleados de las empresas, llegando a ser casi el triple en las empresas de más de 250 empleados que en las de menos de 10 empleados. Posiblemente por este motivo se registra en las empresas más pequeñas un mayor aumento de las horas no trabajadas entre 2003 y 2006, alentado por la “seguridad” laboral que existía en un entorno de alto crecimiento económico y de tasas de paro en mínimos históricos.

Entre 2009 y 2010 se evidencia un cambio de tendencia con una ligera reducción de las horas no trabajadas en todos los tamaños de empresa, especialmente en las empresas con menos de 50 empleados, en las que se registra una mayor reducción proporcional de las horas no trabajadas, fundamentalmente en la parte de vacaciones y festivos. Sin embargo, las horas efectivas siguen sin repuntar; es más, en 2010 y 2011 mantienen la tendencia decreciente de los años anteriores, en todos los tamaños de empresa.

3.2.8 El absentismo por IT y los trabajadores por cuenta propia

En este epígrafe realizamos una breve mención al absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC ó IT) en los trabajadores por cuenta propia, que en 2008 y 2009 ha registrado un comportamiento muy peculiar y diferente al registrado para los trabajadores por cuenta ajena.

Es muy relevante que el número de procesos de IT iniciados por trabajadores por cuenta propia en 2008, en el total del sistema, experimentase un aumento del 17%¹⁰, que se puede asociar a autónomos que solicitan una baja en períodos de poco trabajo y caída notable de facturación/ingresos. La incidencia media en los procesos de trabajadores por cuenta ajena, en cambio, se ha visto reducida en este período.

¹⁰ Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2009, Informe “Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes”, 12 de febrero de 2009.

3.2.9 El absentismo por IT y las Mutuas de Accidentes de Trabajo

En diferentes estudios (Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo y Centro de Estudios Garrigues) se ha podido apreciar la existencia de una diferencia relevante tanto en la duración media como en la incidencia media de los procesos de IT según estén bajo la tutela del INSS o de las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

De forma global, los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (excepto autónomos y hogar) tienen una duración en el INSS de media en el año 2010 de 48,1 días, siendo en las Mutuas de 35,7 días. Esta duración aumentó tanto en el INSS como en las Mutuas en el año 2010 con respecto al 2009, si bien este aumento es proporcionalmente mayor en las Mutuas que en el INSS.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia (autónomos y hogar), la duración media de los procesos de IT por Contingencias Comunes también aumenta tanto en el INSS como en las Mutuas en el año 2010 respecto al 2009, siendo la duración media en el INSS de 136,3 días y en las Mutuas de 97,3 días. Nuevamente el aumento es proporcionalmente mayor en las Mutuas, si bien la duración media registrada en las Mutuas es un 28% inferior a la registrada en el INSS.

El aumento de la duración media de los procesos se ve compensado con una reducción de mayor proporción en el número total de procesos registrados en 2010, de tal forma que el total global de días no trabajados por procesos de IT resulta menor en 2010 con respecto a 2009, en concordancia con las estadísticas de la ECL vistas más arriba sobre la reducción media global de las horas no trabajadas en 2010.

Duración e Incidencia Media de los procesos con alta en el período en 2009 y 2010

	DURACIÓN MEDIA (días)		NÚMERO MEDIO MENSUAL DE PROCESOS		
	2009	2010	2009	2010	Variación
I.T. CONTINGENCIA COMÚN (excepto Autónomos y Hogar)					
SISTEMA (ISM+ INSS+MUTUAS)	38,1	40,4	430.596	367.365	-14,7%
ISM	90,6	88,6	1.026	995	-3,02%
INSS	45,9	48,1	174.939	140.493	-19,7%
MUTUAS	32,9	35,7	254.632	225.877	-11,3%
Diferencia INSS-Mutuas	12,9	12,4			
I.T. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES					
SISTEMA (ISM+ INSS+MUTUAS)	32,3	33,2	63.512	58.142	-8,46%
ISM	95,3	96,0	64	67	+4,68%
INSS	68,1	67,3	1.596	1.490	-6,64%
MUTUAS	31,4	32,2	61.852	56.585	-8,51%
Diferencia INSS-Mutuas	36,7	35,0			
I.T. CUENTA PROPIA (Autónomos y Hogar por Contingencias Comunes)					
SISTEMA (INSS+MUTUAS)	104,6	109,7	36.595	33.140	-9,44%
INSS	132,6	136,3	12.019	10.318	-14,15%
MUTUAS	90,5	97,3	24.576	22.822	-7,14%
Diferencia INSS-Mutuas	42,1	39,1			

Fuente: elaboración propia en base a cifras y datos proporcionados por AMAT y a estadísticas de Seguridad Social (Estadísticas, presupuestos y estudios. Incapacidad temporal. Ejercicio 2010).

Resulta llamativo, asimismo, que la reducción del número de procesos en 2010 se produce en mayor grado en el INSS, llegando a ser prácticamente el doble de reducción proporcional que en las Mutuas. Si establecemos la hipótesis de que esta reducción del número de procesos se debe en gran parte a la reducción del absentismo irregular, la mayor reducción de procesos en el INSS nos estaría revelando que en el INSS se escondía un mayor grado de absentismo irregular.

No obstante, la reducción en 2010 del número de procesos no se debe únicamente a una menor incidencia del absentismo, sino también a una menor afiliación de trabajadores tanto por contingencias profesionales como por contingencias comunes, que en 2010 se redujo un 1,29% y un 1,76% respectivamente¹¹.

3.2.10 El absentismo por IT de corta y larga duración

En los años 2008 y 2009 se observa un diferente comportamiento en las bajas por IT según sean de corta duración o de larga duración¹².

¹¹ Datos a septiembre de 2010, facilitados por A.M.A.T.

¹² Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de España), Subdirección General de gestión de IT y otras prestaciones a corto plazo: Procesos cerrados de incapacidad temporal INSS por tramos de duración en 2007 y 2008.

Se aprecia que, en todos los tramos de duración inferiores a 180 días, hay un descenso moderado, del 12%, de procesos cerrados en 2008 respecto a 2007, lo que se interpreta como una reducción en el número de nuevas bajas laborales de corto plazo (puesto que procesos de 15 días, 1 mes, 2 meses... se abren y cierran en el mismo año y podrían ser utilizados por los trabajadores para disfrutar de un día libre, o de días de vacaciones adicionales).

Destaca una muy importante reducción en el número de procesos cerrados de más de 180 días de duración, así como de más de un año de duración (procesos que ya estaban abiertos antes de 2008). Este número de procesos cerrados permite plantear la hipótesis de que una vez iniciada la crisis, a partir de mediados de 2008, aquellos trabajadores que tenían bajas de largo plazo intentaron prolongar la baja para evitar el riesgo de la pérdida del trabajo si regresaban a su puesto de trabajo.

En conclusión, se puede apreciar una clara contención en 2008 de las bajas laborales por incapacidad temporal de corto plazo, mientras que aumentó la prolongación de las bajas de largo plazo.

4

MARCO NORMATIVO

Federico Durán López

Socio

Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

Eva Diez-Ordás

Asociada

Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

ABSENTISMO: MARCO LEGISLATIVO GENERAL Y EVOLUCIÓN RECIENTE

4.1. CAUSAS DE ABSENTISMO. MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN

Realizando un análisis de la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y comparándola con los casos que se generan en la práctica, podría plantearse una clasificación de las diferentes causas de absentismo laboral distinguiendo tres grupos:

- a)** El absentismo justificado o amparado en ley.
- b)** El absentismo o ausencias injustificadas.
- c)** El absentismo que, estando justificado o amparado por la ley, puede encubrir situaciones de fraude por parte del trabajador. En este caso, nos referimos fundamentalmente a las situaciones de incapacidad temporal que puedan calificarse como “fraudulentas” o injustificadas.

A continuación analizamos las causas que se pueden incluir en cada uno de esos grupos, deteniéndonos en algunos aspectos concretos, de especial interés a los efectos del presente Informe.

4.1.1 Absentismo justificado

Nos referimos a todas aquellas causas que vienen motivadas por la existencia de una norma legal que permite que un empleado no acuda a su puesto de trabajo cuando se den las circunstancias previstas en la norma.

El siguiente cuadro recoge las principales causas legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que, en su caso, pueden verse completadas, desarrolladas o concretadas por lo establecido en otras normas de aplicación general o específica y en los convenios colectivos:

CAUSAS	REGULACIÓN	RETRIBUCIÓN/PRESTACIÓN
Descanso mínimo semanal	Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)	Retribución a cargo del empresario
Festivos	Artículo 37.2 ET	Retribución a cargo del empresario
Permisos retribuidos	Artículo 37.3 ET	Retribución a cargo del empresario
Lactancia	Artículo 37.4 ET	Retribución a cargo del empresario
Permisos de formación y para la asistencia a exámenes	Artículo 23 ET	Retribución a cargo del empresario en el caso de los permisos para concurrir a exámenes. Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta 3 años.
Vacaciones	Artículo 38 ET	Retribución a cargo del empresario
Crédito horario	Artículo 68 e) ET	Retribución a cargo del empresario
Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple	Artículo 45.1 d), 48 y 48 Bis ET	Prestación a cargo de la Seguridad Social. En su caso, complemento de la prestación a cargo del empresario
Incapacidad temporal	Artículo 45.1 c) y 48 ET	Prestación a cargo de la Seguridad Social, salvo en casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en los que el empresario abonará la prestación desde el día cuarto al decimoquinto día de la baja.
Ejercicio del derecho a la huelga	Artículo 45.1 l) ET	No

En relación con las causas indicadas debemos hacer una especial mención a la evolución de la doctrina judicial en relación con la incidencia de las situaciones de incapacidad temporal en los periodos de vacaciones establecidos o pactados.

En concreto, la doctrina tradicional de los tribunales del Orden Social españoles ha venido considerando que, en principio, tanto si el periodo de incapacidad temporal empezaba antes como durante el periodo de disfrute de vacaciones pactado, el trabajador no tenía derecho a la fijación de un nuevo periodo de disfrute.

Sin embargo, a raíz de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, contenida en sus Sentencias de fecha 20 de enero y de 10 de septiembre de 2009 (La Ley 4/2009 y 160546/2009, respectivamente), el periodo vacacional no se pierde por iniciar previamente el trabajador una situación de incapacidad temporal.

En este sentido, debemos mencionar la existencia de pronunciamientos de los tribunales españoles que aplican el criterio sentado por el Tribunal de la Unión Europea y van clarificando poco a poco las distintas cuestiones que se van planteando. Nos referimos, en concreto, a las Sentencias del Tribunal Supremo, de 24 de junio de 2009, de 4 de febrero de 2010, de 6 y 13 de julio de 2010 y de 8 de febrero de 2011.

En concreto, la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 24 de junio de 2009 (RJ 2009/4286), fue la que supuso un cambio de la doctrina del Tribunal Supremo, al establecer que en los supuestos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad en el momento fijado para el disfrute de sus vacaciones éste tendrá derecho a un nuevo señalamiento.

Posteriormente, la Sentencia de 4 de febrero de 2010 sostuvo que la incapacidad temporal precedente a las vacaciones que finaliza tras el final del periodo de disfrute de las mismas, pero antes del final del periodo de devengo, otorga al trabajador el derecho a la fijación de otro periodo de vacaciones, dentro del mismo periodo de devengo correspondiente a las no disfrutadas.

Profundizando más en lo anterior, la Sentencia de 6 de julio de 2010 admite el derecho a recuperar el periodo de vacaciones no disfrutadas fuera del periodo de devengo,

cuando la incapacidad temporal impidió tal disfrute durante el mismo, permitiendo al trabajador la acumulación de dos periodos de vacaciones pendientes.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2010 insiste en que la incapacidad temporal precedente al periodo fijado para disfrutar de las vacaciones, no provoca la pérdida de las mismas, aclarando expresamente que la incapacidad temporal surgida tras el comienzo del disfrute de las vacaciones no genera el derecho a la recuperación del periodo de vacaciones superpuesto con el de incapacidad temporal, ya que esta situación es un riesgo que ha de asumir el propio trabajador.

Por último, la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2011 sienta, finalmente, los criterios a tener en cuenta en relación con estas cuestiones, afirmando:

- Que la incapacidad temporal que, al superponerse con el periodo de vacaciones, justifica el cambio de fechas de las mismas, es exclusivamente la preexistente al comienzo del periodo de vacaciones. La incapacidad temporal surgida durante el disfrute de las vacaciones es un riesgo que debe ser asumido por el trabajador, sin que exista derecho a la fijación de un nuevo periodo para compensar aquel en que se superponen las vacaciones y la situación de incapacidad temporal.
- Que el derecho al disfrute de las vacaciones en los casos indicados, puede ejercerse fuera del periodo de devengo.

En relación con este último aspecto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2011, *W. Schulte*, analiza la compatibilidad con el derecho comunitario de la limitación temporal del aplazamiento del derecho a vacaciones. Según el Tribunal, atendiendo a la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas (el descanso del empleado), un trabajador en situación de incapacidad temporal durante varios años

consecutivos no puede estar facultado para acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas durante dicho periodo.

Tras indicar que todo periodo de aplazamiento debe tener en cuenta las circunstancias específicas del caso, el Tribunal concluye que el derecho de la Unión no se opone a disposiciones o prácticas nacionales (como los convenios colectivos) que limitan la acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas en virtud de un periodo de aplazamiento de quince meses, a cuyo término se extingue tal derecho.

No obstante lo anterior, es necesario tener en consideración que el reciente Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha modificado el apartado tercero del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un último párrafo en relación con este asunto, que establece que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que *“imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”*.

En consecuencia, nuestra legislación supera el periodo de quince meses aceptado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, situándolo en dieciocho meses posteriores a la finalización del año en que se han originado. Este plazo puede conllevar la acumulación de dos o incluso tres meses de vacaciones en caso de bajas por incapacidad temporal de larga duración.

Por último, debemos indicar que la nueva regulación legal no realiza ninguna distinción entre los supuestos anteriormente señalados (inicio de la IT antes o durante el disfrute del periodo vacacional) y aunque entendemos que debería mantenerse la interpretación establecida por el Tribunal

Supremo, habrá que estar a la interpretación de la norma que realicen los tribunales en los próximos meses.

4.1.2 Absentismo injustificado

Nos referimos en este caso a las ausencias del puesto de trabajo no amparadas por norma legal o convencional (ausencias injustificadas o incumplimiento del horario, abandono del puesto para fumar, etc.) y al absentismo presencial, esto es, dedicarse a actividades ajenas al trabajo en horario laboral.

En relación con las ausencias del puesto de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores tipifica como incumplimiento grave y culpable del trabajador, que justifica el despido, las *“faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”* (nos referimos a esta causa de extinción del contrato de trabajo en el epígrafe 4.2.2).

Asimismo, con carácter general, los convenios colectivos suelen concretar y contemplar, entre la relación de infracciones laborales, supuestos como las faltas de asistencia y puntualidad, la realización de actividades ajenas al trabajo en horario laboral, etc.

Durante esta situación, y hasta que, en su caso, la Compañía adopte medidas disciplinarias o realice descuentos por ausencias injustificadas, el trabajador percibe su retribución.

4. 1.3 La incapacidad temporal

La incapacidad temporal se trata de un supuesto de suspensión del contrato laboral con derecho a reserva de puesto de trabajo, previsto expresamente en el artículo 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Esta situación otorga derecho al trabajador a recibir la correspondiente prestación de incapacidad temporal, de la que se hace cargo la Seguridad Social o la Mutua, salvo en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, en la que el empresario abona la prestación, a su cargo, desde el día cuarto al decimoquinto día de la baja.

A su vez, si existe previsión en Convenio Colectivo o acuerdo colectivo, el empresario deberá abonar los complementos a la prestación de Seguridad Social que correspondan.

Asimismo, al tratarse de una contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social, los artículos 128 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social establecen el marco normativo de la prestación.

En el Bloque 6 del presente Informe se resume la protección que otorga el sistema de Seguridad Social a los empleados en esta situación y se analizan las medidas de gestión y control de la incapacidad temporal previstas legalmente.

En todo caso, adelantamos ya en este momento que es probable que las medidas de control de la incapacidad temporal sufran una modificación significativa en los próximos meses, en atención a la previsión contenida en la Disposición adicional cuarta del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que bajo el título *“control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”* establece que *“el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal”*.

Con independencia de lo anterior, en el epígrafe 4.2 siguiente, se hace referencia a los supuestos y requisitos en los que un empresario puede optar por la extinción del contrato de trabajo de un empleado en situación de incapacidad temporal o de un empleado con ausencias reiteradas, incluso justificadas.

4.2. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DEL ABSENTISMO LABORAL

Como hemos indicado anteriormente el absentismo laboral se clasifica con carácter general en justificado e injustificado. En ambos casos y siempre que concurren los requisitos establecidos por la Ley y la doctrina judicial y jurisprudencial de aplicación, el empresario puede adoptar la decisión de extinguir el contrato de trabajo a través del procedimiento que corresponda.

En el presente epígrafe se analizan los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y su evolución normativa y jurisprudencial hasta la fecha.

4.2.1 La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas por absentismo laboral (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores)

Hasta la reforma operada por el reciente Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el empresario podía extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas cuando el trabajador se ausentase de su puesto de trabajo de forma intermitente y aunque dichas ausencias fueran justificadas, siempre y cuando la Compañía soportase altos niveles de absentismo.

En concreto, el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores establecía que el contrato de trabajo podía extinguirse cuando concurriesen las siguientes circunstancias:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la

lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda”.

La cuestión que este artículo ha venido suscitando (por qué una causa de extinción del contrato netamente individual debe estar subordinada a un dato de absentismo colectivo) ha sido resuelta por el citado Real Decreto-Ley 3/2012 al eliminar el requisito del porcentaje de absentismo colectivo, que dificultaba enormemente la aplicación de esta causa de extinción.

En todo caso, en lo relativo al texto que se mantiene con la nueva redacción de la Ley, debemos indicar que los requisitos legales para poder aplicar esta medida son los siguientes:

- (i) Las ausencias del trabajador deben alcanzar el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

En relación con el cómputo de los periodos indicados conviene realizar las siguientes matizaciones:

- El 20 ó el 25% de ausencias no tiene que darse en cada uno de los meses de referencia, sino en un periodo de dos meses consecutivos o de cuatro meses discontinuos¹³.
- La referencia al periodo “mes” debe entenderse hecha a meses naturales de calendario, esto es, a periodos que comienzan el primer día de cada uno de los doce meses del año y concluyen en el último día de éste¹⁴.
- En cuanto al periodo de 12 meses, consideramos que debe entenderse referido a los 12 meses inmediatamente anteriores a la extinción del contrato.

13 Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2005 (LA LEY 10287/2006): “el caso de los dos meses, éstos serán consecutivos y el volumen de faltas, el 20 por ciento de las jornadas hábiles. En el caso de los cuatro meses, éstos serán discontinuos, en un período de doce y el volumen de faltas se eleva al 25 por ciento. A un período menos prolongado y más concentrado corresponde un porcentaje inferior, a un período no sólo más largo sino más dilatado debido a su discontinuidad, se eleva el porcentaje al 25 por ciento. Es evidente que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores está tomando en consideración períodos integrados por dos o cuatro meses y que a ellos se refiere el porcentaje”.

14 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 24 de octubre de 2006 (LA LEY 224482/2006): “En conclusión, los meses a tener en cuenta han de ser naturales, coincidentes con los meses del calendario occidental”.

- (ii) Las ausencias han de ser intermitentes, lo que excluye la posibilidad de poder aplicar este mecanismo extintivo por una única ausencia prolongada. En consecuencia, se exigen, como mínimo, dos periodos de baja.
- (iii) No se computarán como faltas de asistencia a los efectos del cálculo de los porcentajes las ausencias debidas a (i) huelga legal por el tiempo de duración de la misma; (ii) al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; (iii) a accidente de trabajo; (iv) a maternidad; (v) a riesgo durante el embarazo; (vi) a enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia; (vii) a licencias y vacaciones; (viii) a enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos; (ix) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- (iv) Con independencia del necesario cumplimiento de los requisitos contenidos en el propio artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la extinción del contrato de trabajo por esta causa debe seguirse el procedimiento establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y el que, en su caso, prevea el convenio colectivo de aplicación.

4.2.2 El despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal: pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador. Evolución de la doctrina judicial y jurisprudencial

En la legislación laboral española la pérdida del interés por parte del empresario en la relación laboral con un empleado que, por causa justificada (periodos prolongados de IT, etc.), no acude a su puesto de trabajo, no constituye causa legal que justifique la extinción del contrato de trabajo.

De hecho, la calificación de los despidos de empleados en situación de incapacidad temporal ha sido objeto de análisis

por los tribunales del Orden Social en los últimos años y ha generado pronunciamientos judiciales diversos.

En principio, la calificación que había de darse al despido de un trabajador cuya relación laboral era extinguida por la única razón de encontrarse en situación de incapacidad temporal era una cuestión que parecía resuelta por los Tribunales en el sentido de considerar el mismo como improcedente¹⁵, y no nulo, al entenderse que no atentaba contra los derechos fundamentales del trabajador.

No obstante, algunos tribunales¹⁶, entre ellos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia del 18 de julio de 2006 (JUR 2006\279688), se separaron de la tesis antes expuesta. En concreto, en la mencionada sentencia se declara nulo el despido efectuado sobre la persona de un trabajador que había sido despedido por bajo rendimiento (derivado de bajas continuadas), con reconocimiento de improcedencia, encontrándose en situación de incapacidad temporal.

El citado órgano judicial argumentó lo siguiente: *“el derecho a la salud, o mejor aún, el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, queda comprendido en el derecho a la integridad personal”* (recogido en el artículo 10 de la Constitución Española), indicando igualmente que *“el trabajador que ejercita su derecho a recuperar su salud, no puede sufrir un acto de represalia por el empresario, manifestado en el despido, pues mal podría ser efectivo el derecho a preservar y recuperar la salud y la integridad física del trabajador enfermo si no se acompaña de algún tipo de garantía frente a cualesquiera actitudes de represalia que pudiera adoptar la empresa”*.

Sin embargo, esta sentencia fue revocada por Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2008 (RJ 2008\5533), que, en doctrina ya reiterada (SSTS de 22 de noviembre de 2007, RJ 2008, 1183; de 18 de diciembre de 2007, RJ 2008\800; de 23 de mayo de 2005, RJ 2005\9656; y de 27 de enero de 2009, RJ 2009\1048) ha declarado lo siguiente:

15 Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2004, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 29 de abril de 2003 y 13 de mayo de 2004, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 31 de enero de 2005 y 22 de marzo de 2006.

16 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 12 de julio de 2006, 28 de julio y 7 de septiembre de 2006.

- (i) La actual regulación del despido sólo permite declarar su nulidad en los concretos supuestos previstos en el artículo 108.2 de la Ley de Reguladora de la Jurisdicción Social y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores por lo que, en aquellos despidos en los que no se acredita la concurrencia de alguna de estas causas especialmente protegidas, lo adecuado es calificar el despido como improcedente.
- (ii) Respecto a los despidos relacionados con la situación de incapacidad temporal del trabajador, aunque es cierto que el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española se refiere a "*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*", y que el tratamiento que la empresa ha impuesto al trabajador se ha fundado en una circunstancia personal, como es la enfermedad del mismo, ello no implica necesariamente una actitud discriminatoria. En este sentido, para que ésta se produzca, la empresa debería haber empleado un auténtico factor de diferenciación, que hubiese llevado en la práctica a la opresión o segregación de un determinado grupo de personas.
- (iii) La enfermedad, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el contrato de trabajo del empleado no se considere rentable por la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación o diferenciación.

En todo caso, debe tenerse en consideración que en los supuestos establecidos en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (trabajadores con reducción de jornada por guarda legal, trabajadores en situación de baja por maternidad o paternidad, etc.) el despido nunca podrá ser declarado judicialmente como improcedente, sino que, en caso de no existir causa legal que ampare su procedencia, será automáticamente declarado nulo, por aplicación del mencionado precepto.

4.2.3 Despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual en casos de fraude durante la incapacidad temporal.

El hecho de que un empleado en situación de incapacidad temporal realice cualquier tipo de actividad que pueda ser considerada como incompatible con dicha situación, puede ser considerado como un incumplimiento de sus obligaciones laborales e, incluso, causa de despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual.

En este sentido, con carácter general los tribunales del Orden Social¹⁷ declaran procedentes los despidos disciplinarios de empleados, cuando queda acreditada la existencia de actuaciones fraudulentas, por parte del trabajador, durante su situación de incapacidad temporal.

Así, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de noviembre de 2008, declaró procedente el despido disciplinario de un trabajador que, encontrándose en situación de incapacidad temporal, llevaba una vida normal, realizando todo tipo de actividades, por ejemplo, viajes personales de turismo.

En la sentencia se argumenta que si la demandante podía hacer vida normal, acometiendo toda una larga serie de actividades sin cortapisa alguna, no es admisible entender que no pudiera efectuar su actividad como “visitadora médica”, habida cuenta de que realizó un desplazamiento de naturaleza personal a Portugal, estando de baja por aquellas dolencias, en el que recorrió amplias distancias, efectuando numerosas “visitas turísticas”.

Es importante tener en cuenta que los tribunales¹⁸ señalan que el desarrollo de esas actividades durante la incapacidad temporal suministra una evidencia acerca de la posibilidad física de desempeñar la actividad profesional al servicio de la empresa. Esto es, la apreciación de la compatibilidad o incompatibilidad de los trabajos realizados con la situación de baja en que se encuentra, a efectos del despido acordado

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 29 de enero de 2009, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, de fecha 28 de enero de 2010, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 14 de octubre de 1998, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 28 de enero de 2002, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 20 de febrero de 2001, (JUR 2001/137779)

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 5 de mayo de 2010, (JUR 2010/314665).

19 Citamos, a título ilustrativo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de febrero de 2010, en la que un trabajador en incapacidad temporal, que desempeñaba la actividad profesional de camionero, es despedido por conducir su vehículo privado con regularidad y por vender cupones en el quiosco de la ONCE que regentaba su esposa.

El TSJ señala que no es posible considerar procedente el despido, habida cuenta que de la realización de las actividades constatadas no se concluye que el demandante se hallara apto para su trabajo, en tanto en cuanto los requerimientos que exige la conducción de un camión durante toda la jornada laboral no son en absoluto equiparables a las propias de la conducción del vehículo propio para desplazarse, no pudiendo considerarse tampoco que la actividad de venta de cupones en el quiosco de la ONCE se hallara en desarmonía con el cuadro de ansiedad padecido o que pudiera retardar su proceso de curación.

por la empresa, no se circunscribe a la valoración médica de la incidencia de aquellas actividades sobre el proceso de curación, sino que constituye una cuestión jurídica cuyo ámbito es el de la trasgresión contractual en la que se incurre cuando, sea cual sea la patología que originó la incapacidad temporal, la propia conducta del trabajador muestra la aptitud laboral.

Otro criterio muy importante para los Tribunales, a la hora de calificar la transgresión de la buena fe contractual, es que las conductas supongan una violación de carácter grave y culpable, es decir, con la entidad bastante para que resulte lícita aquella sanción.

De este modo, por ejemplo, los tribunales califican como improcedente los supuestos de despido en los que no se acredite una transgresión grave y culpable¹⁹.

4.2.4 La incapacidad temporal en situaciones de pérdida del salario: ejercicio del derecho a huelga y suspensión de empleo y sueldo

4.2.4.1 Ejercicio del derecho a huelga

La normativa laboral vigente impide que la empresa pueda descontar el día de huelga a un trabajador que inicie un proceso de incapacidad temporal el mismo día de inicio de la huelga, salvo que éste hubiera manifestado su intención inequívoca de adherirse a la misma a través de manifestaciones expresas.

Este criterio ha sido apoyado por nuestra doctrina judicial, entre la cual cabe citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 1 de julio de 2008, en la que se aplica la doctrina del Tribunal Supremo:

“Lo que el Tribunal Supremo defiende en la sentencia invocada es que si la huelga se desarrolla en unos concretos días y el trabajador desde el primer momento ha realizado actos concluyentes que corroboran su participación en ella,

no cabe que no se practiquen descuentos aquellos días del período de huelga en los que no debía trabajar puesto que no es posible aplicar una apreciación fragmentaria de la participación en la huelga, y esto no es lo que ocurre en este supuesto, ni guarda relación con la postura que sostiene la recurrente.

En suma, ante la no obligación de trabajar el único día de huelga y la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal ese día, junto con la falta de constatación de la participación de estos trabajadores en dicha huelga, la actuación de la empresa no se ajusta a derecho, y al haberlo entendido así la sentencia recurrida procede su íntegra confirmación, previa desestimación del recurso de suplicación (.).”

Se aprecia, así, que el TS pone de relieve la voluntariedad de la persona trabajadora en la participación en la huelga, lo que deduce asimismo de determinados actos tales como el de no acudir al trabajo o participar en la preparación o coordinación en la cesación del trabajo. Pues bien, tal conclusión es plenamente aplicable a los supuestos en los que se produce una coincidencia total de los períodos de descanso semanal, vacaciones anuales o incapacidad temporal con los días de huelga, dado que no es posible concluir en tales casos que la persona trabajadora haya tenido ninguna voluntad de participar en la huelga, a falta de otros datos que en el caso no se nos han proporcionado. [...]

[...] Resta, pues, por analizar el tratamiento a dar a la situación de IT que coincida sólo parcialmente con la huelga. También en este extremo el recurso será desestimado, dado que el razonamiento no incurre en error de apreciación jurídica. En efecto, si la situación de IT de suspensión del contrato se ha iniciado antes de la situación de huelga, sólo cabe estar a la actuación de la persona trabajadora subsiguiente al alta, de manera que no cabrá considerar en situación de huelga a quien ya estuviera en IT sin conocer su actuación posterior en

relación a su adhesión o no a la huelga. Por el contrario, si la persona trabajadora ha mostrado su adhesión a la misma, y posteriormente pasara a situación de IT, se entenderá que, salvo expresa manifestación de voluntad de separarse de la huelga, no puede sino considerarse que cabrá el descuento de los salarios correspondientes a esos días de coincidencia de las dos situaciones.”

Por tanto, la Compañía no puede aplicar ningún descuento salarial al trabajador que inició el proceso de incapacidad temporal el mismo día de la huelga, salvo que tenga la constancia fehaciente de que el trabajador pretendía participar en ella. Así también lo entiende la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de junio de 2011 en la que un trabajador en situación de incapacidad temporal participa en actos propios de la huelga como dar folletos o tirar papeles con el resto de los huelguistas, pero no se une expresamente a la huelga hasta después de haber obtenido el alta de la incapacidad temporal.

4.2.4.2 Suspensión de empleo y sueldo.

En cuanto a los supuestos en que coincide la suspensión de empleo y sueldo con la incapacidad temporal, debemos señalar que los tribunales del Orden Social²⁰ señalan que no existe causa de extinción de la situación de incapacidad temporal y que, por tanto, la prestación (y el complemento) debe seguir abonándose al trabajador por cuanto se entiende su situación como asimilada al alta.

Frente a ello, y como posibilidad para la Compañía, cierta doctrina judicial²¹, permite que se difiera el cumplimiento de la sanción, con la finalidad de que ésta no coincida con la incapacidad temporal.

4.2.5 Despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo

El artículo 54 Estatuto de los Trabajadores contiene la relación de causas que permiten al empresario extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del

²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de abril de 2003, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 14 de septiembre de 2005, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 12 de marzo de 2004.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de junio de 2008.

trabajador. Como hemos indicado con anterioridad, entre los comportamientos tipificados como incumplimientos contractuales se encuentran las “*faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo*” (artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores).

Para proceder a la extinción de un contrato de trabajo en virtud de esta causa deben tenerse en consideración diversas cuestiones adicionales, entre ellas, las siguientes:

- En primer lugar, será necesario revisar el elenco de faltas contenido en el convenio colectivo de aplicación con el objeto de verificar la tipificación realizada por el mismo (por ejemplo, el número de faltas de asistencia que permitan, en su caso, la imposición de una sanción por infracción muy grave).
- Asimismo, la comunicación al trabajador deberá realizarse siguiendo los requisitos procedimentales establecidos en el artículo 55 Estatuto de los Trabajadores y en el convenio (concreción de los hechos imputados en la carta de sanción, tramitación de expediente contradictorio, etc.).
- Por último, deberá analizarse con detenimiento el caso concreto y, en particular, las circunstancias concurrentes (práctica habitual de la empresa, etc.) que puedan poner en peligro la viabilidad del despido.

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 SECTORIALES

5.1. INTRODUCCIÓN

El control del absentismo se ha recogido, en mayor o menor medida, en la negociación colectiva. Los grandes instrumentos de articulación han tenido en cuenta su importancia y han destacado la necesidad de promocionar su control en las empresas, dado que seguramente los convenios colectivos, sobre todo los sectoriales, son los mecanismos más adecuados para tratar esta cuestión.

En esta dirección, por ejemplo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 recomendó²²: a) la identificación de las causas del absentismo y sus efectos, así como la cuantificación de su dimensión, analizando la situación y la evolución en cada ámbito; b) el establecimiento de criterios de reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información con representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando planes concretos a nivel de empresa adoptados a sus circunstancias; y c) la difusión de la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

De forma algo más somera, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012²³, en su Disposición Adicional Única ha recogido la necesidad de negociar una serie de materias, incluyendo entre ellas al absentismo, que se menciona conjuntamente con otros temas muy vinculados como son la protección en caso de incapacidad temporal y el papel de las mutuas en el ámbito empresarial.

Este estudio, que ahora se presenta, se ha centrado en el examen de las cláusulas que directamente tratan sobre el absentismo. Se dejan al margen otras cuestiones conexas, como por ejemplo, la regulación de los permisos. Si bien es verdad que es posible que una reglamentación amplia de las licencias retribuidas, más allá de lo especificado en la ley y, sobre todo, de los que inciden en la conciliación de la vida familiar y laboral, sea una apuesta importante por reducir las ausencias injustificadas que en ocasiones se emplean para afrontar diversas circunstancias a las que

²²BOE de 24 de febrero de 2007.

²³Resolución 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).

se enfrenta el trabajador (mayoritariamente en el ámbito de sus obligaciones familiares)²⁴. Se trata de cláusulas de flexibilidad horaria que buscan la reducción del absentismo, al aminorar la necesidad de acudir a ausencias injustificadas.

Por otro lado, se ha elegido en este primer acercamiento el estudio de los convenios colectivos de ámbito sectorial, en especial los nacionales, dejando para otro momento el examen de la negociación empresarial. No obstante, en algún momento se matizan ciertas cuestiones con un somero acercamiento a esos otros ámbitos que deberán ser analizados más adelante.

En todo caso, esta opción se ha tomado teniendo en cuenta que en muchas ocasiones las empresas no incluyen en la negociación colectiva las medidas de lucha contra el absentismo, sino que aplican técnicas internas, lo que se denominan "buenas prácticas". Y, en cualquier caso, suelen ser actuaciones realizadas por las grandes empresas, y no por las micropymes o pymes, que pueden encontrar un instrumento más eficaz en la negociación colectiva sectorial. Independientemente de estas cuestiones, hay que poner de manifiesto que en el nuevo contexto de la negociación colectiva en el que se pretende la extensión de la negociación al ámbito de la empresa, a través de la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no se incluye al absentismo en los temas que deberían abordarse en este ámbito.

De acuerdo con estas premisas, a continuación se pasa a exponer las primeras conclusiones sobre el modelo de regulación convencional sobre el control del absentismo que se deduce principalmente del análisis de una muestra de convenios colectivos sectoriales. En primer lugar, se va a examinar algunas cuestiones generales como son las cláusulas genéricas de corte meramente declarativo que recogen la necesidad de controlar el absentismo con el fin de mejorar el funcionamiento de las organizaciones empresariales y de promocionar la productividad. En segundo

²⁴Recogido en AA.VV., El contenido económico de la negociación colectiva, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS. pág. 213.

lugar, se entrará en el concepto de absentismo que se trata escasamente en los convenios colectivos, y cuando se hace, se realiza desde un punto de vista negativo, esto es, desde la perspectiva de lo que no es absentismo, sin aportar una idea clara de su delimitación.

A continuación se abordará el estudio de los complementos económicos que se conceden a los trabajadores y que directa o indirectamente influyen en el control del absentismo. En especial, se hará mención a las mejoras voluntarias de la incapacidad temporal y a los pluses de asistencia. Además, se regulan algunas otras medidas de diversa naturaleza con el mismo fin. Para finalizar hay que mencionar a los representantes de los trabajadores, a quienes se les asigna un papel preponderante en el control del absentismo, tanto como órganos unitarios de las empresas como formando parte de Comisiones Paritarias.

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

En algunos supuestos, la negociación colectiva aborda el tema del absentismo, sin establecer ninguna medida que persiga directamente su control. Regulan este asunto desde un punto de vista general, recogiendo la necesidad de luchar contra este problema, pero como una cuestión abstracta y no aportando medidas concretas. Su única función es poner de manifiesto que es preciso poner en marcha acciones para reducir el absentismo, aunque deja la propuesta de actuaciones específicas, en la mayoría de los supuestos, a las propias organizaciones empresariales.

Así, por ejemplo, se incluye en la negociación como un compromiso de adopción de fórmulas para luchar contra el absentismo (*“se comprometen a adoptar fórmulas que combatan el absentismo y concienciar a trabajadores y empresarios sobre los perjuicios del absentismo”*). Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales). En este último convenio, se pone el énfasis en que el absentismo debe valorarse como una *“grave rémora a la productividad que repercute sobre los trabajadores, los empresarios y sobre la economía en general”*. Además, se define la productividad y entre los factores que influyen en su consecución incluye al absentismo.

En la misma línea, se presenta como una gran preocupación de las empresas como elemento contrario a la pérdida de productividad, al clima laboral y a la salud de los trabajadores (III Convenio Colectivo Estatal de la Madera). E incluso también para la economía en general, los niveles de empleo y de renta de los trabajadores (Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados, Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos y Convenio Colectivo Estatal de Distribución de Productos Farmacéuticos) y hasta como grave problema para todo el país (Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida).

Asimismo, se determina que habrá que promover políticas de reducción del absentismo en las empresas como elemento preciso en la evolución y transformación de la prestación de servicios (Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería)²⁵. O, de forma curiosa se incluye la obligación de reducir el absentismo como contraprestación de las propias condiciones económicas y laborales de los trabajadores (Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla - La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia).

²⁵ En idéntico sentido, se recoge en el I Convenio Colectivo del Grupo Eroski. Aunque en este caso, como se trata de un convenio empresarial, luego se determina que habrá que establecer medidas a través de una comisión “ad hoc”.

Más completo, en el Convenio Colectivo General de la Industria Química, después de valorar todos los efectos negativos del absentismo (sobre todo sus consecuencias perniciosas sobre la productividad), se señala que para evitar todos estos resultados es preciso hacer todo lo posible por suprimirlo, mejorando el clima laboral de acuerdo con la normativa establecida al respecto desde la OIT, consultando a los representantes de los trabajadores en estas materias, y contabilizando y catalogando sus causas. Incluso en la última renovación de este convenio (XVI Convenio) se da un paso más y se señala que las empresas con índices globales de absentismo superiores al 3% podrán acordar planes de reducción de absentismo con los representantes de los trabajadores.

En ocasiones, además de reconocer la necesidad de establecer medidas para controlar el absentismo, se va más allá y se determinan ciertos instrumentos que se pueden emplear a tal fin. Así, se pone como ejemplo, entre otros, la mejora de sistemas de medición y seguimiento, el estudio sobre las causas²⁶, el descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, y la aplicación de sanciones disciplinarias (Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y III Convenio Colectivo único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado). Como se puede observar, se trata de propuestas generales que cada administración deberá desarrollar según estime conveniente, con lo cual, en principio, quedaría justificado que sólo sean opciones ofrecidas que luego deban determinarse según las circunstancias particulares. Este tipo de declaraciones son adecuadas en la negociación sectorial como pauta de actuación general, lo que es más llamativo es que en este supuesto determinado se utilice en un convenio destinado a un colectivo concreto (el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional), dejando la determinación de los instrumentos específicos a los organizadores del servicio.

26 El Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores sobre Productos Farmacéuticos también recoge la necesidad de identificar las causas del absentismo, analizando la situación y la evolución del ámbito correspondiente (empresa, área funcional, perfiles y causas) y el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la UNED señala la necesidad de realizar estudios al respecto, incidiendo en las causas, para adoptar posteriormente las medidas necesarias.

Al margen de estas cuestiones, hay ocasiones que el control del absentismo se entiende como parte de las medidas de mejora de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente en el trabajo para lo cual es preciso aplicar instrumentos adecuados de medicina del trabajo (Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Entidad Pública Empresarial de Correos y Telégrafos). En el ámbito del sector del metal se ha puesto en evidencia la regulación usual del control del absentismo como medida de salud laboral. No se entiende adecuado este valor que le otorga la negociación, dado que no se trata de una actuación preventiva, sino de controlar la productividad en el trabajo²⁷. Dicho en otras palabras, pese a su vinculación con la salud laboral, se trata de un tema con una naturaleza completamente distinta. En todo caso, como luego se volverá a poner en evidencia, se incide de nuevo en esta cuestión, cuando en el ámbito de la representación de los trabajadores se incluyen obligaciones en esta materia en las comisiones de salud laboral.

En esta línea de inclusión del absentismo en sectores ajenos a sus objetivos, se puede igualmente mencionar su instrumentación en los planes de igualdad en la empresa. Se trata de presentar estudios sobre los niveles de absentismo, especificando sus causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades, u otras. No obstante siempre, habrá que desagregar los datos por sexos (III Convenio Colectivo Estatal de la Madera). No se entiende la necesidad de realizar estos análisis desde la perspectiva de género, puesto que no se aportará ningún elemento preciso para el control de las ausencias injustificadas.

En todo caso, se aboga por la regulación concreta del tema del absentismo de forma individual en los convenios colectivos, sin incluir su control en otras materias con las que pueda mantener conexiones. La forma de conseguir su reducción efectiva es tratarlo de forma individual y a través de actuaciones dirigidas específicamente a dicha aminoración.

²⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. / QUINTERO LIMA, G., La negociación colectiva en el sector del metal, Actualización 2008, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTIN. .

5.3. DEFINICIÓN DE ABSENTISMO

Uno de los grandes problemas del estudio del absentismo es la determinación exacta de sus contornos. En este sentido, lo entiende el Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados, que señala que su definición es uno de los elementos fundamentales para su adecuado análisis y control. No obstante, no es éste uno de los temas que se incluye de manera usual en la negociación, de modo que ya desde este momento hay que reivindicar la determinación de su noción, sobre todo desde los instrumentos de articulación de la negociación colectiva.

Si bien es verdad que hay numerosos convenios colectivos que hacen referencia a los índices de absentismo, sin embargo, son pocos los que incluyen el modo de determinar dicho índice. Como excepción se pueden mencionar el IV Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, el IV Convenio Colectivo General de Ferralla, el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento y Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.

En cualquier caso, en estos instrumentos no se regula un índice general, sino que se incluye uno relacionado con la determinación del absentismo a los efectos de reconocer complementos en los supuestos de incapacidad temporal. Así, se entiende que el porcentaje de absentismo se calculará teniendo en cuenta la falta de asistencia al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral divididas por horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de la plantilla, todo multiplicado por 100. En otras ocasiones, el porcentaje de absentismo se determina dividiendo las horas perdidas por enfermedad común y accidente de trabajo entre las horas teóricas de trabajo (por ejemplo, en el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón). O el cálculo se hace en referencia a las horas efectivas de trabajo (XVI Convenio Colectivo General de la Industria Química).

Fuera de estas indicaciones, el acercamiento al concepto de absentismo resulta de la regulación de las ausencias que no deben contabilizarse a estos efectos. Dicho en otras palabras, de las faltas al trabajo que se clarifican como injustificadas y que forman parte del absentismo. En la mayoría de las ocasiones, se asemeja al concepto que se incluye en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de justificar el despido objetivo, incluso se hace remisión expresa a este precepto (III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias).

Así, de acuerdo con el precepto mencionado, no se considera absentismo la incapacidad temporal originada por accidente laboral, las bajas por maternidad, las vacaciones, los permisos retribuidos y las ausencias motivadas incluidas en el Estatuto de los Trabajadores (Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas y otros Animales). Además, se excluyen dos días de ausencias retribuidas (Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección) o seis horas de visitas médicas al trimestre (V Convenio Colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea).

En otras ocasiones, se excluyen, en idéntico sentido que el precepto del Estatuto de los Trabajadores, las huelgas legales, los permisos por horas sindicales, la suspensión por riesgo durante el embarazo y las enfermedades causadas durante el embarazo (Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viajes). También se exceptúan otras como las relativas a la lactancia, ausencias por hospitalización, faltas causadas por la suspensión de actividad por riesgo de accidente decidido por autoridad laboral o por el empresario y, en general, cualquier otra suspensión legal del contrato de trabajo (Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados y Convenio Colectivo General de la Industria Química). Tampoco se incluyen las horas de los delegados, los accidentes graves y los permisos por matrimonio (Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Fabricación de Alfombras, Tapices y Moquetas) o las ausencias derivadas de la aplicación del art. 52.b) ET (III Convenio Colectivo único para

el Personal Laboral de la Administración General del Estado). Es decir, se descartan las faltas relativas a la suspensión del contrato por realización de cursos con el fin de conseguir la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo y evitar así su despido objetivo.

En algunos convenios, más allá de las menciones del Estatuto de los Trabajadores, se establece expresamente que no se considera absentismo las ausencias derivadas de la violencia de género, tanto física como psíquica (III Convenio Colectivo único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, III Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria y III Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales). En este último instrumento, se precisa que se entienden justificadas las ausencias y las faltas de puntualidad, siempre que queden acreditadas por servicios sociales de atención o por los servicios de salud, en concreto por un dictamen de estos organismos, sin que sea preciso, por tanto, su reconocimiento judicial.

En ocasiones, se computan como absentismo las bajas por contingencias comunes cuando sean inferiores a 20 días al igual que se menciona en el artículo 52.d) ET (Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos) o incluso se determina el límite, más allá, en 30 días (Convenio Colectivo de Vizcaya de Hostelería²⁸). Todo lo contrario, se especifica en otros instrumentos, donde se regula que no afectan al índice del absentismo las bajas de menos de 10 días (Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio).

Curiosamente sí se entiende como parte del absentismo, como excepción a la regla general de excusión de los permisos remunerados, los derivados de las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización de los familiares de segundo grado (Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla - La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia).

²⁸Recogido en AA.VV., La negociación colectiva en el sector de la hostelería, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, 2008.

En sentido contrario, aunque mucho más minoritarios, hay convenios colectivos que determinan qué se incluye dentro de los límites del absentismo. Así, se contabilizaría como tal la incapacidad temporal y la falta no justificada (Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados y Convenio Colectivo General de la Industria Química); o sólo la incapacidad temporal por contingencias comunes y las ausencias injustificadas (III Convenio Colectivo Estatal de la Madera y IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento).

Como se puede deducir, en la mayoría de los supuestos se incluye dentro del absentismo las bajas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes y las ausencias injustificadas. Al contrario, se excluyen las incapacidades temporales originadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el resto de las suspensiones reconocidas legalmente y los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en la propia norma convencional.

5.4. CLÁUSULAS QUE AFECTAN A LOS COMPLEMENTOS ECONÓMICOS

29 Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo provincia de Burgos de Confección de Guantes de Piel señala que habrá que "estudiar la incidencia que tiene el absentismo en el sector y establecer fórmulas para evitarlo, en forma de estímulos económicos o de otro tipo".

Uno de los instrumentos fundamentales de control del absentismo, seguramente el más eficaz²⁹, es condicionar el abono de ciertos complementos a la asistencia de los trabajadores, desde un punto de vista individual o colectivo, a sus puestos de trabajo. Con estas características, destaca la concesión de mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal y otros complementos, de naturaleza diversa, que directa o indirectamente, también tienen el objeto de luchar contra el absentismo.

5.4.1. Mejoras voluntarias de la incapacidad temporal

Un gran número de convenios colectivos recogen complementos a la prestación de incapacidad temporal³⁰. En ocasiones, su pago se condiciona al cumplimiento de ciertos requisitos de asistencia de los trabajadores, que puede contemplarse desde un punto de vista colectivo (el porcentaje en relación a toda la plantilla) o desde otro individual (el porcentaje de asistencia del propio trabajador, cuya prestación debe ser complementada). De hecho, cada vez son más los convenios colectivos que vinculan dichos complementos a los índices de absentismo³¹. En la mayoría de los casos se subordina el cobro del complemento al cumplimiento de las condiciones, y en otros se estipula su cuantía de acuerdo con estos datos³².

En general sólo se valora el nivel de absentismo para el complemento de la prestación por incapacidad temporal cuando tiene su origen en contingencias comunes. Si se causa por contingencias profesionales, lo normal es que se complemente sin condicionar. Esta opción es adecuada a la definición de absentismo que, como ya se señaló, no suele incluir las bajas que se causan por accidente laboral o enfermedad profesional.

Únicamente se abona la mejora de la incapacidad temporal por contingencias comunes, cuando el índice de absentismo en las empresas es inferior al 2,5 % en los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante (IV Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados y IV Convenio Colectivo General de Ferralla), al 3% (Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida)³³, o al 5% en el año anterior (Convenio Colectivo estatal para el Sector de Agencias de Viajes). A veces este porcentaje se contabiliza, según se estime conveniente, respecto a la totalidad de los trabajadores del sector o sólo de la empresa (Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio)³⁴.

30 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.

31 MORÓN PRIETO, R., "Las mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal: ¿incentivo de o contra el absentismo?" en *Quantor Social*, núm. 119/2010, pág. 9.

32 Convenio Colectivo de Establecimientos Hospitalarios de la Provincia de Vizcaya.

33 Asimismo, se abona el complemento sólo si el índice del absentismo fuese igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores, al que se suma el índice del mes anterior, todo dividido por 2 (IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento).

34 Existe algunos convenios que tienen en cuenta el absentismo mensual en vez del anual (Convenio Colectivo Exide Technologies SA).

En otros se introducen ciertas matizaciones a la aplicación de los límites señalados. Así, se reconoce el beneficio con menor duración, si se superan los porcentajes de absentismo. En concreto, se completa desde el día 21 en vez de desde el 16, cuando el porcentaje sea superior al 4% (Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo). En este último supuesto, se está luchando directamente contra el absentismo de corta duración, que es el que mayores consecuencias perniciosas produce en ciertos ámbitos empresariales. O bien se fija la mejora, cuando el nivel de absentismo sea superior al 5%, sólo a partir de la segunda baja por incapacidad temporal por contingencias comunes (II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias). Incluso se paga el complemento desde el 6º día, excepto cuando se trate de una baja con hospitalización. Parece que en este último caso queda probado que no existe fraude y, por tanto, no hay razón para restringir el beneficio.

Pero, no siempre se limita el complemento en relación a las contingencias profesionales. Aunque menos abundantes, también hay complementos que se restringen respecto a todo tipo de contingencias (profesionales y comunes), cuando el absentismo colectivo del año anterior es superior a ciertos límites. En este supuesto concreto, se presenta una escala gradual³⁵: hasta el 3,5% de absentismo se abona un 100% del salario, hasta el 4,5% un 95%, hasta el 5% un 90%, hasta el 6% un 85% y hasta el 7% un 80% (Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón)³⁶.

Es más común que la mejora se condicione de acuerdo con la tasa de absentismo colectivo, con lo cual realmente el cobro del complemento se supedita a un hecho que escapa de la voluntad del beneficiario de la prestación. En todo caso, realmente es posible que quienes eleven más el porcentaje de absentismo, sean los mismos empleados que accedan con más asiduidad a las bajas no justificadas. Por otro lado, su actuación, que afecta a los demás compañeros, puede ser reprobada por el resto, lo que puede redundar en la reducción del absentismo para evitar empeorar el clima laboral.

35 Algo similar se recoge en el Convenio Colectivo de la empresa ThyssenKrupp Galmed SA.

36 Se aclara que el índice (porcentaje de absentismo) se calcula dividiendo horas perdidas por enfermedad común y accidente de trabajo entre horas teóricas de trabajo.

En cualquier caso, asimismo hay convenios colectivos que hacen depender del porcentaje de absentismo individual el cobro de la mejora de la prestación analizada. Por ejemplo, estableciendo un límite en el 5% (Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos³⁷) o en el 4% (XVI Convenio Colectivo General de la Industria Química). O en el sector del metal, donde se regulan complementos dependiendo del número de bajas que haya sufrido el propio trabajador a lo largo del año como medio de control del absentismo³⁸.

Hay que poner de manifiesto que en la negociación colectiva, también como medida de control del absentismo, en ocasiones se somete el abono de la mejora voluntaria a otras condiciones. Por ejemplo, se exige acudir al médico de la empresa, cuando exista, una vez por semana o, si por salud no fuese posible, será él quien realizará el chequeo en la casa del trabajador (Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón)³⁹. En caso de que no se acepte la revisión se perderán los beneficios económicos (Convenio Colectivo del Subsector del Transporte Sanitario en la Provincia de Vizcaya). Obviamente este reconocimiento busca comprobar que la situación de la baja es cierta⁴⁰. Dicho en otras palabras, es una medida de lucha directa contra el fraude que supone en ocasiones el absentismo.

Como una de las medidas interesantes a destacar se encuentra la incluida en el XVI Convenio Colectivo General de la Industria Química, que recoge que el destino de las cantidades dejadas de abonar como complementos de mejora de la Incapacidad Temporal debido a cuestiones relativas al absentismo deberá acordarse con los representantes de los trabajadores. Puede ser una herramienta de gran utilidad emplear esos importes en favor del resto de los trabajadores, sobre todo de los no - absentistas, a los efectos de conseguir unos mejores resultados en la lucha contra el absentismo.

37 O incluso se establece un sistema mixto como en el Convenio Colectivo de empresa Condasa Fabril SA, donde se establece el sistema de determinación de la cuantía a pagar según la evolución personal del trabajador y del conjunto de la plantilla.

38 GONZÁLEZ ORTEGA, S. / QUINTERO LIMA, G., La negociación colectiva en el sector del metal, Actualización 2008, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTIN.

39 Se faculta a la empresa para controlar la evolución médica y comprobar la veracidad de las bajas por incapacidad temporal, y se reduce el complemento de acuerdo con el porcentaje del absentismo (Convenio Colectivo de la empresa FINDUS SA, de Marcilla o de la Empresa LA COCINERA SA). Recogido en AA.VV., El contenido económico de la negociación colectiva, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS. pág. 90 y 211. En otras ocasiones, el complemento se perderá cuando haya una negativa del trabajador a someterse a revisión médica en servicios de la empresa o los que ésta designe (I Convenio Colectivo del Grupo Eroski).

40 AA.VV., La negociación colectiva en el sector de la piel, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, 2009. pág. 251.

5.4.2. Otros incentivos económicos para evitar el absentismo. En especial, el plus de asistencia y el plus de puntualidad.

Son distintas las denominaciones recogidas en los convenios colectivos sobre complementos económicos que pueden incidir, en mayor o menor medida, en el control del absentismo. Así, por ejemplo, se incluye el plus de actividad y asistencia, las primas de puntualidad, los complementos de asiduidad o los incentivos de reducción del absentismo⁴¹.

En todo caso, hay que poner de manifiesto que realmente lo que se está haciendo es premiar una obligación básica del trabajador en la relación laboral como es acudir de modo regular a su puesto de trabajo. En este sentido, se ha criticado que se concedan estos complementos fuera del salario base, cuando es una contraprestación al deber básico del empleado que consiste en realizar la actividad para la que fue contratado en su lugar de trabajo⁴². No obstante, aunque se entiende que estas reflexiones son correctas, sin embargo, hay que añadir que, en cualquier caso, estos incentivos son de gran eficacia en la lucha contra el absentismo.

Es posible regular un complemento relacionado directamente con las ausencias del trabajador⁴³. En este caso, se trata de un pago relacionado directamente con el control del absentismo. Se concede mensualmente un complemento para quien no tenga más de un día de ausencia (V Convenio Colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea). O a quien alcance un 95% de presencia en su puesto de trabajo durante un año se le abona un complemento en el mes de marzo del año siguiente de 135, el primer año, y 175 euros, desde el segundo (Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla - La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). O se reconoce un plus de asistencia para quien no haya faltado más de 42 horas al año (Convenio Colectivo de la Comunidad de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería) o más de 44 horas (Convenio Colectivo de la Comunidad de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

⁴¹ Recogido en AA.VV., La negociación colectiva en el sector de la hostelería, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, 2008.

⁴² AA.VV., Observatorio de la negociación colectiva, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO, 2002. pág. 133.

⁴³ Un total de 24,33% de los convenios colectivos recogen incentivos de asistencia (26,42% de los convenios de empresa y un 17,50% de convenios de otro sector). FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales, 2007.

Pero, otras veces, se tiene en cuenta para el abono del complemento tanto el absentismo colectivo como el individual. Así, se concede un plus de 150€ anuales si el absentismo individual es inferior al 4% y el colectivo al 3%⁴⁴, contabilizado anualmente. Tendiendo en cuenta que las faltas injustificadas tendrán más incidencia en las empresas más pequeñas, se determinan distintos porcentajes en el supuesto de organizaciones empresariales de menos de 30 trabajadores: un 3 y un 2% respectivamente (III Convenio Colectivo Estatal de la Madera).

O incluso se determina una escala progresiva, donde se paga un complemento superior, cuando menor es la incidencia del absentismo. Se concede un complemento del 4,4% sobre el salario cuando el índice de ausencia de la plantilla (colectivo) no alcance el 8% de la plantilla efectiva compuesta por el personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo (Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección). Desde la regulación ofrecida por este convenio marco se hacen matizaciones en otros asociados. En el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Fabricación de Alfombras, Tapices y Moquetas, se establece el porcentaje del complemento salarial de acuerdo con el nivel de absentismo colectivo: desde un 4,4% con un 8% de absentismo, con un 5,4% en tasas de un 5% con un 6,4% en un porcentaje de 4% y con un complemento de un 7,4% para un 3%.

Desde el mismo marco, en el Convenio Colectivo para la Industria de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos y en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil en Proceso Lanero se abona el complemento individual mensual cuando el absentismo individual no supere el 4% en cómputo mensual o, en su caso, el 3% (Convenio Colectivo de Trabajo en la Industria Textil de Proceso Algodonero, Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección de Género de Punto, Calcetería y Medias, Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil Sedera y Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de Fibras Diversas).

⁴⁴O el absentismo individual del 4% se computa en periodos de 3 meses (Convenio Colectivo General de la Industria Química).

Relacionado con las faltas de puntualidad, sin justificar, se encuentra en la negociación colectiva algún ejemplo de descuento directo en el salario según su duración, con independencia de su posible sanción (Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos).

En otras situaciones la relación de los complementos, aunque quizás no persigan directamente la reducción del absentismo, sí que tienen cierta incidencia al presentarlo como objetivo secundario. Es habitual su relación con los complementos de productividad⁴⁵, asiduidad y permanencia en el puesto de trabajo que buscan la corrección del absentismo⁴⁶. En esta dirección, se determina un plus de productividad una vez al año, donde se tiene en cuenta el factor de absentismo, además de la productividad (Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Almaraz y su Personal de Actividad Eléctrica). Parecida regulación se recoge en relación a la paga de productividad (Convenio Colectivo del ente público radiotelevisión española y sus sociedades estatales). O, por ejemplo en el sector de servicios funerarios, el devengo del plus de transporte está relacionado con el absentismo, que puede verse disminuido en caso de ausencia por más de un mes⁴⁷.

O se regulan complementos de suplencias para los trabajadores que se trasladan para reemplazar a trabajadores absentistas (Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha). En el mismo sentido, se concede un plus de disponibilidad, unido estrechamente a la idea de colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración⁴⁸.

Asimismo se influye en el absentismo a través de la concesión de primas de convenio. Se pierde el complemento diario o mensual (dependiendo de las veces), cuando el trabajador no asiste puntualmente al trabajo (Convenio Colectivo del Sector del Aceite y sus Derivados de Sevilla y Convenio colectivo del Sector de Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezos y Rellenos de Aceitunas de Jaén). En la misma línea, se ha recogido un complemento de convenio diario que se deja de percibir en un 100 o 50% de su cuantía, excepto en el caso

45 Se ha optado por no incluir un estudio detallado de los complementos relativos a la productividad, que si bien no persiguen la disminución de la tasa de absentismo como finalidad principal, sí tienen importantes consecuencias en el denominado presentismo [absentismo presencial], es decir, cuando el empleado acude a su puesto de trabajo, pero no alcanza los índices adecuados de rendimiento por no centrarse en sus obligaciones laborales. Su examen se deja para otro momento ulterior.

46 Recogido en AA.VV., El contenido económico de la negociación colectiva, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS. pág. 129.

47 Recogido en AA.VV., La negociación colectiva en el sector de los servicios funerarios, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS.

48 Recogido en AA.VV., El contenido económico de la negociación colectiva, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS. pág. 99.

de licencias retribuidas el artículo 37 ET (Convenio Colectivo del Sector de los Torrefactores de Café y Sucedáneos)⁴⁹. En idéntico sentido, se puede mencionar el plus de convenio del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Entidad Pública Empresarial de Correos y Telégrafos.

5.5. MEDIDAS NO ECONÓMICAS DE LUCHA CONTRA EL ABSENTISMO

En la negociación colectiva, se establecen otras acciones tendentes a reducir el nivel de absentismo, que no tienen naturaleza económica. Como muestra se pueden presentar medidas que valoran este factor a los efectos de la cobertura de vacantes o de reconocer ascensos. Se tendrá en cuenta si los trabajadores han tenido un absentismo inferior al 5% a la hora de determinar el candidato para cubrir una vacante, cuando trabajen en la empresa, o para elegir a quien se beneficia de un ascenso (Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viajes). En conclusión, en este supuesto se está utilizando el criterio del absentismo para premiar a los no absentistas.

Por otro lado, se limita el porcentaje de la contratación temporal en un sector determinado en un 25% del total de la plantilla, que no se aplica en el supuesto de que la empresa tenga un porcentaje de absentismo superior al 10% (Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas y otros Animales). Parece que se interpreta que será más necesaria la utilización de dichas modalidades contractuales en las organizaciones empresariales que sufren un mayor número de faltas injustificadas, que habrá que cubrir en muchas ocasiones de una forma rápida y por un tiempo limitado (la duración de la ausencia).

Asimismo, cuando se produzca la ausencia del 7% de la plantilla del personal de producción, se facilita a la

⁴⁹Recogido en AA.VV., La negociación colectiva en el sector de la alimentación, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, 2006.

50 Convenio Colectivo de Graficas Estrella de Navarra recogido en AA.VV., La negociación colectiva en la industria del papel en el sector de artes gráficas, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, 2008.

51 Así, por ejemplo, se consideran faltas leves la suma de faltas de puntualidad que excedan de 15 minutos (graves si exceden de 30) y el abandono del trabajo sin causa justificada, como grave la ausencia del trabajo sin autorización o causa justificada un día al mes y como muy grave la simulación de enfermedad o accidente. (I Convenio Colectivo del Grupo Eroski). En la misma dirección, el Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Almaraz y su Personal de Actividad Eléctrica califica como faltas leves la suma de falta de puntualidad que exceda de 15 minutos, el abandono del trabajo sin causa justificada y la falta de un día al mes de forma injustificada; como graves 3 faltas injustificadas de puntualidad en 30 días, las faltas injustificadas al trabajo de 2 días y la simulación de enfermedad o accidente; como muy graves cuando hay más de 10 faltas al año. De acuerdo con esta escala las sanciones que conllevan las leves serán la amonestación verbal, por escrito o la suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días; las graves llevarán aparejadas la suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días; y las muy graves incluso la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o el despido disciplinario.

empresa los cambios de turno según estime conveniente durante el tiempo que subsista el índice de ausencia, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores con al menos 8 horas de antelación y con el límite del respeto a las normas de descanso mínimo. En todo caso, se hará sin disminución de la retribución. (Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección). En sentido similar, se prohíbe en general la asignación de un turno completo de dos semanas seguidas por la noche, aunque se pueden plantear excepciones como por ejemplo el absentismo de los compañeros⁵⁰.

Por último, hay que hacer una mención somera a la posibilidad de sancionar a los trabajadores por sus ausencias injustificadas y por sus faltas de puntualidad. No obstante hay que poner de manifiesto la escasa aplicación práctica de dichos correctivos disciplinarios. En general sólo se mencionan en los convenios como meras buenas intenciones y apenas se reconoce la posibilidad de castigar las infracciones más graves con el despido⁵¹.

5.6. PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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. Se reconocen ciertas funciones generales de mera información. Deberán conocer mensualmente los índices del absentismo (I Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, y Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida) o trimestralmente (II Acuerdo Marco para el Sector de las Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas, III Convenio

Colectivo Estatal de la Madera, Convenio Colectivo de Ámbito estatal para las industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales y I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social). Asimismo, se les informará sobre la evolución del absentismo (Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección).

Amayor abundancia, se reconoce a las empresas la obligación de publicar mensualmente los índices de absentismo en los tablones y, además, entregar copia a los representantes de los trabajadores para su control (IV Convenio Colectivo General de Ferralla y IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento). En este último convenio, se aclara que en el supuesto de que no haya representantes unitarios en la empresa, entonces la información se facilitará a los sindicatos. Asimismo, en el caso de que no se cumplan estos deberes empresariales, se penaliza a la empresa, impidiendo la limitación de los complementos por incapacidad temporal dependientes de los niveles del absentismo. En la misma dirección, se expresa el Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.

Además se prevé la reunión de los representantes con la empresa para el estudio de la evolución del índice del absentismo. En caso que no haya representantes, la propia dirección de la organización empresarial deberá justificar los datos al resto de la plantilla. (Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). Más allá aún, se establece que deberán, junto a la empresa, realizar el análisis del absentismo laboral injustificado y acordar, en su caso, medidas correctoras, como por ejemplo limitar el cobro del complemento reconocido en los supuestos de incapacidad temporal o la mejora de condiciones de trabajo (Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos).

Para la realización de estas funciones, se determina la creación de una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de las empresas con el objeto concreto de realizar estudios y seguimiento del absentismo para finalmente establecer una regulación (XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad). O incluso se señala esta materia como uno de los objetivos de su observatorio (Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección).

Interesante es la creación de una comisión de absentismo, partiendo de la idea de la pérdida de productividad y la influencia negativa del absentismo injustificado en la empresa (I Convenio Colectivo del Grupo Eroski). Sus funciones serán la identificación de sus causas (análisis de la situación y la evolución), el establecimiento de criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como la determinación de mecanismos de seguimiento y medidas correctoras y, por último, la difusión de la información sobre la situación existente y las actuaciones adoptadas.

Igualmente estos cometidos mencionados se asignan a otro tipo de comisiones como puede ser la Comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que estudiará los datos del absentismo y propondrá medidas (Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para 2009-2012). O la misma comisión tendrá funciones de investigación sobre las causas de absentismo (I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social). Las denominaciones de estas comisiones relativas a la prevención de riesgos que incluyen el análisis del absentismo son variadas: Comisión mixta de salud laboral (Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio), Comisión Estatal de salud laboral (I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Entidad Pública Empresarial de Correos y Telégrafos) o Comisión general de seguridad y salud laboral (Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales). En este lugar, hay que volver a insistir en la inconveniencia de

recoger el tema del control del absentismo en la regulación de las cuestiones relativas a la prevención de riesgos.

A los representantes de los trabajadores también se les reconocen funciones de control del absentismo a través de las Comisiones Paritarias que se forman con el objeto de interpretar y aplicar los convenios colectivos. Así, se determina que la empresa deberá aportar información sobre el absentismo y las medidas que se tomen de acuerdo con su evolución (Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional).

Fuera de estos derechos meramente informativos, en el seno de las Comisiones Paritarias se invita a establecer medidas correctoras de acuerdo con el sector, así como criterios objetivos para su medición, sobre todo a los efectos de evitar el absentismo injustificado (Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viajes)⁵². En esta línea, incluso pueden modificar el convenio colectivo en este punto con el fin de alcanzar un mayor control del absentismo (Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos).

52 Las funciones de reducción del absentismo se basan en la incidencia negativa que tiene en la productividad y en la marcha de la empresa (Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Almaraz y su Personal de Actividad Eléctrica).

6

**MARCO DE GESTIÓN:
el Sistema de Seguridad Social**

Elisa Pendás Pevida
Responsable Área Gestión Absentismo

Antonio Salas Baena
Director de Prestaciones Económicas

FREMAP MATEPSS nº 61

EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1. INTRODUCCIÓN

En el control de las situaciones de incapacidad temporal, así como en el de la prestación económica derivada de las mismas, intervienen distintos agentes, dependiendo fundamentalmente de la contingencia determinante y de las opciones de cobertura realizadas por las correspondientes empresas o trabajadores.

6.2. LA INCAPACIDAD TEMPORAL

CONCEPTO:

El artículo 128.1 del TRLGSS preceptúa qué situaciones tendrán la consideración determinantes de incapacidad temporal, que son: aquellas situaciones derivadas de contingencias profesionales o comunes mientras que el trabajador:

- Reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social: Si estuviese recibiendo asistencia por parte de servicios médicos privados, ésta tendría que ir paralela a la asistencia médica de los Servicios sanitarios públicos
- Esté impedido para el trabajo
- La imposibilidad de trabajar tenga carácter temporal

Por lo tanto, la asistencia sanitaria por parte de los Servicios Médicos de Seguridad Social por sí sola, no integra la incapacidad temporal, ya que a ésta ha de unirse la ineptitud laboral temporal: existen accidentes o enfermedades que aun necesitando asistencia sanitaria no inhabilitan necesariamente para el trabajo y no son por tanto determinantes de situación de incapacidad temporal y por tanto no son preceptivas de baja médica.

De hecho, la compatibilidad de un tratamiento médico con el trabajo se reconoce expresamente cuando se emite un alta médica por mejoría, que por otro lado, debería ser lo habitual

dado que las personas se recuperan progresivamente de sus dolencias.

Asimismo, la incapacidad temporal debe tener carácter temporal, que admita curación o por lo menos mejoría, dado que si las lesiones o dolencias del trabajador tienen carácter definitivo estaríamos hablando de incapacidad permanente.

CAUSAS Y COBERTURA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La situación de incapacidad temporal podrá derivar de contingencias profesionales (accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales) o comunes (accidente no laboral y/o enfermedad común).

La cobertura de los riesgos derivados de contingencias profesionales y/o comunes puede ser llevado a cabo por:

- El INSS
- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Por la propia empresa en régimen de colaboración voluntaria: El empresario puede optar previa autorización concedida por la DGOSS, por su colaboración en la gestión de la Seguridad Social, de manera que en relación a su propio personal puede asumir el pago directamente a su cargo de la prestación económica por incapacidad temporal derivada por accidente de trabajo y enfermedad profesional, las prestaciones de asistencia sanitaria y la recuperación profesional (LGSS art.70.1), así como el pago de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral (LGSS art.77; RD 2064/1995 art. 62; OM 25-11-1966 art.15 bis a 15 quarter; OM TIN /41/2011 art. 20 y 21).

En este bloque, nos centraremos en el apartado de cuándo el empresario opta por la cobertura de los riesgos comunes **por los Servicios Públicos de Salud y las Mutuas de Accidentes.**

En el control de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales es preciso tener en cuenta que

los Servicios Públicos de Salud sólo llevan a cabo la emisión de los certificados médicos de baja, confirmación y alta, así como la correspondiente asistencia sanitaria de los trabajadores protegidos en contingencias profesionales por las entidades gestoras, lo que significa sólo aproximadamente el 3% de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y menos del 30% de los trabajadores por cuenta propia o autónomos del RETA con cobertura de estas contingencias.

Por ello, se puede calificar como residual la actividad de seguimiento y control de estas situaciones de Incapacidad Temporal por parte de los Servicios Públicos de Salud en las contingencias profesionales siendo su actuación igual que en las contingencias comunes (la única diferencia en el procedimiento es que el primer parte de confirmación se emitirá al día séptimo de la baja médica, y no al cuarto, como sucede en estas últimas.).

Por el contrario, el papel de las Mutuas en la cobertura de la Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales es mayoritario.

6.3. LA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES

EL ACTO DE LA BAJA MÉDICA

El parte médico de baja es el acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes a la declaración o denegación del derecho al subsidio de IT⁵³. Como consecuencia de tal carácter reglamentario, hay que tener en cuenta que la baja médica no constituye por sí sola el derecho al subsidio, sino que será preciso el reconocimiento del derecho por parte de la entidad responsable de su pago.

53 Art. 1º.1 RD 575/1997, de 18 de abril.

Cuando un trabajador acude a su médico de cabecera refiriendo unas dolencias, de acuerdo a la definición de la incapacidad temporal el médico debería tener en cuenta:

- 1 Si las dolencias referidas requieren asistencia sanitaria
- 2 Si las dolencias referidas son impedimento para su trabajo.
- 3 Si con el tratamiento que se le pautó el trabajador se curará o mejorará de las dolencias referidas.

La incapacidad temporal, ha de referirse a la actividad laboral desarrollada por ese trabajador y no tratarse de una incapacidad genérica para trabajar.

Con lo cual, además de cubrir el historial clínico del trabajador con sus antecedentes familiares y médicos, el médico de cabecera tendría que conocer y dejar reflejado en dicho historial tanto el puesto de trabajo como las posibilidades de agravamiento de la salud del trabajador con el desarrollo de la actividad laboral.

Si el facultativo, a su juicio, considera que el trabajador, de acuerdo a las dolencias manifestadas puestas en relación al puesto de trabajo que desarrolla, le impide seguir trabajando, le daría la baja médica. Así se contempla reglamentariamente que *“todo parte médico de baja irá precedido de un reconocimiento médico del trabajador que permitirá la determinación objetiva de la I.T. para su profesión habitual”*⁵⁴.

El puesto de trabajo es tan importante a la hora de determinar una situación de baja médica que las mismas patologías en dos trabajadores que tengan distinto puesto de trabajo (por ejemplo peón vs administrativo) pueden ser en uno de ellos susceptibles de baja médica y en el otro no.

EL MÉDICO DE ATENCIÓN PRIMARIA:

En nuestro sistema es el facultativo el que emite la baja, y se encuentra con los siguientes condicionantes:

54 Art. 1.2 RD 575/1997, de 18 de abril.

- **Formación:** para que el médico no sólo tenga en cuenta las dolencias manifestadas por el trabajador, sino que pueda poner en relación las mismas con sus características personales y con la actividad laboral desarrollada, exige que ese médico emisor de una baja médica tenga unos conocimientos no sólo sanitarios, sino técnicos acerca principalmente del puesto de trabajo y la actividad laboral desarrollada por el trabajador.
- El **coste económico** : el coste de las decisiones de los médicos de los SPS es asumido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o las Mutuas. (Ver apartado el coste de las bajas médicas)
- **Consultas de 5 minutos:** hay que tener en cuenta que, en la mayoría de las ocasiones, la emisión de la baja médica la hace el facultativo del SPS en una consulta para la que cuenta con un tiempo reducido –dada la presión asistencial de los centros de salud, donde se atiende no sólo a los trabajadores, sino también a pensionistas, desempleados y, en general, a toda la población susceptible de ser atendida-.
- Esto le impide ser capaz de identificar y hacer el historial clínico correspondiente a cada paciente en ese margen tan escaso de tiempo y le impide contrastar lo que el paciente le está refiriendo al no poder realizar ni las pruebas diagnósticas más básicas (radiografías, etc.). Ello motivará en muchos casos la concesión “preventiva” de la baja médica; desconociendo las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo, para lo que dependerá exclusivamente de las manifestaciones del propio beneficiario, y con una limitación propia de la falta de formación académica en la valoración funcional del daño corporal. Por ello, la decisión inicial de su baja está basada más en lo expresado por el paciente que de los síntomas objetivos.
- **Confianza médico vs paciente:** el factor subjetivo del médico hacia el paciente es relevante en el momento de la emisión de la baja médica.

- **Listas de espera:** las listas de espera para la realización de pruebas diagnósticas no siempre permiten contrastar lo manifestado por el interesado. El médico no puede confirmar las dolencias del trabajador hasta meses más tarde, con lo cual si el paciente refiere dolor, ante la duda de la posible patología, el médico emite la baja médica hasta que se pueda realizar la prueba diagnóstica correspondiente y pueda ser revisado el paciente por el especialista.
- **Patologías de origen psicológico/psiquiátrico:** la falta de una atención especializada hasta mucho después de la baja médica da lugar a una decisiones iniciales basadas más en la intensidad de lo expresado por el paciente que en los síntomas objetivos.

Por lo que podríamos concluir que el acto de emisión de una baja médica en nuestro Sistema de Seguridad Social se fundamenta en **dos aspectos:**

- **Aspectos objetivos:** la decisión facultativa de la emisión de la baja médica y de los sucesivos partes de confirmación.
- **Aspectos subjetivos:** por un lado un juicio clínico subjetivo de los médicos de atención primaria sobre la capacidad funcional del trabajador que, en la realidad del Sistema de la Seguridad Social de España, se encuentra críticamente influido por las manifestaciones –totalmente subjetivas- del beneficiario y de su propia voluntad, que éste establece en función de muy diversos motivos y de forma cambiante según sus circunstancias, convirtiendo la baja en **una alternativa a una situación laboral o personal** de difícil solución.

Estos factores están relacionados con:

- La propia actitud del trabajador: el sentido del deber, la confrontación entre sus demandas y obligaciones personales.

- Factores de tipo laboral: las condiciones de trabajo, el clima laboral.
- Factores de tipo social: la propia cultura absentista de la organización.

También hay que tener en cuenta el propio **umbral de sufrimiento** de cada persona en relación con la actividad que pueden desarrollar mientras se encuentran aquejados de una dolencia .

6.4. SOLUCIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El Sistema de Seguridad Social basa sus soluciones en actuaciones de control.

6.4.1 EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

El control de la incapacidad temporal en nuestro Sistema de Seguridad Social está basado en la incorporación de sucesivos controles médicos que sólo se justifican por la desconfianza en el responsable inicial de certificar estas situaciones –el médico del Servicio Público de Salud que emite la baja-.

Así, se dan circunstancias, como es el caso de que intervengan una multitud de profesionales médicos, de forma simultánea, además del propio médico de atención primaria para comprobar la corrección de la decisión de aquél. Estos profesionales médicos son:

1.1. El propio médico Atención Primaria: una vez que se emite la baja médica, los médicos de Atención Primaria ejercen el control sanitario de la misma a través de distintos medios:

- a Partes de confirmación: tras la baja médica, el primer parte de confirmación en las bajas de contingencia común se emite al cuarto día desde el inicio de dicha situación y sucesivamente cada siete días. Dichos partes deberían emitirse tras la confirmación del facultativo del estado del trabajador y deberían contener el diagnóstico, la descripción de las limitaciones de la capacidad funcional, y la previsión de la duración del proceso de baja.

El trabajador deberá presentar ante la empresa, en plazo de tres días contados desde su expedición, el ejemplar a ella destinado. La empresa lo hará llegar a la Entidad gestora o colaboradora en cinco días desde la recepción de dicho ejemplar.

En la práctica son generalizados los casos en que la mayor parte de estos datos no constan en los certificados.

- b Informes médicos complementarios: el médico del Servicio Público de Salud debería cumplimentar en el tercer parte de confirmación tras la baja médica y con posterioridad cada cuatro partes de confirmación estos informes donde debería consignarse el tratamiento prescrito, la evolución de las dolencias y su incidencia sobre la capacidad funcional del interesado, así como la duración probable del proceso.

También en este caso, los informes son inexistentes en la gran mayoría de los supuestos.

1.2. El Inspector Médico del Servicio Público de Salud:

trimestralmente, a contar desde la fecha del inicio de la baja médica, la Inspección Médica debería expedir un informe de control de la incapacidad en el que se pronunciaría expresamente sobre todos los extremos que justifiquen, desde el punto de vista médico, la necesidad de mantener el proceso de IT, informe que debería ser remitido a la Entidad Gestora o Mutua. Cabe reiterar la ausencia generalizada de estos informes.

1.3. El Inspector Médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social:

la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha incorporado una nueva disposición adicional (la quincuagésima segunda) al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social para permitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, la emisión de altas médicas a todos los efectos en los procesos de IT de duración inferior a los 365 días y, en estos casos, dichas Entidades Gestoras serán las únicas competentes para expedir una nueva baja médica si se produce en el plazo de los 180 días siguientes al alta médica por la misma o similar patología.

Asimismo, la disposición adicional decimonovena.dos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010 ha derogado la anterior facultad de las entidades gestoras para emitir altas a efectos económicos.

1.4. El médico de la mutua: si la empresa tiene la cobertura de la prestación económica incapacidad temporal por contingencias comunes con una Mutua, las actuaciones de la Mutua serán las siguientes:

La información médica

Igual que señalábamos en relación con los SPS, los actos de comprobación de la IT que lleven a cabo los médicos de las mutuas "...deberán basarse tanto en los datos que fundamenten el parte médico de baja y los partes de confirmación de la baja, como en los derivados específicamente de los ulteriores reconocimientos y dictámenes realizados por unos y otros médicos (del SPS o de las entidades gestoras)...", todo ello con respeto a la confidencialidad de datos médicos y al derecho a la intimidad de los trabajadores⁵⁵.

Es evidente, por tanto, la facultad de los médicos de las mutuas para acceder, con tales garantías, a la totalidad de la información médica relativa al proceso de IT. Por ello, el art. 13.2 de la Orden de 19 de junio de 1997 establece que "...el

55 Art. 3º. RD 575/1997, de 18 de abril..

trabajador... aportará el historial clínico de que dispusiese o el que le sea suministrado por el correspondiente SPS. En todo caso, los servicios médicos de la entidad colaboradora podrán acceder a la documentación clínica necesaria para la finalidad de control de los procesos de IT”.

Además, debe tenerse en cuenta que el beneficiario de la prestación de IT siempre podrá conseguir dicha información del SPS y, por tanto, ponerla a disposición de los médicos de la mutua, habida cuenta de lo previsto en la Ley 14/1986, de 25 de abril y en el RD 63/1995, de 20 de enero, sobre ordenación de prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

De igual forma, los facultativos de la mutua podrán dirigirse a la Inspección de Servicios Sanitarios, en solicitud de información médica o para cualesquiera otras cuestiones⁵⁶ o a los médicos que atienden directamente a los beneficiarios.

En la práctica, las Mutuas no tienen acceso a la información médica que debería constar en la baja y partes de confirmación, así como en los informes complementarios. Es a través del propio beneficiario de la prestación de IT, como muchas veces el Servicio Médico de la Mutua consigue información. Además pueden dirigirse a la Inspección médica o bien directamente a los médicos del SPS. Todo ello retrasa en tiempo la obtención de una información que como Entidades colaboradoras de la Seguridad Social tendrían que tener a su disposición, obviamente con respeto a la confidencialidad de los datos médicos y el derecho a la intimidad de los trabajadores.

El reconocimiento médico del trabajador en situación de IT

Las Mutuas podrán disponer que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal sean reconocidos por sus Servicios Médicos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º.1 del Real Decreto 575/1997, de 18 de abril.

56 Art. 80.3 RCM.

El anticipo de pruebas y tratamientos

Las mutuas asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los SPS 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 la curación del trabajador y a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, y siempre en función de los acuerdos o convenios previstos en el Reglamento de Colaboración de Mutuas.

En consecuencia, dentro de un marco de cooperación y colaboración⁵⁷ y previo cumplimiento de las condiciones establecidas reglamentariamente, los servicios médicos de las mutuas pueden adelantar pruebas y tratamientos de que se encuentren pendientes los beneficiarios del subsidio siempre y cuando:

- *Hayan transcurrido más de quince días a partir de la baja médica.*
- *Exista demora en la práctica de las pruebas o tratamientos.*
- *Las pruebas hayan sido prescritos por el SPS correspondiente.*
- *El beneficiario preste su consentimiento informado con carácter previo.*
- *Conste la conformidad de la autoridad sanitaria del SPS correspondiente.*
- *El anticipo se lleve a efecto a través de los servicios médicos de las mutuas, cuya adecuación y calidad haya sido comprobada por la autoridad sanitaria.*
- *En los términos y condiciones que se establezcan en los respectivos acuerdos y convenios con los SPS, que deberán someterse previamente a la aprobación del Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

57 Art. 80.3 RCM.

Las propuestas motivadas de alta

Los médicos de las mutuas pueden formular propuestas motivadas de alta médica cuando, a la vista de la información recabada, consideren que el trabajador puede no estar impedido para el trabajo. Las propuestas se harán llegar a través de la Inspección Médica a los facultativos que atienden al beneficiario.

1.5. El médico contratado de forma específica por la empresa:

Además de las funciones propias de las empresas que asuman la colaboración voluntaria en relación con los propios trabajadores ya referenciado en el apartado II, en general, todas las empresas pueden “...*verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudiera existir a cargo del empresario por dichas situaciones...*”⁵⁸.

Por otra parte, se considera que los datos relativos a las bajas médicas que reciba y trate informáticamente el empresario deben estar en íntima conexión con el legítimo objetivo que lo autorice legal o reglamentariamente, salvo autorización expresa de cada uno de los trabajadores⁵⁹.

Asimismo, “-la Inspección de Servicios Sanitarios de la SS- “en virtud de la información recibida de las empresas o de los servicios médicos de las mismas, podrá decretar, previas las actuaciones que estime procedentes, el alta médica de los trabajadores que se encontraran en situación de IT debida a enfermedad común o accidente no laboral”⁶⁰.

La empresa también podrá dirigirse a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para denunciar aquellas actuaciones de sus trabajadores en situación de IT que entiendan pueden ser consideradas como infracciones en el Orden social.

⁵⁸ Art. 20.4 ET. Se interpreta por la doctrina que dichos derechos económicos serán las cantidades correspondientes a la mejora o complemento voluntario o de convenio, cuando no se trate de empresas colaboradoras voluntarias de la SS.

⁵⁹ La STC nº. 202/1999, de 8 de noviembre (IL J 1336).

⁶⁰ Art. 1 Orden de 21 de marzo de 1974.

En este sentido, procedería incluso el despido procedente cuando la empresa compruebe la realización por parte del trabajador en situación de IT de actividades coetáneas incompatibles con dicha situación.

1.6. El **inspector médico de la compañía de seguros** –en supuestos de que la situación de incapacidad temporal sea debida a un accidente de tráfico el trabajador podría ser citado por el médico de la compañía de seguros.

1.7. El médico **forense**: en caso de que pueda llegar a los Juzgados las denuncias por accidentes de tráfico podrá intervenir un médico forense.

Como se observa, cabría la posibilidad de sucederse la intervención de, hasta siete facultativos citando a revisión médica al mismo paciente, que va repitiendo una y otra vez a todos ellos sus dolencias y síntomas, pero con la premisa de que hasta que su médico de atención primaria no emita el alta médica no se podrá incorporar a su trabajo.

6.4.2 OTRAS ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

La normativa no limita exhaustivamente la actuación de las Entidades Gestoras o colaboradoras dirigidas a comprobar –“todos los hechos y condiciones establecidos en el artículo 128 del TRLGSS”⁶¹–, recogiendo que éstas pueden –“realizar a tal efecto actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio”– sin otra limitación que el alcance de su propias facultades de declaración del derecho y de las –“competencias que corresponden a los SPS, en orden al control sanitario de las bajas y las altas médicas”⁶².

En consecuencia, tanto los servicios médicos como de gestión de estas entidades gestoras pueden desarrollar, por sí o a través de los medios concertados que se consideren adecuados, las comprobaciones necesarias de la situación de IT.

⁶¹ Art. 80.1 RCM.

⁶² Art. 4º.I RD 575/1997, de 18 de abril.

Asimismo se puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6.4.3 MEDIDAS NORMATIVAS

Debido a la importancia económica que supone en las prestaciones económicas de Seguridad Social el subsidio de la incapacidad temporal, han sido numerosas en los últimos años, las novedades introducidas en el régimen jurídico de la prestación. Resaltamos las siguientes:

- Autorización de las M.A.T.E.P.S.S. para participar en la gestión del subsidio de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que se llevará a cabo a favor de los trabajadores empleados por los empresarios que hayan ejercitado esa opción cuyo desarrollo normativo se produce mediante la modificación del Reglamento sobre Colaboración de las M.A.T.E.P.S.S., así como mediante el RD 575/1997 de 18 de abril y la OM de 19 de Junio de 1997. De esta forma desde el 1 de Junio de 1996, las Mutuas asumen el pago de las prestaciones económicas de ITCC y se hacen cargo del coste de la gestión administrativa y del seguimiento y control médico de los trabajadores cuya empresa voluntariamente haya optado por esta cobertura.
- Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha introducido una serie de modificaciones en materia de Seguridad social que afectan básicamente a la gestión y control de la incapacidad temporal, con el propósito de mejorar en ambos aspectos y de combatir el fraude en el acceso y disfrute de esta prestación económica de Seguridad Social.

Entre dichas medidas destacan:

- a) Se prevé la posibilidad, previo el desarrollo reglamentario correspondiente, de que las mutuas puedan destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o comunes al establecimiento

de un **sistema de reducción de las cotizaciones sociales por contingencias comunes** de las empresas, que será proporcional al ahorro de costes generados al Sistema de la Seguridad Social por ITCC, siempre que se cumpla una de las dos siguientes condiciones:

.- Que se reduzcan los costes de la incapacidad temporal por debajo de los límites que se establezcan.

.- Que se obtenga 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 los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado.”

b) Anticipo de Pruebas y tratamientos médicos a cargo de las Mutuas Patronales.

Se reconoce la facultad a las MATEPSS para practicar pruebas y tratamientos médicos en orden a evitar prolongaciones innecesarias en los procesos de IT derivados de contingencias comunes. Todo ello de conformidad con el correspondiente convenio entre las entidades implicadas y aprobado por el Ministerio de Trabajo (regulado en los arts. 12,82 y 83 del Reglamento de Colaboración de las Mutuas Patronales)

Así pues, a partir del reconocimiento expreso de esta competencia a las Mutuas en la Ley, el cometido del convenio versará sobre la delimitación de los supuestos en los que se autoriza a intervenir a las Mutuas, el tipo de pruebas o tratamientos a llevar a cabo por éstas, el procedimiento a seguir para el reintegro de gastos y otras previsiones de naturaleza similar

c) Facultades del INSS y del ISM para emitir altas a todos los efectos durante los primeros días de la IT

Antes de la Ley, el INSS era competente para formular el alta una vez transcurridos los primeros 365 días de duración de la IT , ahora los Inspectores del INSS son competentes para emitir altas durante los primeros 365 días de la IT y serán los únicos competentes para emitir una nueva baja médica si la misma tiene lugar dentro de los 180 días siguientes y es por recaída

d) Supresión de las altas a efectos económicos

La ley suprime el tercer párrafo del apartado 1 del art.131 bis del TRLGSS que facultaba a los médicos del INSS a expedir altas a efectos exclusivos de las prestaciones económicas de seguridad social , pese a que el beneficiario continuaba de baja y recibiendo asistencia sanitaria.

e) Derechos informativos de la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud

En los procesos de IT, de acuerdo a la redacción dada a la disposición adicional cuadragésima del TRLGSS por la Ley 35/2010, se reconoce de un lado, el derecho de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social a solicitar la remisión de los partes médicos de IT emitidos por los SPS y las Mutuas en el ejercicio de sus competencias de reconocimiento y control de prestaciones. Entendiéndose prestado el consentimiento del interesado, salvo manifestación expresa y por escrito en sentido contrario, para que los datos médicos puedan ser remitidos por parte de las instituciones sanitarias a las Entidades Gestoras a fin de reconocerle el derecho o mantenimiento del mismo. De otro lado, también se faculta a la Inspección Médica de los SPS a solicitar la remisión de los datos médicos obrantes en poder de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

- Real Decreto de 14 de noviembre de 2011 por el que se regula la prestación de los servicios sanitarios y de recuperación por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, En su Disposición

adicional cuarta se establece la colaboración de las MATEPSS en la prevención de la enfermedad profesional y en la reducción de los procesos de incapacidad temporal .

- Real Decreto–Ley 3/2012, de 10 de Febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral : **Extinción del contrato por causas objetivas: absentismo laboral** (art. 18.Cinco, que modifica el art. 52.d) ET)

Se suprime la condición de que el absentismo total de la plantilla del centro de trabajo (derivado de determinadas ausencias laborales) supere el 2,5%, por lo que sólo se tendrán en cuenta las faltas de asistencia al trabajo y las jornadas del trabajador al que se le extinga el contrato de trabajo.

6.5. DURACIÓN DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El artículo 128.1 a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece cuál debe de ser la duración máxima de la incapacidad temporal: 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.

La Ley 42/1994 de 30 de noviembre redujo el período máximo de baja previo a la evaluación de la incapacidad permanente que disminuyó de seis años a la duración máxima legal actual.

En consecuencia transcurridos los 365 días de baja, la regla general es la extinción de la situación de incapacidad temporal. Si no es así, se plantean tres supuestos de prórroga:

a) La que se extendería desde los 365 días a los 545 días

Esta primera modalidad de prórroga corresponde decidirla en exclusiva a la Entidad Gestora (INSS o ISM), de conformidad con la modificación operada por la Ley 30/2005, de 29 de diciembre y su desarrollo reglamentario.

El régimen jurídico actual –aplicado progresivamente en los diferentes territorio- se recoge en el segundo párrafo del art. 128.1 a) TRLGSS: “...agotado el plazo de duración de 365 días previsto en el párrafo anterior, el INSS, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más, o bien, para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS. De igual modo, el INSS será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de IT cuando aquélla se produzca en un plazo de 180 días posterior a la antes citada alta médica por la misma o similar patología, con los efectos previstos en los párrafos siguientes.

b) La prórroga que cubriría el período de evaluación de la incapacidad permanente

Cuando no se acuerde la prórroga de los 365 a los 545 días, así como cuando se acuerde por el INSS el término de la prórroga acordada o, finalmente, cuando se agote el plazo de 545 días, procederá iniciar el expediente para la evaluación de la incapacidad permanente –salvo cuando por el INSS resuelva emitir alta.

c) La prórroga denominada demora de calificación: Hasta un máximo de 730 días

El INSS podrá demorar la calificación exclusivamente en aquellos expedientes que alcancen la duración de 545 días hasta un máximo de 730 días, y siempre que la fecha de la baja médica sea a partir de 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de esta modificación legal.

Esta decisión procederá en aquellos casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada situación de incapacidad temporal.

6.6. EXTINCIÓN DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

No aclara la norma cuándo se extingue la situación de IT, si bien el art. 128.1 TRLGSS establece cuál es su duración máxima.

No obstante, sí prevé este cuerpo legal, en su art. 131 bis 1 TRLGSS, cuándo se extingue el derecho al subsidio:

1º.- Por el transcurso del **plazo máximo** establecido para la situación de IT.

2º.- Por ser dado el beneficiario de **alta**, con o sin declaración de incapacidad permanente. Los partes de alta médica se extenderán inmediatamente después de realizarse el reconocimiento del trabajador por el facultativo que los formule⁶³.

El parte de alta deberá contener el resultado de dicho reconocimiento y la causa del alta médica⁶⁴:

- *Curación.*
- *Fallecimiento.*
- *Inspección de Servicios Sanitarios: De acuerdo con la facultad otorgada a la misma en la Orden de 21 de marzo de 1974, debiendo tener en cuenta que sólo será considerada como tal tipo de alta la sellada y firmada por el Inspector.*

⁶³ Art. 2º.1 RD 575/1997, de 18 de abril.

⁶⁴ Art. 1º. 4 RD 575/1997, de 18 de abril.

Además de extinguir la situación de IT, cabe resaltar el efecto de que durante un período, que será determinado por la propia Inspección de Servicios Sanitarios y que no podrá ser inferior a seis meses, la baja médica de los respectivos trabajadores corresponderá a dicha Inspección.

- *Mejoría que permite realizar trabajo habitual.*
- *Incomparecencia: Suele utilizarse, en la práctica, cuando el beneficiario no recoge por segunda vez consecutiva un parte de confirmación, consignándose como fecha del alta la del primer parte de confirmación no entregado.*
- *Propuesta de incapacidad: En la práctica, viene a suponer la prórroga del subsidio de ITCC hasta la emisión de la correspondiente resolución sobre la posible incapacidad permanente por parte de la entidad gestora.*
- *Altas médicas de las entidades gestoras en procesos de duración superior a los 365 días.*

Esta resolución de alta (ya que las entidades gestoras no emiten certificados médicos de alta, sino resoluciones adoptando tal medida), que corresponderá por los motivos de curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS, significará la extinción de la prórroga del subsidio.

No obstante, el beneficiario, en el plazo de **cuatro días naturales**, podrá manifestar su disconformidad ante la Inspección de Servicios Sanitarios, la cual, si discrepara del criterio del INSS, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de **siete días naturales**, la reconsideración de la decisión de aquélla, especificando las razones y fundamentos de su discrepancia.

Si en este plazo máximo, la Inspección de Servicios Sanitarios hubiera manifestado su discrepancia, el INSS dictará

resolución, en los **siete días** siguientes. Para el supuesto de que reconsiderara el alta médica, reconocerá al interesado la prórroga de la IT.

Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, reconocerá al trabajador el derecho a percibir el subsidio hasta la fecha de la última resolución del Instituto.

En el supuesto de que la Inspección Médica corrobore expresamente el criterio del INSS o no se pronuncie en el plazo previsto (que es lo más usual en la práctica), el INSS dictará resolución ratificando el alta y reconociendo al trabajador el derecho a percibir el subsidio durante los días transcurridos hasta la decisión de la Inspección Médica, con un **máximo de once días**⁶⁵.

En conclusión, el trabajador por el mero hecho de impugnar el alta médica tiene derecho al subsidio durante once días, cuando la inmensa mayoría de las altas son confirmadas por el Servicio Público de Salud. Si aplicamos un coste día medio de la prestación de 34 euros, este dato se traduciría en 2.908.598 euros para el Sistema Público.

En ambos casos, el subsidio correspondiente a estos períodos deberá ser abonado por la entidad responsable (Mutua o INSS) en pago directo y durante esos 11 días además el empresario tiene que seguir cotizando por el trabajador, y dichas cuotas no le son devueltas. Al trabajador sí que se le puede retrotraer el pago de la prestación.

Finalmente, las resoluciones del INSS serán susceptibles de reclamación previa por parte del propio interesado.

Por otra parte, como mecanismo de garantía reforzada para estas altas de las Entidades Gestoras, se establece que para que, en los siguientes 180 días tras la resolución del INSS, pueda el interesado volver a causar derecho al subsidio por la misma o similar dolencia, la baja médica deberá ser emitida por el propio Instituto.

65 Criterio de la Subdirección de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS 57/2001, actualizado el 13 de mayo de 2009.

3º.-Por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la **pensión de jubilación**.

4º.-Por la **incomparecencia injustificada** a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua.

5º.- **Fallecimiento** del beneficiario.

6.7. COSTE DE LAS BAJAS MÉDICAS

6.7.1 Costes directos:

a) El subsidio de Incapacidad Temporal.

LGSS art.120,129 y 131 ,D 3158/1966 art.2 ;D 1646/1972 art 14;RD 53/1980.

Cuando un trabajador del régimen general asalariado de una empresa causa baja médica en lugar de cobrar el salario empieza a cobrar el subsidio de incapacidad temporal.

El importe del subsidio es distinto dependiendo de si la situación de Incapacidad temporal es debida a contingencias profesionales o comunes:

- En Accidente de Trabajo/ Enfermedad Profesional

La empresa soporta el coste del día de la baja médica en concepto salario.

La Mutua o INSS abonan al trabajador el subsidio en el 75% de la base reguladora a partir del día de la baja hasta el alta médica.

- En Accidente no laboral / Enfermedad Común.

Los tres primeros días de baja: el trabajador no percibe subsidio.

Del día 4º al día 15º de la baja: la empresa soporta a su cargo el subsidio, ambos inclusive.

Del día 16º al día 20º: abona el INSS o Mutua el subsidio al 60% de la base reguladora.

A partir del día 21º: abona la Mutua o INSS el subsidio al 75% de la base reguladora.

Dicho subsidio se abona bien en pago delegado por las empresas o bien en pago directo por las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.

En pago delegado es una forma de colaboración obligatoria, con la Seguridad Social. Con posterioridad, la empresa se reintegra de las cantidades satisfechas por este concepto a sus trabajadores, descontándolas del importe de las liquidaciones que han de efectuar para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social .

En relación al pago directo, este será el único sistema de abono del subsidio para los trabajadores por cuenta propia, representantes de comercio, profesionales taurinos y artistas.

En cuanto a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social, procederá el pago directo en los siguientes supuestos:

1º) Con la obligación de la empresa de mantener de alta en Seguridad Social y seguir cotizando por la cuota empresarial:

- Empresas de menos de diez trabajadores, que lleven más de seis meses pagando a alguno de ellos una prestación económica por IT, si así lo solicitan a la Entidad gestora o colaboradora.
- Pago del subsidio, a partir del día primero del mes siguiente a la resolución del INSS; tras cumplirse los doce meses de duración de IT, cuando se decida la iniciación del expediente de incapacidad permanente o la prórroga de la situación de IT. En estos casos la entidad pagadora también ingresará la cuota obrera.
- Incumplimiento por la empresa de su obligación de abono de la prestación. El trabajador pondrá en conocimiento de la Entidad gestora o colaboradora de la cobertura, dicha circunstancia, y tan pronto como sea comprobada iniciará el pago.

2º) Trabajadores que causan baja en la Seguridad Social y por los que no se cotiza cantidad alguna:

- Extinción de la relación laboral, continuando la percepción del subsidio en la modalidad de IT-Desempleo.
- Extinción de la duración máxima de IT de 545 días mientras se tramita el expediente de evaluación de incapacidad permanente.

b) Las cotizaciones Sociales.

Durante la situación de I.T. y hasta los 545 días como máximo el empresario deberá seguir cotizando por los beneficiarios

c) El complemento voluntario.

Según lo que establezca el convenio colectivo aplicable, el empresario podrá tener que hacerse cargo de la diferencia o de un porcentaje de la misma entre la retribución que debería percibir el trabajador por no estar en situación de IT y el subsidio por este concepto al que tenga derecho.

6.7.2 Costes Indirectos:

El absentismo en general y en concreto el absentismo derivado de las bajas médicas, supone para las empresas y por extensión para la sociedad, unos costes tanto directos como indirectos.

Dentro de los indirectos los más relevantes son:

.-Costes de sustitución: en buena parte de ocasiones – especialmente en las empresas con pocos trabajadores-, el beneficiario debe ser sustituido, con lo que ello implica de costes de selección, formación básica, remuneración y cotización social.

.-Los costes de oportunidad: si bien pueden considerarse difícilmente mensurables, deben valorarse en su importancia los costes provocados indirectamente por la ausencia del trabajador, como consecuencia de la relación singular con los clientes o por sus conocimientos o habilidades específicas en la producción.

.-Coste Vacaciones: cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o de contingencias comunes (en ambos casos, por patologías no relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia natural) y, una vez iniciada la misma, coincida total o parcialmente con el período de vacaciones fijado en el calendario establecido en la empresa, el trabajador podrá disfrutarlas siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.*(disposición final primera.4, que modifica el art. 38.4 ET)*,

.-Costes de las horas extras.

.-Costes de productividad: el absentismo afecta a la productividad y competitividad de las empresas.

.-Pérdida de incentivos económicos: el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo reguló el establecimiento de un sistema de incentivos para las empresas que se distingan

por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, que usualmente se denomina "bonus", norma desarrollada mediante la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio: Las empresas que inviertan en prevención pueden recibir un incentivo económico consistente en una reducción en sus cotizaciones con el límite de importe del coste de las inversiones en prevención realizadas en el período correspondiente y siempre que cumplan unos determinados índices de accidentabilidad.

7

EXPERIENCIAS PRÁCTICAS

Elisa Pendás Pevida
Responsable Área Gestión Absentismo

FREMAP MATEPSS N° 61

Una de las incidencias más significativas y que mayor repercusión tiene en el ámbito de los costes y por extensión en la productividad de las empresas **es el del absentismo**.

Conocer las posibles causas y motivos que ocasionan el absentismo en la empresa es importante, pero en FREMAP consideramos que también es muy importante conseguir modificar aquellas *conductas absentistas* que existen en el ámbito de las empresas.

Por ello, entendemos que el análisis de la información ha de ser completado con la puesta en marcha de políticas e instrucciones que permitan la obtención de un resultado concreto: la mejora de la productividad de las empresas.

Y quién mejor que nuestras empresas asociadas para aportar sus propias experiencias en la gestión del absentismo en sus organizaciones.

Para ello FREMAP ha creado el observatorio de "*prácticas en gestión del absentismo*" consistente en reunir a empresas de distintos sectores con las siguientes premisas:

- Que sean empresas **referentes** en su sector:
 1. Por la realización de buenas prácticas en la mejora de la salud de sus trabajadores .
 2. Por estar comprometidas en la gestión del absentismo buscando una mejora en su productividad.
- Que sean empresas a nivel **nacional**: empresas de distintas Comunidades Autónomas y de distintos sectores. Se pretende observar en la influencia del grado de absentismo a hechos atribuibles a costumbres o características locales o sectoriales, o por el contrario indicar la existencia de problemas específicos cuando el absentismo propio difiere del resto del su sector o área geográfica.

Con ello se evalúa comparativamente lo que hace una y otra organización en absentismo evidenciando prácticas que contribuyan a una disminución en el absentismo de las empresas y por consiguiente a una mayor productividad.

A lo largo del año 2011, FREMAP ha organizado cinco Jornadas en las que ha reunido a más de 65 empresas de distinto sectores y donde se han compartido más de 100 experiencias en gestión del absentismo. Las prácticas más coincidentes se han agrupado en distintas categorías:

Índice de absentismo; políticas de empresa; técnicas de control y seguimiento; políticas de asistencia sanitaria en la empresa, técnicas económicas; mandos intermedios y políticas de motivación y clima laboral, pudiendo concluir que dependiendo del índice de absentismo que tenga la empresa, ésta aplicará políticas de tipo más coercitivo o políticas conciliadoras. Pero todas las empresas están de acuerdo que para realizar una buena gestión del absentismo tiene que existir el compromiso de toda la organización. Las empresas son coincidentes en demandar una Definición de Índice de Absentismo homogéneo a todas las organizaciones: hay discrepancias dado que hay empresas que incluyen las bajas por Riesgo de embarazo, la lactancia y la maternidad en su índice, pero en otras empresas sólo incluyen en su índice de absentismo las bajas de contingencia común y Empresas que optan por medir sólo el absentismo justificado.

Si no existe un índice homogéneo no es posible realizar comparativas.

Asimismo, las empresas indican que actualmente la única referencia para establecer comparativas de índice de absentismo es el CNAE (código nacional de actividades económicas). No obstante, esta técnica, refieren que tiene muchas carencias porque un mismo CNAE agrupa en ocasiones empresas incomparables.

Lo que demandan es una comparativa a través del *benchmarking* para establecer objetivos en materia de absentismo.

A continuación se relacionan **algunas de las experiencias compartidas** en gestión del absentismo.

7.1. INDICE DE ABSENTISMO

- Diagnosticar el absentismo en la empresa: medición del absentismo en toda la empresa como por áreas, departamentos, delegaciones, etc. Identificar dónde se produce el absentismo en la empresa, en qué puesto, por género, etc. y por qué causa (absentismo médico o no médico).

7.2. POLÍTICAS DE EMPRESAS:

- El absentismo es considerado un tema prioritario en la organización. Conocimiento en toda la compañía de la importancia que tiene para la empresa el absentismo. Dar peso en la cadena de valor de la compañía al absentismo y sus costes.
- En la gestión del absentismo debe de estar implicada todos los empleados de la empresa y la Dirección, dirección de RR.HH., servicios médicos, servicios de prevención, mandos intermedios, comités de empresa y comités de seguridad y salud.

- Lograr cambiar en la empresa la cultura del absentismo. La empresa tiene que ser proactiva con el absentismo. Profundizar en las causas a través del diagnóstico y también en los efectos del absentismo.
- La política de la empresa es la búsqueda de talento. Que los mejores profesionales se sientan atraídos para trabajar en la empresa.
- Establecer una política de comunicación interna, transparente, que genere concienciación sobre los costes y pérdida de competitividad y productividad en la compañía por el absentismo. Hacer campañas de sensibilización.
- Gestionar mirando a las personas: los mandos tienen responsabilidad con su empresa. Se busca la sensibilización de que se gestionan personas y que esas personas tienen una serie de necesidades.

7.3. TÉCNICAS DE SEGUIMIENTO:

- Sistema de control de accesos a la empresa (absentismo no médico).
- Portal informático para solicitud de permisos quedando registrados todos los permisos solicitados por el trabajador. De esta forma se cuantifica en horas el absentismo no médico y fijación de criterios comunes de concesión de permisos.
- Sólo admitir el parte médico de baja. También para los tres primeros días de baja médica.

- Se solicita informáticamente una consulta diaria de los empleados de baja médica y se traslada dicha información a los respectivos responsables de la organización.
- En empresas a nivel nacional lograr implantar un sistema de gestión de RRHH descentralizado pero con una metodología común a toda la organización de cómo tratar el absentismo y de cómo personalizar el absentismo a través de:
 - o Campañas de información a todo el personal de la empresa sobre protocolos administrativos de actuación homogéneos ante una situación de baja médica:
 1. Informando a los trabajadores para que prioricen el envío por parte de los trabajadores de las bajas al departamento de Recursos Humanos en el mismo día que ésta es emitida por los Servicios Públicos de Salud, bien de forma presencial o vía e. Mail o fax.
 2. Formando a los mandos en la actuación a llevar a cabo si una persona de su equipo está de baja médica. Formación a nivel de agilidad de envío de las bajas dentro de la propia empresa, el mando que es el receptor de la baja médica tiene que tener máxima agilidad en el envío de dicha baja al departamento de RRHH.
- Interés por el estado de salud del trabajador, principalmente en las bajas de larga duración. Apoyo al empleado enfermo: apoyar al trabajador que tiene bajas justificadas y las posteriores reincorporaciones de los trabajadores tras esas bajas de larga duración, dónde ubicarlos, cómo se siente el propio trabajador, cómo encaja los cambios en la compañía.
- Creación de equipo multidisciplinar de seguimiento del absentismo en la empresa formado por: prevención, Recursos Humanos y unidades de apoyo médicas.

- Que exista coordinación entre el servicio de vigilancia de la salud, el servicio médico de empresa y los servicios médicos privados contratados por la empresa y la Mutua.
- Colaboración con los comités de empresa interiorizando la cultura de la empresa a través de grupos de trabajo y reuniones periódicas con Recursos Humanos y mandos intermedios con información sobre el absentismo en la organización y su coste. Los representantes de los trabajadores pueden estar presentes en las reuniones con los trabajadores en situación de incapacidad temporal.

7.4. POLÍTICA DE ASISTENCIA SANITARIA EN LA EMPRESA

- Servicios Médicos propios de empresa: tiene un doble objetivo, por un lado reducir los costes de absentismo y por otro lado, la empresa logra un beneficio social al trabajador que tiene una segunda opinión médica de su patología. Se trata de favorecer la salud global de la compañía.
- Opción de la empresa de contratar servicios médicos externos.
- Pólizas médicas privadas a los trabajadores: reduce la duración de las bajas médicas al reducir listas de espera en la realización de pruebas médicas.
- Abono de la empresa de pruebas médicas prescritas a los trabajadores en clínicas externas privadas, al objeto de evitar las listas de espera.
- Si la empresa tiene la opción de la prestación económica por contingencias comunes con Mutua, colaboración con la Mutua en la gestión y adelanto de pruebas de los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal.

7.5. TÉCNICAS ECONÓMICAS

- Premiar al trabajador no absentista a través de pluses compartido con productividad y penalizar al absentista a través de la eliminación de los complementos variables.
- Descuento del 50% de salario de la jornada si llevan el p10 o parte de reposo en sustitución del parte de baja médica.
- Incrementos decrecientes de salario a los trabajadores con bajas sucesivas.
- Se suprime por convenio el complemento voluntario de la empresa a partir del tercer mes de baja.
- No cobrar el complemento voluntario de la empresa los tres primeros días de baja médica y si sólo tiene una baja médica en el año, se devuelve en diciembre el complemento establecido
- No primar el no absentismo personal: genera absentismo presencial y coste de producción.
- Sistema de retribución variable a todos los empleados en base a objetivos de la compañía. Lo que genera trabajo en equipo para la consecución de esos objetivos.
- Incentivos a todo el personal de la compañía vinculados al índice de absentismo bien de la compañía o bien de su propio centro de trabajo.
- Empresas cuyo mayor coste de absentismo es el coste indirecto de la formación trabajan la polivalencia entre las distintas áreas.
- Sanciones a las situaciones fraudulentas. Por ejemplo, vía extinción de las prestaciones económicas.

7.6. MANDOS INTERMEDIOS

- Objetivos de índice de absentismo a los mandos intermedios.
- Programa de formación continua y planificada anualmente a mandos intermedios, teniendo en cuenta las nuevas incorporaciones y rotaciones, con especial énfasis en la gestión del absentismo: ausencias, seguimientos, papel activo del mando intermedio y su conocimiento sobre los costes directos e indirectos del absentismo y el impacto económico en la organización de las bajas médicas absentismo.
- Protocolos internos de actuación con los mandos intermedios: amonestación al mando si no entrega los partes de confirmación y/o bajas en plazo al departamento de RRHH en el plazo establecido por la empresa.
- Hacer partícipe a los mandos intermedios en la organización del trabajo de su propio equipo: se consensuó con los mandos intermedios un porcentaje de absentismo admitido que implicaba la no contratación de sustitutos. Se dejó por escrito que hasta un % de absentismo no se contrataría sustitutos (no se tenía en cuenta ni el accidente de trabajo ni la maternidad).

7.7. POLÍTICAS DE MOTIVACIÓN Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL

- En la política de RRHH permitir la flexibilidad horaria en aquellos centros donde sea posible por el tipo de puesto de trabajo.
- Medida de la productividad de los empleados por resultados, no por la permanencia en las oficinas. Se evita el absentismo de corta duración y el presentismo.

- En aquellas empresas en las que no sea necesaria la presencia común para desarrollar el trabajo facilidades a la conciliación de la vida personal con la laboral a través de facilitar al empleado herramientas para trabajar en casa, el teletrabajo. El salario va ligado a la productividad.
- Flexibilidad en las vacaciones. Poder utilizar días libres, que evitan los absentismos no justificados, de horas o días, y los absentismos de los puentes.
- Mecanismos de Motivación: trabajo con rotaciones en distintos departamentos para evitar la desmotivación en la realización de tareas rutinarias, pautas de evaluación del rendimiento, motivar por planes de carrera, etc.
- Mejora continua de las condiciones de trabajo y ambiente de la oficina, que el trabajador esté cómodo en su puesto (comedores con comida saludable, gimnasios, inversión en mejoras ergonómicas y posturales).
- Empresa familiarmente responsable. Certificado “EFR” acredita a las empresas que desarrollan políticas que permiten a sus trabajadores conciliar la vida personal con la familiar. Es necesario superar un proceso de auditoría externa donde se evalúan las políticas internas de la compañía en todos los aspectos que tengan relación con los empleados, al igual que una serie de indicadores cuyo objetivo es comprobar la efectividad de las políticas implantadas.
- Programa de Ayuda al Empleado (PAE) donde el empleado puede llamar en cualquier momento y casi por cualquier motivo a un teléfono gratuito y anónimo donde recibirá: asesoramiento emocional, asuntos legales, finanzas familiares, recursos sociales, reclamaciones (pérdida de maletas, condiciones de viaje no cumplidas) declaración de la renta, etc.

- Estrategia de prevención del absentismo desde el clima laboral a través de la profesionalización de los departamentos de RRHH. Realizar una buena selección del personal a contratar.
- Realización de encuestas a los empleados con preguntas relativas al funcionamiento de la compañía, políticas de la empresa, ambiente laboral (una interna y otra a través de consultoras externas) al objeto de conocer la opinión de los trabajadores y establecer planes de acción por departamento para mejorar el funcionamiento de la empresa.
- Departamento de formación y desarrollo. Estudios y evaluación de riesgos psicosociales.
- Impartición de cursos de estrés a los responsables que aprenden a gestionar el estrés del resto de los empleados, etc.
- Cuadro de mando de objetivos de índices de absentismo alineados con objetivos de empresa por cada gerente de zona. Permite detectar el clima laboral por las distintas direcciones regionales de las organizaciones.
- Detectados por el Servicio Médico de Vigilancia de la Salud posibles riesgos de bajas por patologías de los trabajadores se realizan en la empresa planes de bienestar a los empleados (ejemplo fisioterapeutas en el trabajo, etc.).

8

CONCLUSIONES

8.1. MARCOS CONCEPTUAL Y ESTADÍSTICO

En general, los estudios disponibles sobre absentismo clasifican las causas de este fenómeno en cuatro categorías: factores institucionales, (como la generosidad de la prestación en situaciones de baja y la facilidad para tramitar estas), 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, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y EEUU. Estos datos proceden de la OCDE y cubren el periodo 1970-2007. No son lo suficientemente detallados como para permitir un análisis estadístico complejo, pero sí sugieren algunas ideas interesantes: ESPAÑA se caracteriza por ser el país con mayor nivel de bajas laborales entre los analizados, ESTADOS UNIDOS es el país que presenta los menores niveles de bajas laborales y mantiene, además, una tendencia decreciente en el tiempo.
- En SUIZA el número de bajas laborales es también alto. DINAMARCA, FINLANDIA, CANADÁ Y AUSTRALIA presentan niveles de bajas laborales medias y estables, o con alzas muy moderadas.

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 encuestas oficiales, la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

La Tasa de Absentismo estimada con datos de la ECL oscila entre el 3,0% en 2003 y el 3,8% en el 2009; en 2010 desciende levemente al 3,7%. Si se emplea la ETCL, la tasa es algo mayor, y sube desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2007; en 2010 y 2011 es 4,7%.

El factor determinante de la tasa de absentismo, en ambos casos, es el de las horas no trabajadas por incapacidad temporal.

Las Comunidades Autónomas que presentan menor Tasa de Absentismo, a tenor de los datos de la ECL de 2011, son Baleares (3,3%), Canarias (3,5%), Andalucía (3,5%) y Madrid (3,5%). Las que tienen mayor Tasa de Absentismo son País Vasco (5,0%), Aragón (5,0%), Cantabria (4,7%) y Asturias (4,6%).

Por sectores, la Tasa de Absentismo de 2010, según la ECL, es del 4,8% en Industria (5,0% en 2010 y 5,5% en 2009), del 3,8% en Servicios (3,9% en 2010 y 4,0% en 2009) y del 3,1% en Construcción (3,0% en 2010 y 2,9% en 2009). El mayor incremento relativo de los últimos años se registra en el sector Construcción, con un crecimiento del 48% entre 2003 (2,1%) y 2011 (3,1%).

La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal se reduce entre 2008 y 2011, especialmente en el sector Industria en 2010 y Servicios en 2011, mientras que permanece estable en

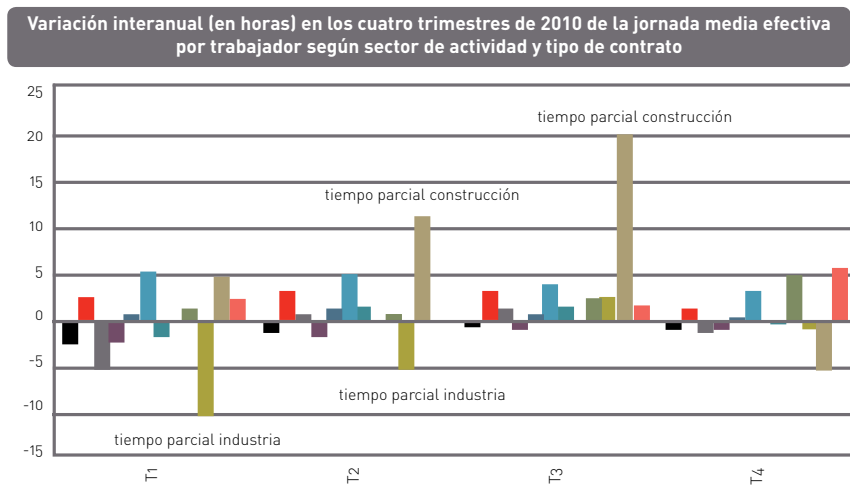
Construcción. Así, en Industria pasó de 3,1% en 2008 a 2,8% en 2010 (2,7% en 2009) y en Servicios pasó de 2,7% en 2008 a 2,4% en 2011, mientras que en Construcción permaneció estable en torno a 2,2%.

De acuerdo con los datos manejados, el absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores., Según la ECL, la tasa de absentismo de 2010 y 2011 fue del 2,3% en las empresas más pequeñas y del 5,8% y 5,6% respectivamente en las más grandes.

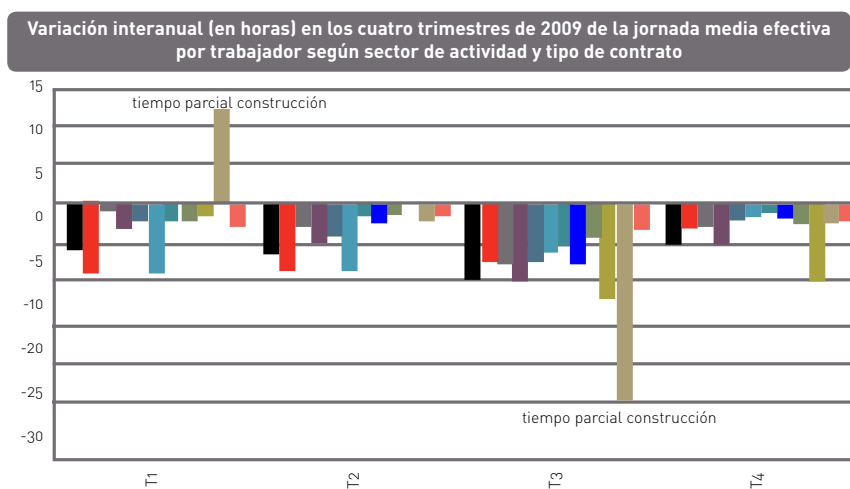
En comparativa interanual, en todos los trimestres de 2010 y 2011, y para todos los sectores de actividad, se ha observado una reducción generalizada (existen algunas excepciones) de las horas no trabajadas por Incapacidad Temporal, por absentismo no justificado, por conflictividad laboral y por festivos laborales, confirmando que la crisis ha provocado una reducción generalizada del absentismo , especialmente relevante en las bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal en sector Industria). Este dato permite plantear la posibilidad de que el miedo a perder el empleo en plena crisis haya provocado un mayor interés por mantener la presencia física en el puesto de trabajo. No se entra en este estudio a valorar si dicha presencia física en el puesto de trabajo se traduce en un mayor rendimiento del trabajador, o si por el contrario no deja de ser una mera justificación presencial que no se traduce en productividad.

Paradójicamente, la reducción del absentismo en 2010 y 2011 no se traduce en un aumento de las horas efectivas trabajadas en estos años. En todos los tamaños de las empresas, en los dos tipos de contratos (tiempo completo y tiempo parcial) y en los tres sectores de actividad analizados, a excepción del sector Industria (afectado positivamente por una importante reducción de horas no trabajadas por menores EREs), se registran importantes reducciones en las horas efectivas en media anual por trabajador. También se da el caso excepcional de los contratos a tiempo parcial, que registran aumento de horas efectivas medias en 2010 y 2011.

- Toral total
- Total industria
- Total construcción
- Total servicios
- Tiempo completo total
- Tiempo completo industria
- Tiempo completo construcción
- Tiempo completo servicios
- Tiempo parcial total
- Tiempo parcial industria
- Tiempo parcial construcción
- Tiempo parcial servicios



- Toral total
- Total industria
- Total construcción
- Total servicios
- Tiempo completo total
- Tiempo completo industria
- Tiempo completo construcción
- Tiempo completo servicios
- Tiempo parcial total
- Tiempo parcial industria
- Tiempo parcial construcción
- Tiempo parcial servicios



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

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, tanto porque se reducen las bajas por IT como porque disminuyen las horas de vacaciones y festivos, siendo esto último lo que más ha pesado en el cómputo global de 2010 y muy moderadamente en 2011.

Además, cabe destacar también que el absentismo por IT presenta diferentes patrones en función de cuál sea la entidad gestora que da el servicio de cobertura y control en

las bajas por IT (INSS o Mutuas de Accidentes de Trabajo). Así, la duración media de los procesos de ITCC en 2010 fue de 48,1 para aquellos gestionados por el INSS, y de 35,7 en el caso de las mutuas. Una mejora en la gestión de los primeros generaría un ahorro a la Seguridad Social, que se podría traspasar, en parte o en todo, a las empresas en forma de menores cotizaciones.

8.2. MARCO NORMATIVO

La máxima de que el derecho va detrás de la realidad se ha convertido en el caso del absentismo (y, en concreto, de las medidas de gestión y control) en una patología de difícil diagnóstico y erradicación.

Asimismo, las reformas realizadas en los últimos tiempos y la previsión de nuevas modificaciones legislativas, ponen de manifiesto que, con independencia de las cifras y de las estadísticas existentes, el absentismo es un problema para sistema público de seguridad social y para las empresas españolas.

Siguiendo la clasificación realizada en nuestro estudio, consideramos que el absentismo que hemos denominado “justificado”, con independencia de las cuestiones que pueda suscitar por la interpretación de las normas dada por los tribunales, no genera, en la práctica, el convencimiento generalizado de que es necesaria la adopción de medidas urgentes para su corrección o solución.

Es el absentismo injustificado y el absentismo amparado en la Ley que, en realidad, encubre situaciones de fraude, el que, desde nuestro punto de vista, debe ser analizado por

el legislador para adoptar las medidas de gestión y control necesarias y dotar a las empresas y a los tribunales de justicia de criterios claros en relación con las posibilidades de extinción de la relación laboral que existen.

Un gran avance en esta cuestión se ha reflejado en la reforma del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, al eliminar como requisito para extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas el cumplimiento de un índice colectivo (el 2,5%) de la plantilla del centro de trabajo.

Sin embargo, existen otras cuestiones que, estando ya diagnosticadas (control e intervención de las Mutuas, etc.), merecen una atención especial e inmediata por parte del legislador.

8.3. MARCO CONVENCIONAL

PRIMERA. ÍNDICE DEL ABSENTISMO. Las controversias alrededor de la definición y la determinación de un índice útil para calcular el absentismo también se manifiesta en el ámbito de la negociación colectiva, donde tampoco se encuentran soluciones unívocas. Esta confusión lleva incluso a incluir este asunto dentro del marco de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente en el trabajo. En general, cuando se imponen medidas de control se está pensando en las situaciones relativas a la incapacidad temporal y la lucha contra el posible fraude que se puede esconder bajo estas circunstancias. De esta forma, generalmente se excluyen de este concepto la incapacidad temporal originada por accidente laboral, las bajas por maternidad, las vacaciones, los permisos retribuidos, las horas sindicales, la suspensión por riesgo durante el embarazo, la lactancia, las ausencias por hospitalización o las originadas por violencia de género, entre otras.

Sería adecuado que en el marco general de la negociación colectiva se establecieran los límites del absentismo, así como un modelo para calcular su incidencia en la empresa que pudiese emplearse de forma general. De esta manera, se permitiría la comparación y el estudio de los efectos del absentismo en los distintos sectores y territorios para buscar soluciones adecuadas a su control que, por el momento, no se pueden realizar por falta de una medición adecuada y fiable de estas circunstancias.

SEGUNDA. MEDIDAS ECONÓMICAS. En muchos convenios colectivos se contempla el absentismo como preocupación de la empresa, pero, sin embargo, no se establecen medidas concretas de reducción de esta situación. De forma que si bien se denota la importancia de esta materia, luego no se materializa en soluciones. Hay que reivindicar la necesidad de incluir actuaciones concretas en esta materia adaptadas a la propia realidad de cada empresa o, en su caso, del sector al que pertenezcan. Parece que en este campo, desde la utilización de un índice general y común de medición del absentismo, es conveniente que se establezcan medidas adaptadas a cada realidad a través de convenios de empresas, grupos de empresas o sectoriales de ámbito provincial, si se comprueba que existen unas circunstancias comunes.

En el ámbito de la negociación colectiva se constata que las medidas económicas son las que normalmente se emplean para el control del absentismo. Las fundamentales son el condicionamiento del abono de las mejoras voluntarias de las incapacidades temporales a cierto índice del absentismo anual. Pero, también a que la baja sea originada en contingencia común o profesional o al cumplimiento de otras medidas de control como, por ejemplo, someterse a revisiones médicas.

Se valora la asistencia al trabajo unas veces desde el punto de vista individual y en otras ocasiones, desde el colectivo. Es más común que la mejora se vincule a esta última medición, aunque realmente escapa de la voluntad del beneficiario de

la prestación. La razón fundamental puede basarse en que la preocupación fundamental del empresario sea el porcentaje total de ausencias, y no la de un trabajador concreto. Pero, parece que esta solución puede redundar en el empeoramiento del clima laboral, dado que los trabajadores, cuya baja se vea (o potencialmente se pueda ver) afectada por el comportamiento de sus compañeros, pueden responder negativamente a estas actitudes. Se entiende que la valoración del elemento de modo individual revierte igualmente en la limitación del índice colectivo, pero, además, no revierte en la creación de un mal clima laboral. Quizás lo más adecuado sería establecer las limitaciones combinando ambos factores para que solamente los trabajadores absentistas se vieran afectados por las limitaciones económicas. En todo caso, es destacable la tendencia legislativa que en la última reforma deja de valorar el absentismo colectivo a la hora de despedir a los trabajadores de acuerdo con sus ausencias justificadas: dicho en otros términos sólo se valora la tasa de absentismo individual en el Estatuto de los Trabajadores.

Otros complementos recogidos en los convenios colectivos pueden incidir, en mayor o menor medida, en el control del absentismo: el plus de actividad y asistencia, las primas de puntualidad, los complementos de asiduidad o los incentivos de reducción del absentismo. Lo que se hace en estos supuestos es premiar por la asistencia a su puesto de trabajo cuando esta condición se encuentra dentro de sus obligaciones esenciales.

Aunque todos estos incentivos son de gran eficacia en la lucha contra el absentismo, hay razones para defender que son más adecuados los que reducen la cuantía o eliminan complementos relacionados con la incapacidad temporal o, incluso con la implicación del trabajador en la lucha contra el absentismo en la plantilla (por ejemplo, la disponibilidad para sustituir a otros trabajadores) que los que se conceden teniendo en cuenta el cumplimiento de obligaciones naturales en la prestación de trabajo (como la puntualidad o la ausencia injustificada). En estos últimos casos, hay

razones para argumentar que será más adecuado sancionar al empleado que incumpla sus deberes.

Por último, entiendo que es fundamental demostrar que las limitaciones de los complementos de mejora, sufridas como sanción debido al absentismo, tienen su fundamento en la búsqueda del bien común de todos los trabajadores y no sólo del empresario. De este modo parece adecuado esas cuantías que no se abonan se utilicen en beneficios de todos. Por ejemplo, se podrían repartir entre los no - absentistas como primas de asistencia. De este modo, se conseguirá implicar a todos los empleados en la lucha contra el absentismo.

TERCERA. PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES. En la negociación colectiva se reconoce un papel especial a los representantes de los trabajadores en orden a controlar el absentismo. En muchas ocasiones, se determina la creación de comisiones de distinta naturaleza integrada por representantes de los trabajadores y de las empresas para la consecución de estudios y seguimiento del absentismo. Es muy interesante crear grupos de trabajo en este sentido en las empresas a través de los convenios colectivos, dado que sólo mediante la colaboración de todos los implicados se podrá conseguir realmente la reducción de las ausencias "injustificadas" a través de los instrumentos más idóneos de acuerdo con las condiciones de cada plantilla.

Es justamente en este ámbito, donde se podrá determinar cómo aplicar correctamente las medidas económicas con mayor eficacia, así como qué otros instrumentos complementarios de control se adaptan más a las necesidades concretas en cada ámbito. Otras funciones pueden ser de difusión e información tanto de los índices como de las acciones determinadas que se emprendan. Como posibilidad más completa sería la elaboración de un plan estratégico de absentismo de acuerdo con las características concretas de cada empresa.

8.4. MARCO DE GESTIÓN

A la vista del informe que se ha relacionado, se entiende necesario que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social tengan las mismas competencias que las Entidades Gestoras y tengan la posibilidad de emitir, no propuestas de alta dirigidas al Servicio Público de Salud, sino **decisiones directas de alta médica** a todos los efectos, en todos procesos de Incapacidad Temporal .

Esto supondría:

1.-Serían las mismas entidades las responsables del reconocimiento y pago del subsidio de incapacidad temporal.

Actualmente los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas de las que dependen los médicos de atención primaria no asumen el coste económico público –subsidio- originado por sus decisiones, lo asumen las Entidades Gestoras o Mutuas.

2.-Se reducirían los “alargamientos innecesarios de las bajas médicas “por dos motivos fundamentales:

.- Las revisiones médicas de los trabajadores de baja las realizarían profesionales sanitarios con formación y experiencia en el tratamiento de las bajas de población activa

.- El seguimiento médico de los trabajadores se realizaría más eficientemente por los facultativos de la mutua y se evitaría situaciones como las actuales en las que tras la decisión del médico de atención primaria de emitir una baja médica un trabajador podrá estar de baja médica hasta 2 años cobrando el subsidio de incapacidad temporal cuando en realidad su baja médica puede ser una “*baja refugio*” que encubra una situación personal y/o laboral no constitutiva en muchas ocasiones de una situación e Incapacidad Temporal tal y como viene contemplada en el artículo 128.1 de, TRLGSS y que tendría que estar cubierta en muchas ocasiones por otro tipo de prestaciones especiales sustitutivas del subsidio de IT.

3.- Actualmente, no existen sistemas de comunicación informáticos ágiles y seguros entre los Servicios Públicos de Salud y las Entidades Gestoras y/o Mutuas, dado que los mecanismos que existen actualmente ejercen poco o nulo seguimiento de la situación de incapacidad temporal de un trabajador. Seguimiento que por otro lado tendría que ir dirigido al “absentista fraudulento” y no a pacientes con determinadas patologías.

Si el seguimiento se realizase desde la baja hasta el alta médica por las Mutuas no ocurrirían dichas situaciones.

Además las Mutuas deberían poder realizar, con total autonomía, las pruebas y tratamientos médicos a los trabajadores de baja médica, procurando la más rápida curación del trabajador y su reincorporación sin demora al puesto de trabajo.

Actualmente, la mayor parte de las mutuas no cuentan con acuerdos autorizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, por lo que no pueden anticipar pruebas y tratamientos médicos. Asimismo, cuando tales acuerdos existen, no se concreta la forma en la que los costes asumidos por las mutuas deban ser resarcidos por los SPS, todo lo cual limita de forma muy importante la posibilidad de que las mutuas agilicen en estas contingencias los procesos de baja médica.

En resumen, se puede concluir que, al menos en el estadio actual de nuestro Sistema de Seguridad Social, buena parte de las situaciones de incapacidad temporal y, por tanto, del absentismo laboral y de la falta de productividad y competitividad de las empresas, depende sustancialmente de la propia voluntad de los trabajadores que establecen –en función de muy diversos motivos la decisión de “ir o no a por la baja médica”.

Por ello parece conveniente que las Mutuas tengan las mismas competencias que las Entidades Gestoras y poder

emitir las altas médicas de los trabajadores de baja por contingencias comunes.

ANEXOS

ANEXO 1

FUENTES ESTADÍSTICAS

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.

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.

OECD Health Data 2011 (June 2011)

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 junio 2011, recoge información hasta el año 2010, 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.

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 la información disponible sobre 2009 y 2010, comparable entre los distintos países, es muy limitada, lo que nos impide realizar un análisis internacional fiable sobre los efectos de la actual crisis económica en el absentismo.

ANEXO 2

SÍNTESIS DE LA REVISIÓN DE LA LITERATURA

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 (economista)	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 prejubilación 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.

ANEXO 3

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- Biffi, 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 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 Epidemiol 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: posible 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.

ANEXO 4

ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2008.

TABLA 3.1 NIVEL MEDIO 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, POR DIVERSAS VARIABLES

	NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN					
	Salario	Ayudas sociales	Jornada	Flexibilidad horaria	Tiempo de descanso durante la jornada	Vacaciones y permisos
TOTAL	6,0	2,9	7,1	6,4	6,7	7,2
SEXO						
Varones	6,0	3,0	7,0	6,4	6,8	7,1
Mujeres	5,9	2,7	7,3	6,3	6,6	7,3
EDAD						
De 16 a 24 años	6,0	2,8	7,0	6,3	6,4	6,8
De 25 a 29 años	6,0	2,9	6,9	6,4	6,5	7,2
De 30 a 44 años	5,9	2,9	7,1	6,4	6,7	7,3
De 45 a 54 años	6,0	2,9	7,3	6,3	6,8	7,2
De 55 y más años	6,0	3,0	7,4	6,7	7,1	7,2
NIVEL DE ESTUDIOS						
Menos que primarios	5,3	1,8	7,1	5,9	6,6	6,1
Primarios	5,5	2,0	7,2	6,5	6,7	6,7
Secundarios	5,6	2,5	7,0	6,4	6,6	6,9
Bachillerato	6,2	3,0	7,2	6,5	6,8	7,1
Formación Profesional	6,0	2,8	7,1	6,5	6,7	7,3
Universitarios	6,4	3,7	7,2	6,3	6,9	7,8
SITUACIÓN PROFESIONAL						
Asalariados	6,0	2,9	7,2	6,2	6,7	7,4
Sector Público	6,4	4,0	7,7	6,1	7,0	8,1
Sector Privado	5,9	2,5	7,0	6,2	6,6	7,2
Empresario o profesional con asalariados	6,8	3,8	7,1	7,6	7,3	6,6
Profesional o Trab. autónomo sin asalariados	5,5	2,8	7,0	7,5	6,9	5,6
Trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros	5,4	1,7	7,1	7,3	7,0	6,4
OCUPACIÓN						
Dirección de las empresas y de la Adm. Pública	6,6	3,6	7,0	7,3	6,8	6,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,7	3,8	7,3	6,2	6,9	8,0
Técnicos y profesionales de apoyo	6,1	3,2	7,3	6,7	6,9	7,6
Empleados de tipo Administrativo	6,0	3,2	7,4	6,3	7,1	7,7
Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	5,7	2,5	7,1	6,4	6,5	7,2
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	4,9	2,2	6,8	6,7	7,1	5,3
Artesanos y trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	6,0	2,4	7,1	6,4	6,8	7,0
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	5,7	2,3	7,0	5,9	6,5	6,9
Trabajadores no cualificados	5,3	2,1	7,0	6,0	6,3	6,6
SECCIÓN DE ACTIVIDAD						
Agricultura y pesca	4,9	2,1	6,8	6,5	6,8	5,0
Industria	6,0	2,7	7,1	6,2	6,6	7,4
Construcción	6,0	2,0	7,0	6,5	6,9	6,6
Comercio y reparaciones	6,0	2,4	7,0	6,6	6,5	7,2
Hostelería	5,6	2,3	6,9	6,5	6,2	6,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,9	3,0	6,9	6,2	6,7	7,0
Intermediación financiera	6,6	5,3	7,3	5,7	7,2	7,8
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	5,8	2,5	7,0	6,8	6,7	7,1
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extrat.	6,2	4,6	7,7	6,6	7,4	8,1
Educación	6,7	3,7	7,7	5,7	6,8	8,5
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	6,0	2,8	7,5	6,1	6,6	7,6
Otras actividades sociales. Servicios personales	5,9	2,7	7,2	6,6	7,0	7,0
Hogares que emplean personal doméstico	5,7	1,5	7,4	6,8	7,0	6,1

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2008.

TABLA 3.1 NIVEL MEDIO 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, POR DIVERSAS VARIABLES

	NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN					
	Salario	Ayudas sociales	Jornada	Flexibilidad horaria	Tiempo de descanso durante la jornada	Vacaciones y permisos
COMUNIDAD AUTÓNOMA						
Andalucía	6,0	3,0	7,1	6,4	6,6	6,9
Aragón	6,3	3,8	7,4	7,2	6,9	7,2
Asturias	6,4	3,4	7,2	6,4	6,9	7,6
Baleares	6,2	2,1	7,5	6,5	6,8	7,5
Canarias	6,0	2,8	7,6	7,0	7,4	7,8
Cantabria	6,5	3,6	7,3	6,4	7,1	7,6
Castilla-La Mancha	5,6	2,8	7,1	6,2	6,6	6,4
Castilla y León	5,4	3,1	6,8	6,4	6,5	6,7
Cataluña	6,1	2,8	7,3	6,5	6,8	7,6
Comunidad Valenciana	6,0	2,0	7,3	6,3	6,8	7,2
Extremadura	5,9	2,1	6,9	6,6	6,9	6,8
Galicia	5,9	3,1	7,0	6,1	6,5	7,2
Madrid	5,8	3,5	7,0	6,2	6,6	7,3
Murcia	5,6	1,8	7,4	6,8	6,8	7,1
Navarra	6,1	2,4	6,9	4,7	6,8	6,7
Pais Vasco	6,2	2,7	6,9	6,4	6,7	7,1
Rioja, La	6,1	3,0	7,3	6,6	7,0	7,1
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
Menos de 11 trabajadores	5,8	2,1	7,1	6,9	6,9	6,5
De 11 a 50 trabajadores	6,0	2,4	7,2	6,1	6,7	7,4
De 51 a 250 trabajadores	5,8	2,8	7,0	5,9	6,5	7,5
Más de 250 trabajadores	6,2	3,7	7,3	6,1	6,6	7,7
TAMAÑO DEL MUNICIPIO						
Menos de 10.000 habitantes	5,9	2,8	7,1	6,4	6,7	6,8
De 10.001 a 50.000 habitantes	6,1	2,5	7,2	6,3	6,8	7,2
De 50.001 a 100.000 habitantes	6,0	3,0	7,2	6,5	6,8	7,4
De 100.001 a 1.000.000 habitantes	6,0	2,9	7,2	6,4	6,7	7,4
Más de 1.000.000 habitantes	5,8	3,8	6,9	6,3	6,6	7,2

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.»

FE DE ERRATAS

En la página 32, antes de los cuadros que figuran (Jornada Laboral EPA y Jornada Laboral ETCL), falta el cuadro que se muestra a continuación (Jornada Laboral ECL)

JORNADA LABORAL (ECL) : HORAS PACTADAS, EXTRAORDINARIAS Y NO TRABAJADAS

Datos para el conjunto de España

Variación 2011 - 03

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	absoluta	%
Jornada de trabajo											
Horas/año/trabajador											
Horas pactadas	1.883,0	1.876,3	1.872,9	1.870,7	1.856,3	1.849,8	1.832,0	1.814,4	1.808,1	-74,9	-4,0%
(+) Horas extraordinarias	6,1	5,9	5,6	5,7	5,7	5,7	4,8	4,7	3,7	-2,4	-39,2%
(-) Horas no trabajadas	236,2	236,0	239,7	248,2	241,9	243,5	250,6	239,7	239,4	3,2	1,4%
(=) Jornada de trabajo efectiva	1.652,9	1.646,2	1.638,8	1.628,2	1.620,1	1.612,1	1.586,2	1.579,4	1.572,4	-80,5	-4,9%
Variación anual horas pactadas		-0,36%	-0,18%	-0,11%	-0,77%	-0,35%	-0,96%	-0,96%	-0,35%		
Variación anual horas extraordinarias		-3,28%	-5,08%	1,79%	0,00%	0,00%	-15,79%	-2,08%	-21,06%		
Variación anual horas no trabajadas		-0,08%	1,57%	3,55%	-2,54%	-2,65%	2,91%	-4,34%	-0,13%		
Variación anual jornada efectiva		-0,41%	-0,45%	-0,64%	-0,50%	-0,50%	-1,60%	-0,43%	-0,44%		
Composición %											
Horas pactadas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
(+) Horas extraordinarias	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	-0,1%	
(-) Horas no trabajadas	12,5%	12,6%	12,8%	13,3%	13,0%	13,2%	13,7%	13,2%	13,2%	0,7%	
(=) Jornada de trabajo efectiva	87,8%	87,7%	87,5%	87,0%	87,3%	87,1%	86,6%	87,0%	87,0%	-0,8%	
Horas no trabajadas, según motivo											
Horas/año/trabajador	236,2	236,1	239,7	248,2	241,9	243,5	250,6	239,7	239,4	3,2	1,3%
Vacaciones, festivos	184,5	180,7	182,6	187,6	179,9	180,9	182,4	174,4	175,3	-9,2	-5,0%
Resto motivos	51,7	55,4	57,0	60,8	62,0	62,5	68,1	65,3	64,1	12,4	24%
Composición %											
Horas no trabajadas, según motivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Vacaciones, festivos	78,1%	76,5%	76,2%	75,6%	74,4%	74,3%	72,8%	72,8%	73,2%	-4,9%	
Resto motivos	21,9%	23,5%	23,8%	24,5%	25,6%	25,7%	27,2%	27,2%	26,8%	4,9%	
% sobre la jornada efectiva	14,3%	14,3%	14,6%	15,2%	14,9%	15,1%	15,8%	15,2%	15,2%	0,9%	
Vacaciones, festivos	11,2%	11,0%	11,1%	11,5%	11,1%	11,2%	11,5%	11,0%	11,1%	0,0%	
Resto motivos	3,1%	3,4%	3,5%	3,7%	3,8%	3,9%	4,3%	4,1%	4,1%	0,9%	
Tasa de absentismo	3,0%	3,2%	3,3%	3,6%	3,7%	3,7%	3,8%	3,7%	3,7%	0,7%	
No trabajadas "Resto" (ex ERES)	51,4	55,0	56,6	60,4	61,6	61,7	63,3	61,4	60,0	8,6%	
Horas pactadas efectivas	1.704,3	1.701,1	1.695,5	1.688,5	1.681,8	1.673,8	1.649,6	1.640,8	1.632,4	-71,8%	

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Coyuntura Laboral, Ministerio de Trabajo

