

# Soluciones para un absentismo que crece el 20% en los dos últimos años

## DATOS IMPRESCINDIBLES PARA CONOCER ACERCA DEL ABSENTISMO

Antes de proponer soluciones parece lógico definir previamente la causa de problema. Entre muchas definiciones, podemos concluir que el Absentismo es un Periodo de tiempo en que el empleado se ausenta de su puesto dentro del horario de trabajo, bien de manera justificada, y por lo tanto reconocida legalmente (99%), bien de manera injustificada(1%). También debemos considerar una excepción a la definición previa; el absentismo presencial, en el cual trabajador está en su puesto de trabajo, pero no realizando la actividad que debe desempeñar.

Dentro del absentismo justificado podemos distinguir aquellos tipos de ausencia no relacionados con enfermedad, en los que además coinciden dos características: son en los que nuestra actuación influye escasamente, y además los menos frecuentes sobre el total: licencias legales (por fallecimiento de familiar, matrimonio, mudanza, etc.); maternidad o adopción; y horas sindicales; y aquellos relacionados con la enfermedad, sujetos a subsidio y en los que nuestra actitud puede influir en su reducción: accidente de trabajo (13%), y enfermedad común (65%).

En los no sujetos a subsidio, con carácter general, el trabajador está eximido de realizar su tarea y percibe el 100% de su salario. En los sujetos a subsidio distinguimos la enfermedad común en los que no existe subsidio entre los días 1 y 3, es del 60% hasta el día 15; y 75% de ahí en adelante. Debemos contemplar que los primeros 15 días corren a cargo de la empresa, del 16 en adelante a cargo de en quien tengamos delegado el pago (mutua o inss). Además la empresa se hace cargo de los costes de seguridad social, y existen convenios que complementan estos mínimos hasta el

100% del salario. Por el contrario en el accidente de trabajo el subsidio es del 100%.

## ACTUACIONES Y RESULTADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PARA REDUCIR LA MAGNITUD DEL PROBLEMA

Si previamente hemos valorado el coste y la incidencia del absentismo. Vamos a valorar en aquí las actuaciones de la administración y su resultado, así como los casos de IT y su progresión. Diario Médico ha presentado un artículo en el que resume esta situación.

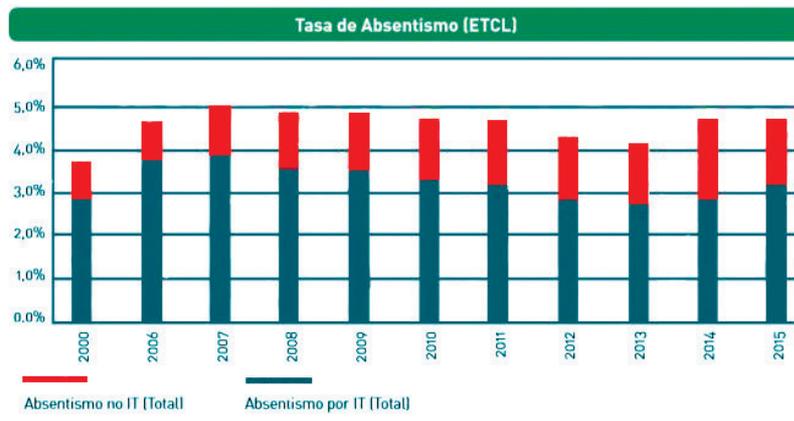
La administración estableció un nuevo sistema de partes de gestión de la Incapacidad Temporal y en octubre de 2016 se cumplió el primer año de la entrada en vigor. El nuevo modelo, se ha ido implantando de forma

progresiva a lo largo de 2016 (Madrid, Baleares, Ceuta y Melilla no han puesto en marcha el nuevo sistema de partes al cumplirse un año de su entrada en vigor), curiosamente siendo las Ciudades Autónomas dependientes de la administración central.

El nuevo modelo pretendía reducir la burocracia,

ajustando los partes de baja a la duración real de la enfermedad y no a los preestablecidos con el modelo anterior: se eliminan los partes semanales, pero se elaboran informes complementarios cada cierto número de partes, se elimina la posibilidad de entrega de partes por personal administrativo y se debe completar la información sobre la actividad profesional del paciente. Con esta actuación se esperaba un mejor control de la baja y ajuste a la realidad profesional del paciente y de la patología.

Sin embargo se ha producido un incremento de los procesos de baja y de la duración media de las mismas. Ambas situaciones coinciden con los datos de coste de absentismo y evolución anual, el incremen-



Fuente: V Informe Adecco sobre Absentismo



to de 2014 es real u ascendente. No siendo previsible una reducción de este fenómeno.

Los procesos se han incrementado un 11% de 2014 a 2015 (30.000 casos) y un 8,6% de 2015 a 2016 (26000 casos más). Y la duración media de las bajas ha crecido ligeramente desde 37,8 días de media en 2015 hasta los 38,6 por de 2016. Dato que debemos contemplar con precaución, pues pudiera darse el caso de que se hubieran incrementado en gran número las bajas de corta duración y un gran incremento de la duración de las de larga duración.

### ACTUACIONES DEL EMPRESARIO PARA MEJORAR EL ABSENTISMO EN SU EMPRESA

El incremento de los casos de IT y su duración genera para el empresario un grave deterioro de su actividad productiva, tanto en costes directos como indirectos que todos conocemos.

No obstante, las bajas por IT tienen componentes susceptibles de ser mejorados:

- Mejor control por las empresas de los procesos de baja, exigiendo la documentación adecuada en tiempo y forma (la administración nos ha facilitado este proceso a través de la obligatoriedad del control efectivo de la jornada: una amenaza convertida en oportunidad).
- Uso más ajustado del derecho a la Incapacidad Temporal, y sobre todo que la enfermedad incapacite para el desarrollo del puesto de trabajo, o podamos adaptar estas funciones durante el proceso de baja.
- Gestión más adecuada de los tiempos de baja por espera para pruebas complementarias y consulta de especialistas.
- Herramientas de diagnóstico de los procesos de índole psiquiátrico-psicológica.

- No utilizar las bajas por IT como solución para otros problemas (sociales, de cuidados familiares, etc.).

Para todo ello, es imprescindible un adecuado control de los procesos de IT en la empresa, integrados en un buen control de todas las ausencias del puesto de trabajo, justificadas o no. Cuando no se produce la comunicación por el trabajador es necesario contactar con él inmediatamente para conocer la causa de la ausencia. Generalmente, sólo por este contacto, se incorporan al día siguiente el 28% de los contactados.

En un segundo lugar, en los casos de enfermedad, necesitamos verificar la situación de enfermedad del trabajador sometiéndolo a reconocimiento médico a cargo de la empresa en virtud del Artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras ser sometidos a reconocimiento, se incorpora en las 24 hs siguientes el 27% de los reconocidos.

Solo con las actuaciones anteriores, en cualquier empresa se puede obtener una mejora del 20% del beneficio, a través de una reducción del absentismo del 10%, que en una empresa de 50 trabajadores puede suponer un ahorro de 8800€, con un coste de 1800€, y en una empresa de 500 trabajadores, un ahorro de 88000€, con un coste de 18000€. En cualquier caso un ROI en torno al 500%.



**FELIPE RIVERO**  
Director General  
Absentaria Soluciones