



THE ADECCO GROUP

VI Informe Adecco sobre absentismo

con la colaboración de:



**VI INFORME
ADECCO
SOBRE
ABSENTISMO**

Francisco Javier Blasco de Luna

Director de Asesoría Jurídica y Prevención
GRUPO ADECCO

Jorge Guada Prada

Investigador
Departamento de Análisis Económico
UNED

Blanca Sanchez-Robles

Profesora Titular
Departamento de Análisis Económico
UNED

Eva Díez-Ordás Berciano

Counsel
GARRIGUES, ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

Eva María Blázquez Agudo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Pedro Pablo Sanz Casado

Director Gerente
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

José Luis Checa Martín

Subdirector General de Gestión de FREMAP

Antonio Cirujano González

Director Área Prevención. FREMAP

Elisa Pendás Pevida

Responsable Área Gestión del Absentismo. FREMAP

Josefa Aranda Maza

Responsable técnico Área Prevención. FREMAP

Emilio Ignacio González Vicente

Responsable Técnico Área de Prevención. FREMAP

Luis Reinoso Barbero

Presidente de la SOCIEDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO

Esther Charro Huerga

Directora de Servicio
ADECCO HEALTHCARE

Ernesto Sisto Codes

Director
ADECCO TRAINING

1. Introducción	7
2. Marco Conceptual	11
3. Marco Estadístico.....	21
4. Marco Jurídico I	73
5. Marco Jurídico II	83
6. Marco de Gestión I	111
7. Marco de Gestión II	161
8. Marco de Recursos Humanos I.....	191
8. Marco de Recursos Humanos II.....	203
Conclusiones	227

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
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

Un año más y fieles a nuestro compromiso, publicamos el Informe Adecco sobre Absentismo en su sexta edición. Esta entrega nace en plena consolidación de una tendencia económica de recuperación, que ya nos viene trayendo cifras contundentes en esta materia que nos ocupa y especialmente preocupa.

Efectivamente, desde el cuarto trimestre de 2013 venimos asistiendo a tímidos, pero continuados, síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras recientes nos muestran sin embargo que el crecimiento del absentismo es continuado, y de que a iguales ratios de PIB y empleo, las tasas de absentismo crecen a mayor ritmo.

Este VI Informe Adecco sobre Absentismo pretende llamar la atención sobre la necesidad imperiosa de reflexionar sobre una tendencia que es negativa para todos. Y por ello en cada informe pretendemos ampliar el foco de atención a otras disciplinas que nos permitan un mejor conocimiento de este fenómeno, y una óptima gestión y control del mismo.

Ahora en tiempos de recuperación, son frecuentes las voces –incluso desde la parte patronal– que plantean el abordaje del absentismo como un problema menor, lo que sólo puede entenderse desde el desconocimiento. Por no tener en cuenta que nuestro modelo productivo y las cuentas de resultados de nuestras empresas tienen un componente mayoritario de costes vinculados a salarios, cotizaciones y prestaciones; y porque el tamaño de nuestras empresas las hace más vulnerables a un sistema de Seguridad Social que las grava doblemente en la cobertura de las prestaciones de incapacidad temporal.

Como en los anteriores informes, volvemos a actualizar la información estadística tanto de ámbito nacional como internacional, no sin problemas en las fuentes de información. Incluimos un año más el análisis de los resultados de la Cuarta Encuesta sobre *Presentismo* y *Absentismo* que las organizaciones participantes en este VI Informe hemos llevado a cabo a través de la participación de cerca de mil empresas. Los resultados vuelven a reflejar tanto la escasa importancia que aún damos a la métrica de este fenómeno, como que este es un ámbito en el que cobran vital importancia para su prevención los mecanismos y medidas de flexibilidad en la gestión de las personas dentro de las organizaciones.

Desde la óptica del Derecho, analizamos novedades jurisprudenciales sobre el despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal, así como unas notas sobre el registro de la jornada, materia en clara contradicción con la evolución de las relaciones laborales en nuestro tiempo y con la necesidad de medidas de flexibilidad que demandan tanto empresas como trabajadores. También en esta línea hacemos un análisis sobre las medidas reductoras del absentismo causado por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar, en particular un estudio sobre permisos de paternidad y otras medidas de flexibilidad.

Por segundo año y desde la óptica de la gestión, incluimos un estudio de los procesos de incapacidad, en este caso poniendo el acento en la variable edad del trabajador. Con ello presentamos un modelo que pueda ser utilizado como barómetro de salud, que permita a las empresas plantear un diagnóstico de situación, identificar los posibles factores que puedan ser objeto de mejora, determinar programas para promover la salud, efectuar su seguimiento y mejora, así como establecer proyecciones sobre escenarios de futuro. Este barómetro se ha diseñado a partir de los datos de incapacidad temporal del colectivo de trabajadores protegidos en FREMAP durante 2016.

También se incluye un exhaustivo estudio de la evolución de los indicadores de gestión, costes, y propuestas de mejora que nos presenta la patronal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (AMAT) en relación a la incapacidad temporal por contingencias comunes, variable principal del absentismo en nuestro país, y cuya normativa reciente (Ley

35/2014, de 26 de diciembre en relación con el régimen jurídico de las Mutuas, y Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, en materia de gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración) no parece que haya conseguido los resultados deseados por todos.

Para finalizar, desde Adecco queremos seguir abordando la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para entender el absentismo. Por ello dedicamos dos capítulos a dos disciplinas bien distintas pero que apuntan a convertirse en nuevos “vectores” del abordaje de la complejidad de este fenómeno del absentismo.

Por un lado hablaremos de la salud del trabajador en su acepción más amplia, de cómo la vigilancia de la salud puede ayudarnos no sólo en la gestión de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino en la promoción de la salud como mecanismo de reducción de las ausencias del puesto de trabajo. Y también de que este nuevo camino no es sostenible sin la necesaria colaboración público-privada entre administración sanitaria y el resto de operadores y profesionales privados que trabajan en el sector de la Salud. Y por otro lado Adecco Training nos presenta un proyecto de gestión que, centrado en la formación y el aprendizaje, pretende ayudar a las empresas en el desarrollo integral del empleado como factor relevante para la reducción del absentismo.

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

Madrid, 14 de junio de 2017

Francisco Javier Blasco de Luna

Director de Asesoría Jurídica y Prevención
Grupo Adecco

2

MARCO CONCEPTUAL

Jorge Guada Prada

Investigador

Departamento de Análisis Económico

UNED

Blanca Sanchez-Robles

Profesora Titular

Departamento de Análisis Económico

UNED

En los últimos años se ha generado un interés particular por el fenómeno del absentismo. No resulta sencillo definir qué se entiende 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 presentismo, que puede definirse como el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.

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

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

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

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 (Eurofound) (2010).

absentismo en España para el periodo 2000-2014. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos.

A día de hoy es difícil cuantificar de forma exacta a cuánto asciende el absentismo, si bien, la Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T) estimó que en España había, en 2012, 791.079 trabajadores por cuenta ajena que no produjeron ningún día del año, lo que vino a suponer el 5,19% de la población trabajadora española² (en 2007 fueron 1.179.187 ó el 6.62%), si bien hay que distinguir entre las distintas causas que motivan esta ausencia del puesto de trabajo, ya que no todas ellas son propias de ser consideradas como absentismo.

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

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

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

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

2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA. CAUSAS DEL ABSENTISMO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La intuición económica que subyace a estos resultados se puede explicar en el marco de la información asimétrica y la relación agente-principal. El empleador, el principal, no puede ejercer un control exhaustivo sobre la dedicación del empleado, que actúa como agente. Para este último -en el caso de una enfermedad no excesivamente grave- puede resultar óptimo solicitar una baja por enfermedad si el coste en que incurre con la baja no es excesivamente elevado, y en todo caso es menor que la utilidad reportada por el tiempo libre adicional. Aquellas medidas que

cubren económicamente la baja o facilitan su obtención disminuyen su coste, y aumentan por tanto el incentivo a que el empleado se ausente del trabajo. Si la protección al parado es mayor, también disminuye el coste esperado de la pérdida de empleo, ya que este se compensa con el subsidio de desempleo.

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

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

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

- c) Existe una tercera categoría que destaca la relevancia de las **condiciones de trabajo**. Entre ellos se encuentra a Jensen et al. (2003) que muestran que en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de Moreau et al. (2004). Estos autores

llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más elevadas en trabajos con bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

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

- d) Otro capítulo ocupan los trabajos que ponen énfasis en el **tipo de empresa**: tamaño, modelo de retribución, tipo de tecnología empleada (just in time) y grado de relevancia del trabajo en equipo. Barmby y Stephan (2000) emplean datos de empresas alemanas para mostrar que en las empresas más grandes el absentismo es más reducido. Pouliakas y Theodoropoulos (2009) examinan datos de una extensa muestra de empresas en UK, en 1998 y 2004, y muestran que las empresas que ofrecen retribución por resultados tienen un menor índice de bajas por enfermedad, aunque el impacto de este tipo de retribución depende de las características de la empresa. Así, el impacto es mayor si el porcentaje de empleados con niveles de salario más bajos es elevado, y el tamaño de la empresa es pequeño. El potencial de la retribución por resultados para reducir el absentismo, además, decae una vez alcanzado un determinado umbral de horas de trabajo. La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación positiva con la reducción del absentismo sobre una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991 por Brown, Fakhfakh y Sessions (1999).

El ambiente laboral que rodea al trabajador, el trabajo

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

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

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

3

MARCO ESTADÍSTICO

Jorge Guada Prada

Investigador

Departamento de Análisis Económico

UNED

Blanca Sanchez-Robles

Profesora Titular

Departamento de Análisis Económico

UNED

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 la base de datos de la OCDE: "OECD HEALTH DATA", que en su versión más actualizada recoge información hasta el año 2013, 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.

Los países para los que se dispone de una serie de datos sobre Bajas Laborales más completa, en un periodo relativamente amplio de tiempo (1970-2013) son: **España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y EEUU**¹. El gráfico y la tabla siguientes detallan algunos rasgos de estas series.

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

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

Ambos países presentan una importante reducción en el número de días por bajas laborales a partir de 2009.

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

Suiza baja de 11,7 días de baja en 2007 a 8,8 días en 2012.

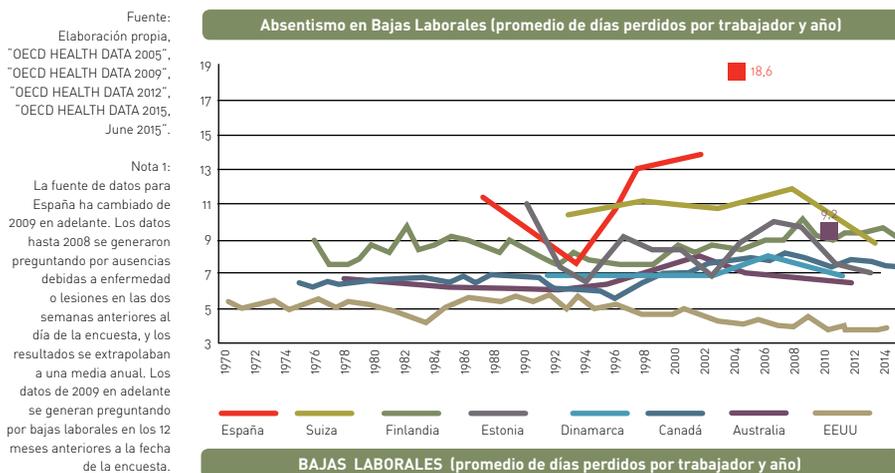
2. Medio: **Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia** se sitúan entre 6 y 9 días perdidos por trabajador y año, bastante estables en el tiempo, con una leve tendencia

¹ Para un estudio comparado de los países europeos puede verse el informe de Eurofound (2010).

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

creciente desde 1996 hasta 2008 y una cierta moderación entre 2009 y 2013.

3. Bajo: **Estados Unidos** tiene la serie histórica con menor nivel de bajas laborales y muestra una tendencia a reducirlas, aún más, a partir de 1995 y se mantiene estable de 2009 en adelante.



Nota 2: Se ha optado por excluir del cálculo del promedio y desviación típica el dato de España de 2003 (18,6), dado que se sale notablemente del histórico de la serie y creemos que podría deberse a un error en la recogida o en la elaboración de los datos de la encuesta de la que procede.

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2013	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	10,4	11,0	9,7	10,7	Cambiante	0,6	6%
España	9,4	12,0	9,2	10,7	Cambiante	2,0	18%
Finlandia	8,3	8,2	9,2	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Estonia	8,4	8,3	7,5	8,2	Estable	1,1	13%
Dinamarca	6,6	7,1	7,3	7,1	Estable	0,4	6%
Canada	6,5	7,0	7,5	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	n.d.	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,8	Decreciente	0,6	12%

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

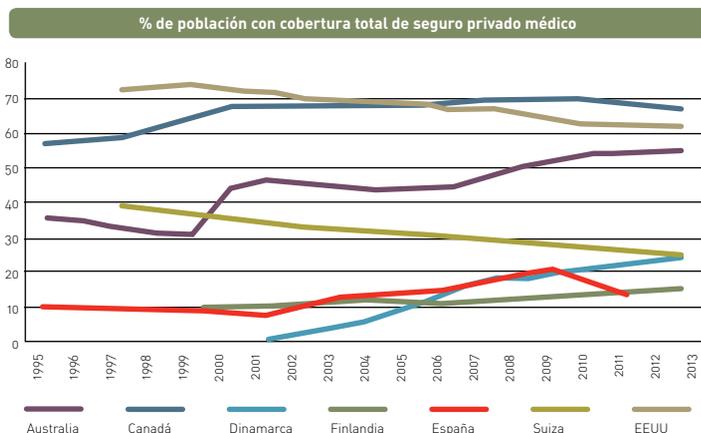
1. Seguro Médico Privado (porcentaje de población cubierta por, al menos, un seguro privado médico no obligatorio). Como puede apreciarse, este porcentaje es más alto en los países anglosajones, con un papel de la sanidad pública tradicionalmente menos relevante, y más bajo en las naciones europeas.

2. Educación superior (porcentaje de población con educación superior). Comprende la educación universitaria y la Formación Profesional de grado superior.
3. Desempleo (porcentaje de población desempleada sobre el total de población activa).
4. Compensación salarial 1) pública, más 2) privada obligatoria, que recibe el trabajador mientras se encuentra de baja laboral.

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

SEGURO MÉDICO PRIVADO (% población cubierta por seguro médico privado)							
	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2013	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	-	32,9	-	31,8	Baja moderada	3,2	10%
España	-	11,1	16,6	12,0	Creciente	3,8	31%
Finlandia	-	11,2	14,2	12,2	Alza moderada	1,6	13%
Estonia	-	-	-	-	-	-	-
Dinamarca	-	8,1	25,2	14,7	Creciente	9,9	68%
Canadá	-	63,8	67,6	64,8	Alza moderada	3,9	6%
Australia	-	40,2	53,4	44,1	Creciente	8,0	18%
EEUU	-	68,5	60,9	66,0	Baja moderada	4,1	6%

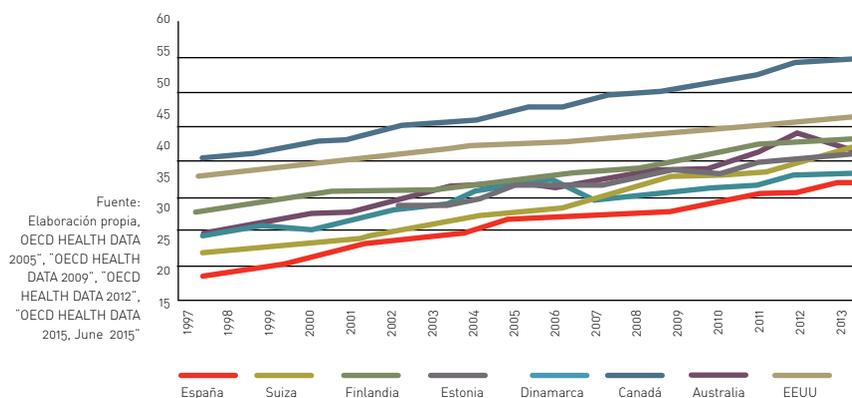
Fuente:
Elaboración propia,
"OECD HEALTH DATA 2005", "OECD HEALTH DATA 2009", "OECD HEALTH DATA 2012", "OECD HEALTH DATA 2015, June 2015"



EDUCACIÓN SUPERIOR (% población)

	Promedio 1970-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2013	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	-	26,9	36,6	30,1	Creciente	5,5	18%
España	-	24,7	32,1	27,2	Creciente	4,6	17%
Finlandia	-	33,2	39,2	35,2	Creciente	3,5	10%
Estonia	-	32,4	37,0	34,5	Creciente	2,6	8%
Dinamarca	-	30,1	34,2	31,6	Creciente	3,2	10%
Canadá	-	43,2	51,7	46,0	Creciente	5,1	11%
Australia	-	30,0	38,9	33,0	Creciente	5,1	15%
EEUU	-	37,8	42,7	39,5	Creciente	2,9	7%

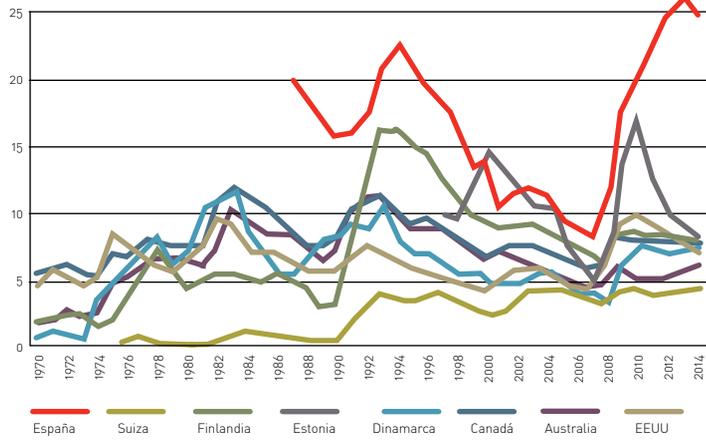
Educación superior (% población)



DESEMPLEO (% población activa)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2014	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	0,9	3,5	4,3	2,4	Creciente	1,6	67%
España	17,7	13,7	22,4	16,5	Cambiante	5,1	31%
Finlandia	7,5	10,4	8,2	9,3	Cambiante	3,5	37%
Estonia	-	-	11,5	10,1	Baja moderada	3,1	31%
Dinamarca	7,2	5,1	7,0	6,2	Estable	1,5	25%
Canadá	8,4	7,7	7,5	8,1	Estable	1,7	21%
Australia	6,4	6,6	5,5	6,3	Estable	2,2	35%
EEUU	6,7	5,1	8,5	6,4	Alta moderada	1,5	24%

Desempleo (% sobre población activa)

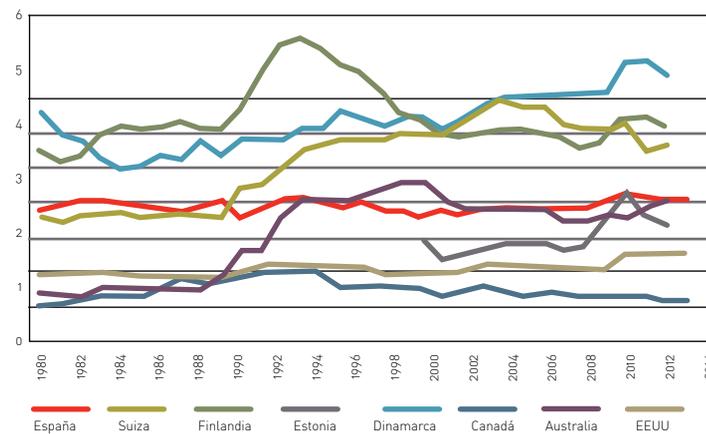


Fuente:
Elaboración propia,
OECD HEALTH DATA 2005",
"OECD HEALTH DATA 2009",
"OECD General Statistics,
Key Short-Term Economic
Indicators: Harmonized
Unemployment Rate, April
2015"

Compensación Salarial en Bajas Laborales (% PIB)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Dev. Típica	Dev. Típica (% de la media)
Suiza	2,6	4,0	3,7	3,3	Variable	0,7	22%
España	2,5	2,5	2,7	2,5	Estable	0,1	4%
Finlandia	4,1	4,2	4,1	4,1	Estable	0,6	14%
Estonia	-	1,8	2,4	1,9	Alza moderada	0,3	17%
Dinamarca	3,6	4,3	5,0	4,0	Creciente	0,5	13%
Canadá	1,0	1,0	0,9	1,0	Estable	0,2	16%
Australia	1,3	2,5	2,5	2,0	Estable	0,7	36%
EEUU	1,3	1,4	1,6	1,4	Alza moderada	0,1	9%

Compensación Salarial en Bajas Laborales (% PIB)

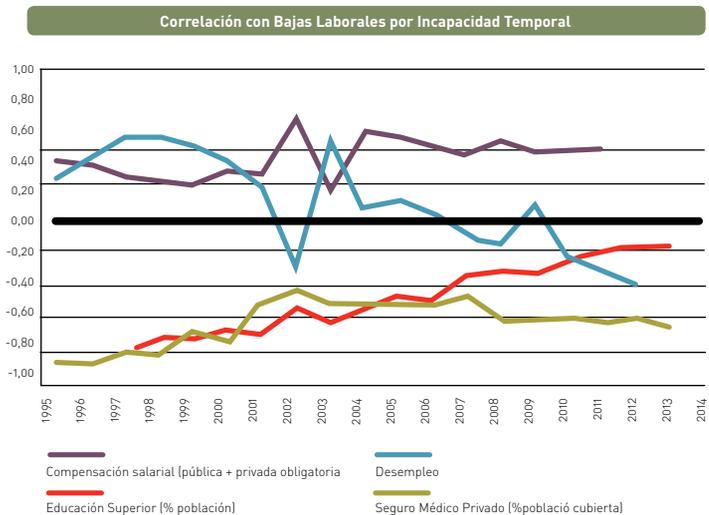


Fuente:
Elaboración propia,
"OECD HEALTH DATA
2005", "OECD HEALTH
DATA 2009", "OECD
Social Expenditure
- Aggregated data:
Incapacity-related
benef. - Public, % GDP,
May 2016"

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

Se ha realizado un análisis de correlación entre el absentismo por IT y el resto de las variables anteriormente apuntadas. Las variables que presentan una correlación más alta con las ausencias por enfermedad, como se ve en la tabla siguiente, son:

- El porcentaje de población con **Seguro Médico Privado**. El coeficiente de correlación se sitúa en el entorno de $-0,60$ de forma muy estable.
- La relación con la **Compensación salarial de bajas laborales** es positiva y de bajo valor en 1998 ($0,26$) aunque a partir de 2004 se estabiliza en torno a $0,50$.
- El porcentaje de población con **Educación Superior**, presenta alta correlación negativa en 1998 ($-0,78$), pero pierde progresivamente relevancia hasta llegar a $-0,17$ en 2012.
- La correlación con la variable **Porcentaje de desempleo** es poco relevante en toda la serie histórica, y además presenta la peculiaridad de ser positiva entre 1998 y 2006, y pasar a ser negativa de 2007 en adelante.



Correlaciones con Bajas Laborales para cada año

	1998	2001	2006	2009	2012
Seguro Médico Privado (% población)	-0,87	-0,54	-0,54	-0,64	-0,64
Educación Superior (% población)	-0,78	-0,75	-0,52	-0,35	-0,17
Desempleo (% sobre población activa)	0,53	0,22	0,05	0,08	-0,41
Compensación salarial de bajas laborales (% PIB)	0,26	0,30	0,48	0,45	0,46

Fuente: "OCDE" y elaboración propia.

Aunque las correlaciones altas no implican necesariamente causalidad (o la ausencia de ésta cuando fuesen bajas), sí que encontramos ciertos elementos de relación que nos permiten plantear las hipótesis siguientes:

- 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.
- En períodos convulsos de crisis económica el porcentaje de población con educación superior pasa a resultar irrelevante en su capacidad explicativa de las bajas por IT y toma mayor relevancia la protección salarial del trabajador.
- Que el nivel de paro presente baja correlación en los años de crecimiento nos indica que cuando la coyuntura laboral es positiva, el nivel de paro no influye en las bajas por IT. En estos períodos no actúa como variable explicativa.
- Que el nivel de paro presente correlación negativa después de 2007 (países con más paro tienen menos absentismo) es coherente con el miedo de los trabajadores a perder su puesto de trabajo y les resulte difícil encontrar un trabajo nuevo/sustitutivo sin empeorar las condiciones previas que ya tenían garantizadas, lo que les lleva a tener un comportamiento más prudente.

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

Un nivel de paro elevado, a su vez, de acuerdo con determinadas teorías macro y microeconómicas, puede ser

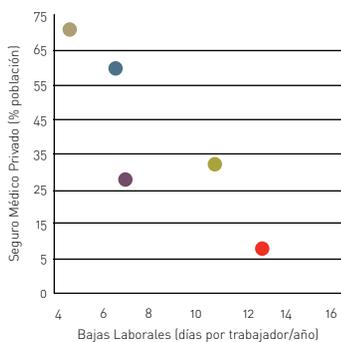
resultado de un mercado de trabajo más rígido, afectado por aspectos que restan flexibilidad, como el control sindical o la generosidad en la prestación por desempleo. Estos factores, a su vez, generan un clima más proclive al absentismo. El paro y el absentismo, entonces, serían ambos consecuencia de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

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

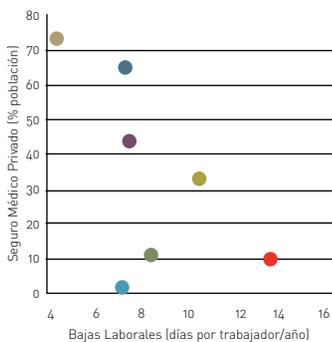
Los diagramas de dispersión que aparecen a continuación muestran la correlación entre estas variables para determinados años en la muestra de países seleccionada. Nótese que España se comporta como un atípico en buena parte de las figuras siguientes, sobre todo en las que relacionan absentismo laboral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

Correlación entre Bajas Laborales y Seguro Médico Privado

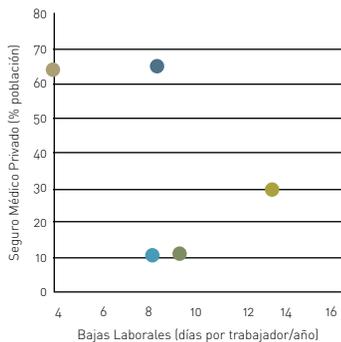
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 1998



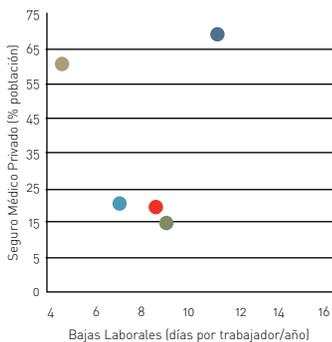
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2001



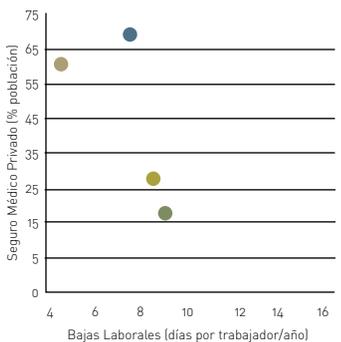
Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2006



Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2009

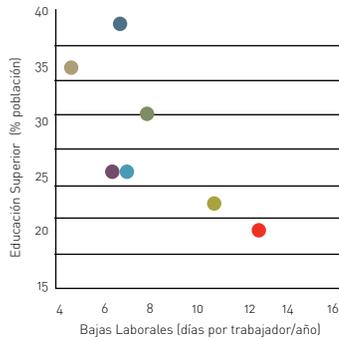


Bajas Laborales y Seguro Médico Privado 2012

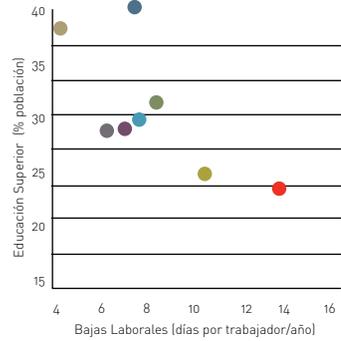


Correlación entre Bajas Laborales y Educación Superior

Bajas Laborales y Educación Superior 1998



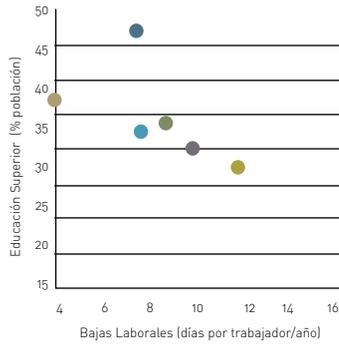
Bajas Laborales y Educación Superior 2001



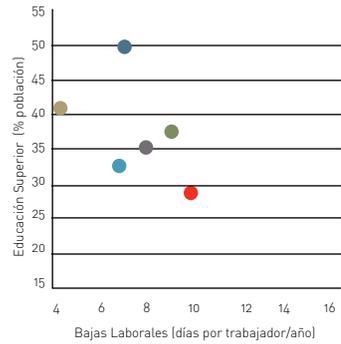
Australia Canadá Dinamarca Finlandia

España Suiza EEUU Estonia

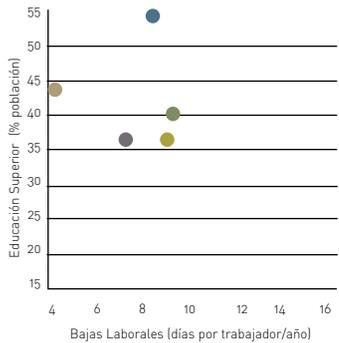
Bajas Laborales y Educación Superior 2006



Bajas Laborales y Educación Superior 2009

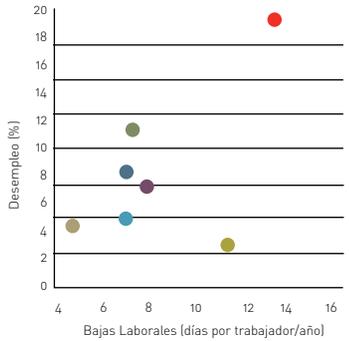


Bajas Laborales y Educación Superior 2012



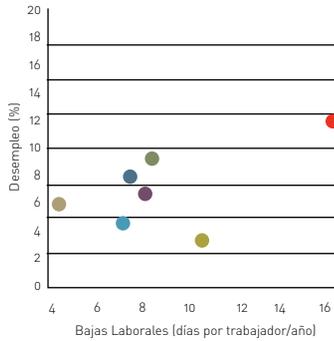
Correlación entre Bajas Laborales y Desempleo

Bajas Laborales y Desempleo 1998



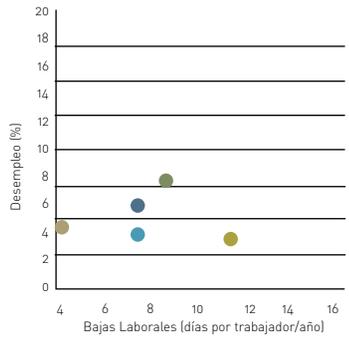
Australia Canadá Dinamarca Finlandia

Bajas Laborales y Desempleo 2001

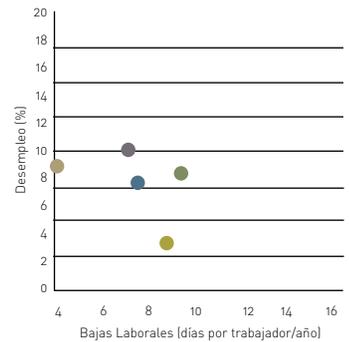


España Suiza EEUU Estonia

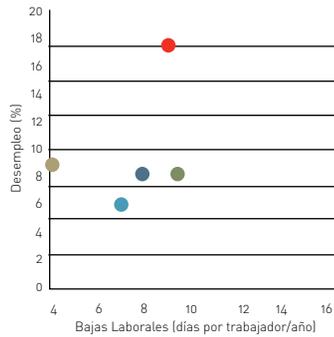
Bajas Laborales y Desempleo 2006



Bajas Laborales y Desempleo 2012

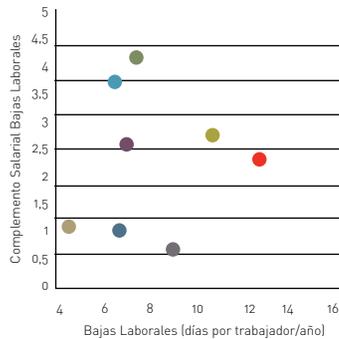


Bajas Laborales y Desempleo 2009

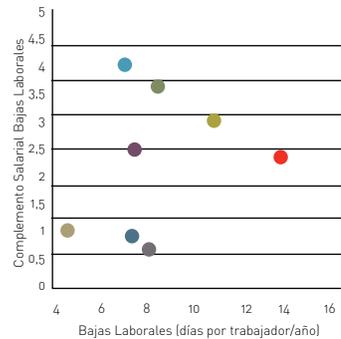


Correlación entre Bajas Laborales y Complemento Salarial

Bajas Laborales y Complemento Salarial 1998



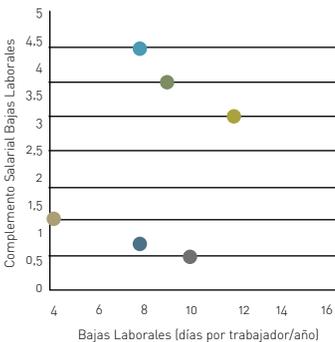
Bajas Laborales y Complemento Salarial 2001



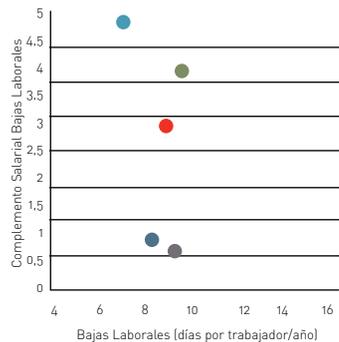
Australia Canadá Dinamarca Finlandia

España Suiza EEUU Estonia

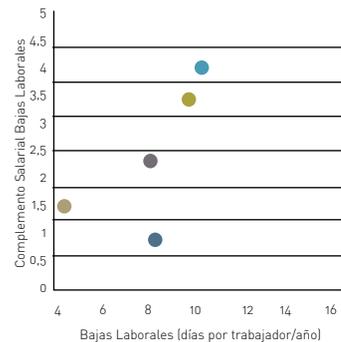
Bajas Laborales y Complemento Salarial 2006



Bajas Laborales y Complemento Salarial 2009



Bajas Laborales y Complemento Salarial 2011



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

No existen datos oficiales sobre absentismo en España por lo que, para su análisis, es necesario recurrir a fuentes complementarias relacionadas con el fenómeno. Una de ellas es la “Encuesta Trimestral de Coste Laboral” (ETCL), realizada por el Instituto Nacional de Estadística, a partir de la cual pueden realizarse algunas estimaciones.

La Encuesta de Población Activa (EPA) ofrece también el dato de horas trabajadas.

Para calcular la tasa de absentismo, y de acuerdo con la metodología que hemos empleado³, 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 de Regulación Temporal de Empleo -en adelante, ERTES-, y c) otras causas.

A partir 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 entre **las horas no trabajadas por causas ocasionales** (sin considerar ERTES ni vacaciones y festivos) y las **horas pactadas efectivas**, es decir:

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

En general, y como detallan las tablas siguientes, se observa en el periodo analizado, 2000-2016, una **reducción gradual del**

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

número de horas pactadas por trabajador y año, que fueron 1.793 en 2016, un 6'5% menos que en 2000. **En 2015 se produce por primera vez en toda la serie un pequeño repunte en las horas pactadas, sin embargo la bajada de 2016 vuelve a dejar un nuevo mínimo**, con **1.793 horas** tres horas menos que el año anterior y una hora menos que en 2014).

Puesto que las horas pactadas decrecen en todos los años de la serie, excepto en 2015, esta variable no parece estar asociada a ciclos del mercado laboral ni a fases de expansión o recesión; más bien, su evolución parece responder a la estructura de un sistema socio-laboral que prima la tendencia a la reducción de las horas de trabajo.

Cabe destacar que la reducción de horas pactadas en 2016 en la media nacional no es igual en todos los territorios, como sí ocurría en años anteriores, en los que la reducción era muy homogénea; así, en esta ocasión **hay cuatro Comunidades Autónomas** (CCAA en adelante) **en las que las horas pactadas aumentan: Andalucía, Canarias, Asturias y Cantabria**; bajan moderadamente en todas las demás **y se reducen con especial énfasis en La Rioja y Navarra**. Este comportamiento diferenciado podría sugerir una cierta estabilización del mercado laboral en algunas CCAA.

Por otro lado, según datos de la EPA, [cuadro más abajo], **2016 ha sido el segundo año consecutivo** de toda la serie considerada⁴ (2005-2016) en el que **las horas efectivas trabajadas no se reducen respecto al año anterior**, lo que sería otro indicio más de una posible estabilización del mercado laboral.

Volviendo a la ETCL, el número de **horas extraordinarias**, por trabajador y año, tiene su máximo en 2006 con **9,7** horas y su mínimo en 2013 con **6,2** horas (32% menos). En 2014, 2015 y 2016 se recuperan levemente hasta el registro de **7,3 horas en 2016**, lejos todavía del máximo de 2006.

Las **horas no trabajadas y pagadas**, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos:

- Crecen un 11'2% entre los años 2000 (**242 horas**) y 2007 (**269 horas**),

4 En este caso no estaba disponible la información anterior a 2005.

- se reducen repentinamente en 2008 (a 258 horas; un -4'1% interanual), y
- vuelven a experimentar leves descensos entre 2012 y 2014 hasta las 249 horas, que son las mismas registradas en 2002;
- en 2016 se mantienen bastante estables respecto a los dos años anteriores, con un leve aumento de 249 y 252 a 253 respectivamente, lo que hace que en 2016 se sitúen un 6'1% por debajo de 2007 y un 4'4% por encima del mínimo registrado en el 2000.

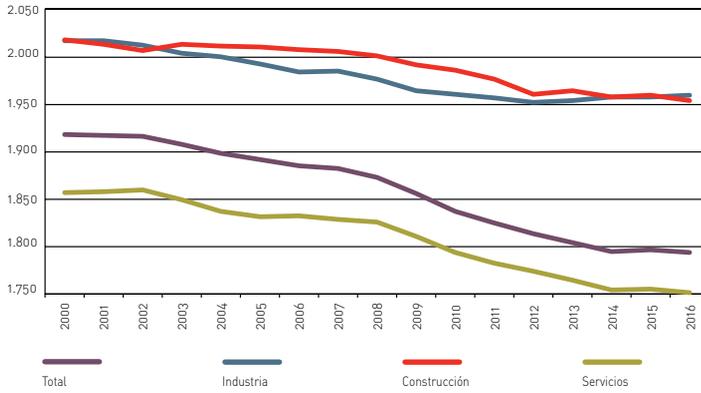
La **jornada de trabajo efectiva** experimenta una trayectoria **decreciente entre 2000 y 2016**, con la única excepción del año 2015, en el que no experimentó variación con respecto al año anterior. Este descenso global en toda la serie **se explica en su mayor parte por la reducción de horas pactadas**, por lo que no está vinculado a ciclos económicos, sino a elementos estructurales socio-económicos. Las horas efectivas se reducen un 8'3% entre 2000 y 2016, con una bajada excepcionalmente relevante del 2% en 2009. En 2015 la jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.545 horas anuales, frente a 1.684 horas en 2000.

Los dos cuadros y gráficos que aparecen a continuación recogen y sintetizan la evolución de estas variables.

JORNADA LABORAL (EPA): HORAS SEMANALES EFECTIVAS TRABAJADAS														Variación 2016-2005	
Datos para el conjunto de España														2016 absoluta	%
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 absoluta	%		
Ambos sexos															
Total															
Total	38,6	38,5	38,4	38,3	37,8	37,7	37,6	37,3	37,3	37,2	37,1	37,1	-1,55	-4,0%	
Trabajador por cuenta propia: total	43,2	43,7	43,6	43,6	43,8	44,2	44,3	43,9	44,1	44,2	44,0	44,2	0,97	2,3%	
Empleado	46,6	46,5	46,1	46,3	46,6	46,9	47,2	47,0	47,6	47,5	47,0	47,0	0,40	0,9%	
Empresario sin asalariados	43,9	44,3	44,1	43,8	43,8	44,1	44,0	43,6	43,5	43,6	43,5	43,6	-0,32	-0,7%	
Miembro de cooperativa	39,9	39,5	38,9	39,2	38,6	37,9	38,1	39,8	40,6	39,5	38,3	39,1	-0,82	-2,1%	
Ayuda familiar	28,10	28,6	26,8	27,4	28,3	26,6	28,1	25,3	27,4	27,25	28,60	29,15	1,05	3,7%	
Asalariados: total	37,6	37,5	37,3	37,2	36,6	36,4	36,4	36,0	35,9	35,8	35,8	35,8	-1,83	-4,9%	
Asalariados del sector público	35,4	35,3	35,4	35,4	35,3	35,4	35,8	36,1	36,5	36,3	36,0	35,9	0,48	1,3%	
Asalariados del sector privado	38,10	37,9	37,7	37,6	36,9	36,7	36,6	35,9	35,70	35,65	35,73	35,73	-2,38	-6,2%	
Otra situación profesional	36,1	37,2	39,2	37,7	37,1	35,5	36,5	33,9	37,1	36,4	33,3	36,4	0,27	0,8%	
Variación anual horas semanales de asalariados del sector privado		-0,52%	-0,53%	-0,27%	-1,86%	-0,54%	-0,41%	-1,71%	-0,63%	-0,14%	0,21%	0,00%			

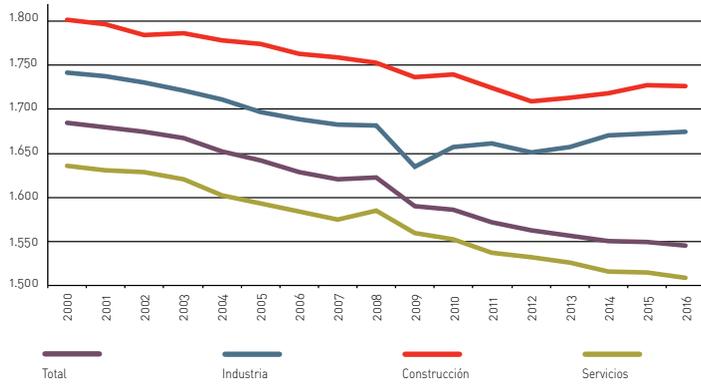
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Horas pactadas, trabajador/año (ETCL)



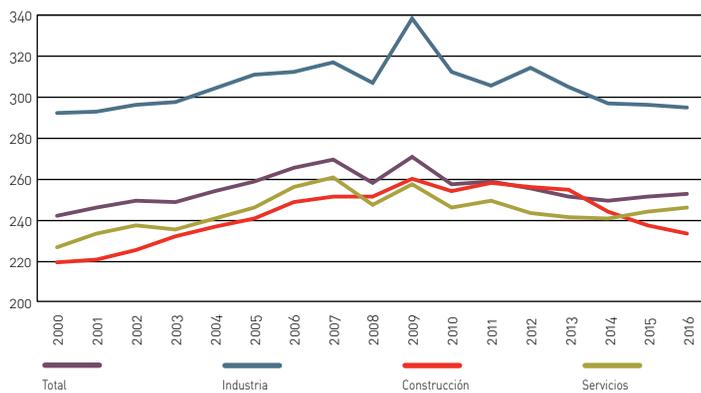
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

Horas efectivas, trabajador/año (ETCL)



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

Horas no trabajadas y pagadas, trabajador/año (ETCL)



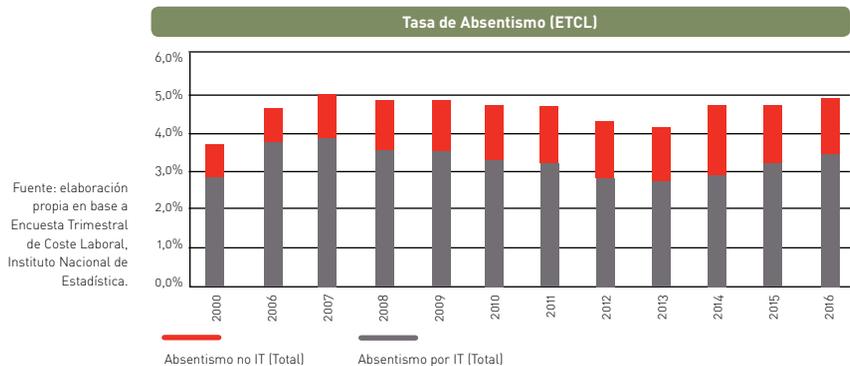
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

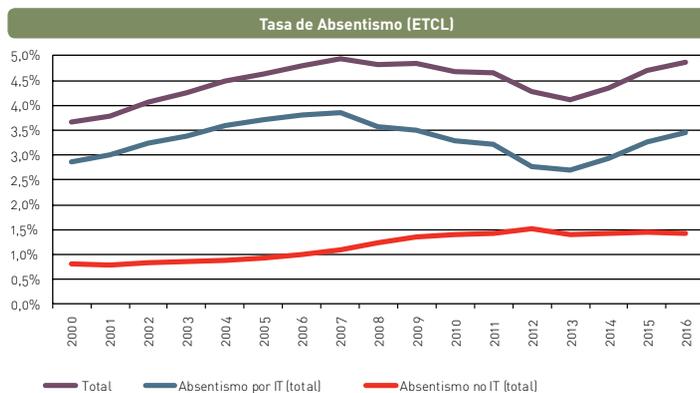
3.2.2 La Tasa de Absentismo

La Tasa de Absentismo (gráfico inferior) presenta claramente una evolución muy diferenciada en los siguientes períodos:

- 2000-2007: aumenta fuertemente, de **3'7%** a **4'95%** (+35'3%).
- **2008-2011: se estabiliza en torno al 4'7%**.
- 2012-2013: registra un marcado descenso al **4'3%** y **4'1%**, respectivamente.
El mínimo alcanzado en 2013 representa una bajada del 17% con relación al máximo de 2007.
- **2014-2016: repunta hasta el 4'4%, 4'7% y 4'88%** respectivamente.

El año 2013, con una tasa del 4'1%, marcó el final de un periodo de 6 años (2008-2013) de reducción del absentismo. En 2014 subió ligeramente, hasta el 4'4% y en 2015 y **2016 ha continuado creciendo hasta el 4'88%**, lo que la sitúa en los mismos niveles de 2009 y tan **sólo 0'07 puntos (un 1'4%) por debajo del máximo de 2007, que fue 4'95%**.





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

La **Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal (IT)**, tal como refleja el gráfico de arriba:

- **se redujo un 30%** desde el **3'85%** en 2007 hasta el **2'70%** en 2013 (tasa inferior a la del año 2000).
- En 2014 experimenta un repunte del 9% respecto al año anterior, hasta el **2'9%** (el mismo nivel que en 2000),
- en 2015 vuelve a repuntar con fuerza un 11% hasta el **3'3%**, y
- en **2016** sube un 6% al **3'45%**, todavía lejos del **3'85%** que marcó en 2007.

De estas cifras se podría concluir que:

- el absentismo irregular asociado a "bajas por IT" durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en la fase de recesión económica,
- la leve subida del absentismo en 2014 respondería a una estabilización normal y saludable, tal como ya se analizó y explicó en el "IV Informe Adecco sobre Absentismo", publicado en Junio de 2015; mientras que
- el fuerte repunte de 2015 y su continuación en 2016 podrían no responder a una causa única, sino múltiple; puesto que carecemos de información lo suficientemente detallada como para proceder a un análisis en profundidad de estas causas, solo podemos plantear la hipótesis de un

cambio estructural: es posible que la tasa de absentismo no responda en igual medida a los mismos factores que motivaron su aumento entre 2000 y 2008, debido a que las características macroeconómicas, microeconómicas y sociolaborales observadas en 2015 y 2016 son muy diferentes a las del período 2000-2008.

Por otro lado, la Tasa de Absentismo por otros motivos distintos a Incapacidad Temporal (en adelante "Absentismo no IT"), no sólo no se redujo en los años de crisis económica, como sí lo hizo el Absentismo por IT, sino que registró pequeños aumentos interanuales, lo cual ha hecho más difícil la reducción de la tasa conjunta de absentismo. El aumento de esta tasa es pequeño cada año, pero su crecimiento acumulado resulta relevante al cabo de unos años, pasando de 0'8% en 2000 a 1'1% en 2007, 1'45% en 2015, y **estabilizándose en 2016 en el 1'40%**.

La comprensión de los motivos que subyacen a la evolución del Absentismo no IT podría ayudar a mejorar la gestión de recursos humanos por parte de las empresas e incrementar su productividad. Lamentablemente, no se disponen de datos suficientes que permitan profundizar en esta cuestión dentro del alcance del estudio aquí realizado, si bien parece estar fundamentalmente concentrado en las bajas por maternidad, tal como se detalla en el epígrafe siguiente.

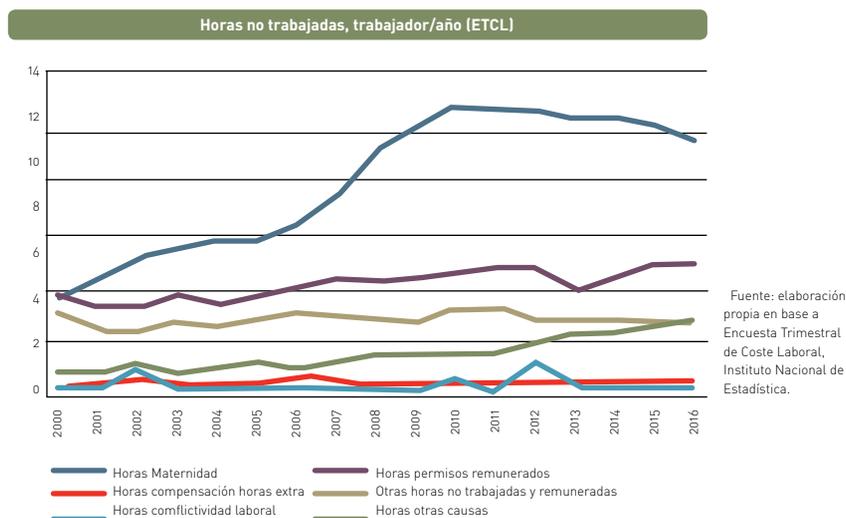
3.2.3 Desglose de las horas no trabajadas

Al desglosar las horas no trabajadas en algunos conceptos como Maternidad, Permisos remunerados, Compensación de Horas Extra, Otras horas no trabajadas y remuneradas, Conflictividad Laboral, y Otras causas, cabe destacar que se observa:

- un considerable aumento de horas por Maternidad entre 2006 y 2010, de tal modo que en 2010 las horas de Maternidad prácticamente triplican las correspondientes al 2000. El aumento es especialmente pronunciado en los años 2006-2008, lo que se puede atribuir a los últimos años de expansión económica, que quizá animaron a las parejas a tener hijos.

- un leve y continuo ascenso de las horas de “Permisos remunerados” y de “Otras causas”.

Nuevamente, carecemos de de información adicional que permita explicar con mayor profundidad la evolución global del Absentismo no IT.



Las horas no trabajadas obedecen a distintas causas, unas justificadas y otras no justificadas; 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 vacaciones, fiestas laborales, puentes, permisos, formación y representación sindical.
- Horas no trabajadas (con justificación) y **no pagadas** por la empresa (en términos generales y con las excepciones correspondientes en los casos de Incapacidad Temporal). Son las relacionadas con la incapacidad temporal, maternidad, expedientes de regulación de empleo y conflictividad laboral.
- Horas no trabajadas y no justificadas: corresponden a ausencias no justificadas y a otros motivos no especificados.

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

HORAS NO TRABAJADAS, POR CAUSA (ECL)

Datos para el conjunto de España

	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variación		Variación		Variación	
												2014-2000	2007-2000	2014-2007			
TOTAL horas no trabajadas	242	270	259	272	259	260	257	254	251	254	255	27,8	11,5%	-15,9	-5,9%	1,3	0,5%
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación	186	194	185	200	189	193	196	195	189	186	185	7,8	4,2%	1,3	0,7%	-10,3	-5,3%
Vacaciones y festivos	178	185	177	186	176	179	179	179	176	175	175	7,3	4,1%	-6,1	-3,3%	-4,4	-2,4%
Permisos y licencias	4,1	4,9	4,7	5,0	5,0	5,3	5,2	4,7	5,0	5,5	5,7	0,8	19,1%	-0,2	-3,7%	1,0	21,8%
Motivos técnicos	0,5	0,3	0,8	6,0	5,2	5,1	8,6	8,0	4,7	2,3	1,2	-0,2	-47,1%	7,7	2866,7%	-6,8	-84,6%
Otros motivos (formación, sindicales...)	3,4	3,4	3,4	3,3	3,5	3,5	3,3	3,2	3,0	3,1	3,1	0,0	0,9%	-0,2	-5,3%	-0,2	-4,7%
Tiempo pactado que no se trabaja y la empresa no paga	54,6	74,6	72,0	70,6	67,8	65,7	58,9	56,2	59,8	64,8	67,2	20,0	36,5%	-18,4	-24,7%	11,0	19,7%
Incapacidad Temporal	49,8	61,0	58,6	54,7	53,1	45,2	43,9	47,7	53,0	56,0	55,8	31,7%	-21,8	-33,2%	12,2	27,7%	
Maternidad	4,4	8,6	10,7	11,7	12,5	12,5	12,4	11,9	11,9	11,7	11,0	4,3	97,9%	3,3	38,3%	-0,9	-7,3%
Conflictividad laboral	0,4	0,3	0,2	0,3	0,6	0,2	1,4	0,4	0,2	0,1	0,2	-0,1	-28,6%	0,1	30,0%	-0,2	-61,5%
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	1,4	1,4	1,7	1,8	1,8	1,9	2,2	2,6	2,7	3,1	3,2	0,0	0,0%	1,2	87,2%	0,6	21,6%
Ausencias injustificadas	1,4	1,4	1,7	1,8	1,8	1,9	2,2	2,6	2,7	3,1	3,2	0,0	0,0%	1,2	87,2%	0,6	21,6%
Variación anual TOTAL horas no trabajadas		1,71%	-3,99%	5,03%	-4,88%	0,51%	-1,34%	-1,05%	-1,03%	0,94%	0,61%						
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, con justificación		1,17%	-4,41%	7,78%	-5,25%	1,73%	1,59%	-0,21%	-3,23%	-1,59%	-0,53%						
Variación anual tiempo no trabajado y no pagado por la empresa		2,94%	-3,42%	-2,00%	-3,95%	-3,01%	-10,41%	-4,64%	6,41%	8,43%	3,70%						
Variación anual tiempo pagado por trabajo no recibido, sin justificación		11,90%	23,40%	3,45%	0,00%	5,00%	15,87%	20,55%	3,41%	12,09%	4,90%						
Composición (%)																	
Tiempo que la empresa paga y no recibe trabajo, con justificación	76,9%	71,9%	71,6%	73,4%	73,1%	74,0%	76,2%	76,9%	75,2%	73,3%	72,4%	-5,0%	5,0%	7,0%	-4,4%	-5,8%	
Tiempo pactado que no se trabaja y la empresa no paga	22,5%	27,6%	27,8%	25,9%	26,2%	25,3%	22,9%	22,1%	23,8%	25,5%	26,3%	5,1%	-5,5%	-20,0%	4,2%	19,0%	
Tiempo que la empresa paga y pacta, pero no se trabaja, sin justificación	0,8%	0,52%	0,67%	0,66%	0,70%	0,73%	0,85%	1,04%	1,09%	1,21%	1,26%	-0,1%	0,5%	98,9%	0,2%	21,0%	

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

De las 255 horas no trabajadas en 2016:

- 185 horas (72,4%) corresponden a la primera categoría (vacaciones, permisos, formación y representación sindical); la empresa carece de margen de maniobra sobre ellas. Aumentan de forma general entre 2000 y 2009. Se reducen de forma destacable en 2010 y vuelven a registrar bajadas relevantes en 2014 y 2015, moderando su caída en 2016. En conclusión, son claramente procíclicas: aumentan cuando mejora la economía.
- 67,2 horas (26,3%) son las relativas a IT, Maternidad y Conflictividad Laboral. Como anécdota, las horas relativas a Conflictividad Laboral son relativamente altas en 2010 y 2012, sin embargo, en el conjunto total son muy bajas,

siendo **IT y Maternidad las dos categorías que presentan el mayor número de horas no trabajadas**, así como las que permiten explicar la mayor parte de la variación total de las horas no trabajadas en la serie histórica.

- 3'2 horas (1'3%) representan el absentismo no justificado; corresponden a diversas causas que sí serían evitables con un mayor control por parte de la empresa y que se agrupan bajo el epígrafe de "Ausencias injustificadas".

3.2.4 El coste del Absentismo

Procedemos 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 22'97 horas no trabajadas como "bajas por IT irregulares", por trabajador y año, si tomamos como referencia el año 2007 en la ETCL. Si añadimos las 1'4 horas por trabajador y año correspondientes a ausencias injustificadas, entonces se deduce que se podrían atribuir a ausencias injustificadas e irregulares 24 horas por trabajador y año, o el equivalente a 2 horas por trabajador al mes.

Recordemos que en la ETCL se observa una reducción de las bajas por IT del 33'2% entre 2007 y 2013, porcentaje que no está muy lejos del 35% ya referido en el párrafo anterior del supuesto absentismo irregular que estimaban otros estudios anteriores, por lo que podríamos interpretar que el absentismo irregular por IT habría disminuido notablemente o incluso desaparecido después de 6 años de crisis económica.

- El coste salarial medio por hora pagada, según la ETCL, fue de aproximadamente 17'22 Euros en 2007 (19'77 Euros en 2016).
- Estas cifras implican que el **coste directo del absentismo injustificado e irregular por asalariado en 2007** (no se incluyen costes indirectos⁵ que pudiera soportar la empresa) ascendería a **420 Euros anuales ó 35 Euros al mes** (482 Euros ó 40 Euros al mes tomando el coste por hora de 2016).

5 Se entiende por costes indirectos aquellos que soporta la empresa derivados de la baja de uno o más de sus empleados (costes de sustitución, costes de organización, etc.).

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

A la hora de analizar el absentismo en una empresa específica, debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. La dificultad de la medición del absentismo:

Como ha podido comprobarse, los datos agregados no resultan 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; son, por ejemplo:

a. Factores institucionales (protección social, falta de control adecuado sobre las bajas laborales que se conceden, dificultad de la Seguridad Social en 1) el control de las bajas laborales por IT y 2) la agilización de las altas una vez que el paciente está en condiciones de trabajar, etc.)

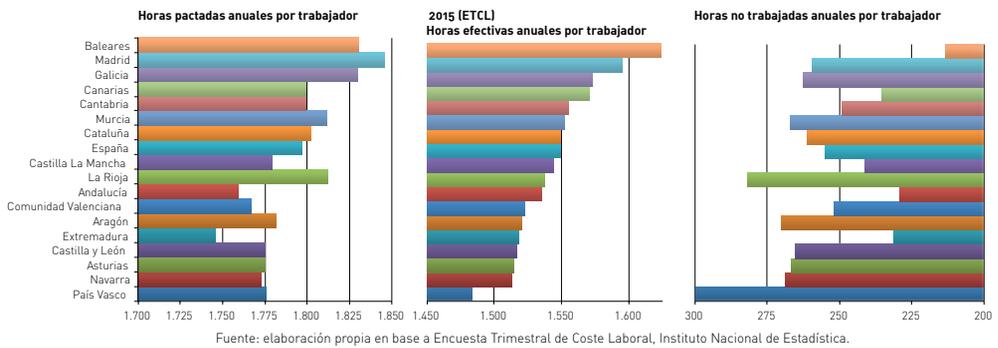
b. Factores personales del trabajador: el trabajador podría recurrir a esta práctica como un recurso para compensar la pérdida de días festivos o de descanso; el empleado lo considera como un derecho que tiene y no como un engaño hacia la empresa.

3.2.5 Análisis de horas de trabajo en las Comunidades Autónomas

Se observan diferencias relevantes entre CCAA en horas trabajadas y no trabajadas, que se corresponden con tipicidades de territorios según sean:

- 1) economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas, lo que es coherente con la penosidad laboral asociada a la industria; y
- 2) economías con un alto peso del sector SERVICIOS o de una economía rural. Los servicios, tanto a empresas como turísticos, presentan en general menor productividad y son más intensivos en mano de obra, resultando en más horas trabajadas y menos horas no trabajadas, como se puede apreciar en los siguientes gráficos.

En 2016 son las CCAA de Baleares, Madrid, Cantabria, Canarias, Galicia y Murcia las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor respectivamente. Todas ellas están por encima de la media de España. Cataluña se encuentra en la media de España y el resto de CCAA está por debajo de la media nacional en horas efectivas trabajadas.



2016	Horas pactadas	Horas efectivas	Horas no trabajadas
Baleares	1.814	1.604	217
Madrid	1.844	1.594	259
Cantabria	1.818	1.578	247
Canarias	1.805	1.572	239
Galicia	1.812	1.556	262
Murcia	1.803	1.550	261
España	1.793	1.545	256
Cataluña	1.796	1.543	262
Castilla La Mancha	1.769	1.532	243
Comunidad Valenciana	1.766	1.530	243
Andalucía	1.763	1.530	239
Asturias	1.790	1.519	278
La Rioja	1.773	1.517	263
Aragón	1.776	1.514	273
Castilla y León	1.772	1.510	269
Extremadura	1.740	1.508	237
Navarra	1.749	1.486	272
País Vasco	1.766	1.469	305

En lo referente a la evolución temporal de las horas trabajadas y no trabajadas en cada CCAA, podemos ver en los gráficos siguientes que su evolución en el tiempo es muy similar en todas las CCAA:

- 2000-2009: las horas efectivas bajan y las **horas no trabajadas aumentan**.
- 2010-2014: se produce una estabilización y **reducción de las horas no trabajadas**.
- 2015: **suben las horas no trabajadas** por primera vez desde 2009.
- 2016: **suben las horas no trabajadas por segundo año consecutivo**.

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

A continuación se presentan estas cifras en tablas de datos y en gráficos.

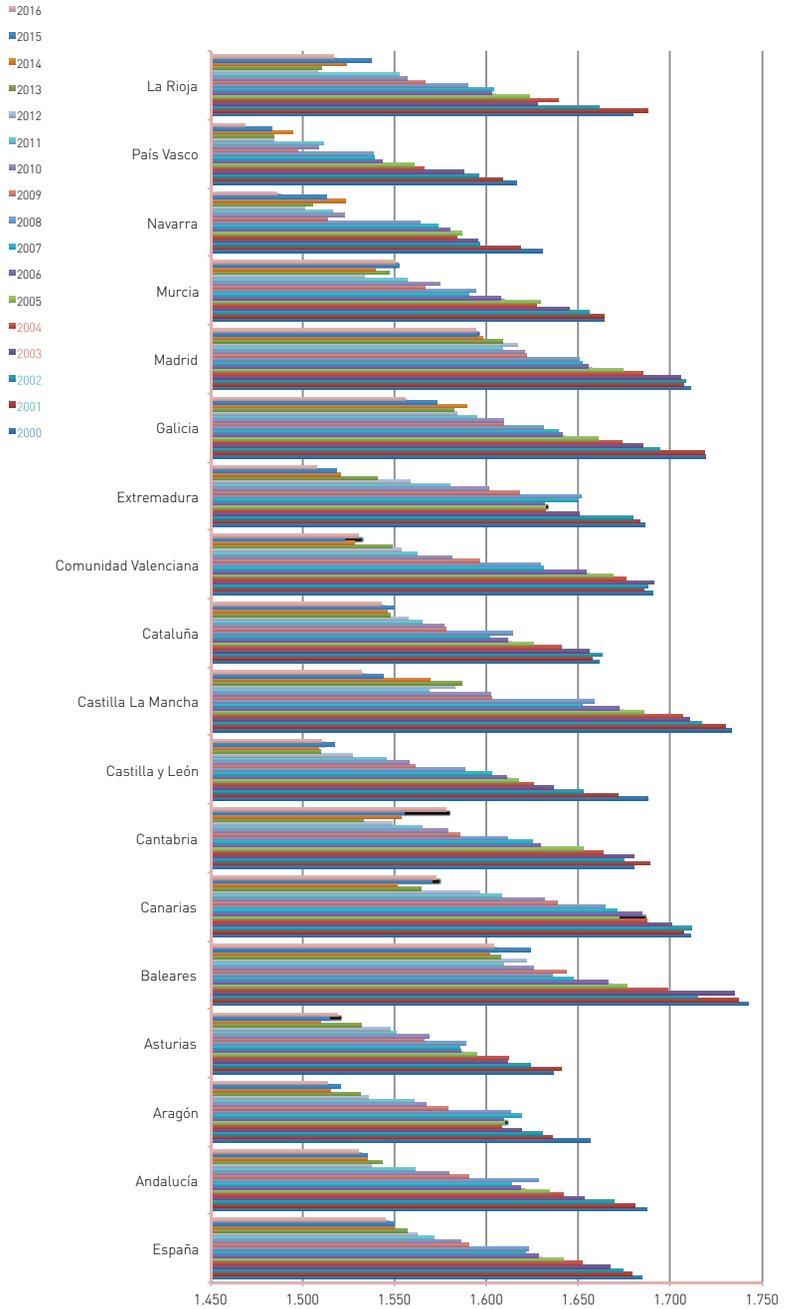
Horas efectivas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
La Rioja	1.679	1.688	1.661	1.628	1.639	1.623	1.603	1.604	1.590	1.567	1.557	1.552	1.508	1.510	1.524	1.537	1.517
País Vasco	1.616	1.609	1.596	1.588	1.566	1.560	1.544	1.539	1.538	1.497	1.508	1.511	1.484	1.484	1.494	1.483	1.469
Navarra	1.630	1.618	1.596	1.595	1.584	1.587	1.580	1.574	1.564	1.514	1.523	1.516	1.501	1.505	1.523	1.513	1.486
Murcia	1.664	1.664	1.656	1.645	1.627	1.629	1.607	1.590	1.594	1.566	1.575	1.557	1.534	1.547	1.539	1.553	1.550
Madrid	1.711	1.707	1.708	1.706	1.685	1.674	1.655	1.652	1.650	1.622	1.621	1.609	1.617	1.609	1.598	1.595	1.594
Galicia	1.719	1.718	1.694	1.685	1.673	1.661	1.641	1.639	1.631	1.610	1.610	1.595	1.584	1.582	1.589	1.573	1.556
Extremadura	1.686	1.684	1.680	1.651	1.632	1.632	1.631	1.650	1.652	1.618	1.601	1.580	1.559	1.541	1.520	1.518	1.508
Comunidad Valenciana	1.690	1.685	1.688	1.691	1.676	1.669	1.654	1.631	1.629	1.596	1.581	1.562	1.554	1.549	1.528	1.523	1.530
Cataluña	1.661	1.657	1.663	1.656	1.641	1.625	1.611	1.602	1.614	1.578	1.577	1.565	1.557	1.548	1.546	1.550	1.543
Castilla La Mancha	1.733	1.730	1.717	1.710	1.706	1.685	1.672	1.652	1.658	1.603	1.602	1.569	1.583	1.587	1.569	1.544	1.532
Castilla y León	1.688	1.672	1.653	1.636	1.625	1.617	1.611	1.603	1.588	1.561	1.558	1.546	1.527	1.510	1.509	1.517	1.510
Cantabria	1.680	1.689	1.675	1.680	1.663	1.652	1.629	1.625	1.611	1.585	1.579	1.565	1.549	1.533	1.553	1.555	1.578
Canarias	1.711	1.707	1.712	1.701	1.687	1.672	1.685	1.671	1.665	1.638	1.631	1.608	1.596	1.564	1.551	1.571	1.572
Baleares	1.742	1.737	1.715	1.735	1.698	1.676	1.666	1.647	1.636	1.643	1.625	1.609	1.622	1.607	1.602	1.624	1.604
Asturias	1.636	1.641	1.624	1.611	1.612	1.595	1.586	1.586	1.589	1.566	1.569	1.551	1.547	1.532	1.510	1.515	1.519
Aragón	1.656	1.636	1.630	1.619	1.608	1.610	1.610	1.619	1.613	1.579	1.567	1.560	1.536	1.531	1.515	1.520	1.514
Andalucía	1.687	1.681	1.669	1.653	1.642	1.634	1.619	1.614	1.628	1.590	1.580	1.561	1.537	1.543	1.535	1.535	1.530
España	1.684	1.679	1.674	1.667	1.652	1.642	1.628	1.621	1.623	1.590	1.586	1.571	1.562	1.557	1.550	1.550	1.545

Horas no trabajadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
La Rioja	250	262	273	278	276	268	275	273	262	282	289	282	299	295	279	282	263
País Vasco	291	287	296	292	298	298	315	308	287	319	303	294	326	307	288	300	305
Navarra	278	268	279	289	299	280	285	286	267	299	284	293	284	273	269	269	272
Murcia	251	248	262	262	277	273	280	285	270	285	272	276	273	261	264	267	261
Madrid	236	244	247	243	253	262	265	267	258	273	258	261	254	254	256	259	259
Galicia	234	237	243	244	249	248	270	266	256	270	265	266	261	259	250	263	262
Extremadura	236	234	232	227	228	229	225	238	233	250	247	246	235	227	224	231	237
Comunidad Valenciana	246	255	253	252	259	258	268	282	266	275	259	267	257	249	247	252	243
Cataluña	273	271	272	268	272	285	283	294	275	281	268	262	262	261	261	261	262
Castilla La Mancha	207	204	221	229	240	235	244	240	236	257	232	250	247	239	241	241	243
Castilla y León	238	236	249	250	252	263	271	272	258	275	266	261	263	264	265	265	269
Cantabria	268	254	265	254	262	265	259	276	267	279	267	277	274	274	250	249	247
Canarias	231	242	237	242	246	249	241	258	262	272	251	248	236	234	236	235	239
Baleares	197	213	220	203	213	222	231	237	233	232	221	226	216	220	215	213	217
Asturias	274	267	279	276	270	268	278	270	274	281	283	280	275	268	266	267	278
Aragón	263	277	281	286	286	276	280	280	275	290	281	288	283	281	274	270	273
Andalucía	197	206	213	218	220	225	243	242	238	250	236	239	234	232	229	229	239
España	244	247	252	251	256	260	267	271	260	273	260	261	259	255	252	255	256

Horas pactadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
La Rioja	1.920	1.943	1.927	1.898	1.908	1.885	1.871	1.869	1.844	1.841	1.840	1.829	1.803	1.800	1.797	1.812	1.773
País Vasco	1.896	1.884	1.880	1.869	1.853	1.849	1.849	1.840	1.818	1.810	1.805	1.800	1.784	1.785	1.776	1.776	1.766
Navarra	1.898	1.876	1.864	1.873	1.870	1.857	1.856	1.847	1.820	1.805	1.796	1.800	1.779	1.772	1.785	1.773	1.749
Murcia	1.910	1.905	1.911	1.900	1.898	1.896	1.883	1.869	1.856	1.845	1.839	1.824	1.800	1.802	1.796	1.811	1.803
Madrid	1.937	1.940	1.943	1.937	1.926	1.922	1.905	1.907	1.897	1.884	1.868	1.860	1.861	1.854	1.846	1.846	1.844
Galicia	1.940	1.943	1.925	1.918	1.912	1.899	1.902	1.894	1.877	1.872	1.868	1.854	1.840	1.837	1.833	1.830	1.812
Extremadura	1.919	1.914	1.909	1.874	1.856	1.858	1.852	1.883	1.880	1.863	1.844	1.820	1.788	1.762	1.740	1.746	1.740
Comunidad Valenciana	1.926	1.933	1.932	1.936	1.927	1.917	1.913	1.904	1.887	1.865	1.832	1.823	1.805	1.793	1.769	1.767	1.766
Cataluña	1.921	1.917	1.921	1.911	1.899	1.896	1.881	1.882	1.877	1.848	1.835	1.818	1.812	1.800	1.798	1.802	1.796
Castilla La Mancha	1.934	1.931	1.934	1.932	1.938	1.915	1.909	1.885	1.887	1.854	1.826	1.812	1.822	1.819	1.802	1.779	1.769
Castilla y León	1.919	1.901	1.895	1.879	1.871	1.872	1.875	1.867	1.840	1.831	1.817	1.801	1.785	1.769	1.768	1.775	1.772
Cantabria	1.933	1.930	1.926	1.922	1.912	1.905	1.877	1.891	1.870	1.858	1.839	1.835	1.817	1.800	1.797	1.799	1.818
Canarias	1.937	1.943	1.943	1.938	1.928	1.915	1.920	1.922	1.922	1.905	1.877	1.852	1.827	1.793	1.783	1.799	1.805
Baleares	1.932	1.942	1.929	1.931	1.905	1.893	1.892	1.878	1.862	1.869	1.840	1.829	1.832	1.823	1.810	1.830	1.814
Asturias	1.897	1.897	1.891	1.878	1.874	1.854	1.855	1.847	1.853	1.839	1.844	1.824	1.816	1.793	1.769	1.775	1.790
Aragón	1.903	1.898	1.899	1.889	1.881	1.871	1.875	1.886	1.877	1.860	1.837	1.837	1.821	1.804	1.782	1.781	1.776
Andalucía	1.877	1.882	1.876	1.865	1.855	1.854	1.856	1.849	1.858	1.834	1.810	1.792	1.767	1.771	1.759	1.760	1.763
España	1.918	1.918	1.916	1.908	1.898	1.892	1.886	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	1.814	1.805	1.795	1.797	1.793

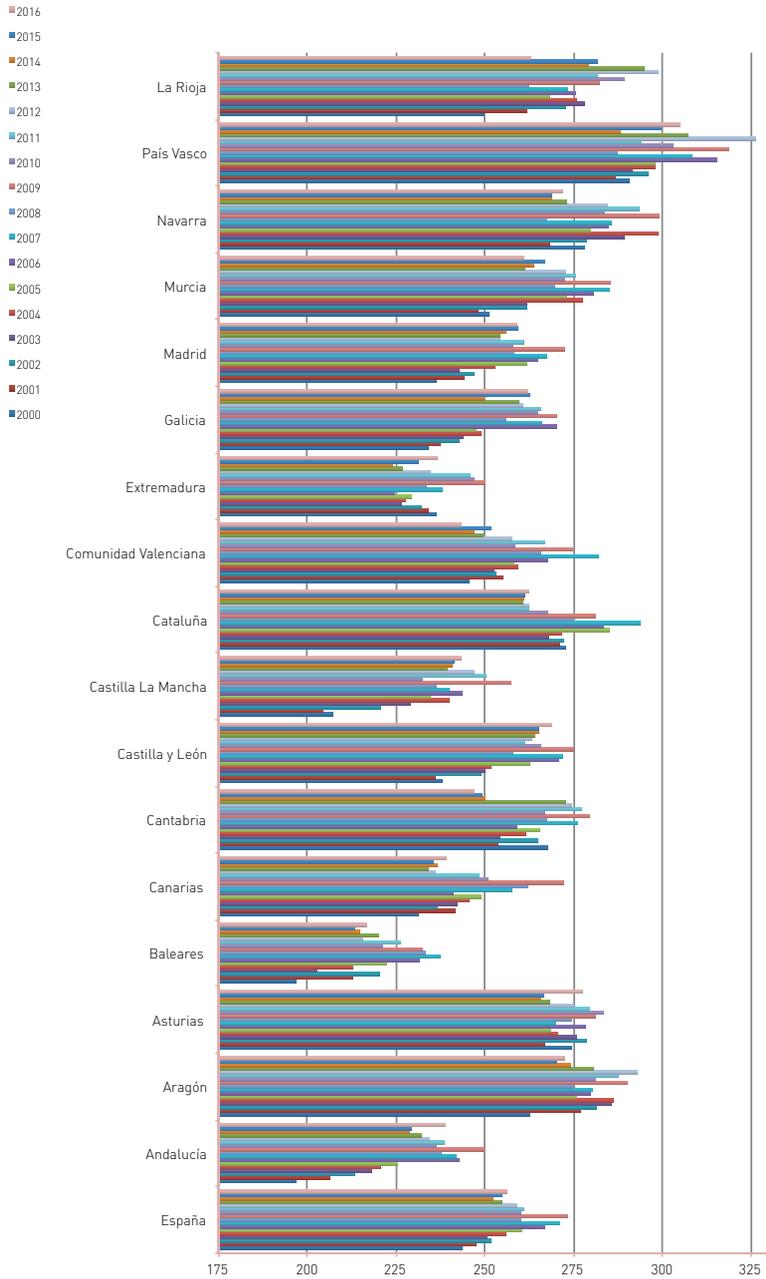
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

Horas efectivas anuales por trabajador (ETCL)



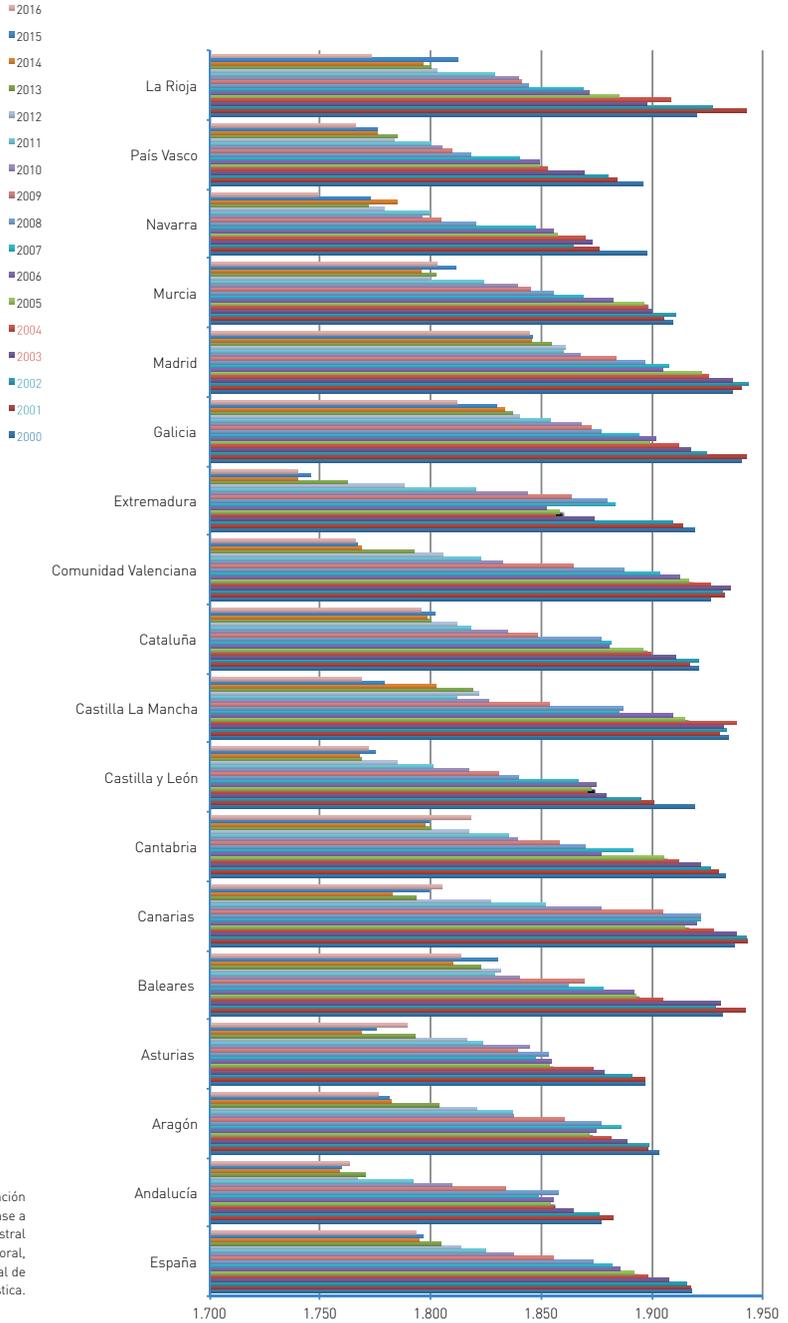
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

Horas no trabajadas anuales por trabajador (ETCL)



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

Horas pactadas anuales por trabajador (ETCL)



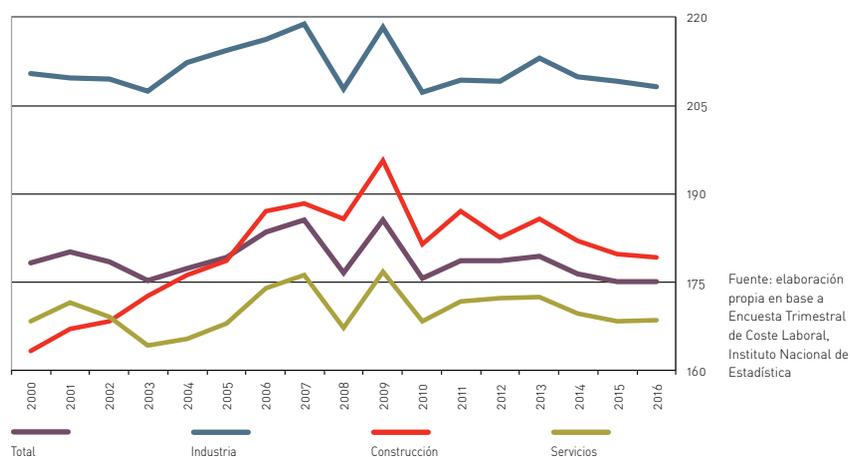
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

3.2.6 Comparativa entre los sectores Industria, Construcción y Servicios

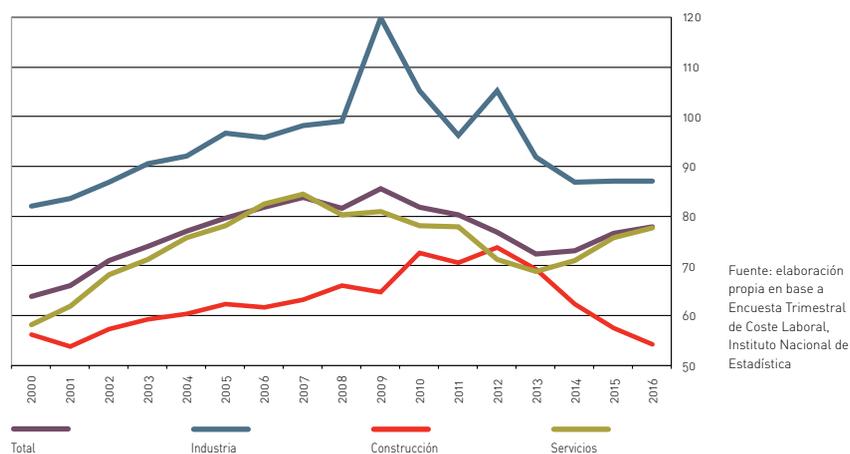
El análisis comparado de los sectores Industria, Construcción y Servicios permite apreciar cómo:

- **Industria** presenta **más horas no trabajadas**, tanto por vacaciones y festivos como por el resto de motivos.
- **Servicios** tiene **menos horas no trabajadas** por vacaciones y festivos, coherente con una actividad muy vinculada al turismo y hostelería en fechas festivas y vacacionales.

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



Horas no trabajadas por resto de motivos, trabajador/año (ETCL)



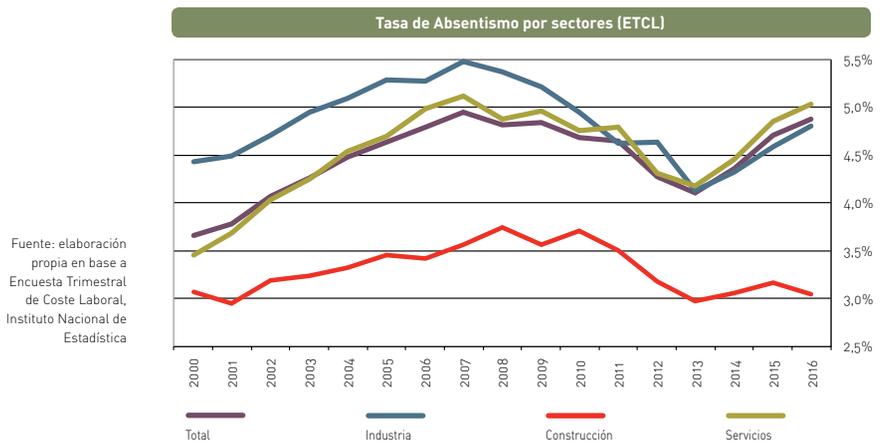
Las horas no trabajadas **por vacaciones y festivos**, con datos desde 2000:

- han aumentado en Construcción; y
- se han mantenido estables en Industria y Servicios.

En conjunto se han mantenido muy estables entre 2000 y 2016, con máximos en 2007 y 2009 y mínimos en 2003 y 2016.

En las horas **no trabajadas por otros motivos en 2015 y 2016 cabe destacar: 1) el aumento experimentado en el sector Servicios**, 2) la estabilización en Industria, que detiene la caída que registraba desde 2012, y 3) la continua disminución en el sector construcción desde 2012. El dato global resulta en un aumento de horas no trabajadas por otros motivos en 2014, 2015 y 2016.

Tasas de Absentismo Total sectoriales



Respecto a la Tasa de Absentismo sectorial, según la ETCL, cabe destacar las siguientes ideas:

- Repunta en 2014, 2015 y 2016, después haber bajado de forma continua entre 2007 y 2013. Este patrón es similar en los tres sectores, con cierta divergencia en el sector Construcción.
- En 2016 es del 5'0% en Servicios (4'2% en 2013 y máximo

5'1% en 2007), el 4'8% en Industria (4'1% en 2013 y máximo 5'5% en 2007) y el 3'1% en Construcción (3'0% en 2013 y máximo 3'7% en 2008).

- c. En el período analizado (2000-2016) destaca el sector Construcción por una Tasa de Absentismo muy inferior al resto de sectores, así como por una menor subida en 2014 y 2015, y una leve reducción en 2016 frente a la subida en los otros dos sectores.
- d. El mayor incremento relativo entre 2000 y 2007 se produce en sector Servicios (sube un 48%, de 3'5% a 5'1%); sin embargo, el mayor descenso relativo entre 2007 y 2013 se da en sector Industria (baja un 25%, de 5'5% a 4'1%), mientras que en Servicios sólo baja un 18% (de 5'1% a 4'2%).
- e. A pesar de la subida experimentada en 2014, 2015 y 2016 en los sectores Industria y Construcción, en 2016 la Tasa de Absentismo se sitúa todavía por debajo de su valor en el año 2003.

Sólo en el sector Servicios, en el que el mínimo de 2013 quedó muy por encima del nivel del año 2000, después del repunte del 2014, 2015 y 2016, vuelve a encontrarse muy cerca del máximo de 2007.

Cabe destacar también que en 2011 y de 2013 en adelante la tasa en sector servicios supera a la de industria.

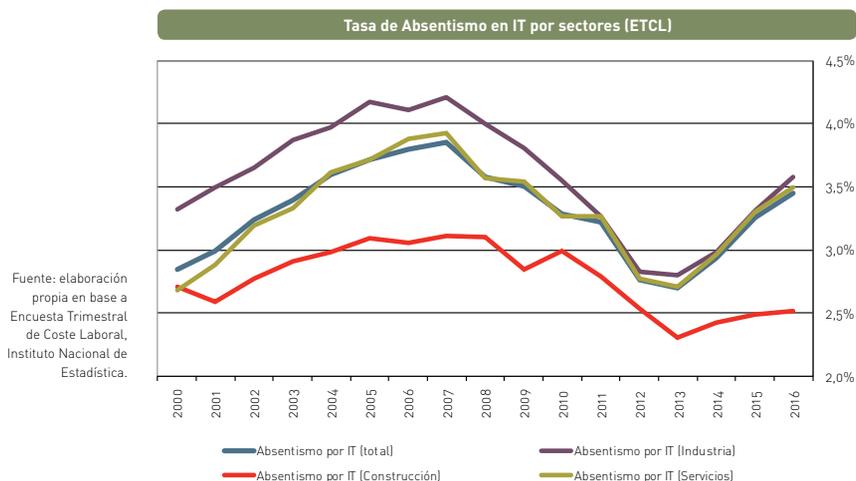
Tasas de Absentismo sectoriales por Incapacidad Temporal

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

En 2014 repunta levemente en los tres sectores.

En 2015 y 2016 experimenta una fuerte subida en Servicios e Industria, y una subida muy moderada en Construcción.

Se puede concluir, por lo tanto, que el Absentismo “fraudulento” asociado a “bajas por IT” durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en los tres sectores en el año 2013; el leve repunte experimentado en 2014 sería una normalización tras la fuerte bajada experimentada en los años anteriores, en los que incluso se dejaban de tomar bajas laborales en casos donde sí deberían haberse disfrutado. El gran aumento de 2015 y 2016 en Industria y Servicios, así como el distinto comportamiento en Construcción en el 2016, empezaría a plantear la existencia de posibles disfunciones en el mercado laboral.



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variazón 2000-2007	Variación 2007-2013	Variación 2013-2016			
Tasa de Absentismo																							
total	3,7%	3,8%	4,1%	4,3%	4,5%	4,6%	4,8%	4,95%	4,8%	4,8%	4,7%	4,7%	4,3%	4,1%	4,4%	4,7%	4,88%	1,3%	35,3%	-0,8%	-17,0%	0,8%	18,8%
Industria	4,4%	4,5%	4,7%	4,9%	5,1%	5,3%	5,3%	5,5%	5,4%	5,2%	5,0%	4,6%	4,6%	4,1%	4,3%	4,6%	4,8%	1,0%	23,6%	-1,3%	-24,4%	0,7%	16,3%
Construcción	3,1%	3,0%	3,2%	3,2%	3,3%	3,5%	3,4%	3,6%	3,7%	3,6%	3,7%	3,5%	3,2%	3,0%	3,1%	3,2%	3,1%	0,5%	16,1%	-0,6%	-16,4%	0,1%	2,5%
Servicios	3,5%	3,7%	4,0%	4,2%	4,5%	4,7%	5,0%	5,1%	4,9%	5,0%	4,8%	4,8%	4,3%	4,2%	4,5%	4,9%	5,0%	1,7%	48,2%	-0,9%	-18,4%	0,9%	20,3%
Tasa de Absentismo por IT																							
Absentismo por IT (total)	2,9%	3,0%	3,2%	3,4%	3,6%	3,7%	3,8%	3,85%	3,6%	3,5%	3,3%	3,2%	2,8%	2,70%	2,9%	3,3%	3,45%	1,0%	35,0%	-1,1%	-29,8%	0,75%	27,6%
Absentismo por IT (Industria)	3,3%	3,5%	3,7%	3,9%	4,0%	4,2%	4,1%	4,2%	4,0%	3,8%	3,6%	3,3%	2,8%	2,8%	3,0%	3,3%	3,4%	0,9%	26,8%	-1,4%	-33,5%	0,8%	27,9%
Absentismo por IT (Construcción)	2,7%	2,6%	2,8%	2,9%	3,0%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	2,9%	3,0%	2,8%	2,5%	2,3%	2,4%	2,5%	2,5%	0,4%	15,0%	-0,8%	-25,0%	0,2%	9,1%
Absentismo por IT (Servicios)	2,7%	2,9%	3,2%	3,3%	3,6%	3,7%	3,9%	3,9%	3,6%	3,5%	3,3%	3,3%	2,8%	2,7%	3,0%	3,3%	3,5%	1,2%	46,2%	-1,2%	-30,8%	0,8%	28,8%
Tasa de Absentismo distinta a IT																							
Absentismo no IT (total)	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,40%	1,4%	1,46%	1,43%	0,3%	36,1%	0,3%	27,8%	0,0%	1,8%
Absentismo no IT (Industria)	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,8%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	0,2%	14,3%	0,1%	4,8%	-0,1%	-8,0%
Absentismo no IT (Construcción)	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	0,5%	0,1%	23,8%	0,2%	49,3%	-0,1%	-20,5%
Absentismo no IT (Servicios)	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	0,4%	55,2%	0,3%	22,1%	0,1%	4,6%

3.2.7 Precursores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada⁶

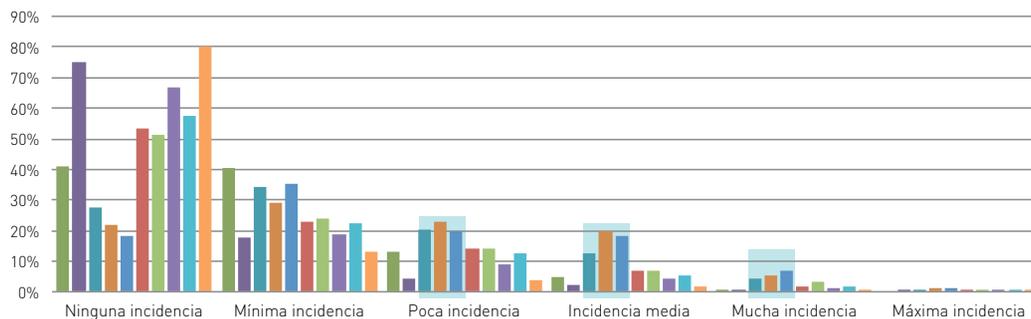
Al igual que ocurrió en la encuesta de los tres años anteriores, los únicos precursores de **bajas por IT no justificadas** que presentan algo de relevancia, con una frecuencia entre media y alta, siguen siendo aquellos relacionados con el ámbito familiar del trabajador así como con la organización del calendario y horario laboral:

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

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

6 Los datos de esta sección proceden de la cuarta edición de la Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.

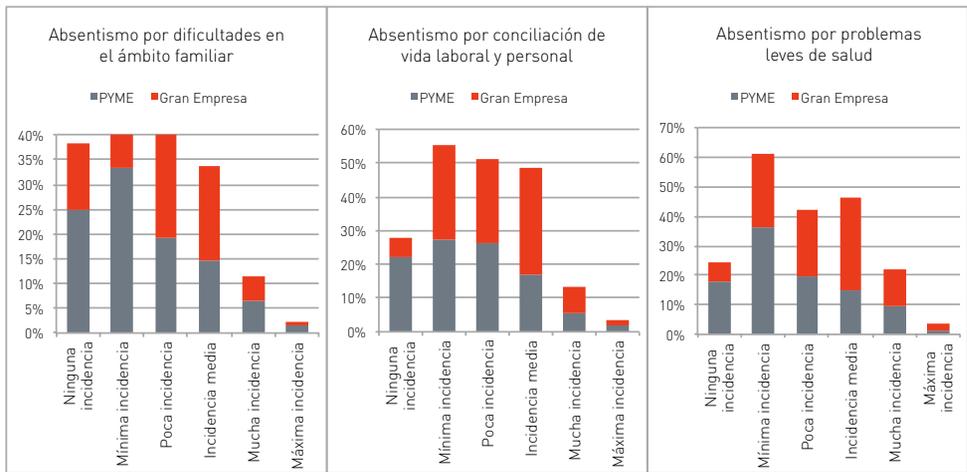
Precursores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada (% de empresas)



- Situaciones de estudio, formación o exámenes.
- Búsqueda de nuevo empleo.
- Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Problemas leves de salud que no justifican una baja médica.
- "Efecto lunes": bajas registradas en un lunes normal, cuando no esté relacionado con la existencia de posibles "puentes" festivos.
- "Efecto puentes": días laborables situados entre dos o más días no laborables, con un escaso y/o inadecuado tratamiento de licencias y permisos en la negociación colectiva.
- Conflictividad laboral en el centro de trabajo o en el mismo grupo empresarial, tanto si ese conflicto en concreto ha afectado directamente al propio trabajador, como si no lo ha afectado.
- Mal ambiente de trabajo.
- Situaciones de mobbing o similares, tanto si se han denunciado como si no han sido denunciadas.

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017".

El tamaño de la empresa (PYME o Gran Empresa) no altera estos resultados en sus conclusiones principales; tan sólo se puede identificar una mayor incidencia del absentismo por problemas de conciliación y por problemas leves de salud en la Gran Empresa frente a la PYME.



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017".

3.2.8 Licencias y permisos; métodos de control⁷

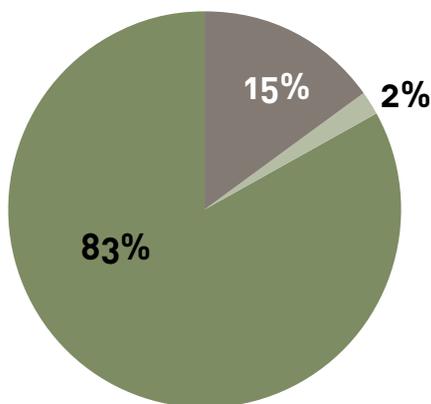
El 90% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y tan sólo el 3% de las empresas dispone de paquetes de horas anuales o sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tercer año consecutivo obtenemos los mismos resultados en la encuesta, lo que nos reafirma en el diagnóstico que realizamos en las dos ediciones anteriores.

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

Licencias y permisos

- Exige la presentación de justificantes médicos o de otro tipo.
- No existen procedimientos o mecanismos de control.
- Otro



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2017".

7 Los datos de esta sección proceden de la cuarta edición de la Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.

3.3 PRESENTISMO LABORAL EN ESPAÑA⁷

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

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

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

3.3.1 Prácticas de Presentismo

Los cambios respecto a las tres ediciones anteriores de esta encuesta no son relevantes, las pequeñas variaciones en los resultados de la encuesta pueden asociarse más a un margen de error de la encuesta que a cambios estructurales o coyunturales. Como en años anteriores, se observa que, aproximadamente, en la mitad de las empresas sí se puede detectar el presentismo, mientras que en la otra mitad no se aprecian dichas prácticas de presentismo.

Presentismo: Frecuencia



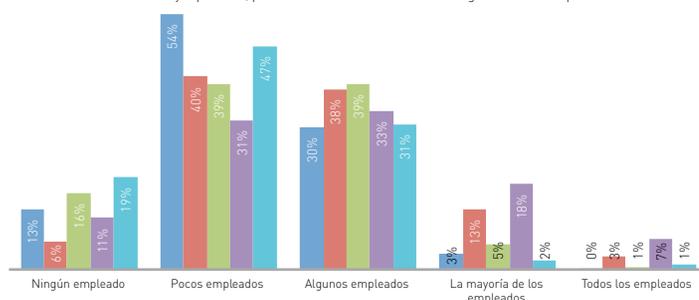
⁷ Los datos de esta sección proceden de la tercera edición de la Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017, cuya ficha técnica se puede consultar en el Anexo I.

En esa mitad de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan sólo por pocos o algunos empleados, como se ve en el siguiente gráfico, y, al igual que en años anteriores, el presentismo se traduce sobre todo en tiempo dedicado a cafés, pausas de desayuno y al uso de Internet o redes sociales no relacionadas con el ámbito laboral.

Prácticas de presentismo

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

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017



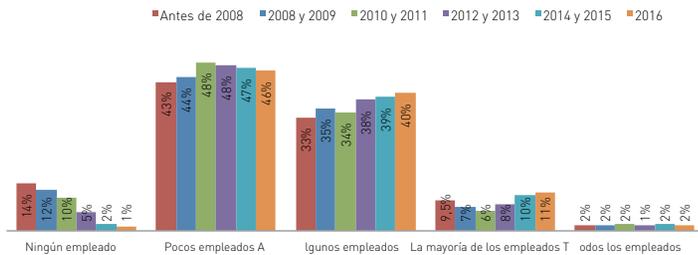
Respecto a la evolución temporal del presentismo durante los 9 años que llevamos de crisis económica (2008-2016), en el gráfico siguiente se aprecia cómo desde 2008 hay una leve tendencia a la generalización del presentismo prácticamente en la totalidad de las empresas: bajan las empresas con ningún empleado presentista y, en consecuencia, aumentan las empresas con algunos y muchos empleados presentistas. A partir de aquí, se nos plantean los siguientes dos posibles escenarios totalmente opuestos entre sí:

- El empleado se siente más seguro y dedica más tiempo a otros quehaceres ajenos a sus obligaciones laborales. Junto con el aumento apreciado en 2015 y 2016 del absentismo, podría interpretarse que mayor seguridad laboral implicaría tanto mayores ausencias como más tiempo presencial no dedicado al trabajo.

- El empleado no acaba de sentirse seguro en su puesto de trabajo y mantiene su presencia en la empresa, si bien acaba rellenando este tiempo presencial con tareas ajenas a su trabajo. Esto sería coherente con una interpretación del aumento del absentismo en 2015 y 2016 de la mano de una desvinculación emocional con la empresa por contrataciones temporales y bajos salarios.

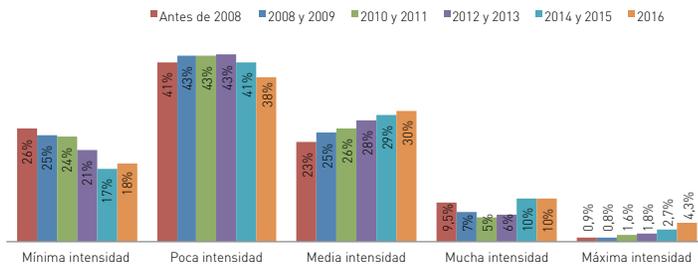
Resulta altamente complejo decantarse por cualquiera de las dos opciones anteriores, a pesar de que son totalmente contrarias una de la otra (mayor seguridad laboral versus inseguridad y desvinculación emocional), y es que ambas alternativas encuentran argumentos en contra y a favor.

Prácticas de presentismo, evolución en el tiempo



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017"

Intensidad de las prácticas de presentismo



Los datos analizados de presentismo y su evolución temporal durante lo que llevamos de crisis podrían ser reflejo de una polarización de las condiciones laborales que marcarían los

dos perfiles de trabajadores que encontraríamos actualmente en la mayor parte de las empresas:

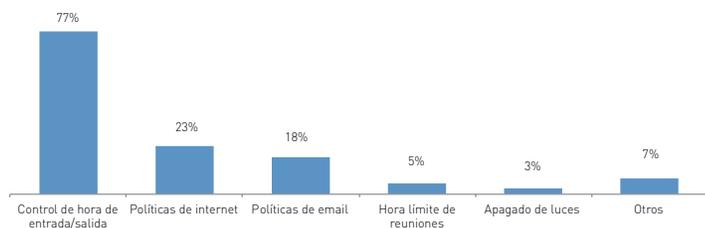
- a. Empleados que, después de que su empresa haya realizado numerosos despidos, se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas. También podrían estar incentivados al presentismo por una reducción coyuntural de la carga de trabajo que les dejaría tiempo disponible durante la jornada laboral.
- b. Empleados con escasa vinculación emocional con su empresa debido a las malas condiciones laborales que tienen (bajo salario y/o contratos temporales o tiempo parcial) y que, o bien aumentan el absentismo, o bien mantienen la presencia en su puesto de trabajo pero dedicando más tiempo a tareas impropias de éste, lo que produciría un aumento del presentismo.

3.3.2 Presentismo, horario laboral y flexibilidad horaria

Cabe destacar ante todo que un 20% de los encuestados no han respondido o han respondido “No sabe, no contesta” a la pregunta sobre los métodos que aplica la empresa para controlar el presentismo. Este alto porcentaje, junto con las otras respuestas que veremos a continuación, pueden reflejar un síntoma de la poca importancia que, en la práctica, se le está dando en las empresas al presentismo.

De entre los que sí seleccionaron alguna opción, se ve claramente que mayoritariamente se aplican métodos de control de los horarios (77% aplican algún tipo de control del horario de entrada y salida) y de restricciones en el uso de Internet (23%) y del correo electrónico (18%). En cambio son muy pocas (5%) las empresas que aplican horas límite de reuniones o métodos como el apagado de luces (3%), o no aplican control horario que sustituyen por evaluación por objetivos, flexibilidad horaria o mera confianza en la responsabilidad del trabajador.

Prácticas para evitar el presentismo



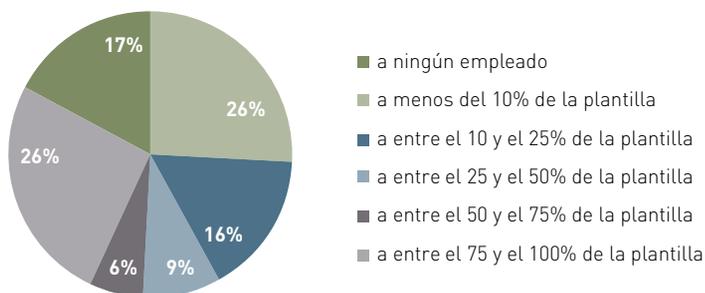
Nota: los porcentajes pueden sumar más de 100% porque se podían elegir varias opciones simultáneamente.

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017

Las prácticas de flexibilidad horaria son escasas o de aplicación marginal. De este modo, el 17% de las empresas de la muestra no ofrece flexibilidad horaria a sus empleados, el 26% la ofrecen a menos del 10% de sus empleados y el 16% a entre el 10% y el 25% de la plantilla.

Solamente el 41% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla. **Cabe destacar que el porcentaje de empresas que ofrecen flexibilidad a más del 75% de la plantilla ha pasado del 16% en la encuesta de 2015 al 26% en esta última encuesta de 2017.**

Flexibilidad horaria

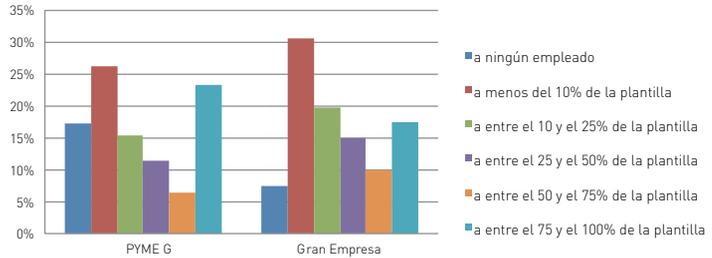


Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017

De hecho, en un país como España, donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMEs, vemos en el siguiente gráfico que es precisamente la PYME la que está ofreciendo mayor flexibilidad horaria en 2017 frente a menor flexibilidad en la Gran Empresa, mientras que era justo lo contrario en la encuesta de 2016. Este cambio es coherente con el aumento de flexibilidad global comentado arriba.

Empresas (%) que ofrecen Flexibilidad horaria según tamaño

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017"

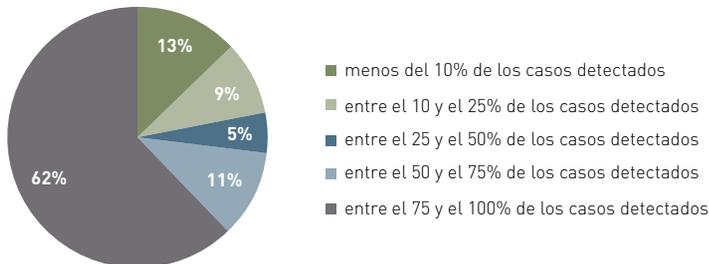


De todo lo anterior, se puede concluir que la organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en **las empresas españolas fomentan tanto el presentismo como el absentismo**, si bien se aprecia en la encuesta de 2017 que la PYME estaría aumentando la flexibilidad ofrecida a sus empleados, lo que marca un cambio importante respecto a los resultados de los tres años anteriores, en los que destacaba la poca flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Podríamos decir que se detecta un esperanzador cambio en este aspecto en la PYME española, aunque a las empresas españolas les queda todavía mucho camino por recorrer en prácticas de conciliación.

Compensación del presentismo por iniciativa del trabajador

En el siguiente gráfico se puede ver que una mayoría de los empleados (62%) se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, por lo que las políticas de control y restricciones de las empresas no parecen estar justificadas por un comportamiento desleal o fraudulento de los trabajadores. Así mismo, en 2017 se ve un mayor porcentaje de empleados que actúan responsablemente (62% actual frente al 54% en 2015 y al 57% en 2016), lo que está en consonancia con el mayor número de empresas que ofrecen flexibilidad a la mayor parte de su plantilla, tal como se comentó más arriba.

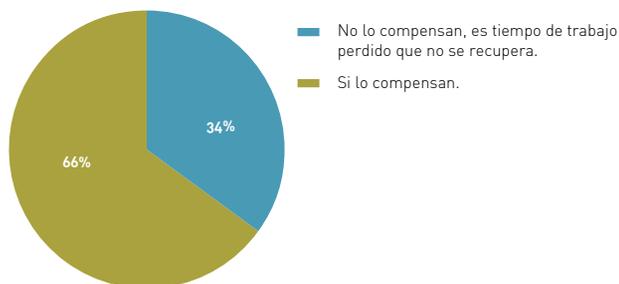
Empleados que compensan presentismo con flexibilidad horaria



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017

¿Y qué ocurre cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad horaria para compensar el presentismo? Si se profundiza un poco más en el comportamiento de los empleados, podemos ver en los siguientes gráficos que, aun cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad para compensar el presentismo, **los trabajadores actúan con responsabilidad recuperando/compensando, por iniciativa propia, las ausencias por presentismo en el 66% de los casos**, siendo considerado en el 34% restante tiempo perdido y no recuperable. De aquellas empresas en las que se recupera este tiempo, en el 73% de las empresas esta recuperación se produce prácticamente en todos los casos detectados, siendo tan sólo en el 14% de las empresas que la recuperación se produce en menos del 50% de los casos detectados.

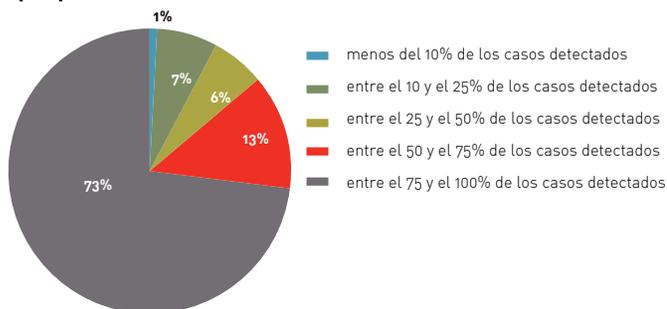
Empleados que compensan ausencias por presentismo cuando la empresa no ofrece flexibilidad



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017



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

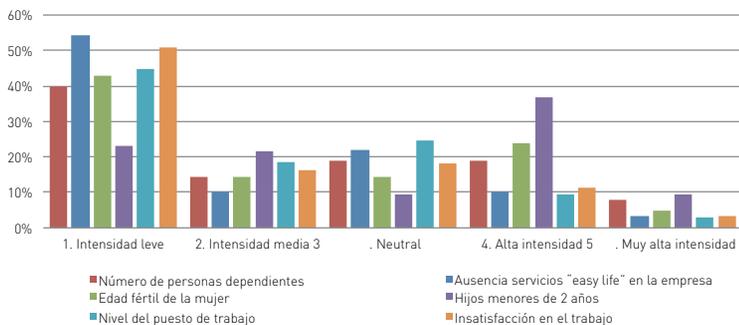


Esta recuperación de las ausencias por presentismo se realiza casi exclusivamente mediante la prolongación de la jornada de trabajo por propia iniciativa del trabajador aun cuando la empresa no ofrezca alternativas de flexibilidad horaria.

El presentismo y la maternidad

La falta de flexibilidad horaria y la escasa aplicación de mecanismos de conciliación de la vida laboral y personal afectan de forma especialmente intensa al período de maternidad de las mujeres con hijos menores de 2 años, así como al cuidado de personas dependientes en el hogar familiar, tal como se puede ver en el siguiente gráfico.

Precusores del presentismo femenino Empresas (%) según grado de Presentismo detectado en sus empleadas

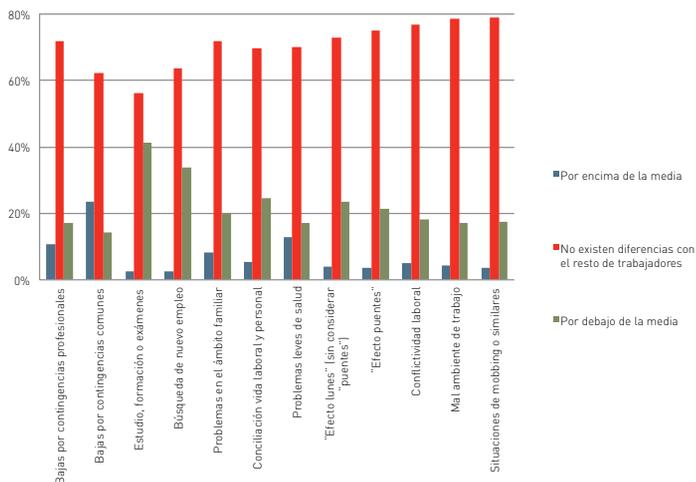


Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017

El presentismo en los trabajadores de más de 45 años

Al estudiar el presentismo en trabajadores de más de 45 años, menos del 15% de las empresas lo reconoce como superior a la media y en torno al 20% de éstas como menor a la media, siendo mayoritaria la apreciación (entre el 60% y el 79% de las empresas) de que no existen diferencias con el resto de trabajadores, tal como se ve en el siguiente gráfico. Las únicas bajas que presentan un poco más de afección en los mayores de 45 años serían las relacionadas con problemas leves de salud o contingencias comunes y las relacionadas con el ámbito familiar y la conciliación. Pero, incluso en estas áreas (a excepción de contingencias comunes), son más las empresas que lo señalan como menor a la media que las que lo marcan como por encima de la media.

Precusores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada en mayores de 45 años comparado con la media (% de empresas)



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017

3.3.3 Perfil del Presentista

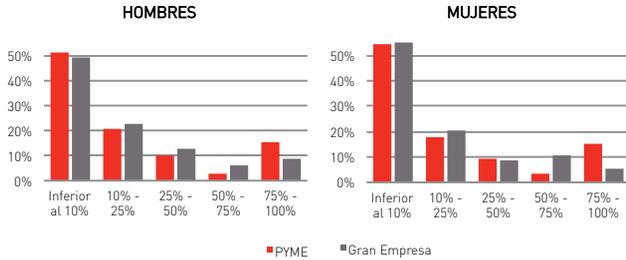
Como claramente se puede apreciar en los gráficos siguientes, no resulta sencillo establecer un perfil de empleado que tenga de forma contundente una mayor frecuencia de presentismo. La diferencia es pequeña en todos los parámetros evaluados y la principal idea que se desprende es que **cerca del 60% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo (el año anterior era en torno al 50%)**, y tan sólo el 12% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo, además, en ambos casos, casi en igual grado tanto en hombres como en mujeres.

Tomando en cuenta que las Grandes Empresas ofrecen cierta mayor flexibilidad horaria y que los cargos de responsabilidad y gestión implican generalmente mayor disponibilidad y adaptabilidad a reuniones, viajes, eventos sociales relacionados con la representación de la empresa, etc. que implican indefectiblemente un alargamiento de la jornada laboral y la dificultad de conciliación con la vida familiar, se puede entender que dentro de las pequeñas diferencias apreciadas en la intensidad del presentismo por características de los empleados, sea éste identificado con algo más de frecuencia en el siguiente perfil: **hombre o mujer indistintamente, mayor de 35 años, directivo o alto cargo con contrato indefinido a tiempo completo.**

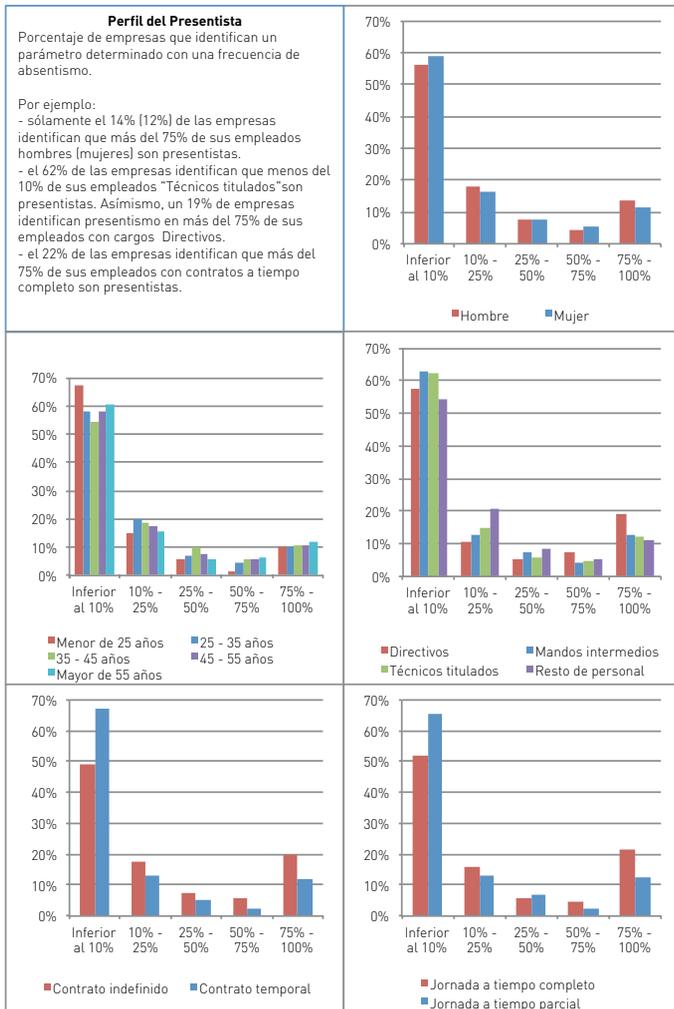
Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes son 1) **cargos directivos**, 2) **contrato indefinido** frente a contrato temporal, y 3) **contrato a tiempo completo** frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la empresa, mientras que está **poco determinada por las características individuales de los trabajadores** (edad o sexo).

En los años anteriores, se apreciaba mayor presentismo en la Gran Empresa frente a la PYME. Sin embargo, en 2017, posiblemente motivado por cierta mayor flexibilidad aportada por la PYME, no se aprecian diferencias en presentismo entre PYME y Gran Empresa.

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



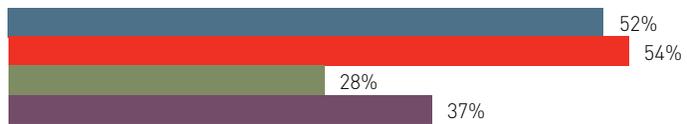
Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017



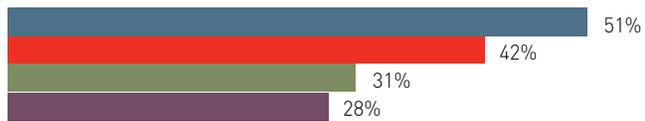
Este perfil tiene cierta correspondencia con las formas de evaluación del desempeño por objetivos, que en el caso de cargos Directivos y Mandos Intermedios es practicado por un 52% de las empresas para objetivos individuales y por un 54% de las empresas para objetivos colectivos, lo que deja a estos cargos directivos flexibilidad para la autogestión de su tiempo de trabajo.

EMPRESAS (%) QUE APLICAN ALGÚN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

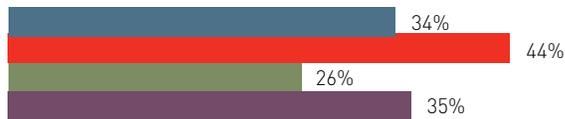
Directivos y Mandos Intermedios



Comerciales



Resto de la Plantilla



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2017 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017. Absentismo y Presentismo, abril 2017"

- Evaluación por objetivos individuales
- Evaluación por objetivos colectivos
- Evaluación por ratios de productividad individuales
- Evaluación por ratios de productividad colectivos

4

MARCO JURÍDICO I

Eva Díez-Ordás Berciano

Counsel

Garrigues, Abogados y Asesores Tributarios

4.1. EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En el I Informe Adecco sobre Absentismo hacíamos referencia a la evolución de la doctrina judicial en relación con el despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal.

Como comentábamos en aquel momento, 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 ya había sido objeto de revisión y generado pronunciamientos judiciales diversos, dado que, a raíz de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 18 de julio de 2006 (JUR 2006\279688), una parte de la doctrina se inclinó por considerar nulo el despido de un trabajador efectuado durante su baja por incapacidad temporal, argumentando que *“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 CE), e 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 declaraba, en síntesis, que 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.

Tras unos años en los que el debate parecía cerrado, en julio de 2015 el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona planteó varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que resolvió las mismas mediante sentencia de 1 de diciembre de 2016 (TJCE 2016\308). Poco tiempo después, el 23 de diciembre de 2016, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona declaró la nulidad del despido del actor por considerar que el despido constituía un acto de discriminación por razón de discapacidad.

Para delimitar el impacto que dicha doctrina pueda tener en otros casos es necesario desgranar los hechos probados y los argumentos esgrimidos por el TJUE, en concreto:

- (i) Se analiza el despido de un trabajador, ayudante de cocina en un restaurante, que se dislocó el codo como consecuencia de un accidente laboral. Estando en situación de incapacidad temporal, recibió una comunicación escrita de despido disciplinario, alegándose como causa del despido que no había alcanzado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que ésta consideraba adecuado o idóneo.
- (ii) El Juzgado Social nº 33 de Barcelona manifiesta que en el acto de juicio se habían acreditado hechos suficientes para considerar que, aunque el despido del trabajador era un despido con formalidad y apariencia disciplinaria, su motivo real es la situación de incapacidad —de duración incierta— derivada del accidente laboral del que fue víctima.

Entre otras cuestiones, el Juzgado plantea si existe una discriminación por “discapacidad” con arreglo a la Directiva 2000/78, indicando:

- Que la limitación que padece el trabajador al dislocarse el codo es evidente.
- Que la empresa consideró la incapacidad laboral demasiado larga, incompatible con sus intereses.

- Que esa decisión de despido impide la participación plena y efectiva del trabajador en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

(iii) El TJUE recuerda en primer lugar que desde que la Unión aprobó la Convención de la ONU sobre la discapacidad, mediante la Decisión 2010/48, sus disposiciones forman parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión, que debe interpretarse de conformidad con la misma.

De hecho, recuerda igualmente que desde la ratificación de la Convención de la ONU ha venido estimando que el concepto de “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78 debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Asimismo, indica que, en tanto que la Directiva comprende, en particular, las discapacidades debidas a accidentes, si un accidente acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, puede estar incluido en el concepto de “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78.

(iv) Tras realizar esta valoración inicial, el TJUE analiza el caso planteado y concluye:

- Que el trabajador había sufrido una limitación de su capacidad derivada de una dolencia física. Por consiguiente, para determinar si cabe considerar al trabajador una “persona con discapacidad” con arreglo a la Directiva 2000/78, hay que analizar si esa limitación de su capacidad, es “duradera”, correspondiendo al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter “duradero”, ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico.

1 "Artículo 2 Concepto de discriminación
1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:
a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica".

- Que entre los indicios que permiten considerar que una limitación es "duradera" el TJUE señala (i) el que en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o, (ii) el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.
- Que, en el caso de que el juzgado llegase a la conclusión de que la limitación de la capacidad del trabajador es "duradera", hay que recordar que un trato desfavorable por motivos de discapacidad sólo choca con la protección que pretende la Directiva 2000/78 en la medida en que constituya una discriminación con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la misma Directiva¹.

Poco tiempo después de dictarse la sentencia del TJUE el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona declaró la nulidad del despido por considerar que, habiendo tenido el despido por única causa su situación de discapacidad del trabajador, efectivamente la limitación de su capacidad tenía carácter "duradero", tal y como requería el TJUE:

"A la luz de tales elementos fácticos, y respecto del segundo pronunciamiento de la sentencia comunitaria, sólo puede concluirse –como ya se ha anticipado– que, en la fecha del despido, 26.11.14, estando el demandante en situación de "incapacidad temporal" por causa del accidente laboral sufrido el 3.10.14, la limitación que padecía el demandante no "presentaba una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo" –como se objetiva en la resonancia magnética de 14.11.16, pocos días antes del despido– y, en todo caso, que la misma "se prolongó significativamente" hasta completar un período de casi diez meses (al no emitirse el alta médica emitida por la mutua de accidentes en fecha 20.7.15), persistiendo incluso a partir de tal fecha sintomatología e inestabilidad articular que ha justificado que siguiera recibiendo tratamiento por parte de la sanidad pública. Se constata, pues, que la limitación del demandante ha sido notablemente más "duradera" que las de las Sras.

R. y W. (5 y 3,5 meses, respectivamente), demandantes en la STJUE 11.4.13 "R.", de obligada referencia.

La situación analizada, al concurrir ambos "indicios" indicados por la sentencia comunitaria, -la evidencia, ya en la fecha del despido de no recuperación a corto plazo, confirmada por la significativa prolongación de la incapacidad temporal hasta un total de casi 10 meses (desde el accidente hasta el alta médica)- debe ser considerada indiscutiblemente una "limitación duradera" y, por consiguiente, una situación de "discapacidad" a efectos de la Directiva 2000/78".

Este necesario análisis del caso concreto, con la finalidad de determinar si la incapacidad o limitación del trabajador es de carácter duradero, conlleva a notable inseguridad jurídica, dado que quedará a criterio del juzgador, en atención a las pruebas que presenten las partes, confirmar si efectivamente pueda estimarse que una incapacidad o limitación es de carácter duradero. Y ello cuando, además, una empresa no puede conocer, salvo que el trabajador informe de ello, la enfermedad que padece ni los partes médicos que permitan valorar esta circunstancia.

Debemos de tener en cuenta que los Juzgados de lo Social ya están teniendo en consideración y aplicando la doctrina establecida por el TJUE.

Así, el Juzgado de lo Social nº 3 de Tenerife declaró, en sentencia de 16 de marzo de 2017, la nulidad del despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, en concreto:

- El Juzgado analiza el caso de una trabajadora contratada en junio de 2016, que inicia una baja por incapacidad temporal en octubre de 2016, fue intervenida en noviembre del mismo año y despedida el 1 de diciembre, cuando estaba todavía convaleciente.
- En atención a estos hechos, el Juzgado estima que (i) la limitación de capacidad era calificable como duradera, en el sentido de la doctrina del TJUE; (ii) la empresa tenía reconocida profesionalmente a la trabajadora, motivo de

ello fue su rápida contratación como fija; (iii) debido a que no se probó por la empresa causa alguna que justificara el despido, el único motivo desencadenante del mismo fue la incapacidad temporal de la actora, declarando la nulidad del despido.

Como conclusión a lo expuesto podemos afirmar que, en los casos en los que la discapacidad de un trabajador pueda calificarse como “duradera” de conformidad con los indicios señalados por el TJUE, la doctrina del TJUE no solo limita el despido debido a la falta del interés del empresa en la relación, sino que conlleva la necesidad de realizar un esfuerzo en la explicación de las causas de despido en aquellos supuestos en los que la causa de despido sea otra (reorganización, etc.), para evitar, precisamente, que el juzgado considere que el despido es consecuencia de la situación de IT del trabajador.

4.2 UNAS NOTAS SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA

El artículo 35.8 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

“5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

A pesar de que la obligación de registro de la jornada no es nueva y que eran relativamente habituales las inspecciones sobre esta materia, no fue hasta la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (AS 2016\97), que condenó a una empresa a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de la plantilla, cuando se suscitó un especial interés sobre esta cuestión.

En concreto, la Dirección General de la Inspección de Trabajo emitió una Instrucción (Instrucción 3/2016, con fecha de salida del 18 de marzo de 2016), sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, en la que la Inspección de Trabajo exponía los criterios a seguir en las actuaciones inspectoras y ratificaba que el registro de la jornada diaria debía efectuarse con independencia de que no se realizasen horas extraordinarias.

Desde la emisión de dicha Instrucción muchas empresas han hecho un esfuerzo por adaptar su práctica diaria a las exigencias de la Inspección. Todo ello, en un momento en el que la tendencia en muchos sectores es la implantación de un modelo basado en la flexibilidad en el cumplimiento de la jornada, totalmente contrario a un sistema de registro diario de jornada anclado en el pasado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo parece haber zanjado la cuestión en dos sentencias publicadas recientemente, en concreto:

- El 23 de marzo de 2017 (RJ 2017\1174) el Tribunal Supremo dictó sentencia en contra de la interpretación efectuada por la Audiencia Nacional, rechazando la posibilidad de realizar una interpretación extensiva del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que únicamente, exige el registro de la jornada diaria cuando se realizan horas extra.
- En sentencia de 20 de abril de 2017 el Tribunal Supremo dictó una nueva sentencia en la materia, donde afirmaba que las empresas no tienen la obligación de llevar un registro diario de las horas de trabajo de sus empleados en aras de verificar el cumplimiento de la jornada laboral; siendo únicamente necesario llevar un registro del número de horas extra realizadas por el personal.

A raíz de estas sentencias la Dirección General de la Inspección de Trabajo ha emitido nueva Instrucción (Instrucción 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016) en la que concluye que, tras las sentencias citadas, con

carácter general, la omisión del registro de la jornada diaria de trabajo no es constitutiva, en cuanto tal, de una infracción en el orden social. Lo cual, no quiere decir que, en el marco de sus competencias, la Inspección no pueda comprobar el respeto a los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias.

Concluye la Instrucción que las normas sobre registro de la jornada en trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercantil o ferroviarios no quedan afectadas por la doctrina del Tribunal Supremo y la Inspección debe seguir exigiendo a las empresas la llevanza de los registros y proponiendo las sanciones por los incumplimientos.

De lo anterior deducimos que, aunque las sentencias del Tribunal Supremo han aportado claridad al asunto, todavía será necesario esperar unos meses para confirmar cuál va a ser el enfoque concreto que, en las inspecciones que están en marcha o se inicien en el futuro, vaya a dar la Inspección de Trabajo a la cuestión.

5
MARCO JURÍDICO II:
MEDIDAS REDUCTORAS
DEL ABSENTISMO CAUSADO
POR MOTIVOS RELACIONADOS CON LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR:
PERMISOS DE PATERNIDAD Y OTRAS
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

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

En este estudio se quiere abordar la relación entre género y absentismo y la incidencia de la necesidad de conciliar vida familiar y laboral en dicho binomio. Como a continuación se va a poner de manifiesto, existe una mayor tasa de absentismo entre las trabajadoras que entre los trabajadores, por lo que es preciso buscar cuál son las causas reales de esta realidad. Obviamente no se trata de presentar aquí a las mujeres como un colectivo más absentista, sino de poner de manifiesto que las condiciones sociales que sufren todavía las trabajadoras, las obligan a tener que ausentarse de su puesto de trabajo, en mayor medida, que los hombres, para atender a sus necesidades familiares¹. Es un hecho conocido por todos que las mujeres soportan de promedio mayor carga familiar, sobre todo en los tramos centrales de la vida laboral (de 35 a 50 años), de modo que parece lógico que sean ellas las que falten al puesto de trabajo cuando no hay otra opción regulada, que permita flexibilizar su asistencia².

Dos son las soluciones en este caso. En primer lugar, si existiese un nivel superior de corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres, entonces las ausencias se repartirían de forma equitativa. Son estas las medidas por las que la Unión Europea está apostando y las que ya están recogiendo algunos Planes de Igualdad, así como las que se van a defender por la autora en este estudio. No obstante, como esta meta aún parece lejos de conseguirse, mientras no se alcance la equidad en la asunción de las necesidades familiares, la solución más adecuada y rápida, por el momento, parece ser la flexibilidad de la actividad laboral en aras a la resolución de los asuntos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral. De esta forma se erradicará esta diferencia por sexos en el índice de absentismo y, consecuentemente, se amenorará en parte la tasa total de absentismo³.

Con el objetivo descrito se inicia este estudio. Se busca aproximar el panorama actual de las consecuencias de la conciliación de la vida familiar y laboral y cómo la regulación de medidas que colaboren a hacerla más fácil no solo reducirá la tasa de absentismo de las trabajadoras respecto

1 VID. Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, 2010.

2 AA.VV., La productividad, el absentismo laboral y género en la Comunidad de Madrid, Panorama 2010, pág. 42. De acuerdo con lo señalado, por ejemplo, recientemente se ha creado un grupo de trabajo en el ámbito de la Guardia Civil denominado "Absentismo laboral de la mujer en la Guardia Civil", dado que desde 2014, se ha puesto en evidencia que el absentismo en este colectivo era de 10,84% para las mujeres y 5,78% para hombres. En este contexto, se ha sugerido que el problema radica en la dificultad en la conciliación de este colectivo.

3 BONATO, L./LUSINYAN, L. Work absence in Europe, International Monetary Fund, MF, Working paper, 193/2004. pág. 503.

a los hombres, sino que provocará indirectamente la igualdad de género en el mercado laboral. Solventados los asuntos relativos a la atención de los hijos y otros dependientes, es de esperar que las trabajadoras accederán a los puestos en las mismas condiciones que los trabajadores.

Si bien es verdad que se puede alegar que este estudio no tiene mucha incidencia en el ámbito del absentismo, excepto referido al propio momento concreto de la maternidad, puesto que su influencia en el índice total no tiene suficiente entidad de acuerdo con los datos aportados por el Informe, no hay que perder de vista que las medidas que colaboren con la conciliación de la vida familiar y laboral también estarán cumpliendo una labor fundamental en la sociedad evitando discriminaciones, mejorando la calidad del trabajo y, consecuentemente, apoyando a la empresa.

Como ya se ha defendido en anteriores Informes, este tipo de actuaciones significan un mejor posicionamiento de las empresas en el ámbito de la calidad, en el incremento de la motivación y el compromiso con el trabajo, así como en su responsabilidad como creadora y difusora de roles sociales. La consecución del equilibrio entre el tiempo de trabajo y el personal/familiar se ha demostrado que tiene efectos positivos en la productividad individual⁴. En conclusión, se aumentará la competitividad y la productividad empresarial, en cuanto a que las medidas afectaran a la mitad de la población que desarrolla una actividad laboral⁵.

De acuerdo con este contexto, en este estudio se va a analizar la actualidad de las medidas de conciliación en el ámbito normativo y negocial, para luego pasar a las propuestas de mejoras, partiendo de las recomendaciones realizadas recientemente por el Pilar europeo de Derechos Sociales en la idea de evolucionar hacia la corresponsabilidad.

4 AA.VV., Productividad y conciliación de la vida familiar y laboral, Ariel, 2008. págs. 28 y ss.

5 ABRIL STOFFELS, R., "Conciliación y Consejo Económico Social Europeo" en AA.VV., Mind the Gap. Para un sistema productivo de equidad entre hombres y mujeres, Laborum, 2015. pág. 176.

5.1. ¿EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE GÉNERO Y ABSENTISMO?

Para poder valorar la incidencia del problema propuesto, es decir, si realmente la mayor tasa de absentismo femenino está provocada directamente por cuestiones de conciliación, tal y como parece a priori, es necesario realizar un enfoque de la cuestión desde el punto de vista del análisis de género. De esta manera es preciso que los datos estadísticos aparezcan con los indicadores desagregados a los efectos de valorar las distintas situaciones en las que cada colectivo presenta un mayor número de faltas al trabajo. En la misma línea, parece preciso que en la negociación colectiva se realicen los diagnósticos desde esta perspectiva con el fin de poder identificar mejor los problemas y poder ofrecer soluciones adecuadas⁶.

En la materia que aquí interesa es oportuno señalar que ya en algunos convenios colectivos se solicita los datos desagregados por sexos en relación en los distintos niveles para el diagnóstico del absentismo con especificación de causas y desglose de permisos e incapacidades. De esta forma, se está reconociendo la incidencia del elemento género en materia de ausencias, que puede ser un elemento fundamental a la hora de establecer fórmulas de lucha contra el absentismo.

Con independencia de esta cuestión ya en algún estudio se ha puesto en evidencia que la tasa de absentismo de las mujeres es superior a la de los hombres⁷. Esta afirmación no solo se mantiene en España, sino también en otros países, sobre todo en relación a las bajas por enfermedad⁸.

Por ejemplo, cuando se incluye la variable sobre la situación personal de los trabajadores (estado civil e hijos), se obtienen evidencias sobre la mayor tasa de absentismo de las mujeres con hijos, sobre todo de corta edad debido a las necesidades de conciliación. Esta conclusión se obtiene de la valoración de los casos de enfermedad y accidente, donde el índice es similar entre trabajadores y trabajadoras⁹.

- 6 CC del sector de derivados del cemento, III CC de sucursal en España y Plan de Igualdad de la empresa Inditex. En la misma línea, RUIZ-RICO RUIZ, C., Las cláusulas sociales de igualdad de género en la negociación colectiva de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2014, pág. 164.
- 7 En 2010, se realizó un estudio sobre el absentismo en la Comunidad de Madrid, donde resultó que la tasa era mayor en mujeres que en hombres en un 46% más. Vid. AA.VV., La productividad, el absentismo laboral y género en la Comunidad de Madrid, Panorama 2010, pág. 39.
- 8 BONATO, L./LUSINYAN, L. Work absence in Europe, International Monetary Fund, MF, Working paper, 193/2004, pág. 502.
- 9 BRIDGES, S./ MUMFORD, K, Absenteeism in the UK: a comparison across genders, Discussion Papers 12/2000, Department of Economics, University of York. pág. 7

Por otro lado, de acuerdo con los datos de FREMAP aportados en los distintos Informes, tanto en 2014 como en 2015 el número de procesos por baja fueron superiores en las trabajadoras que en los trabajadores. Para este último año, el índice fue de 26,36 para los hombres frente al 33,67 por las mujeres. En 2016, se siguió esta tendencia. Así, el número de procesos totales fue de 443.465 para los trabajadores frente a 476.207 para las trabajadoras (28,44 frente a 35,62%), de los cuales por contingencias comunes fueron de 343.265 para los hombres y 426.237 para las mujeres. Lo más curioso es que si se analizan las contingencias profesionales el resultado es el contrario (100.200 trabajadores frente a 49.970 de mujeres). Por lo que solo en los supuestos en que se puede emplear la baja para temas de conciliación es donde se eleva el número de mujeres. Mientras que en 2016 incluso la diferencia en el número de bajas general se ha acrecentado.

La diferencia descrita se mantiene en casi todas las edades. Con independencia de que quizás exista una mayor incidencia de ciertas enfermedades en la cohorte de trabajadoras mayores de 49 años, no se puede olvidar que a estas edades finaliza el período de cuidado de los hijos, pero empieza la necesidad de atención de los ascendientes, que también es asumido, en mayor parte, por las mujeres.

A lo señalado hay que añadir, que desde los Informes de Absentismo publicados se puede deducir una tendencia general al incremento del porcentaje de absentismo desde el principio del milenio. Si bien es verdad que la curva, en cierta manera, depende de la evolución de la economía, con independencia de esta variable, la tasa se ha elevado constantemente. Habrá que preguntar cuál es la causa de este incremento. Muchos son seguramente los motivos, no obstante, uno podría ser el aumento significativo de la tasa de empleo femenino. De acuerdo con los datos del INE, en el primer cuatrimestre de 2002 había un total de 11.192, 3 trabajadores y 7.442, 3 trabajadoras, mientras que en el mismo cuatrimestre de 2017 había 12.139, 1 trabajadores y 10.554,2 trabajadoras. Por lo tanto, la evolución del empleo

femenino ha sido exponencialmente superior al masculino, a la vez que ha ido elevándose la tasa general de absentismo.

Obviamente parece que sí hay latente un problema en estos datos. En primer lugar, uno de los motivos que provoca el aumento de la tasa de absentismo entre las mujeres es el período de embarazo. De hecho, el índice de absentismo por enfermedad de la mujer es más bajo que el de los hombres hasta que se incluyen variables relativas al embarazo¹⁰. No hay que olvidar que, si las mujeres tienen problemas de salud durante este período, la opción que se les ofrece desde el sistema normativo es la baja por incapacidad temporal. Esto es, se trata a las incidencias del embarazo como una enfermedad común. Todo esto obviamente a salvo de la posibilidad de suspender el contrato en el supuesto concreto que exista una situación de riesgo durante el embarazo que solo está concebida para los puestos de trabajo incompatibles con el estado, asunto que no va a ser tratado aquí, ya que está perfectamente solventado por la legislación social.

Antes de continuar hay que poner de manifiesto que realmente son las bajas por maternidad las que más incidencia tienen en el cómputo del absentismo femenino. De acuerdo con los parámetros presentados en la parte estadística de este Informe se mantiene esta afirmación. Se observa que desde 2006, año tras año, han ido aumentando las horas por maternidad y el número de horas de permisos reenumerados dentro de los motivos del absentismo. De hecho, en 2016 casi el 26% de las horas trabajadas son relativas a la IT y a la Maternidad.

Sin embargo, solo el 1,3% de las horas no trabajadas son de absentismo no justificado, que seguramente en parte se deben a cuestiones relativas a la conciliación, que no se pueden reconducir a las medidas que las empresas contemplan. En la encuesta realizada a las empresas para este Informe, la causa más identificada y con cierta relevancia de las bajas no justificadas por incapacidad temporal (con una frecuencia entre media y alta) son las relacionadas con el

¹⁰ ROJO RODÓN, M.J., *Absentismo Laboral de la Mujer en España*, Tesis doctoral, 1994, pág. 216.

ámbito familiar del trabajador, así como con la organización del calendario y horario laboral. En concreto, se mencionan los problemas o dificultades en su ámbito familiar y la conciliación de la vida laboral y personal. De esta manera, los propios departamentos de RRHH vienen a reconocer este motivo como un posible elemento de la tasa de absentismo injustificado y el propio reparto social hace que recaiga en las trabajadoras.

Ante este panorama, en primer lugar, desde aquí se apuesta por sacar del índice de absentismo a las bajas por maternidad y, en su caso, a las bajas por enfermedad que son producidas por el embarazo. Se reivindica que no se trate a la maternidad como una enfermedad y se cree un sistema de bajas independiente al general¹¹. La natalidad es un tema fundamental para la sociedad, sobre todo para la española que está sufriendo una reducción del número de habitantes por los efectos del bajo número de nacimientos que tendrá consecuencias graves para la Seguridad Social en un futuro próximo (1,3 hijos por mujer). Es preciso que su tratamiento se realice al margen de cualquier otra ausencia laboral a los efectos de diseccionar este efecto negativo que, en ocasiones, se percibe como pernicioso por el mundo empresarial.

De acuerdo con lo descrito con anterioridad y siempre que la situación no evolucione hacia la corresponsabilidad, las medidas que se establezcan a los efectos de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, tendrán mayor incidencia para las trabajadoras y, por tanto, estarán minimizando las consecuencias del absentismo de este colectivo, aunque, además, reducirán también la tasa general. En cualquier caso, siempre tendrán un impacto social en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

¹¹ Incluso existe alguna reivindicación sobre la eliminación de las bajas relativas a la conciliación como parte de las ausencias que se tienen en cuenta en el índice de absentismo. Vid, RUIZ-RICO RUIZ, C., Las cláusulas sociales de igualdad de género en la negociación colectiva de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2014, pág. 62.

5.2.1. Breve aproximación al contexto socio económico

Las mujeres siguen asumiendo las labores familiares en mayor medida que los hombres. Si bien es verdad que se ha superado, en parte, el antiguo reparto de roles en los que la mujer se quedaba en casa al cuidado de la familia y el hombre buscaba el sustento fuera, todavía sigue manteniéndose cierta propensión a que las actividades relacionadas con la unidad familiar las asuma la mujer. De este modo la trabajadora cumple una doble jornada laboral en el lugar de trabajo y luego (o a veces, simultáneamente en casa) y precisa conciliar su vida familiar y laboral. Por otra parte, Además, se ha puesto en evidencia otros elementos para que sea la mujer la que asuma la conciliación, junto a la propia del reparto de roles, como es la evitación del señalamiento que algunos trabajadores precisan, así como los salarios más bajos de las mujeres, lo que lleva a que sea más traumático reducir o abandonar la actividad laboral¹².

De esta manera, como es la trabajadora la que mayoritariamente asume las tareas familiares, en primer lugar, son ellas las que más utilizan los permisos y figuras recogidas en la norma para los supuestos de necesidades de conciliación. Pero, ocurre que cuando no se encuentra una figura en la regulación con la que pueda solventar sus obligaciones, deben acudir incluso a situaciones de ausencia sin justificar o a emplear las existentes de una forma “fraudulenta” para solventar el problema que se les presenta. En conclusión, de acuerdo con esta realidad la mujer eleva su tasa de absentismo tanto a través de ausencias justificadas como injustificadas. Y es justamente este tipo de situaciones las que explican el porcentaje más elevado de la tasa de absentismo de las mujeres que de hombres, tal y como ya se ha indicado, en materia de contingencias comunes, tal y como se ha puesto de manifiesto.

En este documento, no se quiera hablar tanto de conciliación como de corresponsabilidad. Cuando se aumentan las medidas de conciliación, se produce un efecto negativo en la integración de la mujer en igualdad en el mercado laboral.

¹² ARAGÓN GÓMEZ, C., “De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad” en AA.VV. (dirigido por BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.), La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad, UC3M, febrero 2017. pág. 52.

Las medidas que favorecen la reducción de la desigualdad son las que inciden en la implicación de los hombres en la vida familiar. De esta forma, cuantas mayores sean las acciones que las empresas implanten con el fin de que los trabajadores asuman estas tareas, mayor será el impacto en el índice de igualdad entre sexos en el mercado laboral.

Antes de entrar en el análisis de las medidas concretas en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral parece interesante introducir otra reflexión. Cuando se analizan las medidas de igualdad en este contexto se pone de manifiesto que las empresas que asumen estas cuestiones son las más grandes. Varios son los motivos. En primer lugar, únicamente las empresas de más de 250 trabajadores tienen la obligación de negociar un Plan de Igualdad, de forma que las Pymes quedan fuera de este deber. Por otro lado, las medidas de apoyo que animan a las unidades empresariales que tienen menor número de trabajadores a la realización de dicha negociación son escasas. Por último, es más difícil adaptar las actividades laborales a las Pymes, cuando algún trabajador emplea alguna de las medidas de conciliación, dado que la plantilla tiene menos posibilidad de articulación y la empresa menos recursos para hacer frente a estas actuaciones.

No obstante, como ya se sabe, el tejido empresarial español está básicamente compuesto por pequeñas y medianas empresas, de forma que es en este ámbito donde debe ponerse especial empeño en la implantación de medidas de igualdad. Es deseable que la Administración ponga en marcha incentivos de promoción de estas medidas.

Pero no son las únicas peculiaridades que hay que tener en cuenta. Dentro de las Pymes, el sector de ocio y turismo debe ofrecer servicios en horarios no propios de las jornadas laborales, lo que dificulta en exceso la conciliación de sus trabajadores. Es preciso avanzar en el estudio de soluciones destinadas a estos colectivos con el fin de solventar sus necesidades en su especial contexto. En definitiva, no se

pueden perder de vista estas singularidades a la hora de defender las políticas de conciliación/corresponsabilidad¹³.

En conclusión, como no existe obligación de implantar Planes de Igualdad en la Pymes, adaptados a sus peculiaridades deberá ser la negociación sectorial la que colabore en este ámbito. En todo caso, es preciso que desde la Administración Pública se establezcan políticas de apoyo a través del fomento del desarrollo de Planes de Igualdad para las empresas no obligadas y de incentivos económicos de colaboración a su puesta en marcha.

Para finalizar parece interesante poner de manifiesto también la necesidad de que las acciones que se emprendan tengan en cuenta las nuevas realidades que presentan las distintas formas familiares. Así, cada vez existe un mayor número de familias, cuyos progenitores están separados. De esta forma, parece adecuado que se tenga en cuenta esta situación en las medidas de conciliación. En algunos casos, se valora esta situación (derechos de visitas y determinación de la custodia) en la determinación de los turnos o en la aplicación de las medidas de movilidad geográfica¹⁴. En idéntico sentido, en algunos convenios se incluyen medidas dirigidas a la especial conciliación que precisan las familias monoparentales o con dependientes con discapacidades¹⁵.

5.2.2. La regulación estatutaria y negocial

Establecido lo anterior, habrá que partir de que es lo que hay en la regulación actual. En el Estatuto de los Trabajadores se establecen normas que tratan de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto, en primer lugar, se han establecido algunos permisos retribuidos en el art. 37.3, específicamente dirigidos a la conciliación de la familia. Se trata de dos o cuatro días en caso de nacimiento de hijo, por accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar; así como para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto/ sesiones informativas y preparación en caso de acogimiento

¹³ Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, Comisión de Igualdad de oportunidades, CEOE, febrero 2017. pág. 9 y 10.

¹⁴ Plan de Igualdad de la empresa Benetton.

¹⁵ RUIZ-RICO RUIZ, C., Las cláusulas sociales de igualdad de género en la negociación colectiva de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2014. págs. 86 y ss.

o adopción. En el párrafo cuarto del mismo precepto se recoge el permiso por lactancia; en el quinto el permiso por nacimiento de hijo prematuro o que queda hospitalizado; y en el sexto la posibilidad de reducción de jornada por necesidad de cuidado de hijo menor de 12 años o discapacitado. Estos derechos se complementan con la reducción de jornada por hijos hospitalizado o con enfermedad grave hasta los 18 años y con la posibilidad de solicitar una excedencia por cuidado de hijo u otro familiar.

Si bien es verdad que todos estos derechos se reconocen en la misma medida a trabajadores que a trabajadoras, tal y como se señala expresamente respecto a la reducción por lactancia: “un derecho individual: de hombres y mujeres”, ya se ha puesto de manifiesto en el análisis del contexto sociológico que estos derechos individuales son, en la mayoría de los casos, ejercitados por las mujeres. De este modo, estas prerrogativas generales se convierten en una trampa para el empleo femenino, que se ve afectado por el reparto de los roles sociales.

En definitiva, estas medidas se convierten en fórmulas de discriminación indirecta para la mujer, puesto que se trata de una norma neutra, dirigida a todos los trabajadores, pero que son utilizadas mayoritariamente por las trabajadoras, lo que hace que las sitúe en una especial desventaja en el mercado laboral que se traduce en una menor inserción laboral, en dificultades en la promoción y en la obtención de menores salarios.

Por otra parte, en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, por una parte, se recomienda que en el ámbito de los convenios colectivos se emprendan acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control; por otra, se indica que deberían incluirse criterios conjuntos en la negociación sectorial para la elaboración de los Planes de Igualdad, incidiendo en el análisis de las distintas características del empleo femenino

en la selección de personal, en los niveles salariales, en las promociones profesionales, en la ordenación del tiempo de trabajo y en el ámbito del acoso sexual. En la misma línea, se manifiesta en el sector público la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, incluye un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; y las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia).

De todo esto se deriva que es importante, como ya se ha señalado en otros Informes, la inserción de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores, que tengan necesidades entorno a estas cuestiones, puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

La falta de utilidad real de los preceptos legislativos a la hora de resolver los problemas de conciliación, hace que haya que recurrir especialmente a la negociación colectiva para que se aproxime a las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, también en este ámbito, como ya se ha puesto de manifiesto en anteriores Informes, tampoco soluciona estas cuestiones de forma generalizada. En todo caso, parece que, por el momento, es el camino a emplear para solventar los problemas que ya se han puesto de manifiesto hasta ahora.

5.2.2.1. Permisos y licencias

Como ya se ha señalado, en la norma se reconocen permisos retribuidos de 2 (4 si es preciso desplazamientos) días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Estos

derechos se mejoran, en ocasiones, en la negociación colectiva: unas veces aumentando el número de días recogidos en la norma¹⁶; en otros casos se incluyen nuevos permisos no contemplados en la legislación, por ejemplo, para asistir a consulta médica propia o para acompañar familiares, especialmente a los hijos¹⁷; o se permite su fraccionamiento para adaptarse mejor a la situación personal de cada trabajador¹⁸.

Asimismo, en ocasiones, los convenios colectivos reconocen licencias no retribuidas de naturaleza similar a las retribuidas anteriormente mencionadas. Así, se regulan permisos de adopción en el extranjero, de sometimiento a técnicas de reproducción asistida, de hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad¹⁹, o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada²⁰.

Estas medidas no retribuidas, que asimismo pueden colaborar con la conciliación, son más rentables para el empresario, dado que no tienen costes económicos (no perciben la prestación de servicios, pero no abonan el salario correspondiente), aunque sí de organización. Para el trabajador tiene consecuencias positivas en tanto en cuanto pueden encontrar un cauce para resolver sus necesidades personales, pero el hecho de perder sus ingresos, puede llevar a plantearse otras opciones, incluso fraudulentas, para resolver su situación.

De este modo, parece que son más conveniente los permisos retribuidos a los efectos de controlar el absentismo, obtener mejor clima laboral y solventar las necesidades familiares de los trabajadores. Aunque obviamente son más caras para las empresas, se obtienen mejores resultados generales, por lo que para situaciones de corta duración son las más adecuadas.

En otro orden de cosas, en ocasiones se regulan permisos por asuntos propios. A veces tienen un objetivo claro de

16 Entre muchos otros, IV CC marco del Grupo Endesa, III CC para el grupo de empresas MAXAM o CC. para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

17 Por ejemplo, en IV CC marco del Grupo Endesa, CC. para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, CC de Mercadona SA. Asimismo en algunos Planes de Igualdad como el Plan de Igualdad de Endesa o Plan de Igualdad de la empresa BBVA.

18 XXVI CC de Bimbo SAU.

19 CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte, CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca, CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL, IX CC de Siemens, y IV CC marco del Grupo Endesa.

20 CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU o Plan de Igualdad de la empresa Alcatel- Lucent.

lucha contra el absentismo, puesto que se conceden solo a los trabajadores que no hayan faltado a su puesto de trabajo durante el año natural anterior, añadiendo un día adicional en los supuestos en que tampoco se hayan producido accidentes de trabajo con baja²¹; o se reconocen hasta 40 horas de trabajo recuperables en casos de especial gravedad, no computables como absentismo²². En otros supuestos, más alejado de esta finalidad, se otorga la opción del disfrute de 5 días laborables o 40 horas laborables anuales²³; o en general por asuntos particulares, 3 días al año o 21 horas alternativamente, que pueden recuperarse o no remunerarse²⁴. En ocasiones, se reconocen licencias sin sueldo sin necesidad de acreditar la causa para atender asuntos propios²⁵, aunque limitados por las necesidades de organización²⁶; o excedencias de un mes para atender necesidades familiares²⁷.

Esto permisos por asuntos propios tienen una gran utilidad para los trabajadores, en la misma línea que las bolsas de horas, cuestión que se analizará más tarde, siendo en cierto modo, una forma de flexibilidad de la jornada en materia de conciliación. Su gran ventaja es la reducción de los costes de control. Por otra parte, pueden evitarse los gastos económicos a través de su concesión no retribuida o concediendo la posibilidad de recuperar el tiempo de trabajo en otro momento.

En general, se entiende que la extensión general de los permisos reconocidos por la legislación puede colaborar con los trabajadores a solventar situaciones puntuales que se les van presentando en su día a día. No obstante, sus efectos serán reducidos en el contexto de la necesidad de conciliar general, y menos aún en la consecución de la corresponsabilidad.

No obstante, su regulación puede colaborar en la reducción del fraude en las bajas con duración corta, que son las que más preocupan al sector empresarial. El empresario conocerá el motivo de la ausencia y podrá controlar su uso. Asimismo, también tendrá ventajas en la consecución de

- 21 IV CC marco del Grupo Endesa
- 22 CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL.
- 23 Plan de Igualdad de la empresa Allianz.
- 24 Plan de Igualdad del Grupo AXA.
- 25 V CC de Santa Bárbara sistemas.
- 26 Plan de Igualdad de la empresa Alcatel- Lucent.
- 27 Plan de Igualdad de la empresa Inditex.

un buen clima laboral, que redundará en beneficios para la productividad y la competitividad.

La licencia concreta de más utilidad de todas parece ser la que tiene que ver con las visitas a médicos y pruebas, tanto personales como para acompañar a familiares, dado que en el Estatuto de los Trabajadores no reconoce esta opción. Estas necesidades son bastante más usuales que otras, tales como nacimiento o fallecimientos, o incluso intervenciones quirúrgicas. No obstante, se entiende que son aún mejores los efectos de los permisos por asuntos propios. Es una forma de control del absentismo injustificado que colabora en la conciliación con la vida familiar. En este caso se evita el fraude, e incluso se ahorran costes, cuando se obliga al trabajador a recuperar el tiempo que ha disfrutado para atender a sus necesidades.

5.2.2.2. Permiso de lactancia

En el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores se recoge también el permiso por lactancia en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento del menor hasta que éste cumpla 9 meses. Se reconocen varias opciones para su disfrute: una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; una reducción de media hora de la jornada o su acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o mediante el acuerdo de las partes.

En el último contexto, los convenios colectivos reconocen la acumulación del permiso de lactancia de acuerdo con distintos cálculos: 10 días laborables inmediatamente posteriores al permiso maternal²⁸; 14 días laborables, que se convierten en 28, si se disfrutaron a tiempo parcial²⁹; 15 días naturales³⁰; 15 días laborales a continuación del descanso de maternidad³¹; 16 días laborables³²; 21 días naturales³³; de 20 a 25 días laborables³⁴; o 30 días naturales³⁵. Como se puede observar el cálculo de la duración del derecho es variado, sin que exista una pauta generalizada.

28 III CC para el grupo de empresas MAXAM.

29 Plan de Igualdad de la empresa Mahou.

30 Plan de Igualdad de la empresa Banco Santander y Plan de Igualdad de la empresa BBVA.

31 CC de Cegehim Hispania SAU y CC del Grupo ASV Servicios Funerarios.

32 Plan de Igualdad del Grupo AXA.

33 XXVI CC de Bimbo SAU.

34 IV CC marco del Grupo Endesa.

35 CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL.

Como ya se concluyó en el IV Informe, el disfrute de la acumulación de la lactancia a continuación de los permisos de maternidad/paternidad evita ausencias injustificadas los primeros momentos después del nacimiento. Por otro lado, reducen el presentismo que puede generar la reducción diaria, que recoge el Estatuto de los Trabajadores, que permite hasta los 9 meses la compatibilidad de la lactancia con la actividad laboral. La entrada y salida al puesto de trabajo puede provocar distorsiones en la actividad desarrollada.

En resumen, el disfrute continuo de la lactancia beneficia al progenitor que puede pasar más tiempo con su hijo en los primeros tiempos de su vida, pero, también a la empresa que evita que cuenta con el 100% de la actividad cuando el trabajador se incorpora de nuevo.

5.2.2.3. Flexibilidad laboral

Las medidas de flexibilidad colaboran directamente con la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, por ese motivo están siendo promocionadas desde la Unión Europea³⁶. Ninguna de ellas se recoge en la legislación española, a diferencia de lo que ocurre con otros países europeos. En general, se está incrementando en todos los países, dado que su aplicación implica grandes ventajas para todos los actores del mercado laboral³⁷. Por ejemplo, desde 2014 son un derecho individual que puede exigir el trabajador en el Reino Unido. Al contrario, si existe un importante lugar para este tipo de acciones en el ámbito de la negociación a través de horarios flexibles de entrada y salida; flexibilidad a lo largo de la jornada habitual, manteniendo unas horas fijas de trabajo; y bancos de horas, con unos efectos similares a los permisos por asuntos propios, ya examinados. Además, también es posible conseguir cierta flexibilidad en relación al lugar de trabajo con la misma finalidad.

A) En la jornada

En este ámbito, por ejemplo, de forma generalizada para todos, se retrasa la hora de entrada y salida en la misma medida; o, en otros casos, la flexibilización consiste en la recuperación del tiempo en que se retrasa la entrada o se

³⁶ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions, Establishing a European Pillar of Social Rights, Bruselas, abril 2017. págs. 38 y ss.

³⁷ VARGAS, O., "Employee-friendly working time flexibility: Prevalence and policies" en Work Life Balance: Creating solutions for everyone, Eurofound, diciembre 2016.

adelanta la salida en el período del año natural en curso³⁸. Pero, a veces solo se reconoce cuando hay necesidades familiares. En este sentido, por ejemplo, se puede utilizar en supuestos de cuidado de hijos menores de cierta edad, hijos/familiares con discapacidad³⁹, o dependientes⁴⁰. En idéntico sentido, se recoge la posibilidad de sustituir el horario partido de forma temporal por uno continuado por razón de cuidado de hijos o familiares⁴¹; la flexibilidad en relación al tiempo de trabajo⁴²; con ciertas limitaciones por razones organizativas de la empresa o del servicio⁴³. O incluso para los trabajadores que trabajan a turnos, se les ofrece en situaciones de necesidad familiar la adscripción a uno concreto por un tiempo limitado (entre 1 y 4 semanas)⁴⁴. Otra opción es la alteración temporal de la jornada laboral a los efectos de colaborar con las necesidades familiares del trabajador en un momento determinado, en el caso de enfermedad o accidente de un hijo, ascendiente o cónyuge⁴⁵. En general, se menciona la utilidad de que los horarios se adapten a los horarios de los centros educativos⁴⁶.

En muchas ocasiones, en vez de establecer jornadas flexibles generalizadas para todos los trabajadores o solo para quienes tienen responsabilidades familiares, se apuesta por la determinación individualizada para cada empleado según sus necesidades. Por ejemplo, se reconoce la posibilidad de la autorización individualizada de la flexibilización en la mitad de la jornada laboral de acuerdo con la situación tanto familiar como personal⁴⁷; o que sea el propio personal directivo quien decida la flexibilización teniendo en cuenta el desarrollo del servicio⁴⁸.

Asimismo, junto a todas estas medidas, igualmente con el fin de limitar la duración de la jornada laboral, se puede tratar de evitar las horas extraordinarias⁴⁹; o se permite que sea el trabajador quien elija entre el cobro o el descanso de las horas extras⁵⁰. Por último, hay que comentar que otra forma de flexibilización puede ser la determinación de las vacaciones de los trabajadores ponderando las circunstancias familiares, sobre todo adaptándose a las vacaciones escolares⁵¹.

- 38 IV CC marco del Grupo Endesa.
- 39 Plan de Igualdad Deutsche Bank SAE.
- 40 Plan de Igualdad de la empresa Interbus.
- 41 II CC marco del grupo EON España y IV CC marco del Grupo Endesa.
- 42 CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA.
- 43 CC de Mutua Montañesa y IX CC de Siemens, SA.
- 44 Plan de Igualdad de la empresa Mantequerías Arias.
- 45 Plan de Igualdad de la empresa Allianz.
- 46 Plan de Igualdad de la empresa Alcatel- Lucent.
- 47 Plan de Igualdad de la empresa Mahou.
- 48 Plan de Igualdad de la empresa Banco Santander.
- 49 IV CC marco del Grupo Endesa.
- 50 CC de Exide Technologies España, SLU.
- 51 RUIZ-RICO RUIZ, C., Las cláusulas sociales de igualdad de género en la negociación colectiva de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2014, págs. 99 y ss.

Un instrumento muy adecuado a la consecución de objetivos relativos a la conciliación es la creación de bolsas de horas. Esta medida tiene efectos similares a los permisos por asuntos propios, que ya se han mencionado. Se trata de reconocer la opción de utilizar horas de trabajo para asunto personales que son compensables con la jornada habitual, o incluso en otros horarios⁵².

Este tipo de medidas se adaptan muy bien a las necesidades de conciliación de los trabajadores. Como permiten desarrollar con normalidad la actividad laboral, sin causar ningún perjuicio económico al empresario y todos los trabajadores deben utilizarlo según sus preferencias, no se produce ninguna discriminación indirecta. Es decir, no causa ningún menoscabo en la posición laboral de la mujer, pero, sin embargo, sí permiten especialmente resolver muchas de las cuestiones derivadas del cuidado de la familia.

También las bolsas de horas favorecen la reducción de la tasa de absentismo. Como se permite la organización del tiempo de trabajo, es más difícil que el cumplimiento de las labores familiares entorpezca su actividad laboral y se evitan tanto las ausencias injustificadas como las justificadas (en especial, los permisos retribuidos). No solo son útiles para la conciliación de la vida familiar, sino que no provocan costes empresariales económicos y reducen al máximo los de control. El trabajador podrá atender a sus necesidades personales y familiares y podrá cumplir con su prestación de servicios en un tiempo ulterior.

No obstante, para que sea efectiva esta medida, como su homóloga sobre el permiso por asuntos propios, es preciso que su uso no quede excesivamente condicionado a factores relativos a la organización de la empresa, así como que su disfrute no recaiga sobre el resto de los otros trabajadores, lo cual, además de limitar su propia conciliación, puede generar un clima laboral inadecuado⁵³. Cuanto más libre sea su uso para todos los trabajadores, más beneficios se obtendrán globalmente.

52 Plan de igualdad de la empresa Tiebel Cooperativa de Servicios.

53 Sobre estas cuestiones, Vid. RUIZ-RICO RUIZ, C., Las cláusulas sociales de igualdad de género en la negociación colectiva de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2014, págs. 124 y ss.

Valorando todas estas medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, parece que es más adecuado establecer medidas generalizada en relación a la jornada para todos los trabajadores y no solo para los que tienen necesidades familiares. No hay que olvidar que también hay una faceta en la conciliación relacionada con la vida personal.

Si todos los trabajadores tienen la posibilidad de utilizar esta prerrogativa, en primer lugar, se estará indirectamente promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ya que no habrá que justificar la razón de su uso, lo emplearon todos ellos y es posible que tenga este efecto sin buscarlo. Por otro parte, los trabajadores podrán tanto conciliar su actividad laboral con su vida familiar como personal y, consecuentemente, redundará en un mejor clima de trabajo, donde nadie queda estigmatizado por sus necesidades familiares.

Finalmente, hay que poner de manifiesto que todas estas medidas de flexibilidad pueden colaborar en evitar la necesidad de reducir la jornada laboral por cuidado de hijo o familiar, que lleva como consecuencia la aminoración proporcional del salario. Así, se pone de manifiesto en ocasiones, dentro de las medidas de conciliación, la opción de adaptar y concretar la jornada para quien tiene menores dependientes, sin necesidad de reducirla. De este modo, se evitará la necesidad de acudir a la reducción de la jornada por parte de las mujeres y, por tanto, la merma de su salario y de sus opciones de promoción⁵⁴. De hecho, el uso de esta figura lastra significativamente sus carreras profesionales, que se ven en cierto modo ralentizadas durante todo el tiempo de su disfrute, con la cual la utilización de otras medidas eliminará estos efectos perniciosos.

B) En el lugar de trabajo

En la regulación negocial sobre movilidad geográfica se busca asegurar la permanencia en el puesto de trabajo de las trabajadoras en los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 12 meses, salvo que exista acuerdo entre las

partes. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos trabajen en la empresa⁵⁵. De la misma manera, se da preferencia en el mantenimiento de su puesto en el centro de trabajo por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad⁵⁶.

Se entiende que estas medidas pueden ser de gran utilidad en los supuestos de cambio de centro de trabajo que implique modificación del lugar de residencia. Se preservará a aquellos trabajadores que tienen cargas familiares. En este contexto, asimismo hay que tener en cuenta que en el supuesto de que la movilidad sea de carácter colectivo será preciso un período de consultas, donde los representantes de los trabajadores siempre podrán tener en cuenta la responsabilidad de cuidado a los efectos de establecer criterios de preferencia en la continuación de la actividad en el mismo centro de trabajo.

Otra medida de conciliación, en el marco relacionado con el lugar de trabajo, consiste en promocionar, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, el teletrabajo. Se propiciarán experiencias en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva; o se suscribirán acuerdos individuales, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades en comparación con el resto de trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales⁵⁷. El trabajo desde casa reducirá el absentismo, dado que esta modalidad laboral contribuirá a hacer frente a cualquier imprevisto que le surja al trabajador, sin que la empresa deba asumir costes de ningún tipo.

5.2.2.4. Formación y conciliación

Algunos convenios colectivos organizan las acciones formativas de sus trabajadores en horario laboral y en el lugar de residencia del trabajador con el objetivo de fomentar su asistencia y su conciliación con su vida familiar⁵⁸. La

55 IV CC marco del Grupo Endesa.

56 CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL.

57 IV CC marco del Grupo Endesa.

58 V CC de Santa Bárbara sistemas.

formación es decisiva para aumentar la competitividad de la empresa, de modo que parece lógico que se contribuya a facilitar su seguimiento por los trabajadores⁵⁹, a través de su desarrollo en las horas de trabajo⁶⁰, o incluso mediante su seguimiento en un horario flexible⁶¹.

En materia de formación, pero con distinto objetivo, también destacan las acciones que están dirigidas directamente a la formación de los trabajadores que están disfrutando de las medidas de conciliación. La idea en este contexto es que estén actualizados convenientemente, evitando que su particular situación tenga consecuencias en el desarrollo de su futuro trabajo. Se entiende que esta formación puede ser de utilidad para el desempeño de la actividad después de su incorporación (como reciclaje) o, en general, para su desarrollo profesional⁶².

59 CC del Grupo Asegurador Reale.

60 Plan de Igualdad de la empresa Inditex.

61 CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA.

62 Plan de Igualdad para la división de Acciona Energía y Plan de Igualdad de la empresa Allianz.

63 CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA; IX CC de Siemens, SA; V CC de Santa Bárbara sistemas; Plan de Igualdad de Deutsche Bank SA; Plan de Igualdad de la empresa Banco Santander; Plan de Igualdad de la empresa BBVA y Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour.

64 V CC de Santa Bárbara sistemas y Plan de Igualdad de la empresa Alcatel-Lucent.

65 Plan de Igualdad en la empresa Renault España.

66 Plan de Igualdad de la empresa Banco Santander.

67 CES, La participación laboral de las mujeres en España, Informe 5/2016. ág. 151.

5.2.2.5. Otras medidas menores

Se aconseja el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales con el objetivo de reducir los viajes de trabajo, facilitando una mejor conciliación con la vida familiar⁶³. En la misma dirección, se llevarán a cabo las reuniones de trabajo dentro del horario de la jornada ordinaria, convocándolas con suficiente antelación⁶⁴.

Fuera de estas actuaciones, en el ámbito de la conciliación de la vida laboral con el cuidado de menores de 3 años, existen especiales circunstancias que hay que tener en cuenta. Como ya se sabe, en esta franja de edad no es obligatoria la escolaridad, de modo que la opción del cuidado profesional choca con importantes problemas, sobre todo la de los precios de las escuelas infantiles. La colaboración puede realizarse desde dos vías: una primera, buscando la creación de estos centros en el entorno del trabajo⁶⁵, incluso en la propia empresa, cuando sea posible; y otra, la entrega de ayudas económicas que colaboren en el abono de sus tasas (el denominado, cheque guardería)⁶⁶. En cualquier caso, la promoción de este tipo de acciones es de gran ayuda para los trabajadores⁶⁷, y reduce la necesidad de solicitar excedencias

por cuidado de hijo. Paralelamente pueden reconocerse otras ayudas económicas por familiares, más allá de las relativas a la escolarización a edades tempranas, por ejemplo, beneficios que colaboran con los gastos de cuidado de los hijos con discapacidad⁶⁸. Se favorece la externalización de su cuidado hacia la atención profesional, lo que redundaría en la evitación tanto del absentismo como del presentismo de los trabajadores.

5.2.2.6. Un paso más: la promoción de la corresponsabilidad

Las empresas pueden tener un papel preponderante en la promoción del reparto de las tareas entre hombre y mujer. Como ya se ha comentado, el incremento de medidas que protegen la conciliación de la vida familiar y laboral puede tener efectos no deseados, cuando lastran la carrera profesional de las mujeres, limitando su promoción. Todas las acciones que colaboren con la corresponsabilidad, esto es, la participación de todos los trabajadores en la vida familiar, siempre servirán para lograr este objetivo de la igualdad en el mercado laboral. Estas medidas promueven directamente los derechos de los padres en un ámbito en el que los sujetos activos son generalmente mujeres.

En la actualidad, no existe una normativa que invite a colaborar en este objetivo. El único reconocimiento directo al padre es el permiso de paternidad en caso de nacimiento de hijo, una licencia intransferible de 4 semanas. No obstante, el hecho de que sea un derecho propio, ya colabora en la corresponsabilidad y en el disfrute por parte de los trabajadores varones⁶⁹.

La extensión de este tipo de medidas, a mi juicio, tendría importantes efectos en la consecución de la igualdad de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral. Español. El "Report Equality Between Women and Men in the UE" (2017) de la Comisión Europea pone de manifiesto que en el último año son muchos los países de la Unión Europea que están apostando por el apoyo legislativo a las medidas de corresponsabilidad dirigidas a los hombres. Algunos de

⁶⁸ Plan de Igualdad de la empresa Allianz.

⁶⁹ CES, La participación laboral de las mujeres en España, Informe 5/2016. pág.154.

esos ejemplos son Portugal que reconoce un incremento de 30 días del descanso parental si los progenitores acuerdan compartirlo y no lo disfruta la madre en exclusiva; Austria, que concede una ayuda económica por hijo, cuya cuantía se incrementa cuando el cuidado del descendiente lo asume el padre; y Alemania, que otorga una prestación económica directamente dirigida solo a los padres cuidadores.

En nuestro sistema existen algunas apuestas en el ámbito de la negociación⁷⁰. En primer lugar, es posible tratar de formar a los trabajadores en estos conceptos. En algunas empresas, se llevan a cabo campañas de sensibilización en materia de reparto de tareas entre hombres y mujeres e información al hombre sobre sus derechos para animarles a utilizar sus derechos⁷¹.

En otras ocasiones, se va más allá. Se busca el reconocimiento de derechos en materia de conciliación para los hombres sobre actividades previas al parto, extendiendo la prerrogativa recogida por la propia legislación laboral⁷²; regulando un permiso no retribuido de 5 días en exclusiva para el hombre que se puede acumular al general de paternidad⁷³; alterando el régimen legal de acuerdo entre las partes en relación a la concreción de las vacaciones, permitiendo acumular paternidad y vacaciones no disfrutadas⁷⁴; concediendo al padre, durante los 2 meses inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo, la opción de flexibilizar la jornada y el horario diario de trabajo⁷⁵; u otorgando un permiso retribuido a los varones por el tiempo necesario para acompañar a sus hijos a las consultas del médico⁷⁶.

Asimismo, con bastante utilidad para luchar contra la feminización de la reducción de la jornada por cuidado de hijo, destaca la opción de reconocer menor aminoración en el salario que la correspondiente proporcionalmente a la jornada disminuida en el supuesto de que el cuidado de hijo o familiar se lleve a cabo por los trabajadores varones⁷⁷. En definitiva, se trata de una acción positiva hacia los hombres, que va a influir especialmente en la consecución de la igualdad de las mujeres.

70 Plan de Igualdad de la empresa Alcatel- Lucent.

71 Plan de Igualdad de la empresa Mahou, Plan de Igualdad de la empresa Mahón y Plan de Igualdad de la empresa Peugeot Citroën Automóviles España.

72 Plan de Igualdad de la empresa Decathlon España SU; Plan de igualdad de la empresa Inditex y Plan de igualdad de la empresa Oysho.

73 Plan de Igualdad de la empresa H&M.

74 Plan de Igualdad de la empresa Mercadona y Plan de Igualdad de la empresa Decathlon España SU.

75 Plan de igualdad de la empresa Inditex.

76 Plan de igualdad de la empresa Oysho.

77 Instituto Municipal de Deportes de Albacete.

5.3. MIRANDO AL FUTURO

La ONU ha aprobado una Nueva Agenda para 2030 para el Desarrollo Sostenible del planeta, que se titula Transformar nuestro Mundo, donde se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Dichos objetivos se plantean a todos los Estados del mundo con independencia de su desarrollo. Entre ellos se encuentra el quinto que consiste en la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Incluido en este ODS, se determina como meta poner en valor el cuidado. Se plantean dos contextos diferentes: el de las mujeres que se dedican exclusivamente a las actividades de cuidado y el de las que están trabajando fuera del hogar, pero también asumen labores de cuidado. Es este último, el que interesa aquí. En este sentido, las políticas públicas deben, por un lado, crear servicios que colaboren con estas tareas y, por otro, promover la responsabilidad compartida (la corresponsabilidad) entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado del hogar y de la familia⁷⁸.

En idéntico sentido, uno de los Pilares Europeos sobre derechos sociales, que se está construyendo en estos momentos en la Unión Europea, es el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral a los efectos de resolver la infrarrepresentación de la mujer en el mercado laboral. Su objetivo directo es el reparto de funciones entre hombre y mujer, es decir, busca sobre todo la corresponsabilidad. Así, una vez más se apuesta por superar la conciliación y sustituirla por la corresponsabilidad.

En este entorno, la Unión Europea recientemente han planteado algunas propuestas legislativas dentro del objetivo de la corresponsabilidad, respecto a las cuales la Comisión Europea destaca sus beneficios en el incremento de la competitividad y la productividad de la empresa, así como en la reducción del absentismo. Es decir, viene avalar todo lo que se ha señalado en este trabajo.

Entre estas medias se encuentra la apuesta por el reconocimiento de permisos de paternidad de, al menos,

78 BLÁZQUEZ AGUDO, EVA M., "La igualdad de género como objetivo de desarrollo sostenible. Editorial" en Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, núm. 3/2017.

10 semanas, entorno a la fecha del nacimiento de los hijos. Durante este período, se aboga por que se sustituya el salario por prestaciones con cuantías similares a las establecidas para las bajas por enfermedad. En España, como ya se sabe, las 4 semanas de paternidad se pagan con prestaciones del 100% del sueldo, es por esto que lo primero que habría que pensar es si el incremento de la duración del derecho tendría que llevar una consecuente aminoración del beneficio sustitutivo, quizás desde la semana quinta.

Por otra parte, el permiso de maternidad tiene una duración de 16 semanas, de modo que es posible que la solución para incrementar las semanas de paternidad sería su reducción. Algo similar a lo que ocurre con el permiso que se causa por adopción o acogimiento que tiene una duración total de 16 semanas más 4 semanas, esto es, 20 semanas, que se dividen entre los progenitores, como estimen conveniente. Esto es, desde las sugerencias del Pilar Europeo podría plantearse que el total de las 20 semanas se dividiese en 10 y 10 entre los progenitores, siempre intransferible para cada uno. En todo caso, no parece esta la mejor solución. El legislador no puede perder de vista el hecho de que el permiso de maternidad tiene también un componente de recuperación de la salud de la mujer y la promoción de la lactancia natural, con lo cual deberá evitarse su reducción.

Si bien es verdad que reivindicar que no se reduzca la duración del permiso de maternidad y que se amplíe el de paternidad puede provocar serias dudas, dado que tendrá un efecto negativo para la empresa y para la financiación de la Seguridad Social, hay que analizarlo desde la perspectiva de la necesaria promoción de la natalidad. Se trata de un momento puntual en la vida de los trabajadores. La media de hijos en España es especialmente baja, de modo que en sí el hecho del nacimiento no tendrá mucha incidencia en la vida laboral, otra cosa serán los efectos de la conciliación.

La promoción de la natalidad es algo esencial en nuestra sociedad como ha quedado claro desde el reconocimiento

del complemento por maternidad anexo al disfrute de las pensiones. Por lo tanto, hay que abogar por la realización de un esfuerzo social en estas circunstancias. Asimismo, el hecho de que los dos progenitores puedan disfrutar de sendos permisos con duraciones adecuadas, redundará en que el otro no deba emplear otro tipo de medidas para atender a las necesidades familiares y se conseguirá la igualación progresiva de las trabajadoras con los trabajadores en el mercado laboral.

Pero, además, de este permiso por nacimiento se hace mención a otros en el ámbito de los Pilares europeos. Así, se recomienda el reconocimiento de un permiso parental para cada uno de los progenitores, no transferible, de hasta 4 meses que podrán disfrutarse en cualquier momento hasta que los hijos cumplan 12 años, con una compensación económica similar a la percibida por baja por enfermedad. Se busca que los progenitores puedan utilizar de forma flexible dicho permiso cuando su situación familiar concreta se lo requiera. En este caso, parece que el coste económico recaerá en la Seguridad Social y no en la empresa, con independencia de las posibles implicaciones del pago de cotizaciones y de organización.

En el documento se defiende, además, la implantación de un permiso de cuidado de 5 días al año para atender a familiares en caso de enfermedad grave o dependencia. Como ya se ha puesto en evidencia, este tipo de licencias ya se están recogiendo en la negociación colectiva, aquí hay que plantearse quién asume el pago, que se establece en la cuantía de lo abonado en las bajas por enfermedad común. Se apuesta, por tanto, por licencias retribuidas. Aquí parece que la lógica sería que la abone el sistema de la Seguridad Social. En cierto modo, si se parte de que parte de las bajas por incapacidad temporal por enfermedad común tienen su verdadero origen en la conciliación, sería un modo de encauzarlas por su verdadera causa.

Frente a todas estas sugerencias, se puede objetar que cualquier medida que implique el aumento de los costes de

la Seguridad Social no puede ser asumida por un sistema que ha dejado de ser viable debido a la necesidad de asumir los gastos de la pensión de jubilación. No obstante, frente a esto se puede contraponer la necesidad de aumentar prestaciones de corte natalista con el fin de elevar la tasa de nacimiento y asegurar futuros cotizantes.

Por último, más en el ámbito de los instrumentos laborales, se apuesta por la flexibilidad laboral en el tiempo (horario y reducción de jornada) y lugar de trabajo dirigida a los progenitores con hijos menores de 12 años. Se determina la necesidad de regular estas cuestiones legislativamente. Con independencia de un marco general, quizás estas cuestiones deberían ser establecidas en la negociación colectiva a los efectos de adaptarse a las necesidades de cada sector y tipo de empresa. Por otro lado, hay que volver a insistir que con el fin de conseguir una mayor efectividad deberían ofrecerse estas medidas, cuando sea posible, a todos los trabajadores, con el fin de conciliar tanto vida familiar como personal.

6

MARCO DE GESTIÓN I

Estudio de los procesos de incapacidad temporal respecto a la edad del trabajador

José Luis Checa Martín
Subdirector General de Gestión
de FREMAP

Antonio Cirujano González
Director Área Prevención.
FREMAP

Elisa Pendás Pevida
Responsable Área Gestión del
Absentismo.
FREMAP

Josefa Aranda Maza
Responsable técnico Área Prevención.
FREMAP

Emilio Ignacio González Vicente
Responsable Técnico Área de Prevención.
FREMAP

INTRODUCCIÓN

El ciclo vital de las personas suele dividirse en tres etapas, la primera desde el nacimiento a la juventud; la segunda entre la juventud y la vejez o tercera edad, que se desarrolla desde los 65 años hasta la finalización del ciclo biológico.

Por la prolongación de la esperanza de vida, a estas tres etapas se ha incorporado el término de "cuarta edad", para denominar el periodo de vejez avanzada, que transcurriría a partir de los 80 años.

Cuando estudiamos la salud de la población trabajadora, irremediablemente observamos el comportamiento de la misma en el transcurso entre la juventud y la jubilación, que bajo la denominación de "segunda edad" abarca el mayor periodo del ciclo vital –en torno a 40 años–, al que tal vez, por considerarse como un periodo de transición, no se le presta toda la importancia que requeriría.

De hecho, cuando se aborda la salud en la población trabajadora, normalmente se identifica con la relacionada con la actividad profesional, como si la salud solo estuviese afectada por el impacto de las condiciones inherentes al trabajo, dando por hecho que la respuesta de los individuos ante las mismas, fuese igual a los 20 años, que a los 50 o cuando estamos cerca de finalizar la vida profesional.

El actual marco legal sobre prevención de riesgos laborales, dirigido a minimizar el impacto de los riesgos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, plantea un enfoque proactivo para controlar los riesgos de acuerdo a las condiciones laborales existentes o previsibles de la actividad, sin considerar la situación particular de los trabajadores que conviven con ellas, y en concreto la edad de los mismos, con un enfoque simplista en el que se entiende que deben ser lo suficientemente seguras y saludables para cualquier trabajador, independientemente de su edad.

Conforme a esta premisa, los expertos en prevención asesoran y ayudan a las empresas a conseguir entornos laborales “ideales”, aplicando “clichés preventivos” con los que se garantiza el deber de protección general, en el que la vigilancia de la salud cubriría la incidencia de los aspectos personales, mediante la valoración de la aptitud para desarrollar su actividad de acuerdo a las condiciones requeridas.

Como podremos ver a lo largo del estudio, la repercusión de la edad en la población trabajadora determina su respuesta ante los procesos de incapacidad temporal por contingencia común y aquellos ocasionados por motivos laborales. La capacidad de recuperación de los trabajadores ante una enfermedad o lesión disminuye considerablemente a medida que aumenta la edad, que se constata en un marcado incremento de los días de baja que se registran en la última fase de la vida laboral, que afecta a los trabajadores de más de 49 años.

Hasta ahora, los efectos del envejecimiento se han venido contrarrestando mediante la aplicación de medidas reactivas, tales como la disminución de la edad activa mediante la prejubilación y el reconocimiento de la incapacidad permanente. En tanto, desde la pasada década, los trabajadores mayores de 50 años cada vez representan una mayor proporción de la población trabajadora y la necesidad de garantizar la empleabilidad e incluso la prolongación de su vida laboral activa, para disponer los recursos que requiere una población cada vez más envejecida y en la que la esperanza de vida se prolonga de forma mantenida con el paso del tiempo, **requiere nuevos planteamientos que permitan asegurar la sostenibilidad del sistema, adecuando el trabajo y promoviendo la salud de los trabajadores de más edad.**

Este cambio solo será posible si conseguimos transformar el modelo actual, y que los últimos años de vida activa pasen de ser una preocupación a consolidarse como una parte más

del modelo productivo. Para ello es necesario la aplicación de medidas transversales que deben ser asumidas por todos (administración, empresas y trabajadores) y en las que -al igual que se ha planteado la cuarta edad para considerar la población de más de 80 años- se reconozca la importancia de gestionar las particularidades de los mayores de 50 años hasta la finalización de su vida profesional, desarrollando programas específicos y diferenciados, **dirigidos a garantizar la empleabilidad desde una perspectiva de productividad y no como un coste.**

Con este enfoque, no solo se trata de cubrir las necesidades de un colectivo de la población y aportar sostenibilidad y bienestar, sino asegurar una vida laboral plena y acorde con el nivel de desarrollo y calidad alcanzado en nuestra sociedad.

Atendiendo a lo expuesto y como continuidad de los estudios efectuados por FREMAP, Mutua colaboradora con la Seguridad Social número 61, sobre los procesos de incapacidad temporal y el barómetro de la salud de la empresa, publicados en el cuarto y quinto Informes de ADECCO sobre el Absentismo Laboral, se ha efectuado este análisis prestando especial atención a la edad del trabajador. El estudio se ha efectuado a partir de los procesos de contingencia profesional y común registrados en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena protegidos por FREMAP, durante 2016.

Este trabajo incorpora la perspectiva de género como una variable básica para analizar la salud de los trabajadores considerando las diferencias fisiológicas, la protección de la maternidad y los aspectos sociolaborales que subyacen en el empleo (*) que no pueden analizarse con la información disponible. Por tanto, se ha considerado oportuno realizar un análisis diferenciado para observar la evolución de los procesos de incapacidad temporal de forma separada para cada sexo, sin compararlos.

Con este esquema también se pretende facilitar información que pueda ser utilizada en los planes y políticas de igualdad, indispensables para conseguir la equidad en el mundo del trabajo.

(*) En diferentes estudios se evidencia que las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo afectan más a las mujeres y ocasionan una incidencia directa en su salud física y mental.

En todo caso, este análisis de la salud no se ha estructurado, ni planteado, con el fin de establecer correlaciones entre cada sexo, pues ello implicaría aplicar un enfoque homogéneo y despreciar las circunstancias que determinan dicha diferenciación.

6.1. ALCANCE E INDICADORES

El objetivo del estudio es realizar un análisis descriptivo desde un punto de vista epidemiológico y analítico de la información estadística, de los procesos con baja en contingencias comunes y profesionales, registrados por FREMAP para los trabajadores por cuenta ajena durante el año 2016.

Para la elaboración del estudio se han determinado los parámetros e indicadores que a continuación se detallan:

- **Número de procesos:** Número de contingencias de incapacidad temporal por contingencia común y profesional, excluyendo las recaídas.

El estudio ha contemplado 919.672 procesos de incapacidad temporal, de los que 769.502 se derivan de contingencia común y 150.170 de contingencia profesional. Atendiendo a los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para dicho ejercicio, la muestra considerada representa el 18,83% del total de procesos de incapacidad temporal del sistema.

Número de procesos

	Hombres	Mujeres	Total
Contingencia Común	343.265	426.237	769.502
Contingencia Profesional	100.200	49.970	150.170
Total	443.465	476.207	919.672

- **Media anual de trabajadores afiliados:** se ha obtenido a partir de los trabajadores por cuenta ajena con las contingencias protegidas en la mutua y se ha calculado a partir de la media ponderada de trabajadores que han estado de alta en un código de cuenta de cotización a fin de mes. Durante 2016 la media anual de trabajadores afiliados por cuenta ajena en FREMAP fue de 3.330.974 con la contingencia profesional cubierta y de 2.819.871 con la contingencia común, que representan aproximadamente el 22,92% del Sistema.

Media de trabajadores afiliados

	Hombres	Mujeres	Total
Contingencia Común	1.504.163	1.315.708	2.819.871
Contingencia Profesional	1.781.661	1.549.311	3.330.974

- **Edad del trabajador:** para facilitar la interpretación de los datos se han considerado tres grupos de edad, hasta 34 años, de 35 a 49 años y más de 49 años.
- **Tipología de la enfermedad:** a partir del diagnóstico CIE registrado en el proceso de incapacidad, se han determinado los siete grupos de diagnóstico:
 - o TME – Trastornos músculo-esqueléticos
 - o Traumáticos
 - o Psiquiatría
 - o Neoplasias
 - o Infecciosas
 - o Circulatorio
 - o Otros

- **Duración media:** Número de días de baja de las contingencias que han causado alta en el periodo de estudio.
- **Tramos de duración de la baja:** en el análisis de este indicador se han utilizado los grupos considerados en el Real Decreto 625/2014 (menos de 5 días, de 5 a 30 días, de 31 a 60 días y de 61 o más días), si bien se ha optado por dividir el grupo de “5 a 30 días” en dos partes que comprenden de “5 a 15 días” y de “16 a 30 días”, por su implicación en cuanto al coste de prestaciones económicas que durante este periodo son asumidas por las empresas y los trabajadores.
- **Índice de procesos:** Número de procesos con baja iniciada en el periodo de estudio por cada 100 trabajadores afiliados en cada contingencia.
- **Índice de días:** Número de días de baja de los procesos con alta en el periodo de estudio por cada 100 trabajadores afiliados en cada contingencia.
- **Costes salariales:** se incluyen aquellos costes que repercuten a la empresa: día de la baja por contingencia profesional, cotización durante el periodo de baja, parte proporcional de vacaciones.

También se incluye la disminución del salario que se produce en el periodo de IT que repercute sobre el trabajador, que en su caso, puede ser asumido por la empresa como complemento voluntario.

En este estudio se ha estimado dicho complemento hasta el 100% de la base de cotización.

- **Tamaño de la empresa:** Se obtiene a partir de la media anual de trabajadores afiliados en cada CIF de la empresa que pertenecen a la misma actividad económica (CNAE). En este trabajo se referencian en cuatro grupos:

- o Microempresa: de 1 a 10 trabajadores
 - o Pequeña empresa: de 11 a 49 trabajadores
 - o Mediana empresa: de 50 a 249 trabajadores
 - o Gran empresa: 250 o más trabajadores
- Comunidad Autónoma: se ha tenido en cuenta la distribución de los procesos por ubicación del trabajador y para la afiliación, el código de cuenta de cotización de la empresa.

6.2. Distribución de la población por grupos de edad y tamaño de empresa

Considerando la media de afiliación de 2016 y las condiciones indicadas en el marco de aplicación del estudio, la distribución de los trabajadores por grupo de edad se refleja en la siguiente tabla.

Tramos edad	Media de trabajadores afiliados		
	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 34 años	428.125	404.086	832.211
De 35 a 49 años	693.663	592.385	1.286.049
Más de 49 años	361.574	275.998	788.343
Contingencia Común	1.504.163	1.315.708	2.819.871
Hasta 34 años	498.579	463.231	961.810
De 35 a 49 años	809.064	696.686	1.505.750
Más de 49 años	447.161	341.182	788.343
Contingencia Profesional	1.781.661	1.549.311	3.330.974

La mayor parte de la población trabajadora se encuentra en el grupo de edad de 35 a 49 años, que representan más del 46% del total; los trabajadores menores de 35 años representan el 30% y por último, los trabajadores de más de 49 años superan el 24% de la población analizada.

Atendiendo al sexo, no se observan diferencias significativas de distribución porcentual, si bien se aprecia un mayor porcentaje de mujeres en el grupo de menos de 35 años, que se corresponde con la disminución de las mismas en el de más de 49 años.

En relación al tamaño de la empresa (CIF-CNAE), predomina la ocupación en empresas de menos de 50 trabajadores (47%), seguida de la gran empresa (con más de 250 trabajadores) con el 35% y finalmente la mediana (de entre 50 y 249) que emplea al 18% de la población objeto del estudio.

Al relacionar los distintos grupos de edad con el tamaño de la empresa, destacan los siguientes aspectos:

- Los trabajadores de menos de 35 años, que representan cerca del 30% de la población estudiada, mantienen una distribución uniforme en todos los tamaños de empresa, con un máximo de presencia del 33% en las empresas de menos de 10 trabajadores y del 26% de las plantillas de las grandes empresas.
- En el grupo de entre 35 y 49 años también se mantiene una distribución homogénea en todos los tamaños de empresa.
- Por último, los trabajadores de más de 49 años, que suponen el 24% de la población, tienen una distribución más heterogénea, con algo más de presencia en las empresas grandes.

Por tanto, las variaciones de población descritas en cada grupo de edad y tamaño de la empresa, no son lo suficientemente significativas para determinar las importantes variaciones que observaremos en la incidencia de los procesos de incapacidad temporal y en las duraciones de los mismos, que se describirán en apartados posteriores. Por ello, consideramos que las condiciones socio-laborales que se establecen por el tamaño de las empresas pueden ser un factor de influencia en el resultado de los procesos de incapacidad temporal de sus plantillas.

6.3. Procesos de incapacidad temporal según la edad

Durante el año 2016, la población objeto del estudio inició 919.672 procesos de incapacidad temporal, de los que 769.502 corresponden a contingencia común (procesos de enfermedad común o accidente no laboral) y 150.170 a contingencia profesional (bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional).

La incidencia de los procesos de incapacidad temporal fue de 31,8 procesos por cada 100 trabajadores, de los que 27,79 corresponden a contingencia común (85,81% del total) y 4,51 a contingencia profesional (14,19%).

La incidencia en el grupo de mujeres fue de 35,62 procesos por cada 100, de los que cerca del 91% son por contingencia común. En los hombres la incidencia fue del 28,44 en la que el 80,24% se corresponde a procesos de contingencia común.



Según la edad, los de menos de 35 años presentan el mayor índice con 35 procesos de incapacidad por cada 100 trabajadores y un incremento de 5 puntos sobre el resto de grupos con mayor edad.

Esta mayor incidencia en los menores de 35 años se mantiene para la contingencia común independientemente del sexo.

En contingencia profesional, la incidencia total se mantiene prácticamente constante en todos los grupos de edad. Los hombres de menos de 35 años tienen un mayor índice de procesos que disminuye a medida que se incrementa la edad y en las mujeres incrementa con la edad.

Con objeto de profundizar en el comportamiento del índice de procesos por contingencia profesional en mujeres de más de 49 años, se ha analizado la distribución del mismo en función de la actividad económica de la empresa. Se constata un incremento generalizado en todas las secciones de actividad salvo para agricultura, transporte, actividades artísticas y organizaciones y organismos extraterritoriales, como se puede ver en la tabla adjunta.

Comportamiento del índice de procesos

Sección de Actividad Económica	Δ Índice*
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-16,68
B. Industrias extractivas	88,90
C. Industria manufacturera	15,84
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3,28
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,71
F. Construcción	55,53
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	9,20
H. Transporte y almacenamiento	-0,74
I. Hostelería	15,59
J. Información y comunicaciones	55,31
K. Actividades financieras y de seguros	28,01
L. Actividades inmobiliarias	32,81
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	33,71
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	19,94
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,21
P. Educación	34,88
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	28,18
R. Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	-2,01
S. Otros servicios	36,05
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	26,99
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-24,78

Por último, se ha obtenido la variación de la incidencia de los procesos en función del tamaño de la empresa.

A nivel general, el tamaño de la empresa es un factor determinante del índice de procesos por contingencia común. A medida que aumenta el tamaño de la empresa, se incrementa el índice de procesos. A modo de ejemplo, por cada proceso de ITCC que se registra en una empresa de menos de 10 trabajadores se producen 2,36 procesos en las de más de 250 trabajadores.

En cuanto a la contingencia profesional, en los hombres, la mayor siniestralidad se registra en la empresas de 11 a 49 trabajadores; en el caso de las mujeres, se produce en las de más de 250 trabajadores, es decir, por cada proceso de ITCP que se registra en una empresa de menos de 10 trabajadores se producen 2,42 procesos en las de más de 250 trabajadores.

Índice de procesos

Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Total
Hasta 10 trabajadores	14,26	17,51	15,81
De 11 a 49 trabajadores	19,60	26,72	22,41
De 50 a 249 trabajadores	24,66	35,80	29,55
Más de 249 trabajadores	30,79	43,32	37,27
Contingencia Común	22,82	32,40	27,29
Hasta 10 trabajadores	5,09	1,67	3,47
De 11 a 49 trabajadores	6,68	3,13	5,28
De 50 a 249 trabajadores	6,13	3,99	5,19
Más de 249 trabajadores	5,02	4,04	4,51
Contingencia Profesional	5,62	3,23	4,51

Al estudiar el índice por contingencia común y tamaño de la empresa en cada tramo de edad destacan los siguientes aspectos:

- En el grupo de hasta 34 años, se mantiene el incremento del índice respecto al tamaño de la empresa, alcanzándose un índice máximo de 50,23 procesos de ITCC en las mujeres en empresas de más de 250 trabajadores.

Hasta 34 años		Índice de procesos		
Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Total	
Hasta 10 trabajadores	15,32	20,38	17,82	
De 11 a 49 trabajadores	22,06	29,67	25,34	
De 50 a 249 trabajadores	28,22	39,70	33,65	
Más de 249 trabajadores	37,10	50,23	44,02	
Contingencia Común	25,69	35,78	30,60	
Hasta 10 trabajadores	5,20	1,87	3,59	
De 11 a 49 trabajadores	7,01	3,02	5,30	
De 50 a 249 trabajadores	6,50	3,63	5,14	
Más de 249 trabajadores	5,75	3,66	4,65	
Contingencia Profesional	6,01	3,00	4,56	

- En el grupo de 35 a 49 años, se mantiene el incremento del índice respecto al tamaño de la empresa, si bien, se observa una disminución de los índices respecto al grupo de hasta 34 años.

De 35 a 49 años		Índice de procesos		
Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Total	
Hasta 10 trabajadores	13,13	16,26	14,62	
De 11 a 49 trabajadores	18,25	25,07	20,91	
De 50 a 249 trabajadores	23,27	34,10	27,95	
Más de 249 trabajadores	29,48	41,10	35,52	
Contingencia Común	21,66	30,92	25,96	
Hasta 10 trabajadores	5,21	1,51	3,45	
De 11 a 49 trabajadores	6,69	2,83	5,18	
De 50 a 249 trabajadores	6,22	3,69	5,12	
Más de 249 trabajadores	5,14	3,77	4,43	
Contingencia Profesional	5,73	3,00	4,46	

- En el grupo de más de 49 años, se mantiene el incremento del índice respecto al tamaño de la empresa, si bien, las mujeres, sobre cada proceso de ITCC que se registra en una empresa de menos de 10 trabajadores, se producen 2,60 procesos en las empresas de más de 250 trabajadores.

Más de 49 años	Índice de procesos			
	Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Total
	Hasta 10 trabajadores	14,96	15,34	15,13
	De 11 a 49 trabajadores	19,18	25,40	21,37
	De 50 a 249 trabajadores	23,43	33,86	27,70
	Más de 249 trabajadores	26,78	39,93	33,38
	Contingencia Común	21,64	30,70	25,66
	Hasta 10 trabajadores	4,71	1,68	3,31
	De 11 a 49 trabajadores	6,27	3,99	5,47
	De 50 a 249 trabajadores	5,55	5,14	5,38
	Más de 249 trabajadores	4,14	4,94	4,53
	Contingencia Profesional	5,00	3,97	4,54

6.4. Días de incapacidad temporal según la edad

Durante 2016 los procesos con alta contabilizaron 36.609.076 días de incapacidad temporal de los que, atendiendo a la distribución del colectivo protegido, cerca del 80% se produjeron por procesos de contingencia común.

La incidencia de los días de incapacidad temporal de los procesos con alta en el periodo, alcanzó 1.266,79 días por cada 100 trabajadores (cerca de 13 días por trabajador y año), con un incremento constante en función de la mayor edad de los trabajadores:

- En el grupo de menos de 35 años se observa una disminución del -28,78% sobre la media.
- En el grupo de trabajadores de entre 35 y 49 años del -7,13%.
- En cambio, los trabajadores de más de 49 años presentan un incremento de más del 50% sobre el índice medio y duplica al de los trabajadores de menos de 35 años.

Índice de Días de baja

Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 34 años	741,59	1.070,54	902,19
De 35 a 49 años	990,33	1.391,18	1.176,46
Más de 49 años	1.652,40	2.238,34	1.912,73
Total	1.080,05	1.479,99	1.266,79

En contingencia común, si comparamos el índice de días de incapacidad entre el colectivo de mayores de 49 años (1.692 días por cada 100 trabajadores), duplica en 2,2 veces al índice del grupo de menos de 35 años (767), con una incidencia en los hombres del 2,52 y del 2,07 para las mujeres.

Índice de Días de baja por Contingencia Común

Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 34 años	560,05	985,58	767,28
De 35 a 49 años	766,82	1.275,12	1.003,01
Más de 49 años	1.409,07	2.046,94	1.692,36
Total	863,44	1355,93	1093,23

En contingencia profesional, al comparar el índice de días de baja de los de más de 49 años con el de los de menos de 35, se observa una menor desviación que en la contingencia común (1,63 frente a 2,2) que no es extrapolable al género: 1,34 en hombres y 2,25 en mujeres.

Índice de Días de baja por Contingencia Profesional

Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 34 años	181,54	84,96	134,91
De 35 a 49 años	223,50	116,06	173,44
Más de 49 años	243,33	191,40	220,37
Total	216,62	124,06	173,57

La edad de la población trabajadora, y en particular en el colectivo de más de 49 años, con respecto a los trabajadores de menos de 35 años, tiene una incidencia directa en la capacidad productiva de las empresas que puede suponer un incremento medio de 10 días de incapacidad temporal por trabajador y año (9 en hombres y 12 en mujeres).

6.4.1. Tramos de duración media de los procesos de IT y tamaño de la empresa

Para profundizar en el comportamiento de los procesos de IT en función del tamaño de las empresas, se ha tomado como referencia los tramos de duración, el tamaño de las empresas y el índice de días de baja por cada 100 trabajadores.

Al analizar el comportamiento para toda la población trabajadora, se observa que el porcentaje de índice de días de baja y tramo de duración, no presenta variaciones relevantes al comparar los tamaños de empresas. En el tramo de 1 a 4 días de duración, encontramos entorno al 2% de los días de baja en todos los tamaños de empresa, asimismo, el tramo de más de 60 días de duración media, con independencia del tamaño de la empresa, supone más del 70% de los días consumidos en procesos de IT.

Índice de días de baja

Tramo Tamaño Empresa	Tramos Duración	Hombre	Mujer	Total general
Hasta 10	1. De 1 a 4	12	13	13
	2. De 5 a 15	55	49	52
	3. De 16 a 30	61	60	61
	4. De 31 a 60	106	113	109
	5. Más de 60	708	726	717
Total Hasta 10		942	961	952
De 11 a 49	1. De 1 a 4	21	24	23
	2. De 5 a 15	73	74	73
	3. De 16 a 30	74	82	77
	4. De 31 a 60	123	146	132
	5. Más de 60	699	881	771
Total De 11 a 49		990	1.207	1.076
De 50 a 249	1. De 1 a 4	28	36	31
	2. De 5 a 15	80	92	85
	3. De 16 a 30	81	100	89
	4. De 31 a 60	135	180	155
	5. Más de 60	783	1.126	934
Total De 50 a 249		1.107	1.534	1.294
Más de 249	1. De 1 a 4	35	44	40
	2. De 5 a 15	86	105	96
	3. De 16 a 30	86	113	100
	4. De 31 a 60	146	201	175
	5. Más de 60	885	1.465	1.185
Total Más de 249		1.238	1.928	1.596

En los trabajadores de menos de 35 años, se observa que en el tramo de 1 a 4 días de duración, las empresas de más de 250 trabajadores tienen un porcentaje de días de baja que duplica el de las de menos de 10 trabajadores. El tramo de duración de más de 60 días con independencia del tamaño de la empresa, genera entre el 60 y el 66% de los días consumidos en procesos de IT.

En los trabajadores de 35 a 49 años, se observa que en el tramo de 1 a 4 días, con cerca del 2% de los días, las empresas de más de 250 trabajadores prácticamente duplican en porcentaje de días de baja al de las de menos de 10 trabajadores. Este grupo de edad, con independencia

del tamaño de la empresa, genera entre el 70 y el 75% de los días consumidos en procesos de IT en el tramo de más de 60 días de duración.

Los trabajadores de más de 49 años, mantienen una tendencia similar al de resto de grupos, si bien, en el tramo de duración de más de 60 días, superan el 79% de los días de baja en todos los tamaños de empresa con un máximo del 83,68% en las de menos de 10 trabajadores.

Índice de días de baja

Tramo Tamaño Empresa	Tramos Duración	Hasta 34 años		De 35 a 49 años		Más de 49 años	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 10	1. De 1 a 4	16	17	12	11	8	8
	2. De 5 a 15	61	58	54	47	51	39
	3. De 16 a 30	62	67	58	58	67	53
	4. De 31 a 60	98	117	102	110	128	112
	5. Más de 60	430	541	640	664	1.236	1.162
Total Hasta 10		667	800	866	890	1.490	1.374
De 11 a 49	1. De 1 a 4	29	32	21	22	13	17
	2. De 5 a 15	80	79	71	69	69	75
	3. De 16 a 30	73	81	70	80	84	89
	4. De 31 a 60	108	130	117	148	153	167
	5. Más de 60	407	578	608	845	1.247	1.499
Total De 11 a 49		697	900	887	1.164	1.566	1.847
De 50 a 249	1. De 1 a 4	39	47	27	34	17	26
	2. De 5 a 15	86	94	79	89	76	98
	3. De 16 a 30	76	94	80	98	88	112
	4. De 31 a 60	114	159	128	181	172	209
	5. Más de 60	450	723	700	1.046	1.331	1.898
Total De 50 a 249		765	1.117	1.014	1.448	1.684	2.343
Más de 249	1. De 1 a 4	51	61	34	41	20	30
	2. De 5 a 15	97	108	86	103	76	106
	3. De 16 a 30	83	102	84	112	94	127
	4. De 31 a 60	119	171	141	201	182	235
	5. Más de 60	485	931	801	1.320	1.433	2.329
Total Más de 249		835	1.373	1.146	1.777	1.805	2.827

6.4.2. Duración media de los procesos de IT

Al correlacionar el índice de procesos y el de días de incapacidad, se constata que el incremento descrito se relaciona directamente con la duración de los procesos de incapacidad en los trabajadores de más de 49 años y no con un mayor número de los mismos, de forma que al analizar la duración media de los procesos de incapacidad, se observa que en los trabajadores de menos de 35 años la duración media es algo inferior a los 26 días, en el grupo de entre 35 y 49 años se incrementa hasta los 39 días y en los de más de 49 años se superan los 63 días de duración media.

Hasta 34 años		Duración media de los procesos		
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total	
Contingencia común	21,92	27,58	25,15	
Contingencia profesional	30,18	28,22	29,56	
Total	23,70	27,63	25,80	

De 35 a 49 años		Duración media de los procesos		
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total	
Contingencia común	35,78	41,67	39,04	
Contingencia profesional	39,19	38,78	39,06	
Total	36,59	41,37	39,04	

Más de 49 años		Duración media de los procesos		
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total	
Contingencia común	66,61	67,42	67,05	
Contingencia profesional	49,32	48,57	49,03	
Total	62,74	64,83	63,80	

6.4.3 Índice de días de baja por sección de Actividad Económica – CNAE-

En este apartado se analiza el índice de días de IT por cada 100 trabajadores, para cada grupo de edad y por secciones de actividad CNAE.

Al analizar el grupo de menos de 35 años se destaca que en contingencia común sobre una media de 767,28 días por cada 100 trabajadores, las secciones con índices mayores de la media y de más de 1.000 días de baja son:

- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...: 1.013 días en hombres y 1.663 en mujeres.
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares: 704 días en hombres y 1.481 en mujeres
- O. Administración Pública y defensa...: 997 días en hombres y 1.355 en mujeres.

Hasta 34 años

Índice de días de baja

Sección de Actividad Económica- CNAE-	Contingencia Común			Contingencia Profesional		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	500,88	1.309,77	686,88	271,09	181,19	250,46
Total Agrario	500,88	1.309,77	686,88	271,09	181,19	250,46
F. Construcción	690,97	895,95	717,28	394,01	50,97	349,80
Total Construcción	690,97	895,95	717,28	394,01	50,97	349,80
B. Industrias extractivas	715,18	453,78	676,20	572,60	4,57	490,49
C. Industria manufacturera	628,12	994,66	722,60	235,62	100,32	200,34
D. Suministro de energía eléctrica, gas...	430,29	734,67	513,16	52,72	27,88	46,21
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...	1.013,67	1.663,24	1.147,19	338,32	177,47	304,82
Total Industria	653,24	1.021,66	746,51	244,59	101,90	208,01
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor...	550,67	1.035,03	812,52	145,14	84,20	112,19
H. Transporte y almacenamiento	619,04	958,90	700,93	248,73	93,42	212,07
I. Hostelería	571,66	978,67	777,35	165,82	111,39	138,36
J. Información y comunicaciones	344,48	1.070,86	612,22	34,49	43,16	37,66
K. Actividades financieras y de seguros	437,66	1.216,27	918,05	21,60	44,05	35,46
L. Actividades inmobiliarias	368,56	661,74	531,69	70,83	34,35	50,54
M. Actividades profesionales, científicas...	291,89	658,26	488,35	39,52	42,09	40,89
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	704,03	1.480,63	1.088,45	196,17	112,87	155,01
O. Administración Pública y defensa; SSO	996,83	1.355,33	1.171,10	229,72	118,52	180,53
P. Educación	248,54	540,16	445,95	37,54	34,69	35,66
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	611,81	970,25	897,37	101,54	106,26	105,25
R. Actividades artísticas, recreativas...	377,08	646,11	491,86	270,18	116,59	204,23
S. Otros servicios	514,24	856,51	751,65	116,20	56,16	74,62
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades...	503,13	679,37	657,48	52,56	19,01	22,83
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	279,13	229,35	244,30	-	20,85	14,44
Total Servicios	528,73	980,73	774,95	140,08	82,21	108,71
Total	560,05	985,58	767,28	181,54	84,96	134,91

El resultado del análisis del grupo de entre 35 y 49 años, muestra que en contingencia común sobre una media de 1.003 días por cada 100 trabajadores, las secciones que superan la media y un índice de más de 1.000 días de baja son:

- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...: 1.408 días en hombres y 2.130 en mujeres.

- I. Hostelería: 799 días en hombres y 1.345 en mujeres.
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares: 1.045 días en hombres y 1.905 en mujeres.
- O. Administración Pública y defensa...: 1.155 días en hombres y 1.425 en mujeres.
- Q. Actividades Sanitarias...: 989 días en hombres y 1.488 en mujeres.

De 35 a 49 años		Índice de días de baja				
Sección de Actividad Económica- CNAE-	Contingencia Común			Contingencia Profesional		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	762,12	1.159,50	862,93	324,82	201,92	292,06
Total Agrario	762,12	1.159,50	862,93	324,82	201,92	292,06
F. Construcción	734,66	880,74	753,73	405,34	63,13	360,07
Total Construcción	734,66	880,74	753,73	405,34	63,13	360,07
B. Industrias extractivas	946,60	705,58	916,85	698,33	20,51	620,95
C. Industria manufacturera	829,70	1.161,78	918,61	267,22	130,47	229,91
D. Suministro de energía eléctrica, gas...	465,62	727,90	546,28	87,22	11,80	67,53
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...	1.407,80	2.129,76	1.560,36	377,34	274,14	355,85
Total Industria	884,19	1.223,72	972,76	283,56	137,19	244,82
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor...	630,93	1.229,26	932,57	162,80	114,89	138,34
H. Transporte y almacenamiento	837,76	1.166,46	903,75	300,75	160,67	273,42
I. Hostelería	799,09	1.344,93	1.098,41	171,61	162,52	166,66
J. Información y comunicaciones	435,14	1.216,50	732,18	50,88	47,65	49,66
K. Actividades financieras y de seguros	491,64	1.100,59	849,14	24,94	39,59	33,47
L. Actividades inmobiliarias	424,32	720,96	599,13	107,10	32,58	62,78
M. Actividades profesionales, científicas y tcas	449,14	893,23	692,43	60,04	35,59	46,63
N. Actividades administrativas y s ervicios auxliares	1.045,25	1.905,06	1.543,06	231,18	161,98	191,15
O. Administración Pública y defensa; SSO	1.154,85	1.424,59	1.284,14	265,41	138,00	207,48
P. Educación	380,58	863,37	690,30	52,71	49,00	50,40
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	989,41	1.447,54	1.342,83	184,27	167,90	172,28
R. Actividades artísticas, recreativas...	569,57	916,73	721,38	197,29	148,64	175,92
S. Otros servicios	863,99	1.021,04	959,72	195,25	80,07	124,73
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades...	530,32	682,66	663,23	122,77	26,39	36,82
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	536,13	423,97	466,60	3,46	29,54	19,20
Total Servicios	732,79	1.289,67	1.033,82	171,84	113,10	140,26
Total	766,82	1.275,12	1.003,01	223,50	116,06	173,44

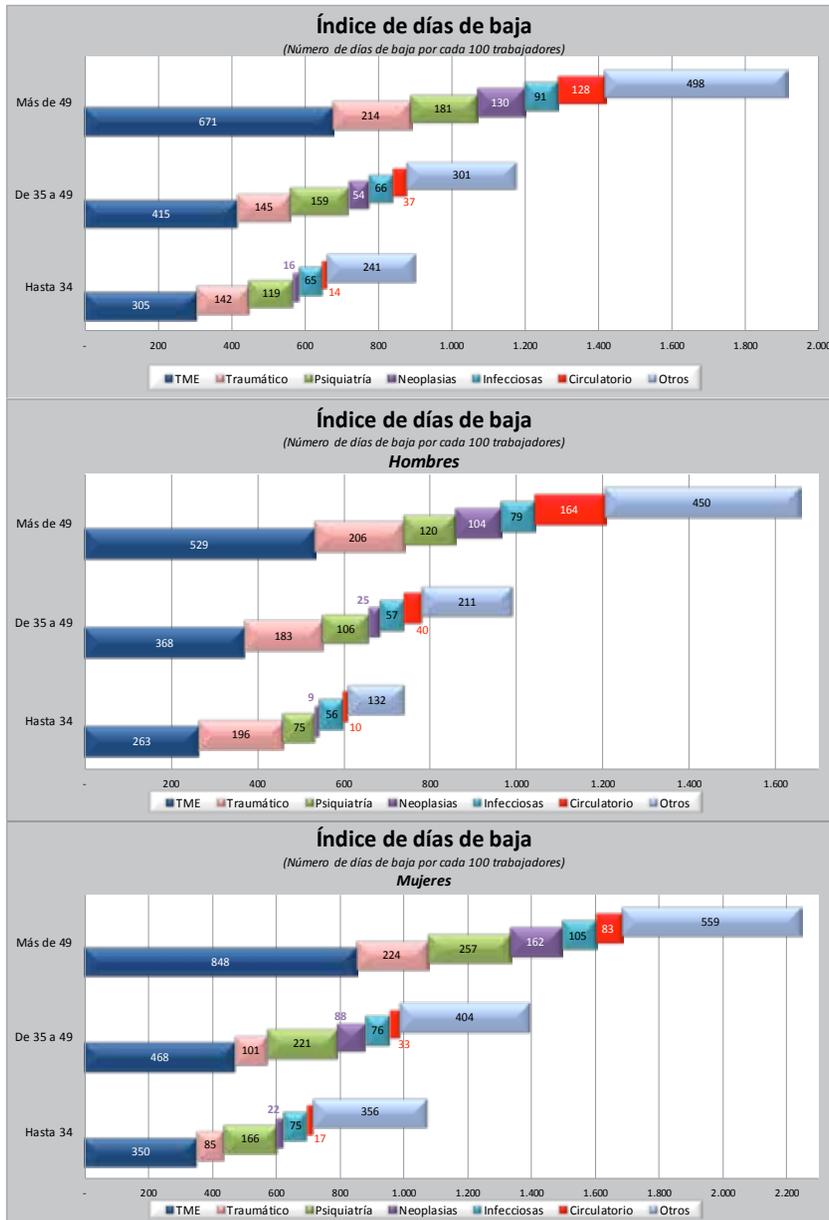
En el grupo de más de 49 años, en contingencia común sobre una media de 1.692 días por cada 100 trabajadores, las secciones que superan la media y un índice de más de 2.000 días de baja son:

- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...: 2.115 días en hombres y 3.127 en mujeres.
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares: 1.801 días en hombres y 2.993 en mujeres.
- Q. Actividades Sanitarias...: 1.470 días en hombres y 2.237 en mujeres.

Sección de Actividad Económica- CNAE-	Índice de días de baja					
	Contingencia Común			Contingencia Profesional		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.228,22	1.911,70	1.362,29	324,65	240,77	307,09
Total Agrario	1.228,22	1.911,70	1.362,29	324,65	240,77	307,09
F. Construcción	1.339,42	1.360,59	1.341,36	473,94	116,52	439,31
Total Construcción	1.339,42	1.360,59	1.341,36	473,94	116,52	439,31
B. Industrias extractivas	1.696,37	2.056,83	1.718,13	243,71	65,55	231,90
C. Industria manufacturera	1.472,27	1.979,34	1.578,63	284,00	219,11	269,68
D. Suministro de energía eléctrica, gas...	1.109,02	1.151,15	1.117,79	75,41	27,89	67,68
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento...	2.115,11	3.127,08	2.283,93	293,51	344,04	300,69
Total Industria	1.561,24	2.094,56	1.668,93	281,28	225,96	269,74
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor...	1.205,87	1.692,10	1.394,56	198,29	171,19	187,72
H. Transporte y almacenamiento	1.375,13	1.378,09	1.375,48	320,26	180,50	304,47
I. Hostelería	1.595,59	2.235,88	1.979,83	176,84	245,18	217,50
J. Información y comunicaciones	877,44	1.594,78	1.150,56	78,93	101,00	87,14
K. Actividades financieras y de seguros	1.046,76	1.387,77	1.184,04	47,17	54,60	50,11
L. Actividades inmobiliarias	665,90	1.059,12	878,17	62,06	58,39	60,04
M. Actividades profesionales, científicas y tcas	860,06	1.242,19	1.044,30	63,19	81,43	71,92
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.800,98	2.993,17	2.600,09	246,30	264,03	258,16
O. Administración Pública y defensa; SSO	1.798,03	2.049,02	1.910,55	233,84	170,95	208,11
P. Educación	841,88	1.311,07	1.131,27	59,28	107,30	88,10
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.469,69	2.237,29	2.081,49	178,33	277,70	249,45
R. Actividades artísticas, recreativas...	1.171,46	1.484,02	1.295,67	210,47	161,74	190,30
S. Otros servicios	1.593,18	1.469,82	1.524,42	237,91	138,92	183,34
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades...	1.171,93	1.085,24	1.098,99	96,37	70,87	74,19
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	471,04	1.329,55	983,01	77,74	11,87	38,45
Total Servicios	1.366,12	2.053,34	1.734,72	193,74	188,69	191,10
Total	1.409,07	2.046,94	1.692,36	243,33	191,40	220,37

6.5. Incapacidad temporal y grupos de enfermedad

Si ordenamos los grupos de enfermedad en función del índice de días de baja podemos observar que los tres grupos con mayor incidencia reúnen el 59,57% del total.



Por orden de relevancia los TME (trastornos musculoesqueléticos) ocasionan el 34,87% de los días de baja y un porcentaje similar en hombre y mujeres; le siguen las patologías traumáticas con un 12,67% de los días, con una incidencia del (17,81%) en hombres y el 8,37% en mujeres, y en tercer lugar las patologías mentales que ocasionan el 12,03% de los días; 9,31% en hombres y 14,30% en mujeres.

Grupo de diagnóstico	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
TME	7,73	8,90	8,28	376,83	515,86	441,74
Traumático	4,01	2,40	3,26	192,41	123,92	160,53
Psiquiatría	1,06	2,22	1,60	100,57	211,66	152,41
Neoplasias	0,39	0,81	0,58	39,82	83,66	60,27
Infecciosas	7,28	9,56	8,34	62,30	81,96	71,47
Circulatorio	0,60	0,55	0,57	61,84	39,55	51,44
Otros	7,38	11,20	9,16	246,28	423,39	328,92

A continuación, analizaremos la incidencia de los días de baja por grupo de edad en cada grupo de enfermedad.

6.5.1. Trastornos Musculoesqueléticos (TME)

En TME, el índice de procesos no presenta variaciones en función de la edad, si bien las mujeres de más de 49 son las que registran un mayor índice.

Estos procesos tienen una duración media de 53 días y alcanzan los 75 en los mayores de 49 años (82 días en las mujeres y 68 en los hombres).

TME	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	7,6	8,37	7,98	263,01	349,52	305,27
De 35 a 49 años	7,69	8,44	8,04	368,12	468,19	414,57
Más de 49 años	7,78	10,29	8,9	528,51	848,27	670,54
Total	7,73	8,9	8,28	376,83	515,86	441,74

En contingencia común, las patologías que afectan a la columna (en su mayor parte lumbalgias, ciáticas y cervicalgias) reúnen el 50% de los días de incapacidad temporal de este grupo, seguidas por las lesiones en las extremidades superiores con el 18% y el 14% en las extremidades inferiores. Respecto a las lesiones de columna:

- En los hombres se incrementa la proporción de días de baja según aumenta la edad, pasando del 40% de los días de baja en menores de 35 años, al 47% en los de 35 a 49 años y el 49% en los de más de 49.
- En mujeres, siendo la columna la región anatómica que reúne un mayor número de días de baja, en todos los grupos de edad, proporcionalmente disminuye con la edad, pasando del 64% de los días de baja en las de menos de 35 años, al 52% en las de 35 a 49 años y el 42% en las de más de 49.

En contingencia profesional, el índice de días de baja por cada 100 trabajadores por TME es de 85 (49%) sobre un total de 173,57, con la siguiente distribución por edad:

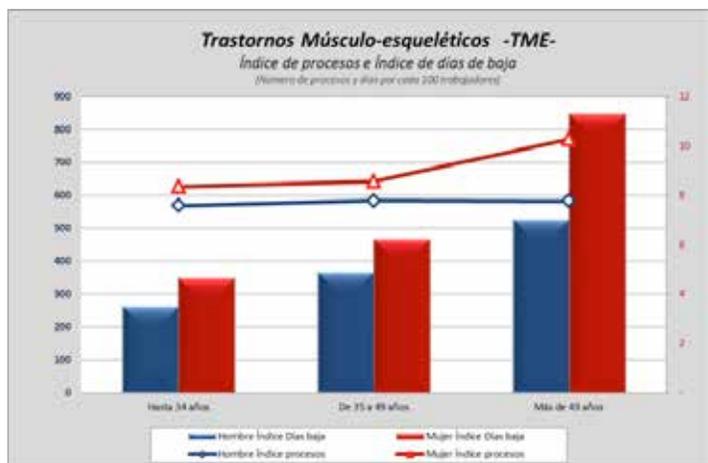
- 67 días por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de menos de 35 años; 83 días en hombres y 50 en mujeres.
- 90 por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de entre 35 y 49 años; 108 en hombres y 70 días en mujeres.
- 97 días por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de más de 49 años; 102 en hombres y 90 días en mujeres.

En accidente de trabajo con baja, las patologías que afectan a la columna (en su mayor parte lumbalgias, cervicalgias, hernias de disco y ciáticas) reúnen el 30% de los días de incapacidad temporal en los hombres y el 34% en las mujeres, seguidas por las lesiones en las extremidades superiores con el 19% y el 14% en las extremidades inferiores.

En cuanto a las enfermedades profesionales con baja, sobre un total de 1.686 incapacidades temporales las relacionadas con trastornos musculoesqueléticos, que en su práctica totalidad son derivadas de lesiones en las extremidades superiores, representan el 75%.

El índice de días de incapacidad temporal que ocasionaron los TME por enfermedad profesional fue de 3,31 días, con la siguiente distribución:

- 0,89 días por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de menos de 35 años; 0,81 días en hombres y 0,97 en mujeres.
- 3,91 por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de entre 35 y 49 años; 3,48 en hombres y 4,41 días en mujeres.
- 5,10 días por cada 100 trabajadores en el grupo de trabajadores de más de 49 años; 3,21 en hombres y 7,49 días en mujeres.



6.5.2. Patologías traumáticas

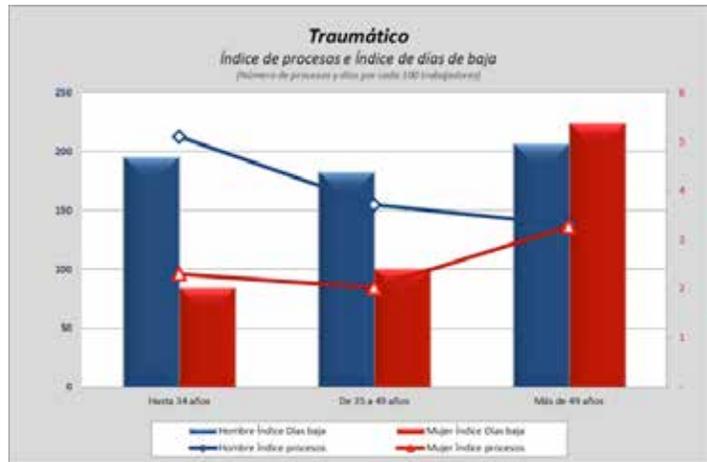
Las patologías traumáticas ocasionan el 12,67% del índice de días de baja:

- En el colectivo de hombres originan 192 días de baja por cada 100 trabajadores, sin que se observen importantes variaciones en función de la edad, si bien la incidencia de los procesos disminuye según se incrementa la edad. Este aspecto se refleja en la duración media de los procesos traumáticos que en trabajadores jóvenes es de 38 días, 49 en los de 35 a 49 años y 62 días en los de más de 49 años.
- Para las mujeres, tanto el índice de procesos como el índice de días de baja por lesiones traumáticas se incrementan con la edad. De forma que la duración media de estas lesiones en el grupo de mujeres jóvenes es de 36 días, 50 en las de entre 35 y 49 años, y 68 días en las del grupo de mayor edad.

Traumáticos	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	5,1	2,3	3,74	195,76	85,08	142,11
De 35 a 49 años	3,68	2	2,9	182,53	101,21	144,67
Más de 49 años	3,31	3,27	3,29	206,41	223,62	214,11
Total	4,01	2,4	3,26	192,41	123,92	160,53

En contingencia común, los principales tipos de lesión que han desencadenado los procesos de este grupo de diagnósticos son las fracturas que suponen el 61% de los días de baja, seguidas de las contusiones con un 12% y las luxaciones con un 8%. Asimismo, no se constatan variaciones significativas en el porcentaje de días de baja por tipo de lesión y edad.

Por accidente de trabajo el mayor porcentaje de días de baja se derivan de fracturas con el 51% de los días, contusiones con el 20% y heridas con el 11%.



6.5.3. Psiquiatría

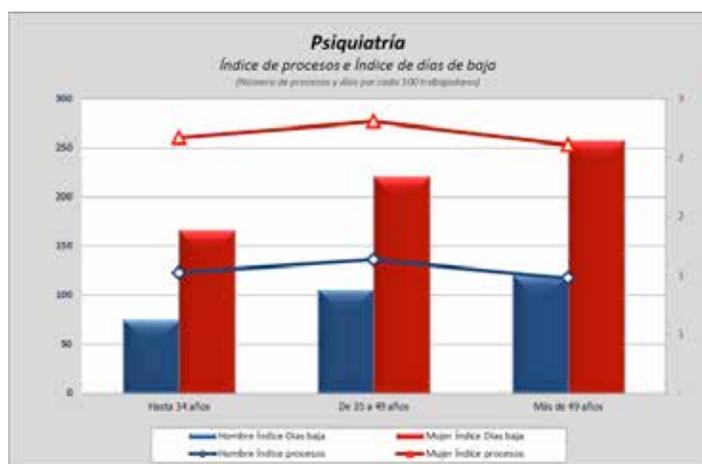
El grupo de enfermedades relacionadas con la psiquiatría ocasionan de media 152 días de baja por cada 100 trabajadores y a nivel total se constituyen como el tercer grupo en importancia.

Para el colectivo de mujeres, por la incidencia de los días de baja, sería el segundo grupo en importancia, al alcanzar 212 días de baja por cada 100 trabajadoras, frente a los 124 que suponen las lesiones traumáticas.

Psiquiátricos	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	1,02	2,17	1,58	75,39	165,82	119,43
De 35 a 49 años	1,09	2,26	1,63	105,83	220,95	159,32
Más de 49 años	0,97	2,11	1,48	120,39	257,01	181,07
Total	1,06	2,22	1,6	100,57	211,66	152,41

La duración media total de estos procesos es de 97 días y aumenta según la edad:

- En el grupo de trabajadores de menos de 35 años la duración media es de 76 días; 75 en hombres y 77 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de entre 35 años y 49 años la duración media es de 98 días; 97 en hombres y 98 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de más de 49 años la duración media es de 126 días; 129 en hombres y 124 días en mujeres.



6.5.4. Enfermedades infecciosas

Este grupo de enfermedades presenta la mayor incidencia en número de procesos con 8,34 bajas por cada 100 trabajadores, respecto al índice de días de baja total, 71 días por cada 100 trabajadores, es el cuarto grupo por repercusión en el número de días de baja.

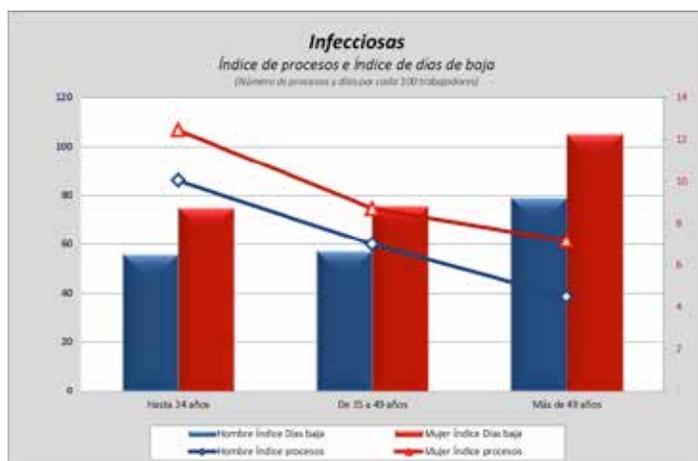
Atendiendo a la duración media:

- En el grupo de trabajadores de menos de 35 años la duración media es de 5,84 días; 5,6 en hombres y 6,04 días en mujeres.

- En el grupo de trabajadores de entre 35 años y 49 años la duración media es de 8,50 días; 8,27 en hombres y 8,72 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de más de 49 años la duración media es de 16,08 días; 17,79 en hombres y 14,74 días en mujeres.

Infecciosas	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	10,05	12,47	11,23	55,95	75	65,23
De 35 a 49 años	6,96	8,67	7,75	57,41	75,6	65,86
Más de 49 años	4,51	7,18	5,7	79,22	105,01	90,68
Total	7,28	9,56	8,34	62,3	81,96	71,47

Las enfermedades infecciosas que más incidencia tienen en contingencia común, según los días de baja que ocasionan, son las enfermedades respiratorias que suponen el 26% de los días de baja, las gripes y neumonías con el 16%, las intestinales con el 9% y el 6% por las enfermedades infecciosas de la piel.



6.5.5. Neoplasias

Las neoplasias (malignas y benignas) generan 60 días de baja por cada 100 trabajadores; 40 días en hombres y 84 en mujeres.

Neoplasias	Índice de procesos			Índice de Días de baja			
	Grupo de diagnóstico	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años		0,17	0,39	0,27	9,43	21,99	15,55
De 35 a 49 años		0,3	0,92	0,59	25,15	87,94	54,33
Más de 49 años		0,82	1,13	0,96	104,03	161,73	129,65
Total		0,39	0,81	0,58	39,82	83,66	60,27

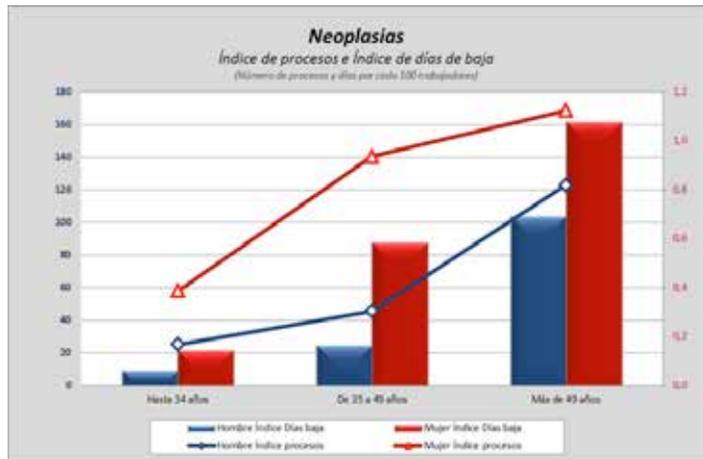
Las Neoplasias con una baja incidencia en número de procesos determinan la mayor duración media con 105,19 días de baja por proceso; 104,35 días en hombres y 105,65 en mujeres.

- En el grupo de trabajadores de menos de 35 años la duración media es de 56,82 días; 58,13 en hombres y 56,25 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de entre 35 años y 49 años la duración media es de 92 días; 82,64 en hombres y 95,57 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de más de 49 años la duración media es de 140,44 días; 131,69 en hombres y 148,38 días en mujeres.

Neoplasias	Duración media de los procesos			Índice de Días de baja			
	Grupo de diagnóstico	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años		58,13	56,25	56,82	9,43	21,99	15,55
De 35 a 49 años		82,64	95,57	92	25,15	87,94	54,33
Más de 49 años		131,69	148,38	140,44	104,03	161,73	129,65
Total		104,35	105,65	103,91	39,82	83,66	60,27

En mujeres, las neoplasias malignas ocasionan el 79% de los días de baja en este grupo de enfermedades, siendo las más significativas las relacionadas con el carcinoma de mama y el aparato genitourinario (47,95% de los días), seguidas por las de colon (4,28% de los días).

En hombres, las neoplasias malignas generan el 83% de los días de baja de este grupo de enfermedades, en las que destacan las de próstata y aparato genitourinario con el 17% de los días, seguida por las de colon (10%) y pulmón 5%.



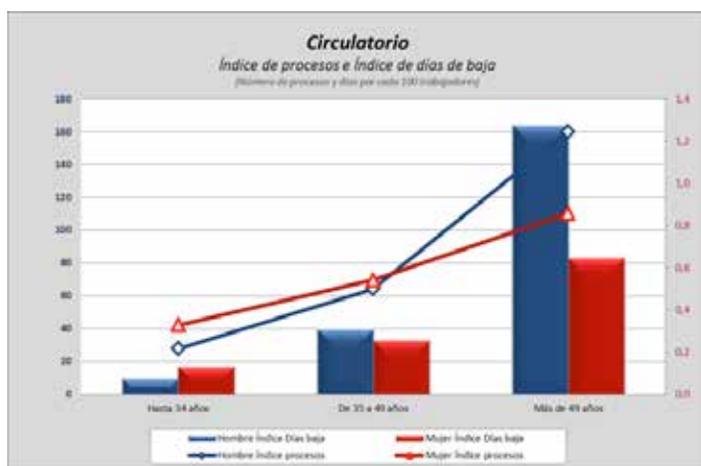
6.5.6. Sistema circulatorio

El grupo de enfermedades del sistema circulatorio ocasiona 51 días de baja por cada 100 trabajadores y su incidencia se duplica según se avanza en cada tramo de edad. La duración media de estas enfermedades alcanza los 91 días por proceso, con la siguiente distribución:

- En el grupo de trabajadores de menos de 35 años la duración media es de 50 días; 46 en hombres y 54 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de entre 35 años y 49 años la duración media es de 73 días; 84 en hombres y 62 días en mujeres.
- En el grupo de trabajadores de más de 49 años la duración media es de 123 días; 137 en hombres y 97 días en mujeres.

Circulatorio	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	0,22	0,33	0,27	10,21	17,46	13,74
De 35 a 49 años	0,49	0,54	0,51	40,38	33,39	37,13
Más de 49 años	1,25	0,86	1,07	164,07	83,50	128,30
Total	0,60	0,55	0,57	61,84	39,55	51,44

Del conjunto de enfermedades que afectan al sistema al circulatorio por contingencia común, los diagnósticos que afectan al corazón representan el 59% de los días de baja, seguidos de vasculares (20% de los días) y cerebrales (17% de los días).



6.5.7. Otras enfermedades

Se incluyen en este apartado diferentes familias de diagnósticos que por su menor representatividad sobre el conjunto de los días de incapacidad temporal en el grupo de trabajadores de más de 49 años, o por su poca representatividad en los programas de promoción de la salud, se citan de forma agrupada.

En total, este grupo de enfermedades, ha ocasionado 329 días por cada 100 trabajadores (246 en hombres y 423,39 en mujeres).

Otros	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 34 años	7,56	12,74	10,08	131,84	355,66	240,86
De 35 a 49 años	6,91	10,77	8,7	210,91	403,91	300,59
Más de 49 años	8,01	9,82	8,81	449,77	559,2	498,38
Total	7,38	11,2	9,16	246,28	423,39	328,92

Para más información, en las siguientes tablas se indican el índice de procesos y días de baja por cada 100 trabajadores, para cada grupo de edad, de forma desglosada para los principales grupos de diagnóstico que se referencian en este apartado.

Grupo de diagnóstico	Índice de procesos					
	Hasta 34 años		De 35 a 49 años		Más de 49 años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Aparato locomotor	0,19	0,18	0,26	0,30	0,63	0,98
Dermatología	0,23	0,27	0,23	0,28	0,25	0,32
Digestivo	2,63	3,41	2,27	2,43	2,29	1,99
Embarazo		2,23		1,60		0,02
Endocrinología y nutrición	0,05	0,12	0,08	0,18	0,12	0,20
Genitourinario	0,29	0,70	0,24	0,77	0,21	0,48
Hematología	0,01	0,06	0,02	0,08	0,05	0,07
Malestar, síntomas, dolor	0,22	0,32	0,21	0,29	0,24	0,33
Nefrología	0,28	0,37	0,43	0,36	0,66	0,37
Neurología	0,66	1,38	0,61	1,31	0,61	1,23
Odontológico	0,39	0,52	0,23	0,32	0,19	0,36
Oftalmológicas	0,48	0,37	0,50	0,43	0,84	0,84
ORL	0,41	0,63	0,39	0,65	0,40	0,69
Respiratorio	0,41	0,53	0,38	0,53	0,48	0,67
Resto	1,29	1,63	1,04	1,28	1,03	1,27

Atendiendo al índice de procesos destacan los relacionados con el aparato digestivo, con alrededor de dos procesos con baja por cada cien hombres, en todos los grupo de edad y 3,41 procesos con baja en mujeres de menos de 35 años y en torno a dos procesos en las de más de 35 años.

Los procesos de incapacidad temporal relacionados con diagnósticos derivados complicaciones del embarazo suponen 2,23 procesos por cada 100 trabajadoras de menos de 35 años, 1,6 en las de entre 35 y 49 años de edad, y 0,02 en las de más de 49 años.

Índice de días de baja

Grupo de diagnóstico	Hasta 34 años		De 35 a 49 años		Más de 49 años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Aparato locomotor	12,08	13,36	23,70	33,19	73,84	133,53
Dermatología	4,87	7,77	6,36	11,63	13,16	15,82
Digestivo	34,63	51,88	62,95	59,56	109,58	81,58
Embarazo	-	135,87	-	88,33	-	1,99
Endocrinología y nutrición	1,67	8,18	4,67	12,16	10,61	16,66
Genitourinario	8,32	21,48	6,04	35,28	9,03	39,85
Hematología	0,73	3,02	2,00	5,88	6,61	6,29
Malestar, síntomas, dolor	3,76	9,18	6,41	12,67	14,71	17,90
Nefrología	5,38	8,95	10,83	13,16	27,26	18,68
Neurología	17,40	35,64	26,25	47,18	45,53	56,77
Odontológico	2,37	4,97	2,06	4,29	3,01	5,31
Oftalmológicas	8,16	6,73	13,25	13,07	38,54	37,41
ORL	6,50	9,96	9,67	15,85	18,03	24,17
Respiratorio	5,75	7,39	9,31	10,54	29,30	31,24
Resto	18,34	31,28	25,19	41,13	50,16	72,01

Los días de incapacidad temporal relacionados con diagnósticos derivados de complicaciones del embarazo suponen 135,87 días por cada 100 trabajadoras de menos de 35 años (que suponen el 12,69% del total de los días de baja para este colectivo y grupo de edad), 88,33 días en las de entre 35 y 49 años de edad (6,35% del total de días) y 2 en las de más de 49 años.

Para las mujeres de más de 49 años es destacable la incidencia de los días de baja asociados a patologías del aparato locomotor (artritis, artrosis...) con 133 días de baja por cada 100 trabajadores en este grupo de edad. Asimismo, los días de baja relacionados con el aparato digestivo producen 81,58 días.

En hombres de más de 49 años los días de baja relacionados con el aparato digestivo producen 109,58 días y los días de baja asociados a patologías del aparato locomotor (artritis, artrosis...) suponen 73 días de baja por cada 100 trabajadores en este grupo de edad.

En cuanto al índice de días de baja por cada 100 trabajadores, los relacionados con el aparato digestivo ocasionaron 52 días de baja en los hombres de menos de 35 años, en todos los grupo de edad y 3,41 procesos con baja en mujeres de menos de 35 años y en torno a dos procesos en las de más de 35 años.

Los días de incapacidad temporal relacionados con diagnósticos derivados de complicaciones del embarazo suponen 135 días por cada 100 trabajadoras de menos de 35 años, 88 días en las de entre 35 y 49 años de edad, y 2 días en las de más de 49 años.

6.6.

Distribución de los procesos de Incapacidad Temporal en las Comunidades Autónomas

En este apartado se procede al estudio de los procesos de IT de cada CCAA, así como a analizar la influencia que los mismos tienen en los días de baja con respecto a la población trabajadora.

Los resultados que se muestran principalmente se determinan por las variables demográficas de la población activa de cada Comunidad, por lo que no se deben hacer correlaciones entre las mismas, si bien sí se informa de la situación de cada CCAA con respecto a la media nacional. Para ello se han incluido diversos mapas en los que se indica la situación de cada una de las CCAA con respecto al índice nacional de procesos y de días de baja. En dichos mapas se ha establecido la siguiente leyenda: fondo rojo para las comunidades que lo superan y fondo verde para las que están por debajo.

Con respecto al índice medio nacional (31,80 procesos y 1.267 días de baja por cada 100 trabajadores) se observa que Galicia, Asturias, Castilla y León, Murcia y Andalucía tienen un menor índice de procesos y un mayor índice de días de baja que la media nacional.



En el colectivo de menores de 35 años, respecto al índice medio nacional (35,16 procesos y 902 días de baja por cada 100 trabajadores) se observa que Galicia, Asturias, Castilla y León, Murcia y Andalucía tienen un menor índice de procesos y un mayor índice de días de baja que la media nacional.



En el grupo de edad de 35 a 49 años, respecto al índice medio nacional (30,42 procesos y 1.176 días de baja por cada 100 trabajadores) se observa que Galicia, Castilla y León, Murcia, Andalucía tienen un menor índice de procesos y un mayor índice de días de baja que la media nacional.



Las incapacidades permanentes reconocidas, según el grupo de edad han sido:

- **Hasta 34 años:** 569 IP, un 7,75 % del total.
- **De 35 a 49 años:** 2.559 IP, que representan un 34,84% sobre el total.
- **Más de 49 años:** 4.224 incapacidades permanentes que suponen el 57,51%.

De estas incapacidades (7.345), 4.374 se han reconocido en hombres y 2.971 en mujeres.

Incapacidad Permanente (IP)

Grupo de diagnóstico	Contingencia Común	Contingencia Profesional	Total	% sobre el total de IP
TME	1.867	355	2.222	30,25
Traumático	284	456	740	10,07
Psiquiatría	708	2	710	9,67
Neoplasias	706		706	9,61
Infeciosas	197	11	208	2,83
Circulatorio	621	45	666	9,07
Otros	1.961	132	2.093	28,50

El 30% de las IP se han ocasionado por TME; a estas le siguen las originadas por patologías traumáticas con el 10%, las psiquiátricas y neoplasias ambas con el 9,6% y las derivadas del sistema circulatorio suponen el 9%.

Como resumen y atendiendo a la distribución de las IP, podemos concluir que el reconocimiento de una **Incapacidad Permanente** se produce en hombres de más de 49 años, derivada de procesos de contingencia común por TME.

6.8. Costes salariales

Los costes salariales de los procesos de incapacidad temporal estudiados están determinados principalmente por la base de cotización, la duración y el tipo de contingencia.

Sobre un coste medio total por proceso de 1.536€, a continuación se muestra su distribución en función de la edad y el grupo de enfermedad.

En trabajadores de menos de 35 años, el coste medio por proceso fue de 836€, de los que el 39,4% (329€) corresponden a la mejora voluntaria que podría asumir la empresa o, en su defecto, a la disminución de ingresos que el trabajador dejaría de percibir durante el periodo de incapacidad. El mayor coste por proceso y grupos de patología se produce en las patologías mentales 2.105€ (2.226€ en hombres y 2.045€ en mujeres), seguido de las neoplasias con 1.752€ por proceso.

Hasta 34 años		Costes por proceso (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	1.103,10	1.207,10	1.155,41
Traumático	1.138,85	925,65	1.076,05
Psiquiatría	2.225,88	2.045,21	2.105,22
Neoplasias	1.855,56	1.715,46	1.752,27
Infeciosas	311,10	266,43	287,03
Circulatorio	1.516,90	1.413,08	1.456,67
Otros	670,35	913,88	819,83
Total	813,15	855,38	835,55

En el grupo de edad de entre 35 y 49 años, el coste medio por proceso ha sido de 1.555€, el 38% (596€) corresponde a la parte de mejora voluntaria que podría asumir la empresa, o a la disminución de ingresos que el trabajador dejaría de percibir durante el periodo de incapacidad. El mayor coste por proceso se produce en las patologías mentales con 3.509€ (3.952€ en los hombres y 3.257 en las mujeres), seguidas de las neoplasias con 3.504€ por proceso.

De 35 a 49 años		Costes por proceso (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	1.993,20	1.800,10	1.901,72
Traumático	1.922,32	1.564,14	1.811,44
Psiquiatría	3.952,20	3.257,42	3.509,32
Neoplasias	3.902,60	3.348,68	3.503,52
Infecciosas	569,65	453,31	509,81
Circulatorio	3.322,51	2.120,01	2.746,11
Otros	1.450,67	1.462,73	1.457,53
Total	1.624,72	1.487,26	1.554,96

El coste medio por proceso en los mayores de 49 años es de 2.555€ de los que el 37,44% (957€) corresponde a la mejora voluntaria. Por grupos de patología, el mayor coste por proceso se produce en las neoplasias con 5.533€ (6.166€ en hombres y 4.923€ en mujeres), seguido de las enfermedades del sistema circulatorio con 4.999€ por proceso (6.105€ los hombres y 2.944€ las mujeres).

De 35 a 49 años		Costes por proceso (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	3.102,45	2.475,37	2.791,61
Traumático	2.674,23	2.208,34	2.479,50
Psiquiatría	5.990,92	4.305,49	4.935,58
Neoplasias	6.166,89	4.923,05	5.533,43
Infecciosas	1.104,92	690,79	880,22
Circulatorio	6.105,49	2.944,41	4.998,94
Otros	2.792,24	1.940,15	2.383,67
Total	2.953,50	2.144,25	2.555,78

El coste salarial medio por trabajador en plantilla (afiliación) en 2016, alcanzó los 469€ anuales. Al distribuir este coste atendiendo a la edad y a los grupos de enfermedad se observa que para todos los grupos de edad, los TME son las

patologías que ocasionan más costes salariales, con un alto nivel de diferencia sobre el resto de los grupo de enfermedad (excluimos de esta consideración el apartado “Otros” por incluir diferentes grupos, lo que supondría un sesgo en la comparativa).

En el grupo de menos de 35 años el coste total por cada trabajador ascendió a 282 € de los que los TME (trastornos musculoesqueléticos) supusieron 91,42€.

Hasta 34 años		Costes por cada 100 trabajadores (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	8.307,59	10.017,23	9.142,18
Traumático	5.841,60	2.139,57	4.050,30
Psiquiatría	2.188,33	4.288,69	3.208,22
Neoplasias	290,34	651,19	465,56
Infecciosas	2.922,73	3.099,72	3.008,70
Circulatorio	326,63	447,65	385,43
Otros	4.857,50	11.212,77	7.943,82
Total	24.734,71	31.856,83	28.204,20

En los trabajadores de 35 a 49 años el coste por cada trabajador ascendió a 455 €, de los que los TME (trastornos musculoesqueléticos) supusieron 152,30€.

De 35 a 49 años		Costes por cada 100 trabajadores (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	15.383,88	15.059,85	15.230,30
Traumático	7.212,25	3.138,33	5.331,09
Psiquiatría	4.232,90	7.189,76	5.594,87
Neoplasias	1.169,52	3.027,76	2.025,87
Infecciosas	3.769,84	3.726,67	3.749,88
Circulatorio	1.587,28	1.098,41	1.361,97
Otros	9.710,84	15.211,53	12.244,13
Total	43.066,51	48.452,32	45.537,71

En los de más de 49 años, el coste salarial por trabajador ascendió a 740€, de los que los TME (trastornos musculoesqueléticos) supusieron 242,43€.

Más de 49 años		Costes por cada 100 trabajadores (€)	
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
TME	23.789,48	24.836,89	21.243,06
Traumático	8.886,67	7.116,04	8.120,38
Psiquiatría	5.493,95	8.668,01	6.867,97
Neoplasias	4.776,85	5.188,46	4.955,04
Infecciosas	4.718,96	4.588,46	4.662,47
Circulatorio	7.157,79	2.447,11	5.118,61
Otros	21.579,02	18.144,47	20.092,27
Total	76.402,71	70.989,44	74.059,78

Con respecto a la capacidad productiva y organizativa de las empresas, si se consideran los días de incapacidad temporal por cada 100 trabajadores, es posible estimar su repercusión en cuanto a número de trabajadores inhabilitados (días de baja entre 365) durante todos los días del año.

De aplicar este criterio de cálculo, los días de incapacidad temporal en 2016, de promedio inhabilitaron permanentemente al 3,47% de los trabajadores por cuenta ajena (2,96% de los hombres y 4,05% de las mujeres). En caso de aplicar este criterio a cada uno de los grupos de edad alcanzarían:

- El 2,41% en el grupo de trabajadores por cuenta ajena de menos de 35 años; 2,03% en hombres y 2,93% de las mujeres.
- El 3,22% en el grupo de trabajadores de entre 35 y 49 años; 2,71% en hombres y 3,81% de las mujeres.
- El 5,24% en el grupo de trabajadores de más de 49 años; 4,52% en hombres y 6,13% de las mujeres.

6.9. Conclusiones

Del estudio efectuado sobre los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena, asociados a FREMAP en 2016, en el que se han analizado 919.672 bajas laborales, que superan los treinta y seis millones y medio de días de incapacidad, se destacan los siguientes aspectos:

- La incapacidad temporal ocasionó 31,8 procesos y 1.266 días de baja por cada 100 trabajadores, de los que el 86% se derivan de procesos de contingencia común.
- Si consideramos los días de baja como pérdida de capacidad productiva, podría estimarse que los procesos de IT mantuvieron inhabilitados permanente a cerca del 3,5% de la población afiliada por cuenta ajena.
- El coste salarial derivado de los procesos de IT que asumen las empresas y, en su caso, los trabajadores, supone de media más de 1.500€ por proceso, que de repercutirlo sobre el conjunto de la población alcanzarían 470€ por trabajador y año.
- La edad es un factor clave en el tiempo que tardan los procesos en curar, hasta el punto que los trabajadores de más de 49 años, con 1.912 días de baja al año, por cada 100 trabajadores, superan en un 79% a la media de los trabajadores de menor edad.
- Atendiendo al origen del proceso, los trastornos musculoesqueléticos ocasionan cerca del 35% de los días de incapacidad, seguidos por las lesiones traumáticas y las patologías mentales con más del 12% respectivamente.

Disminuir el impacto de la incapacidad temporal pasa, entre otros, por minimizar los días de baja en los procesos de los trabajadores de más de 49 años. Además, este aspecto puede ser decisivo para la sostenibilidad de nuestro sistema de protección y más cuando se ha determinado alargar la vida laboral como medida necesaria para afrontar el pago de las pensiones en una sociedad cada vez más envejecida y con mayor esperanza de vida.

Por tanto, creemos necesario desarrollar nuevas políticas dirigidas a optimizar la salud, seguridad y empleabilidad, que contribuyan a una transición activa hasta la jubilación,

lo que requiere un cambio de paradigma, en el que deberían contemplarse acciones que permitan:

- Incorporar el concepto de “envejecimiento activo*” en los planes de prevención, como un elemento más** en la gestión de los riesgos que inciden sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

[*] La Organización Mundial de la Salud define el envejecimiento activo como el proceso en el que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen. El envejecimiento activo permite que las personas realicen su potencial de bienestar físico, social y se centra en las personas mayores y en la importancia de dar una imagen pública positiva de este colectivo.

[**] Este aspecto, aun siendo novedoso en sí, no difiere del esquema que la normativa de prevención ya incorpora, en su caso con la ayuda del sistema de Seguridad Social, para la protección de la maternidad, de los trabajadores temporales, los menores, la subcontratación de actividades con trabajadores de terceras empresas...

- Desarrollar incentivos* para que desde las empresas se puedan implantar programas de promoción de la salud y en particular para: la prevención de trastornos musculoesqueléticos, el bienestar psicosocial, la prevención del cáncer y el cuidado del corazón; de esta forma se pretende minimizar el impacto de los factores que inciden en estos grupos de enfermedad, desde un enfoque transversal en el que se consideren tanto los aspectos laborales, como los derivados de una baja implantación de hábitos saludables en la vida diaria.

[*] Entre otros, podría valorarse que estas actividades pudieran considerarse como inversión en la normativa de incentivos por disminución de la siniestralidad y como parte de los programas de actividades preventivas de la Seguridad Social, lo cual permitiría su aplicación por las mutuas colaboradoras sin coste para las empresas.

- Establecer programas asistenciales específicos, dirigidos a optimizar* el tratamiento de las patologías que determinan los procesos de incapacidad con una duración de más de 60 días, que en su conjunto representan hasta el 80% (en los trabajadores de más de 49 años) del total de los días de baja registrados.

(*) En este punto pueden abordarse diferentes aspectos como la mejora de la coordinación entre el Sistema Público de Salud y las Mutuas colaboradoras para determinar protocolos que optimicen los recursos disponibles, adelantando pruebas diagnósticas, intervenciones y rehabilitación. Definir protocolos que faciliten la reincorporación e integración laboral de los trabajadores que se encuentran en la fase de recuperación de procesos que conllevan una larga duración, la definición de protocolos que favorezcan la actividad en trabajadores que, sin tener una discapacidad reconocida, padecen enfermedades crónicas...

- Considerar la edad como un aspecto diferencial en los protocolos de la vigilancia de la salud de los trabajadores tanto en la colectiva como en la individual, con el fin de promover un envejecimiento activo, en su caso, mediante una mejor coordinación con las áreas técnicas* y un nuevo enfoque en el que prime la adecuación de las condiciones de trabajo a los trabajadores de más edad.

(*) Este aspecto, además del enfoque sanitario requiere un cambio de paradigma en la aplicación actual de las disciplinas técnicas y en particular la de la ergonomía, que debe modificar su actual enfoque generalista, para adoptar una intervención más personalizada según las características de la población expuesta. En este sentido, es necesario revisar la idoneidad de los criterios técnicos que se están aplicando y, en su caso, adoptar nuevos criterios de intervención que garanticen el mantenimiento de la actividad laboral en los trabajadores de mayor edad. Para ello, además de lo indicado, se requiere una mejor coordinación técnica entre disciplinas, disponibilidad de profesiogramas con los requerimientos de cada puesto de trabajo e intervenciones en función de las personas, en las que se contemplen todo tipo de medidas tanto de tipo técnico, como organizativo.

- Adoptar perspectivas de género dirigidas a mejorar la protección de la mujer trabajadora, incentivando el estudio de los aspectos que determinan su mayor vulnerabilidad y permitan desarrollar programas que contribuyan a su integración laboral en condiciones de igualdad.

7

MARCO DE GESTIÓN II

EL ABSENTISMO DERIVADO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

**Evolución de los indicadores de gestión,
costes, y
propuestas de mejora**

Pedro Pablo Sanz Casado
Director Gerente
Asociación de Mutuas de Accidentes
de Trabajo (AMAT)

INTRODUCCIÓN

En 2016 la economía española ha crecido un 3,2% en términos de Producto Interior Bruto y se han creado más de 413.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de paro en el 18,63%.

Así las cosas, la tendencia de la recuperación económica en España, tras la profunda crisis sufrida, ha mejorado en 2016 nuevamente, situándose incluso por encima de los indicadores medios de los países europeos.

En este marco económico, los indicadores de gestión del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC), con un alto grado de correlación con variables como el PIB y el Empleo, han ido empeorando desde el inicio de la recuperación en 2013, levemente, si bien en el ejercicio 2016 su mal comportamiento se ha visto extremadamente agudizado.

En los momentos más profundos de la crisis económica, la reducción de los indicadores de ITCC fue explicada, por unos, por el miedo de los Trabajadores a perder el trabajo, y por otros, por la reducción de un uso indebido de la utilización de la misma. Seguramente, un mix de ambas causas, en su proporción, llevaron consigo el señalado efecto de la reducción.

Durante el pasado año 2016, es más que probable que estas mismas causas pudieran ser las que estén detrás de un significativo incremento del absentismo por ITCC en España, es decir, la mejora de la economía puede estar llevando consigo que, en la correspondiente proporción, se esté perdiendo el miedo a perder el trabajo y se esté haciendo en mayor medida un uso indebido de esta prestación.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cabe señalar que, a pesar de los esfuerzos normativos realizados, la separación radical de funciones entre quien satisface la prestación económica (Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y Entidades Gestoras de la Seguridad Social) y quien satisface la asistencia sanitaria (Servicios Públicos de Salud de las

Comunidades Autónomas], lleva consigo una excesiva carga burocrática, a la que hay que añadir, especialmente, los condicionantes particulares de cada una de las Instituciones, todo lo cual tiene como resultante lo que podría definirse como un “absentismo estructural”, ajeno a la voluntad de los Trabajadores, e independiente en gran medida del devenir de los ciclos económicos.

Volviendo a 2016, cabe señalar que ese año se produjeron 4.270.848 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, un 8,55% más que en 2015, cuando la población protegida sólo había crecido un 3,19%, hasta los 16.146.654 Trabajadores.

En ese mismo ejercicio, el gasto en prestaciones económicas por ITCC, a cargo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, ascendió a 5.993,24 Millones de Euros (M€), lo que supone un crecimiento del 12,22% respecto a 2015. El coste directo para las Empresas fue de 5.065,28 M€ y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 57.352,25 M€. Es decir el coste total¹ del absentismo por ITCC en 2016 se elevó a más de 68.410,77 M€, lo que supone un incremento del 10,91% respecto al ejercicio 2015.

Considerando los datos anteriores, se afirma que en 2016 el coste por Trabajador afiliado por las prestaciones económicas por ITCC, previstas en la Ley General de la Seguridad Social, se ha incrementado en un 8,76% de media.

Dicho coste se financia con cargo a las cotizaciones por Contingencias Comunes que pagan los Empresarios y Trabajadores (84% y 16% respectivamente, del 28,30% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes) y los Trabajadores Autónomos, a la Seguridad Social.

Si bien, como se ha señalado anteriormente, este negativo comportamiento del absentismo por Contingencias

¹ No incluye otros costes tales como los derivados de los Convenios de Financiación entre la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas

Comunes podía preverse, seguramente no con tanta intensidad, en función del momento del ciclo económico en el que se encuentre nuestra economía, no deja de preocupar el escaso alcance de las medidas destinadas a mejorar la gestión y el control de los procesos de baja, recogidas tanto en la “Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social”, pendiente aún a día de hoy de desarrollo reglamentario, como en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración”.

Esas novedades normativas fueron entendidas en el momento de su aprobación como un “paso hacia adelante”, que podían ayudar a lograr el objetivo para el que estaban previstas.

No obstante, a fecha de hoy, resulta necesario preguntarse sobre su efectividad, atendiendo a los datos expuestos anteriormente, sin duda limitada, lo que lleva consigo la necesidad de continuar avanzando en la adopción de medidas orientadas directamente a lograr contener y reducir las graves repercusiones que las situaciones de Incapacidad Temporal, especialmente por Contingencias Comunes, tienen en primera instancia para las Empresas y los Trabajadores, que son quienes las financian, y posteriormente para las cuentas de la Seguridad Social y la Economía española.

En este sentido, con el fin de poder mejorar la gestión del absentismo derivado de la ITCC, quizás la medida de mayor calado pero, sin duda también, de mayor eficacia, sin perjuicio de otras medidas a las que más adelante se hará referencia, consiste en que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social puedan emitir altas médicas en los procesos de ITCC, del mismo modo que históricamente vienen haciéndolo para los procesos derivados de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Profesionales, garantizando absolutamente los derechos de los Trabajadores, quienes, ante una disconformidad con la Mutua, disponen de un procedimiento administrativo de revisión por parte de la Inspección Médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Que a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se les permita dar el alta, con las cautelas señaladas, es sin duda la mejor manera de evitar el uso indebido de la prestación por parte de algunos Trabajadores, así como de minimizar las ineficiencias que provoca lo que se ha venido a denominar “absentismo estructural”.

Otra medida, subsidiaria a la anterior, sería que las Mutuas tuvieran la posibilidad de prestar asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y dar el alta en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, al menos de las patologías traumatológicas. Con la implantación de esta medida y sin menoscabo de los derechos de los Trabajadores, se podría obtener un ahorro directo e inmediato de más de 1.100 Millones de euros anuales para el Sistema de Seguridad Social, y para las empresas, lo que sin duda terminaría revirtiendo en beneficio de los Trabajadores.

En cualquier caso, resulta necesario adoptar medidas dirigidas a posibilitar, la mejora continua del funcionamiento de las Mutuas, es decir, una mayor autonomía de gestión y presupuestaria, así como la dotación a estas Entidades de una financiación adecuada y suficiente, para todas las prestaciones públicas en las que colaboran, y especialmente para las Contingencias Comunes que permita a las Mutuas tener al menos la obligada solvencia en sus reservas legales, que se están viendo mermadas por efecto del déficit, derivado de una financiación, a todas luces insuficiente, en Contingencias Comunes, y poniendo en riesgo de existencia a algunas Entidades, a muy corto plazo, y del resto a largo plazo.

7.1. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DE LA ITCC

A continuación, se incluyen los gráficos correspondientes a los diferentes indicadores de gestión, asociados a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, elaborados por AMAT en base a los datos disponibles en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a sus propias estimaciones, relativos al período que transcurre desde el ejercicio 2011 a 2016:

- **Población Protegida:**



En el gráfico superior se incluyen los datos correspondientes a la población protegida media anual por ITCC, relativa al Sistema de la Seguridad Social, entre los ejercicios 2011 y 2016. Cabe destacar un incremento de un 3,19% en el ejercicio 2016, respecto al período anterior.

- **Número de Procesos de baja Iniciados de ITCC:**



Tal y como se muestra en el gráfico anterior, el número total de procesos de baja iniciados por ITCC para el total del Sistema de la Seguridad Social, se ha incrementado en un 8,55% entre los ejercicios 2015 y 2016.

- **Gasto en Prestaciones Económicas por ITCC:** esta variable se corresponde con las prestaciones económicas abonadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del 15º día de duración del proceso, en el caso de procesos asociados a Trabajadores por cuenta ajena y, a partir del 4º día de duración, en el caso de los procesos vinculados a Trabajadores por cuenta propia.



El incremento en el importe anual del gasto en prestaciones económicas por ITCC, en el ejercicio 2016, respecto al ejercicio 2015, ha supuesto un 12,22%.

- **Ratio gasto por afiliado:** se define como el cociente entre el importe total de gasto en prestaciones económicas por ITCC entre la población protegida media por dicha contingencia, en cada ejercicio.



Dicho ratio ha experimentado un crecimiento del 8,76% en el ejercicio 2016, respecto al ejercicio anterior, alcanzando el valor de 371,18 euros por afiliado protegido, de tal manera que es necesario un aumento en el mencionado porcentaje en la aplicación de dichas cotizaciones por ITCC, tanto de Empresarios como de Trabajadores, para financiar el gasto total de los procesos asociados a la citada contingencia. Dado lo anterior, es obvio que si el porcentaje de cotizaciones por Contingencias Comunes que se destina a financiar la Incapacidad Temporal se incrementa, menores serán los recursos disponibles para financiar otras prestaciones, tales como las pensiones con cargo a estas Cotizaciones.

- **Incidencia media:** esta variable recoge el número de procesos iniciados por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, sobre la población protegida por dicha Contingencia. Su unidad de medida son los procesos o casos por cada 1.000 Trabajadores protegidos.



La incidencia media mensual, para el ejercicio 2016, se ha incrementado un 5,02% respecto al ejercicio anterior, en el caso de los procesos asociados a los Trabajadores por cuenta ajena. En los procesos asociados a los Trabajadores por cuenta propia, se ha visto reducida en un 0,76% para el mismo periodo de referencia.

- **Duración media mensual:** refleja la duración media en días de los procesos finalizados en dicho período, asociados a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Su dimensión se mide en días.



La duración media de los procesos finalizados asociados a los Trabajadores por cuenta ajena, se ha incrementado, respecto al ejercicio 2015, en un 1,75%. En los procesos relativos a Trabajadores por cuenta propia se produce una variación positiva de un 1,74% para dicho período.

7.2.EL COSTE DEL ABSENTISMO DERIVADO DE LA ITCC

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la variable Coste Total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, con un valor para el ejercicio 2016 que asciende a 68.410,77 M€, lo que supone un incremento de un 10,91% respecto al ejercicio anterior.



Por grandes conceptos, el coste del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, se puede desagregar, principalmente, en:

- a) Coste por las Prestaciones Económicas con cargo a Cotizaciones de la Seguridad Social, sufragadas por Empresarios, Trabajadores y Trabajadores Autónomos.

Estas prestaciones se abonan por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del día 15º de duración del proceso, en el caso de procesos asociados a cuenta ajena, y a partir del 4º día de duración, en el caso de los procesos vinculados a cuenta propia².

Como se ha señalado anteriormente, la población protegida por ITCC se ha incrementado en el periodo 2015-2016 en un 3,19%, hasta alcanzar los 16.146.654 Trabajadores, mientras que el número de procesos lo ha hecho en un 8,55%, hasta los 4.270.848 procesos. Por su parte, el gasto asociado a las Prestaciones Económicas con cargo a Cotizaciones de la Seguridad Social ha ascendido, en 2016, a 5.993,24 M€, un 12,22% más que en 2015.

- b) Coste a cargo directo de las Empresas por el abono de:
- La prestación económica entre los días 4º al 15º, a cargo de las Empresas, según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social³.
 - Los complementos y mejoras de las prestaciones desde el día 1º de la baja, en su caso, atendiendo a lo acordado en los Convenios Colectivos.
 - Las cotizaciones a la Seguridad Social durante las situaciones de baja, desde el día 1º de la baja, según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social⁴.

2 Véase artículo 173.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3 Véase artículo 173.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4 Véase artículo 144.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



Atendiendo a la distribución del número de procesos por su duración, así como a la última prospección disponible en relación con los complementos y mejoras previstos en los Convenios Colectivos, a los que tienen que hacer frente las Empresas, se estima que el Coste Directo para estas asciende a 5.065,28 M€ en el ejercicio 2016, lo que supone un aumento en un 20,00% respecto al ejercicio precedente.

c) El coste de oportunidad imputable al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar:

Considerando el número de procesos de ITCC, señalado en la letra a) de este apartado, así como su duración, ponderando aquéllos derivados de los Trabajadores por cuenta ajena y los que corresponden a los Trabajadores por cuenta propia, se obtiene como resultado un equivalente en jornadas de trabajo anuales, en base al cual se estima el número de Trabajadores que, por el motivo correspondiente, no han participado en la producción de bienes ni en la prestación de servicios, durante un ejercicio completo.

Dado lo anterior, se estima que durante 2016 un equivalente a 831.392 Trabajadores (algo más de 5 personas de cada 100) no acudieron ningún día del año a su puesto de trabajo, tal y como se observa en el siguiente gráfico:



A continuación, se recoge la evolución de la variable coste de oportunidad, que representa el valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar, asociados al equivalente de Trabajadores que no acudieron a trabajar ningún día del año, durante los ejercicios 2011 a 2016:



En base a esas estimaciones, tomando como referencia el Producto Interior Bruto para 2016, se obtiene que el valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar para ese equivalente de Trabajadores, asciende a 57.352,25 M€ (un 5,15% del PIB), para el ejercicio 2016.

Considerando las cifras expuestas se puede concluir que el absentismo laboral derivado de los más de 4.200.000 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, tiene un coste que asciende a más de 68.000 M€, del que se derivan graves repercusiones para los propios Trabajadores, para la competitividad de nuestras Empresas, para la creación de empleo, para nuestro Sistema de Protección Social y para el crecimiento económico.

Ante esta realidad, los Empresarios han venido demandado especial atención sobre este asunto, dado que supone un lastre para el crecimiento económico, en su medida, por el fuerte incremento de las tasas de absentismo. Demanda que, sin duda, es compartida por la mayor parte de los

Trabajadores que, ante comportamientos o conductas que persiguen un uso abusivo de esta prestación, claramente perjudican al resto, entre otras cuestiones y efectos, al ver incrementada su carga de trabajo por tener que hacer frente al desarrollo de las tareas de los Trabajadores en situación de baja, así como por los problemas de organización que tienen que ser afrontados por las Empresas.

Dado lo anterior, resulta necesario que, por parte del legislador, se reflexione con cierta urgencia sobre la viabilidad del actual modelo de gestión de la prestación de ITCC, y se impulsen todas aquellas medidas orientadas a una mejor gestión y control del absentismo derivado de la ITCC, preservando siempre los derechos de los Trabajadores, pero dirigidas a evitar el uso indebido de esta prestación por parte de una minoría de los mismos, así como a reducir las cargas administrativas y burocráticas que, en muchos casos, conducen a una duración superior de los procesos, innecesariamente, materializándose en el denominado "absentismo estructural".

En fin, resulta obligado avanzar en medidas eficaces que contribuyan a la racionalización del gasto que se deriva de estas situaciones y a suprimir los costes innecesarios, económicos y sociales, que están siendo asumidos, en la proporción correspondientes, por las Empresas y los Trabajadores que contribuyen a la Seguridad Social, y que en última instancia tiene efectos perniciosos sobre la competitividad empresarial, la creación de empleo y el crecimiento económico, sin perjuicio de ser un factor importante que compromete severamente la viabilidad del Sistema de Seguridad Social.

7.3. LA PROBLEMÁTICA DE LA FINANCIACIÓN DE LA ITCC EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas de Empresarios, autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Son entidades sin ánimo de lucro, en las que los Empresarios actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad, y a través de las cuales, en el ejercicio de su responsabilidad y bajo los criterios establecidos en la normativa, colaboran en la gestión de distintas prestaciones, entre las que se incluye la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Para la financiación de la colaboración en la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes, el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que la Tesorería General de la Seguridad Social entregará a las Mutuas la fracción de cuota correspondiente a la gestión de esta prestación, que anualmente se concreta en la Orden de Cotización correspondiente.

En el caso del ejercicio 2016, esta fracción de cuota estaba fijada en el 0,051, si bien ante el incremento constante de los principales indicadores de gestión de la prestación, en el caso de las Mutuas, la misma ha resultado claramente insuficiente, ya que el resultado económico para el ejercicio 2016 obtenido por estas Entidades ha alcanzado un importe negativo de 336,18 M€, colocando a un total de 16 Mutuas en una situación deficitaria en la gestión de esta prestación.

Teniendo en cuenta que, para el ejercicio 2015, el resultado económico agregado del Sector alcanzó un resultado negativo de 102,54 M€, la variación del resultado entre ambos ejercicios representa un descenso total de 233,65 Millones de Euros.

Hay que considerar que los resultados negativos de gestión de esta prestación, se compensan con la Reserva de

Estabilización de Contingencias Comunes que cada Entidad tiene constituida. Si una vez aplicada esa Reserva, la situación de déficit persiste, se aplicará la Reserva Complementaria, y en el caso de que ésta sea insuficiente se acudiría a la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales. En caso de que, una vez aplicada esta última Reserva, fuera insuficiente, se haría frente a ese déficit por parte de los Empresarios asociados a la Mutua correspondiente, a través de la responsabilidad mancomunada.

Los resultados negativos del ejercicio 2016, han podido ser compensados con el saldo acumulado por las Mutuas en la correspondiente Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes y, en su caso, mediante la aplicación de la Reserva Complementaria y la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales.

Si bien, como todo parece indicar, de continuar el mal comportamiento de los indicadores de gestión de ITCC, dichas Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes, y la Reserva Complementaria, puede terminar de agotarse en todas las Mutuas en los siguientes ejercicios, lo que supondrá que ese déficit, tendrá que ser compensado, en última instancia, con la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales y, si esta fuera insuficiente, se aplicaría la responsabilidad mancomunada de las Empresas, lo que pondría en serias dificultades a las Mutuas correspondientes, y sería de difícil explicación para las empresas asociadas, habida cuenta de las aportaciones que históricamente vienen haciendo las Mutuas a las cuentas del Sistema de Seguridad Social.

Es comprensible que la Administración de Seguridad Social trate de contar con los máximos recursos posibles, habida cuenta de la problemática derivada principalmente de las pensiones y los continuos déficit en los que viene cerrando los últimos ejercicios, pero ello no es óbice para que, como consecuencia de una financiación insuficiente y del escaso alcance de las herramientas reconocidas a las Mutuas para

gestionar la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes, se comprometa la solvencia y la viabilidad económica de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en un futuro próximo, descapitalizándolas, lo que sin duda no sería la solución, sino todo lo contrario, a la problemática de la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que, a mediados del año 2011, como consecuencia del buen comportamiento de los indicadores de gestión de esta prestación, la fracción de cuota general que percibían las Mutuas se vio rebajada a mitad de ese ejercicio del 0,06 al 0,05 mediante la *“Orden TIN/2100/2011, de 26 de julio, por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/41/2011”*.

Para el ejercicio correspondiente al año 2017, la *“Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017”*, mantiene la fracción de cuota del año anterior, para la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas para la gestión de la prestación de ITCC a favor de los Trabajadores de las Empresas asociadas que hayan optado por formalizar la cobertura con ellas, en el 0,051, cuantía a todas luces insuficiente.

Por ello, resulta necesario y nada impide que, en sentido contrario, en vista de la actual evolución desfavorable de los indicadores de esta prestación, para el ejercicio 2017 y con carácter de urgencia, se revise esa fracción de cuota general a percibir por las Mutuas de modo que ésta sea suficiente para financiar el pago de las prestaciones económicas, los Gastos de Administración de las Mutuas y, al mismo tiempo, que permita la cobertura mínima de la reserva obligatoria en contingencias comunes.

En este sentido, sería necesario aumentar dicha fracción de cuota general del 0,051 actual a, al menos, al 0,060, lo que permitiría al conjunto del Sector lograr un adecuado equilibrio financiero, ello sin perjuicio de que aún pudieran existir Mutuas con resultados deficitarios, para las que habría que posibilitar saldarlos con un mecanismo de financiación adicional que está previsto legalmente.

La financiación adicional que ha de ponerse a disposición de las Mutuas, debería ser adecuada y suficiente garantizándose, individualmente a cada una de las Mutuas, la suficiencia financiera en la colaboración en la cobertura de esta prestación, y la cobertura de mínimo de las Reservas Obligatorias por Contingencias Comunes, sin tener que recurrir a las Reservas Complementarias o a las de Estabilización de Contingencias Profesionales, mecanismo este de vasos comunicantes que habría de suprimirse para que “cada palo aguante su vela”, o lo que es lo mismo, que la financiación de una prestación se lleve a cabo exclusivamente con los recursos que por la misma se ingresan.

Las mejoras del actual modelo de financiación de la colaboración de las Mutuas en la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes que anteriormente se han comentado, evitará poner en peligro la viabilidad de unas Entidades que han aportado más de 23.000 millones de euros a las cuentas de la Seguridad Social en los últimos 10 años, es decir, se preservaría a las únicas organizaciones que han aportado dinero a las cuentas públicas durante el periodo más duro de crisis económica de la historia reciente.

Lo anterior, junto con el adecuado reconocimiento de herramientas de gestión a estas Entidades, especialmente permitiendo prestar asistencia sanitaria y dar el alta médica en Contingencias Comunes, al menos en los procesos de patologías traumatológicas, contribuirá a la racionalización del gasto que se deriva de estas situaciones y a suprimir los costes innecesarios, económicos y sociales que se producen,

incrementando la competitividad empresarial y posibilitando la creación de empleo como mejor sistema de protección social.

7.4. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA GESTIÓN Y EL CONTROL DE LA ITCC

Los datos comentados en este informe, justifican por sí mismos la necesidad de reflexionar sobre la oportunidad de introducir elementos de racionalización en la gestión de la prestación, todo ello de cara a mejorar la competitividad de las Empresas, sin perjuicio de garantizar la máxima protección a los Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Hay que señalar que la evolución desfavorable de los indicadores de gestión de la prestación que se ha comentado anteriormente, en parte podría estar relacionada con la mejora de las principales variables económicas, si bien también pone de manifiesto el limitado alcance de las últimas medidas destinadas a mejorar la gestión y control de los procesos de baja, y cuyo contenido y valoración de ambas normas ya fue analizado y comentado en el IV Informe sobre el Absentismo, por lo que no corresponde reiterarlas nuevamente.

En todo caso, cabe destacar que la efectividad limitada de esas novedades normativas, en base a los datos comentados anteriormente, demuestran la necesidad de continuar avanzando en la adopción de medidas realmente eficaces en la lucha contra las graves repercusiones que las situaciones de Incapacidad Temporal tienen.

Ante la magnitud del coste de esta prestación, y que en última instancia tiene efectos perniciosos sobre la competitividad empresarial, la creación de empleo y el crecimiento

económico, y también sobre las cuentas de la Seguridad Social, deberían adoptarse medidas valientes y decididas contra el absentismo laboral, reconociéndose a las Mutuas la posibilidad de emitir altas médicas en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o, al menos, la posibilidad de estas Entidades de prestar asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y dar el alta en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, al menos de las patologías traumatológicas, lo que podría suponer, en este último caso, de un ahorro directo e inmediato de más de 1.100 Millones de euros anuales al Sistema de Seguridad Social, y a las empresas.

Y es que la actuación sanitaria de las Mutuas en las bajas por enfermedades y accidentes no laborales derivados de patologías traumatológicas, lleva asociada una mejor y más pronta recuperación de los trabajadores, ello sin perjuicio de garantizar sus derechos. Además, esta actuación de las Mutuas serviría para ayudar a los Servicios Públicos de Salud a reducir sus listas de espera, lo que redundaría en una más pronta atención de otros ciudadanos que requieran asistencia sanitaria.

Así las cosas, en 2016 se produjeron más de 560.000 accidentes de trabajo con baja, con una duración media de 36,22 días; más del 70% de las patologías de dichas bajas son traumatológicas, con una duración media de 31,19 días; en 2016 se contabilizaron 4.300.000 bajas laborales por Contingencias Comunes, con una duración media de 43,81 días; las patologías traumatológicas de las bajas laborales por Contingencias Comunes representaron más del 27% de las mismas, con una duración media de 61,82 días.

En cualquier caso, el reconocimiento de la competencia a las Mutuas para emitir altas, al menos en determinados procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, al igual que en Contingencias Profesionales, puede

venir acompañado del establecimiento de un procedimiento administrativo de revisión, por parte de la Inspección Médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de las altas emitidas por los médicos de las Mutuas, al que pueda recurrir el Trabajador cuando no esté de acuerdo con el alta, tal y como se recoge en el *“Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal”*.

Sobre el reconocimiento de la competencia para emitir altas en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, debe tenerse en cuenta que el artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recoge que las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas se dispensarán a favor de los Trabajadores al servicio de los Empresarios asociados y de los Trabajadores por cuenta propia adheridos con el mismo alcance que dispensan las Entidades Gestoras.

Por tanto, si la Entidad Gestora tiene reconocida esa competencia, no se entiende que las Mutuas no tengan reconocida esa posibilidad.

Además de lo anterior, debe recordarse que las Mutuas disponen de 1.000 centros asistenciales en los que desarrollan su labor profesional más de 4.058 profesionales médicos, sujetos al mismo código ético y deontológico que cualquier profesional médico de los Servicios Públicos de Salud o de la Entidad Gestora.

En todo caso, los Servicios Médicos de las Mutuas ya emiten los correspondientes partes médicos de baja, confirmación y alta en los procesos de baja derivados de Contingencias Profesionales, por lo que el ejercicio de esta competencia no generaría ningún tipo de controversia ni una especial litigiosidad.

En el ejercicio 2016, sobre 593.723 procesos de baja de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales finalizados, en vía judicial, únicamente, se iniciaron 1.804 procedimientos motivados por la disconformidad del Trabajador con la decisión de las Mutuas, lo que pone de manifiesto que el porcentaje de litigiosidad se sitúa solamente en el 0,30%.

Además, hay que destacar que la actuación de las Mutuas encuentra el respaldo de los órganos judiciales en el 80,80% de los casos, lo que pone de manifiesto la buena actuación de sus profesionales sanitarios.

Otro ratio que demuestra el buen hacer de los profesionales sanitarios de las Mutuas es que, de las propuestas de alta que presentan a los Servicios Públicos de Salud en los procesos de baja por Contingencias Comunes, en el año 2016, más del 81% fueron aceptadas por los facultativos del Servicio Público de Salud.

Con el reconocimiento de estas medida a las Mutuas, se lograría mantener la cobertura de las necesidades de los Trabajadores, garantizando al máximo la adecuada protección a los mismos, acortando la duración innecesaria de los procesos, minimizando la carga burocrática, con lo que se contribuiría a maximizar la competitividad empresarial, y a reducir los costes económicos y sociales que están siendo asumidos por las Empresas y los Trabajadores, así como por el Sistema de la Seguridad Social.

Al margen de la necesidad y oportunidad de esta competencia para emitir altas médicas a las Mutuas, especialmente en patologías traumáticas, como principal propuesta de mejora de la gestión de la prestación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, habría que reiterar y completar una serie de propuestas de mejora, ya expuestas en anteriores informes realizados por AMAT. Estas propuestas, de forma sumaria, serían las siguientes:

o En materia de asistencia sanitaria:

1. Como ya se ha señalado, reconocer a las Mutuas para que puedan asumir la gestión sanitaria e integral de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes derivados de patologías traumáticas. Sobre esta cuestión, hay que tener en cuenta la experiencia de las Mutuas en el tratamiento de dichas patologías y los medios humanos y materiales con los que cuentan, medida que, además, favorecería decisivamente la disminución de las listas de espera del Sistema Nacional de Salud.
2. Regular los supuestos de suspensión de la prestación económica cuando el Trabajador se niegue a que los Servicios Médicos de las Mutuas puedan adelantar la realización de una determinada prueba diagnóstica, tratamiento diagnóstico o rehabilitador, para la que se encuentra en lista de espera, estableciéndose plazos máximos de espera y, en el caso de que se supere ese plazo, que la Mutua pueda ofrecer la realización de la prueba, no pudiendo ser rechazada por el paciente.
3. El que las Mutuas pudieran dar asistencia sanitaria a los pacientes sin baja en Contingencias Comunes, máxime si han sido intervenidos en la Mutua quirúrgicamente. Evitando con ello la necesidad de baja en determinadas patologías
4. Establecer los instrumentos objetivos y basados en la evidencia que optimicen la eficiencia de actuaciones médicas, evitando la reiteración de pruebas o interconsultas especializadas.

o En materia de gestión administrativa para un control efectivo de la prestación:

1. Reconocer a los facultativos de las Mutuas, la posibilidad de acceso a la totalidad de la historia clínica informatizada, tanto de Atención Primaria como de

Atención Especializada, siempre que medie autorización del Trabajador en situación de baja, dado que es a él a quien corresponde la titularidad de la información clínica contenida en la misma.

2. Condicionar el nacimiento del derecho a la prestación económica por contingencias comunes, a la emisión de un certificado por los servicios médicos de las Mutuas, a partir del cuarto día de baja.
 3. Autorizar a la Entidad Gestora o Colaboradora a extinguir, en lugar de a suspender durante los días en los que se comprueba la realización irregular del trabajo, el derecho al subsidio cuando compruebe que el beneficiario trabaja durante dicha situación.
 4. Otorgar, en su caso, eficacia positiva al silencio administrativo del Servicio Público de Salud y de la Entidad Gestora frente a las propuestas de alta motivadas que realicen las Mutuas.
 5. Reformar, en cualquier caso, las previsiones del Real Decreto 625/2014, eferentes a los tiempos de duración óptima en relación con el tiempo máximo de emisión de partes de confirmación, ya que, seguramente por la presión asistencial a la que está sometido el personal médico del Servicio Público de Salud, se están agotando el tiempo tanto para la emisión de los mismos, como para empezar a considerar el momento en el que se ha de dar de alta a un paciente.
- o En materia de prevención de la Incapacidad Temporal, formación y coordinación institucional:
1. Tal y como se preveía en el artículo 73.4 de la Ley General de la Seguridad Social, antes de su reforma operada a través de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, que recogía que las Mutuas podían destinar una parte del resultado económico positivo obtenido en la gestión de las Contingencias

Profesionales o Comunes, al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por Contingencias Comunes de las Empresas, 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.

2. Resulta de vital importancia seguir impulsando la colaboración de todas las entidades implicadas en la gestión de esta prestación (Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Servicios Públicos de Salud y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social), orientada a lograr el objetivo de proteger las situaciones reales de imposibilidad de acceder al trabajo en caso de enfermedad o accidente, evitándose la utilización indebida de esta prestación y, en su caso, posibilitándose que el Trabajador que se encuentra en situación de baja, reciba la correspondiente prestación económica junto con una asistencia sanitaria inmediata, eficiente y de máxima calidad en cuanto a su resultado.
3. Impulsar el desarrollo de programas concretos de control y reducción del absentismo para aquellos colectivos, zonas geográficas o Empresas, con una mayor incidencia y duración en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.
4. Desarrollar campañas de información y divulgación, sostenidas en el tiempo, sobre los costes para el conjunto del Sistema de la Seguridad Social y las Empresas, derivados del absentismo injustificado por Incapacidad Temporal.
5. Más allá de lo llevado a cabo hasta la fecha, impulsar programas de formación conjunta entre todos los profesionales sanitarios que intervienen en la gestión de la Incapacidad Temporal, con el fin de unificar orientaciones

y criterios para la valoración y objetivación de la situación de baja en relación a la profesión habitual del Trabajador.

o En materia de negociación colectiva:

1. En la medida de lo posible, sería deseable impulsar la introducción de cláusulas reguladoras del control de las ausencias por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, así como incluir criterios relacionados con los índices de absentismo, a tener en cuenta a la hora de fijar la política retributiva de la Empresa.
2. Evitar el establecimiento de complementos de la prestación por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o, en su caso, suprimirlos o tratar de reducirlos, tomando como referencia las previsiones recogidas en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad de aplicación al personal de la Administración Pública.

Si se pactasen los citados complementos, sería deseable que éstos se articulen de manera que desincentiven la iniciación de procesos (vinculando el complemento con los índices generales de absentismo de la Empresa) o se condicionen a aspectos susceptibles de control, como por ejemplo las bajas con hospitalización o enfermedades de larga duración.

Indicadores de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, por Comunidad Autónoma y Régimen de afiliación a la Seguridad Social.

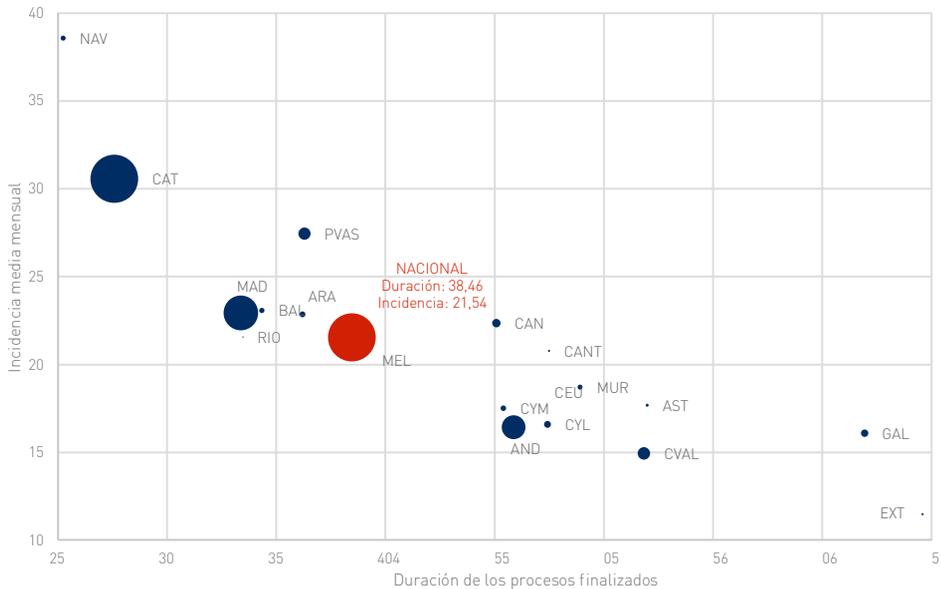
A continuación, se recoge la duración media de los procesos con alta en el periodo (en días), la incidencia media mensual (nº procesos de baja por cada 1.000 trabajadores protegidos), y el número de proceso iniciados, desde el punto de vista territorial, para los trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena.

ITCC - TOTAL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIO 2016

CCAA	ITCC CTA AJENA						ITCC CTA PROPIA					
	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados		Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados	
	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación % 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación % 2016-2015
Andalucía	45,86	2,87	16,43	0,08	492.612	4,94%	95,41	5,05	8,83	-0,11	53.772	0,88%
Aragón	36,20	0,74	22,85	1,67	120.840	11,54%	77,88	-1,25	10,69	0,51	13.704	5,64%
Asturias	51,97	1,52	17,68	0,63	61.956	5,52%	101,92	5,47	10,65	-0,48	9.672	-4,16%
Canarias	45,07	2,37	22,35	0,76	174.396	8,50%	101,20	6,84	7,57	-0,30	10.416	-3,02%
Cantabria	47,48	2,96	20,77	0,31	43.476	4,32%	96,83	-0,32	10,74	-0,30	5.496	-1,72%
Castilla la Mancha	45,39	1,96	17,51	0,01	114.216	6,85%	95,96	-0,56	9,91	0,25	17.340	1,05%
Castilla y León	47,41	2,61	16,59	0,54	142.044	7,20%	94,14	2,70	8,55	-0,17	20.520	-1,10%
Cataluña	27,59	-1,70	30,56	2,97	993.276	15,51%	79,56	-2,13	9,61	0,12	63.156	3,20%
Ceuta	47,08	2,83	18,43	0,87	4.068	5,94%	97,01	-4,54	5,52	-0,91	240	-13,04%
Cdad.Valenciana	51,82	-0,13	14,94	1,10	258.720	12,83%	96,45	0,64	8,50	-0,08	33.828	0,75%
Extremadura	64,57	4,08	11,48	0,06	43.320	3,14%	110,61	10,41	8,45	-0,12	7.884	-3,38%
Galicia	61,92	0,32	16,09	0,89	152.820	8,77%	111,77	3,20	10,33	-0,18	27.204	-1,39%
Baleares	34,34	0,38	23,07	1,41	108.684	13,51%	81,97	-0,86	6,51	-0,26	6.948	0,00%
La Rioja	33,48	-0,08	21,56	0,92	26.100	7,25%	75,79	1,55	9,78	0,25	3.084	1,18%
Madrid	33,38	1,30	22,93	0,47	718.536	6,07%	79,94	1,81	7,27	-0,16	33.768	0,43%
Melilla	39,18	2,95	20,22	0,18	4.428	3,36%	68,36	-3,57	9,32	0,53	420	2,94%
Murcia	48,90	2,25	18,71	0,80	103.620	9,73%	96,65	0,67	11,52	-0,09	13.584	1,89%
Navarra	25,25	1,40	38,56	1,51	104.616	8,73%	60,47	-3,64	14,32	1,38	7.800	12,46%
País Vasco	36,29	1,36	27,44	0,77	253.356	5,19%	76,86	2,43	9,91	-0,45	20.928	-3,06%
NACIONAL	38,46	0,66	21,54	1,03	3.921.084	9,31%	90,18	1,54	9,11	-0,07	349.764	0,71%

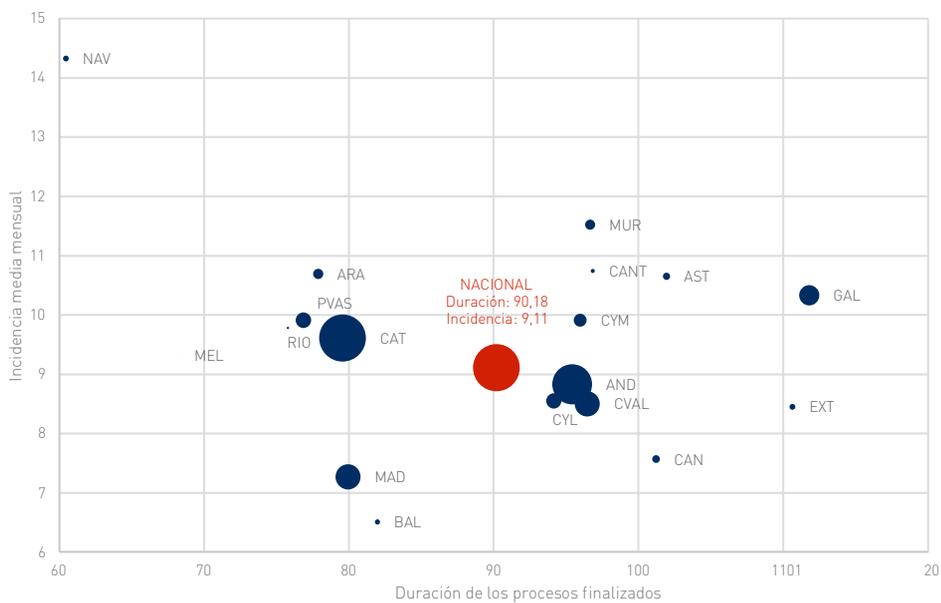
ITCC CTA AJENA

Duración media de los procesos con alta en el periodo e Incidencia por cada 1.000 protegidos (el tamaño de la burbuja da una idea del nº de procesos iniciados) por Territorio.



ITCC CTA PROPIA

Duración media de los procesos con alta en el periodo e Incidencia por cada 1.000 protegidos (el tamaño de la burbuja da una idea del nº de procesos iniciados) por Territorio.



8

MARCO DE RECURSOS HUMANOS I

**COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA
EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y
GESTIÓN DEL ABSENTISMO:
UNA VISIÓN DESDE LA MEDICINA
DEL TRABAJO**

Luis Reinoso Barbero
Presidente de la Sociedad
de Medicina del Trabajo

Esther Charro Huerga
Directora de Servicio
Adecco Healthcare

La Medicina del Trabajo se define como una especialidad de orientación clínica y social en la que confluyen cinco vertientes o áreas de competencia fundamentales: preventiva, asistencial, pericial, gestora y docente e investigadora¹. La vigilancia de la salud pertenece al área preventiva de la Medicina del Trabajo y es a la que se destinan más recursos desde la ley de prevención de riesgos laborales (PRL)². La vigilancia de la salud tiene dos tipos de objetivos: individuales y colectivos³. Los objetivos de la vigilancia de la salud colectiva son el análisis e interpretación de los datos (obtenidos en la vigilancia de la salud individual) que permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas ¿quién presenta alteraciones? ¿en qué lugar de la empresa? y ¿cuándo aparecen o aparecieron?³. Ello hace posible establecer las prioridades de actuación en materia de PRL en la empresa, motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y evaluar la eficacia del plan de PRL a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores³.

La vigilancia de la salud engloba una serie de técnicas y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de absentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, los reconocimientos médicos³. Con respecto a los estudios de absentismo el Reglamento de los Servicios de PRL, en su art. 37. 3. d. aclara que el personal sanitario del servicio de PRL deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo⁴.

Es decir, el especialista en Medicina del Trabajo que trabaja en un Servicio de PRL debe conocer los motivos de baja médica de sus empleados asignados (ya sean por contingencia común o profesional) pero a los solos efectos

de buscar una relación de causalidad con el trabajo. Lo que implica que tiene prohibido hacer control del absentismo en cuanto a comprobar la necesidad de la baja médica o intentar acortar la duración de la misma. Para estos últimos objetivos están específicamente habilitadas las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y también es posible hacerlo por especialistas en Medicina del Trabajo desde las empresas pero con recursos distintos a los del Servicio de PRL.

En cualquier caso, la acción del especialista en Medicina del Trabajo no debe limitarse a la vigilancia de la salud y la atención de las urgencias, debe extenderse al estudio de las enfermedades de los trabajadores, a formarlos e informarlos, y a promocionar la salud en el lugar de trabajo colaborando con el Sistema Nacional de Salud⁵.

La vigilancia de la salud individual que se realiza en España aporta mucho a la promoción de la salud, puesto que en todos los reconocimientos médicos (exámenes de salud individual), se abarca el sueño, la dieta, el ejercicio físico, tabaquismo y un largo etc.

9.1. El ejemplo estadounidense

Como ejemplo de lo que se está haciendo en otros países cabe destacar el programa Total Worker Health (TWH)TM.

Ésta es una estrategia estadounidense del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH por sus siglas en inglés) y el Centro de Control de Enfermedades (CDC por sus siglas en inglés) que integra la PRL, la promoción de la salud y la asistencia sanitaria conjuntamente a fin de prevenir lesiones y enfermedades a los trabajadores y mejorar su salud y bienestar⁶.

Gracias a la emergente evidencia científica de la actualidad, se reconoce que tanto los factores relacionados con el trabajo

como los factores médicos más allá del ámbito laboral influyen de forma conjunta en muchos de los problemas de seguridad y salud a los que se enfrentan los trabajadores⁶. Según el enfoque tradicional, los programas de seguridad y salud en el trabajo se han tratado de forma separada. Los programas de protección de la salud se han concentrado esencialmente en la seguridad, en reducir la exposición del trabajador a los factores de riesgo que provienen del propio ambiente de trabajo. Y la mayoría de los programas de promoción de salud en el lugar de trabajo se han centrado exclusivamente en los factores de estilo de vida fuera del trabajo que ponen a los trabajadores en riesgo (alimentación, ejercicio físico, tabaco, sueño...). Existe un creciente volumen de información científica que respalda la eficacia de combinar estos esfuerzos por medio de intervenciones en el trabajo que integren los programas de PRL con los de promoción de la salud.

El programa Total Health Worker™ forma parte de la evolución de las iniciativas de NIOSH Steps to a Healthier US. Workforce (Medidas para una fuerza laboral más saludable en los EE. UU.) y WorkLife (Vida laboral). El Programa TWH™ respalda la realización de investigaciones innovadoras y la adopción de mejores prácticas, para los enfoques integradores que aborden los riesgos para la salud que se derivan del ambiente laboral (físico y organizacional) y del comportamiento individual. El fundamento científico original para ampliar la investigación de los beneficios que proporcionan los programas integradores que tienen como objetivo mejorar la seguridad en el trabajo y la salud del trabajador se publicó el año 2012 en un compendio sobre investigación. La publicación contiene tres artículos trascendentales sobre la ciencia y la práctica de integrar la protección de la salud con la promoción de la salud, The NIOSH Total Worker Health™ Program: Seminal Research Papers 2012 (<https://www.cdc.gov/niosh/docs/2012-146#x2122>; Program: Seminal Research Papers 2012)⁶.

Cabe destacar varios ejemplos de intervenciones coherentes con el programa TWH™, entre otros⁶:

- Prestación de programas obligatorios de protección respiratoria que aborden la cesación del tabaquismo y que simultáneamente apoyen los esfuerzos de manera integral.
- Consultas ergonómicas integradas en las que se incluyan estrategias para la protección de las articulaciones y estrategias para la prevención y el manejo de la artritis.
- Reuniones periódicas entre las autoridades y el personal de seguridad, salud ocupacional y promoción de la salud que incluyan la combinación de las funciones de los comités de seguridad, salud y/o sustentabilidad en una sola entidad, ya sea de forma intermitente o permanente.
- Desarrollo de iniciativas para el control del estrés que en primer lugar intenten disminuir los factores de estrés en el lugar de trabajo, y que solo como segundo paso, se centren en aumentar la resiliencia de los trabajadores.
- Realización de programas de capacitación y prevención para contrarrestar los riesgos y los peligros que enfrentan los trabajadores, tanto dentro como fuera del trabajo. Los temas podrían incluir prevención de caídas, seguridad de vehículos a motor, primeros auxilios, conservación de la audición, ejercicios de estiramiento y flexibilidad, cuidado de la espalda / levantar objetos de forma segura, protección de los ojos, mayor seguridad en el trabajo con productos químicos y control del peso.
- Realización de exámenes integrales de detección en el lugar de trabajo para los riesgos de salud laborales y extralaborales.
- Exploración de modelos que combinan servicios de Medicina del Trabajo con atención sanitaria a las contingencias no laborales en el lugar de trabajo.
- Lograr la integración completa de los programas de seguridad tradicionales, clínicas de Medicina del Trabajo, salud del comportamiento, programas de promoción de la salud, instrucción práctica, programas de asistencia para el empleado (EAP), alimentación, discapacidad y compensación de los trabajadores por medio de

alineaciones estratégicas, estructuras de presentación de informes de manera conjunta o fuentes de financiación en común.

9.2. El ejemplo francés

Ya más cerca de nuestro país, Francia destaca en este caso por su optimización de los recursos. El sistema de PRL francés es completamente distinto al estadounidense y al español, pero nos parece interesante destacarlo por su cercanía y eficacia. En este caso el especialista en Medicina del Trabajo dirige y coordina todas las acciones del Servicio de PRL, con la ayuda de varios enfermeros especialistas en Enfermería del Trabajo, varios Técnicos de PRL y varios administrativos. De esta forma se optimizan los escasos especialistas en Medicina del Trabajo, multiplicando su eficacia.

9.3. La situación actual en España

Aun persiguiendo los mismos objetivos que en USA y con el punto de mira sobre la eficacia francesa, en España, la situación actual es muy distinta. Los perfiles de médicos especialistas en Medicina del Trabajo pasan por una época de déficit progresivo como consecuencia de dos factores clave: la época actual de restricciones en las plazas MIR disponibles y el desconocimiento de esta especialidad por parte de los futuros médicos. La falta de interés se ha manifestado con elecciones de las plazas en los últimos puestos del MIR y la propia ausencia de contenido de referencia durante la formación universitaria. La vigilancia de la salud, la labor del médico del trabajo, las competencias profesionales en sanidad pública, privada y de la empresa han sido un déficit constante en los últimos años dentro de las facultades de medicina.

Si abogamos por una sanidad cada vez más holística, eficiente e integrada uno de los retos con lo que nos vamos a encontrar es con un déficit real, actual y progresivo de uno de los especialistas claves para lograrlo: los médicos del trabajo. Exceptuando las regiones con más concentración de profesionales, debido a la localización de las escuelas de formación: Madrid, Sevilla y Valencia, la demanda actual sobrepasa la oferta de profesionales. Cabe comentar que dada la escasez de profesionales del trabajo, uno de los perfiles más demandados para realizar la parte asistencial en las empresas es el del Licenciado de Medicina. Lo que desde la Aeamt hace reclamar una vez más la ampliación de las plazas MIR para la formación especializada.

9.3.1. La fragmentación de la información en España

A día de hoy se hace imprescindible aunar la información médica (prevención, promoción y asistencia sanitaria) y esto solo se consigue con sistemas de información compartidos con la Sanidad Pública y los Servicios de PRL. Además, la Ley de Autonomía del Paciente reconoce el derecho de las personas a disponer de su información clínica y poder utilizarla para aquello que consideren oportuno, principalmente en sus procesos asistenciales. El desarrollo de un sistema ambicioso que aúne de forma automática toda esta información para la optimización del concepto de salud aplicado a toda la población es un deseo promovido por todas las partes pero que se encuentra en la actualidad con numerosas barreras:

- i. la situación equidistante de la Medicina del Trabajo entre las consejerías de empleo y sanidad que hace que ninguna de ellas suela tomar las riendas en las medidas a implementar.
- ii. La LOPD que tiene que asegurarse que los datos de índole médico que son de la más extrema sensibilidad tiene reparos en el trasiego de información de una entidad sanitaria a otra. Aunque solo es preciso para solventarlo la autorización por escrito del empleado.

iii. Además, se une la complejidad técnica de los distintos sistemas informáticos de las distintas Comunidades Autónomas, incluso varios dentro de la misma. Y además, los distintos sistemas informáticos de los distintos Servicios de PRL.

Sí es cierto que existe un ejemplo positivo en la Comunidad Valenciana donde los especialistas en Medicina del Trabajo tienen acceso al Sistema informático de la Sanidad Pública Valenciana (Abucasis). Esto nos da las pistas a seguir para poder plantear un proyecto más complejo a nivel nacional en los cuales todos los agentes políticos y sanitarios deberían estar implicados. De hecho, en el aspecto institucional y organizativo seguir una línea de potenciación de presencia de las Organizaciones Empresariales en los órganos consultivo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales y de Igualdad y especialmente en el Consejo Asesor de la Sanidad permite un acercamiento entre todas las partes que se ven involucrados en la promoción y prevención de la salud.⁷

En la era de la revolución del Big Data, el análisis de datos demuestra su eficacia y cada vez hay más interés en el ámbito sanitario por su futura aplicación en un futuro cercano. Actualmente ya se están trabajando proyectos sanitarios con tecnología Big Data que precisan de un volumen alto de datos y de la calidad del mismo. Parece necesaria la aplicación urgente de un sistema de unificación de los datos a nivel nacional y de colaboración pública-privada que sirva como base para no quedarnos fuera del desarrollo tecnológico científico-sanitario y ser pioneros en innovadores de valor y análisis para la salud poblacional.

9.4. Propuesta de solución

1. Sumarnos a la tendencia internacional propuesta por NIOSH de modificar el paradigma de prevenir los riesgos laborales a promocionar la salud total del trabajador. Para ello, dado que el trabajador se encuentra en una duplicidad al pertenecer a dos sistemas de recogida de información se impone la conexión de los mismos. No podemos desarrollar una visión global de la salud y centrada en el individuo, que es la tendencia actual, alienándolo en dos grupos teóricos que sólo disponen de parte de la información de la persona y sus circunstancias.
2. Dotar a los Médicos del Trabajo con herramientas que les faciliten su coordinación con el resto de profesionales, especialmente con los Médicos de Familia. Para ello parece razonable, seguir la línea del sistema valenciano de compartio de información médica, con toda la salvaguarda de la intimidad del empleado. El análisis de estos datos de intercambio de información en un doble flujo entre el sistema de información sanitario público y el sistema de información laboral privado facilitaría no sólo el cambio de paradigma referido en el punto anterior sino además la realización de estudios que abarquen una visión más certera sobre los diferentes aspectos de causalidad, promoción y prevención de la salud.
3. 3. Aumentar el número de plazas MIR para especialistas en Medicina del Trabajo y y continuar, como actitud de mejora continua, con el cambio de paradigma ya iniciado en la formación de los Médicos del Trabajo. Se ha dado un paso más en la formación clásica: reducida exclusivamente a las escuelas profesionales y sin una remuneración a una formación integradora con el resto de especialidades MIR. Se incluyen ya en la formación del Médico del Trabajo las rotaciones hospitalarias y un sueldo competitivo acorde con el resto de especialidades vía MIR. Este cambio corresponde a una filosofía de reencuentro de la medicina del trabajo con el resto de especialidades con las que comparten formación y actividad profesional, especialmente con la Medicina Familiar y Comunitaria.

Con ésta última la parte asistencial y de vigilancia de la salud se une de forma indisoluble con un enfoque común dentro de sus labores diarias para un grupo compartido de población.

El futuro de la medicina del trabajo es demandado por las empresas y se augura brillante, pero contando con la barrera de la disponibilidad de profesionales, la colaboración con la sanidad pública y los médicos de familia se hace necesaria y acuciante para poder dar los resultados óptimos con los recursos disponibles.

BIBLIOGRAFÍA

1. Orden SCO/1526/2005, de 5 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo. Ministerio de Sanidad y Consumo. Gobierno de España. BOE nº 127 28-05-2005.
2. Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno de España. BOE nº 269 10-11-1995
3. Nota técnica de prevención (NTP) nº 959. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo. Gobierno de España. Año 2012.
4. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Gobierno de España. BOE nº 27 31-01-1997.
5. Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Gobierno de España. BOE nº 158 04-07-2011.
6. Página web del Centro de Control de Enfermedades de EEUU. Consultado el 28 de mayo de 2017. Disponible en <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/saludtrabajador.html>
7. Libro Blanco de La Sanidad. CEOE

9

MARCO DE RECURSOS HUMANOS II

EL PAPEL DE LA EMPRESA EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL EMPLEADO COMO FACTOR PARA LA REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Ernesto Sisto Codes

Director

Adecco Training

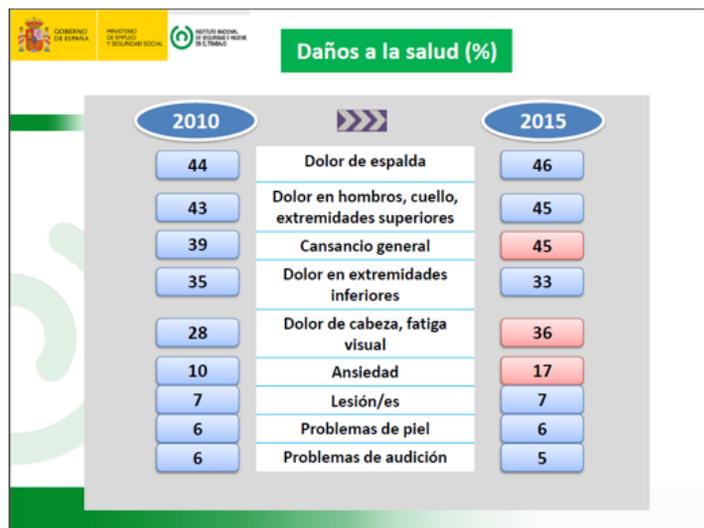
INTRODUCCIÓN

Durante más de dos décadas un gran número de informes e investigaciones han abordado el absentismo laboral, en todas sus vertientes, como uno de los temas que requieren una especial atención en lo que corresponde a su análisis, su correcta gestión y en cómo afecta a la cuenta de resultados de las compañías. Queda también claro que no es un tema que se circunscriba exclusivamente al mundo de los Recursos Humanos, sino más bien se trata de algo que debe estar impregnado en la cultura empresarial de una organización, por un lado adoptando e interiorizando determinados comportamientos que fomenten la prevención y eliminación de riesgos que pueden provocar absentismo por parte de todos y cada uno de los empleados. Por otro lado, en lo concerniente a la empresa, llevando a cabo medidas y políticas que construyan una efectiva cultura preventiva, promuevan hábitos saludables en las personas y creen climas donde se respire y se perciba una genuina sensación de bienestar laboral.

De todos los factores que contribuyen a la reducción del absentismo, en este capítulo haremos un recorrido oscilando continuamente sobre los puntos de vista del trabajador y de la empresa, dando a su finalización algunas recomendaciones o pautas para la implementación de programas que tengan como fin el doble objetivo de incrementar la productividad y reducir los costes por absentismo, por un lado y desde la visión de la empresa, y desde la del empleado, mejorar su percepción de bienestar laboral, a través de la contribución en la adquisición de hábitos saludables y comportamientos que incrementen su productividad, tanto en el terreno laboral, como en el personal.

En la Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo de 2015 (INSHT), podemos observar un notable incremento de determinados motivos que producen absentismo laboral por daños a la salud en un periodo de cinco años, concretamente uno de los motivos está asociado a la "ansiedad", la cual experimentó un crecimiento de 7 puntos porcentuales (10% en 2010, frente a un 17% en 2015). El otro motivo que

ha experimentado este crecimiento es el de “cansancio general”, con un aumento de 6 puntos (39% en 2010, frente a un 45% en 2015). Por último, también cabe destacar los daños a la salud relacionados con “dolor de cabeza, fatiga visual” con un incremento de 8 puntos (28% en 2010, frente a 36% en 2015).



Como se puede observar en el cuadro comparativo anterior, el resto de factores permanece con diferencias insignificantes dentro de este periodo.

Es posible que estos datos hayan contribuido notablemente a un dato que se repite en todos los informes realizados en la última década, en lo concerniente a la clasificación de las causas de absentismo laboral, arrojando un ranking donde las dos principales causas son las derivadas de:

- Afecciones musculo-esqueléticas
- Problemas de carácter psicológico y patologías psiquiátricas

Pese a todo, desde el punto de vista del trabajador, cabe resaltar a este respecto un dato relevante de la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones en Trabajo 2015 – Eurofound

(EWCS), en la que se entrevistó a unos 44.000 trabajadores en 35 países. Ante la pregunta: "¿Cree que su trabajo afecta a su salud?", el 55% de los trabajadores encuestados respondieron que NO, el 8% que SÍ, pero de forma positiva y un 38% respondió que SÍ, pero negativamente.

Todo esto viene a ratificar la evidencia de que determinados aspectos del plano laboral afectan a nuestra salud física y mental, y por ende, estos aspectos trascienden y afectan de manera directa a nuestro plano personal y familiar.

Además, a lo anteriormente expuesto hay que sumarle otra serie de factores que provocan que el fenómeno del absentismo sea tremendamente complejo en su análisis. Sin restar importancia a otros muchos factores que intervienen, nosotros vamos a centrarnos en aquellos que se encuadran en el terreno psicosocial y en aspectos que tienen una especial relevancia en las repercusiones visibles en el comportamiento del trabajador, las cuales se pueden medir, cualitativamente en el análisis de los niveles de Compromiso y Motivación de los trabajadores, y cuantitativamente en lo concerniente a Productividad.

En 2002, hace ya 15 años, la Comisión Europea ya anticipaba una serie de medidas para promover un enfoque global del bienestar en el trabajo (COM2002-118, Bruselas 11.03.2002) *"Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)"*

- 1. Reducir el número de accidentes y enfermedades profesionales. Deberían fijarse objetivos cuantificados, tanto a escala comunitaria como de los Estados miembros, especialmente en aquellos sectores de actividad que registran una incidencia superior a la media, especialmente en el marco de la aplicación de la estrategia europea de empleo.*
- 2. Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los*

- mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.*
- 3. Prevenir los riesgos sociales. El estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos deberían ser objeto de medidas específicas, enmarcadas en un planteamiento global que asocie a los sistemas sanitarios.*
 - 4. Reforzar la prevención de las enfermedades profesionales. Debería darse prioridad a las enfermedades provocadas por el amianto, la pérdida de capacidad auditiva y los trastornos musculoesqueléticos.*
 - 5. Tomar en consideración la evolución demográfica y su incidencia en cuanto a riesgos, accidentes y enfermedades. Las medidas de prevención deberían tener más en cuenta el factor de la edad, con una orientación específica a los jóvenes y al envejecimiento de los trabajadores.*
 - 6. Tener en cuenta los cambios en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral. Los trabajadores con relaciones laborales atípicas o precarias constituyen una categoría particularmente sensible.*
 - 7. Tomar en consideración el tamaño de las empresas. Las PYME y las microempresas, así como los trabajadores autónomos o los familiares no asalariados que ayudan en las tareas, deberían beneficiarse de medidas específicas en los programas de información, sensibilización y prevención de los riesgos.*
 - 8. Analizar los riesgos nuevos o emergentes, especialmente aquellos asociados a la interacción entre agentes químicos, físicos y biológicos, así como al entorno de trabajo en su conjunto (riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales).*

Doce años después, la misma Comisión Europea en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020 (COM2014-332, Bruselas 6.6.3014), establece como

segundo reto: *“Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes”*, es decir, en lo relativo al punto 8 de la Comunicación expuesta más de una década antes, se reconoce que todavía quedan muchos aspectos a mejorar, si bien reconoce que en lo referente a medidas para el bienestar del trabajo se ha avanzado considerablemente en mayoría de los estados miembros.

Por todo ello, se hace necesario dedicar un espacio con cierto protagonismo a la definición de los factores psicosociales dentro del marco que engloba el absentismo laboral.

La importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores no es un tema de reciente aparición. La Organización Internacional del Trabajo ya publicaba esta definición en la década de los 80: *“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”* (OIT, 1986, p. 3). Sin embargo, hay que destacar que como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007). Es habitual que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúen durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La

personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá (Mansilla, 2012).¹

Es interesante hacer mención en este mismo manual de Toledo y Salvador a la clasificación de medidas que proponen, las cuales pueden considerarse como objetivos hacia donde deben orientarse las empresas para ser consideradas como organizaciones responsables y saludables, teniendo en cuenta que conseguir la puesta en marcha de estos pasos, resulta una tarea compleja que debe partir de una cultura organizacional flexible y de apoyo (CROEM – F.Toledo y C.Salvador 2014 en una adaptación de Rodríguez y Sanz 2011)

Disminución de las demandas

- Ajustar tareas al tiempo disponible. Evitar sobrecarga y presión temporal.
- Horarios de trabajo que permitan la conciliación laboral y familiar.
- No considerar las horas extra como parte del horario cuando se planifican las tareas.

Promover la implicación y el autodesarrollo profesional

- Claridad en la definición de las tareas y variedad de las mismas.
- Autonomía en la organización del trabajo.
- Participación en la toma de decisiones.
- Oportunidades de desarrollo.
- Proporcionar valoraciones (feedback) sobre el proceso y los resultados.

Políticas de conciliación vida laboral y personal

- Flexibilidad temporal (horarios flexibles).
- Flexibilidad espacial (trabajo semipresencial o teletrabajo).

¹ Extraído de "Manual de Inteligencia Emocional aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales" CROEM – Toledo y Salvador: 2014

- Ayudas al cuidado de dependientes (guarderías, cuidado de ancianos).

Fomento de la recuperación del estrés

- Ofertar actividades que ayuden a combatir el estrés (actividades de ocio, deportivas, cursos de idiomas, etc.).

Formación

- Información y formación sobre diversas áreas que ayuden a gestionar las demandas y a potenciar los recursos personales.
- Ofertar cursos sobre gestión del tiempo de trabajo, manejo y gestión del estrés y competencia emocional

Los presumibles beneficios asociados a una intervención enfocada a conseguir los objetivos anteriormente propuestos, son los siguientes:

Para las personas

- Disminución del estrés y la ansiedad
- Potenciación de la toma de decisiones
- Mayor regulación emocional
- Actitud laboral positiva
- Mayor nivel de auto-motivación
- Aumento de la eficacia personal

A nivel organizacional

- Empresa más saludable
- Mejora del clima laboral
- Disminución de los conflictos
- Estimulación de la innovación
- Mejor afrontamiento de la incertidumbre
- Mayor apertura a los cambios
- Mejora en las relaciones interpersonales

Cuenta de resultados

- Fidelización de las personas
- Disminución del absentismo
- Potenciación del liderazgo compartido

- Fortalecimiento de los equipos de procesos
- Mayor implicación de las personas

Llegados a este punto, convendría alinear la concepción del concepto de bienestar en el trabajo. Laborda, Obeso y Sayeras ("El bienestar en el trabajo y su influencia sobre el absentismo – ESADE e IEL) citan la definición realizada por el Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) que lo describe como "la creación de un entorno que promueva un estado de satisfacción que permita que el empleado alcance su máximo potencial que le beneficie a él y a la organización" (CIPD, 2007:4)

En uno de los apartados del estudio, Laborda, Obeso y Sayeras, continúan realizando una división en cuatro grandes apartados que conforman todo el espectro de actividades para la creación de entornos de bienestar en el trabajo:

- Actividades para mejorar la salud de los empleados.
- Actividades para fomentar una cultura corporativa fuerte
- Actividades para promover el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Actividades para mejorar el estado emocional de los empleados.

El objetivo del estudio es constatar el hecho de que se obtienen mayores y mejores resultados si el empleado "percibe" que se están poniendo en marcha políticas para mejorar la salud y los ambientes de trabajo, quedando demostrada la estrecha vinculación existente entre factores de Productividad y Absentismo.

Las distintas experiencias llevadas a cabo en la implementación de programas de bienestar en el trabajo ponen de manifiesto que cuando el trabajador percibe las ventajas de la puesta en marcha de los mismos:

- Se obtienen más beneficios para la organización
- Se retiene mucho más el talento de los empleados
- Se produce una muy potente identificación con la compañía por parte de los trabajadores

- Se obtienen acciones más creativas e innovadoras

Así pues, es tarea de la organización, no solo diseñar e implementar este tipo de medidas, sino hacerlas visibles a toda la organización hasta conseguir la total vinculación del trabajador.

LOS ENTORNOS DE APRENDIZAJE

Sin duda, las metodologías formativas están sufriendo una considerable transformación, evolucionando hacia entornos de aprendizaje más eficientes y productivos. Este cambio, fundamentalmente radica en dos aspectos, los cuales están muy relacionados entre si. Por un lado, la respuesta ante la crisis en estos últimos años, la cual produjo un auge de la formación on-line y una reducción de la modalidad presencial, entre otros efectos. Por otro lado, los avances tecnológicos, las herramientas 2.0, los recursos multimedia, etc., que propician otro tipo de canales de comunicación a utilizar dentro de los contextos de aprendizaje.

Todo lo expuesto anteriormente, nos sitúa ante un entorno en el que nos encontramos fácilmente con una gran diversidad de medios que podemos utilizar a la hora de crear un esquema metodológico idóneo para que se produzca de forma eficaz un aprendizaje por parte del trabajador. Esto se producirá si tenemos en cuenta una serie de consideraciones.

En primer lugar, un **establecimiento claro del objetivo** del programa formativo. De todos es sabido que la formación tiene varias finalidades:

- Formar para ampliar el Conocimiento
- Desarrollar las Habilidades
- Modificar y/o reforzar Conductas
- Sensibilizar

Obviamente, todos estos objetivos generales pueden combinarse, sin embargo y en cualquier caso, la propia concreción del objetivo nos dará una primera visión sobre qué recursos metodológicos podemos utilizar.

En segundo orden de cosas, la creación de un **esquema metodológico coherente** con la finalidad del programa, con el perfil del trabajador y con la situación o características de la empresa. En Adecco Training tenemos nuestra propia **concepción metodológica** consistente en una correcta combinación de distintos recursos de aprendizaje, los cuales se van dosificando en un determinado periodo de tiempo. Este acercamiento convierte los tradicionales y convencionales “cursos de formación” en programas de desarrollo con innovadoras metodologías que favorecen el aprendizaje del empleado.

Desde esta perspectiva, todos los recursos de aprendizaje que se puedan utilizar se encuentran en un mismo nivel dentro de un esquema metodológico, ya sea una lectura, un vídeo, una sesión presencial, una píldora e-learning o una jornada experiencial, y por tanto, todos ellos tienen la misma importancia en el proceso de aprendizaje del individuo, ya que cada uno tiene una función. No obstante, si bien es cierto que todos los recursos de aprendizaje tienen el mismo nivel de importancia, también lo es el hecho de que cada uno de ellos tiene un impacto distinto, que a su vez producirá un efecto memorable más perdurable, según el impacto del mismo. Así pues, a mayor impacto, mayor efecto memorable.

Dicho esto, podríamos resumir nuestra concepción metodológica en tres puntos:

- La combinación de recursos de aprendizaje forman el esquema metodológico de un programa de formación.
- A mayor impacto de un recurso, mayor efecto memorable provocado en un participante.
- Es necesario que la persona asocie el recuerdo que le ha provocado un determinado recurso de aprendizaje con los contenidos propios del programa formativo. De esta forma

habremos incidido sobre su nivel de conocimiento, sobre sus habilidades o sobre su conducta.

Por último, cabe resaltar un efecto de importancia respecto al reparto de responsabilidades existente entre los distintos actores de la formación, concretamente el que tiene tanto la empresa que proporciona la formación, como el empleado que la recibe. Hace algún tiempo, las compañías asumían en gran parte la responsabilidad sobre los aprendizajes adquiridos en un programa formativo. Aquí nos encontrábamos con antiguos formatos en la formación (taller en aula, sesiones magistrales, etc.). En la actualidad se han cambiado las tornas a este respecto, ahora es el individuo el que asume en mayor parte este grado de responsabilidad sobre su propio aprendizaje. Es la empresa, por tanto, la que tiene que encargarse de “facilitar” los medios adecuados por los que ir dosificando los mensajes que favorezcan el aprendizaje.

Hace algunos años, sobre todo antes de la crisis, se diseñaban acciones formativas que lo que hacían era sacar al empleado de su ámbito laboral para meterlo durante un pequeño espacio de tiempo, dos o tres días, incluso una semana, en un curso de formación. Obviamente, mientras este empleado se formaba, no estaba produciendo, dándose en este caso una serie de costes ocultos, tales como el lucro cesante o coste oportunidad, los cuales eran sabidos pero aceptados en mayor o menor medida. En resumen, sacábamos al empleado de su Entorno Laboral para meterlo en un Entorno Formativo durante un pequeño espacio de tiempo.

En la actualidad, esto ha cambiado radicalmente. Por un lado, cuando las compañías empezaron a realizar determinados recortes, propios de una respuesta ante un entorno muy adverso en época de crisis, los primeros recortes presupuestarios fueron dirigidos a los destinados a la formación. Posteriormente, conscientes de que la formación, la capacitación y el desarrollo del personal era y sigue siendo una de las claves para aumentar la productividad, eficiencias en procesos, etc. y, por tanto, una

de las claves para aumentar el grado de competitividad en el mercado, las compañías empezaron a demandar nuevas fórmulas que dieran respuesta a diversas necesidades formativas, pero que no implicaran con tanta dedicación al empleado, es decir, una fórmula en la que se pueda formar sin dejar de producir.

La respuesta que da Adecco Training ante esta situación es la siguiente:

- Alargar el espacio de tiempo necesario para llevar a cabo una acción formativa (este factor, incluso podríamos decir que es más adecuado para facilitar el cambio conductual de la persona).
- Disminuir al máximo, incluso suprimiéndolas en algunos casos, la formación presencial.
- Con objeto de contrarrestar los efectos de tal disminución, complementar con acciones previas a la sesión presencial (Pre-work), así como con acciones posteriores a la misma (Post-work).
- Considerar ese espacio de tiempo, desde que empieza una acción formativa, hasta que se da por finalizada, como un periodo de aprendizaje en donde se irán dosificando diversos recursos de aprendizaje (Lecturas, podcast, vídeos, píldoras e-learning, talleres presenciales de corta duración espaciados, acciones de seguimiento). Esta combinación de recursos, dosificados estratégicamente, conforma a su vez el esquema metodológico exclusivo para el cliente.
- Crear un canal multidispositivo on-line que soporte la mayoría de los recursos de aprendizaje con una secuencia lógica.

Estos puntos conforman a nuestro juicio la creación de un nuevo **Entorno de Aprendizaje**.

Obviamente, este entorno necesita de un modelo que garantice resultados. El Modelo de Aprendizaje de Adecco Training se basa en los pilares fundamentales, propios del proceso natural de aprendizaje y de la adquisición del conocimiento en la persona.

SENSIBILIZACIÓN. En primer lugar, pensamos en la necesidad de que los mensajes que se vayan a trasladar en un programa de desarrollo sean aceptados a priori por los participantes en el mismo. Por tanto, en este primer paso, diseñamos líneas de actuación encaminadas a predisponer de forma positiva al participante, a través de Campañas de comunicación que institucionalicen los programas, convocatorias impactantes, etc, que creen unas expectativas acordes con la formación que van a recibir.

- En resumen: diseñamos líneas de actuación encaminadas a predisponer de forma positiva al participante.
Herramientas: Una convocatoria impactante, campañas de comunicación interna,...

COMPRENSIÓN. En esta fase, es vital presentar el foco sobre el lenguaje a utilizar en una acción formativa. Todos los recursos de aprendizaje que se utilicen, deben reunir los requisitos necesarios para que el participante comprenda a la perfección el contenido del mensaje que se le está lanzando. Adoptar expresiones utilizadas en una compañía, nomenclaturas propias de un sector, situaciones en las que el participante se vea identificado, son algunos ejemplos que hacen el mensaje más comprensible.

- En resumen: Todos los recursos de aprendizaje que se utilicen, deben reunir los requisitos necesarios para que el participante comprenda a la perfección el contenido
Herramientas: Recursos de aprendizaje, presenciales, on-line, multimedia,...

INTERPRETACIÓN. También es crucial, justificar y razonar el por qué de las cosas. Un programa formativo, sea de la índole que sea, siempre pretende incidir o influenciar sobre el comportamiento de los empleados. Así pues, este empleado puede estar sensibilizado y comprender perfectamente el mensaje y, aun así, no aceptarlo porque no encuentra un motivo o razonamiento que justifique tal cambio conductual. Por ello la necesidad de ir más allá en el diseño de los mensajes, ya que no sólo hay que hacerlos comprensibles, sino que además hay que justificar constantemente los

beneficios y ventajas que el cambio de comportamiento propuesto aporta a su desempeño futuro.

- En resumen: Un programa formativo siempre tiene que estar introducido en el contexto de actuación del empleado, incidiendo sobre los beneficios que le aporta

Herramientas: Contextualización del programa a través de reuniones con la Dirección y/o RRHH.

CONSTRUCCIÓN. Este momento tiene que ver mucho con la metodología a aplicar y con los procesos de aprendizaje del ser humano. Cada persona tiene un modelo de aprendizaje distinto. Hay quien tiene procesos Demostrativos, otros tienen procesos Reflexivos, otros más Conceptuales y otras personas basan sus procesos en investigar y Experimentar. Un esquema metodológico completo para formaciones grupales sería aquel que combinase recursos dirigidos a todos los esquemas de aprendizaje, tales como lecturas, podcast, vídeos, gamificaciones on-line, metodologías on-job, workshop y experienciales.

- En resumen: Este momento tiene que ver mucho con la metodología a aplicar y con los procesos de aprendizaje del ser humano

Herramientas: Arquitecturas metodológicas a través de la combinación de recursos de aprendizaje.

APROPIACIÓN. En la fase anterior, básicamente lo que la persona hace es construir un determinado esquema de comportamiento. En esta fase, nos centramos en qué es necesario y en cuánto tiempo es necesario para que dicha persona “interiorice” ese esquema, es decir, se lo apropie. Esto tiene mucho que ver con la fase de “Competencia – Inconsciente” en el desarrollo de habilidades para el desempeño de una tarea en el ser humano. Para llevar a cabo adecuadamente esta fase, diseñamos periodos de Post-work, acompañamientos, seguimiento de Planes de Acción Individuales, etc.

- En resumen: La persona construye un determinado patrón de comportamiento, el cual es interiorizado a través de la repetición y los resultados que obtiene.

Herramientas: Planes de acción post-work, seguimientos, acompañamientos,...

Como hemos dicho anteriormente, en Adecco Training concebimos la Metodología como una combinación de distintos recursos de aprendizaje, dosificados estratégicamente en un determinado espacio de tiempo, el cual se considera necesario para facilitar cambios en la conducta de las personas que participan en un programa formativo.

No hay duda de la necesidad de adaptación constante que requiere el entorno empresarial en el que nos movemos. Desde hace tiempo estamos oyendo conceptos de estrategia empresarial para adaptarnos a entornos V.U.C.A, que pese a su antigüedad y origen militar, define perfectamente las características del entorno actual. Las organizaciones y, por ende, las personas que las integran, sobre todo sus managers, deben actuar en condiciones de **Volatilidad, Incertidumbre** (Uncertainty, en inglés), **Complejidad** y **Ambigüedad**.

En Adecco Training pensamos desde hace tiempo en que una de las claves para esta necesaria adaptación radica en capacitar al manager de manera continua para que actúe de manera más **Flexible**, con un mayor grado de **Anticipación** y con una gran **capacidad de Aprendizaje**, en este último caso, no solo a nivel de conocimientos, sino consiguiendo la máxima rapidez o velocidad para aprender, o por lo menos a la misma velocidad con la que cambia el entorno.

Además, a esta necesidad de capacitación, hay que sumarle otro factor, ahora desde la perspectiva de los Recursos Humanos de la compañía, que reside en el foco de competencias sobre las que normalmente se decide trabajar. Actualmente, no basta con diseñar programas de desarrollo competencial donde se trabajan exclusivamente competencias del plano laboral, ahora hay que ir más allá, y focalizar también sobre aspectos que aluden directamente al desarrollo personal del individuo, tales como la salud y el bienestar físico y mental.

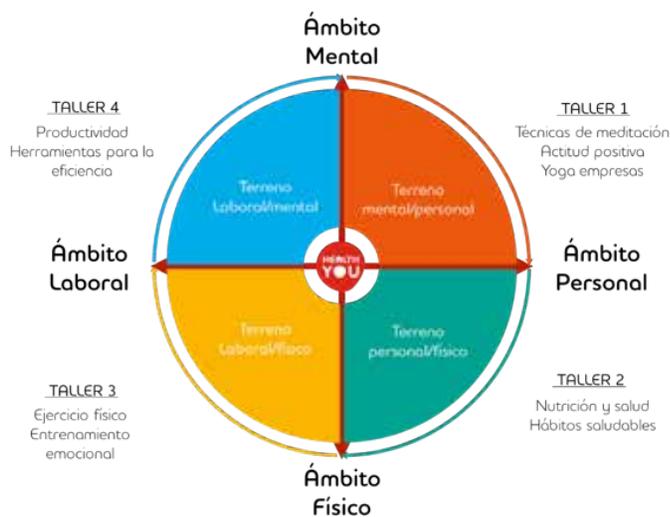
Como hemos dicho, está demostrado que la incorporación de hábitos saludables en estos ámbitos para aumentar el grado de satisfacción personal, incide directamente en un notable incremento de la productividad laboral.

Por todo ello, Adecco Training ha diseñado el programa **HealthYou**, el cual busca el desarrollo integral de los empleados, a través de la adquisición de hábitos saludables y productivos dentro de todos los ámbitos de la vida del mismo, es decir el Cuerpo, la Mente, Vida Personal y Productividad Laboral.

Nos basamos en la teoría de que el desarrollo integral del individuo se constituye equilibrando distintos planos, tales como el Mental, Físico, Laboral, Familiar, Social y Espiritual. Estos seis planos actúan totalmente relacionados entre si, estableciéndose un efecto o impacto directo sobre todos los planos cada vez que el individuo desarrolla cualquier tipo de acción. Esto ocurre como si se tratase de una distribución de pesos, siendo en la mayoría de las ocasiones uno de esos planos en que ostenta un mayor peso. Dicho de otra forma, si un individuo desarrolla una acción presentando el foco sobre uno esos planos, de alguna u otra forma se producirá un impacto en menor medida sobre los otros cinco. Por tanto, bajo esta teoría no existirá una acción cuyo impacto esté al 100% sobre un solo plano.

Esta base nos sirve como justificación del marco teórico para presentar nuestro HealthYou, no obstante, con el objeto de alinearlos dentro del contexto empresarial, hemos hecho una pequeña modificación en estos 6 planos, consistente en los planos Familiar, Social y Espiritual, se agrupan en uno solo, al que hemos denominado Plano personal.

Por tanto, como base metodológica se han establecido las áreas de trabajo en función de dos ejes: Mental-Físico y Personal-Laboral que han dado como resultado cuatro terrenos de desarrollo:



- **Mental/Personal**, donde se trabajarán aspectos relacionados con el diálogo interior del individuo, la capacidad de atención y de asimilación del entorno a través de la meditación, la actitud positiva y yoga empresas.
- **Personal/Físico**, orientado a mejorar la salud de la persona y promover hábitos para una vida sana.
- **Físico/Laboral**, en el que se abordarán comportamientos, facilitando pautas relacionadas con el entrenamiento físico y emocional.
- **Laboral/Mental**, que busca trabajar comportamientos o acciones que se desarrollan con un alto componente mental y cuya trascendencia o impacto repercuten en un mayor rendimiento en la productividad, habitualmente dentro del plano laboral.

Gracias a este programa, los participantes fomentarán su nivel de autoconocimiento en entornos laborales y personales, desarrollarán esquemas de aprendizaje que les dé la oportunidad de aplicar comportamientos y tomar decisiones que les permitan incrementar su rendimiento y

eficiencia, así como a desarrollar estrategias para afrontar situaciones complejas de la vida profesional y personal.

El objetivo final está enfocado a la adquisición de pequeños hábitos en la rutina diaria que producen grandes resultados en los niveles de satisfacción personal y, por ende, en la productividad laboral de los participantes.

Como hemos visto, son muchos aspectos, tipos, orígenes o causas, incluso formas de abordar medidas en búsqueda de la reducción del absentismo, a través de una adecuada gestión. Quizá una de las conclusiones que podríamos extraer, ahora en un plano global en su análisis, radica en la gran diversidad de políticas y medidas que se pueden abordar. Con toda seguridad, podemos afirmar que un programa en donde confluyan, en la misma medida, tanto los objetivos de desarrollo del plano laboral, como aquellos que vienen a mejorar la salud física y mental del trabajador, se constituye como una de las soluciones del futuro.

GENERACIONES Y ENTORNOS DE APRENDIZAJE

3 Watson Towers – The Economist. 'Is 75 the New 65? Rising to the challenge of an Ageing Workforce' 2014.

4 Véase "El reto demográfico de las empresas la gestión activa de la edad" Cuatrecasas Gonçalvez Pereira. 2015 Ediciones World News. Valencia. Coordinador: Javier Molina Vega. Autores: Castellanos Espf, M del Mar; Dra. Gallardo Pérez, Myriam; Dr. Gómez Calvet, Roberto; Dr. Lacomba Pérez, Francisco Ramón; Dr. Luque Parra, Manuel; Javier Molina Vega; Dra. Sanchidrián Pardo, Rosa María.

Para concluir, nos adentramos en uno de los factores determinantes, denominador común en cualquier estudio de absentismo a nivel general. Concretamente nos centramos en los rangos de edades y su vinculación con el absentismo, debido a que las ausencias en cuanto a sus causas o tipología son distintas y características, según la edad.

Hoy en día es raro encontrarnos con empresas donde no convivan empleados pertenecientes a varias generaciones, entre las cuales, identificamos desde las de más antigüedad, como la denominada Baby-Boom (nacidos entre los años 1945 y 1965), hasta la más reciente, como la llamada Generación Z (nacidos a partir del 1992, con edad inferior a 25 años). Estos

colectivos de personas, referentes de una generación concreta, se caracterizan porque entre ellos comparten o se asemejan en aspectos relacionados con las creencias, patrones de conducta, hábitos, preferencias, uso del lenguaje, intereses, entre otros.

A la hora de hacer las lecturas que este efecto produce en el terreno laboral, dentro de la gestión de los Recursos Humanos, deberemos de tener en cuenta, por tanto, aquellas características que nos permiten diferenciar una generación de otra, tales como:

- Los elementos motivadores y expectativas en el trabajo
- La relación con el entorno de trabajo
- La relación con la tecnología
- La relación con el liderazgo, tanto ejercido, como recibido
- El estilo de comunicación
- La alineación de valores corporativos y niveles de compromiso
- ...

Una vez identificadas y reconocidas las distintas generaciones, empezaremos a vislumbrar algunas estrategias que se pueden poner en marcha desde un punto de vista general. En cualquier caso, es necesario tener en cuenta una serie de consideraciones.

En primer lugar, hay que tener en cuenta el hecho de que las generaciones más antiguas, concretamente la Gen.BB y la Gen.X, poseen el mayor grado de experiencia y, por lo tanto, un mayor conocimiento adquirido a través de la misma. Por el contrario, las generaciones Y y Z, acumulan menos grado de conocimiento, sin embargo, al ser nativos digitales, tienen una mayor familiaridad con la accesibilidad a la información, lo cual les proporciona lo que podríamos llamar un conocimiento oportuno, es decir, en el momento en que éste es necesario y cuando la situación lo requiera, incluso produciéndose una sobreexposición a dicha información.

Por otro lado, respecto a la alineación de los valores corporativos de la compañía, nos encontramos ante una

situación con un alto grado de complejidad en su gestión, ya que normalmente, la compañía no establece unos valores para cada uno de los segmentos generacionales que conforman su plantilla, sino que los tiene definidos para todos los empleados sin distinción de edad. Esta situación lleva a plantearnos una serie de interrogaciones, las cuales tienen, en la búsqueda de una respuesta, una plan de acción a desarrollar en si mismas. Entre estas interrogantes, pueden surgir algunas como, ¿sería necesario redefinir los valores corporativos de la compañía con el fin de alinearlos aún más a la percepción de la plantilla y así disminuir la brecha generacional?, ¿podríamos considerar una distinción de valores corporativos, en función a la generación que los comparte en mayor o menor medida?.

Por último, cabe mencionar la importancia que representa en cualquier generación el factor aprendizaje. Sobre todo, en los últimos años, hemos adquirido una conciencia plena sobre la necesidad de adaptarse a un entorno cada vez más cambiante. Es necesario, por tanto, crear y facilitar por parte de las compañías entornos que favorezcan el aprendizaje continuo del empleado para hacer más ágil esta tarea, algo que debe ser considerado por las empresas como una obligación, ya que este factor representará una clara ventaja competitiva. Dicho de otra forma, estamos obligados a aprender tan rápidamente como el mercado cambia y en la medida en que consigamos aprender de forma más veloz de lo que nos exige el mercado, estaremos siendo más competitivos.

Así pues, según el análisis de los elementos comunes para cualquier generación, podríamos extraer lo que a nuestro juicio serían las principales claves para la gestión de la diversidad generacional:

- Conocimiento en profundidad del nivel de expectativas, según la generación correspondiente.
- Conocimiento tanto de los aspectos que generan motivación en cada generación, como de los que limitan u obstaculizan a que ésta se produzca.

- Establecimiento de canales adecuados de comunicación, según el segmento generacional. Por ejemplo, lo que para una generación nativa digital puede suponer un comentario en twitter, para las generaciones como la BB o la X puede serlo con una conversación de pasillo.
- Trabajar sobre los estilos de liderazgo adecuados, en base a la percepción que cada grupo tiene sobre el mismo, tanto para ejercerlos, como para recibirlos.
- Crear entornos de trabajo propicios y adaptados a cada generación. Es probable que con generaciones jóvenes funcionen mejor los entornos de trabajo colaborativos donde se utilicen herramientas digitales, elementos multimedia, redes sociales, etc., así como proporcionar jornadas de trabajo con mayor flexibilidad de horarios y asignación de funciones y responsabilidades sobre proyectos concretos.
- Determinar una asignación de trabajos acorde a las fortalezas propias de cada grupo generacional. Las generaciones más maduras se sentirán más cómodas trabajando con tareas que vengan a fortalecer procesos o esquemas ya establecidos, ya que aporta una mayor sensación de seguridad, mientras que las generaciones más jóvenes se sentirán más realizadas con proyectos que contengan altas dosis de innovación.
- Identificar proyectos o parcelas de trabajo donde las peculiaridades de cada generación ofrezcan mayor grado de complementariedad, provocando así que se produzcan las sinergias que incrementen los resultados.
- Realizar programas de formación y desarrollo personalizados. En este punto, hacemos especial mención a la construcción de esquemas metodológicos más familiares y amigables para cada segmento, incluso cuando el contenido pueda ser el mismo.

CONCLUSIONES

Marco Estadístico

1. En España, la Tasa de Absentismo presenta una evolución muy diferenciada en los siguientes períodos:
 - 2000-2007: aumenta fuertemente, de 3,7% a 4,95% (+35,3%).
 - 2008-2011: se estabiliza, con una leve reducción, en torno a 4,7%.
 - 2012-2013: marcado descenso a 4,3% y 4,1%, respectivamente.

El mínimo de 2013 representa una bajada del 17% con relación al máximo de 2007.

- 2014-2016: repunta hasta el 4'4%, 4'7% y 4'88% respectivamente.
2. La Tasa de Absentismo por Incapacidad Temporal (IT) evoluciona de la siguiente forma:
 - 2012-2013: se reduce un 30%, de 3'85% a 2'70% (tasa inferior a la del año 2000).
 - 2014: repunta el 9% respecto al año anterior, hasta el 2'9% (mismo nivel que en 2000).
 - 2015: vuelve a repuntar con fuerza un 11%, hasta el 3'3%.
 - 2016: sube un 6% llegando a 3'45%, todavía lejos del 3'85% que marcó en 2007.

3. Por sectores de actividad se observa el mismo patrón en los tres sectores: la Tasa de Absentismo, después de haber bajado de forma continua entre 2007 y 2013, repunta en 2014, 2015 y 2016, a excepción del sector Construcción, que muestra un comportamiento algo diferenciado en 2016.

En 2016 es del 5'0% en Servicios (4'2% en 2013 y máximo 5'1% en 2007), el 4'8% en Industria (4'1% en 2013 y máximo 5'5% en 2007) y el 3'1% en Construcción (3'0% en 2013 y máximo 3'7% en 2008), es decir, fuertes subidas desde 2013 en Servicios e Industria, y una subida muy moderada en Construcción, que además vuelve a bajar levemente en 2016. En todo el período analizado (2000-2016) destaca el sector Construcción con una Tasa de Absentismo bastante menor que en el resto de sectores.

4. El factor determinante de la Tasa de Absentismo son las horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT). Ahora bien, mientras que de 2007 a 2013 se redujo el Absentismo por IT, aumentó el Absentismo por otras causas, especialmente marcado el aumento de absentismo por Maternidad, mientras que cuando el Absentismo por IT vuelve a subir de 2013 a 2016, no se reduce el absentismo por otras causas, provocando que el Absentismo total en 2016 sea casi el mismo que el máximo de 2007 mientras que el Absentismo por IT de 2016 sigue siendo bastante inferior al máximo de 2007.
5. En el periodo 2000-2016 se produjo una reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año, que fueron 1.793 horas en 2016, un 6,5% menos que en 2000. Bajó en todos y cada uno de los años, excepto una leve estabilización en 2015, no seguida en 2016, donde volvió a bajar marcando el mínimo de la serie histórica.
6. La evolución temporal de las horas no trabajadas (Absentismo) no permite explicar la evolución de las horas efectivas, sino que estas últimas dependen fundamentalmente de los cambios en las horas pactadas. Cabe destacar cómo en 2015 se produce un aumento de las horas efectivas en muchas CCAA, después de haber estado sistemáticamente reduciéndose desde el año 2000 hasta el 2014, aunque éstas vuelven a bajar en casi todas ellas en 2016, a excepción de Comunidad Valenciana, Cantabria, Canarias y Asturias, donde en 2016 aumentan levemente.
7. En 2016 son las CCAA de Baleares, Madrid, Cantabria, Canarias, Galicia y Murcia (al igual que en 2015) las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor en este mismo orden, todas por encima de la media de España. Cataluña se encuentra prácticamente en la media (levemente por debajo) y el resto de CCAA están claramente por debajo de la media nacional.

Presentismo

8. En la IV encuesta sobre Absentismo fraudulento y Presentismo (abril 2017), vemos que los únicos precursores de bajas por IT no justificadas que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad.
9. El 44% [53% en la encuesta anterior] de las empresas encuestadas indican que existe alguna práctica de presentismo, pero éste es realizado mayoritariamente tan sólo por pocos o algunos empleados. El 60% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo, y tan sólo el 13% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.
10. El 77% de las empresas aplican métodos de control de los horarios de sus empleados, y el 41% [34% en la encuesta anterior] de las empresas ofrecen flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla. La falta de flexibilidad mejora respecto a años anteriores impulsada por cambios en la PYME, que registra un notable incremento en el porcentaje de empresas que ofrecen flexibilidad a más del 75% de los trabajadores.
11. Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes en el presentismo son 1) directivo o alto cargo, 2) contrato indefinido frente a contrato temporal, y 3) contrato a tiempo completo frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la empresa, mientras que está poco determinada por las características individuales de los empleados (edad o sexo).
12. Respecto del presentismo en trabajadores de más de 45 años, menos del 15% de las empresas lo reconocen como superior a la media, en sus diferentes manifestaciones, mientras que el 20% lo reconocen como inferior a la media, siendo mayoritaria la apreciación (entre el 60%

y el 79% de las empresas) de que no existen diferencias con el resto de trabajadores.

Marco Jurídico I: El despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal

13. En los casos en los que la discapacidad de un trabajador pueda calificarse como “duradera” de conformidad con los indicios señalados por el TJUE, la doctrina del TJUE no solo limita el despido debido a la falta del interés del empresa en la relación, sino que conlleva la necesidad de realizar un esfuerzo en la explicación de las causas de despido en aquellos supuestos en los que la causa de despido sea otra (reorganización, etc.), para evitar, precisamente, que el juzgado considere que el despido es consecuencia de la situación de IT del trabajador.

Marco Jurídico II: medidas reductoras del absentismo causado por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar: permisos de paternidad y otras medidas de flexibilidad

14. Se ha observado una tasa superior de absentismo en las trabajadoras que en los trabajadores. Se entiende que esta diferencia se justifica por la mayor asunción de las responsabilidades familiares en la sociedad actual por parte de las mujeres. Cuando no existe un cauce legal para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, es preciso buscar formas de solventar la situación planteadas a través de ausencias injustificadas o justificadas que se emplean de forma inadecuada.
15. En este contexto, todas las medidas que busquen la conciliación de la vida familiar y laboral podrán ser una ayuda importante para reducir la tasa de absentismo en general, y, en concreto, la femenina; pero, también para la mejora del clima laboral y la mejora de la competitividad de las empresas.

16. Entre estas medidas de conciliación probablemente las más efectivas son las relativas a la flexibilidad de horario: por ejemplo, el reconocimiento de la opción de decidir sobre la hora de entrada/salida de acuerdo con las necesidades de cada trabajador, o de una bolsa de horas para atender a sus responsabilidades familiares. Estas actuaciones pueden regularse de modo que no causen costes económicos a las empresas mediante la recuperación del tiempo empleado en otro momento ulterior.
17. Se entiende que son más adecuadas las medidas de corresponsabilidad que las de conciliación. Las últimas tienden a colaborar en la atención de las responsabilidades familiares de las trabajadoras, que son quien generalmente realizan estas actividades, lo que consecuentemente promociona este papel y, en cierto modo, provoca su desigualdad en el mercado laboral. Sin embargo, las actuaciones que tienden a la corresponsabilidad, las que promocionan las funciones familiares entre los trabajadores varones, colaboran en la asunción de dichas tareas, pero, asimismo, cumplen un papel de equilibrio social.
18. Hay razones para entender que las medidas dirigidas directamente a la implicación de los trabajadores en la vida familiar pueden ser especialmente eficaces tanto para la conciliación como para la reducción de la desigualdad, pero, igualmente para la reducción de la tasa del absentismo provocado por las necesidades de cuidado.
19. En todo caso, sería adecuado promover medidas para los trabajadores en general, hombres o mujeres, para que concilien su vida personal y laboral, que consigan la equiparación de todos en el mercado laboral, con independencia de su sexo o sus responsabilidades familiares.

Marco de Gestión I: Estudio de los procesos de incapacidad temporal respecto a la edad del trabajador

20. La incapacidad temporal ocasionó 31,8 procesos y 1.266 días de baja por cada 100 trabajadores, de los que el 86% se derivan de procesos de contingencia común.
21. Si consideramos los días de baja como pérdida de capacidad productiva, podría estimarse que los procesos de IT mantuvieron inhabilitados permanente a cerca del 3,5% de la población afiliada por cuenta ajena.
22. El coste salarial derivado de los procesos de IT que asumen las empresas y, en su caso, los trabajadores, supone de media más de 1.500€ por proceso, que de repercutirlo sobre el conjunto de la población alcanzarían 470€ por trabajador y año.
23. La edad es un factor clave en el tiempo que tardan los procesos en curar, hasta el punto que los trabajadores de más de 49 años, con 1.912 días de baja al año, por cada 100 trabajadores, superan en un 79% a la media de los trabajadores de menor edad.
24. Atendiendo al origen del proceso, los trastornos musculo esqueléticos ocasionan cerca del 35% de los días de incapacidad, seguidos por las lesiones traumáticas y las patologías mentales con más del 12% respectivamente.
25. Disminuir el impacto de la incapacidad temporal pasa, entre otros, por minimizar los días de baja en los procesos de los trabajadores de más de 49 años. Además, este aspecto puede ser decisivo para la sostenibilidad de nuestro sistema de protección y más cuando se ha determinado alargar la vida laboral como medida necesaria para afrontar el pago de las pensiones en una sociedad cada vez más envejecida y con mayor esperanza de vida.
26. Por tanto, creemos necesario desarrollar nuevas políticas dirigidas a optimizar la salud, seguridad y empleabilidad, que contribuyan a una transición activa hasta la jubilación, lo que requiere un cambio de

paradigma, en el que deberían contemplarse acciones que permitan:

- Incorporar el concepto de “envejecimiento activo” en los planes de prevención, como un elemento más en la gestión de los riesgos que inciden sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Desarrollar incentivos* para que desde las empresas se puedan implantar programas de promoción de la salud y en particular para: la prevención de trastornos musculoesqueléticos, el bienestar psicosocial, la prevención del cáncer y el cuidado del corazón; de esta forma se pretende minimizar el impacto de los factores que inciden en estos grupos de enfermedad, desde un enfoque transversal en el que se consideren tanto los aspectos laborales, como los derivados de una baja implantación de hábitos saludables en la vida diaria.
- Establecer programas asistenciales específicos, dirigidos a optimizar el tratamiento de las patologías que determinan los procesos de incapacidad con una duración de más de 60 días, que en su conjunto representan hasta el 80% (en los trabajadores de más de 49 años) del total de los días de baja registrados.
- Considerar la edad como un aspecto diferencial en los protocolos de la vigilancia de la salud de los trabajadores tanto en la colectiva como en la individual, con el fin de promover un envejecimiento activo, en su caso, mediante una mejor coordinación con las áreas técnicas y un nuevo enfoque en el que prime la adecuación de las condiciones de trabajo a los trabajadores de más edad.
- Adoptar perspectivas de género dirigidas a mejorar la protección de la mujer trabajadora, incentivando el estudio de los aspectos que determinan su mayor vulnerabilidad y permitan desarrollar programas que contribuyan a su integración laboral en condiciones de igualdad.

Marco de Gestión II: Evolución de los indicadores de gestión, costes, y propuestas de mejora para la Incapacidad por Contingencias Comunes

27. En 2016 se produjeron en España 4.270.848 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, un 8,55% más que en 2015, cuando la población protegida sólo había crecido un 3,19%, hasta los 16.146.654 Trabajadores.
28. En el mismo periodo, el gasto en prestaciones económicas por ITCC, a cargo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, ascendió a 5.993,24 Millones de Euros (M €), lo que supone un crecimiento del 12,22% respecto a 2015. El coste directo para las Empresas fue de 5.065,28 M € y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 57.352,25 M €. Es decir el coste total del absentismo por ITCC en 2016 se elevó a más de 68.410,77 M €, lo que supone un incremento del 10,91% respecto al ejercicio 2015.
29. No deja de preocupar el escaso alcance de las medidas destinadas a mejorar la gestión y el control de los procesos de baja, recogidas tanto en la "Ley 35/2014, de 26 de diciembre en relación con el régimen jurídico de las Mutuas", como en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, en materia de gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.
30. Se propone como medida de mayor calado y eficacia para controlar esta preocupante tendencia creciente de las bajas, el que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social puedan emitir altas médicas en los procesos de ITCC, garantizando absolutamente los derechos de los Trabajadores. Otra medida, subsidiaria a la anterior, sería que las Mutuas tuvieran la posibilidad de prestar asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y dar el

alta en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, al menos de las patologías traumatológicas

31. La Comunidad Autónoma que ha tenido mejor comportamiento en los datos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común –en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena- ha sido Extremadura, con un índice de Incidencia media del 11,48 (21,54 es la media nacional), seguida de la Comunidad Valenciana, Galicia y Andalucía. No obstante, en la duración media de los procesos Extremadura tiene los peores valores: 64,57 días (38,46 es la media nacional). Contrasta también el comportamiento de Navarra, que tiene el peor índice de incidencia media (38,56), si bien tiene los mejores datos de duración media de toda España (25,25 días), donde le siguen Cataluña, Madrid, Rioja y Baleares.
32. La Comunidad Autónoma que ha tenido mejor comportamiento en los datos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común –en el colectivo de trabajadores por cuenta propia- ha sido la ciudad autónoma de Ceuta, con un índice de Incidencia media del 5,52 (9,11 es la media nacional), seguida de Baleares, Canarias, Castilla-León y Andalucía. El peor índice de incidencia media lo tiene Navarra (14,32), seguida de Murcia, Navarra vuelve a tener los mejores valores en la duración media de los procesos: 60,47 días (90,18 es la media nacional), seguida de Melilla, La Rioja y el País Vasco. Los peores datos de duración media de toda España están en Galicia (111,77 días), y le siguen Extremadura, Asturias y Canarias.

Marco de Recursos Humanos I: colaboración público-privada en la promoción de la salud y gestión del absentismo: una visión desde la Medicina del Trabajo

33. Las propuestas desde la Medicina del Trabajo para la reducción del absentismo son:

- Sumarnos a la tendencia internacional propuesta por NIOSH de modificar el paradigma de prevenir los riesgos laborales a promocionar la salud total del trabajador.
- Dotar a los Médicos del Trabajo con herramientas que les faciliten su coordinación con el resto de profesionales, especialmente con los Médicos de Familia.
- Continuar como actitud de mejora continua con el cambio de paradigma ya iniciado en la formación de los Médicos del Trabajo. La parte asistencial y de vigilancia de la salud se une de forma indisoluble con un enfoque común dentro de sus labores diarias para un grupo compartido de población.

Marco de Recursos Humanos II: El papel de la empresa en el Desarrollo Integral del empleado como factor para la reducción del absentismo.

34. Se obtienen mayores y mejores resultados si el empleado “percibe” que se están poniendo en marcha políticas para mejorar la salud y los ambientes de trabajo, quedando demostrada la estrecha vinculación existente entre factores de Productividad y Absentismo.
35. La creación de un nuevo Entorno de Aprendizaje exige como pilares fundamentales variables como la SENSIBILIZACIÓN, la COMPRENSIÓN, la INTERPRETACIÓN, la CONSTRUCCIÓN y la APROPIACIÓN.
36. El programa HealthYou establece las áreas de trabajo en función de dos ejes: Mental-Físico y Personal-Laboral que han dado como resultado cuatro terrenos de desarrollo: el Mental/Personal, el Personal/Físico, el Físico/Laboral y el Laboral/Mental. Gracias a este programa, se fomenta el nivel de autoconocimiento en entornos laborales y personales, se desarrollan esquemas de aprendizaje para aplicar comportamientos y tomar decisiones que permitan incrementar el

rendimiento, la eficiencia, y a desarrollar estrategias para afrontar situaciones complejas de la vida profesional y personal.

37. Para el abordaje de la variable edad desde la óptica del aprendizaje, las principales claves son:

- Conocimiento en profundidad del nivel de expectativas, según la generación correspondiente.
- Conocimiento tanto de los aspectos que generan motivación en cada generación, como de los que limitan u obstaculizan a que ésta se produzca.
- Establecimiento de canales adecuados de comunicación, según el segmento generacional. Por ejemplo, lo que para una generación nativa digital puede suponer un comentario en twitter, para las generaciones como la BB o la X puede serlo con una conversación de pasillo.
- Trabajar sobre los estilos de liderazgo adecuados, en base a la percepción que cada grupo tiene sobre el mismo, tanto para ejercerlos, como para recibirlos.
- Crear entornos de trabajo propicios y adaptados a cada generación. Es probable que con generaciones jóvenes funcionen mejor los entornos de trabajo colaborativos donde se utilicen herramientas digitales, elementos multimedia, redes sociales, etc., así como proporcionar jornadas de trabajo con mayor flexibilidad de horarios y asignación de funciones y responsabilidades sobre proyectos concretos.
- Determinar una asignación de trabajos acorde a las fortalezas propias de cada grupo generacional. Las generaciones más maduras se sentirán más cómodas trabajando con tareas que vengán a fortalecer procesos o esquemas ya establecidos, ya que aporta una mayor sensación de seguridad, mientras que las generaciones más jóvenes se sentirán más realizadas con proyectos que contengan altas dosis de innovación.
- Identificar proyectos o parcelas de trabajo donde las peculiaridades de cada generación ofrezcan mayor grado de complementariedad, provocando así que se produzcan las sinergias que incrementen los resultados.

- Realizar programas de formación y desarrollo personalizados. En este punto, hacemos especial mención a la construcción de esquemas metodológicos más familiares y amigables para cada segmento, incluso cuando el contenido pueda ser el mismo.