



Informe sobre Absentismo Laboral

Autores

Francisco Javier Blasco de Luna

Director, The Adecco Group Institute

Jordi Garcia Viña

Abogado y Catedrático de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social
Universidad de Barcelona

David Garriga Carrera

Socio fundador Grupo SIRT

Javier Ibars Álvaro

Director Departament de Relacions Laborals i Afers So-
cials
Foment del Treball Nacional

Joan Piñol

Director General de la Fundación Salud y Persona

Daniel Turró

CEO en GESEME

Índice

1. Cuestiones generales

2. Delimitación conceptual

3. En el concepto absentismo se incluyen diversos supuestos

- 3.1. Suspensión del contrato de trabajo
- 3.2. Incapacidad temporal
- 3.3. Nacimiento y cuidado de menor
- 3.4. Riesgo durante el embarazo
- 3.5. Riesgo durante la lactancia natural
- 3.6. Ejercicio del derecho de huelga
- 3.7. Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
- 3.8. Los permisos
- 3.9. Permisos para la formación
- 3.10. Permisos retribuidos
- 3.11. Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho
- 3.12. Permiso por accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica
- 3.13. Permiso por fallecimiento
- 3.14. Permiso por mudanza
- 3.15. Permiso por cumplimiento de deber inexcusable
- 3.16. Funciones sindicales
 - 3.16.1. Negociación colectiva
 - 3.16.2. Crédito horario
- 3.17. Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- 3.18. Permiso por asistencia a sesiones de información y preparación
- 3.19. Permiso por fuerza mayor
- 3.20. Permiso parental
- 3.21. Reducción de jornada
- 3.22. Cuidado de lactante
- 3.23. Continuación de hospitalización
- 3.24. Guarda legal y cuidado
- 3.25. Hospitalización o tratamiento en casos de enfermedades muy graves
- 3.26. Casos de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo
- 3.27. Excedencia
- 3.28. Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- 3.29. Cuidado de hijo o familiar
- 3.30. Excedencia voluntaria
- 3.31. Vacaciones
- 3.32. Descanso semanal y festivos
- 3.33. Cuadro resumen

Índice

4. Datos sobre el absentismo

- 4.1. Datos en otros países de nuestro entorno
- 4.2. Datos sobre el absentismo en España

5. Aspectos que han de ser considerados a la hora de analizar el absentismo

- 5.1. Cuestiones generales
- 5.2. Hipótesis de análisis sobre supuestos de incapacidad temporal
 - 5.2.1. Índices de siniestralidad
 - 5.2.2. Factores a tener en cuenta

6. Coste del absentismo

- 6.1. Datos generales
- 6.2. Datos en España
 - 6.2.1. Costes generales
 - 6.2.2. Costes de la incapacidad temporal por contingencias comunes

7. Cuestionario de evaluación del absentismo en las empresas

- 7.1 Descripción técnica del cuestionario
- 7.2. Análisis de los principales resultados de la encuesta

8. Salud mental en el trabajo

- 8.1. Introducción
- 8.2. Salud mental en el trabajo
 - 8.2.1. El sentido del trabajo
 - 8.2.2. La salud mental en el trabajo
 - 8.2.3. La salud mental en las organizaciones españolas
- 8.3. Entornos de trabajo saludable
 - 8.3.1. ¿Qué es un entorno de trabajo saludable?
 - 8.3.2. Crear un entorno de trabajo saludable
- 8.4. El teletrabajo
 - 8.4.1. Qué es y su evolución
 - 8.4.2. Incidencia del teletrabajo en la salud mental
 - 8.4.3. Relación entre absentismo laboral y el teletrabajo

9. La negociación colectiva como herramienta clave para la gestión del absentismo

- 9.1. Datos generales
- 9.2. Datos relativos a la negociación colectiva en Cataluña
- 9.3. Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos
- 9.4. Cláusulas relacionadas con la jornada de trabajo
- 9.5. Cláusulas que regulan aspectos relativos a la incapacidad temporal

Índice

- 9.6. Cláusulas que consideran que el concepto de absentismo sólo se refiere a la incapacidad temporal
- 9.7. Cláusulas que consideran el absentismo como una cuestión general
- 9.8. Cláusulas que incluyen el absentismo en otras figuras jurídicas

10. Gestión del absentismo

- 10.1. Reducción del absentismo mediante la tecnología
- 10.2. Gestión integral del absentismo laboral
 - 10.2.1 Diagnóstico
 - 10.2.2 Diseño del Plan de Acción
 - 10.2.3 Plan de Acción para la Gestión Integral del Absentismo
- 11. Mejores prácticas en la negociación colectiva
- 12. Conclusiones
 - 12.1. Generales
 - 12.2. Sobre la negociación colectiva
 - 12.3. Salud mental



Introducción

El absentismo laboral se ha erigido como uno de los principales problemas en la gestión de las relaciones laborales en el seno de nuestras empresas, comportando la asunción de elevados costes y una pérdida sustancial en los niveles de productividad y competitividad empresarial.

Dado el interés y preocupación de las empresas con relación a las elevadas y crecientes tasas de absentismo laboral en los últimos años, hemos iniciado un Proyecto, conjuntamente con Adecco Group y en colaboración con las Mutuas, para conocer la máxima información posible del fenómeno del Absentismo, con el objetivo de elaborar propuestas de solución.

Este análisis, previo a la formulación de cualquier tipo de propuestas, pretende ser una fotografía de la realidad lo más ajustada posible desde un punto de vista científico, además de actualizada, por lo que ha de integrar elementos estadísticos, sociales, médicos y de opinión de las propias empresas.

En todos los casos, se ha intentado cuantificar el impacto económico que supone para las empresas.

Finalmente, se han analizado las medidas legislativas que tienen relación con el absentismo, así como, después de haber realizado una selección de los convenios a analizar según diferentes parámetros (más de 600 convenios publicados en el

BOE durante los años 2022, 2023 y 2024), se han estudiado las cláusulas sobre absentismo que regulan estos convenios.

El objetivo del presente Proyecto es, una vez realizado el análisis estadístico, el diagnóstico y las conclusiones, considerando que la problemática es multifactorial, y que existen responsabilidades compartidas, iniciar un trabajo conjunto entre las organizaciones empresariales y sindicales, mutuas y Administraciones competentes en la materia, para introducir todas aquellas modificaciones normativas y de gestión que promuevan la solución a este grave problema.



Javier Ibars

Director Departament de
Relacions Laborals i Afers Socials
Foment del Treball Nacional

Es un placer para The Adecco Group Institute compartir con Foment de Treball la publicación de este nuevo informe sobre uno de los fenómenos que más preocupa a las organizaciones, el absentismo. El estudio recoge una encuesta centrada en las empresas de Cataluña y responde a la preocupación por la evolución de las ausencias y su afectación a variables tan estratégicas como la productividad, los costes o el clima laboral, por poner tres ejemplos.

El pasado 2023 y lo que llevamos de 2024 apuntan a un preocupante incremento de las ausencias, sobre todo las derivadas de enfermedad común. A nadie se le escapa que asistimos a un crecimiento exponencial del absentismo, algo ya habitual en nuestro país en momentos de recuperación económica.

En total, podríamos decir que en nuestro país en 2023 1.115.840 asalariados no trabajaron durante todo el año. Y que el coste total bruto, a partir del salario medio por las horas no trabajadas, para el conjunto de la economía, sería de 47.494 millones de euros anuales, lo que en términos del PIB, equivale al 3,2%.

Los estudios disponibles sobre muestras internacionales, aluden a cuatro tipos de factores a la hora de explicar el absentismo: el entorno institucional y regulatorio (correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas),

los factores socioeconómicos de los empleados (edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato), las condiciones de trabajo (trabajos con bajo apoyo social, altas demandas emocionales, etc.) y el tamaño de la empresa (en nuestro país, mayor número de bajas cuanto mayor es la empresa; todo lo contrario en Alemania).

Las ausencias, por su poliédrica configuración, dependen del estilo de dirección y liderazgo, de los hábitos de salud, de los recursos de salud disponibles, de los antecedentes familiares, de las condiciones de trabajo, del clima laboral y de un sinfín de factores que deben ser abordados de forma coordinada y multidisciplinar. Y con la llegada de 2023 los departamentos de Recursos Humanos han vuelto a decirnos que una de las mayores preocupaciones está relacionada con la Salud Mental de las personas trabajadoras. Los empleadores deben pasar de ver la salud mental como un desafío individual a una prioridad colectiva.

Esperamos, con este nuevo informe, poner nuestro “granito de arena” para entender mejor este problema y proponer medidas de mejora en su gestión y adecuado control.



Javier Blasco
Director The Adecco Group Institute



Informe sobre Absentismo Laboral

1. Cuestiones generales

El objetivo de este informe es analizar la situación actual en las empresas en España del fenómeno que se denomina absentismo laboral y que, a pesar de haber sido tantas veces estudiado y desde tantos puntos de vista diferentes, aparecen en la actualidad cuestiones totalmente novedosas y que presentan una relevancia fundamental para entender la situación actual, entre las que cabe citar, especialmente, la situación post Covid-19 y la salud mental.

Este análisis, previo a la formulación de cualquier tipo de propuestas, ha de ser una fotografía de la realidad lo más ajustada posible desde un punto de vista científico, además de actualizada a 2024, por lo que ha de integrar elementos estadísticos, sociales, médicos y de opinión de las propias empresas.

Es evidente que el absentismo es un problema crucial en España, pero también en diversos países de la Unión Europea, donde los datos han ido creciendo en los últimos años, por lo que puede ser definido en la actualidad como un problema compartido por diversas economías.

Se trata de un fenómeno que no solo plantea interrogantes sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones económicas y organizativas en las empresas.

Por su complejidad, requiere un análisis profundo, así como la proposición de soluciones efectivas, ya que se combinan aspectos diversos como factores individuales,

sociales y organizativos, que afectan a todo el conjunto de la sociedad.

El absentismo laboral afecta a la competitividad de las empresas, a sus procesos de recursos humanos y a la motivación de directivos y trabajadores y merece que desde sus más altas instancias jerárquicas se aborde con un sistema de gestión pautado y estructurado, huyendo de improvisaciones y visiones parciales que no pueden solucionar un problema ya de por sí complejo.

Es evidente que esta cuestión está muy influenciada por las cuestiones jurídicas, pero no sólo desde un punto de vista de regulación, como sucede respecto a las últimas modificaciones en la gestión de la incapacidad temporal, ya sea por los procesos o los partes médicos, o la ampliación de los permisos retribuidos, sino también por las derogaciones, especialmente la relativa al art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores o recientes sentencias sobre complementos vinculados a no ausencias presentes en convenios colectivos.

Por este motivo, no resulta conveniente enfocar la gestión del absentismo en las empresas desde una perspectiva exclusivamente de control y seguimiento de las ausencias injustificadas o del componente negativo de la voluntad deliberada del trabajador de no acudir a su puesto de trabajo. Esos modelos casi nunca conducen a una solución satisfactoria del problema, ya que suelen ser incompletos; es necesario, por tanto, ser proactivos.

En virtud de todas estas cuestiones, el objetivo de este informe responde a tres implicaciones:

- La necesidad de las empresas de poder gestionar los recursos humanos con una cierta lógica y coherencia, especialmente en estos momentos en los que los índices de absentismo son alarmantemente elevados.
- La voluntad del mercado de trabajo de adecuarse a modelos organizativos más actuales que identifican la promoción de la salud y el bienestar laboral como una vía estratégica para asegurar la excelencia y la efectividad organizativa.
- Finalmente, aunque no menos importante, para un cierto control del gasto, ya sea en el ámbito de las propias empresas, en el sistema sanitario o en materia de Seguridad Social.

2. Delimitación conceptual

La primera cuestión es delimitar el concepto del estudio, ya que en el significado de absentismo se pueden incluir en España diversas realidades.

Se puede definir el absentismo laboral como aquella situación que el trabajador se abstiene de acudir al lugar donde debe cumplir con sus obligaciones laborales, aunque también podría ampliarse este concepto e incluir una referencia, no tanto a la presencia en un determinado lugar, el puesto de trabajo, sino también a la no realización del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

El absentismo, por su propia naturaleza, constituye un fenómeno complejo que presenta una conducta específica de naturaleza multifactorial relacionada tanto con la capacidad de estar en esta situación de no trabajo por parte del trabajador como con la motivación para hacerlo.

Deriva de un resultado compuesto, que abarca la salud y el comportamiento social que conduce al abandono del trabajo y que está relacionado con una amplia gama de factores, tanto físicos, como psíquicos, habiendo adquirido en los últimos tiempos, especialmente después de la pandemia, un claro protagonismo los supuestos relacionados con la salud laboral.

Por tanto, el estudio del absentismo no resulta una tarea sencilla, entre otras cuestiones, porque se trata de una variedad de comportamientos con diferentes causas que normalmente se pretende hacer pasar por un fenómeno unitario y porque hay situaciones de no trabajo que presentan ciertas reticencias de ser admitidas en este concepto.

Puede ser que esta indefinición tenga como origen que se trata de un fenómeno que está presente en las relaciones laborales



de las empresas en España durante hace mucho tiempo y para el que aún no se han encontrado soluciones eficaces, a pesar de las innumerables propuestas realizadas durante estos años.

Es evidente que no existe una única definición, pero sí que se pueden caracterizar diferentes elementos que permiten llevar a cabo unas ciertas notas características, teniendo en cuenta que, la elección de unas u otras notas, implica posicionarse en un campo más o menos amplio de la cuestión.

Así, por ejemplo, si sólo se tienen en cuenta las ausencias del trabajador de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo, dicha situación queda enmarcada en lo que se puede denominar concepto más clásico, pero entonces hay aspectos que son igualmente relevantes que quedan fuera de esta definición, como los períodos de descanso o las situaciones denominadas de “presentismo”.

Este concepto acuñado en la década de los años noventa se refiere a las situaciones en las que el trabajador está en su puesto de trabajo, pero no presta servicios o los presta de una manera muy deficiente. Se trata de un fenómeno que va adquiriendo cada vez mayor popularidad y que, además, incluye comportamientos diferentes, tal como sucede con el absentismo.

De hecho, uno de los objetivos de este informe es intentar recoger todos los supuestos que, de alguna manera, suponen una ausencia, en el sentido de no prestación del servicio.



Sólo si se conocen todas las realidades y se lleva a cabo un análisis separado se puede llegar a proponer medidas para su gestión, aunque haya grandes diferencias.

Es necesario analizar todas las circunstancias, ya puedan calificarse según la actuación del trabajador, como involuntarias o voluntarias, por el sujeto que decide dicha situación, ya sea el trabajador, la empresa o un tercero, según su origen, voluntad de una de las partes, por acuerdo o por cumplimiento de una norma o una disposición de un convenio colectivo o acuerdo o incluso por fuerza mayor, como se tuvo ocasión de comprobar durante los primeros meses de la pandemia del Covid-19 en 2020.

Uno de los problemas más importantes a la hora de determinar todas estas situaciones y poder analizarlas de manera correcta es que este análisis ha de tener presente, no sólo el valor científico de los datos, por ejemplo, en porcentaje de incidencia, sino también la posibilidad de obtención de estos, ya que hay aspectos,

como las denominadas “bajas sociales” que son muy difíciles de identificar “científicamente”, por lo que los datos son escasos.

Hay que tener en cuenta que las estadísticas oficiales en España no permiten tener suficientes datos para llevar a cabo un análisis completo sobre el absentismo.

Así, por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, clasificando estas últimas según los motivos de esta ausencia. Sin embargo, estos datos son claramente insuficientes para poder extraer conclusiones específicas, no sólo respecto a las propias situaciones, sino, principalmente, en relación con las causas.

Además, este estudio se complica de manera exponencial cuando se aprecia que se desconoce casi totalmente la divergencia en los datos de las situaciones originadas por el Covid-19 que integra, no sólo los meses en los que los ciudadanos estuvimos en casa, las personas contagiadas con el virus y la gestión *sui generis* que se llevó a cabo por las autoridades sanitarias de los temas médicos y concretamente de la gestión de las bajas médicas, así como

los efectos posteriores de estos meses, especialmente en cuestiones relativas a salud mental.

De esta manera, si no es posible realizar un análisis completo, aún más complicado es calcular los efectos de dichas ausencias sobre la organización de las empresas, cuantificando dichos costes en la cuenta de resultados y, por supuesto, hacer una propuesta de medidas que pueda ser real y eficaz.

3. En el concepto absentismo se incluyen diversos supuestos

En el concepto amplio de absentismo se pueden incluir, entre otras, las siguientes situaciones reguladas en la legislación laboral, o en los convenios colectivos, que se caracterizan porque la intervención del empresario en cuanto a su solicitud es nula o muy reducida.

3.1. Suspensión del contrato de trabajo

Es aquella situación en la que se produce el cese temporal de las prestaciones básicas (trabajar y remunerar el trabajo), aunque perviven otras, de ambas partes de la relación jurídica en base al principio de conservación del negocio jurídico.

Se regula en los artículos 45, 47, 47 bis y 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Conforme al art. 48.1 ET, el trabajador tiene el derecho a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo y mismas condiciones; si el empresario se niega a la reincorporación,



puede solicitar la resolución del contrato por la vía regulada en el art. 50 ET.

En alguno de los supuestos de suspensión, al no recibir el trabajador ningún tipo de salario, si se cumplen los requisitos exigidos, tiene derecho a percibir una prestación de Seguridad Social.

A los efectos de este informe, sólo han sido considerados los supuestos que dependen del trabajador, ya que, incluir el resto supondría introducir en el concepto de absentismo elementos que no han sido considerados en la definición.

3.2. Incapacidad temporal

Es aquella situación en la que por determinadas circunstancias que afectan a la salud del trabajador y provienen de unas contingencias, ya sean profesionales o comunes, aparece una imposibilidad sobrevenida y temporal de trabajar que origina la suspensión del contrato de trabajo y que suele ir asociada con la necesidad de recibir asistencia sanitaria y, en su caso, una prestación pública.

Este supuesto requiere la intervención de un facultativo que puede tener diferentes orígenes, servicio público de salud, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresas colaboradoras, según el origen de la contingencia, que tras un reconocimiento médico emite un parte de baja.

Además, desde 1 de junio de 2023, se reconoce el derecho de una trabajadora a una situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes en

caso de menstruaciones incapacitantes o interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo.

Los partes médicos, cuyo régimen jurídico sufrió una relevante modificación con entrada en vigor en abril de 2023, son los actos por los que se gestiona la prestación, teniendo en cuenta que los partes de baja se emiten, bien por el servicio médico del sistema público de salud o por los servicios médicos de la mutua colaboradora. Corresponde al facultativo determinar, en el momento de la expedición del parte, la duración estimada del proceso.

Hay cuatro tipos de incapacidad, según la duración estimada por el facultativo:

Tipo	Duración	Efectos
Muy corta	Inferior a 5 días naturales	El parte de baja y alta se expide en el mismo acto
Corta	Entre 5 y 30 días naturales	El parte de baja incluye fecha de revisión médica en un plazo que no puede exceder de 7 días naturales desde la fecha de la baja inicial.
Media	Entre 31 y 60 días naturales	Además de una fecha de revisión en el plazo de 7 días naturales, después del primer parte de confirmación, los sucesivos no pueden extenderse por plazos superiores a 28 días
Larga	61 o más días naturales	Además de una fecha de revisión en el plazo de 14 días naturales, después del primer parte de confirmación, los sucesivos no pueden extenderse por plazos superiores a 35 días

Los partes de alta se expiden por el servicio médico del sistema público de salud o por los servicios médicos de la mutua colaboradora, en los casos de procesos derivados de contingencias profesionales. Cuando la mutua haya asumido las contingencias profesionales puede proponer el alta a la inspección médica del servicio público de salud.

El alta médica extingue el proceso de incapacidad temporal con efectos laborales desde el día siguiente de su extinción y determina la obligación del trabajador de reincorporarse a su puesto de trabajo el mismo día en que se producen estos efectos.

Para tener acceso al subsidio económico se han de cumplir una serie de requisitos, entre los que se incluye la situación de alta o asimilada, así como una carencia previa en los casos derivados de enfermedad común.

La cuantía de la prestación se calcula aplicando a una base reguladora un determinado porcentaje que varía según el siguiente régimen:

Supuesto	Período	Porcentaje de la base reguladora
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 4 y el 20 día de la baja	60 %
	A partir del 21 día de la baja	75 %
Accidente de trabajo o enfermedad profesional	Durante todo el período	75 %

Las empresas pueden mejorar directamente la prestación de la Seguridad Social en contrato de trabajo, decisión unilateral del empresario o, principalmente, por medio de negociación colectiva, siendo este uno de las principales causas de incremento de costes en este período ya que, como se puede comprobar en el análisis de los convenios colectivos en los siguientes capítulos de este informe, la gran mayoría, por no decir todos, presentan estos complementos.

El subsidio se abona mientras el trabajador esté en situación de incapacidad temporal con un máximo de 365 días, período en el que el Instituto Nacional de Seguridad Social ejerce el control por medio de la inspección técnica.

Pasado este plazo, la inspección médica puede emitir alta médica o una nueva baja médica, en cuyo caso supone la prórroga de la situación que puede alcanzar los 180 días, con un total, entre el período inicial y el prorrogado de 545 días.

Cuando la extinción se produzca por el transcurso del período de los 545 días o por alta médica con declaración de incapacidad permanente, los efectos de la situación de incapacidad temporal se prorrogan, ya sea para examinar el estado de incapacidad o cuando existan expectativas de recuperación. En los dos supuestos, la empresa no tiene obligación de cotizar.

La empresa es la responsable directa del subsidio por contingencias comunes entre los días 4 y 15 de la baja y el día de la baja en caso de contingencias profesionales. Además de asumir el pago delegado de la

totalidad del subsidio durante los primeros 365 días.

Así como, tiene la obligación de cotizar a la Seguridad Social por todo el período de incapacidad temporal.

De manera que, la empresa ha de asumir el coste directo del complemento de la prestación y de la cotización a la Seguridad Social, además de adelantar la cuantía de la prestación; todo ello, teniendo en cuenta que puede necesitar a un sustituto de la persona que esté en situación de incapacidad temporal, con lo que se generan costes adicionales.

Posiblemente también como problema añadido cabe citar que, si bien es cierto que la empresa tiene facultades de control respecto de esta situación de sus trabajadores, pudiendo establecer medidas de vigilancia y control, en base al art. 20.4 ET o la regulación que pueda incluirse en la negociación colectiva, éstas son muy limitadas, así como la adopción de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

De hecho, la combinación de coste y falta de control son los grandes problemas que origina la incapacidad temporal, teniendo en cuenta que agrupa aproximadamente el 80 % de las horas de ausencia de los trabajadores.

3.3. Nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspende el contrato del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa.

Si bien es verdad que este supuesto es uno de los que más cambios ha sufrido en los últimos años, especialmente en lo que se refiere al derecho del padre, el bajo índice de natalidad en nuestro país implica que no es un problema grave para la gestión de personas en las empresas, teniendo en cuenta que se trata de una circunstancia que puede ser conocida con anterioridad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión puede computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.



En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se puede ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las primeras 6 semanas, puede distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

No obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La suspensión del contrato, transcurridas las primeras 6 semanas puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.



Esta posibilidad puede introducir complicaciones respecto a la gestión del resto de trabajadores, especialmente cuando se ha contratado por medio de un contrato de sustitución, ya que no resulta sencillo pasar este contrato de tiempo completo a tiempo parcial, en este caso.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Esta circunstancia deja claro que puede ser la única opción que tiene la empresa para ordenar el ejercicio de este derecho

cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, ya que no se contempla otra posibilidad.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, el régimen es similar, teniendo en cuenta que, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.

Esta ampliación también se aplica en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber un único progenitor, este puede disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos progenitores

En todo caso, cuando se disfruten de períodos de no prestación laboral en virtud de los supuestos de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, conforme a la regulación contenida en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, pueden ser beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor cuando están afiliados

y en alta o situación asimilada y acrediten unos determinados períodos mínimos de cotización, según la edad del trabajador.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente.

Hay que tener en cuenta que en algunos supuestos los convenios colectivos complementan esta prestación, tratando de igualarla al salario real, aunque no son muchos.

Además, existe un supuesto especial referido a trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos, salvo los períodos mínimos de cotización.

3.4. Riesgo durante el embarazo

Cuando exista un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

En este caso, es necesario que conozca la situación de embarazo de la trabajadora, que, aunque está expresamente contemplada esta comunicación en la Directiva marco, no se traspuso con la misma intensidad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones

de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta debe desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, como sucede, en muchos casos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas de nuestro país, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Se trata de un caso que para la gestión de los trabajadores, las empresas pueden llegar a entender que la única solución posible es la suspensión del contrato frente a las medidas internas, especialmente en pequeñas empresas.

La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En este caso, la mujer trabajadora puede solicitar una prestación económica por riesgo durante el embarazo en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La prestación nace el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finaliza el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora, aunque suelen ser escasos los convenios colectivos que complementan esta prestación.

La gestión y el pago de la prestación corresponde a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

3.5. Riesgo durante la lactancia natural

Cuando exista un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre la lactancia de una trabajadora, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación no resulte posible, la trabajadora debe desempeñar un puesto



de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Consiste en un supuesto similar al de la situación de riesgo durante el embarazo, aunque los casos son menos frecuentes, teniendo en cuenta, además, que el índice de trabajadoras que optan por la lactancia natural en nuestro país ha descendido en los últimos años.

La suspensión del contrato finaliza el día en que el lactante cumpla 9 meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En este caso, la mujer trabajadora puede solicitar una prestación económica por riesgo durante la lactancia natural el embarazo en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de riesgo durante el embarazo.

La prestación económica se extingue en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con

su situación, en cuyo caso se extingue el día anterior al de dicha reincorporación.

3.6. Ejercicio del derecho de huelga

La huelga consiste en el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo, por parte de los trabajadores, como medida de presión para la defensa de sus intereses.

El ejercicio del derecho de huelga suspende el contrato de trabajo con exoneración de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, aunque mantiene determinadas obligaciones.

El trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social mientras dure la huelga, lo que supone el mantenimiento del alta formal, pero con la suspensión del deber de cotizar.

Por tanto, al no haber salario, ni cotización, la gestión de los días de huelga no se centra en los costes económicos directos, sino en otras circunstancias, como, por ejemplo, la afectación a la actividad productiva de la empresa o los conflictos derivados de la huelga.

Según el último Informe de conflictividad de CEOE, en 2023 se iniciaron 640 huelgas, en las que hubo 334.091 trabajadores implicados, suponiendo una pérdida de 18.097.396 horas de trabajo, de las cuales, la gran mayoría, el 83,37 % en huelgas en servicios de carácter público.

En comparación a 2022, disminuyeron el número de huelgas (662), los trabajadores

que las secundaron (693.055) y las horas de trabajo perdidas (27.876.404).

Respecto a la conflictividad estrictamente laboral, es decir excluyendo las huelgas producidas en servicios de carácter público y por motivaciones extralaborales, se contabilizaron 385 huelgas, en las que participaron 72.646 trabajadores y se perdieron 2.944.914 horas de trabajo.

Respecto a 2022, bajaron el número de huelgas (412), los trabajadores que las secundaron (213.024) y las horas de trabajo perdidas (10.000.065).

En cuanto a las causas de la conflictividad, en 2023 por la tramitación de expedientes de regulación de empleo tuvieron lugar 91 huelgas, en las que participaron 6.481 trabajadores y se perdieron 297.934 horas de trabajo, lo que supuso el 1,65 % del total; mientras que por la negociación de convenios se iniciaron 91 huelgas, secundadas por 62.230 trabajadores y se perdieron 2.377.846 horas de trabajo, el 13,14 % del total.

Finalmente, durante 2023 los sectores más afectados por las huelgas, desde la perspectiva del número de horas de trabajo perdidas, fueron otros servicios (37,28 %), actividades sanitarias (21,30 %), educación (15,36 %), transportes y comunicaciones (14,89 %), comercio (2,40 %) y metal (1,90 %).

Como se verá al analizar los datos del número de horas perdidas por huelgas laborales, se trata de un supuesto que tiene poca incidencia desde un punto de vista general, pero si presenta relevantes



consecuencias en las empresas concretas que sufren estas situaciones.

3.7. Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar su puesto de trabajo, en cuyo caso, el periodo de suspensión tiene una duración inicial que no puede exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Este período de suspensión, en el que la trabajadora no percibe salario, se considera como de cotización efectiva a efectos del reconocimiento de la mayoría de prestaciones.

3.8. Los permisos

Son situaciones transitorias del contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene el derecho a la retribución.

No son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajenas al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral.

Los permisos están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas.

Si bien es verdad que los permisos están presentes en el Estatuto de los Trabajadores de la versión de 1980, hay que tener en cuenta que las diferentes modificaciones de esta norma, especialmente a partir de las reformas introducidas en 2019 por motivos de conciliación o el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, han supuesto un incremento muy relevante, tanto en las causas que los permiten, como en los días de disfrute.

Todo ello, teniendo en cuenta que aún existen Directivas de la Unión Europea

que tratan esta cuestión que no han sido traspuestas, total o parcialmente, al Ordenamiento jurídico español.

Igualmente, la negociación colectiva durante estos años ha tenido como resultado también el incremento de motivos y días de disfrute, por lo que se trata de un caso donde los trabajadores no prestan servicios y se producen relevantes problemas de gestión para las empresas.

Son diversos los supuestos que pueden incluirse en el concepto de absentismo.

3.9. Permisos para la formación

A los efectos de la formación y promoción profesional de los trabajadores, estos tienen derecho a los siguientes permisos:

- Permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- Concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación pro-

fesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no puede comprenderse la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo.

En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fija de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Este supuesto presenta importantes interrogantes porque, a pesar de haber sido introducido en el Estatuto de los Trabajadores en el año 2012, aún no ha sido desarrollado. Además, son pocos los convenios colectivos que lo regulan.

3.10. Permisos retribuidos

Estos supuestos tienen como característica general que el trabajador no presta servicios, pero sí percibe el salario que le correspondería si trabajara y además el empresario también está obligado a asumir la cotización a la Seguridad Social.

Todo ello, sin perjuicio de las cuestiones organizativas respecto al personal, ya que, se trata de situaciones de corta duración y que en la mayoría de casos presentan supuestos no previsibles.

3.11. Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho

El trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Debe ser preavisado su disfrute y ha de ser justificado su disfrute.

Es un permiso que suele plantear pocos problemas dado el número de matrimonios o registros de pareja de hecho, teniendo en cuenta que son situaciones que se programan con tiempo.

3.12. Permiso por accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica

El trabajador tiene derecho a un permiso de hasta 5 días en los supuestos de:

- Accidente o enfermedad graves
- Hospitalización
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Cuando se refiera a alguna de las siguientes personas:

- Cónyuge
- Pareja de hecho
- Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el



familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

- Cualquier otra persona distinta que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se trata de un supuesto que la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ha revitalizado, tanto por el ámbito personal de los sujetos que pueden ser objeto de cuidado, como principalmente, por el incremento del número de días.

Posiblemente sea la situación que más conflictos va a originar en los próximos tiempos, dependiendo del uso que se realice, así como de las interpretaciones que ofrezcan los tribunales a los conflictos jurídicos que la ambigüedad de la redacción produce, por ejemplo, respecto al cómputo de los días, en naturales o laborables.

3.13. Permiso por fallecimiento

El trabajador tiene derecho a un permiso de 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando se necesite hacer un desplazamiento, el plazo se amplía en 2 días.

3.14. Permiso por mudanza

El trabajador tiene derecho a un permiso de 1 día por traslado del domicilio habitual.

3.15. Permiso por cumplimiento de deber inexcusable

El trabajador tiene derecho a un permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Este permiso puede ser ejercitado por el tiempo indispensable, salvo que conste en una norma o convenio un periodo determinado, en cuyo caso se está a lo que estos dispongan en cuanto a duración de la ausencia.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber perciba una indemnización, se descuenta su importe del salario a que tuviera derecho en la empresa.

3.16. Funciones sindicales

El trabajador tiene derecho a un permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente que, fundamentalmente se agrupan en las siguientes 2 situaciones:

3.16.1. Negociación colectiva

La duración se extiende por el tiempo necesario para el desarrollo de esta función.

Este permiso es adicional al crédito horario del que pueden ser titulares los trabajadores cuando ostenten la condición de representantes, por lo que pueden ser considerados supuestos complementarios, concurrentes y no incompatibles.

3.16.2. Crédito horario

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, pueden, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Número de trabajadores	Número de horas
Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	30
De 501 a 750 trabajadores	35
De 751 en adelante	40

Puede pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.



El cómputo de este crédito es mensual en relación con el período de actividad desarrollada, por lo que sólo se refiere a 11 meses de trabajo, ya que no se extiende al mes de vacaciones.

Se trata de un permiso retribuido, en la misma cuantía que si se estuviera trabajando.

Además, hay que tener en cuenta que los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa se le reconoce el mismo derecho al crédito horario que a los representantes unitarios.

3.17. Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

El trabajador tiene derecho a un permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo indispensable.

3.18. Permiso por asistencia a sesiones de información y preparación

El trabajador, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tiene derecho a un permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y por el tiempo indispensable.

3.19. Permiso por fuerza mayor

El trabajador tiene derecho a un permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El trabajador debe aportar acreditación del motivo de ausencia.

Este permiso es retribuido cuando se refiera a las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año.

Este disfrute debe ser desarrollado en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Se trata de un permiso nuevo introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que, aunque sea de corta duración, presenta muchas dudas respecto a su gestión, en cuanto al uso en períodos de horas.

3.20. Permiso parental

Los trabajadores tienen derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso, que puede tener una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, puede disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponde al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta puede aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se trata de un permiso nuevo introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que presenta muchas dudas respecto a su gestión, tanto respecto a su duración (8

semanas), como principalmente en cuanto a la gestión por parte de la empresa de los días concretos a disfrutar en calidad de permiso.

3.21. Reducción de jornada

Se trata de supuestos en los que los trabajadores tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo en determinados supuestos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

En general, son casos en los que la ausencia del trabajador no es completa durante toda la jornada, sino que ocupa un determinado número de horas al día.

Aunque se trata de situaciones que pueden ser conocidas con anterioridad, la gestión por parte de la empresa es compleja porque es difícil, si así fuera la necesidad, contratar a un trabajador por este período tan reducido.

3.22. Cuidado de lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el trabajador tiene derecho a reducir su jornada en una hora, sin pérdida de retribución.

La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Esta ausencia de 1 hora puede dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses o, en el resto de los supuestos, por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Esta reducción constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, puede limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Existe un supuesto especial cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

En este caso, estas personas tienen derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, que consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida

para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

En este caso, existe la doble cuestión del coste salarial por la hora de reducción o de las jornadas completas en caso de acumulación, junto a la gestión de la ausencia.

3.23. Continuación de hospitalización

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

3.24. Guarda legal y cuidado

Los trabajadores tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario

entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes dos supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida
- Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se trata de un supuesto limitado en cuanto a las causas y que al ser no remunerado no suele ser muy solicitado por los trabajadores.

En todo caso, plantea problemas por la gestión de las ausencias, en cuanto a la sustitución del trabajador si el ejercicio del derecho se lleva a cabo en períodos complejos de asumir por un nuevo trabajador.

El mero cumplimiento de los 18 años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no es causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Asimismo, se mantiene el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla



26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

Por convenio colectivo, se pueden establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconoce a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tiene derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Esta reducción constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



3.25. Hospitalización o tratamiento en casos de enfermedades muy graves

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por:

- Cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas).
- Por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

La duración de este derecho se puede extender hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla 23 años.

Consiste en un supuesto muy determinado que supone escasa afección a las empresas.

Estas personas tienen derecho a una prestación económica cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales.

Esta prestación se mantendrá hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo.

No obstante, cumplidos los 18 años, se puede reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

3.26. Casos de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

Este derecho se puede ejercitar en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponde a los trabajadores.

Se trata de un supuesto de alcance muy reducido, sin coste económico para la empresa y cuya principal cuestión radica en la gestión de la ausencia.

3.27. Excedencia

La excedencia es una situación jurídica que proviene del Derecho Administrativo y que está dividida en dos posibilidades: forzosas y voluntarias.

Hay que tener en cuenta que la distinción entre ambas figuras no está en el principio de autonomía de la voluntad, de manera que la forzosa es obligatoria para las partes, mientras que voluntaria, es un derecho del trabajador y un deber para el empresario.

Son supuestos en los que, aunque la empresa no tiene costes económicos, sí que plantea importantes cuestiones relativas

a la cuestión de la ausencia, especialmente cuando se trata de supuestos de larga duración.

3.28. Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo

El trabajador tiene derecho a una excedencia en caso de ejercicio tanto de cargo público representativo, como sindical, de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Durante este período se computa el tiempo a efectos de la antigüedad y el reintegro debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.29. Cuidado de hijo o familiar

El trabajador tiene derecho a un periodo de excedencia en dos circunstancias.

Supuesto	Duración
Cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente	No superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
Cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	No superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

La excedencia se puede disfrutar de forma fraccionada.

Constituye un derecho individual de los trabajadores, pero si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad y tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3.30. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por

un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho solo puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Por este motivo, salvo que este derecho haya sido reconocido por convenio colectivo o contrato de trabajo, esta situación no suele ser común porque supone la casi desvinculación en el contrato de trabajo para el trabajador.

3.31. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, es el pactado en convenio colectivo o contrato individual.

La duración no puede ser inferior a 30 días naturales, estando referido el periodo de disfrute al año natural y este mínimo legal puede mejorarse a través de la negociación colectiva o por el propio contrato de trabajo.

El periodo o periodos de su disfrute se fijan de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fija en cada empresa, debiendo el trabajador conocer las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Consiste en un supuesto en el que la regulación de los convenios colectivos y la interpretación que está haciendo de determinadas sentencias judiciales está complicando la gestión por parte de las empresas, por ejemplo, en casos de necesidades económicas imprevistas.

3.32. Descanso semanal y festivos

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Los descansos semanal y diario constituyen mínimos de derecho necesario, que deben disfrutarse de manera diferenciada, por su diferente finalidad, e independiente el uno del otro, de forma y manera que el disfrute del descanso semanal no constituya una merma, en ningún caso, del descanso diario.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no pueden exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales.

Esta materia ha sido objeto de reflexión en varias ocasiones, especialmente respecto a los días festivos que se ubican en mitad de la semana.

3.33. Cuadro resumen

Causas de absentismo	
Suspensión del contrato de trabajo	Incapacidad temporal
	Nacimiento y cuidado de menor
	Corresponsabilidad en el cuidado del lactante
	Riesgo durante el embarazo
	Riesgo durante la lactancia natural
	Ejercicio del derecho de huelga
	Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
Permisos	Formación
	Matrimonio o registro de pareja de hecho
	Accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica
	Fallecimiento
	Mudanza
	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
	Funciones sindicales
	Realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto
	Asistencia a sesiones de información y preparación
	Fuerza mayor
	Permiso parental
Reducción de jornada	Cuidado del lactante
	Continuación de hospitalización
	Guarda legal o cuidado de familiares
	Hospitalización o tratamiento en casos de enfermedades muy graves
	Víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo
Excedencia	Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
	Cuidado de hijo o familiar
	Excedencia voluntaria
Vacaciones	
Descanso semanal y festivos	



4. Datos sobre el absentismo

Una de las cuestiones más desafiantes a la hora de realizar un informe sobre absentismo es la falta de datos, tanto respecto a países de nuestro entorno, como si se refieren a datos concretos en España.

El hecho que no existan datos generales, que además presenten diferentes procedencias, que los hacen totalmente heterogéneos y que no puedan ser comparables, supone, entre otras cuestiones, que no permitan llevar a cabo un estudio con la suficiente calidad científica como para comprender los verdaderos motivos, por lo que difícilmente las conclusiones que se puedan extraer, pueden convertirse en propuestas para la reducción o eliminación del absentismo.

4.1. Datos en otros países de nuestro entorno

Los datos sobre absentismo que se pueden extraer de las fuentes europeas son tan diferentes que escasamente permiten su análisis y comparación.

Por ejemplo, la OCDE utiliza el concepto de promedio de horas trabajadas anuales y lo define como el número total de horas realmente trabajadas por año dividido por el número promedio de personas empleadas por año.

Las horas reales trabajadas incluyen las horas de trabajo regulares de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, las horas extras remuneradas y no remuneradas, las horas trabajadas en trabajos adicionales y excluyen el tiempo no trabajado debido a días festivos, vacaciones anuales remuneradas, enfermedades propias o lesiones. e incapacidad temporal, licencia de maternidad, licencia parental, escolarización o formación, trabajo inactivo por motivos técnicos o económicos, huelga o conflicto laboral, mal tiempo, permisos compensatorios y otros motivos.

Este indicador se mide en términos de horas por trabajador por año y, conforme al contenido del descargo que realizan, estos datos están destinados a comparar tendencias a lo largo del tiempo y no son adecuados para realizar comparaciones del nivel de horas de trabajo anuales promedio para un año determinado, debido a diferencias en sus fuentes y métodos de cálculo.

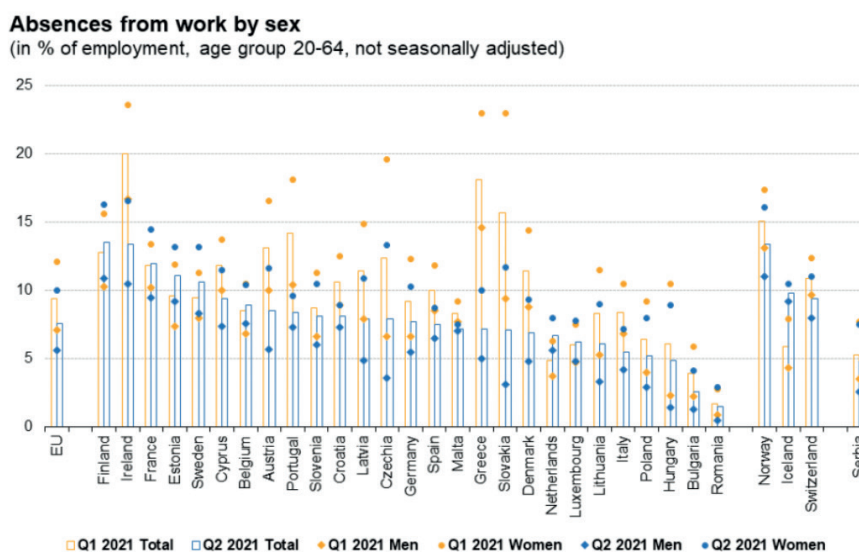
Los datos correspondientes a 2022 (últimos disponibles) son los siguientes.



Como se puede apreciar, España está en una posición intermedia entre la lista de todos los países (1.644 horas), siendo más que la media de la Unión Europea (1.571 horas) y estando por encima de la mayoría de países de la Unión Europea, donde Alemania presenta el número de horas más bajo entre todos los países (1.341 horas).

Conforme a los datos de Eurostat, también con referencia a 2022, el nivel de ausencias laborales puede ser considerado como Q1 uno de los determinantes clave del volumen total de horas trabajadas.

En este cuadro se puede observar una descripción general de las ausencias del trabajo como porcentaje del empleo en los dos primeros trimestres de 2021.



Source: Eurostat (online data code: ifsi_abt_q) eurostat

Figure 2: Absences from work by sex

Source: Eurostat (Ifsi_abt_q)

1 <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

2 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_and_absences_from_work_-_quarterly_statistics&oldid=553474#Differences_in_the_length_of_the_actual_working_week

Como se puede apreciar, entre el primer y el segundo trimestre de 2021, la proporción de ausencias totales del trabajo disminuyó más de 5 puntos porcentuales en Portugal, 5,8 en Irlanda, 6,6 en Eslovaquia y 10,9 en Grecia.

Igualmente, vale la pena señalar que Portugal, Irlanda, Eslovaquia y Grecia tuvieron los mayores porcentajes de ausencias durante el primer trimestre de 2021.

Además, la disminución del primer trimestre de 2021 en tres de esos cuatro países fue sustancialmente más acusado para las mujeres que para los hombres. Así, Grecia (-13,0 frente a -9,6), Eslovaquia (-11,3 frente a -6,3) y Portugal (-8,5 frente a -3,1).

En conclusión, la proporción de ausencias totales también disminuyó en otros 16 países de la Unión Europea entre los dos primeros trimestres de 2021, pero en menor medida.

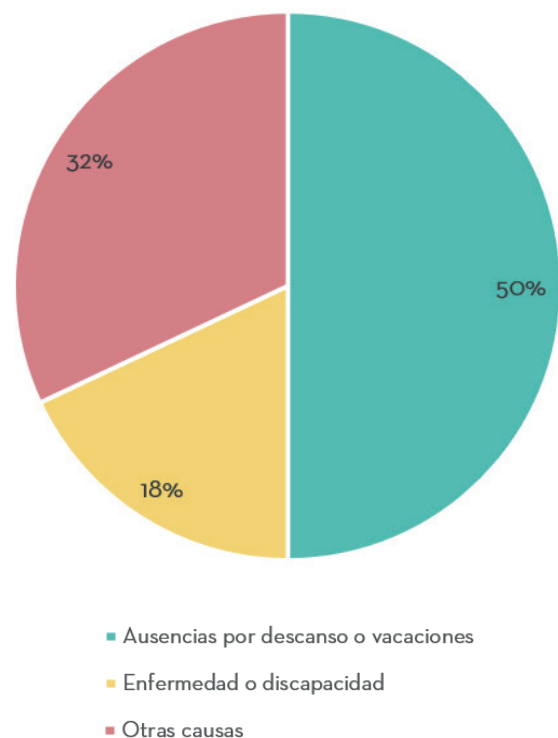
Por el contrario, algunos Estados miembros registraron un aumento en la proporción de ausencias entre el primer y el segundo trimestre de 2021; entre ellos, Países Bajos (+1,8), Estonia (+1,5) y Suecia (+1,1) destacaron con los mayores aumentos.

En cuanto al nivel de participación, Finlandia (13,5 %), Irlanda (13,4 %), Francia (12,0 %), Estonia (11,1 %) y Suecia (10,6 %) registraron más de 1 de cada 10 ocupados ausentes del trabajo, siendo las tasas más altas entre los países de la Unión Europea. En cambio, los porcentajes más bajos se encontraron en Hungría (4,9 %), Bulgaria (2,6 %) y Rumanía (1,5 %).

La proporción de ausencias laborales fue mayor para las mujeres que para los hombres en todos los países de la Unión Europea en el primer y segundo trimestre de 2021. Chequia, Eslovaquia y Hungría tuvieron las brechas de género más amplias en el primer semestre de 2021, mientras que Malta tuvo la más pequeña.

En conclusión, si es difícil recopilar datos del absentismo en España, aún lo es más cuando se trata de obtener la situación de países de nuestro entorno, para poder extraer conclusiones.

En todo caso, si se analizan datos de diversos países, las causas del absentismo en estos países se pueden agrupar en tres grandes grupos:



4.2. Datos sobre el absentismo en España

Uno de los problemas fundamentales a la hora de intentar llevar a cabo un análisis transversal sobre el absentismo y sus causas es que no existe una estadística oficial de este concepto.

Como conclusión anticipada, se puede observar que, conforme a los datos existentes, principalmente provenientes de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística, se extraen las siguientes conclusiones:

- Existen datos muy detallados sobre incapacidad temporal, así como de otras prestaciones de la Seguridad Social.
- Existen datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral que ofrecen datos agrupados sobre causas de absentismo agrupadas en “vacaciones y fiestas disfrutadas” y “resto de horas no trabajadas”.

Así, para tratar de acercarse a la realidad que supone el absentismo en España es necesario realizar estimaciones sobre la base de datos oficiales, siendo la fuente fundamental la Encuesta Trimestral del Coste Laboral que elabora el Instituto Nacional de Estadística.

El objeto de estudio de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral son los asalariados por cuenta ajena de los establecimientos incluidos en la muestra, que es muy representativa pues se conforma con 28.500 establecimientos de todas las regiones de España, teniendo en cuenta que se incluyen todos los que cuenten con más de 500 trabajadores.



La Encuesta Trimestral del Coste Laboral incluye información sobre los costes laborales y sus componentes y, además, proporciona la “desagregación del tiempo de trabajo”.

Esta información se publica en términos de horas mensuales por trabajador y los datos se ofrecen para un agregado que comprende la práctica totalidad de la economía nacional: industria (que incluye los sectores de las manufacturas, la minería y la energía), construcción y servicios (de los que solo se excluyen el servicio doméstico y la actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales, como son, por ejemplo, las embajadas y las delegaciones de la Unión Europea).

Así, la información de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral comprende el conjunto de la economía nacional no agropecuaria (es decir, se excluye todo el sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca), con excepción de una fracción marginal de los servicios.

A partir de la información desglosada del tiempo de trabajo es posible calcular las horas pactadas efectivas mensuales.

Para alcanzar este resultado es necesario, en primer lugar, sumar las horas pactadas (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las horas extraordinarias que eventualmente se hubieran realizado. En segundo lugar, a dicho total hay que restarle las horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, así como también las horas no trabajadas por expedientes de regulación temporal de empleo. El resultado son las horas pactadas efectivas.

De esta manera, el absentismo es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales, motivos entre los cuales no se incluyen las horas perdidas por expedientes temporales de regulación de empleo, ni por vacaciones y días festivos. A parte de los conceptos excluidos, hay muchas otras razones que provocan pérdidas ocasionales de tiempo de trabajo.

El más importante de esos motivos en términos cuantitativos, por amplia diferencia, es la incapacidad temporal, relacionada con motivos de salud.

Hay que tener en cuenta que el conjunto de horas no trabajadas que conforman el absentismo abarca motivos muy diferentes, por lo que no se puede equiparar absentismo con faltas injustificadas. Por supuesto que las horas perdidas sin justificar son una parte del absentismo, pero no son las más importantes.

Según el XI Informe Adecco sobre la empresa saludable y gestión del absentismo

(2022), que utiliza datos para sus análisis de la Encuesta trimestral de coste laboral, la evolución de las horas no trabajadas por absentismo a lo largo de los últimos 20 años está claramente vinculada con el nivel de actividad económica.

Entre 2000 y 2007, junto con los años de la burbuja de la construcción, estas horas no trabajadas mostraron un crecimiento ininterrumpido: desde 65 en 2000, pasaron a 85 horas por trabajador y año en 2007. Estas cifras implican un incremento acumulado del 32 %.

A partir de este momento, con el inicio de la anterior crisis económica, las horas perdidas por absentismo disminuyeron todos los años. Prácticamente se eliminó el incremento de los años anteriores: de las 85 horas/año por trabajador en 2007 cayeron hasta 67 horas en 2013. En 2014 comenzó una etapa de recuperación de la economía, de manera tal que las horas no trabajadas por absentismo volvieron a aumentar.

En 2019 alcanzaron un nuevo máximo de poco más de 90 horas anuales por trabajador, con un incremento acumulado de 34 % desde 2013.

La pandemia hizo que las horas no trabajadas por absentismo rompieran su vínculo con el nivel de actividad económica y superaran las 100 horas anuales por asalariado: 108 horas anuales en 2020, que es el máximo histórico que muestran las estadísticas y 106 horas anuales en 2021.

De hecho, más del 75 % del aumento del absentismo en 2020 se explica por el aumento



de la incapacidad temporal, como efecto directo de la pandemia. En 2021, el absentismo por motivos diferentes a incapacidad temporal se redujo hasta 25 horas anuales.

Por sectores económicos, en la construcción, la industria y los servicios ha habido un descenso de las horas perdidas por absentismo, sin embargo, en los tres casos, las horas de absentismo son las segundas más altas de las respectivas series históricas de datos.

El mayor descenso se produjo en la construcción, sector en el que las horas no trabajadas por absentismo pasaron de 91,8 a 87 horas anuales entre 2020 y 2021.

En la industria y en los servicios, la reducción fue similar. En ambos casos, las horas no trabajadas por este motivo bajaron, de media, en 2,4 horas por trabajador y año (-2 % en la industria y -2,2 % en los servicios). De esa forma, sumaron 117,9 horas anuales en el sector industrial y 104,4 horas anuales en los servicios.

Aunque se puede apreciar que el absentismo continúa en niveles más altos en

comparación con los observados en los años previos a la pandemia, se ha interrumpido una tendencia ascendente. Tanto en la industria como en los servicios, las horas no trabajadas por absentismo habían aumentado, sin excepción, en cada uno de los siete años anteriores.

De hecho, al haber disminuido las horas perdidas por absentismo al mismo tiempo que crecían las horas pactadas efectivas, la tasa de absentismo se redujo en los tres principales sectores económicos.

Es evidente que el tiempo de trabajo perdido por absentismo surge de un cúmulo de motivos muy diversos. De esta manera, para intentar establecer en qué medida puede reducirse el absentismo, hay que conocer la composición de las horas no trabajadas por absentismo según las razones que lo motivan, especialmente en su doble categoría, incapacidad temporal por motivos de salud y horas no trabajadas por otros motivos.

Un 76,1 % de las horas perdidas por absentismo durante 2021 se debieron a incapacidad temporal por motivos de salud. Esto supone un incremento de prácticamente dos puntos porcentuales con relación a los dos años anteriores y el mayor porcentaje desde 2007. El restante 23,9 % correspondió a horas no trabajadas por otros motivos.

En términos absolutos, las horas perdidas por incapacidad temporal fueron 80,4, en tanto que las horas no trabajadas por otros motivos sumaron 25,2, siempre de media, por año y asalariado.

Si se tiene en cuenta que en 2021 hubo una media de 16,1 millones de asalariados, se puede estimar que a lo largo del año el absentismo resultó en la pérdida de 1.701 millones de horas de trabajo.

Finalmente, intentar calcular el coste económico que supone el absentismo sólo requiere multiplicar las horas no trabajadas por el coste laboral total por hora. Procediendo de ese modo, se llega a un coste económico total, asumido tanto por el sector privado como por el público, de casi 37.000 millones de euros anuales, lo que equivale a 3,1 % del PIB.

En cuanto a los datos del cuarto trimestre de 2023, según el “VIII Informe Trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. Marzo 2024” de Adecco Institute, en España el nivel de absentismo ha provocado la pérdida de un 7,2 % de las horas pactadas, mientras que el absentismo por incapacidad temporal ha supuesto la pérdida de un 5,6 % de las horas pactadas en este período.

Se puede hacer una aproximación al volumen de trabajadores que se ausentan de su puesto de trabajo si se tiene en cuenta que en el tercer trimestre de 2023 el número de ocupados según la Encuesta de Población Activa (EPA) ascendía a 21,27 millones de personas.

En este caso, un 7,2 % de absentismo equivale a que, en promedio, cada día un total de 1.277.119 trabajadores no acudieron a su puesto de trabajo, de los cuales un total de 995.626 trabajadores estaban en situación de baja médica durante el tercer trimestre del año.

En cuanto al análisis sectorial se pone de manifiesto que existe una gran dispersión respecto al absentismo: mientras que algunos sectores cuentan con un nivel reducido. Así, 12 sectores contaban con absentismo por debajo del 4 %, siendo el menor nivel un 2,5 %, mientras que existen 10 sectores con mayores niveles de absentismo que se sitúan por encima del 8 %.

El estudio por comunidades autónomas también apunta a que en ciertas comunidades autónomas el absentismo es más grave, por ejemplo, en País Vasco (7,8 %), Canarias (7,7 %) y Murcia (6,9%). Mientras que otras comunidades presentan niveles más bajos, como La Rioja (5,2 %), Madrid (5,2 %) y Andalucía (5,5 %).

Si se analizan los datos por sectores económicos agrupados, se obtienen las siguientes conclusiones.

El sector industrial cuenta con un nivel de absentismo superior a la media de sectores (7,8 %). Las comunidades con mayor



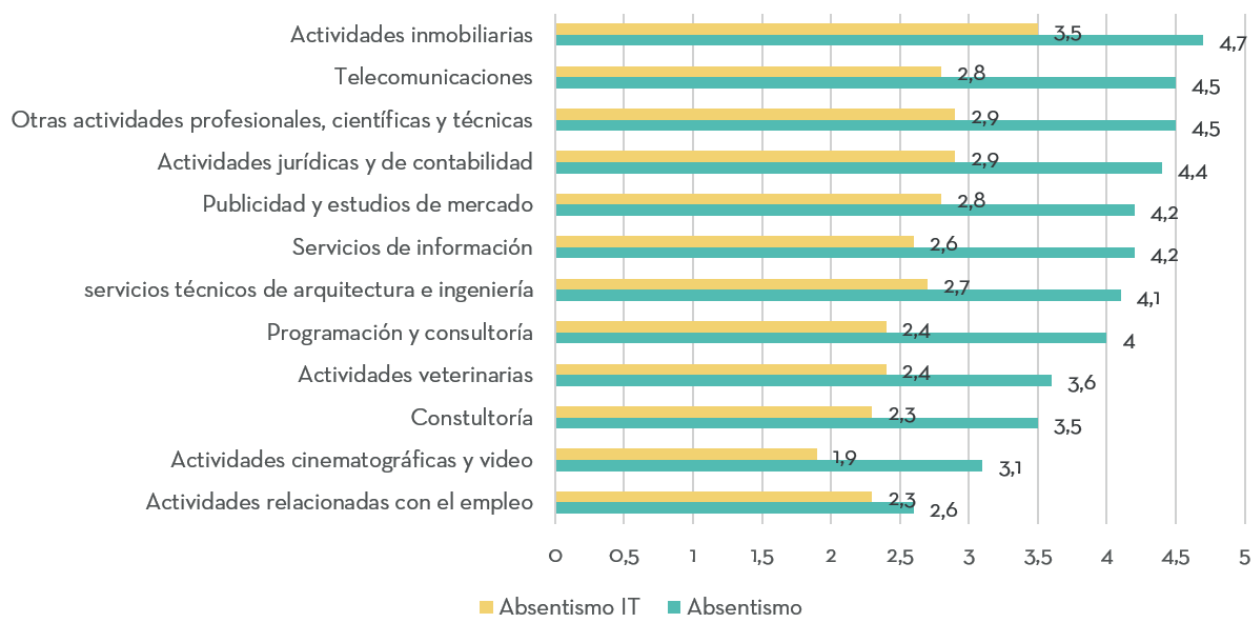
absentismo en la industria son País Vasco (10,6 %), Navarra (9,6 %) y Cantabria (9,0 %) cuentan con los mayores niveles de absentismo, mientras que Baleares (4,7 %), Canarias (5,5 %) y Castilla La Mancha (6,0 %) son las comunidades con menor absentismo, tanto en su medición general si se tiene en cuenta solo la incapacidad temporal.

El sector de Construcción es el que cuenta con menor nivel de absentismo (5,6 %), presentado los niveles más altos en las comunidades de Cataluña (8,7 %), País Vasco (7,4 %) y La Rioja (6,5 %) y los más bajos en Extremadura (4 %), Canarias (4,3 %) y Andalucía (4,4 %), obteniendo similares resultados si el cálculo se lleva a cabo respecto al absentismo por incapacidad temporal.

Finalmente, el sector Servicios cuenta con un nivel de absentismo similar a la media de sectores (7,1 %), teniendo en cuenta que las comunidades autónomas con mayor índice son País Vasco (9,7 %), Comunidad Valenciana (8,1 %) y Murcia (8,1 %), mientras que los porcentajes más bajos están en Baleares (4,4 %), Castilla La Mancha (6,1 %) y Andalucía (6,3 %).

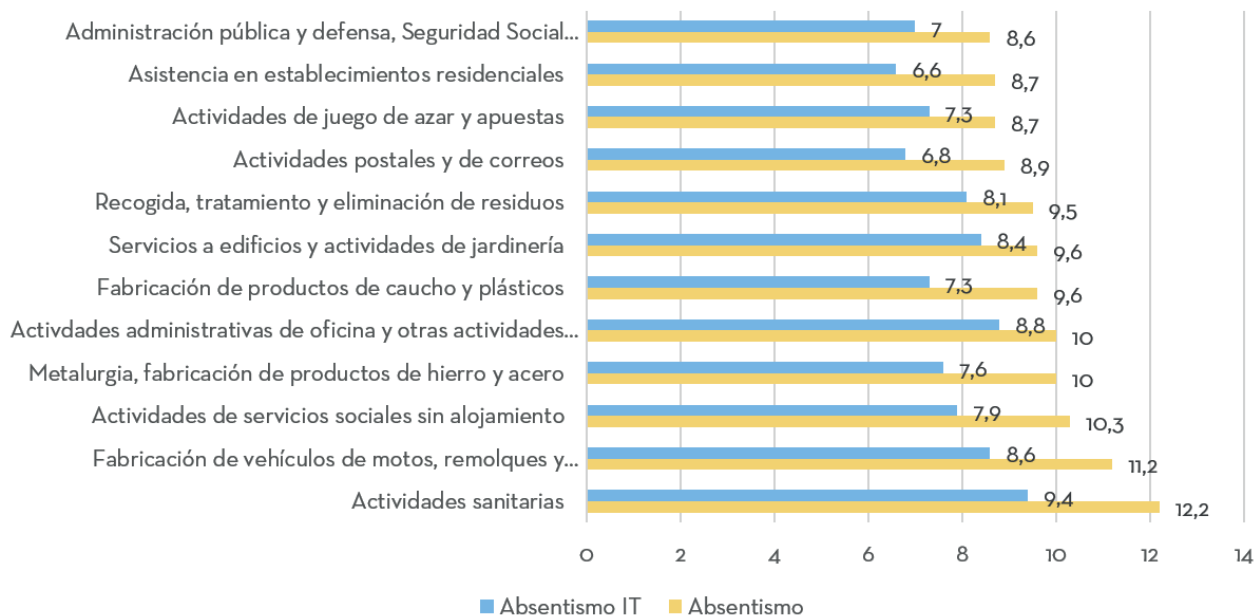
Si se analizan los datos por sectores económicos, se observa que entre los sectores con menor nivel de absentismo se pueden encontrar principalmente las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78), así como las actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical (CNAE 59), completándose con el siguiente gráfico.

Actividades económicas con menores índices de absentismo



En el otro extremo, entre los sectores económicos con mayor índice de absentismo se pueden encontrar el sector de actividades sanitarias (CNAE 86) y fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (CNAE 29); en ambos casos en los dos porcentajes de absentismo, completándose con el siguiente gráfico.

Actividades económicas con mayores índices de absentismo



Si se analiza el absentismo laboral por incapacidad temporal, se observa que el porcentaje en la industria es del 5,9 %, del 4,7 % en la construcción y del 5,5 % en los servicios, todo ello, teniendo en cuenta que el porcentaje de horas no trabajadas por incapacidad temporal supone aproximadamente un 22,5 % en servicios, un 20,4 % en industria y un 21,5 % en construcción.

Respecto a estos dos últimos cuadros resumen, se puede extraer como conclusión, que las actividades con menores índices de absentismo se encuentran en el sector de servicios, mientras que, entre las acti-

vidades con índices más altos, existe una gran disparidad, por lo que es difícil extraer conclusiones.

Es evidente que la influencia conjunta de territorios y sectores, y seguramente de otras variables, como, por ejemplo, el tamaño de las empresas o su situación económica, obligue a un análisis más segmentado si se quieren extraer datos más seguros y con posibilidad de comparación.

5. Aspectos que han de ser considerados a la hora de analizar el absentismo

5.1 Cuestiones generales

Analizar los aspectos que han de ser tenidos en cuenta para comprender el fenómeno del absentismo es una cuestión extremadamente compleja.

Así, como primera hipótesis, se pueden establecer cuatro grandes grupos:

- Aspectos institucionales y legales
- Aspectos socioeconómicos del trabajador
- Condiciones de trabajo
- Tipo de empresa

Las mediciones del fenómeno del absentismo se realizan según el propósito y contexto, pero en general se engloban en las actividades de análisis y evaluación.

En el absentismo, como en cualquier otra cuestión objeto de la gestión empresarial, son fundamentales las mediciones sobre el fenómeno y sobre las prácticas organizativas llevadas a cabo para su prevención y control.

Disponer y aplicar un modelo teórico causal o de diagnóstico sobre el absentismo es de gran utilidad y previo a posibles planteamientos sobre el problema de las mediciones.

Así, es preciso conocer las variables del modelo. Con frecuencia se miden exclusivamente las variables indicativas de las ausencias, aunque debería realizarse un mayor esfuerzo en profundizar sobre las

variables relacionadas con las causas de las ausencias, por ejemplo, a través de su categorización o a través de mediciones directas sobre las prácticas organizativas de la empresa.

Los datos disponibles respecto a las ausencias al trabajo deben ser analizados teniendo en cuenta las políticas de control de las ausencias establecidas y su aplicación. Además, por ser un concepto que incluye circunstancias y causas de tan diversa naturaleza, requiere el establecimiento de distintas categorías para centrar el objeto de estudio.

Así, se pueden encontrar relaciones como, el valor de la prestación económica de la incapacidad temporal, el número de hijos, el hecho de prestar servicios en empresas del sector privado o en entidades públicas, el momento en el que el trabajador se encuentre respecto a la ejecución del contrato de trabajo, la edad, la renta, la situación familiar, el nivel de estudios, etc.



Así, por ejemplo, una opción interesante es analizar si existe una relación directa entre los resultados cuantitativos y cualitativos del absentismo y el género del trabajador. Es muy posible que no se puedan extraer datos muy generales, pero sí que se constatan claramente mayores índices de absentismo masculino por accidentes y de absentismo femenino por el disfrute de permisos o reducciones de jornada por motivo de determinadas situaciones de cuidado.

Igualmente, pueden ser elementos a estudiar, entre otros, la existencia de factores relativos a condiciones de trabajo insatisfactorias, desorganización, estrés, mal ambiente laboral, conflictos interpersonales, dificultades para conciliar la vida laboral y personal.

Así mismo, puede haber relación entre la generosidad de la cobertura de la ausencia de rentas en estas situaciones de absentismo y su número, situación que se predica no sólo de los supuestos en los que el trabajador no presta servicios y recibe una prestación pública, por ejemplo, en casos de incapacidad temporal, sino también cuando se trata de situaciones en las que no existe la obligación de trabajar, pero este período sí es retribuido, principalmente en los casos de permisos.

Posiblemente, como mayor sea el grado de cobertura de esta situación en la que no se trabaja, pero se percibe renta, ya sea salario o prestación pública, mayor puede ser el nivel de absentismo.

Esta circunstancia puede derivarse de las situaciones que permiten percibir prestaciones de incapacidad temporal o de desempleo, ya que, en ambos casos, pueden originar, ya sea por su cuantía y/o duración, un motivo para no reincorporarse al puesto de trabajo.

Este fenómeno ha podido ser observado en la vuelta al trabajo desde situaciones de suspensión del contrato de trabajo por expedientes temporales de reducción de empleo debidos a la pandemia del Covid-19, en los que se han producido conflictos cuando se solicitaba la vuelta al trabajo de los trabajadores que habían estado, debido a la imposibilidad de prestar servicios, percibiendo las correspondientes prestaciones de desempleo.

Igualmente, en nuestro país, hay un porcentaje de absentismo que presenta características anticíclicas teniendo en cuenta la situación económica y/o porcentajes de desempleo.

También podría argumentarse una relación entre el absentismo y la falta de mecanismos de control de las situaciones de fraude, ya sea porque no existen mecanismos públicos, por ejemplo, servicios médicos que revisen estas situaciones o privados, por entidades, en el caso español, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o las propias empresas.



5.2. Hipótesis de análisis sobre supuestos de incapacidad temporal

Debido a la dificultad de establecer mecanismos que permitan valorar la presencia de causas que sean detonantes para el absentismo en general, se pretende llevar a cabo una hipótesis de factores que, en su caso, deben ser tenidos en cuenta en los supuestos de incapacidad temporal.

Ahora bien, los elementos que permiten analizar la incidencia de los procesos de incapacidad temporal son diversos y varían totalmente según se trate de contingencias profesionales o comunes.

Así, en los supuestos de contingencias profesionales, las condiciones de trabajo presentan una influencia directa.

El origen de esta situación cuando deriva de contingencias profesionales se puede explicar, tanto por factores individuales, como por causas de las diferentes condiciones sociales, económicas y organizacionales a las que el trabajador está sometido en su entorno laboral.

De hecho, el control de estas situaciones es un aspecto clave en los resultados de cualquier organización y, por esta razón, las empresas adoptan diferentes estrategias de cara al control de los días de trabajo perdidos por sus trabajadores, actuando sobre los diferentes tipos de absentismo.

Así, suele ser el área que desempeñan las funciones de prevención de riesgos laborales, ya sea interna o externa, bien servicios de prevención o mutuas colabo-

radoras con la Seguridad Social las que desarrollan actuaciones que se centran en los procesos que generan incapacidades temporales, tanto desde un punto de aspecto reparador, como, que es el que más interesa al proyecto de investigación en el que se fundamenta esta comunicación, desde una vertiente predictiva.

En general, para poder realizar estos análisis, hay que tener en cuenta que la siniestralidad se expresa a través de una serie de índices, que permiten expresar, en cifras relativas, las características de la posibilidad de sufrir un accidente.

Además, la existencia de estos índices o indicadores no sólo son útiles para la gestión interna de la empresa, sino que también permite efectuar comparaciones entre empresas del mismo sector de actividad, territorio, tamaño, etc.

Concretamente, los índices de siniestralidad empleados de forma habitual en España están recogidos en la Nota Técnica Preventiva número 1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1982.



5.2.1. Índices de siniestralidad

1. Índice de Frecuencia

Describe el número de accidentes laborales por cada 1.000.000 de trabajadores en función del número total de horas trabajadas, según la siguiente expresión:

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{Número de accidentes}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

En este índice no deben incluirse los accidentes in itinere, ya que se han producido fuera de horas de trabajo. En cambio, deben computarse las horas reales de trabajo, descontando toda ausencia en el trabajo por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, etc.

Dado que los trabajadores que prestan servicios en sectores de administración o comercial no están expuesto a los mismos riesgos que el personal de fabricación, y que estos varían según las diferentes secciones de trabajo, es fundamental calcular los índices para cada una de las secciones o ámbitos de trabajo homogéneos, aunque esto pueda llegar a significar que se dan diferentes índices de frecuencia del absentismo en una misma organización.

A nivel de empresa interesa ampliar el seguimiento a todos los accidentes, tanto los que han producido baja como los que no, evaluando el índice de frecuencia global, por secciones.

2. Índice de Gravedad

Representa el número de jornadas laborales perdidas por cada mil horas trabajadas y se calcula mediante la siguiente expresión:

$$\text{Índice de gravedad} = \frac{\text{Número de jornadas perdidas}}{\text{Número de trabajadores}} \times 1.000$$

En este caso, las jornadas perdidas corresponden principalmente a incapacidades temporales y hay que tener en cuenta que en esta categoría deben contabilizarse exclusivamente los días laborables.

3. Índice de Incidencia

Representa el número de accidentes ocurridos por cada mil personas expuestas al riesgo y se expresa con la siguiente expresión.

$$\text{Índice de incidencia} = \frac{\text{Número de accidentes}}{\text{Número de trabajadores}} \times 1.000$$

Este índice es utilizado cuando no se dispone de información sobre las horas trabajadas, por ejemplo, cuando se realizan estudios sectoriales; por este motivo, cuando se lleva a cabo un análisis del absentismo en una empresa es preferible el empleo del índice de frecuencia pues aporta una información más precisa.

Este es el índice más empleado en siniestralidad laboral, ya que permite efectuar comparaciones entre empresas encuadradas en la misma actividad independientemente del número de trabajadores, aunque se trata de una estimación relativa de la siniestralidad laboral en una empresa o sector.

4. Índice de Duración Media

Este índice calcula la duración media, en jornadas laborales, de los accidentes y es empleado para cuantificar el tiempo medio de duración de las bajas por accidentes de trabajo.

Se calcula mediante la siguiente expresión.

$$\text{Índice de duración media} = \frac{\text{Número de jornadas perdidas}}{\text{Número de accidentes}}$$

En todo caso, el uso generalizado de estos indicadores permite la comparación estadística entre sectores, áreas geográficas o incluso entre empresas encuadradas en la misma actividad. Al trabajar con datos relativos a la población protegida o a las horas trabajadas estos índices permiten la comparación entre organizaciones de diferentes tamaños, sentando bases para el análisis de la siniestralidad y para la implementación de políticas preventivas o reparadoras en las empresas.

5.2.2. Factores a tener en cuenta

A la hora de analizar estos indicadores, ya sean por contingencias profesionales o comunes, hay que tener en cuenta que

se pueden clasificar en dos grandes grupos, ya tengan una vinculación más directa con el propio comportamiento del trabajador o se refieran a la propia organización.

1. Factores relativos al trabajador

Es evidente que la respuesta del trabajador a las situaciones de riesgo que conllevan el desempeño de su actividad laboral es uno de los principales determinantes de la siniestralidad laboral. El comportamiento individual, además de estar determinado por el contexto relativo a las condiciones de seguridad y salud, también está afectado por diversos factores, de carácter cultural, sociodemográfico, personal, psicosocial y de clima laboral.

Estos factores pueden condicionar la adopción de comportamientos inadecuados respecto a la aplicación de las medidas de prevención establecidas para el puesto de trabajo o las relacionadas con las políticas de gestión de la seguridad y salud que se determinan por la empresa.

Así, es muy diferente cuando se tienen en cuenta la prestación de servicios por medio de conductas correctas (comportamiento seguro) frente a conductas temerarias (comportamiento inseguro) que puedan derivar en accidentes laborales. Lo mismo sucede en los supuestos de hecho que se incluyen dentro del concepto de contingencia común.

De hecho, la identificación de las características del comportamiento que provocan conductas que pueden ser calificadas como de inseguras permite la predicción

de este tipo de comportamiento, ya sea por parte de la empresa o de las entidades que participan en la gestión de la salud laboral, entre la que se incluyen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, y, por tanto, en la reducción de accidentes.

Por este motivo, es fundamental focalizar las actuaciones y medidas preventivas en las conductas inseguras que pueden ser calificadas como de claro riesgo.

La relación existente entre la siniestralidad laboral y el comportamiento de los trabajadores es una herramienta fundamental para la identificación de los riesgos y la definición de medidas preventivas.

Los indicadores sociodemográficos pueden influir tanto en el comportamiento como en la prevalencia de accidentes. Así, es sencillo encontrar conexiones entre la siniestralidad y determinados tipos de lesiones en función de factores como la edad, el sexo, la nacionalidad o la categoría laboral.

Uno de los principales factores sociodemográficos asociados a la siniestralidad laboral es la edad, teniendo en cuenta que este indicador correlaciona con la siniestralidad tanto en jóvenes como en los trabajadores de mayor edad, en ambos extremos.

En primer lugar, la accidentabilidad en los jóvenes de entre 16 y 25 años es normalmente un 50 % superior a la media, en base, probablemente, a diversos factores, entre los que cabe destacar, además de la propia edad, su falta de experiencia o

formación, que les dificulta adoptar una adecuada percepción de las situaciones de riesgo a las que se enfrentan y la necesidad de aplicar las medidas de protección establecidas.

En segundo lugar, los trabajadores con avanzada edad presentan una menor capacidad psicofísica, así como un mayor deterioro de la salud general que condiciona los indicadores de siniestralidad. Además, el deterioro de la salud incide de forma directa en la capacidad de recuperación, aspecto que va a determinar la duración de los procesos de baja, en la aparición de secuelas limitantes o invalidantes y aumentar las posibilidades de fallecimiento.

Otro de los factores sociodemográficos a tener en cuenta es el sexo. Así, las mujeres trabajadoras presentan menores índices de siniestralidad laboral que los hombres, aspecto que puede verse condicionado por las diferencias de ocupación en sectores y actividades profesionales a los que se ven expuestas.



Los sectores y ocupaciones con mayor presencia de hombres conllevan una mayor exposición a ruido, contaminantes químicos, a trabajos nocturnos, a horarios variables (turnicidad) y a elevadas exigencias físicas, por lo que son significativamente más frecuentes las lesiones traumáticas por accidentes de trabajo.

En cambio, las mujeres tienen una mayor ocupación en actividades con requerimientos biomecánicos que se traducen en una mayor incidencia en los trastornos osteomusculares de los miembros superiores.

De la misma manera, se identifican otros factores relacionados con el género como el horario de trabajo o la carga de trabajo acumulada por la suma de trabajos en el entorno laboral y doméstico que implica sobrecarga física y psicosocial, especialmente en el colectivo de mujeres trabajadoras.



La nacionalidad es un factor sociodemográfico que presenta influencia en la siniestralidad laboral, de manera que los trabajadores inmigrantes tienen mayores índices de accidentabilidad, en base a elementos como las diferencias en los sectores de ocupación y categorías laborales que llevan implícitos mayores niveles de exposición al riesgo, condiciones más precarias y menores conocimientos respecto a la cultura preventiva o limitaciones comunicativas motivadas por los orígenes culturales, el idioma y las diferencias sociales.

De la misma manera, también existen elementos directamente relacionados con la percepción individual del trabajador respecto a las condiciones de riesgo que se determinan de su actividad. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los accidentes laborales tienen como causa principal las condiciones operativas, en las que el error humano y la toma de decisiones inapropiadas son aspectos esenciales.

El perfil conductual es influido y conformado por diferentes parámetros, aunque principalmente por rasgos de personalidad, que pueden ser modificados para conseguir conductas seguras y una mejor aceptación de la cultura preventiva de la empresa, con la consiguiente reducción de la probabilidad de aparición de accidentes laborales.

Dentro de esos factores, además del estado de salud real existe el estado de salud percibida, entendido como aquella sensación que el trabajador tiene en relación con su estado de salud. La percepción del estado de salud de una persona también

puede influir en su comportamiento, ya que la forma en la que se enfrenta a los estresores puede tener gran repercusión en su salud.

Otro de los factores en relación con la siniestralidad ligada al factor humano es la influencia de las situaciones de estrés que puede sufrir el trabajador, que determina la activación de diversos mecanismos de defensa con el objetivo de afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

En este tema, el conocimiento de la tarea a realizar aumenta el control del trabajador, disminuye la carga de trabajo e incrementa los niveles de seguridad.

Los desajustes entre la demanda de la tarea y las capacidades del trabajador pueden predisponer a sufrir un accidente laboral. De la misma forma, niveles elevados de estrés favorecen la aparición de errores que pueden derivar en accidentes laborales, aunque un exceso de control sobre las demandas también provoca un efecto indeseado.

La experiencia, la formación y la antigüedad del trabajador suponen claros mecanismos de limitación de accidentes, pero la organización de trabajo fundada en demandas bajas puede producir un efecto de excesiva confianza, monotonía y distracción. La reducción de las demandas disminuye los niveles de atención y aumenta la probabilidad de que el trabajador cometa un error por falta de concentración en la tarea.

Igualmente, se constata la importancia de

considerar los principios de homeostasis del riesgo, en los que el perfil individual determina la asunción de un determinado nivel de riesgo, que conlleva ajustes del comportamiento para que el riesgo percibido en cada momento (riesgo subjetivo) coincida con el riesgo aceptado. Así, si no se modifica el nivel de riesgo aceptado, la adopción de mayores medidas de seguridad se contrarresta con la asunción de decisiones que conllevan un mayor nivel de peligrosidad.

De la misma manera, cabe citar otros indicadores relacionados con la personalidad del trabajador como pueden ser la agresividad, la búsqueda de sensaciones de riesgo, la falta de control o la propensión al riesgo. En todos estos casos, aparece un aumento de la exposición al riesgo sin que se efectúe una valoración de las posibles consecuencias.

Otro factor que puede incluirse es la motivación hacia la tarea, ya que, a mayor motivación existe un mejor seguimiento de las instrucciones de seguridad, por lo que disminuye el riesgo laboral.

También cabe incluir en este elemento de valoración los denominados factores psicosociales, ya que el comportamiento de los trabajadores puede verse influido por aspectos relativos a su entorno social, familiar y/o laboral.

Estos factores están relacionados directamente con las características del puesto de trabajo y de su entorno, como factores que pueden tener incidencia en la salud psicológica de los trabajadores. Existe, por tanto, una relación entre los factores

psicosociales a los que se somete a los trabajadores y su capacidad para afrontar los riesgos presentes en el entorno laboral.

Entre estos factores a tener en cuenta cabe citar el grado de satisfacción laboral; los niveles de autonomía y libertad de un trabajador para desarrollar sus tareas, entendiendo que es necesario identificar un equilibrio entre la autonomía y la supervisión al trabajador en base a sus características y a sus capacidades; las relaciones con los mandos o incluso la precariedad, la inestabilidad laboral o los contextos de crisis económica.

Las condiciones psicosociales determinan las conductas y las actitudes del trabajador en el desarrollo del trabajo. Condiciones psicosociales adecuadas favorecen conductas y actitudes seguras

mientras que, condiciones inadecuadas pueden provocar que los trabajadores actúen de forma insegura.

No hay duda de que los factores psicosociales asociados al ámbito laboral influyen en la forma de actuar y en el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas, de manera que la interacción entre estos factores y el comportamiento de los trabajadores puede ser determinante en el cumplimiento de las medidas preventivas y en la siniestralidad laboral.

En esta misma línea, a la hora de definir los indicadores que han de ser tenidos en cuenta, cabe citar a las circunstancias respecto al papel asumido por el trabajador a la hora de prestar sus servicios.

Esta relación está integrada por diversas circunstancias, ya se trate de elementos sociales o puramente laborales e integra factores individuales y colectivos.

Ahora bien, no se puede olvidar y este factor introduce relevantes cuestiones de complejidad, que un mismo trabajador puede desempeñar papeles diferentes en base al entorno en el que actúe, por lo tanto, adoptando comportamientos más o menos proclives a la seguridad en función de cómo los perciba.

En relación con este papel se pueden identificar elementos a valorar como el posible desajuste entre las capacidades del trabajador y las tareas y/o responsabilidades que debe asumir, teniendo en cuenta que cuando las expectativas externas acerca del cumplimiento de la conducta asociada a un determinado papel



concuerdan con las propias expectativas, el papel se desarrolla adecuadamente; aunque esto no funciona si finalmente se le asignan tareas incompatibles o se le emiten órdenes contradictorias. Igualmente hay que identificar hipotéticas ambigüedades en aquellos supuestos en los que el trabajador deba interpretar y meditar las órdenes recibidas por no ser lo suficientemente claras o situaciones de “sobrecarga”, en aquellos casos en los que puede existir exigencias desde varios ámbitos de su vida, ya sea el entorno laboral, el social o el familiar.

Entre los factores individuales también cabe citar las exigencias, ya sean físicas (carga física de trabajo) o mentales (carga mental de trabajo), que demanda la propia prestación de servicios.

Estos dos factores pueden actuar de manera conjunta, por lo que no deben ser considerados de forma aislada, puesto que su interacción puede provocar modificaciones en el estado de salud y capacidad de respuesta de los trabajadores.

Así mismo, hay que tener en cuenta en la valoración de los factores la denominada satisfacción laboral, como resultado de la interacción entre las diversas actitudes que los trabajadores presentan en relación con las condiciones del puesto de trabajo, el contenido de la tarea y el apoyo de la organización.

Estas actitudes están claramente influenciadas tanto por factores puramente personales como la edad, la salud, las relaciones familiares o la posición social, como por las condiciones del puesto de trabajo,

concretamente, la estabilidad laboral, la jornada o el salario, entre otros.

La autonomía también ha de ser incluida en estos elementos a valorar como la capacidad y libertad de un trabajador para tomar decisiones sin intervención ajena.

La autonomía es indispensable para la prestación de servicios en las empresas, pero ha de tener un claro equilibrio con la supervisión y el control, que refuerce la autonomía y garantiza la seguridad en la toma de decisiones y evite los efectos negativos de la sobre confianza.

Finalmente, cabe citar la percepción del estado de la salud, como un elemento complementario a la salud real.

En conclusión, una vez identificados los factores individuales que tienen influencia en la configuración del riesgo, es necesario valorar cuáles y con qué intensidad han de ser valorados para poder conseguir conductas que puedan ser definidas como seguras, minimizando estos riesgos, que puedan contribuir a mejorar la cultura preventiva y la adopción de conductas seguras que minimicen los riesgos.

No se puede olvidar que las percepciones del trabajador tienen una importante influencia en su comportamiento, tanto respecto a la motivación con la que realizan sus tareas, que determinará en gran medida su cumplimiento en cuanto las normas, como la percepción de su estado de salud, influyendo en su comportamiento provocando el aumento o la disminución del riesgo.



2. Factores relativos a la empresa

Además de los factores que han sido calificados como de individuales, por tener una clara vinculación con el trabajador, han de incluirse cuestiones más vinculadas a la actividad de la empresa, desde diversos puntos de vista.

Hay factores que son totalmente externos a la propia prestación de servicios, pero que la influyen, como, por ejemplo, factores socioeconómicos del país o lugar donde se prestan los servicios, ya se trate de situaciones de crisis o bonanza económica o componentes culturales, que puede tener clara influencia en la percepción de todo tipo de riesgos.

Además, están las normas o convenios colectivos que se aplican a las relaciones laborales son factores que influyen de manera muy directa, ya que determinan las condiciones de la prestación de servi-

cios. Elementos como el tiempo de trabajo o el salario son aspectos estratégicos y que tienen una relevante influencia en la definición del riesgo laboral.

Con carácter general la actividad económica, el tamaño a nivel de empresa y de centro de trabajo, la distribución territorial y el modelo de organización preventiva, son factores esenciales que deben considerarse.

Finalmente, entre los elementos clave, cabe citar los aspectos intrínsecos que definen a la organización, como puede ser la cultura, teniendo en cuenta elementos como la estructura, el liderazgo, el compromiso o, a los efectos que más interesan al proyecto de investigación, la denominada cultura de la seguridad.

6. Coste del absentismo

6.1. Datos generales

El absentismo laboral es uno de los más relevantes problemas en la gestión de las relaciones laborales, ya que supone por parte de las empresas una pérdida sustancial en los niveles de productividad y competitividad empresarial y por parte de la sociedad, la asunción de elevados costes, en algunos casos, injustificados.

Es, por tanto, uno de los principales factores que comportan un incremento en los costes laborales suponiendo un grave perjuicio para la productividad y competitividad de las empresas, así como un importante factor de desequilibrio del gasto público.

En el ámbito laboral, hay que destacar la relevante importancia que comportan los costes laborales en las actuales circunstancias económicas, máxime si se consideran los costes laborales unitarios en los países de la Unión Europea, que han de competir con el resto de economías.

La evolución de estos costes en Europa ha venido muy marcada por las diferentes crisis económica y por la crisis sanitaria del Covid-19 y ha tenido sus principales efec-

tos a partir del año 2010, con reducción de los mismos, que han supuesto consecuencias múltiples, desde reducción de salarios para los trabajadores a incremento de productividad para las empresas.

Esta evolución puede verse claramente en este cuadro.

Table 28: Unit labour costs, whole economy¹ (percentage change on preceding year, 1996-2016)

21.4.2015

	5-year averages						Spring 2015 forecast			Winter 2015 forecast		
	1996-00	2001-05	2006-10	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Belgium	0.7	1.6	2.4	2.8	3.6	2.0	0.1	-0.2	-0.3	-0.1	-0.3	-0.7
Germany	0.1	0.1	1.0	0.6	3.3	2.4	1.8	1.8	1.4	1.9	1.8	1.5
Estonia	7.4	4.5	7.6	-0.8	3.4	6.8	6.4	3.4	2.4	3.6	2.4	1.9
Ireland	1.5	4.2	1.1	-3.2	0.5	4.2	0.8	1.2	0.9	-3.9	0.4	0.3
Greece	5.1	4.7	2.8	-0.2	-3.3	-7.0	-1.6	0.1	1.7	-1.9	0.2	2.1
Spain	2.2	3.2	2.7	-1.1	-3.0	-0.4	-0.4	0.3	0.3	-0.2	0.2	0.3
France	0.5	2.0	2.2	0.9	1.8	1.1	1.0	-0.1	0.3	1.3	-0.3	-0.4
Italy	1.6	3.2	2.7	0.7	1.9	0.7	1.2	0.5	0.0	1.4	0.3	-0.1
Cyprus	2.0	3.6	1.8	2.7	-2.6	-5.9	-4.3	-0.2	0.9	-3.7	0.0	0.9
Latvia	6.0	4.4	7.0	0.2	2.7	7.3	4.7	3.1	2.1	3.6	2.2	2.2
Lithuania	7.7	1.7	3.3	0.7	2.2	3.0	3.4	3.0	2.6	3.1	3.1	3.2
Luxembourg	1.0	3.2	3.9	2.4	4.2	3.6	1.6	0.8	1.2	1.6	1.2	1.6
Malta	-0.2	2.4	3.0	4.2	4.2	1.0	1.5	0.8	1.2	1.8	0.5	1.2
Netherlands	1.9	2.1	1.9	1.3	3.6	1.6	0.1	0.0	0.9	0.4	0.0	1.1
Austria	0.1	0.7	2.0	0.8	3.1	2.6	2.3	1.3	0.7	2.7	1.9	1.5
Portugal	3.8	2.9	1.2	-2.0	-3.2	2.5	-0.9	-0.5	0.0	0.2	-0.2	-0.2
Slovenia	5.9	4.9	3.8	-0.7	0.6	1.4	-2.1	-0.2	0.2	-1.3	0.3	0.7
Slovakia	7.2	3.4	2.3	1.1	1.0	0.3	2.3	0.6	1.2	1.8	0.4	0.4
Finland	0.5	1.3	2.8	2.3	5.2	1.9	1.1	0.8	0.3	1.2	1.0	0.8
Euro area	1.0	1.9	2.0	0.5	1.8	1.3	1.0	0.7	0.6	1.1	0.6	0.6
Bulgaria	93.4	4.0	8.3	2.4	4.5	7.2	0.2	1.0	1.5	1.0	1.2	1.7
Czech Republic	6.9	3.3	1.8	0.6	2.6	0.5	1.4	0.9	0.8	1.1	0.7	0.7
Denmark	1.7	2.4	3.4	0.2	1.9	1.9	1.3	0.9	0.9	1.9	1.0	1.1
Croatia	:	2.3	3.7	0.6	-1.3	-0.6	-2.4	-1.7	0.8	2.3	0.9	1.0
Hungary	13.6	6.4	2.9	1.6	3.4	0.9	2.7	3.9	2.0	4.2	2.5	2.3
Poland	10.8	-0.3	2.6	1.1	1.8	0.8	-2.0	-0.5	0.5	0.7	0.9	1.0
Romania	64.4	17.1	8.0	-5.8	3.5	-1.3	0.3	0.9	1.0	1.8	0.9	1.5
Sweden	1.5	1.2	2.5	2.6	4.1	1.4	1.5	1.0	0.9	2.2	1.7	1.5
United Kingdom	3.1	2.3	3.2	-0.1	2.4	1.4	0.9	1.0	1.2	1.2	0.8	0.8
EU	:	2.0	2.3	0.5	2.0	1.3	0.9	0.8	0.8	1.2	0.7	0.7
USA	2.2	1.3	1.5	1.9	1.6	0.3	1.5	2.0	2.6	1.4	1.3	2.1
Japan	-1.3	-2.6	-1.7	0.8	-1.9	-0.9	0.8	-0.2	-0.3	0.7	-0.3	-0.1

¹ Compensation of employees per head divided by labour productivity per head, defined as GDP in volume divided by total employment.

Note: See note 6 on concepts and sources where countries using full time equivalents are listed.

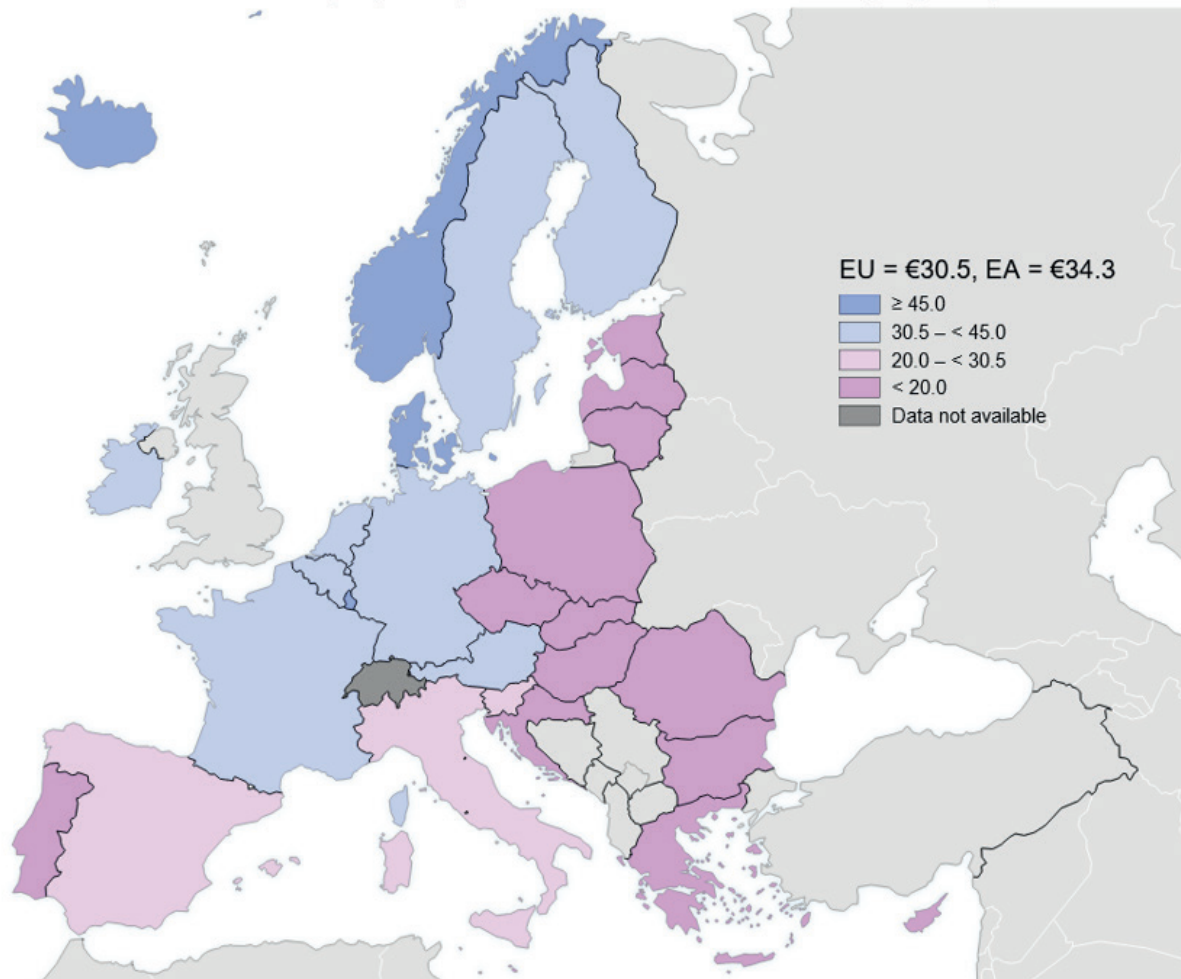
Según datos de Eurostat, en 2022, los costes laborales medios por hora en toda la economía se estimaron en 30,5 euros en la Unión Europea y 34,3 euros en la zona del euro, frente a 29,0 euros y 32,8 euros, respectivamente, en 2021.

Los costes laborales medios por hora ocultan diferencias significativas entre los países de la Unión Europea, ya que los

costes laborales por hora más bajos se registran en Bulgaria (8,2 euros) y Rumanía (9,5 euros), y los más altos en Luxemburgo (50,7 euros), Dinamarca (46,8 euros) y Bélgica (43,5 euros), como se puede comprobar en la siguiente imagen.

Hourly labour costs, 2022

in €, for whole economy* (enterprises with 10 or more employees)



* Excluding agriculture, forestry and fishing, public administration, defence Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat and compulsory social security, activities of households as employers, and Cartography: Eurostat - IMAGE, 03/2023 activities of extraterritorial organisations and bodies.

Austria, Spain, Finland and Iceland: data are taken from national sources.
Croatia: estimates are based on 2016 Labour Cost Survey.

Los costes laborales por hora en la industria fueron de 30,7 euros en la Unión Europea y de 36,6 euros en la zona del euro. En construcción fueron 27,3 euros y 30,8 euros respectivamente. En los servicios, los costes laborales por hora fueron de 30,2 euros en la Unión Europea y de 33,3 euros en la zona del euro. En la economía principalmente no empresarial (excluida la administración pública), fueron de 31,3 y 34,8 euros, respectivamente.

Los dos componentes principales de los costes laborales son los sueldos y salarios y los costes no salariales (por ejemplo, las contribuciones sociales de los empleadores).

La proporción de los costes no salariales en los costes laborales totales para toda la economía fue del 24,8 % en la Unión Europea y del 25,5 % en la zona del euro. Los porcentajes más bajos de costes no salariales se registraron en Lituania (5,4 %) y Rumania (5,3 %) y los más altos en Francia (32,0 %), Suecia (31,9 %) e Italia (27,8 %).

Es evidente, por tanto, que el coste del absentismo en Europa, que puede ser incluido en el concepto de costes no salariales, presenta una influencia muy importante en la competitividad de las empresas, especialmente en aquellos países en los que representan porcentajes superiores al 25 %.

6.2. Datos en España

6.2.1. Costes generales

En España la perspectiva económica del problema del absentismo cobra especial



importancia, siendo necesarias evaluaciones en términos económicos.

Para las empresas, las principales consecuencias negativas del absentismo son la disminución de la productividad y el aumento de los costes.

En el análisis de la relación entre la productividad y el absentismo deben distinguirse tres niveles: la productividad global de la empresa, la de un puesto de trabajo y la de un grupo de trabajo.

En general, el absentismo afecta de forma más intensa a la productividad cuando los procesos de producción son poco automatizados, existiendo una dependencia de la prestación de los trabajadores, los trabajadores ausentes tienen una función central en el proceso o las ausencias no son previstas ni conocidas con antelación.

Además, el absentismo lleva asociado unos costes que la empresa debe conocer y evaluar antes de adoptar acciones dirigidas al tratamiento del problema.

Los costes del absentismo pueden clasificarse en costes directos e indirectos.

Los principales costes directos del absentismo son los salarios de los trabajadores ausentes y determinados costes de sustitución, especialmente las retribuciones de los sustitutos, así como los costes derivados, en su caso, de la Seguridad Social, ya sean cotizaciones o complementos. En general, estos costes pueden ser calculados con una cierta precisión.

En cuanto a los costes indirectos, son los derivados de la disminución de la productividad, costes de sustitución (reclutamiento, selección, formación), de fallos en la calidad del producto o servicio, de disminución de beneficios, las cuotas a la Seguridad Social y en general costes de administración (personas y actividades de gestión de las ausencias). En este caso, las estimaciones de estos costes presentan una cierta dificultad.

Existen múltiples teorías sobre el peso de los costes indirectos respecto a los directos, destacando, de un lado el denominado Método de Heinrich, que les otorga un valor de 4 a 1 respecto a los costes directos, y la metodología de Hinze, que sugiere una proporción de 20 a 1, si bien únicamente, considera los costes derivados de las contingencias profesionales.

En las ausencias por contingencia profesional, los costes pueden tener un alcance superior (sanciones o recargos de prestaciones de la Seguridad Social, por paralización de la actividad, pérdidas de imagen, daños materiales, pérdida de posibles reducciones de las primas o cotizaciones por contingencias profesionales por baja siniestralidad, etc.).

Los costes derivados del absentismo laboral en las empresas suponen un promedio del 14,3 % de la nómina, y los costes indirectos derivados de sustituir a los trabajadores ausentes son la mitad de los costes directos. Por tanto, el total de los costes derivados de las ausencias laborales pueden superar el 20 % de la nómina.

Sin embargo, realizar una estimación de costes es difícil, sin tener en cuenta otros factores de casi imposible cuantificación, como pueden ser la disminución de la productividad, costes añadidos de la gestión de la ausencia y búsqueda de la sustitución del trabajador ausente o pérdidas en la reputación de la empresa.

La dificultad, a nivel supra empresarial, consiste fundamentalmente en la cuantificación del número de días de ausencia, ya que los costes pueden ser estimados.

Así, según datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al cuarto trimestre de 2023, el coste total por trabajador y mes es de 3.145,99 euros, por lo que, en todos los casos en los que el trabajador está ausente por alguna de las causas que se pueden incluir en el concepto amplio de absentismo, este es el



coste que ha de asumir la empresa. Todo ello, multiplicado por el número de días que el trabajador no presta servicios.

Al analizar la jornada pactada y las horas de absentismo del cuarto trimestre de 2023, según datos del VIII Informe trimestral sobre absentismo y siniestralidad laboral de Adecco Group, las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.168.968 asalariados no trabajaron durante este periodo.

De esta manera, si se multiplica el valor del coste total (3.145,99 euros) por el número de asalariados que no fueron a trabajar, una primera aproximación al coste total del absentismo se podría ubicar sobre los 3.386 millones de euros.

Sin embargo, en esta cuestión se puede precisar que este coste no es el mismo cuando la ausencia del trabajador no supone la obligación de la empresa de pagar el salario, situación que se produce normalmente en situaciones de prestaciones de la Seguridad Social y, especialmente por incapacidad temporal por la entidad que esta causa supone respecto al total (se habla de más de un 80 % del total del absentismo).

6.2.2. Costes de la incapacidad temporal por contingencias comunes

Sin lugar a dudas, el coste principal del absentismo en España está representado por la situación de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

De esta manera, en un primer análisis general, hay que tener en cuenta que en 2022, según datos de liquidación del presupuesto de la Seguridad Social, el coste total de la incapacidad temporal fue de 13.590,31 millones de euros, habiendo sido de 12.468,64 en 2021.

Todo ello, teniendo en cuenta que la media de trabajadores protegidos por procesos de incapacidad temporal en 2023 en el Régimen General en contingencias comunes ha sido de 16.577.816, mientras que en contingencias profesionales ha sido de 16.415.017.

Además, si analizan los datos de incapacidad temporal correspondientes a 2023, agregado los que corresponden a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Régimen General, que son los que interesan en este informe y son los más cuantiosos, se pueden extraer las siguientes cuantías.

	Días indemnizados en el período	Coste medio por día	Coste total
Contingencias comunes	170.670.718	43,08 euros	7.351.933.928,89 euros
Contingencias profesionales	26.480.123	45,46 euros	1.203.691.638,39 euros

Como se puede apreciar, desde los dos puntos de vista citados, tanto días indemnizados como coste medio, la desproporción de las cifras en contingencias comunes es altísima. Todo ello, sin olvidar que la base cálculo de ambas modalidades es la misma y que, incluso, los porcentajes que se aplican a la base de cotización para calcular la cuantía de la prestación es mayor en el caso de las contingencias profesionales.

Aun así, el coste total en el caso de las contingencias comunes es seis veces mayor que el relativo a las contingencias profesionales.

Por este motivo, es necesario centrar el análisis en el coste del absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal por contingencias comunes, para lo cual se van a utilizar los datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo

(AMAT) que constan en su informe correspondientes a 2023 publicados en abril de 2024.

Si se utilizan sólo los datos relativos al coste, este concepto relacionado con el absentismo se definir como el sumatorio del coste total de prestaciones económicas de Seguridad Social y el coste que le supone a las empresas (directo e indirecto), siendo más efectivo el estudio si se desarrolla y analiza cada coste por separado.

En primer lugar, respecto al coste en prestaciones económicas de Seguridad Social, hay que tener en cuenta que son abonadas en el caso del Régimen General, por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social o por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social a partir del día 15º de duración del proceso, pudiendo obtener el siguiente gráfico.

Coste en Prestaciones Económicas de Seguridad Social para la ITCC (en millones de €)

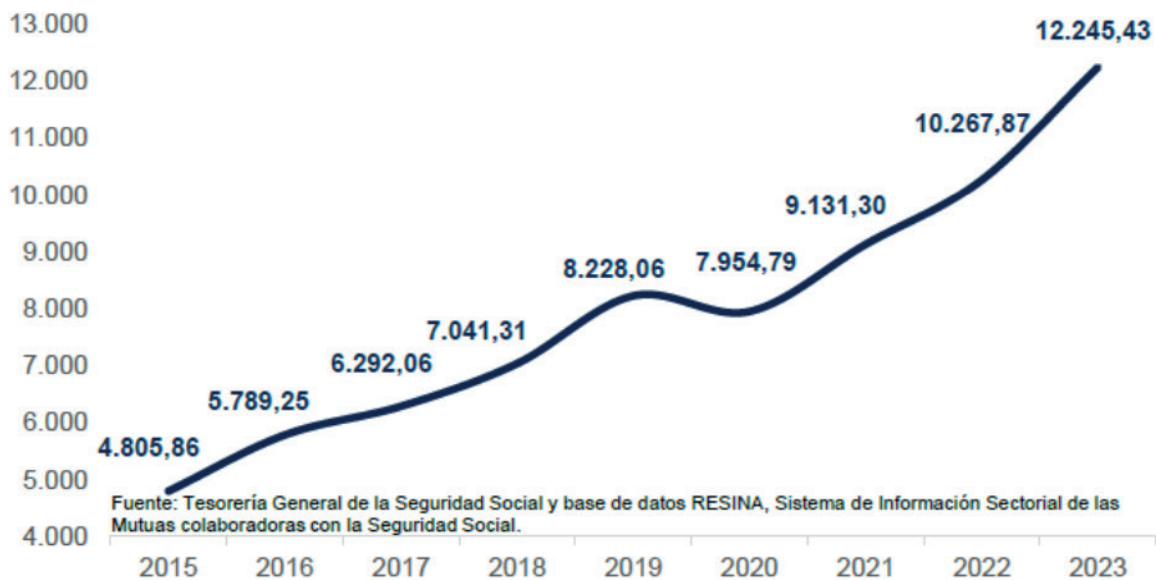


Como se puede comprobar, según estos datos, en la serie histórica, este coste de prestaciones económicas de Seguridad Social se ha incrementado a lo largo de los años, situándose en niveles históricos en 2023, habiendo experimentado un incremento del 16,18 % respecto a 2022.

En segundo lugar, si se tiene como referencia el coste de empresa directo, que

incluye la prestación económica entre los días 4 al 15, los complementos y mejoras según la regulación que en cada caso se establece en los convenios colectivos y las cotizaciones a la Seguridad Social durante las situaciones de baja, el coste total es el siguiente.

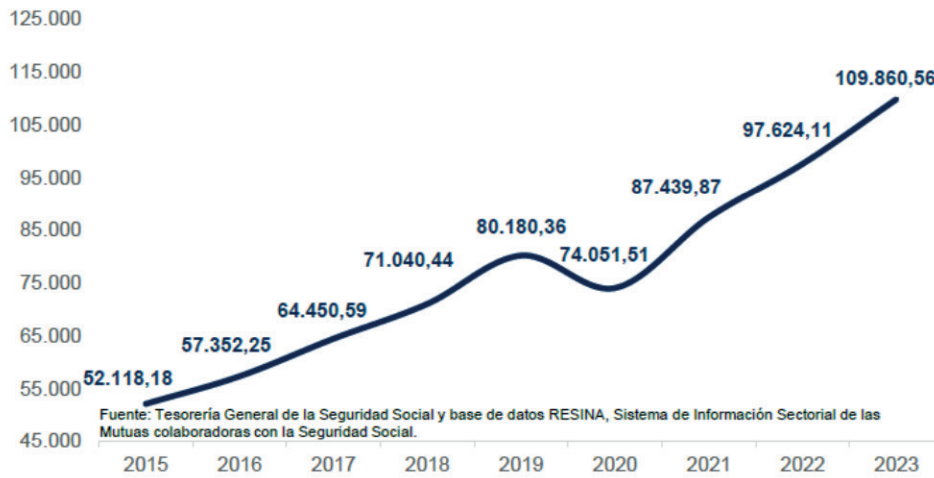
Coste de Empresa Directo ITCC (en millones de €)



Como se puede observar, en la serie histórica analizada se ha incrementado desde el ejercicio 2015 y hasta el 2019, pues después se produce un descenso en el ejercicio 2020, para finalmente incrementarse de manera progresiva hasta los actuales datos de 2023.

En tercer lugar, si se analiza el coste de las empresas indirecto, que puede ser definido como los costes imputables al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar (representa el valor máximo de los costes indirectos de las empresas), o bien, de no asumir esos costes las Empresas, son los costes de sustitución (representa el valor mínimo de los costes indirectos de las Empresas) equivalente a los trabajadores que están de baja laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes, los datos son los siguientes.

Coste de Empresa Indirecto por el valor de bienes y servicios que se han dejado de producir, derivado de las bajas laborales por ITCC (en millones de €)



Como se puede observar, en la serie histórica, el coste indirecto se ha incrementado de manera progresiva hasta el dato actual que es el más alto de la serie histórica.

En cuarto lugar, también pueden ser analizados, considerando el número de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, así como su duración y el número de jornadas medias anuales, se

puede estimar un equivalente en jornadas de trabajo perdidas anuales, en base al cual se calcula el número de trabajadores que no han participado en la producción de bienes ni en la prestación de servicios, durante un ejercicio completo, con origen en una baja laboral.

Este análisis produce el siguiente resultado de manera histórica.

Trabajadores que no acudieron a trabajar ningún día del año por baja ITCC y Porcentaje sobre Protegidos por ITCC (Sistema de la Seguridad Social)



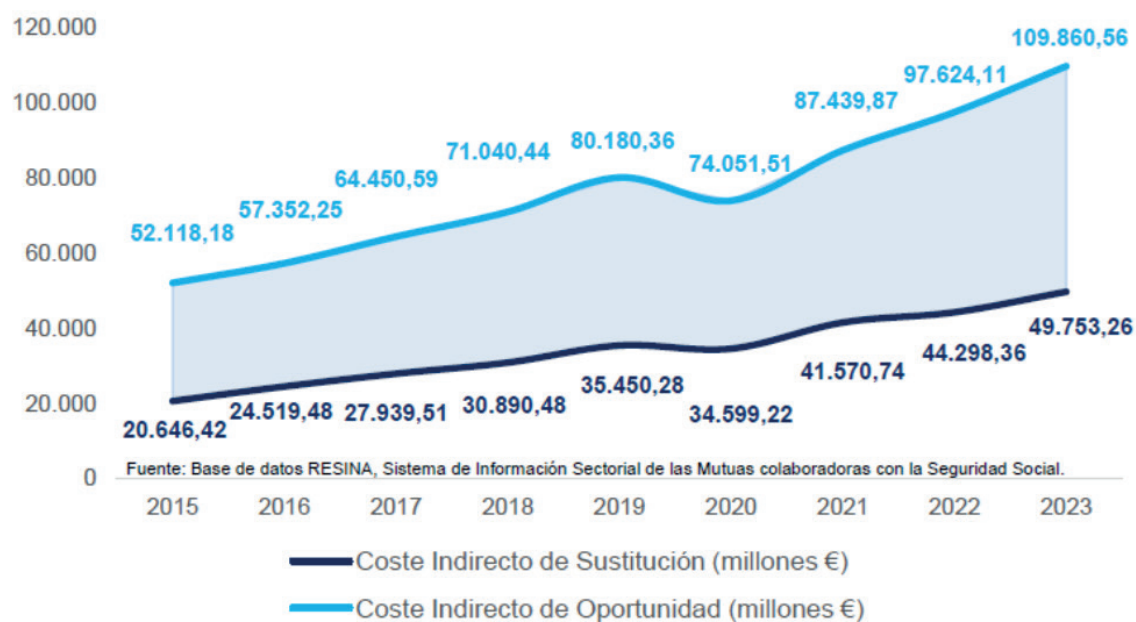
Como se puede comprobar, el número de trabajadores que no han acudido a su puesto de trabajo por encontrarse en una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se ha visto incrementada de manera constante durante estos años.

Según datos de este informe, en base a esas estimaciones utilizadas y tomando como referencia el PIB para 2023, se obtiene que 1.455.302 trabajadores que no acudieron a su puesto de trabajo ningún día

del año del ejercicio 2023, dejaron o bien de producir o bien de prestar un servicio, que se valora por AMAT en 109.860,56 millones de euros (un 7,58 % del PIB).

En quinto lugar, si se observa el coste de empresa indirecto de sustitución, que puede definirse como el coste que supone sustituir el número de trabajadores que no acuden a su puesto de trabajo por una baja laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes, se pueden obtener los siguientes datos.

**Coste de Sustitución de trabajadores y Coste Total Bajas ITCC
(Sistema de la Seguridad Social) (en millones de €)**



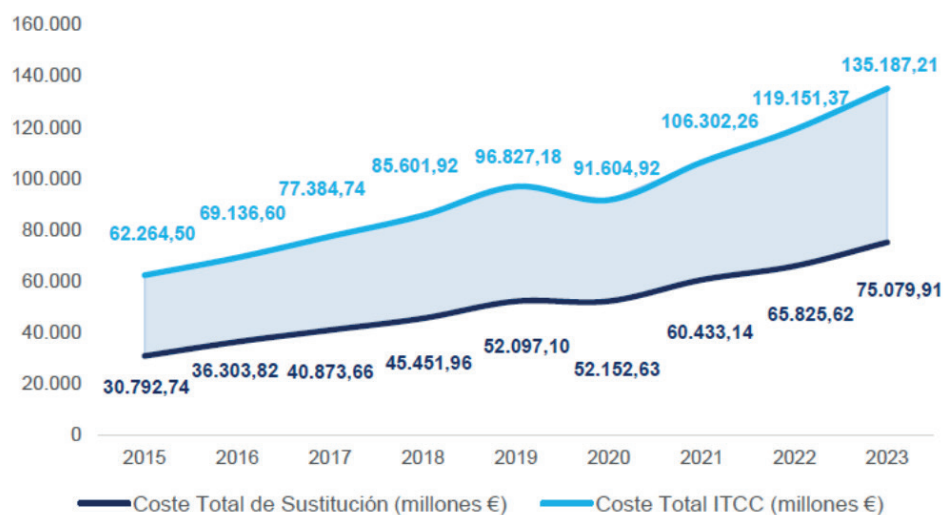
Como se puede comprobar de la lectura de estos datos, el número de trabajadores ausentes en sus puestos de trabajo ha ido aumentando de manera constante y lo mismo ha sucedido con el coste que esta ausencia representa.

Conforme a los datos de este informe, AMAT considera que, con datos 2023, si el coste indirecto de sustitución asciende a 49.753,26 millones de euros, si las empresas optasen por llevar a cabo dicha sustitución, el coste total del absentismo por incapacidad temporal por contingencias comunes se estima en 75.079,91 millones de euros.

Sin embargo, si las empresas optasen por asumir el coste que supone la pérdida de producción y la prestación de servicios por parte de los trabajadores en procesos de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes, el coste total del absentismo se sitúa en 135.187,21 millones de euros.

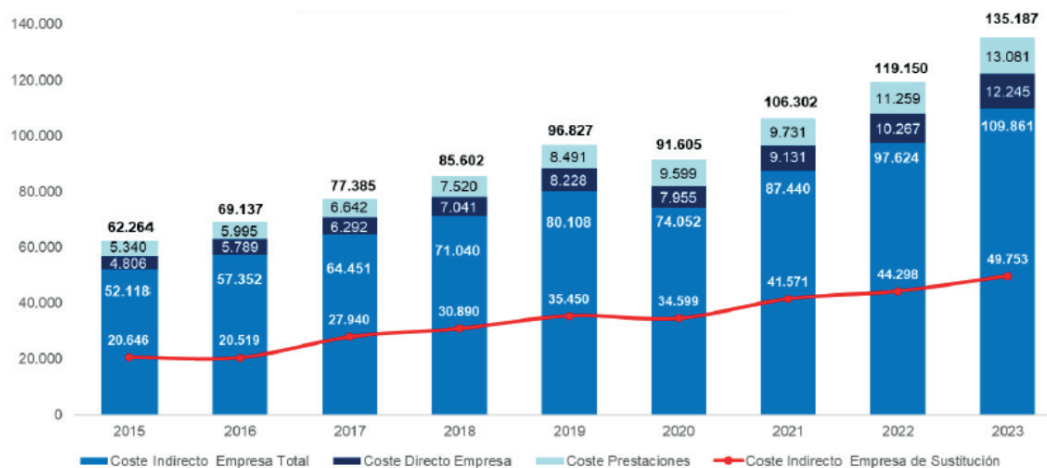
Estas diferencias se pueden observar en el siguiente gráfico en el que se representa un área entre los años 2015 y 2023 el coste total del absentismo laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes, delimitada por los valores mínimos y máximos, teniendo en cuenta que su valor final, depende de la gestión que cada empresa desarrolle.

Coste de Sustitución de trabajadores y Coste Total Bajas ITCC (Sistema de la Seguridad Social) (en millones de €)



Finalmente, el informe de AMAT proporciona un gráfico que permite observar el coste total y con los diferentes capítulos.

Coste Total del Absentismo Laboral por ITCC desagregado (en millones de €)



En base a estos datos, AMAT considera que el crecimiento económico de 2023, el incremento de las listas de espera, el aumento de la población media protegida por la Seguridad Social, así como la intensificación del número de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, ha originado, una vez más, ya que esta es la tendencia en los últimos años, un incremento del coste muy relevante de estos procesos, en todos los aspectos.

Sin embargo, y a los efectos de este informe, este incremento de costes afecta de manera muy relevante a las empresas, que no solo deben asumir estos costes, ya sean directos o indirectos, sino que producen efectos muy perversos en su competitividad.

En conclusión, la gran mayoría de las empresas considera una prioridad la reducción de los costes actuales derivados de la gestión de incapacidades. En general, existe una relevante preocupación por la detección del absentismo y se considera especialmente necesaria la existencia de sistemas de detección de las ausencias, el denominado presentismo, conforme a los datos del informe de la empresa Adecco, así como la coordinación de la asistencia médica con la gestión de la incapacidad de las incapacidades temporales.

Durante los últimos años, las empresas han empezado a cambiar el diseño y gestión de sus planes de absentismo para conseguir una contención de costes en este capítulo. Para lograr este objetivo, las empresas intentan transmitir a sus trabajadores, si puede ser con el apoyo de sus representantes, la importancia de

los costes derivados del absentismo y comunicar, por tanto, el valor de los planes de ausencia. Si se consigue el cambio de mentalidad, es más fácil recabar el apoyo de la plantilla para la consecución de estos planes que redundarán en último término en beneficio de los trabajadores.

Esta materia se ha convertido en los últimos años en un tema de moda, ya que la proporción del volumen de gastos, el presunto nivel de fraude y la aceptada facilidad para obtener la baja médica o mantenerla, son cuestiones no sólo no resueltas, sino cada día más presentes.

7. Cuestionario de evaluación del absentismo en las empresas

7.1. Descripción técnica del cuestionario

En el ámbito del proyecto de análisis del absentismo en las empresas se tomó la decisión de llevar a cabo una encuesta para poder tener datos diferentes a los existentes entre la literatura científica.

El objetivo principal era proporcionar a las empresas un mecanismo para poder



expresar sus opiniones ante esta realidad, que tanto les preocupa.

Así, se decidió realizar un cuestionario, que fue objeto de diversos análisis por parte de los miembros del grupo promotor del informe, intentando que fuera cómodo para las personas que iban a contestarlo y, que, a su vez, diera la información que se precisaba.

Cuando se tuvo la versión final del cuestionario, se trasladó a la aplicación Google Forms, se generó un link para que pudiera ser enviado por medio de email.¹

A su vez, se redactó un documento de explicación del motivo del cuestionario y, junto al link de conexión del cuestionario, se decidió su envío.

Se tomó la decisión de enviar el link de conexión a las personas inscritas en la comisión laboral y de recursos humanos de Fomento del Trabajo Nacional, que fue considerada como una población suficientemente representativa del tejido empresarial en Cataluña.

El cuestionario fue remitido a los participantes el día 15 de noviembre de 2023, dándoles un primer plazo de hasta 30 de noviembre.

A los efectos de fomentar la participación, se concedió un plazo hasta 31 de diciembre de 2023 para dar respuesta al cuestionario.

Una vez cerrada, fueron 213 las respuestas en total.



Se optó por un cuestionario mixto, con un total de 55 preguntas, en el que existe una parte muy significativa de preguntas de tipo cerrado, ya sea con respuesta si o no, o con asignación de un determinado valor predeterminado, así como algunos supuestos en los que, por medio de preguntas abiertas, las empresas podían ofrecer una valoración más cualitativa.

Recibidas las respuestas y analizadas, se aprecia un índice de confianza del 95 % y un error estándar que en general no supera el 0,15 %.

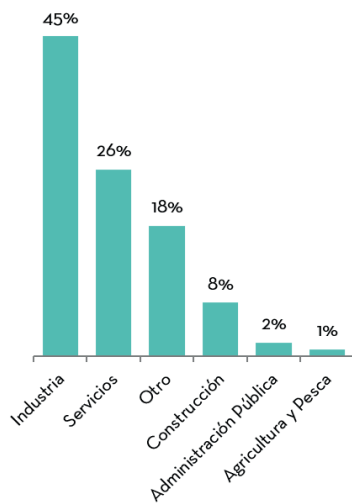
7.2. Análisis de los principales resultados de la encuesta

El primer bloque de preguntas se refiere a características de la empresa que ha contestado el cuestionario y que permite contextualizar el tipo de empresa y su relación posterior con el absentismo y las medidas que se pueden proponer.

En cuanto al sector en el que la empresa desarrolla su actividad, casi la mitad son empresas del sector industrial, seguidas por los servicios, mientras que son escasas las empresas del sector primario (agricultura y pesca).

¹ <https://www.encuestafacil.com/respweb/cuestionarios.aspx?EID=2870282>

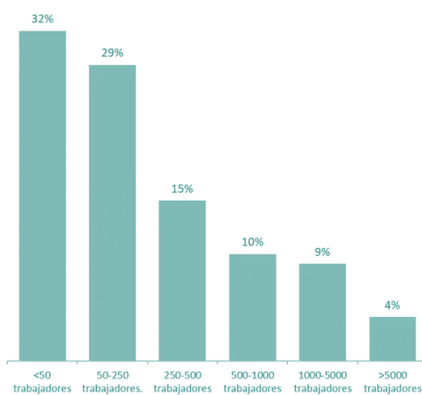
Sector de actividad



Industria	96
Construcción	16
Servicios	56
Agricultura y Pesca	2
Administración Pública	4
Otro	39

Igualmente, en relación con el tamaño de la empresa, hay una gran dispersión, pero teniendo en cuenta un porcentaje relevante de empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores, siendo muy poco el número de empresas con más de 5000 trabajadores.

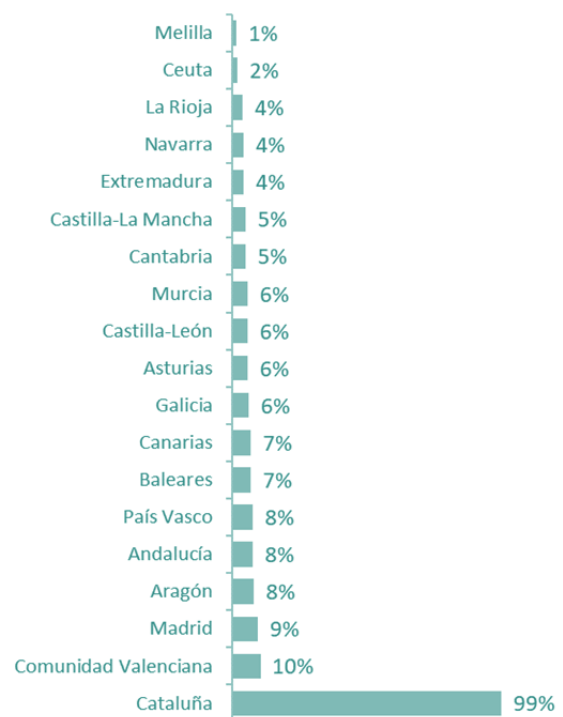
Tamaño de la empresa



<50 trabajadores	61
50-250 trabajadores	68
De 250 a 500 personas trabajadoras	33
De 500 a 1000 personas trabajadoras	20
De 1000 a 5000 personas trabajadoras	22
Más de 5000 personas trabajadoras	9

En cuanto al ámbito geográfico en el que desarrollan sus actividades las empresas que han contestado el cuestionario, se observa que han una gran dispersión, pero la gran mayoría tiene como ámbito de actuación Cataluña, aunque son muchas las empresas que además actúan en otras comunidades autónomas.

Lugar de desarrollo de la actividad empresarial



Andalucía	16
Aragón	17
Asturias	12
Baleares	14
Canarias	14
Cantabria	10
Castilla-La Mancha	10
Castilla-León	12
Cataluña	211
Ceuta	4
Comunidad Valenciana	22
Extremadura	9
Galicia	13
La Rioja	8
Madrid	20
Melilla	3
Murcia	12
Navarra	9
País Vasco	16

También se preguntó por el convenio colectivo de aplicación a la actividad económica de la empresa y los datos son muy fragmentados, debido a la estructura de la negociación colectiva en España. Esta situación dificulta poder hacer un análisis de absentismo según el convenio colectivo de aplicación, a los efectos de poder estudiar si existe alguna relación entre ambas cuestiones.

En un segundo bloque de preguntas se realizan toda una serie de cuestiones que pretenden conocer la situación del absentismo en las empresas.

En estas preguntas, se pretende la obtención de datos generales, así como de referencias más concretas, en aquellos

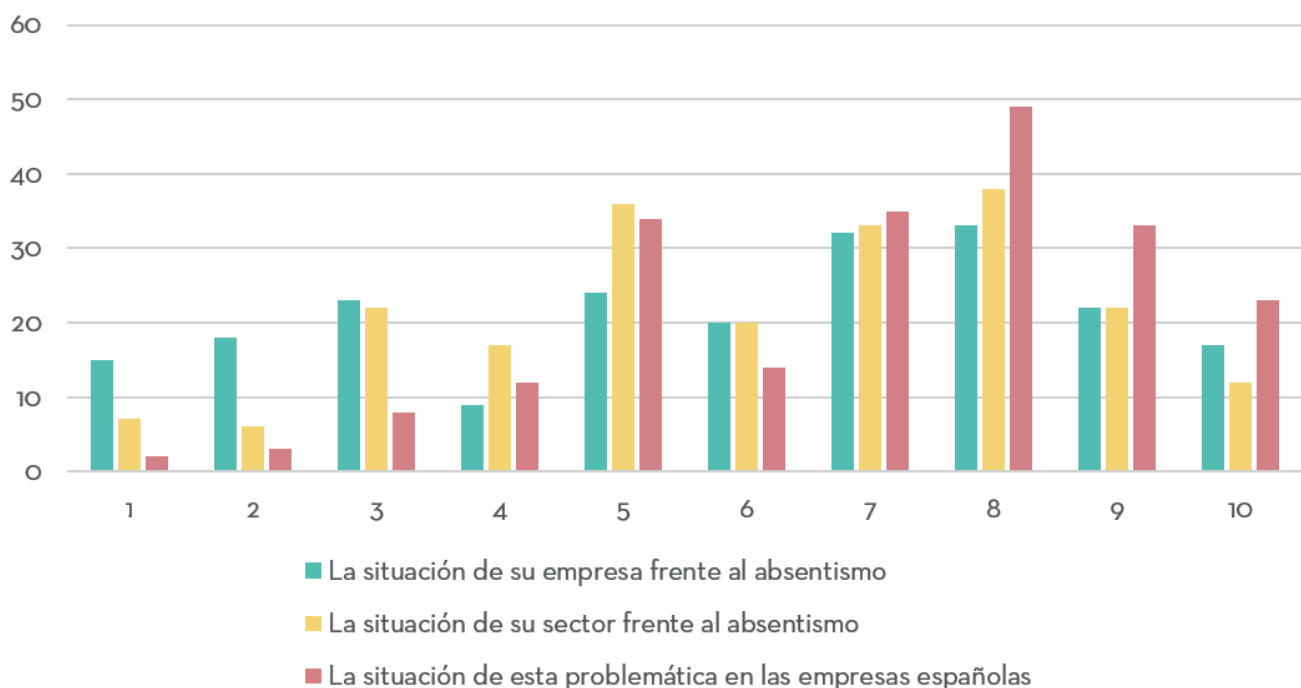
supuestos que se conoce presentan mayores índices de dificultad en la gestión del absentismo en las empresas.

Así, en primer lugar, se pidió que las empresas valoraran de 1 a 10 (1 muy bajo y 10 muy alto) 3 cuestiones muy concretas:

- La situación de su empresa frente al absentismo
- La situación de su sector frente al absentismo
- La situación de esta problemática en las empresas españolas.

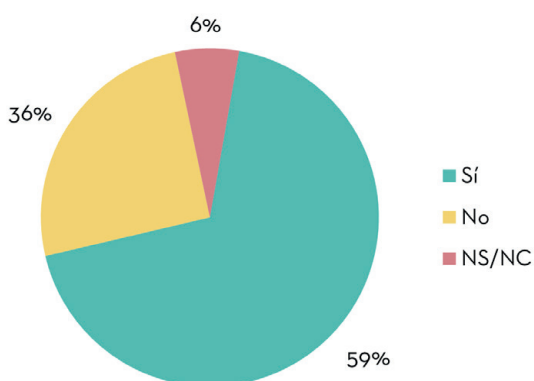
En general, como se puede apreciar en el gráfico, la gran mayoría de respuestas han valorado como muy alta la problemática en los tres aspectos.

Situación del absentismo



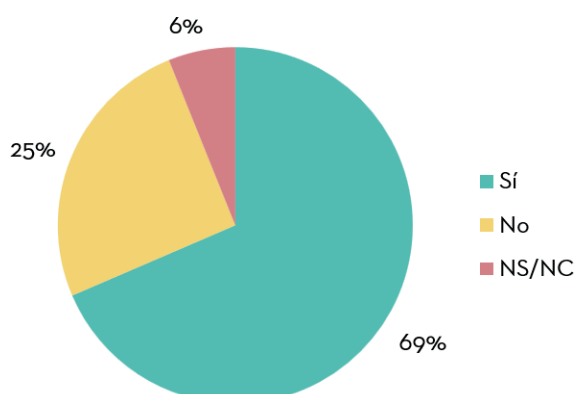
Preguntados por si existen políticas específicas de control del absentismo en la empresa, se puede apreciar que, aunque la mayoría de las respuestas es positiva, hay un porcentaje muy relevante de empresas que no cuenta con mecanismos específicos de gestión del absentismo.

Políticas específicas de control del absentismo



Respecto a si las empresas tienen establecidos índices de absentismo, se puede apreciar que un porcentaje muy mayoritario sí que lo tienen, aunque existen bastantes empresas que no cuentan con este dato.

Índices de absentismo



En general, entre las empresas que tienen estos índices destacan las que incluyen las licencias retribuidas, los supuestos de maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia, así como las situaciones de incapacidad temporal.

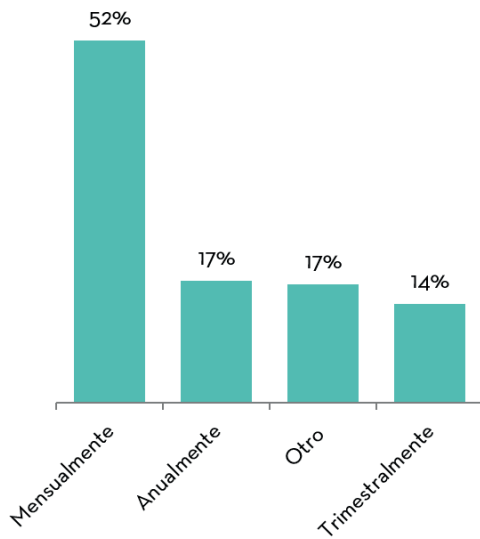
En línea con esta respuesta, se pregunta a las empresas, que, si han contestado de manera afirmativa, concreten y determinen qué incluyen estos índices de absentismo y, como se puede comprobar, la gran mayoría de parámetros que se miden se refieren a situaciones de salud de ellos trabajadores, aunque se observa un porcentaje muy relevante de los denominados motivos personales.

Aspectos incluidos en los índices de absentismo



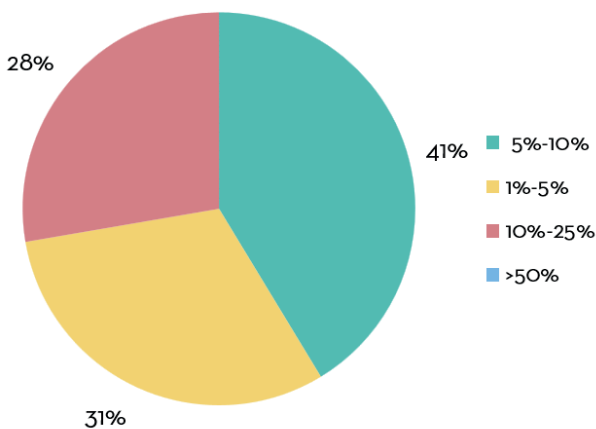
Cuestionadas las empresas con qué frecuencia revisan sus índices, se observa que la mayoría llevan a cabo la revisión de manera mensual, lo que asegura un seguimiento constante de esta cuestión.

Frecuencia de revisión de los índices



Conocido el nivel de gestión de los índices, se pregunta a las empresas por el porcentaje de absentismo de su empresa en el último año y, como se puede comprobar, existen porcentajes muy altos en un colectivo de empresas muy relevante; dato que corrobora la necesidad de resolver los problemas que origina el absentismo en las empresas.

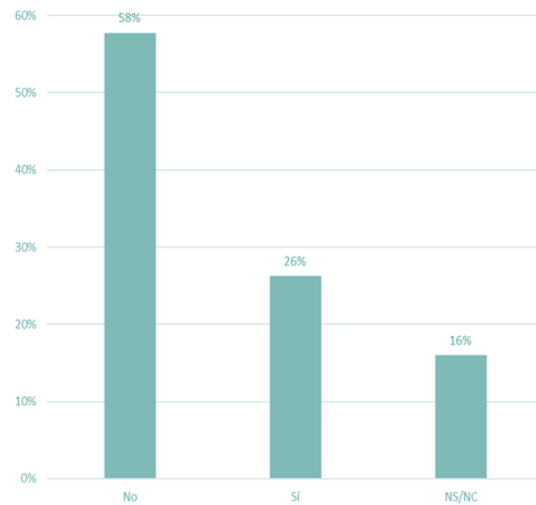
Porcentaje de absentismo



En línea con esta respuesta, y preguntadas las empresas por si han realizado una cuantificación de las pérdidas derivadas del absentismo, la gran mayoría contestan de manera negativa.

En este caso, el motivo puede ser doble, ya sea por no considerar relevante este cálculo, pero, seguramente, la razón principal sea la dificultad para poder alcanzar esta cuantificación.

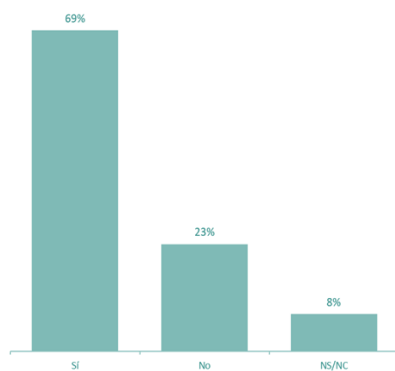
Cuantificación de las pérdidas derivadas del absentismo



En cuanto a los sistemas que permiten la cuantificación de estos costes, las respuestas son variadas, pero, en general, incluyen el coste directo del trabajador que no presta servicios, el coste de la sustitución y, en algunos casos, sí que se calculan otro tipo de costes indirectos más generales, como pérdida del valor de la actividad económica.

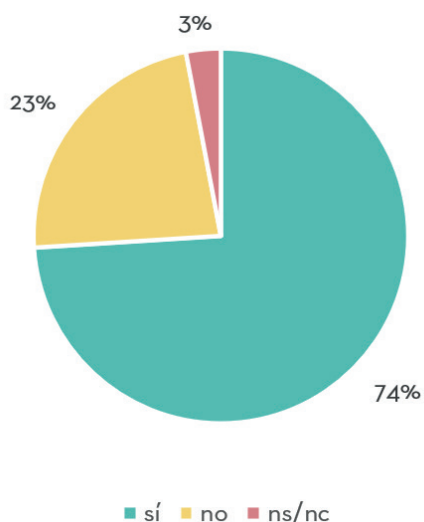
Siguiendo con esta temática, se pregunta a las empresas si en los índices que utilizan para el cómputo distinguen las diferentes causas por las que se produce el absentismo y, como se puede apreciar, en la gran mayoría de empresas sí que distinguen las causas.

Identificación de las causas por las que se produce el absentismo



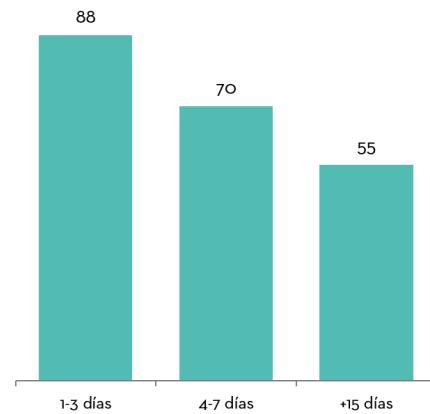
Igualmente, cuestionados sobre si en sus análisis distinguen entre absentismo justificado/no justificado, se aprecia que hay un porcentaje mayoritario de las empresas que sí que establecen esta diferencia.

Distinción entre absentismo justificado y no justificado



Preguntada la duración de las ausencias, las respuestas son bastante variables, tendiendo a los períodos más reducidos, aunque no se aprecian diferencias muy importantes.

Duración de las ausencias



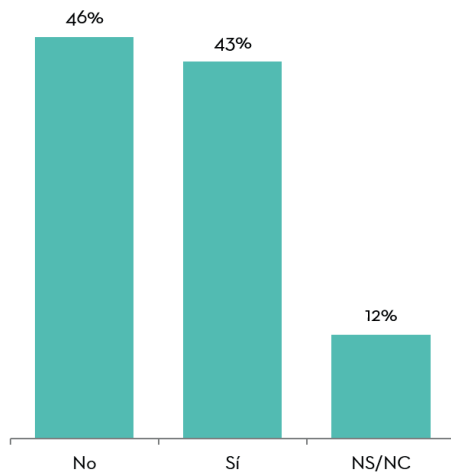
En este momento, el cuestionario trata de concretar aspectos más detallados de los momentos en los que se producen más situaciones de absentismo en las empresas.

De esta manera, se pregunta, en primer lugar, si existen días de la semana o períodos especialmente problemáticos en cuanto a la gestión de absentismo.

Como se puede comprobar, las respuestas están totalmente divididas, ya que, aproximadamente, la mitad considera que sí se dan estos períodos, mientras que la otra mitad cree lo contrario.

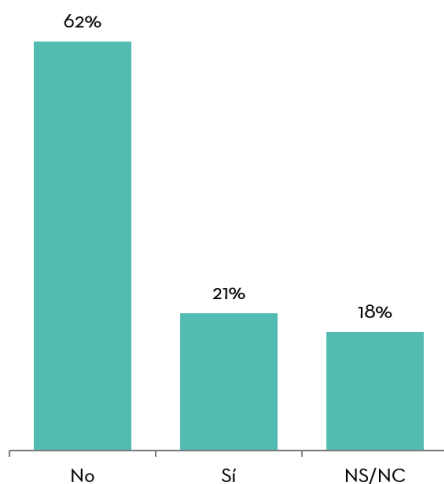
Las causas de estas divergencias pueden ser múltiples.

Días o períodos especialmente problemáticos



Profundizando sobre esta delimitación, se pregunta sobre si existen horas del día especialmente problemáticas o períodos del año. Ante esta cuestión, la respuesta es mucho más unificada, ya que la aseveración de la existencia de estas horas es mayoritaria entre las respuestas.

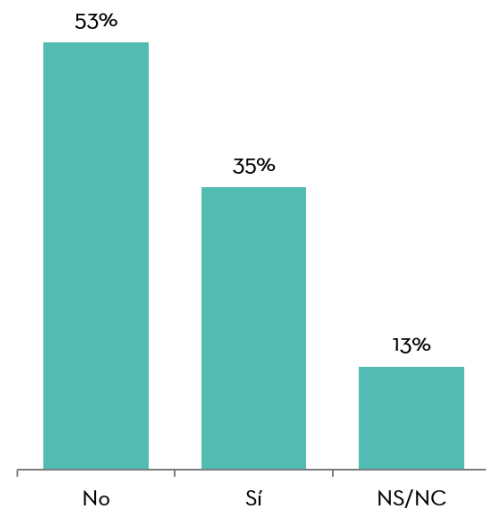
Horas o períodos especialmente problemáticos



En cuanto a la concreción de estos períodos hay dos grandes bloques de respuesta. En primer lugar, aquellas que se refieren a referencias temporales tales como fin de semana, período de vacaciones, determinados meses o días de la semana, como, por ejemplo, el lunes. En segundo lugar, también se aprecian diversas respuestas relacionadas con períodos de actividad, cuando hay más trabajo.

Finalmente, respecto a si existen fechas concretas o períodos del año especialmente problemáticos, existe un porcentaje de respuestas en la que niega esta situación, aludiendo que son diversos los motivos del absentismo, por lo que es difícil determinar una situación homogénea en cuanto a su desarrollo.

Fechas concretas o períodos especialmente problemáticos

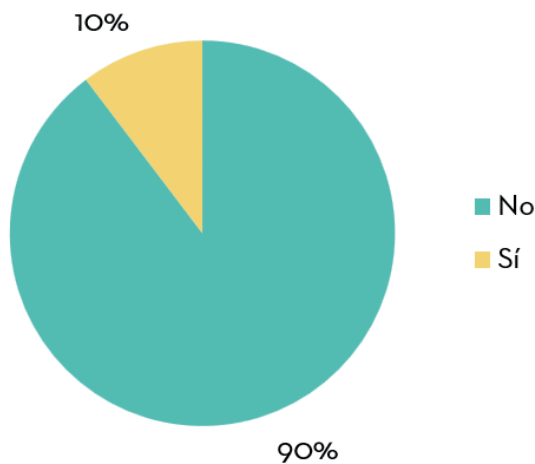


De la misma manera, se formulan preguntas respecto a las características laborales de los trabajadores que se encuentran en situación de absentismo, analizando diferentes cuestiones.

Así, se pregunta si existen diferencias relevantes en estas ausencias por género y mayoritariamente la respuesta es negativa.

Sin embargo, en bastantes respuestas se percibe que el índice de absentismo es mayor entre los hombres que entre las mujeres, especialmente en empresas de sectores industriales.

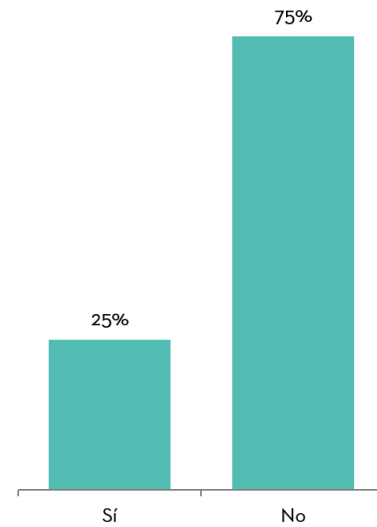
Diferencias por razón de género



Igualmente, se cuestiona si existen diferencias relevantes en estas ausencias por edad y la respuesta, de nuevo, es negativa.

Sin embargo, las respuestas se polarizan cuando se trata de concretar grupos de edad, ya que aparecen los dos extremos, ya que se considera que existe mayor porcentaje de absentismo, tanto entre los más jóvenes, como entre los mayores.

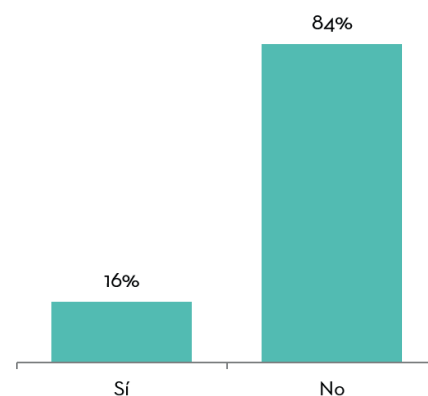
Diferencias por razón de edad



En relación con las posibles diferencias relevantes en estas ausencias por tipo de contrato, ya sean indefinido o temporal, de la misma manera también se contesta de manera negativa.

Sin embargo, se constata que los mayores índices de absentismo se producen entre los trabajadores con contrato indefinido; situación que se puede deber, no sólo a aspectos cuantitativos, ya que hay muchos más trabajadores con este tipo de contrato que los temporales, sino también a aspectos no laborales derivados del tipo de contrato.

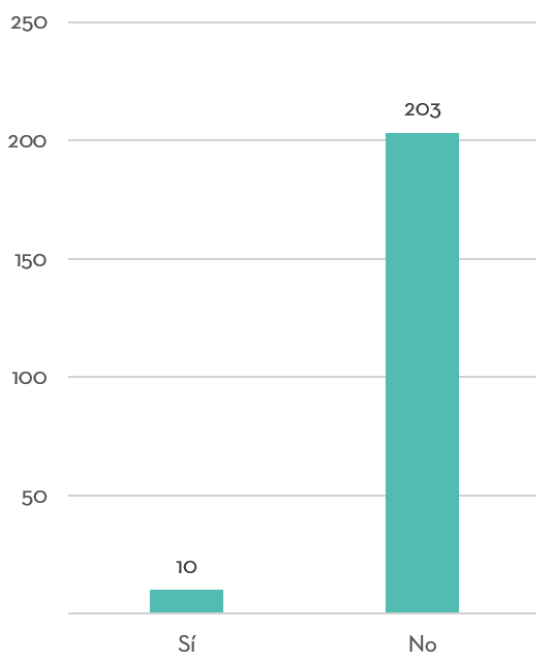
Diferencias por tipo de contrato



Respecto a si existen diferencias relevantes en estas ausencias por tipo de jornada, ya se trate de supuestos de jornada completa o a tiempo parcial, existe una respuesta muy mayoritaria en sentido negativo.

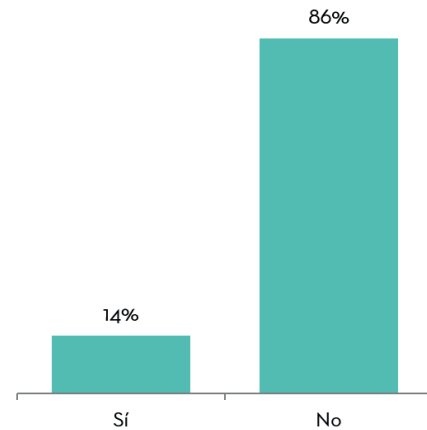
Ahora bien, es cierto que existe una percepción, posiblemente fundamentada en que hay muchos más trabajadores que tienen jornada completa que parcial, que es en esta situación en la que se producen más supuestos de absentismo.

Diferencias por tipo de jornada



También, en relación con si existen diferencias relevantes en estas ausencias por trabajo continuado o en supuestos de turnos, también mayoritariamente se constata que no existe un patrón determinado, aunque en general, se percibe que el sistema de turnos favorece los supuestos de absentismo y, especialmente, en los turnos de tarde y noche.

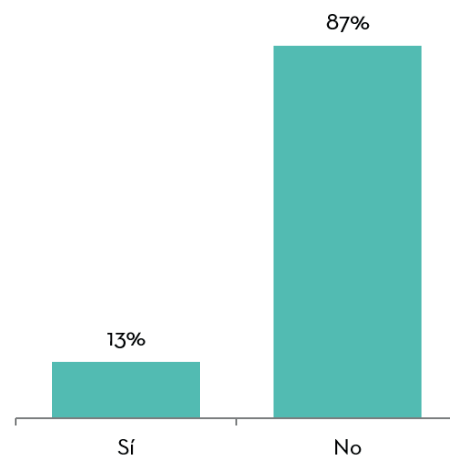
Diferencias por trabajo continuado o turnos



En la misma línea, cuestionada si existen diferencias relevantes en estas ausencias por cuidado de personas, la respuesta también es mayoritariamente negativa.

Ahora bien, se percibe que los supuestos de conciliación y especialmente en el régimen de permisos establecido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, el porcentaje de absentismo ha crecido porque son más los trabajadores que realizan funciones de cuidado.

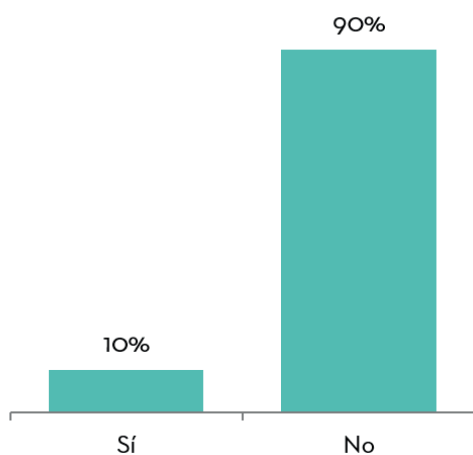
Diferencias por existencia de cuidado de personas



En el mismo sentido, sobre si existen diferencias relevantes en estas ausencias por lugar de trabajo, ya sea en la empresa, itinerante o teletrabajo, la respuesta mayoritaria también es negativa.

Ahora bien, se percibe que en supuestos de trabajo presencial los índices de absentismo son mayores, mientras que los supuestos de teletrabajo disminuyen estos porcentajes.

Diferencias por lugar de trabajo

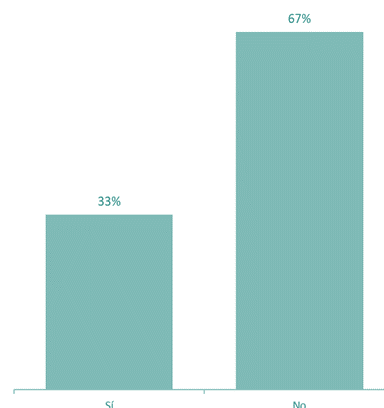


También, puesto en cuestión si existen diferencias relevantes en estas ausencias por puesto de trabajo ocupado, aunque existe un porcentaje de respuestas mayor en el sentido negativo, es cierto que también se aprecia que sí que existe esta relación.

Así se destaca, entre los supuestos con mayor absentismo, puestos operativos, así como en casos que requiere esfuerzo físico.

En general, no se aprecian situaciones de mayor incidencia en actividades relacionadas con clientes o público en general.

Diferencias por puesto de trabajo ocupado

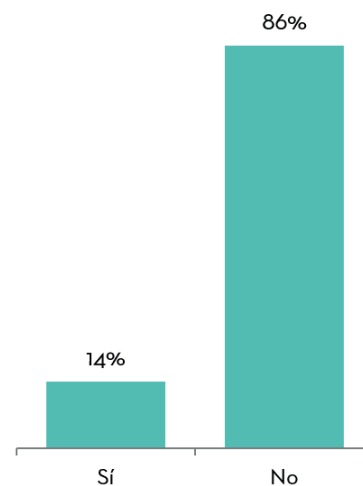


Finalmente, respecto a este análisis de las situaciones de absentismo relacionadas con características profesionales de los trabajadores, se pregunta sobre si existen diferencias relevantes en estas ausencias por cuantía del salario percibido.

En general, la respuesta también es abrumadoramente negativa.

Ahora bien, existe una percepción que los índices mayores de absentismo se dan en supuestos en los que los trabajadores tienen salarios inferiores, sin especificar una cuantía concreta que produce este efecto perverso.

Diferencias por cuantía de salario percibido

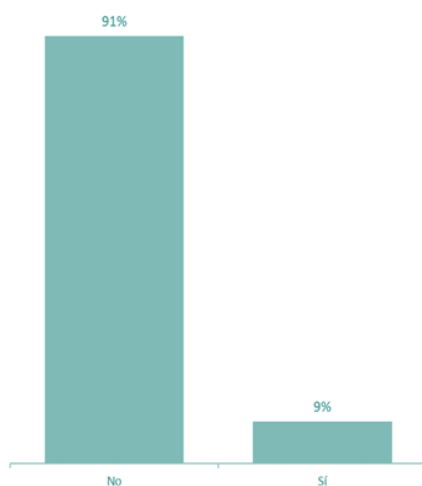


El tercer bloque de preguntas del cuestionario se refiere a cuestiones relativas a posibles medidas que las empresas tienen implantadas para gestionar el absentismo, desde diferentes puntos de vista, con la finalidad de establecer líneas mayoritarias de actuación que puedan ser propuestas en el apartado de conclusiones.

Así, se pregunta sobre si existe una regulación específica sobre absentismo aplicable a la empresa que no sea la legislación o el convenio colectivo aplicable, respondiendo en la mayoría de situaciones que no existe, ya que se aplica, en general, las normas o el convenio colectivo de aplicación.

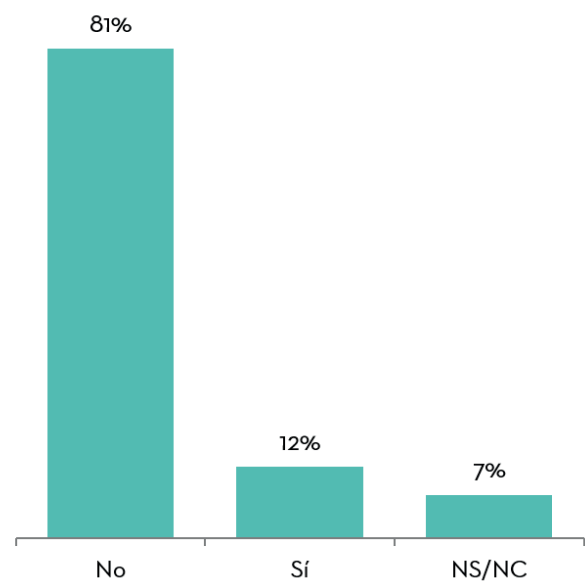
Entre las respuestas positivas, destacan acuerdos en el ámbito de la empresa sobre esta materia, especialmente en relación con complementos de incapacidad temporal.

Existencia de regulación específica sobre absentismo



También preguntado sobre si existen mandos intermedios objetivos vinculados a la reducción del absentismo de su equipo, la gran mayoría de respuesta contesta negativamente.

Existencia de mandos intermedios responsables de la gestión del absentismo



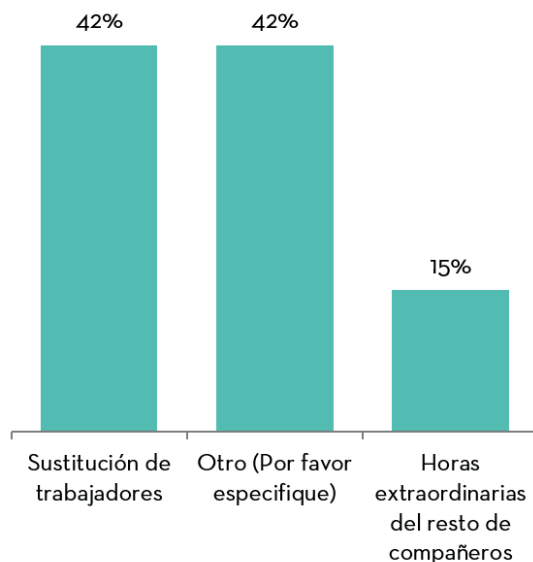
Se pregunta, también, las diferentes maneras que tienen las empresas para cubrir las ausencias derivadas del absentismo.

En general, entre las contestaciones propuestas por el cuestionario, destaca principalmente el mecanismo de sustitución de los trabajadores.

Ahora bien, en cuanto al resto de sistemas utilizados por las empresas destacan la reorganización del trabajo entre el resto de compañeros del área en la que se ubica el trabajador ausente, por ejemplo, por medio de los cambios de turno o buscando sustitución por medios externos, aunque en todo caso, se tiene en cuenta la duración de las ausencias, de manera que

no suelen aplicarse mecanismo de coberturas de ausencia en casos de corta duración y/o se trata de pequeñas o medianas empresas.

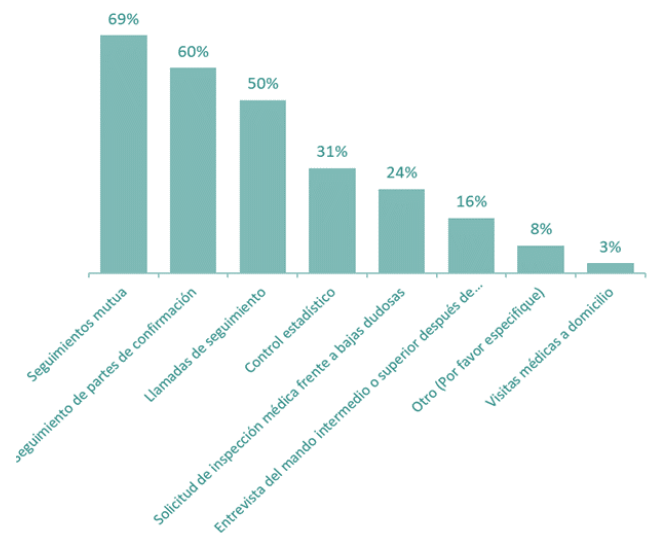
Mecanismos de cobertura de ausencias



Igualmente, se cuestiona a las empresas sobre los mecanismos de control y seguimiento de las ausencias que utilizan en la gestión diaria del absentismo.

En general, las medidas más utilizadas van vinculadas con los casos de incapacidad temporal, principalmente desde un doble punto de vista: el control de los documentos administrativos, normalmente partes de baja y confirmación, así como el seguimiento, por múltiples sistemas, aunque en general por medio de las mutuas, de la situación de salud del trabajador ausente.

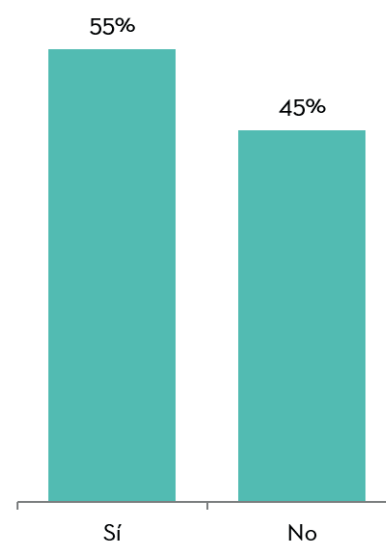
Mecanismos de control y seguimiento de las ausencias



Respecto a si las empresas tienen mecanismos de flexibilidad en el horario de trabajo, las respuestas están muy polarizadas, ya que en la mitad no existe, mientras que en la otra mitad sí.

Entre las respuestas positivas, las empresas utilizan programas de gestión, ya sea de tipo interno o por medio de empresas externas. En general, estos programas son proactivos.

Sistemas de flexibilidad en el horario de trabajo

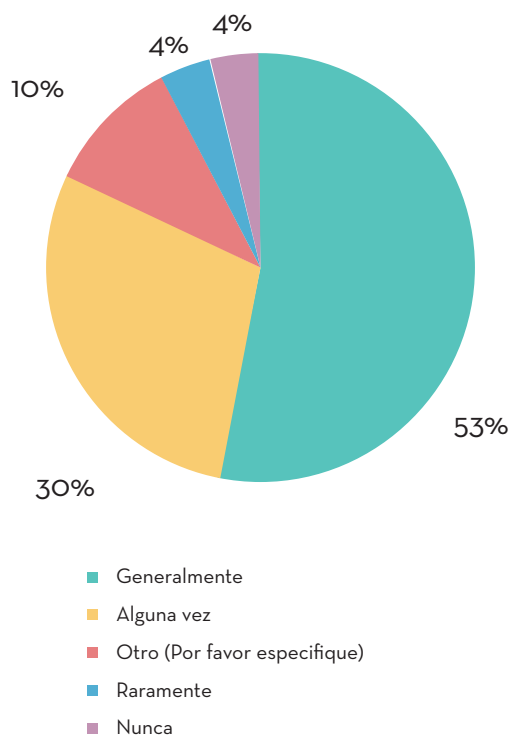


Entre estas medidas de gestión del absentismo, se pregunta concretamente si los trabajadores pueden tomar días libres por razones familiares o personales y, en general, la respuesta es positiva, tanto determinando que pueden disfrutar de esta posibilidad siempre o en muchas ocasiones.

Entre los mecanismos de gestión propuestos destacan los sistemas de flexibilidad de entrada y salida del trabajo o supuestos de flexibilidad de jornada, cambios de turno o jornada continuada.

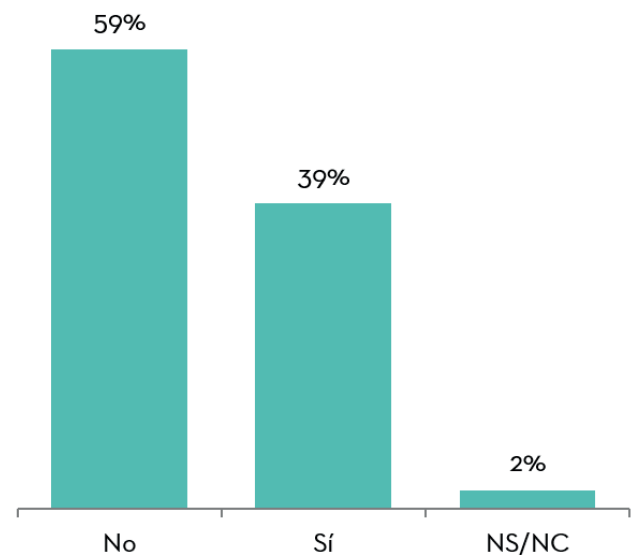
Es cierto que una parte importante de las empresas que tienen establecidos estos mecanismos reconocen que para determinados colectivos este tipo de medidas son más sencillas de aplicar, por ejemplo, entre el personal de oficina.

Posibilidad de disfrutar de días libres



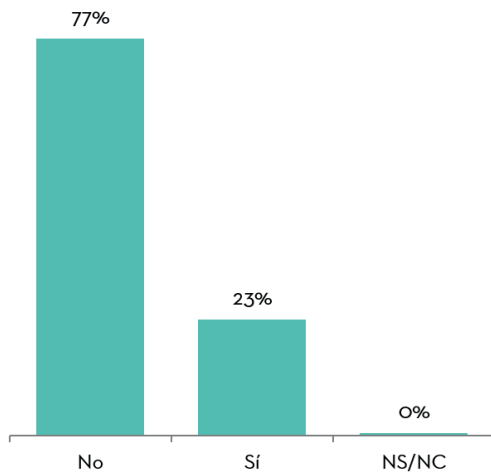
Cuestionado si existen protocolos de bienvenida o de reincorporación o políticas de integración en el puesto de trabajo después de una baja (ausencia), en general se contesta de manera negativa, aunque también existe un porcentaje destacado de empresas que sí cuentan con este tipo de medidas.

Protocolos de bienvenida, de reincorporación o políticas de integración



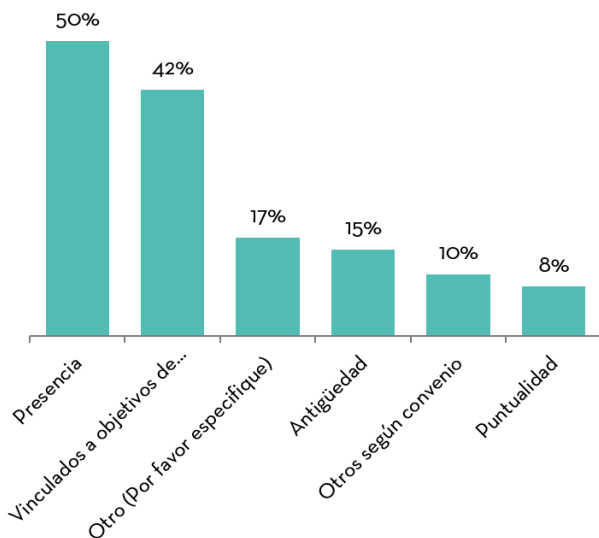
Respecto a si existen incentivos salariales relacionados con el absentismo, la gran mayoría de las empresas responden de manera negativa, por lo que se puede concluir que no aparecen este tipo de complementos.

Incentivos salariales relacionados con el absentismo



Entre las empresas que afirman tener este tipo de complementos salariales, los mecanismos que utilizan son bastantes diversos, ya que van desde sistema de incentivos en función del número de ausencias, bonus de productividad, pagas de beneficios o los complementos en caso de incapacidad temporal, que si no está expresamente regulada en convenio colectivo puede ser incluida en esta categoría.

Tipos de incentivos vinculados al absentismo

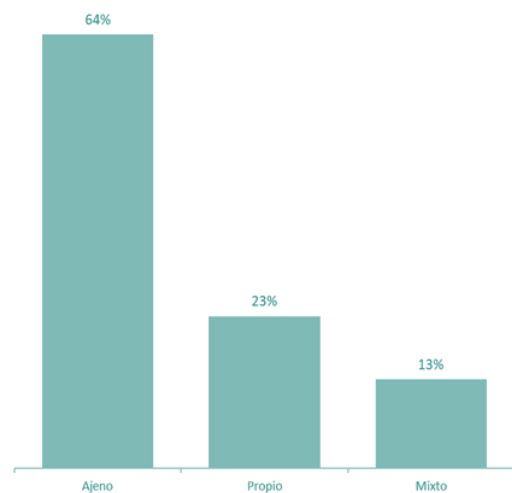


Vinculados a objetivos de productividad/ desempeño	20
Puntualidad	4
Antigüedad	7
Presencia	24
Otros según convenio	5
Otro (Por favor especifique)	8

En este grupo de preguntas, aparece un colectivo de cuestiones sobre los mecanismos de gestión del absentismo en las empresas, ya sean internos o externos.

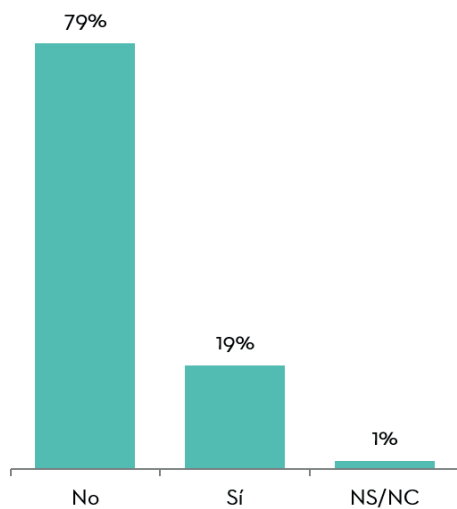
Así, en cuanto al tipo de servicio de prevención que tienen las empresas consultadas, la gran mayoría prefieren el sistema ajeno, pero hay un porcentaje también importante los servicios propios.

Tipo de servicio de prevención



Profundizando sobre esta cuestión, respecto a la pregunta de si las empresas disponen de un servicio médico propio, la gran mayoría de las respuestas son negativas.

Servicio médico propio



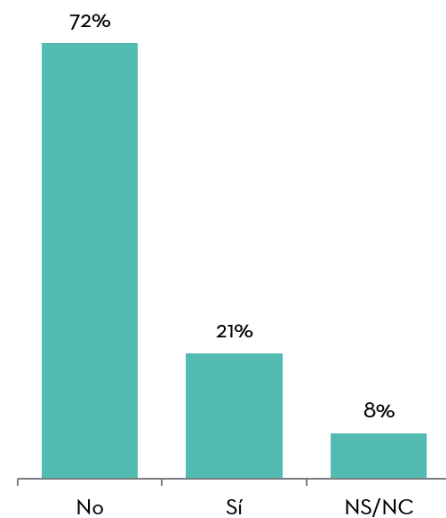
Conocidos los mecanismos de los que disponen las empresas para la gestión del absentismo, se les pregunta sobre si realizan algún tipo de actuación respecto situaciones de incapacidad temporal producidas por enfermedad común.

La gran mayoría de las respuestas son negativas, por lo que sólo un porcentaje reducido de las empresas dispone de algún tipo de mecanismo de gestión de este tipo de incapacidad temporal.

Entre las empresas que presentan algún tipo de actividad ante esta circunstancia, las realidades son muy diversas, aunque se pueden observar algunas tendencias relativas a llamadas telefónicas de seguimiento o remisión al servicio médico para que se someta a revisiones médicas, en general, en supuestos de incapacidades de larga duración.

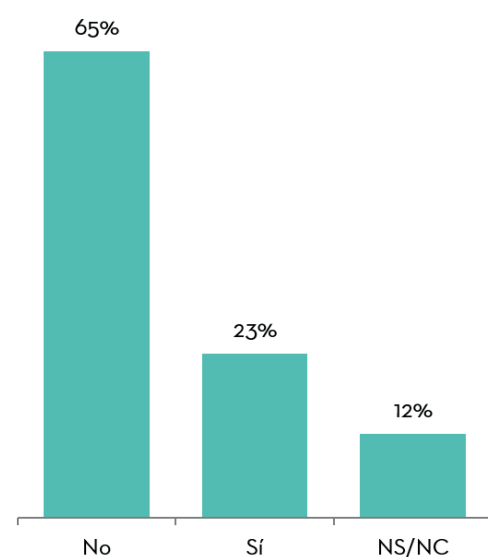
De manera mucho más limitada, hay empresas que presentan instrumentos más sofisticados, como pueden ser protocolos internos de actuación o campañas de salud emocional.

Tipos de actuaciones en caso de incapacidad temporal



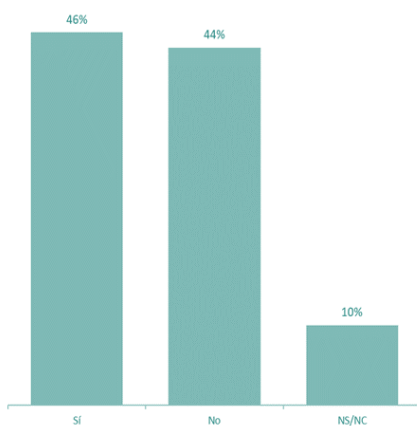
Además, se pregunta si específicamente el servicio de prevención le ofrece algún tipo de servicio respecto al absentismo, siendo la respuesta mayoritariamente negativa.

Servicios por parte del servicio de prevención



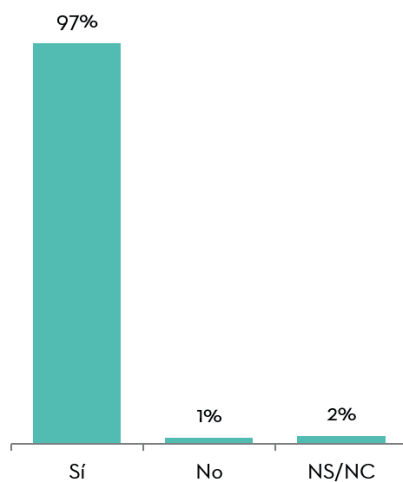
En cambio, cuando se realiza la misma pregunta respecto a posibles servicios de gestión del absentismo por parte de las mutuas, la respuesta es diferente ya que se divide, de manera similar, entre las empresas que sí disponen de estos programas y las que no cuentan con ellos, aproximadamente al 50 %.

Servicios por parte de las mutuas



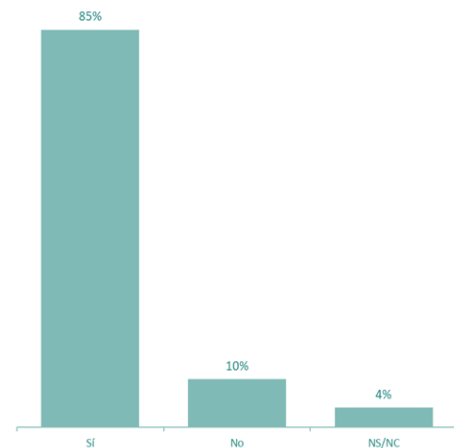
Preguntado si se realizan en las empresas reconocimientos médicos periódicos en el proceso de gestión de la incapacidad temporal, de manera mayoritaria las empresas responden afirmativamente.

Reconocimientos médicos periódicos



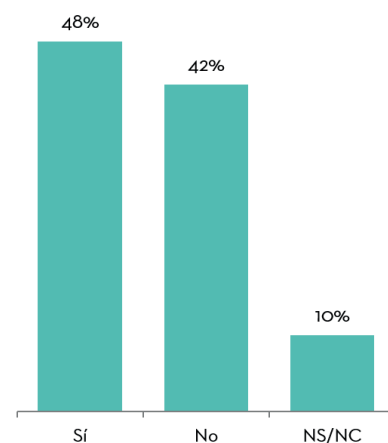
Igualmente, cuando se formula una pregunta relativa a la existencia de políticas de evaluación de puestos de trabajo, la gran mayoría de las empresas responden positivamente.

Existencia de políticas de evaluación de puestos de trabajo



En cambio, cuando la pregunta formulada se refiere a si se definen carreras profesionales dentro de la empresa (itinerarios profesionales, el porcentaje de respuesta se divide, ya que, aunque existe un porcentaje mayor de respuestas afirmativas, las empresas que no cuentan con este tipo de medidas se acercan a la mitad del total.

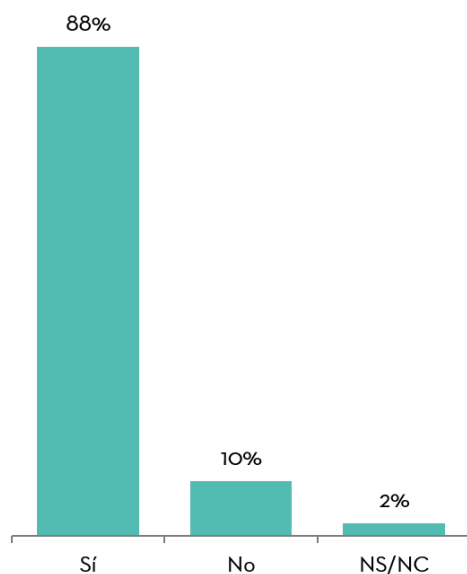
Existencia de itinerarios profesionales



También resulta de interés conocer si las empresas, en general, estudian los accidentes laborales y enfermedades profesionales que se producen entre los trabajadores para poder establecer mecanismos de reducción.

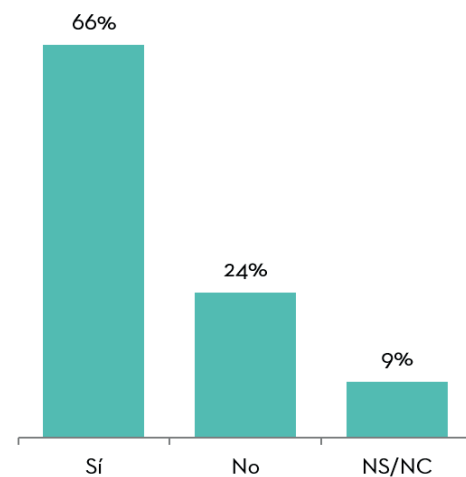
La gran mayoría de las empresas responden afirmativa a esta pregunta, con lo que se muestra un gran interés por su parte para conocer los motivos y establecer, en su caso, mecanismos de gestión y prevención en casos futuros.

Estudios de supuestos para establecer mecanismos de reducción



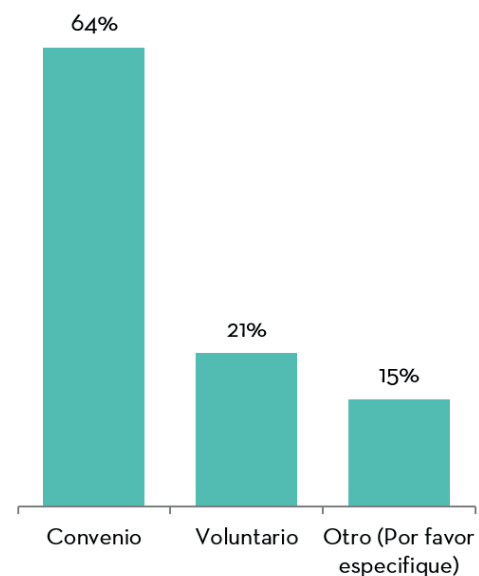
Finalmente, en este apartado de preguntas, se cuestiona si existen complementos a las prestaciones por Incapacidad temporal de la seguridad social y, en general, las respuestas son positivas, aunque también se observa un porcentaje relevante de empresas que no cuentan con este mecanismo.

Existencia de complementos a las prestaciones por incapacidad temporal



En cuanto al origen de estos complementos, la gran mayoría provienen de la regulación en convenio colectivo o pacto en el nivel empresarial, aunque también existe un porcentaje relevante de supuestos en los que se establecen por sistemas de tipo voluntario.

Origen de los complementos



El cuarto bloque de preguntas del cuestionario se refiere a las medidas implantadas en las empresas para la gestión del absentismo, tanto desde un punto de vista cuantitativo, como cualitativo.

En primer lugar, se pregunta cuáles son los factores que más influyen en la realidad del absentismo en la empresa, estableciendo un valor de 1 (ninguna influencia) y 10 (mucho influencia).

Entre los valores asignados por las respuestas destacan las siguientes conclusiones, jerarquizando las respuestas de mayor influencia a menor.

Valor	Factores
10	
9	
8	
7	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • El valor del “trabajo/esfuerzo” para la persona
6	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación con los objetivos de la empresa/con el grupo/con los mandos intermedios • Adecuado entorno de trabajo • Adecuado clima de trabajo • Medidas de conciliación • Estabilidad
5	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de la persona al puesto de trabajo • Adecuada política de prevención de riesgos laborales • Actitud sindical • Incentivos salariales • Control de la empresa de las incapacidades temporales • Rotación del personal/polivalencia • Comunicación interna • Situación económica de la empresa o del sector
4	
3	
2	
1	
0	

Como se puede observar, la mayoría de respuestas presenta un valor central, eliminando los conceptos de ninguna o mucha influencia y destacando el mayor protagonismo de las conductas personales por parte de los trabajadores.

Las dos siguientes preguntas se refieren a la opinión de las empresas que han participado en la encuesta sobre qué tipo de medidas, ya sean generales o concretas, podrían mejorar la situación, tanto general, como en concreto de la empresa.

En este caso, es relevante valorar, no solo las medidas propuestas en cada una de las preguntas, sino también si existen coincidencias entre los dos grupos.

Entre las medidas propuestas de tipo general destacan las siguientes:

- Medidas externas relativas a entidades que intervienen directamente con el absentismo, especialmente en el supuesto de incapacidad temporal, como son la mayor rigurosidad en la concesión y seguimiento de las bajas médica por parte de los servicios públicos de salud y mayores recursos para las mutuas, así como, en el ámbito sanitario, reducir las listas de espera en los servicios médicos.
- Eliminar el complemento de la incapacidad temporal de los convenios colectivos.
- Medidas internas en las empresas que pasan por una mayor implicación de la dirección de la empresa, junto con un mayor control interno; así

como implicar de una manera más directa a los trabajadores, incrementando la motivación, la comunicación y la mejora del clima laboral y aumentando directamente el compromiso de los trabajadores.

En cambio, entre las medidas que pueden mejorar la situación del absentismo en las empresas se pueden citar las siguientes:

- Mayor seguimiento y mejor control interno en los procesos de incapacidad temporal.
- Mejora del clima laboral, entre las medidas propuestas destacan el desarrollo de planes de formación y carrera y el establecimiento de medidas de flexibilidad interna.
- Mayor compromiso por parte de los trabajadores.

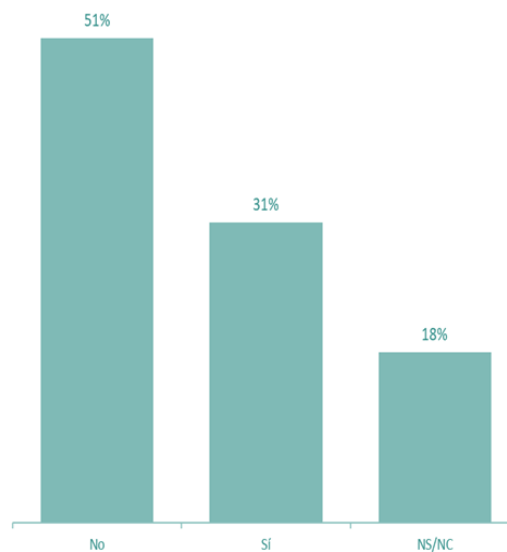
Si se comparan las respuestas a las dos preguntas, existen relevantes coincidencias en relación con la necesidad de conjugar un incremento de los mecanismos de control ante estas situaciones, especialmente cuando se detectan supuestos de hipotético fraude o duraciones excesivas, la mejora del clima laboral en la empresa, junto a un incremento del compromiso personal por parte de los trabajadores.

El quinto bloque de preguntas trata de analizar la problemática de la salud mental en las empresas, como un elemento estratégico en la gestión del absentismo.

La primera pregunta se refiere a si existen supuestos de afectación de la salud

mental de los trabajadores de la empresa y, aunque con diferencias, se aprecia que algo más de la mitad de las empresas que contestan lo hace de manera afirmativa.

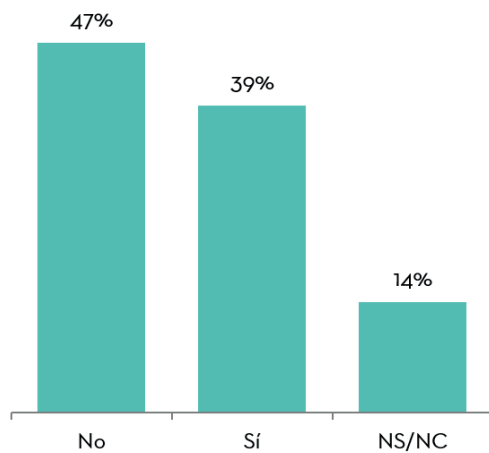
Existencia de supuestos de afectación de salud mental



Ante esta situación, también se pregunta si las empresas tienen a su disposición mecanismos de gestión de estos casos de salud y concretamente si existen protocolos de actuación en casos de afectación de la salud mental de los trabajadores de la empresa.

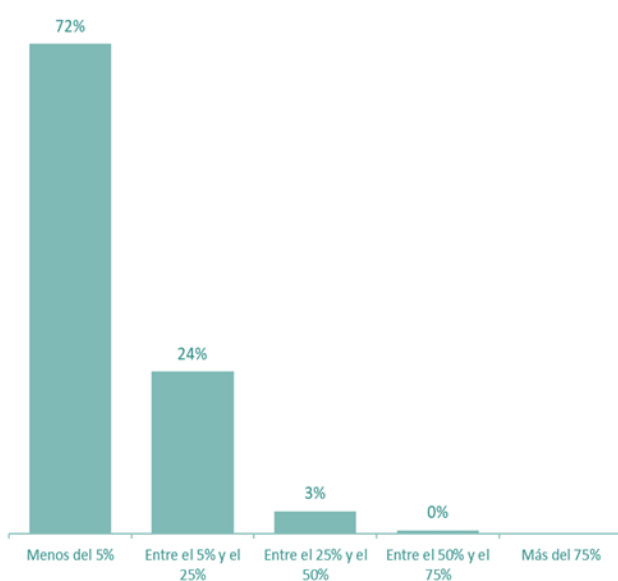
En este caso, aunque hay un porcentaje muy relevante de las empresas que afirman tener este tipo de mecanismos, se constata que casi la mitad de las empresas no tiene ningún protocolo para el abordaje de estas situaciones.

Existencia de protocolos



Concretamente, se pregunta, en el último año, qué porcentaje de trabajadores de la empresa se han visto afectados por trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, estrés postraumático, entre otras circunstancias), y se comprueba que, en general, ya que la respuesta se refiere a casi el 75 % del total de las empresas acredita que su nivel de supuestos no excede del 5 %, por lo que la afectación es baja.

Porcentaje de afectación

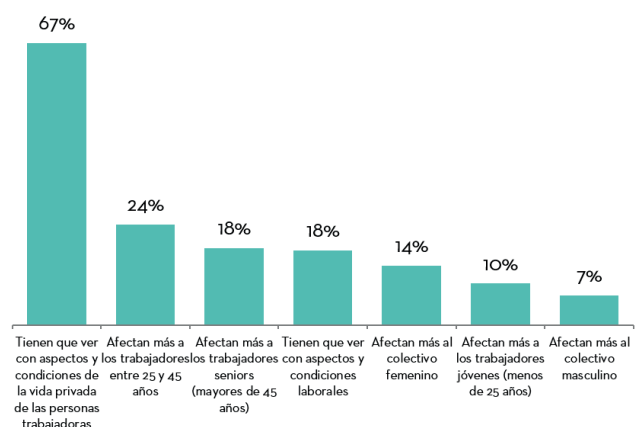


A continuación, formulada la pregunta sobre la relación que existe en cada una de las empresas las bajas laborales por aspectos de salud mental, se pregunta sobre 3 aspectos que se entiende que presentan una causa determinante a la hora de configurar los supuestos de salud mental como motivo de absentismo: edad, género y condiciones de trabajo.

En cuanto a la edad, aparece un mayor número de respuesta en el grupo de edad entre los 25 y 45 años; en cuanto al género, se responde que los problemas relativos a la salud mental afectan mucho más a mujeres que a hombres; y en cuanto a las condiciones de los trabajadores, el motivo del desencadenamiento de estas situaciones se encuentra más en causas de la vida privada que en condiciones puramente laborales.

Hay que destacar que, entre las respuestas analizadas, la gran mayoría de empresas cree que la principal causa de afectación de la salud mental de los trabajadores en las empresas, no deriva tanto de la prestación de servicios, como de situaciones personales, que, por supuesto, tienen reflejo en el puesto de trabajo.

Origen de las bajas laborales por aspectos de salud mental



También se pregunta sobre la relación del papel de la representación de los trabajadores y la negociación colectiva con respecto a los factores psicosociales, especialmente desde 3 puntos de vista:

- Las cuestiones de salud psicológica deberían tener mayor tratamiento en los convenios colectivos.
- Las cuestiones de salud psicológica en las empresas deberían contar con un tratamiento mucho más colaborativo por parte de la representación de los trabajadores.
- Los convenios colectivos deberían separar claramente los aspectos obligacionales de la prevención de los riesgos psicosociales, de aquellos beneficios sociales relacionados con la promoción de la salud mental.

Respecto a las tres cuestiones, las respuestas sitúan en una posición de influencia de las tres afirmaciones (6 puntos), aunque entienden que la tercera, que apuesta por la separación en la regulación es la que tiene mayor presencia (7 puntos).

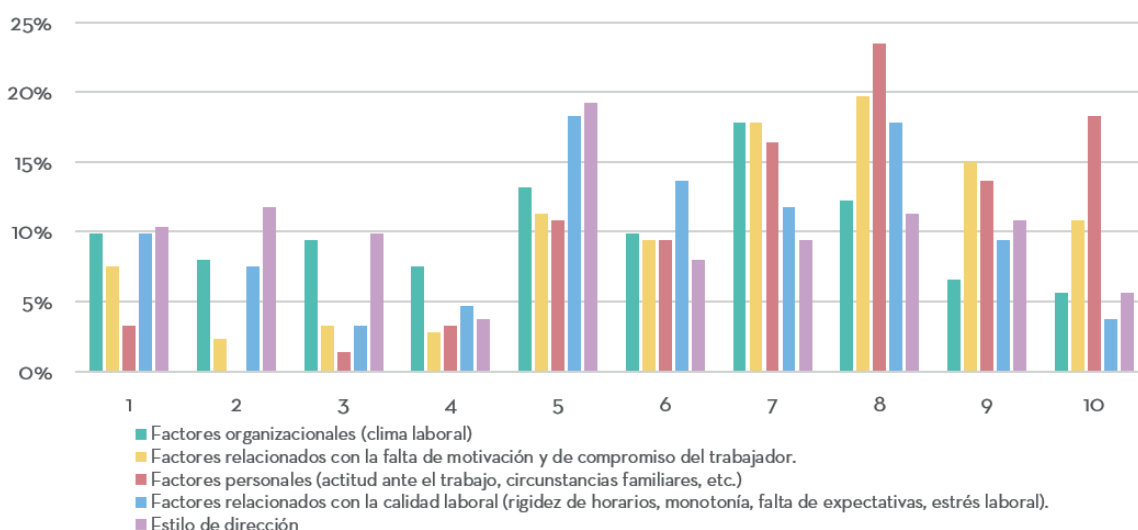
Igualmente se pregunta por los factores que pueden tener una conexión directa con las situaciones de afectación de la salud laboral en las empresas.

Concretamente se pregunta por los siguientes factores:

- Factores organizacionales (clima laboral).
- Factores relacionados con la falta de motivación y de compromiso del trabajador.
- Factores personales (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, etc.).
- Factores relacionados con la calidad laboral (rigidez de horarios, monotonía, falta de expectativas, estrés laboral).
- Estilo de dirección.

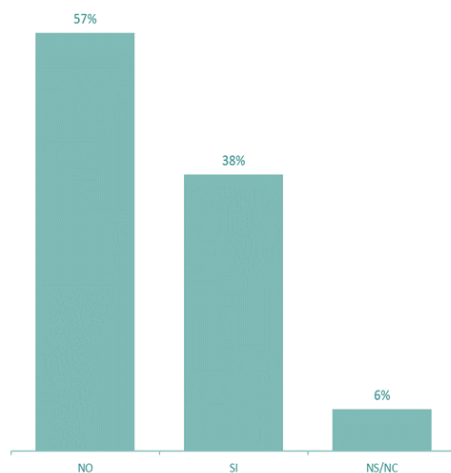
Al tener un mecanismo de mediación de influencia (1 poca y 10 mucha), el criterio más relevante, según las respuestas formuladas se refiere a los factores personales (7), seguidos de los factores relacionados con la falta de motivación y de compromiso del trabajador (7), de los factores relacionados con la calidad laboral (6), del estilo de dirección (5) y finalmente los factores organizacionales (5).

Factores que intervienen en la afectación de la salud laboral



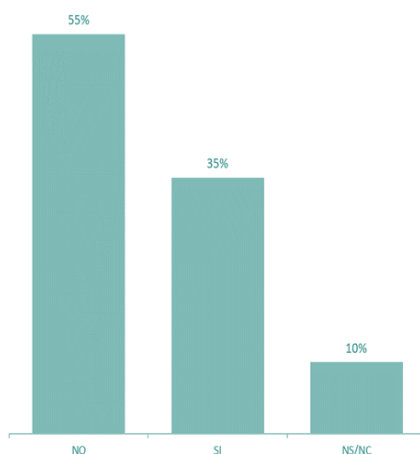
Preguntadas las empresas por si cuentan con recursos de atención psicológica para su plantilla, hay un porcentaje muy relevante que responde negativamente, aunque también es cierto que una parte relevante de las empresas contesta que sí tiene este tipo de recursos.

Recursos de atención psicológica



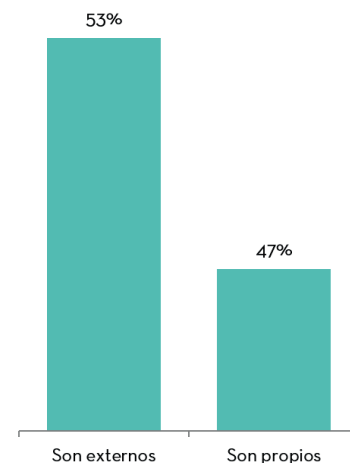
Finalmente, se les pregunta a las empresas si realizan programas de formación, prevención para la promoción y mejora de la salud mental. En este caso, hay una parte bastante mayoritaria de las empresas que no cuentan con este tipo de programas.

Programas de formación, prevención y promoción



Entre las empresas que responden afirmativamente a esta pregunta y por tanto tienen algún tipo de estos recursos, hay una mayoría que son tipo externo y una parte menor que están dentro de la estructura de la empresa.

Recursos internos o externos



Finalmente, se pregunta sobre la influencia de estos factores respecto a la plantilla de la empresa.

En general se observa que hay una serie de factores que sólo tienen una repercusión en un porcentaje muy bajo de la plantilla (entre el 1 y 5 %), señalados en color rojo; mientras que los supuestos que tienen mayor incidencia son menores, pero destacan, por su especial idiosincrasia, las vacaciones y los festivos.

Supuesto	1-5	5-10	10-25	Más 50	0
Incapacidad temporal (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)	75,59	12,68	6,57	1,88	3,29
Incapacidad temporal (accidentes no laborales y enfermedades comunes)	39,44	28,17	23,47	7,98	0,94
Nacimiento y cuidado de menor	77,93	13,62	2,35	0,94	5,16
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante	78,87	8,92	1,88	0,47	9,86
Riesgo durante el embarazo	87,32	1,88	0,94	0,00	9,86
Riesgo durante la lactancia natural	81,69	1,41	0,00	0,00	16,90
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	82,16	0,94	0,94	0,00	15,96
Formación en materia de salud laboral	68,08	7,98	5,16	9,39	9,39
Otra formación	57,75	16,43	9,39	8,45	7,98
Permisos para exámenes	83,10	3,76	0,47	0,00	12,68
Permisos sin sueldo	80,28	5,16	0,47	0,00	14,08
Permisos por matrimonio	85,45	6,57	0,94	0,00	7,04
Permisos por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares	54,93	24,88	13,15	4,69	2,35
Permiso por traslado	84,98	4,69	0,94	0,47	8,92
Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	82,63	6,57	0,47	0,00	10,33
Permisos sindicales	69,48	15,96	6,57	0,47	7,51
Permisos para realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto	83,10	0,94	0,47	0,00	15,49
Otros permisos retribuidos	71,36	14,55	4,23	2,82	7,04
Otros permisos sin retribuir	78,87	7,04	0,94	0,00	13,15
Reducción de jornada por cuidado del lactante	80,75	4,69	0,94	0,47	13,15
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deben permanecer hospitalizados	81,22	0,47	0,47	0,00	17,84
Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares	75,12	13,15	0,94	0,00	10,80
Reducción de la jornada de trabajadoras víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo	78,40	0,00	0,00	0,00	21,60
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor	76,06	2,82	0,94	0,00	20,19
Vacaciones	30,99	20,66	15,49	28,64	4,23
Festivos	49,30	17,37	6,57	22,07	4,69
Conflictividad laboral	80,75	0,94	0,47	0,47	17,37

Porcentajes similares aparecen cuando, en vez de calcular la influencia de estos parámetros sobre el total de la plantilla, se lleva a cabo sobre el total de la jornada de trabajo.

8. Salud mental en el trabajo

8.1. Introducción

La salud mental en el entorno laboral es un aspecto crucial que afecta significativamente la productividad y el bienestar de los empleados. La relación entre salud mental y absentismo laboral se ha convertido en un tema de gran interés debido a sus implicaciones para las organizaciones y los individuos. Este informe examina esta relación en detalle, utilizando diversas fuentes y estudios recientes.

En el dinámico panorama laboral contemporáneo, la salud mental emerge como un factor crítico que influye en la productividad y el bienestar de los trabajadores. El absentismo laboral, definido como la ausencia no planificada o imprevista de un empleado en su lugar de trabajo, se ve significativamente afectado por problemas relacionados con la salud mental. Este fenómeno no solo impacta la eficiencia y la calidad del trabajo, sino que también genera costos sustanciales para las empresas y la sociedad en general.

La relación entre la salud mental y el absentismo laboral es compleja y multifacética. En primer lugar, es importante reconocer que los trastornos mentales, como la depresión, la ansiedad, el estrés crónico y otros, pueden manifestarse de manera variada en el entorno laboral.

Estos problemas pueden surgir debido a factores relacionados con el trabajo, como altas demandas laborales, falta de apoyo social, ambientes laborales tóxicos o conflictos interpersonales. Además, los

desafíos personales, como problemas familiares, financieros o de salud, también pueden contribuir a la aparición de problemas de salud mental que afectan la capacidad de un individuo para asistir al trabajo de manera regular.

El estrés, en particular, juega un papel destacado en el desarrollo de trastornos mentales y en el aumento del absentismo laboral. La presión constante, los plazos ajustados y las expectativas poco realistas pueden sobrecargar a los empleados, provocando agotamiento emocional y físico. Cuando el estrés no se aborda adecuadamente, puede desencadenar problemas de salud mental más graves, lo que lleva a ausencias prolongadas en el trabajo.

El impacto del absentismo laboral relacionado con la salud mental no se limita solo a los individuos afectados, sino que también afecta a sus colegas y al funcionamiento general de la organización. La ausencia de un empleado puede aumentar la carga de trabajo para sus compañeros, lo que puede generar resentimiento y disminuir la moral del equipo. Además, la



rotación del personal y la pérdida de talento debido al ausentismo pueden tener consecuencias financieras significativas para las empresas, incluidos los costos asociados con la contratación y la capacitación de nuevos empleados, así como la disminución de la productividad y la calidad del trabajo.

Es imperativo que las organizaciones reconozcan la importancia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo y desarrollen estrategias efectivas para mitigar el absentismo laboral relacionado con estos problemas. Esto incluye la implementación de políticas y programas que fomenten un entorno laboral saludable y apoyen el bienestar emocional de los empleados. Los esfuerzos para reducir el estrés, promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, proporcionar recursos de apoyo, como asesoramiento y servicios de salud mental, y fomentar una cultura de apertura y comprensión en torno a la salud mental son fundamentales para abordar este desafío.

Además, la educación y la sensibilización son clave para eliminar el estigma asociado con los trastornos mentales y fomentar un diálogo abierto sobre el tema en el lugar de trabajo. Al crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para buscar ayuda y hablar sobre sus desafíos de salud mental, las organizaciones pueden desempeñar un papel vital en la prevención y el manejo de problemas que podrían conducir al absentismo laboral.

En conclusión, la salud mental y el absentismo laboral están intrínsecamente vinculados en el entorno laboral moderno. Abordar estos problemas de manera efectiva requiere un enfoque integral que reconozca la complejidad de los factores que influyen en la salud mental de los empleados y promueva un entorno de trabajo que fomente el bienestar emocional y la resiliencia. Al hacerlo, las organizaciones no solo pueden mejorar la salud y el bienestar de sus empleados, sino también promover un ambiente laboral más productivo, colaborativo y sostenible para todos.

8.2. Salud mental en el trabajo

8.2.1. El sentido del trabajo

Conceptualización del trabajo

Para poder entender el sentido del trabajo hay que conocer el significado de la palabra trabajo. La RAE (Real Academia Española) define la palabra “trabajar” que viene del latín “tripaliare” “torturar”, o del latín tardío “treaplum” instrumento de tortura compuesto de tres estacas. Estas tres estacas servían, en un principio, para



domesticar a los animales salvajes y más tarde se convirtieron en un elemento de tortura y sufrimiento.

Realización profesional

La realización es uno de los objetivos fundamentales en nuestra vida profesional, disfrutar con aquello que hacemos, con los resultados que obtenemos, queremos sentirnos bien en nuestro entorno profesional. Queremos dar sentido a nuestro trabajo, más allá de interpretarlo como una fuente de ingresos. En este sentido, el equipo de Human Research, de la Universidad de Quebec, ha realizado diferentes estudios vinculados a la relación del hombre con el trabajo. Concluye que hay diferentes formas de darle sentido y que no son excluyentes entre ellas.

Interpretamos el trabajo como:

- Refuerzo de nuestra identidad: es un lugar de relación y encuentro con otras personas, con las que sentirnos integradas y reflejados.
- Producción: permite “estar haciendo algo”, tareas concretas y definidas en el tiempo.
- Resultado: tenemos un objetivo, hemos de cumplirlo. Nos focalizamos, nos esforzamos, competimos para conseguir aquello que nos hemos propuesto.
- Tiempo: nos ayuda a ordenar nuestra vida. Nuestros momentos de ocio, nuestros momentos con la familia, nuestros momentos profesionales
- Territorio: en el que nos desarrollamos y crecemos como profesionales, donde cada vez asumimos mayores responsabilidades y ejercemos influencia

- Estatus: somos alguien en la organización, en la vida. Nuestra actividad profesional es reconocida y valorada por nuestro entorno, la comunidad.

8.2.2. La salud mental en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene que el 15% de las personas en edad de trabajar (18 años) tenían un trastorno mental. Por lo que redactó una lista sobre los riesgos para la salud mental en el trabajo que pueden suponer:

- cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal
- horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
- falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo.
- condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- violencia, acoso u hostigamiento.
- discriminación y exclusión.
- funciones laborales poco definidas.
- promoción insuficiente o excesiva.
- inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional.
- demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, también dejó una lista de recomendaciones para la prevención de riesgos:

- proteger y promover la salud mental en el trabajo.
- apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo.
- crear un entorno propicio al cambio.

8.2.3. La salud mental en las organizaciones españolas

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) elaboró en 2021 el informe de los datos de España de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Uno de los apartados analiza los factores de riesgo psicosocial cuyos indicadores se agrupan en tres ámbitos:

- Exigencias del trabajo a las que el colaborador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea
- Grado de autonomía de que dispone el colaborador para decidir como ejecutar la tarea
- Relaciones sociales en el trabajo (nivel de apoyo, reconocimiento del trabajo y situaciones de violencia sufridas).

Los resultados de las últimas encuestas muestran que varios indicadores de los riesgos psicosociales tienen una puntuación negativa:

- Velocidad de trabajo y plazo de entrega limitado (49,9% y 49,2% respectivamente). Se puede observar que uno de cada dos personas presenta dificultades con la velocidad de trabajo y el plazo de entrega deseado.
- Grado de autonomía que dispone el colaborador para decidir cómo ejecutar la tarea (Un 26,7% no puede establecer el orden de sus tareas, el 32,8% no puede elegir el método de trabajo y el 30% no puede determinar la velocidad o el ritmo con el que trabaja),
- Implicación emocional (Un 18,4% reporta que tiene que enfrentarse a situaciones en el trabajo que conllevan repercusión emocional)

Según el INSST los resultados globales de la encuesta muestran una alta prevalencia de los riesgos similar en la mayoría de los países europeos y remarca la importancia de hacer prevención de la salud mental en las organizaciones.

Estos datos ponen de manifiesto la importancia de trabajar en un entorno saludable, pero también el hecho de que la salud mental de los colaboradores se ve en ocasiones agravada por el entorno profesional.

Las empresas ya están incorporando, como beneficios sociales, servicios tales como mindfulness, atención psico emocional, dieta saludable, gimnasio, fisioterapia, porque el departamento de personas en las empresas va más allá de los conceptos de clima, cultura y está poniendo el foco en la salud mental, en el sentido amplio de la palabra.



8.3. Entornos de trabajo saludable

8.3.1. ¿Qué es un entorno de trabajo saludable?

La salud mental está vinculada a nuestro bienestar en todos los ámbitos de nuestra vida, también en el entorno laboral.

Hasta hace relativamente poco tiempo, expresar abiertamente nuestras emociones en el entorno laboral podía ser interpretado como un signo de debilidad. Hoy en día hablamos abiertamente de emociones en las empresas, tanto en las relaciones internas como con nuestros clientes, y esto es un indicador de que las cosas están cambiando. Nos movemos hacia una visión del trabajador como “ser humano” que piensa, pero también siente.

Las instituciones gubernamentales, las organizaciones y los centros de investigación han desarrollado estudios, estrategias y planes para velar por la salud física y mental en el entorno profesional.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha impulsado un programa con el objetivo de fomentar “entornos de trabajo saludables” en las organizaciones.

La OMS define un “entorno de trabajo saludable” de la siguiente manera: Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y los gerentes colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta:

- Temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo
- Temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral
- Recursos de salud mental y personal en el lugar de trabajo
- Maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad

Si atendemos a dicha definición vemos la evolución del concepto, que va más allá de lo que es el entorno físico, pasamos de la prevención de riesgos laborales a un concepto más amplio que percibe el entorno laboral como un elemento de mejora de la salud integral de cada persona y en consecuencia de la organización, la familia y la comunidad.

El entorno de trabajo saludable se compone de cuatro dimensiones principales a tener en cuenta.

Ambiente Físico

La primera dimensión es el ambiente físico: la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo.



Legalmente, las organizaciones deben cumplir con su responsabilidad en prevención de riesgos laborales, aunque sigue habiendo índices de accidentabilidad superiores a los deseados.

Ambiente Psicosocial

La segunda dimensión es el ambiente psicosocial: este concepto hace referencia a la organización del trabajo, la cultura, las actitudes, los valores, las creencias y los comportamientos que afectan a la salud mental y física de los colaboradores. Son factores que, si no se tratan adecuadamente, pueden provocar estrés.

Recursos Personales

La tercera dimensión son los recursos personales de salud: se refiere a un entorno propio (servicios de salud física y mental), campañas de sensibilización e información, recursos, ...) y a la flexibilidad de la empresa para fomentar los esfuerzos individuales por adoptar un estilo de vida saludable, y un buen estado de salud física y mental.

Aportación a la Comunidad

La cuarta dimensión es la aportación a la comunidad: las empresas existen en las comunidades, las afectan y se ven afectadas por ellas. En este sentido, la salud de los colaboradores se ve afectada por el entorno físico y social de la comunidad. Este concepto se refiere a las actividades que realiza la organización, sus conocimientos específicos y otros recursos, físicos y sociales, que afectan a la salud mental de los colaboradores y sus familias.

8.3.2. Crear un entorno de trabajo saludable

La OMS propone un modelo con el fin de apoyar a las organizaciones en el diseño de un entorno de trabajo saludable. El modelo se sustenta en un proceso de mejora continua que garantiza que un programa de salud, bienestar y seguridad, satisfaga las necesidades de todos los agentes implicados y sea sostenible en el tiempo.

Para la creación de un entorno de trabajo saludable se destacan ocho fases a tener en cuenta.

1ª Fase: Movilizar

La primera fase es Movilizar, como en todo proceso de cambio, para conseguir que los trabajadores se impliquen e impulsen el proceso hay que conocer cuáles son sus intereses, motivaciones, resistencia, valores, así como identificar a los líderes de opinión, personas clave que pueden movilizarlos. Esta primera fase implica “escuchar” a los colaboradores y gerentes, se trata de realizar una buena campaña de comunicación empatizando con los trabajadores y los líderes de opinión. Es clave para asegurar el compromiso del proyecto.

2ª Fase: Reunir

La segunda fase es Reunir, es el momento de reunir los recursos necesarios, incluyendo un equipo de proyectos que liderará el proceso (comité de seguridad y salud existente, equipo mixto interno y externo, ...). Es fundamental que haya representación de los trabajadores y colaboradores que

no ocupen puestos de dirección, puesto que los trabajadores de primera línea son quienes conocen los procesos y el entorno de trabajo.

3ª Fase: Evaluar

La tercera fase es Evaluar, la evaluación es la primera misión del equipo de proyectos, para ello se utilizará diferentes herramientas y medidas, tales como: datos relativos a los procedimientos de detección y evaluación de riesgos, índices de rotación, estadísticas de productividad.

La salud de los trabajadores es otro factor crítico: bajas por enfermedad, lesiones y enfermedades ocupacionales, incluyendo discapacidades a corto y largo plazo.

Otros aspectos a evaluar son: qué futuro se desea para la empresa, benchmarking de lo que se están haciendo otras empresas similares, revisión de casos prácticos. Preguntar a los colaboradores, a nivel individual o en dinámicas de grupo, que querrían hacer para mejorar su ambiente de trabajo y su salud y que consideran que puede hacer la organización.

4ª Fase: Priorizar

La cuarta fase es Priorizar, los criterios, para priorizar las acciones, aparte de la prioridad absoluta de limitar la exposición a riesgos ocupacionales, pueden ser: la facilidad y rapidez con que se puede resolver el problema (soluciones rápidas que motivan a los trabajadores y promueven mejoras continuas); la disponibilidad de la organización para realizar cambios, o la probabilidad de éxito; el coste relativo si el problema se produce y no se le presta atención.

5ª Fase: Planificar

La quinta fase es Planificar, el siguiente paso es elaborar un plan de salud con objetivos a largo plazo y planes a corto para abordar los temas en el orden de prioridad establecidos. Es necesario elaborar planes de acción concretos, especificando claramente los objetivos, los resultados esperados, los indicadores de éxito, los tiempos y las responsabilidades. Debemos incluir el presupuesto, los recursos, así como acciones para la puesta en marcha y la promoción del programa, la posible formación, un plan de mantenimiento y un plan de evaluación. Si se logra definir con claridad metas y objetivos medibles, se facilitará las evaluaciones futuras.

6ª Fase: Actuar

La sexta fase es Actuar, esta es la etapa de ejecución de los planes de acción definidos en la fase anterior.



7ª Fase: Evaluar

La séptima fase es Evaluar, la evaluación es fundamental para determinar qué funciona y qué no, y por qué motivos. Es preciso evaluar tanto la ejecución como los resultados a corto y largo plazo. Además de evaluar cada una de las iniciativas, es importante ponderar el éxito general del programa después de tres o cinco años. La evaluación puede hacerse repitiendo la encuesta inicial o examinando nuevamente los datos recopilados como punto de referencia.

8ª Fase: Mejorar

La última fase es Mejorar, el último paso, o el primero del nuevo ciclo, es realizar cambios teniendo en cuenta los resultados de la evaluación. Es importante reconocer y celebrar los buenos resultados y las personas que han contribuido a su logro, así como compartirlos con el resto de la organización.

A Raíz de la pandemia de la Covid-19 hubo un cambio importante con la instauración del teletrabajo, lo que ha supuesto una oportunidad para trabajadores y empresas en multitud de aspectos, pero a la vez ha influido de manera importante en la salud psicológica de muchos trabajadores que han visto muy afectados aspectos tan importantes como las relaciones sociales, los hábitos de alimentación / higiene / descanso, la vinculación con las organizaciones y los refuerzos por parte de jefes y compañeros.



8.4. El teletrabajo

8.4.1. Qué es y su evolución

El teletrabajo es definido como «el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa, utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas» según la Real Academia Española (RAE).

El 15,3 % de los españoles teletrabajan, según informa el Eurostat (Oficina Europea de Estadística) en 2021. El teletrabajo tuvo el mayor número de personas teletrabajando en el transcurso de la pandemia. Del 2021 al 2022 hubo un descenso en el porcentaje de personas que teletrabajan, siendo un 1,1 % menos. Las personas que más teletrabajan se encuentran entre los 25 y 54 años, siendo un 13,5 % respecto al porcentaje más bajo, un 6,1 % las personas entre 16 y 24 años.

Si bien las estadísticas generales del teletrabajo muestran un declive desde el 2020, una encuesta de Eada Business

School a empleados de empresas de todos los tamaños revela aspectos positivos a destacar.

En 2024, la mayoría de los encuestados (51 %) se siente productiva trabajando a distancia, mientras que solo un 18 % no está de acuerdo. Además, el 57 % afirma no tener problemas para separar la vida laboral de la personal, lo que indica un buen equilibrio entre ambas esferas.

En cuanto a las relaciones laborales, si bien un 33 % percibe un debilitamiento en sus vínculos con compañeros, la mayoría dice no experimentarlo. Cabe destacar que el 39 % de los encuestados no ha tenido la opción de elegir su modalidad de trabajo, lo que podría ser un punto de mejora para las empresas.

A pesar del descenso generalizado del teletrabajo, sigue siendo una opción valorada por muchos empleados. Un 72 % considera que cumple sus objetivos semanales trabajando a distancia y el 50 % califica la experiencia como muy buena.

La frecuencia del teletrabajo varía, con un 29 % trabajando dos veces por semana y un 8 % cuatro veces por semana.

El teletrabajo, como se ha podido ver, ha tenido un descenso relativamente grande desde el 2020. A pesar de las condiciones que se tuvieron, dejó una nueva manera de trabajar por la que optan algunas empresas.

Más allá de la encuesta a la que hacemos referencia, empiezan a haber estudios al respecto.

8.4.2. Incidencia del teletrabajo en la salud mental

Tomasina y Pisani (2022), investigadores de la Universidad de la República en Uruguay, hacen una revisión sistemática de la literatura existente y encuentran varios factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo:

- Disminuye el sentido del bienestar físico y mental
- Aumenta el aislamiento social
- Aumenta del tiempo prolongado de trabajo
- Aumento de la carga cognitiva, o la falta de actividad física

Mencionan que combinar los entornos familiares y de trabajo contamina o invade el espacio de trabajo deseado. No limitar la jornada laboral generalmente genera tiempos de trabajo prolongados, de los cuales no se hace uso de los tiempos de descanso para el descanso y el ocio.

Andrade et al. (2022), investigadores de la revista científica (Recimundo: Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento) de Ecuador, estudiaron si los efectos negativos del teletrabajo tienen que ver con problemas asociados a la sensación de falta de apoyo por parte de la empresa, a la hora de realizar trabajos complejos o nuevos, y la sensación de soledad del trabajador ante la falta de interacción con sus compañeros.

A pesar de que encuestas como la de Eada Business School manifiesten características positivas respecto al teletrabajo, la realidad es muy distinta. No todas las

empresas ofrecen la opción de una modalidad binaria (teletrabajo y trabajo de manera física). Algunas empresas quieren reducir el coste de producción como es el caso de la empresa Sansan Ramen en Nueva York, Estados Unidos, quienes han optado por reducir el coste de producción y los camareros hacen su servicio a través del teletrabajo, según informa Ruiz (2024) en el periódico “El Confidencial”.

Por ende, conlleva que haya una mayor prevalencia del teletrabajo, aun siendo pocas empresas en España que funcionen en su totalidad con el teletrabajo como Cepsa, Campofrío o ING.

8.4.3. Relación entre absentismo laboral y el teletrabajo

En la actualidad se observa una polémica sobre el teletrabajo y los riesgos que conlleva en contra de sus factores positivos.

El absentismo definido por la Real Academia Española (RAE) como el abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo. Del latín *absens*, *-entis* ‘ausente’.

El absentismo laboral tiene una prevalencia de un 6 % siendo un total de 1.277.119 personas, según un informe de la empresa Randstad, quienes elaboraron un informe sobre el absentismo laboral sobre el periodo del 2023. En el mismo informe comentan que las bajas por incapacidad temporal han disminuido, pero las ausencias injustificadas han aumentado. La posibilidad de poder teletrabajar aumenta el hecho de poder pensar que los trabajadores pueden permitirse estar más en casa y

asistir menos al puesto de trabajo, como se ha mencionado antes, las ausencias injustificadas han aumentado el último año. El modelo híbrido supone unos beneficios en los trabajadores a largo plazo, como se ha visto en la encuesta de Eada Business School.

Un modo de prevención contra el absentismo laboral es observar el clima en la empresa a través de las fases del proceso de creación de un entorno laboral saludable. Nos darán evidencias de cómo podemos proceder y poder prever riesgos laborales.

En cuanto a lo que nosotros desde la Fundación Salud y Persona hemos podido observar, principalmente a través de las consultas telefónicas relacionadas con la salud psicológica a los cerca de 5.000.000 de personas que tienen derecho al servicio en todo el territorio nacional.

Los datos extraídos por el departamento de estudios de la Fundación Salud y Persona, sostienen que:



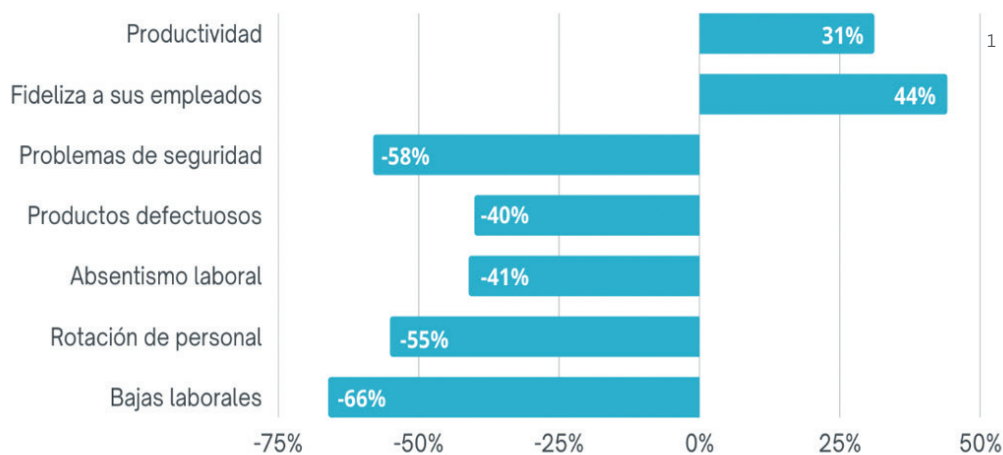
Entre el 60% y el 70% de las personas atendidas no presentan problemas directamente relacionados con su trabajo. No obstante, factores externos como conflictos familiares (pareja, hijos,) soledad, procesos de pérdida y duelo, adicciones, malos hábitos alimenticios o de descanso pueden influir en su bienestar laboral.

En cuanto a las dificultades profesionales, el estrés, la ansiedad, los conflictos con compañeros y la falta de atención son las más comunes.

Estas atenciones tienen como objetivo:

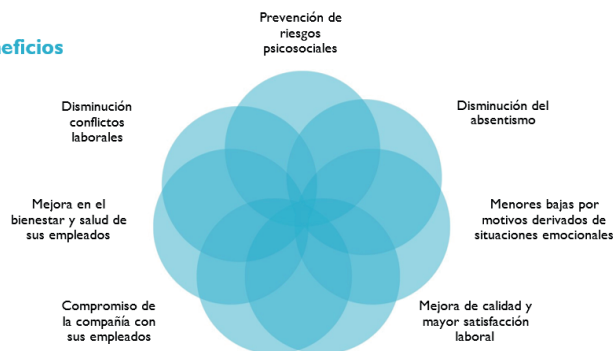
- Un cribaje temprano que permite actuar tanto sobre los motivos como en los síntomas antes que el malestar sea lo bastante significativo como para incapacitar al sujeto para el normal desarrollo de su vida tanto personal como profesional.
- Dotar de recursos (cognitivos y conductuales) para hacer frente a situaciones que superan nuestra capacidad.
- Poner en práctica los Primeros Auxilios Psicológicos en aquellos casos que lo requieran.

Empresa Emocionalmente Saludable



Salud y Persona Fundación *Expertos en Salud y Bienestar Psicoemocional*

Beneficios



Empresa Emocionalmente Saludable

1 (fuentes: Gallup, Univ.Berkeley, Lopener Inst.Oxford, Shaw Anchor, Hbr,Forbes, Greenberg &Arawaka, Social, Market Foundation)

9. La negociación colectiva como herramienta clave para la gestión del absentismo

9.1. Datos generales

La negociación colectiva ha sido un mecanismo habitual para regular cuestiones relativas al absentismo. Concretamente, los acuerdos nacionales han recogido esta materia, tratando de incentivar su desarrollo en los convenios colectivos.

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

En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2015, 2016 y 2017, 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 y se regula 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 cambio, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025) no se incluye este concepto y se incorpora un capítulo VII de título “Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes” con el siguiente contenido:

“Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes,

que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para:

Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia

y duración de los procesos.

Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT.

Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones”.

Analizando la incorporación del absentismo en los convenios colectivos, cualquier estudio ha de iniciarse delimitando el objeto de la investigación.

En este caso, se ha optado por convenios colectivos de diversos ámbitos, teniendo en cuenta la estructura de la negociación colectiva en España, intentando recoger, más que regulación concreta, tendencias que puedan ser convertidas en propuestas en futuros procesos negociadores.

Los convenios colectivos, según el art. 85.1 ET, y dentro del respeto a las leyes, pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, las que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de trabajadores y sus organizaciones representativas y las asociaciones empresariales.

Este contenido está integrado por el conjunto de cláusulas y estipulaciones acordadas por los sujetos negociadores que regulan las relaciones individuales y colectivas de trabajo en un determinado ámbito.

La libertad de negociación implica que en el convenio se pueden establecer las condiciones que las partes tengan por conveniente y de la manera que estimen oportunas, puesto que, al no ser un sistema cerrado de conceptos jurídicos determinados, tienen que valorarse las peculiaridades de cada caso, atendiendo a la voluntad de las partes, al contenido de los pactos y a la finalidad que se persigue.

Esto significa que es posible analizar cláusulas sobre estas materias incluidas en el concepto de absentismo en los convenios

colectivos, pero sin conocer realmente el ámbito total de su presencia, bien porque los datos sobre negociación colectiva son deficientes o porque los acuerdos sobre estos temas no se incluyen en convenios que son registrados en los diferentes boletines oficiales.

Sin embargo, existe una cierta coincidencia en la mayoría de los convenios colectivos en relación con determinadas cláusulas, según se desprende de los datos estadísticos.

Concepto	Cláusula	Porcentaje
Salario	Medidas relacionadas con el absentismo	23,93 %
Jornada	Reducción de jornada	8,10 %
	Distribución irregular	63,61 %
	Medidas de conciliación	41,18 %
	Adaptación de jornada	30,91 %
	Reducción de jornada	25,42 %
Formación y cualificación	Permisos retribuidos	67,08 %
	Excedencia por cuidado de familiares	29,64 %
Complementos de prestaciones sociales	Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	85,85 %
	Complemento a la enfermedad común	75,87 %
	Complemento al accidente de trabajo	80,85 %
	Otras	25,65 %
Salud laboral	Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	12,57 %
Organización de trabajo	Condiciones de teletrabajo	18 %

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Porcentajes de trabajadores afectados por determinadas cláusulas de convenio colectivo (principales magnitudes). Datos anuales 2022 (convenios registrados hasta junio de 2023, últimos datos disponibles).

Así, en términos generales, desde un punto de vista meramente cuantitativo, ya que el análisis de las cláusulas se realiza en los apartados posteriores, los convenios colectivos suelen regular de manera relevante todas aquellas materias que han sido consideradas de relevancia en análisis del absentismo, aunque con importantes diferencias.

Concretamente, hay que destacar la gran presencia de cláusulas relativas a complementos de prestaciones económicas de la Seguridad Social, fundamentalmente vinculadas a la incapacidad temporal, en todo tipo de convenios colectivos.

Igualmente, es interesante destacar la presencia de este tipo de cláusulas según el ámbito territorial del convenio colectivo, ya se refieran a la empresa o a niveles supraempresariales.

En cuanto a las cláusulas propias que son denominadas con el concepto absentismo, los datos son los siguientes.

Medidas relacionadas con el absentismo	
Convenios de empresa	Convenios supraempresariales
48,71 %	21,73 %

De esta manera se observa que la presencia de este tipo de cláusulas es mucho mayor en los convenios de empresa que en los supraempresariales, cuestión que tiene su explicación en la idiosincrasia de la propia negociación colectiva.

Si se amplía el concepto de absentismo en cuanto a las cláusulas reguladas en los convenios colectivos, especialmente respecto a los denominados complementos a las prestaciones sociales, sobre todo vinculados con la incapacidad temporal, se pueden observar los siguientes datos.

Complementos retributivos en temas de prestación social		
	Convenios de empresa	Convenios supraempresariales
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	94,89 %	85,05 %
Complemento a la enfermedad común	80,92 %	75,43 %
Complemento al accidente de trabajo	88,95 %	80,13 %
Otras	32,15 %	25,07 %

Como se observa, la mayor presencia de estas cláusulas en los convenios de empresa se ratifica en estos asuntos concretos relativos a complementos a prestaciones de Seguridad Social, teniendo en cuenta, como se ha comentado, que en la mayoría de ocasiones se refiere a mejoras voluntarias a la incapacidad temporal.

Estos datos han de ser complementados teniendo en cuenta que el número de trabajadores en los convenios colectivos si se distribuyen entre los diferentes sectores económicos es del 65,56 % en los servicios, seguido del 23,42 % en la industria, 7,39 % en la construcción y del 3,63 % en la agricultura.

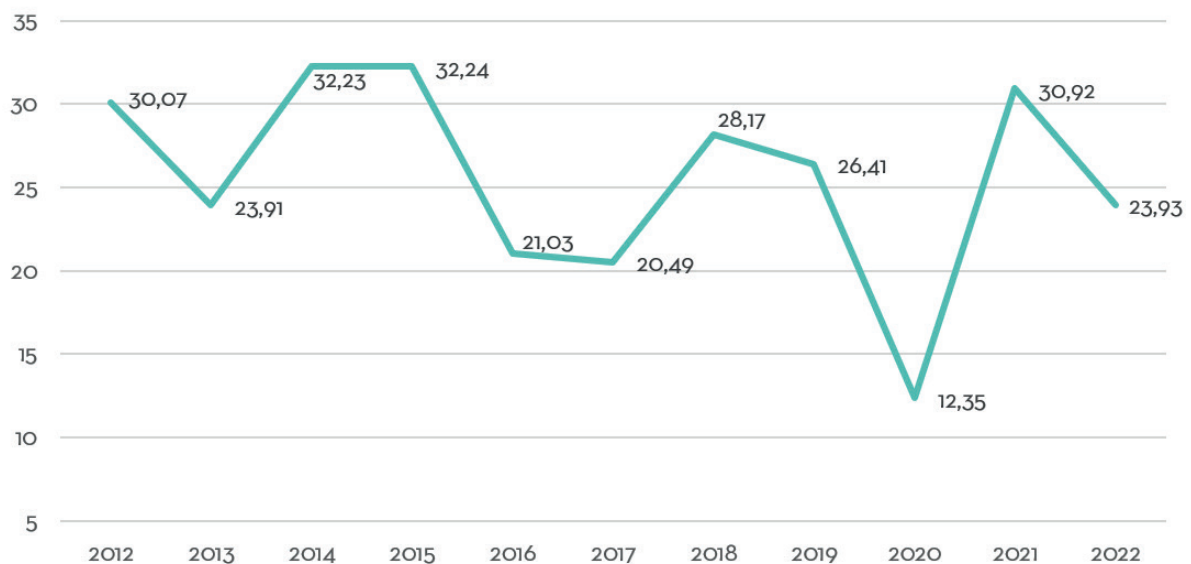
Además, el número total de trabajadores tiene su regulación por medio de convenio colectivo supraempresarial en un porcentaje del 91,82 % frente a la regulación a través del convenio de empresa de un 8,18 %.

En cuanto a la evolución histórica de estas cláusulas se puede destacar que, salvo la

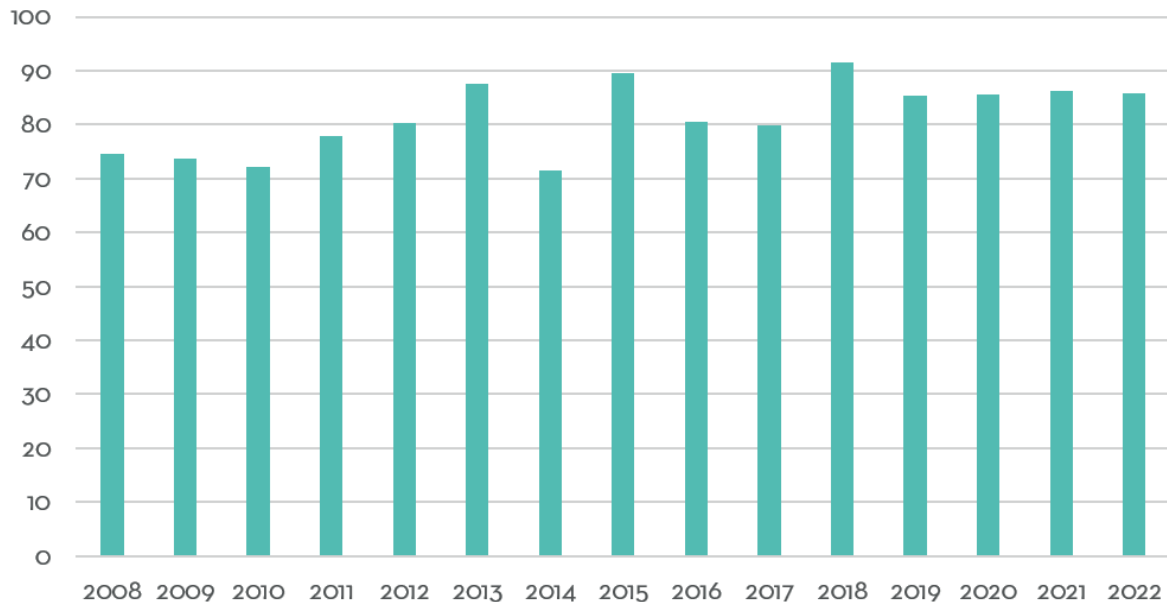
referencia general a las medidas relativas al absentismo, que en los últimos años se han venido reduciendo, el resto presenta claros incrementos porcentuales, destacando especialmente los complementos en caso de enfermedad común, como se puede comprobar en los siguientes datos contenidos en este cuadro.

Cláusula	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Medidas relacionadas con el absentismo	30,07	23,91	32,23	32,24	21,03	20,49	28,17	26,41	12,35	30,92	23,93
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	80,39	87,60	71,43	89,47	80,59	79,77	91,51	85,37	85,66	86,20	85,85
Complemento a la enfermedad común	59,88	71,81	59,88	63,31	67,43	71,13	69,23	68,15	68,82	68,96	75,87
Complemento al accidente de trabajo	74,65	85,26	67,44	79,80	75,29	72,76	90,33	84,75	85,05	80,61	80,85
Otras	20,99	25,47	15,90	14,68	24,01	19,38	27,17	20,79	21,78	27,81	25,65

De manera más clara, se expone una gráfica sobre la evolución de la presencia de las medidas relacionadas con el absentismo en el convenio colectivo en los últimos diez años.



Igualmente, se puede observar la evolución de los complementos retributivos en general sobre algún tipo de prestación social en los últimos veinte años, donde los cambios han sido cuantitativamente menores.



9.2. Datos relativos a la negociación colectiva en Cataluña

La negociación colectiva en Cataluña es dinámica. De hecho, el número de convenios colectivos que se aplican se cifra en 2.484 a 1 de julio de 2023 (últimos datos consolidados), de los cuales el 88,6 % corresponde a convenios de empresa y el 11,4 % son convenios sectoriales, según los datos del Informe del Mercado Laboral y de Negociación Colectiva de Foment del Treball Nacional correspondiente a mayo de 2024.

Por ámbito, el 33,3 % corresponde a nivel nacional, el 5,1 % son convenios autonómicos, mientras que el resto (61,6 %) son de ámbitos provinciales, destacando los relativos a Barcelona (39,9 % del total).

En cuanto a la distribución sectorial, el 74,7 % de los convenios corresponden al

sector servicios, frente al 20,8 % de la industria, el 3,1 % de la construcción y el 1,4 % de la agricultura.

En general, estos convenios colectivos no suelen regular planes de resolución del absentismo.

De hecho, del total de los convenios colectivos analizados, sólo el 3,9 % contienen alguna cláusula que se refiere a medidas de acción positiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, de los cuales, el 50 % son convenios colectivos que regulan las prestaciones en ayuntamientos, tanto para el personal laboral como para los funcionarios, además de convenios de consejos comarciales o de empresas participadas por la Administración pública, como por ejemplo, la Agència Catalana de l'Aigua o el Consorci del Museu d'Art Contemporani de Barcelona (MACBA).

Los datos sobre la presencia de cláusulas de absentismo en los convenios colectivos, desde diferentes niveles se puede resumir en el siguiente cuadro.

Convenios de empresa y sector vigentes que regulan el absentismo laboral en Cataluña

Ámbito		Convenios	Trabajadores	Empresas
Negociación	Empresas	15,10 %	1,80 %	0,10 %
	Sector	3,06 %	13,08 %	12,05 %
Territorial	Barcelona	11,75 %	2,23 %	1,66 %
	Girona	1,09 %	0,90 %	2,03 %
	Lleida	0,30 %	0,01 %	0,01 %
	Tarragona	1,18 %	0,51 %	1,00 %
	Cataluña	0,79 %	1,33 %	1,05 %
	Estatal	3,06 %	9,89 %	6,41 %
Naturaleza Jurídica	Convenio estatutario	15,99 %	14,72 %	12,14 %
	Acuerdo y pactos funcionarios	2,17 %	0,16 %	0,01 %

De acuerdo con los datos obtenidos del vaciado de todos los convenios colectivos vigentes en Cataluña el 18,16 % han pactado alguna cláusula específica para la reducción del absentismo laboral. Estos convenios afectan al 14,72 % de los trabajadores y el 12,14 % de las empresas, como se puede advertir en la tabla.

No obstante, si se analizan dentro de todos estos convenios las palabras “absentismo”, “ausencia”, “presencia” o “asistencia”, sólo el 75 % de los convenios referenciados incluyen cláusulas dirigidas a la reducción del absentismo.

Convenios de empresa y sector vigentes que citan las palabras “absentismo”, “ausencia”, “presencia” o “asistencia”

	Regula conceptos	No regula conceptos
Empresa	73,2 %	22,8 %
Sector	64,6 %	35,4 %
Total	75,0 %	25,0 %

Las cláusulas relativas al absentismo en los convenios sectoriales más destacables se refieren a la definición concreta de las prácticas absentistas y la regulación específica en situaciones de incapacidad temporal, en un porcentaje de presencia en el conjunto de convenios similar al de empresa.

Asimismo, se debe destacar la mayor importancia conferida a este tipo de convenios respecto a los de empresa en las cuestiones referidas a la realización de comisiones para su estudio y la consideración de los riesgos laborales como un elemento importante por incidir en el absentismo.

Materias relacionadas con la regulación del absentismo laboral por parte de los convenios de sector en Cataluña

Materias	Porcentaje
Plus salarial por no absentismo	20,0 %
Tiempo de trabajo (calendario, jornada...)	5,0 %
Organización del trabajo (rotación, categorías, etc.)	0,4 %
Selección y promoción personal	0,3 %
Despido	0,1 %
Incapacidad temporal	30,0 %
Sanciones	10,0 %
Sanciones individuales asumidas colectivamente	0,2 %
Control	10,0 %
Control Incapacidad temporal	15,0 %
Riesgos laborales	20,0 %
Elemento básico para estrategia de negocio	0,1 %
Definición absentismo	35,0 %
Mecanismos de investigación	0,4 %
Comisión de absentismo	14,0 %

En cuanto a las principales temáticas abordadas en las cláusulas dirigidas a la reducción del absentismo laboral en los convenios de empresa, se constata la preeminencia de medidas dirigidas a incentivar la reducción del absentismo a partir de conceder pluses salariales a los trabajadores que no se ausentan, como así se puede observar en un 46 % de los convenios analizados.

Además, cabe citar la presencia de cláusulas dirigidas a definir de forma específica qué se entiende en el ámbito del convenio colectivo el absentismo en un 38,1 % de los convenios.

Igualmente, se comprueba que en el 25 % de los convenios hay acciones dirigidas a la regulación específica de la situación de incapacidad temporal y en un 23 % de los casos se adoptan acuerdos dirigidos a la mejora de la investigación del absentismo.

Cuestiones como la adopción de sanciones que afecte a todos los trabajadores o a un grupo por prácticas absentistas individuales, son también relativamente importantes, afectando al 16 % de los convenios analizados.

Por otra parte, la creación de comisiones, generalmente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, está presente en un 14 % de los convenios.

Finalmente, se debe subrayar, además, el relativo poco peso de acciones dirigidas a incidir en la regulación del tiempo de trabajo, la organización del trabajo, los riesgos laborales y el control concreto de la existencia o no de prácticas absentistas o

la escasa presencia de cláusulas que entienden el absentismo como una cuestión clave para el negocio.

Todos estos datos se resumen en la siguiente tabla.

Materias relacionadas con la regulación del absentismo laboral por parte de los convenios de empresa en Cataluña

Materias	Porcentaje
Plus salarial por no absentismo	46,6 %
Tiempo de trabajo (calendario, jornada...)	5,9 %
Organización del trabajo (rotación, categorías, etc.)	2,5 %
Selección y promoción personal	2,5 %
Despido	0,8 %
Incapacidad temporal	25,4 %
Sanciones	23,7 %
Sanciones individuales asumidas colectivamente	16,1 %
Control	11,0 %
Control Incapacidad temporal	8,4 %
Riesgos laborales	6,7 %
Elemento básico para estrategia de negocio	4,2 %
Definición absentismo	38,1 %
Mecanismos de investigación	22,8 %
Comisión de absentismo	14,4 %

Finalmente, hay una serie de convenios que presentan cláusulas que regulan aspectos relativos al absentismo laboral, entre los que se puede citar los siguientes ejemplos resumidos en la siguiente tabla.

Materia	Convenios colectivos
Regulación general	Eixide, Ayuntamiento de Terrassa, BSH, Delphi, McDonalds, IT, Valeo Pirelli, Urbaser, Paradores, Textil y Confección y Químicas
Plus salarial por no absentismo	Compañía de Aguas de Sabadell, Iberpotash, La H 2010 La Vajilla, Salinera y Comercio de juguetes de Barcelona
Tiempo de trabajo (calendario, jornada...)	Delphi, BSH, IACP, Telesco, Trabajadores familiares de Cataluña
Organización del trabajo (rotación, categorías...)	Delphi, Castellar Vidrios, Saint-Gobain
Selección y promoción del personal	Delphi, Reno
Despido	McDonalds
Regulación incapacidad temporal	Eixide, Fundación CIDOB, Pirelli, Bingos, Mataderos de aves y conejo y Mueble de Cataluña
Sanciones	General Cable, McDonalds, Pastas alimenticias y Trabajadores familiares de Cataluña
Sanciones asumidas colectivamente por prácticas individuales	TU, Valeo
Control	Eixide, Comercio de juguetes de Barcelona y Panaderías y hornos de pan de Tarragona
Control Incapacidad temporal	Ayuntamiento de Manresa y Pastas Alimenticias
Riesgos laborales	Ayuntamiento de Terrassa, BSH, Moderopa, Tejas y Perfumería
Elemento básico para la estrategia de negocio	Arcelor, Delphi, Ecoparc
Definición de absentismo	Agencia Catalana del Agua, Celestica, General Cable, Nestlé, Selmar, TÚ, Urbaser, Telesco, Bingo, Mataderos de aves y conejos, Mueble de Cataluña y Aceites de Barcelona
Mecanismos de investigación	Ayuntamiento de Calafell
Comisión de absentismo	Ayuntamiento de Bahía, Rauscher, Virtisu, Alimentación compuestos para animales y Perfumería

En conclusión, el análisis de los convenios colectivos en Cataluña presenta regulaciones desiguales sobre materias relacionadas con el absentismo, destacando, complementos de la prestación recibida en períodos de incapacidad, especialmente cuando se producen situaciones de contingencias comunes.

9.3. Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos

En este informe se ha realizado un estudio de las cláusulas de los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado durante los años 2022, 2023 y 2024 (meses de enero, febrero y marzo) en relación a las materias que han sido consideradas de interés para el análisis del absentismo en las empresas.

En cuanto a la muestra cabe decir que se tratan de algo más de 700 convenios colectivos, de diferentes niveles, destacando expresamente los convenios provinciales y de empresa, teniendo en cuenta que el mayor número de estos convenios no supone, al menos respecto a los convenios de empresa, que haya un mayor número de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas.

En algunos convenios colectivos se incluyen expresiones en los que el absentismo se regula de manera genérica, sin establecer ninguna medida que aborde directamente su control, sino que contienen declaraciones que determinan la necesidad de luchar contra esta realidad, pero sin aportar medidas concretas.

Se pone de manifiesto que el absentismo supone una gran preocupación de las empresas como elemento contrario a la pérdida de productividad, al clima laboral y a la salud y las rentas de los trabajadores, pero no sólo respecto a éstas, sino también a la economía en general

Se trata de regulaciones donde se expresa una situación de interés mutuo, como un

objetivo compartido, como un fenómeno complejo relacionado con la salud, la motivación y en general con todos los aspectos de la vida laboral.

Hay algunos convenios colectivos que vinculan el tema del absentismo con cuestiones de prevención de riesgos laborales. Si bien es verdad que una primera lectura podría significar rechazar esta relación porque no existe una conexión con la prevención, las últimas decisiones jurisprudenciales pueden hacer replantear esta cuestión.

Incluso existen convenios que vinculan el absentismo con la igualdad, por lo que se solicita los datos desagregados por géneros en relación en los distintos niveles para el diagnóstico del absentismo con especificación de causas, 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, llegando incluso a exigir la necesidad de incluir esta materia en los planes de igualdad.



En general, los convenios colectivos, a los efectos de intentar aportar claridad, al determinar el concepto de absentismo suelen incorporar sólo los supuestos de incapacidad temporal e incluyen métodos para calcular el índice de absentismo, ya sea las horas de falta de asistencia al trabajo divididas por horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de la plantilla, todo multiplicado por 100 o la división se realiza entre las horas efectivas de trabajo.

Incluso hay convenios que expresamente excluyen del concepto de absentismo determinadas situaciones, como las vacaciones, los permisos retribuidos, supuestos de suspensión o el crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Uno de los instrumentos más comunes en los convenios colectivos respecto al absentismo es la concesión de mejoras voluntarias a la prestación de Seguridad Social cuando el trabajador se encuentra en la situación de incapacidad temporal, aunque también en otros supuestos similares.

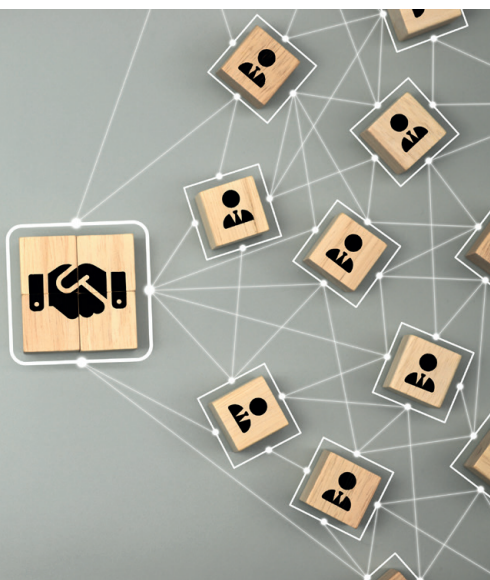
Los supuestos son muy variados, ya se trate de contingencias profesionales o comunes, afecte a todos los días o a parte de ellos o requiera determinadas circunstancias relativas a la propia causa, como, por ejemplo, los supuestos de hospitalización.

Igualmente, existen convenios que condicionan el pago de la mejora al cumplimiento de ciertos requisitos de asistencia de los trabajadores, que puede contemplarse desde un punto de vista colectivo (el porcentaje en relación a toda la plantilla) o individual (el porcentaje de asistencia del propio trabajador), de determinadas condiciones, por ejemplo, acudir al servicio médico o de un determinado índice de absentismo.

Incluso hay supuestos en los que se establecen diferencias especialmente respecto al absentismo de corta duración o cuando haya reiteración, por ejemplo, cuando se completa desde un día posterior en vez desde el 16, cuando el porcentaje sea superior a un determinado número o cuando se refiere a la primera baja por incapacidad temporal por contingencias comunes.

De la misma manera, pueden encontrarse escalas graduales de complementos según los diferentes niveles de absentismo.

En el sentido similar, son diversos los convenios colectivos que regulan el abono de ciertos complementos a la asistencia de los trabajadores, desde un punto de vista individual o colectivo, a sus puestos de trabajo, utilizando diversas expresiones, por ejemplo, plus de actividad y asistencia, primas de puntualidad,



complementos de asiduidad o incentivos de reducción del absentismo, entre otros.

Así, la mayoría de los convenios colectivos que regulan estos complementos se refiere a supuestos en los que el trabajador no tenga un determinado nivel de ausencias, aunque también convenios que introducen estos complementos cuando el porcentaje de asistencia del trabajador supera un determinado número.

Hay convenios que contienen una regulación diferente al incluir en el cálculo de determinados complementos, especialmente los vinculados a la productividad, no sólo parámetros relativos a la actividad económica, sino también tienen en cuenta el factor de absentismo.

Igualmente, en convenios colectivos se regula que el absentismo, siempre y cuando no supere un determinado porcentaje, se tendrá en cuenta a la hora de determinar el candidato para cubrir una vacante o para elegir a quien se beneficia de un ascenso.

En cuanto a la definición del concepto por parte de los convenios, en algunos se define de manera diversa: como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como toda ausencia del trabajador, justificada o no, a su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laboral, dentro de la jornada de trabajo o como la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado, con independencia de que sea durante todo o parte de la jornada laboral o de la causa que lo provoque.



Es evidente que cuando se utilizan estos conceptos amplios, con independencia de que la ausencia se encuentre fundamentada o no, se acentúa que lo importante para los convenios es la falta al puesto de trabajo, que impide el desarrollo de la prestación de servicios debida, con independencia de la causa.

Igualmente, hay convenios en los que se diferencia entre el concepto de “ausencia de trabajo” y “absentismo laboral”, determinando distintas definiciones para cada uno de estos dos conceptos, siendo más amplio el primero que el segundo y estableciendo, en su caso, diferentes consecuencias jurídicas.

También existen diferencias entre los conceptos de absentismo total y parcial, centrándose este concepto en faltas de puntualidad en un sentido muy amplio, no sólo de entrada, sino también de salida o incluso recogiendo supuestos de abandono del trabajador de su puesto de trabajo durante la jornada de trabajo.

En el mismo sentido, hay convenios colectivos que regulan la obligación de somet-

miento a los requerimientos médicos de la empresa para verificar la veracidad de la baja por incapacidad temporal.

Así, por ejemplo, si el enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico, incluso tantas veces como se entienda necesario o cuando se exige la atención a los requerimientos semanales que pueda realizar el servicio médico de empresa, o en quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. En ocasiones, el encargado de la revisión es el médico de la empresa, en otras el médico que se designe por la empresa, o incluso por la entidad que se determine o personal autorizado.

En otras ocasiones, los convenios colectivos se remiten al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de establecer en que supuestos deberá llevarse a cabo la comprobación del desarrollo de los procesos de incapacidad temporal.

En general, en los convenios colectivos, el supuesto de incumplimiento de las condiciones del control del absentismo, se penaliza con la retirada del pago del complemento.

De la misma manera, hay convenios colectivos que regulan, en supuestos concretos de faltas de asistencia o puntualidad sin justificar, descuentos directos en el salario según su duración, con independencia de su posible sanción o directamente se incluyen estas conductas como infracciones.

Hay convenios colectivos que regulan la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión del absentismo con diferentes niveles, ya sea de información, por ejemplo, respecto a los niveles periódicos de absentismo.

Incluso hay convenios en los que se determina la creación de una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de las empresas entre cuyas funciones cabe destacar la identificación de sus causas (análisis de la situación y la evolución), el establecimiento de criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como la determinación de mecanismos de seguimiento y medidas correctoras y, por último, la difusión de la información sobre la situación existente y las actuaciones adoptadas o incluso la creación de un observatorio integrado por representantes de los trabajadores y de las empresas.



9.4. Cláusulas relacionadas con la jornada de trabajo

Conforme a la consideración del concepto de absentismo como una expresión que engloba una multiplicidad de situaciones, son muchos los convenios colectivos analizados en este período que regulan materias relativas a la jornada de trabajo que pueden ser relacionadas con el absentismo.

Sin embargo, en la gran mayoría no se establece esta relación de manera expresa, ya que se limitan a regular estas figuras jurídicas de manera autónoma.

Conciliación

Son diversos los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas que pueden incluirse en el concepto de jornada en relación con la gestión del absentismo, ya sean porque establecen una regulación respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

III Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU (BOE 7-3-2024).

V Convenio colectivo del Grupo Rodilla (BOE 7-12-2023).

Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE 7-12-2022).

Jornada

La gran mayoría, sin embargo, regulan mecanismos de distribución irregular de la jornada

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia

(BOE 13-2-2024).

Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28-2-2024).

II Convenio colectivo de Aparca&Go, SL (BOE 9-1-2024).

Igualmente hay convenios que se refieren a la posibilidad de disfrute del trabajador de flexibilidad en la entrada al trabajo

Convenio colectivo de Babé y Cía, SL (BOE 1-2-2024).
II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28-2-2024).

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

XII Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU (BOE 23-9-2023).

II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE 19-7-2023).

Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 22-3-2023).

O adaptación de jornada

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

O incluso, reducción de jornada

Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE 13-2-2024).

Convenio colectivo de Mercadona, SA. (BOE 28-2-2024).

También se pueden encontrar bastantes convenios que regulan jornadas fraccionadas

Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28-2-2024).

O jornada de trabajo a computar en supuestos de ausencias

Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE 12-1-2024).

Teletrabajo o trabajo a distancia

Son varios los convenios colectivos que regulan aspectos relativos al teletrabajo o trabajo a distancia, en general, concretando y aumentando la regulación contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio y que pueden tener la consideración de mecanismo de gestión del absentismo.

Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL (BOE 2-2-2024).

Acta de acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de colegios mayores universitarios (BOE 10-2-2024).

V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22-2-2024).

II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28-2-2024).

Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL (BOE 8-1-2024).

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE 21-12-2023).

Modificación del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social (BOE 15-11-2023).

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal. (BOE 1-5-2023).

Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 10-4-2023).

Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. (BOE 28-12-2022).

Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE 8-11-2022).

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE 25-7-2022).

Permisos

Casi la totalidad de los convenios analizados regulan aspectos relativos a los permisos retribuidos. En la mayoría de ocasiones incrementan los supuestos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, así como los días de disfrute.

IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA (BOE 10-2-2024).

VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16-2-2024).

Modificación y tablas salariales del Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, SCCL (BOE 26-1-2024).

Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE 26-12-2023).

Además, hay convenios que regulan modalidades de permiso no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, pero que pueden ser fundamentales a la hora de determinar causas conocidas de absentismo por razones familiares.



Permisos por razón de atención a menores

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

Permisos por razón de atención a dependientes o personas con discapacidad

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

Permiso de lactancia

IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 16-2-2024).

De la misma manera, existe un porcentaje relevante de convenios colectivos que contienen permisos relacionados con la actuación de los representantes de los trabajadores.

Mejora del crédito sindical

Convenio colectivo de Babé y Cía, SL (BOE 1-2-2024).
Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28-2-2024).

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 5-12-2023).

Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE 21-12-2023).

V Convenio colectivo de Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE 2-11-2023).

Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 29-7-2022).

Ausencia por negociación de convenio

IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE 8-11-2023).

Permisos para la RLT

Estos permisos pueden ser generales,

aunque también pueden encontrarse situaciones específicas.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán obtener permisos no retribuidos de hasta treinta días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales fuera de la empresa, avisando a ésta con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SAU (BOE 4-4-2023).

Asamblea

O permisos para reunirse en asambleas, convirtiendo este permiso en retribuidos.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de 5 horas anuales dentro de la jornada de trabajo.

Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE 19-1-2023).

Permiso formación

Por su complejidad, hay diversos convenios colectivos que regulan permisos individuales de formación, en general, complementando la regulación contenida en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 5-12-2023).

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (BOE 15-8-2023).

III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE 12-7-2023).

Convenio colectivo de Zurich Insurance, PLC, Sucur-

sal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SÁ; y Zurich Services AIE (BOE 19-4-2023).

XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 24-6-2022).

VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (BOE 30-5-2022).

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE 15-11-2023).

Permiso para gestiones personales, también denominados asuntos propios o días de libre disposición

Existen muchos convenios colectivos que, con denominaciones diferentes y regulaciones diversas, regulan permisos para la realización de gestiones personales.

V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22-2-2024).

II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28-2-2024).

V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26-1-2024).

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

IV Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL (BOE 28-12-2023).

Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE 20-1-2023).

IV Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano (BOE 11-8-2022).

XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE 28-6-2022).

II Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU (BOE 30-3-2024).

XX Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE 29-9-2022).

En algunos casos, de manera muy concreta.

El trabajador podrá disponer del tiempo indispensable para gestiones que deba realizar no contempladas como deber cívico, tales como gestión/firma hipoteca o contratos de alquiler, asistencia a tutoría hijos, matriculaciones colegio hijos o propias, compra vivienda habitual, notaría y similares, con un máximo anual de 2 días laborables, no consecutivos siempre y cuando estas gestiones no puedan realizarse fuera del horario laboral, debiendo el trabajador recuperar posteriormente el tiempo utilizado. Estos días no podrán utilizarse ni el día anterior ni posterior a vacaciones y festivos y las gestiones que en su caso se realicen deberán ser justificadas documentalmente.

Convenio colectivo de Globalia Handling, SAU (BOE 14-3-2024).

Incluso, en algunos casos están regulados como bolsa de horas por asuntos propios

Convenio colectivo de Saint-Gobain PAM España, SA (BOE 24-8-2022).

Convenio colectivo de Zucchetti Software Spain, SLU, para sus centros de trabajo en Derio, Donostia, Logroño y Ermua (BOE 17-5-2022).



II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28-2-2024).

II Convenio colectivo de Aparca&Go, SL (BOE 9-1-2024).

XII Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU (BOE 23-9-2023).

Asistencia a consultas médicas

Concretamente, ya que es una materia no expresamente regulada en el Estatuto de los Trabajadores, existen diversos convenios colectivos que regulan permisos, en general sin retribuir, para la asistencia a consultas médicas que afecten al propio trabajador.

Modificación del I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE 28-12-2023).

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA (BOE 12-5-2023).

XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE 28-12-2022).

Licencia sin sueldo

Son muchos los convenios colectivos que contienen regulaciones que se refieren a supuestos de permisos o licencias sin retribución.

Convenio colectivo de Hertz de España, SL (BOE 14-3-2024).

Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE 13-2-2024).

IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 16-2-2024).

VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE 22-2-2024).

Convenio colectivo de Mercadona, SA. (BOE 28-2-2024).

Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28-2-2024).

V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE 9-1-2024).

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

En algunos casos, con una regulación específica.

Las personas trabajadoras podrán solicitar licencias de 15 días a 3 meses por motivos justificados, que se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio, sin derecho a retribución ni a prórroga.

Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles (BOE 23-9-2022).

En cuanto a estos supuestos no retribuidos, se observan situaciones especiales.

Por ejemplo, cuando existen descuentos de salario, incluso con un valor mayor a la cuantía ordinaria.

Cuando se producen ausencias no retribuidas cada hora o fracción se multiplicará por 0,125 aplicando el siguiente mecanismo:

(SBA: 360 días) × 0,125 día

IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, SA, Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (BOE 13-4-2022).

O cuando no se tiene derecho a los permisos no retribuidos si el trabajador tiene vacaciones anuales pendientes.

No se concederán días de permiso no retribuido, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, a las personas trabajadoras que tengan días de vacaciones pendientes de disfrutar, correspondientes a ese mismo año.

Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 5-5-2022).

O sencillamente, cuando se regulan situaciones como permiso recuperable

IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE 10-4-2023).

Reducción de jornada

por cuidado de familiares

Modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (BOE 22-2-2024). Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE 26-1-2024).

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 26-1-2024).

por cuidado de menores

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

por violencia de género

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 26-1-2024).

De la misma manera, existe un número muy considerable de convenios colectivos que regulan materias relativas a las excedencias, por diversos motivos y diferentes regímenes jurídicos.

Excedencias

por razones familiares

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024). Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 1-11-2023). Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 14-6-2023).

por cuidado de hijos

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 26-1-2024).

voluntaria

V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22-2-2024).

Menos son los convenios colectivos que regulan otro tipo de materias relacionadas con la jornada de trabajo, pero que también tienen conexión con el absentismo.

Protección a la maternidad

Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE 12-1-2024).

Adopción y lactancia

Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE 21-12-2023).



Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Finalmente, la gran mayoría de convenios colectivos analizados contienen cláusulas donde la ausencia o la impuntualidad son incluidas dentro del régimen disciplinario.

V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE 9-1-2024).

Aunque también cabe regulaciones específicas.

Deber del trabajador de respetar puntualmente su horario de trabajo. A no ausentarse del puesto de trabajo sin consentimiento previo de la empresa, salvo en el caso de incapacidad temporal, fuerza mayor o situaciones graves y urgentes, en que deberá notificarse la ausencia con posterioridad y a la mayor prontitud posible.

Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE 12-1-2024).

Las faltas de puntualidad al trabajo que no superen los 30 minutos se entenderán justificadas siempre que vengan motivadas por enfermedad o accidente de un familiar, de hasta segundo grado de consanguinidad, mayor de 65 años y del que se encuentre al cuidado directo. Estos retrasos, que deberán estar debidamente justificados, no podrán superar un máximo de 4 al mes, debiendo recuperarse en un plazo de 2 semanas.

IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE 23-3-2024).

9.5. Cláusulas que regulan aspectos relativos a la incapacidad temporal

La gran mayoría de los convenios colectivos analizados regulan complementos en situaciones de incapacidad temporal, aunque con diferentes regímenes jurídicos.

Hay, en primer lugar, un porcentaje relevante de convenios que establecen un incremento hasta el 100 % de la retribución mensual del trabajador en todas las situaciones.

Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (BOE 21-3-2024).

Convenio colectivo de Babé y Cía, SL (BOE 1-2-2024).
Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE 13-2-2024).

III Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 16-2-2024).

V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22-2-2024).

VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE 22-2-2024).

Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28-2-2024).

II Convenio colectivo de Aparca&Go, SL (BOE 9-1-2024).

Convenio colectivo sectorial para las industrias de



aguas de bebida envasadas (BOE 21-12-2023).

Mientras que, en otros casos, el complemento es más reducido.

la empresa pagará al/la trabajador/a el 60 %

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

O se establecen exigencias adicionales.

Antigüedad mínima de un año y previa confirmación de la baja por el médico de la empresa

Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL (BOE 2-10-2023).

También cabe observar un porcentaje muy importante de convenios colectivos que incorpora un complemento sin limitaciones en caso de contingencias profesionales, pero establece requisitos para complementar los supuestos de contingencias comunes.

Con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa

Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (BOE 21-3-2024).

sólo en la primera baja

Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE 17-1-2024).

Para tener derecho al complemento en la segunda baja hay que acreditar 6 meses de trabajo efectivo

Convenio colectivo de General Óptica, SA (BOE 22-2-2023).

V Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 9-3-2022).

Aunque también cabe encontrar convenios que sólo complementan, con independencia de la contingencia, cuando se dan determinadas circunstancias.

V Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 7-8-2023).

Excepcionalmente, la empresa complementará las prestaciones de IT hasta el 100 % de su retribución mensual en aquellos casos en que la persona trabajadora esté más de tres días hospitalizada, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de treinta días naturales,

Tanto para los casos de Accidente Laboral como bajas por IT, se entiende por hospitalización cuando se produce el ingreso



hospitalario de una persona enferma o herida en un hospital por un tiempo superior a veinticuatro horas, quedando por lo tanto excluido de este supuesto las operaciones ambulatorias, los exámenes o diagnósticos médicos realizados en hospitales.

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

Convenios colectivos que establecen diferencias en los complementos por incapacidad temporal entre la primera y las siguientes bajas

IV Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL (BOE 28-12-2023).

II Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SLU (BOE 15-11-2023).

I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE 27-9-2023).

Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 14-6-2023).

El complemento solo se abonará en los dos primeros procesos de la persona trabajadora en el año natural.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

De la misma manera, hay convenios que sólo complementan cuando se da una situación de enfermedad grave.

En caso de IT derivada de enfermedad grave y/o crónica, se complementará hasta el 100 % de la base reguladora en los mismos términos, sin limitación de tiempo.

Una enfermedad grave es aquella que, debido a su alcance y síntomas, supone un riesgo serio para la salud de la persona que la padece. En este sentido, se

considerarán como enfermedades graves el infarto de miocardio, la insuficiencia renal o cualquier tipo de cáncer, entre otras. Fuera de estas patologías expresamente consignadas, para que la enfermedad sea catalogada como grave la persona trabajadora acudirá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social vinculada a la Empresa quien emitirá, en su caso, un certificado médico que así lo indique expresamente.

En términos generales, se definen las enfermedades crónicas como «aquellas enfermedades que presentan una larga duración y una progresión lenta, no se transmiten de persona a persona y son consideradas, por lo tanto, como no transmisibles». Los tipos más relevantes son las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias, la diabetes y las psiquiátricas. Fuera de estas patologías expresamente consignadas, para que la enfermedad sea catalogada como crónica la persona trabajadora acudirá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social vinculada a la Empresa quien emitirá, en su caso, un certificado médico que así lo indique expresamente.

En cualquier caso, la decisión final sobre el devengo del complemento respecto a los dos párrafos anteriores se consensuará en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio, no siendo vinculante el dictamen de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, pero siendo prioritario como Organismo técnico especializado.

Convenio colectivo de Cegelec, SA (BOE 19-5-2022).

En otros casos, los convenios colectivos también regulan otro tipo de requisitos más vinculados al régimen jurídico de la incapacidad temporal para conceder este tipo de complementos.

Así, son diversos los convenios colectivos que regulan estos complementos sólo si se tiene derecho a la prestación y durante su duración.

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE 12-5-2023).

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU (BOE 12-9-2022).

Los complementos a las prestaciones de incapacidad temporal mencionados en el presente artículo dejarán de tener aplicación para aquellas personas trabajadoras que, habiendo alcanzado la edad legal de jubilación según normativa vigente, continúen prestando servicios para la compañía y acumulen un periodo de baja igual o superior a 60 días naturales en el periodo de 12 meses. En estos casos se abonarán exclusivamente las cantidades que en virtud de las disposiciones vigentes resulten obligatorias.

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

Aunque también hay regulaciones en sentido contrario.

El complemento se seguirá abonando, hasta el 100%, una vez que cause baja en la Empresa por agotamiento de los plazos legales o por Informe Propuesta de

Incapacidad, y hasta el límite de 30 meses, tiempo en el que se le debe reconocer una Incapacidad Permanente o causar nuevamente alta en la Empresa.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

O convenios colectivos que contemplan que estos complementos se percibirán mientras no cambie la regulación legal de la incapacidad temporal.

Todos estos complementos se garantizan mientras estén vigentes las actuales prestaciones y cuantías económicas a cargo de la Seguridad Social, para estos casos.

Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL (BOE 2-10-2023).

Igualmente hay convenios colectivos que introducen diferencias en cuanto a la cuantía del complemento de incapacidad temporal conforme a otro tipo de criterios, como, por ejemplo,

Según que el sistema de retribución sea fijo o variable

VI Convenio colectivo de Avaya Comunicación España, SLU (BOE 23-3-2024).

II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España CYMI, SA (BOE 3-8-2023).



Según la antigüedad del trabajador en la empresa

Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE 12-1-2024).

Según se trate de contratos “ordinarios” o contratos fijos discontinuos

Convenio colectivo de Froneri Iberia, SL (BOE 14-7-2023).

O incluso se regulan diferencias cuando los trabajadores realizan diversas funciones, por ejemplo, cuando existe diferencia del complemento de incapacidad temporal por contingencias comunes para vendedores, en cuyo caso es menor, que para el resto de funciones.

IV Convenio colectivo de Bofrost, SAU (BOE 19-6-2023).

Una de las cuestiones que mayor problemática genera es cómo se calcula el complemento de la prestación de incapacidad temporal, especialmente cuando la voluntad es no incluir todas las cuantías que percibe el trabajador cuando presta servicios.

Los ejemplos son diversos.

La empresa pagará el 60 % del salario base, complemento de nivel si lo hubiera y plus personal absorbible, en caso de que exista.

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

Desde el 4.º día de la baja, el complemento alcanzará hasta el 100 % del salario convenio, complemento movilidad, complemento «ad personam», así como antigüedad,

plus experiencia y plus permanencia en la categoría en las empresas que se vengan percibiendo.

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo y si las hubiera: horas extras, doblajes, compensación SDF, reten, llamadas, etc.) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo y si los hubiera: plus distancia, desplazamientos, kilometrajes, etc.).

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

Se considerará salario regular el percibido en términos de promedio por el/la trabajador/a en los seis meses anteriores a la situación de incapacidad temporal sin incluir las remuneraciones de carácter no ordinario.

Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila (BOE 6-5-2022).

La empresa compensará el 100% del salario individual sin variables (Ayuda comedor, ayuda transporte, ayuda escolar, nocturnidad, dietas, horas extras, Primas anuales variables...)

Convenio colectivo de Dürr Systems Spain, SA (BOE 13-4-2022).

Incluso en algún supuesto se tiene en

cuenta, a la hora de determinar la cuantía del complemento, la posibilidad que haya existido un fenómeno de subrogación.

En el supuesto de que se produzca cambio en la titularidad de la contrata y se origine la incapacidad temporal en el mes siguiente al disfrute de vacaciones y éstas sean retribuidas en función del periodo correspondiente a la nueva titularidad del contrato, la base de cotización de referencia citada en los supuestos del párrafo anterior se calculará teniendo en cuenta las retribuciones que debería percibir la persona trabajadora durante un mes completo de trabajo efectivo.

De conformidad con las normas estatales en materia de Seguridad Social, la remuneración que obtengan las personas trabajadoras en concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no será computable a efectos de determinar la base de cotización por contingencias comunes.

Cuando las empresas abonen una retribución por diferencias como consecuencia del abono de salarios con carácter retroactivo o por gratificaciones que no pudieron ser objeto de cuantificación en su momento se formalizará una liquidación complementaria indicando los meses a los que se refiera y asignando la parte correspondiente de los salarios de forma complementaria a cada base de cotización.

XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE 28-6-2022).

Son diversos los convenios colectivos que

tratan de solventar problemas jurídicos que se pueden originar por el hecho que la empresa desconozca la situación de incapacidad temporal o cuando se imposibilite el control de esta situación.

La persona afectada aportará el diagnóstico y cualesquiera otros informes y pruebas complementarios sobre su enfermedad. Quien se encuentre en esta situación, para trasladarse de residencia, precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella comprobación.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

De hecho, son muchos los convenios que regulan que para tener derecho al complemento de incapacidad temporal será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU (BOE 12-9-2022).

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 5-5-2022).



Las personas trabajadoras están obligadas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10-3-2023).

O cuando se concretan aún más estas obligaciones del trabajador.

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral deberán comunicarlo a la Empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando el trabajador que por tal motivo se ausente por más de un día, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 21-3-2023).

Incluso en algún caso, pero muy escasos, se proponen soluciones a la regulación que introduce en 2022 importantes cambios en el tema de los partes médicos, tanto respecto a la eliminación de la copia del trabajador, como respecto a la comunicación online a la empresa.

A partir del 1 de abril de 2023, la persona trabajadora ya no tendrá que entregar los partes de baja pero mantendrá la obligación de avisar telefónicamente y con carácter inmediato de su ausencia a la em-



presa. Todo ello en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica 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.

Convenio colectivo de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU (BOE 11-8-2023).

Finalmente, son bastantes los convenios que regulan las consecuencias jurídicas que ha de soportar el trabajador en caso de incumplimiento de estas obligaciones de acreditación de su situación de incapacidad temporal.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 21-3-2023).

Son muy frecuentes los convenios colectivos que, al regular requisitos a asumir por el trabajador para percibir el complemento de prestaciones de incapacidad temporal están obligados a someterse a reconocimiento médico.

En general se establecen cláusulas en las que se determina que todo trabajador está obligado a someterse al reconocimiento de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada, o al reconocimiento del Servicio Médico de empresa, cuando sea requerido para ello.

Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA (BOE 25-3-2024).

Convenio colectivo de Unidad Editorial Formación, SL.

V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo) (BOE 2-12-2023).

Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 5-12-2023).

Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (BOE 2-11-2023).

III Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución (BOE 28-9-2023).

XII Convenio colectivo de Salas de Juego Orenes Grupo (BOE 7-8-2023).

XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10-3-2023).

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

Convenio colectivo de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo de Murcia, Alicante, Valencia, Jerez, Almería y Madrid (BOE 18-6-2022).

IX Convenio colectivo del grupo Unide (BOE 18-6-2022).

II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar de Cargo Expres, SA. (BOE 30-10-2023).

Aunque en algunos casos, esta obligación de acudir al servicio médico se concreta.

En los centros donde exista servicio mé-

dico de empresa, la persona enferma o accidentada pasará por dicho servicio una vez por semana y, en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita médica a su domicilio.

Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 BOE 11-10-2023).

Incluso se prevé que en caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el de la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10-3-2023).

Finalmente, también hay convenios colectivos que regulan otro tipo de obligaciones relativas a información respecto a otras cuestiones.

A tal fin, es obligación del empleado mantener al día en los sistemas informáticos de la empresa la información sobre su domicilio.

Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA (BOE 25-3-2024).

Convenio colectivo de Unidad Editorial Formación, SL.

Los Tripulantes quedan obligados a comunicar a la compañía el domicilio donde verificar el estado de enfermedad o accidente.

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 26-1-2024).

Son diversos los convenios colectivos que introducen referencias, expresas o con

matices, a la posibilidad jurídica regulada en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores y que haciendo uso de la facultad que confiere a la empresa este precepto, la empresa adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, períodos de vacaciones, etc., de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 26-1-2024).

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

En cuanto a las consecuencias concretas, las regulaciones en los convenios varían.

La negativa, expresa o tácita, de la persona afectada de someterse a reconocimiento del servicio médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, se considerará como presunción «juris tantum» de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (BOE 2-11-2023).

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10-3-2023).

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

IX Convenio colectivo del grupo Unide (BOE 18-6-2022).



El incumplimiento (...) determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

Sin perjuicio de la pérdida del derecho al complemento por incapacidad temporal, se regula en convenios colectivos que la empresa puede llegar a adoptar, si así lo estima oportuno, las medidas disciplinarias que estime convenientes.

V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo) (BOE 2-12-2023).

Incluso en algunos supuestos, aunque no son los mayoritarios, se establece un requisito previo para la empresa antes de aplicar las consecuencias jurídicas correspondientes.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que en el caso de enfermedad o accidente no laboral esté abonando o pudieran ser abonados, una vez oída la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo,

en los términos recogidos en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso y pudiendo disponer como referencia de los informes tanto del Servicio Médico, como de empresas especializadas en la materia.

Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA (BOE 1-5-2023).

La Dirección podrá acordar la suspensión del complemento anteriormente señalado, previa información y oyendo expresamente las alegaciones de la RLPT y RS, a través de la Comisión Paritaria de Centro establecida en este artículo.

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

Se establece un plazo de una semana desde que se anuncie la retirada del citado complemento a la persona afectada y/o sus representantes sindicales para presentar alegaciones. Si la Dirección se ratifica en la decisión de retirar dicho complemento, ésta se hará efectiva con efectos retroactivos desde la fecha en la que se comunicó.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

También en algunos supuestos se contempla, no tanto como una infracción en el capítulo del régimen disciplinario, la situación de prestación de servicios durante la baja.

El trabajador que estando en situación de IT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT

contempla este convenio, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

II Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 6-2-2023).

Incluso algún convenio colectivo plantea un determinado régimen jurídico respecto a las herramientas que tiene el trabajador mientras presta servicios y que no precisa tener durante la situación de incapacidad temporal.

Los trabajadores/as que dispongan de herramientas de trabajo, excepto el coche de empresa que se regula conforme al párrafo siguiente, deberán reintegrarlos a requerimiento del superior cuando se encuentren en situación de baja por cualquier causa.

Los trabajadores/as que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, si no pudieran conducir durante este periodo de baja temporal, deberán ponerlo a disposición de la empresa cuando así sean requeridos por su superior.

Los trabajadores/as que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, y no estén imposibilitados para conducir, a partir del vencimiento del segundo mes de baja, y siempre que vayan a ser sustituidos por otro trabajador/a en su mismo puesto, podrán optar voluntariamente por poner el vehículo a disposición de la empresa para que lo entregue a su sustituto. En este caso la empresa abonará un importe bruto de 150 euros mensuales con inclusión de prorrata de pagas extras, como contrapartida por la pérdida de uso

de coche durante el tiempo que se prolongue esta situación. De todo ello deberá darse comunicación al Comité de Empresa.

Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE 26-12-2023).

De la misma manera, en algún caso se establecen cláusulas generales para intentar que el absentismo se convierta en un problema de gestión para las empresas.

El Personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Convenio colectivo de Ibermática, SA (BOE 29-11-2023).

Finalmente, aunque no es mayoritario, existen convenios colectivos que regulan complementos de las cuantías percibidas por el trabajador cuando se encuentra en otros supuestos de prestaciones de la Seguridad Social.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Nacimiento, Adopción, Guarda con fines de adopción, Acogimiento o Riesgo durante el Embarazo, y Riesgo durante la Lactancia Natural y mientras duren dichas circunstancias y no se haya extinguido la relación laboral, la Empresa del Grupo abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando sus servicios con normalidad, sin que la obligación pueda prolongarse por plazo superior a 18 meses.

VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE 18-11-2022).

Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 12-9-2022).

Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE 18-6-2022).

9.6. Cláusulas que consideran que el concepto de absentismo sólo se refiere a la incapacidad temporal

Son muchos los convenios colectivos que consideran que el concepto absentismo sólo está integrado por las situaciones de incapacidad temporal.

En estos convenios, se regulan una serie de cuestiones que son muy relevantes para entender el régimen jurídico del absentismo, que se pueden resumir en las siguientes.

En primer lugar, los convenios colectivos suelen establecer unos determinados porcentajes de absentismo, que son muy variados, tanto en su cuantía, como en el período de referencia, por ejemplo,



2 % en un cuatrimestre

Convenio colectivo de Anjana Investments, SL (BOE 20-11-2023).

Es inferior al 2 % o no supera el promedio de los índices de los tres años inmediatamente anteriores.

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

no supere el 2,1 % en el periodo que vaya a ser abonado.

V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE 19-1-2023).

no supere el 3,5 %

V Convenio colectivo del Grupo Vips (BOE 8-3-2022).

4 %

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

no supere el 1,75 % colectivamente en la empresa y el 3,75 % individualmente.

IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 7-9-2023).

4,95 %

Convenio colectivo de restauración colectiva (BOE 14-12-2022).

6 %

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

7 %

Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE 17-5-2022).

10 %

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

O cuando el índice de absentismo se calcula por número de días, por ejemplo,

sea siempre inferior a 11 días naturales.

Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 12-5-2023).

En estos porcentajes, el sujeto que es computado a los efectos de determinar los períodos que se incluyen en el absentismo son diferente, ya se trate de toda la empresa,

Convenio colectivo de Anjana Investments, SL (BOE 20-11-2023).

Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 BOE 11-10-2023).

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

el centro de trabajo al que pertenece el trabajador

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

O exclusivamente cuando se tienen en cuenta las bajas del trabajador, sin ninguna otra referencia.

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 12-5-2023).

O si, según el convenio, la empresa tendrá en cuenta la evolución histórica de absentismo de la persona trabajadora afectada.

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

O supuestos en los que se tiene en cuenta tanto los niveles relativos a la empresa, como al trabajador.

La empresa complementará las prestaciones de IT hasta el 100 % (...) siempre que el absentismo general de la empresa, comparando los doce meses anteriores a dicha baja, no sea superior al 4 % y el absentismo del propio trabajador/a en el mismo período de tiempo no supere el absentismo promedio de la empresa.

Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 14-3-2024).

Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siempre que el índice de absentismo derivado de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional no supere el 1,75 % colectivamente en la empresa y el 3,75 % individualmente. Estos porcentajes se calcularán en base al absentismo antes indicado correspondiente al año inmediatamente anterior y tomando como base para el año 2020 los índices del año 2019.

IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 7-9-2023).

V Convenio colectivo de Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE 2-11-2023).

En segundo lugar, en estos supuestos

regulados en convenio colectivo en los que sólo se incluyen la incapacidad temporal, en general se computan todas las modalidades, sin embargo, también hay convenios que excluyen determinadas circunstancias.

No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario, ni las bajas por incapacidad temporal que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, ni por los tratamientos de diálisis.

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

No se considerarán a estos efectos, (...) la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE 10-4-2023).

La incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y la incapacidad temporal por enfermedad de más de seis meses de duración.



V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE 19-1-2023).

Las ausencias derivadas de hospitalización

Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 5-5-2022).

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

A los efectos de calcular el porcentaje de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas con una duración superior a dos meses ni tampoco computarán las que tengan como causa enfermedades consideradas graves (por ejemplo, las oncológicas).

Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE 17-5-2022).

O incluso cuando se trate de bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad, siempre que lo hagan de acuerdo y en coordinación con la Dirección de cada Empresa.

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

En tercer lugar, los convenios colectivos regulan aspectos relativos a la cuantía del complemento de la incapacidad temporal, abordando diversos aspectos.

Así, se establece la cuantía, que en muchos casos es un porcentaje fijado en el 100 % del salario base, complementos de escala y de funciones superiores, en su caso, y antigüedad consolidada.

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

Aunque en otros casos también se regulan cuantías fijas.

Se recibirá un pago único a cada persona trabajadora del 0,25% sobre su masa salarial anual.

IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE 10-4-2023).

Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 11-4-2022).

Además, en general, los convenios determinan diferentes períodos de tiempo con diversos complementos

Desde el trigésimo primer día de cada baja hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8-12-2022).

En los supuestos de IT derivado de enfermedad común durante los quince primeros días, la compañía abonará exclusivamente las cantidades que, en virtud de las disposiciones hoy vigentes, resulten obligatorias; a partir del día 16, la Empresa, abonará una prestación equivalente al 25 % de la Base Reguladora por contingencia común.

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

O supuestos a contrario, ya que la prestación sólo se percibe durante un primer período y, finalizado, se deja de percibir.

Asimismo, perderán el complemento cuando se haya superado el período de 180 días

y no haber sido considerado el supuesto como de larga enfermedad, en base a lo establecido en el apartado anterior, exceda del 20 % de la jornada/hora a trabajar durante el período de un mes natural.

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

Incluso en algunos supuestos se regulan ciertos requisitos para que el trabajador pueda percibir el complemento.

Para poder cobrar este complemento de continuidad el trabajador dentro del año natural debe haber trabajado un mínimo de 9 meses en la empresa.

Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 11-4-2022).

Sin embargo, lo habitual, en los convenios colectivos que regulan esta cuestión, es determinar supuestos mixtos, en los que existe una variación de la percepción, bien por el número de días que el trabajador está de baja.

Se establece un Complemento anual, por año natural, denominado de continuidad, que se devengará en razón a la ausencia o no de bajas médicas derivadas de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o comunes (accidente no laboral o enfermedad común) según la siguiente tabla económica:

	Complemento de continuidad – Euros/año
Hasta 5 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	250,00
Hasta 6 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	200,00
Hasta 7 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	150,00
Hasta 8 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	100,00
Hasta 9 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	50,00
A partir del 10.º por Contingencias Profesionales o Comunes.	Se pierde

Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 11-4-2022).

En el caso de que el/la trabajador/a tuviera menos de tres bajas por contingencias comunes a lo largo de un año natural, la Empresa, en febrero del siguiente año, abonará al mismo las cantidades de salario dejadas de percibir durante los tres primeros días de la segunda baja del año anterior.

V Convenio colectivo del Grupo Vips (BOE 8-3-2022).

O bien, tomando como fundamento los niveles de absentismo general.

La empresa complementará la prestación reglamentaria de enfermedad común hasta el 75% de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación.

Durante el mismo periodo y en las mismas condiciones señaladas, la Empresa complementará hasta el 80% de la base reguladora siempre que el absentismo sea menor del 6%, hasta el 90% en el caso de que el citado absentismo no supere el 5%.

En el caso de que el absentismo anual referido al conjunto de empresas y centros de trabajo afectados por el ámbito funcional del convenio supere el 6%, pero el absentismo anual del centro de trabajo al que pertenece el trabajador sea inferior al 5% (con los criterios de cómputo señalados anteriormente), éste tendrá derecho a la percepción de las cantidades derivadas del apartado 1 anterior, y por lo que se refiere al periodo señalado en el apartado 2 (desde el 4.º día a partir de la baja hasta el 20.º), la empresa complementará durante el mismo la prestación reglamentaria de Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación.

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

Se establece un premio de 70 euros: cuando el número de días de baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral del colectivo de personas trabajadoras sujetas a convenio sea un 10 % inferior al índice a 31 de diciembre del año anterior.

Si el índice de absentismo del colectivo de personas trabajadoras sujeto a convenio fuera inferior a 9 días, este premio sería de 120 euros.

Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 12-5-2023).

O incluso se regulan sistemas más concretos.

Durante la situación de incapacidad temporal, se procederá por la empresa al complemento del 100% del salario bruto siempre, que trimestralmente, la tasa de absentismo no supere el 4,95 % calculada conforme a los siguientes parámetros:

Días de alta la totalidad de trabajadores/as en esos meses.

Días de baja, considerándose como tal enfermedad común (incluyendo los días de reposo).

Fórmula del porcentaje:

Días de baja de todos los trabajadores/as en un trimestre / Días de alta de la totalidad de los trabajadores/as en ese trimestre.



Convenio colectivo de restauración colectiva (BOE 14-12-2022).

En general, en todos los convenios que regulan esta prestación en caso de incapacidad temporal, se establecen mecanismos que tienen como consecuencia la eliminación o reducción de este tipo de mejoras.

Entre los supuestos de eliminación,

En el supuesto de que el absentismo causado como consecuencia de incapacidad temporal por contingencias comunes supere el 2 % en un cuatrimestre, la empresa dejará de complementar en el siguiente cuatrimestre.

Convenio colectivo de Anjana Investments, SL (BOE 20-11-2023).

Incluso en algún caso se establece un mecanismo de no pago por diversos motivos.

La empresa no complementará la prestación de IT:

- Fraude en la situación de incapacidad temporal.*
- Aquellos casos de IT derivados del ejercicio de actividades deportivas.*

Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE 17-5-2022).

En general, los convenios colectivos que regulan mecanismos de reducción del complemento presentan dos tipos de fórmulas.

Son pocos los que determinan un sistema de reducción fija, de manera que, a partir

de un determinado momento, normalmente vinculado a índices de absentismo, el porcentaje de complemento se reduce.

No obstante, si el índice de absentismo del año anterior alcanzase en la Empresa el 4 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

Desde el cuarto al vigésimo día dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social.

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

Sin embargo, la mayoría de convenios colectivos que contemplan esta reducción tienen sistemas variables, de diversos tipos.

En algunos casos, la regulación contempla un mecanismo vinculado al absentismo general de toda la plantilla.

En función del índice de absentismo, para el conjunto de la plantilla de cada centro de trabajo por enfermedad común o accidente sea laboral o no en el cómputo de los doce meses anteriores se establece la siguiente escala para el presente convenio colectivo:

- a) Del 0 al 3,5 de absentismo, el 100 % del salario.
- b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, el 95 % del salario.
- c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90 % del salario.
- d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, el 85 % del salario.
- e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, el 80 % del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por enfermedad común y accidente de trabajo por 100 entre horas normales teóricas de trabajo.

Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 BOE 11-10-2023).

- a) El índice de absentismo laboral en la empresa resulte superior al 3 por 100, en cuyo caso el complemento se abonará a partir del 21.º día de la baja y hasta un máximo de seis meses.
- b) El índice de absentismo laboral en la empresa resulte superior al 5 por 100: sólo se tendrá derecho al subsidio por incapacidad temporal vigente legalmente.

Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 10-10-2022).

La primera baja por IT que se produzca cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal.

Desde la segunda baja por IT, inclusive, y



cuando la cifra individual de absentismo exceda del 2 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal.

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

En otros casos, este mecanismo de reducción es diferente según centro de trabajo.

Complemento	Aranda, Valladolid y Almería	Vitoria-Gasteiz
100 %	Igual o menor de 2,60 %.	Igual o menor de 3,75 %.
95 %	De 2,61 % a 2,80 %.	De 3,76 % a 4,00 %.
90 %	De 2,81 % a 3,00 %.	De 4,01 % a 4,25 %.
85 %	De 3,01 % a 3,20 %.	De 4,26 % a 4,50 %.
75 %	De 3,21 % a 3,40 %.	De 4,51 % a 4,70 %.

Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA (BOE 30-10-2023).

Mientras que, en otros casos, se regulan diferencias por centro de trabajo, pero teniendo en cuenta el número de trabajadores que prestan servicios.

En el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 %, el complemento por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la retribución mensual del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores con bajas inferiores a 15 días.

Para el caso de centros de trabajo con una plantilla inferior a 25 personas trabajadoras este límite será del 20% del total de la plantilla de centro.

Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE 12-5-2023).

Aunque también se pueden encontrar supuestos más complejos.

Las empresas dejarán de abonar de forma automática el 100 % garantizado cuando el índice de absentismo por IT de enfermedad común y accidente no laboral sobrepase los límites que a continuación se señalan para cada Centro de Trabajo, respecto a la media acumulada de los últimos doce meses anteriores al mes de que se trate:

Fábrica de Zuazo: 4,75.

Oficinas Centrales y Centros Pequeños: 2,80.

Páramo de Masa: 4,00.

En consecuencia, si el índice de absentismo por enfermedad y consultas médicas computado de manera individual en cada uno de los centros de trabajo señalados estuviera por encima de los índices antes referenciados, las Empresas complementarán hasta el 80% de la Base Reguladora hasta un máximo de cinco (5) días de la primera baja de cada año; en estos mismos casos, en la segunda baja de cada año, las Empresas complementarán hasta el 60 % de la Base Reguladora hasta un máximo de tres (3) días. Si individualmente un trabajador se ha situado durante todo el año anterior (doce meses del año natural anterior), por debajo de los índices de absentismo por enfermedad y consultas médicas antes referenciados, el complemento de las Empresas para ese trabajador llegará hasta el 90 % de su Base Reguladora hasta un máximo de siete (7) días de la primera baja de cada año y hasta un máximo de otros siete (7) días en la segunda baja de cada año.

A los efectos del presente artículo y para el cálculo uniforme de los índices de absentismo en todos los Centros afectados por el ámbito territorial del Convenio Colectivo, las horas teóricas serán las que resulten de multiplicar la Plantilla Media Total de cada mes por el Calendario Laboral del mes, siendo éste el resultado de dividir la jornada máxima anual por 12 meses, y teniendo en cuenta que se procederá, en todos y cada uno de los casos, a computar dicho índice de absentismo de manera individual en las distintas compañías afectadas, sin posibilidad alguna de agruparlo en ninguno de los complejos industriales afectados por el ámbito territorial del vigente Convenio Colectivo.

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

Sin embargo, también se pueden encontrar algunos convenios colectivos que establecen una regulación a sensu contrario, de manera que el trabajador sólo percibe la prestación si, finalizado un determinado plazo, no se ha encontrado en situación de incapacidad temporal, desde diversos puntos de vista.

El/la trabajador/a que en los 12 meses anteriores al hecho causante no haya tenido ninguna ausencia al trabajo por incapacidad temporal, o ausencia injustificada, le serán complementados los 3 primeros días naturales de la baja.

IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 28-12-2023).

Si en el transcurso del año no se inicia ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Corriere (BOE 8-11-2023).

En cuarto lugar, son diversos los convenios colectivos que regulan algún tipo de intervención de la representación legal de los trabajadores en los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores en las empresas.

En general, el tipo de participación de la

representación legal de los trabajadores se refiere a su derecho a ser informados sobre los índices de absentismo.

El comité de empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.

Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 BOE 11-10-2023).

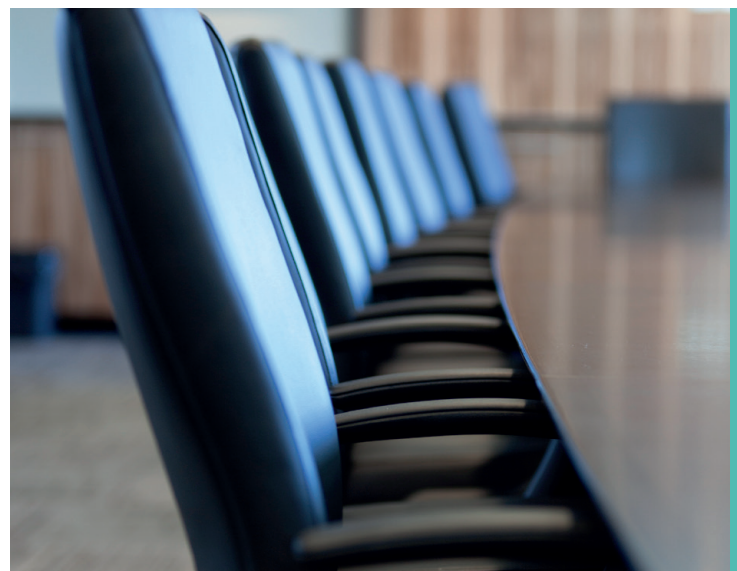
IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 7-9-2023).

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

Aunque también se observan otros tipos de información, como determinados niveles de consulta.

La dirección de la compañía se reserva la aplicación del elemento corrector antes descrito previa valoración de las circunstancias concurrentes con información y en su caso audiencia de los delegados sindicales de los sindicatos con representación en la empresa.

V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE 10-4-2023).



O incluso, contando con una participación más activa.

En función de la evolución del absentismo la comisión mixta del convenio valorará la aplicación de los citados complementos y su revisión en su caso.

Igualmente, a lo largo de la vigencia del convenio el Comité Intercentros estudiará la implantación de medidas o acciones positivas para la reducción del absentismo.

V Convenio colectivo del Grupo Vips (BOE 8-3-2022).

Los Comités de Empresa de cada centro realizarán un estudio pormenorizado del absentismo con la periodicidad que estimen conveniente.

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

Con objeto de controlar las bajas por enfermedad y accidente, el Comité de Empresa se compromete, con la colaboración de los Servicios Médicos de Empresa, a llevar un seguimiento de la justificación de las mismas para alcanzar unos niveles razonables en el índice de absentismo.

Convenio colectivo de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz,

Santander, Pamplona y Burgos (BOE 19-11-2022).

Si el índice de absentismo por enfermedad o accidente al final de cada año, respecto al año anterior, sufre un incremento, las causas del mismo serán analizadas conjuntamente por la Dirección y el comité de empresa.

Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE 6-5-2022).

En la Comisión Mixta del Convenio se analizará la evolución de los índices de absentismo por Centro y Empresa, pudiendo diseñar propuestas generales o específicas que establezcan medidas correctoras.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

En algunos casos, esta intervención no es permanente, sino que se inicia cuando se dan determinadas circunstancias.

Para el supuesto de que el índice de absentismo aumente de un mes a otro en un porcentaje de un 0,3 %, la comisión paritaria del Convenio deberá analizar la situación en el plazo de una semana.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa dejará de abonar el complemento a aquellas personas que hayan estado de baja en dicho periodo, salvo situaciones de gran enfermedad, accidente laboral o ingreso hospitalario.

III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA (BOE 25-10-2023).

En cuanto al tipo de representación de los trabajadores que interviene en esta

gestión del complemento de incapacidad temporal, hay convenios que reservan estas funciones al comité de empresa,

Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 BOE 11-10-2023).

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

Convenio colectivo de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos (BOE 19-11-2022).

Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE 6-5-2022).

A la comisión paritaria del convenio,

III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA (BOE 25-10-2023).

IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 7-9-2023).

V Convenio colectivo del Grupo Vips (BOE 8-3-2022).

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 29-8-2022).

A la comisión de seguridad y salud,

La Comisión de Seguridad y Salud realizará el seguimiento de IT para la mejora de los índices de absentismo en la empresa y se marcará un objetivo incentivado económicamente.

IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE 10-4-2023).

Incluso en algún caso, se contempla la creación de una comisión con funciones específicas para la gestión del absentismo.

En base a incidir en la reducción del absentismo, ambas partes se comprometen, durante la vigencia del convenio, a mantener una Comisión Paritaria de Centro, que elabore las campañas necesarias de sensibilización y realice el seguimiento puntual que permita sugerir y poner en práctica medidas complementarias que ayuden a reducir los índices de absentismo. Dicha Comisión estará compuesta por tres Representantes de la Dirección y tres de la Representación Sindical firmante del Convenio, reuniéndose una vez al mes.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).

O incluso, se crea un observatorio de gestión del absentismo por incapacidad temporal.

Se pacta la creación del Observatorio de la Incapacidad Temporal. Sus trabajos se prolongarán durante 6 meses y sus conclusiones, si son aprobadas por acuerdo mayoritario de ambas partes unánime de todas las partes, se incorporarán al convenio en el momento de producirse.



Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL (BOE 2-10-2023).

Finalmente, en algún convenio colectivo se regulan declaraciones generales respecto a la voluntad de ambas partes negociadoras de incidir sobre los índices de absentismo por incapacidad temporal.

Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo, así como limitar los efectos negativos del mismo y, al mismo tiempo, mejorar las prestaciones reglamentarias en situaciones de incapacidad temporal. Con tal fin las partes acuerdan un conjunto de mejoras aplicables en tanto se mantengan unos ciertos niveles de absentismo.

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la Empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del personal en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental del personal de plantilla.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 26-1-2023).
Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 5-5-2022).

9.7. Cláusulas que consideran el absentismo como una cuestión general

Aunque la mayoría de convenios colectivos que regulan cuestiones relativas al absentismo suelen vincularlo exclusivamente a la incapacidad temporal, también existen una serie de convenios que se refieren al absentismo desde otros puntos de vista.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE 26-12-2022).

En la mayoría de estos casos, el concepto de absentismo se considera una situación mucho más amplia que las conductas de incapacidad temporal.

En estos casos, aparecen definiciones más amplias de absentismo.

Se entiende por absentismo, la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de un trabajador durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

En general son bastantes los convenios que expresan cláusulas de compromiso,

normalmente entre las dos partes, empresa y trabajadores, o sus representantes, para luchar frente a esta situación que tantos problemas ocasiona.

Se relanza el compromiso adquirido en el convenio colectivo anterior, para que las partes firmantes reflexionen, analicen y estudien el fenómeno del absentismo, considerando éste desde la óptica de las negativas repercusiones sociales y económicas que conlleva.

Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE 25-10-2023).
II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA. (BOE 30-10-2023).

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen el problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuada de los servicios sanitarios, así como con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la Empresa como a las personas trabajadoras, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).
VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (BOE 2-9-2023).
II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE 19-7-2023).
IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, SA, Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (BOE 13-4-2022).



Las partes signatarias del presente Convenio general reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23-9-2023).
Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE 30-5-2022).

Incluso en algunos convenios se concretan las diversas consecuencias negativas del absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de la empresa y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras.

V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 31-3-2023).
III Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE 21-3-2022).

provoca una disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la actividad de nuestra empresa.

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada (BOE 29-7-2022).

dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

Dada la importancia que para el negocio tiene el que las horas de presencia teórica coincidan lo más posible con las horas de presencia efectiva.

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

Incluso en algunos casos se proponen medidas, aunque sean muy generales.

manifiestan su voluntad de poner en marcha acciones que permitan afrontar el problema y disminuir las cifras de absentismo actuales.

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).

III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU (BOE 12-9-2022).

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo,

en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

Incluso, aunque las medidas propuestas no sean de competencia de las empresas y los trabajadores.

Por ello, consideran necesario adoptar cuantas medidas tiendan a reducir el absentismo laboral, y para ello acuerdan:

- 1. Requerir a las Administraciones públicas competentes, que se adopten cuantas medidas sean necesarias para eliminar circunstancias externas a la empresa favorecedoras de absentismo laboral.*

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada (BOE 29-7-2022).

Aunque en algunos casos, estas medidas sólo afectan a las responsabilidades derivadas de las empresas.

Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuada de los servicios de medicina de empresa y de la Seguridad Social, así como con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como al personal, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

O incluso exclusivamente a los trabajadores.

Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 9 por 100 en cómputo trimestral en cada Centro de trabajo, siempre que la Empresa cumpla las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del Convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho Centro de trabajo.

Convenio colectivo para el sector de conservas, semi-conservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE 11-8-2022).

En general, son muchos los convenios colectivos que establecen una cierta gestión compartida del absentismo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Así, en algunos casos, se trata de un compromiso de reunión y estudio sobre el absentismo.

La Dirección de la Empresa y la RLPT se reunirán para comprobar y estudiar cómo el índice de absentismo evoluciona; en las Empresas donde no existiera RLP, la Dirección justificará los datos al conjunto de la plantilla.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

En otros casos, solo existe una obligación de consulta por parte de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

En otros casos, se trata de un compromiso exclusivo de participación de la representación de los trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras se compromete a concienciar éstas sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la Empresa y en las cuales haya participado la representación de las personas trabajadoras de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (BOE 2-9-2023).



La representación del personal se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar a la persona trabajadora sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la empresa y en las cuales haya participado la representación del personal, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

En otros casos, se atribuyen estas funciones a una comisión paritaria con diversas funciones en el ámbito de la gestión de los recursos laborales.

La comisión paritaria, existente en el seno de la empresa tiene por finalidad el estudio de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como la coordinación y la exigencia en la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la Seguridad Social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicha comisión informará a al personal sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La representación social en dicha comisión estará compuesta por integrantes del comité de empresa.

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

A tal efecto la Comisión de Interlocución Laboral conocerá de los datos de absentismo y de las medidas que

puedan adoptarse con el objetivo de mejorar durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Las partes se comprometen a estudiar en el seno de la comisión establecida al efecto entre el Comité Intercentros y la Dirección, el alcance de estas medidas y resolverá sobre su mantenimiento o modificación.

III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU (BOE 12-9-2022).

Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la comisión paritaria previa información a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Convenio colectivo para el sector de conservas, semi-conservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE 11-8-2022).

En algún caso se atribuye a la comisión que está especializada en materias de seguridad y salud en el trabajo.

En el seno del comité intercentros de Seguridad y Salud, o como comisión delegada del mismo, podrá establecerse una comisión de estudio del absentismo laboral.

Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras

en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo, y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 14-6-2023).

Entre las funciones de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en Hostelería destaca el conocimiento y evaluación de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH VI) (BOE 10-03-2023)

Incluso existe en diversos convenios la regulación de una comisión de absentismo, en algunos casos con un régimen jurídico limitado.

Se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo que tendrá las siguientes funciones:

- Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente.*
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.*
- Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.*

V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 31-3-2023).

A tal fin, se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo que tendrá las siguientes funciones: Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente. Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras. Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan crear una comisión paritaria para tratar el tema del absentismo en Transportes Bacoma. En el seno de la comisión mencionada, se tratará el tema del absentismo en los centros de trabajo de la empresa, con especial atención en aquéllos que tienen un índice de absentismo del 6%, con objeto de analizar las causas y las posibles actuaciones correctoras a aplicar por ambas partes.



Las decisiones que se adopten en el seno de dicha comisión, obligarán a todas las personas trabajadoras de la empresa. Dicha comisión aparecerá conformada, de un lado por los representantes de los trabajadores designados por el comité intercentros y, de otro lado, por las personas que se designen por la empresa, en número no superior a tres representantes por la parte social y otros tres por la empresa.

Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA (BOE 1-5-2023).

Aunque en algún supuesto presenta una regulación muy exhaustiva de esta comisión.

las partes deciden la creación de una Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, de carácter paritario, que estará constituida por un máximo de dos miembros, de cada sindicato firmante en el ámbito de este Convenio Colectivo y otros tantos miembros de la Dirección, para realizar un seguimiento periódico de los índices de absentismo de las empresas durante la vigencia del convenio.

Las partes del presente Convenio Colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

En este sentido deciden la creación en cada Centro de Trabajo de una Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, de carácter paritario, que estará

constituida por un máximo de tres miembros, uno por cada Sindicato mayoritario en el ámbito de este Convenio Colectivo y con presencia en el órgano de representación del Centro de Trabajo, y otros tantos miembros de la Dirección.

Asimismo, podrán asistir los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes, así como una representación del Servicio Médico de la Empresa, sin que ello suponga alterar el carácter paritario de la Comisión.

Estas Comisiones de Control y Seguimiento deberán realizar, en el ámbito de su Centro de Trabajo, el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido del presente Capítulo y en concreto y de forma enunciativa las siguientes:

- *Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el presente Capítulo, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.*
- *Controlar el adecuado seguimiento de los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.*
- *Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.*
- *Ser oída previamente por la Dirección cuando ésta decida eliminar individualmente el complemento a algún trabajador del Centro de Trabajo.*
- *Proponer a la Dirección del Centro, to-*

dos aquellos otros casos susceptibles de eliminación individual del complemento en los términos expresados en el presente Capítulo, así como cualesquiera otras mejoras que redunden en la mejora continua de los niveles de absentismo.

La Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo de cada Centro de Trabajo se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la Comisión de Control y Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

La Comisión de Control y Seguimiento de cada Centro de Trabajo enviará una copia de las actas de sus reuniones a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Mixta del Convenio a que se refiere el artículo 48 siguiente.

No obstante, ello, en los primeros tres meses desde la firma del Convenio Colectivo, se hará como mínimo una reunión mensual, para estudiar la problemática actual y planificar el método de actuación de cada Comisión a lo largo de la vigencia del presente Convenio de acuerdo con los parámetros establecidos en este artículo.

VI Convenio colectivo para el grupo Maxam (BOE 31-3-2023).



Son diversos los mecanismos que utilizan los convenios colectivos para determinar el absentismo.

En general, estos convenios colectivos utilizan el concepto de índice de absentismo y lo definen desde diversos puntos de vista.

El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días Naturales de Ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días Naturales Teóricos/Plantilla/Mes}} = \text{Índice absentismo}$$

El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

El Índice de Absentismo de cada planta será el porcentaje resultante de dividir el total de las horas de jornada perdidas

durante el año natural por parte de los trabajadores de cada uno de los 4 centros (planta de Castillejo, Alcanar, Morata y Alicante), derivadas de ausencias por asistencia médica, enfermedad o accidente de cualquier índole (exista o no un parte de baja por IT), entre el total de las horas teóricas de jornada de trabajo de los empleados de la planta durante dicho año.

Ejemplo año X:

*Horas perdidas en planta X en 2023:
23.200 (Numerador).*

*Plantilla media de planta X=128.
Jornada laboral anual 1.752.
Total: 224.256 (Denominador).*

*Índice de absentismo:
 $23.200 \times 100 / 224.256 = 10,35\%$.*

Objetivo año X+1: 8,35% o inferior.

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

<p>Compleme Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables - Número total de horas reales nto</p>	
<p>Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables</p>	<p>× 100</p>

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

En la mayoría de convenios que regulan el concepto de índice de absentismo suelen establecer qué situaciones se incluyen en este concepto y cuáles no están comprendidas.

En algunos casos la relación de conductas que no se computan a los efectos del cálculo del absentismo es muy exhaustiva y amplia.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por nacimiento de hijo o hija, así como adopción o acogimiento.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas,

salvo en el supuesto del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (BOE 8-11-2023).

Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26-1-2023).

Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE 11-8-2022).

Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 19-7-2022).

En otros casos, no es tan extensa la lista de conductas que no se incluyen, pero también cabe considerarla como relevante.

No se tendrán en cuenta las ausencias de la empresa derivadas de las siguientes circunstancias: maternidad, paternidad, huelga legal, lactancia, accidente de trabajo, crédito de horas sindicales, ausencias por riesgo durante el embarazo, permisos por nacimiento de hijo-a, fallecimiento de hijo-hija, progenitores,

suegro-suegra, y/o cónyuge, permiso por matrimonio y boda de progenitores o hijo-hija, y el permiso relativo al día de libre disposición.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 24-3-2023).

Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE 21-2-2023).

Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas) (BOE 10-12-2022).

II Convenio colectivo de Distrigal, SL (BOE 4-4-2022).

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022. (BOE 14-1-2022).

Finalmente, también se pueden encontrar convenios colectivos en los que la lista de conductas que no se incluyen en el concepto de índice de absentismo es relativamente reducida.

No computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas al disfrute de los permisos de asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica, por razón de atención a menores y atención a dependientes o persona con discapacidad antes prevista.

II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE 1-2-2024).

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE 21-12-2023).

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).



Incluso en algún caso, muy reducida.

No se producirá descuento en ningún caso con motivo del disfrute de crédito horario sindical o del período vacacional.

Convenio colectivo de Ercros, SA (BOE 31-10-2022).

De la misma manera, en algunos convenios se establece, además del respeto a este índice de absentismo en cuanto al volumen de las ausencias, el cumplimiento por parte del trabajador de otros requisitos.

Siempre que hayan estado contratados en la empresa durante todo el año natural.

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

Serán beneficiarias del presente complemento las personas trabajadoras cuyo tiempo de servicio acumulado en el momento del devengo alcance los 12 meses íntegros anteriores.

Convenio colectivo de F. Faiges, SL (BOE 29-11-2023).

En algún caso, la regulación de estos requisitos es muy exhaustiva.

1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

a. Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.

No obstante, las visitas al médico del propio trabajador, siempre que no superen 20 horas/año, se considerarán jornadas completas a los efectos de devengo de este concepto retributivo.

Si durante la jornada se causa baja médica por accidente, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

Las ausencias retribuidas que figuran en el artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán jornadas de presencia sólo a los efectos de la obtención de este premio.

b. Haber alcanzado la actividad habitual.

c. No haber tenido ninguna sanción o advertencia escrita.

d. No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante lo anterior:

– Quincenalmente, se aceptará un descuido de marcaje a la entrada y dos a la salida.

– Los trabajadores que durante la media quincena tengan una o dos faltas de puntualidad tendrán derecho a percibir el 80% o 60%, respectivamente, del importe del premio de media quincena. Los que tengan tres o más faltas de puntualidad no ganarán premio.

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

Son diversos los supuestos en los que se cuantifica este índice de absentismo, en sentido positivo o negativo, a partir del cual se percibe o no se cobra.

En general, se refieren a porcentajes de

absentismo que marcan el límite para el despliegue de los correspondientes efectos jurídicos.

para aquellos centros de trabajo que, a cierre de 2023 y 2024, individualmente considerados, hayan reducido su porcentaje promedio de absentismo en 2 puntos porcentuales (2%).

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

2 %

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 4 % en el año inmediatamente anterior.

Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022. (BOE 14-1-2022).

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

4,80 %

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

5 %

Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas) (BOE 10-12-2022).

Aunque en algunos casos la regulación es inversa y se refiere al índice de presencia.

las personas cuya presencia trimestral sea del 95 %,

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha,



La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

para toda persona trabajadora de la Empresa que haya efectivamente trabajado la totalidad del mes natural, no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retribuidas.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

La mayoría de los convenios colectivos que regulan esta materia del absentismo establecen que, si se cumplen los requisitos exigidos en su caso, el trabajador percibe un determinado complemento salarial.

Este complemento presenta nombres diversos según el convenio colectivo.

Prima absentismo

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas) (BOE 10-12-2022).

Mejora absentismo

Convenio colectivo de F. Faiges, SL (BOE 29-11-2023).

Estableciéndose diferentes períodos de cuantificación y pago.

En general, hay una parte importante de los convenios que incluyen referencias mensuales.

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

Incluso en algún caso esta regulación es más específica.

El premio por absentismo, solo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por lo tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

La determinación del citado índice, se hará en base a los días transcurridos entre las fechas de cierre de nómina de un mes, con respecto a la anterior.

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

No se devengará durante las vacaciones, razón por la cual, en caso de que el periodo de vacaciones afecte a varios meses, se cobrará en cada uno de ellos de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Se calculará e informará mensualmente y se abonará trimestralmente en los meses de: Abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente.

Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas) (BOE 10-12-2022).

Aunque también existen regulaciones dónde el período de referencia es anual.

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16-2-2024).

V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE 9-1-2024).

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

Convenio colectivo de F. Faiges, SL (BOE 29-11-2023).

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

O incluso supuestos que pueden ser considerados como híbridos.

Dicho plus de presencia será computable de forma trimestral y será abonado por la empresa en la nómina de marzo del año siguiente al que se haya generado el derecho a su obtención. El plus de presencia no es acumulable ni trimestral ni anualmente.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

Igualmente, la cuantía del complemento presenta diferentes regulaciones.

En algunos casos, la regulación se refiere a cuantías fijas en el período de referencia.

42,26 euros mensuales

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

prima no consolidable de 180 euros brutos.

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

plus de presencia de 750 euros brutos para los años de vigencia del presente convenio, aplicando el IPC que corresponda del año anterior.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

Aunque también existe algún supuesto en que estas cuantías pueden sufrir variaciones.

Hasta 8 horas ausencia.	20 euros	35 euros	Mes
Ninguna hora ausencia.	40 euros	70 euros	Mes
	3,5%- 5%	Menor de 3,5%	
	% Absentismo		

Si no se cumple objetivo pero se mejora el mes anterior:

Hasta 8 horas ausencia: 10 euros/mes.

Ninguna hora ausencia: 20 euros/mes.

Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas) (BOE 10-12-2022).

Sin embargo, también caben supuestos en los que se establecen porcentajes, en general, de determinados conceptos salariales.

Un 1 % sobre su salario base, durante los años de vigencia del convenio. Esta compensación tendrá carácter de gratificación extraordinaria no siendo consolidable en los siguientes años.

Convenio colectivo del Grupo Cofely (BOE 21-3-2022).

Aunque también existen supuestos combinados de ambos tipos.

Grupos de Oficiales, Técnicos ATC y Especialistas: 4,2 % del subtotal de una quincena con un tope de 14,0540 € la media quincena.

Grupo de Mandos Intermedios: 0,4843 € por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 % del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 17,1317 € por media quincena.

VI Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, de Dietrich Thermique Iberia, SL, y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU (BOE 12-3-2022).

Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrá en cuenta las siguientes bases:



- a) A un absentismo superior al 4,80 % corresponde 0 €.
- b) A un absentismo igual al 4,80 % corresponde: (según se refleje en anexo 4)
- c) A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de: (según se refleje en anexo 4)

La cantidad obtenida mensualmente se repartirá, de forma lineal, entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al 4,50 %.

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

Existe una tendencia entre algunos convenios colectivos de ir transitando desde complementos vinculados al absentismo hacia una suerte de complemento denominado de asistencia.

En este proceso, es probable que tenga mucho que ver la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación y la regulación de la situación de enfermedad, y por tanto, supuestos de incapacidad temporal, con la discriminación.

Este tránsito es citado expresamente en algún convenio colectivo.

Se acuerda eliminar con efectos de 30 de junio de 2022 el actual incentivo de reducción del absentismo (que se abona en nómina bajo el concepto incentivo de absentismo) y se establece su sustitución por otro nuevo que se denominará *Prima de Asistencia Extraordinaria*, y que tendrá una vigencia limitada de 18 meses, esto es, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este incentivo se regirá por los siguientes términos y condiciones:

a) *Cuantía máxima y modo de cálculo.* El incentivo consistirá en una prima de asistencia por un importe total de hasta 1.000 euros brutos por persona trabajadora por el periodo de vigencia de este, descontándose la parte proporcional correspondiente por cada día de ausencia en el trabajo por las siguientes causas: incapacidad temporal, excedencia, ausencias injustificadas, licencias no retribuidas y licencias retribuidas relativas a todas las relaciones de parentesco por razón de afinidad, salvo cónyuge o pareja de hecho.

b) *Pago.* El importe total del incentivo se abonará en dos pagos. El primero, en la nómina del mes de abril de 2023, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima y el segundo, en la nómina del mes de enero de 2024, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima.

Para el cobro íntegro del incentivo en cada periodo temporal se requerirá que la persona trabajadora no se haya ausentado al trabajo ninguno de los días del calendario laboral oficial que le resulta de aplicación por alguna de las razones mencionadas en el apartado a) anterior.

Convenio colectivo de Ercros, SA (BOE 31-10-2022).

Respecto a los convenios colectivos que prefieren regular estos complementos de asistencia, se suele establecer una cuantía para todos aquellos trabajadores que acuden todos los días al trabajo

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

O un porcentaje muy significativo.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación aquellas personas trabajadoras que hayan tenido durante el mismo mes tres faltas de asistencia alternas (...).

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).

95 % del plus de presencia

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-3-2024).

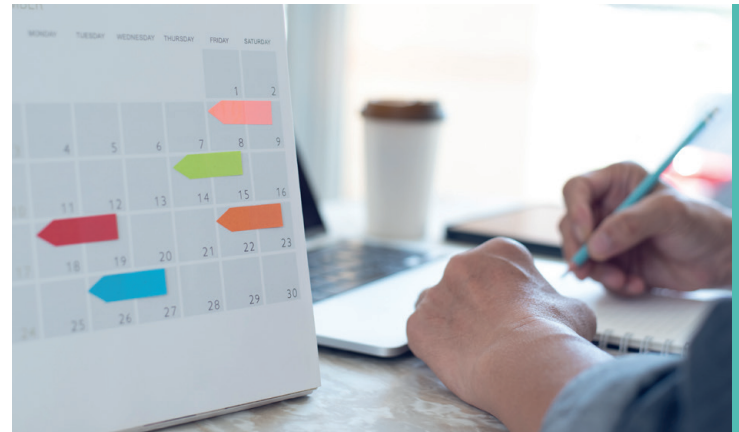
Sin embargo, en general, suelen preferirse sistemas que retribuyan esta cantidad determinada por cada día que se prestan servicios, para lo cual, los convenios regulan días o períodos en los que no se presta servicios, con independencia del motivo.

No se devengará esta gratificación en los días no laborables ni en los correspondientes a las vacaciones anuales u otras licencias o permisos.

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).

O se prevé días que, aunque no preste servicios, se percibe este complemento.

Asimismo, el citado plus será abonado cuando la persona trabajadora disfrute de días de asuntos propios, o lleve a cabo funciones en horas sindicales.



V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 9-3-2022).

no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retribuidas.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

En diversos supuestos, los convenios colectivos regulan supuestos combinados de complementos de asistencia y puntualidad.

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

II Convenio colectivo de Solplast, SA (BOE 2-10-2023).

XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE 4-10-2022).

Respecto a la cuantía, la regulación es diversa.

Son diversos los convenios colectivos que regulan cuantías en las propias tablas salariales.

El citado plus se abonará conforme a la cantidad que por este concepto se especifique en las tablas salariales para cada

año de vigencia del convenio.

V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 9-3-2022).

VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23-9-2023).

O cuando se regula una cuantía fija por cada día trabajado.

Se establece una Prima a razón de 6,8450 euros por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente.

III Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE 21-3-2022).

El importe del Plus de Asistencia a partir de la entrada en vigor del convenio y durante su vigencia será:

Año	Importe
2023	6,16
2024	6,30
2025	6,45

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

1,92 euros íntegros diarios para todos aquellos trabajadores que asistan puntualmente al trabajo.

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).

Se establece una Prima a razón de 7,5812 euros por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente.

IV Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE 27-3-2023).

Es el complemento salarial que se devenga por los días efectivamente trabajados y cuyo importe para cada uno de los años de vigencia se establece en la siguiente tabla:

	2022		2023		2024	
	Diario	Anual	Diario	Anual	Diario	Anual
Plus de Asistencia por día efectivo de trabajado.	7,45	2.086,00	7,60	2.128,00	7,83	2.192,40

XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 24-6-2022).

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía de 20,91 euros al mes

II Convenio colectivo de Distrigal, SL (BOE 4-4-2022).

Se crea un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 42,26 euros brutos mensuales

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

En algunos casos, estos complementos no se computan para otros conceptos salariales.

Asimismo, se pacta que esta gratificación no se computará, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones ni a ningún efecto.

XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE 7-4-2023).

De la misma manera, se fijan procedimientos de cálculo de estos complementos en determinadas situaciones.

Durante el periodo de vacaciones todas las personas trabajadoras percibirán la media percibida en los once últimos meses inmediatamente anteriores a las vacaciones por el concepto de plus asistencia.

V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 9-3-2022).

O presentan determinadas características especiales.

El devengo del Plus de Asistencia es incompatible con el devengo del Vale Comida regulado en el artículo 50 del presente convenio.

Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL (BOE 5-12-2023).

una prima no consolidable de 180 euros brutos

Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 26-7-2023).

Aquellas personas trabajadoras que hayan finalizado su contrato fijo, antes de la finalización del mes, y hubieren cumplido la asistencia requerida, percibirán en su finiquito la parte proporcional del plus en vigor.

Para las personas trabajadoras que hayan percibido el plus de asistencia los doce meses del año natural, se incrementará la cantidad total en un cinco por ciento, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa no supere el tres por ciento en el citado año natural. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento estará supeditada a la disminución del absentismo en la empresa.

Las personas trabajadoras fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial o con contrato de duración determinada percibirán este plus siempre que hayan efectivamente trabajado, al menos, noventa días naturales dentro del año en curso, sin causar inasistencia al trabajo que resulte computable a estos efectos. Esta cantidad se percibirá con la liquidación del último contrato formalizado en el año natural correspondiente. Cuando el contrato comience después del primer día de mes y/o finalice antes del último día del mes y no hayan causado inasistencia al trabajo durante ese periodo cobrarán la parte proporcional que les corresponda.

Convenio colectivo de Global Spedition, SL (BOE 2-9-2023).

Incluso, en un caso, se puede considerar que existe un complemento inverso, ya que se percibe de manera continuada por los trabajadores y se producen



descuentos a medida que surgen las ausencias.

Para los Grupos IV y V, se establece un Plus de Asistencia al trabajo, por importe de 100 euros brutos mensuales, que se percibirá en once mensualidades. El importe de este plus se encuentra incluido en la cuantía del salario anual establecido en tablas.

Este plus se percibirá siempre y cuando la persona trabajadora haya prestado sus servicios de forma efectiva todos los días laborales fijados en su calendario individual mensual. Por cada día de ausencia, al trabajo, el importe del plus se reducirá en 20 euros brutos, con el límite de 100 euros mensuales y sin trasladarse la reducción de un mes a otro.

Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE 21-2-2023).

9.8. Cláusulas que incluyen el absentismo en otras figuras jurídicas

Aunque la mayoría de convenios colectivos que regulan los diversos aspectos del absentismo suelen contener disposiciones que, bien se refieren a este concepto en relación con la incapacidad temporal, o considera el absentismo como una cuestión que presenta relevantes problemas para las empresas y introduce mecanismos de gestión, se puede citar algunos convenios colectivos que regulan esta materia respecto a otras figuras jurídicas.

Esta conexión entre el absentismo y estas materias es bastante esporádica y suele consistir en integrar este concepto con otros, de igual o similar relevancia, para conseguir determinados efectos.

Principalmente, cabe citar 3 supuestos concretos.

En primer lugar, hay convenios en los que se consideran determinados índices de absentismo como elemento para aplicar mecanismos en los ascensos.

Son requisitos comunes para la progresión de nivel en todos los Grupos Profesionales los siguientes:

- 1. No constar en el expediente de la persona trabajadora sanción muy grave sobre su conducta profesional.*
- 2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, productividad, dentro del nivel anterior, al menos un promedio anual del 90 %, excepto en casos de accidentes o enfermedad sin mediar causa negligente del trabajador.*
- 3. Sometimiento a exámenes médicos*

I Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento (BOE 31-1-2024).

Para que se produzca dicha promoción, solo se requerirá:

- 1. Que el absentismo de la persona trabajadora en los dos últimos años haya sido inferior al 10 % en cómputo anual y si en alguno de esos dos años lo superara, se retrasaría en un año más su promoción.*

Convenio colectivo de Volkswagen Renting, SA (BOE 9-10-2023).

En segundo lugar, algunos convenios integran el absentismo, como una referencia

más a los efectos de determinar mecanismos de retribución variable.

Los días de absentismo por enfermedad común de cada año natural y los de ausencia injustificada, minorarán el derecho a Retribución Variable por Objetivos Individuales del empleado que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año. Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma. Esta deducción no se aplicará a aquellos empleados cuya retribución variable individual no venga regulada por este artículo por estar incorporada previamente en su propio modelo de retribución variable. Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo del empleado por esta causa. Dicha minoración consistirá en una cantidad equivalente al salario base día del empleado (salario base mensual –sin conceptos asimilables– a 31 de diciembre x núm. de pagas de salario base, incluidas pagas extraordinarias y de beneficios, en su caso / 360) por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 24-3-2023).

Las ausencias por enfermedad de 1 a 3 días y los períodos de baja por IT derivada de enfermedad común constituirán un elemento corrector para el devengo de la retribución variable anual. Se aplicará una corrección por cada día de baja, aplicando la fórmula detallada a continuación:

Año 2023: Salario Personal / 221 jornadas anuales = Salario Personal diario por jornada.



Año 2024: Salario Personal / 220 jornadas anuales = Salario Personal diario por jornada.

*Base diaria de Corrección (BDC) = Salario Personal diario * 20%.*

*Cuantía total anual a descontar= BDC * número de días de baja anuales.*

La cuantía total a descontar se aplicará sobre la retribución variable anual a percibir por cada empleado/a.

V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE 10-4-2023).

Finalmente, hay algunos convenios colectivos que relacionan el absentismo, no en el sentido ya analizado de declaración general que incide de manera negativa en los índices de productividad de las empresas, sino como herramientas a integrar para conseguir mejoras en dicha productividad, en general, introduciendo complementos denominados de productividad o por medio de la regulación de un mecanismo más para el cálculo de determinados salarios variables.

Así, pueden encontrarse convenios en los que la relación entre el absentismo y la productividad es más declarativa.

El absentismo se considera un factor que incide sobre la productividad

Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE 15-11-2023).

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- *La política de inversiones.*
- *La racionalización de la organización productiva.*
- *La mejora tecnológica.*
- *La programación empresarial de la producción y la productividad.*
- *El clima y la situación de las relaciones laborales.*
- *Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.*
- *La política salarial y la incentivación material.*
- *La cualificación y adaptación de la mano de obra.*
- *El absentismo.*

Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 5-5-2022).

Finalmente, en otros casos, el absentismo forma parte de los criterios de cálculo para la determinación de la productividad que permiten, normalmente, una retribución específica.

Para los años 2022, 2023 y 2024, se articula el sistema de incentivos a la producción en base a dos tipologías de objetivos: colectivos e individuales. El peso total será de un

4%, distribuido del siguiente modo:

1% colectivos:

Para el año 2022:

Seguridad (Número de accidentes): 0,5%.

Coste (% de mermas): 0,5%.

Para los años 2023 y siguientes:

Los ejes, indicadores y ponderación de los mismos se comunicarán anualmente en el Comité Intercentros en función de los objetivos de la Empresa.

3% individuales:

Para el año 2022:

Absentismo individual: 3%.

Objetivo:

Con un absentismo entre el 0% y el 2%: 100% del incentivo.

Con un absentismo entre el 2% y el 3%: Disminución gradual del incentivo.

Con un absentismo igual o superior al 3%: 0% del incentivo.

Para los años 2023 y siguientes:

Absentismo individual: 1,5%

Objetivo:

Con un absentismo entre el 0% y el 2%: 100% del incentivo.

Con un absentismo entre el 2% y el 3%: Disminución gradual del incentivo.

Con un absentismo igual o superior al 3%: 0% del incentivo.

Seguridad: 1,5%:

Objetivos:

Para los años 2023 y 2024 se establecen los siguientes objetivos en materia de seguridad:

- Cero incumplimientos que impliquen la aplicación del protocolo disciplinario en materia de Seguridad: 0,75%.
- Cumplimiento del objetivo de OPS conforme a los estándares de calidad establecidos y ya en vigor: 0,75%.

X Convenio colectivo de Danone, SA (BOE 25-11-2023).

Por su influencia sobre la productividad y resultado económico de cada centro de trabajo, los objetivos establecidos para conseguir el 100% del importe de retribución variable a distribuir se ponderarán según los factores siguientes:

Índice de absentismo del centro. tasas elevadas suponen un coste económico directo y dificultades organizativas que derivan en un mayor coste económico indirecto. A la vez que incide en la planificación de las cargas de trabajo y la prestación del servicio de todo el personal.

Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU (BOE 29-11-2023).

La Prima Global de Productividad no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada persona, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global de Productividad se calcula en cada Centro, en función de los resultados de la Productividad de cada mes, comparada con la Productividad real del

año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

K=	Prod Producción Real Mes Anterior
	Horas Reales Trabajadas Mes Anterior
	Producción Real Año Anterior
	Horas Reales Trabajadas Año Anterior

De acuerdo con los valores de K , se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes: $85,8033 \times K - 41,5099$ euros.

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas no imputables al personal, el valor/punto/mes será de 34,8552 euros.

Cuando el valor K sea superior a 1,30 el valor/punto/mes será de 70,0347 euros se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal del K sea superior a cero.

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante en las instalaciones actuales y no estuvieran contempladas en el presupuesto.

Los puntos asignados a cada uno de los Niveles Profesionales de encuadramiento serán los siguientes:

Niveles Profesionales II y III.	2,00 puntos
Niveles Profesionales IV y V.	2,50 puntos
Niveles Profesionales VI, VII, VIII y IX.	3,50 puntos

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL (BOE 2-10-2023).

10. Gestión del absentismo

10.1. Reducción del absentismo mediante la tecnología

Tal y como se define en el documento “Informe sobre Absentismo Laboral”, existen varias tipologías de absentismo, y una amplia cobertura regulada para poder determinar de qué tipo se trata. Por lo tanto, es probable que la vía normativa, sea una vía difícil de afrontar para conseguir una reducción del absentismo (según el informe existen más de 30 supuestos) a mayores supuestos, más amplia es la cobertura del absentismo.

La normativa es una herramienta válida para garantizar los derechos de los trabajadores, pero absolutamente ineficaz para reducir el absentismo laboral, dado que no se trata de un problema normativo, por lo tanto, poner el foco en la reducción del absentismo, observando que cobertura normativa tiene, es un error de base, ya que nos desvía la mirada de lo que pueden hacer las empresas para contribuir a su reducción.

Cuando hablamos de reducir el absentismo mediante la tecnología, hablamos de medidas que puede hacer la empresa para contribuir a esta reducción, no hablamos de soluciones globales, hablamos de soluciones que deberían aplicar cada una de las empresas.

Como solución global, deberíamos observar, en este caso, líneas de ayudas económicas para implementar/implantar las tecnologías que pueden favorecer esta reducción.

Para entender mejor como la tecnología puede ayudar a esta reducción, cambiemos la mirada. Existen varios estudios que indican una relación clara entre implicación del trabajador con su trabajo y la reducción del absentismo, por lo tanto, observemos el siguiente supuesto:

El absentismo laboral tiene una relación directa con el sentimiento de implicación entre el trabajador y su trabajo. A mayor implicación, menor nivel de absentismo laboral.

Este cambio del foco es muy importante, dado que si bien, la mirada directa de la reducción del absentismo, nos puede llevar a una relación lógica entre control y posibilidad de reducción, la mirada directa sobre la implicación, no tiene nada que ver con el control.

Por lo tanto, las herramientas tecnológicas serán y son muy distintas si cambiamos la mirada. Si bien es evidente que la implicación no es el único factor que puede ayudar a la reducción del absentismo, sí que es uno de los pocos que pueden ser

llevados a término por las empresas y a la vez es uno de los más efectivos.

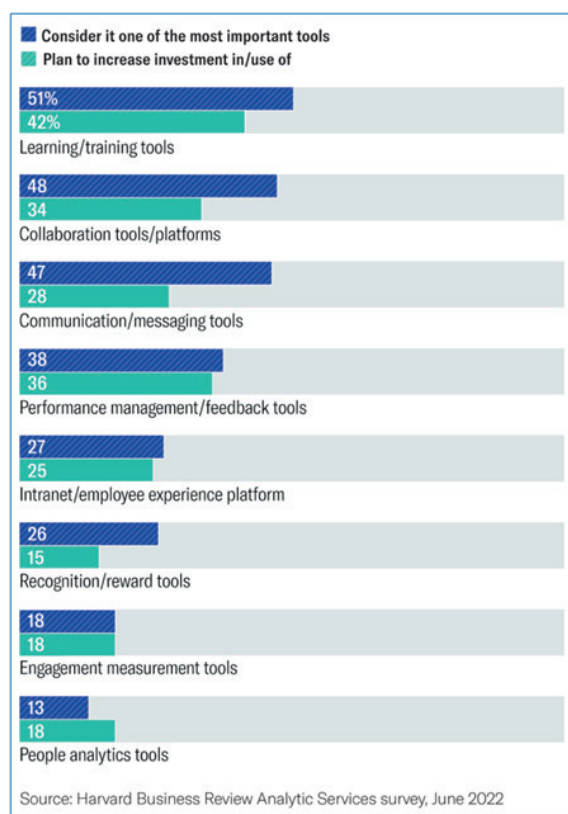
Con el fin de dar consistencia a este supuesto, presentamos una serie de conclusiones a un estudio realizado por la “Harvard business review (Analytic services)” en el 2023 y por lo tanto post pandémica donde se analiza el papel de la tecnología en el aumento de la implicación del trabajador “Accelerating Employee Engagement with Technology” (<https://hbr.org/sponsored/2023/09/accelerating-employee-engagement-with-technology>).

Invertir en Herramientas Digitales para Mayor Implicación y Reducción del Absentismo Laboral.

Una de las afirmaciones que sale del estudio es que las empresas deberían adoptar un enfoque omnicanal para la impli-

cación de los trabajadores basada en la tecnología. Muchos directivos probablemente estén familiarizados con los enfoques omnicanal sobre cómo la empresa se conecta con los clientes, ofreciendo formas de interactuar a través de plataformas y métodos de comunicación, tanto en línea como fuera de línea. Este mismo tipo de pensamiento debería aplicarse a cómo los directivos se conectan con sus empleados.

Muchas empresas utilizan desde videos, podcasts y reuniones abiertas hasta canales de TV internos y redes sociales para compartir información y conectarse con los trabajadores. Las direcciones deben pensar bien sobre dónde las herramientas digitales pueden apoyar mejor sus esfuerzos de mejorar la implicación de los trabajadores, dependiendo de sus objetivos.



Las herramientas digitales son una parte cada vez más clave en cómo los empleados realizan su trabajo e interactúan entre sí y con diferentes aspectos de su trabajo. Por ejemplo, las cuatro áreas principales de aumento de inversión específicamente para herramientas digitales:

- Herramientas de aprendizaje/capacitación (42 %),
- gestión del desempeño/retroalimentación (36 %),
- herramientas de colaboración (34 %)
- y herramientas de comunicación/mensajería (28 %)

estas inversiones se alinean con los cuatro tipos de herramientas que son más importantes para crear una experiencia digital sólida.

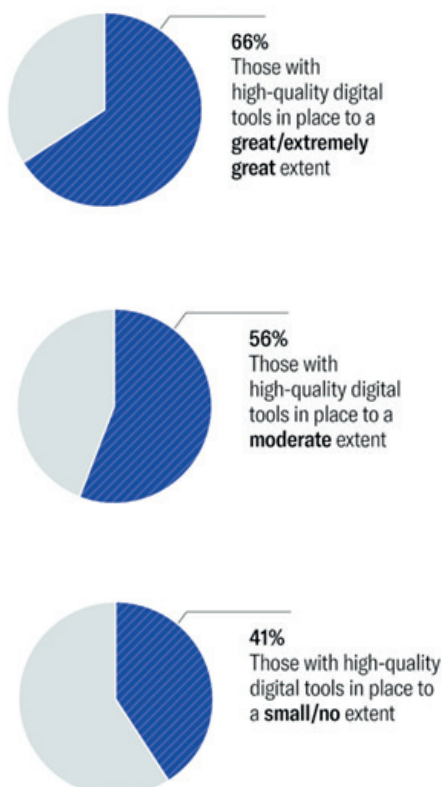
Además, parece haber una relación directa entre el nivel de sentimiento de implicación, con el nivel de digitalización de sus puestos de trabajo.

Según una encuesta de agosto de 2022 a 3,000 empleados realizada por una empresa con sede en Boston, invertir en estas áreas puede reducir significativamente el absentismo laboral al aumentar la implicación y el compromiso de los trabajadores.

“Mejorar el compromiso no es tarea fácil, y es probable que sea un esfuerzo a largo plazo. Pero los directivos no pueden dejar que la dificultad de la tarea les disuade de empezar: ayudar a las personas a sentirse más comprometidas en su trabajo es un objetivo con una urgencia real.”

Harvard Business Review

Percent agreeing with the statement
“My organization has strong employee engagement”



10.2. Gestión integral del absentismo laboral

La Gestión Integral del Absentismo Laboral se refiere a un enfoque completo y holístico que debe impactar en el factor más determinante para cualquier empresa: Su Cultura en Absentismo.

Para ello, es importante entender la diferencia entre el Absentismo “Gestionable” (Contingencia Común y Profesional) y el “No Gestionable” (resto de permisos recogidos en la legislación y tratados anteriormente). A partir de este momento, nos centraremos específicamente en los modelos centrados en el Absentismo “Gestionable”.

Es necesario usar un modelo transversal con la implicación de todos los departamentos de la empresa. Al tratarse de algo estratégico para la compañía, departamentos como Operaciones son igual de clave que RRHH o PRL.

De esta forma, se administran y coordinan todas las actividades, procesos y recursos de la organización el objetivo de alcanzar una eficiencia óptima, cohesión interna y alineación con los objetivos estratégicos de la compañía, tanto en Salud Laboral como en consecuencia en los objetivos de negocio.

Autorresponsabilizarse como Compañía en la Gestión del Absentismo Laboral

Para una gestión integral y efectiva del absentismo laboral, es fundamental que la empresa adopte una postura proactiva. Esta autorresponsabilidad implica reconocer y abordar los factores internos controlables que contribuyen al absentismo, y no depender exclusivamente de intervenciones de actores como Mutuas, Gobiernos u otras entidades con potencial impacto en la situación de la Salud Laboral.

La clave, como empresa, está en asumir el control y la iniciativa para crear un entorno laboral que minimice las causas del Absentismo 'Gestionable'.

10.2.1 Diagnóstico

El diagnóstico es la piedra angular para la implementación de una gestión efectiva del absentismo laboral. Es recomendable seguir varias etapas y técnicas para ase-

gurar una evaluación exhaustiva y precisa.

El objetivo del diagnóstico es identificar la realidad actual entre los procesos existentes y la implantación o la utilidad y efectividad de estos. Secundariamente, evaluar el grado de conocimiento y utilización de estos recursos por parte del personal empleado. Esta información servirá de base para desarrollar un plan de acción efectivo que aborde las necesidades y áreas de mejora identificadas.

Etapa 1: Análisis Documental

1. Documentos Internos:

- Organigrama: Evaluar la estructura organizativa para entender las líneas de reporte y áreas críticas.
- Datos Sociodemográficos: Analizar la composición de la plantilla en términos de edad, género, antigüedad y distribución geográfica.
- Memorias No Financieras: Revisar informes anuales y otros documentos que reflejen la cultura y clima laboral de la empresa.
- Auditorías de Sistemas de Gestión: Evaluar las auditorías previas para identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión del absentismo.

2. Indicadores KPI:

Existe un elevado número de indicadores que pueden ayudarnos a conocer la situación de la Salud Laboral de la empresa. Sin embargo, escoger y encontrar un sistema estable, que nos ayude a sintetizar con ítems clave que sean capaces de reflejar la realidad o identificar lo importante para el

contexto de la compañía.

Algunos indicadores que suelen ser relevantes a la hora de mostrar tendencias positivas o negativas a continuación:

- Tasa de Absentismo: Medir la frecuencia y duración de las bajas.
- Duración de Ausencias: Evaluar el promedio de días perdidos por ausencia.
- Causas Principales: Identificar las razones más comunes para las bajas (enfermedades, accidentes, permisos, etc.).

3. Procedimientos Existentes:

- Preventivos: Revisar las políticas y programas destinados a prevenir el absentismo, como campañas de vacunación, ergonomía y bienestar corporativo.
- Reactivos: Evaluar los procedimientos para manejar las bajas cuando ocurren, incluyendo la gestión de bajas médicas y reincorporaciones.
- Correctores: Análisis de las acciones correctivas tomadas para reducir el absentismo recurrente.

4. Convenio Colectivo:

- Derechos y Beneficios: Análisis detallado de los derechos y beneficios relacionados con el absentismo, como permisos retribuidos, bajas médicas y otros complementos.
- Obligaciones: Comprender con máximo detalle las obligaciones de la empresa y los empleados según el convenio colectivo.

5. Estructura Social de la Compañía:

- Comité de Empresa y RLT: Evaluar la interacción y el papel de los representantes de los trabajadores en la gestión del absentismo.
- Comité de Seguridad y Salud: Análisis del impacto de las iniciativas del comité en la reducción del absentismo.

6. +Recursos Psicológicos y de Salud:

- Memorias de Salud: Revisión de los informes anuales de salud y seguridad laboral.
- Estudios Psicosociales y Ergonómicos: Evaluar los estudios realizados para identificar factores de riesgo psicosocial y ergonómico.
- Campañas de Salud: Análisis de la efectividad de campañas de salud y programas de bienestar.

Etapa 2: Verificación Cualitativa

1. Entrevistas y Workshops:

- Entrevistas con Mandos y Directivos: Realizar entrevistas en profundidad para entender la percepción de la



gestión de la salud en la empresa, del absentismo y las barreras enfrentadas.

- Workshops con Mandos y Operarios: Organizar sesiones colaborativas para discutir problemas y soluciones relacionados con el absentismo.
- Objetivos de las Entrevistas y Workshops: Evaluar el conocimiento de los procesos, la percepción de su utilidad y el impacto en el trabajo diario.

2. Cuestionarios Cualitativos:

- Diseño y Aplicación: Diseñar cuestionarios segmentados por variables sociodemográficas y productivas para recoger datos cualitativos.
- Análisis de Resultados: Evaluar el conocimiento sobre los procesos y recursos de gestión del absentismo, y la percepción de su utilidad y efectividad.

10.2.2 Diseño del Plan de Acción

Gracias al Diagnóstico, obtendremos una fotografía general de la gestión actual del Absentismo en la empresa. Con el objetivo de mejorar y conseguir los objetivos, deberemos trazar un plan de acción que nos permita mejorar.

Para ello, necesitamos plantear el proyecto de Gestión de Absentismo como un Plan de Negocio para el que marcaremos objetivos, asignaremos un presupuesto y lo evolucionaremos en función de los resultados, aprendizajes y oportunidades que vayamos observando.

1. ¿Cómo Marcarse Objetivos Realistas en Absentismo?

Plantear unos objetivos realistas en absentismo es clave para una gestión eficaz.

A continuación, se detallan los pasos y consideraciones para definir objetivos alcanzables.

Factores correctores Para Considerar:

1. **Edad:** La edad es un factor determinante en el absentismo. Empleados senior tienden a tener más jornadas perdidas. Es importante segmentar los datos por edades para identificar patrones específicos.
2. **Sexo:** En perfiles competenciales formativos bajos, las mujeres suelen tener un absentismo un 30% superior al de los hombres, debido a su rol en las obligaciones familiares y patologías relacionadas con el embarazo.
3. **Convenio Colectivo:** Como se ha desarrollado con anterioridad la existencia de aquellos elementos que nos puedan ayudar a implementar o dificultar un plan de acción. Analizar cómo el convenio afecta el comportamiento de los empleados y cómo esto puede repercutir en los índices de absentismo.
4. **Tamaño de la Empresa:** Empresas más grandes tienden a tener mayores tasas de absentismo debido a la complejidad de la gestión y la anonimidad en el entorno laboral.

5. **Ubicación Geográfica:** La tasa de paro, la sindicalización y la eficiencia de los servicios públicos de salud en la región pueden afectar los índices de absentismo.

6. **Antigüedad:** La seguridad en el empleo y la antigüedad de los empleados son factores que pueden incrementar el absentismo. Analizar la distribución de antigüedad dentro de la plantilla.

7. **Sector/Actividad:** Sectores con mano de obra intensiva y menor formación tienden a tener mayores tasas de absentismo en comparación con sectores de mayor valor añadido.

8. **Cultura de Empresa:** Empresas con una cultura fuerte de gestión del absentismo y planes específicos tienden a tener menores tasas de absentismo.

Cada uno de estos factores pesará en positivo o en negativo en nuestro Objetivo Realista de Absentismo, pero ofrecerá una visión más real de las expectativas de lo que podemos considerar un objetivo de éxito.

Cálculo del Objetivo de Absentismo

Para calcular un objetivo de absentismo realista, se debe partir de datos históricos de la misma empresa, preferiblemente de años con menor absentismo debido a factores externos como crisis económicas. Por ejemplo, durante la crisis de 2012/2013 los índices de absentismo en España se situaban en mínimos.

Las comparaciones con otras empresas

de actividad o tamaño parecidas no deberían marcar el objetivo de nuestra empresa. Lo que importa es el contexto real. Compararnos con nosotros mismos.

A partir del dato de referencia, deben aplicarse cada corrección al alza o a la baja en función de la evolución de la empresa en cada uno de los factores, específicos de la empresa, listados anteriormente.

Proceso de Establecimiento de Objetivos:

1. **Recopilación de Datos:** Rellenar los datos actuales de la empresa (edad, sexo, antigüedad, convenio colectivo, actividad, tamaño, ubicación, cultura de empresa).
2. **Aplicación de Factores Correctores:** Ajustar los datos base utilizando los factores correctores específicos.
3. **Cálculo del Objetivo:** Sumar los valores ajustados para obtener el objetivo final.
4. **Validación:** Revisar y validar el objetivo con todas las partes interesadas para asegurar su realismo y alcanzabilidad.

Conclusión

Establecer objetivos realistas en absentismo permite a la empresa implementar estrategias efectivas, gestionar las expectativas y medir su éxito de manera precisa.

Es esencial revisar y ajustar estos objetivos periódicamente para adaptarse a cambios en la empresa y en el entorno laboral.

2. Importancia de la Venta Interna y Obtención de Presupuesto

La ejecución efectiva de un plan de acción para la gestión del absentismo laboral requiere no solo de una estrategia bien definida, sino también de un respaldo financiero adecuado. Es fundamental presentar este proyecto como un plan de negocio que demuestre claramente los beneficios y justifique la inversión necesaria.

La Necesidad de Conocer los Costes Directos e Indirectos

Para obtener el presupuesto necesario, es esencial entender y comunicar los costos directos e indirectos asociados con el absentismo laboral.

1. Costes Directos:

- Coste de Seguridad social durante todo el período de baja
- Coste del 60% de la base reguladora desde 4º al 15º día de baja
- Costes del complemento de la IT recogido en convenio colectivo

2. Costes Indirectos:

- **Sustitución y Formación:** Los gastos incurridos en la búsqueda y capacitación de sustitutos, así como en la adquisición de equipos y licencias necesarias. Estos costos son fácilmente identificables y calculables.
- **Horas Extra y Sobrecarga de Trabajo:** Los costes adicionales relacionados con las horas extra de otros empleados que deben cubrir las tareas del ausente.



- **Costes de Oportunidad:** Pérdida de productividad y eficiencia debido a la necesidad de redistribuir tareas entre el personal restante, afectando la especialización y aumentando el riesgo de errores y accidentes.

3. Costes Ocultos:

- **Impacto en la Calidad y Competitividad:** La calidad del trabajo y el nivel de servicio pueden verse comprometidos, afectando la satisfacción del cliente y la imagen de la empresa.
- **Salud y Clima Laboral:** El estrés y la sobrecarga de trabajo en los empleados restantes pueden derivar en un clima laboral negativo, aumentando a su vez las tasas de absentismo.
- **Impacto en la Motivación y Moral:** La percepción de inequidad y la falta de apoyo pueden afectar la motivación y la moral del equipo, contribuyendo a un ciclo perpetuo de absentismo.
- **Incentivos Económicos:** La pérdida de incentivos ligados al desempeño grupal debido al absentismo puede resultar en desmotivación adicional y menor rendimiento.

Justificación del Presupuesto

Para justificar la asignación de un presupuesto adecuado, es fundamental presentar un análisis detallado de estos costos y su impacto en la organización.

Esto incluye:

- **Análisis de Casos:** Utilizar datos históricos de la empresa para mostrar ejemplos concretos de cómo el absentismo ha afectado financieramente a la organización.
- **Proyecciones y ROI:** Mostrar proyecciones de reducción de costos y mejora de productividad que resultarán de la implementación del plan de acción, destacando el retorno de inversión (ROI) esperado.

Conclusión

El conocimiento detallado de los costes directos e indirectos del absentismo es indispensable para elaborar un Proyecto de Absentismo Laboral robusto y conseguir el presupuesto necesario.

La presentación de estos costos de manera clara y comprensible facilita la obtención de apoyo interno y asegura la implementación efectiva de estrategias para la gestión del absentismo laboral.

10.2.3. Plan de Acción para la Gestión Integral del Absentismo

La gestión integral del absentismo implica una aproximación holística que abar-

que desde la prevención hasta la intervención y el monitoreo continuo.

A continuación, se presenta un modelo basado en las mejores prácticas del sector y la experiencia de casos de estudio.

1. Un Modelo Transversal

El enfoque transversal trata de involucrar a todas las áreas de las empresas, no sólo a RRHH y PRL. Involucrar a departamentos de producción, logística o servicio al cliente en el proyecto nos acerca a una implementación efectiva y sostenible de las medidas.

El factor más determinante a favor o en contra del Absentismo de una empresa es su Cultura. A continuación, listamos ejemplos prácticos que reflejarían una buena cultura en Absentismo, más allá de los Recursos de Salud que la empresa pueda tener:

1. Es conveniente, cuando sea posible, incorporar aspectos relacionados con el absentismo en el Convenio Colectivo, para vincular el complemento de la prestación a la justificación del control médico. Otras medidas efectivas son el desarrollo de un régimen sancionador por las faltas de asistencia, o las obligaciones en materia de comunicación de la baja.
2. Potenciar la Cultura en Absentismo en el Proceso de Selección de Personal significa que potenciar la detección de candidatos implicados, motivados y no conflictivos. Una buena práctica, en este sentido, sería incluir asuntos de Salud Laboral en las entrevistas grupales/individuales o las pruebas psicotécnicas.

3. Utilizar el Proceso de Onboarding para explicar todos los recursos de salud a su disposición. Además, debemos explicar el proceso interno de bajas, su comunicación y los sistemas de verificación disponibles.

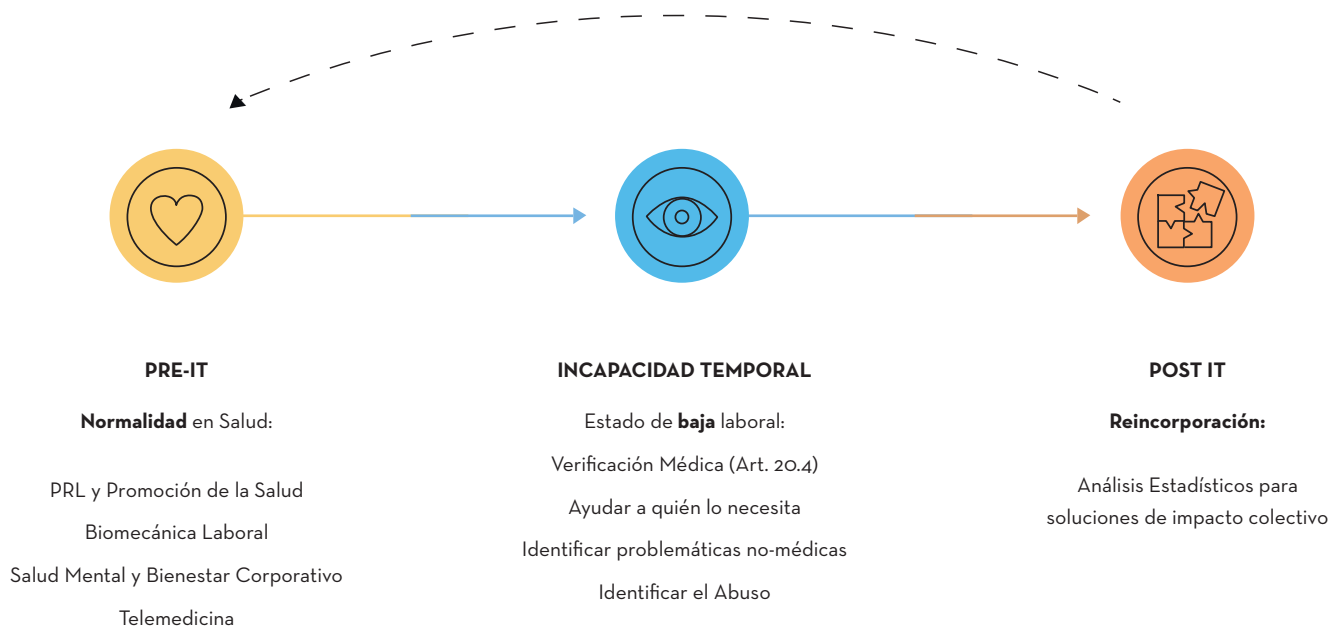
4. El Alineamiento con el Departamento Legal permite activar mecanismos legales para la elaboración de expedientes al personal (faltas de puntualidad, problemas de calidad, faltas de respeto...) e implementar procesos justos, que permitan tramitar el despido por faltas reiteradas en el comportamiento laboral.

2. Plan de Acción - Recursos de Salud Laboral

Entender la Salud Laboral de una persona empleada como estados de Salud/Incapacidad circulares y temporales nos ayuda a visualizar la importancia de tener en cuenta estos distintos momentos de Salud: Normalidad, Baja Laboral, Reincorporación.

Cada uno de estos verticales suponen oportunidades para potenciar la Cultura de Absentismo de la empresa y acercarnos a contextos en los que los procesos de baja tienen una duración y reincidencia óptima, además de minimizar su impacto en las operaciones o el negocio.

De esta forma, uniremos: Estrategias Preventivas; Intervenciones Específicas y Seguimiento Continuo.



La Verificación de las Bajas Definición de Gestión Integral del Absentismo:

En general, el 70 % del Absentismo Total de una empresa se concentra en las bajas por Contingencia Común, que además son las más variables.

En general, las empresas están orientadas en el cuidado del empleado que acude a su puesto de trabajo, pero cuando enferman o se ausentan suele generarse una desconexión con su entorno laboral. Esto supone una oportunidad, para la empresa, para ofrecer recursos y apoyo a la persona trabajadora enferma, en situación de debilidad.

La Aplicación del artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores es la piedra angular de una gestión Integral del Absentismo porque nos permite que el conocimiento individual de los casos identifique patrones colectivos. Simplificándolo, la empresa necesita entender por qué sus empleados faltan al trabajo. Es esencial conocer cada caso de absentismo en detalle para desarrollar un enfoque colectivo, que facilite la implantación de medidas efectivas.

La identificación de estos patrones colectivos nos permite categorizar las bajas laborales en:

- 1) Necesidades en Recursos Sanitarios, tanto en Salud Física como Salud Mental, facilitando pruebas diagnósticas o visitas con especialista; detección y tramitación de Incapacidades Permanentes y colaboración estrecha con la Mutua.

- 2) Intervención de la Empresa en situaciones como: cambios de puesto de trabajo o inclusión de puestos de alivio, resolución de conflictos laborales o apoyo ante problemas sociales o familiares.

- 3) Situaciones de Abuso, que pueden estar relacionadas con el punto anterior (conflictos laborales, problemas sociales) o con una falta de compromiso, pudiendo aplicar seguimientos intensivos o incluso plantear la desvinculación de la persona en la compañía.

- 4) Situación de Baja Laboral con Evolución normal: el apoyo, seguimiento y acompañamiento de los recursos sanitarios de la empresa en estos procesos potenciarán una óptima duración de la baja, así como una buena reincorporación de la persona.

Pre-Incapacidad Temporal y Post-Incapacidad Temporal

La gestión de los estados de incapacidad por baja temporal es clave para detectar oportunidades de mejora y crecimiento en la Cultura de Absentismo de la Empresa. Precisamente, esta Cultura se debilita si la empresa no entiende como estratégicos todos aquellos recursos y acciones que, estando a su alcance, pueden impactar en los momentos de 'Normalidad' en Salud o en la Reincorporación de la persona a la actividad.

Se han observado una serie de soluciones de éxito en estas categorías:

1) La Telemedicina supone un recurso de salud asequible para las empresas, con impacto directo en la salud de las personas que no disponen de sanidad privada. El acceso a consultas médicas y la generación de recetas médicas electrónicas reduce el número de salidas a médico y la inversión de horas tanto personales como laborales del empleado/a. Conjuntamente, gracias a la democratización del acceso a este tipo de servicio se potencia la Salud Preventiva.

2) La Biomecánica Laboral y los estudios Ergonómicos otorgan información determinante para la Prevención de las Bajas por motivos de Salud Física en aquellas empresas donde la patología osteomuscular suele ser el principal tipo de Baja Laboral. El Análisis científico, con datos objetivos sobre patrones de movimiento, posturas forzadas, asimetría en la carga muscular o articular... permite alejarnos de acciones genéricas y convertirlas en efectivas y personalizadas como la Fisioterapia Laboral Preventiva, la Formación en

Pausas Activas o incluso el Entrenamiento Funcional.

3) Los recursos enfocados en la Salud Mental deben estar directamente relacionados con herramientas diagnósticas como los estudios psicosociales. Es fundamental identificar y abordar factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral para prevenir trastornos mentales y emocionales que puedan llevar a ausencias prolongadas. Las empresas pueden implementar programas de intervención y apoyo psicológico, líneas de ayuda confidenciales y sesiones de terapia para los empleados. Además, la promoción de un ambiente de trabajo saludable que incluya la gestión del estrés y la resiliencia puede contribuir significativamente a la prevención de problemas de salud mental.

4) Los reconocimientos médicos y La Vigilancia de la Salud colectiva es una herramienta diagnóstico-complementaria que debe potenciar la promoción de la salud en las empresas. Implementar estas prácticas habituales permite detectar y prevenir problemas de salud, promoviendo un entorno laboral más seguro y saludable, lo que a su vez reduce el absentismo y mejora el bienestar general de los empleados.

5) El análisis estadístico, complementado con software de gestión de absentismo que ofrecen Cuadros de Mando, es fundamental. Estos sistemas permiten segmentar colectivos, evaluar costes y factores causales, proporcionando una visión integral y detallada del absentismo. Esta capacidad analítica facilita



la toma de decisiones informadas, optimiza las estrategias de intervención y mejora la eficiencia en la gestión del absentismo laboral.

La Importancia de los Mandos Intermedios en la Gestión del Absentismo Laboral

Los mandos intermedios juegan un papel crucial en la gestión del absentismo laboral dentro de cualquier organización. Su influencia puede ser tanto positiva como negativa, y su manejo de las situaciones relacionadas con el absentismo puede tener un impacto significativo en la cultura de trabajo y en la salud general de la empresa. La forma en que estos líderes gestionan a sus equipos puede determinar en gran medida la incidencia del absentismo y la eficacia de las medidas implementadas para reducirlo.

Rol de los Mandos Intermedios

1. Primer Punto de Contacto:

Los mandos intermedios son generalmente el primer punto de contacto entre la dirección y los empleados. Su capacidad para detectar y abordar problemas relacionados con la salud y el bienestar puede prevenir el escalamiento de situaciones que resulten en ausencias prolongadas.

2. Detección Temprana:

Pueden identificar signos tempranos de estrés, agotamiento o insatisfacción laboral entre los empleados, lo que les permite intervenir antes de que estos problemas se traduzcan en ausencias.

3. Gestión de Reincorporaciones:

Tienen la responsabilidad de facilitar la reincorporación de empleados tras una baja, asegurando que este proceso se realice de manera efectiva y sin fricciones, lo que ayuda a reducir el riesgo de recaídas o nuevas ausencias.

4. Modelado de Comportamientos Saludables:

Al ser figuras de autoridad y referentes directos para los empleados, los mandos intermedios pueden modelar comportamientos saludables y promover una cultura de bienestar en el lugar de trabajo.

5. Comunicación Efectiva:

Su capacidad para comunicar políticas y procedimientos de manera clara y empática puede mejorar la comprensión y la aceptación de las medidas de gestión del absentismo entre los empleados.

Soluciones Potenciales: Coaching y Formación en Liderazgo

Para maximizar el impacto positivo de los mandos intermedios en la gestión del absentismo laboral, es fundamental invertir en su desarrollo profesional a través de programas de coaching y formación en liderazgo. Estas herramientas pueden capacitar a los mandos intermedios para manejar de manera efectiva las situaciones relacionadas con el absentismo y promover un entorno de trabajo saludable.

Coaching Personalizado:

- **Desarrollo de Habilidades de Comunicación:** El coaching puede ayudar a los mandos intermedios a mejorar sus habilidades de comunicación, lo que es fundamental para identificar problemas y ofrecer apoyo a los empleados de manera efectiva.
- **Gestión del Estrés y Resiliencia:** A través del coaching, los mandos pueden aprender técnicas para manejar su propio estrés y desarrollar resiliencia, lo que les permitirá mejorar en el manejo de situaciones difíciles y apoyar a sus equipos.

Formación en Liderazgo:

- **Liderazgo Empático:** La formación en liderazgo puede enseñar a los mandos intermedios a liderar con empatía, creando un ambiente de confianza y apoyo donde los empleados se sientan valorados y comprendidos.
- **Resolución de Conflictos:** Capacitar a los mandos en técnicas de resolución de conflictos puede ayudar a reducir el estrés y las tensiones en el lugar de trabajo, previniendo situaciones que puedan derivar en absentismo.
- **Fomento del Bienestar:** La formación puede incluir estrategias para fomentar el bienestar en el equipo, como la promoción de pausas activas, la organización de actividades de team building y la implementación de políticas de flexibilidad laboral.

Programas de Mentoría:

- **Mentoría entre Pares:** Implementar programas de mentoría donde mandos intermedios más experimentados guíen a sus colegas menos experimentados en la gestión del absentismo y el liderazgo efectivo.
- **Feedback Continuo:** Establecer sistemas de feedback continuo donde los mandos puedan recibir retroalimentación sobre su desempeño y áreas de mejora en la gestión del equipo y el absentismo.

Evaluación y Seguimiento:

- **Evaluaciones Periódicas:** Realizar evaluaciones periódicas del desempeño de los mandos intermedios en relación con la gestión del absentismo para identificar áreas de mejora y proporcionar el apoyo necesario.
- **Planes de Desarrollo Individual:** Crear planes de desarrollo individualizados que incluyan objetivos específicos y acciones concretas para mejorar las competencias de los mandos en la gestión del absentismo.

Conclusión

Los mandos intermedios son fundamentales en la gestión del absentismo laboral y pueden influir significativamente en la cultura de absentismo de la empresa.

A través de programas de coaching, formación en liderazgo y mentoría, es posible potenciar su capacidad para para

manejar estas situaciones de manera efectiva, promoviendo un entorno de trabajo saludable y reduciendo las tasas de absentismo. Invertir en el desarrollo de los mandos intermedios no solo mejora la gestión del absentismo, sino que también fortalece la cohesión del equipo y la productividad general de la organización.

3. Estrategias de Implementación y Seguimiento:

1. Desarrollo de Planes de Acción:

- **Acciones Específicas:** Definir acciones claras con responsables asignados, plazos específicos y prioridades basadas en el diagnóstico y la verificación cualitativa.
- **Responsabilidades y Recursos:** Asegurar que se asignen los recursos necesarios y que las responsabilidades estén claramente definidas para cada acción.

2. Comunicación y Formación:

- **Difusión de Resultados:** Comunicar los resultados del diagnóstico y el plan de acción a toda la plantilla. Esto incluye presentaciones, boletines y reuniones informativas.
- **Formación Continua:** Implementar programas de formación para todos los niveles de la organización sobre la importancia de la gestión del absentismo y las estrategias específicas a seguir.

3. Evaluación y Ajustes Continuos:

- **Sistema de Seguimiento y Control:**

Establecer un sistema para monitorear los indicadores clave de desempeño (KPIs) y realizar auditorías periódicas.

- **Reuniones Periódicas:** Realizar reuniones trimestrales para evaluar los avances y discutir los ajustes necesarios. Esto asegura una revisión constante y mejora continua del plan de gestión.

Conclusión y Recomendaciones:

1. Síntesis de Resultados:

- **Resúmenes Ejecutivos:** Preparar resúmenes ejecutivos que resuman los hallazgos del diagnóstico y los logros del plan de acción.
- **Impacto Medido:** Presentar los impactos medidos en términos de reducción de absentismo, mejora del clima laboral y aumento de la productividad.

2. Recomendaciones Futuras:

- **Mejora Continua:** Ofrecer recomendaciones para la mejora continua de las estrategias de gestión del absentismo.
- **Adaptación a Nuevos Desafíos:** Asegurar que las políticas y prácticas puedan adaptarse a cambios en el entorno laboral y a nuevas tendencias en gestión de recursos humanos.

11. Mejores prácticas en la negociación colectiva

La finalidad de este apartado es aportar ideas y, en algunas materias, propuestas de

redacción de cláusulas a incorporar a las mesas de negociación de futuros acuerdos o convenios colectivos, a título de buenas prácticas en la negociación colectiva.

Se estructura en los siguientes bloques conceptuales.

1. Definición del concepto de absentismo

Es necesario regular un concepto de absentismo que incluya una situación mucho más amplia que las conductas de incapacidad temporal.

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de un trabajador durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

Se proyecta sobre todas las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

Los convenios colectivos deben regular mecanismos de cuantificación de los supuestos de absentismo, ya sea por medio de porcentajes o períodos, tanto teniendo en cuenta las ausencias del propio trabajador o de otros niveles, por ejemplo, área de trabajo, centro de trabajo o el conjunto de la empresa, a partir de los cuales se entiende que se generan problemas para las empresas.

En estos sistemas de cálculo deben incluirse todos los supuestos de ausencias de los trabajadores; o, en su caso, es necesario in-

corporar el máximo número de conductas o aquellas que presenten mayores índices de absentismo.

Los convenios colectivos han de regular consecuencias jurídicas cuando estos períodos de absentismo son sobrepasados.

El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días Naturales de Ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días Naturales Teóricos/Plantilla/Mes}} = \text{Índice absentismo}$$

El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla

El índice de absentismo será el porcentaje resultante de dividir el total de las horas de jornada perdidas durante el año natural por parte de los trabajadores, entre el total de las horas teóricas de jornada de trabajo de los empleados durante dicho año.

Ejemplo año X:

Horas perdidas en 2023: 23.200 (Numerador).

Plantilla media de planta X=128.

Jornada laboral anual 1.752.

Total: 224.256 (Denominador).

Índice de absentismo:

$23.200 \times 100 / 224.256 = 10,35\%$.

Objetivo año X+1: 8,35% o inferior.

Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables - Número total de horas reales	× 100
Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables	



2. Compromiso general sobre el absentismo

Es relevante introducir en el convenio colectivo una declaración general de absentismo.

Dos ejemplos de estas cláusulas son los siguientes.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del personal en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental del personal de plantilla.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

○ en otro sentido.

Las partes del convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, el quebranto en la economía, el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como a los trabajadores.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad, eficiencia y calidad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de la empresa y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores

Las partes del presente convenio son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

3. Participación de las dos partes en la gestión del absentismo

Los convenios colectivos deben plantearse la posibilidad de regular la participación de la representación de los trabajadores en la gestión del absentismo desde diferentes puntos de vista.

En el ámbito supra empresarial.

Comisión paritaria del convenio

En convenios de ámbito supraempresarial, para el supuesto de que el

índice de absentismo aumente de un mes a otro en un porcentaje de un determinado porcentaje, la comisión paritaria del convenio debe analizar la situación en el plazo de una semana.

Comisión sectorial

Entre las funciones de la comisión sectorial de Seguridad destaca el conocimiento y evaluación de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo, y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

Observatorio

Se pacta la creación del Observatorio del absentismo.

Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo, así como limitar los efectos negativos del mismo

Las partes acuerdan un conjunto de mejoras aplicables en tanto se mantengan unos ciertos niveles de absentismo. Sus trabajos se prolongarán durante 6 meses y sus conclusiones, si son apro-

badas por acuerdo mayoritario de ambas partes unánime de todas las partes, se incorporarán al convenio en el momento de producirse.

En el ámbito de la empresa.

En el caso del ámbito de la empresa, esta colaboración o participación puede ser respecto al derecho de información, o niveles mayores de participación, a la representación de los trabajadores, ya sea a los comités de empresa o delegados de personal y/o a las secciones sindicales.

Entre estas funciones adicionales, cabe incluir las siguientes.

El comité de empresa se compromete junto a la empresa a llevar un seguimiento de la justificación de las ausencias para no sobrepasar los niveles de absentismo determinados.

Se analizará la evolución de los índices de absentismo, pudiéndose diseñar propuestas generales o específicas que establezcan medidas correctoras.

Incluso se puede regular un compromiso de gestión compartida.

La representación de los trabajadores se compromete a concienciar a éstos sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la empresa

También cabe atribuir determinadas funciones de gestión a una comisión que está especializada en materias de seguridad y salud en el trabajo.

En el seno del comité de Seguridad y Salud, podrá establecerse una comisión de estudio del absentismo laboral.

Finamente, se puede regular una comisión de gestión de absentismo, en cuyo caso es necesario determinar su composición, régimen de funcionamiento y funciones.

Se acuerda la constitución de una comisión de absentismo que tendrá las siguientes funciones:

- *Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente.*
- *Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.*
- *Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.*

Las decisiones que se adopten en el seno de dicha comisión, obligarán a todos los trabajadores de la empresa.

Dicha comisión se conformará, de un lado por los representantes de los trabajadores designados por el comité intercentros y, de otro lado, por las personas que se designen por la empresa, en número no superior a tres representantes por la parte social y otros tres por la empresa.

O de una forma más exhaustiva.

Las partes deciden la creación de una comisión de control y seguimiento del absentismo, de carácter paritario, que estará constituida por un máximo de dos miembros, de cada sindicato firmante en el ámbito del convenio colectivo y otros tantos miembros de la Dirección, para realizar un seguimiento periódico de los índices de absentismo de las empresas durante la vigencia del convenio.

Asimismo, podrá asistir una representación del Servicio Médico de la Empresa, sin que ello suponga alterar el carácter paritario de la comisión.

Esta comisión de control y seguimiento deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido del presente convenio y en concreto y de forma enunciativa las siguientes:

- *Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el presente convenio, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.*
- *Controlar el adecuado seguimiento de*



los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.

- Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.
- Ser oída previamente por la Dirección cuando ésta decida eliminar individualmente el complemento a algún trabajador del centro de trabajo.
- Proponer a la Dirección del centro, todos aquellos otros casos susceptibles de eliminación individual del complemento, así como cualesquiera otras mejoras que redunden en la mejora continua de los niveles de absentismo.

La comisión de control y seguimiento del absentismo se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto.

Una vez recibida la convocatoria, la comisión de control y seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

La comisión de control y seguimiento de cada centro de trabajo enviará una copia de las actas de sus reuniones a la comisión mixta del convenio.

4. Medidas de gestión del absentismo

Se puede establecer una regulación que contenga una declaración general sobre los efectos que se espera alcanzar con estas medidas.

La reducción del absentismo implica, tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Incluso, aunque las medidas propuestas no sean de competencia de las empresas y los trabajadores.

Requerir a las Administraciones públicas competentes, que se adopten cuantas medidas sean necesarias para eliminar circunstancias externas a la empresa favorecedoras de absentismo laboral.

Aunque en algunos casos, estas medidas sólo afectan a las responsabilidades derivadas de las empresas.

Un funcionamiento y utilización adecuada de los servicios de medicina de empresa y de la Seguridad Social, así como con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud y ambiente de trabajo.

Aunque las medidas que se pueden incluir en los convenios colectivos que se

refieran a la gestión del absentismo son muchas, se proponen las siguientes por ser las más eficientes.

1. Jornada de trabajo

Los convenios colectivos deben regular cláusulas que introduzcan sistemas de flexibilidad de jornada para que las empresas puedan dar respuesta a sus necesidades organizativas, principalmente respecto a la distribución irregular de la jornada.

Los convenios colectivos deben encontrar el equilibrio entre el derecho de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las necesidades productivas de las empresas, por medio de la gestión ordenada de determinados supuestos, principalmente, adaptación y reducción de jornada y permisos.

En el tema de los permisos hay que tener en cuenta, no sólo los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, sino también los denominados de asuntos propios, fijando un régimen jurídico de licencia sin sueldo, determinando las causas, período y forma de recuperación, en su caso.

2. Gestión de la situación de las ausencias de los trabajadores

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo deben comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan.

3. Control de las ausencias

La empresa, conforme al mecanismo

regulado en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de absentismo y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año o que superan determinados índices de ausencias.

4. Régimen disciplinario

En el régimen disciplinario se deben incluir expresamente las conductas relacionadas con la impuntualidad o las faltas de asistencia al trabajo.

5. Incapacidad temporal

Son diversas las cuestiones que pueden incluirse respecto a la gestión de la incapacidad temporal en los convenios colectivos.

Colaboración de los trabajadores

Los trabajadores se comprometen a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Partes de baja y confirmación

Cuando el trabajador se ausente por más de un día, debe aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, debe aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

Aunque el trabajador ya no tenga que entregar los partes de baja y de confir

mación, tiene la obligación de avisar telefónicamente o por otro medio similar y con carácter inmediato de su ausencia a la empresa.

Partes de alta

El trabajador ha de comunicar por los medios establecidos el alta médica a la empresa en el momento en que el médico la expide y reincorporarse al día siguiente.

Obligación de reconocimiento médico

El trabajador está obligado a someterse al reconocimiento de la mutua colaboradora de la Seguridad Social o del servicio médico de empresa, cuando sea requerido para ello y en caso de que el accidente o enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a los efectos de la posible visita médica a su domicilio.

Realización de actividades contrarias al proceso curativo

El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT contempla este convenio, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

Régimen de las mejoras voluntarias

Es imprescindible eliminar o reducir al máximo los complementos salariales en los supuestos de incapacidad temporal.

Cuando existan estas mejoras voluntarias hay que tener en cuenta que sólo deben complementarse si se tiene derecho a la prestación y durante su duración, estableciendo diferencias y vinculado a controles médicos.

Consecuencias jurídicas del incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador

El incumplimiento de la obligación de acreditar la situación de incapacidad temporal conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

O bien

La negativa, expresa o tácita, del trabajador de someterse a reconocimiento del servicio médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, se considerará como presunción «juris tantum» de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.



El incumplimiento (...) determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

Ascensos

Se puede establecer en convenio colectivo una relación entre el absentismo y los mecanismos de ascensos, incluyendo entre los requisitos que generan este derecho, entre otros, la presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

Son requisitos comunes para la progresión de nivel en todos los grupos profesionales los siguientes:

- 1. No constar en el expediente de la persona trabajadora sanción muy grave sobre su conducta profesional.*
- 2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, productividad, dentro del nivel anterior, al menos un promedio anual del 90 %, excepto en casos de accidentes o enfermedad sin mediar causa negligente del trabajador.*
- 3. Sometimiento a exámenes médicos*

Para que se produzca la promoción se requerirá que el absentismo del trabajador en los dos últimos años haya sido inferior al 10 % en cómputo anual y si en alguno de esos dos años lo superara, se retrasaría en un año más su promoción.

Complementos salariales

Se puede establecer en convenio colectivo la percepción de una determinada

cuantía salarial si se cumplen unos determinados requisitos exigidos en su caso, relacionados con la prestación de servicios por parte del trabajador.

En este caso, se debe determinar, además de un nombre que deje claro el objeto de la regulación, el régimen jurídico, en el que se incluyan aspectos tales como períodos de cuantificación y pago.

El premio por absentismo, solo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por lo tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

No se devengará durante las vacaciones, razón por la cual, en caso de que el periodo de vacaciones afecte a varios meses, se cobrará en cada uno de ellos de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

O la cuantía del complemento, donde caben diferentes regulaciones.

En algunos casos, la regulación se refiere a cuantías fijas en el período de referencia.

Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrá en cuenta las siguientes bases:

- a) A un absentismo superior al 4,80 % corresponde 0 €.*
- b) A un absentismo igual al 4,80 % corresponde: (según se refleje en anexo 4)*
- c) A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de: (según se refleje en anexo 4)*

La cantidad obtenida mensualmente se repartirá, de forma lineal, entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al 4,50 %.

Es fundamental que en los convenios que en la actualidad existen complementos de absentismo que de manera exclusiva o mayoritariamente incluyan supuestos de incapacidad temporal se planteen el tránsito desde estos complementos vinculados al absentismo hacia una suerte de complemento denominado de asistencia.

Este proceso tiene relación con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación y la regulación de la situación de enfermedad, y por tanto, supuestos de incapacidad temporal, con la discriminación.

Se acuerda eliminar con efectos de 30 de junio de 2022 el actual incentivo de reducción del absentismo (que se abona en nómina bajo el concepto incentivo de absentismo) y se establece su sustitución por otro nuevo que se denominará Prima de Asistencia Extraordinaria, y que tendrá una vigencia limitada de 18 meses, esto es, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este incentivo se regirá por los siguientes términos y condiciones:

a) Cuantía máxima y modo de cálculo. El incentivo consistirá en una prima de asistencia por un importe total de hasta 1.000 euros brutos por persona trabajadora por el periodo de vigencia de este, descontándose la parte proporcional

correspondiente por cada día de ausencia en el trabajo por las siguientes causas: incapacidad temporal, excedencia, ausencias injustificadas, licencias no retribuidas y licencias retribuidas relativas a todas las relaciones de parentesco por razón de afinidad, salvo cónyuge o pareja de hecho.

b) Pago. El importe total del incentivo se abonará en dos pagos. El primero, en la nómina del mes de abril de 2023, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima y el segundo, en la nómina del mes de enero de 2024, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima.

Para el cobro íntegro del incentivo en cada periodo temporal se requerirá que el trabajador no se haya ausentado al trabajo ninguno de los días del calendario laboral oficial que le resulta de aplicación por alguna de las razones mencionadas en el apartado a) anterior.

Retribución variable

Es recomendable introducir el absentismo como mecanismo para el cálculo de la denominada retribución variable a percibir por el trabajador si se dan determinadas circunstancias relacionadas con su prestación de servicios.

Los días de absentismo minorarán el derecho a retribución variable por objetivos individuales del empleado que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año.

Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma.

Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo del empleado por esta causa.

Dicha minoración consistirá en una cantidad equivalente al salario base día del empleado (salario base mensual -sin conceptos asimilables- a 31 de diciembre x número de pagas de salario base, incluidas pagas extraordinarias y de beneficios, en su caso / 360) por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

Caben otras opciones.

Las ausencias por absentismo constituirán un elemento corrector para el devengo de la retribución variable anual.

Se aplicará una corrección por cada día de absentismo, aplicando la fórmula detallada a continuación:

Año 2023: Salario Personal / 221 jornadas anuales = Salario Personal diario por jornada.

Año 2024: Salario Personal / 220 jornadas anuales = Salario Personal diario por jornada.

*Base diaria de Corrección (BDC) = Salario Personal diario * 20%.*

*Cuantía total anual a descontar= BDC * número de días de baja anuales.*

La cuantía total a descontar se aplicará sobre la retribución variable anual a percibir por cada empleado.

Productividad

Es conveniente en los convenios colectivos relacionar el absentismo con la productividad en la empresa, pero no en un sentido negativo, por ejemplo, reduciendo conceptos salariales o mejoras voluntarias, sino como herramientas a integrar para conseguir mejoras en dicha productividad.

Esta regulación puede ser más general.

El absentismo se considera un factor que incide sobre la productividad

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- *La política de inversiones.*
- *La racionalización de la organización productiva.*
- *La mejora tecnológica.*
- *La programación empresarial de la producción y la productividad.*
- *El clima y la situación de las relaciones laborales.*
- *Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.*
- *La política salarial y la incentivación material.*
- *La cualificación y adaptación de la mano de obra.*
- *El absentismo.*

O más específica, al formar el absentismo parte de los criterios de cálculo para



la determinación de la productividad que permiten, normalmente, una retribución específica.

Para los años 2022, 2023 y 2024, se articula el sistema de incentivos a la producción en base a dos tipologías de objetivos: colectivos e individuales.

El peso total será de un 4%, distribuido del siguiente modo:

1% colectivos:

Para el año 2022:

Seguridad (Número de accidentes): 0,5%.

Coste (% de mermas): 0,5%.

Para los años 2023 y siguientes:

Los ejes, indicadores y ponderación de los mismos se comunicarán anualmente en el comité intercentros en función de los objetivos de la empresa.

3% individuales:

Para el año 2022:

Absentismo individual: 3%.

Objetivo:

Con un absentismo entre el 0% y el 2%: 100% del incentivo.

Con un absentismo entre el 2% y el 3%: Disminución gradual del incentivo.

Con un absentismo igual o superior al 3%: 0% del incentivo.

Para los años 2023 y siguientes:

Absentismo individual: 1,5%

Objetivo:

Con un absentismo entre el 0% y el 2%: 100% del incentivo.

Con un absentismo entre el 2% y el 3%: Disminución gradual del incentivo.

Con un absentismo igual o superior al 3%: 0% del incentivo.

Seguridad: 1,5%:

Objetivos:

Para los años 2023 y 2024 se establecen los siguientes objetivos en materia de seguridad:

- Cero incumplimientos que impliquen la aplicación del protocolo disciplinario en materia de Seguridad: 0,75%.

- Cumplimiento del objetivo de OPS conforme a los estándares de calidad establecidos y ya en vigor: 0,75%.

Igualmente.

Por su influencia sobre la productividad y resultado económico de cada centro de trabajo, los objetivos establecidos

para conseguir el 100 % del importe de retribución variable a distribuir se ponderarán según los factores siguientes:

Índice de absentismo del centro. tasas elevadas suponen un coste económico directo y dificultades organizativas que derivan en un mayor coste económico indirecto. A la vez que incide en la planificación de las cargas de trabajo y la prestación del servicio de todo el personal.

○ si se regula una prima de productividad.

La Prima Global de Productividad se calcula en cada Centro, en función de los resultados de la Productividad de cada mes, comparada con la Productividad real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

K=	Producción Real Mes Anterior
	Horas Reales Trabajadas Mes Anterior
	Producción Real Año Anterior
	Horas Reales Trabajadas Año Anterior

La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

12. Conclusiones

Este informe, una vez analizadas las consecuencias que el absentismo provoca en la gestión de recursos humanos en las empresas, propone una serie de conclusiones que pretende aportar soluciones a esta cuestión de tanta complejidad.

Las conclusiones de este informe han sido divididas en los tres grandes bloques a que se refiere el análisis, ya sean de tipo generales, específicas en materia de negociación colectiva o en la cuestión relativa a la salud mental y su incidencia en el absentismo.

12.1 Generales

El absentismo es un problema muy complejo, tanto en España, como en la mayoría de países de la Unión Europea, que ha ido creciendo en los últimos años y se ha complicado por causa de nuevas realidades, especialmente después de la pandemia del Covid-19.

Es un fenómeno que presenta desafíos, no sólo para la salud y bienestar de los trabajadores, sino también tiene implicaciones económicas y organizativas para las empresas, y grandes retos para la sociedad en su conjunto.

En las empresas, al afectar a los procesos económicos y a la gestión de los recursos humanos, supone un lastre total para su competitividad.

La gestión del absentismo en las empresas ha de ser abordada desde un punto de vista poliédrico, en la que se impliquen todos los sujetos.

El absentismo incluye todas las situaciones en las que el trabajador, en virtud del contrato de trabajo, debería estar prestando servicios y, por múltiples razones, esto no se produce.

El concepto de absentismo incluye supuestos de suspensión del contrato de trabajo, con especial referencia a la incapacidad temporal, los permisos, las reducciones de jornada, las excedencias, las vacaciones, así como los descansos semanales y festivos.

Es un fenómeno complejo que está relacionado con una amplia gama de factores, tanto relativos al trabajador, a la empresa, a la situación económica o a las circunstancias sanitarias y sociales.

Si se considera que son muchas las situaciones que se incluyen en el concepto de absentismo, ha de admitirse que, en el momento de proponer soluciones, las medidas necesariamente van a ser totalmente diferentes, algunos no van a poder ser gestionados directamente por las empresas.

Los datos oficiales en España sobre absentismo son desiguales, ya que, respecto a la situación de incapacidad temporal son abundantes y bien estructurados, con relación al resto de supuestos, es casi imposible poder cuantificarlos, teniendo en cuenta que la encuesta trimestral de coste laboral presenta grandes lagunas.

Además, a efectos comparativos, los datos sobre absentismo de fuentes europeas son tan diferentes y en muchos casos antiguos, que no permiten su análisis y, especialmente, su comparación.

En todo caso, se observa que los supuestos de enfermedad o discapacidad suponen el 50 % del total y que se están incrementando en los años posteriores a la pandemia.

En datos de 2023, en España el nivel de absentismo ha provocado la pérdida de un 7,2 % de las horas pactadas, mientras que el absentismo por incapacidad temporal ha supuesto la pérdida de un 5,6 % de las horas pactadas en el este período.

Si se cruzan datos por sectores, territorios y causas es difícil extraer conclusiones generales.

En todo caso, la mayor parte del absentismo en España, aproximadamente el 80 % del total de las ausencias, se deben a situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Los aspectos que han de ser considerados a la hora de analizar el absentismo son diversos, pero pueden agruparse en cuatro grandes bloques: aspectos institucionales y legales, aspectos socioeconómicos del trabajador, condiciones de trabajo y tipos de empresa.

En el absentismo, como en cualquier otra cuestión objeto de gestión empresarial, son fundamentales las mediciones para poder determinar el ámbito de la cuestión y proponer las medidas adecuadas, que siempre deberán ir acompañadas de responsables, de recursos y procesos de *feedback*.

Este análisis es más sencillo si se aborda respecto a la incapacidad temporal, ya que los indicadores están mucho más identificados y consisten en: índices de

frecuencia, índice de gravedad, índice de incidencia, índice de duración media y entre los factores a tener en cuenta, se citan los que afectan a los trabajadores y a la empresa.

El absentismo implica unos costes muy relevantes para las empresas en todos los países de la Unión Europea.

En España, la delimitación concreta de los costes es muy compleja ya que, aunque se tiene clara cual es su composición en costes directos e indirectos, y existen diferentes metodologías para su cálculo.

Los datos correspondientes al cuarto trimestre de 2023 se refieren a que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.168.968 asalariados no trabajaron durante este periodo y si se multiplica el valor del coste total (3.145,99 euros) por el número de asalariados que no fueron a trabajar, una primera aproximación al coste total del absentismo se podría ubicar sobre los 3.386 millones de euros.

Los costes de la incapacidad temporal por incapacidad temporal, han sido más

estudiados por lo que se pueden extraer cifras más concretas. Así, en 2023, el coste total por contingencias comunes supera los 7.351 millones de euros y por contingencias profesionales los 1.203 millones de euros.

En todo caso, estas cuantías se han ido incrementando en los últimos años y, según todas las evidencias, el ritmo de crecimiento va a seguir consolidándose.

La gestión del absentismo en las empresas requiere programas que creen entornos de trabajo saludables, donde se equilibren las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

Es imprescindible que, en los casos de absentismo relativos a la incapacidad temporal se introduzcan cambios estratégicos en cuanto a la gestión de la situación de la salud de los trabajadores, especialmente desde un doble punto de vista:

- Permitir que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tengan un papel totalmente activo en estos procesos.
- Mejorar la gestión médica en la sanidad pública, respecto a los partes médicos, realización de pruebas y reducción de las listas de espera.

Entre los resultados de la encuesta, un porcentaje muy relevante de las empresas consideran el absentismo como un grave problema.

No es un tema nuevo, ya que hay muchas empresas que cuentan con Índices de absentismo, que revisan periódicamente, suelen distinguir las causas que lo com-



ponen, especialmente entre justificado y no justificado, en los que se incluye mayoritariamente los supuestos de incapacidad temporal, visitas médicas y motivos personales. Un porcentaje muy relevante afirman que los niveles de absentismo están entre el 5 y el 10 %, aunque mayoritariamente no cuantifican este coste.

En cuanto a los momentos en los que se producen más situaciones de absentismo, se constatan horas, días y períodos con mayor asiduidad.

No se constatan grandes diferencias por razón del género del absentista, por puesto de trabajo ocupado, edad, tipo de contrato o características profesionales de los trabajadores, como, por ejemplo, el salario percibido. En cambio, sí se destaca que la jornada completa o el trabajo a turnos sí que elevan los niveles de absentismo.

Respecto a los mecanismos específicos de gestión del absentismo, en la mayoría de empresas no existe una regulación específica, ni tampoco mandos intermedios vinculados con la reducción del absentismo.

La gran mayoría de empresas, en caso de absentismo, optan por la sustitución de los trabajadores ausentes y, como gran parte de las situaciones se deben a la incapacidad temporal, suelen aplicar medidas relativas al control de los documentos, así como el seguimiento de las bajas.

Existen sistemas de flexibilidad de jornada, aunque principalmente para determinados colectivos, así como políticas de evaluación de puestos de trabajo.

En el caso de absentismo derivado de incapacidad temporal, las empresas suelen llevar a cabo análisis de accidentes y enfermedades, presentan sistemas de gestión externos, especialmente, principalmente por medio de los servicios de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la gran mayoría pagan complementos por incapacidad temporal normalmente regulados en convenio colectivo.

Finalmente, entre las medidas propuestas por las empresas para mejorar el absentismo destacan dos tipos:

Bloques	Medidas concretas
Generales	Mejora del clima laboral
	Conseguir un mayor compromiso de los trabajadores
Incapacidad temporal	Mejorar la gestión de las bajas médicas
	Disminuir los períodos para la realización de las pruebas médicas
	Eliminar los complementos de incapacidad temporal de los convenios colectivos

12.2. Sobre la negociación colectiva

La negociación colectiva es un mecanismo eficaz para gestionar el absentismo.

Los diferentes acuerdos interprofesionales han recogido esta relación, aunque en el V AENC sólo se refiere a la “incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”.

Existe un porcentaje significativo de convenios colectivos que regulan materias relativas al absentismo, tanto desde un punto de vista de jornada de trabajo, salario, complementos de prestaciones sociales o establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos.

Ahora bien, la mayoría de los convenios colectivos regulan complementos de incapacidad temporal.

En cuanto al ámbito de los convenios colectivos, la mayoría de los convenios que regulan aspectos relacionados con el absentismo son de empresa.

Si se analiza los datos históricos se observa una disminución de la presencia de cláusulas sobre absentismo en los últimos años. Esto mismo sucede si se tienen en cuenta los complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social.

Unos datos parecidos pueden observarse en la negociación colectiva en Cataluña, según los datos correspondientes a los informes del mercado laboral y de negociación colectiva de Fomento del Trabajo Nacional.

Los convenios colectivos muestran una gran preocupación por el absentismo, pero no son tantos los que afrontan este tema desde un punto de vista general.

De hecho, la gran mayoría de convenios colectivos se limita a recoger cláusulas de complementos en situaciones de incapacidad temporal, especialmente por contingencias comunes.

En algunos casos se aportan definiciones del concepto o se incluyen o excluyen determinadas situaciones, siendo pocos los que consideran el absentismo como cualquier situación de ausencia del trabajador.

Hay supuestos en los que se condiciona la aplicación del régimen establecido a determinados requisitos, como asistencia, colectiva o individual, acudir al médico, someterse a controles o incluso, la situación de índices de absentismo.

En cuanto a las consecuencias jurídicas, una gran mayoría de convenios no establecen mecanismos sancionadores, aunque sí se observan la retirada del pago del complemento, la aplicación del régimen sancionador o incluso una referencia al art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En algunos convenios se regula la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión del absentismo desde diferentes puntos de vista e, incluso, se crean comisiones entre estos y las empresas con múltiples funciones.



12.3. Salud mental

La salud mental en el entorno laboral es un aspecto crucial que afecta significativamente la productividad y el bienestar de los empleados.

La relación entre salud mental y absentismo laboral se ha convertido en un tema de gran interés debido a sus implicaciones para las organizaciones y los individuos y a que se trata de un fenómeno complejo y multifacético.

El impacto del absentismo laboral relacionado con la salud mental no se limita solo a los individuos afectados, sino que también afecta a sus colegas y al funcionamiento general de la organización.

Es fundamental que las empresas reconozcan la importancia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo y desarrollen estrategias efectivas para mitigar el absentismo laboral relacionado con estos problemas.

Entre las medidas a implantar cabe destacar la implementación de políticas y programas que fomenten un entorno laboral saludable y apoyen el bienestar emocional de los trabajadores, reduciendo el estrés, promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, proporcionando recursos de apoyo, como asesoramiento y servicios de salud mental, y fomentando una cultura de apertura y comprensión en torno a la salud mental.

La formación y la sensibilización son clave para eliminar el estigma asociado con los trastornos mentales y fomentar un diálogo abierto sobre el tema en el lugar de trabajo.

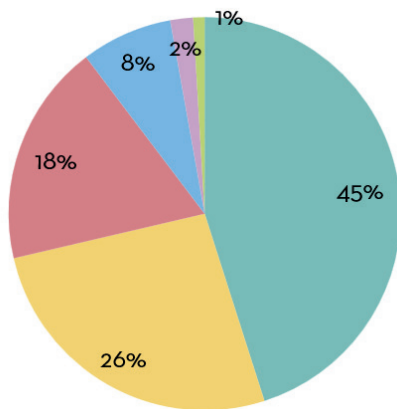


El absentismo en las empresas

Gráficos de la encuesta

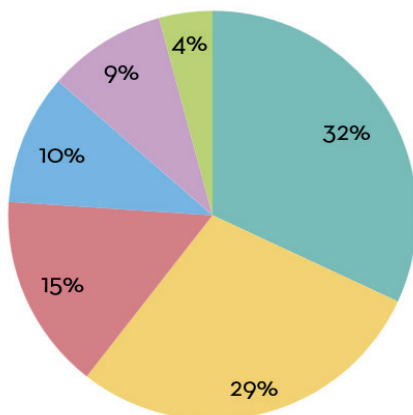
Muestra de participantes

1. Sector de la empresa



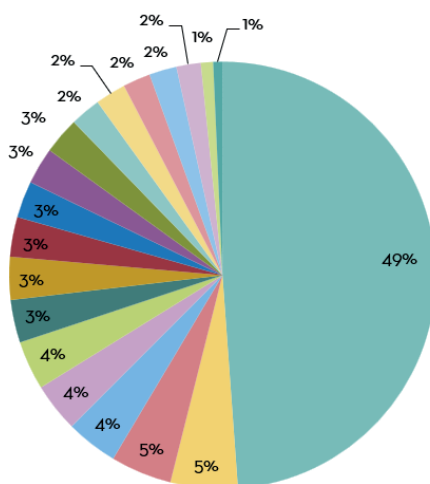
- Industria
- Servicios
- Otro (Por favor especifique)
- Construcción
- Administración Pública
- Agricultura y Pesca

2. Tamaño de la empresa



- De 50 a 250 personas trabajadoras
- Menos de 50 personas trabajadoras
- De 250 a 500 personas trabajadoras
- De 1000 a 5000 personas trabajadoras
- De 500 a 1000 personas trabajadoras

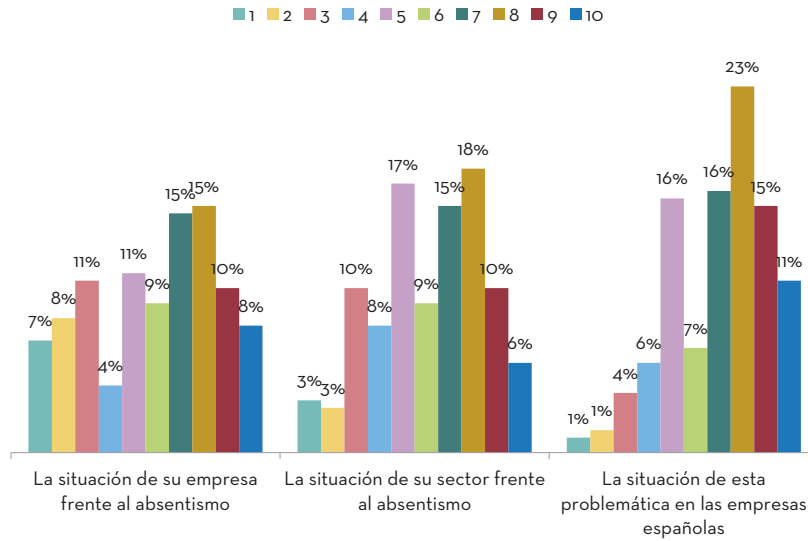
3. Comunidad Autónoma



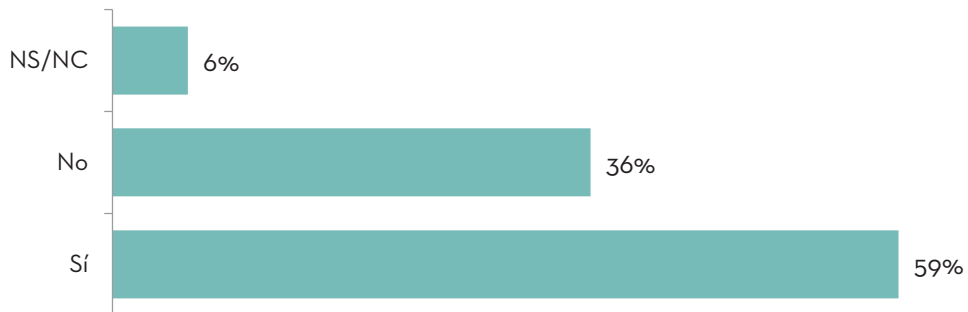
- Cataluña
- Comunidad Valenciana
- Madrid
- Aragón
- Andalucía
- País Vasco
- Baleares
- Canarias
- Galicia
- Asturias
- Castilla-León
- Murcia
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Extremadura
- Navarra
- La Rioja
- Ceuta
- Melilla

Respuestas a la encuesta

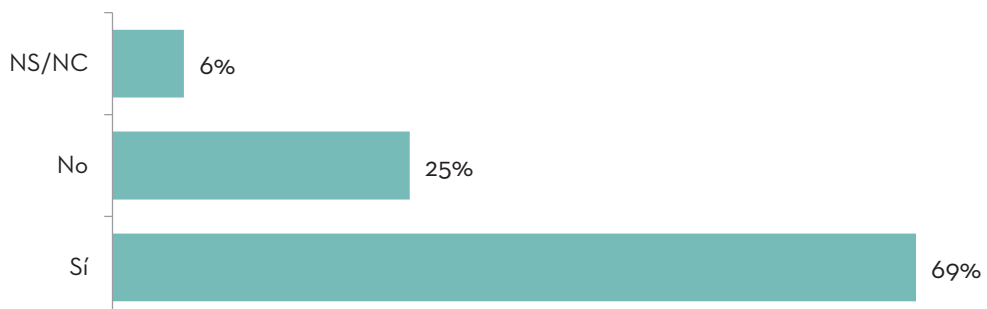
4. Valore de 1 a 10 (muy bajo; muy alto):



5. ¿Existen en su empresa políticas específicas de control del absentismo?



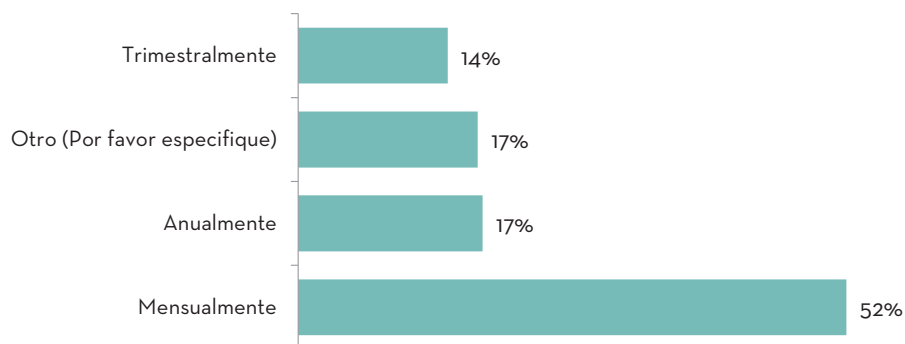
6. ¿Tienen establecidos índices de absentismo?



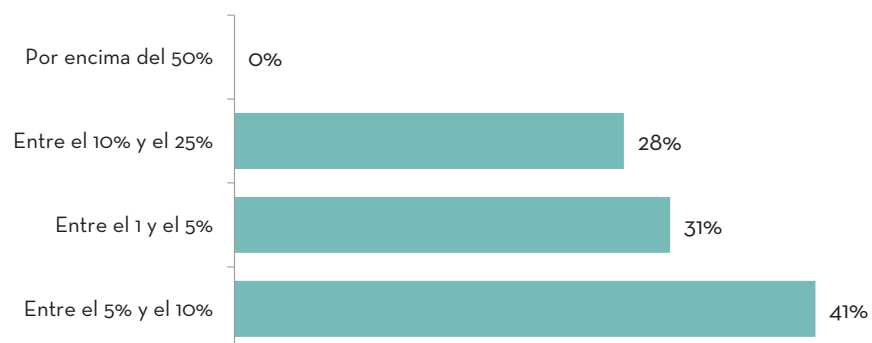
7. En caso afirmativo, en los índices de absentismo qué incluyen:



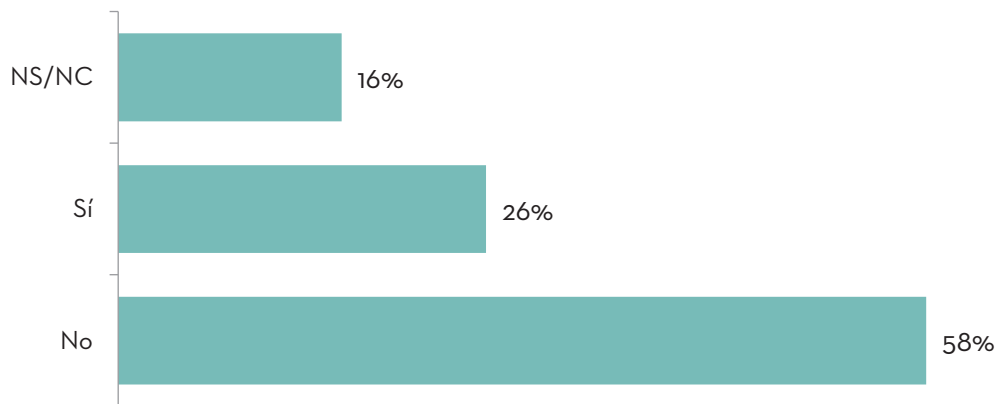
8. ¿Con qué frecuencia revisan sus índices?



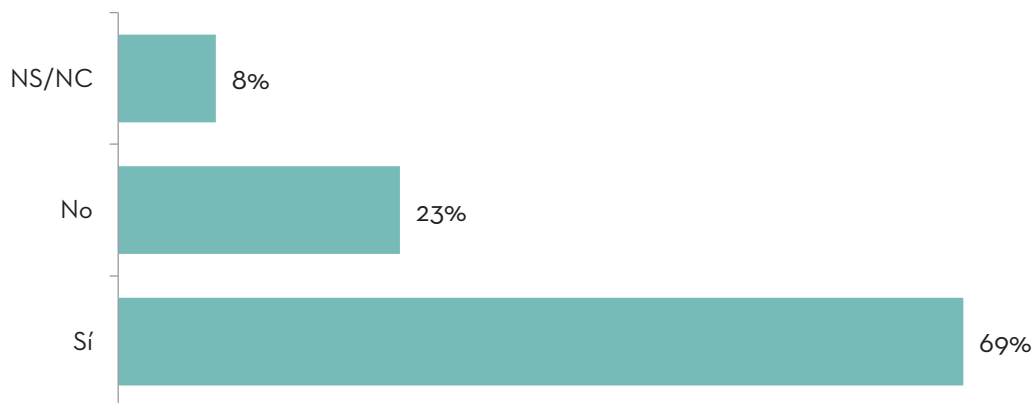
9. ¿Puede darnos el porcentaje de absentismo de su empresa en el último año?



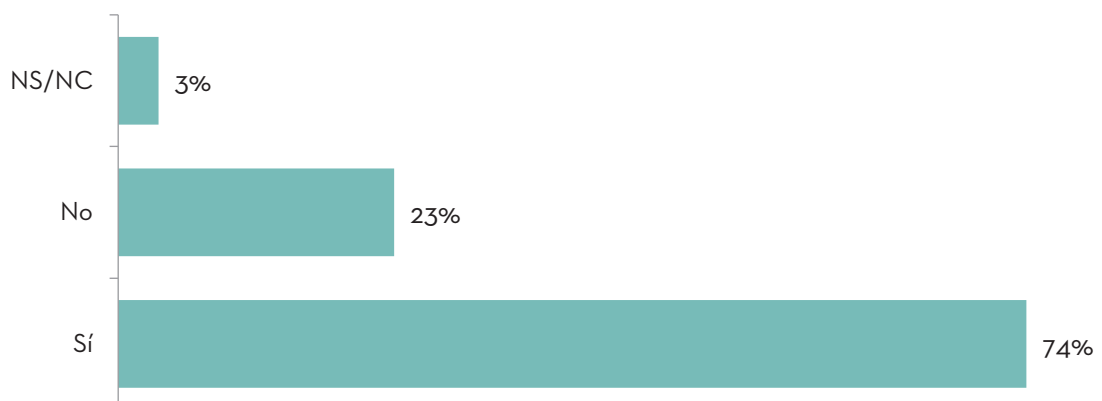
10. ¿Han realizado una cuantificación de las pérdidas derivadas del absentismo?



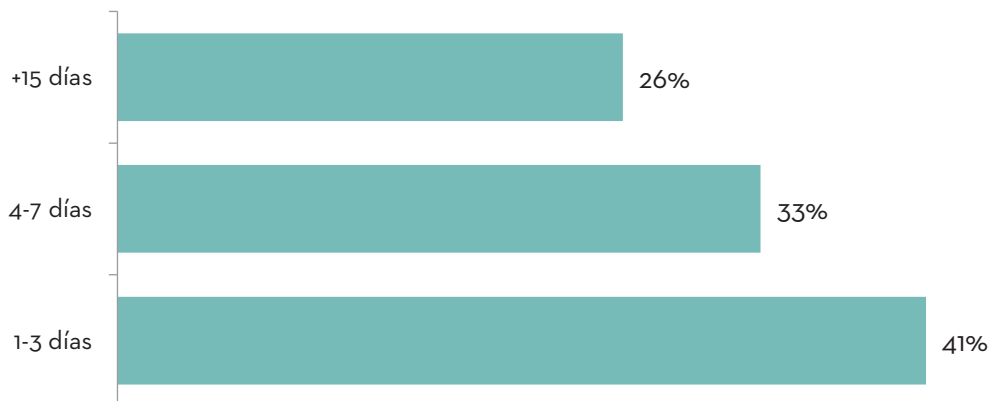
11. ¿En sus índices distinguen las diferentes causas por las que se produce el absentismo?



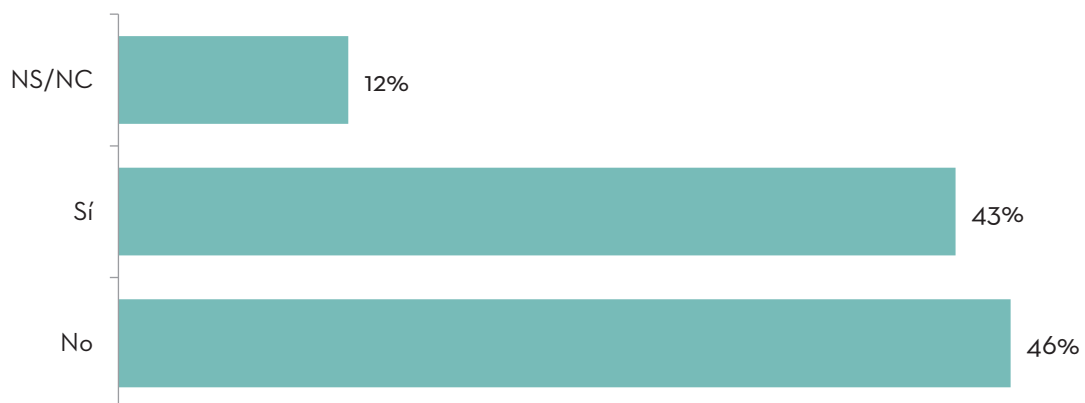
12. Distinguen entre absentismo justificado/no justificado:



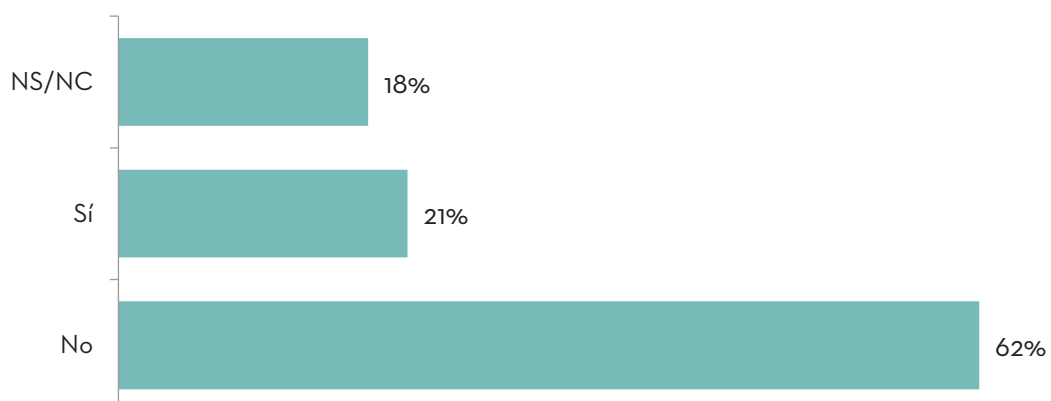
13. Las ausencias suelen ser de duración:



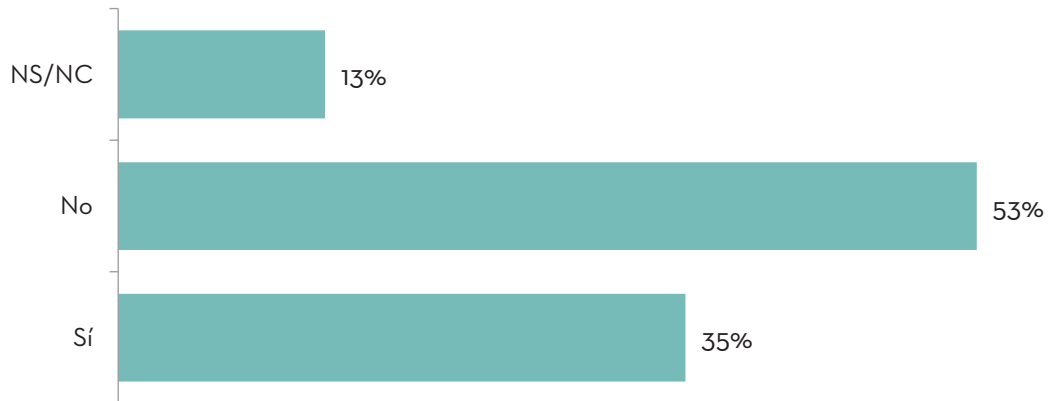
14. ¿Existen días de la semana o períodos especialmente problemáticos?



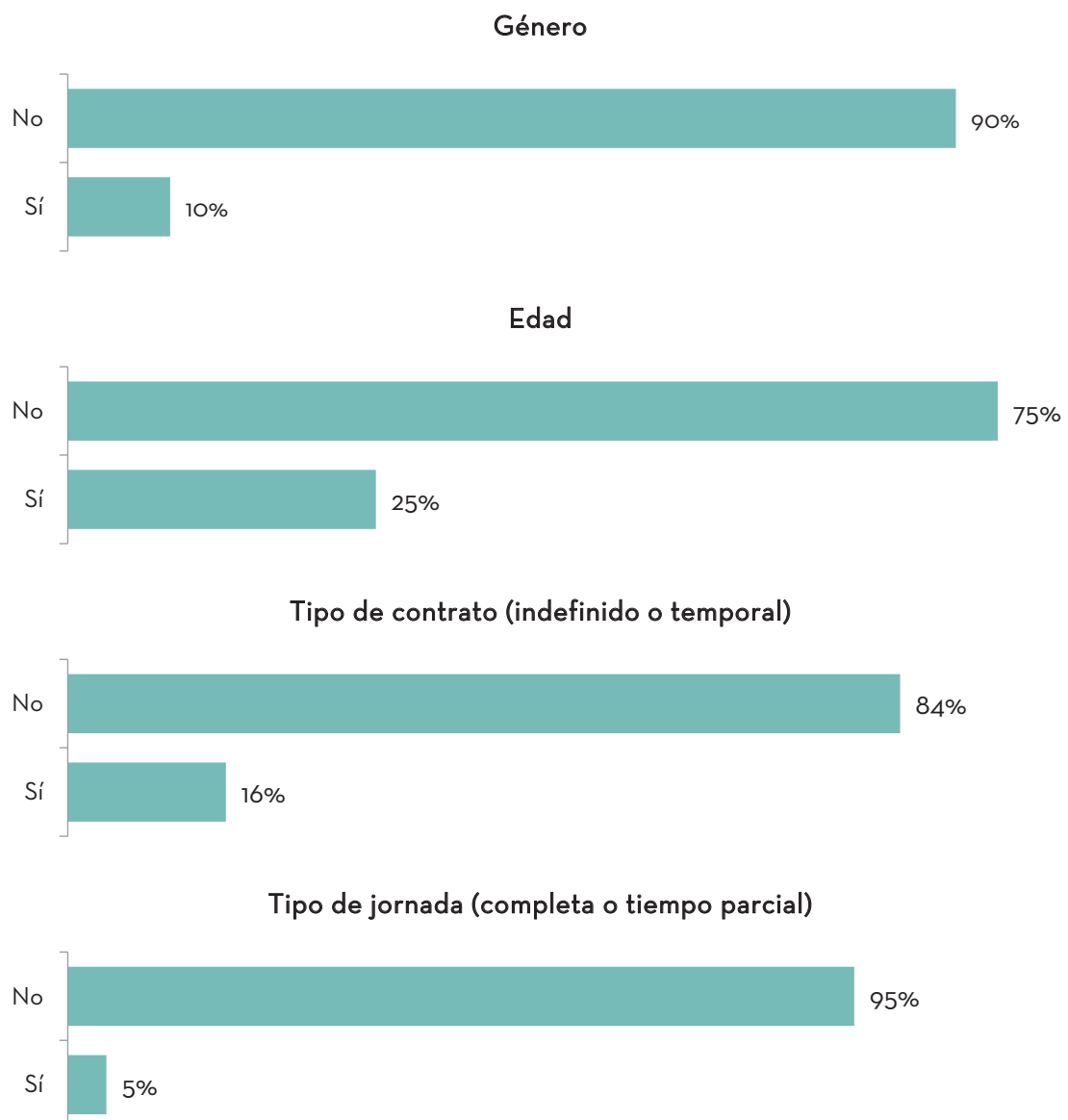
15. ¿Existen horas del día especialmente problemáticas o períodos del año?



16. ¿Existen fechas concretas o períodos del año especialmente problemáticos?



17. ¿Existen diferencias relevantes en estas ausencias por alguno de los siguientes factores?



Trabajo continuado o turnos



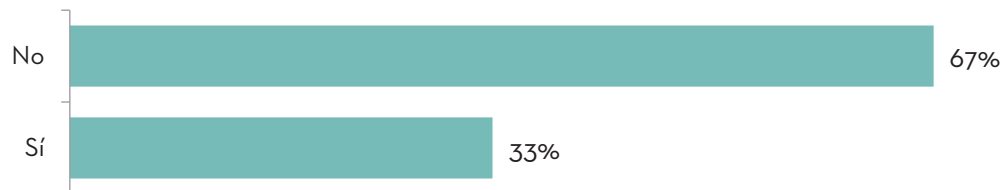
Cuidado de personas



Lugar de trabajo (en la empresa, itinerante o teletrabajo)



Puesto de trabajo ocupado



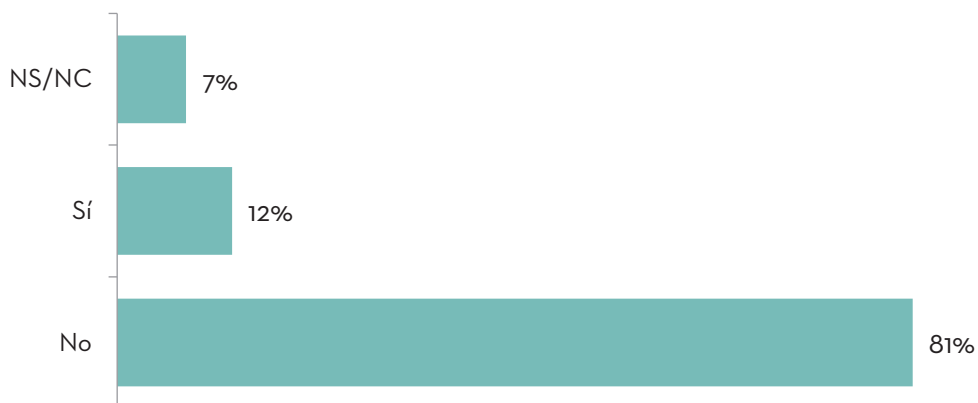
Cuánta del salario percibido



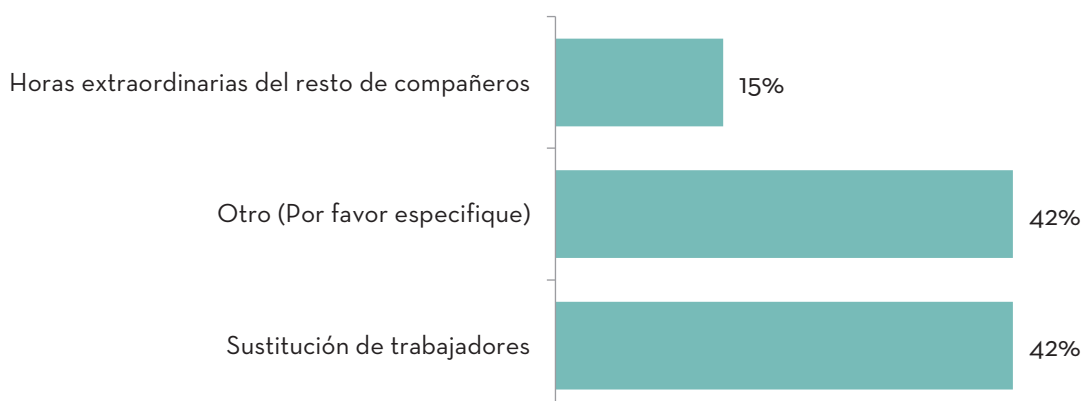
18. ¿Existe una regulación específica sobre absentismo aplicable a la empresa que no sea la legislación o el convenio colectivo aplicable?



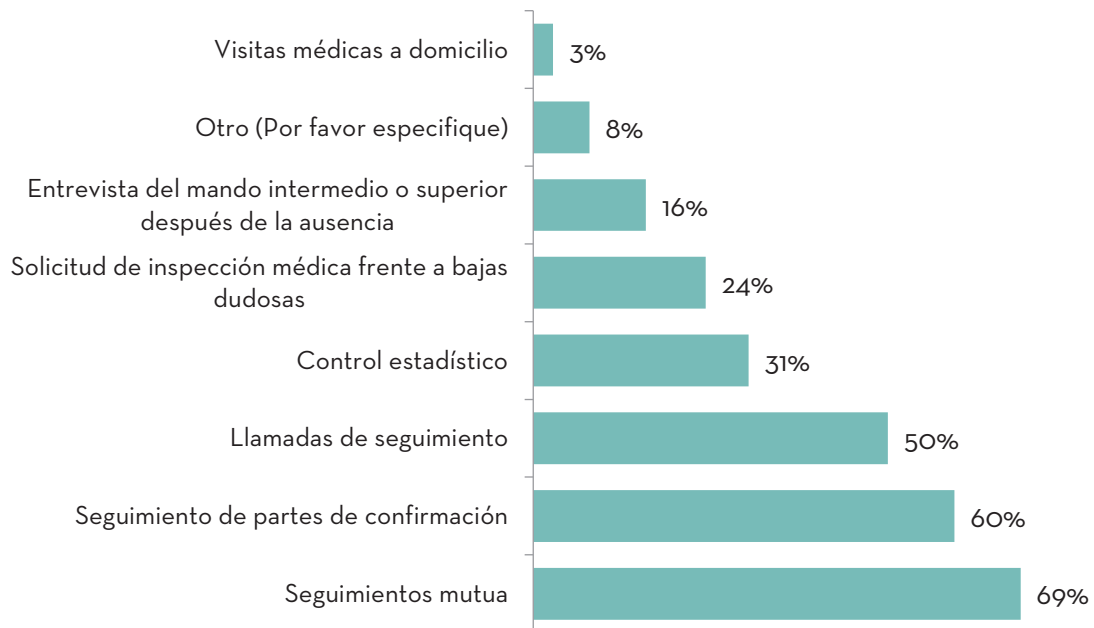
19. ¿Tienen los mandos intermedios objetivos vinculados a la reducción del absentismo de su equipo?



20. ¿Cómo cubren las ausencias?



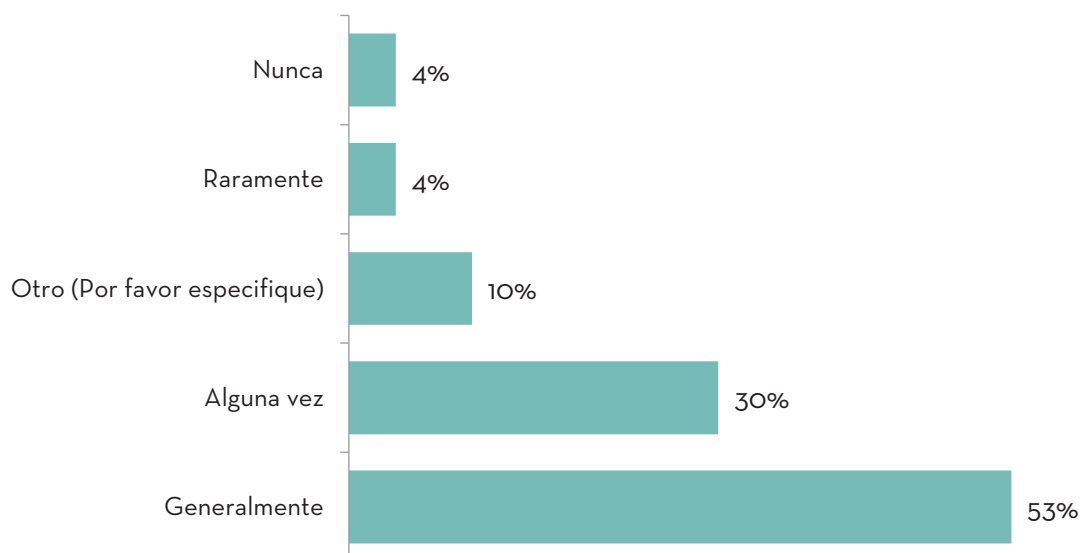
21. ¿Qué mecanismos de control y seguimiento de las ausencias establecen?



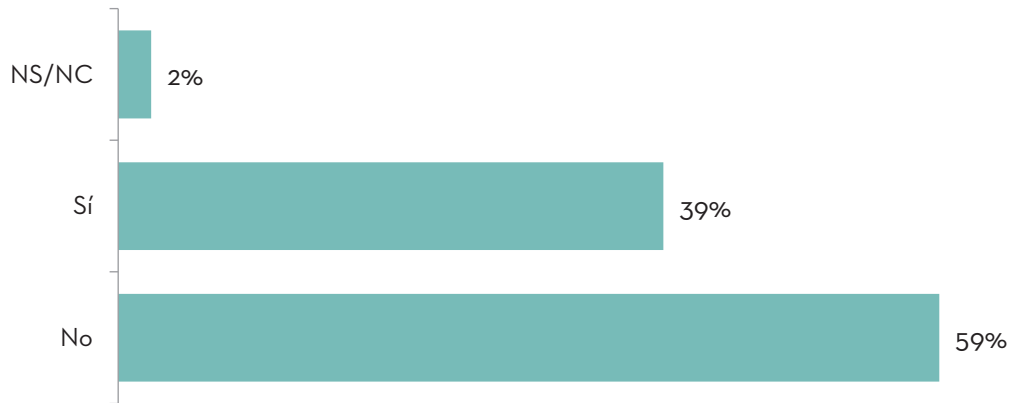
22. ¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo?



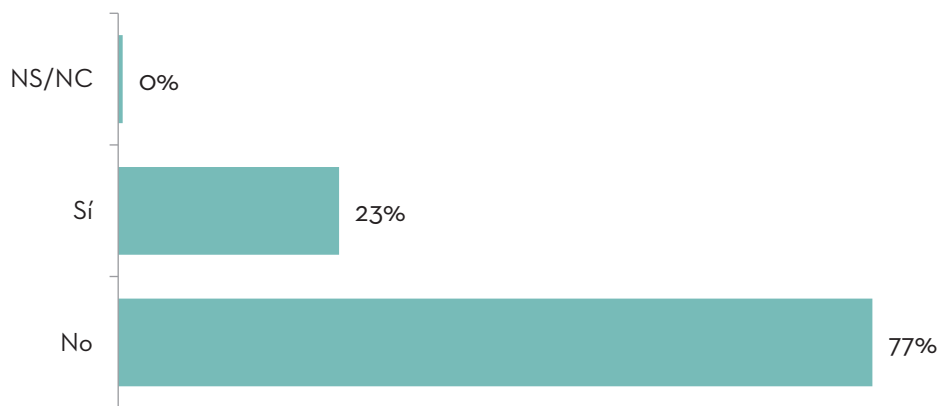
23. Las personas que trabajan en su empresa pueden tomar días libres por razones familiares o personales:



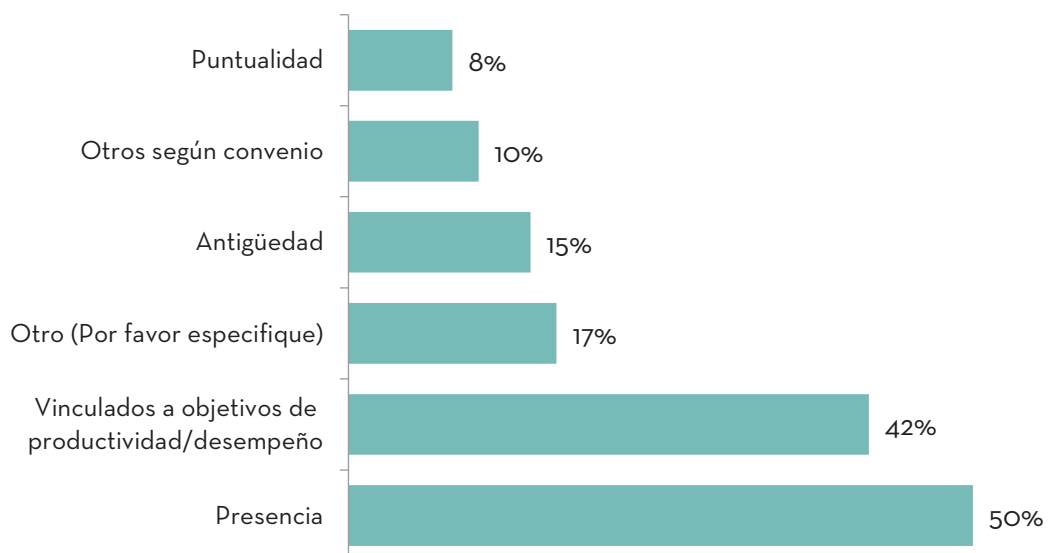
24. ¿Hay protocolos de bienvenida o de reincorporación o políticas de integración en el puesto de trabajo después de una baja (ausencia)?



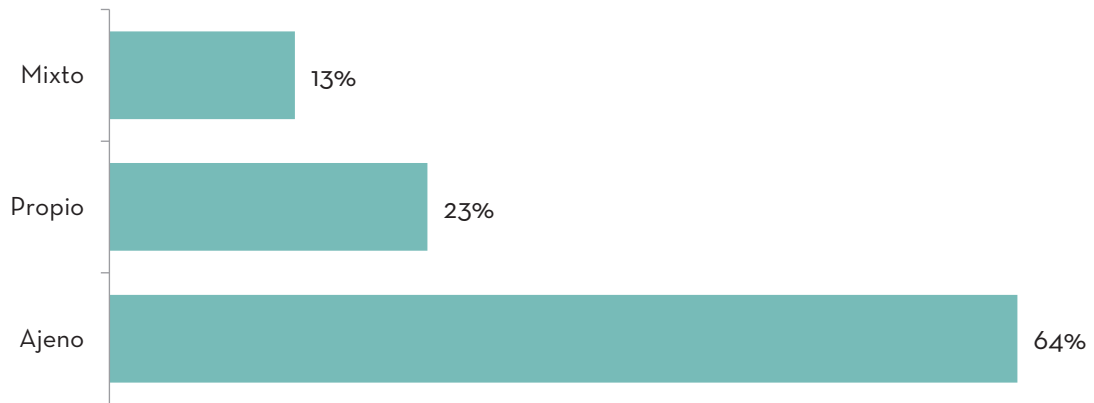
25. ¿Existen incentivos salariales relacionados con el absentismo?



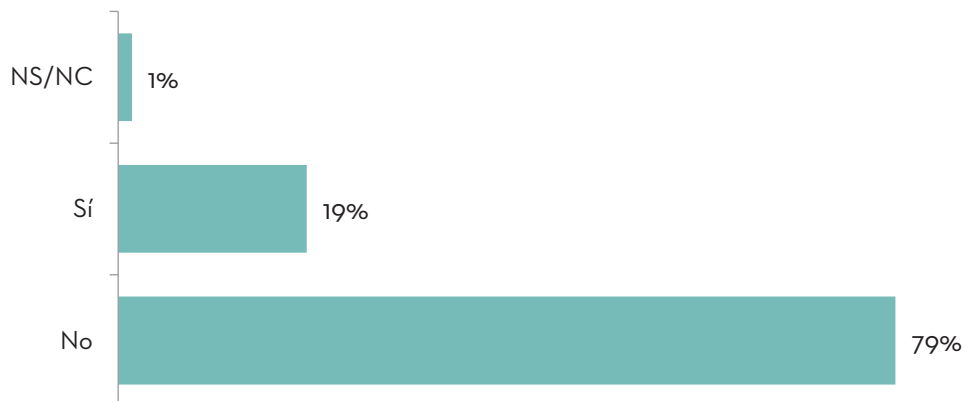
26. En caso afirmativo, ¿de qué tipo?:



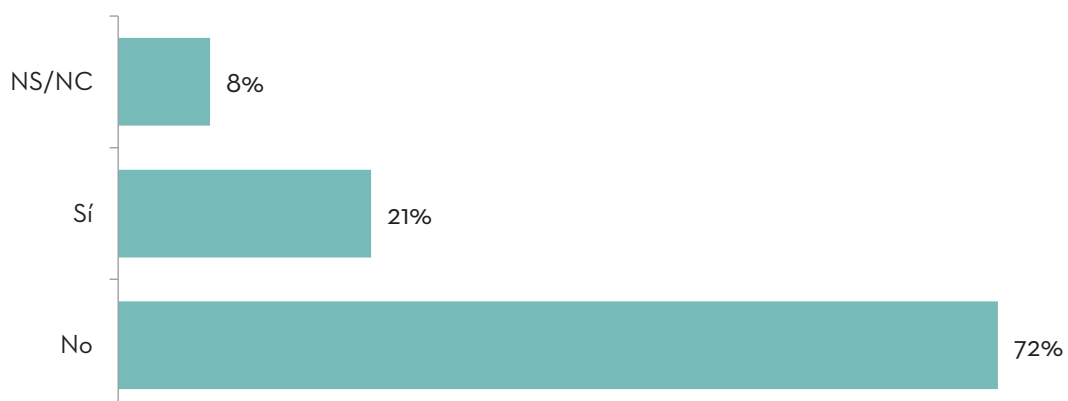
27. El servicio de prevención en su empresa es:



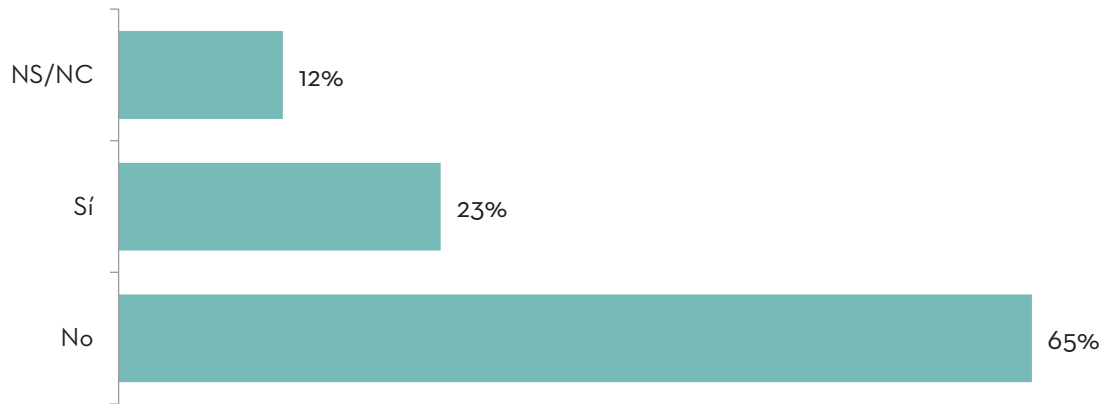
28. ¿Tienen servicio médico propio?



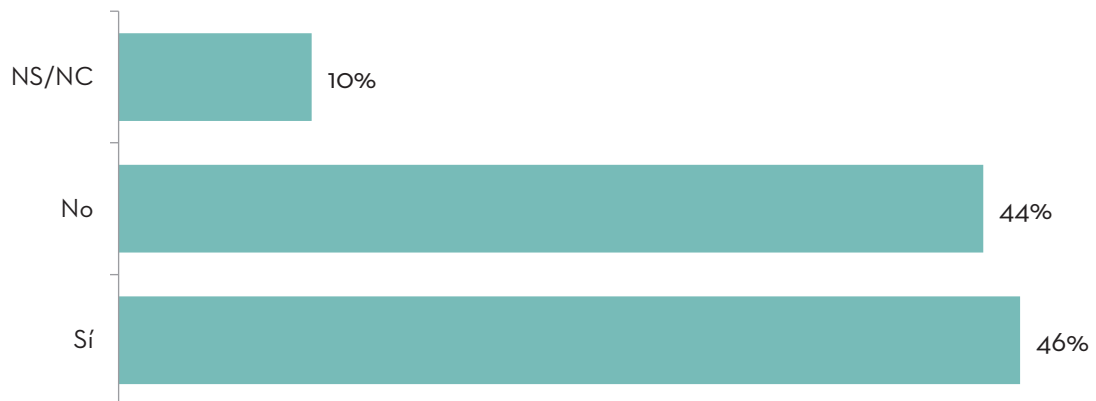
29. ¿Realiza algún tipo de actuación respecto situaciones de incapacidad temporal producidas por enfermedad común?



30. ¿El servicio de prevención le ofrece algún tipo de servicio respecto al absentismo?



31. ¿La mutua colaboradora con la Seguridad Social le ofrece algún tipo de servicio respecto al absentismo?



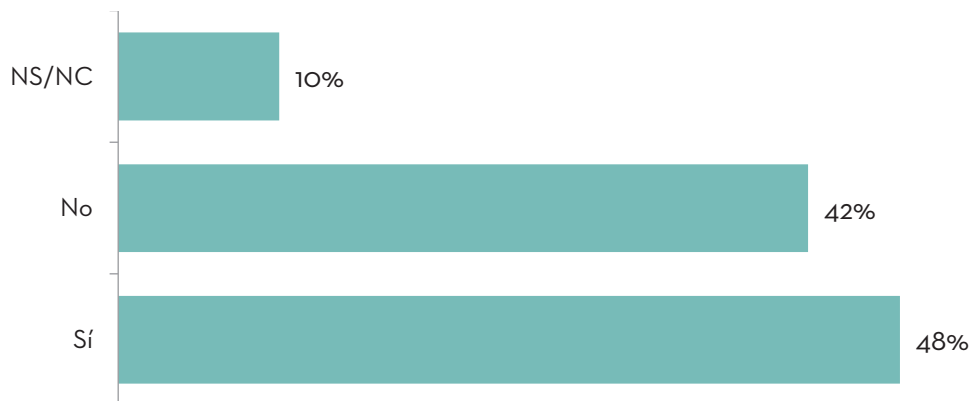
32. ¿Realizan reconocimientos médicos periódicos?



33. ¿Existe una política de evaluación de puestos de trabajo?



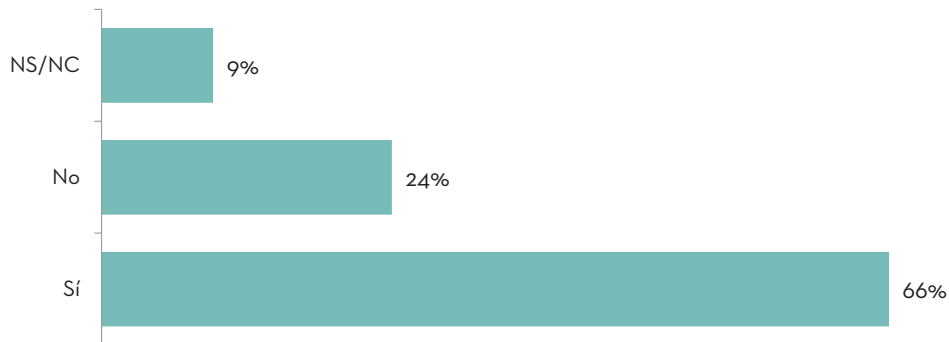
34. ¿Se definen carreras profesionales dentro de la empresa (itinerarios profesionales)?



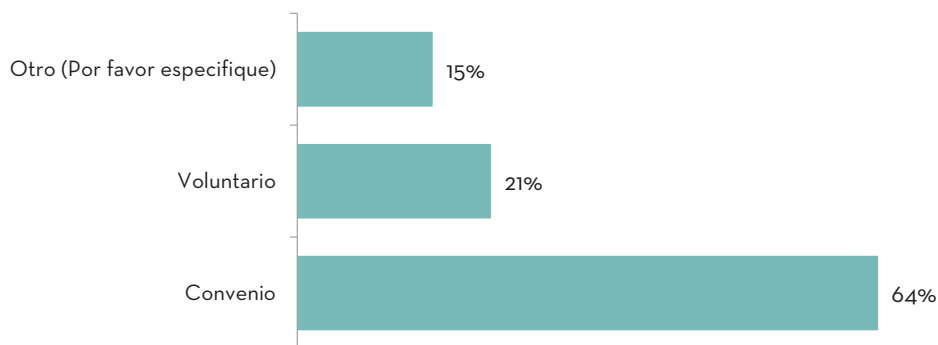
35. ¿Se estudian los accidentes laborales y enfermedades profesionales que se producen para poder establecer mecanismos de reducción?



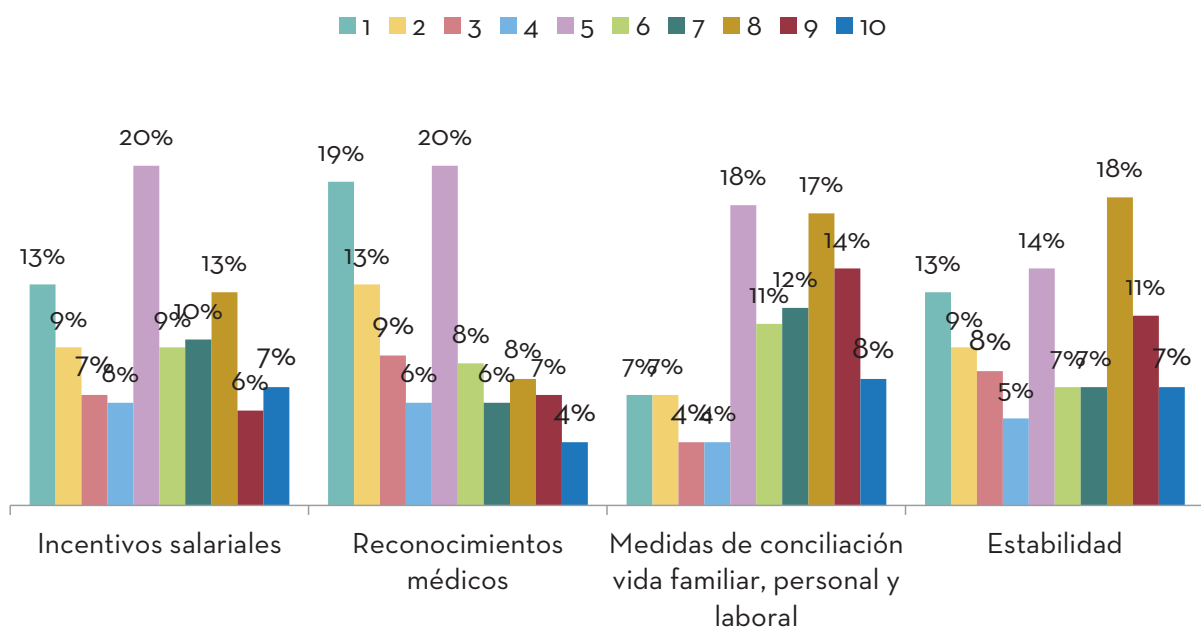
36. ¿Existen complementos a las prestaciones por Incapacidad temporal de la seguridad social?

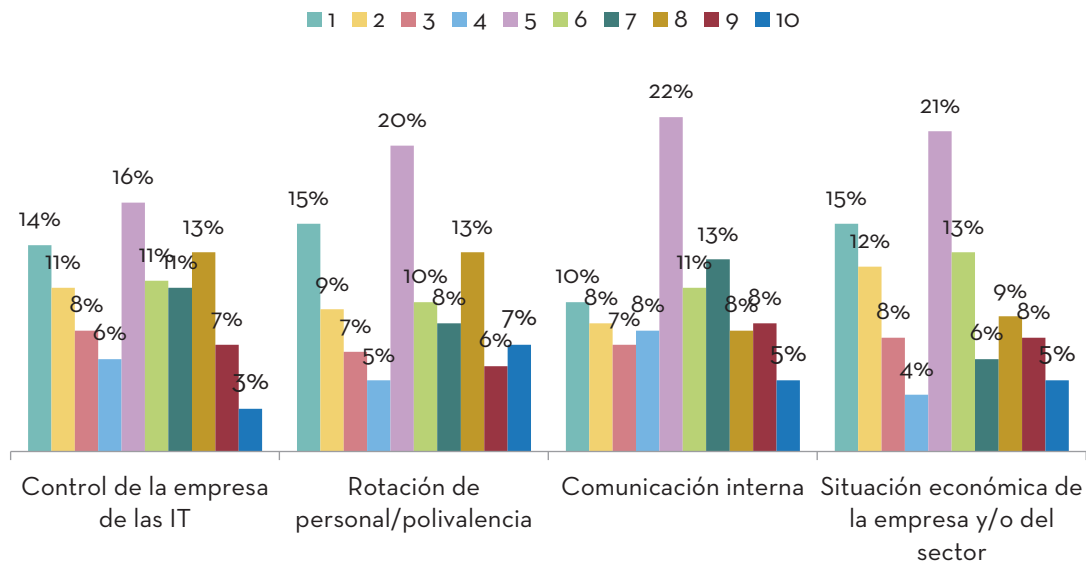


37. ¿Cuál es su origen?

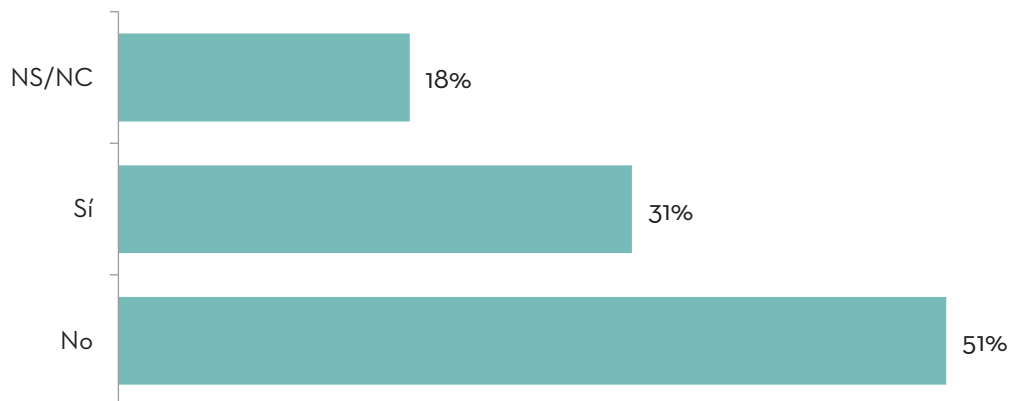


38. En su opinión, ¿Cuáles son los factores que más influyen en la realidad del absentismo en su empresa? (valore de 1 a 10: 1 ninguna influencia; 10 mucha influencia):

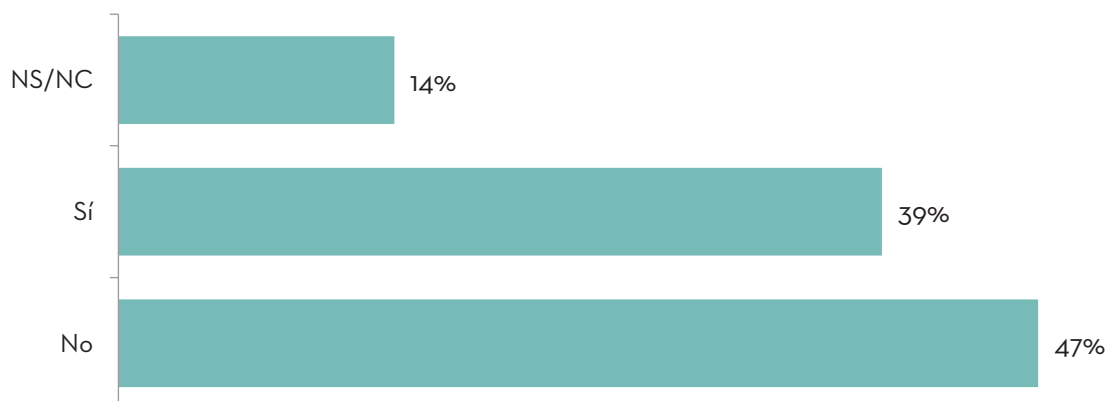




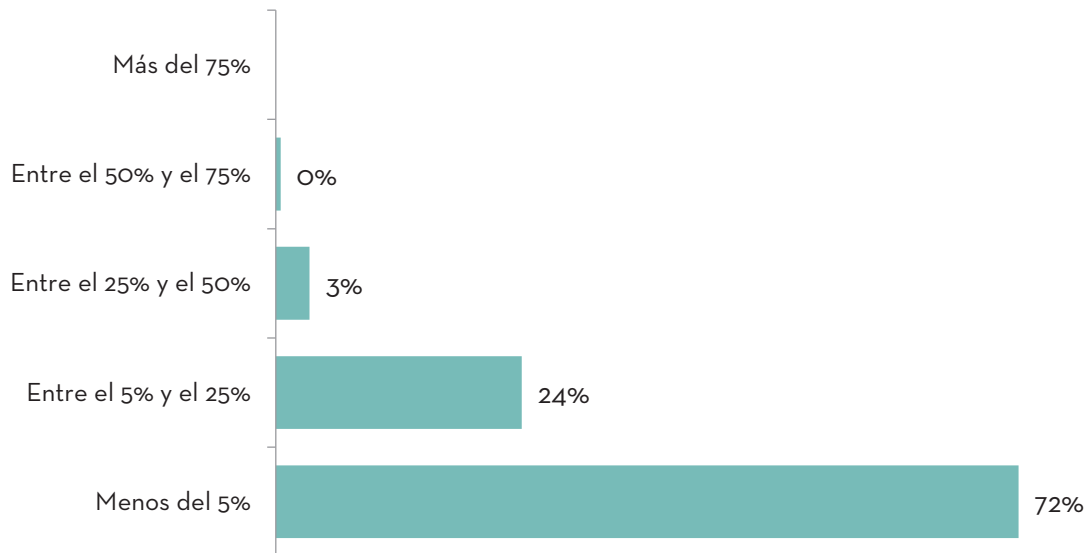
39. ¿Existen supuestos de afectación de la salud mental de los trabajadores de la empresa?



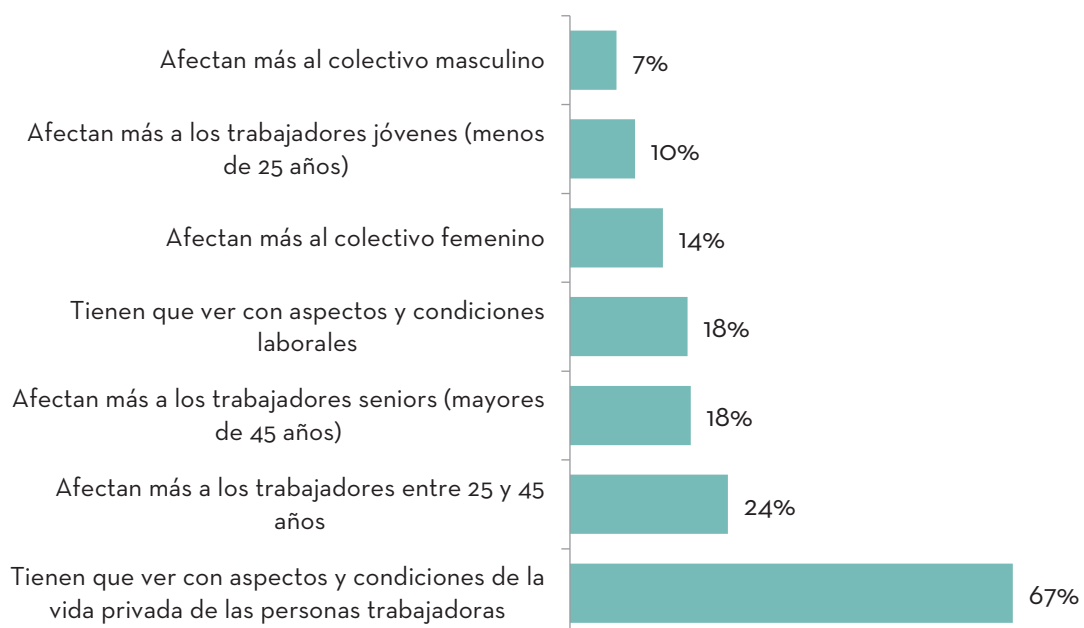
40. ¿Existen protocolos de actuación en casos de afectación de la salud mental de los trabajadores de la empresa?



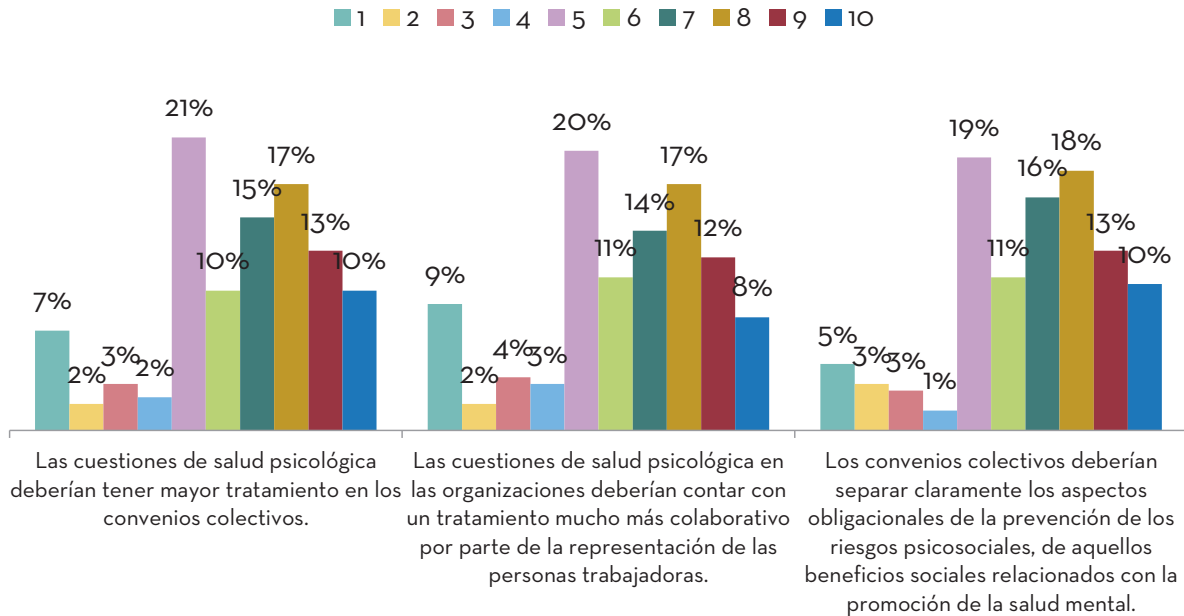
41. En el último año ¿qué porcentaje de las personas trabajadoras de su empresa cree que se han visto afectadas por trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, estrés postraumático) en su empresa?



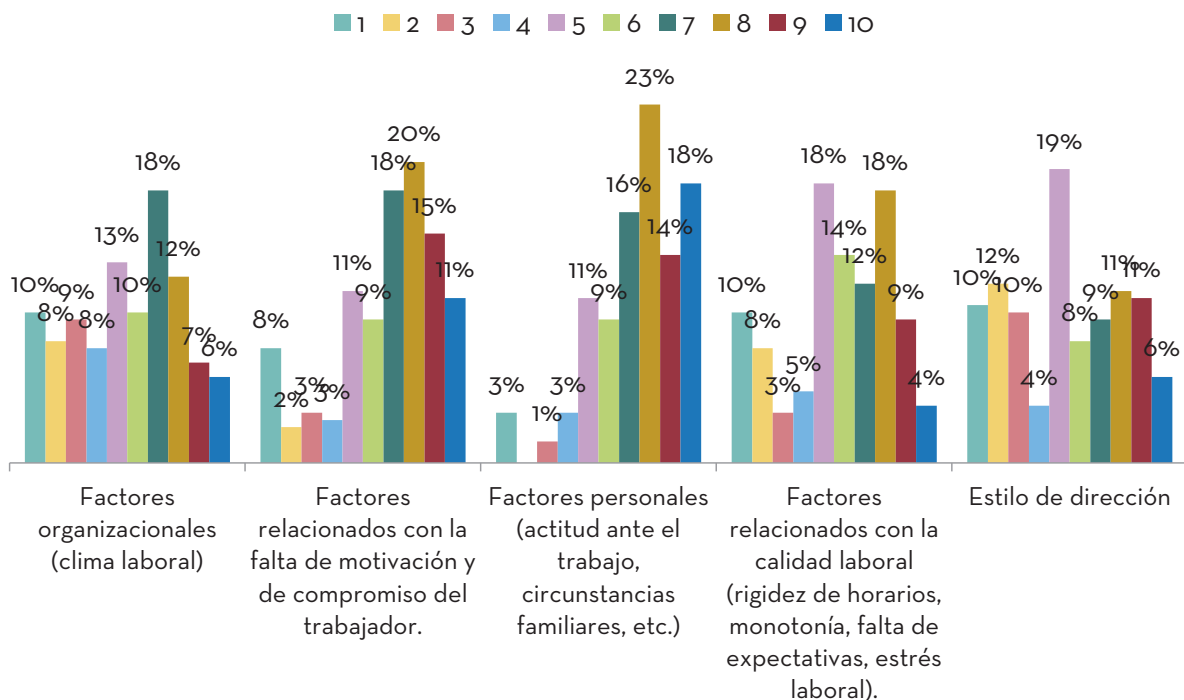
42. En mi empresa, las bajas laborales por aspectos de salud mental (responda una o varias opciones):



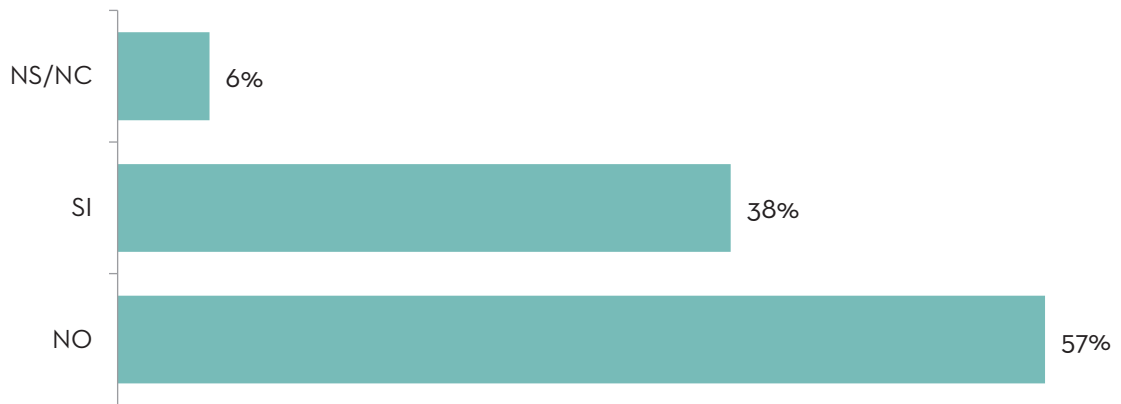
43. Valore de 1 a 10 si está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones con relación al papel de la representación de los trabajadores y la negociación colectiva con respecto a los factores psicosociales:



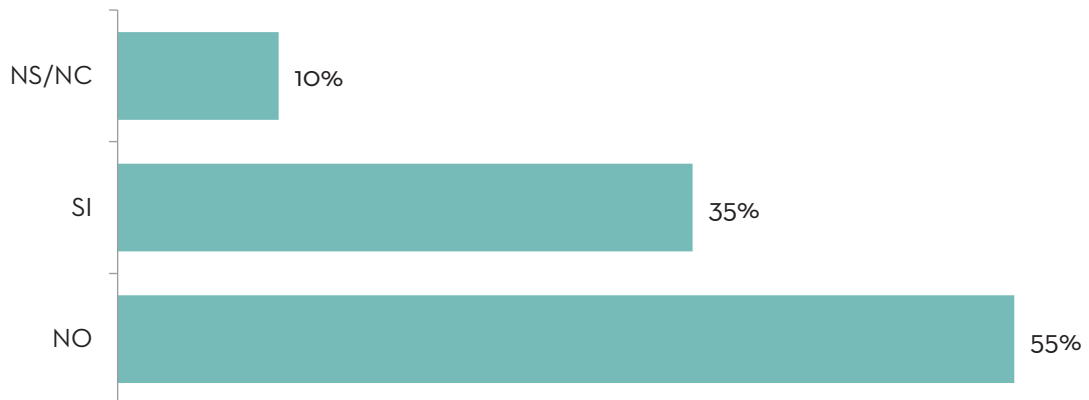
44. Valore de 1 a 10 cómo cada una de las causas siguientes subyacen a las ausencias no deseadas al trabajo (absentismo) en su organización:



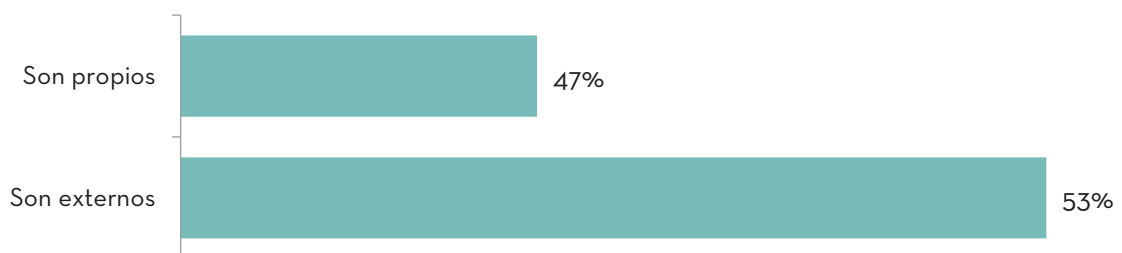
45. ¿Cuentan con recursos de atención psicológica para su plantilla?



46. ¿Realizan programas de formación, prevención para la promoción y mejora de la salud mental?

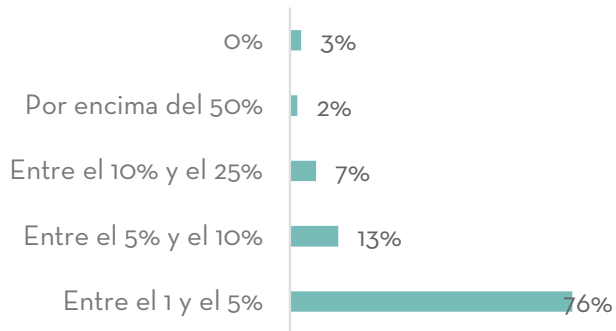


47. En el caso que sea afirmativo indicar:

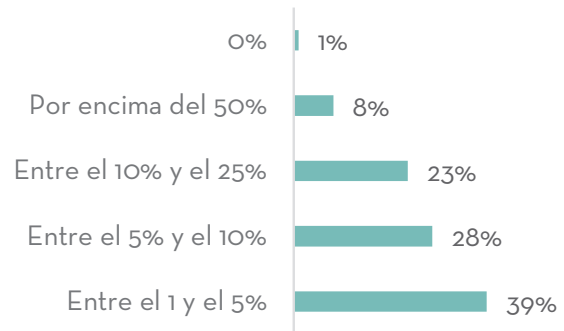


48. Cuantifique los siguientes aspectos anualmente (% sobre el total de la plantilla):

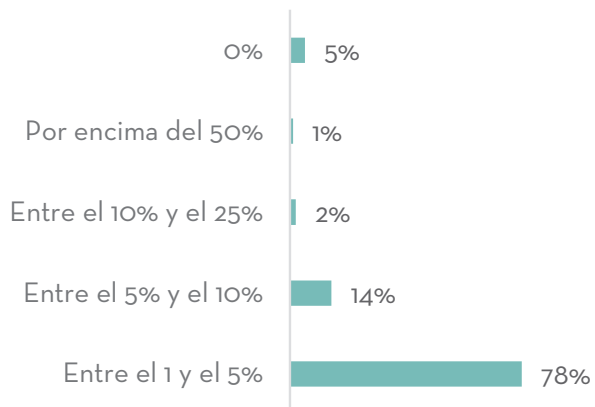
Incapacidad temporal (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)



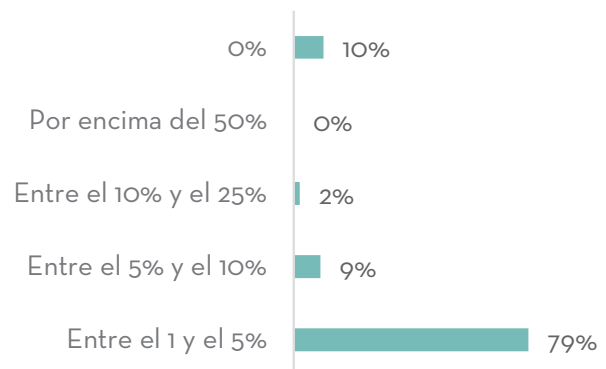
Incapacidad temporal (accidentes no laborales y enfermedades comunes)



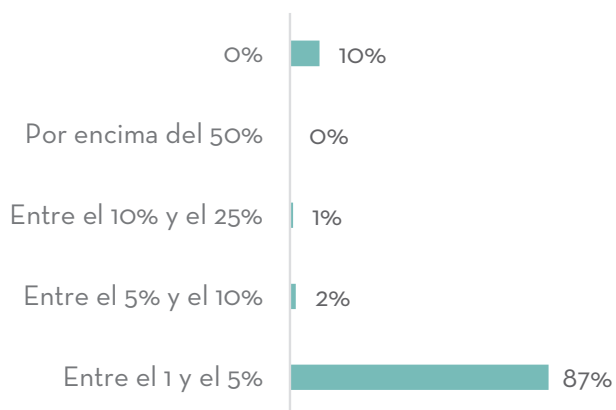
Nacimiento y cuidado de menor



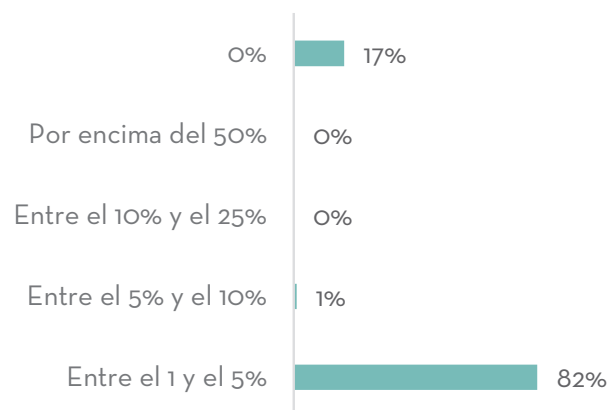
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante



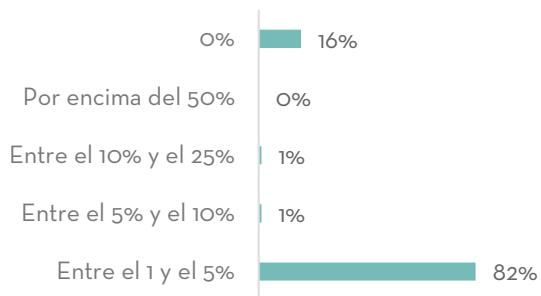
Riesgo durante el embarazo



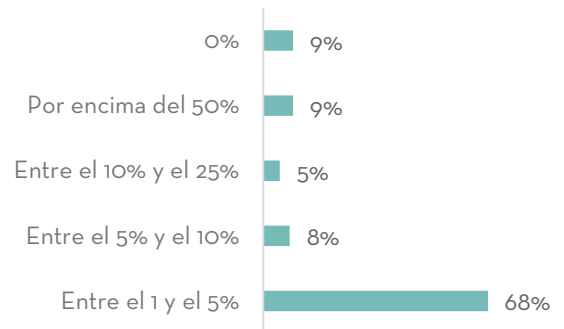
Riesgo durante la lactancia natural



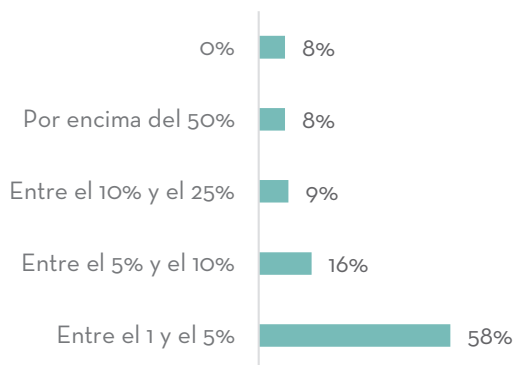
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



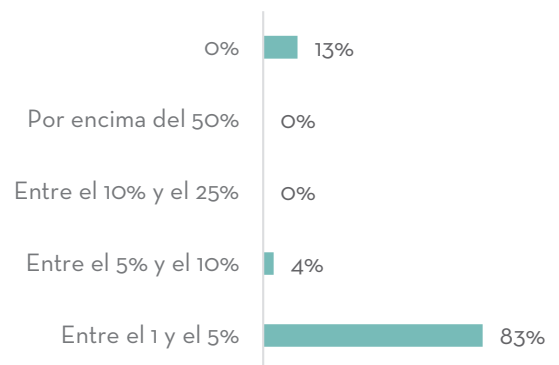
Formación en materia de salud laboral



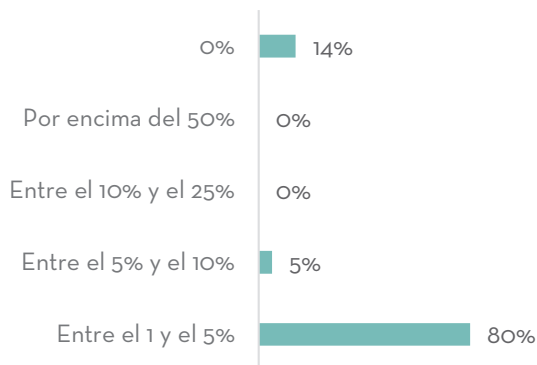
Otra formación



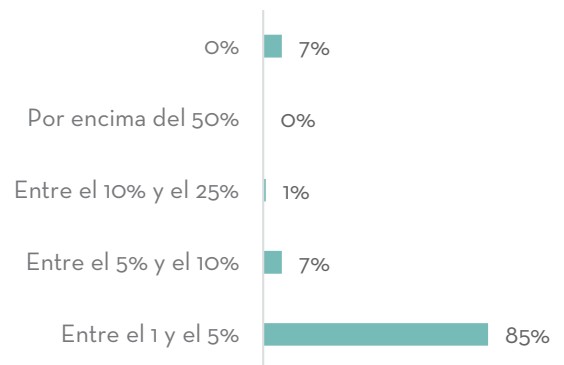
Permisos para exámenes



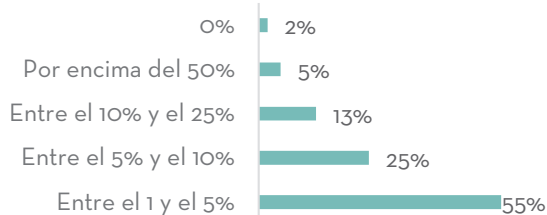
Permisos sin sueldo



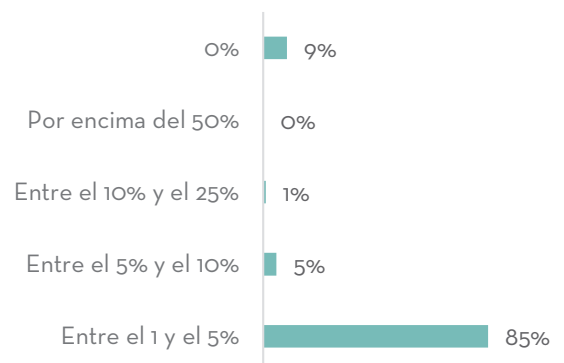
Permisos por matrimonio



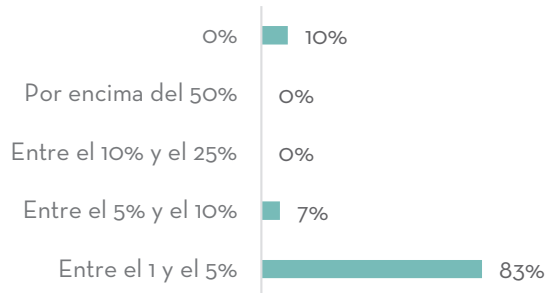
Permisos por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares



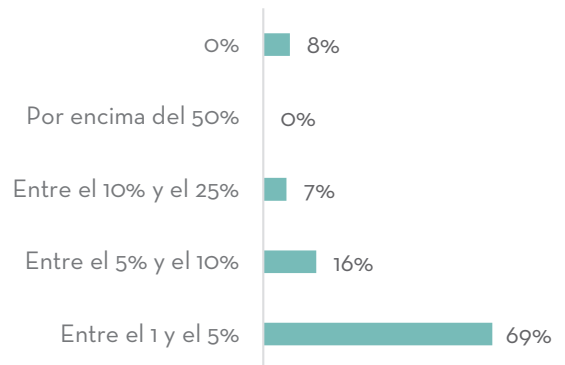
Permiso por traslado



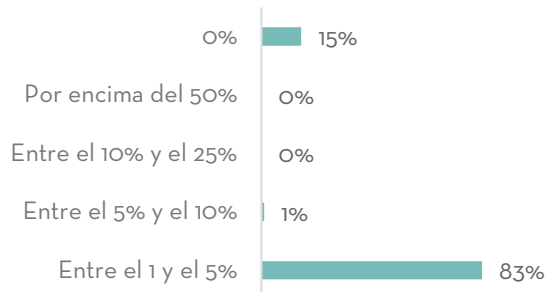
Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal



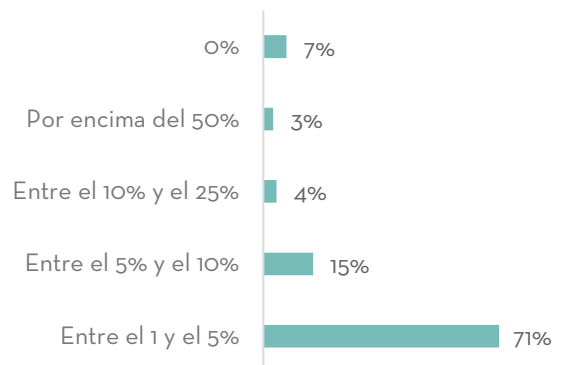
Permisos sindicales



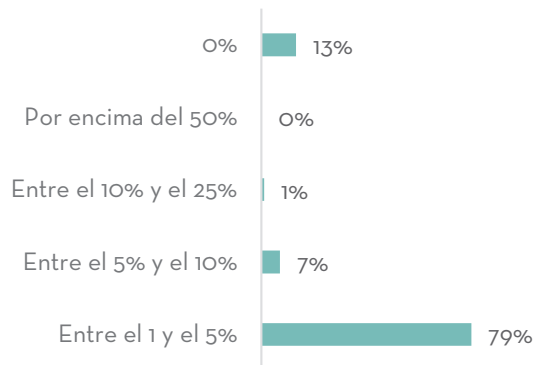
Permisos para realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto



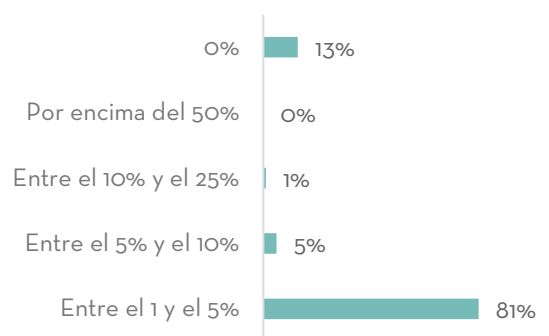
Otros permisos retribuidos



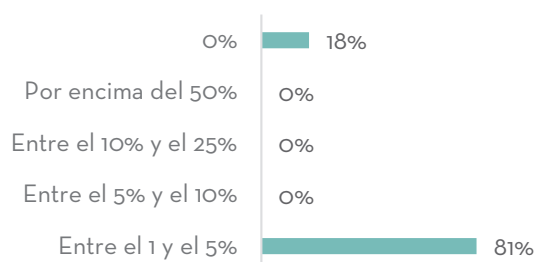
Otros permisos sin retribuir



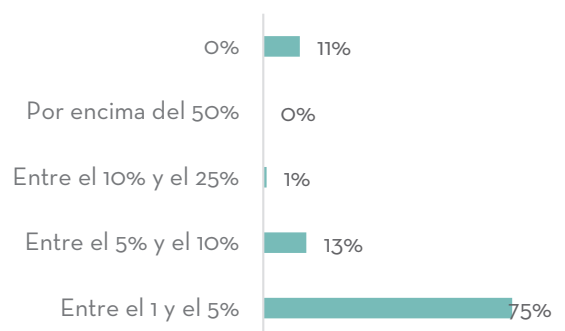
Reducción de jornada por cuidado del lactante



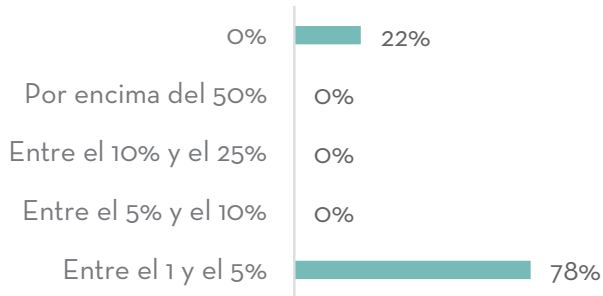
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deben permanecer hospitalizados



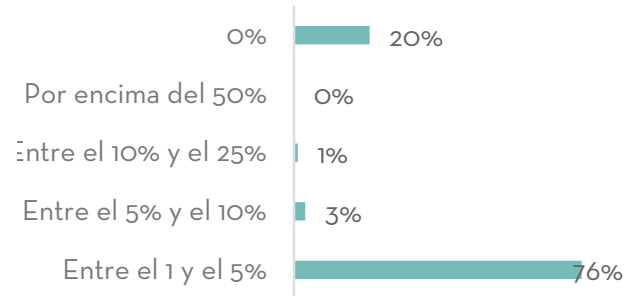
Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares



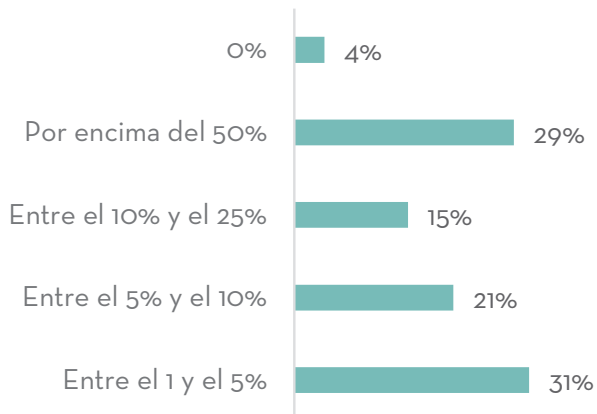
Reducción de la jornada de trabajadoras víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo



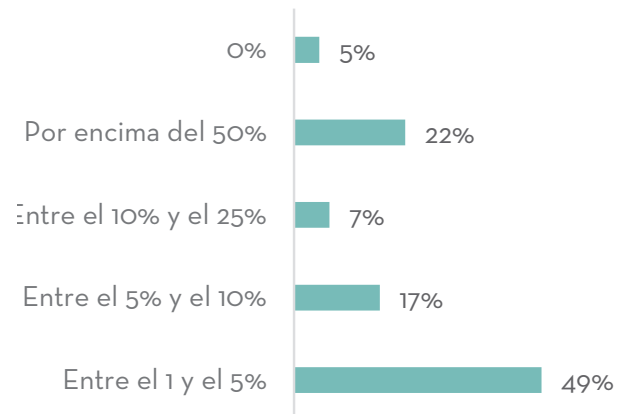
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor



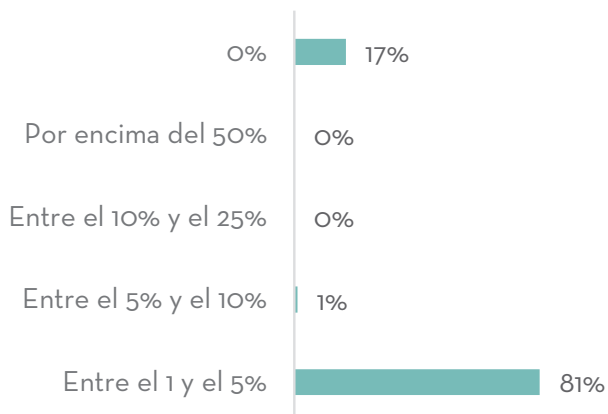
Vacaciones



Festivos

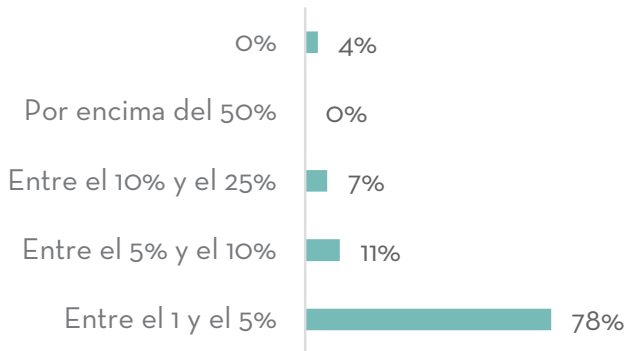


Conflictividad laboral

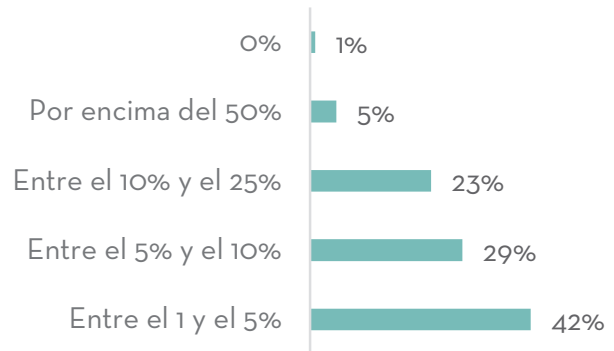


50. Cuantifique los siguientes aspectos anualmente (% sobre el total de la jornada anual):

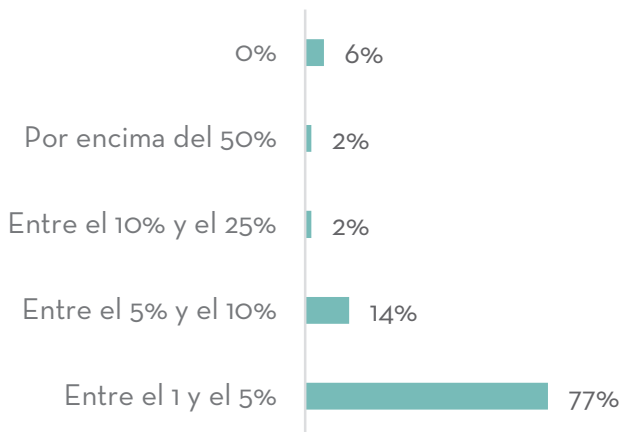
Incapacidad temporal (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)



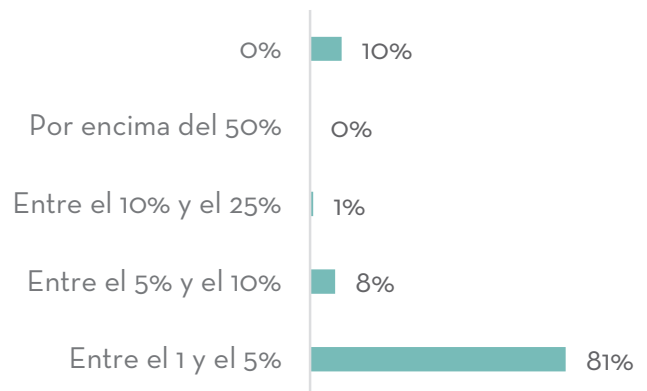
Incapacidad temporal (accidentes no laborales y enfermedades comunes)



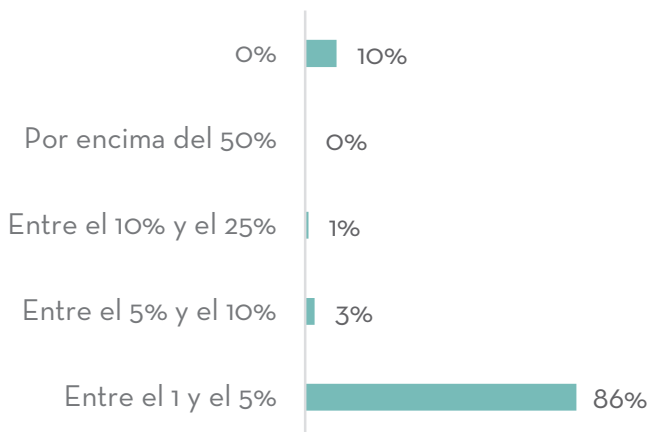
Nacimiento y cuidado de menor



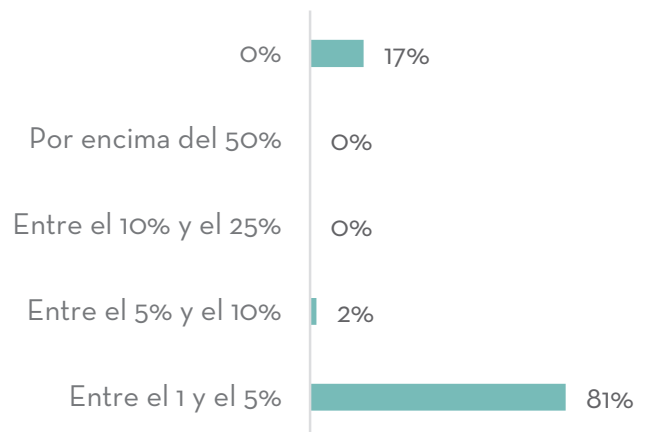
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante



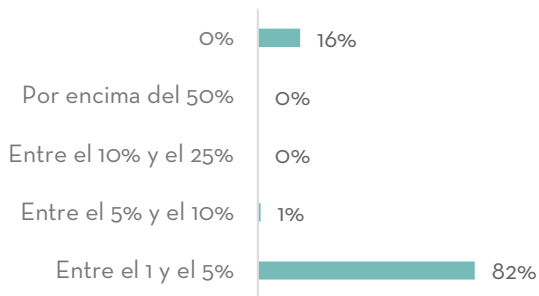
Riesgo durante el embarazo



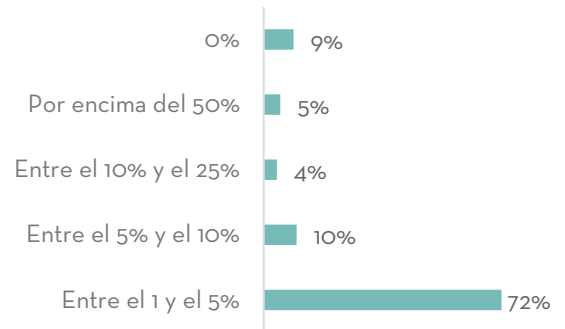
Riesgo durante la lactancia natural



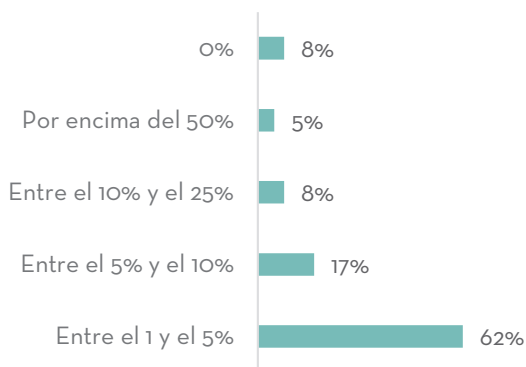
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



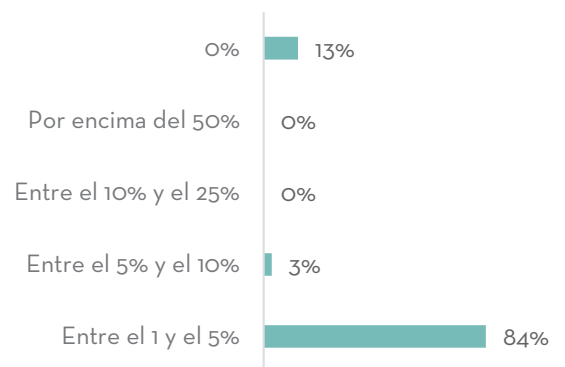
Formación en materia de salud laboral



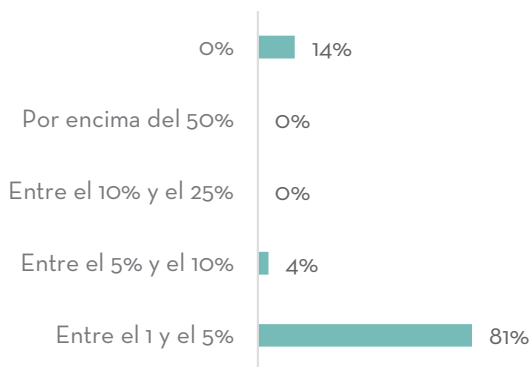
Otra formación



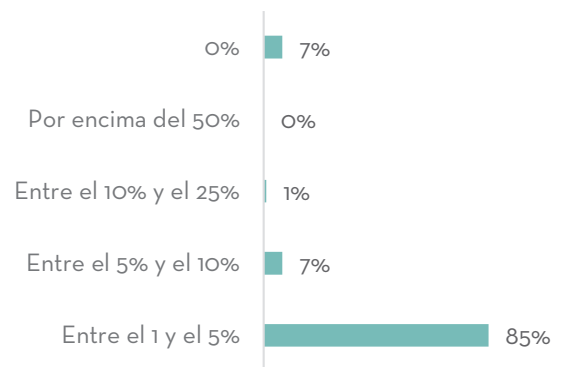
Permisos para exámenes



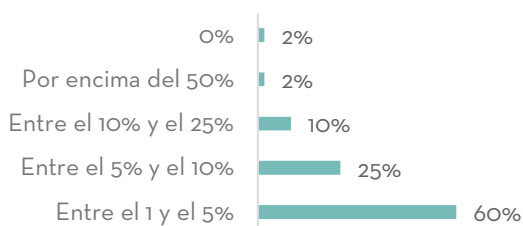
Permisos sin sueldo



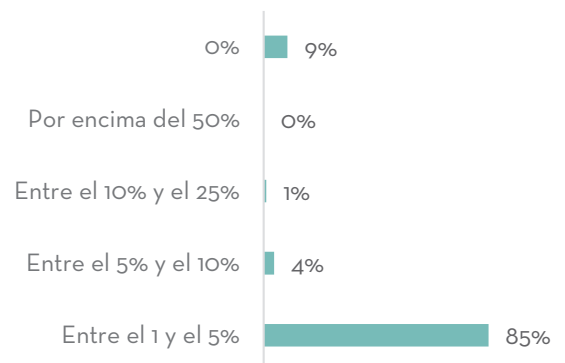
Permisos por matrimonio



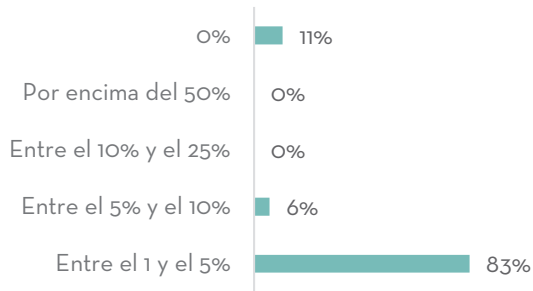
Permisos por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares



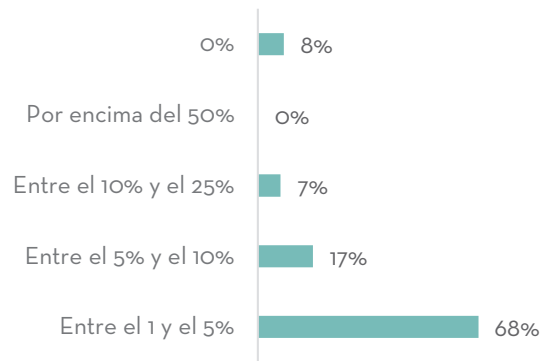
Permiso por traslado



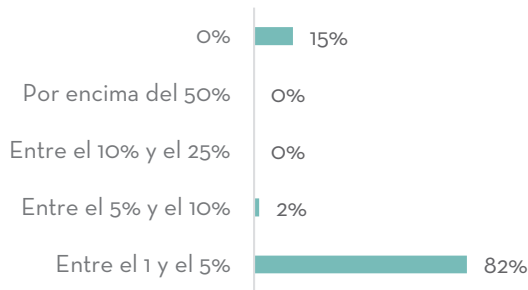
Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal



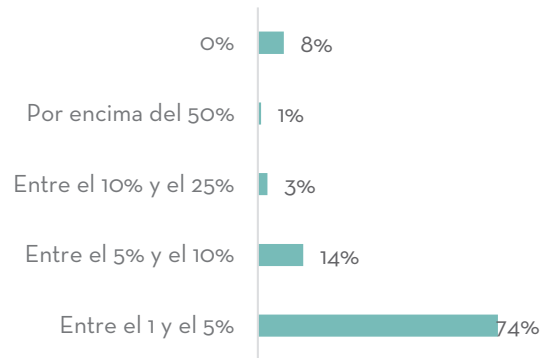
Permisos sindicales



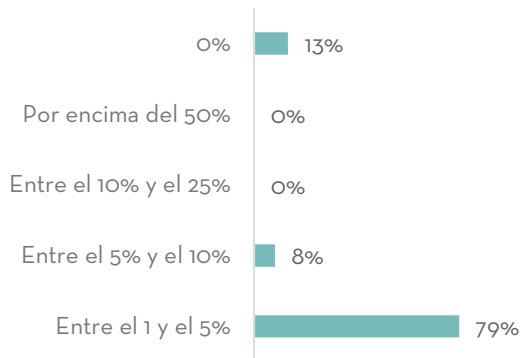
Permisos para realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto



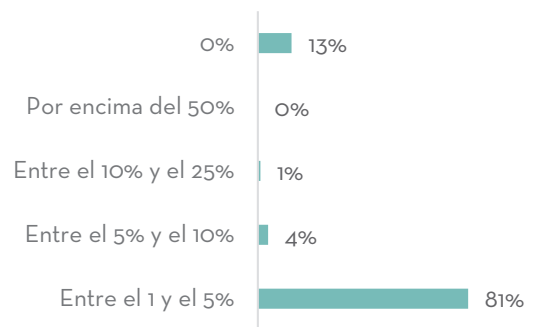
Otros permisos retribuidos



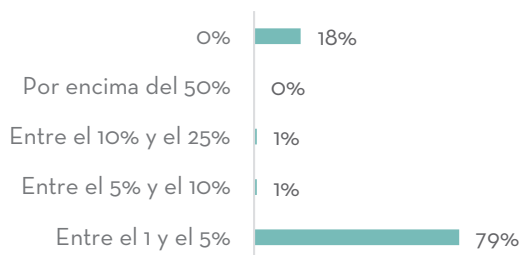
Otros permisos sin retribuir



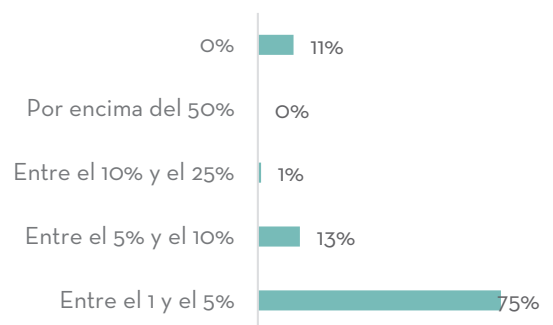
Reducción de jornada por cuidado del lactante



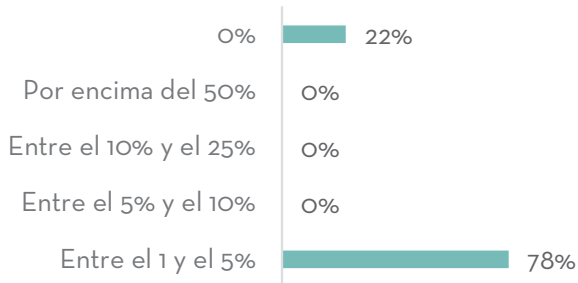
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deben permanecer hospitalizados



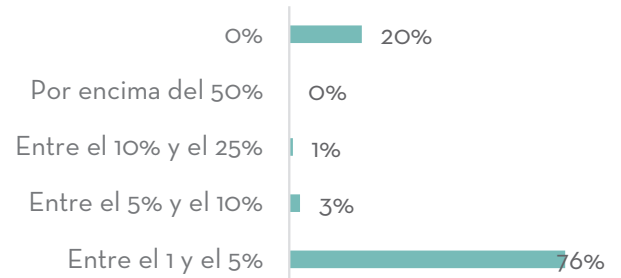
Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares



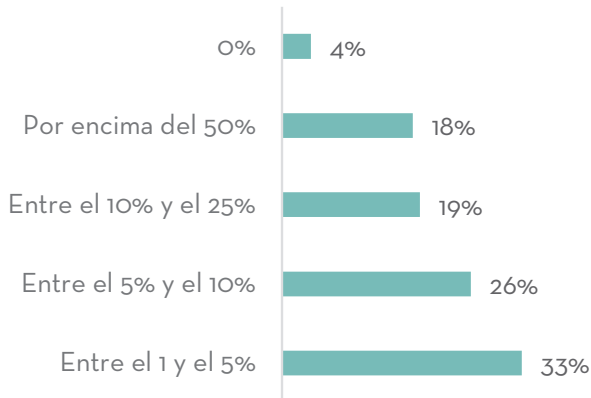
Reducción de la jornada de trabajadoras víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo



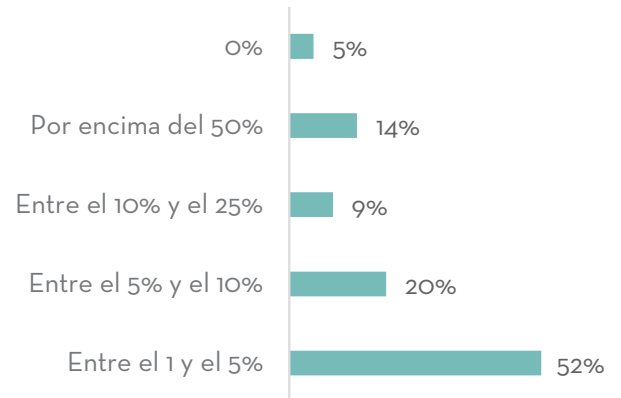
Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor



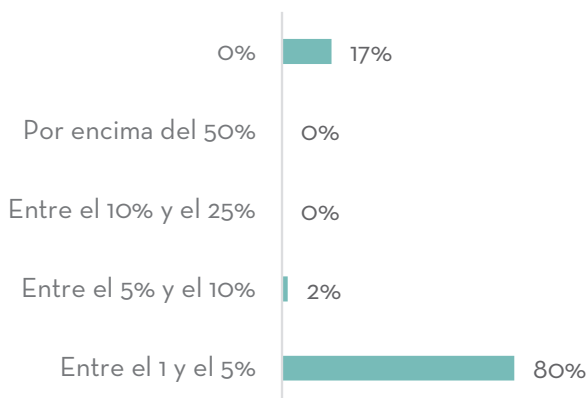
Vacaciones



Festivos



Conflictividad laboral



Foment

del Treball Nacional

