



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en  
Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**El absentismo laboral en España:  
Marco conceptual y jurídico del absentismo.  
Análisis económico del absentismo derivado de  
incapacidad temporal por contingencias comunes.**

Presentado por Elena Andrés González

Tutelado por Pablo de Frutos Madrazo

Soria, junio de 2018

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



## ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	11
--------------------	----

### CAPÍTULO I:

#### Marco Conceptual y Jurídico del Absentismo Laboral

1.1. Concepto .....	19
1.2. Causas que lo generan.....	21
1.2.1. Suspensión laboral.....	22
1.3. Factores que influyen en el absentismo .....	29
1.4. Costes que supone el absentismo.....	31
1.5. Medidas legales contra el absentismo .....	35
1.6. Presentismo laboral.....	38

### CAPÍTULO II:

#### Análisis Económico derivado del Absentismo Laboral por ITCC

2.1. Evolución de los indicadores de gestión de la ITCC .....	43
2.2. Costes por ITCC .....	52
2.3. Influencia de factores demográficos y aspectos de la empresa en la ITCC .....	56
2.3.1. Influencia del género en la ITCC .....	56
2.3.2. Influencia de la edad en la ITCC .....	58
2.3.3. Influencia del tamaño y localización de la empresa y actividad económica en la ITCC .....	59
2.4. Problemas de la financiación de la ITCC en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.....	62

<b>CONCLUSIONES</b> .....	65
<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b> .....	71
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	77
<b>ANEXO</b> .....	83
<b>GLOSARIO</b> .....	93

## ÍNDICE FIGURAS

<b>Figura 1. 1.</b> Factores que influyen en el absentismo fuera y dentro de la empresa .....	31
<b>Figura 1. 2.</b> Entidades afectadas por el absentismo laboral por ITCC.....	33
<b>Figura 2. 1.</b> Absentismo laboral por CCAA incluyendo todos los sectores.....	61



## ÍNDICE GRÁFICOS

<b>Gráfico 2. 1.</b> Población protegida media anual.....	44
<b>Gráfico 2. 2.</b> Número de procesos de baja iniciados de ITCC .....	45
<b>Gráfico 2. 3.</b> Gasto en Prestaciones Económicas por ITCC-Total Sistema .....	47
<b>Gráfico 2. 4.</b> Ratio gasto por afiliado ITCC (Total Sistema) .....	48
<b>Gráfico 2. 5.</b> Incidencia media por cada 1000 trabajadores .....	49
<b>Gráfico 2. 6.</b> Duración media de procesos finalizados (en días) .....	51
<b>Gráfico 2. 7.</b> Coste total ITCC (en millones de euros).....	52
<b>Gráfico 2. 8.</b> Coste empresarial ITCC (en millones de euros) .....	53
<b>Gráfico 2. 9.</b> Número equivalente de trabajadores que no acudieron ningún día del año a su puesto de trabajo (en millones de euros).....	54
<b>Gráfico 2. 10.</b> Coste de oportunidad ITCC (en millones de euros) .....	55
<b>Gráfico 2. 11.</b> Distribución de procesos de baja por género .....	56
<b>Gráfico 2. 12.</b> Distribución de procesos de baja por edad.....	58



## ÍNDICE TABLAS

<b>Tabla 1. 1.</b> Clasificación del absentismo laboral .....	21
<b>Tabla 1. 2.</b> Causas del absentismo laboral.....	22
<b>Tabla 1. 3.</b> Incapacidad temporal - Contingencias.....	29
<b>Tabla 2. 1.</b> Índice de procesos según tamaño de empresa .....	59



# **INTRODUCCIÓN**

---



El absentismo laboral es uno de los problemas más importantes en el mundo de las relaciones laborales en los últimos años y se ha generado un interés particular por este fenómeno. Siempre ha existido una preocupación manifiesta en todos los sectores implicados o afectados, siendo a partir del 2007, con la aparición de los primeros síntomas de la actual crisis económica, cuando se ha hecho mayor hincapié en elaborar unas medidas para regular el proceso y en la medida de sus posibilidades, intentar minorarlo.

España, junto con Portugal, presentan una tasa de un 4,5%, encontrándose por encima de la media europea (4%). Los países con menos absentismo son Italia y Austria (Villaplana, 2015).

El absentismo laboral afecta a la competitividad de las empresas, a sus procesos de recursos humanos, a la motivación de directivos y trabajadores y a la sociedad en general.

El fenómeno del absentismo se ha estudiado principalmente en los campos de psicología, medicina, economía, administración y dirección de empresas y en la organización industrial y de los recursos humanos.

Uno de los trabajos pioneros sobre esta materia fue el de Meisenheimer (1190), que analizó datos sobre la economía norteamericana y detectó un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores a seis años, y que el absentismo resultaba menor en los puestos de más responsabilidad que en aquellos que podrían calificarse como más penosos.

El objetivo que se quiere obtener con en este Trabajo Fin de Grado, es estudiar y analizar todo lo relacionado con el absentismo laboral y realizar un análisis a fondo sobre cómo afecta a las diferentes entidades y como repercute en la economía.

Fundamentalmente, se trata de investigar la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, la causa más común de las ausencias, debido a que existe un “riesgo moral” en el que los trabajadores buscan su propio beneficio, simulando un proceso de baja médica o dilatándolo indebidamente a costa del empresario. Es por ello, que las empresas necesitan solucionar esta situación tan grave que tantas consecuencias negativas les reporta, entre ellas, los elevados costes tanto directos como indirectos.

Además, se pretende llamar la atención sobre la necesidad de reflexionar sobre una tendencia, que como podemos observar cada vez más en la prensa y en los informativos de televisión, es negativa para todos, y obtener un mejor conocimiento de este fenómeno.

La metodología llevada a cabo para la consecución de los objetivos ha sido la revisión documental, de tipo exploratorio y descriptivo, además de la asistencia a una jornada, realizada en el Campus Universitario Duques de Soria (Soria), sobre el absentismo laboral en España, impartida por la Mutua MC Mutual en Febrero de 2017.

Las estadísticas oficiales no proporcionan datos que midan de forma directa el absentismo laboral, lo que contribuye a hacer el fenómeno aún más difuso. Por ello la información ha sido obtenida, fundamentalmente, de informes anuales de Adecco, de diferentes mutuas, destacando AMAT, y también de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) realizada por el INE, además de utilizar libros y artículos especializados en la materia.

Con la finalidad de facilitar el contenido de este trabajo, se estructurará en dos capítulos, a los que precede esta introducción.

El primer capítulo, “*Marco teórico y jurídico del absentismo laboral*” presenta un gran contenido teórico. En él se va a explicar, en primer lugar, el concepto de este fenómeno y sus diferentes interpretaciones a lo largo de la historia hasta llegar a la actual.

También se va a tratar de identificar cuáles son las diferentes causas que lo generan, centrándonos fundamentalmente en la ITCC, puesto que es el motivo por el que más trabajadores se ausentan de su puesto de trabajo, además de identificar cuáles son los factores que influyen para que se produzcan dichos abandonos.

Asimismo, se analizarán a qué entidades afectan y los costes que les supone. Tras haber definido estos apartados, se explicarán las medidas legales que existen para minorarlo o eliminarlo y nociones básicas sobre el presentismo.

En el segundo capítulo, “*Análisis económico derivado del absentismo laboral por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes*”, como el propio título indica, se va a realizar una investigación más económica y centrada en todo momento en dicha contingencia, durante el periodo de tiempo comprendido entre 2011 y 2016. Para desarrollar este capítulo, nos hemos basado principalmente en datos y en un estudio no publicado, que nos ha facilitado la mutua AMAT, realizado en 2017 y en el VI Informe de Adecco.

En primer apartado se va a estudiar la evolución de los indicadores de gestión del absentismo derivado de ITCC, los cuales son la población protegida media anual, gasto en prestaciones económicas anuales, ratio gasto por afiliado, incidencia media y duración media mensual.

En un segundo apartado se analizarán los costes totales que suponen las ausencias por ITCC, desagregándolo a su vez, en los tres costes más relevantes para las empresas, como son el coste de las prestaciones con cargo a cotizaciones de la Seguridad Social, el coste a cargo directo de las empresas y el coste de oportunidad imputable al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar.

También se profundizará en las variables más relevantes en dicha contingencia, como son el género, la edad, el tamaño de la empresa, localización de la misma, actividad económica y el absentismo laboral por Comunidades Autónomas, puesto que son los factores que más influyen en el absentismo. Además también se examinará el problema de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para financiar dicha incapacidad.

Por último, se recogen unas conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo y se contemplarán unas propuestas de mejora, para tratar de perfeccionar la gestión y el control del absentismo. Asimismo, se incluirán las referencias bibliográficas, un anexo al que se hace referencia durante el trabajo y un glosario con los principales términos empleados.



# **CAPÍTULO I:**

---

## **MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DEL ABSENTISMO LABORAL**



## **1.1. Concepto**

El término absentismo, también llamado ausentismo, procede del vocablo latín “absentis”. Según Nova (1996) este término ha tenido distintas percepciones con el paso de los años; en un primer momento se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usó para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentaban de su trabajo, por lo que ya a partir del siglo XVIII este término adquiere nuevas connotaciones. Posteriormente, fue descrito como una forma de resistencia de los campesinos ante la inadaptación a los modos de producción capitalista. Otra interpretación, es la que ofrece Dubois (1977), entre otros autores, que lo consideraban como un hecho similar a la huelga, es decir, una manera de exteriorizar el rechazo a una situación laboral.

Con el transcurso del tiempo, el concepto absentismo ha ido evolucionando, pero todos los estudiosos del tema coinciden en que este término se refiere a una falta de adaptación a la organización del trabajo.

Definir absentismo no es una tarea fácil ya que hay diferentes interpretaciones al respecto. Según la Real Academia Española (RAE) el término presenta dos acepciones:

1. *Abstención deliberada de acudir al trabajo*
2. *Costumbre (abandono habitual) de abandonar el desempeño de funciones y deberes propios de un cargo*

Observamos que en su primera acepción incluye la condición de que el vocablo sea “deliberado”, es decir, voluntario, intencionado, hecho a propósito, lo que excluiría, en principio, ausencias en las que el trabajador no puede asistir al trabajo por motivos como una enfermedad o averías en el medio de transporte, es decir, excluye todo aquello que, en contra de la voluntad del trabajador, le impida acudir al lugar de trabajo, ya que se entiende como una no asistencia involuntaria.

La segunda acepción del término presenta evidentes connotaciones negativas respecto al comportamiento absentista, ya que se refiere a él como una costumbre, incidiendo de nuevo en el carácter voluntario de la ausencia.

Tras esta interpretación aparece una primera posible categorización del término absentismo diferenciando aquellas ausencias voluntarias o evitables y las involuntarias o inevitables, como por ejemplo una enfermedad.

Si consultamos otras definiciones, como por ejemplo la que expone la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) en su publicación “La prevención del absentismo en el lugar de trabajo” lo define como “la incapacidad temporal, prolongada, o permanente para trabajar como resultado de una enfermedad o dolencia”. Esta definición es excluyente a la proporcionada por la RAE, ya que ésta restringe su alcance únicamente a los procesos de incapacidad laboral, todo lo contrario a la anterior definición, que se consideraba algo voluntario y se excluía todo aquello que le impidiera al trabajador no acudir al trabajo en contra de su voluntad, por lo que nos encontramos con una gran disparidad entre un mismo término. Debe decirse, que esta no es una definición común, sino que generalmente las ausencias por incapacidad laboral son consideradas una de las múltiples causas del absentismo, como una categoría del absentismo, no su totalidad.

En general, las definiciones especializadas o técnicas son más amplias y comprenden cualquier ausencia al trabajo cuando estaba prevista la asistencia, sea por causas voluntarias o no. Por ello, la definición que vamos a seleccionar como más ajustada y representativa es la enunciada por la OIT<sup>1</sup> que lo determina como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”.

---

<sup>1</sup>La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

Según Mutua Intercomarcal (2017), se puede clasificar, forma general, en los siguientes tipos:

1. **Absentismo justificado:** Se trata de un absentismo previsiblemente en la mayoría de las ocasiones, teniendo la empresa conocimiento del mismo.
2. **Absentismo injustificado:** Es un absentismo imprevisible y que provoca el abandono del puesto de trabajo sin autorización por la empresa.
3. **Absentismo presencial:** Es cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo y realiza tareas ajenas a las encomendadas por la empresa. Consiste en una disminución del rendimiento, a pesar de acudir al trabajo.

Existen diferentes formas de clasificar el absentismo. Tras describir los tipos existentes, una de las formas, es tener en cuenta, como criterios básicos, si las ausencias responden a causas voluntarias o por el contrario son inevitables y si están o no remuneradas (subsidiadas).

**Tabla 1. 1. Clasificación del absentismo laboral**

	AUSENCIAS VOLUNTARIAS O INEVITABLES	AUSENCIAS VOLUNTARIAS O EVITABLES
AUSENCIAS SUBSIDIADAS	Ausencia por motivos de salud (Ejemplo: IT)	Vacaciones Licencias y permisos Actividades sindicales
AUSENCIA NO SUBSIDIADAS	Ausencias por motivos de salud no justificadas	Otras ausencias no justificadas (Ejemplo: huelgas)

*Fuente: MC Mutual (2017)*

Con el transcurso del tiempo, el término absentismo va modificándose hasta alcanzar una gran dimensión social, económica y humana con repercusiones para la empresa, el trabajador y para la sociedad en general.

## 1.2. Causas que lo generan

Las causas o ausencias del absentismo, según Molinera (2006), son las siguientes la Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, licencias y permisos, actividad sindical, formación, causas psicológicas y ausencias no autorizadas.

Según Asepoyo (2016), dichas causas pueden agruparse en cinco categorías: Causas legales, suspensión del contrato de trabajo, causas psicológicas y voluntarias y otros.

A modo de resumen y para una mayor comprensión, se expone la tabla 1.2 donde se pueden observar las diferentes causas agrupadas en su categoría correspondiente.

**Tabla 1. 2. Causas del absentismo laboral**

SUSPENSIÓN LABORAL	CAUSAS LEGALES	CAUSAS PSICOLÓGICAS	GENERADAS POR LA EMPRESA	OTROS
ITCP: AT Y EP	LICENCIAS Y PERMISOS	ESTRÉS	ENTORNO DEL TRABAJO	CAUSAS VOLUNTARIAS
ITCC:ANL Y EC	ACTIVIDAD SINDICAL	BURNOUT	ORGANIZACIÓN DE TAREAS Y FUNCIONES	
MATERNIDAD	FORMACIÓN	MOBBING	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
PATERNIDAD		ACOSO SEXUAL	ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
RIESGO EMBARAZO				
RIESGO LACTANCIA				

*Fuente: Molinera (2006) y Asepeyo (2016)*

### 1.2.1. Suspensión laboral

Es la categoría más destacada en el absentismo laboral. La podemos definir como la **interrupción temporal** de la relación contractual laboral. No se rompe el vínculo entre empresa y trabajador, sin embargo, los efectos básicos del contrato dejan de producirse, puesto que el trabajador desiste temporalmente de realizar sus funciones y el empresario de remunerar.

El artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores establece las causas de la suspensión:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Dentro de esta categoría destaca la **Incapacidad Temporal**, puesto que es la causa que más se produce. La normativa que regula la incapacidad es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En concreto el título II, capítulo V, artículos 169-176.
- Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, artículo 48.
- Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas.
- RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- RD 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.

- Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla 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.

La Ley General de la Seguridad Social, define la Incapacidad Temporal como “la situación del trabajador que se encuentra temporalmente impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social”.

En la definición hay tres aspectos clave a destacar. La imposibilidad de realizar la actividad laboral (baja laboral), temporalidad y la necesidad de recibir asistencia sanitaria.

Si no se cumplen estas tres condiciones, no se considerará IT.

Los trabajadores que se encuentran en esta situación, tendrán derecho a percibir un subsidio económico. Esta prestación económica cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está impedido temporalmente para trabajar y paliar el coste añadido de esa asistencia sanitaria.

Respecto al **hecho causante**, el artículo 169 de la LGSS, establece que el trabajador se encuentra en IT debido a las siguientes situaciones: Enfermedad Común, Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo, Accidente No Laboral y periodos de observación por enfermedad profesional. Es decir, hay causas legalmente previstas.

En los casos de EC, EP, AT o ANL, el trabajador tiene que sufrir una alteración de la salud, que puede tener origen profesional o común, pero que en todo caso tiene que resultar impedido para trabajar y necesitar asistencia sanitaria, que necesariamente será pública y que deberá mantenerse durante toda la suspensión.

Respecto a los Periodos de observación de la EP: tendrá la misma consideración de IT estos periodos en los que se prescriba la baja en el trabajo por resultar necesario el aplazamiento del diagnóstico definitivo, pudiendo finalizar este periodo con el alta del trabajador, con el mantenimiento de una situación de IT o con una declaración de IP (art. 176 LGSS).

Los **beneficiarios** serán las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que reúnan, en el momento de producirse el hecho causante, los requisitos básicos de acceso a la protección:

- Mantener la imposibilidad de prestar servicios
- Necesidad de recibir asistencia sanitaria
- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Si la IT deriva de AT O EP, se consideran de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido con sus obligaciones.

Para recibir dicha prestación hay que cumplir con un **requisito**; tener cubierto un periodo previo de cotización.

En caso de Enfermedad Común, se debe haber cotizado como mínimo 180 días (6 meses) dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante (a la baja médica).

En caso de accidente (sea o no de trabajo) y de Enfermedad Profesional, no se exige periodo mínimo de cotización.

**La prestación económica**, consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma.

En cuanto la **base reguladora** se calcula de diferente manera dependiendo del tipo de Incapacidad, si es por contingencias comunes o profesionales.

Si la IT derivada de EC o ANL, la BR es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencia común en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la IT por el número de días a que dicha cotización se refiere (si el trabajador tiene salario mensual el divisor será 30; si tiene salario diario será 28, 29, 30 o 31).

$$BRITCC = \frac{BCC \text{ mes anterior}}{30}$$

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la BR la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados.

Si derivada de AT o EP, hay dos formas de obtenerla:

1. Sumando la base de cotización por contingencia común más las horas extraordinarias

$$BCP = BCCC + \text{Horas extraordinarias}$$

2. Por adición de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días que corresponde a dicha cotización (si el trabajador tiene salario mensual el divisor será 30; si tiene salario diario será 28, 29, 30 o 31).
- La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior dividida entre 365 días.

$$BRITCP = \frac{BCP - \text{Horas extras}}{30} + \frac{\text{Horas extras (año)}}{365}$$

El trabajador, además de recibir la prestación económica, se adiciona el derecho a la asistencia sanitaria, que a su vez, es una condición necesaria para el mantenimiento del subsidio.

Ocurre lo mismo con los **porcentajes**, también son diferentes según el tipo de Incapacidad que se produzca.

En caso de EC y ANL, hay que tener en cuenta 3 periodos. Los tres primeros días no son objeto de cobertura, salvo que se hubiera pactado una mejora en convenio colectivo. Desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive, recibirá el 60% BR de CC. A partir del 21º en adelante, el 75%.

Si se trata de AT y EP, se le abonará el 75% BR de CP desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

El día de la baja es a cargo del empresario. Desde el día siguiente y en adelante, comienza la prestación.

El **derecho a la prestación nace** desde el 4º día de la fecha de la baja laboral, en el caso de ANL o EC. Si es AT o EP, a partir del día siguiente al de la baja médica.

El derecho a subsidio nunca nace durante las situaciones de huelga ni de cierre patronal.

En lo referente a la **duración** de la Incapacidad, en el caso de enfermedad o accidente (da igual común que profesional) será de 365 días (1 año) prorrogables en 180 días (6 meses), cuando se presuma que en este periodo, el trabajador pueda ser dado de alta por curación.

En el caso de observación por EP, 6 meses prorrogables en otro 6, cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos del periodo máximo de duración de la IT y de su posible prórroga, se computarán los periodos de recaídas y de observación.

Durante el plazo de 365 días de IT, el encargado de comprobar la situación del trabajador es, en caso de Contingencia Común, el facultativo (médico) y en caso de Contingencia Profesional, la Mutua o el INSS.

Finalizado este plazo de 365 días de IT, el INSS será el único competente para reconocer, mediante resolución, la situación de prórroga de 180 días o para determinar la iniciación de un expediente de IP, o bien para emitir el alta médica de la prestación económica, bien sea por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS.

Cuando la situación de IT se extinga por el transcurso de los 545 días (365 + 180; año y medio), se examinará en un plazo de 3 meses, el estado del incapacitado para determinar el grado de IP que corresponda. No obstante, cuando la situación clínica del incapacitado, con vistas a su recuperación, hiciera aconsejable denegar la citada calificación de IP, esta podrá retrasarse por el tiempo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días naturales (2 años) sumados los de IT y los de prolongación de sus efectos.

Durante la prórroga de IT, subsiste la obligación de cotizar hasta los 545 días. Sin embargo, durante los periodos de 3 meses y de demora de calificación, no existe obligación de cotizar.

Cuando la extinción se produzca por alta médica con propuesta de IP, por acuerdo del INSS, de iniciación de expediente de IP o por el transcurso de los 545 días naturales, el trabajador estará en situación de prolongación de efectos económicos de la IT hasta que se califique la IP, es decir, no tendrá obligación de cotizar pero seguirá cobrando la prestación.

Respecto a las recaídas, se consideran cuando, tratándose de una misma enfermedad o patología entre dos procesos de IT, no haya transcurrido un periodo superior a 180 días. Los periodos de IT por recaída, computan a efectos de la duración máxima señalada (545 días).

El **reconocimiento del derecho** corresponde al INSS o Mutua colaboradora con la Seguridad Social (MATEPSS) y a las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del régimen general.

La prestación corre a cargo del INSS, mutua colaboradora con la SS o la empresa autorizada para colaborar en la gestión.

El **abono de la prestación** económica lo efectúa la empresa en pago delegado con la misma prioridad que los salarios, en virtud de la colaboración de las empresas en la gestión del régimen general de la SS (con descuento de las cotizaciones).

En los supuestos de ANL o EC, desde el día de la baja al 3<sup>er</sup> día, no recibe ni salario ni subsidio. Desde el 4<sup>o</sup> al 15<sup>o</sup> (ambos inclusive), el abono lo efectúa el empresario y Del 16<sup>o</sup> en adelante: INSS o Mutua.

En los supuestos de AT o EP, el día de la baja, el empresario abonará el salario íntegro al trabajador. Desde el día siguiente a la baja en adelante: INSS o la Mutua.

La **extinción del derecho** se puede produce por las siguientes circunstancias:

- Por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica
- Por alta médica del beneficiario por curación o mejora, que permita al trabajador realizar su trabajo habitual
- Por alta médica del trabajador, con o sin declaración de IP. En el caso de propuesta de informe de IP, los efectos de la situación de IT, se prorrogarán hasta el momento de la calificación de la IP.
- Por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación
- Por fallecimiento

- Por incomparecencia injustificada del beneficiario a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la mutua colaboradora de la seguridad

El **derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido** por las siguientes causas:

- Por actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar el subsidio.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena, lo cual es incompatible con su estado.
- Cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le sea indicado.
- Cuando el trabajador que sea citado al reconocimiento por la entidad gestora, no se persone en la fecha fijada, podrá ser suspendido cautelarmente del subsidio desde el día siguiente al fijado para el reconocimiento, disponiendo de 10 días hábiles para justificar la incomparecencia.

En cuanto a las **competencias** sobre los procesos de incapacidad temporal, desde el inicio de la IT hasta el cumplimiento de los 365 días, la competencia en materia de control de IT corresponde a las siguientes entidades:

Al Servicio Público de Salud (SPS): (médico de cabecera), para emitir partes de baja, confirmación y alta.

El INSS, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como iniciar el expediente de IP.

Las Mutuas colaboradoras con la SS (MATEPSS): para emitir partes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.

Y por último, las empresas colaboradoras, por las contingencias de AT y EP, para emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los trabajadores a su servicio.

Una vez agotado el plazo de 365 días, el INSS será el único competente, el que se haga cargo del pago (la empresa ya no tiene obligación del pago delegado), en sus respectivos ámbitos, para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días, determinar la iniciación de expediente de IP, emitir el alta médica por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS o emitir nueva baja médica, cuando se produzca en el plazo de 180 días naturales posteriores al alta médica, por la misma o similar patología.

A continuación se va a mostrar una tabla, a modo de recordatorio, con los aspectos más relevantes de la IT.

**Tabla 1. 3. Incapacidad temporal - Contingencias**

	CUANTÍA SOBRE LA BASE REGULADORA	NACIMIENTO DEL DERECHO	DURACIÓN DE LA SITUACIÓN
EC y ANL	60% BR de CC del 4° al 20° (*) 75% BR de CC desde 21°	El 4° día (**)	365 días + 180 días de prórroga
AT y EP	75% BR de CP	El día siguiente al día de la baja. (***)	365 días + 180 días de prórroga
PERIODO DE OBSERVACIÓN			6 meses + 6 de prórroga (****)

Fuente: LGSS

\*Del 4° al 15° es a cargo de la empresa (ambos inclusive). Del 16° en adelante del INSS o mutua.

\*\* Desde el día de la baja al 3<sup>er</sup> día no cobrará ni por parte de la empresa ni del INSS (ni salario ni subsidio).

\*\*\* El día de la baja corre a cargo de la empresa, se le pagará el salario como un día normal de trabajo. Al día siguiente comenzará la prestación por ITCP.

\*\*\*\* Este tiempo de periodo de observación computa en el periodo máximo de la IT (545 días).

\*\*\*\*\* El abono del subsidio se realizará mientras dura la IT. En huelga o cierre patronal no existe este derecho.

### 1.3. Factores que influyen en el absentismo

Existen numerosos factores que intervienen en el absentismo, de los cuales, algunos contribuyen a su aparición (factores de riesgo) y otros a su duración (factores pronóstico).

Según MC Mutual (2017), los factores más destacados son:

- Factores de salud: incluyen la alteración de la salud (enfermedad o accidente) que padece el trabajador y el estado de salud previo.

- Factores individuales: destacan características personales como son la edad, género y situación familiar.
- Factores laborales: relacionados con las condiciones de trabajo, valores, cultura de la empresa, etc.
- Factores socioeconómicos: incluyen las características del mercado de trabajo (tasa de desempleo, temporalidad), políticas sociales y legales, entre otros.

Estos factores pueden mostrarse fuera de la empresa, como por ejemplo los factores sociales (una epidemia de gripe, tasa de paro, cambios sociales, situación económica, legislación laboral, climatología, Sistema Público de Salud...) o presentarse dentro de la empresa.

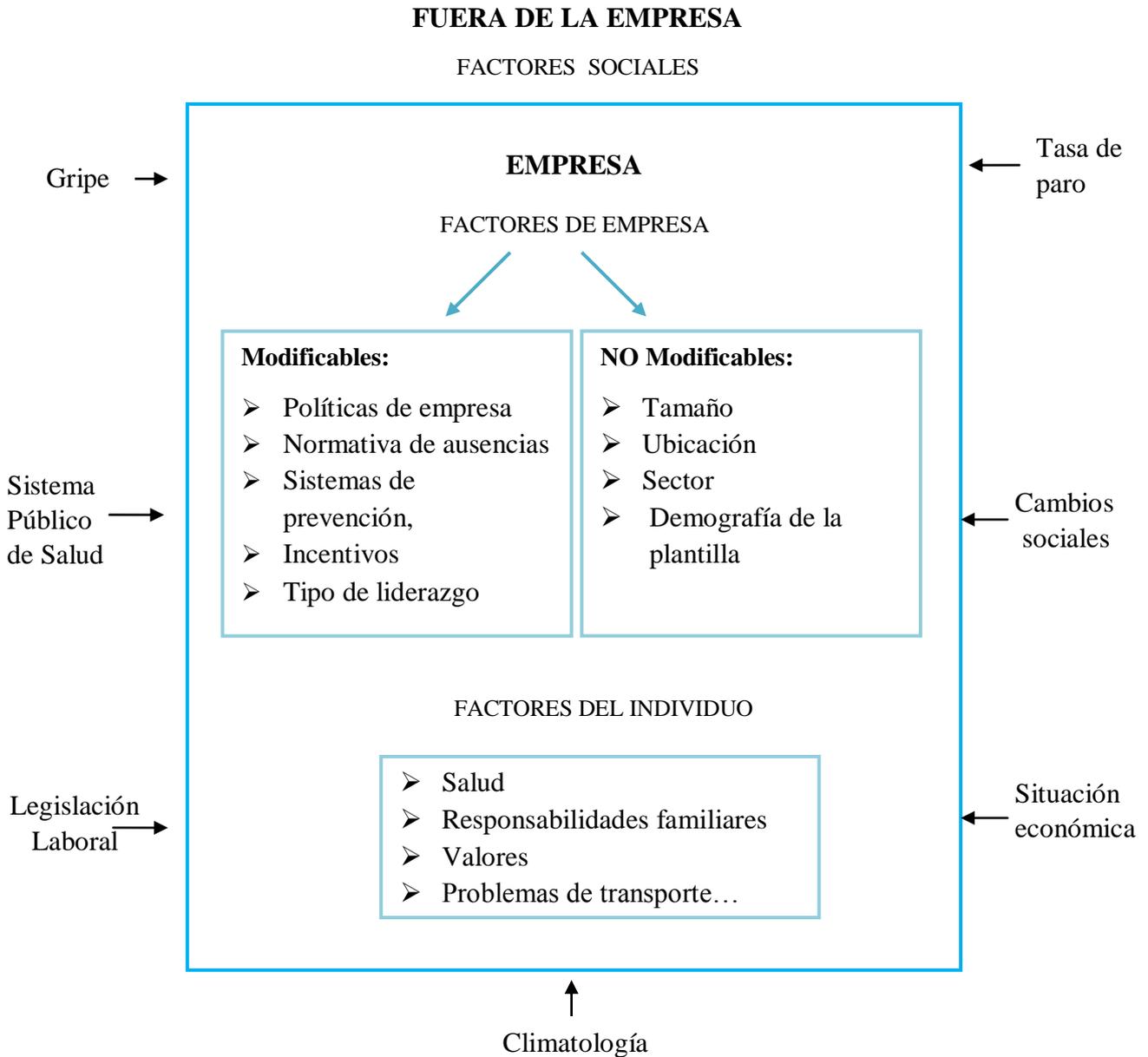
Dentro de la empresa, se pueden distinguir dos tipos: los factores de empresas o del individuo.

En cuanto a los de empresa, a su vez, pueden ser modificables, que son condiciones que la empresa puede modificar cuando considere oportuno, como las políticas de empresa, normativa de ausencias, sistemas de prevención, incentivos, tipo de liderazgo... o no modificables; son aspectos de la empresa que no se pueden cambiar, pues que surgen así. Estos factores son el tamaño de la empresa, ubicación de la misma, sector de actividad, demografía de la plantilla, etc.

Los factores del individuo, tienen que ver con la personalidad y condiciones individuales de cada trabajador, como la salud que presenta, cargas familiares, valores que posee...

A continuación se va a mostrar una imagen, a modo de esquema con la clasificación expuesta anteriormente.

**Figura 1. 1. Factores que influyen en el absentismo fuera y dentro de la empresa**



*Fuente: MC Mutual (2017)*

#### **1.4. Costes que supone el absentismo**

Richar Paturol (citado en Molinera Mateos, 2006, p. 83) define el coste del absentismo laboral como “todo coste explícito e implícito, variable y común derivado de la remuneración de la mano de obra ausente al trabajo, durante la jornada legal de trabajo”.

**Al propio trabajador** El absentismo es un coste implícito, que es posible paliarlo con una inversión alternativa, pero a su vez también es explícito, debido a la remuneración satisfecha de los trabajadores absentistas. Así mismo, es un coste variable, por ser impredecible, y por supuesto, no se puede aplicar a un producto concreto.

Los costes derivados del absentismo afectan a diferentes entidades. Afecta a **Seguridad Social**, puesto que la prestación por IT representa alrededor del 8% del presupuesto de la Seguridad Social destinado a prestaciones sociales, siendo las contingencias comunes responsables de más del 85% de ese gasto.

También al **Sistema Público de Salud**. Se estima que entre el 35% y el 50% del presupuesto de un centro de atención primaria se destina a la prestación de IT por contingencias comunes.

El **propio trabajador** también se ve perjudicado, ya que la ITCC la sufre principalmente el trabajador, puesto que es quien sufre el problema de salud y la pérdida de bienestar. Además ve reducida su capacidad de ingresos e incrementa el gasto sanitario. Asimismo, algunos estudios revelan, que a medida que el proceso de baja se alarga, la probabilidad de volver al trabajo disminuye y la exclusión del mercado laboral aumenta.

Por supuesto, también se ve muy afectada la **empresa**. Para ella el absentismo supone un grandísimo coste, como veremos gráficamente posteriormente. Desde un punto de vista general, el absentismo dificulta la planificación de la empresa, la organización, obstaculiza la consecución de objetivos y encarece el precio final.

Si se analiza desde un punto de vista específico por departamentos, la Dirección General, lo considera una variable que incide en los costes, repercute en la calidad del servicio, en la competitividad de la empresa, etc. El departamento de Recursos Humanos piensa que supone la existencia de problemas de seguridad, de salud, de insatisfacción laboral o incumplimiento de la normativa laboral. Para el responsable operativo supone un problema inmediato respecto a la planificación de la producción, cambio de tareas o de turnos, búsqueda de un sustituto... y en cuanto a los compañeros, lo consideran un incremento de la carga de trabajo, cambios de turnos, horas extras, etc.

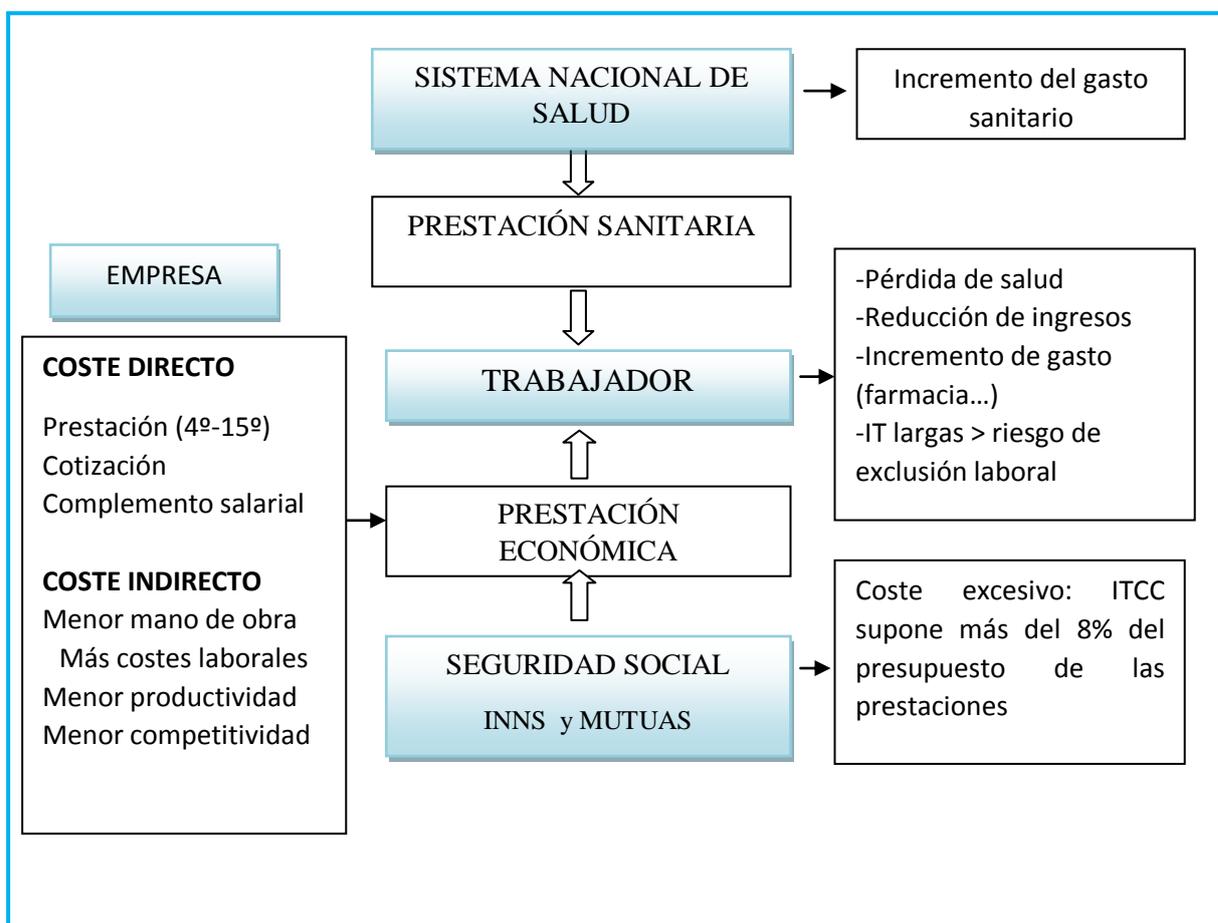
La empresa tiene que hacer frente a dos tipos de costes; Los costes directos e indirectos. Respecto a los primeros, son los generados por el pago de la prestación económica (en este caso, por ITCC), las cotizaciones por el trabajador mientras dure el episodio y los complementos salariales establecidos por convenio o por pacto entre la empresa.

En cuanto a los costes indirectos, son los derivados de la sustitución del trabajador, el gasto en selección, la pérdida de productividad y competitividad, etc. Además existen otros asociados al factor trabajo que no se reducen por la ausencia del empleado. Esto ocurre, por ejemplo, con la luz; mensualmente hay un gasto en luz en la empresa, pero a pesar de la ausencia del trabajador, ese gasto no se reduce, puesto que la luz estará encendida en función de las horas que la fábrica esté en funcionamiento, no según en el número de trabajadores que acudan a trabajar.

Un error que no se puede cometer es tener en cuenta solo los costes directos. Para realizar un buen cálculo, se deben incluir los costes indirectos también, ya que MC Mutual (2017) estima que dichos costes suponen entre, al menos, 2 y 4 veces el costes directo.

Además, cuando se quiere conocer el coste real del absentismo laboral, es fundamental tener en cuenta el incremento del coste de producción que supone y la disminución del beneficio por pérdida de productividad. Asimismo es necesario calcular la depreciación de los elementos del activo fijo<sup>3</sup>, tanto en sentido técnico como económico, derivado del no uso de dichos elementos y del cálculo incorrecto de la amortización de la maquinaria y las instalaciones, respectivamente.

**Figura 1. 2. Entidades afectadas por el absentismo laboral por ITCC**



Fuente: MC Mutual (2017)

<sup>3</sup> El activo fijo es un bien de una empresa, tangible o intangible, que no puede convertirse en líquido (en dinero) a corto plazo, y que normalmente son necesarios para el funcionamiento de la empresa y no se destinan a su venta. Por ejemplo: maquinaria, bienes inmuebles, software, etc.

De manera más específica y teniendo en cuenta todos los costes (directos e indirectos), se van a enumerar, a continuación, los costes que afectan a las empresas debido al absentismo laboral por contingencia común:

1. Las cotizaciones a la Seguridad Social: Durante todo el período de ITCC, la empresa deberá continuar pagando las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponden a un 23,26% de la base de cotización del trabajador, considerando la normativa vigente<sup>4</sup>.
2. Prestación económica: La empresa está obligada a pagar al trabajador el 60% de su Base Reguladora (BR) desde el 4º al 15º día (ambos inclusive).
3. Mejoras por convenio o pactos en la empresa: Adicionalmente, algunos convenios sectoriales o pactos de empresa buscan paliar la pérdida económica de los trabajadores durante la situación de ITCC añadiendo una complementación al subsidio. Dependiendo del acuerdo que rijan a la empresa, ésta puede llegar a cubrir hasta el 100% del salario habitual del trabajador.
4. Costes de sustitución: incluyen los salarios y cotizaciones de los nuevos trabajadores que es preciso contratar para que realicen el trabajo de los ausentes, costes de selección de personal, pago a las empresas de trabajo temporal (si fuera por ETT), encargadas de buscar sustitutos, así como las mayores retribuciones que se tienen que abonar al resto de los empleados de la empresa, en concepto de horas extraordinarias, primas o incentivos, para que se hagan cargo del exceso de trabajo.
5. Gasto de vacaciones y periodos de descanso retribuidos: Según el artículo 38 del Estatutos de los Trabajadores apartado primero: “El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar como mínimo de 30 días naturales, que en principio se repercuten entre todas las jornadas teóricas de trabajo. Sin embargo si la causa de su ausencia es justificada, no se le deduce la parte proporcional de las vacaciones, sino que tiene derecho al cómputo completo de ellas (por ejemplo: un empleado está de baja durante un mes por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y tiene derecho igualmente a disfrutar su periodo vacacional). Esto supone obviamente un coste añadido para la empresa.

6. Costes de horas perdidas: Entendiendo por esto los costes que suponen las horas perdidas por baja, por consultas y asistencia médica, por ayuda al accidentado, por mandos intermedios y de RRHH.

---

<sup>4</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm)

7. Gastos de formación: La empresa imparte cursos para el mejor desarrollo profesional de sus empleados pero su rentabilidad es menor en la medida en que se reduce el tiempo de actividad. Además, el trabajador sustituto también recibe formación para poder desarrollar bien su trabajo.
8. Inversiones en inmuebles, maquinaria, herramientas, equipos informáticos, gastos de suministros (luz, agua...), gasto de alquiler del local, teléfono, etc.: No se reducen por el hecho de que algunos empleados no acudan a trabajar.
9. El coste de oportunidad: Friedrich von Wieser, en su Teoría de la Economía social (1914), lo definió como el valor máximo que la mano de obra puede alcanzar en el mejor de los usos alternativos o la rentabilidad que no se percibe por no producir. Por lo tanto, para medir este coste nos podemos fijar en el uso alternativo o en la rentabilidad perdida.
10. Errores o menor productividad: Hay que tenerlo en cuenta también, aunque su cuantificación es muy compleja. Pueden ser ocasionados por la falta de experiencia de los suplentes y del cansancio que origina el exceso de jornada.

Uno de los modelos económicos de evaluación del coste del absentismo más difundidos es el Análisis de Coste Beneficio (ACB). Es un modelo muy útil puesto que no sólo evalúa los costes del absentismo, sino que permite entender mejor la interacción entre la mejora de los procesos de salud y seguridad laboral y la productividad.

El ACB proporciona información económica de cómo la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo puede reducir el absentismo e incrementar la productividad debido a un menor riesgo de sufrir Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP). Sin embargo, existe la crítica de que este modelo es fácilmente manipulable en función de las variables objeto de estudio que se utilicen. No obstante, al realizar el análisis se deben incluir variables, que en principio no parecen evidentes, entre otras razones porque en muchos casos son costes de oportunidad.

## 1.5. Medidas legales contra el absentismo

La normativa laboral proporciona una serie de medidas para combatir el absentismo o minorar sus efectos. (Molinera, 2006)

En primer lugar, aunque de menor trascendencia, la ley prevé la posibilidad de **sustituir a los empleados que falten al trabajo** mediante la utilización de los mecanismos ordinarios de contratación, permitiendo el uso de las empresas de trabajo temporal, o estableciendo modalidades de contrato de trabajo específicamente con la finalidad de sustituir al trabajador absentista, y también permitiendo la redistribución del trabajo entre el resto de compañeros.

Esta medida, no es útil para combatir el absentismo, pero sí permite minorar sus efectos.

Otro mecanismo contra el absentismo que la normativa pone a disposición del empleador, es el **ejercicio del poder disciplinario**, lo que permite sancionar a aquellos trabajadores que se ausentan sin causa justificada.

El empresario, en el desarrollo de sus funciones que le son propias, y para asegurar el correcto funcionamiento de la empresa, tiene la facultad de exigir al empleado el cumplimiento de sus obligaciones. Si este incurriera en algún comportamiento que pudiese considerarse como falta laboral, podría ejercer la potestad disciplinaria, es decir, sancionarlo.

Es muy importante saber que sólo se puede sancionar aquello que en ley, convenio colectivo o en una norma de carácter interno está tipificado como falta laboral. No es posible sancionar aquellas conductas que no estén conceptuadas como falta por algunas de esas normas.

El poder disciplinario ha de ejercerse con un criterio gradualista, es decir, la sanción ha de ser proporcional a la falta cometida y con un criterio individualizador, puesto que han de valorarse las circunstancias que ocurren en cada caso. Es por ello, que generalmente, los convenios colectivos, en el apartado dedicado a las faltas y sanciones, indican cuales son, clasificándolas en leves, graves o muy graves e imponiéndoles como sanción desde la amonestación verbal hasta el despido disciplinario. En todo caso, en el artículo 54 del ET, se tipifican las faltas de asistencia y la impuntualidad como causa de despido disciplinario.

Eso sí, existe un control judicial. Si la decisión sancionadora del empresario es recurrida por el empleado, será revisada por el juez de lo social, el cual confirmará o revocará la sanción impuesta.

Por último, la tercera medida, es la **extinción de la relación laboral**. La ley permite extinguir la relación contractual laboral entre empresario y trabajador cuando existan trabajadores que tengan un determinado nivel de absentismo.

El marco legal del absentismo es tratado desde una doble perspectiva (Asepeyo, 2016), puesto que, por un lado se establecen causas o supuestos en los que la ausencia al puesto de trabajo está justificada (como por ejemplo por nacimiento de hijo, cambio de domicilio...), pero por otro lado, sanciona el absentismo con la extinción del contrato de trabajo.

En el ordenamiento laboral, la extinción del contrato de trabajo por ausentarse del mismo, se contempla en dos situaciones.

La primera es que se produzca un despido disciplinario, regulado en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, ya que dicho artículo señala: “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos contractuales las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”.

La segunda extinción puede ser debido a un despido por causas objetivas, regulado en el artículo 52. 2 d) del ET, precepto modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 8 de julio de 2012, que señala que es causa de ese despido “Por faltas de asistencia al trabajo,

aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores, alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.

Además, también expone, que no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias derivadas de huelga legal, actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, violencia de género o tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Tras esto, cabe destacar la dificultad de aplicar este tipo de despido objetivo. El escaso uso que se ha hecho de este precepto, se debe fundamentalmente a la complejidad de los requisitos que deben concurrir para proceder al despido del empleado absentista. Como muestra de ello, se puede señalar, por ejemplo, la sentencia del TSJ de Andalucía/Sevilla de 9 de junio de 2009, que dicta que “Los requisitos exigidos por la ley son tan extremos, que difícilmente se dan en la práctica, siendo muestra de ello las muy escasas ocasiones en las que las empresas hacen uso de la causa del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. La normal parte genéricamente de faltas de asistencia, aún justificadas, de asistencia al trabajo, pero la lista de exclusiones es tan notable que en la práctica las computables quedan reconducidas a las bajas laborales debidas a riesgos no profesionales por incapacidad temporal de corta duración”.

Por lo tanto, este despido se puede producir cuando sea por excesiva morbilidad, término dictado por la sentencia mencionada anteriormente.

Asepeyo (2016) expone que la excesiva morbilidad hace referencia a un trabajador que sufre bajas por enfermedad o accidente periódicos, de corta duración, pero que implican ausencias reiteradas del trabajo. Estas faltas de asistencia resultan plenamente justificadas, ya que suponen una suspensión de la relación laboral (artículo 45 del ET), pero que por su constante reiteración, el legislador considera que resulta excesivamente perjudiciales para el empresario, ya que, además de que durante ese periodo de tiempo el trabajador ausente deja de prestar sus servicios, suponen costes añadidos significativos, por lo que dicho legislador se inclina a no forzar al empresario a continuar con un trabajador con constantes bajas laborales.

Por lo tanto, y para finalizar, observamos que el elemento fundamental para proceder a un despido por causas objetivas, son las faltas de asistencias reiteradas. Vamos a analizar este elemento esencial en sus dos vertientes:

Respecto a la vertiente cualitativa, se refiere a las faltas de asistencia que computan, es decir, las justificadas derivadas de contingencias comunes de duración inferior a veinte días, y se produzcan reiteradamente.

La cuantitativa, hace referencia a dos posibilidades mencionadas anteriormente:

- 20% en 2 meses consecutivos si dentro de los 12 meses anteriores las ausencias fueron del 5% de la jornada
- o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

## **1.6. Presentismo laboral**

Adecco, en su VI Informe sobre el Absentismo Laboral, define presentismo como “el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo” (2017, p. 61).

La duda de los empresarios es sí cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo a las tareas que les compete, o si por el contrario, cierta parte de su jornada laboral la invierten en asuntos personales o en paradas periódicas que afecten al aprovechamiento productivo de ese tiempo, como pueden ser ausencias por tabaquismo, pausas de café, exceso de parada en la comida o desayuno, uso de Internet para temas no laborales, etc.

Los dos perfiles de trabajadores que se podrían encontrar actualmente en la mayoría de las empresas son:

- a) Empleados, que después de que su empresa haya realizado los despidos pertinentes, se sienten seguros al no haber sido ellos despedidos y están predispuestos a realizar estas prácticas. Además, también podrían estar incentivados al presentismo por una reducción de la carga de trabajo, lo que les permite tener más tiempo disponible durante la jornada laboral.
- b) Empleados con una escasa vinculación emocional a la empresa, debido a las deficientes condiciones laborales que tienen (bajo sueldo, poca flexibilidad, contratos temporales...) lo que provoca o bien que aumenten el absentismo de la empresa o que estén en su puesto de trabajo pero realizando tareas que nada tienen que ver con su puesto de trabajo, por lo tanto, aumentando el presentismo.

La mala organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en las empresas españolas fomentan tanto el presentismo como el absentismo. El Internet, también ha sido un factor importante para desatar el presentismo.

El siglo XXI se caracteriza, entre otras cuestiones, por la importancia en la actividad económica y social de las nuevas tecnologías.

El carácter imprescindible de la informática ha tenido como consecuencia que muchos empleados tengan un ordenador como herramienta de trabajo y así estar conectados a Internet y poder, entre otras cosas, enviar y recibir correos electrónicos.

Molinera (2006) expone que Internet es una potente herramienta que la empresa pone a disposición de los empleados y así optimizar el tiempo de trabajo. Además, es muy ventajoso para sustituir al correo tradicional, el uso de papel, el fax e incluso el teléfono.

Frente a las grandes ventajas que aporta laboralmente, tiene el inconveniente de que éste instrumento puede ser utilizado para fines personales.

Actualmente, se ha detectado en muchas empresas, empleados que están en su puesto de trabajo, aparentemente realizando sus tareas, y sin embargo, están jugando con el ordenador, conectados a páginas de Internet sin relación alguna con el trabajo o utilizando el correo electrónico para comunicaciones ajenas a la empresa.

Es un tema muy complejo puesto que resulta muy difícil conocer a ciencia cierta las horas de trabajo perdidas delante de la pantalla de un ordenador. Las empresas tienen un gran interés en controlar el uso de las herramientas informáticas, es especial la conexión a Internet y el correo electrónico. Sin embargo, este control puede chocar con derechos de los trabajadores, como el derecho a la intimidad y al secreto de comunicaciones.

Pese a todo, algunos expertos señalan que el uso extralaboral de Internet puede resultar beneficioso, puesto que ayuda a los trabajadores a reducir el estrés, por supuesto, siempre que no se excedan de unos límites razonables. En virtud de esto, algunas empresas permiten su uso para cuestiones personales.



## **CAPÍTULO II:**

---

### **ANÁLISIS ECONÓMICO DERIVADO DEL ABSENTISMO LABORAL POR ITCC**



## 2.1. Evolución de los indicadores de gestión de la ITCC

A continuación se muestran los indicadores básicos para medir de forma cuantitativa el absentismo laboral derivado de ITCC.

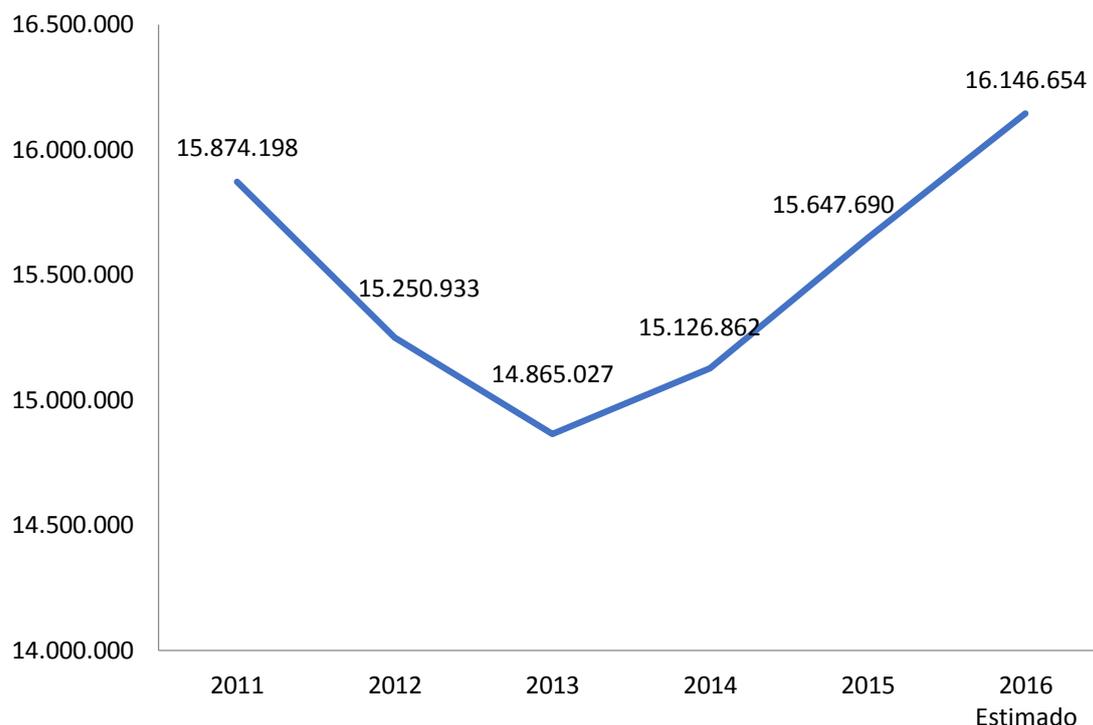
El profesor de la University of East Anglia, Nigel Norris (citado en Molinera, 2006, p.73) los define como datos de series temporales que reflejan y registran cambios, a través de un número significativo de dimensiones relevantes.

La información sobre la actuación o el rendimiento de un empleo, una empresa o una organización es recogida usualmente en intervalos regulares, para así obtener datos sobre los cambios producidos a lo largo de un tiempo determinado.

El primer indicador es la **población protegida**. En el gráfico 2.1 se incluyen los datos<sup>5</sup> correspondientes a la población protegida media anual por ITCC, relativa al Sistema de la Seguridad Social, entre los ejercicios 2011 y 2016.

---

<sup>5</sup> Anexo I: Tanto para este indicador como para los sucesivos.

**Gráfico 2. 1. Población protegida media anual**

*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Cabe destacar un incremento de un 3,19% en el ejercicio 2016, respecto al periodo anterior. Entre 2011 y 2013 se muestra un descenso de un 6,79% y a partir de dicho año, comienza a ascender paulatinamente.

Este hecho es debido a la actuación del entorno. La crisis económica influye en la modificación de este comportamiento. Desde 2007, fecha en la que despuntó la crisis, el absentismo presentaba una tendencia a la baja. Según AMAT, el número de días perdidos por enfermedad en 2011 fue 206 millones, 44 millones de días más de los que se perderían al año siguiente. Esa disminución no es un hecho aislado, es decir, no se produce únicamente ese año, si no que el absentismo desciende todos los años desde 2007 hasta 2013. Según, El IRCO-IESE, Instituto de Investigación dirigido por José Ramón Pin, en su segundo informe sobre la evolución del absentismo en España en colaboración con la Universidad Carlos III, el Centro de Estudios Garrigues y las empresas Mapfre, Adecco y AMAT, consideran que sin duda, este acontecimiento es debido a la crisis, puesto que con la mejora de la economía española, el absentismo vuelve a incrementarse año a año.

En dicho informe se explica que, en primer lugar, se produce esa disminución del absentismo porque las empresas despidieron a muchos empleados y, probablemente, los primeros en salir fueron las que tenían menos rendimiento, es decir, los absentistas. Y en segundo lugar, porque ese fenómeno sirvió de aviso. Al ver que las empresas no se encontraban en su momento álgido y que los despidos estaban a la orden del día, los trabajadores empezaron a pensar que era mejor cumplir con las condiciones laborales y tener comportamientos menos arriesgados, para así no ser despedidos. De manera que la crisis pudo estar ayudando a corregir el problema. No es un consuelo, ya que sólo se ha mejorado por temor al despido.

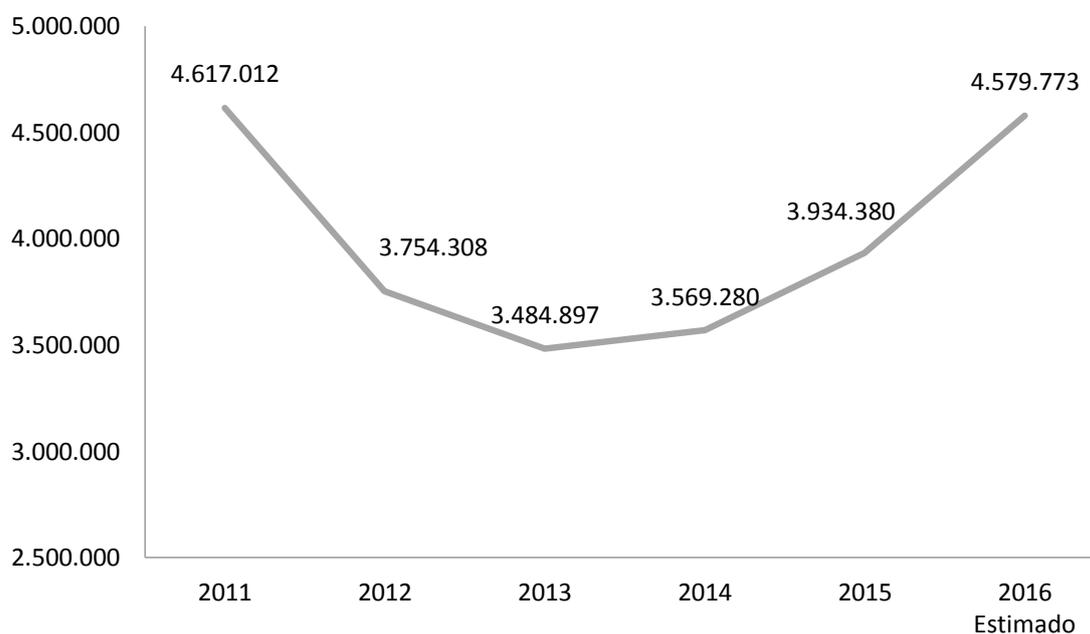
Esta explicación que propone Pin tiene total correlación con la gráfica que se ha presentado. Al surgir la crisis, los empleados redujeron su tasa de absentismo por miedo al despido. Pero también hubo muchos despidos, por lo que, los desempleados, al extinguirse la relación laboral, dejaron de cotizar a la Seguridad Social, y con ello, dejaron de estar protegidos en las diversas prestaciones, entre ellas, la ITCC.

Esto explica que en la gráfica superior, de 2011 a 2013, la población que está protegida por ITCC disminuye, ya que al encontrarse en paro no cotizan, y por tanto, el Sistema no les protege ante una enfermedad común o un accidente no laboral.

Sin embargo, a partir de 2013 la explicación es la inversa a la anterior. La economía mejora, la crisis se reduce, el empleo va aumentando, el entorno va siendo más favorable y por tanto las empresas se ven con más capacidad de generar empleo. Es evidente por tanto, que a mayor empleo más cotizaciones a la Seguridad Social, y con ello, la población protegida por el Sistema de la Seguridad Social va a ser mayor año a año.

El segundo indicador hace referencia al **número de procesos de baja iniciados de ITCC**. Tal y como se muestra en el gráfico 2.2, el número total de procesos de baja iniciados por ITCC, se ha incrementado un 16,40% entre los ejercicios 2015 y 2016.

**Gráfico 2. 2. Número de procesos de baja iniciados de ITCC**



*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Esta gráfica tiene mucha relación con la anterior comentada (Gráfico 2.1: Población protegida media anual), puesto que siguen la misma evolución. Como se ha comentado, el factor clave en los incrementos-decrecimientos que se han producido a lo largo de los años, es la crisis económica.

En 2011, fecha en la que la crisis se encuentra en su momento culminante, el número de procesos iniciados de baja por ITCC es muy elevado. Esta cifra va disminuyendo, como hemos visto en el caso anterior debido al temor de los empleados a perder su trabajo en el entorno en el que nos encontrábamos. Así lo afirma el Doctor Abarca Cidón en una entrevista en el periódico La Razón: “La crisis está haciendo que la gente se ponga menos mala: hay miedo a perder el empleo. Se da un descenso de bajas médicas”.

También lo afirmó el presidente de Cepyme, Antonio Garamendi, que indicó que "cuando viene una crisis, el absentismo baja y cuando las cosas empiezan a ir mejor, sube, como las mareas".

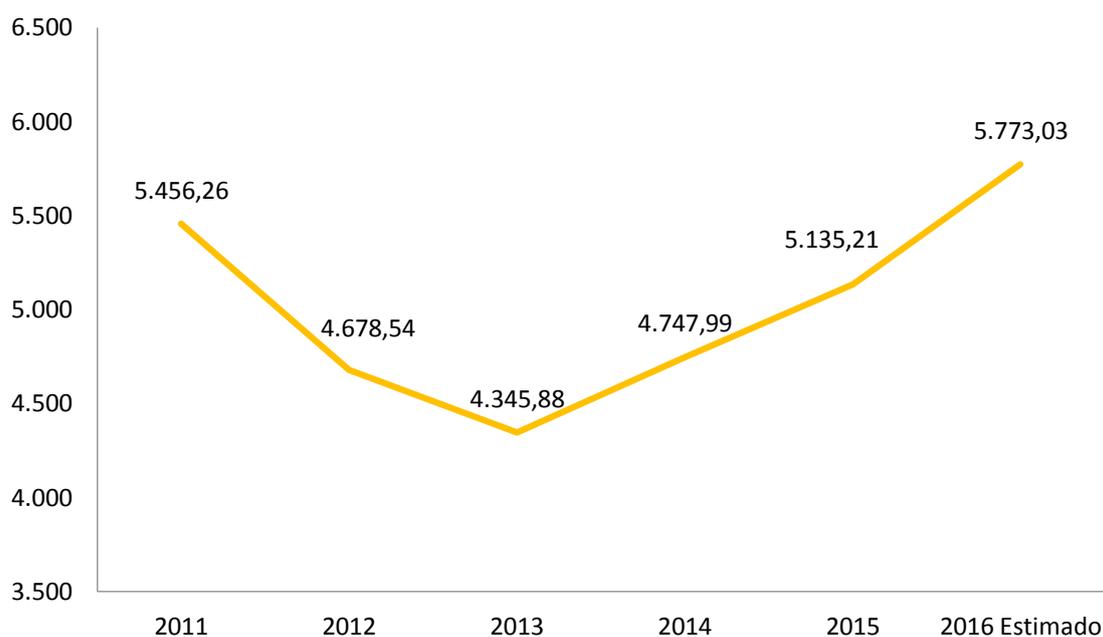
A medida que la situación mejora, el temor se va desvaneciendo, por lo que, como vemos en la gráfica, a partir de 2013 el número de procesos de baja comienza a aumentar notablemente.

En 2015, con la mejora económica y laboral, los trabajadores comenzaron a estar más seguros y confiados y ello generó un notable aumento de las bajas laborales. Como se puede percibir en la imagen, en 2015 se contabilizan 3.934.380 bajas, la cifra más alta desde 2011. Este dato es relevante puesto que si comparamos la cifra de 2015 con la del año anterior (2014), comprobamos que la subida de la incapacidad temporal es de un 11%. Según el INE, el empleo, en ese mismo periodo de tiempo sólo aumentó, aproximadamente, un 4%, por lo que las bajas por ITCC aumentaron cuatro veces más de lo que creció el empleo en respectivas fechas. En 2016 siguió siendo ascendente el número de procesos de bajas iniciados.

El tercer indicador es el **gasto en prestaciones económicas por ITCC**. Esta variable se corresponde con las prestaciones económicas abonadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del 15º día de duración del proceso<sup>6</sup>, en el caso de procesos asociados a trabajadores por cuenta ajena. En el caso de trabajadores por cuenta propia, a partir del 4º día de duración.

---

<sup>6</sup> Las Mutuas Colaboradoras con la SS y las Entidades Gestoras de la SS abonan a partir del 15º día puesto que, al tratarse de ITCC, el primer día de baja, el trabajador por cuenta ajena no tiene derecho ni a sueldo ni a prestación y del 2º-15º, se hace cargo de la prestación el empresario.

**Gráfico 2. 3. Gasto en Prestaciones Económicas por ITCC-Total Sistema**

*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Existe un elevado incremento de 2015 a 2016 en el importe anual de gasto en prestaciones económicas por ITCC; este incremento supone un 12,42%. En relación a la gráfica anterior, comprobamos que el número de procesos de baja por ITCC había aumentado un 11%, por lo tanto el gasto también aumenta en la misma proporción, puesto que son dos variables que van correlacionadas.

La línea gráfica de la imagen presenta la misma forma que en las dos imágenes anteriores. De 2011 a 2013 se produce una disminución del gasto en la prestación, y a partir de dicho año, comienza a aumentar. Esto es debido, de nuevo, a la crisis económica. Como es evidente, y contrastándolo con las gráficas anteriores, a menor población protegida se producen un menor número de procesos de baja de ITCC y por lo tanto, el gasto en la prestación también será menor. Ocurre lo mismo de manera contraria. A partir de 2013 comienza a crearse empleo debido a la recuperación económica, por lo tanto hay más trabajadores cotizando y protegidos con prestaciones, con ello surgen más procesos de baja por ITCC y tras esto, el gasto en prestaciones económicas por esta contingencia aumenta.

Así lo afirma la periodista Susana Alcelay en el periódico ABC. Indica que “En 2015, con la economía y el empleo creciendo por encima del 3% desapareció el "efecto crisis" y los trabajadores comenzaron a estar más confiados en sus empresas, lo que provocó que, tras seis años de descensos y un tímido aumento en 2014, las bajas laborales volvieran a repuntar y con ellas el gasto público”.

El cuarto indicador de gestión es el **ratio gasto por afiliado**. Este ratio se define como el cociente entre el importe total de gasto en prestaciones económicas por ITCC entre la población protegida media por dicha contingencia, en cada ejercicio.

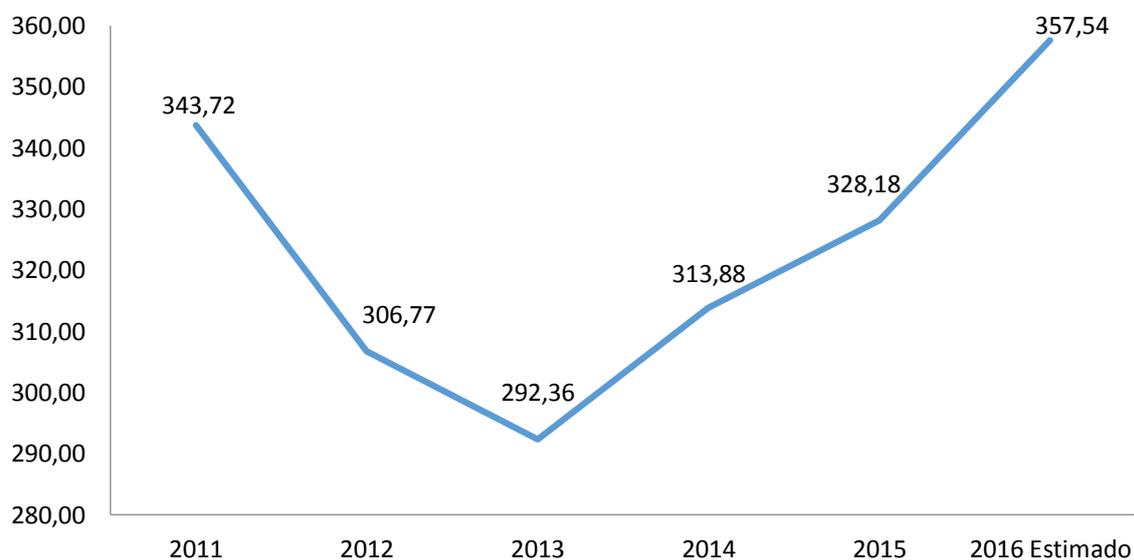
$$\frac{\text{Importe total de gasto en prestaciones económicas por ITCC}}{\text{Población protegida media por ITCC}}$$

A modo de ejemplo, voy a realizar el cálculo con el año 2015. El gasto en prestaciones económicas por ITCC en 2015 es de 5.135.210.000 millones de euros y la población protegida media en dicha fecha y por dicha contingencia son 15.647.690, por lo tanto:

$$\frac{5.135.210.000}{15.647.690} = 328,18 \text{ euros por afiliado protegido en 2015}$$

En la gráfico 2.4, que se muestra a continuación, podemos comprobar que de 2015 a 2016 el ratio experimenta un crecimiento del 8,95%, alcanzando en 2016, el valor de 357,54 euros por afiliado protegido.

**Gráfico 2. 4. Ratio gasto por afiliado ITCC (Total Sistema)**



*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

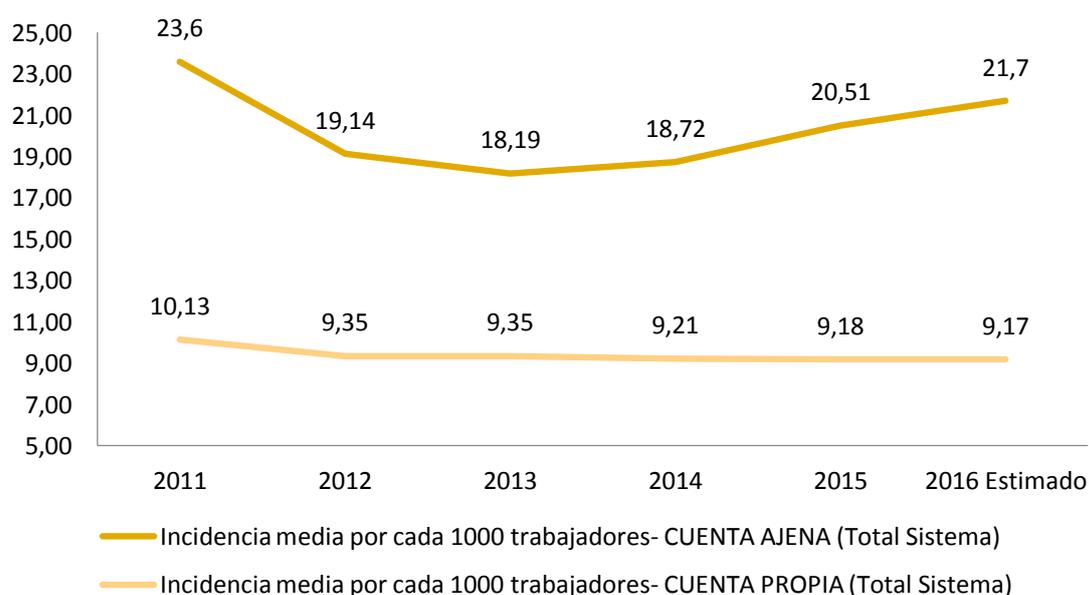
Como cada vez es mayor el gasto por afiliado y con el ello, el gasto total en la prestación, se dan dos posibilidades; la primera es incrementar el porcentaje de cotización de la ITCC y mantener las demás como están. La segunda opción es realizar una nueva distribución, es decir, reducir el porcentaje del resto de prestaciones y “ceder” lo reducido a la ITCC, puesto que es la que aumenta año tras año. Eso sí, esta segunda opción requerirá que el resto de prestaciones dispongan de menos recursos, pero también tiene su ventaja, y es que a diferencia de la primera opción, no supone gravar más a los cotizantes.

AMAT (2017) apuesta por la segunda opción, realizar una nueva distribución. Indica que a partir de 2013, con la mejora económica, este ratio cada vez es mayor, y de 2015 a 2016 ha pegado un grandísimo salto, es por ello, que considera que: “Es necesario un aumento en el porcentaje en la aplicación de las cotizaciones por ITCC, tanto para empresarios como trabajadores, para financiar el gasto total de los procesos asociados a la citada contingencia. Dado lo anterior, es obvio que si el porcentaje de cotizaciones por Contingencias Comunes que se destina a financiar la Incapacidad Temporal se incrementa, menores serán los recursos disponibles para financiar otras prestaciones”.

Para entenderlo bien, esto se puede comparar con una economía familiar. Si en una casa llega únicamente un sueldo y con ese dinero la familia no tiene para alimentarse, van a reducir sus gastos en ropa, deporte, ocio, etc. para invertirlo en comida. El sueldo va a ser el mismo, no va a cobrar más, lo que cambia es la distribución que hace la familia de dicho sueldo, dependiendo de las circunstancias en la que se encuentren.

El quinto indicador es **la incidencia media**. Esta variable recoge el número de procesos iniciados por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, sobre la población protegida por dicha contingencia. Su unidad de medida son los procesos o casos por cada 1.000 trabajadores protegidos.

**Gráfico 2. 5. Incidencia media por cada 1000 trabajadores**



Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como se puede observar, la incidencia media la desglosamos en trabajadores por cuenta propia y ajena.

La incidencia media mensual en 2016, se ha incrementado un 5,80% respecto el año anterior, en el caso de los procesos asociados a los trabajadores por cuenta ajena. En los procesos asociados a los trabajadores por cuenta propia, se ha visto reducida en un 0,11% para el mismo periodo de referencia.

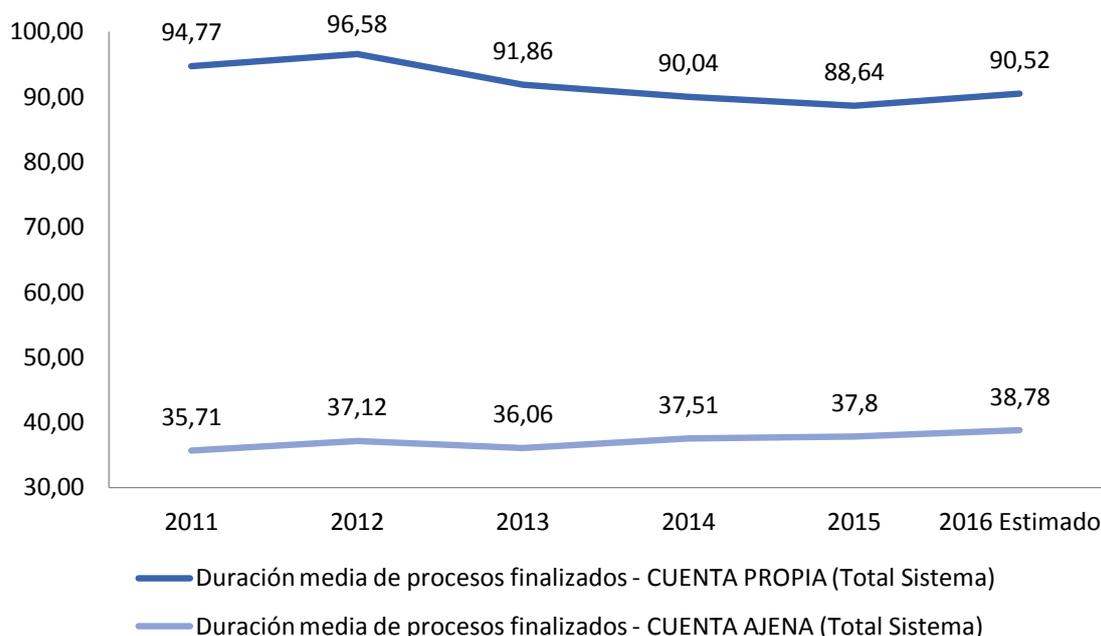
Estos datos reflejan que los trabajadores por cuenta ajena inciden más que los trabajadores autónomos. La representación gráfica de la incidencia media por cada 1.000 trabajadores por cuenta ajena, sigue la misma estructura que las anteriores gráficas; de 2011 a 2013 disminuye, puesto que como hemos comentado, el número de bajas disminuyen, tanto porque hay menos empleados activos como por temor a perder el empleo, aquellos que siguen cotizando y por supuesto, las incidencias también se reducen, y a partir de 2013 aumentan. Sin embargo, la incidencia media por cada 1.000 trabajadores autónomos se ha mantenido más o menos constante a lo largo de los años.

Los autónomos no presentan una elevada incidencia pero no les afecta la crisis al cogerse una baja. Ellos son sus propios jefes y no tienen temor a perder su empleo, eso sí, a diferencia de los asalariados, ya saben que si no trabajan no cobran. Esto explica la gráfica, los trabajadores por cuenta propia presentan más o menos siempre el mismo nivel de incidencia (que es bajo frente a los asalariados), sin importar las circunstancias del entorno, puesto que se cogen las bajas cuando son necesarias.

Así lo confirma Lorenzo Amor, presidente de ATA (Asociación de Trabajadores Autónomos) “los autónomos se dan mucho menos que los asalariados de baja por enfermedad, pero sus bajas son mucho más largas ya que un autónomo no solicita una baja por un constipado. Sólo nueve de cada mil trabajadores autónomos se dan de baja por enfermedad cada mes frente a los 22 asalariados de cada mil. Un autónomo siempre está pendiente de su negocio y sólo cuando la enfermedad es lo suficientemente complicada y larga para impedirle atenderlo, solicita esa baja por incapacidad temporal”.

El último indicador que analizamos es **la duración media mensual**. Este indicador refleja la duración media en días de los procesos finalizados en dicho periodo, asociados a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Su dimensión se mide en días.

En la siguiente gráfica (2.6), también se desglosa en trabajadores por cuenta propia y ajena, como en el indicador anterior.

**Gráfico 2. 6. Duración media de procesos finalizados (en días)**

Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La duración media de los procesos finalizados asociados a los trabajadores por cuenta ajena, aumenta un 2,59% entre los ejercicios 2015 y 2016. En los procesos relativos a trabajadores por cuenta propia se produce un incremento de un 2,12% por dicho periodo. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad social, en 2016 la media de autónomos que solicitaron la baja por incapacidad temporal fue 29.673, frente a los 355.784 asalariados, sin embargo, la duración promedio en el primer caso fue de casi 91 días y de 39 en el segundo.

Como se puede apreciar en la imagen, y tras estos datos citados, la duración media de procesos finalizados por cuenta propia es mucho mayor que la duración media en los casos de trabajadores asalariados. Si lo comparamos con la gráfica anterior (Gráfico 2.5: Incidencia media por cada 1000 trabajadores), podemos comprobar que las bajas de los autónomos son menores pero mucho más duraderas.

Según la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, los autónomos cogen menos bajas por enfermedad que los trabajadores por cuenta ajena pero son más duraderas, sobre todo en Galicia y Extremadura, donde superan los 100 días de media.

ATA argumenta, como hemos visto anteriormente, que aunque las bajas son mucho más largas en el caso de los autónomos, éstos sólo se dan de baja cuando la enfermedad requiere cesar completamente su actividad y saben que van a estar largo tiempo enfermos.

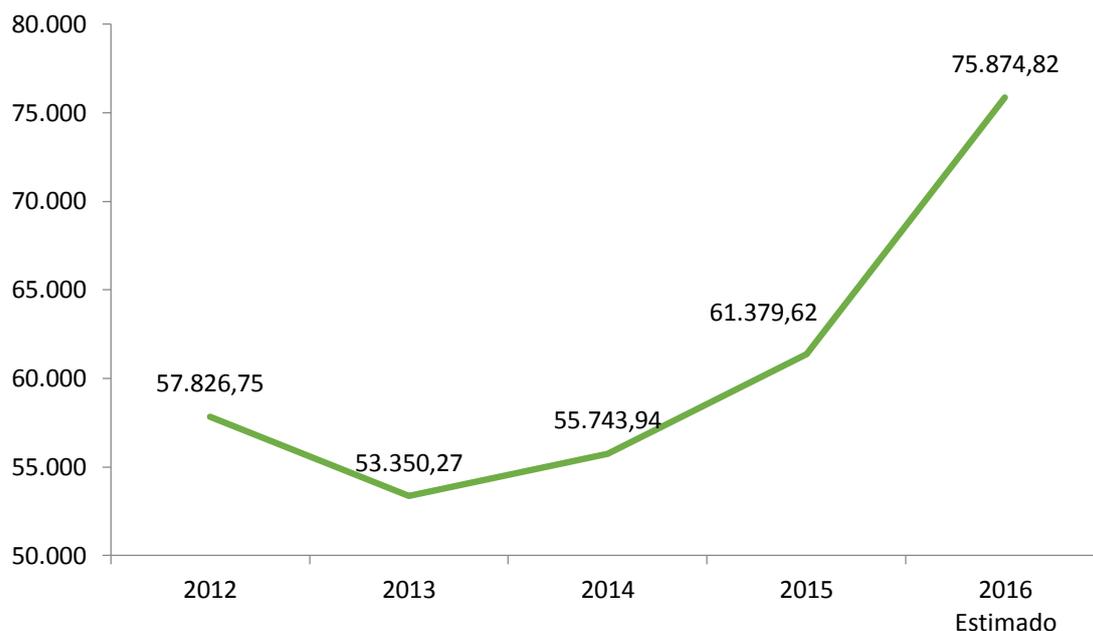
Tras esto, se puede concluir que los trabajadores autónomos cogen menos bajas pero largas, cuando de verdad se ven incapacitados para desarrollar su trabajo. Sin embargo los trabajadores por cuenta ajena, presentan una mayor incidencia, pero son menos duraderas.

## 2.2. Costes por ITCC

En este apartado, vamos a analizar de forma más específica los costes que supone la ITCC, explicados en el bloque anterior.

En el siguiente gráfico 2.7, se muestra la evolución de la variable **coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes**.

**Gráfico 2. 7. Coste total ITCC (en millones de euros)**



*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

El valor del coste total del absentismo derivado de la ITCC para el ejercicio 2016 asciende a 75.874,82 millones de euros, lo que supone un incremento de un 23,62% respecto el ejercicio anterior.

Para calcular el coste del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, se puede desagregar principalmente en tres variables: el coste de las prestaciones con cargo a cotizaciones de la Seguridad Social, coste a cargo directo de las empresas y el coste de oportunidad imputable al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar.

**El Coste de las prestaciones económicas con cargo a cotizaciones de la Seguridad Social**, sufragadas por empresarios y trabajadores, tanto autónomos como por cuenta ajena.

Esta primera variable ya la hemos analizado en el apartado anterior, a través de un gráfico (Gráfico 2.3: Gasto en Prestaciones Económicas por ITCC-Total Sistema) y su correspondiente explicación. Es por ello, que sólo voy a indicar, que, como se ha señalado anteriormente, la población protegida por ITCC ha aumentado entre el periodo 2015 y 2016 un 3,19%, hasta alcanzar los 16.146.654 trabajadores, mientras que el número de procesos de baja por ITCC ha sido un 16,40%, hasta llegar a los 4.579.773

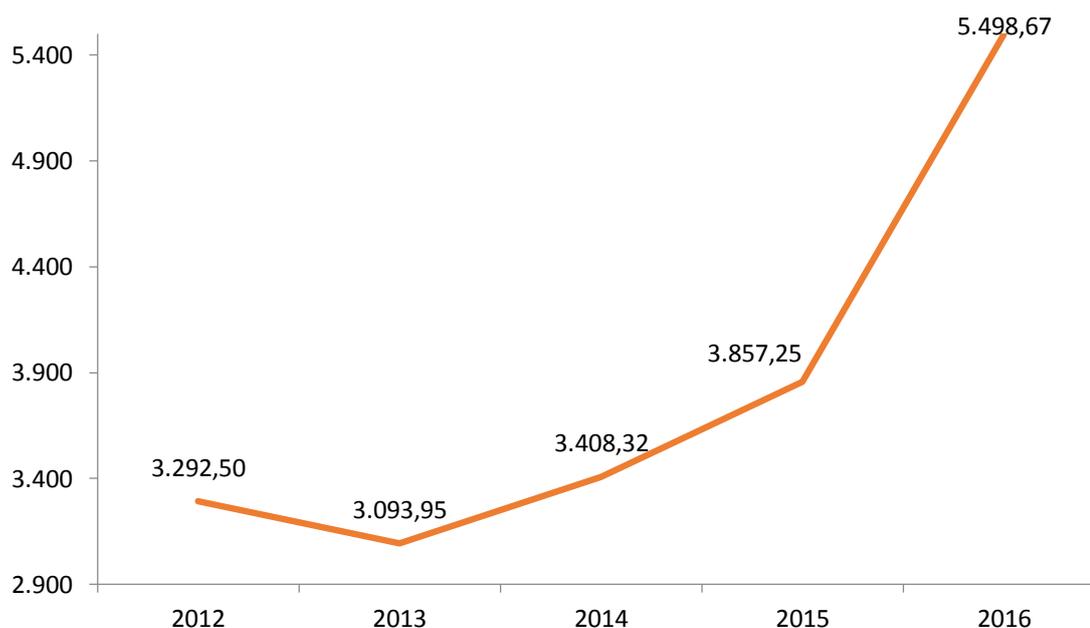
procesos. Por su parte, el gasto asociado a las prestaciones económicas con cargo a cotizaciones de la Seguridad Social en 2016 se cifraría en 5.773,03 millones de euros, un 12,42 más que en 2015.

A modo de recordatorio indicar que, estas prestaciones, se abonan por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del 15º día de duración del proceso, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, y a partir del 4º día de duración, en el caso de los procesos vinculados a trabajadores por cuenta propia.

La segunda variable es el **coste a cargo directo de las empresas**.

Este coste supone el abono de la prestación económica entre los días 4º y 15º, a cargo de las empresas, según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social<sup>7</sup>, los complementos y mejoras de las prestaciones desde el día 1º de la baja, en su caso, atendiendo a lo acordado en los Convenios Colectivos, y las cotizaciones a la Seguridad Social durante la situación de baja, desde el día 1º de baja, según lo previsto en la LGSS<sup>8</sup>.

**Gráfico 2. 8. Coste empresarial ITCC (en millones de euros)**



*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

<sup>7</sup> Véase artículo 173.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

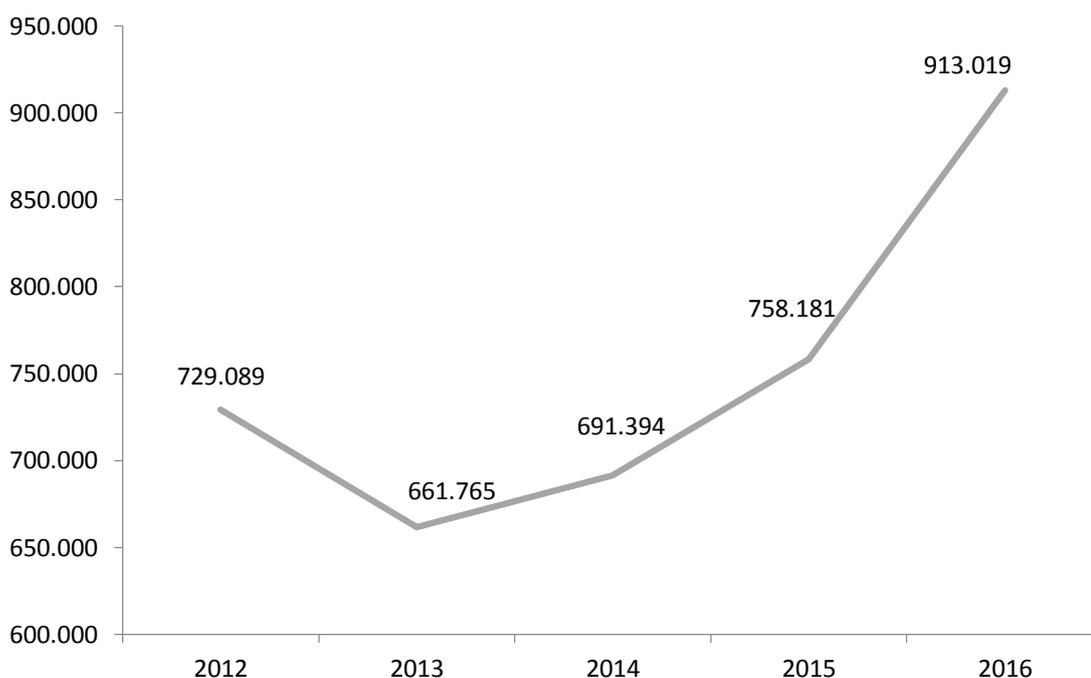
<sup>8</sup> Véase artículo 144.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Atendiendo los costes directos mencionados a los que se tienen que hacer frente las empresas en caso de ITCC, se estimó que para 2016 éstos supusieran un importe de 5.498,67 millones de euros, lo que supone un aumento de un 42,55% respecto el ejercicio precedente.

La última variable, es el coste de oportunidad imputable al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar.

AMAT, ha estimado el número de trabajadores que, por el motivo correspondiente, no han participado en la producción de bienes ni en la prestación de servicios durante un ejercicio completo. Para calcularlo, han considerado el número de procesos de ITCC, señalado en la letra a) de este apartado (4.579.773 procesos), así como su duración, han ponderado aquellos derivados de los trabajadores tanto por cuenta ajena como propia y así, han obtenido como resultado, un equivalente en jornadas de trabajo anuales, en base al cual se estima el número de trabajadores, que no participan en la producción de bienes y servicios.

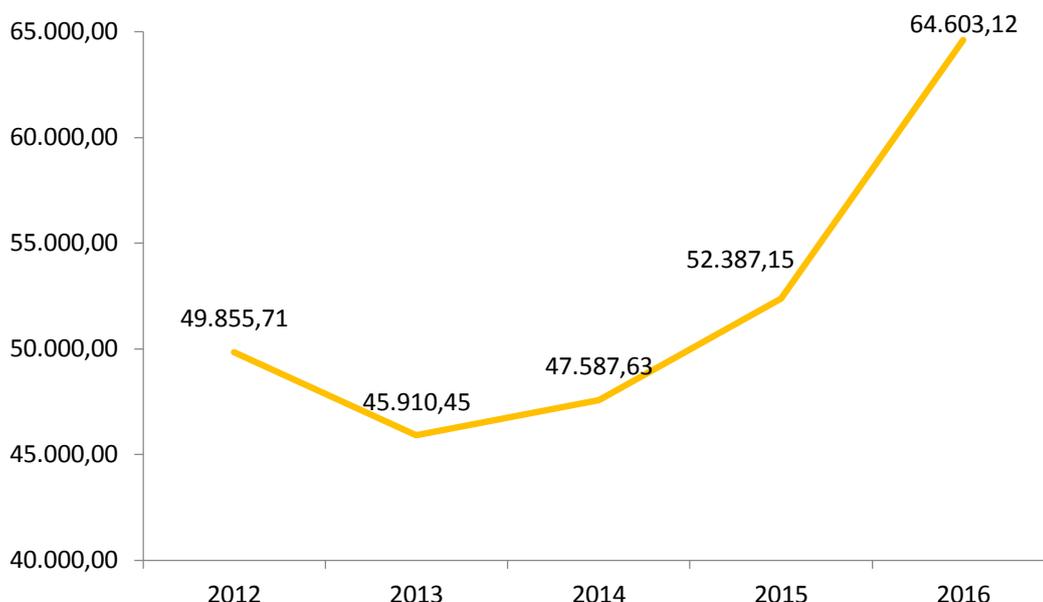
**Gráfico 2. 9. Número equivalente de trabajadores que no acudieron ningún día del año a su puesto de trabajo (en millones de euros)**



*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Dado lo anterior, AMAT estimó que durante 2016 un equivalente a 913.019 trabajadores (más de 5 personas de cada 100) no acudieran ningún día del año a su puesto de trabajo, tal y como se observa en el gráfico.

En la siguiente gráfica, se recoge la evolución de la variable **coste de oportunidad**, que representa el valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar, asociados al equivalente de trabajadores que no acudieron a trabajar ningún día del año, durante los ejercicios 2012 a 2016.

**Gráfico 2. 10. Coste de oportunidad ITCC (en millones de euros)**

*Fuente: AMAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Como se puede observar en la gráfica superior 2.10, tomando como referencia el Producto Interior Bruto<sup>9</sup>, se obtiene que el valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar para ese equivalente de trabajadores, asciende a 64.603,12 millones de euros, que corresponde a un 5,65% del PIB, para el ejercicio 2016.

AMAT, considerando las cifras de los apartados expuestos, afirma que el absentismo laboral derivado de 4.579.773 procesos de ITCC, tiene un coste que asciende a 75.874,82 millones de euros, del que se derivan graves repercusiones para los propios trabajadores, para la competitividad de las empresas, para la creación de empleo, para el Sistema de Protección Social y para el crecimiento económico.

La Asociación considera, que ante esta realidad, los empresarios han venido demandando especial atención sobre este asunto, dado que la incipiente recuperación económica se está viendo lastrada, en su medida, por el fuerte incremento de las tasas de absentismo. Esa demanda de los empresarios, es compartida por la mayor parte de los trabajadores que, ante comportamientos o conductas que persiguen un uso abusivo de esta prestación, claramente perjudican al resto, al ver incrementada su carga de trabajo por tener que hacer frente al desarrollo de las tareas de los trabajadores en situación de baja, así como por los problemas de organización.

Dicha fuente expone que “resulta necesario que, por parte del legislador, se reflexione con cierta urgencia sobre la viabilidad del actual modelo de gestión de la prestación de ITCC, y se impulsen todas aquellas medidas orientadas a una mejor gestión y control del absentismo derivado de ITCC, preservando siempre los derechos de los trabajadores, pero dirigidas a evitar el uso indebido de esa prestación” por parte de una minoría de los mismos, así como a reducir las cargas administrativas y

<sup>9</sup> El PIB es una magnitud macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda final de un país o región durante un período determinado, normalmente de un año.

burocráticas que en muchos casos, conducen a una duración superior de los procesos, innecesariamente, materializándose en el denominado absentismo estructural” (AMAT, 2017, p.13).

### 2.3. Influencia de factores demográficos y aspectos de la empresa en la ITCC

Para analizar este apartado, nos hemos basado en un estudio de Adecco del año 2016.

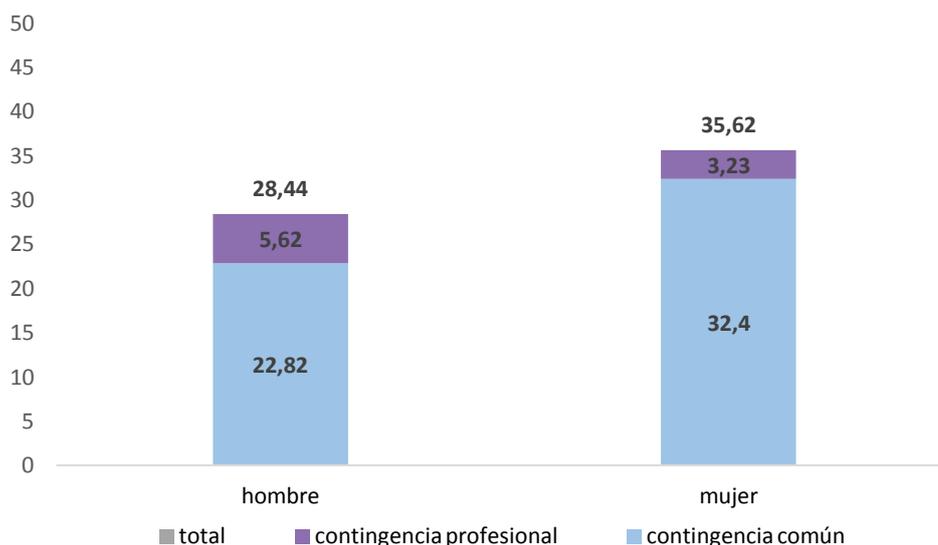
Para realizar dicho estudio, han utilizado los últimos datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y consideraron una muestra del 18,83% del total de procesos de incapacidad temporal del sistema, obteniendo así un total de 919.672 procesos de baja de Incapacidad Temporal, de los cuales, 769.502 derivan de ITCC y 150.170 de ITCP. No han tenido en cuenta las recaídas.

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

#### 2.3.1. Influencia del género en la ITCC

A continuación, se va a mostrar, de los procesos de baja por ITCC que surgieron en 2016, cuántos corresponden a mujeres y cuántos a hombres.

**Gráfico 2. 11. Distribución de procesos de baja por género**



*Fuente: Elaboración propia según Adecco (2017)*

Respecto al género, la incidencia total en el grupo de mujeres en 2016 fue de 35,62 procesos de baja por cada 100 trabajadores, de los que 32,40 (cerca del 91%) son por contingencia común, y tan sólo 3,23 corresponden a contingencias profesionales.

En los hombres, la incidencia fue de 28,44, de los que 22,82 (80,24%) se corresponde a procesos de contingencia común y 5,62 a contingencias profesionales.

Como se puede apreciar en el gráfico, las mujeres presentan un mayor índice de bajas por IT que los hombres. Centrándonos en la ITCC, las mujeres ostentan una mayor cifra de procesos de baja que los hombres. Al contrario sucede al tratarse de ITCP, los hombres presentan mayor número de procesos de baja por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, respecto de las mujeres.

Según Sampere, Ballesteros y López (2011), la mayoría de explicaciones existente sobre el por qué las mujeres presentan un mayor número de bajas por contingencias comunes frente los hombres, es debido al rol que juegan ambos en la sociedad. A pesar de la incorporación de la mujer a la vida laboral, continúa siendo la principal responsable de las tareas familiares y del hogar. La doble presencia, en el hogar y en el trabajo, puede conllevar un mayor desgaste físico y mental debido a la carga que supone, pero sobre todo, puede ocurrir que atender las necesidades familiares entre en conflicto con acudir al trabajo.

Adecco (2017), en su VI informe sobre absentismo, indica que las mujeres soportan de promedio mayor carga familiar, sobre todo en los tramos centrales de la vida (de 35 a 50 años), por lo que consideran lógico que sean ellas las que falten al puesto de trabajo cuando no hay otra opción regulada que permita flexibilizar su asistencia. Según la encuesta realizada a las empresas para realizar el informe, la causa más identificada y con relevancia, son las relacionadas con el ámbito familiar del trabajador, así como con la organización del calendario y horario laboral.

También exponen que para los trabajadores mayores de 49 años, por lo general, finaliza el periodo de cuidado de hijos, pero empieza la necesidad de atención de los ascendientes, que también es asumido, en mayor parte, por las mujeres.

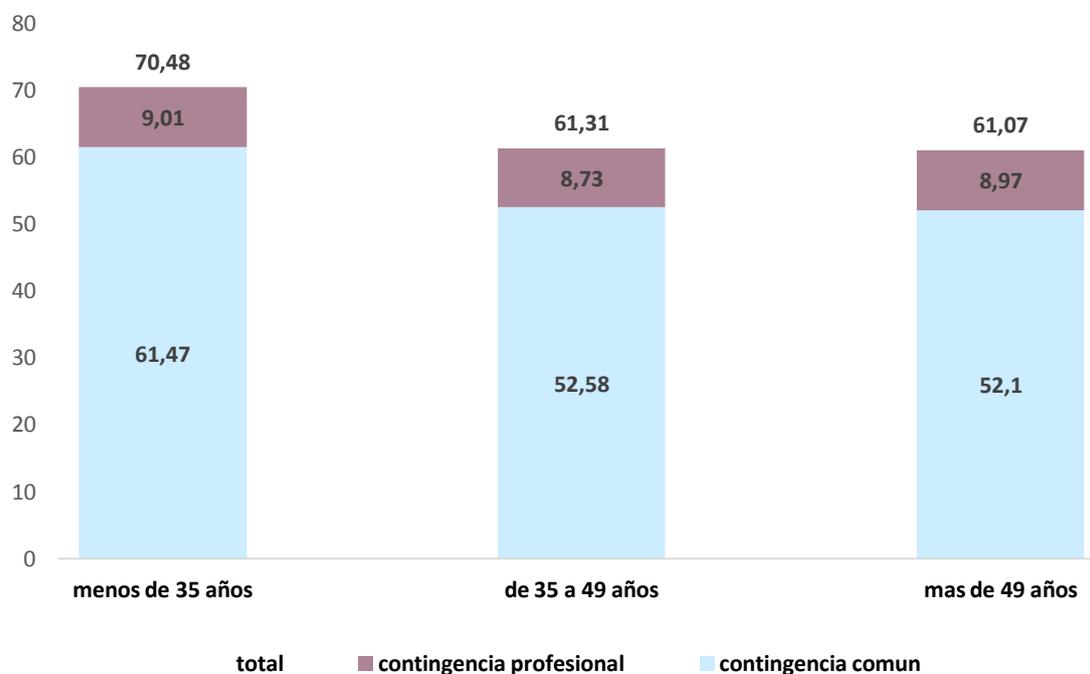
Lobel & Kossek (1996), Yasbek (2004), Beauregard & Henry (2009) y Lin (2013), (citados en Biedma y Medina, 2014, p. 450) revelan que el conflicto trabajo-familia ocurre principalmente cuando las responsabilidades relacionadas con el trabajo interfieren con las actividades de la familia. Las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia, presentan una amplia variedad de prácticas que ayudan a los trabajadores a equilibrar sus demandas laborales y sus obligaciones de vida y así ayudar a reducir el absentismo laboral. Además estas medidas son muy importantes que las empresas las lleven a cabo puesto que el conflicto trabajo-familia es un generador de estrés que podría repercutir negativamente en el desempeño laboral, y en consecuencia, en los resultados de la empresa.

Mc Mutual (2011) indica que, a pesar de que la carga familiar es el factor que más se recurre para explicar las diferencias detectadas en hombres y mujeres, es posible considerar otras opciones, como por ejemplo, las diferencias que las mujeres sufren en cuanto a la promoción, responsabilidad en el puesto de trabajo o remuneración salarial.

### 2.3.2. Influencia de la edad en la ITCC

En este apartado se va a analizar cuándo se producen más procesos de baja por ITCC según la edad del trabajador/a.

**Gráfico 2. 12. Distribución de procesos de baja por edad**



*Fuente: Elaboración propia según Adecco (2017)*

Como vemos en la imagen, los menores de 35 años son los que presentan el mayor índice de procesos de baja. Esta mayor incidencia en este tramo de edad se mantiene para la ITCC independientemente del sexo.

Según Sampere et al (2011) la incidencia es mayor en los trabajadores jóvenes y disminuye con la edad. Sin embargo, respecto a la duración de los procesos, sucede a la inversa. Es decir, los jóvenes tienen más bajas, pero más cortas.

La Generalitat, tras analizar sus datos, opina lo mismo. Aunque los trabajadores que acaban de entrar en el mercado laboral piden bajas con más frecuencia que el resto, la duración de la incapacidad es más corta, con una media de 17,1 días y no llegan a una semana.

En esta comparación, los trabajadores de más de 55 años se llevan la peor parte puesto que sus bajas son las más largas, con una media de 71,5 días.

Una visión exclusivamente sanitaria no explica por qué los jóvenes se ausentan del trabajo por motivos de salud con más frecuencia que la población mayor, puesto que son un sector de la población con menos enfermedades crónicas y un buen estado de salud, por lo que cabría esperar que la frecuencia de bajas por accidente o enfermedad común fuera inferior a la de la población mayor. Por lo que la elevada incidencia de ITCC en jóvenes se produce debido a un elevado contenido no-sanitario (Sampere et al. 2011).

La falta de promoción y de un plan de carrera, la elevada precariedad laboral, la necesidad de tiempo para estudios y la importancia que le conceden al ocio, genera que este colectivo utilice el absentismo como moneda de cambio para ajustar el balance esfuerzo-recompensa.

Además, según la Generalitat, los jóvenes tienen más bajas, en parte, por un problema cultural relacionado con el cambio de valores, es decir “tienen un grado de responsabilidad diferente al de una persona mayor que, probablemente, va a trabajar aunque tenga gripe”. Asimismo, los jóvenes no cuentan con cargas familiares, por lo que no les supone un problema perder el empleo por reiteradas faltas de asistencia.

También, Marina Geli titular de Salud de 2003 a 2010 y Mar Serna, del departamento de Trabajo de la Generalitat de 2006 a 2010, presentaron conjuntamente en 2008 una estadística donde indicaron que el día en el que más jóvenes acuden al médico de cabecera para pedir la baja es el lunes con gran diferencia. La acumulación de partes de baja los lunes es debido a las lesiones causadas por la práctica de deportes durante el fin de semana, fiestas que les “impiden” cumplir con sus obligaciones días posteriores, etc.

Otra interpretación que ofrece MC Mutual (2011) es que los mayores de 55 años enferman poco, pero cuando lo hacen es por más tiempo. La capacidad de recuperación de los trabajadores ante una enfermedad o accidente no laboral disminuye considerablemente a medida que aumenta la edad, que se constata en un incremento de los días de baja que se registran en los trabajadores de más de 49 años. La existencia de enfermedades crónicas, la mayor frecuencia con la que se complican los procesos y su mayor gravedad, explican que el porcentaje de jornadas perdidas de este colectivo supere más de dos veces al de la gente joven.

### 2.3.3. Influencia del tamaño y localización de la empresa y actividad económica en la ITCC

A continuación se va a mostrar, cuántos procesos suceden según el tamaño de la empresa.

**Tabla 2. 1. Índice de procesos según tamaño de empresa**

TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL
Hasta 10 trabajadores	15,81
De 11 a 49 trabajadores	22,41
De 50 a 249 trabajadores	29,55
Más de 249	37,27

*Fuente: Elaboración propia según Adecco (2017)*

El tamaño de la empresa es un factor determinante del índice de procesos por ITCC. Como se puede observar en la tabla, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, se incrementa el índice de procesos. En empresas que cuentan con más de 249 empleados, el número total de procesos que se producen son más del doble de los que ocurren en empresas de hasta 10 trabajadores.

Sampere et al (2011), manifiestan en un artículo que redactaron sobre la influencia del tamaño de la empresa, su localización y su actividad económica en la ITCC, que tanto la incidencia como la tasa de absentismo, se incrementa a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

Todo lo contrario ocurre respecto a la duración de los procesos. Las empresas de menor tamaño presentan duraciones superiores. Esto es debido, a que en las empresas de gran tamaño, se producen procesos de ITCC con gran frecuencia pero de corta duración, lo que ocasiona una disminución de la duración media de los procesos.

Además, es común señalar, que una de las explicaciones que se atribuyen al por qué las empresas de gran tamaño presentan mayor absentismo, es debido a la falta de identificación de los trabajadores con la organización, la percepción de que la ausencia pasará más inadvertida que en la empresa pequeña y la posibilidad de que otro empleado cubra fácilmente las tareas del trabajador absentismo.

También añaden, que desde otro punto de vista, en las grandes empresas existe una tendencia de burocratizar los procesos de trabajo y la gestión del personal, lo que genera una relación más distante e impersonal con el trabajador. Asimismo, gestionar las ausencias y buscar un sustituto, es un proceso complejo pero es una responsabilidad de un departamento que está “lejos” del trabajador.

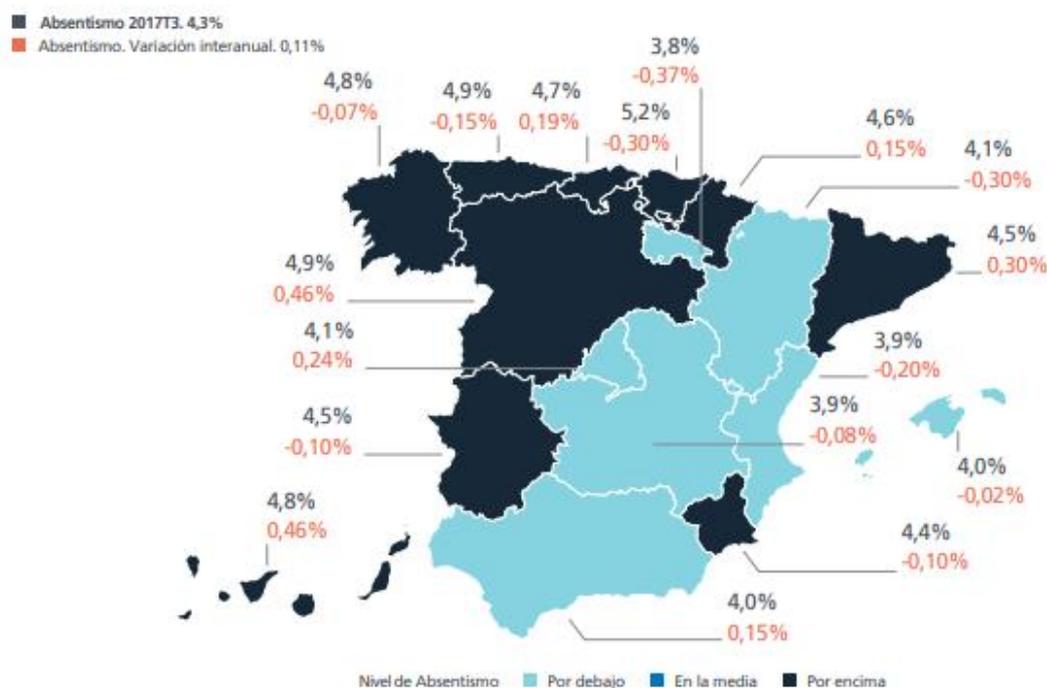
Por el contrario, las empresas pequeñas poseen una estructura jerárquica reducida, lo que facilita una relación más cercana y familiar entre directivos y empleados. Además, las ausencias son recordadas con mayor facilidad, no sólo por los mandos superiores, sino también por los propios compañeros, que vigilan y valoran la ausencia de un trabajador.

Respecto a la localización de las empresas, la misma Fuente indica que se ha observado un menor absentismo en las empresas localizadas en pequeños núcleos urbanos que aquellas situadas en grandes zonas industrializadas.

En las empresas localizadas en pequeños núcleos existe un mayor contacto entre trabajadores fuera del ámbito laboral, lo que supone un mayor “control” del empleado ausentado.

También exponen que la distancia y el tiempo requerido para acudir al centro de trabajo influyen en la ITCC, sobre todo, cuando la baja está provocada por una insatisfacción laboral o falta de motivación laboral.

Otro aspecto a tener en cuenta es la Comunidad Autónoma dónde está situada la empresa.

**Figura 2. 1. Absentismo laboral por CCAA incluyendo todos los sectores**

Fuente: Informe de RANDSTAD RESEARCH 2018

Como vemos en el mapa, el País Vasco, Asturias y Castilla y León son las comunidades con mayor nivel de absentismo, con una tasa en torno al 5%, mientras que los menores niveles se localizan en La Rioja, Castilla La Mancha, la Comunidad Valenciana y Andalucía.

Tras estos datos, es momento de romper con los tópicos, puesto que el Norte se ausenta más que el Sur.

Por último, en cuanto a la actividad económica, hay una mayor frecuencia de bajas en los sectores donde se realizan tareas manuales, debido a una mayor carga física en el puesto de trabajo. Como es lógico, cuanto mayor esfuerzo físico para desempeñar las tareas, mayor probabilidad tanto sufrir bajas laborales como de prolongar su duración.

MC Mutual (2017) revela que la incidencia más alta se observó en las Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, un sector compuesto fundamentalmente por empresas de limpieza, y en la Industria Manufacturera, que se corresponde con sectores donde predomina el trabajo manual.

## **2.4. Problemas de la financiación de la ITCC en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas de empresarios, sin ánimo de lucro y autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En estas entidades, los empresarios, actúan mancomunadamente. Se basan en el principio de solidaridad y, bajo los criterios establecidos en la normativa y su responsabilidad, colaboran en la gestión de distintas prestaciones, entre las que se incluye la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

El artículo 84 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), entregará a las Mutuas para la financiación de la ITCC, la fracción de cuota correspondiente a la gestión de dicha prestación, que anualmente se concreta en la Orden de Cotización correspondiente.

Según AMAT (2017), en el ejercicio 2016, la fracción de cuota fue fijada en 0,051. Ante el incremento constante de los principales indicadores de gestión de la prestación, dicha fracción quedó claramente insuficiente, en base al resultado económico obtenido, con un importe negativo de 341,45 millones de euros, colocando a un total de 17 Mutuas en una situación deficitaria en la gestión de esta prestación.

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

Los resultados negativos, como el del ejercicio 2016, pueden ser compensados con el saldo acumulado por las Mutuas en la correspondiente Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes, y en su caso, mediante la aplicación de la Reserva Complementaria. Si continúa el mal comportamiento de los indicadores de la gestión de la prestación, dicha Reserva se agotaría para los siguientes ejercicios, por lo que el déficit debería ser compensado con la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales, y si fuera insuficiente, se aplicará la responsabilidad mancomunada de las empresas, lo que pondría en serias dificultades a las Mutuas afectadas.

AMAT (2017) expone que, es comprensible que la Administración de la Seguridad Social trate de contar con los máximos recursos posibles, sobre todo teniendo en cuenta la problemática derivada de las pensiones y los continuos déficit en los que viene cerrando los últimos ejercicios, pero ello no justifica que, como consecuencia de una insuficiente financiación y las escasas herramientas reconocidas a las Mutuas para gestionar la ITCC, se comprometa la solvencia y viabilidad económica de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en un futuro próximo, descapitalizándolas, puesto que, esto sin duda, no sería la solución, sino, una gran problemática para la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

Mediante la orden la Orden TIN/2100/2011, de 26 de Julio, por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la Incapacidad Temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/41/2011, a mediados del año 2011, como consecuencia del buen comportamiento de los indicadores de gestión de la prestación, la fracción de cuota general para la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas para la gestión de la ITCC a favor de los trabajadores de las empresas asociadas que hayan optado por formalizar la cobertura con ellas, se vio rebajada a mitad de ese ejercicio del 0,06 al 0,05.

Para el ejercicio 2016, la Orden ESS/70/2016, de 29 de Enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de Octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, fijó dicha fracción de cuota en 0,051, cuantía que las Mutuas consideraban claramente insuficiente. En ese año, la fracción de cuota era mucho más elevada respecto al 2011 debido al mal comportamiento de los indicadores de gestión, lo que provocó que la fracción se aumentara y aun así, era escasa para hacer frente a la gestión de la ITCC.

Es por ello que AMAT (2017, p.15) explicó que “resulta necesario, y en vista de la actual evolución desfavorable de los indicadores de esta prestación, para el 2016 y con carácter de urgencia, se revise esa fracción de cuota general a percibir por las Mutuas, aumentándola del 0,051 actual al 0,058, que permitiría al conjunto del Sector lograr un adecuado equilibrio financiero, si bien a nivel individual aún podrían existir determinadas Mutuas en situación de déficit.”

El artículo 95 de la LGSS, recoge que además de la fracción de cuota de carácter general, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá establecer las condiciones en las que autorizar, en su caso, la aplicación de un porcentaje adicional sobre la fracción de cuota que financia la gestión de esta prestación a las Mutuas que acrediten una insuficiencia financiera.

La financiación adicional, debería ser adecuada y suficiente garantizándose, individualmente a cada una de las Mutuas, la suficiencia financiera en la colaboración en la cobertura de la prestación, sin poner en riesgo la solvencia y evitando que los empresarios indirectamente financien esta contingencia con cargo a las cotizaciones empresariales por Contingencias Profesionales.

Para que las Mutuas puedan adquirir esa financiación adicional por parte de la Administración de la Seguridad Social, se viene condicionando que, en primer lugar, el resultado de la prestación no pueda ser compensado mediante la aplicación de la Reserva de Estabilización de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes constituida por cada Mutua, y además, también se exige que se justifique un desarrollo eficaz por parte de cada Mutua, es decir, que las actuaciones de control y seguimiento se manifiesten en una tendencia más favorable en la evolución de los indicadores de duración media e incidencia media mensual. Este requisito, debido al incremento constante de los indicadores de gestión que se han comentado anteriormente, resulta casi imposible de cumplir.

La Fuente mencionada, considera que “se debería proceder a reconocerse a cada Entidad individualmente, dentro del límite máximo fijado cada año, la parte de financiación adicional que se considere suficiente y adecuada para evitar la situación de insuficiencia financiera, corrigiéndose la situación actual” (2017, p.15).

Además añade que las mejoras del actual modelo de financiación junto con el adecuado reconocimiento de herramientas de gestión a las Mutuas, contribuirá a la racionalización del gasto que se deriva de estas situaciones y a suprimir los costes innecesarios, económicos y sociales que producen, evitando lastrar la aparente recuperación económica por las tasas de absentismo.

# CONCLUSIONES

---



El absentismo laboral es un concepto que ha existido siempre. Sin embargo, con el paso de los años, ha tenido distintas percepciones. Actualmente es considerado como la ausencia de una persona a su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Los factores que influyen en el absentismo se pueden detectar dentro de la empresa o fuera. Dentro de ella, algunos se pueden modificar, como la política de la empresa, y otros no, el tamaño o la demografía de la plantilla. Las características personales de los empleados también afectan considerablemente. Respecto a los factores externos a la empresa, no se puede actuar contra ellos, puesto que vienen dados por las circunstancias del entorno.

Las causas son múltiples. La más destacada, es la Incapacidad Temporal, suponiendo el 75% del absentismo total. Dos terceras partes de este porcentaje, corresponde a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, motivo por que el hemos decidido estudiarlo específicamente.

Tras el análisis realizado durante los seis años considerados (2011-2016) sobre cómo influye la ITCC, cabe destacar una serie de conclusiones que recogen las principales ideas obtenidas.

Se puede afirmar que los Indicadores del absentismo están totalmente correlacionados con el ciclo económico soportado. A medida que la economía mejora y el empleo aumenta, se incrementa la población protegida, los trabajadores van abandonando el miedo a perder sus puestos de trabajo y el número de procesos de baja aumentan considerablemente (31,4% más en 2016 que en 2013), y tras ello, el gasto en prestaciones económicas por ITCC. Por el contrario, la tasa de absentismo laboral y el número de jornadas perdidas, es inferior en época de crisis, consecuencia de la menor probabilidad de reposición de empleo.

La duración y la incidencia de la ITCC, fluctúan en función de las variables consideradas, pero resulta relevante tan solo, en los casos de tamaño y localización del puesto de trabajo, edad y género.

Cuanto mayor es la empresa, más alto es el índice de bajas que existen, entendiendo que al comprender más trabajadores, la relación es más distante, impersonal y pueden pasar más desapercibidos. Sin embargo, en las microempresas o empresas de menos de 10 trabajadores, considerando esos mismos factores, los índices señalados son menores (15,81 procesos de baja frente a 37,27 en las grandes) puesto que existe un mayor vínculo de afecto entre las partes, y también por parte de los propios compañeros.

La localización del centro de trabajo también es importante. Aquellos grandes núcleos situados a las afueras de las ciudades, requieren largos desplazamientos y concentran mayores tasas de absentismo ya que pueden surgir dificultades en el desplazamiento debido a incidencias meteorológicas, atascos...

Respecto a las actividades económicas que mayores tasas presentan, destacan las tareas manuales, debido a la carga física que requieren. Existe una relación directa entre riesgo y enfermedad.

La duración media de los procesos está correlacionada negativamente con la edad. La DM del absentismo aumenta en los trabajadores mayores de 49 años. Todo lo contrario ocurre en los jóvenes, su duración media es mucho menor, pero son más reincidentes. En datos, los jóvenes presentan 61,47 procesos de baja con una duración media de 17,1 días frente a 52 procesos de 71,5 días en los de mayor edad.

La explicación a este hecho nada tiene que ver con aspectos sanitarios, sino, a una falta de motivación laboral debido a las condiciones laborales actuales que, entre otros, fomentan “el efecto lunes”, y que destaca una mayor frecuencia en los menores de 35 años, los lunes en comparación con el resto de días de la semana. Los de mayor edad, presentan un menor número de bajas, pero cuando lo hacen son de más larga duración, debido a que la capacidad de recuperación disminuye a medida que aumenta la edad.

A esta comparativa, podemos añadir otra, entre trabajadores por cuenta propia (autónomos) y por cuenta ajena. Observamos como los autónomos presentan índices más bajos, pero de más larga duración; son insustituibles en su trabajo y se resisten a la baja, excepto en situaciones de enfermedad grave.

En lo relativo al género, destaca una mayor tasa de absentismo en las mujeres (32,4 procesos de baja por cada 100 trabajadores frente a 22 en los hombres). Todos los estudios confirman que el motivo es debido al rol que juegan ambos en la sociedad, puesto que, la mujer, además de acudir a su jornada laboral, lleva el peso familiar, lo que en ocasiones, le supone un choque de demandas.

Además, hoy en día, hay que añadir, un concepto y problema añadido como es el presentismo, debido al auge e implementación de nuevas tecnologías; término que hace referencia a estar presente en el lugar de trabajo, pero dedicando parte del tiempo a aspectos no relacionados con su puesto de trabajo ni con la empresa.

Este estudio ha permitido identificar que existen dos perfiles de trabajador presentista; Uno es aquel que está desvinculado emocionalmente con la empresa debido a las deficientes condiciones laborales. El otro perfil corresponde a aquellos empleados, que tras ser seleccionados para continuar en la empresa, después de que ésta haya realizado los despidos pertinentes, se sienten más seguros y realizan estas prácticas.

Por otra parte, tras esta información se puede afirmar que la desmotivación del empleado y la falta de flexibilidad y conciliación laboral-personal, están frecuentemente relacionadas con las ausencias fraudulentas y también con el aprovechamiento abusivo de cualquier alteración leve de la salud para justificar la inasistencia al trabajo.

Ante estos hechos, la normativa laboral regula varias opciones. La primera es sancionar a los absentistas, según lo estipulado en el convenio colectivo. Otra opción es proceder a un despido disciplinario (art. 54.2 del ET), por excesiva morbilidad, es decir, por un cúmulo de faltas de asistencia o impuntualidad cortas pero reiteradas. Y la tercera opción, puede ser el despido objetivo, (art. 52.2 del ET). Esta medida es difícil llevarla adelante, puesto que la ley establece que sólo se podrá proceder a éste tipo de despido cuando las ausencias sean justificadas, derivadas de accidentes o enfermedades no laborales, con una duración inferior a veinte días y se produzcan intermitentemente; todos los demás sucesos que puedan surgir no computan.

El absentismo perturba a toda la sociedad. Afecta al propio trabajador, a los compañeros, al Sistema de la Seguridad Social, al Sistema Nacional de Salud, a las Mutuas, que se encuentran en una situación cada vez más insostenible y, por supuesto, a las empresas; En el año 2016, les supuso un coste total, únicamente por esta contingencia, de casi 76.000.000 millones de euros. Para las empresas, el mayor coste derivado del absentismo, no es el coste directo, sino el indirecto, que supone entre tres y cuatro veces el coste directo, procedente, por ejemplo, de las sustituciones de empleados, coste de oportunidad (64.603,12 millones de euros, que corresponde a un 5% del PIB), etc.

Es fundamental que empecemos a ser conscientes del gran impacto que conlleva el absentismo laboral, tanto económico como social.



# **PROPUESTAS DE MEJORA**

---



A continuación se van a plantear una serie de estrategias de actuación y posibles soluciones para reducir el absentismo laboral.

En el caso de las Contingencias Comunes, al contrario que en las Contingencias Profesionales, las medidas preventivas no se pueden aplicar. Se pueden prever, pero no prevenir, puesto que las ausencias se pueden producir por muchas causas que no tienen relación con el lugar de trabajo (mudanzas, notario, ataque de gripe, etc.).

En los casos que en la familia trabajen los dos cónyuges, es ella, en la gran mayoría de los casos, la que se coge la baja para cuidar a sus hijos, padres o suegros. Es por ello, que la Unión Europea está apostando por algunos Planes de Igualdad, para que exista un nivel superior de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y así las ausencias se repartirían de manera equitativa entre ambos sexos. Como esta meta parece lejana, la solución más eficaz y necesaria es que exista mayor conciliación familiar-laboral.

**La gestión para la conciliación de la vida familiar y laboral** es una medida fundamental. Las empresas deben tener una buena política de Recursos Humanos que permita horarios flexibles, recuperar horas, reducción de jornada, excedencias, etc. Así, se reducirán las bajas fraudulentas, puesto que en muchas ocasiones, los empleados/as acuden al médico de cabecera a por la baja médica sólo porque no pueden compatibilizar ambas demandas. De esta manera podrá entrar más tarde o salir antes de su puesto de trabajo y realizar ambas actividades, lo que le supondrá acudir más motivada al trabajo, realizar sus tareas de una manera eficaz y recuperar el tiempo que ha faltado. De la otra manera, acarreará mayores efectos nocivos a la empresa, además de que el trabajador/a se sentirá frustrado y desmotivado, y por supuesto, le será indiferente sacar el trabajo adelante.

Es necesario que se **creen infraestructuras de asistencia social**, desde los organismos públicos, como guarderías, residencias de ancianos, etc. Ayudaría mucho a las familias mientras se encuentran en horario laboral.

La **motivación laboral** es una gran técnica de reducción del absentismo. La escasa motivación, tanto individual como colectiva, genera un mal clima laboral e incide negativamente en el absentismo.

Para implantar un plan de motivación en una empresa, es preciso conocer aquello que les importa a los empleados y su nivel de satisfacción con las condiciones ya establecidas. La mejor manera de realizarlo es través de una encuesta, así podrán conocer sus opiniones y posteriormente cambiar, dentro de las posibilidades de la empresa, aquellas con las que no están conformes.

**El reconocimiento** es una necesidad que muchos empleados tienen en su trabajo. Muchos no necesitan aumentar el salario, pero sí tener la certeza de que la empresa conoce y valora su trabajo, y eso provoca que el trabajador no se ausente de sus tareas o practique presentismo.

Es fundamental que haya **medidas correctivas y disciplinarias**. Por supuesto, deben de estar recogidas en el convenio colectivo y ser graduales, sin usar directamente el despido, pero se debe castigar a quién abusa no acudiendo al trabajo reiteradamente e incluso a aquellos que faltan fraudulentamente bajo la excusa de una baja por contingencia común o de otro tipo. O un posible cambio en la ley; Respecto al despido objetivo, que computen más circunstancias de las que lo hacen actualmente.

**El papel de las mutuas es imprescindible.** Ante la magnitud del coste que supone para las empresas y el efecto pernicioso sobre las cuentas de la Seguridad Social, se debería reconocer a las Entidades Colaboradoras la posibilidad de emitir altas médicas en los procesos de ITCC, pues no deben de estar solo para suplir las deficiencias del sistema sanitario, sino también tener “voz y voto”.

Con el reconocimiento de esta medida, se acortaría la duración innecesaria de los procesos y se conseguiría minimizar la carga burocrática, con lo que se contribuiría a reducir costes económicos y sociales, además de que el trabajador tendría un control más vertiginoso que con los servicios públicos. Por supuesto, se podría frenar los fraudes en las bajas.

También es necesario un **control de la administración**. Es necesario que la Inspección médica actúe. La baja médica debe ser un acto administrativo serio y con rigor. Se debería de dar la posibilidad de que haya bajas a tiempo parcial en algunos casos, puesto que en algunas patologías no se requiere reposo absoluto y podría realizar otro tipo de trabajo o incluso, si pudiera, realizar el mismo trabajo pero por menos tiempo.

El absentismo también se puede gestionar a través de la **negociación colectiva**. Esta medida es indispensable, ya que así se puede regular y negociar todo lo mencionado anteriormente, como cláusulas referidas a la flexibilidad, conciliación, permisos, sanciones, etc. que están positivamente relacionadas con las ausencias.

También se puede negociar lo que se llama el “complemento del 100%”. Hay empresas que cuando el trabajador falta durante un periodo de IT, éste percibe el mismo salario cuando está de baja que cuando está trabajando. Se podría acordar pagarles el 100% del salario pero cuando estén por debajo de un determinado límite, por ejemplo, con un máximo de 2 bajas al año. Si se exceden en el número de bajas, ya no se les abonará el 100% del salario, sino que se regirán por la LGSS, así se evitarán fundamentalmente los absentistas fraudulentos.

Además el departamento de Recursos Humanos, se ve limitado por la legislación, puesto que según la ley, ellos no pueden conocer el diagnóstico que da lugar al proceso de IT, y para ellos es importante para poder conocer el problema, realizar una estimación de lo que puede durar la baja, reorganizar sus recursos y proceder a realizar las actividades necesarias para solucionarlo. Sin embargo, en convenio colectivo, se puede ampliar el derecho de la empresa a controlar la baja alegada por el trabajador, cuando los servicios de la empresa discrepen de lo establecido por el facultativo que le dio la baja.

En convenio colectivo se puede regular todo lo que se considere oportuno siempre y cuando, ambas partes estén de acuerdo.

Hay que tener en cuenta, que el dinero no siempre es el mayor factor de motivación pero si puede desmotivar. Las sanciones o el temor a perder el empleo pueden hacer actuar a algunas personas pero a otras las paraliza. Un plan de motivación, para que sea efectivo, debe ser una actividad continua, no intermitente. Las personas no son iguales ni tienen las mismas necesidades, por lo tanto, tampoco debe serlo el trato que se dé a cada una. No sirven soluciones genéricas, sino individualizadas.

Por último, es importante aclarar, que estas posibles soluciones expuestas, no las puede llevar a cabo todo tipo de empresas. Dependiendo de las condiciones económicas, demográficas y de tamaño de cada una de ellas, deberán optar por unas propuestas u otras.



# **BIBLIOGRAFÍA**

---



## ARTÍCULOS DE REVISTAS

**BENITO, D.** (2007). La organización basada en las personas. La conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista de decisiones organizativas*. 2, pp.1-34. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499445>

**BIEDMA, J.M., Y MEDINA, J.A.** (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*. 10 (3), pp. 448-466. Disponible en: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/506>

**BOADA, J.(COMP.)** (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*. 17(2), pp. 212-218. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717205>

**CLÚA, F.X.** (1991). Análisis metodológico del absentismo laboral. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. N° 19, v.7, pp. 139-143. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109445>

**NOVA, P.** (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de Relaciones laborales*. 9, pp. 229-239.

**PIN, J.M.** (2017). Absentismo laboral, productividad y crisis. *Revista cultural de cuestiones actuales de la Universidad de Navarra*. (696). Recuperado de: <http://www.unav.es/nuestrotiempo/es/firmas/absentismo-laboral-productividad-crisis>

**PORRET, M.** (2006). La influencia del clima laboral en el absentismo laboral. *Revista técnico laboral*. 28 (109), pp.367-373. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2171257>

**TORRES, S.** (2016). Cómo ganar la batalla al absentismo laboral. *Capital humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 29, pp. 98-105. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5629870>

## ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS Y SIMILARES

**ABARCA, J.** (2018). *Por la crisis hay menos bajas médicas*. Periódico La Razón. Disponible en: [https://www.larazon.es/historico/1009-juan-abarca-cidon-por-la-crisis-hay-menos-bajas-medicas-TLLA\\_RAZON\\_420421](https://www.larazon.es/historico/1009-juan-abarca-cidon-por-la-crisis-hay-menos-bajas-medicas-TLLA_RAZON_420421)

**ALCELAY, S.** (2016). *Las bajas laborales se disparan un 11% y elevan el gasto a 5.379 millones*. Periódico ABC. Disponible en: [http://www.abc.es/economia/abci-bajas-laborales-disparan-11-por-ciento-y-elevan-gasto-5379-millones-201603211141\\_noticia.html](http://www.abc.es/economia/abci-bajas-laborales-disparan-11-por-ciento-y-elevan-gasto-5379-millones-201603211141_noticia.html)

**ATA** (2018). *Galicia y Extremadura, donde más duran las bajas de los autónomos*. Periódico El Confidencial. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2018-04-09/galicia-y-extremadura-donde-mas-duran-las-bajas-de-los-autonomos\\_1487997/](https://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2018-04-09/galicia-y-extremadura-donde-mas-duran-las-bajas-de-los-autonomos_1487997/)

**ATA** (2018). *Los autónomos cogen menos bajas por enfermedad pero son más duraderas*. Disponible en: <https://ata.es/los-autonomos-cogen-menos-bajas-por-enfermedad-pero-son-mas-duraderas/>

**IMQ** (2017). *El estrés, segunda causa de absentismo y baja laboral*. Disponible en: [https://www.imq.es/sites/IMQCorporativo/default/es\\_ES/CanalesPrincipales/GrupoIMQ/SalaDePrensa/Noticias/El-estr%C3%A9s,-segunda-causa-de-absentismo-y-baja-laboral](https://www.imq.es/sites/IMQCorporativo/default/es_ES/CanalesPrincipales/GrupoIMQ/SalaDePrensa/Noticias/El-estr%C3%A9s,-segunda-causa-de-absentismo-y-baja-laboral)

**MERAVIGILIA, A** (2018). *Las bajas laborales de los autónomos duran el doble que las de los asalariados*. Periódico cinco días. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/29/midinero/1522332521\\_213253.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/29/midinero/1522332521_213253.html)

**SÁNCHEZ, L.J.** (2018). *El absentismo laboral en 2017 supuso un coste de más de 76.000 millones de euros*. Periódico Conflegal. Disponible en: <https://conflegal.com/20180302-el-absentismo-laboral-en-2017-supuso-un-coste-de-mas-de-76-000-millones-de-euros/>

## COMUNICACIONES EN CONGRESOS

**SACRISTÁN, R.M., Y TUTOR, A.** (2017). *Gestión del absentismo en MC Mutual*. Jornada presentada a los estudiantes del Campus Duques de Soria. Soria, 15 de Febrero.

## FUENTES ESTADÍSTICAS

**ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL (ETCL)**. Cuarto Trimestre de 2017, realizado por el INE. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736045\\_053&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045_053&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

**MINISTERIO DE EMPLEO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**. Base de datos. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm)

## INFORMES Y DOCUMENTOS CIENTÍFICOS

**ADECCO** (2017). *VI Informe Adecco sobre absentismo*. Disponible en: <https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/11/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>

**AMAT** (2017). *El absentismo derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes*. Inédito.

**ASEPEYO** (2016). *Cómo gestionar el absentismo en mi empresa. Guía de implantación y buenas prácticas*. Disponible en: <http://www.amat.es/Ficheros/15612.pdf>

**BALLESTEROS, M.P., SAMPERE, M. Y LÓPEZ, J.C.** (2011). Influencia del tamaño de la empresa, su localización y su actividad económica en la Incapacidad Temporal por Contingencia Común. *Madrid, MC Mutual*. Disponible en: [http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/gestion\\_absentismo/resources/influencias\\_itcc.pdf](http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/gestion_absentismo/resources/influencias_itcc.pdf)

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** (2011). *La medición del absentismo: Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales*. Informe final- Premios Fipros. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/174212.pdf>

**RANDSTAND RESEARCH** (2018). *Informe trimestral absentismo laboral*. Disponible en: <https://research.randstad.es/informe-absentismo-laboral-marzo-2018/>

**SAMPERE, M. , BALLESTEROS, M.P., Y LÓPEZ, J.C.** (2011). La edad y el género influyen en la Incapacidad Temporal por Contingencia Común. *Madrid, MC Mutual*. Disponible en: [http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/gestion\\_absentismo/resources/edad\\_genero.pdf](http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/gestion_absentismo/resources/edad_genero.pdf)

## LEGISLACIÓN

**ESPAÑA.** Orden TIN/2100/2011, de 26 de julio, por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Boletín Oficial del Estado, de 28 de julio de 2011, núm. 180.

**ESPAÑA.** Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Boletín oficial del Estado, 28 de Junio de 1972, núm. 154.

**ESPAÑA.** Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas. Boletín Oficial del Estado, de 30 de Diciembre de 1966, núm. 312.

**ESPAÑA.** Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, de 7 de Julio de 2012, núm. 162.

**ESPAÑA.** Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 12 de Diciembre de 1995, núm. 296.

**ESPAÑA.** 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. Boletín Oficial del Estado, de 21 de Julio de 2014, núm. 176.

**ESPAÑA.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de Octubre de 2015, núm. 255.

**ESPAÑA.** Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 31 de Octubre de 2015, núm. 261.

**Sentencia del TSJ de Andalucía/Sevilla de 9 de junio de 2009.** Disponible en: [file:///C:/Users/Elena/Downloads/Jur\\_TSJ%20de%20Andalucia%252c%20Sevilla%20\(Sala%20de%20lo%20Social%252c%20Seccion%201a\)%20Sentencia%20num.%202214-2009%20de%209%20junio\\_AS\\_2009\\_1771.pdf](file:///C:/Users/Elena/Downloads/Jur_TSJ%20de%20Andalucia%252c%20Sevilla%20(Sala%20de%20lo%20Social%252c%20Seccion%201a)%20Sentencia%20num.%202214-2009%20de%209%20junio_AS_2009_1771.pdf)

## LIBROS

**CARRERAS, R.** (2013). *Impacto económico del absentismo laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

**MOLINERA, J.F.** (2006). *Absentismo laboral. Cuasas. Control y análisis. Nuevas formas. Técnicas para su reducción*. Madrid: Fundación confemetal.

**PEIRÓ, J.M., RODRIGUEZ, I., Y GONZÁLEZ, M.G.** (2008). *El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Universidad de Valencia (Valencia):Universitat de València.

**VILLAPLANA, M.D.** (2015). *Absentismo e Incapacidad Laboral: Promover Organizaciones Saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*. Oviedo (Asturias): Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.

**ANEXO**

---



## ANEXO I. Agregado del Sistema de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes

Acumulado al mes de Diciembre Ejercicio 2015

ÁMBITO GEOGRÁFICO	TRABAJADORES CUENTA AJENA			TRABAJADORES CUENTA PROPIA			Número de procesos iniciados en el periodo	Gasto en prestaciones
	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Número de procesos iniciados en el periodo	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Número de procesos iniciados en el periodo		
ALMERÍA	53,83	13,36	33.672	107,93	8,86	5.868	39.540	66.455.389 €
CÁDIZ	33,51	17,41	61.344	72,92	7,59	5.076	66.420	69.075.188 €
CÓRDOBA	53,63	12,89	36.192	92,93	9,47	5.700	41.892	67.957.632 €
GRANADA	52,61	12,79	38.832	91,12	8,88	6.468	45.300	79.340.528 €
HUELVA	49,34	14,38	30.264	92,14	9,10	2.880	33.144	50.371.818 €
JAÉN	58,13	10,91	25.572	90,74	8,59	4.164	29.736	50.953.525 €
MÁLAGA	31,49	21,53	116.040	79,36	8,60	10.860	126.900	126.693.818 €
SEVILLA	44,91	18,25	127.500	96,68	9,94	12.276	139.776	202.108.803 €
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>42,99</b>	<b>16,35</b>	<b>469.416</b>	<b>90,36</b>	<b>8,94</b>	<b>53.292</b>	<b>522.708</b>	<b>712.956.701 €</b>
HUESCA	50,39	15,04	12.408	88,59	9,68	2.640	15.048	26.508.671 €
TERUEL	42,11	15,23	6.972	83,71	10,02	1.632	8.604	13.184.992 €
ZARAGOZA	32,91	23,21	88.944	75,38	10,37	8.700	97.644	112.663.062 €
<b>ARAGÓN</b>	<b>35,46</b>	<b>21,18</b>	<b>108.324</b>	<b>79,13</b>	<b>10,18</b>	<b>12.972</b>	<b>121.296</b>	<b>152.356.724 €</b>

ASTURIAS	50,45	17,05	58.716	96,45	11,13	10.092	68.808	126.312.553 €
<b>ASTURIAS</b>	<b>50,45</b>	<b>17,05</b>	<b>58.716</b>	<b>96,45</b>	<b>11,13</b>	<b>10.092</b>	<b>68.808</b>	<b>126.312.553 €</b>
ILLES BALEARES	33,96	21,66	95.748	82,83	6,77	6.948	102.696	112.527.117 €
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>33,96</b>	<b>21,66</b>	<b>95.748</b>	<b>82,83</b>	<b>6,77</b>	<b>6.948</b>	<b>102.696</b>	<b>112.527.117 €</b>
PALMAS (LAS)	39,24	24,58	97.872	96,47	8,20	5.700	103.572	121.534.591 €
SANTA CRUZ DE TENERIFE	48,16	18,15	62.880	91,94	7,54	5.040	67.920	95.945.626 €
<b>CANARIAS</b>	<b>42,70</b>	<b>21,59</b>	<b>160.752</b>	<b>94,36</b>	<b>7,87</b>	<b>10.740</b>	<b>171.492</b>	<b>217.480.217 €</b>
CANTABRIA (SANTANDER)	44,52	20,46	41.676	97,15	11,04	5.592	47.268	77.486.020 €
<b>CANTABRIA</b>	<b>44,52</b>	<b>20,46</b>	<b>41.676</b>	<b>97,15</b>	<b>11,04</b>	<b>5.592</b>	<b>47.268</b>	<b>77.486.020 €</b>
ÁVILA	48,66	13,09	5.772	87,87	7,60	1.188	6.960	10.958.113 €
BURGOS	37,09	18,29	25.044	77,38	9,45	3.156	28.200	41.984.748 €
LEÓN	61,98	15,26	21.744	109,58	10,43	4.788	26.532	58.102.628 €
PALENCIA	43,20	17,31	10.344	87,88	9,75	1.656	12.000	18.805.910 €
SALAMANCA	57,75	11,85	12.516	102,03	6,95	2.304	14.820	27.982.566 €
SEGOVIA	38,78	14,77	7.764	79,98	7,37	1.284	9.048	10.706.116 €
SORIA	37,89	16,22	5.652	70,78	8,24	816	6.468	8.717.663 €
VALLADOLID	37,74	18,99	38.208	87,33	8,96	3.984	42.192	56.651.022 €
ZAMORA	48,11	11,38	5.484	86,02	7,45	1.560	7.044	12.074.806 €
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>44,80</b>	<b>16,05</b>	<b>132.528</b>	<b>91,44</b>	<b>8,72</b>	<b>20.736</b>	<b>153.264</b>	<b>245.983.571 €</b>
ALBACETE	60,82	12,88	15.732	109,62	9,43	3.528	19.260	39.974.167 €
CIUDAD REAL	58,49	13,24	19.716	108,47	9,58	4.260	23.976	49.006.306 €
CUENCA	54,60	12,87	7.932	99,92	9,47	2.112	10.044	17.807.121 €
GUADALAJARA	25,98	31,32	26.148	68,18	9,12	1.524	27.672	23.236.356 €
TOLEDO	38,47	19,19	37.356	86,17	10,10	5.748	43.104	56.268.972 €

<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>43,43</b>	<b>17,50</b>	<b>106.884</b>	<b>96,52</b>	<b>9,66</b>	<b>17.172</b>	<b>124.056</b>	<b>186.292.921 €</b>
BARCELONA	27,99	29,34	697.536	81,80	9,43	43.752	741.288	706.692.539 €
GIRONA	34,07	21,11	60.756	76,88	9,43	6.708	67.464	76.449.047 €
LLEIDA	38,40	19,46	32.472	83,06	10,19	4.728	37.200	46.230.445 €
TARRAGONA	34,04	24,32	69.108	85,09	9,55	6.012	75.120	84.244.555 €
<b>CATALUÑA</b>	<b>29,29</b>	<b>27,59</b>	<b>859.872</b>	<b>81,69</b>	<b>9,49</b>	<b>61.200</b>	<b>921.072</b>	<b>913.616.586 €</b>
BADAJOS	59,95	11,86	27.708	98,53	9,18	5.316	33.024	59.898.629 €
CÁCERES	61,55	10,64	14.304	103,39	7,62	2.844	17.148	32.462.219 €
<b>EXTREMADURA</b>	<b>60,49</b>	<b>11,42</b>	<b>42.012</b>	<b>100,20</b>	<b>8,57</b>	<b>8.160</b>	<b>50.172</b>	<b>92.360.848 €</b>
CORUÑA (A)	59,94	15,55	62.880	113,37	9,77	10.572	73.452	151.370.344 €
LUGO	69,38	12,89	13.200	119,21	10,20	4.404	17.604	40.999.081 €
OURENSE	59,10	14,33	13.188	89,99	10,93	3.432	16.620	31.308.034 €
PONTEVEDRA	62,28	15,73	51.228	104,62	11,51	9.180	60.408	126.516.603 €
<b>GALICIA</b>	<b>61,60</b>	<b>15,20</b>	<b>140.496</b>	<b>108,57</b>	<b>10,51</b>	<b>27.588</b>	<b>168.084</b>	<b>350.194.062 €</b>
MADRID	32,08	22,46	677.424	78,13	7,43	33.624	711.048	811.449.187 €
<b>MADRID</b>	<b>32,08</b>	<b>22,46</b>	<b>677.424</b>	<b>78,13</b>	<b>7,43</b>	<b>33.624</b>	<b>711.048</b>	<b>811.449.187 €</b>
MURCIA	46,65	17,91	94.428	95,98	11,61	13.332	107.760	160.984.597 €
<b>MURCIA</b>	<b>46,65</b>	<b>17,91</b>	<b>94.428</b>	<b>95,98</b>	<b>11,61</b>	<b>13.332</b>	<b>107.760</b>	<b>160.984.597 €</b>
NAVARRA	23,85	37,05	96.216	64,11	12,94	6.936	103.152	96.452.080 €
<b>NAVARRA</b>	<b>23,85</b>	<b>37,05</b>	<b>96.216</b>	<b>64,11</b>	<b>12,94</b>	<b>6.936</b>	<b>103.152</b>	<b>96.452.080 €</b>
RIOJA (LA)	33,56	20,64	24.336	74,24	9,53	3.048	27.384	33.910.785 €
<b>LA RIOJA</b>	<b>33,56</b>	<b>20,64</b>	<b>24.336</b>	<b>74,24</b>	<b>9,53</b>	<b>3.048</b>	<b>27.384</b>	<b>33.910.785 €</b>
ALICANTE/ALACANT	47,25	14,16	80.172	91,04	8,05	11.472	91.644	141.919.184 €
CASTELLÓN/CASTELLÓ	53,49	12,22	25.404	98,79	7,37	3.504	28.908	52.450.375 €
VALENCIA/VALÈNCIA	54,69	14,02	123.720	98,14	9,25	18.600	142.320	260.253.555 €

<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>51,95</b>	<b>13,84</b>	<b>229.296</b>	<b>95,81</b>	<b>8,58</b>	<b>33.576</b>	<b>262.872</b>	<b>454.623.114 €</b>
ARABA/ÁLAVA	29,43	30,20	46.536	73,17	10,75	2.700	49.236	60.758.839 €
GIPUZKOA	33,95	26,31	76.500	67,27	9,88	8.112	84.612	118.806.654 €
BIZKAIA	37,78	25,71	117.828	80,22	10,65	10.776	128.604	198.946.941 €
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>34,93</b>	<b>26,67</b>	<b>240.864</b>	<b>74,43</b>	<b>10,36</b>	<b>21.588</b>	<b>262.452</b>	<b>378.512.433 €</b>
CEUTA	44,25	17,56	3.840	101,55	6,43	276	4.116	6.603.233 €
<b>CEUTA</b>	<b>44,25</b>	<b>17,56</b>	<b>3.840</b>	<b>101,55</b>	<b>6,43</b>	<b>276</b>	<b>4.116</b>	<b>6.603.233 €</b>
MELILLA	36,23	20,04	4.284	71,93	8,79	408	4.692	5.111.915 €
<b>MELILLA</b>	<b>36,23</b>	<b>20,04</b>	<b>4.284</b>	<b>71,93</b>	<b>8,79</b>	<b>408</b>	<b>4.692</b>	<b>5.111.915 €</b>
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>37,80</b>	<b>20,51</b>	<b>3.587.088</b>	<b>88,64</b>	<b>9,18</b>	<b>347.292</b>	<b>3.934.380</b>	<b>5.135.214.665 €</b>

## Acumulado al mes de Diciembre Ejercicio 2016

ÁMBITO GEOGRÁFICO	TRABAJADORES CUENTA AJENA			TRABAJADORES CUENTA PROPIA			Número de procesos iniciados en el periodo	Gasto en prestaciones
	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Número de procesos iniciados en el periodo	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Número de procesos iniciados en el periodo		
ALMERÍA	59,82	13,07	38.006	116,52	8,87	6.019	44.025	75.184.552 €
CÁDIZ	36,26	17,47	68.594	74,44	7,38	5.233	73.827	78.959.517 €
CÓRDOBA	56,95	13,04	40.247	98,62	9,31	5.813	46.060	76.446.871 €
GRANADA	55,82	13,26	44.175	100,21	8,92	6.671	50.846	87.353.168 €
HUELVA	52,27	14,69	35.057	92,91	8,80	2.925	37.981	58.894.972 €
JAÉN	58,35	11,29	29.081	96,06	8,42	4.218	33.299	54.148.836 €
MÁLAGA	32,76	22,62	135.822	83,40	8,79	11.276	147.098	140.423.136 €
SEVILLA	50,62	18,14	139.982	101,99	10,09	12.569	152.551	225.291.699 €
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>46,23</b>	<b>16,63</b>	<b>530.964</b>	<b>95,57</b>	<b>8,94</b>	<b>54.724</b>	<b>585.688</b>	<b>796.702.751 €</b>
HUESCA	51,45	16,68	15.287	89,75	9,89	2.683	17.970	29.246.848 €
TERUEL	47,06	16,51	8.384	99,55	9,97	1.619	10.004	16.056.689 €
ZARAGOZA	33,37	25,34	107.579	71,37	11,06	9.475	117.054	125.825.189 €
<b>ARAGÓN</b>	<b>36,31</b>	<b>23,14</b>	<b>131.250</b>	<b>78,19</b>	<b>10,67</b>	<b>13.778</b>	<b>145.028</b>	<b>171.128.725 €</b>
ASTURIAS	53,42	17,35	65.116	102,93	10,62	9.705	74.821	138.680.049 €
<b>ASTURIAS</b>	<b>53,42</b>	<b>17,35</b>	<b>65.116</b>	<b>102,93</b>	<b>10,62</b>	<b>9.705</b>	<b>74.821</b>	<b>138.680.049 €</b>

## ANEXO

ILLES BALEARES	34,26	23,30	118.629	82,66	6,52	7.034	125.663	129.637.380 €
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>34,26</b>	<b>23,30</b>	<b>118.629</b>	<b>82,66</b>	<b>6,52</b>	<b>7.034</b>	<b>125.663</b>	<b>129.637.380 €</b>
PALMAS (LAS)	41,64	25,17	112.267	101,54	8,02	5.656	117.923	140.893.696 €
SANTA CRUZ DE TENERIFE	53,06	18,85	73.114	101,36	7,33	4.967	78.081	116.740.313 €
<b>CANARIAS</b>	<b>46,08</b>	<b>22,23</b>	<b>185.381</b>	<b>101,45</b>	<b>7,68</b>	<b>10.623</b>	<b>196.004</b>	<b>257.634.009 €</b>
CANTABRIA (SANTANDER)	47,88	20,87	46.828	98,23	10,72	5.511	52.339	83.852.974 €
<b>CANTABRIA</b>	<b>47,88</b>	<b>20,87</b>	<b>46.828</b>	<b>98,23</b>	<b>10,72</b>	<b>5.511</b>	<b>52.339</b>	<b>83.852.974 €</b>
ÁVILA	50,23	13,39	6.774	98,76	6,90	1.136	7.910	11.592.389 €
BURGOS	38,84	19,32	29.635	79,47	9,26	3.166	32.801	46.927.111 €
LEÓN	69,08	15,16	23.556	113,98	10,43	4.822	28.378	65.280.728 €
PALENCIA	41,38	19,68	13.433	92,36	9,11	1.523	14.956	21.726.369 €
SALAMANCA	59,46	12,27	14.360	107,16	6,56	2.284	16.644	30.168.772 €
SEGOVIA	40,40	15,22	8.899	76,62	7,65	1.317	10.217	12.807.594 €
SORIA	39,28	17,73	6.839	79,57	7,70	749	7.588	9.802.753 €
VALLADOLID	41,45	19,59	43.480	84,80	9,06	4.097	47.577	63.774.349 €
ZAMORA	59,12	11,57	6.169	92,84	7,39	1.559	7.728	13.562.624 €
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>47,79</b>	<b>16,70</b>	<b>153.145</b>	<b>94,50</b>	<b>8,55</b>	<b>20.654</b>	<b>173.799</b>	<b>275.642.689 €</b>
ALBACETE	62,19	13,63	18.984	110,97	9,45	3.505	22.489	42.968.861 €
CIUDAD REAL	65,99	13,04	22.229	114,61	9,95	4.339	26.568	54.539.907 €
CUENCA	59,35	12,90	9.093	90,72	9,75	2.284	11.377	19.632.635 €
GUADALAJARA	26,02	32,37	30.820	73,17	10,35	1.559	32.379	26.558.272 €
TOLEDO	39,33	19,21	42.604	82,34	10,30	5.862	48.465	60.855.366 €
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>45,70</b>	<b>17,74</b>	<b>123.729</b>	<b>96,47</b>	<b>9,96</b>	<b>17.548</b>	<b>141.277</b>	<b>204.555.042 €</b>
BARCELONA	26,54	32,76	870.752	80,23	9,57	45.454	916.206	825.789.035 €

GIRONA	33,68	22,85	73.578	74,28	9,71	7.215	80.793	86.505.189 €
LLEIDA	38,27	20,80	38.586	79,07	10,74	5.064	43.649	52.425.100 €
TARRAGONA	32,61	26,77	85.259	84,11	9,69	6.260	91.520	94.468.222 €
<b>CATALUÑA</b>	<b>27,93</b>	<b>30,66</b>	<b>1.068.174</b>	<b>79,83</b>	<b>9,68</b>	<b>63.993</b>	<b>1.132.168</b>	<b>1.059.187.546 €</b>
BADAJOS	63,16	12,29	31.348	110,28	9,29	5.233	36.581	66.189.018 €
CÁCERES	68,35	10,63	15.841	113,31	7,42	2.780	18.621	35.156.085 €
<b>EXTREMADURA</b>	<b>64,92</b>	<b>11,68</b>	<b>47.189</b>	<b>111,33</b>	<b>8,54</b>	<b>8.013</b>	<b>55.202</b>	<b>101.345.103 €</b>
CORUÑA (A)	57,86	17,16	75.690	111,07	10,19	10.901	86.591	163.374.614 €
LUGO	71,57	13,47	15.249	124,80	9,98	4.290	19.539	44.452.379 €
OURENSE	62,80	14,80	15.146	96,46	10,32	3.299	18.445	34.821.308 €
PONTEVEDRA	64,56	16,42	59.128	111,69	10,63	8.822	67.950	138.664.999 €
<b>GALICIA</b>	<b>61,97</b>	<b>16,25</b>	<b>165.212</b>	<b>111,63</b>	<b>10,31</b>	<b>27.313</b>	<b>192.526</b>	<b>381.313.300 €</b>
MADRID	33,49	23,15	776.194	80,11	7,34	34.239	810.432	906.406.653 €
<b>MADRID</b>	<b>33,49</b>	<b>23,15</b>	<b>776.194</b>	<b>80,11</b>	<b>7,34</b>	<b>34.239</b>	<b>810.432</b>	<b>906.406.653 €</b>
MURCIA	48,70	18,94	112.228	96,74	11,66	13.826	126.054	183.972.241 €
<b>MURCIA</b>	<b>48,70</b>	<b>18,94</b>	<b>112.228</b>	<b>96,74</b>	<b>11,66</b>	<b>13.826</b>	<b>126.054</b>	<b>183.972.241 €</b>
NAVARRA	25,24	38,97	113.310	60,17	14,35	7.868	121.177	113.894.742 €
<b>NAVARRA</b>	<b>25,24</b>	<b>38,97</b>	<b>113.310</b>	<b>60,17</b>	<b>14,35</b>	<b>7.868</b>	<b>121.177</b>	<b>113.894.742 €</b>
RIOJA (LA)	33,77	21,65	28.051	75,91	9,87	3.130	31.181	37.059.004 €
<b>LA RIOJA</b>	<b>33,77</b>	<b>21,65</b>	<b>28.051</b>	<b>75,91</b>	<b>9,87</b>	<b>3.130</b>	<b>31.181</b>	<b>37.059.004 €</b>
ALICANTE/ALACANT	48,89	15,01	96.013	97,34	7,87	11.638	107.652	160.286.169 €
CASTELLÓN/CASTELLÓ	53,49	13,36	30.910	93,84	7,47	3.650	34.560	56.635.327 €
VALENCIA/VALÈNCIA	54,44	15,55	152.320	97,75	9,40	19.132	171.452	288.769.137 €
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>52,42</b>	<b>15,09</b>	<b>279.243</b>	<b>97,21</b>	<b>8,60</b>	<b>34.420</b>	<b>313.663</b>	<b>505.690.632 €</b>
ARABA/ÁLAVA	32,20	29,80	50.756	77,04	9,69	2.514	53.270	66.081.461 €

GIPUZKOA	35,59	27,48	87.191	71,90	9,45	7.831	95.023	128.941.434 €
BIZKAIA	39,16	26,72	133.890	82,00	10,29	10.672	144.562	217.278.696 €
<b>PAIS VASCO</b>	<b>36,71</b>	<b>27,49</b>	<b>271.838</b>	<b>77,60</b>	<b>9,89</b>	<b>21.017</b>	<b>292.855</b>	<b>412.301.592 €</b>
CEUTA	47,99	18,58	4.392	95,67	5,66	254	4.646	8.059.872 €
<b>CEUTA</b>	<b>47,99</b>	<b>18,58</b>	<b>4.392</b>	<b>95,67</b>	<b>5,66</b>	<b>254</b>	<b>4.646</b>	<b>8.059.872 €</b>
MELILLA	39,31	20,52	4.817	66,91	9,65	435	5.252	5.968.174 €
<b>MELILLA</b>	<b>39,31</b>	<b>20,52</b>	<b>4.817</b>	<b>66,91</b>	<b>9,65</b>	<b>435</b>	<b>5.252</b>	<b>5.968.174 €</b>
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>38,78</b>	<b>21,70</b>	<b>4.225.689</b>	<b>90,52</b>	<b>9,17</b>	<b>354.084</b>	<b>4.579.773</b>	<b>5.773.032.477 €</b>

# **GLOSARIO**

---



- AMAT:** Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
- ANL:** Accidente No Laboral
- AT:** Accidente de Trabajo
- ATA:** Asociación de Trabajadores Autónomos
- BR:** Base Reguladora
- EC:** Enfermedad Común
- EP:** Enfermedad Profesional
- ET:** Estatuto de los Trabajadores
- ETCL:** Encuesta Trimestral de Coste Laboral
- EUROFOUND:** Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
- INE:** Instituto Nacional de Estadística
- INSS:** Instituto Nacional de la Seguridad Social
- IP:** Incapacidad Permanente
- IT :** Incapacidad Temporal
- ITCC:** Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes
- ITCP:** Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales
- LGSS:** Ley General de la Seguridad Social
- MATEPSS:** Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradoras con la Seguridad Social
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- RAE:** Real Academia Española
- RD:** Real Decreto
- RGSS:** Régimen General de la Seguridad Social
- SS:** Seguridad Social
- SPE:** Servicio Público de Salud
- TSJ:** Tribunal Superior de Justicia



