

LA PRESTACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y COSTE EMPRESARIAL DEL ABSENTISMO.

La Prestación económica por Incapacidad Temporal pretende cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria.

LA COBERTURA DE LA I.T. DE LOS AUTÓNOMOS:

La cobertura de la prestación económica por I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral tendrá para los autónomos carácter obligatorio. Se formalizará con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, que estará obligada a atender la petición del autónomo. Será también obligatoria cuando el autónomo sea, o pase a ser, TRADE – económicamente dependiente-, o desempeñe una actividad profesional de elevado riesgo de siniestralidad.

Si el autónomo trabaja, además, por cuenta ajena y tiene cubierta la prestación de I.T. n otro régimen, puede también acogerse a ella en el régimen de autónomos, en el momento de causar alta en el Régimen Especial de autónomos y en cualquier otro momento, mediante solicitud por escrito antes del 1 de octubre de cada año y con efectos del día 1 del siguiente año, obligándole ello a mantenerse durante el año completo.

La cobertura de la I.T por accidente de trabajo y enfermedad profesional.- Puede contratarse como mejora voluntaria por cualquier autónomo siendo, sin embargo, obligatoria para los TRADE y para aquellos autónomos que desarrollen actividades profesionales con riesgo de siniestralidad.

Declaración de situación de la actividad. El autónomo que está en situación de I.T. debe presentar ante la Mutua (o INSS) dentro de los siguientes 15 días *declaración en modelo oficial* sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil del que sea titular, o, en su caso, el cese temporal o definitivo. Tal declaración será obligada cada seis meses, siempre que se le requiera. Están exentos de esta declaración los autónomos agrarios y los TRADE.

El autónomo que también trabaja en el régimen general debe estudiar siempre la opción de cotizar en los dos regímenes, dada la compatibilidad de las pensiones que pudieran causarse en ambos.

Pago de las Prestaciones.- Los 3 primeros días el trabajador no percibe compensación económica. Del día 4 al 15 le corresponde al trabajador percibir una prestación del 60% de su base reguladora siendo, desde la publicación del Real Decreto Ley 5/1992 y Ley 28/1992, este período a cargo de la empresa. Desde el día 21 hasta que se produzca el alta, con un máximo de 365 días, la prestación corre a cargo de la Mutua o Seguridad Social, si bien la paga la empresa por pago delegado recuperando posteriormente su importe.

INCIDENCIA DE LAS BAJAS/ABSENTISMO EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA:

En la actividad empresarial siempre se dan circunstancias variadas que configuran un cierto grado de **absentismo** que se analiza a través de una serie de indicadores, observando Si es por accidente, enfermedad, permisos o por motivos familiares..., Si la ausencia está o no justificada; si es de corta o larga duración; si se produce con relativa frecuencia o incluso de forma repetitiva. También observando los días de la semana o los periodos del año. También analizar el absentismo por departamento o secciones de la empresa. Sobre el personal saber si es de plantilla o subcontratado y conocer su edad y antigüedad

El análisis de estos indicadores permitirá a la empresa promover **planes de mejora**, ya que el absentismo no deja de ser un mero indicador de la gestión, eficiente o no, de los recursos humanos.

Cuando una empresa mejora sus índices de absentismo está mejorando directamente su **productividad** y su **competitividad**, pues ello tiene un impacto directo en la reducción de su coste y, por tanto, se hace más rentable.

Estudios recientes que analizan este problema concluyen que una parte importante de los trabajadores no están correctamente alineados con los objetivos de sus empresas y no tienen asumida la importancia de reducir el absentismo para obtener una mayor competitividad de las mismas.

Concretamente la Mutua Patronal de nuestra Asociación, EGARSAT ha trabajado intensamente en este campo, colaborando con sus empresas . Concretamente llevó a cabo el estudio **Absent-Wel** para llegar a conocer las motivaciones de fondo del absentismo y crear una herramienta que permita disponer de una referencia en torno al fenómeno para gestionarlo mejor. En este estudio se distinguen entre el colectivo de trabajadores cinco etapas de alineación con la empresa y con el conocimiento de la existencia de un vínculo directo entre el absentismo y la competitividad de la empresa.

Primera etapa.-Ignorancia del problema: En esta etapa los trabajadores no tienen conciencia del problema y por tanto no tienen intención de cambiar su conducta.

Segunda etapa.-Toma de conciencia del problema: Son conscientes del problema que supone su conducta y piensan superarla, pero aún no se han comprometido a hacerlo.

Tercera etapa.-Listos para el cambio: Tienen intención de hacer algo para superar el problema. Han comenzado a reducir el absentismo. Saben que deben cambiar comportamientos y se sienten capacitados para hacerlo.

Cuarta etapa.-Acción: El cambio de conductas comienza realmente.

Quinta etapa.-Mantenimiento: Los trabajadores ya han comenzado el cambio de comportamiento y ha de procurarse que no retrocedan en el camino iniciado.

Los trabajadores incluidos en las dos últimas etapas solo faltan al trabajo cuando no tienen otro remedio.

La misión de los gestores de la empresa consiste precisamente en ir consiguiendo que una mayoría de trabajadores pasen de las primeras etapas, de una relativamente baja identificación con el problema de absentismo (etapas 1,2 y 3) a las etapas 4 y 5, que implican un grado de identificación mucho mayor en este aspecto. Con este fin se han desarrollado en diversas empresas los **planes de mejora** a que antes nos referíamos teniendo en cuenta la serie de indicadores a que hicimos referencia, o al menos algunos de ellos, aplicando técnicas o herramientas en la gestión de la presencia tales como:

- Aplicar políticas de prevención de riesgos laborales.
- Realizar reconocimientos médicos a los trabajadores.
- Facilitar equipos de trabajo ergonómicos.
- Esmerarse en el proceso de selección.

- Dar importancia a la idoneidad del candidato.
- Tener un jefe con el que poder hablar.
- Efectuar Investigación de incidentes/accidentes.
- Ver el tipo de contratación.

Veremos a continuación que de las ocho medidas relacionadas, las dos primeras son las más usadas, al ser exigibles jurídicamente, siendo también muy utilizadas las medidas que se adoptan para decidir el inicio de la relación laboral, el proceso de selección y la idoneidad del candidato. Sin embargo aunque ni es exigible jurídicamente, ni se refiere al inicio de la relación laboral, sí aparece con una elevada importancia (94%) la de "tener un jefe con el que poder hablar", si bien es necesario que estos jefes estén bien formados e implicados. Examinamos a continuación actuaciones de varias empresas que aplicaban de forma preferente alguna de las medidas antes indicadas para combatir el absentismo.

Esmero en el proceso de selección:

Se pretende conseguir la alineación de las personas a las maneras de actuar y de entender de la empresa desde el primer minuto de su incorporación, mediante un minucioso y exhaustivo proceso de selección de manera que permita constatar las habilidades profesionales del candidato para el puesto de trabajo, así como su perfil personal y humano.

Se hace hincapié al candidato sobre la importancia que tiene para la compañía la gestión del absentismo y la relación del absentismo con la responsabilidad sobre los retrasos en los servicios, en muchos supuestos, vitales para las personas a las que van dirigidos y, en todo caso, para la imagen de la Compañía.

El Manual de Acogida.- La empresa entiende que los empleados alcanzan un más alto nivel de compromiso en el cumplimiento del trabajo, recibiendo cada uno un manual de las buenas prácticas donde se establecen las pautas adecuadas que han de presidir el comportamiento ético y las tareas encomendadas, apoyándose en valores que aumentan la reputación de la empresa, actuando con honradez e integridad. En este manual se dan a conocer las normas internas de la empresa, tales como: descuentos por ausencias, límites a las visitas a los médicos y cómputo de cada ausencia como jornada improductiva.

Para equilibrar las posibles reacciones que las anteriores medidas pudieran ocasionar se establece a través de los mandos intermedios una política de proximidad con intención de generar un buen clima laboral, con la posibilidad de negociar las opciones que planteen los empleados en función de sus necesidades, siempre que no se altere el buen funcionamiento de la actividad.

Protocolo de reincorporación. La empresa detectaba numerosas ausencias de corta duración y casos reincidentes no controlados. Se propone crear un mecanismo que ayude a identificar entre los trabajadores la política de la empresa respecto a las ausencias de una manera motivadora-dialogante y no castigadora-sancionadora.

La solución fue establecer un protocolo de actuación consensuado con la Mutua de Accidentes consistente en un proceso de "**entrevista de retorno**" que está basado en una charla entre el trabajador y la Dirección técnica en el momento de la reincorporación tras la ausencia. En ella la dirección se interesa por el estado y situación del trabajador que faltó al trabajo, al mismo tiempo que se cumplimenta un documento en el que se deja constancia de la ausencia, realizando un seguimiento personalizado para evaluar en el tiempo su actitud frente al absentismo.

Con la entrevista de retorno se ha conseguido disminuir el número de ausencias injustificadas y no planificadas; los casos reincidentes han disminuido enormemente por la medida disuasoria de la entrevista.

Entrevista de retorno por niveles.- La Empresa concertó inicialmente la formación de sus mandos sobre el absentismo e inició el protocolo de **entrevista de retorno** en caso de ausencias. En ella se explicaba al ausente la importancia que tiene dentro del equipo y que cuando falta el grupo no funciona correctamente, causando perjuicios a la organización del trabajo, afectando pues a la empresa y a sus compañeros. En caso de **reincidencia** la **entrevista de retorno** se sigue realizando, pero con un **mando superior** al anterior. Evidentemente este protocolo no se utiliza en caso de enfermedades graves en cuyo caso solo se produce una comunicación con el enfermo para interesarse sobre su situación.

Flexibilidad horaria.- Esta actuación es un recurso que tienen muchas empresas para tratar de disminuir el absentismo laboral, pero tiene infinidad de variantes. Se parte de la constatación de que muchos trabajadores se ausentan de su puesto de trabajo para atender necesidades personales o familiares, ausencias que generalmente no estaban comprendidas como permisos retribuidos ni en el Estatuto ni en los Convenios.

La forma más común de utilizar la flexibilidad horaria se refiere al horario de entrada y de salida que en unos casos se amplía en una hora. En otros casos se establece un horario que permite igualmente a cada trabajador entrar y salir en horarios distintos pero manteniendo un mínimo de horas de coincidencia obligatoria en la empresa de todos los trabajadores.

Otras empresas establecen el horario flexible, en la jornada de 40 h., permitiendo acumular un saldo de +/- 4 h. semanales, siendo el mínimo semanal de 36 h. trabajadas.

En los talleres de trabajo a turnos permiten algunas empresas solicitar un cambio de turno puntual o compensar horas extras con horas de trabajo.

El banco de horas, mediante el cual cualquier persona puede destinarle las horas que decida con un límite prefijado y acordado, con las que podrá atender, si lo necesita, aquellas situaciones personales y familiares que aun siendo muy importantes no están reguladas por la ley y los convenios. Se elabora entre la empresa y los trabajadores un catálogo de situaciones y permisos a partir de aquellas necesidades que los trabajadores habían solicitado, y aquellas que se habían producido de manera más frecuente acordando, finalmente, añadir siete supuestos a la regulación legal y convencional de los permisos retribuidos. *De esta forma la plantilla percibe que la empresa aborda aspectos relacionados con sus necesidades personales y familiares y que esta regulación y trato les permite una mayor concentración en el trabajo, al tener su otra esfera vital gestionada.*

Conciliación.- En este supuesto parte la empresa de una encuesta de clima laboral en donde los empleados daban opiniones sobre posibles acuerdos para mejorar el ambiente en la empresa. El resultado fue trasladar la responsabilidad de la gestión del tiempo a cada empleado y mando intermedio de la compañía de manera que en la medida de sus posibilidades el empleado pudiera autogestionarse y fuera el mando intermedio el que estableciera las necesidades y organización mínimas para cubrir el horario laboral. En la práctica esto se concretó en libertad de entrada y de salida con unos márgenes que establecen un horario troncal mínimo permite la libre disposición de hasta 16 horas al año.

Además la empresa permite unas vacaciones gestionadas en días laborables, sin periodos mínimos de disfrute.

La empresa es del sector servicios.

Seguros médicos privados.- En este caso la empresa ofrece a todos sus empleados el acceso a una Mutua privada de asistencia médica, que permite a los empleados efectuar visitas a especialistas así como pruebas médicas o rehabilitadoras. Se trata de una póliza colectiva que ofrece cobertura a los empleados que por su parte no tienen una tarjeta sanitaria propia. Es la propia empresa quien emite los correspondientes volantes de visita médica o tramita la petición de las autorizaciones cuando el tipo de visita o prueba lo requiera. Este sistema ofrece un doble beneficio en el control del absentismo; el trabajador, por su parte, ve disminuido el tiempo de espera para acudir a un especialista o realizar una prueba, en comparación con el que tendría que esperar en la seguridad social. Por otra parte, en los casos de baja médica que necesitan la realización de una prueba, la empresa la anticipa a través de la mutua privada, facilitando la reincorporación más rápida a su puesto de trabajo y, por otra parte, al gestionar directamente la empresa las consultas, las pruebas se programan siempre fuera del horario laboral y cerca del lugar de trabajo o de la residencia del trabajador, reduciendo así el tiempo de desplazamiento.

Prevención de riesgos.- Con el objetivo de reducir al máximo posible el riesgo de los accidentes de trabajo se comenzó por establecer un seguimiento mensual de todos los accidentes e incidentes a lo largo de la jornada de trabajo. Anualmente se analizaban todos los datos recogidos y se presentaban los resultados y se **reconocía** a aquellas secciones con los índices de siniestralidad más bajos.

Dentro de esta línea se puede incluir una empresa municipal de transportes que decidió cambiar las butacas del conductor antiguas por otras modernas que ofrecen amortiguación y todas las posibilidades de regulación postural. Se informó a los conductores de los ejercicios a realizar en su puesto de trabajo para minimizar los riesgos posturales y, por último, asignó las líneas de autobuses más tranquilas, sin cuestas, con más descansos, sin badenes, a los conductores que padecen problemas de espalda que tienen, además, de acuerdo con el comité de empresa, prioridad para escoger línea. Con ello se pretendió evitar o minimizar los problemas de espalda debido a la postura y movimientos continuados en el puesto de trabajo.

Otra medida dentro de esta línea consiste en el destino a puestos compatibles de aquellas personas que muestran algún tipo de patología que hace más difícil la realización de su trabajo en el puesto habitual pero que trabajarían a pleno rendimiento en otro puesto.

Concienciación y Sensibilización.- Se pretende con este método sobre todo luchar contra el despido interior o absentismo mental, que es aquel que se define como actitudinal, es decir que la actitud del trabajador es la que le acaba haciendo decantarse por trabajar o por ausentarse. Para reducir este tipo de absentismo se ve como imprescindible estrechar lazos con los trabajadores y demostrarles la importancia que tienen para la empresa. Cada uno de ellos tiene un papel en este

camino conjunto. Todos debemos remar, y además, en la misma dirección. El método comienza por:

- una información a cada uno de los trabajadores del proyecto que se va a implantar.
- Transmitir la idea de que el trabajo que desempeña cada uno de ellos es fundamental.
- Todos somos una pieza en el engranaje de la empresa y es imprescindible que seamos conscientes del problema que genera a nuestros compañeros una ausencia que quizá se podía haber evitado.

Este método implica una información individual a todos los trabajadores de su índice anual de absentismo y, de forma grupal cada tres meses.

Igualmente ha de realizarse un seguimiento individualizado de aquellos casos en que, de forma repetitiva dicho índice superaba cierto límite; este seguimiento se realiza por el responsable directo y, en casos, incluso por la Gerencia de la empresa.

La incidencia económica de las bajas/absentismo en las empresas es francamente importante, si bien relativamente asumida por las mismas siempre que se mantenga dentro de una serie de parámetros. La mutua patronal de nuestra asociación, EGARSAT, elaboró un estudio sobre el gasto económico de una empresa de 656 trabajadores, estudio que abarca la totalidad del año 2011.

Durante este año un 20% aproximadamente tuvieron algún tipo de incidencia que provocó su ausencia de la empresa. Tuvo 138 bajas por enfermedad común y 10 bajas por enfermedad profesional, lo que supuso 4251 días de baja. En este caso el estudio considera que el índice de incidencia global en el 2011, que fue de un 20,43 es favorable, al ser menos de 25. Se consideraría normal entre el 25 y el 35, considerando un índice desfavorable a partir del 35. Llama la atención en el estudio que los días de la semana con más incidencia de baja médica son repetidamente los lunes y los jueves.

En el supuesto estudiado el coste de la empresa derivado de los proceso de incapacidad temporal asciende a 140.315 € si no se tiene en cuenta el complemento derivado del convenio colectivo; con complemento asciende a 250.037 €. El estudio hecho por la Mutua EGARSAT aprecia que la información de la empresa a la mutua sobre las bajas por contingencia común se informan a los 7 días, entendiéndose que de hacerse la comunicación al día siguiente el gasto disminuiría de forma considerable, circunstancia esta que constata poniendo en relación el coste del año 2011 con el año 2010, fecha en la que la tardanza era todavía mayor en la comunicación de las bajas. El adelanto en la comunicación de la baja supuso un ahorro 39.266 € o de 69.597 € según se hubiere pagado sin complemento o con complemento.

José Ramón Ballesteros Alonso.
Abogado