

La CEOE quiere combatir el absentismo laboral

Publicado por Expansión.com el 17-03-09 , por M. Valverde

La patronal recomienda relacionar el pago de complementos salariales con la reducción del absentismo y aumentar los controles sobre las ausencias de los trabajadores.

La patronal CEOE está decidida a combatir el absentismo laboral en las empresas, que es uno de los factores del día a día que más preocupa a la organización que preside Gerardo Díaz Ferrán. Se trata de un problema que, independientemente del coste para las empresas, que está por evaluar en la totalidad de la economía, para la Seguridad Social supondrá este año 8.143.810 millones de euros. Es decir, teniendo en cuenta el gasto por enfermedades profesionales y comunes.

Por todas estas razones, CEOE ha recomendado a los empresarios “que sean especialmente cuidadosos” en los convenios de este año para evitar las cláusulas que “pudieran incentivar el absentismo laboral” por baja de enfermedad común. Por ejemplo, por una gripe, lumbalgias, migrañas o, en algunos casos, depresiones. Por el contrario, en sus instrucciones para la negociación colectiva, la patronal aconseja a las empresas que endurezcan sus posiciones en esta cuestión ante los sindicatos, aplicando los siguientes criterios:

En primer lugar, “impulsar la introducción de cláusulas reguladoras [en lo convenios] para controlar las ausencias por incapacidad temporal por contingencias [enfermedades] comunes”.

Relacionada con esta primera exigencia, la patronal recomienda a las empresas que, en los acuerdos laborales, “incluyan en la política retributiva criterios relacionados con los índices de absentismo”. Es decir, que una parte del salario esté condicionada a la asistencia diaria y puntual del trabajador a su puesto.

En todo caso, CEOE aconseja que no sienten precedente las compañías que no tengan ningún complemento de la prestación pública que paga la Seguridad Social. Las empresas no tienen ninguna obligación legal de hacerlo, aunque lo cierto es que, algunas sí han regulado este tipo de paga. Es más, si se considera la maternidad como tal, algunas compañías complementan la prestación hasta la totalidad, o un poco más del salario.

En todo caso, “si no es posible evitar o eliminar los complementos existentes”, la confederación empresarial recomienda condicionar el cobro de esta parte del salario a que la plantilla tenga “un objetivo de reducción del absentismo colectivo”. Incluso, CEOE aconseja vincular el pago de este complemento a que el empresario, o la mutua de accidentados de trabajo, tenga la posibilidad de constatar la veracidad de la situación del trabajador. “Por ejemplo, en los supuestos de hospitalización” del trabajador.

Hay que tener en cuenta que la empresa paga desde el 4º al 16º día de la baja laboral. A partir de ahí, la prestación pasa a la Seguridad Social. Por esta razón, CEOE está pidiendo al Gobierno que suprima la obligación de las empresas de pagar desde el 4º al 16º de la baja laboral, y reclama mayor protagonismo de las mutuas patronales en esta cobertura. Incluso, la libertad de las empresas para poder escoger la mutua que buscan.

El absentismo o la fuga de productividad

Coste para las empresas

Según la Seguridad Social, casi el 30 por mil de los trabajadores suelen estar de baja en algún momento del año. Según Adecco, en España el 6% de las horas laborales se pierden sin causa justificada, frente al 4,6% de media en la UE.

Gasto para la Seguridad Social

El gasto total de la Seguridad Social se elevará este año a 8.143 millones de euros, con un crecimiento del 5,5%. Algunos análisis cifran en 2.000 millones el coste para las empresas.

Cuidado en los convenios

CEOE aconseja “especial cuidado” con cualquier cláusula en los convenios que incentive el absentismo laboral.

Evitar la creación de precedentes

En consecuencia, CEOE pide a las empresas que no tengan ningún concepto de este tipo como complemento a la prestación de la Seguridad Social, que se abstengan de regularlos por primera vez en los convenios.

Relacionar el salario con el cumplimiento

La patronal recomienda “incluir en la política retributiva criterios relacionados con los índices de absentismo”.

Establecer objetivos para la plantilla

Si ya no es posible suprimir los complementos a la prestación pública, CEOE aconseja relacionar estos conceptos salariales “con la reducción del absentismo colectivo o el control por parte empresarial”.