

# El 20% de los trabajadores tiene incentivos a la asistencia

Las empresas defienden que no tiene sentido premiar a quien cumple con su trabajo

Desde que se inició la recuperación el absentismo se ha disparado un 31,4%

Raquel Díaz Guijarro  
23-02-2017

La reforma que introdujo el Gobierno para combatir el absentismo en la Administración no ha tenido un traslado masivo al sector privado. Frente a la reducción de sueldo que se aplica a los funcionarios los primeros días de baja, las empresas lo que han hecho es dejar de completar el salario de sus trabajadores cuando están enfermos, si bien las que ya lo tenían no lo han suprimido. Además, todavía persiste un nada despreciable 20% de convenios que incluyen incentivos a la asistencia.

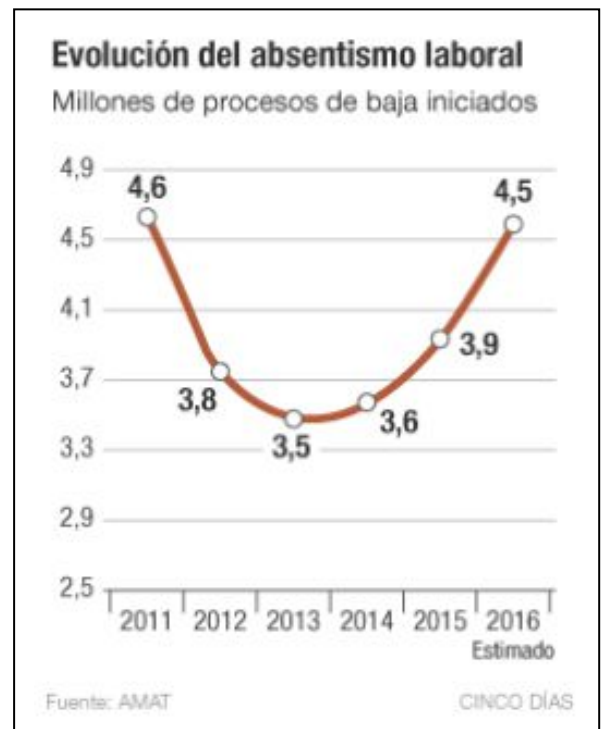
En España apenas hay estadísticas que midan el absentismo laboral. Lo incluye entre sus variables la encuesta de costes laborales que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) y sobre todo en el ámbito privado es la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat) el organismo que publica periódicamente cifras sobre el porcentaje de empleados que no acude a su puesto de trabajo y el coste que ello representa para las empresas y el conjunto de la economía.

El último informe de Amat disponible, correspondiente a 2016 aunque con cifras aún provisionales, constata cómo el año pasado volvió a registrarse un significativo repunte del número de procesos de baja por incapacidad temporal o enfermedad común. Esta asociación estima que el ejercicio cerró con más de 4,5 millones de bajas iniciadas, lo que representa un incremento del 16,40% respecto a 2015. Históricamente, tanto las empresas como las mutuas han venido denunciando el elevado coste que tiene que asumir la economía por el absentismo laboral.

Para el año pasado, Amat calcula que el gasto en prestaciones económicas ascendió a más de 5.700 millones de euros, un 12,4% más que doce meses antes. El coste directo para las empresas se calcula en 5.498 millones, mientras que el coste de oportunidad en términos de producción de bienes y servicios que se dejaron de fabricar superó los 64.600 millones. De esta manera, el coste total está previsto que rebase los 75.800 millones, un 23,6% más que en 2015.

## Reducciones de salario

Este repunte del absentismo viene a consolidar una tendencia iniciada en 2014, justo cuando comenzó a recuperarse la actividad y con ello el empleo. Así, mientras en 2013 el número de bajas descendió al mínimo de la serie, 3,5 millones, desde entonces no ha dejado de incrementarse hasta los citados más de 4,5 millones del año pasado, un 31,4% más en términos acumulados.



Las causas hay que buscarlas, según sostienen fuentes de Amat y de distintas patronales, no solo en el aumento del volumen de ocupados, gracias a la recuperación; sino también en que muchos trabajadores han perdido el miedo a quedarse sin empleo si tienen que coger una baja.

Otra de las medidas que en el ámbito de la Administración fue decisiva para frenar el absentismo la constituyó la reforma aprobada en 2012. A partir de su entrada en vigor, todos los empleados públicos que causaran baja temporal por enfermedad común vieron cómo su salario se reducía un 50% durante los tres primeros días de ausencia, un recorte que se suavizaba al 25% del cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, para volver a cobrar el 100% de la prestación a partir del día 21 de baja por enfermedad. Se trataba con ello de atajar las bajas de menor duración, donde los expertos consideran que se concentra el fraude.

¿Han replicado las empresas en el sector privado este modelo para desincentivar las ausencias al trabajo? Fuentes empresariales aseguran que no de forma masiva, porque muchos convenios regulaban justo lo contrario y, pese a la crisis, “ha sido muy complicado rebajar esas ventajas”. Así, en la actualidad el 65% de los trabajadores cuenta en sus convenios con cláusulas por las que cuando causan baja cobran más de lo estipulado con carácter general. Un porcentaje que se eleva al 81% de los trabajadores en caso de accidente laboral.

Lo que sí es difícil que se produzca ahora es que se firmen nuevos convenios donde la empresa decide completar la cantidad que abona la Seguridad Social a quienes causan baja. Las mismas fuentes admiten que, por el contrario, y como rémora de pluses que se pactaban hace muchos años, todavía hoy el 20% de los convenios incluyen incentivos a la asistencia. “No tiene sentido que se premie a quien hace simplemente su trabajo, aquello para lo que ha sido contratado”, aseguran.