

El absentismo laboral se ha disparado en un contexto de aumento de costes laborales

El incremento continuado de las ausencias laborales requiere una identificación de las medidas más adecuadas para reducir su impacto en los costes de las empresas.

Datos recientes procedentes de diferentes fuentes ponen de relieve un aumento continuado de los niveles de ausencias laborales en los años posteriores al COVID.

Por ejemplo, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) estima que la tasa de absentismo subió con la pandemia del 5 al 7%, lo que supone que cada día en España, cerca de 1,5 millones de trabajadores no acuden al trabajo. Este organismo calcula **que el coste por bajas por enfermedad y accidentes no laborales se ha incrementado en España un 74% desde el 2018**, alcanzando los 25.326 millones de euros. De manera que, el efecto total, incluido lo que se deja de producir por la falta de trabajadores asciende a 135.000 millones de euros.

Los datos recogidos por CEAM también reflejan un incremento de las ausencias laborales en los años posteriores a la pandemia. Según la edición 2022-23 de la Encuesta de Absentismo Laboral del CEAM, **la tasa media del absentismo del sector del metal en Cataluña fue del 9,5%**, lo que supone un incremento muy notable en relación a los ejercicios anteriores al COVID-19. **En los años 2016-2019 la tasa media del sector fue del 6,3%**.



El incremento del absentismo laboral es un problema que se suma a otros que están impactando negativamente en los niveles de productividad de las empresas, como son el aumento de los

costes laborales o las dificultades para captar y retener el talento. Esta situación genera preocupación entre las empresas.

Hay factores de entorno que estarían explicando parcialmente el alza de las ausencias laborales.

Hay que mencionar los cambios en la situación sanitaria que ha comportado el COVID.

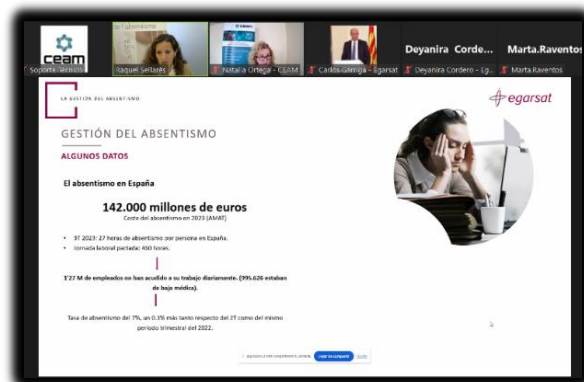
Un contexto económico positivo y las dificultades para substituir a personal por los problemas de captación de determinados perfiles profesionales estarían influyendo en el crecimiento del absentismo laboral.

También hay que apuntar modificaciones en el entorno normativo y de la negociación laboral relativas, por ejemplo, al reconocimiento de las bajas médicas y a las situaciones en las que los trabajadores pueden disfrutar de permisos retribuidos y no retribuidos. Estos cambios estarían propiciando que haya más trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por causas médicas y por otros factores.

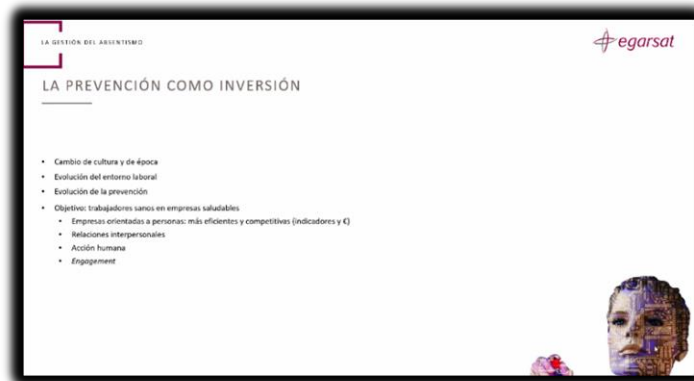
El absentismo laboral refleja situaciones muy diversas y esto complica hacer un análisis de causas y un diagnóstico de soluciones. Hay diversos factores de entorno que influyen en su evolución y en cada empresa vendrá determinada, además, por aspectos diversos, como puede ser la edad media de la plantilla. En este sentido, el envejecimiento progresivo de la población añade importantes desafíos en la gestión del absentismo laboral en nuestro país.

En este marco, **las empresas deben revisar sus sistemas de gestión de las ausencias** para ajustarlos a una nueva realidad de funcionamiento del mercado de trabajo, normativa y administrativa Y **la administración debe hacer un seguimiento del impacto de esta nueva realidad para evitar pérdidas de competitividad de nuestro tejido empresarial**. En este sentido, hace tiempo que, desde diferentes foros, se reclama una mayor agilidad en la gestión de las altas y bajas por parte del sistema sanitario. Y es requisito que las empresas dispongan de mecanismos para aplicar medidas disciplinarias efectivas cuando se dan casos de absentismo injustificado, si responden a situaciones que puedan ser consideradas fraudulentas.

Las empresas deben registrar el absentismo laboral y conocer bien su evolución y los factores que lo determinan. Este mensaje quedó claro en una sesión organizada recientemente por el CEAM, con el título “**Absentismo Laboral. Aspectos Clave de su Gestión y Buenas Prácticas**”.



A la reunión asistieron 40 representantes de empresas. Contó como ponentes, con el **Sr. Carlos Garriga, Presidente de la Mutua EGARSAT**, quien presentó algunos datos sobre la situación y evolución del absentismo laboral en España y con **Raquel Sellarès, Jefa de Gestión Preventiva, de la Dirección Gestión Mutualista de la Mutua EGARSAT**, que hizo una exposición desde la visión de uno de los agentes claves que interviene en la gestión de una parte significativa de las ausencias laborales.



En esta sesión de trabajo se expusieron numerosas ideas de interés, de las cuales destacamos algunas de ellas:

- Existen diferentes tipos de absentismos, y es indispensable conocer bien los factores que están predominando en cada empresa como principales causas de las ausencias laborales.
- El absentismo ligado al presentismo también tiene que ser objeto de gestión.
- Hay que gestionar el absentismo laboral. Está demostrado que las empresas que lo miden y analizan y adoptan medidas, consiguen bajar sus niveles de incidencia.
- Es aconsejable actuar de forma preventiva, no reactiva.
- No es suficiente el registro del absentismo, es importante diseñar una política de gestión del mismo.
- La cultura de empresa y el papel de los mandos tienen que subrayarse en la configuración de un plan de gestión del absentismo adaptado a la realidad de cada empresa.
- Los planes de gestión del absentismo deben comprender objetivos claros y asumibles. También deben dotarse de indicadores que permitan reflejar la situación por tipos de ausencias y su evolución.
- Ante las diferentes realidades tiene que haber protocolos que se apliquen de forma homogénea (a título de ejemplo, se apunta la importancia de la entrevista a la persona que se reincorpora a su puesto de trabajo, después de una situación de accidente laboral).
- Existen medidas que influyen positivamente en las empresas que registran descensos de su tasa de absentismo. Destacan las que inciden en la organización, la prevención de riesgos laborales, la motivación o la flexibilidad y conciliación. También se menciona el impulso del teletrabajo como un factor que en algunas empresas está influyendo en una evolución a la baja de sus niveles de ausencias.
- Tiene mucho interés pasar de ser una empresa segura a una empresa saludable.



En definitiva, el sector productivo ha de esmerarse para desarrollar planes de actuación para prevenir y gestionar situaciones que contribuyan a mejorar el bienestar de sus trabajadores y, a la par, optimizar sus niveles de productividad.

Pero, la evolución reciente del absentismo laboral también exige una atención muy especial por parte de las administraciones que definen y revisan el marco normativo laboral y por parte de otros agentes que intervienen en la negociación laboral, porque una situación de absentismo laboral disparado requiere la adopción de medidas de entorno que puedan ayudar a las empresas a reducir la presión de costes que experimentan.

El CEAM es una entidad técnica que tienen más de 70 años de existencia, que centra sus actuaciones, de información, estudios, formación, jornadas... en temas que influyen en la competitividad de las empresas.

Departamento de Estudios Económicos y Técnicos del CEAM

Junio 2024