

Riesgos psicosociales y absentismo

¿Causa o consecuencia?



FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación.

Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón)
Diciembre 2019
D.L. Z 2098-2019

ÍNDICE

ANTECEDENTES	5
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	7
Definición de Riesgo Psicosocial	7
Definición de absentismo.....	8
Tipos de absentismo	9
Absentismo y negociación colectiva	10
OBJETIVO	15
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	17
Metodología.....	17
Ámbito del estudio.....	17
Población ocupada.....	17
Tasa de absentismo global y por sectores.....	18
Andalucía	25
Aragón.....	27
Castilla y León	29
País Vasco.....	31
Tablas de datos desde 2008 a 2018	34
Riesgos psicosociales	38
Análisis de la siniestralidad	39
Presentismo	44
METODOLOGÍA: DEFINICIÓN DE LA ENCUESTA	47
RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	49
Aragón.....	49
Andalucía	51
País Vasco.....	51
Castilla y León	52

Valoración de los expertos	54
Análisis de las encuestas	55
CONCLUSIONES	69
PROPUESTAS DE FUTURO	71
AGRADECIMIENTOS.....	73
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXO I: MEDIDAS DE CONTROL DE ABSENTISMO	
EN CONVENIOS COLECTIVOS	77
Complementos salariales	77
Azucarera. (Industria).....	77
Empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo	77
Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco	78
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	78
Metalgráfica industria	78
Complementos a IT	79
Cadenas de tiendas de conveniencia	79
Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.	79
Comercio de flores y plantas.....	79
Derivados del cemento	80
Empresas organizadoras del juego del bingo	81
Empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo	81
Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.	81
Industrias de ferralla	81
Industrias lácteas y sus derivados	82
Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles	82
Sector del corcho	82

Medidas específicas de Absentismo	83
Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco	83
Construcción (sector)	84
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social	84
Industria química	85
Industria salinera	87
Madera.....	87
Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles	87
ANEXO II: MODELO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES	89

ANTECEDENTES

Para las empresas, sus trabajadores deben ser la parte más importante de las mismas, ya que son quienes realmente les aportan un valor añadido.

En esta línea, se ha definido un nuevo término, el «capital humano» definido como un concepto que remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia de trabajo.

Sin embargo, muchas veces este capital humano nos falla, bien sea por motivos personales, relacionados con el trabajo u otros, pero en cualquier caso se traducen en una situación que actualmente genera un importante problema a las empresas: el absentismo laboral.

Según estudios recientes, el absentismo laboral –la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia- se configura como un problema grave para las empresas españolas, con un impacto directo sobre la productividad y los costes empresariales, lastrando asimismo su competitividad, hasta tal punto que el AENC (acuerdo para el empleo y la negociación colectiva) ya prevé tener en cuenta el absentismo a la hora de negociar determinadas retribuciones o subidas salariales.

Estudios realizados establecen algunas pautas asociadas al absentismo y a su relación con la actividad laboral:

- El absentismo está muy ligado al liderazgo.
- A mejor clima laboral menor absentismo.
- El absentismo genera un riesgo psicosocial para los que se quedan por sobrecarga de trabajo.
- El absentismo va unido al incremento del presentismo.
- La reincorporación tras una baja prolongada puede generar un estrés importante por las expectativas previstas.
- La flexibilidad y la reciprocidad son fundamentales en la gestión del mando, mejorando la motivación y reduciendo el absentismo.

Vemos por tanto que este absentismo puede responder a factores psicosociales y de clima laboral (causa), y que genera como efecto secundario un incremento de los factores de riesgos psicosocial (consecuencia), tanto para aquellos que si acuden a su puesto de trabajo, derivados del incremento de la carga de trabajo así como de posibles agravios comparativos; como para aquellos que tras una ausencia prolongada por enfermedad se reincorporan a su puesto de trabajo.

A este absentismo, que está más o menos controlado, debe incluirse el llamado «presentismo» cuya dificultad para ser valorado es mucho más importante.

Por todo ello, dentro de las acciones financiadas por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, desde CEOE Aragón se ha elaborado este estudio que trata de acercarse a esta problemática desde diversos puntos de vista, con la intención de romper el círculo de causa-consecuencia reduciendo así los riesgos psicosociales como consecuencia y actuando sobre los riesgos psicosociales considerados como causa.

La selección de las Comunidades Autónomas responde a la necesidad de cubrir el mayor número de situaciones posibles, de manera que se refleje de esta manera la diversidad de España.

Así, además de Aragón (por ser la comunidad autónoma del ejecutante) se ha trabajado con País Vasco, Andalucía y Castilla y León. En estas comunidades se cumplen los siguientes parámetros:

1. Existen CCAA con niveles de absentismo superiores, iguales e inferiores a la media, tanto en el absentismo justificado como en el no justificado.
2. En estas mismas comunidades, si se analiza el absentismo por los tres sectores más relevantes; industria, construcción y servicios, encontramos también todas las posibles situaciones.

El objetivo no es otro que la reducción de los riesgos psicosociales, lo que supone intervenir como ya se ha comentado antes, sobre el absentismo.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

DEFINICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para su calificación, desde el punto de vista de la gravedad, hay que valorar conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y el grado de severidad del mismo.

Es importante diferenciar dos conceptos que, en ocasiones, se mencionan como equivalentes, pero que su presentación es sucesiva.

- Factores psicosociales: hace referencia a las condiciones de trabajo que determinan la exposición. Se consideran como factores causales.
- Riesgos psicosociales: se refieren al daño o lesión que pueden provocar las anteriores condiciones de trabajo, si son inadecuadas. Es un hecho, acontecimiento, situación o estado consecuencia de la organización del trabajo, que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador. Se consideran como consecuencias.

A pesar de que en la actualidad no existe en la Unión Europea una regulación legal en su conjunto en materia de riesgos psicosociales, se reconocen como tales:

- El estrés laboral.
- La fatiga.
- La violencia en el trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista de la prevención, es fundamental trabajar sobre los Factores Psicosociales. Aunque hay diversas definiciones sobre este concepto, reflejamos la del Comité Mixto OIT/OMS, por ser el origen de todas:

Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo. 1984.

Por tanto, si se trabaja sobre estos factores, que están estrechamente ligados a la organización del trabajo, podremos evitar los riesgos psicosociales.

Por otra parte, si bien se han realizado diferentes estudios para explicar las causas del absentismo, y está comprobada la relación entre economía y absentismo, así como la mayor tasa de absentismo cuando las políticas de protección de desempleo o las facilidades para conseguir una IT son mayores, en este informe nos centramos en aquellas causas que pueden y deben abordarse desde la prevención de riesgos laborales, específicamente la organización del trabajo.

De los estudios relacionados con esta materia, destaca Jensen et al. (2003) que muestran que en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de Moreau et al. (2004). Estos autores llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más elevadas en trabajos con bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

Hausknecht, Hiller y Vance (2008) con datos de una gran empresa (12.500 empleado) y de seis años (1998-2003), detectan ratios de absentismo un 25% inferiores en las mejores unidades de la empresa (donde los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso, y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (aquellas con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo).

El ambiente laboral que rodea al trabajador, el trabajo en equipo, la satisfacción con el trabajo realizado y el comportamiento ejemplarizante de los mandos son elementos que generan unos menores niveles de absentismo, según comprueban Kristensen et al (2006) al analizar los datos de trabajadores de un banco danés de gran tamaño.

DEFINICIÓN DE ABSENTISMO

Lo primero que se necesita saber, antes de planificar cualquier actuación o realizar cualquier propuesta es la situación de partida.

En primer lugar vamos a definir que consideramos absentismo, para lo que encontramos diferentes definiciones.

ABSENTISMO (según RAE)

1. Abstención deliberada de acudir al trabajo.
2. Costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes.

Si valoramos esta definición, podemos observar en ambas entradas la voluntariedad de este absentismo, de manera que ya que podríamos diferenciar entre el llamado absentismo injustificado (las ausencias voluntarias o evitables, cuya causa suele estar en la propia motivación del trabajador) y el absentismo justificado (por enfermedad, bajas, etc.).

El propio Estatuto de los trabajadores, en su artículo 52 b) establece el absentismo como causa de despido disciplinario, pero con una serie de salvedades como son:

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de 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, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

De manera que establece la diferencia entre el absentismo justificado (las exenciones previstas en el propio Estatuto de los trabajadores) y el injustificado, que responde a la definición que la Real Academia Española de la lengua establece en el diccionario.

Sin embargo, muchas veces en el absentismo denominado como justificado, existe una cierta voluntariedad, debida en ocasiones a un deficiente funcionamiento del sistema (retrasos en pruebas o tratamientos, desconocimiento de los requerimientos físicos necesarios para cada puesto de trabajo, etc.) y en otras a una voluntariedad del trabajador de alargar los periodos de incapacidad temporal o de solicitar estas incapacidades temporales cuando no serían estrictamente necesarias.

Ello no es óbice para que en otras ocasiones suceda lo contrario, trabajadores que deberían estar de IT, están en el puesto de trabajo, bien por decisión propia, por miedo a la pérdida del trabajo o por una subestimación de la enfermedad o proceso.

No obstante, de cara a las estadísticas y de manera común en el ámbito empresarial, el absentismo se define como:

Toda ausencia del trabajo, justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo controlados y los efectivamente realizados.

Es decir se incluye tanto el absentismo justificado como el no justificado, si bien se valora de diferente manera ya que en uno de ellos son las actuaciones sobre la organización del trabajo las que pueden ayudarnos con el problema, y en el otro caso un control y la aplicación de las sanciones establecidas en la norma en su caso, serán las que aborden el problema de manera habitual.

Esta va a ser la premisa de la que se parta en este análisis, ya que desde el punto de vista de la prevención de riesgos, el absentismo puede ser la consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas, es decir, de una mala organización del trabajo que genera unos riesgos psicosociales que, en última instancia, se manifiestan a través de ausencias tanto justificadas (bajas por enfermedad física y/o psíquica) e injustificadas, o bien la causa de que aparezcan nuevos riesgos psicosociales en los compañeros del «absentista» ya que debe asumir su carga de trabajo, máxime cuando se trata de ausencias de corta duración y no previstas, y por otra parte y en el extremo contrario, tras una ausencia larga del puesto de trabajo por incapacidad temporal (IT), el trabajador puede sentirse inseguro a su vuelta al puesto de trabajo, tanto de sus propias competencias para retomar el trabajo en el punto en que lo dejó, como de la actitud con la que va a ser recibido por sus compañeros, lo que puede suponer niveles de estrés que retrasen por una parte la vuelta al trabajo alargando la IT o bien la posibilidad de recaídas o de nuevas bajas causadas por estos factores de riesgo psicosocial.

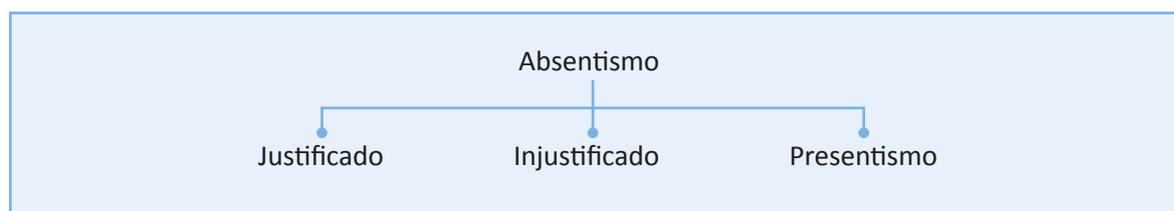
Finalmente, existe un absentismo que no se contabiliza, y que se corresponde con el denominado absentismo presencial o presentismo, en el cual afecta al rendimiento laboral y a los objetivos de la organización ya que estando presente el trabajador en su puesto, dedica el tiempo a otras actividades que no le son propias, como redes sociales, Internet, etc.

TIPOS DE ABSENTISMO

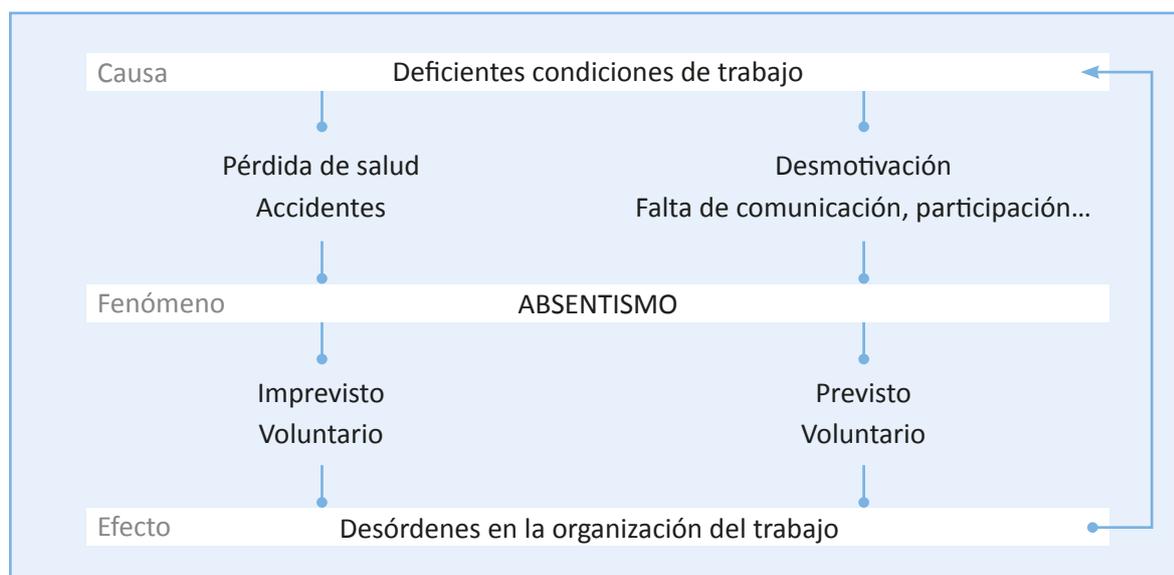
El absentismo laboral puede clasificarse en:

- **Justificado:** Son el generado por aquellas causas legalmente establecidas en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, es decir, son derechos que los trabajadores tienen para ausentarse de su puesto de trabajo por razones personales. En este tipo de absentismo se incluyen las IT por enfermedades comunes.¹
- **Injustificado:** son las ausencias no concedidas por la empresa y a las que el trabajador no tiene derecho. Son imprevisibles. Pueden abarcar la jornada completa o tratarse de faltas de puntualidad.
- **Presencial:** Es el supuesto en el que el trabajador acude al puesto de trabajo pero no efectúa las tareas que le han sido encomendadas. No es productivo. Esto puede deberse a que el trabajador, de manera consciente, ocupa el tiempo de trabajo en asuntos personales o ajenos al trabajo o bien el trabajador no está todavía preparado (por incorporación temprana tras una baja prolongada o un permiso legal, por no estar física o anímicamente bien, etc.) para realizar el trabajo con la eficiencia habitual, sin que este descenso en la productividad sea consciente ni premeditado por parte del trabajador.

¹ El absentismo asociado a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales no se contabiliza como tal.



El absentismo injustificado y en parte el presencial, tienen en ocasiones una causa psicológica, que tiene una justificación individual fundamentada en la necesidad de cambio: dado que el trabajo carece de sentido para la persona, la falta de motivación en la actividad laboral lleva a la ausencia como forma de conducta, El trabajador siente que psicológicamente está en su derecho; este sentimiento no sólo se manifiesta en ausencias, también en retrasos, bajo rendimiento, interrupciones en el trabajo, etc.



Fuente: Absentismo laboral en Aragón, aproximación práctica

El comportamiento del absentismo es anti cíclico con la economía: mejora (baja) cuando la economía no va bien y empeora (sube) cuando la economía mejora. En este sentido, en 2015, la recuperación en la afiliación a la Seguridad Social vino acompañada de un repunte en las tasas generales de absentismo, tras seis años de disminución continuada.

ABSENTISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tal como se ha comentado, el AENC² (acuerdo para el empleo y la negociación colectiva) ya prevé tener en cuenta el absentismo a la hora de negociar determinadas retribuciones o subidas salariales.

Dentro de este acuerdo, se considera como uno de sus objetivos la creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida.

En su Anexo, relativo a los acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España, y concretamente en su apartado IV establece:

² Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

La actual situación del absentismo en nuestro país, requiere la creación de un observatorio que en el plazo de seis meses emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado.

De cara a valorar cual es la actual situación de esta materia en la negociación colectiva, se han estudiado 69 convenios estatales, cuya vigencia está activa durante 2019:³

1. Auto-taxi
2. Autoescuelas
3. Azucarera. (industria)
4. Balonmano profesional
5. Buceo profesional y medios hiperbáricos
6. Cadenas de tiendas de conveniencia
7. Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado
8. Centros educación universitaria e investigación
9. Ciclo de comercio del papel y artes gráficas
10. Colegios mayores universitarios
11. Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos
12. Comercio de flores y plantas
13. Conservas vegetales
14. Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco
15. Construcción (sector)
16. Contact center (antes sector de tele marketing)
17. Contratas ferroviarias
18. Convenio administraciones de loterías y sus empleados
19. Derivados del cemento
20. Desinfección, desinsectación y desratización
21. Empresas de centros de jardinería
22. Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública
23. Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
24. Empresas de naturopatía y profesionales naturópatas
25. Empresas de reparto sin direccionar
26. Empresas de seguridad
27. Empresas de trabajo temporal ETT
28. Empresas dedicadas a servicios de campo para actividades de reposición
29. Empresas organizadoras del juego del bingo
30. Empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo
31. Enseñanza y formación no reglada
32. Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social

³ De acuerdo a los datos del REGCON.

33. Fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar
34. Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados
35. Fútbol profesional
36. Fútbol sala
37. Grandes almacenes
38. Granjas avícolas y otros animales
39. Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones madera y corcho.
40. Hostelería
41. Industria química
42. Industria salinera
43. Industrias de aguas de bebida envasadas
44. Industrias de alimentos compuestos para animales
45. Industrias de elaboración del arroz
46. Industrias de ferralla
47. Industrias de pastas alimenticias
48. Industrias del frío industrial
49. Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusiva de los mismos materiales
50. Industrias fotográficas
51. Industrias lácteas y sus derivados
52. Instalaciones deportivas y gimnasios
53. Jardinería
54. Limpieza de edificios y locales
55. Madera
56. Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas
57. Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles
58. Metalgráfic industria
59. Notarios y personal empleado
60. Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios
61. Prensa no diaria
62. Productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan sus servicios en las mismas
63. Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias
64. Reforma juvenil y protección de menores
65. Registradores de la propiedad y mercantiles
66. Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado
67. Sector de aparcamientos y garajes
68. Sector del corcho
69. Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios

Y 11 convenios autonómicos⁴ (de las cuatro comunidades autónomas donde se desarrolla el estudio) con los mismos condicionantes.

1. Actividades forestales de Castilla y León
2. Auto-taxi de la comunidad autónoma de Andalucía
3. Convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León
4. Empresas dedicadas a la gestión del servicio del taxi en Andalucía
5. Grúas móviles autopropulsadas (alquiler) (Aragón)
6. I convenio colectivo regional para las empresas de comunicación del sector de la radio y televisión local en Andalucía
7. II convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública
8. II convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la comunidad autónoma de Castilla y León
9. Medianas superficies de distribución de alimentación (Castilla y León)
10. Segundo convenio colectivo del sector de técnicos superiores de educación infantil, apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón
11. Empresas concesionarias y las/los trabajadoras/es que prestan sus servicios en los centros dependientes del Dpto. de Educ., Univ. E Inv. del G.V. y de la UPV/EHU de la C.A.E. (País Vasco)

Tras el estudio y valoración de estos 80 convenios colectivos,⁵ podemos observar que, al igual que se recoge en el estatuto de los trabajadores, todos ellos contemplan como faltas en sus distintas gradaciones, la impuntualidad y la ausencia no justificada, pero sin relacionarlo con ningún otro factor.

En los convenios colectivos de ámbito estatal, no llega al 30% el número de convenios en los que se valora el absentismo (20 sobre 69 estudiados) y además esta valoración es muy diversa, aunque destacan tres tipos de medidas:

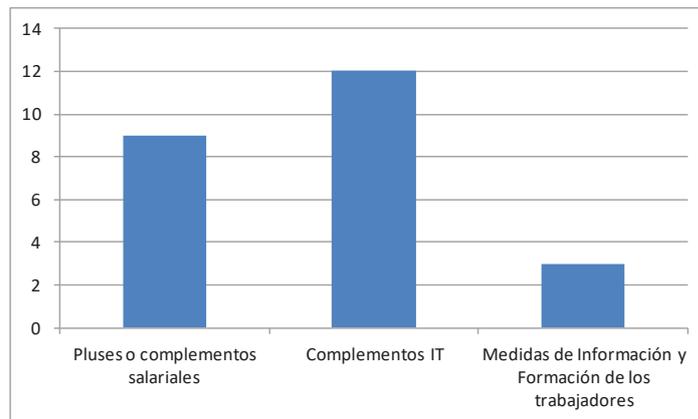
- **Complementos salariales:** complementos o pluses de asistencia, puntualidad, etc. que se recogen en 5 de los convenios valorados.
- **Complementos a la IT:** Es la medida más utilizada, y para su valoración toma en cuenta tanto el absentismo de manera individual (5 convenios), a nivel de empresa (4 convenios), a nivel de sección o área (1 convenio) y todos los datos de manera global (1 convenio).
- **Artículos específicos sobre el absentismo:** 7 de los convenios dedican un artículo concreto al absentismo, si bien luego las medidas a tomar se limitan a la contabilización e intervención de los representantes de los trabajadores (3 convenios), inclusión de pluses (4 convenios) o complementos por IT (1 convenio).

⁴ De acuerdo a los datos del REGCON.

⁵ En Anexo se pueden ver las medidas concretas de los convenios colectivos que sí recogen medidas para la lucha frente al absentismo.

Resumen de las medidas en materia de absentismo en la negociación colectiva

(nº convenios)



Elaboración propia

En los convenios colectivos de ámbito autonómico, no se recoge más que en uno de los valorados (9%) algún aspecto relacionado con el absentismo más allá de lo establecido como faltas leves, graves o muy graves.

En relación con el complemento salarial por IT, en los convenios valorados o bien es inexistente, o bien se establece por diferentes periodos de tiempo, pero sin ligarlo a ratios de absentismo ni a número de procesos anuales.

El absentismo se regula, como se ha comentado, en el Convenio Colectivo de Medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León, donde se valora la pérdida de productividad y con ello de competitividad ligada al absentismo y a las políticas de empleo, considerando como un objetivo compartido entre la representación sindical y empresarial la reducción del absentismo. Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

Para ello establece las siguientes medidas:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.
- Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

En los convenios de empresas el tratamiento del absentismo es muy dispar, con medidas muy variadas, desde diferentes pluses (asistencia, no accidentabilidad), complementos de IT ligados a índices de absentismo, complementos salariales ligados al índice de absentismo, medidas preventivas para reducir el absentismo por enfermedad y accidente a través de formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales.

No suele ser habitual que existan artículos o apartados específicos relativos al absentismo.

OBJETIVO

Este informe busca realizar un análisis de las causas de este absentismo, centrándonos en la propia organización empresarial, su cultura, sus procesos, sus relaciones internas y sus modelos de liderazgo.

A partir de dicho análisis se tratará de ofrecer soluciones enfocadas hacia la promoción de la salud en la empresa y la implantación de una cultura preventiva, abordando el absentismo desde su doble vertiente de causa y consecuencia.

Muchas veces podemos pensar que determinado aspecto es muy relevante y al estudiarlo constatamos que su aportación al problema es mínima, mientras que aspectos que considerábamos irrelevantes se revelan como los más importantes en la generación y posible solución de una situación.

Por ello, el primer paso de este informe es conocer la situación actual, tanto de población ocupada, tasas de absentismo (tanto justificado como sin justificar) y su distribución sectorial valorando el peso de cada sector, la relación con la siniestralidad y, siempre que sea posible, con los riesgos psicosociales de cada sector, y finalmente y en la medida de lo posible, el fenómeno del presentismo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

METODOLOGÍA

Para su análisis, es necesario recurrir a fuentes complementarias relacionadas con el fenómeno. Una de ellas es la «Encuesta Trimestral de Coste Laboral» (ETCL), realizada por el Instituto Nacional de Estadística, a partir de la cual pueden realizarse algunas estimaciones.

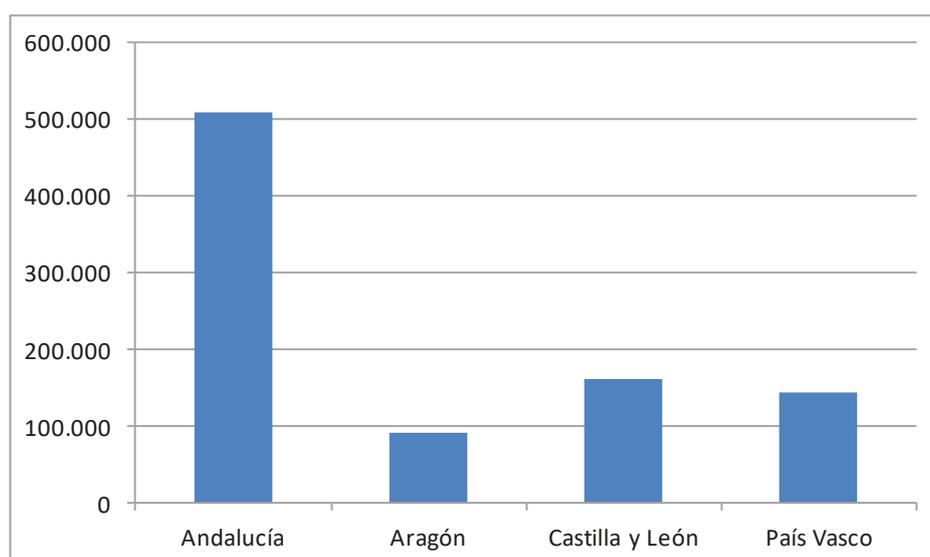
Igualmente se trabaja con los datos estadísticos de la seguridad social para analizar la incidencia y prevalencia según se trate de contingencia común o profesional en el caso de las IT.

La Encuesta de Población Activa (EPA) ofrece también el dato de horas trabajadas.

ÁMBITO DEL ESTUDIO

El ámbito territorial del estudio se centra en cuatro comunidades autónomas, Andalucía, País Vasco, Castilla y León y Aragón, si bien se realizará la comparativa con la media nacional.

Número de empresas (2018)

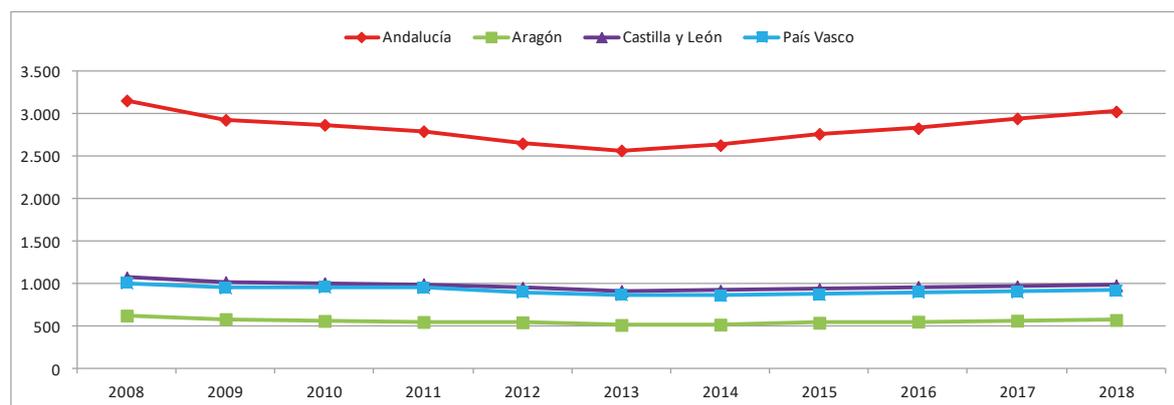


Fuente. Elaboración propia con datos del INE

POBLACIÓN OCUPADA

Si analizamos la evolución de la población ocupada en esta última década ha sido un descenso en la población ocupada hasta 2013, fecha en la que comienza la recuperación de tal manera que en 2018, la población ocupada es un 5,58% menor en el global de España, moviéndose en las comunidades autónomas de estudio entre el 4,11% de Andalucía al 8,59% de Castilla y León (el máximo descenso alcanzó entre el 13,52 de País Vasco al 18,64 de Andalucía).

Población ocupada (en miles de personas)



Fuente. Elaboración propia con datos del INE

TASA DE ABSENTISMO GLOBAL Y POR SECTORES

La tasa de absentismo se define como el porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTEs) respecto a la jornada pactada efectiva.

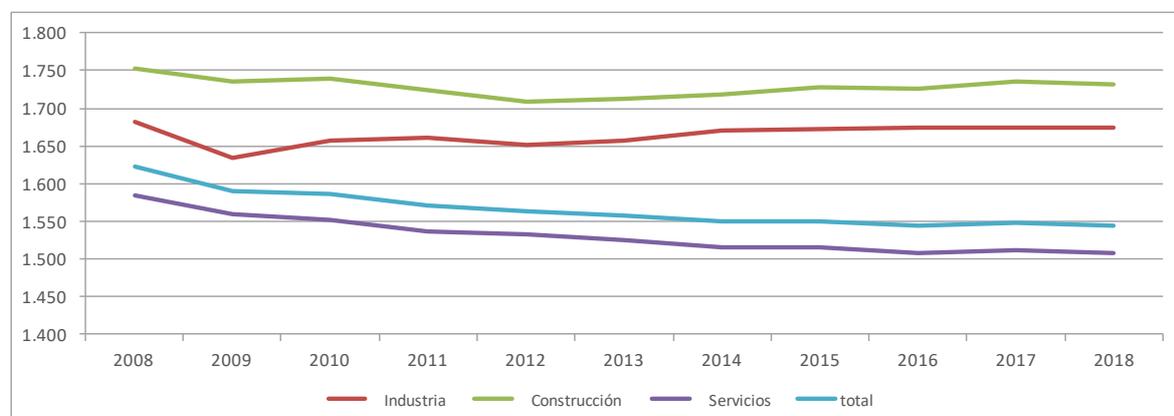
Para ello se sigue la metodología establecida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta trimestral de coste laboral (ETCL).

La unidad estadística de la ETCL es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social, un concepto tradicionalmente usado en encuestas salariales y de coste laboral, tanto por parte del INE como de otros organismos con competencias en esta materia.

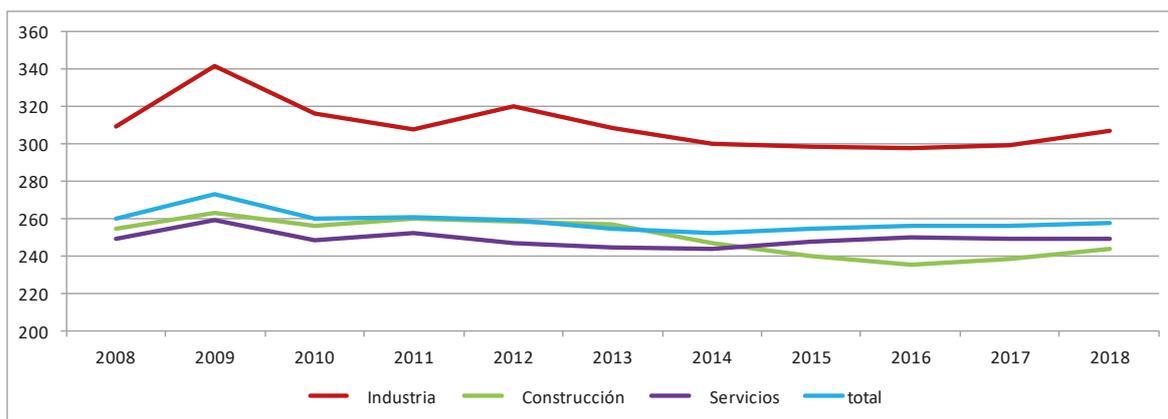
De cara a las estadísticas elaboradas se consideran horas efectivas como las horas realmente trabajadas incluyendo las horas extraordinarias. Se calculan como las horas pactadas más las horas extraordinarias menos las horas no trabajadas por distintas causas.

En las horas no trabajadas se incluyen: vacaciones, fiestas (oficiales o no oficiales), I.T. (tanto por contingencias comunes como profesionales), maternidad, adopción, permisos remunerados (nupcialidad, natalidad, fallecimiento...), razones técnicas, económicas (con o sin Expediente de Regulación de Empleo), representación sindical, visitas médicas, fuerza mayor (cortes de energía, rotura de máquinas...), conflictos laborales y finalmente no trabajadas por otros motivos (absentismo, cierre patronal...).

Horas efectivas



Horas no trabajadas



Fuente. Elaboración propia con datos del INE

Si analizamos las horas pactadas desde 2008 (inicio de la crisis) hasta la fecha actual, vemos que en los inicios de ésta el número de horas pactadas se redujo de forma brusca el primer año en todos los sectores, a partir de ahí en la industria comenzó un crecimiento suave con una ligera depresión en 2012 y tendiendo a estabilizarse en estos últimos 3 años. Tanto en servicios como en el cómputo global, la reducción de horas efectivas ha sido más constante, siendo menos acusada la pendiente desde 2014. Finalmente en construcción el comportamiento es más variable aunque desde 2012 han crecido las horas efectivas estabilizándose únicamente este último año.

Sin embargo, el comportamiento de las horas no trabajadas sigue una pauta diferente, creciendo de manera importante en la industria el primer año de la crisis y descendiendo luego hasta 2014 (con un ligero incremento en 2012) momento en que se estabilizan hasta que este último año han sufrido un nuevo incremento.

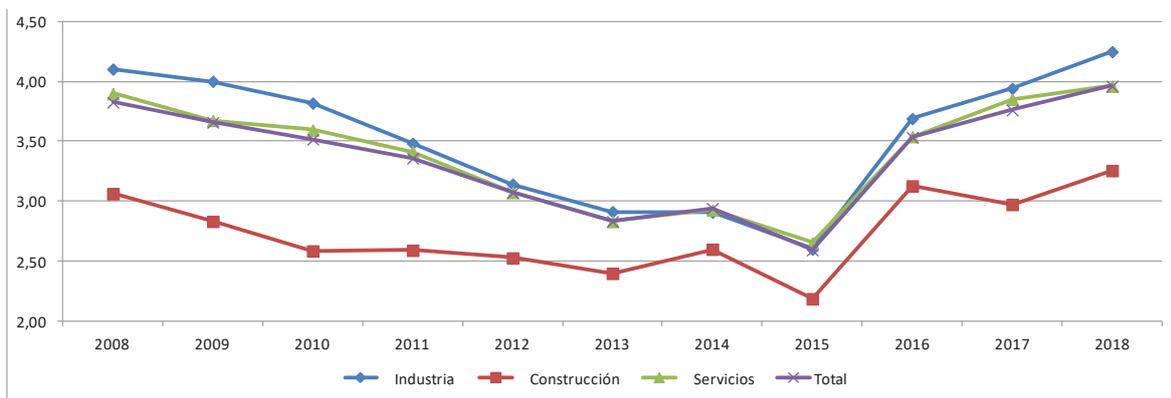
Tanto Servicios como en cómputo global llevan la misma tendencia que la industria con la diferencia de que el ligero incremento es en 2011 y que el número de horas es considerablemente menor, mientras que nuevamente construcción no sufre incremento en el periodo intermedio y sus horas no trabajadas descienden hasta 2016, momento a partir del cual comienzan a incrementarse.

Si calculamos la tasa de absentismo, partiendo de los datos trimestrales de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL),⁶ concretamente de los datos nacionales y en la desagregación del tiempo de trabajo, tabla de tiempo de trabajo por trabajador y mes; y considerando la proporción entre horas efectivas y horas no trabajadas por IT exclusivamente, podemos ver que tras un descenso desde 2008 hasta 2015, salvo un leve incremento en el 2014, y a partir de ahí sube considerablemente tanto en cómputo global como en industria y servicios, descendiendo sin embargo en construcción en 2017 aunque en el 2018 recupera la tendencia alcista.

En 2018, la tasa de absentismo ya supera los niveles existentes antes del inicio de la crisis, alcanzando valores del 3,96 a nivel global (sin contar agricultura) aunque estos valores se incrementan en el sector industrial hasta el 4,25 en 2018.

⁶ Para calcular el global anual se suman los cuatro trimestres multiplicados por los tres meses de cada trimestre.

Índice de absentismo - evolución

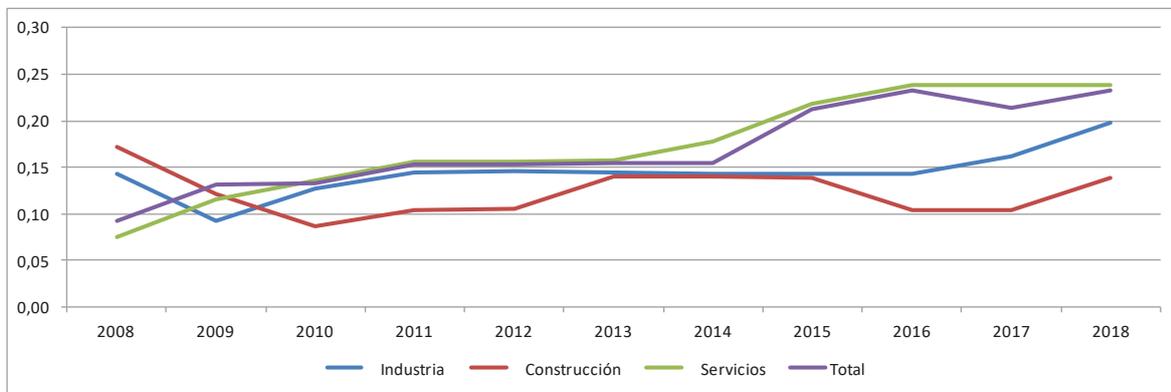


Fuente. Elaboración propia con datos del INE

Hay que tener en cuenta que son datos del absentismo por IT, pero sin diferenciar si esta IT se debe a contingencias comunes o profesionales, ya que las actuales tablas estadísticas del INE no nos permiten hacer esta discriminación. Igualmente, desde 2012 estos resultados se ofrecen exclusivamente a nivel nacional.

Si valoramos el absentismo no justificado, es decir las horas no trabajadas en las que la causa es desconocida (absentismo, cierre patronal, etc. de acuerdo a la ETCL), vemos que aunque en un primer momento en industria y construcción se incrementaron, en general la tendencia es al alza en todos los sectores, aunque la tasa es muy inferior a la del absentismo por IT.

Absentismo injustificado - Evolución



Fuente. Elaboración propia con datos del INE

La desagregación de los tiempos de trabajo de acuerdo a estas estadísticas sería la siguiente:

	Horas efectivas			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	1.681,5	1.752,6	1.585,2	1.622,70
2009	1.634,4	1.736,4	1.559,4	1.590,30
2010	1.657,2	1.739,7	1.552,2	1.585,80
2011	1.661,7	1.724,4	1.536,9	1.571,40
2012	1.650,9	1.708,8	1.532,1	1.562,40
2013	1.657,2	1.712,7	1.525,5	1.556,70
2014	1.670,4	1.718,7	1.515,9	1.549,80
2015	1.672,2	1.727,7	1.514,7	1.549,50
2016	1.674,3	1.725,9	1.508,4	1.545,00
2017	1.674,0	1.734,9	1.510,8	1.547,10
2018	1.673,4	1.731,6	1.507,5	1.544,70

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Horas no trabajadas			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	309,6	255,0	249,6	260,10
2009	341,7	262,8	259,5	273,30
2010	316,2	256,2	248,4	259,80
2011	308,1	259,8	252,0	261,00
2012	319,8	258,9	246,9	259,20
2013	308,4	257,1	244,5	255,00
2014	300,3	246,6	243,6	252,30
2015	298,5	240,0	247,5	255,00
2016	298,2	235,2	249,9	256,20
2017	299,1	238,8	249,3	256,20
2018	306,9	243,6	249,0	257,40

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Horas no trabajadas por vacaciones y fiestas			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	207,9	185,7	167,4	176,70
2009	218,4	195,6	177,0	186,00
2010	207,0	181,5	168,3	175,50
2011	209,1	187,5	171,6	178,50
2012	209,4	182,7	172,2	178,80
2013	213,0	185,7	172,8	179,70
2014	210,0	182,1	169,5	176,70
2015	209,1	179,7	168,6	174,90
2016	208,2	179,4	168,9	175,50
2017	206,7	177,3	167,1	173,70
2018	208,8	178,8	164,1	171,60

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Horas no trabajadas por IT			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	71,1	56,4	59,7	61,20
2009	66,0	51,6	58,2	58,20
2010	61,8	54,0	53,4	54,60
2011	43,5	37,8	40,2	40,20
2012	48,6	44,7	44,4	45,60
2013	48,3	41,1	43,2	44,10
2014	51,9	43,2	47,1	48,00
2015	57,9	44,7	52,5	52,80
2016	63,3	45,0	55,8	55,80
2017	65,4	49,2	57,3	58,20
2018	69,0	53,7	61,8	62,10

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Horas no trabajadas por maternidad, permisos, razones técnicas, huelgas, otros			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	87,3	33,3	69,3	26,40
2009	81,0	36,9	74,7	41,40
2010	80,1	32,4	75,6	28,50
2011	94,5	46,8	79,2	33,30
2012	115,2	63,9	81,0	34,50
2013	141,3	90,9	85,5	31,20
2014	185,4	94,5	90,9	27,90
2015	125,1	66,6	82,8	42,30
2016	142,2	62,1	80,1	26,10
2017	171,9	46,8	72,9	12,00
2018	91,8	38,7	67,5	19,50

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Horas no trabajadas por otras causas			
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2008	2,4	3,0	1,2	1,5
2009	1,5	2,1	1,8	2,1
2010	2,1	1,5	2,1	2,1
2011	2,4	1,8	2,4	2,4
2012	2,4	1,8	2,4	2,4
2013	2,4	2,4	2,4	2,4
2014	2,4	2,4	2,7	2,4
2015	2,4	2,4	3,3	3,3
2016	2,4	1,8	3,6	3,6
2017	2,7	1,8	3,6	3,3
2018	3,3	2,4	3,6	3,6

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

	Absentismo justificado (por IT)				Absentismo no justificado (no IT)			
	Industria	Const.	Servicios	TOTAL	Industria	Const.	Servicios	TOTAL
2008	4,10	3,06	3,90	3,83	0,14	0,17	0,08	0,09
2009	4,00	2,83	3,67	3,66	0,09	0,12	0,12	0,13
2010	3,82	2,59	3,59	3,52	0,13	0,09	0,14	0,13
2011	3,48	2,59	3,42	3,36	0,14	0,10	0,16	0,15
2012	3,14	2,53	3,07	3,07	0,15	0,11	0,16	0,15
2013	2,91	2,40	2,83	2,83	0,14	0,14	0,16	0,15
2014	2,91	2,60	2,93	2,94	0,14	0,14	0,18	0,15
2015	2,60	2,19	2,65	2,59	0,14	0,14	0,22	0,21
2016	3,69	3,13	3,54	3,53	0,14	0,10	0,24	0,23
2017	3,94	2,97	3,85	3,76	0,16	0,10	0,24	0,21
2018	4,25	3,26	3,96	3,96	0,20	0,14	0,24	0,23

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Para poder valorar cual es la diferencia entre la IT por contingencia profesional (que no suele considerarse al hablar de absentismo laboral) y la IT por contingencias comunes, analizamos las estadísticas de la seguridad social, especialmente los datos de incidencia y prevalencia, entendidos como:

- **Incidencia:** hace referencia al número de procesos registrados como iniciados en el periodo, con relación a la población protegida media. Se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año. Al resultado se le multiplica por 1.000.
- **Prevalencia:** hace referencia al número de procesos registrados como en vigor, con relación a la población protegida, ambos considerados al final del periodo. Se calcula dividiendo el número de procesos en vigor, en situación de baja al final del periodo, entre la población protegida al final del mismo. Al resultado se le multiplica por 1.000. No se incluyen aquellos procesos con una duración superior a 18 meses y, por tanto, que se encuentran en situación de prórroga de efectos de la incapacidad temporal, habiendo sobrepasado el límite máximo establecido de duración de la prestación. A efectos informativos, se señala que estos procesos prorrogados suponen en contingencias comunes alrededor de un 0,5 por mil del total de población protegida y, en cualquier caso, su incidencia se estima poco significativa.

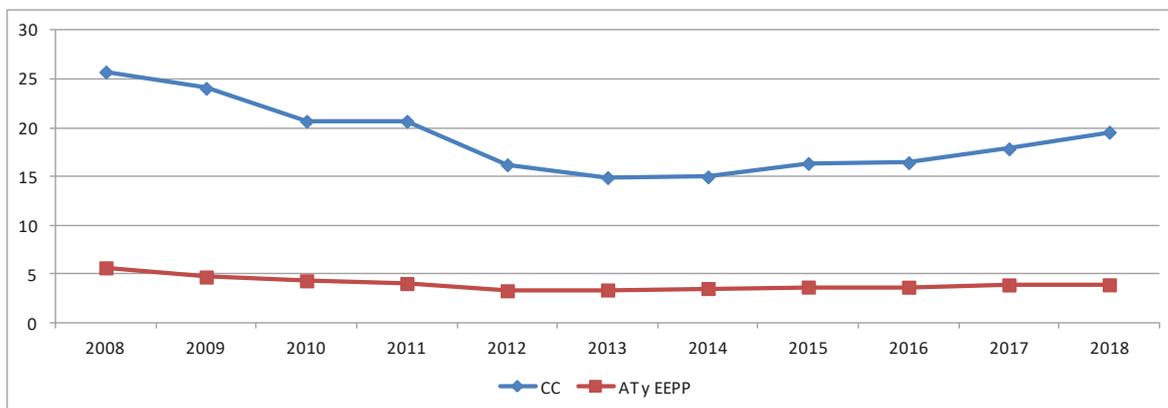
Los datos que se valoran son los agregados por el sistema partiendo de datos de Mutuas colaboradoras, ISM e INSS.

Si comparamos los principales índices por comunidad autónoma:

ANDALUCÍA

La incidencia mensual como puede verse es estable en materia de AT y EEPP manteniendo en el caso de CC una tendencia asociada a la situación económica, con un descenso hasta 2013-2014 y un incremento a partir de dichas fechas. Los valores lógicamente son bastante menores en los AT y EEPP que en las CC.

Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos

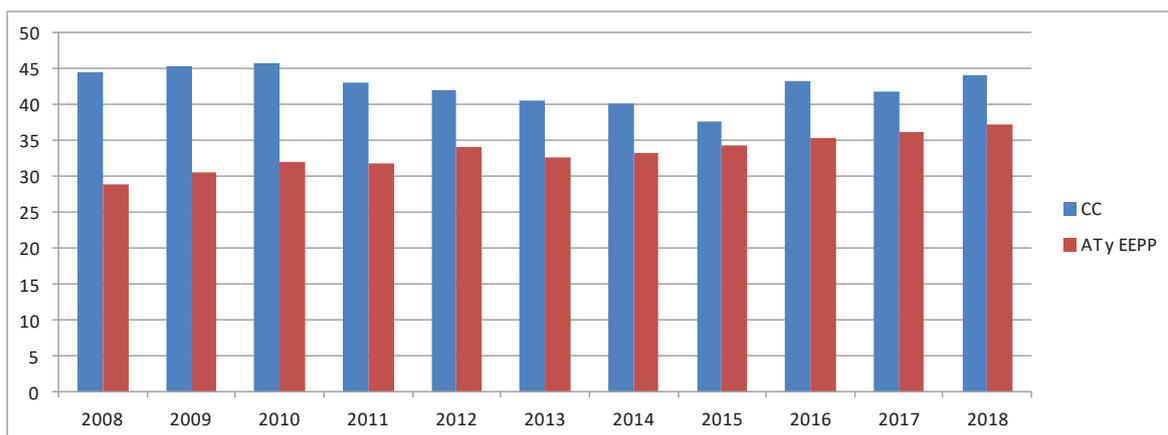


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Si comparamos las duraciones medias de los procesos, no parece existir ninguna relación en el caso de AT y EEPP, donde existe un ligero incremento constante, que puede ser originado por el envejecimiento paulatino de las plantillas, que alarga los tiempos de recuperación. En el caso de las CC la incidencia disminuye de manera importante asociado a los primeros años de la crisis, incrementándose a partir de 2015 habiendo alcanzado prácticamente en 2018 los niveles de 2008.

Duración media (en días) de los periodos de baja

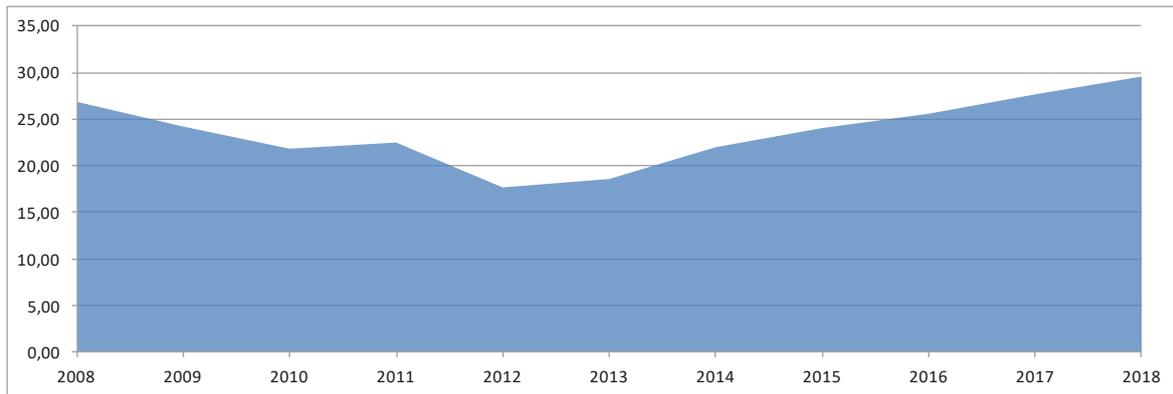
(Contingencias Comunes-CC y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-AT y EEPP)



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Finalmente, si valoramos la prevalencia de los procesos por Contingencias comunes (que son los que realmente afectan al absentismo) podemos ver que el descenso asociado a la crisis fue visible hasta 2012, y a partir de ahí comenzó el incremento hasta alcanzar 29,51 en 2018, es decir, casi el 3% de la población ocupada (357.631 trabajadores andaluces) ha faltado al trabajo durante el año 2018 asociado a absentismo por ITCC.

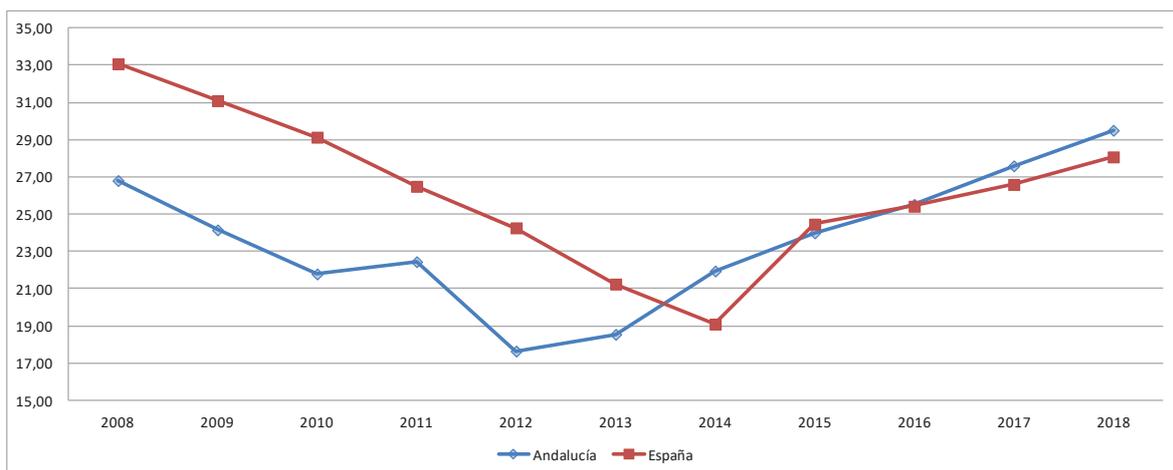
Prevalencia por Contingencias Comunes



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Comparado con la media de España, podemos ver que el incremento comenzó antes en Andalucía, estando por encima de la media nacional desde 2016.

Prevalencia por CC: Comparativa Andalucía/Total Nacional

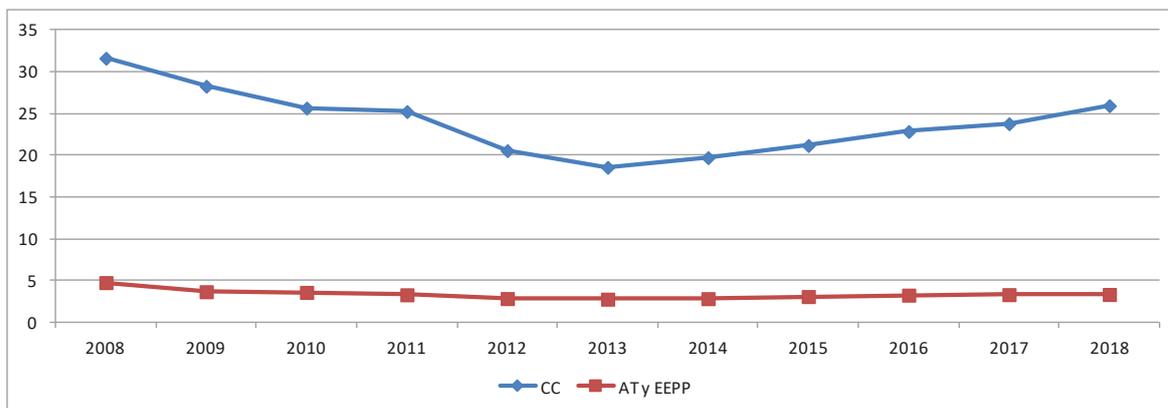


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

ARAGÓN

La incidencia mensual como puede verse es estable en materia de AT y EEPP manteniendo en el caso de CC una tendencia asociada a la situación económica, con un descenso hasta 2013 y un incremento a partir de dicha fecha. Los valores lógicamente son bastante menores en los AT y EEPP que en las CC.

Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos

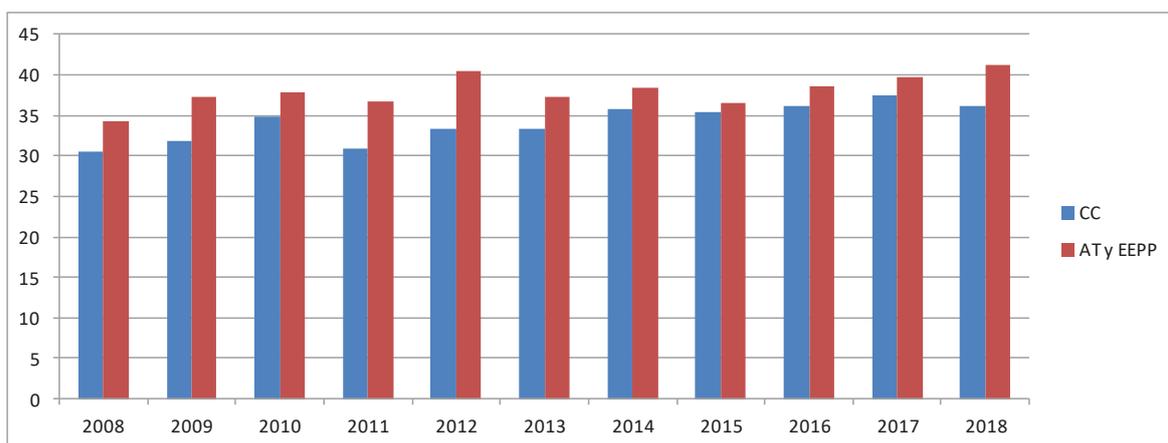


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Si comparamos las duraciones medias de los procesos, vemos que en Aragón no parece existir ninguna relación entre épocas de crisis y recuperación económica, y que la duración media es superior en los AT y EEPP que en las CC.

Duración media (en días) de los periodos de baja

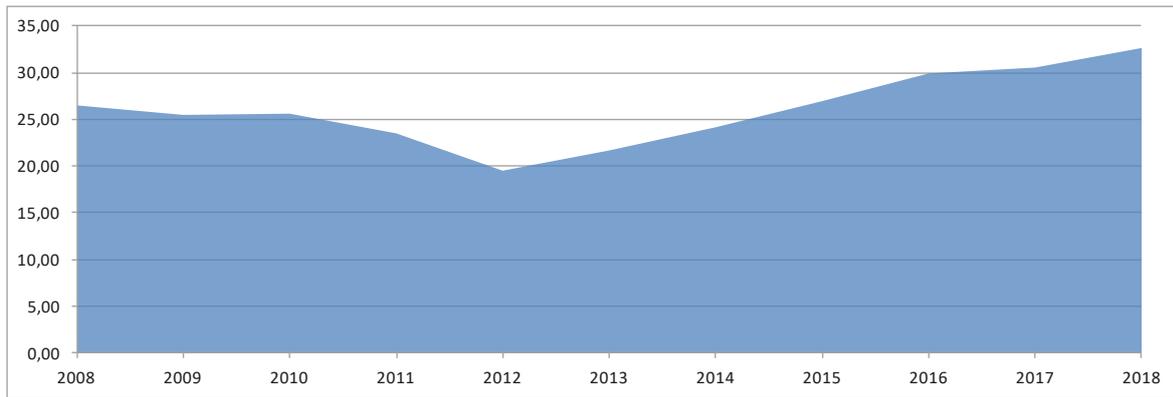
(Contingencias Comunes-CC y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-AT y EEPP)



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Finalmente, si valoramos la prevalencia de los procesos por Contingencias comunes (que son los que realmente afectan al absentismo) podemos ver que el descenso asociado a la crisis fue visible hasta 2012, y a partir de ahí comenzó el incremento hasta alcanzar 32,62 en 2018 (6,13 puntos por encima que el valor de 2008), es decir, el 3,26% de la población ocupada (51.874 trabajadores aragoneses) ha faltado al trabajo durante el año 2018 asociado a absentismo por ITCC.

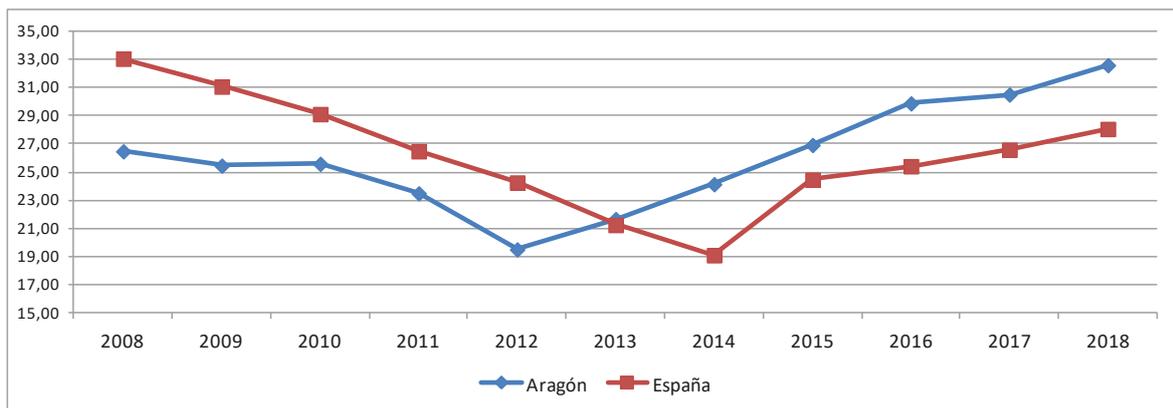
Prevalencia por Contingencias Comunes



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Comparado con la media de España, podemos ver que el incremento comenzó dos años antes en Aragón, superando la media nacional a partir de 2013 y estando 4 puntos por encima en 2018.

Prevalencia por CC: Comparativa Aragón/Total Nacional

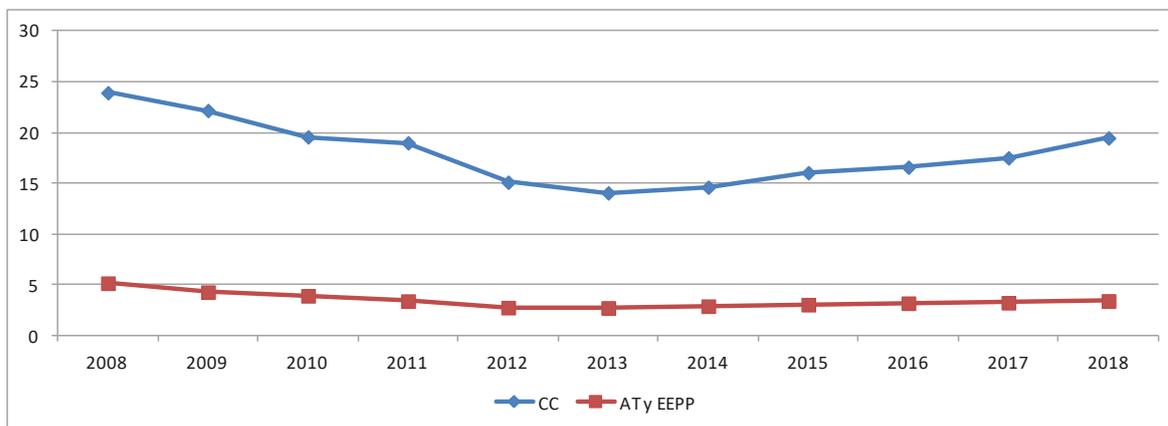


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

CASTILLA Y LEÓN

La incidencia mensual como puede verse es estable en materia de AT y EEPP con un suave descenso hasta 2012 que va recuperándose poco a poco a partir de ahí. En el caso de CC sigue una tendencia asociada a la situación económica, con un descenso hasta 2013 y un incremento a partir de dicha fecha. Los valores lógicamente son bastante menores en los AT y EEPP que en las CC.

Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos

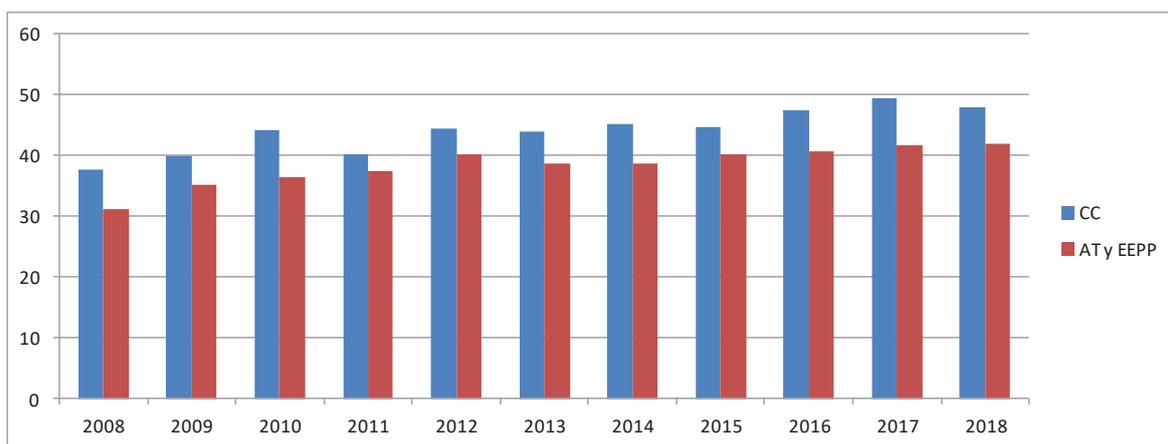


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Si comparamos las duraciones medias de los procesos, en el caso de AT y EEPP, donde existe un incremento hasta 2012, baja en 2013 y vuelve a incrementar hasta valores ligeramente superiores en 2018 a los alcanzados en 2012. En el caso de las CC la tendencia es de ondas, sin existir una relación directa apreciable con la situación económica.

Duración media (en días) de los periodos de baja

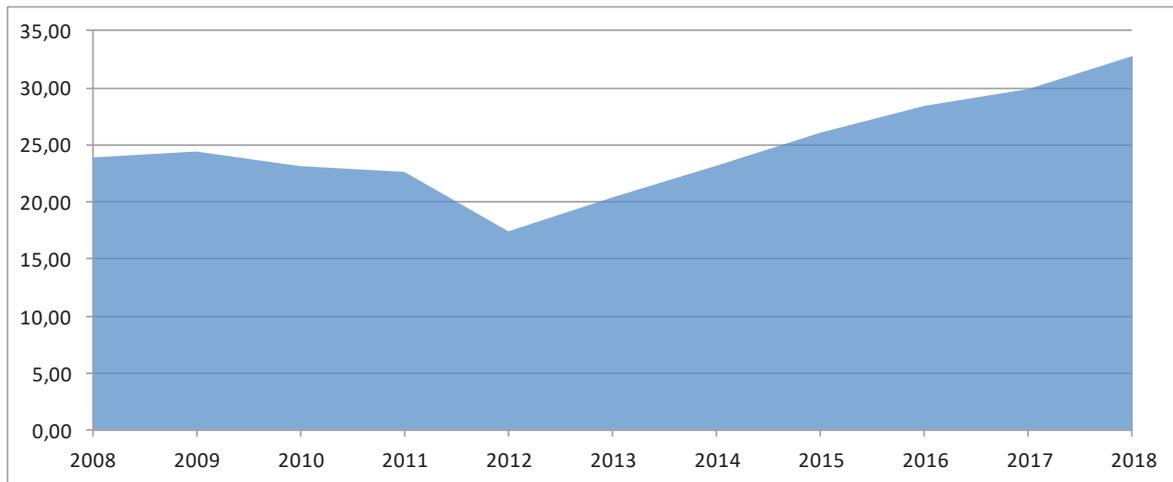
(Contingencias Comunes-CC y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-AT y EEPP)



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Finalmente, si valoramos la prevalencia de los procesos por Contingencias comunes (que son los que realmente afectan al absentismo) podemos ver que el descenso asociado a la crisis fue poco notorio hasta 2011, bajando drásticamente al año siguiente pero a partir de ahí comenzó el incremento hasta alcanzar 32,77 en 2018, es decir, el 3,27% de la población ocupada (128.546 trabajadores castellano leoneses) ha faltado al trabajo durante el año 2018 asociado a absentismo por ITCC.

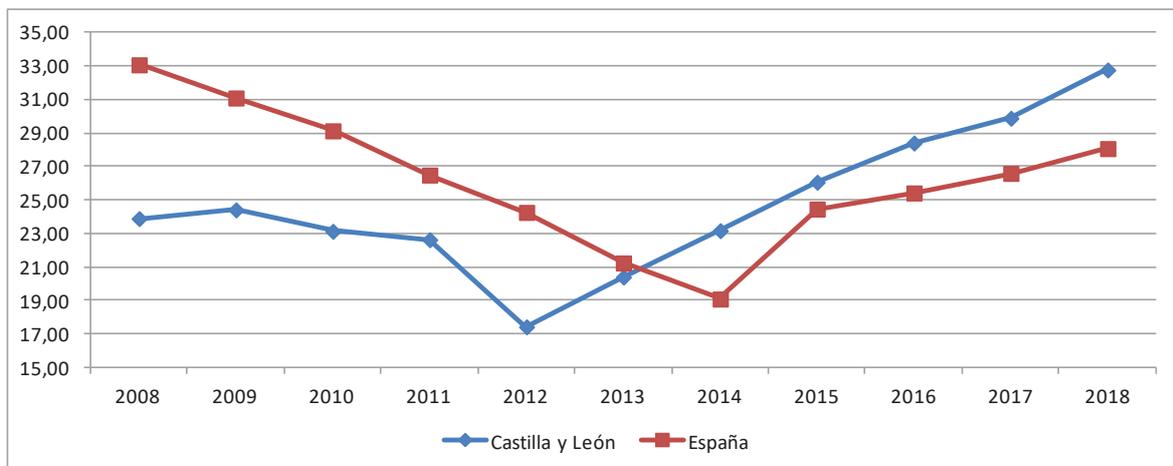
Prevalencia por Contingencias Comunes



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Comparado con la media de España, podemos ver que el incremento comenzó antes en Castilla y León, estando por encima de la media nacional desde 2014.

Prevalencia por CC: Comparativa Castilla y León/Total Nacional

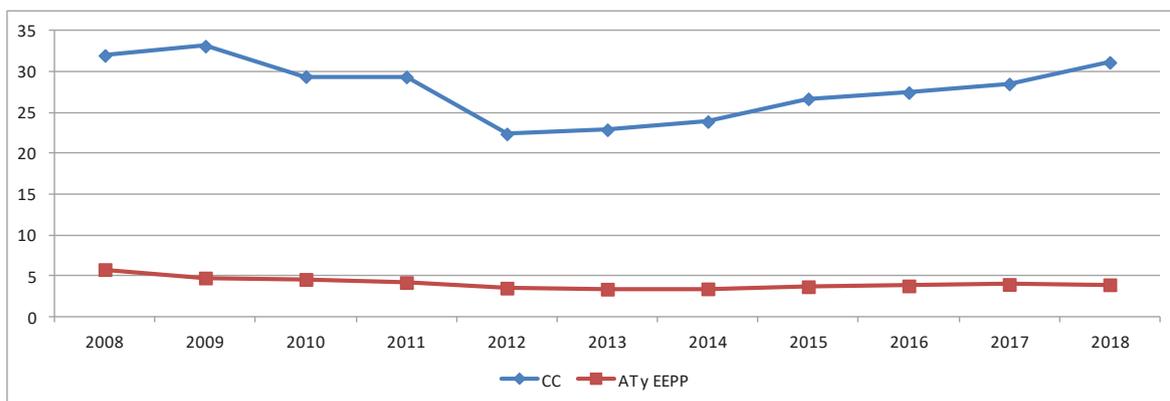


Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

PAÍS VASCO

La incidencia mensual como puede verse descendió en los primeros años de la crisis manteniéndose bastante estable desde 2015. En las CC la tendencia está claramente asociada a la situación económica, con un descenso hasta 2012, particularmente pronunciado en el intervalo 2011-2012 y un incremento a partir de dicha fecha. Los valores lógicamente son bastante menores en los AT y EEPP que en las CC.

Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Si comparamos las duraciones en el caso de AT y EEPP, existe una tendencia al incremento con alguna bajada puntual que se recupera rápidamente. En el caso de las CC la tendencia es oscilante, sin que pueda apreciarse una relación directa con la situación económica.

Duración media (en días) de los periodos de baja

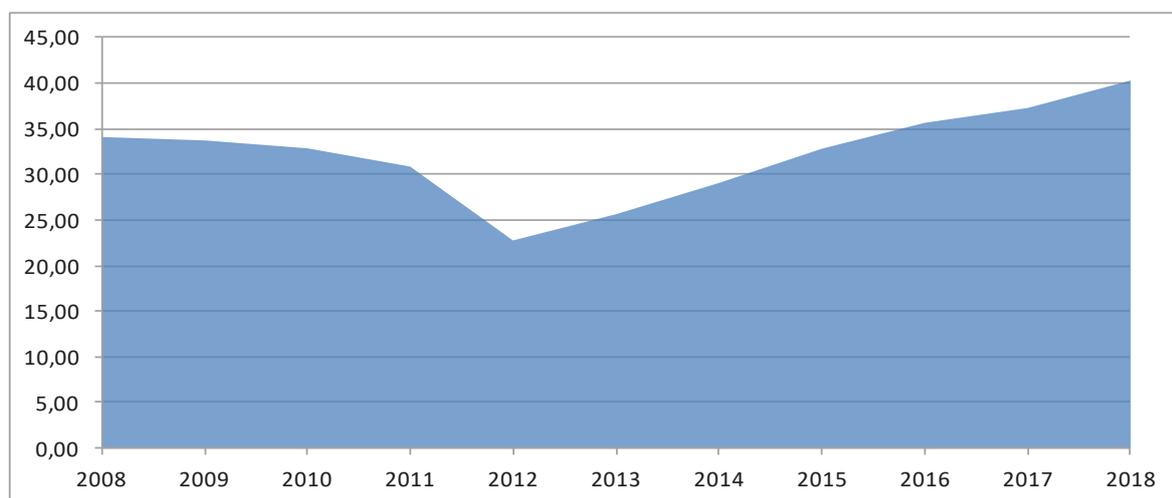
(Contingencias Comunes-CC y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-AT y EEPP)



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Finalmente, si valoramos la prevalencia de los procesos por Contingencias comunes (que son los que realmente afectan al absentismo) podemos ver que el descenso asociado a la crisis fue visible hasta 2012, con un descenso más pronunciado en 2011-2012 pero que incrementa de manera constante desde entonces hasta alcanzar 40,20 en 2018, es decir, más del 4% de la población ocupada (148.503 trabajadores vascos) ha faltado al trabajo durante el año 2018 asociado a absentismo por ITCC, el dato más elevado de las cuatro comunidades estudiadas.

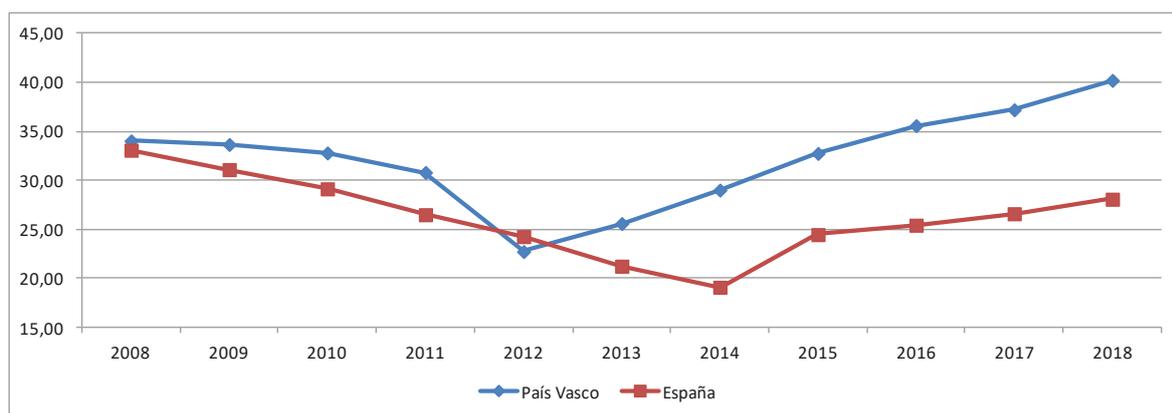
Prevalencia por Contingencias Comunes



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

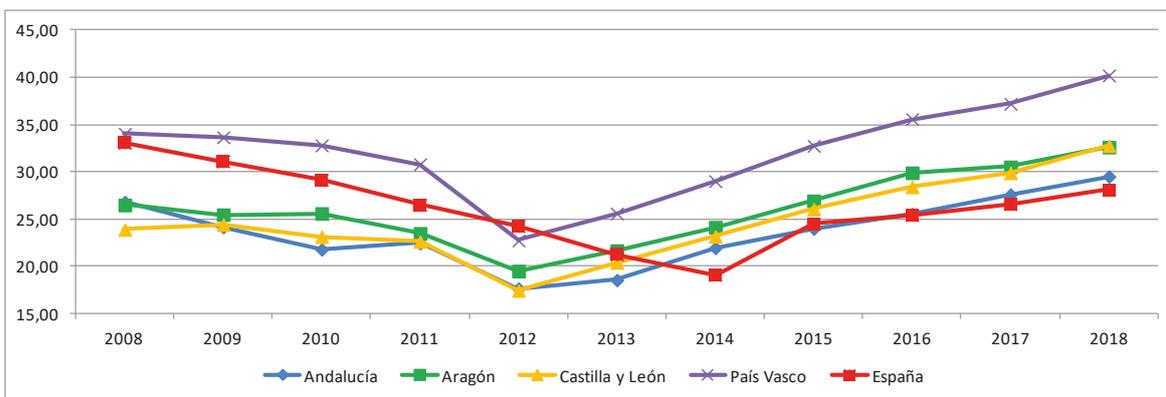
Comparado con la media de España, podemos ver que el incremento comienza dos años antes en País Vasco, estando por encima de la media nacional durante todo el ciclo de estudio salvo 2012.

Prevalencia por CC: Comparativa País Vasco/Total Nacional



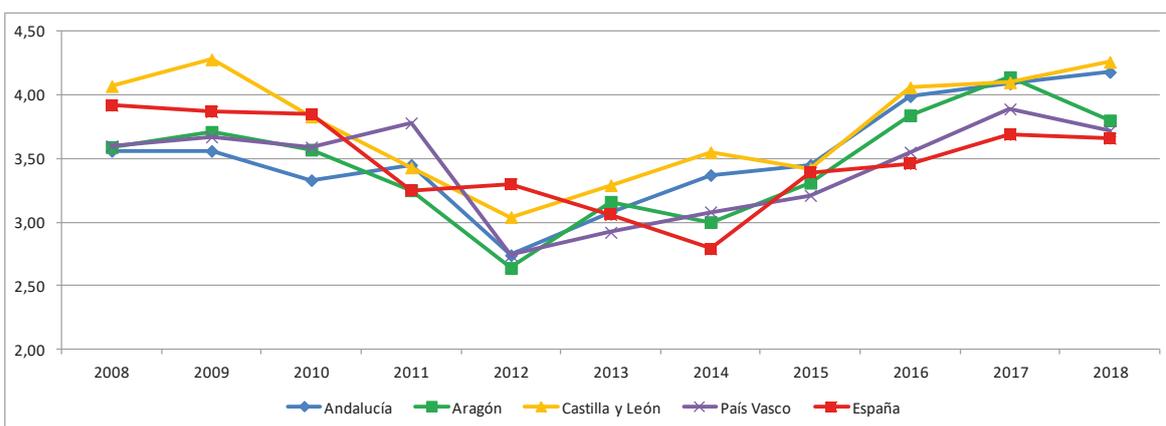
Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

**Tabla comparativa de las Comunidades Autónomas de Estudio con la media nacional
Prevalencia por Contingencias Comunes**



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

**Tabla comparativa de las Comunidades Autónomas de Estudio con la media nacional
Prevalencia por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**



Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

Tablas de datos desde 2008 a 2018

2008	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP
Andalucía	44,03	28,95	25,72	5,65	69.532	13.670	26,81	3,56
Aragón	30,44	34,21	31,62	4,77	15.147	2.298	26,49	3,59
Castilla y León	37,72	31,08	23,92	5,17	18.388	4.066	23,90	4,07
País Vasco	36,01	28,33	31,98	5,79	25.189	4.613	34,03	3,60
TOTAL	37,81	30,09	28,72	5,22	462.784	81.970	28,08	3,66

2009	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP
Andalucía	41,74	30,66	24,05	4,71	63.059	10.398	24,16	3,56
Aragón	31,79	37,24	28,27	3,68	13.125	1.646	25,47	3,71
Castilla y León	39,86	35,07	22,17	4,29	16.747	3.214	24,42	4,28
País Vasco	37,19	31,75	33,12	4,76	25.682	3.637	33,66	3,67
TOTAL	38,11	32,33	27,4	4,35	430.596	63.512	26,60	3,69

2010	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP	CC	AT y EEP
Andalucía	43,38	32,06	20,67	4,32	52.482	9.314	21,79	3,33
Aragón	34,84	37,85	25,66	3,60	11.606	1.584	25,60	3,57
Castilla y León	44,29	36,43	19,57	3,93	14.510	2.893	23,14	3,83
País Vasco	40,60	31,26	29,39	4,59	22.508	3.464	32,80	3,59
TOTAL	40,40	33,15	24,03	4,06	367.365	58.142	25,43	3,46

2011	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	37,66	31,89	20,67	4,04	51.138	8.574	22,45	3,45
Aragón	30,91	36,77	25,24	3,31	11.035	1.418	23,50	3,25
Castilla y León	40,06	37,42	18,99	3,41	13.878	2.483	22,64	3,43
País Vasco	36,33	32,45	29,35	4,20	22.186	3.157	30,81	3,78
TOTAL	35,71	33,52	23,60	3,70	350.804	52.274	24,47	3,39

2012	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	40,21	34,17	16,21	3,30	40.009	6.830	17,65	2,74
Aragón	33,36	40,42	20,56	2,86	8.838	1.165	19,51	2,64
Castilla y León	44,32	40,14	15,11	2,77	11.009	1.960	17,44	3,04
País Vasco	38,46	32,64	22,38	3,52	17.237	2.655	22,74	2,74
TOTAL	37,12	35,45	19,14	3,05	283.923	42.354	19,10	2,79

2013	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	40,66	32,62	14,90	3,38	35.350	6.870	18,55	3,08
Aragón	33,36	37,17	18,56	2,79	7.878	1.161	21,67	3,16
Castilla y León	43,95	38,76	14,06	2,74	9.813	1.873	20,41	3,29
País Vasco	34,77	32,19	22,89	3,39	17.247	2.503	25,60	2,92
TOTAL	36,06	34,36	18,19	3,06	262.345	41.690	21,25	3,06

2014	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	42,01	33,18	14,97	3,53	35.591	7.384	21,95	3,37
Aragón	35,80	38,38	19,72	2,85	8.348	1.200	24,15	3,00
Castilla y León	45,31	38,56	14,62	2,91	10.029	2.004	23,18	3,55
País Vasco	35,79	32,66	23,89	3,43	17.835	2.542	29,01	3,08
TOTAL	37,51	34,75	18,72	3,18	269.158	44.155	24,27	3,30

2015	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	42,99	34,34	16,35	3,68	39.118	7.939	24,00	3,45
Aragón	35,46	36,56	21,18	3,10	9.028	1.340	26,94	3,31
Castilla y León	44,80	40,24	16,06	3,06	11.042	2.167	26,07	3,42
País Vasco	34,93	32,65	26,67	3,69	20.072	2.698	32,75	3,21
TOTAL	37,80	36,02	20,51	3,31	298.924	47.564	26,50	3,25

2016	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	45,86	35,38	16,43	3,67	41.051	8.458	25,53	3,99
Aragón	36,20	38,53	22,85	3,27	10.070	1.464	29,90	3,84
Castilla y León	47,41	40,75	16,59	3,20	11.837	2.338	28,41	4,06
País Vasco	36,29	33,95	27,44	3,79	21.113	2.885	35,58	3,55
TOTAL	38,46	36,71	21,54	3,42	326.757	51.149	29,14	3,85

2017	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	45,46	36,23	17,85	3,90	45.768	9.029	27,60	4,09
Aragón	37,50	39,78	23,78	3,33	10.858	1.533	30,53	4,14
Castilla y León	49,40	41,59	17,51	3,25	12.659	2.409	29,89	4,10
País Vasco	38,03	34,57	28,49	3,97	22.320	3.061	37,20	3,89
TOTAL	39,51	37,56	22,77	3,48	355.784	53.405	31,10	3,87

2018	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	44,62	37,16	19,55	3,91	51.748	9.329	29,51	4,18
Aragón	36,22	41,25	25,94	3,35	12.266	1.602	32,62	3,80
Castilla y León	47,86	42,03	19,47	3,43	14.424	2.553	32,77	4,26
País Vasco	38,12	36,31	31,13	3,93	25.015	3.103	40,20	3,72
TOTAL	38,65	38,05	24,96	3,53	403.485	55.770	33,08	3,92

El acumulado hasta abril de 2019 muestra los siguientes resultados, si bien en Aragón y Castilla y León no se dispone de datos.

2019	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos		Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo		Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	
	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP	CC	AT y EEPP
Andalucía	87,26	260,08	11,13	2,29	70	2	46,02	16,23
Aragón	0	0	0	0	0	0	0	0
Castilla y León	0	0	0	0	0	0	0	0
País Vasco	173,36	125	24,31	5,56	44	0	37,14	0
TOTAL	99,57	92,77	17,29	4,95	717	71	66,07	17,72

CC: Contingencias comunes

AT y EEPP: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Fuente: Elaboración propia con datos de Seguridad Social

RIESGOS PSICOSOCIALES

De acuerdo a la Ley de Prevención, el riesgo laboral es «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo».

Existen cuatro categorías de riesgos laborales, riesgos físicos, higiénicos, ergonómicos y psicosociales. Para valorar la severidad de los mismos, hay que tener en cuenta la probabilidad y el grado del daño.

Si nos centramos en los riesgos psicosociales, existen múltiples definiciones de los factores de riesgo psicosocial, aunque todas ellas proceden del Comité Mixto OIT/OMS:

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

Los factores psicosociales (que no dejan de ser otros que los organizacionales) están presentes en todas las organizaciones, independientemente del sector, tamaño, puesto de trabajo, etc.

Desde diversas instancias, se proponen una serie de factores que pueden influir en la salud y bienestar de los trabajadores:

- Contenido del trabajo.
- Carga y ritmo del trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Participación y control.
- Cultura organizacional.
- Relaciones personales.
- Rol.
- Desarrollo personal.
- Interacción casa-trabajo.

Estos factores pueden ser positivos cuando facilitan la realización del trabajo, la motivación y la satisfacción laboral pero cuando son disfuncionales y afectan negativamente a la seguridad y salud de los trabajadores se convierten en riesgos.

Estos factores, que son causales, pueden provocar una serie de consecuencias que se denominan riesgos, entre los que se consideran:

- El estrés laboral.
- La fatiga.
- La violencia en el trabajo.

Tras el análisis de estos factores, parece que ha quedado establecida una relación clara entre dos tipos de factores y dos tipos de consecuencias.

Así los factores asociados a una mayor carga de trabajo (carga y ritmo del trabajo, tiempo de trabajo) se asocian más a consecuencias físicas derivadas de la fatiga, es decir, esta sobrecarga se traducirá en unas afecciones físicas asociadas a dolores de cabeza, dolores musculares y articulares, problemas digestivos, etc.), mientras que los factores más organizacionales, que son los que tradicionalmente se asocian al clima laboral (relaciones personales, rol, liderazgo, ...) se asocian más a consecuencias relacionadas con salud mental, como temas de ansiedad, depresión u otras dolencias mentales generalmente leves.

ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD

El análisis de la siniestralidad se realiza, con el ánimo de trabajar con los datos más actuales, con los datos de 2018 del INE, que nos dan una indicación de la situación y con un análisis de la tendencia global de los últimos 5 años.

Además hay que tener en cuenta dos factores:

1. La publicación del Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, supone que los autónomos entran en la cotización por contingencias profesionales de manera obligatoria, lo que supondrá que también se contabilicen en las estadísticas de siniestralidad, por lo que los índices barajados hasta la fecha pueden sufrir variaciones.
2. Por otra parte, a partir de este año, a la hora de valorar los accidentes mortales, se va a tener en cuenta la definición de la metodología de las estadísticas de Eurostat, entendiéndose por «accidente mortal» se entiende el que provoca la muerte de la víctima en el año siguiente al mismo.

Hasta la fecha, se valoraba la mortalidad en el momento o en un corto plazo, lo que también va a suponer un incremento en las cifras de siniestralidad que se debe a una manera diferente de contabilizarla, más que al incremento *per se* de la misma.

Si analizamos la siniestralidad en 2018, podemos ver que existen diferentes factores (o desviaciones como las denomina el INE) que son la causa de los accidentes laborales acaecidos.

Puesto que existe una enorme dificultad para valorar si un golpe, caída, etc. tienen un componente psicosocial que es el causante final del accidente, vamos a analizar aquellos factores considerados como riesgos psicosociales sin duda alguna, entre los que se incluyen el miedo, la amenaza, la violencia... tanto generada por factores internos (compañeros) como externos (clientes, ajenos a la empresa, etc.).

Accidentes producidos por Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza, presencia - 2018

	En jornada				In itinere			
	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal
TOTAL	532.977	528.413	3.992	572	84.511	83.315	1.043	153
Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza presencial								
Sorpresa, miedo	1.053	1.044	9	0	103	102	1	0
Violencia, agresión, amenaza interna	605	600	5	0	9	9	0	0
Violencia, agresión, amenaza - externa	4.680	4.655	25	0	243	238	5	0
Agresión, empujón - por animales	1.757	1.724	33	0	47	46	1	0
Personas que suponen un peligro	372	367	5	0	21	21	0	0
Sin especificar	785	780	4	1	42	42	0	0
TOTAL	9.252	9.170	81	1	465	458	7	0
% SOBRE TOTAL	1,74	1,74	2,03	0,17	0,55	0,55	0,67	0,00

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Lo primero que podemos observar es que la importancia de los accidentes *in itinere* es muy inferior tanto en valores absolutos como porcentuales, si bien en ambos casos, tanto en jornada de trabajo como *in itinere*, es mayor la incidencia de accidentes graves por estas causas que de accidentes considerados como leves.

Otro factor importante a considerar es que en muchas ocasiones, aunque pudiesen considerarse como estresores factores asociados al trabajo (especialmente malas relaciones o conflictos con superiores y compañeros), las consecuencias acaban tratándose a través de la sanidad pública como IT común, por lo que no quedan reflejadas en las estadísticas.

Si analizamos únicamente las lesiones consideradas como «daños psicológicos», podemos ver que aunque la incidencia es muy inferior, mantiene la tónica de que su relevancia está en tiempo de trabajo, y que son más importantes porcentualmente los graves que los leves o los mortales.

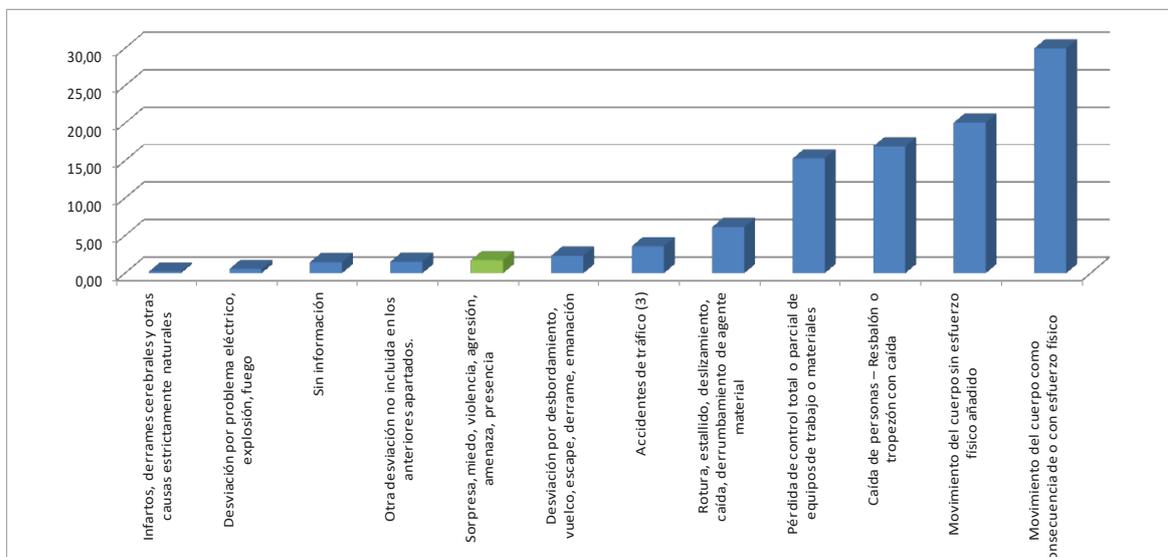
Accidentes cuya lesión es Trauma psíquico, choque traumático - 2018

	En jornada				In itinere			
	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal
TOTAL	532.977	528.413	3.992	572	84.511	83.315	1.043	153
Daños psicológicos, choques traumáticos								
Por agresiones o amenazas	756	748	8	0	20	19	1	0
Sin especificar	119	117	2	0	15	15	0	0
TOTAL	875	865	10	0	35	34	0	0
% SOBRE TOTAL	0,16	0,16	0,25	0,00	0,04	0,04	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Si analizamos los porcentajes en 2018 en ambas situaciones, podemos ver que su porcentaje como elemento causante es inferior al 2%, situándose en importancia en el 8º puesto de las 12 causas valoradas en las estadísticas, muy por debajo de las causas más habituales como pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales, caída de personas y movimiento del cuerpo con y sin esfuerzo físico añadido, que suponen entre las 4 más del 80% de los elementos causales.

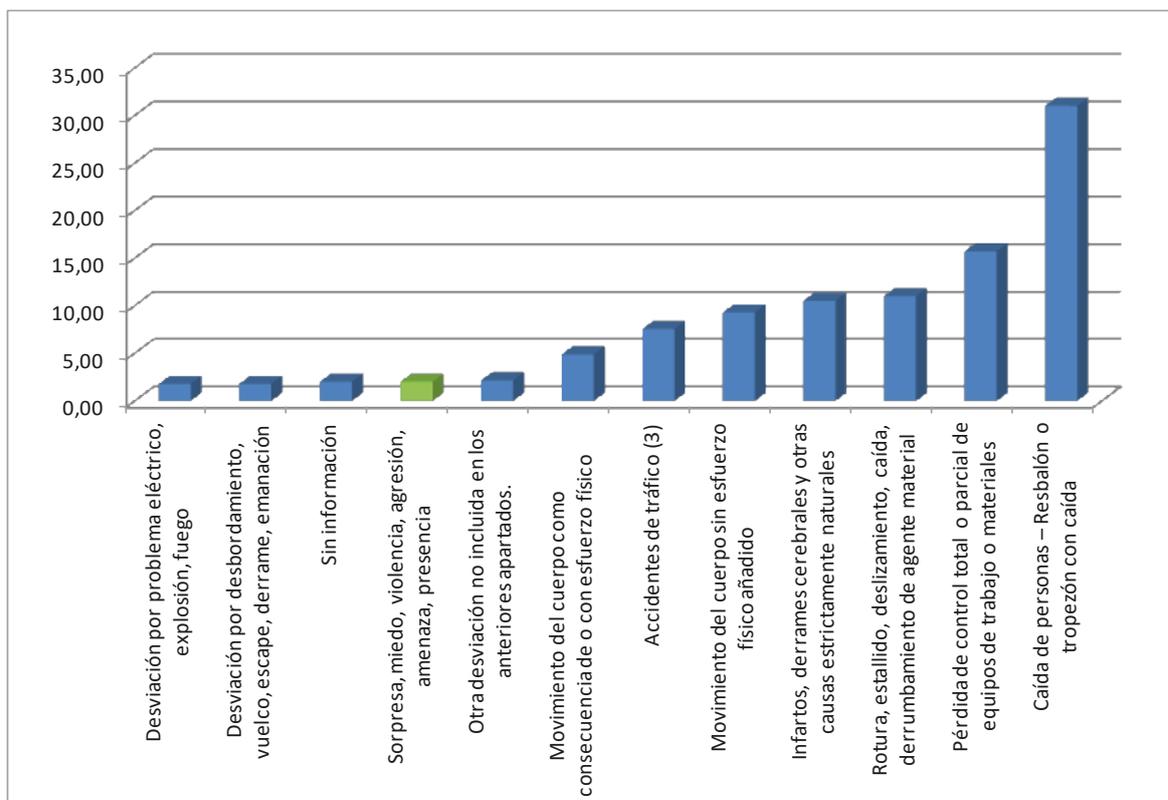
Peso porcentual de las causas de accidentes de acuerdo al INE-2018 Totales



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En el caso de los graves, pasa al puesto 9º de 12, con un porcentaje del 2% frente al 31% por caídas.

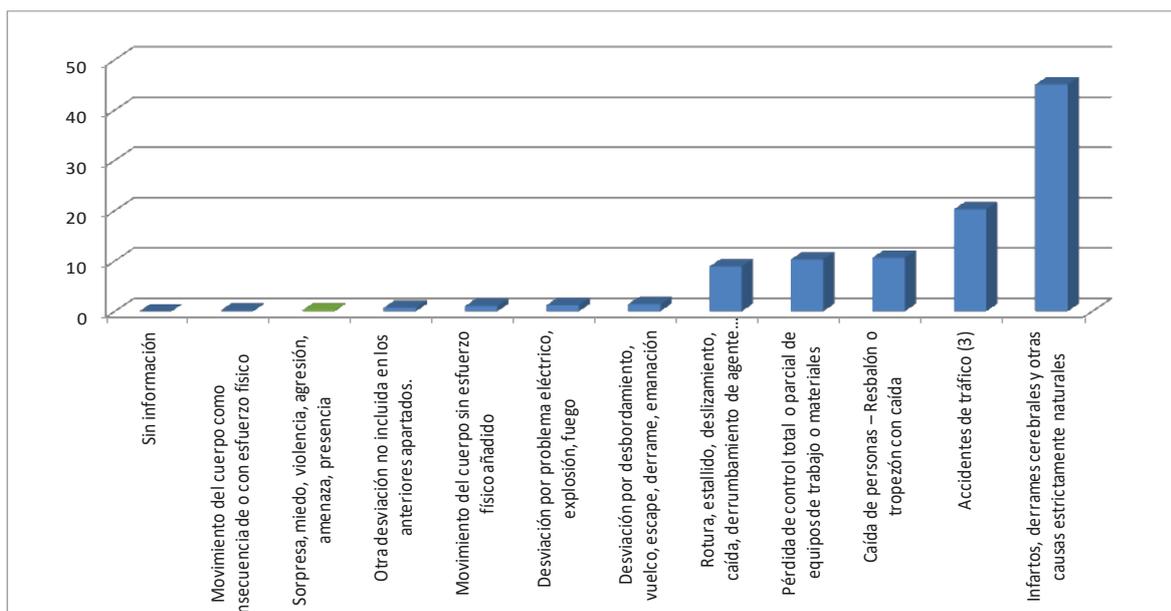
Graves



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Y si hablamos de mortales, pasa al puesto 10º de 12, con una diferencia porcentual del 45% en el caso de mortalidad asociada a infartos, a un 0,70% asociada a causas psicológicas.

Mortales



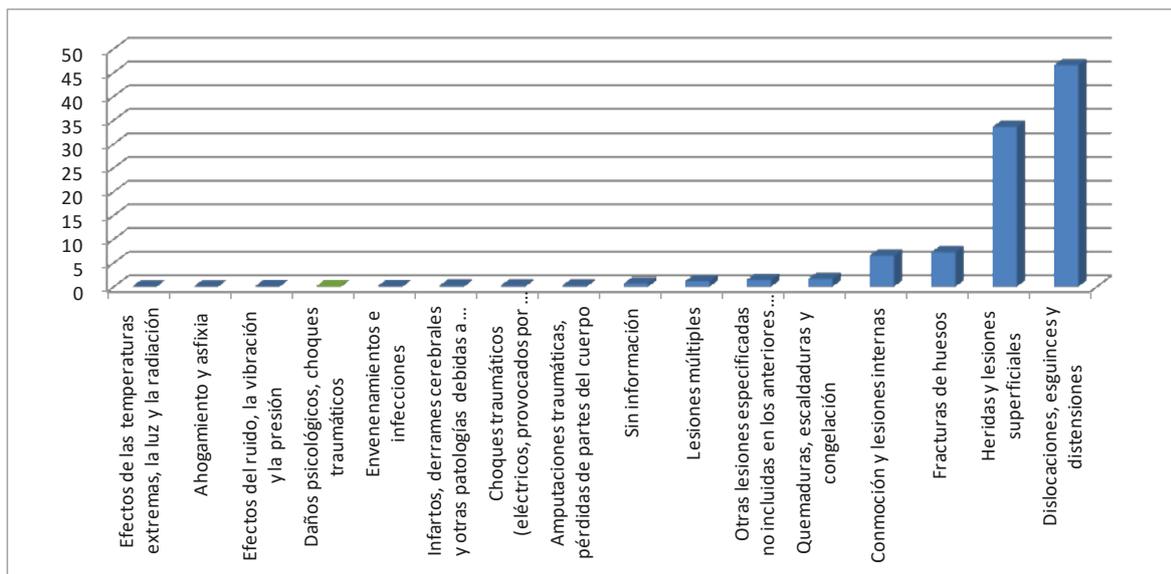
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Es decir, que prácticamente todos los accidentes, más del 99% cuya causa se considera asociada a factores psicosociales (amenaza, miedo, agresión...) se consideran de carácter leve.

En el caso de considerar la consecuencia, el porcentaje es muy inferior, 0,16%, no existiendo mortales reflejados por estas lesiones y si un porcentaje de gravedad.

Peso porcentual de las consecuencias de accidentes de acuerdo al INE-2018

Totales

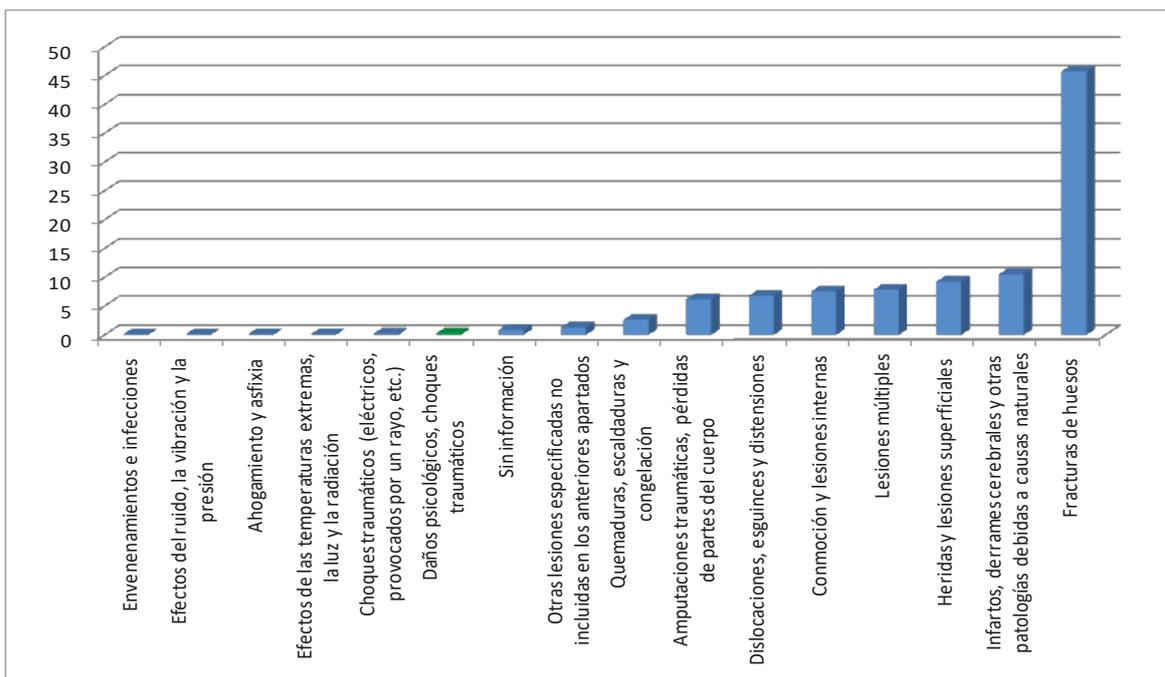


Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Como se ve, en el total su peso porcentual lo sitúa en el puesto 13 de las 16 consecuencias definidas, con un escaso 0,16 frente al 46,5% cuyas consecuencias son dislocaciones, esguinces y distensiones.

En el caso de los graves, pasa al puesto 11 de 16, con un porcentaje del 0,25% frente a casi un 46% en el que se generan lesiones por fracturas de huesos.

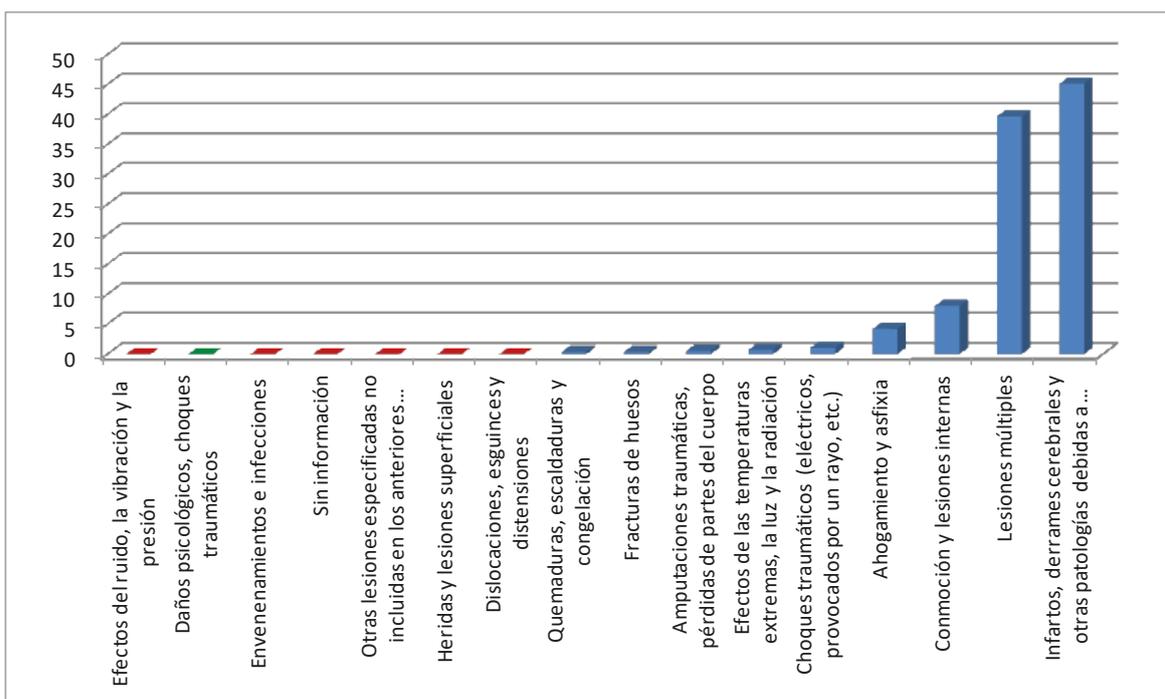
Graves



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Y si hablamos de mortales, 7 de las 16 causas no han computado ningún mortal, entre ellas las lesiones psicológicas, siendo el mayor porcentaje de mortalidad el relacionado con las lesiones asociadas a infartos, derrames, etc. con más del 45%.

Mortales



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Es decir, que prácticamente más del 99,86% cuya consecuencia son daños psicológicos y choques traumáticos sin especificar, se consideran de carácter leve.

PRESENTISMO

El presentismo laboral ha sido definido de diversas formas. De acuerdo a Schultz, Chin-Yu & Edington (2009) y Aronsson & Gustafsson (2005) el presentismo es la disminución de la productividad de los trabajadores debido a problemas de salud o personales, y que la mayoría de las veces pasa desapercibido por las gerencias.

Por otra parte, el presentismo o absentismo presencial se refiere a aquellos trabajadores que, estando «físicamente» en su puesto de trabajo, dedican parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del trabajo o bien reducen de manera consciente y premeditada su productividad al no dedicar el tiempo de trabajo a la ejecución de las tareas encomendadas con la máxima diligencia.

En el primer caso, el coste económico de asistir a trabajar con una enfermedad física es cuatro veces mayor que la del absentismo laboral atribuido a la enfermedad

En el segundo, la medición es especialmente complicada en aquellos trabajos en los que la autonomía es mayor o cuando no existen objetivos claros diarios, y está estrechamente ligada al clima laboral.

Algunos estudios consideran que este presentismo surge de la creencia de que el trabajador que más horas permanecía en la oficina era el que más trabajo realizaba, lo que fomenta este presentismo.

No obstante, el presentismo impide el descanso, promueve que los empleados trabajen horas de más, no aprovechen sus vacaciones o se presenten a la oficina enfermos. Las consecuencias de esto afectan al trabajador en forma de cansancio, bajo rendimiento, frustración e insatisfacción laboral.

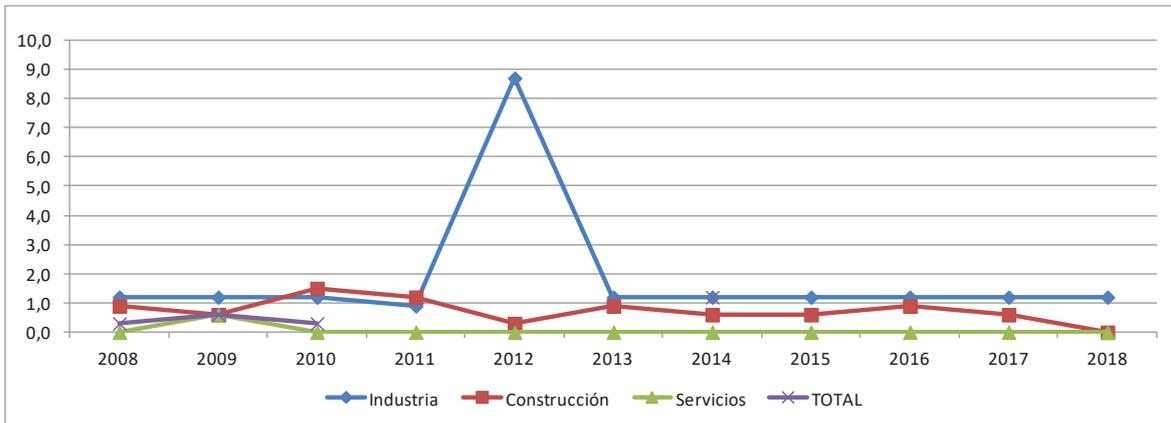
Existen algunas causas que están claramente probadas como promovedoras de este presentismo:

1. Largas jornadas laborales de todos los miembros de la unidad familiar, que suelen coincidir con los horarios de otras empresas como bancos, etc. Lo que supone que la gestión de determinadas materias deba realizarse en horario laboral.
2. Falta de objetivos claros y medibles, y especialmente falta de conexión entre la productividad y la remuneración final, existiendo la creencia de que el pago es el mismo independientemente de los resultados del trabajo realizado.
3. Incorrecta organización interna que es trasladada por los trabajadores a su día a día.
4. Falta de motivación: Se pierde el sentido de pertenencia y se desconfía de las posibilidades de desarrollo profesional por lo que disminuye el compromiso del trabajador incrementándose las distracciones.

Según un informe de la OBS Business School, se estima que el 20% de la jornada laboral se pierde debido a este presentismo.

De acuerdo a los datos trimestrales de la Encuesta trimestral de coste laboral (ETCL), concretamente de los datos nacionales y en la desagregación del tiempo de trabajo, tabla de tiempo de trabajo por trabajador y mes, sectores de actividad, se calculan las horas de presentismo (horas perdidas en el lugar de trabajo) por sectores, trabajador y año multiplicando por tres el datos trimestral y sumando los cuatro trimestres.

Presentismo -horas/trabajador (año)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

METODOLOGÍA: DEFINICIÓN DE LA ENCUESTA

Una vez analizados los datos anteriores, se busca validar los resultados mediante el trabajo de campo, para lo cual se plantea trabajar en dos ámbitos diferenciados, que posteriormente se cruzarán.

Por una parte se buscan datos sobre el absentismo en las empresas, así como sobre las medidas organizacionales que se plantean desde ésta, y que contribuyen a mejorar la organización del trabajo y, por consecuencia, a reducir los factores de riesgo psicosocial.

De cara a obtener resultados mínimamente representativos, se establece una población destinataria de 50 empresas/entidades, con participación de las 4 comunidades autónomas objeto de estudio, de manera que en ninguna de ellas el número de empresas participantes sea inferior al 20% del total de empresas/entidades visitadas.

En cada una de estas empresas/entidades se realiza una entrevista guiada, de manera que posteriormente pueda realizarse una comparación de los diferentes resultados obtenidos de cara a obtener conclusiones que puedan plasmarse en este informe.

Para la definición de los contenidos de esta encuesta, se parte de un borrador que se valora por parte del grupo de expertos independientes, constituido por:

- Carmelo Jiménez Bozal (FCC-Empresa)
- Javier Bascuas Hernández (Opel España-Empresa)
- Juan Carlos Dehesa Conde (CEOE Aragón)
- Juan Carlos Fernández Arias (Quirónprevención-Servicio de Prevención Ajeno)
- Loreto Beltrán Audera (CEOE Aragón)
- Marina Casasnovas Royo (MAZ-Mutua de accidentes)
- Rosa García Torres (CEOE Aragón)
- Yolanda Fernando Pellejero (SPMAS-Servicio de Prevención Ajeno)

Hasta la definición de un esquema de entrevista validado por todos.

De manera paralela, se trabaja mediante encuestas anónimas a los trabajadores,⁷ para valorar cual es la percepción que éstos tienen de la organización del trabajo y de otros factores determinantes en el riesgo psicosocial asociado.

La definición de los parámetros de la encuesta se realiza mediante el mismo proceso, partiendo de un borrador valorado posteriormente por el grupo de expertos hasta la definición final de los ítems a incorporar.

Esta encuesta es anónima, si bien es fundamental establecer, al menos, la CCAA de referencia para poder cruzar posteriormente los datos de las empresas con sus correspondientes trabajadores y con las medidas que se hayan establecido hasta la fecha en materia de absentismo o de gestión organizacional.

Los destinatarios de esta encuesta no deben ser inferiores a 300 trabajadores, manteniendo una proporcionalidad parecida a la establecida para las visitas guiadas, de manera que cada Comunidad Autónoma tenga al menos el 20% de las respuestas obtenidas.

⁷ Ver Anexo II.

Para incrementar la difusión de la encuesta, así como para asegurar la confidencialidad, requisito imprescindible para la obtención de respuestas honestas por parte de los trabajadores, esta encuesta se pone a disposición de los trabajadores a través de página web de CEOE Aragón (<https://ceoearagon.es/prevencion-de-riesgos-laborales/>) direccionando las respuestas para poder hacer el posterior análisis.

Finalmente, todos los datos obtenidos se cruzarán con los análisis de siniestralidad valorados, especialmente en aquellos casos en los que puede verificarse que la causa de dicha siniestralidad está directamente ligada a los riesgos psicosociales.

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

En todas las comunidades autónomas hay que destacar el problema de los trabajadores autónomos, ya que o bien no pueden ponerse enfermos ya que entonces no generan ingresos, o llegados a un punto todos los costes son asumidos por la sanidad (pública o privada) por lo que debería valorarse especialmente a este colectivo.

ARAGÓN

El índice de desempleo afecta mucho a los niveles de absentismo, estando claramente ligados ambos parámetros que dependen directamente de la situación económica.

Existe una clara tendencia a un incremento del absentismo los lunes y las vueltas de festivos, siendo muchas veces debido a causas ocurridas “in itinere” lo que permite gozar de una mayor protección al trabajador, si bien muchas veces pueden generarse dudas sobre el origen.

Existen además otros aspectos ligados al absentismo en relación con el calendario, como son las fiestas patronales, eventos deportivos importantes.

Una de las medidas más efectivas esta unida al complemento por IT, ya que si se elimina este complemento de manera indiscriminada se obtienen reducciones del absentismo, aunque a veces eso puede suponer que se penalice a quien realmente tienen un absentismo justificado mientras que los que serían más cuestionables se tratan de englobar en la categoría de AT para no tener que recurrir a este complemento.

Estos aspectos además son especialmente relevantes en las empresas más grandes, que son las que tienen mayores problemas de absentismo, por una parte por la “despersonalización” de las consecuencias, ya que su trabajo se diluye entre más gente a la que no se le pone “cara” y por tanto no supone un acicate para reducir el absentismo o la duración del mismo, y por otra parte por el propio anonimato que supone trabajar en una empresa más grande, lo que evita dar explicaciones o que se señale al trabajador de manera más frecuente. Normalmente es a partir de las 100-150 personas donde se acentúa esta problemática. Los trabajadores que llevan más tiempo, que se sienten parte de la empresa están más comprometidos y su absentismo es menor.

Si que se detecta una reducción del compañerismo, cada cual va más a lo suyo, y se nota en aquellos sectores donde la dirección está más diluida donde se incrementa el absentismo.

Curiosamente, en muchas empresas en verano el absentismo es menor o prácticamente nulo.

Merece capítulo aparte la administración, ya que los niveles de absentismo de ésta no sólo son muy elevados, sino que la mayor seguridad en el puesto de trabajo hace que se desligue de la situación económica, habiéndose detectado únicamente un descenso durante el tiempo en el que la administración dejó de complementar las bajas por IT al 100%.

Todo esto nos muestra que, al existir un claro componente económico en este absentismo, muchas veces se abusa del mismo siempre que el trabajador no sienta que eso se refleja en un perjuicio económico para él, aunque de manera indirecta sí que lo tiene ya que los costes asociados a este absentismo repercuten en la cuenta de resultados de la empresa y como consecuencia de ello se reducen los incrementos de salarios, las contrataciones, etc. Por lo que finalmente sí que se ve afectado el trabajador, pero al o ser consciente no se considera como un elemento de motivación frente al absentismo.

En algunos sectores la relación entre absentismo y exigencias laborales está muy presente, usándose en ocasiones como un arma para lograr beneficios o mejoras laborales.

Las prejubilaciones, y más cuando se acumulan las horas tienen un impacto importante, ya que pueden generar mayor absentismo.

Los médicos de trabajo suelen ser muy bien acogidos, y por el conocimiento de los trabajadores y su trato más personalizado son eficaces para un menor absentismo. Se considera que la figura del médico de trabajo en los centros de salud de la seguridad social sería fundamental, tanto para evitar bajas fraudulentas como para detectar aquellas que son laborales y no comunes.

Curiosamente, y pese a que suelen ser más proclives a ocuparse de las cargas familiares, el absentismo en mujeres suele ser menor, aunque son más proclives a bajas asociadas a salud mental especialmente entre los 45-50 años, ya que siguen ejerciendo el rol de ama de casa además del trabajo fuera de casa.

Hay que trabajar el liderazgo, especialmente el de los mandos intermedios que son los que están en contacto directo con los trabajadores y son los que pueden generar mal ambiente que se refleja en el incremento del absentismo y anticiparse a las percepciones de los trabajadores, para que sientan que la empresa les cuida y se ocupa de ellos, lo que fomenta el sentimiento de pertenencia y reduce las bajas. También afecta la carga de trabajo, especialmente cuando está mal distribuida o en el último tercio de la jornada cuando es una carga mental o física.

El problema de las políticas laborales que se implantan para la mejora de los trabajadores es que estos se acostumbran muy rápido, y no se pueden eliminar por lo que se tiende a no establecerlas formalmente aunque se apliquen de facto.

La relación con el complemento por IT no es tan directa en empresas industriales, ya que se gana menos incluso con el complemento ya que no incluye determinados factores como la prima de competitividad. En otras empresas sí que se aprecia una relación más directa.

El envejecimiento debe ser un tema crucial a la hora de las políticas de absentismo ya que si que va a ser un factor determinante, especialmente cuando por tamaño de empresa no es posible tener puestos más suaves en condicionantes físicos.

Pese a la creencia de que las Mutuas están a favor de las empresas, muchas veces se tienen problemas porque se dan altas cuando se debería desviar a una incapacidad permanente.

El control del absentismo debe ser periódico para poder detectar los problemas antes de que se hagan más grandes.

El envejecimiento de la población ocupada incrementa también el absentismo por cuidado de mayores.

Los operarios son más absentistas que los administrativos, también porque es más fácil flexibilizar o conciliar con los administrativos que con los operarios donde la flexibilización es muy difícil.

Es un punto importante también la fortaleza del comité de empresa, que genera más problemas ya que a veces no se informa todo lo bien que se debería a los trabajadores de sus obligaciones, solo se les informa de los derechos y no siempre adecuadamente como ha pasado con la llamada jornada a la carta. Las empresas y los trabajadores deben ser conscientes del problema que genera el absentismo y es necesario trabajarlo con los comités de seguridad y salud.

En otros países sí que se trabajan los temas de altas parciales o similares pero en España puede ser muy complicado, aunque sería positivo pero no en todos los casos.

El absentismo no genera mayor carga de trabajo en las cadenas, si en los puestos de administrativos, jefes de línea, etc. Si que se aprecia incremento de absentismo ligado a TME y psicosociales.

Se puede ligar los incrementos salariales a la presencia o a la falta de absentismo como medida para reducir éste.

Existe siempre un porcentaje de trabajadores que son absentistas profesionales, y lo que hay que hacer es trabajar para evitar que contagien al resto.

Debe trabajarse una mejora del funcionamiento de la sanidad pública, reduciendo tiempos de espera.

ANDALUCÍA

Uno de los problemas de Andalucía es el tema agrario con las denominadas “peonadas”, algo que nació con la intención de evitar el despoblamiento pero que se ha pervertido generando costes muy importantes.

Los convenios colectivos son muy importantes y se debe trabajar en ellos, ya que pueden afectar muy negativamente en ocasiones y crear además diferencias importantes entre provincias o comunidades autónomas, con una clara afección a la competitividad de las empresas.

La participación de los comités de empresa y su compromiso en disminuir los niveles de absentismo son cruciales para lograr resultados reales. No se busca desproteger a los trabajadores sino acabar con los abusos para que realmente quien lo necesita se pueda beneficiar de un sistema de protección que además, a la larga, mejorará la situación tanto de la economía de la empresa como de la sanidad pública.

Al igual que en otras comunidades autónomas, las fiestas locales o de relevancia, como en este caso el Rocío, pueden aumentar el absentismo, al igual que la falta de sentido de pertenencia o los conflictos interpersonales. La antigüedad tienen un doble factor, por una lado crea pertenencia lo que reduce el absentismo, pero cuando el trabajador pierde la motivación o percibe agravios comparativos, se relaja sabiendo que la cuantía de su “indemnización” en caso de despido le protege en cierta medida, lo que a veces le hace ser más absentista.

También existe un cierto porcentaje de trabajadores que no responden al criterio de día de la semana o mes, pero que todos los años cogen una baja de duración media por el mismo problema físico.

Además, en Andalucía y especialmente en pueblos pequeños se generan las “bajas sociales” que los médicos otorgan no tanto por problemas físicos y de salud sino porque conocen a la persona y saben que necesita disponer de determinado tiempo por cuidado de hijos, mayores, recoger sus cosechas, etc.

Hay que fomentar en los jóvenes la cultura de la empresa y del esfuerzo, ya que conocen todos sus derechos (incluso algunos inexistentes) pero desconocen la parte de las obligaciones. Además, en España el absentismo es “cultural” y no está mal visto por lo que se toma como un derecho para cuando se “necesitan o quieren” vacaciones en ocasiones.

PAÍS VASCO

Cada empresa es un mundo y es imposible buscar soluciones globales, no obstante existen factores que influyen de manera clara, como son la tasa de paro, el papel de los mandos intermedios, el sentido de pertenencia y el valor que para cada uno tenga su trabajo y trabajar la vuelta tras bajas prolongadas, no con un ánimo fiscalizador sino basado en la confianza. La permisividad, que viene a ser una flexibilidad no oficial, reduce el absentismo.

En general, a mayor nivel de estudios hay menor absentismo. Entre técnicos es menor el absentismo que entre operarios.

El acomodo también genera absentismo y esto es grave, ya que se pueden generar agravios comparativos, y los trabajadores “se queman” si ve que sus compañeros no trabajan.

El absentismo supone un coste de entre 300 y 900 euros por trabajador, mas el coste de las sustituciones. Mientras ni al trabajador ni a la administración le suponga nada será difícil tomar medidas claras frente al absentismo.

Para dar las bajas no se pregunta en qué se trabaja, y eso es fundamental ya que depende mucho del trabajo el que estés o no capacitado para ir.

Antes del verano se incrementa el absentismo, y también hay incrementos de los accidentes in itinere los lunes generalmente con origen en el fin de semana pero que se hacen pasar por labora-

les. En la administración se cogen bajas para preparar oposiciones: solo el lenguaje ya dice mucho, te coges la baja y te dan el alta.

Se incentivan aspectos que deberían ser obvios, como ser puntual en el trabajo. Los problemas psicosociales son muy graves y el presentismo también.

No se puede separar la vida laboral de la privada ya que no somos cajas estancas y eso genera problemas a la hora de asumir las consecuencias.

Las altas parciales pueden ser complicadas, las empresas grandes ya lo hacen, recolocando a los trabajadores en puestos más “blandos” pero debe ser la propia empresa quien lo gestione. Debería establecerse la posibilidad de que un trabajador aunque este de baja pueda dar instrucciones a quienes los sustituyen para reducir el estrés del sustituto y mejorar el rendimiento.

Los departamentos de RRHH tienen una labor de gestión muy importante y deberían ser departamentos fomentados por las empresas, además, es necesario trabajar con los sindicatos ya que están a años luz de la realidad del mercado y la economía actuales.

Las herramientas legales de sanción no se usan ya que generan conflictividad social y mayores problemas y eso supone una atadura para las empresas.

Se están generando muchos riesgos psicosociales ya que las nuevas generaciones tienen menos tolerancia a la frustración y parece que haya que llevar a los trabajadores entre algodones, lo que no quita que cuidar a los trabajadores tanto en lo personal como en lo profesional no sea positivo. Esto se une al incremento del individualismo y un mayor egoísmo que repercute en el compañerismo. No existe cultura del esfuerzo en las nuevas generaciones y eso acabara siendo un problema muy importante que puede acabar con las empresas.

El absentismo se usa para conciliar. Las listas de espera son también un problema importante y afectan a la duración de las bajas.

CASTILLA Y LEÓN

Se ha observado un creciente interés y participación de los trabajadores en los aspectos ligados a riesgos psicosociales y clima laboral, no sólo de cara a achacarles todos los males sino participando de manera activa en la elaboración de las evaluaciones. En estos momentos se está en una participación superior al 70%.

Si bien, en general cuesta que los trabajadores se impliquen en evaluaciones como la de psicosociales o en el clima laboral, estando éste más ligado a la satisfacción del cliente. En general cuesta que los trabajadores se impliquen en evaluaciones como la de psicosociales (prevista) o en el clima laboral, estando éste más ligado a la satisfacción del cliente que a otra cosa.

Se controla el rendimiento como vía de evitar el presentismo a través de la propia labor de los jefes directos, pero en ocasiones es muy difícil.

Las políticas de ventajas sociales, investigación de conflictos, etc. son importantes. A veces el problema es que existe una mala comunicación y los conflictos no llegan pero si generan consecuencias y no se detectan hasta que se dispara el absentismo en un área determinada que hasta la fecha no había tenido problemas.

En poblaciones más concienciadas y plantillas pequeñas existe menos relación entre absentismo y días de la semana, vacaciones, etc. Aunque también es muy relevante el tipo de trabajo. Si es trabajo administrativo o técnico que, por ejemplo, puede realizarse mediante teletrabajo, se facilita la conciliación y baja el absentismo pero hay determinados puestos en los que eso es imposible.

La flexibilidad horaria es una utopía para muchos trabajos, ya que si se trabaja en una cadena, cara al público dando un servicio, etc. No se puede tener esa flexibilidad salvo que un compañero te supla. Sí que se trabaja en políticas de ese estilo, tratando además de personalizarlas.

La administración en Castilla y León ha sido clave para el repunte del absentismo desde 2013, especialmente en 2017-2018 en administración pública y defensa, siendo el mayor porcentaje debi-

do a trastornos músculoesqueléticos (40%) pero destacando el porcentaje de trastornos mentales diversos (ansiedad, estrés, etc.,) que suponen un 15% y además con tendencia a reducirse los TME y a incrementarse los mentales.

El clima laboral es un factor clave para el absentismo. Cuando se detectan conflictos crece el absentismo o cuando se detecta absentismo suele asociarse conflictos latentes (nuevos compañeros, cambio de jefes, etc.).

El absentismo ligado a TME y salud mental (ambos derivados de conflictos potenciales y factores laborales y extralaborales) a veces tiene una temporalización clara que podría preverse. Por ejemplo en educación a partir del mes de marzo, la carga sostenida desde el inicio del curso hace que se incrementen estas patologías, por lo que poner medidas de refuerzo en febrero podría reducir este absentismo.

Un problema añadido es que muchas veces una correcta gestión preventiva en la empresa reduce de manera significativa o completa la siniestralidad, pero estas medidas no tienen por qué tener su reflejo en el absentismo. Para ello se debe ir más hacia empresa saludable, con la dificultad que conlleva el ser capaces de hacer que los estilos de vida saludable que se promueven desde la empresa trasciendan a ésta y se implanten en la vida de los trabajadores, algo que es completamente voluntario y que está influido por una enorme cantidad de factores externos.

No obstante está bastante claro que los trabajadores que están satisfechos, que pueden conciliar y tienen flexibilidad suelen ser menos absentistas y en caso de serlo su absentismo suele ser de menor duración.

Cuando se trata de bajas puntuales y de corta duración, pese a que generan un importante estrés por sobrecarga para los que se quedan, no suelen repercutir en incrementos de absentismo si el resto de medidas están establecidas (reconocimientos, flexibilidad) ya que puntualmente el trabajador está dispuesto a realizar ese esfuerzo.

Se controla la asistencia pero es muy difícil controlar el rendimiento de manera individualizada salvo casos de flagrante reducción del mismo que pueda afectar al trabajo de los pasos siguientes de la cadena.

A veces el ser demasiado diligente en la sustitución de los absentistas, evita que se perciba este absentismo como un problema ya que no se percibe el problema generado, lo que evita una sensibilización de los trabajadores en la materia, pero por tipo de empresa no se pueden dejar puestos sin cubrir ya que afectaría a toda la producción de la empresa.

Muchas medidas no existen como tales (conciliación, flexibilidad) ya que no están reflejadas ni en convenios ni en políticas de empresa, pero luego sí que se hacen de "facto", tanto en el sentido de dar al trabajador horas cuando las necesita como que el trabajador prolongue su jornada por necesidades puntuales.

Las empresas están preocupadas por el absentismo ya que supone un coste importante, e incluso es un tema que se reflejó en las políticas electorales, ya que su relación con la pérdida de competitividad y el empleo está clara.

La percepción es que cuanto más grande es la empresa mayor es el problema, puesto que el absentismo queda más diluido y no existe una relación directa con el gerente, la empresa es un "ente" y no se siente la pertenencia a un grupo ni se es consciente de las consecuencias.

Existe una relación directa con la edad y el sexo. Las bajas por razones psicológicas suelen afectar más a mujeres en la mediana edad, ligado muchas veces a la dificultad de conciliación y en edades más elevadas por el cuidado de mayores.

Existe también algún sector que es especialmente preocupante, como son los call centers, ya que son sectores con mucha rotación y en los que el trabajo se considera de manera general como algo muy temporal y por tanto no existe ningún sentimiento de identidad ni con la empresa ni con el puesto.

Una de las medidas que en líneas generales es fácil de aplicar y reduce el absentismo es la implantación de bolsas de horas.

También sería muy interesante la posibilidad de dar altas “flexibles” ya que permitiría a muchos trabajadores empezar a trabajar antes sin el riesgo de que un exceso de trabajo suponga una recaída.

Los técnicos tienen más facilidad de conciliar y flexibilidad (por los dos extremos) ya que no se requiere atención tan directa al público y pueden poner las citas a las horas que quieran siempre que el trabajo este hecho.

Entre dos empresas muy similares, con medidas implantadas de flexibilidad, conciliación, frente a acoso, etc. es curioso observar que el número de días de ausencias es mucho mayor en la empresa en la que la edad de los trabajadores es superior, lo que también puede indicar la necesidad de establecer políticas de envejecimiento adecuadas para evitar que el envejecimiento que se espera de la población trabajadora haga que se incremente el absentismo.

VALORACIÓN DE LOS EXPERTOS

Existe una clara relación del absentismo con aspectos no ligados a enfermedad, como puede ser el incremento en épocas de cosecha, fiestas de pueblos, lunes (o viernes en el sector de reparto de comidas que es el día de más trabajo, etc.) lo que indica que existe un margen de mejora para lo que hay que buscar soluciones a implantar.

La administración desvirtúa algunos datos, ya que en época de crisis su absentismo siguió subiendo y sólo se moderó con la desaparición del complemento a la incapacidad temporal, que al volver a implantarse a hecho que vuelva a despuntar.

Es necesario que los trabajadores sean más conscientes de las consecuencias, lo que implica que en empresas grandes el absentismo es mayor por la despersonalización.

La flexibilidad y la conciliación son herramientas muy importantes para la lucha frente al absentismo, pero en algunos sectores y puestos es muy complicada, por lo que hay que buscar soluciones imaginativas.

Existe un problema importante para las empresas y es la imposibilidad de utilizar de manera normal las herramientas establecidas en convenios en caso de sanciones y faltas, ya que aunque se considera normal que el trabajador haga uso de sus derechos, cuando las empresas pretenden utilizar estas herramientas para tratar de frenar absentismos fraudulentos o incluso para poder despedir a determinados trabajadores a través de un despido disciplinario, esta aplicación genera conflictividad social.

El caso del País Vasco es especialmente relevante, y se ve agravado por los sindicatos más radicales que están muy politizados y no ejercen realmente una labor sindical propiamente dicha.

En el caso de absentismo por mayores, al existir una red asistencial más estable y ser más prevenibles suele causar menos complicaciones y generar menor absentismo.

Los aspectos psicosociales generan un absentismo más descontrolado, ya que es menos objetivo y genera problemas de agravios comparativos entre compañeros.

El estrés y la carga de trabajo suele generar más problemas físicos pero los temas asociados a liderazgo son los que generan mayor riesgo psicosocial tipo ansiedad y depresión y este absentismo está más claramente asociado a riesgos psicosociales.

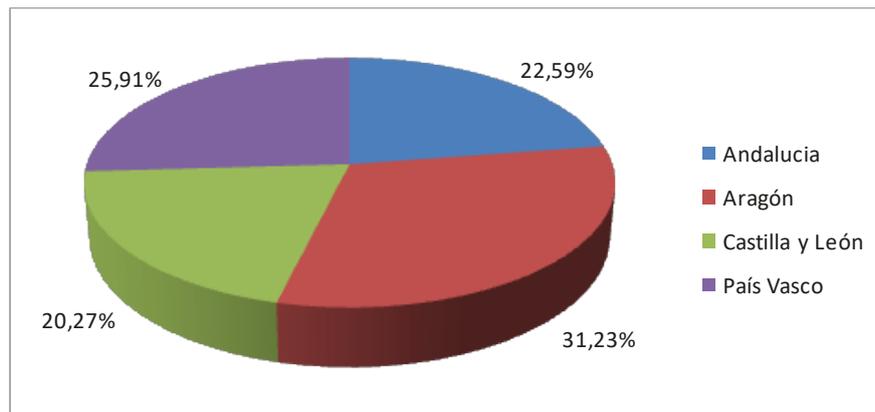
Se debe dar más visibilidad al trabajo de las mutuas y quitarles el sambenito de que son los malos, ya que pueden ser una ayuda importante para la mejora de la recuperación de patologías diversas, no solo se centran en el tema económico.

Es necesaria la flexibilización para la vuelta al trabajo y se debe ser más ágil tanto en altas como en bajas.

La seguridad y el control mejoran también el ambiente laboral y reducen los riesgos psicosociales.

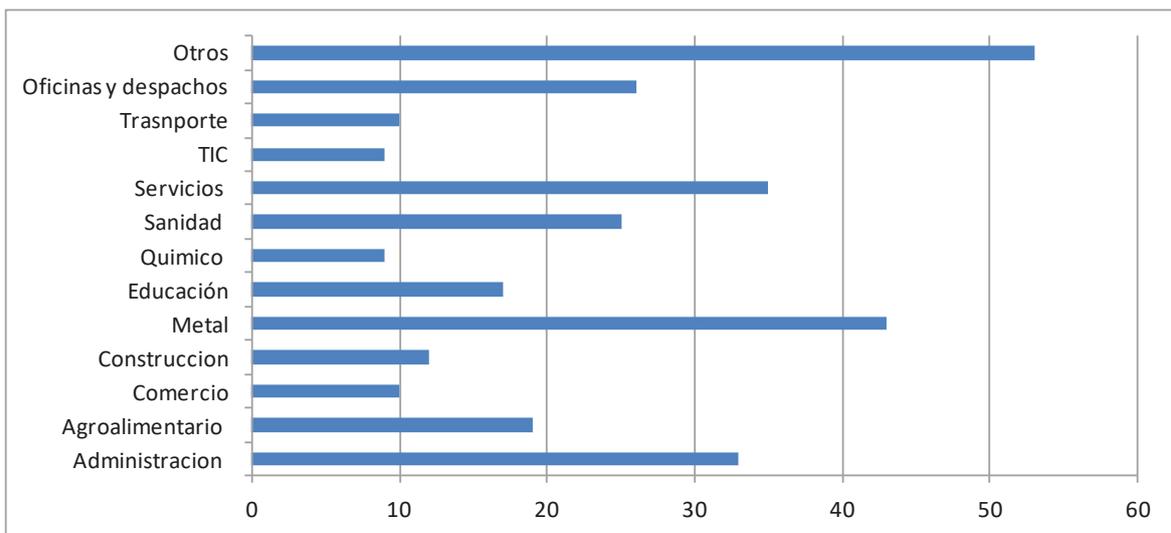
ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

Del total de las 301 encuestas recibidas, por comunidades autónomas se distribuyen de la siguiente manera:

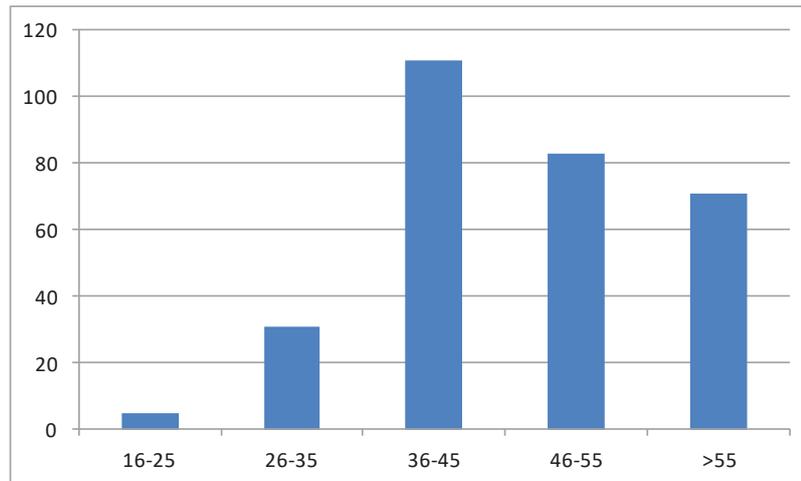


Existe un ligero porcentaje superior de las encuestas recibidas en Aragón, probablemente por confiar más en la organización territorial al ser más conocida.

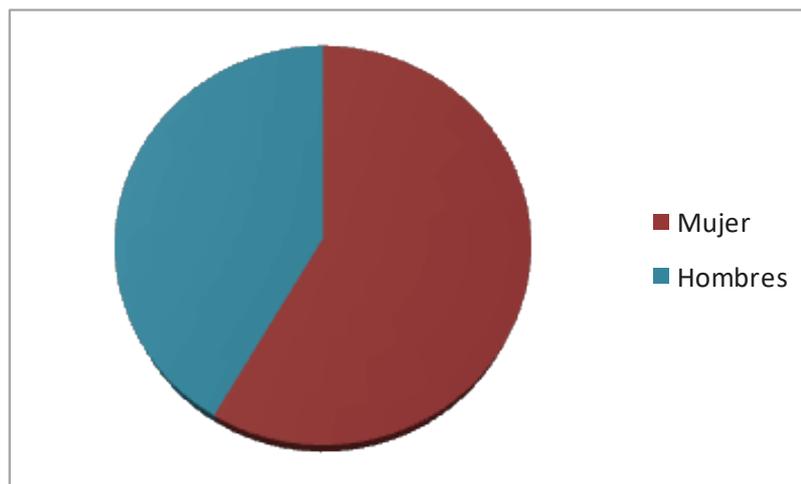
Por sectores, destacan administración, metal y servicios, recogiendo en el apartado de varios diversos sectores como jardinería, limpiezas, textil, etc.



Por edades, se nota claramente el envejecimiento de la población trabajadora, siendo el rango más elevado el de 36 a 45 años.

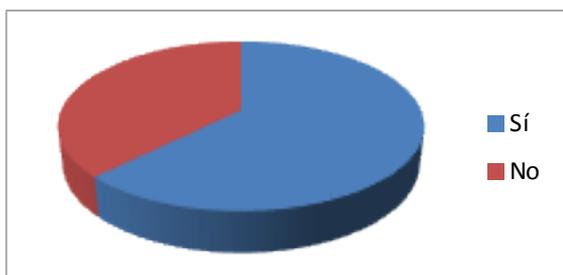


En cuanto al sexo, y pese a ser menor el porcentaje de mujeres trabajadoras, sin embargo son más proclives a responder a las encuestas.

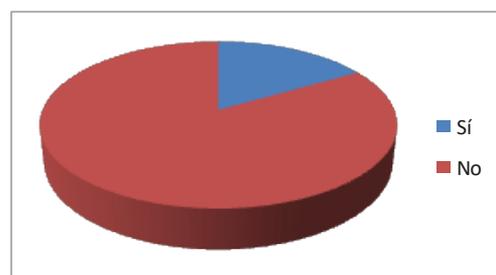


Es mayor el porcentaje que admite tener hijos a su cargo que mayores, tal vez porque el sistema de apoyo para las personas mayores está más consolidado, con residencias y otros servicios, siendo el cuidado de los niños más imprevisto en sus necesidades.

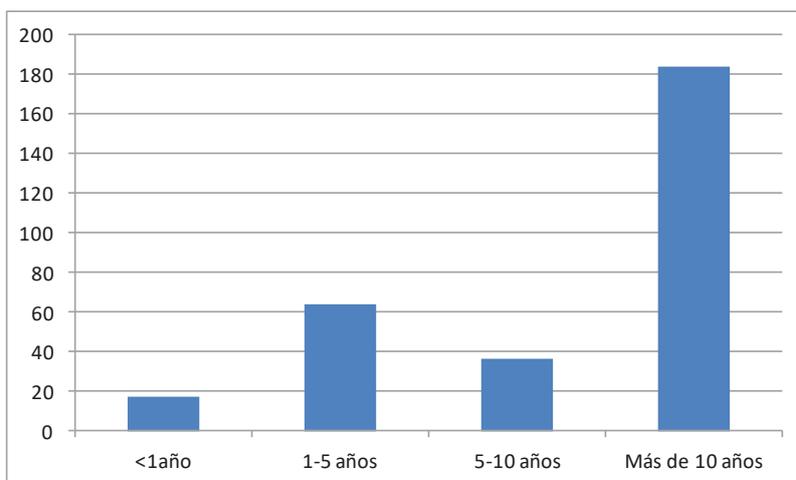
Hijos a su cargo



Mayores a su cargo



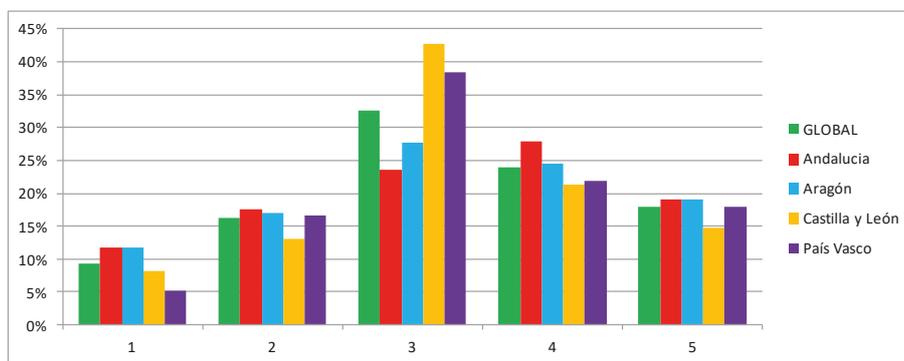
Finalmente, en lo que respecta a la antigüedad, responden más aquellos se están más asentados en la empresa, con una antigüedad superior a los 10 años.



En las preguntas sobre aspectos ligados a su trabajo y posibles factores de riesgo psicosocial o relacionados con el absentismo, la escala de las respuestas va del 1: nada de acuerdo, al 5: totalmente de acuerdo, de manera que la parte derecha indica acuerdo con la afirmación planteada.

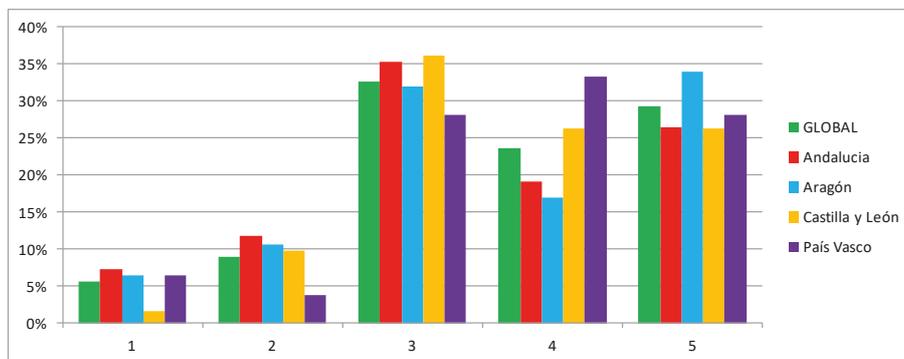
Se ha reorganizado el orden de las preguntas para facilitar las comparaciones.

La duración de las bajas es adecuada a los procesos que las generan



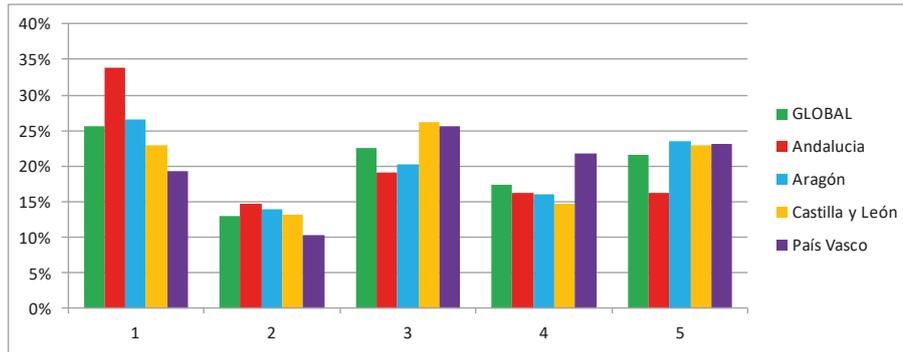
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

No se tiene en cuenta a la persona al pautar la duración de una baja, solo el tipo de proceso



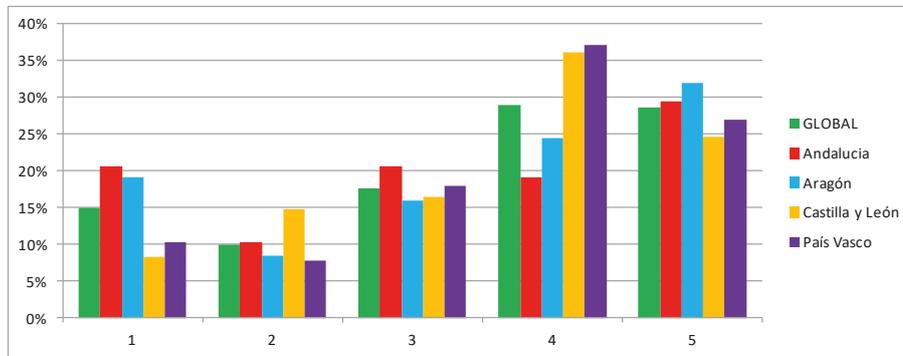
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Existen bajas fraudulentas en las que el trabajador está capacitado para trabajar



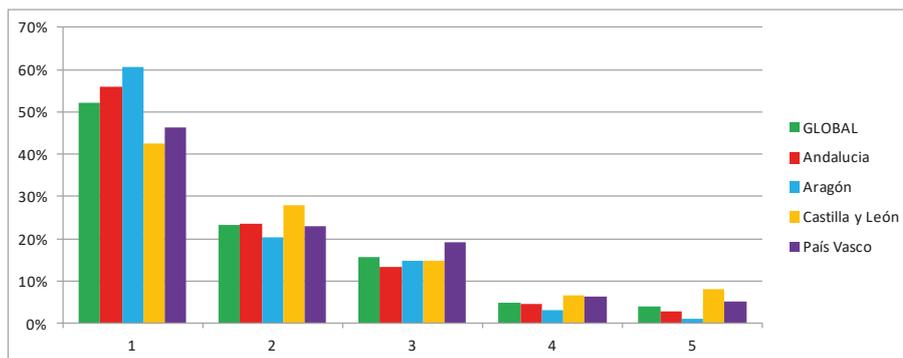
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

No se otorgan bajas o se dan altas aún cuando la persona no está capacitada para trabajar



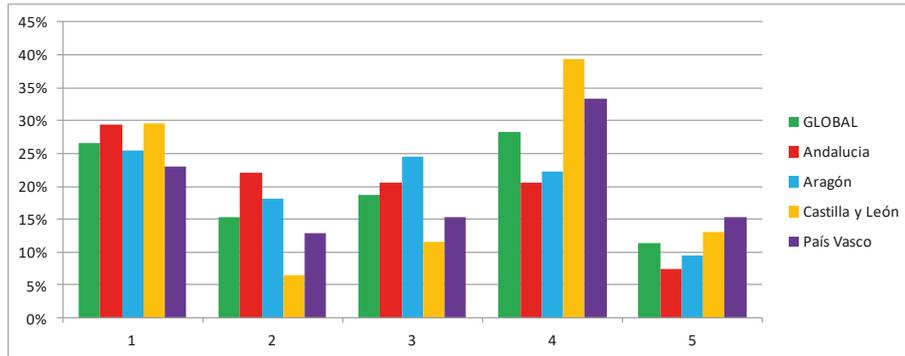
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Las bajas siempre se sustituyen



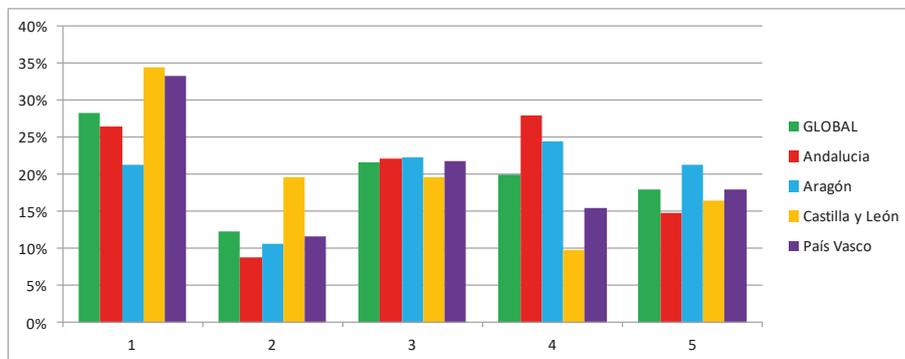
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Las bajas solo se sustituyen cuando son de larga duración



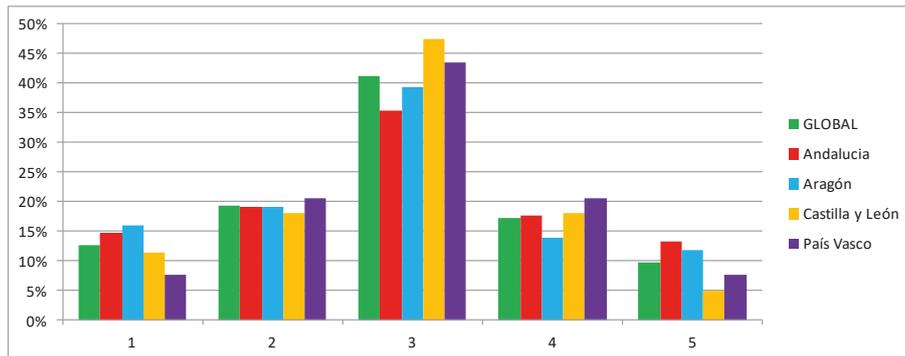
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

En ocasiones debo ausentarme del trabajo para atender asuntos familiares (cuidado de hijos, cuidado de mayores, reuniones)



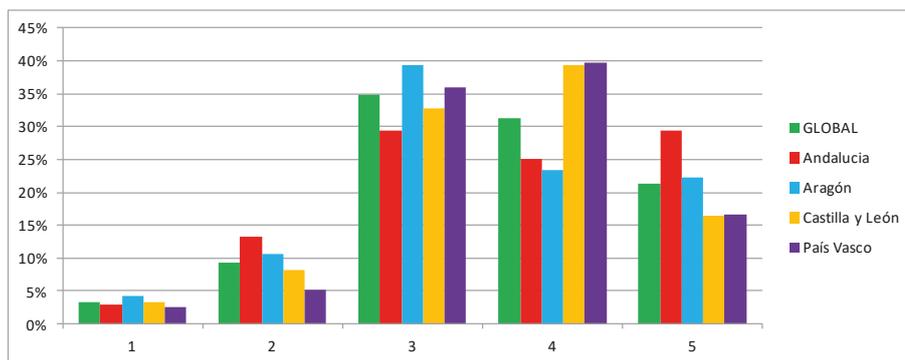
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

La tramitación de bajas es ágil y transparente por parte de la Mutua



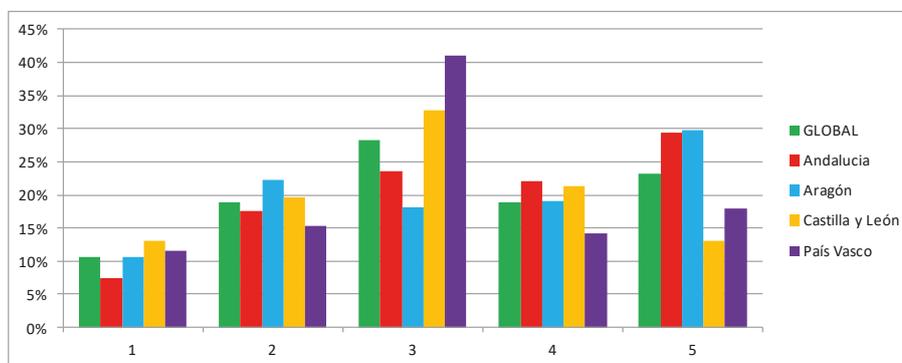
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

La tramitación de bajas es ágil y transparente por parte de la Seguridad Social



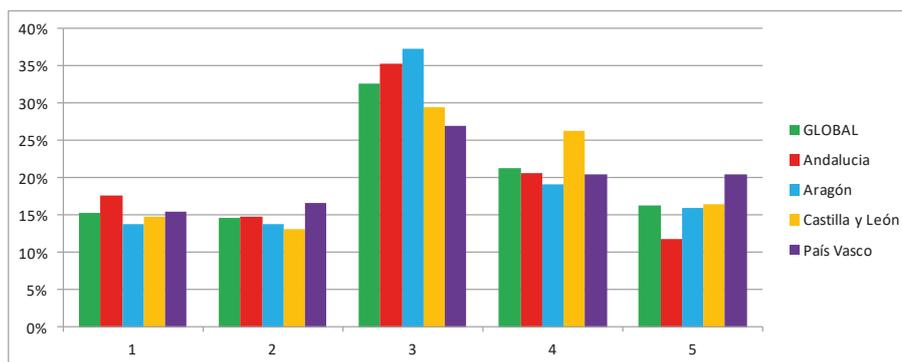
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Conozco cómo funciona el sistema de bajas, tanto si es a través de Mutua o de Seguridad Social



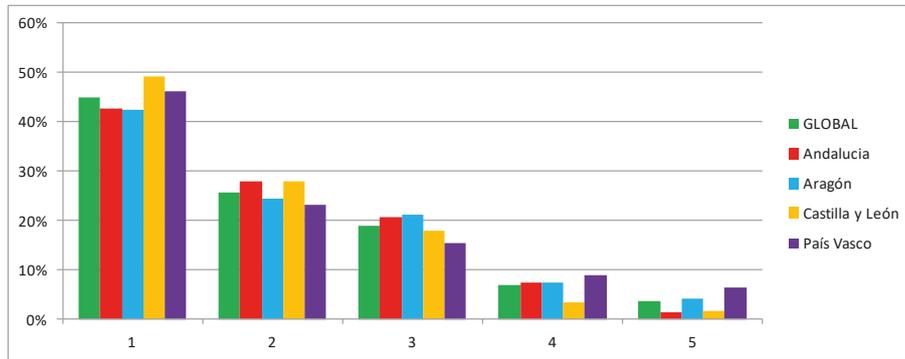
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Los canales de comunicación con los superiores (responsables directos y dirección) son adecuados y conocido



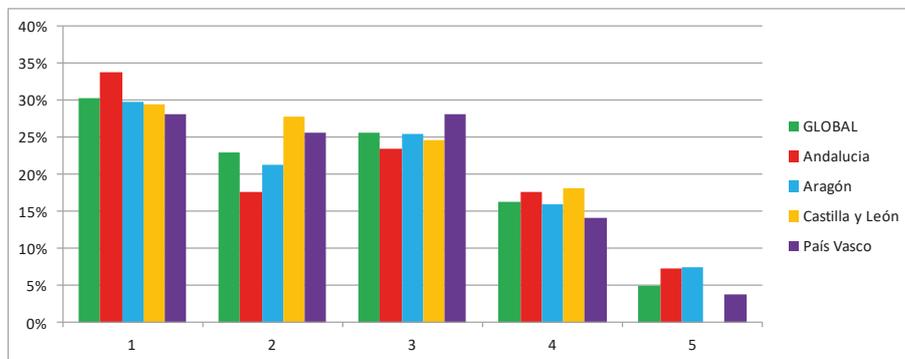
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Existen y son conocidos diversos protocolos en la empresa para la gestión de conflictos interpersonales



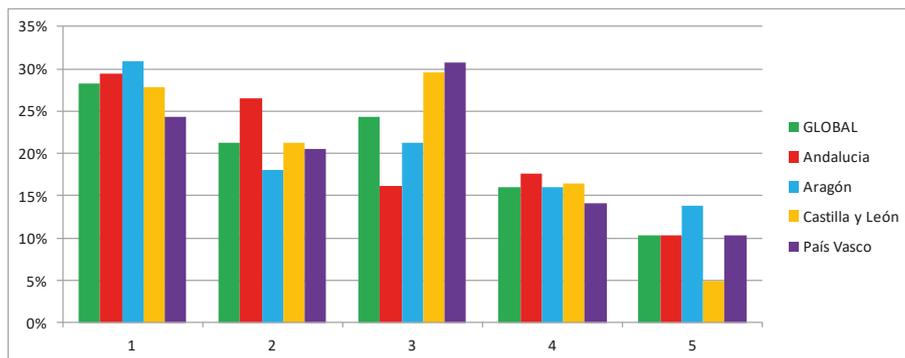
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

La aplicación de las políticas de la empresa es transparente



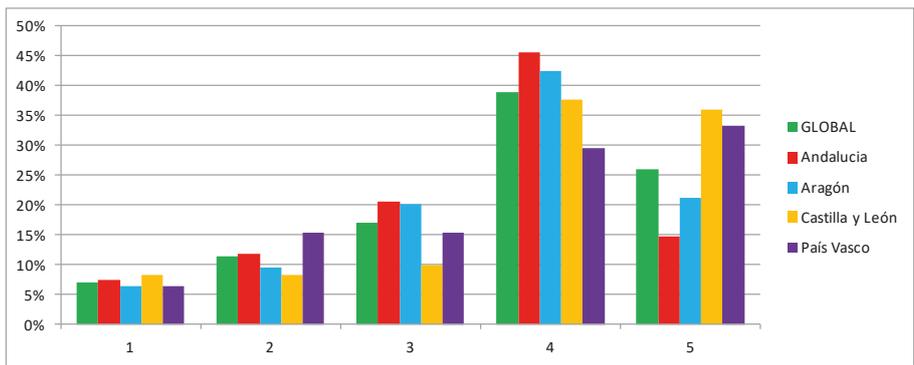
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Existe un sistema de control del trabajo y es conocido por todos



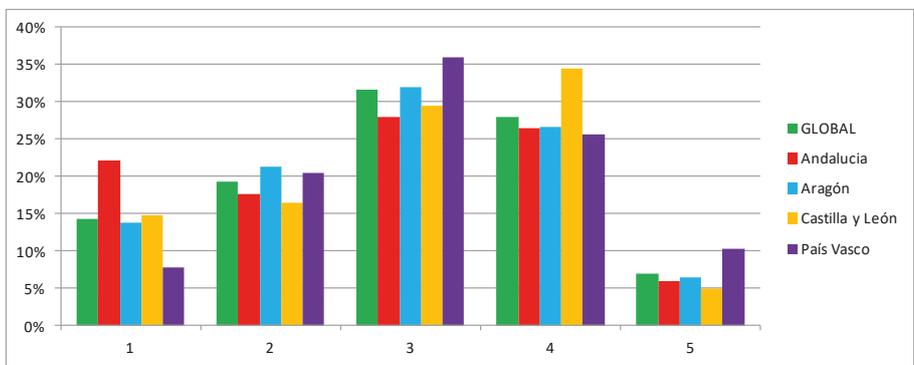
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Tengo claras mis tareas y en caso de duda puedo consultarlo fácilmente



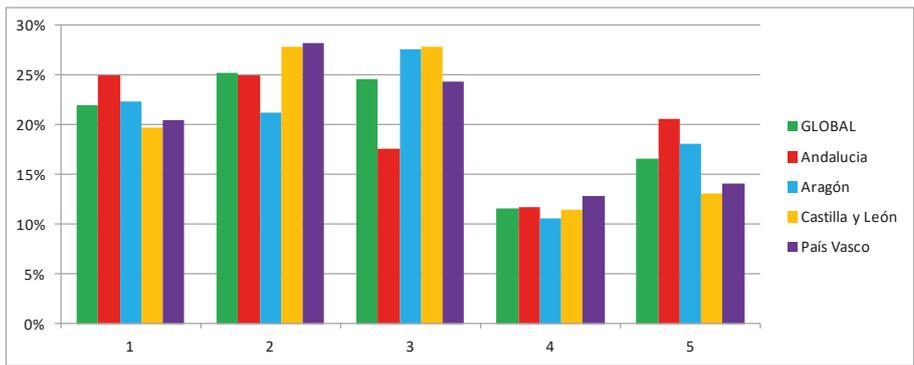
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

La comunicación entre compañeros es adecuada



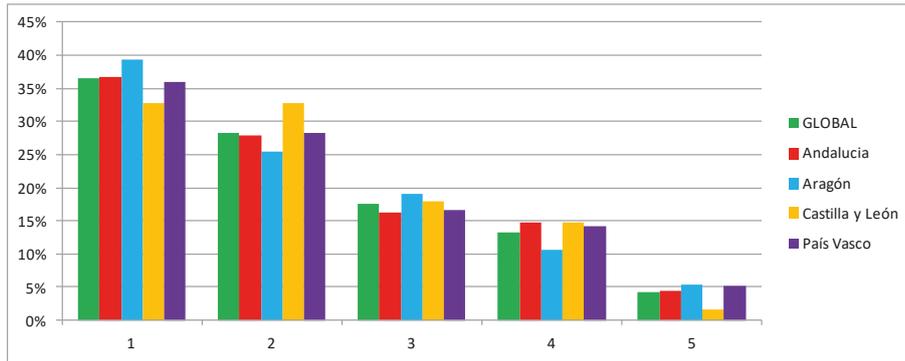
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

No existen diferencias reseñables en la productividad/rendimiento de mis compañeros



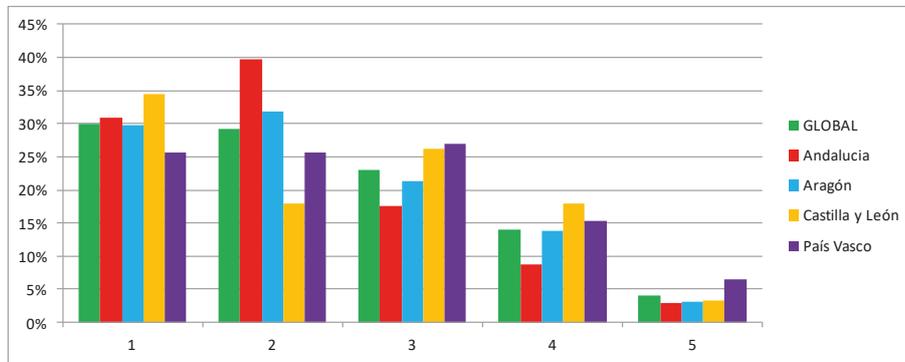
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Considero que en mi empresa el trato es equitativo y se reconocen los méritos



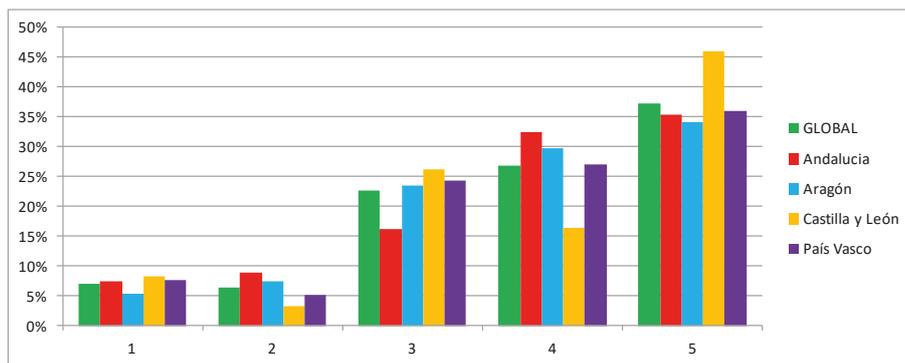
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

La distribución de la carga de trabajo es adecuada



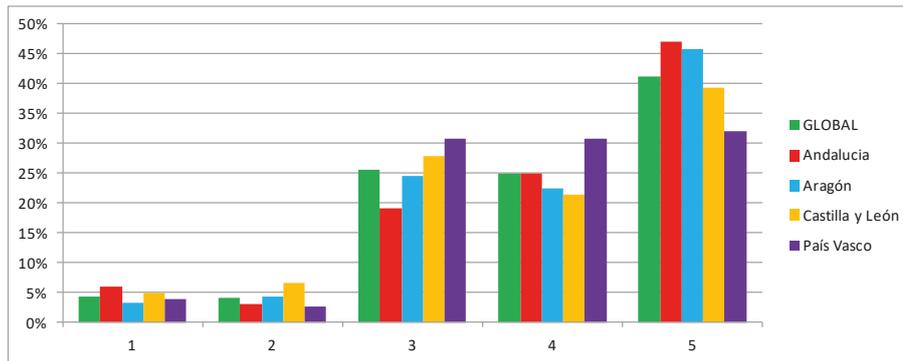
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

No todos los trabajadores tienen la misma carga de trabajo de manera habitual



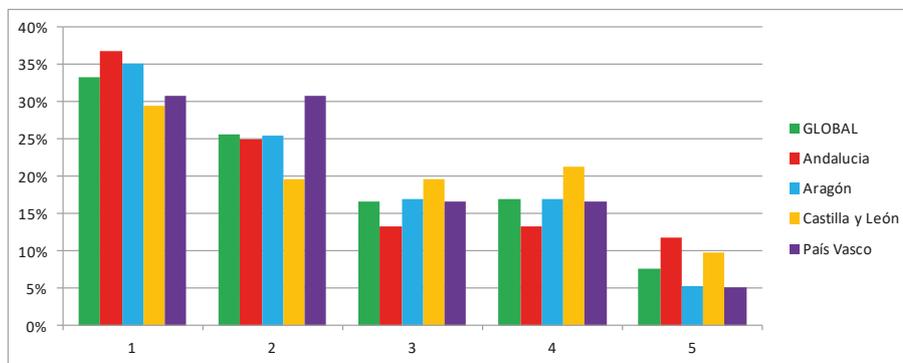
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Cada vez tenemos que hacer más trabajo en menos tiempo



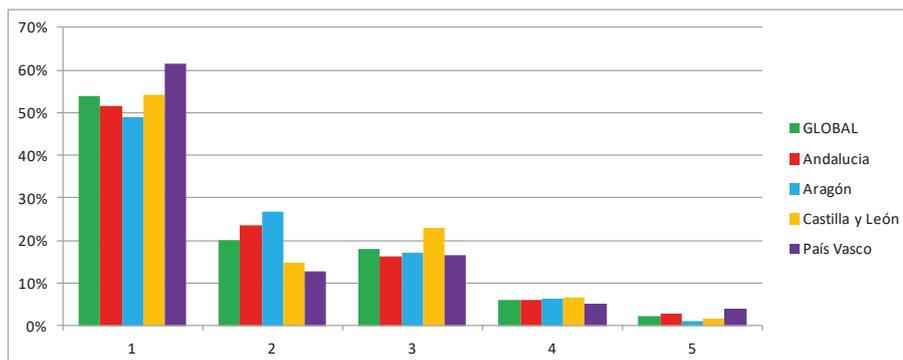
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

El salario tiene en cuenta el tiempo efectivamente trabajado



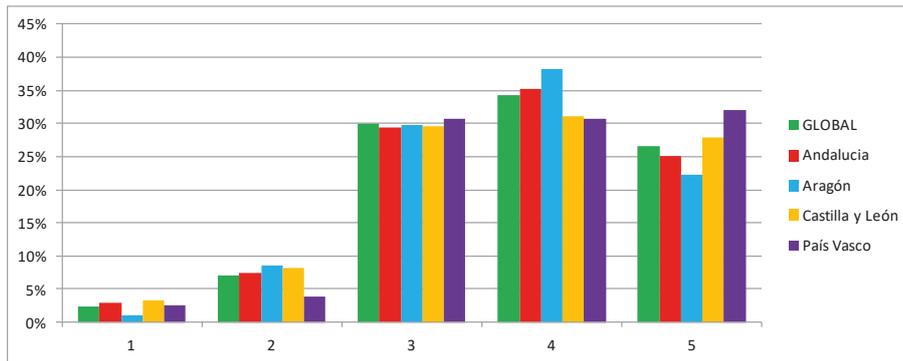
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

El salario se acota por cumplimiento de objetivos



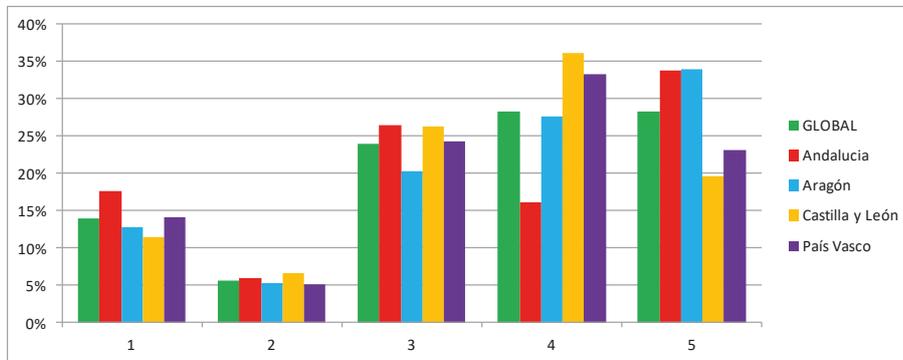
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Suelo salir muy cansado del trabajo



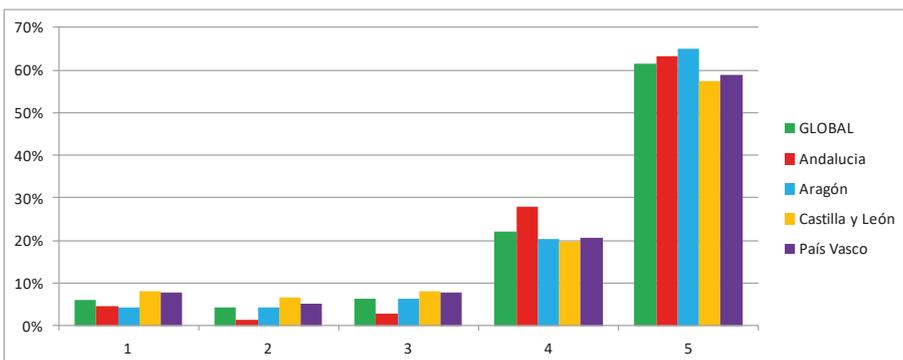
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Cuando trabajo el día se pasa muy rápido



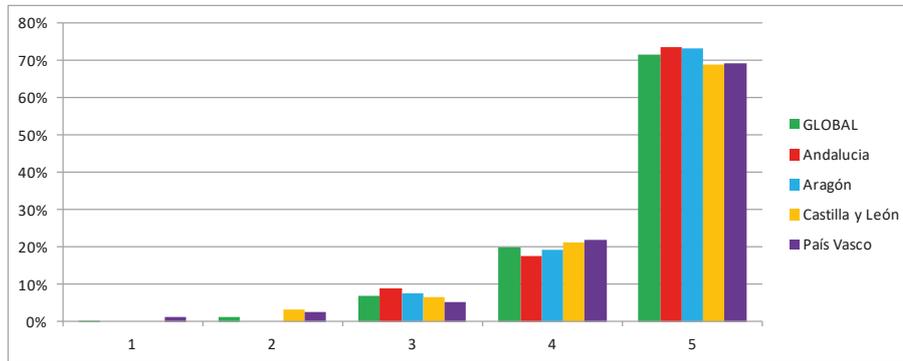
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Los reconocimientos médicos son importantes para cuidar de mi salud



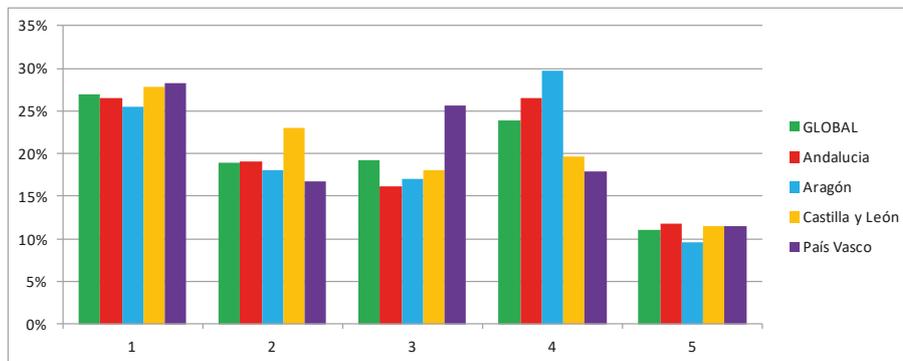
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Estaría bien que en los reconocimientos médicos existiese una valoración del estrés o de la salud psicológica



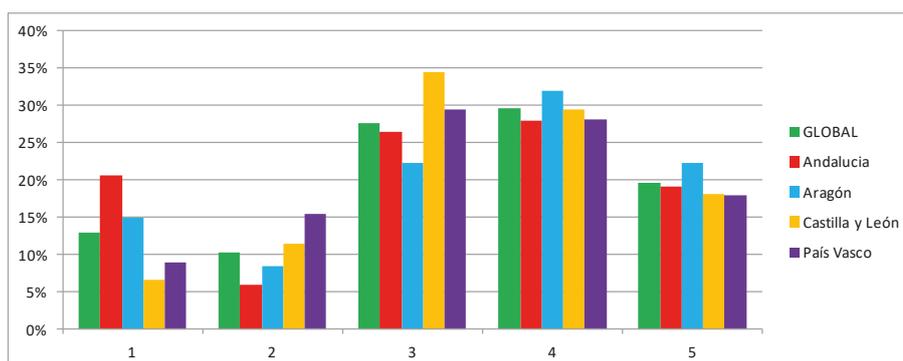
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Los trabajadores tienen la posibilidad de influir en su jornada laboral (conciliación, selección de turnos, etc.,)



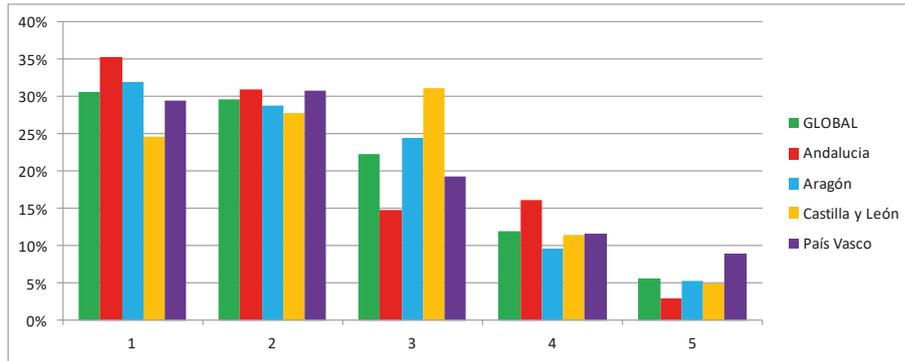
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Estoy satisfecho con mi trabajo



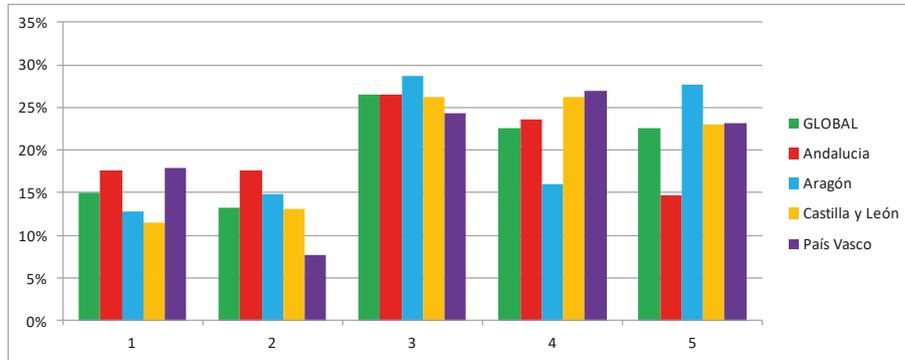
1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Existe un buen liderazgo en la organización a todos los niveles



1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

Creo que mi empresa es una buena empresa para trabajar



1: Nada de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

CONCLUSIONES

En la percepción de las empresas, como se ha podido valorar, la problemática es muy similar y parte en gran medida de una falta de cultura empresarial de la población en general y de la picaresca española, que considera que no está mal visto estar de baja aunque no la requieras.

Además, esto genera agravios comparativos que aún empeoran más el problema.

La gestión por parte de Mutuas y de Seguridad Social debería mejorarse, y en IINSS tienen un papel muy relevante igualmente.

Se debe trabajar en los convenios colectivos y evitar que las bajas por IT se utilicen con otros fines diferentes a su fin intrínseco, como pueden ser negociaciones salariales o elementos de presión.

Algunos factores claves que afectan al absentismo son la tasas de paro, el sentimiento de pertenencia, el nivel educativo o la responsabilidad alcanzada en la empresa, el liderazgo, la flexibilidad, el orgullo del propio trabajo, etc.

En lo que respecta a la percepción de los trabajadores, En la duración de las bajas, en general si bien no se está conforme al 100%, existe mayor porcentaje de trabajadores que consideran adecuada la duración, sin existir grandes diferencias en las tendencias global y de comunidades autónomas.

En la duración de las bajas se considera que no se tienen en cuenta los factores personales, sino que se basan más en tipo de proceso y duración, sin valorar el tipo de trabajo ni las características personales de cada uno.

En relación a las bajas fraudulentas, existe la percepción de que estas bajas existen, salvo en Andalucía donde son más reacios a considerar la existencia de las mismas. Sin embargo casi todos los trabajadores tienen la creencia de que existe una infradeclaración e bajas aun cuando éstas sean necesarias.

En general las bajas no se sustituyen, aunque parece que esta sustitución se realiza con mayor frecuencia en casos de bajas largas.

No existe una percepción de que las ausencias por cuidado de hijos, mayores o similares sean un problema.

La mutuas tienen una credibilidad media, mientras que la seguridad social tiene una mayor credibilidad en materia de gestión de incapacidades temporales. El conocimiento sobre el sistema parece bastante aceptable en general.

En la comunicación con los responsables superiores, la percepción es relativamente buena, si bien podría mejorarse al tratarse de uno de los aspectos fundamentales en la organización del trabajo. Sin embargo, en la gestión de conflictos interpersonales, una de las causas de riesgo psicosocial, existe bastante desconocimiento o inexistencia de los mismos.

La aplicación de las políticas no se considera transparente, siendo relevante que en Castilla y León no existe ningún trabajador que haya manifestado que esa aplicación sea correcta al 100%.

En lo que respecta al control de trabajo y su conocimiento no se perciben como bien conocidos, existiendo deficiencias en este sentido.

Se conocen las tareas y el canal de comunicación para aquellos casos en los que existen dudas parece funcionar de manera adecuada.

La comunicación entre compañeros está bien valorada, aunque con ciertas reservas ya que la puntuación máxima es la menor, destacando en este caso el >País Vasco como el que mejor percibe la comunicación entre compañeros.

Los trabajadores perciben que existen diferencias en el rendimiento de los trabajadores, lo que puede generar conflictos por agravios comparativos, además de no sentirse adecuadamente valorados en relación con sus méritos.

En general no se considera que se distribuya adecuadamente la carga de trabajo, destacando especialmente Andalucía, considerando que existen trabajadores que de manera habitual tienen una mayor carga de trabajo. A esto se une la percepción de tener que realizar más trabajo en menos tiempo, lo que incrementa la carga de trabajo.

Respecto a las compensaciones económicas, se considera que no responde al tiempo efectivamente trabajado, pero tampoco al cumplimiento de objetivos lo que puede resultar desmotivador.

Físicamente el trabajo supone un desgaste reseñable, si bien también reconocen que el tiempo se pasa más deprisa mientras trabajan.

Los trabajadores consideran de manera mayoritaria que los reconocimientos médicos son buenos para su salud, y consideran que la valoración del estrés y la salud mental sería beneficiosa. Sólo en el País Vasco hay un trabajador que no estaba de acuerdo y en Andalucía y Aragón el valor mínimo ha sido el 3.

En la posibilidad de influir en los turnos, jornada, etc., parece que no existe capacidad en general, pero es algo lógico ya que en determinados puestos (cadenas, atención al público, etc.) es complicada esta opción.

En general los trabajadores están satisfechos con su trabajo, siendo los andaluces los menos satisfechos y los aragoneses los más satisfechos.

El liderazgo se percibe como una de las mayores carencias, siendo Castilla y León la que en global presenta mejores valores y el País Vasco quien tiene mayor número de trabajadores totalmente satisfechos.

Finalmente, el lo que respecta a la satisfacción con la empresa, en general se está satisfecho y se considera un buen lugar para trabajar, destacando Aragón en este sentido.

PROPUESTAS DE FUTURO

Una vez detectados los problemas y los aspectos mejorables, es necesario abordar los mismos para plantear posibles soluciones, ya que en caso contrario sería baldío señalar éstos.

Hay que tener en cuenta que las medidas a aplicar no generan una relación directa causa-efecto, sino que en función de la madurez de la empresa tendrán mayores o menores resultados, pero en cualquier caso son un inicio para comenzar a gestionar el absentismo y los riesgos psicosociales asociados, de cara a mejorar ambos.

Además, cada empresa es diferente y las medidas de una no siempre son directamente aplicables a otra, pero el conocimiento de algunas de las propuestas que se ofrecen y de las buenas prácticas que han funcionado puede ayudar a las empresas, administración y gobiernos a trabajar este problema para lograr beneficios para todos, empresas, trabajadores y sociedad.

Entre las propuestas que se han definido podemos destacar las siguientes:

1. Trabajar en la mejora de la cultura y del conocimiento de las empresas desde la educación primaria, para que éstas pasen de ser las “malas” a ser consideradas como un pilar de la sociedad y un motor de crecimiento.
2. Fomentar la cultura del esfuerzo.
3. Valorar los posibles absentistas o generadores de mal ambiente en el trabajo desde el momento de la contratación, a través de un impulso a los departamentos de recursos humanos y de relaciones laborales.
4. Fomentar la comunicación y feedback: potenciar la comunicación entre superiores y empleados, favorecer el trabajo en grupo, y tener en cuenta las opiniones de los trabajadores sobre los asuntos internos de los diferentes departamentos.
5. Reconocimiento profesional: la empresa debe apostar por la promoción interna y el desarrollo profesional de sus trabajadores. Delegar responsabilidades en sus empleados, lo que produce un enriquecimiento de las tareas del puesto de trabajo, fomenta las relaciones de confianza entre empresa y empleado.
6. Flexibilidad laboral: la imposibilidad de conciliar vida y trabajo supone un gran número de bajas para la empresa. Se debe definir un sistema de trabajo flexible que garantice la conciliación del trabajador con su vida familiar como: acomodar horarios de entrada y salida, elección del turno de trabajo, fomentar el teletrabajo en los empleados, etc.
7. Visualizar el coste del absentismo y la repercusión que, pese a los complementos sobre la IT, éste tiene sobre los trabajadores por pérdida de competitividad de la empresa, estancamiento de salarios y de contrataciones, etc.
8. Seguimiento y sanción de las faltas injustificadas, tanto para concienciar al absentista, como para evitar el agravio comparativo frente a compañeros que no muestran estas pautas de comportamiento.
9. Prevención de riesgos laborales: Una adecuada política de prevención de riesgos laborales reduce la estadística de accidentes de trabajo.

10. Vigilancia de la salud: También es necesario, además de ser un imperativo legal, la vigilancia de la salud de los trabajadores, sometiéndolos a reconocimiento médicos periódicos que permitan obtener un informe de aptitud del trabajador para su puesto de trabajo y adaptar el mismo cuando el informe médico así lo aconseje.
11. Formación: Es necesario que los trabajadores reciban periódicamente la formación adecuada para que puedan desarrollar sus funciones con plenas garantías de seguridad.
12. Clima laboral: Un adecuado ambiente de trabajo favorece la reducción del absentismo laboral. Muchas de las causas de baja están relacionadas con situaciones de ansiedad provocadas por un clima hostil en el trabajo. Las empresas deben tener protocolos de acoso que permitan a sus empleados denunciar los abusos o incidentes que se puedan producir.
13. Protocolos de sustituciones: Existen protocolos para la cobertura de necesidades temporales generadas por ausencias de otros trabajadores
14. Procedimientos de reincorporación: Dentro de la Vigilancia de la Salud se indican de manera clara y explícita los controles necesarios para los procesos de baja prolongados por motivo de salud.
15. Cláusulas anuales que primen con un ingreso salarial adicional a todo aquel personal que al final del año no haya tenido absentismo o se limite al 1% como máximo
16. Creación de Comisiones de Absentismo con representantes de los trabajadores y de la empresa, en las que se realizan entrevistas y reuniones, seguimiento de las causas, se acuerdan controles presenciales, etc.
17. Planes de formación orientados al liderazgo de los mandos, la comunicación y el compromiso. Experiencias de equipos autoliderados han resultado ser beneficiosas.
18. Implantación de medidas de conciliación que permitan una mayor vinculación del empleado con la empresa.
19. Establecer las retribuciones económicas de forma que se premie a quien trabaja más y mejor y que no sea un “café para todos”
20. Implantación de medidas ejemplares en aquellos casos que se demuestren fraudulentos: suspensión de empleo y sueldo del trabajador, no pagar el tiempo de reposo domiciliario, etc.
21. Registro y exigencia de justificantes médicos y control médico desde el primer día de baja.
22. Reducción de la jornada anual vinculada a la consecución de los objetivos (individuales y colectivos) vinculados al absentismo.
23. Compensación del subsidio por Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario en el caso de no rebasar un nivel máximo de absentismo o bien bajo determinadas fórmulas como puede ser ligado al mes anterior, no más de x bajas anuales, etc.
24. Fomentar el desarrollo de planes estratégicos para los trabajadores, de manera que se sientan valorados y valoren su aportación a la empresa.
25. Trabajar con los sindicatos para hacerles partícipes del problema que supone el absentismo no solo para la empresa sino para toda la sociedad y de las ventajas que puede suponer para la empresa la reducción de éste.
26. En la negociación colectiva trabajar en convenios marco que traten los temas que no son estrictamente laborales (como jornada y salario) de manera que se evite que pueda usarse el absentismo como medida de presión y se favorezca la competitividad de las empresas independientemente de su localización geográfica.
27. Trabajar en la acogida de los nuevos trabajadores para que se sientan implicados y parte de la empresa

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las siguientes empresas por su participación y colaboración en el estudio.

1. ADEGI
2. ADISSEO ESPAÑA, S. A.
3. ALMIS INFORMÁTICA FINANCIERA
4. ALTUNA Y URIA
5. ASTIGARRAGA KIT LINE
6. AVANZA
7. AYESA
8. BALENCIAGA
9. BASKET COUNTRY DONOSTI
10. BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA
11. CEA
12. CECO
13. CEOE TERUEL
14. CEOS CEPYME HUESCA
15. CFP
16. CHOCOLATES LACASA
17. COMETEL
18. CUALTIS
19. CUNEXT
20. CVE
21. DACO INGENIERIA
22. DANA AUTOMOCION
23. DAPLAST
24. EULEN
25. EUSKALTEL
26. EXPERSO
27. FAE BURGOS
28. FIASA
29. FINSA
30. FLANKER
31. FREMAP CORDOBA
32. FREMAP VALLADOLID

33. GRAFICAS IRUDI
34. GRUPO IBERSNACKS
35. GRUPO JULIÁN
36. IBERMUTUAMUR VALLADOLID
37. IMESAPI
38. INSPECCION DE TRABAJO DE BURGOS
39. INYCOM
40. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN - BURGOS
41. KEMLER
42. MASTER D
43. MAXSAM EUROPE, S. A.
44. MAZ SEVILLA
45. MLN
46. MUTUALIA
47. NUREL
48. PREDICTLAND
49. PREVENIA
50. RECICLADOS Y DEMOLICIONES SAN JUAN
51. SAICA
52. SALESIANOS TRNIDAD
53. SEA
54. SEMCAL, S. A.
55. SERIGRAFIA ALAVA
56. TECNI-AUTO JULIÁN, S. L.
57. TEREOS
58. TUBOPACK
59. VIA AUGUSTA

BIBLIOGRAFÍA

- Cómo gestionar el absentismo en mi empresa. Guía de implantación y buenas prácticas (ASEPEYO), 2015
- Absentismo laboral en Aragón. Aproximación práctica. (CREA-CEPYME Aragón-UGT Aragón-CCOO Aragón), 2010
- Guía práctica para la gestión del absentismo (APP). (Egarsat-SUMA)
- Base de datos de Registro de Convenios Colectivos-REGCON (<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>)
- INE. Encuesta de coste laboral
- Seguridad social. Estadísticas de IT

ANEXO I: MEDIDAS DE CONTROL DE ABSENTISMO EN CONVENIOS COLECTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Azucarera. (Industria)

Art. 21, apdo. 2

- c) complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.)

Empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo

Art. 41 Sistema salarial

...

B.2) Complemento de puntualidad:

Dada la especial importancia que para los proveedores privados de servicio de tránsito aéreo tiene la puntualidad en la prestación del servicio que se realiza, debido a las posibles penalizaciones que por parte del cliente del servicio puedan imponerse, este complemento remunera la especial diligencia del controlador/a de tránsito aéreo en el cumplimiento de los horarios de entrada, salida y servicio que le correspondan y que permite cumplir con los estándares de calidad y de servicio a los que el proveedor privado se compromete.

La empresa no abonará este complemento si el controlador/a no cumple con su compromiso de puntualidad. Todo lo anterior, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario del presente Convenio colectivo que pueda acarrear la impuntualidad.

B.3) Complemento de asistencia:

Dada la importancia de la prestación de servicios y la complejidad del sistema de turnos, las empresas retribuirán la asistencia como medida para fomentar la reducción del absentismo laboral. Este complemento no se percibirá si el controlador/a de tránsito aéreo tuviera ausencias al trabajo superiores a dos días en el periodo de un mes. Este complemento se abonará mensualmente y no será consolidable dada su naturaleza. La cuantía del mismo se recoge en el anexo 1 del presente Convenio.

A los efectos de este complemento, se considerara ausencia cualquier falta al trabajo, incluida la IT, salvo la producida por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente in itinere, permisos de paternidad y maternidad, IT relacionadas con riesgo de embarazo, vacaciones y aquellas derivadas de la formación del personal, los permisos recogidos en el artículo 37 de este Convenio, la realización de reconocimientos médicos obligatorios para el desempeño de su puesto de trabajo, las ausencias motivadas y previstas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y las funciones asignadas por la empresa fuera de la unidad de adscripción.

Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco

Artículo 28. Puntualidad en el trabajo.

Las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento siguiente:

- Menos de 1/2 hora: Pérdida de 1/2 hora.
- Más de 1/2 hora y menos de 1 hora: Pérdida de 1 hora.
- Menos de 1 y 1/2 horas: Pérdida de 1 y 1/2 horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.a, del Estatuto de los Trabajadores.

Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusiva de los mismos materiales

Artículo 14. Plus de asistencia.

1. Es el complemento salarial que se devenga por los días efectivamente trabajados y cuyo importe para el año 2018 se establece en la siguiente tabla...

Metalgráfica industria

Artículo 22. Asistencia y puntualidad

Como consecuencia de la desaparición del plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el Salario de Nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, las empresas procederán a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones.

Así mismo, las empresas aplicarán las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento: Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.

Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el transcurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en la tabla anexa. Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los siguientes supuestos, en concreto:

- a. Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- b. Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente.
- c. Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- d. Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b.
- e. Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f. Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral. Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente. Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

COMPLEMENTOS A IT

Cadenas de tiendas de conveniencia

Art. 31 Incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores con derecho a prestación de la seguridad social que se encuentren en incapacidad temporal o accidente laboral y durante un período máximo de hasta doce meses los siguientes complementos:

...

D) A partir de la cuarta baja no se complementará

Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

Art.49 Complemento en caso de incapacidad temporal

...

Corrección de absentismo

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores/as.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT. Para ello, ambas partes se reunirán anualmente con el fin de analizar las causas del absentismo del año anterior y valorar, si procede el tipo de acciones que se pudieran derivar de tal análisis.
2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador/ra.

...

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera de del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador/ra afectada dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador/ra hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

Comercio de flores y plantas

Art. 39 Incapacidad temporal

- b)** A partir de la tercera baja y sucesivas, se complementará el 50% de las retribuciones íntegras de los tres primeros días. A partir del cuarto día se complementará el 100% de las retribuciones íntegras. Se excluyen los supuestos de recaída consistentes en una nueva baja producida por la

misma enfermedad y los ingresos hospitalarios en cuyos casos se complementará el 100% desde el primer día de la baja.

Derivados del cemento

Art. 105 Complementos por incapacidad temporal.

...

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablores de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio

Empresas organizadoras del juego del bingo

Artículo 62. Incapacidad temporal.

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Esta posible diferencia se abonará a partir del día decimotercero de baja y hasta un máximo de seis meses, salvo que:

- a)** El índice de absentismo laboral en la empresa resulte superior al 3 por 100, en cuyo caso el complemento se abonará a partir del día vigésimo primero de la baja y hasta un máximo de seis meses.
- b)** El índice de absentismo laboral en la empresa resulte superior al 5 por 100: Sólo se tendrá derecho al subsidio por incapacidad temporal vigente legalmente.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente o que haya exigido intervención quirúrgica u hospitalización el 100% se abonará desde el primer día y hasta un máximo de seis meses.

En los supuestos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonará el 100% desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

Empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo

Artículo 94 bis. Incapacidad Temporal.

Las empresas habrán de proceder al pago de la Incapacidad Temporal desde el primer día, condicionado a que el absentismo no supere el 4% por unidad (torre), quedando excluido al objeto del cómputo del absentismo la maternidad.

Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

Artículo 67. Complementos empresariales de subsidios económicos de la seguridad

...

C) En situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común y/o accidente no laboral.

El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente. Este complemento empresarial se devengará en los procesos cuya duración supere los 21 días de baja, percibiéndose a partir del vigésimo primero de la baja formalmente acreditada, y sin que supere en ningún caso los dieciocho meses computados desde el día inicial de la baja.

Asimismo este complemento empresarial sólo procederá cuando el índice colectivo de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere el 2,5 por 100 en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente No laboral del período considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes legales o sindicales de la empresa; el incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de complementar el subsidio de la seguridad social aunque su índice de absentismo sea superior al 2,5 por 100.

Industrias de ferralla

Artículo 64. Percepciones en IT.

En los supuestos de accidentes de trabajo, las empresas complementarían hasta el ciento por ciento de las remuneraciones, desde el primer día.

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- A)** Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure dicha situación, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora a partir del décimo sexto día de la baja, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo sea igual o inferior al 2,5%, tomando el índice del propio mes.
- B)** Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del presente artículo, aunque su índice sea superior al 2%.

Industrias lácteas y sus derivados

Artículo 31. Enfermedad común.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas deberán complementar, a partir del tercer día de la baja, si procede, la diferencia resultante entre la suma de los conceptos de salario base y antigüedad mensual del trabajador y el 75% de la base reguladora de la prestación.

Para aquellos trabajadores que en la fecha de inicio de la baja lleven un mínimo de 5 meses sin haber faltado al trabajo, la empresa les abonará dicho complemento a partir del primer día de la baja.

A estos efectos, se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y faltas no justificadas.

Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles

Artículo 65. Enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a 21 días, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos en que estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

- Un 98 %, se abonará un complemento de hasta el 100 % del salario real.
- Un 97,5 %, se abonará un complemento de hasta el 90 % del salario real.
- Un 97 %, se abonará un complemento de hasta el 80 % del salario real.
- Un 96,5 %, se abonará un complemento de hasta el 70 % del salario real.

A efectos de este artículo se consideran horas reales las empleadas por la RT, en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones, día de libre disposición y las de maternidad y lactancia.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a 21 días, las empresas abonarán un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100 % del salario real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta

Sector del corcho

Artículo 57. Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

...

2. Complementos de Incapacidad temporal.

La empresa complementará desde el primer día el salario del trabajador en situación de incapacidad temporal, hasta el 100% del mismo, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siempre que el índice de absentismo derivado de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional no supere el 1,75% colectivamente en la empresa y el 3,75% individualmente. Estos porcentajes se calcularán en base al absentismo antes indicado correspondiente al año inmediatamente anterior y tomando como base para el año 2017 los índices del año 2016. Estos índices serán publicados en el tablón de anuncios de la empresa y remitidos a la Comisión Paritaria durante el mes de enero de cada año natural. El incumplimiento de este requisito comportará el abono del 100% sin tener en cuenta los índices anteriormente expresados hasta que se dé cumplimiento a tal requisito.

...

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ABSENTISMO

Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco

Artículo 41. Absentismo.

Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 9 por 100 en cómputo trimestral en cada centro de trabajo, siempre que la empresa cumpla las normas de higiene y seguridad en el trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho centro de trabajo.

La superación de tal límite de absentismo se considerará como incumplimiento del convenio y será causa para la denuncia del mismo. Cuando en un centro de trabajo se dé esta circunstancia, será puesto de manifiesto por la empresa a la comisión paritaria, la cual estudiará el problema y analizará si la causa del mismo es imputable o no a la empresa en un plazo de quince días, tras los cuales procederá la denuncia del convenio si a ello hubiera lugar.

Igualmente y con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda:

- 1) Suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo con la aplicación de la normativa vigente al respecto en el sector, así como los Convenios de la OIT.
- 2) La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- 3) Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad del trabajador/trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la comisión paritaria previa información a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Construcción (sector)

Artículo 61. Corrección del absentismo.

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

Al efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los convenios colectivos la estipulación siguiente u otra análoga:

- Plus o prima de Asistencia y Actividad.

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador. Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada convenio colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 48.2.c) de este Convenio.

Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social

Artículo 92. Observatorio sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un observatorio sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado observatorio sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada representación.
2. El observatorio también abordará el tratamiento del absentismo, con los objetivos principales de: Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente. Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a la

representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

...

4. Los resultados y conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial serán llevados por las partes a la próxima negociación colectiva sectorial para ser tenidos en cuenta en la misma, sin perjuicio de la posibilidad contemplada en el número 1, párrafo 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Industria química

Artículo 36. Corrección de absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador. Asimismo, serán informados trimestralmente por la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Al objeto de contribuir a la reducción de los niveles de absentismo, las empresas que superen un índice del 3 por 100 a nivel colectivo en el período de doce meses podrán negociar planes de reducción de absentismo teniendo en cuenta para ello los siguientes criterios:

- a. Medidas de mejora en relación con el entorno y ambiente de trabajo.
- b. Actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medias de conciliación de la vida familiar y laboral.
- c. Procedimientos para detectar patologías relacionadas con los puestos de trabajo.
- d. Acciones que faciliten el cambio o adaptación del puesto de trabajo de aquellos trabajadores que acrediten estar afectados por alguna enfermedad limitadora para el pleno desarrollo de sus funciones habituales.

2. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Las ausencias por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - Las ausencias debidas a accidente laboral.
 - Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
 - Los permisos por maternidad/paternidad.
 - Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.
3. Para calcular el índice de absentismo se dividirá el número de horas de ausencia en el periodo (teniendo en cuenta las exclusiones del apartado anterior) por el total de horas de trabajo disponibles en ese mismo periodo y, el resultado obtenido, se multiplicará por 100.
 4. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.
 5. En ausencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa, para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe 2 del presente artículo y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de Incapacidad Temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

El destino que se dé a las cantidades dejadas de abonar a los trabajadores como consecuencia de la aplicación del presente apartado se decidirá anualmente, en el marco de la Masa Salarial Bruta, con la participación de los representantes de los trabajadores. No se considerarán a efectos de lo dispuesto en el presente apartado las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días o aquellas cuya causa sea derivada de hospitalización (entendiendo como tal el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa), accidente de trabajo, maternidad, paternidad o incapacidad temporal durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto.

No obstante lo anterior, en el supuesto de faltas ininterrumpidas de más de 21 días derivadas de enfermedad común, cuando la empresa promueva ante la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social la revisión de dicha situación, durante la tramitación de dicho expediente y desde el mismo día en que se inste el inicio del mismo, el trabajador dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad común siempre y cuando se cumplan los índices de absentismo individuales señalados anteriormente. Si el procedimiento administrativo terminara desestimando la reclamación de la empresa a este respecto, la empresa deberá reintegrar al trabajador las cantidades dejadas de percibir en concepto de complemento de Incapacidad Temporal.

Para los despidos por las causas previstas en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo establecido en el mismo.

6. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

Industria salinera

Artículo 50. Corrección del absentismo: plus de asistencia y actividad.

Las partes firmantes del presente Convenio, reconociendo el grave problema que para la productividad y economía de las empresas, particularmente, y para la sociedad, de modo general, supone el absentismo, cuando supera determinados niveles, abogan por su reducción y, a tal efecto, buscando un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este, se deberá incluir un plus de asistencia y actividad, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible.

Madera

Artículo 64. Reducción del absentismo.

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente. Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles

Artículo 24. Absentismo.

Al objeto de reducir el absentismo en las empresas, las personas cuya presencia mensual sea del 95 %, recibirán un plus de presencia de 470 euros brutos para los años de vigencia del presente convenio, aplicando el IPC que corresponda del año anterior.

Dicho plus de presencia será computable de forma mensual y será abonado por la empresa en la nómina de marzo del año siguiente al que se haya generado el derecho a su obtención. El plus de presencia no es acumulable ni mes a mes ni año a año.

Para el cómputo del 95 % del plus de presencia de este artículo no se tendrán en cuenta las ausencias de la empresa derivadas de las siguientes circunstancias: maternidad, paternidad, huelga

legal, lactancia, accidente de trabajo, crédito de horas sindicales, ausencias por riesgo durante el embarazo, permisos por nacimiento de hijo/a, fallecimiento de hijo-hija, progenitores, suegro-suegra, y/o cónyuge, permiso por matrimonio y boda de progenitores o hijo-hija, y el permiso 54.k) relativo al día de libre disposición.

La Dirección de la Empresa y la RT se reunirán para comprobar y estudiar cómo el índice de absentismo evoluciona; en las empresas donde no existiera RT, la Dirección justificará los datos al conjunto de la plantilla.

ANEXO II. MODELO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

La encuesta está dirigida a trabajadores y consta de las siguientes preguntas:

1. Comunidad autónoma.
2. Sector.
3. Nombre empresa.
4. Edad.
5. Sexo.
6. Hijos.
7. Mayores a su cargo.
8. Tiempo de permanencia en la empresa.

A continuación se realizaban una serie de afirmaciones en las que se valoraban desde 1: nada de acuerdo, hasta 5: totalmente de acuerdo.

9. La duración de las bajas es adecuada a los procesos que las generan.
10. No se tiene en cuenta a la persona al pautar la duración de una baja, solo el tipo de proceso.
11. La tramitación de bajas es ágil y transparente por parte de la Mutua.
12. La tramitación de bajas es ágil y transparente por parte de la Seguridad Social.
13. Existen bajas fraudulentas en las que el trabajador está capacitado para trabajar.
14. No se otorgan bajas o se dan altas aún cuando la persona no está capacitada para trabajar.
15. Los canales de comunicación con los superiores (responsables directos y dirección) son adecuados y conocidos.
16. No existen diferencias reseñables en la productividad/rendimiento de mis compañeros.
17. Existe un buen liderazgo en la organización a todos los niveles.
18. Considero que en mi empresa el trato es equitativo y se reconocen los méritos.
19. La comunicación entre compañeros es adecuada.
20. La distribución de la carga de trabajo es adecuada.
21. El salario tiene en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.
22. El salario se acota por cumplimiento de objetivos.
23. En ocasiones debo ausentarme del trabajo para atender asuntos familiares (cuidado de hijos, cuidado de mayores, reuniones).
24. Las bajas siempre se sustituyen.
25. Las bajas solo se sustituyen cuando son de larga duración.
26. Conozco cómo funciona el sistema de bajas, tanto si es a través de Mutua o de Seguridad Social.
27. Cuando trabajo el día se pasa muy rápido.

28. Suelo salir muy cansado del trabajo.
29. Existen y son conocidos diversos protocolos en la empresa para la gestión de conflictos interpersonales.
30. Estoy satisfecho con mi trabajo.
31. Los trabajadores tienen la posibilidad de influir en su jornada laboral (conciliación, selección de turnos, etc.).
32. Los reconocimientos médicos son importantes para cuidar de mi salud.
33. Estaría bien que en los reconocimientos médicos existiese una valoración del estrés o de la salud psicológica.
34. Tengo claras mis tareas y en caso de duda puedo consultarlo fácilmente.
35. Cada vez tenemos que hacer más trabajo en menos tiempo.
36. No todos los trabajadores tienen la misma carga de trabajo de manera habitual.
37. Existe un sistema de control del trabajo y es conocido por todos.
38. La aplicación de las políticas de la empresa es transparente.
39. Creo que mi empresa es una buena empresa para trabajar.

