

CEPYME alerta de que el absentismo sigue disparado desde la pandemia e insta al Gobierno a mejorar la gestión de las bajas

- El absentismo se mantiene en los niveles máximos registrados en pandemia debido a la saturación de los servicios públicos sanitarios en la gestión de las IT.
- La Confederación de pymes urge a impulsar la colaboración de las Mutuas con los sistemas públicos de salud.
- El problema del absentismo es más grave para las pymes, con menos recursos para encontrar personal de reemplazo.
- CEPYME alerta sobre la dificultad en la búsqueda de trabajadores debido al problema de vacantes e insta a una reforma de los servicios públicos de empleo.
- El absentismo impacta en el cómputo del tiempo del trabajo, cuestión que afectaría a una posible reducción de la jornada laboral.

Madrid, 16 de mayo de 2024

CEPYME alerta de que el absentismo se ha estancado en los niveles máximos registrados en la pandemia. Estas ausencias al trabajo legalmente reconocidas tienen un coste para las empresas, que se torna más gravoso para las pymes, debido a sus menores recursos. Una cuestión que debe tenerse en cuenta ante las propuestas gubernamentales sobre la reducción de la jornada laboral, ya que el absentismo impacta en el cómputo del tiempo del trabajo, cuestión que afectaría a una posible reducción de la jornada laboral. Por tanto, se torna imprescindible proceder al análisis exhaustivo de todos aquellos factores que la conforman y por los cuales se ve afectada. Por ello, CEPYME ha celebrado este jueves la jornada *El impacto del absentismo en las pymes*.

En la jornada, el presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva, ha instado al Gobierno a atajar las altas cifras de absentismo, similares a las de la pandemia, y que se han estabilizado en altos niveles debido a la saturación de los servicios públicos sanitarios en la gestión de la Incapacidad Temporal (IT). En este sentido, ha

abogado por brindar a las Mutuas un mayor papel en la atención sanitaria para agilizarla y reducir el absentismo. El director de Randstad Research, Valentín Bote, ha refrendado la preocupación creciente de los empresarios por el absentismo, ya que “en una década se ha multiplicado por dos el porcentaje de horas perdidas por bajas médicas”.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), rubricado por CEPYME, CEOE y los sindicatos CCOO y UGT en 2023, ya refleja en su Capítulo VII la preocupación de los agentes sociales sobre la evolución de las IT por contingencias comunes, que derivan del aumento de las listas de espera médica, así como del aumento de la edad de la población trabajadora.

Gerardo Cuerva ha remarcado que el problema del absentismo es más grave para las pymes, ya que disponen de menos recursos para encontrar personal de reemplazo, recordando al tiempo la dificultad que encaran para encontrar trabajadores debido al problema generalizado de vacantes sin cubrir. Por todo ello, CEPYME insta a una reforma de los servicios públicos de empleo.

El presidente de la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Pedro Ortega, ha explicado que en Canarias el problema del absentismo está por encima de la media española y supera el 8%, afectando gravemente a la productividad y la competitividad, máxime con la creciente dificultad para encontrar mano de obra que también afecta en mayor medida a las Islas.

El vicepresidente de CEPYME, Ángel Nicolás, ha reclamado actuaciones que reduzcan las cifras de absentismo y que mejoren y agilicen la atención sanitaria. Además, se ha referido a datos oficiales, concretamente del Instituto Nacional de Estadística (INE), según los cuales el promedio de horas no trabajadas por asalariado ha subido un 32,3% entre 2018 y 2023, desde 86 horas en 2018 a 113 horas. Es decir, en 2023 el absentismo equivalió a 14 días laborables por empleado.

Como proporción de la jornada, estas horas no trabajadas pasaron de suponer el 5,2% de la jornada efectiva en 2018 al 7,1% en 2020, año de la pandemia. Desde entonces, se han estabilizado en el entorno del 7%. Es decir, en 2023 seguimos con el absentismo en niveles de la crisis sanitaria, cuatro años después de superarse la pandemia.

El promedio de horas de absentismo por trabajador vinculadas a la IT ha subido un 42% entre 2018 y 2023 (de 62 a 88). El promedio de horas de absentismo por trabajador vinculadas a permisos legales ha subido un 5,3% entre 2018 y 2023 (de 5,7 a 6 horas).

Según los datos reflejados en la jornada, en torno a 1,5 millones de trabajadores no acuden al trabajo.

Desde AMAT, se cifra en 135.000 millones de euros el coste anual del absentismo, cuantía que la Asociación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo considera “un disparate”. El vicepresidente de AMAT, Luis Miguel García Rodríguez, ha manifestado la voluntad de las mutuas de tener mayores atribuciones en la gestión sanitaria para mitigar la saturación de la atención médica. En este sentido, el vicepresidente de CEPYME, Ángel Nicolás, ha recalcado la voluntad de las mutuas de participar en mayor medida para que se utilicen todos los recursos que la Seguridad Social tiene a su disposición.

El presidente de CEPYME ha destacado el contexto de caídas de productividad en la pyme, que la sitúan por debajo de los niveles de 2015, y ha hecho referencia a los altos costes que soportan las empresas, especialmente los laborales, que provocan que el absentismo sea más oneroso para las pequeñas y medianas empresas que para las empresas grandes, ya que las pymes cuentan con menos recursos en general y, por tanto, con menor capacidad para buscar y contratar personal de reemplazo, problema que se añade a la dificultad general para cubrir vacantes.

Impacto del absentismo

El absentismo puede producirse por diferentes motivos, como la incapacidad temporal (IT) y los permisos remunerados legalmente estipulados, entre otros. Y el impacto del absentismo consta de tres componentes principales: coste directo, coste indirecto y coste de producción.

- El coste directo está conformado por el coste salarial más las cotizaciones a la Seguridad Social y los complementos que se pagan al empleado. En el caso de la IT, está constituido por la remuneración entre los días 4º a 15º, que corren a cargo del empleador.

- El coste indirecto es el derivado de buscar y contratar personal de sustitución.
- El coste de producción es el asociado a no contratar personal de reemplazo, lo que afecta a la organización del trabajo y a la producción de mercancías y servicios, pudiendo impactar negativamente en las ventas.

La evolución del absentismo responde, principalmente, a las siguientes causas:

- El ciclo económico. El temor a perder el empleo guarda correlación directa con el ciclo económico, de modo que cuando el PIB cae las horas no trabajadas por IT también se reducen, y viceversa.
- Aumento de las listas de espera sanitaria. El aumento del periodo de espera tanto para citas médicas con especialistas como para cirugías provoca aumentos del absentismo.
- La extensión de los permisos legales y la creación de otros nuevos. Gran parte del aumento del absentismo no ligado a la IT deriva de los permisos reconocidos legalmente, que han sido ampliados en los últimos años.

Vacantes

El problema general que soportan las pymes a la hora de encontrar trabajadores para determinados puestos se agrava con el absentismo, ya que no sólo se enfrentan con vacantes sin cubrir en términos generales, sino que tienen que destinar recursos para abordar el reemplazo de trabajadores en ausencia temporal.

Según el Barómetro de la Pyme, de CEPYME, **el 70% de las empresas españolas necesita contratar personal. Sin embargo, sólo el 40% lo busca debido al coste que supone la dedicación al reclutamiento.**

En este sentido, se torna crucial una revisión de las políticas activas de empleo que eleve la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos para casar la oferta y la demanda de puestos de trabajo con éxito.