

Más de 900.000 empleados faltan todo el año al trabajo

SE DISPARA EL ABSENTISMO LABORAL/ El coste total para la economía en 2017 fue de 76.500 millones de euros.

M.Valverde. Madrid

El absentismo laboral por enfermedades comunes y otras razones creció en 2017 hasta batir todos los récords. La tasa repuntó hasta el 5%, el nivel más alto del presente siglo. Dicho de otra manera, los 4,6 millones de procesos de incapacidad temporal producidos el año pasado equivale, en horas laborales perdidas, a que 914.747 trabajadores faltaron todo el año a su empleo. No fueron a trabajar ni un sólo día.

Éste es el dato más relevante del informe que presentaron ayer la patronal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo; Adecco, la multinacional de recursos humanos; las universidades Carlos III de Madrid y la Uned, y Sánchez de León Abogados.

El informe sostiene que el coste anual del absentismo laboral para el conjunto de la economía española es de 76.500 millones de euros, lo que supone un 6,2% del Producto Interior Bruto, y un incremento del 10,58% respecto a 2016. La cifra total se desglosa en los siguientes términos: 63.577,16 millones de euros, por los bienes y servicios

El coste directo de las bajas laborales para las empresas fue de 6.200 millones

El temor a no perder el empleo por faltar al trabajo disminuye con el crecimiento de la ocupación

que se dejaron de producir por las bajas laborales por enfermedad común. Es decir, lo que podían haber hecho y no hicieron los trabajadores que faltaron a su puesto a lo largo del año.

A ese coste hay que sumar los 6.653,81 millones de euros por el gasto en las prestaciones económicas que tuvieron que soportar en 2017 la Seguridad Social y sus mutuas colaboradoras. Esta cifra supone un incremento del 11,02% respecto a 2016.

Además, el coste directo para las empresas por las bajas laborales por enfermedades comunes fue de 6.218,56 millones de euros. Una baja

laboral por causas comunes, que pueden no deberse estrictamente al trabajo, son la gripe, el lumbago, un traumatismo haciendo deporte, una depresión o una gastroenteritis, entre otras.

Causas no justificadas

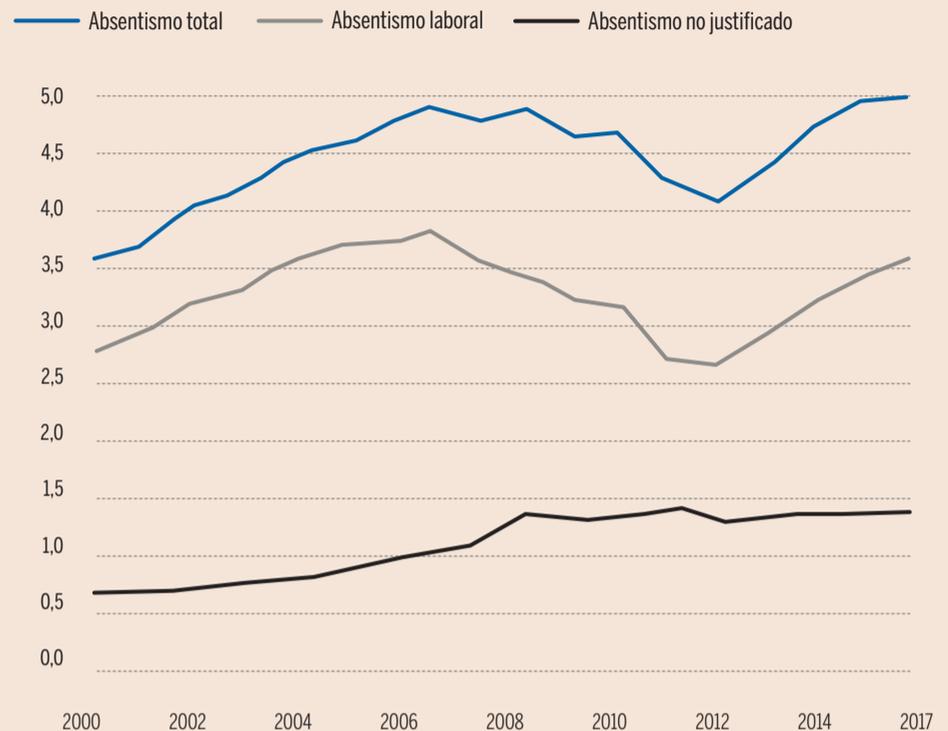
Causa de bajas laborales por incapacidad temporal no justificada pueden ser las siguientes: problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador; conciliación de la vida laboral y personal, o problemas leves de salud que no justifican una baja médica. Tal vez el inicio del constipado o un trauma físico que no afecta al trabajo normal.

Curiosamente, el informe señala que “presentan una incidencia mínima” en las bajas laborales otros hechos, como la depresión del lunes o alargar los fines de semana, por el efecto puente, el mal ambiente de trabajo o el acoso laboral.

Por todas estas razones, una de las reivindicaciones de la patronal CEOE y de las propias mutuas ante los sindicatos es aumentar la capacidad de estas entidades en el control de las bajas laborales por causas comunes. Es de-

EVOLUCIÓN DE LAS BAJAS LABORALES

En porcentaje.



Fuente: Adecco, Mutuas de Accidentes de Trabajo

Expansión

cir, por enfermedades y traumatismos que no responden a las consecuencias del trabajo. Se trata de estrechar el seguimiento del trabajador durante el proceso y, sobre todo, poder darles de alta si comprobante que ha sanado. Hasta ahora, la última palabra en este caso la tiene la sanidad pública.

El incremento del absentismo laboral tiene varios motivos: el primero es el crecimiento económico, que eleva la actividad y el número de trabajadores con empleo. Además hay otro efecto que se deriva de la recuperación económica: baja el temor de muchos trabajadores a per-

der el empleo por caer enfermo. Como se aprecia en el gráfico que acompaña a la información, por todas estas causas el absentismo laboral por razones comunes descendió durante la recesión económica y volvió a subir con la recuperación. El informe señala que “el efecto crisis ha desaparecido definitivamente” de las causas de las bajas laborales.

Según los autores del estudio, otra razón del fuerte crecimiento del absentismo laboral está en que, debido a la crisis económica, la incorporación de la mujer al mercado laboral está en los niveles más altos de la historia, con

8,5 millones de afiliadas a la Seguridad Social. El informe subraya que “en los procesos fisiológicos hormonales, por el periodo menstrual, pasando por el embarazo, las mujeres sufren ciertas molestias que, en ocasiones, pueden llevar a la baja por incapacidad temporal por riesgos comunes o ausencias esporádicas injustificadas”. “Todas estas cuestiones pueden suponer la necesidad [de la trabajadora] de solicitar por baja por incapacidad temporal durante un corto periodo de tiempo o ausentarse del puestos de trabajo, lo que por razones obvias no ocurre con los trabajadores”.

Diez claves sobre el ‘destope’ de las bases de cotización

B.Amigot/M.G. Mayo. Madrid

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, anunció el lunes que una de las medidas para solucionar el déficit de las pensiones sería *destopar* las cotizaciones sociales. EXPANSIÓN explica la medida.

1 ¿Qué son las bases de cotización? Se corresponden con los salarios y son la referencia que toma la Seguridad Social para calcular cuánto tienen que pagar los empresarios y trabajadores con las cotizaciones sociales.

2 ¿Dónde están los límites? La base máxima por la que se cotiza en la nómina es de 3.751,2 euros al mes, lo que corresponde a un salario de 45.014 euros anuales. Tam-

bién hay un límite inferior, que está en 764,4 euros al mes y 9.172,8 euros al año. El Gobierno plantea ahora quitar el tope máximo, de forma paulatina, para poder recaudar más.

3 ¿Cuánto costaría esta medida a las empresas? Según los cálculos de la Seguridad Social, -al que hizo referencia el portavoz del PP en el Pacto de Toledo, Gerardo Camps- el *destope* de la base de cotización incrementaría el coste laboral en las empresas en 3.728 millones de euros.

4 ¿Y a los trabajadores? Además, supondría bajar la renta disponible de los trabajadores en una cifra total de 742,49 millones de euros.

5 ¿Cuánto recaudaría con la medida?

La medida lograría recaudar 4470,75 millones euros más al año, según la Seguridad Social.

6 Efectos en los salarios medios y altos. Valentin Pich, presidente del Consejo General de Economistas, asegura que “lo primero que hay que decir es que se desconoce cómo se articularía esta propuesta. En España, las cotizaciones sociales ya son elevadas y si se *destoparan* esto afectaría a los salarios medios y altos, por lo que convendría hablar de un impuesto a los salarios elevados si no se acompaña de subidas en las pensiones”. “Sería un impuesto al factor trabajo”, subraya.

Para Roberto Pereira, presidente de Economistas Asesores Laborales del Consejo General de Economistas, “con esta medida se encarece el coste del trabajador casi en un 30% del salario, que no estaba sujeto a cotización. Esto llevaría a un escenario diferente que, entre otras cosas, puede suponer menor liquidez salarial para el trabajador”.

7 ¿Más coste laboral supone menos empleo? El responsable de Análisis Macroeconómico de BBVA, Rafael Domènech, aseguraba recientemente en un informe que esta medida supone “un encarecimiento del factor trabajo, reduce el empleo y genera problemas de credibilidad y reputación”. Es decir, al au-

mentar el coste laboral las empresas reducirían la creación de empleo y, además, es un desincentivo a la hora de atraer inversión y empresas.

8 Sería un sistema menos contributivo. Si los salarios más altos cotizan más, pero las pensiones máximas no se elevan, el sistema público de pensiones se vuelve menos contributivo. Diego Valero, doctor en Economía y presidente la consultora internacional de pensiones Novaster, explica que si sólo se suben las cotizaciones, pero no las pensiones, faltarían incentivos. “Otra cosa es elevar algo el tope y a cambio se incrementarían las pensiones o aportar algún incentivo a las empresas”, explica.

9 Cotización de autónomos. Valero cree que este *destope* afectaría especialmente a las rentas superiores a 36.000 euros al año, puede contribuir a que los que tengan más capacidad coticen como autónomos.

10 Falta de incentivos para captar capital. Domènech defiende que “en una UE con movilidad de factores productivos, un sistema de pensiones que imponga una carga excesiva sobre la población activa puede impedir que se capte y retenga el capital humano, tecnológico y productivo”. “Su diseño debe contribuir al empleo, a subir salarios mejorando la productividad, y a la redistribución intergeneracional equitativa”.