



Activa Mutua

Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas





Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas

Autoría:

Activa Mutua, mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 003

Dirección:

D. Ferran Pellisé Guinjoan

Director de Prestaciones y Transformación Digital. Activa Mutua

D. Antonio Andújar Olivares

Director Activa Mutua Discapacidad y Dependencia. Activa Mutua.

Departamento de Estudios e Investigación Social. ILUNION Accesibilidad y Tecnología:

Dña. Verónica Martorell Martínez

Directora de Accesibilidad Tecnológica, Estudios e I+D+i

D. Iván Carmona Rojo

Coordinador de Estudios e Investigación Social

D. Juan Carlos Almonacid Ramos

Investigador social

Área de Accesibilidad Tecnológica. ILUNION

Accesibilidad y Tecnología:

D. Francisco Alcaide Martín

Consultor de Accesibilidad

Entrevistas a interlocutores clave. Orden alfabético por entidad participante:

Activa Mutua.

D. Ferran Pellisé Guinjoan

AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad).

Dña. Raquel Manjavacas Blanco

AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).

D. Pedro Pablo Sanz Casado

Applus IDIADA.

D. Eduardo del Pozo de Dios

Aspanias Burgos.

D. José Luis Ortuñez Díez

CC.OO. (Comisiones Obreras).

D. Jaime González Gómez

D. Pedro J. Linares Rodríguez

CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales).

D. Jordi García Viña

CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

D. Luis Alonso Calzada

CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo).

D. Albert Campabadal Mas

CEDDD (Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y Dependencia).

D. Albert Campabadal Mas

FAAM (Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad).

Dña. Mar Soriano Miras

FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo).

Dña. Pepa Torres Martínez

FSC Inserta.

Dña. Virginia Carcedo Ivera

Fundación Bequal.

Dña. Marta Val Gámez.

Fundación Pere Mata.

Dña. Maria Josep Delor Bonfill.

INAP (Instituto Nacional de Administraciones Públicas).

D. Enrique Silvestre Catalán

INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

D. Francisco Javier Pinilla García.

Tecnocom.

D. Francisco Gutiérrez Lorenzo.

UGT (Unión General de Trabajadores).

D. Marco Romero San Vicente

Dña. Silvia Martínez Ortiz

Dña. Gemma Ramón Vallecillo

Universidad de Lleida.

Dña. Nuria Estévez Mur

Dña. Eli Bravo Navas

Edición y maquetación:

Área de Comunicación, Servicio al Cliente e Imagen Corporativa. Activa Mutua

Impresión:

Industrias Gráficas y Manipulados AFANIAS

PRÓLOGO



Desde Activa Mutua es un orgullo presentar este pionero estudio que versa sobre el fenómeno del absentismo laboral con relación a las personas con discapacidad y sus repercusiones más directas en el tejido empresarial y, por ende, en el conjunto de la sociedad.

Activa Mutua, entidad colaboradora con la Seguridad Social, cuenta con más de 65.000 empresas y 550.000 trabajadores afiliados en nuestro país. Dentro de su estrategia de innovación, fidelización y especialización de servicio, colabora junto con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Consejo Español para la Defensa de las Personas con Discapacidad y/o Dependencia (CEDDD), con las patronales del sector y el resto de organizaciones que representan al colectivo de personas con discapacidad en un importante proyecto dirigido a estudiar y rebajar el impacto de la siniestralidad y el absentismo laboral de forma sectorial. Dicho estudio tiene también como objetivo fomentar el cuidado de la salud laboral de los profesionales que conforman el sector, especialmente de los propios profesionales con discapacidad.

Una peculiaridad de este estudio es su transversalidad, puesto que hace referencia a cualquier tipo de empresa, las de tipo convencional y también las empresas protegidas.

Activa Mutua Discapacidad y Dependencia es una de las seis oficinas sectoriales que conforman nuestro actual modelo de especialización por sectores, además de los sectores de Enseñanza, Turismo y Hostelería, Informática y Comunicación, Transporte y Administraciones Públicas.

La conjunción de los servicios que ofrece Activa Mutua Discapacidad y Dependencia, plenamente adaptados a las demandas del sector, junto con la magnífica labor del equipo que conforma esta oficina sectorial, se han convertido en referente de trabajo bien hecho, tanto en la propia mutua como para el conjunto de las mutuas en nuestro país. Prueba de todo ello son los excelentes resultados logrados y los diferentes reconocimientos obtenidos en un muy corto espacio de tiempo, entre otros, el Premio a la Prevención de Riesgos Laborales, otorgado por la revista "Formación Seguridad Laboral" (Editorial Bommart), y el Premio a la Integración 2016, recibido en el seno del XIV Congreso de la Confederación Española de Centros Especiales de Empleo (CONACEE).

Activa Mutua, entidad certificada con el sello BEQUAL PLUS, apuesta por la normalización de las personas con discapacidad en la sociedad y su inclusión laboral. Muestra de ello es el conjunto de trabajos internos y externos en el que nos encontramos inmersos, entre los que destacan:

- “Supresión de las barreras de la comunicación”, apostando por la Lectura Fácil como herramienta de comprensión para sus manuales preventivos y de acción social.
- “Accesibilidad universal” en nuestras 74 delegaciones.
- “Prevención de riesgos laborales al alcance de todos los profesionales”, realizada de forma inclusiva.
- “Compra responsable”.
- “Estudios de investigación”, como el que tiene usted en sus manos.
- “Activa Inclusión”. Pionero servicio de inclusión sociolaboral dirigido a profesionales que tras un accidente de trabajo o enfermedad profesional han sobrevenido a una discapacidad.

La misión de Activa Mutua, dentro del marco de colaboración con la Seguridad Social, es imprescindible para el bienestar del sistema y de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Y como garante de lo anterior, nunca debemos olvidarnos de nuestro fin social. La propia definición jurídica de la mutua como entidad sin ánimo de lucro nos impulsa cada día a incrementar nuestro compromiso social, más allá de la correcta gestión de las prestaciones y de la mejora constante de la calidad asistencial, etc. Este estudio es buena muestra del compromiso social de Activa Mutua y de su firme preocupación por conseguir una sociedad más justa y solidaria.

Para nuestra entidad, donde un significativo porcentaje de los profesionales afiliados son personas con discapacidad, se hacía imprescindible disponer de elementos de análisis más concretos respecto a este colectivo. Pero también es muy importante utilizar esos datos como herramientas e información útil a la sociedad. De este modo, daremos cumplimiento a lo recogido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y garantizaremos la sensibilización, la no-exclusión y la eliminación de todo tipo de estigmas. Y el absentismo laboral es uno de esos importantísimos factores sobre los que había gran desconocimiento.

La percepción no acreditada, por parte de la sociedad respecto a que una persona con discapacidad falta más a su puesto de trabajo que una persona sin discapacidad, tal y como constatan los representantes del tejido asociativo, no tiene fundamento alguno, como queda demostrado en este estudio.

La variable discapacidad no incrementa el absentismo en las empresas, incluso debemos destacar que cuando hablamos de gestión en contingencias profesionales los ratios son inferiores si los comparamos con profesionales sin discapacidad, por lo que debemos eliminar inmediatamente este estigma tan perjudicial para el colectivo que dificulta de manera ostensible la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Además de realizar un análisis exhaustivo de este fenómeno tan complejo como es el absentismo laboral, este documento es el primero que se elabora con datos cuantitativos tan significativos: Está avalado por una muestra de más de 100 empresas y grupos de empresas, que suponen más de 177.000 trabajadores y trabajadoras de nuestro país de todas las comunidades autónomas y en todas y cada una de las actividades económicas.

El estudio ha combinado las más avanzadas técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa con entrevistas en profundidad a 19 personas expertas de organizaciones relacionadas con el objeto del estudio. Entre ellas, se encuentran representantes de patronales estatales (AEDIS, AMAT, CEOE, CONACEE y FEACEM), sindicatos (CCOO y UGT), administración pública (INAP e INSHT), tejido asociativo (CERMI, CEDDD, FSC INSERTA y FUNDACIÓN BEQUAL) y empresas mutualistas muy comprometidas con las personas con discapacidad (APPLUS IDIADA, ASPANIAS BURGOS, FAAM, FUNDACIÓN PERE MATA, TECNOCOM y UNIVERSIDAD DE LLEIDA), con la finalidad de que pudieran aportar datos cualificados al estudio. A todas esas personas y entidades les damos especialmente las gracias.

Por supuesto, agradecer al magnífico tándem forjado entre profesionales de Activa Mutua e Ilunion Tecnología y Accesibilidad, que ha posibilitado que este informe sea una realidad tras 12 meses de duro esfuerzo.

En este sentido, me gustaría añadir mi agradecimiento, que quiero sea nominativo, por reconocimiento a los méritos acumulados y por justicia. Me estoy refiriendo al compañero Antonio Andújar, un gaditano que ahora ejerce de madrileño y que se ha volcado con gran profesionalidad y mayor compromiso en este estudio, y que sin su afán y dedicación no hubiera sido posible llevarlo a cabo.

Finalmente, quiero dejar constancia de nuestro agradecimiento a la Comisión de Trabajo que propuso llevar a cabo este estudio compuesto por las diferentes patronales estatales y autonómicas de la discapacidad y la dependencia, el CERMI, la Fundación Bequal, la Fundación ONCE y la entidad Cuarto Sector. La implicación de todas ellas está siendo fundamental en el camino hacia la excelencia y la mejora continua que está desarrollando Activa Mutua.

Gracias sinceras.



Miquel-Àngel Puig Tàrrec
Director gerente

ÍNDICE

PRÓLOGO

1. Introducción	10
2. Objetivos	11
3. Metodología	12
3.1. Análisis de fuentes secundarias	12
3.2. Entrevista en profundidad a expertos	12
3.3. Encuesta online a empresas	14
3.3.1. Perfil de la muestra de empresas participantes en la encuesta	14
3.3.1.1. ¿Quién ha respondido a la encuesta?	15
3.3.1.2. Las empresas de la muestra por sector productivo	15
3.3.1.3. Tipos de empresa y tamaño	17
3.3.1.4. Empresas y centros de trabajo por comunidades autónomas	18
3.3.1.5. Las personas con discapacidad en las empresas	19
4. Resultados del estudio	22
4.1. La definición de absentismo laboral	22
4.2. Factores y causas del absentismo	24
4.3. Clasificaciones del absentismo	27
4.4. El absentismo laboral en España	29
4.4.1. Contexto actual	29
4.4.2. El absentismo, ¿un problema para las empresas?	30
4.4.3. Absentismo entre personas con discapacidad	33
4.4.3.1. La percepción de las empresas sobre el absentismo laboral de personas con discapacidad	36
4.4.3.2. ¿La discapacidad influye en un mayor absentismo?	40
4.4.3.3. Datos sobre absentismo y accidentalidad laboral entre personas con discapacidad	41
4.5. Causas y supuestos legales contemplados de absentismo	43
4.5.1. La incapacidad temporal (IT)	44
4.5.2. Accidentalidad laboral	48
4.5.2.1. Accidentalidad laboral entre personas con discapacidad	49
4.6. Consecuencias y costes del absentismo laboral	52
4.7. Medidas para la reducción del absentismo y la accidentalidad laboral	56
4.8. La inclusión laboral de las personas con discapacidad	67
4.8.1. Las personas con discapacidad y el empleo	67
4.8.2. La gestión del absentismo y la accidentalidad desde la prevención de riesgos laborales y recursos humanos para la inclusión laboral de personas con discapacidad	70

5. Conclusiones	86
5.1. El absentismo laboral, ¿un problema para las organizaciones?	86
5.2. El absentismo y la accidentalidad laboral entre personas con discapacidad	87
5.3. La gestión del absentismo y la accidentalidad en las empresas	88
5.4. La inclusión laboral de personas con discapacidad desde la prevención de riesgos laborales y políticas de recursos humanos	90
6. Recomendaciones	92
7. Anexo I. Cuestionario online a empresas	93
7.1. Datos del encuestado y empresa	93
7.2. Absentismo laboral en la empresa	94
7.3. Absentismo laboral en la empresa entre personas con discapacidad	95
7.4. Costes del absentismo en la empresa	97
7.5. Accidentalidad laboral en la empresa	97
7.6. Políticas de gestión y mejora del absentismo y accidentalidad laboral	98

1

INTRODUCCIÓN

El pionero estudio, iniciativa de Activa Mutua y llevado a cabo por Ilunion Tecnología y Accesibilidad, de mayo a diciembre de 2016, explora los fenómenos del absentismo y la siniestralidad laboral entre las personas con discapacidad en las empresas en España.

Existe un amplio consenso sobre la dificultad de analizar el fenómeno del absentismo, sus causas, su definición y sus soluciones. De hecho, no hay más que revisar las definiciones propuestas por diferentes organismos o entidades que estudian este tema para constatar las diferencias según autores e investigaciones.

El absentismo laboral se entiende, generalmente, como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo. Esto supone un problema tanto para las empresas como para las economías de los países por los costes y por tratarse de uno de los aspectos que más afectan a la competitividad de las organizaciones empresariales.

El absentismo laboral es estudiado desde el plano teórico y empírico por diversas disciplinas, y es sabido que no se trata de un hecho homogéneo, sino que existe una variabilidad de factores y causas interrelacionadas que inciden en él, como los aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo, los factores socioeconómicos del empleado, las condiciones en el trabajo o el tipo de empresa.

En cuanto al absentismo entre trabajadores con discapacidad, no existen datos suficientes, lo que hace más necesaria esta línea de investigación para poder orientar las actuaciones, tanto en el plano de políticas públicas del mercado laboral, como en el organizacional y de gestión en las empresas.

Entre las escasas referencias disponibles, se encuentra el IV Informe sobre el Absentismo de la Fundación ADECCO, en el que se expone que el porcentaje de trabajadores en general con una incidencia alta de absentismo se sitúa en el 10,4%, cifra que disminuye hasta el 6,3% entre los que tienen alguna discapacidad. Entre los factores que explican que la discapacidad no intensifica el absentismo laboral se encuentran el esfuerzo del colectivo, el afán de superación y la capacidad de sacrificio, que, trasladados a la empresa, se traducen en una “alta fidelidad al proyecto y una mayor estabilidad”.

En cuanto a la siniestralidad laboral, según datos de avance de enero a diciembre de 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, durante este periodo se produjeron en España 555.722 accidentes de trabajo con baja, un 5% más que en el mismo periodo del año anterior; de estos, 480.051 ocurrieron durante la jornada laboral y 75.671 fueron accidentes “in itinere”. Además, se notificaron 733.397 accidentes sin baja.

No existen datos disponibles sobre la siniestralidad entre trabajadores con discapacidad. En este sentido, la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-COCEMFE Madrid) reclamó en septiembre de 2015 la creación de registros sobre siniestralidad laboral de personas con discapacidad para prevenir riesgos laborales y la

implementación de medidas con las que recabar información “adecuada, suficiente y exhaustiva” sobre incidencias laborales. Para esta organización, “solamente conociendo la realidad de las personas con discapacidad, será posible potenciar la prevención de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores con discapacidad”.

La necesidad de fomentar la adaptación correcta de los puestos de trabajo en función de las distintas discapacidades permitiría disminuir la incidencia de posibles accidentes. Los trabajadores con discapacidad presentan una serie de características que les hacen especialmente sensibles a determinados riesgos que deben tenerse en cuenta en las evaluaciones de las medidas preventivas implantadas con el fin de conseguir una adaptación efectiva del puesto de trabajo a la persona.

En resumen, este estudio presenta una aproximación a la información disponible sobre dos fenómenos de importancia para el mercado laboral y para el colectivo de personas con discapacidad sobre el que, por el momento, no existen datos concluyentes, así como un enfoque específico sobre el abordaje de estas cuestiones en este perfil de trabajadores.

2 OBJETIVOS

El objetivo general del presente estudio consiste en explorar y analizar el fenómeno del absentismo y la accidentalidad laboral entre personas con discapacidad en las empresas.

En concreto, los objetivos específicos son:

- Planteamiento de los conceptos de absentismo y accidentalidad laboral, así como una contextualización actual en España.
- Una aproximación a los datos sobre absentismo y siniestralidad laboral de personas con discapacidad de una muestra de empresas en España de diversos sectores y características.
- Comparar los datos de absentismo y siniestralidad laboral entre personas con y sin discapacidad en esa misma muestra de empresas, para conocer si es una variable influyente sobre estos fenómenos, y en qué grado.
- Conocer qué causas y variables influyen en mayor medida en las cifras de absentismo y siniestralidad laboral entre los trabajadores con discapacidad.

3 METODOLOGÍA

Para poder cumplir los objetivos propuestos, se ha aplicado una metodología que combina técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para conocer los aspectos de interés sobre la población que se está estudiando: por un lado, dimensionar el fenómeno, y, por otro, conocer las causas dando sentido a los datos estadísticos.

3.1. Análisis de fuentes secundarias

Durante la fase inicial, a través de una revisión bibliográfica, se elaboró la fundamentación teórica necesaria para el desarrollo del estudio, la definición y orientación de las herramientas de captación de datos, establecer la relevancia de las diferentes variables y realizar un seguimiento de las tendencias actuales.

Así, la revisión de fuentes secundarias se ha basado en documentos relacionados con los objetivos, tales como informes, estadísticas oficiales, noticias en medios de comunicación, etc. que ayudasen a centrar el objeto de este estudio (tanto del absentismo como de la siniestralidad laboral como fenómenos generales, así como referidos a población con discapacidad).

3.2. Entrevista en profundidad a expertos

Junto a la revisión bibliográfica, y de manera simultánea, se han realizado 19 entrevistas en profundidad a expertos de organizaciones relacionadas con el objeto de que pudieran aportar tanto datos como perspectivas cualificadas al estudio. La siguiente tabla recoge el detalle de los informantes clave entrevistados en esta fase del estudio.

*Tabla 1. Lista de expertos entrevistados**

ORGANIZACIÓN	ENTREVISTADOS	CARGO
Activa Mutua	D. Ferrán Pellisé Guinjoan	Director Área de Prestaciones y Asesoría Jurídica de Prestaciones
AEDIS	Dña. Raquel Manjavacas Blanco	Gerente
AMAT	D. Pedro Pablo Sanz Casado	Director Gerente
Applus IDIADA	D. Eduardo Del Pozo de Dios	Corporate Coordinator of Occupational Health and Safety
ASPANIAS Burgos	D. José Luis Ortuñez Díez	Director del Área Laboral
CC.OO	D. Jaime González Gómez	Responsable de Mutuas de la Confederación CSCC.OO
CC.OO	D. Pedro J. Linares Rodríguez	Secretario de Medioambiente y Salud Laboral CCOO
CEOE	D. Jordi García Viña	Director de Relaciones Laborales
CERMI	D. Luis Alonso Calzada	Gerente
CONACEE y CEDDD	D. Albert Campabadal Mas	Presidente
FAAM	Dña. Mar Soriano Miras	Directora de RRHH
FEACEM	Dña. Pepa Torres Martínez	Directora Gerente
FSC Inserta	Dña. Virginia Carcedo Iyera	Directora General
Fundación Bequal	Dña. Marta Val Gámez	Directora Gerente
Fundación Pere Mata	Dña. Maria Josep Delor Bonfill	Directora de la Xarxa Social de Salut Mental
INAP	D. Enrique Silvestre Catalán	Gerente
INSHT	D. Francisco Javier Pinilla García	Coordinador de Investigación
Tecnocom	D. Francisco Gutiérrez Lorenzo	Director de Gestión. Dirección de Personas
UGT	D. Marco Romero San Vicente Dña. Silvia Martínez Ortiz Dña. Gemma Ramón	Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC
Universidad de Lleida	Dña. Nuria Estévez Mur	Responsable de RRHH
Universidad de Lleida	Dña. Eli Bravo Navas	Jefa de la Sección de Retribuciones y Seguridad Social

*Las entrevistas se realizaron entre el periodo mayo 2016 - septiembre 2016, por lo que los cargos están actualizados hasta el momento de su entrevista.

El objetivo de las entrevistas ha sido tanto obtener datos estadísticos y objetivos de los que dispusieran estas organizaciones sobre el absentismo laboral y la siniestralidad entre personas con discapacidad, como otro tipo de información cualitativa sobre su percepción, conocimiento, opinión, etc. de estos temas desde su experiencia profesional y personal, así como la de sus organizaciones, y que sirviera para orientar el posterior cuestionario online a empresas.

3.3. Encuesta online a empresas

Posteriormente al análisis documental y las entrevistas a expertos, se elaboró un cuestionario online a cumplimentar por empresas que desearan participar en este estudio.

En el cuestionario online, disponible en el Anexo I, se plasman las principales variables a medir, de manera breve y concisa, en su mayoría compuestas por preguntas cerradas, incluyendo alguna pregunta abierta que pudiese aportar información cualitativa, útil para explicar tendencias y poder dar significado a algunos de los datos. Entre estas variables, destacan:

- Datos de caracterización de la empresa (sector productivo, actividad, tamaño, plantilla total, trabajadores con discapacidad, ubicación geográfica, etc.).
- Datos de absentismo y siniestralidad laboral (trabajadores con discapacidad y sin discapacidad).
- Causas del absentismo y siniestralidad laboral.
- Caracterización de los trabajadores con discapacidad con tasas de absentismo y siniestralidad laboral.

3.3.1. Perfil de la muestra de empresas participantes en la encuesta

Se realizó una difusión del estudio a través de redes sociales y empresas de diversos sectores, tamaños y localización. De la amplia base de datos de empresas/grupo de empresas a las que se envió el cuestionario online, finalmente han respondido 103. Si bien se aproximaba al objetivo marcado, en sí mismo este dato indica un escaso interés general de este ámbito temático en las empresas y organizaciones, lo que hace necesaria una profundización en la difusión e información del absentismo y accidentalidad en el mundo organizacional.

El cuestionario ha estado enfocado a responsables de departamentos de Recursos Humanos y/o Prevención de Riesgos Laborales conocedores de los datos sobre la plantilla de su empresa, el absentismo y la siniestralidad laboral, de una duración aproximada de 15-20 minutos y disponible entre el 6 de septiembre y el 16 de diciembre de 2016.

Debido al tamaño de la muestra, los datos no son estadísticamente representativos, con lo que no debería inferirse de esta muestra la opinión de “todas las empresas”, sino más bien de las que se circunscriben a esta muestra.

3.3.1.1. ¿Quién ha respondido a la encuesta?

La muestra total de empresas y/o grupo de empresas la componen 103, que suponen un total de 177.166 trabajadores, de los que 4.375 trabajadores tienen discapacidad, lo que representa el 2,4% del total.

La mayor parte de las personas que han participado en el cuestionario cumplimentando datos sobre su empresa eran responsables/directores del departamento de RR.HH. o Prevención de Riesgos Laborales (29,1%) y/o técnicos de los mismos (26,2%), por tanto, con un amplio conocimiento de la realidad en esta materia de su empresa. Además, un vasto porcentaje de las personas que han respondido a la encuesta son altos cargos, como consejeros, presidente o director general (14,6%), mientras que un 30,1% eran otro tipo de cargos distintos a los ya comentados.

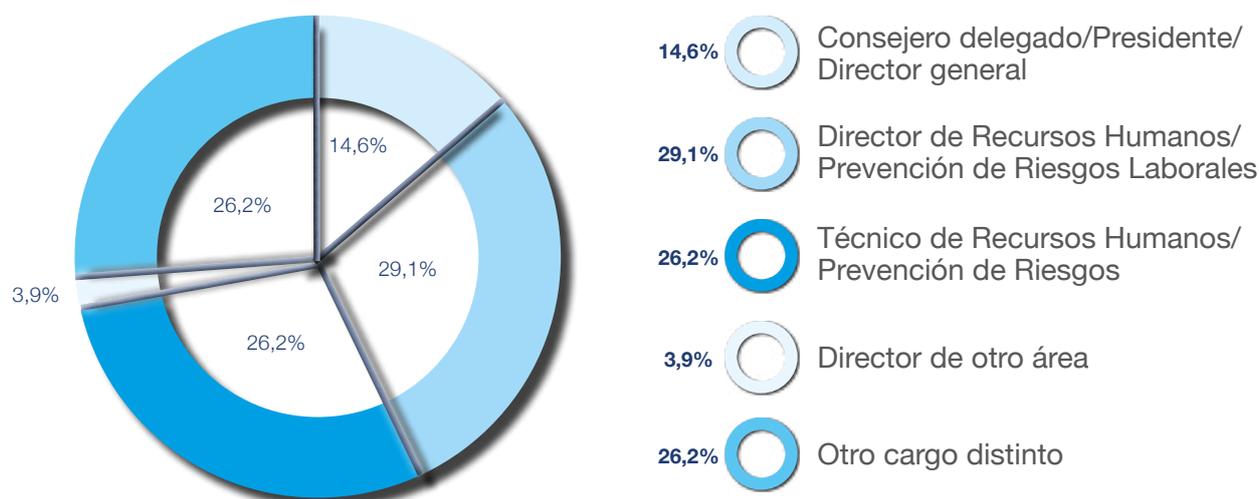


Gráfico 1. Porcentaje de personas que han respondido a la encuesta por cargo

3.3.1.2. Las empresas de la muestra por sector productivo

En cuanto a los sectores productivos en los que se inscriben las empresas participantes en el estudio, una buena parte se concentra en “Otros servicios” (25,2%), “Actividades sanitarias y de servicios sociales” (18,4%) e “Industria manufacturera” (15,5%).

Tabla 2. Porcentaje de empresas de la muestra por sector productivo

SECTOR PRODUCTIVO	PORCENTAJE	Nº EMPRESAS
Otros servicios	25,2%	26
Actividades sanitarias y de servicios sociales	18,4%	19
Industria manufacturera	15,5%	16
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8%	7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,9%	5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4,9%	5
Transporte y almacenamiento	3,9%	4
Información y comunicaciones	3,9%	4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2,9%	3
Hostelería	2,9%	3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,9%	3
Actividades financieras y de seguros	1,9%	2
Educación	1,9%	2
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	1,9%	2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1,0%	1
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,0%	1
TOTAL	100%	103

3.3.1.3. Tipos de empresa y tamaño

La mayor parte de la muestra del estudio son empresas ordinarias (62,1%), aunque existe una alta representación del sector de los centros especiales de empleo, con un 35%.

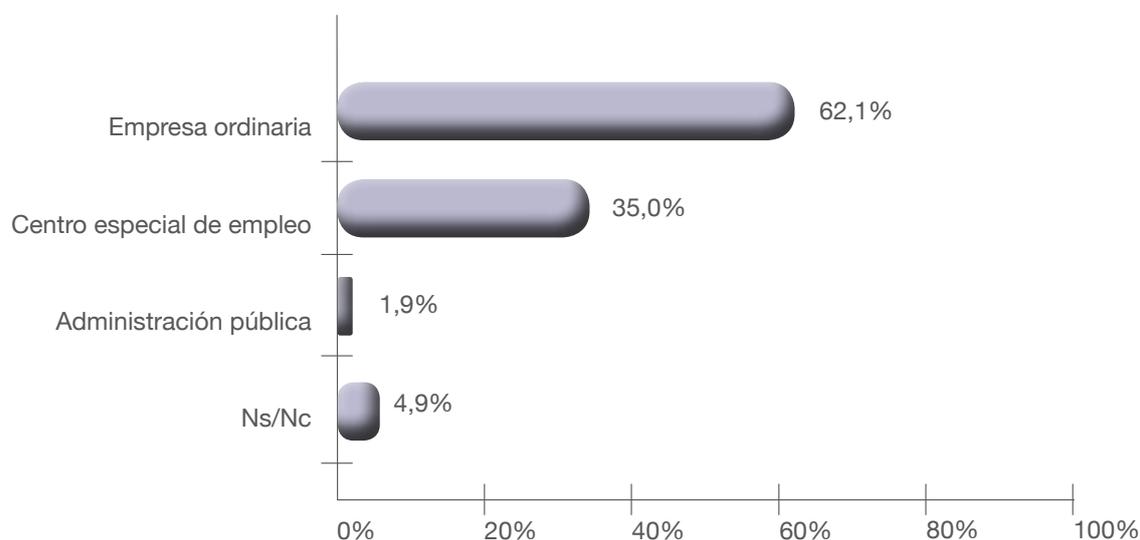


Gráfico 2. Porcentaje de empresas que han respondido a la encuesta por tipo

En cuanto al tamaño de la empresa, la mayor parte son medianas, de 49 a 249 trabajadores (casi un 40%). También existe un alto porcentaje de empresas grandes de 250 o más trabajadores (25,2%) y pymes pequeñas de 10 a 49 trabajadores (24,3%). El 10,7% de las empresas que han respondido al cuestionario son microempresas de menos de 9 empleados.

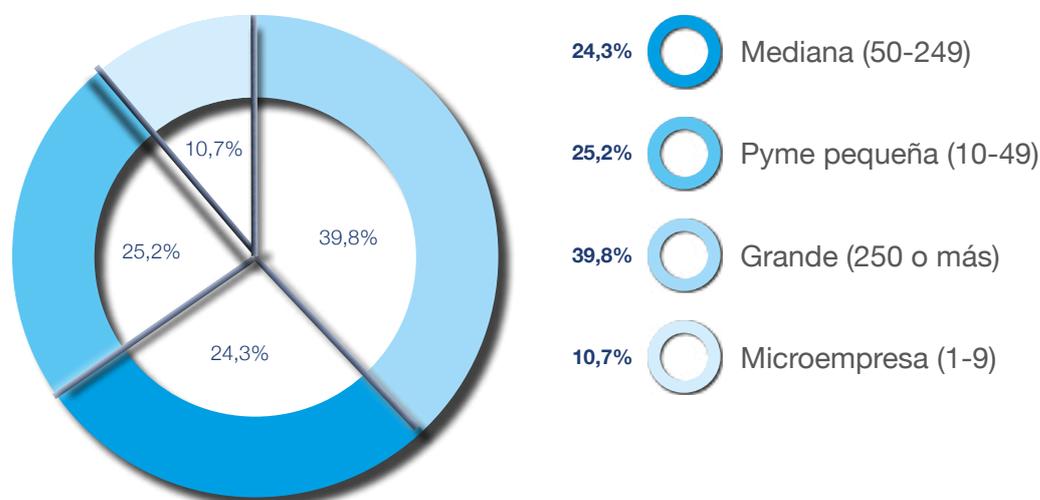


Gráfico 3. Porcentaje de empresas que han respondido a la encuesta por tipo

3.3.1.4. Empresas y centros de trabajo por comunidades autónomas

La mayor parte de las empresas que han participado en este estudio tienen centros de trabajo en Cataluña (40,8%), Madrid (28,2%), Castilla y León (24,3%), Andalucía (23,3%), Comunidad Valenciana (19,4%) y Castilla-La Mancha (18,4%). Es necesario tener en cuenta que una empresa puede tener centros de trabajo en varias comunidades autónomas.

Tabla 3. Porcentaje de empresas de la muestra por comunidades autónomas

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PORCENTAJE	Nº EMPRESAS
Cataluña	40,8%	42
Madrid	28,2%	29
Castilla y León	24,3%	25
Andalucía	23,3%	24
Comunidad Valenciana	19,4%	20
Castilla-La Mancha	18,4%	19
Aragón	16,5%	17
Murcia	16,5%	17
País Vasco	15,5%	16
Asturias	14,6%	15
Canarias	14,6%	15
Galicia	14,6%	15
Navarra	13,6%	14
Baleares	12,6%	13
Extremadura	11,7%	12
La Rioja	10,7%	11
Cantabria	9,7%	10
Ceuta	4,9%	5
Melilla	2,9%	3
TOTAL	100%	322



Gráfico 4. Porcentaje de empresas de la muestra por comunidades autónomas

3.3.1.5. Las personas con discapacidad en las empresas

Del total de empresas de la muestra, la mayor parte tienen a personas con discapacidad dentro de sus plantillas, en concreto, un 80,6%.

De las empresas que tienen personas con discapacidad en sus plantillas, el 62,1% tienen trabajadores con discapacidad física, el 38,8% personas con discapacidad intelectual, el 34% personas con discapacidad auditiva, el 27,2% enfermedades mentales y el 26,2% personas con discapacidad visual.

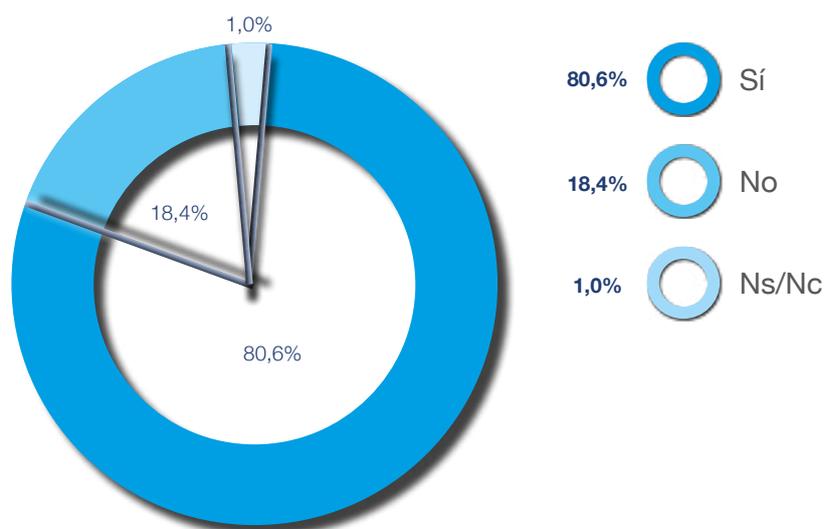


Gráfico 5. Porcentaje de empresas de la muestra por comunidades autónomas

El promedio de porcentaje de trabajadores con discapacidad con respecto al total de la plantilla, en las empresas de la muestra que sí tienen este colectivo de trabajadores, es del 35,8%, una media de 55 trabajadores con discapacidad.

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores con discapacidad por tamaño de la empresa

TAMAÑO DE LA EMPRESA	MENOS DEL 2% DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA	2% O MÁS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA	NS/NC
Grande (250 trabajadores o más)	32,0%	64,0%	4,0%
Mediana (50-249 trabajadores)	13,5%	81,1%	5,4%
Pyme pequeña (10-49 trabajadores)	0,0%	93,8%	6,3%
Micro (1-9 trabajadores)	0,0%	100,0%	0,0%

En cuanto al porcentaje de trabajadores con discapacidad por tamaño de la empresa, una amplia mayoría de las empresas participantes en la muestra tienen un 2% o más de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 42, “Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad” establece que “*las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad*”.

Este hecho, en nuestra muestra, se cumple en el 64% de las empresas grandes y en el 81,1% de las medianas. El resto de las empresas que no alcanzan este cupo de contratación directa pueden estar cumpliendo normativamente a través de lo que se llama la contratación de medidas alternativas, expuestas en el artículo ya mencionado: “De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

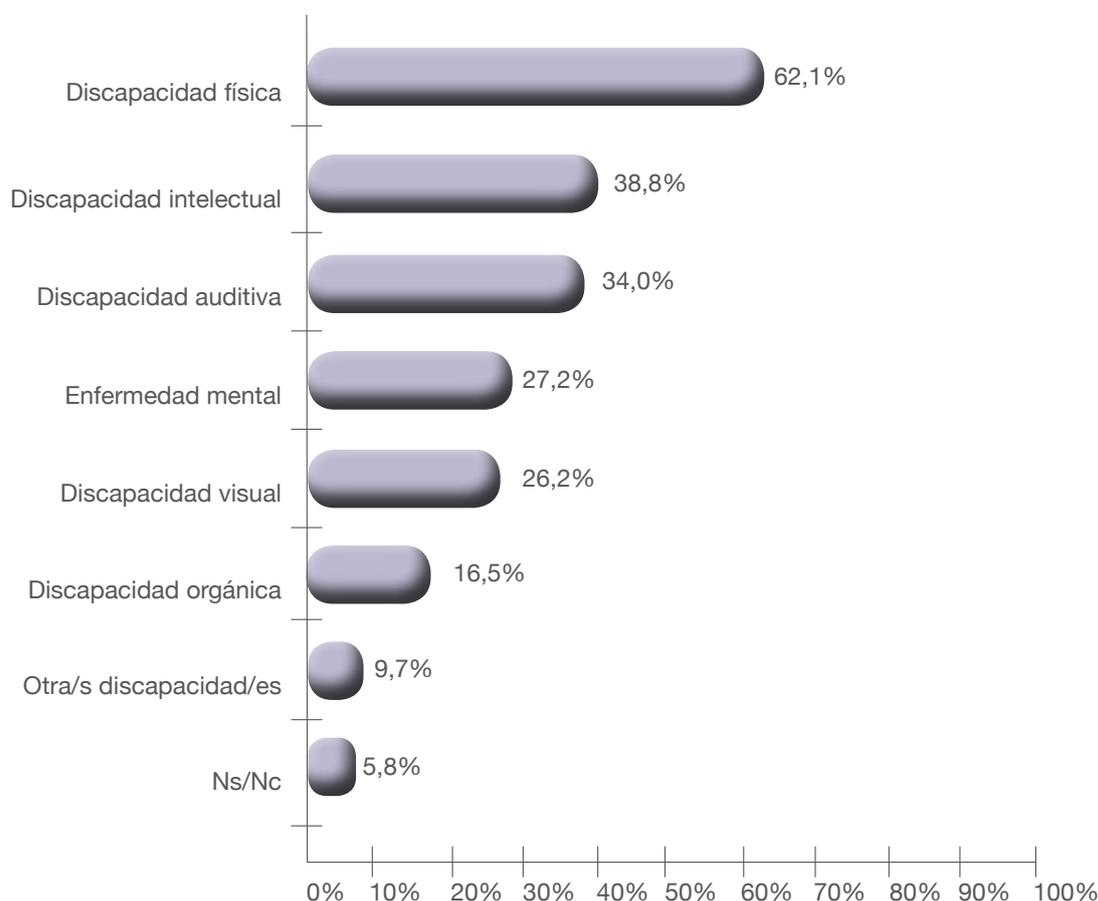


Gráfico 6. Porcentaje de empresas de la muestra con personas con discapacidad por tipo

4 RESULTADOS DEL ESTUDIO

4.1. La definición de absentismo laboral

El absentismo laboral tiene un alto interés, tanto a nivel macro para la economía de un país, como a nivel micro para la salud y el día a día de las organizaciones y sus trabajadores, influyendo en aspectos tales como el clima laboral, el logro de objetivos, la productividad y la competitividad.

Hasta aquí existe, sobre este fenómeno, un cierto consenso; sin embargo, también es comprobable, a través de la revisión bibliográfica y las entrevistas en profundidad a expertos y agentes implicados, algunas discrepancias de concepto y definición.

Existe mucha ideología detrás del término absentismo laboral. Son construcciones sociales y sobre todo legales. Se presta a mucha parcialidad de uso. (Javier Pinilla. INSHT)

Si bien se suele coincidir en la complejidad del fenómeno y los costes que el absentismo laboral genera, se encuentran también diferencias terminológicas en la perspectiva analítica y causal, así como respecto a las posibles soluciones.

Sin pretender ser exhaustivos, es interesante exponer algunas de las alternativas que se ofrecen a la definición de absentismo laboral.

De manera general, el absentismo laboral se puede definir como la diferencia entre el tiempo de trabajo legal que figura en el contrato de trabajo o convenio colectivo y el tiempo que realmente se ha dedicado a trabajar. Esto puede resultar demasiado poco concreto, e incluir muchas situaciones que, siendo efectivamente ausencias, no podrían calificarse como absentismo, mientras que otras serían motivo de controversia.

Muy vinculada a la adopción de unas u otras definiciones se encuentra la distinción en cuanto a la justificación y voluntariedad o no de la ausencia del trabajo por parte del trabajador.

La Real Academia Española (RAE) define el absentismo laboral como “abstención deliberada de acudir al trabajo”, por tanto, se convierte en un acto consciente o intencionado del trabajador, quedando fuera otro tipo de situaciones ajenas o involuntarias, como podrían ser una cuestión de salud o un accidente.

Desde los sindicatos, más concretamente UGT, durante la entrevista para este estudio, se aporta la definición de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para suscribirla, a saber: La no-asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas, y el absentismo laboral de causa médica como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo. (Silvia Martínez Ortiz; Gemma Ramón. UGT)

También, en la línea de esta perspectiva el sindicato CCOO define el absentismo como:

Una ausencia injustificada, porque las situaciones que están justificadas no son ausencias, son situaciones distintas. Según la lógica de algunos discursos, las vacaciones serían también absentismo. (Jaime González; Enrique Martín; Hortensia García. CCOO)

En cambio, para otros entrevistados y expertos desde las organizaciones empresariales, el absentismo sería más cercano a la ausencia del trabajador a su trabajo cuando se espera que asista y por cualquier razón no lo hace.

Para mí, el absentismo son todas las veces que no vas a trabajar, sea cual sea la razón. A partir de ahí podemos empezar a clasificar por los motivos, por el hecho de que esté cubierto por la Seguridad Social o no, por el hecho de que sea una situación legal o extralegal. No ir a trabajar ya es absentismo, lo que no quiere decir que no tengamos que tratar de manera diferente las diferentes situaciones de absentismo. (Jordi García. CEOE)

En general la tendencia es que nosotros pagamos a las personas para que cumplan una serie de horas y esas las facturamos, y con ese dinero pagamos a la gente y hacemos el negocio, ergo, el absentismo es no poder trabajar, en general. Al no poder trabajar no podemos facturar. (Francisco Gutiérrez. TECNOCOM)

En la literatura especializada, existen definiciones que van desde una perspectiva muy restringida, es decir, ausencia física del lugar de trabajo, a otras en las que, desde un enfoque más amplio, incluyen tanto la ausencia física como la mental. Esto último cobra progresivo interés desde una perspectiva psicosocial, ya que el absentismo presencial o presentismo se produce aun estando en el puesto de trabajo, lo que da lugar a un descenso en el rendimiento del empleado.

En un informe de Gallup de hace años se hablaba de que solo el 35% de las personas estamos al 100% cuando estamos trabajando. Esto se soluciona con la motivación, explicando los objetivos, felicitando, dejando libertad, que el empleado se equivoque, siempre de manera controlada, intentar evitar el absentismo presencial y que después no se convierta en médico. (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

Esta pluralidad de enfoques y definiciones pone de manifiesto que el absentismo es un fenómeno complejo y multifactorial.

En este estudio, a efectos metodológicos de la encuesta online realizada a empresas, se considera medir y observar las ausencias habidas en un período determinado, dentro del total de horas de trabajo previstas correspondientes al período de referencia, teniendo en cuenta distintas causas que se suelen registrar en las empresas.

Todo ello no tiene pretensión de cerrar el debate existente, aún vivo, como se observa, y sobre todo reconociendo la riqueza que las distintas perspectivas aportan al análisis y conocimiento de un fenómeno de este tipo.

4.2. Factores y causas del absentismo

Algunos de los factores que intervienen en este fenómeno pueden ser **individuales/ sociales**, relacionados con las características propias de los trabajadores, y variables, como la edad, el sexo, el nivel socioeducativo, etc. de los trabajadores, que según los estudios pueden influir en el absentismo laboral.

La estructura demográfica de nuestras sociedades, cada vez más envejecidas, se traduce en una composición similar en nuestras empresas. Envejecimiento y discapacidad son variables relacionadas, por lo que es necesario tener en cuenta los riesgos, la salud de los trabajadores y su traducción en absentismo y accidentalidad laboral.

Actualmente, con las estadísticas que hace la mutua, son bajas más largas y cuestiones más graves, porque estamos entrando en una edad más problemática, con enfermedades más crónicas, por ejemplo, el cáncer. (Nuria Estévez. Universidad de Lleida)

Hay un factor muy importante, la pirámide poblacional envejecida. La administración tiene una media de edad de 54 años, ¿cómo no va a incrementarse el absentismo?. (Enrique Silvestre. INAP)

La edad es un factor determinante en nuestro sector por el tema del envejecimiento precoz. Tenemos plantillas envejecidas. A más edad, mayor agravamiento de la discapacidad, porque ambas variables están correlacionadas. (Pepa Torres. FEACEM)

Hay que tener en cuenta que las personas se hacen mayores, tienen historial de bajas y lesiones y puede ser un problema para el futuro. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

En otro orden, se encuentran los factores **organizativos**, cuestiones estructurales de la propia empresa, tales como el reparto de responsabilidades y roles, el estilo de liderazgo, el trabajo en equipo, la cultura empresarial, remuneración y motivación, etc. Todas estas características que dan forma y vida a una organización pueden incidir positiva o negativamente en su “salud”, en cuanto a su clima laboral y, por tanto, al absentismo.

Influye más una cultura empresarial que el propio trabajador y el clima de trabajo. (Pepa Torres. FEACEM)

Tenemos datos recientes de un estudio, y con carácter general, de 100 días de baja de los trabajadores, y el 22% de estas bajas serían atribuibles a accidentes de trabajo, el 32% a problemas de salud empeorados por el propio trabajo, por tanto, más de la mitad de las bajas tienen como consecuencia las condiciones de trabajo. En estos fenómenos, en el caso de la empresa el concepto global que abarca muchas características es el de la cultura de la empresa, y si esta cultura es facilitadora y pone en valor el bienestar del trabajador. (Javier Pinilla. INSHT)

Este tipo de factores están cobrando mayor preocupación e interés para las empresas, al ser estos precisamente sobre los que puede actuar para generar soluciones efectivas a través de políticas de prevención de riesgos laborales, evaluación y mejora organizativa, conciliación entre la vida profesional y laboral, etc.

Es necesario incidir en la idea de que los factores que desencadenan una parte del absentismo laboral provienen de interacciones complejas entre el individuo, el entorno y el trabajo. La división entre factores individuales y organizacionales es difusa porque ambas tipologías correlacionan. Por ejemplo, una manifestación individual, como puede ser el estrés y la ansiedad del trabajador, causa de cierto número de bajas laborales, puede tener un origen en la propia organización por un desajuste entre la persona y el puesto de trabajo o la falta de conciliación de la vida profesional y familiar.

Cada día más estamos viendo temas de depresiones, y es motivo de que en la empresa no haya buen ambiente, no haya formación de equipos, un buen liderazgo..., y eso influye mucho en el absentismo. (Luis Alonso. CERMI)

En este sentido, de acuerdo con expertos consultados, también existe una relación entre la motivación y el absentismo laboral. Entre los empleados con una adecuada motivación, no solo no se producen prácticamente faltas injustificadas, sino que incluso existe un menor número de ausencias por enfermedad. La retribución, la promoción o las expectativas profesionales, el clima laboral, la formación interna, la jornada laboral, las ventajas sociales, etc. están relacionados directamente con la motivación de los empleados.

El informe de la consultora AYMING en el Barómetro de Absentismo en España en 2016, viene a decir que alrededor del 30% de las causas del absentismo laboral se explican directamente por las condiciones en las que estás trabajando, sea la falta de motivación, el clima laboral... Yo creo que es en lo que tenemos que ir avanzando. (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

Está el tema que se separa del tema de la salud y aparecen esas cuestiones más motivacionales, más de ambiente de trabajo, más de aspectos extralaborales. Y es lo que preocupa más a las empresas. (Jordi García. CEOE)

Sí es cierto que productividad no es presencialidad, sino que hay factores organizativos, de diseño, de fijación de objetivos, de buena planificación, que van a permitir que el trabajador produzca más y mejor. Esa filosofía debe ir arraigando. Sin ese buen diseño organizacional crecen la desmotivación y también el absentismo. (Enrique Silvestre. INAP)

Otro tipo de factores **son aquellos a nivel macro o externos** al trabajador y a la empresa, pero que sin duda inciden también en el absentismo, como las políticas del mercado de trabajo, el marco normativo/legislativo, el ciclo económico, etc.

Por ejemplo, el absentismo se relaciona con el ciclo económico, de manera que este fenómeno, según datos y estudios disponibles, baja cuando la economía decrece y sube cuando la economía mejora.

Según datos recientes de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), las bajas laborales derivadas de una incapacidad temporal (IT) por enfermedad común no dejaron de crecer y superaron en el 2016 los 4,5 millones, un 15% más que en 2015, lo que equivale a que más de 880.000 trabajadores no acudan a su puesto de trabajo ningún día del año. Estas bajas detraen 5.500 millones de la Seguridad Social, otros 4.800 millones de las empresas y suponen un coste de oportunidad del 6% en términos de PIB de 62.000 millones. El absentismo laboral, es decir, la ausencia al trabajo cuando estaba prevista la asistencia, según este mismo estudio está a niveles de antes de la crisis y cifra en 72.500 millones de euros su coste total.¹

En ese sentido, se puede decir, por ejemplo, que el dato de absentismo ha subido a lo largo del año 2015, mientras que durante el período más duro de la crisis hubo un descenso generalizado y notorio en todos los sectores. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Actualmente, la tendencia es al alza, porque cuando el ciclo económico mejora la gente comienza a relajarse. (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

Parece que hay bastante relación con la mejora del ciclo económico. Lógicamente, si hay más trabajadores es mayor la posibilidad de que existan más accidentes de trabajo, pero que se incremente el absentismo por contingencia común cuando la economía va mejor... No tiene lógica que dependiendo del ciclo económico nos pongamos más o menos enfermos. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

Y luego está también el clima general, el trabajador, cuando tiene posibilidades de tomar esa decisión, hace un balance en el que se plantea las repercusiones de su actitud y, lógicamente, cuando hay escasez de empleo, condiciona. (Javier Pinilla. INSHT)

¹. <http://www.elmundo.es/economia/2016/12/12/584d831c46163fdd478b45ac.html>

4.3. Clasificaciones del absentismo

Una vez expuestas algunas definiciones y factores que inciden en el absentismo, también, en cuanto a su clasificación, se pueden encontrar diferentes tipos que ayudan a entenderlo en su comprensión.

Una de las más frecuentes en los informes y estudios es:

- **Legal:** se da cuando el empleado no acude al trabajo por una razón autorizada, existiendo una norma que lo ampara en situaciones tales como enfermedad, matrimonio, permisos, etc. Estas normalmente vienen reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y pueden estar ampliadas por el Convenio Colectivo.
- **Illegal:** cuando, por el contrario, la causa no está reconocida como derecho reconocido en la normativa aplicable.

Además, como se apuntó arriba, algunas de las definiciones existentes se vinculan implícitamente a la voluntariedad de la ausencia. Así, el absentismo puede ser:

- **Involuntario:** tiene que ver con cuestiones no elegidas por el trabajador, como, por ejemplo, enfermedades, accidentes u otras causas de fuerza mayor.
- **Voluntario:** ausencia sin razón objetiva, que puede estar vinculada a la desmotivación del trabajador por diferentes causas, como las apuntadas en el anterior epígrafe.

Según otra de las clasificaciones, el absentismo puede ser médico o no médico:

- **Médico:** originado por una enfermedad o patología reconocida por un facultativo.
- **No médico:** en cambio, en el absentismo no médico se consideran aquellas ausencias producidas por causas distintas a las médicas o de salud.

Las causas médicas y los problemas de salud son uno de los principales motivos por los que los empleados faltan al trabajo. El concepto clave aquí es el de incapacidad laboral temporal, como aquella situación en la que el trabajador presenta una lesión o enfermedad que le impide desarrollar su trabajo durante un tiempo determinado y precisa asistencia sanitaria.

En algunos sectores, especialmente los de ámbito empresarial y de mutuas, se presenta el debate sobre si toda la incapacidad laboral transitoria registrada es absentismo o solo una parte de ella: es la cuestión del “falso absentismo médico” como simulación o prolongación. En parte de la sociedad está extendida la sensación de facilidad con la que se adquieren y/o prolongan las bajas, en ocasiones buscando, por parte del trabajador, una excusa justificada o legal para ausentarse del trabajo a través de una incapacidad médica. También problemas originados por inadecuados climas laborales y otros problemas organizativos pueden cristalizar en forma de un absentismo incontrolable, aunque amparado legalmente. Esta figura podría emplearse, a juicio de parte de los expertos consultados, como estrategia abusiva para no acudir al trabajo.

*Dentro del conjunto de la incapacidad temporal, es tradicional que exista un bloque de personas que realmente están enfermas y necesitan una recuperación, y luego hay personas que, por los motivos que sean, no están dispuestos a ir al trabajo y abusan, confunden una situación con la otra, un absentismo voluntario, fraude, lo llaman, y nosotros, uso indebido. **(Pedro Pablo Sanz. AMAT)***

*El mecanismo es diferente en las contingencias comunes y en las contingencias profesionales, tanto en su declaración como en su gestión, probablemente las empresas cuando se trata de profesionales tiene menos dudas, porque las comunes son menos controlables por la empresa y porque de hecho se sabe que hay una serie de supuestos que no son propiamente de incapacidad temporal, pero se utilizan, lo que se llaman bajas sociales: En 'estoy constipado o me duele la cabeza' es menor el control. Por eso supongo que solemos concentrar, cuando hablamos de absentismo, en incapacidad temporal en contingencias comunes. **(Jordi García. CEOE)***

No obstante, salvo excepciones, las personas desean trabajar y hacerlo de manera satisfactoria. Este, que es un problema que preocupa al sector empresarial y al de las mutuas, no es tal para sindicatos de trabajadores, al tratarse de una cuestión ante la que se cuenta con instrumentos de control y sanción y por ser, en volumen total, no suficientemente alto como para catalogarlo de problema.

*Hay instrumentos para regularlo y controlarlo, pero a veces el absentismo se utiliza para recortar el derecho directamente a la incapacidad temporal, el control, si es razonable, no es malo. A la hora de negociar convenios, es muy repetido pedir que se elimine la mejora del 60 al 100% o del 75 al 100% para que no sea un incentivo para las personas que faltan, pero por el injustificado pagan todos, y para esta figura el empresario ya tiene instrumentos. **(Jaime González; Enrique Martín; Hortensia García. CCOO)***

*El verdadero problema de una empresa son las ausencias injustificadas, pero no está en el debate propositivo, se pretende abordar el otro, el que sí tiene causa justificada, sobre todo la incapacidad temporal. **(Jaime González; Enrique Martín; Hortensia García. CCOO)***

4.4. El absentismo laboral en España

4.4.1. Contexto actual

Según datos del V Informe Adecco sobre Absentismo, estimados a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral Trabajo (ETCL), la tasa de absentismo aumentó entre los años 2000 y 2007, de 3,7% a 4,9%, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, en torno a 4,7%, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013, a 4,3% y 4,1%. En 2014 se produjo un leve repunte agudizado durante el 2015, situándose en el 4,7%. En 2016 sólo las bajas laborales por enfermedad común superaron los 4,5 millones, un 15% más que en 2015.

Por tanto, 2014 marcó el final de una tendencia de reducción del absentismo que había durado seis años (de 2008 a 2013), en parte por el ciclo económico recesivo. Así, las ligeras mejoras económicas en 2015 y 2016 han venido acompañadas de un aumento del absentismo.

El número de horas por incapacidad temporal (bajas), suele ser el fenómeno clave en la tasa de absentismo.

La tendencia al alza se puede apreciar ya desde 2014, año en el que se incrementaron las prestaciones por incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, respecto a 2013. En cuanto al accidente de trabajo y la enfermedad profesional, tras una disminución de los casos con baja en el periodo de 2007 a 2013, el 2014 supuso un incremento.

Para una muestra de casi seis millones de trabajadores por cuenta ajena, en 2015 se registraron 810.329 procesos con baja, de los que el 83% corresponden a contingencias comunes y el 17% a contingencias profesionales.

Las comunidades autónomas que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. En 2015, son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Canarias, Cantabria y Murcia las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor, en este mismo orden, todas por encima de la media de España. Cataluña se encuentra en la media y el resto se sitúan por debajo de la media nacional.

Por sectores de actividad, la tasa de absentismo por incapacidad temporal se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles inferiores a los del año 2000, tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios. A partir de aquí, todos se comportan de la misma manera: la tasa de absentismo repunta en 2014 y 2015, concretamente, en 2015 es del 4,9% en Servicios, el 4,6% en Industria y el 3,2% en Construcción.

4.4.2. El absentismo, ¿un problema para las empresas?

El absentismo laboral acarrea un gran coste económico y organizativo para las empresas y la sociedad en su conjunto, y estas dedican muchos esfuerzos a minimizar su impacto. AMAT estima en 72.500 millones el coste anual del absentismo laboral en nuestro país.

Para las empresas participantes en la muestra (103), un 44,7% consideran que el absentismo es un problema poco o nada importante, mientras que un 36,9% lo perciben como importante o muy importante. Un 18,4% de las empresas han optado por una posición intermedia en la escala de valoración de 1 a 5 sobre la importancia del absentismo para su empresa.

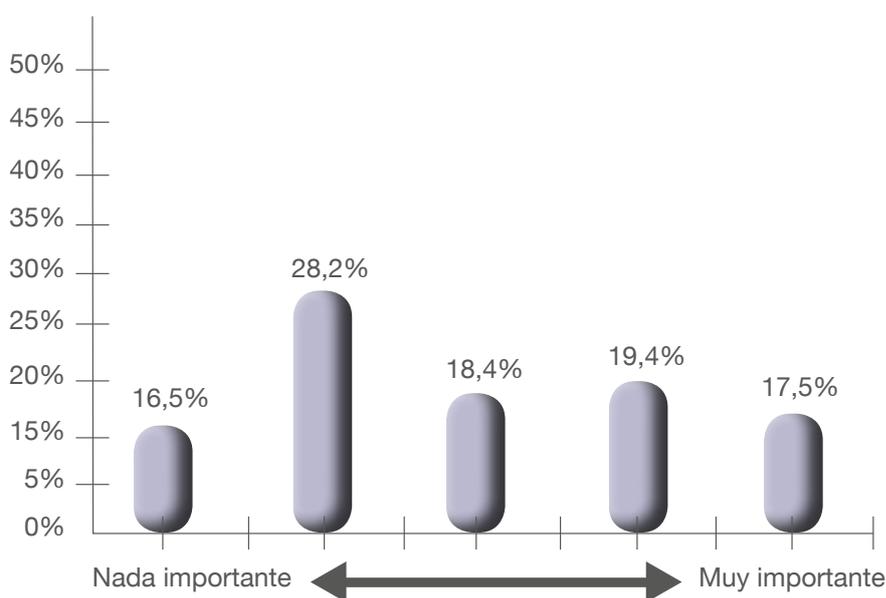


Gráfico 7. Porcentaje de empresas por grado de importancia de absentismo

Si atendemos a la percepción del grado de importancia que se le otorga al absentismo laboral por tipo de empresa, encontramos que de los CEE (36), existe un **22,2%** que lo considera **poco o nada importante**, mientras que para un **61,1%**, **importante o muy importante**. Un **16,7%** tiene una valoración intermedia sobre esta cuestión.

Sin embargo, en cuanto a las empresas ordinarias (64), un **51,6%** lo considera un problema **poco o nada importante** y un **28,1%**, **importante o muy importante**. Un **20,3%** lo ve una cuestión neutra.

Tabla 4. Grado de importancia del absentismo por tipo de empresa

TIPO DE EMPRESA	POCO O NADA IMPORTANTE	VALORACIÓN INTERMEDIA	Ns/Nc
Centro especial de empleo	22,2%	16,7%	61,1%
Empresa ordinaria	51,6%	20,3%	28,1%

Por tanto, parece existir mayor preocupación por este fenómeno entre los centros especiales de empleo que en la empresa ordinaria.

Tabla 5. Grado de importancia del absentismo por tamaño de empresa

TIPO DE EMPRESA	POCO O NADA IMPORTANTE	VALORACIÓN INTERMEDIA	IMPORTANTE O MUY IMPORTANTE
Microempresas y pymes pequeñas	66,7%	16,7%	16,7%
Medianas	26,8%	22,0%	51,2%
Grande	42,3%	15,4%	42,3%

En cuanto al tamaño de las empresas y su preocupación, se percibe mayor inquietud sobre el absentismo laboral entre las medianas y grandes que entre las pequeñas pymes y microempresas. Del total de las **empresas medianas** de la muestra (41), existe un **51,2%** que lo considera un **problema importante o muy importante** para su organización, mientras que para las **microempresas y pymes pequeñas**, esto mismo solo es percibido por un **16,7%** de ellas (36). En las **empresas grandes** (26 empresas), existe una mayor disparidad, ya que un **42,3%** lo considera **poco o nada importante**, el mismo porcentaje que sí le otorga importancia al absentismo.

Para determinar el grado de importancia que las empresas conceden al absentismo laboral, se puede comprobar si estas realizan una medición o registro de esta cuestión, lo que puede ser el primer paso de la toma de acciones y propuestas de mejora.

Casi un **36%** del total de las empresas consultadas **no realizan ninguna medición del absentismo** entre sus trabajadores y un **5,8%** de las mismas **no saben/no contestan**. Por el contrario, son mayoría las que de un modo u otro hacen un seguimiento de un fenómeno interesante para la salud de sus organizaciones (un **58,3%**).

Por tanto, hay un gran número de empresas que ni siquiera miden el absentismo, lo que, en definitiva, dificulta un diagnóstico, en primer término, y la puesta en marcha de medidas preventivas y correctoras de manera efectiva en caso de ser necesario.

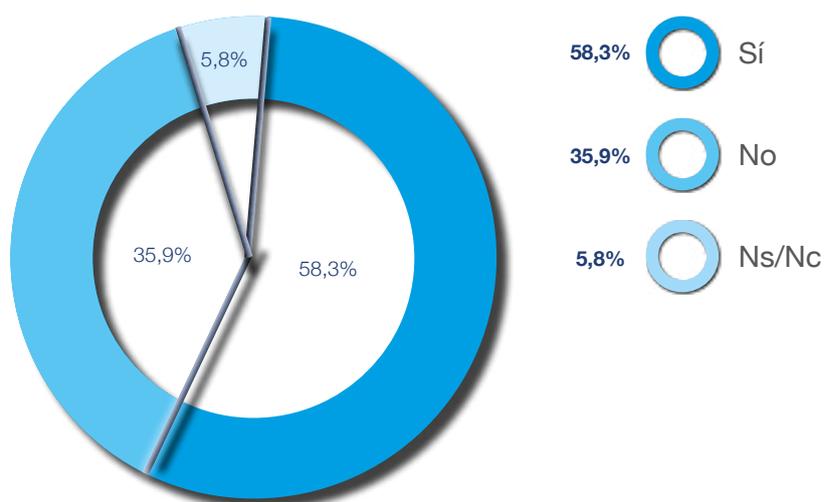


Gráfico 8. Porcentaje de empresas de la muestra que realizan una medición del absentismo

4.4.3. Absentismo entre personas con discapacidad

En las últimas décadas, la progresiva incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo también ha modificado el papel y el rol del trabajador con discapacidad y las políticas de gestión de RR.HH. y personal de las empresas.

Antes la política en las empresas que existía era muy benévola. Ahora estas personas tienen el rol de trabajador y no el de enfermo, son políticas normalizadoras. (María Josep Delor Bonfill. Fundación Pere Mata)

Existen pocos datos que consideran la relación entre discapacidad y absentismo laboral. Uno de los escasos estudios es el IV Informe sobre el Absentismo de la Fundación Adecco, en el que se expone que el porcentaje de trabajadores con una incidencia alta de absentismo se sitúa en el 10,4%, cifra que disminuye hasta el 6,3% entre los que tienen alguna discapacidad. La máxima incidencia del absentismo se encuentra en las bajas por contingencias comunes, aunque estas se presentan de forma menos intensa entre las personas con discapacidad (un 29% frente al 43%). Las ausencias entre el colectivo de trabajadores con discapacidad solo son superiores cuando se refieren a los tratamientos vinculados a su discapacidad, y, pese a ello, la cifra no parece demasiado elevada (14%). Según comenta Virginia Carcedo, directora de FSC Inserta:

La persona con discapacidad no es que sea absentista, es que tiene problemas de salud. Hay que diferenciar. Las personas con discapacidad no suelen tener absentismo injustificado. Las personas con discapacidad tienen a veces necesidad de tratamientos, pero se busca alternativas para ir en otro horario y en el momento en que menos daño haga. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Existe una relación con las circunstancias, y el estado de salud es una de esas múltiples situaciones, y el estado de salud de un persona con discapacidad seguramente, según la Encuesta Nacional de Salud, sea en media peor que en la población general, pero eso explica muy poco de las diferencias de accidentes y de absentismo. (Javier Pinilla. INSHT)

Durante la consulta a expertos a través de entrevistas en profundidad, su percepción respecto al absentismo entre las personas con discapacidad es dispar por la falta de datos, registros y estudios. Para algunos de ellos, el absentismo puede ser algo mayor entre personas con discapacidad por cuestiones relacionadas con su salud, asistencia a revisiones médicas, tratamientos o recaídas; para otros, la discapacidad no influye en un mayor o menor absentismo, y, por último, algunos apuntan, en la misma línea que el estudio de la Fundación Adecco, que las personas con discapacidad tienen menos ausencias laborales.

En principio, yo creo que no se diferencian mucho la siniestralidad ni las bajas que pueden existir entre personas con discapacidad y sin discapacidad. Esa es la idea general que siempre hemos barajado. (Luis Alonso. CERMI)

En el INAP tenemos trabajadores con discapacidad y su grado de absentismo no varía por tener discapacidad o no. La idea extendida de que las personas con discapacidad tienen mayores índices de absentismo es falsa, es más bien lo contrario. Esa es nuestra percepción desde la organización. (Enrique Silvestre. INAP)

Yo creo que no hay diferencia, ni que la discapacidad suponga un mayor absentismo, salvo algunos niveles de discapacidad que requieran atención concreta. Nunca he oído que se dé un mayor número de absentismo por esta razón, ni contingencias comunes ni profesionales. (Jordi García. CEOE)

Yo creo que el absentismo es menor, en mi opinión, por dos razones: porque un trabajador con discapacidad es un trabajador especialmente sensible y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un tratamiento especial, porque lógicamente son personas más vulnerables y sobre ellas las medidas preventivas que se derivan de las evaluaciones de riesgos son más exhaustivas, y finalmente, en cuanto a la contingencia común, porque estas personas se sienten especialmente motivadas porque lo han pasado mal y si se vuelven a enganchar al mundo del trabajo se sienten más implicados con los proyectos de las empresas. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

Una de las razones de este menor absentismo que aporta el estudio ya mencionado de Fundación Adecco está relacionada con los valores característicos de las personas con discapacidad, como el esfuerzo, el afán de superación, la capacidad de sacrificio, la motivación, etc., que, trasladados a la empresa, producen una alta fidelidad al proyecto. Parte de los expertos consultados destacan este alto compromiso habitual de las personas con discapacidad:

Las personas con discapacidad son trabajadores muy motivados cuando se incorporan a un puesto de trabajo, porque seguramente les haya costado más, y además se sienten satisfechos y con un mayor grado de implicación con el proyecto. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

No obstante, no existen datos concluyentes y la percepción de los expertos entrevistados ofrece matices, pero en ningún caso se plantea que la discapacidad “per se” sea una variable que influya en un mayor absentismo. Igualmente, es interesante contemplar la discapacidad como una variable más social que individual, ya que son las condiciones de accesibilidad de los entornos, procesos, productos y servicios los que limitan o favorecen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad.

Creemos que las personas con discapacidad pueden ser más proclives, porque normalmente tienen más problemas posturales, más problemas “in itinere”. Pero no por la persona en sí, sino porque los entornos no están preparados. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Habría que tener en cuenta los accidentes “in itinere”, porque existen muchas barreras para las personas con discapacidad de camino a sus centros de trabajo, y la incidencia puede ser mayor. (Pepa Torres. FEACEM)

Si la falta de accesibilidad universal es un problema, otro igual de pernicioso es la persistencia de múltiples barreras sociales y culturales que pueden suponer un freno para que las personas con discapacidad se puedan incorporar al mercado de trabajo. En este sentido, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es aún muy baja y muchas en edad laboral ni tienen empleo ni lo buscan.

Una de las reticencias que puede tener la empresa ordinaria se encuentra en el absentismo; sin embargo, esto se enmarca dentro de otros prejuicios más generales sobre la discapacidad relacionados fundamentalmente con el desconocimiento.

Yo no veo que pueda ser un freno, el tema del absentismo, para la contratación de personas con discapacidad, sino el desconocimiento de la discapacidad en general, y el absentismo es uno de los ítems. En alguna empresa grande hay problema de prejuicio general de la discapacidad: no van a poder viajar, son personas que se lesionan constantemente y que tienen que salir al médico a menudo. Es un prejuicio generalizado y global, piensan, por ejemplo, que un sordo es incapaz de hablar, viajar... y creen tienen que hacer algo raro en su empresa para poder funcionar. (Marta Val. Bequal)

Es cierto que la percepción de las empresas está contaminada por una especie de mito o aprensión de que por tener una discapacidad la persona va a tener más bajas, pero no está tan claro que haya una relación directa y generalizable. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Es una barrera psicológica por una idea equivocada de la discapacidad. A nivel empresarial no quieren correr riesgos. Nuestras empresas están obligadas a peinar empresas ordinarias para favorecer la cuota del 2%, y nosotros lo que queremos es que contraten a personas válidas, pero tienen miedo al principio. Después las empresas que han dado la oportunidad a trabajadores con discapacidad están satisfechas porque son eficientes, metódicos y cumplen. Por eso les invitamos a que vengan a ver nuestros procesos productivos y cómo trabajamos. Ese tipo de medidas son positivas para la transición del centro especial de empleo a la empresa ordinaria. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

Asimismo, es necesario tener en cuenta que el colectivo de las personas con discapacidad es muy diverso y heterogéneo, en el que cada persona requiere de unas necesidades distintas y, por tanto, es difícil generalizar en torno a la etiqueta “discapacidad”. Esta visión está muy clara desde las asociaciones empresariales de centros especiales de empleo.

La discapacidad es muy heterogénea y no se puede generalizar. Se pueden plantear tantos supuestos como trabajadores con discapacidad hay. La enfermedad mental tienen más estigma. **(Raquel Manjavacas. AEDIS)**

Cada centro de trabajo sabe qué absentismo tiene, y no es el mismo el absentismo en uno que en otro, sino que depende de las características de los trabajadores, entre otros factores. **(Albert Campabadal, CONACEE)**

4.4.3.1. La percepción de las empresas sobre el absentismo laboral de personas con discapacidad

Para la mayor parte de los encuestados el absentismo laboral entre personas con discapacidad es **similar** a las personas sin discapacidad (**41,7%**), incluso existe un **14,6%** que percibe que es **menor**. Por el contrario, existe un **25,2%** de empresas que piensa que el absentismo es **mayor** entre las personas con discapacidad, y una buena parte **no sabe/no contesta** sobre esta cuestión (**18,4%**).

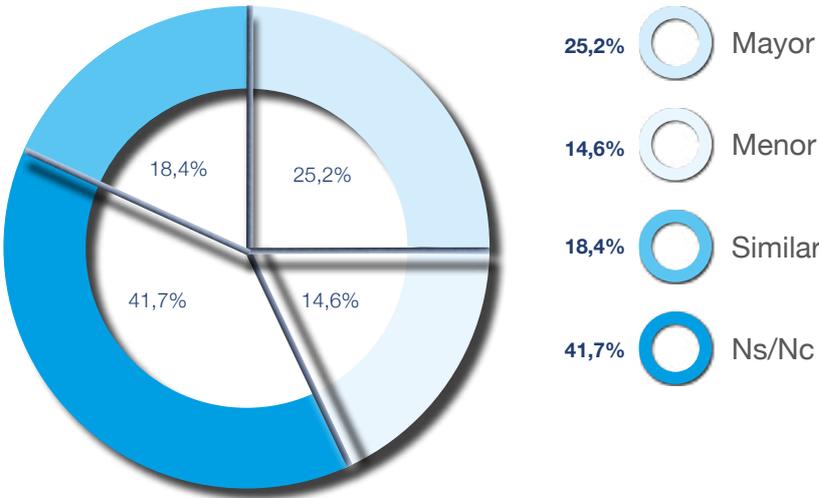


Gráfico 10. Porcentaje de empresas de la muestra que consideran que el absentismo entre personas con discapacidad es mayor, menor, similar que entre trabajadores sin discapacidad

Si se analiza la percepción sobre el mayor o menor absentismo laboral entre personas con discapacidad respecto a trabajadores sin discapacidad, en función del tipo de empresa se establece que entre los centros especiales de empleo (36), un gran porcentaje (casi el 60%) considera el absentismo mayor que entre las personas sin discapacidad, en cambio, en las empresas ordinarias (64), un 50,0% consideran que es similar.

En aquellas empresas en las que existen trabajadores con discapacidad en plantilla (83), la percepción mayoritaria es que el absentismo laboral es similar, y por tanto, tener una discapacidad no influye en un mayor absentismo (un 45,8%), mientras que en las empresas en las que no tienen personas con discapacidad (19), no sabe/no contesta casi un 70%.

Tabla 7. Percepción del absentismo entre trabajadores con discapacidad por tamaño de empresa y por empresas con y sin discapacidad

¿CÓMO DIRÍA QUE ES EL ABSENTISMO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD RESPECTO A LOS TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD?	MAYOR	MENOR	SIMILAR	NS/NC
Centro especial de empleo	58,3%	13,9%	25,0%	2,8%
Empresa ordinaria	9,4%	15,6%	50,0%	25,0%
Empresas con trabajadores CON discapacidad	30,1%	18,1%	45,8%	6,0%
Empresas con trabajadores SIN discapacidad	5,3%	0,0%	26,3%	68,4%

Los encuestados, además de responder a si creen que es mayor, menor o igual el absentismo entre trabajadores con discapacidad en comparativa con el resto de trabajadores, aportan una serie de razones para matizar su respuesta.

Los encuestados que consideran que el **absentismo es mayor entre personas con discapacidad** alegan una serie de factores que podemos resumir en los siguientes bloques:

- Falta de motivación y compromiso
- Influencia negativa del contexto familiar/social
- Mayor necesidad de asistencia a controles y revisiones médicas
- Falta de adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad
- La discapacidad como factor de incidencia en otras enfermedades, accidentes o estado de salud. Cormobilidad.
- Mayor incidencia del envejecimiento
- Influencia del tipo de discapacidad, es decir, según el tipo de discapacidad el absentismo puede ser mayor que en otros

Tabla 8. Percepción del absentismo entre trabajadores con discapacidad por tamaño de empresa y por empresas con y sin discapacidad

CUMUNIDAD AUTÓNOMA	RESPUESTA ENCUESTADOS
Falta de motivación y compromiso	- "Hay un componente social, otro componente de baja tolerancia a la enfermedad y otro de poca conciencia de compromiso y obligación laboral" - "Quizás poca motivación y compromiso, a pesar de haber pasado un proceso de selección y haberle explicado en qué consiste el puesto con detenimiento"
Influencia del contexto familiar/social	- "Menor responsabilidad, especialmente los trabajadores con discapacidad que no viven en familia" - "Algunas personas con discapacidad intelectual les cuesta entender la importancia de cumplir unos horarios si no disponen de recursos adecuados o de familia"
Mayor necesidad de asistencia a controles y revisiones médicos	- "Mayores necesidades de consultas médicas, tratamientos, revisiones y requerimientos legales" - "Las patologías y limitaciones de las personas con discapacidad requieren, en la mayoría de los casos, mayor asistencia médica y atención sanitaria."
Falta de adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad	- "Las personas con discapacidad se caracterizan por tener un bajo nivel formativo, lo que conlleva un trabajo que requiere de una mayor capacidad física, donde si se demuestra que hay un mayor nivel de bajas laborales" - "Desajuste puesto/persona"

Tabla 8. Percepción del absentismo entre trabajadores con discapacidad por tamaño de empresa y por empresas con y sin discapacidad

La discapacidad como factor de incidencia en otras enfermedades, accidentes o peor estado de salud	- "Ciertos tipos de discapacidad pueden ser un factor multiplicador que puede influir en la ocurrencia de accidentes o en complicaciones con enfermedades de tipo común" - "Enfermedades en sinergia con su discapacidad"
Mayor incidencia del envejecimiento	- "Los temas de salud van relacionados con la edad especialmente alrededor de los 40 años. Cuando son más jóvenes no lo hemos observado."
Influencia del tipo de discapacidad	- "Tener una discapacidad no tendría que influir en el absentismo laboral, pero tenemos que diferenciar de qué tipo de discapacidad estamos hablando" - "Creo que influye el tipo de discapacidad, la física en nuestra experiencia va ligada a un mayor absentismo, pero la psíquica no, que tienen un absentismo igual que el de otro trabajador o incluso inferior."

De igual manera, los encuestados que consideran que el absentismo **es menor entre personas con discapacidad** alegan una serie de factores que podemos agrupar en los siguientes bloques:

- Menor número de bajas de cierto tipo, como maternidad/paternidad
- Mayor motivación e implicación en el trabajo
- La discapacidad no aporta diferencias en el comportamiento absentista

Tabla 9. Percepción del absentismo entre trabajadores con discapacidad por tamaño de empresa y por empresas con y sin discapacidad

TIPO DE RAZONES	RESPUESTAS ENCUESTADOS
Menor número de bajas de cierto tipo	- "El personal con discapacidad no tiene casi bajas maternidad/embarazo" - "El personal con discapacidad ha necesitado hacer menos uso de permisos retribuidos" - "El personal con discapacidad tiene menor número de bajas por accidentes laborales, pero mayor número de bajas por contingencias comunes"
Mayor motivación e implicación en el trabajo	- "Mayor implicación y ganas de trabajar" - "Estos trabajadores intentan ser lo más productivos posible y suelen tener un alto orgullo profesional, por lo que, en general, estos trabajadores quieren demostrar su valía" - "Las personas con discapacidad tienen una mayor tendencia a evitar situaciones de absentismo"
La discapacidad no aporta diferencias en el comportamiento absentista/accidentalidad	- "Los trabajadores tienen el mismo comportamiento que las personas sin discapacidad" - "No existe una diferenciación" - "Tienen las mismas posibilidades de accidentarse que otra persona puesto que tienen el puesto adaptado a ellos" - "La enfermedad y el accidente de trabajo, que son las mayores causas de absentismo, son hechos fortuitos" - "Porque tener una discapacidad no afecta ni implica tener un mayor grado de absentismo laboral" - "No hay diferencia entre unos y otros, su motivación y capacidad es la misma"

4.4.3.2. ¿La discapacidad influye en un mayor absentismo?

Un 57,3% de los encuestados opina que tener una discapacidad no influye en unas mayores tasas de absentismo laboral. No obstante, el 24,3% de las empresas opina que la discapacidad es un factor que sí influye en un mayor absentismo laboral de los trabajadores.

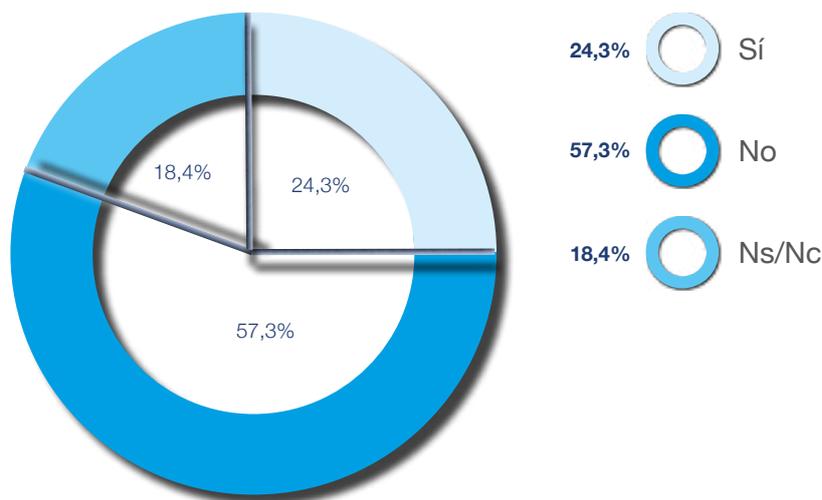


Gráfico 11. Porcentaje de empresas de la muestra que consideran que la discapacidad influye en el absentismo

A pesar de que una amplia mayoría de las empresas no consideran que la discapacidad influya en una mayor tasa de absentismo de este tipo de trabajadores, un **44,7%** de los encuestados opina que para algunas empresas **el absentismo laboral puede ser un inconveniente a la hora de contratar a personas con discapacidad**, una barrera de acceso al mundo laboral.

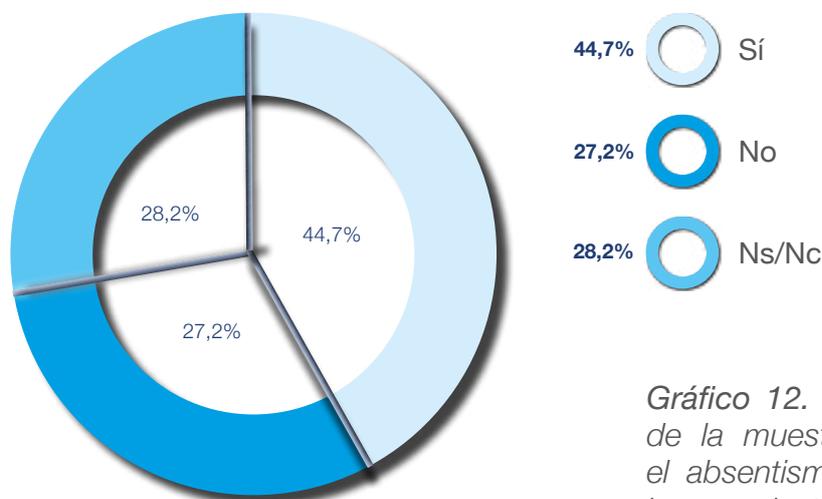


Gráfico 12. Porcentaje de empresas de la muestra que consideran que el absentismo laboral puede ser un inconveniente a la hora de contratar a personas con discapacidad

4.4.3.3. Datos sobre absentismo y accidentalidad laboral entre personas con discapacidad

Los datos que a continuación se expresan han de acogerse con reservas, sabiendo que se refieren exclusivamente a la muestra que ha participado en este estudio y, de esta, las empresas que han facilitado datos a este respecto. Si bien puede tener un valor exploratorio y tendencial, no tienen capacidad de inferencia en el universo total de empresas o trabajadores.

Del total de la muestra de empresas/grupos de empresas que han participado en la encuesta online (103), se han podido recopilar datos de número de horas previstas de trabajo y ausencia de diversos tipos, finalmente, de 58² empresas. De los datos ofrecidos a continuación, también se especifica la muestra de empresas a las que se refiere, ya que no existen datos registrados en todas las empresas de horas de ausencia y tipos, y horas previstas de trabajo, bien del total de la plantilla, bien de alguno de los dos grupos (personas con discapacidad y sin discapacidad).

De las 58 empresas/grupos de empresas de las que constan datos cuantitativos, el promedio de absentismo (horas de ausencia anuales/horas de trabajo previstas anuales) es de 10,1%.

Para las empresas de las que constan datos sobre el absentismo de sus trabajadores con discapacidad, este supone un 11,2%, frente al 10,6% de absentismo de la plantilla sin discapacidad.

Tabla 10. Porcentaje de absentismo del total de trabajadores, trabajadores con discapacidad y sin discapacidad, de las empresas de la muestra

TIPO DE TRABAJADORES	PROMEDIO DE AUSENCIA (%)
Absentismo total trabajadores (n=58 empresas)	10,1%
Absentismo Trabajadores con discapacidad (n=46 empresas)	11,2%
Absentismo Trabajadores sin discapacidad (n=27 empresas)	10,6%

² Las preguntas del cuestionario que hacían referencia a datos cuantitativos sobre horas previstas de trabajo y de ausencia del año 2015 (además, de sus respectivos tipos) no eran obligatorias, ya que en muchos casos no se contabilizan por parte de las empresas con este detalle y, en otras situaciones, podría desincentivar la cumplimentación del resto del cuestionario. Aparte de todo ello, se han depurado algunas de las respuestas por considerarse inconsistentes o incoherentes con otros datos del propio cuestionario.

³ Estadísticamente no es erróneo que el porcentaje de absentismo total no se encuentre comprendido entre los otros dos datos, pues cada porcentaje está calculado sobre bases diferentes, como indica la base de cada fila.

⁴ Empresas que han facilitado datos de absentismo del total de su plantilla

⁵ Empresas que han facilitado datos de absentismo de su plantilla con discapacidad.

⁶ Empresas que han facilitado datos de absentismo de su plantilla sin discapacidad.

En cuanto a los tipos de absentismo laboral, teniendo en cuenta el total de ausencias, el mayor cuantitativamente es por contingencia común, un 46,6% de promedio entre el total de trabajadores, un 45% entre trabajadores con discapacidad y un 39,0% entre trabajadores sin discapacidad.

Después de esta causa de absentismo laboral, están los permisos remunerados que tienen que ver con vacaciones, permisos, etc., con un 29,6% de promedio entre el total de trabajadores, un 36,3% entre trabajadores con discapacidad y un 32,8% entre trabajadores sin discapacidad.

Donde existen mayores diferencias descriptivas es en maternidad/paternidad, en el que el promedio entre trabajadores sin discapacidad es de 14,4%, mientras que entre trabajadores con discapacidad es de 0,6%. En cambio, para tratamientos vinculados con la discapacidad, lógicamente, entre los trabajadores con algún tipo de discapacidad es de 4,1% de promedio de las ausencias, mientras que no existe para las personas sin discapacidad.

En conclusión, según los datos disponibles, el absentismo laboral no puede ser considerado un estigma para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 11. Porcentaje de absentismo por causa entre el total de trabajadores de plantilla, trabajadores con y sin discapacidad

CAUSAS AUSENCIA	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD
Permisos remunerados	29,6%	36,3%	32,8%
Contingencia común	46,6%	45,0%	39,0%
Accidentes de trabajo	8,4%	9,7%	9,9%
Enfermedades profesionales	0,3%	0,0%	0,7%
Riesgo embarazo/lactancia	3,7%	0,1%	1,8%
Maternidad/paternidad	5,7%	0,6%	14,4%
Tratamientos discapacidad	2,2%	4,1%	0,0%
Ausencia injustificada	1,7%	1,1%	0,2%
Otras causas	1,8%	3,2%	0,8%

4.5. Causas y supuestos legales contemplados de absentismo

El marco legal del absentismo en nuestro ordenamiento establece las causas o supuestos de ausencia al puesto de trabajo. La regulación del marco legal se establece en el Estatuto de los Trabajadores, complementado con la Ley General de la Seguridad Social y normativa de desarrollo de la misma, así como los convenios colectivos aplicables, los cuales pueden mejorar el tiempo de ausencia según la causa o supuesto de que se trate, e incluso ampliar los motivos reconocidos de las ausencias.

Lo importante es que se llegue a acuerdos a través de convenios colectivos o pactos en empresas, porque es donde más se conocen las necesidades, donde más se conoce la realidad y, por tanto, donde pueden llegar a mejores soluciones. Soy poco proclive a que sean las leyes las que regulen estas cosas, porque son rígidas, no conocen la realidad, provocan disfunciones, igual de manera injusta porque tienen buena voluntad. (Jordi García. CEOE)

En cuanto a lo que la normativa reconoce como causas o supuestos de ausencia del trabajo, se pueden mencionar los siguientes:

Faltas de asistencia justificadas:

- Incapacidad temporal
- Vacaciones anuales
- Huelga
- Descanso semanal y fiestas
- Permisos retribuidos en supuestos legales de:
 - Matrimonio
 - Nacimiento o fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica
 - Traslado del domicilio habitual
 - Exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto
 - Funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses
- Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente de menores
- Paternidad
- Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria
- Trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto por violencia de género
- Supuestos de “mora accipiendi” empresarial
- Los válidamente pactados por las partes en convenio, pacto o contrato
- Expedientes de regulación de empleo que autorizan la suspensión de los contratos de trabajo
- Formación

Ausencias Injustificadas:

- Faltas de asistencia
- Faltas de puntualidad
- Fraude de ley o abuso de derecho en las situaciones reseñadas en el apartado precedente

En este apartado, teniendo en cuenta que una parte de las personas con discapacidad trabajan en centros especiales de empleo, hay que apuntar que el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, en su artículo 103, “**Ausencias justificadas**”, establece que “*el trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días. Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.*”

4.5.1. La incapacidad temporal (IT)

La incapacidad temporal (contingencias profesionales o comunes) constituye la principal causa de absentismo en España y suele centrar las discusiones, ya que es muy habitual medir el absentismo atendiendo a la incapacidad laboral temporal; sin embargo, existe un amplio debate sobre si toda la incapacidad laboral transitoria registrada es absentismo o solo parte de ella.

Pienso que cuando nosotros hablamos de absentismo en general la gente lo suele centrar mucho en incapacidad temporal; probablemente sea lo más numeroso.
(Jordi García. CEOE)

La incapacidad temporal laboral comprende aquellas situaciones en las que el trabajador presenta una lesión o enfermedad que le impide desarrollar su trabajo durante un tiempo determinado y precisa asistencia sanitaria.

La emisión del parte de baja corresponde a los médicos de los servicios públicos de salud, para las contingencias comunes, y a médicos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para las contingencias profesionales.

En muchos sectores, especialmente los de ámbito empresarial y mutuas, se presenta una queja desde hace tiempo acerca de la falta de control o implicación en las contingencias comunes por parte de las autoridades del trabajo y las mutuas, reconocidas estas últimas como las entidades verdaderamente expertas en el complejo mundo laboral.

*Además del absentismo imputable a la voluntad del trabajador, hay uno que es estructural que no es un problema de los trabajadores, sino de las instituciones que gestionamos la prestación, porque con las normas que hay, la separación de funciones entre lo que hace el servicio público (dar la baja, el alta, recuperar al trabajador, la comunicación y coordinación con el INSS y a su vez con las mutuas), entre todos hemos montado un proceso burocrático en el que es difícil no perderse. **(Pedro Pablo Sanz. AMAT)***

*En las contingencias profesionales, la mutua se encarga de todo el proceso de manera integral. Una de las reivindicaciones de las mutuas es poder hacerse cargo también de las contingencias comunes, o al menos de los accidentes no laborales, como los de patología traumática. Nosotros, como accidentes de trabajo que cubrimos desde el año 1900, la experiencia que tenemos en traumatología es nuestro valor añadido a nivel asistencial. **(Ferran Pellisé. Activa Mutua)***

*El mecanismo es diferente en las contingencias comunes y las contingencias profesionales, tanto en su declaración como en su gestión, probablemente las empresas cuando se trata de contingencias profesionales tiene menos dudas, porque las contingencias comunes son menos controlables por la empresa y porque de hecho se sabe que hay toda una serie de supuestos que no son propiamente de incapacidad temporal, pero se utilizan, lo que se llaman bajas sociales (en 'estoy constipado' o 'me duele la cabeza' es menor el control). Por eso supongo que solemos concentrar, cuando hablamos de absentismo, en incapacidad temporal por contingencias comunes. **(Jordi García. CEOE)***

*Dentro del conjunto de la incapacidad temporal es tradicional que exista un bloque de personas que realmente están enfermas y necesitan una recuperación, y luego hay personas que por los motivos que sea no están dispuestas a ir al trabajo, 'porque no me encuentro bien', o 'ayer salí de fiesta' o 'no me apetece'... y abusan, confunden una situación con la otra, un absentismo voluntario, fraude, lo llaman, y nosotros, uso indebido. **(Pedro Pablo Sanz. AMAT)***

1. Contingencias profesionales

• **Accidente de trabajo**

Se regula en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se declara que es toda lesión (física o psíquica) sufrida por un trabajador con ocasión o consecuencia del trabajo. Dentro de ello, se incluyen los siguientes supuestos:

- “In itinere”: sufrido al ir o volver del trabajo
- Desempeño de cargos electivos de carácter sindical
- Trabajos ordenados por el empresario o espontáneamente en interés de la empresa
- En actos de salvamento que tengan conexión con el trabajo
- Enfermedades no susceptibles de declararse como enfermedades profesionales cuando son por causa exclusiva del trabajo
- Enfermedades agravadas por un accidente de trabajo
- Enfermedades o accidentes intercurrentes o debidos al nuevo medio donde se ha situado al paciente
- Accidentes con imprudencia profesional del trabajador
- Los sufridos con culpabilidad de un tercero (empresario, compañero o ajeno a la empresa)

• **Enfermedad profesional**

Se regula en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social y las diferentes enfermedades se listan en el cuadro aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

De esta normativa se desprende que sea una enfermedad incluida en el cuadro de enfermedades profesionales, producida en las actividades y provocada por los elementos y sustancias recogidas en el citado cuadro.

• **Riesgo durante el embarazo**

El riesgo durante el embarazo se define en el artículo 134e de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 26.1 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Supone que, ante agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la madre o del feto y no es posible la adaptación o cambio del puesto de trabajo, se suspende la relación laboral, percibiendo la interesada la prestación de la Seguridad Social.

- **Riesgo durante la lactancia natural**

El riesgo durante la lactancia natural se define en el artículo 135 bis de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 26.1 y 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Supone que ante agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la madre o del hijo (para la lactancia natural) y no es posible la adaptación o cambio del puesto de trabajo, se suspende la relación laboral, percibiendo la interesada la prestación de la Seguridad Social.

2. Contingencias comunes

- **Enfermedad común**

La enfermedad común se define en el artículo 117.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Se considerará enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales.

- **Accidente no laboral**

El accidente no laboral se define en el artículo 117.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 115, no tenga el carácter de accidente de trabajo.

3. Cuidado de menor

Esta última contingencia, creada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, y en la que no se califica como profesional ni común, supone la reducción de la jornada. Se regula en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social. Se protege a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave.

4.5.2. Accidentalidad laboral

Accidentes de trabajo

Se han registrado 555.722 accidentes de trabajo con baja en el periodo enero-diciembre 2016, un 5% más que en el mismo periodo del año anterior.

En el periodo enero-diciembre 2016, se han producido un total de 555.722 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 480.051 ocurrieron durante la jornada laboral y 75.671 fueron accidentes “in itinere”. Asimismo, se notificaron 733.397 accidentes sin baja ocurridos durante el periodo de referencia.

En relación con el mismo periodo del año anterior, se observa un aumento del 5% en el total de accidentes con baja. De ellos, los producidos en jornada registraron un ascenso del 4,81%, mientras que los accidentes “in itinere” aumentaron un 6,24%. Los accidentes sin baja notificados aumentaron un 2,58%. Se produjeron 607 accidentes de trabajo mortales durante el periodo de enero-diciembre 2016, 22 menos que en el mismo periodo del año anterior. Durante el periodo enero-diciembre 2016, se han producido 476 accidentes mortales en jornada de trabajo y 131 accidentes mortales “in itinere”. Se registra un descenso de 39 fallecimientos en los accidentes en jornada y un aumento de 17 fallecimientos en las cifras de accidentes “in itinere”, comparando estos datos con igual periodo del año anterior ⁷.

Enfermedades relacionadas con el trabajo: enfermedades profesionales y patologías no traumáticas

Las enfermedades ocasionadas por el trabajo (ERT) están compuestas por el registro de enfermedades profesionales más el de patologías no traumáticas ocasionadas por el trabajo.

Según el Observatorio de las Enfermedades Profesionales ⁸, la suma de ambas resulta un total de 14.604 enfermedades ocasionadas por el trabajo durante el primer semestre de 2016.

En el período de enero a junio de 2016, se han declarado:

- 11.657 ⁹ enfermedades profesionales (un incremento del 8,86% respecto al mismo periodo de 2015)
- 2.947 ¹⁰ patologías no traumáticas causadas por el trabajo

El mayor número de enfermedades profesionales, así como de patologías no traumáticas, están causadas por agentes físicos, como posturas forzadas y movimiento repetitivos en el trabajo, lo que genera trastornos músculo-esqueléticos. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la UE el 25% de los trabajadores sufre dolor de espalda y el 23% tiene dolores musculares, por tanto, son el problema de salud relacionado con el trabajo más común en Europa.

⁷. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16novAv/ATR_11_2016_Resumen.pdf

⁸. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Observatorio_de_las_Enfermedades_Profesionales/index.htm

⁹. Según los datos facilitados por el Observatorio de las Enfermedades Profesionales relativos a 2016, de estas 11.657 enfermedades profesionales 5.559 han sido con baja y 6.098 no han producido baja.

¹⁰. De estas, 1.898 han sido con baja (un 64%) y 1.049 no han causado baja.

4.5.2.1. Accidentalidad laboral entre personas con discapacidad

En este punto, no se conoce con exactitud, por la falta de estudios cuantitativos, ya sea específicos o por la no incorporación de esta variable en las estadísticas oficiales, cuál es la incidencia de este fenómeno entre los trabajadores con discapacidad en las empresas.

La Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-COCEMFE Madrid) viene reclamando la creación de registros sobre siniestralidad laboral de personas con discapacidad para prevenir riesgos laborales. FAMMA pide que se implementen medidas con las que recabar información “adecuada, suficiente y exhaustiva” sobre incidencias laborales, y denuncia la ausencia de estadísticas que ofrezcan una panorámica clara sobre la incidencia de los accidentes laborales. Para Javier Font, de FAMMA, “solamente conociendo la realidad de las personas con discapacidad será posible potenciar la prevención de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores con discapacidad”. Además, se insiste en la necesidad de “fomentar la adaptación correcta de los puestos de trabajo en función de las distintas patologías discapacitantes”, que permita disminuir la incidencia de posibles accidentes.

Si la adaptación y la prevención de riesgos laborales se ha hecho bien no tendría que haber un mayor índice de accidentalidad entre personas con discapacidad. (Albert Campabadal, CONACEE)

No tengo percepción sobre que sea más elevado o un problema, quizás por la sensibilidad de mi sector a cumplir con las medidas de prevención de riesgo laboral y también por las actividades a las que suele dedicarse. Yo creo que es un tema que está bien gestionado, aunque haberlos los hay. (Raquel Manjavacas, AEDIS)

Hemos tenido un único accidente de una persona con discapacidad en los últimos años. La percepción no es que tengan más accidentes. Depende del tipo de persona, del tipo de trabajo y del tipo de discapacidad hay que tener especial cuidado y hacer un mayor seguimiento. La percepción de mayor accidentalidad no es verdad en nuestro caso. (Eduardo del Pozo, Applus IDIADA)

Uno de los pocos estudios publicados que existen es el Informe sobre Siniestralidad Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual en los Centros Especiales de Empleo de FEAPS Madrid, de 2011¹¹.

¹¹. <http://www.plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Siniestralidad-en-los-CEE-de-Feaps-Madrid.pdf>

Este estudio realiza una aproximación a la siniestralidad registrada por las personas con discapacidad intelectual dentro de los CEE de la red de FEAPS Madrid, hoy llamada Plena Inclusión Madrid, a través de una encuesta para el IV trimestre 2010 y el I trimestre 2011. Con una muestra final de 26 centros de trabajo, entre las conclusiones del informe, cabe destacar:

- Los principales riesgos laborales que fueron identificados en los 26 CEE fueron la posible existencia de accidentes (88,5%), en especial los problemas musculares asociados a posturas (73,1%) y, en menor medida, enfermedades derivadas de agentes físicos o biológicos (38,5%)
- Un 96,2% de los centros realizaban un procedimiento de evaluación de riesgos
- Todos los centros contaban con un servicio de prevención, bien propio/mancomunado o subcontratado/ajeno (ambos en un 46,2%), y casi la mitad de los mismos tenían designada a una persona responsable para la prevención
- Todos los centros disponían de un plan concreto de prevención de riesgos laborales. Además, el 96,2% realizaba reconocimientos médicos y siguen y controlan las medidas preventivas implantadas
- Durante el semestre de consulta se registraron 40 accidentes por parte de la plantilla con discapacidad intelectual
- Una amplia mayoría (81,6%) de las personas con discapacidad intelectual que sufrieron un accidente tenían reconocido un porcentaje de discapacidad entre el 33-64%
- En los seis meses de consulta se perdieron un total de 461 días de trabajo derivados de estos 40 accidentes registrados
- En relación con la duración de la baja laboral como consecuencia de los accidentes, de 4 a 14 días fue el intervalo más común de duración (67,5%)
- Los accidentes de menos de tres días de baja supusieron solamente un 7,5%
- El 80,0% de los siniestros tuvieron una consideración leve. Los accidentes categorizados como muy graves fueron un 2,5%
- El 38,5% de los accidentes ocurrieron por sobreesfuerzos, seguidos por los producidos durante un desplazamiento dentro de la jornada laboral (17,9%)
- La siniestralidad varía en función de la actividad, y es menor en aquellos centros que realizan un seguimiento y control de las medidas preventivas implantadas

De este informe también se desprenden algunas medidas para reducir la siniestralidad laboral dentro del sector y mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral que garanticen una protección eficaz de las personas con discapacidad intelectual, que además pueden ser útiles para el sector de la discapacidad en su conjunto:

- Formación en el ámbito de la discapacidad intelectual a toda la plantilla del centro, aportando indicaciones sobre el trato de personas con discapacidad intelectual, y previendo la adecuación del entorno laboral, con el objetivo de concienciar y eliminar las posibles barreras y prejuicios asumidos respecto a la discapacidad intelectual
- Realizar acciones de orientación y acompañamiento personalizado en el puesto de trabajo, que tengan por objeto facilitar la adaptación laboral de trabajadores con discapacidad intelectual al mercado de trabajo
- Realizar una campaña de concienciación preventiva para integrar de forma eficaz una “cultura de la prevención” a todos los niveles en la estructura organizativa

- Elaborar una planificación formativa, inicial y de reciclaje que permita ampliar y reforzar los conocimientos sobre seguridad y salud laboral
- Aplicar una metodología que permita incorporar la variable de la discapacidad intelectual como un factor más a tener en cuenta en las evaluaciones de riesgo de los puestos ocupados por personas con discapacidad intelectual
- Realizar o revisar evaluaciones de riesgo ergonómicas para adoptar medidas de adaptación necesarias para ajustarnos a las demandas antropométricas no estándares que en ocasiones padecen las personas con discapacidad intelectual

En relación con los datos que se desprenden de nuestra encuesta online a empresas, las observaciones metodológicas señaladas en el apartado de absentismo son aplicables también a este epígrafe sobre la accidentalidad laboral, ya que no se poseen datos de toda la muestra participante, sino solo de aquellas empresas que, en primer lugar, disponían de datos registrados sobre estas cuestiones y, además, su desagregación en personas con y sin discapacidad.

Del total de empresas de las que se dispone de datos sobre accidentalidad del total de la plantilla (77 empresas), el promedio de número de accidentes¹² durante el año 2015 ha sido de 0,07 accidente por trabajador.

Si tenemos en cuenta este mismo dato para los trabajadores con discapacidad (60 empresas), el promedio de accidentes es de 0,13 accidentes por trabajador, mientras que para los trabajadores sin discapacidad supone un promedio de 0,09 accidentes por trabajador (55 empresas).

Por tipos de accidentes, el mayoritario en el total de la plantilla es aquel que no requiere baja médica, pequeños percances (un 44,3% de promedio sobre el total de accidentes).

Tabla 12. Percepción del absentismo entre trabajadores con discapacidad por tamaño de empresa y por empresas con y sin discapacidad

TIPOS DE ACCIDENTES	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD
Accidentes sin baja	44,3%	37,8%	43,5%
Accidentes con baja en el trabajo	36,4%	40,8%	36,1%
Accidentes con baja "in itinere"	8,7%	8,3%	9,2%
Accidentes con baja en misión	6,6%	8,8%	8,2%
Otro tipo de accidentes	4,0%	4,3%	3,0%

¹². Aquí se incluyen accidentes sin baja, con baja en el trabajo, in itinere, en misión y otro tipo de accidentes.

4.6. Consecuencias y costes del absentismo laboral

En lo que sí coinciden las voces de los expertos consultados es en lo negativo de las consecuencias del absentismo laboral en los diversos planos a los que afecta, y que los costes, en términos económicos y sociales, son un factor de competitividad y de eficiencia que condicionan la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas de un país.

En general, el absentismo laboral tiene consecuencias en:

- La productividad de la empresa, de los puestos de trabajo y los equipos
- Los procesos de recursos humanos
- La motivación de los trabajadores y los directivos
- El trabajador, su familia y los compañeros de trabajo
- La sociedad en su conjunto, sobre todo a nivel económico
- La salud del propio trabajador
- La calidad del producto final

El absentismo supone un perjuicio para la empresa y para los propios compañeros. Los primeros que lo sufren son tus compañeros, que tienen que reemplazarte, asumir tus actividades. Esa parte, que está poco estudiada, es importante. (Jordi García. CEOE)

Para el/la trabajador/a el coste es sobre todo de índole psicosocial, y en el caso de que la empresa no compense se recibe una menor remuneración. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

También un perjuicio a la sociedad, porque ese tiempo estás cobrando de la Seguridad Social. Los costes son altísimos; en el momento que alguien sin tener esa justificación no trabaja, los costes son muy altos. (Jordi García. CEOE)

Luego están los costes de asistencia sanitaria, que yo no podría decir, pero sí se hablan de que el 15% del tiempo los médicos de atención primaria lo dedican a partes de baja y a atender este tipo de situaciones de contingencia común. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

Que alguien esté de baja es malo para esa persona y para el equipo, porque hace que asuman más riesgos los compañeros que tienen que cubrir el trabajo. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

El absentismo daña especialmente la productividad de las empresas al suponer un coste cuantificable en su componente de percepción por incapacidad temporal y por las cotizaciones obligatorias relativas a las contingencias comunes. Pero además, el absentismo produce otros costes, más difíciles de cuantificar, relativos al tiempo perdido en el propio lugar de trabajo y al deterioro del clima laboral en la empresa.

El absentismo lleva asociado unos costes que la empresa debería conocer y evaluar antes de adoptar acciones dirigidas al tratamiento del problema. En cualquier caso, uno de los déficits que apuntan los expertos entrevistados es la falta de generalización en las empresas de la medición del absentismo laboral, lo que dificulta el diagnóstico del problema y la adopción de las medidas necesarias para corregirlo.

Según datos del Barómetro de Absentismo en España 2016 de la consultora Ayming, más del 60% de las empresas no mide el coste del absentismo sobre su masa salarial. Desde el momento en el que el 60% de las empresas no lo contabiliza, es que no se gestiona, y seguro que se pueden hacer muchas cosas. (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

Como se veía anteriormente, en la encuesta online realizada a empresas, un amplio porcentaje (alrededor de un **36%** del total de las consultadas) **no realiza ninguna medición del absentismo** entre sus trabajadores. Ahondando un poco más en esta idea, existe una gran mayoría de empresas de la muestra que no contabilizan los costes que supone el absentismo, en concreto, un **66,0%** de ellas por un **26,2%** que sí lo hace.

Según el tamaño de las empresas, se aprecia mayor intensidad en la contabilización de los costes en aquellas organizaciones medianas y grandes, en contraposición a las más pequeñas. Existe un **11,1%** de las **microempresas y pymes pequeñas** (de 1 a 49 trabajadores) que miden los costes del absentismo, un **29,3%** en el caso de las **medianas** (de 50 a 249 trabajadores) y un **42,3%** de las **grandes** (250 o más trabajadores).

Tabla 13. Medición de los costes del absentismo por tamaño de empresa

¿SU EMPRESA REALIZA UNA MEDICIÓN DE LOS COSTES DEL ABSENTISMO?	SÍ	NO	NS/NC
Micro empresas y Pymes pequeñas	11,1%	83,3%	5,6%
Medianas	29,3%	61,0%	9,8%
Grande	42,3%	50,0%	7,7%

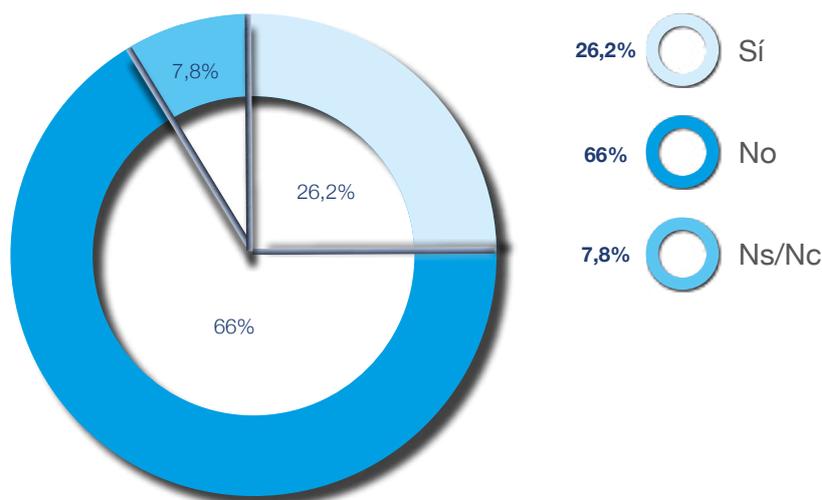


Gráfico 12. Porcentaje de empresas de la muestra que realizan una medición de los costes del absentismo

Costes directos

Según el V Informe Adecco sobre Absentismo publicado en junio de 2016, en España el absentismo laboral en 2015 supuso unos costes directos de 5.132 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 3.857 millones de euros a las empresas por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja.

En ese mismo ejercicio, el gasto en prestaciones económicas por incapacidad temporal contingencias comunes, a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de las entidades gestoras de la Seguridad Social, ascendió a 5.135,22 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 8,16% respecto a 2014.

El coste directo para las empresas fue de 3.857 millones de euros y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 52.387,15 millones de euros. Es decir, el coste total del absentismo por contingencias comunes en 2015 se elevó a más de 61.300 millones de euros, lo que supone un incremento del 10,11% respecto al ejercicio 2014. AMAT cifra en 72.500 millones de euros el coste total del absentismo laboral en 2016.

Los principales costes directos del absentismo son los salarios de los trabajadores ausentes, determinados costes de sustitución (retribuciones de los sustitutos) y los costes de las horas extras.

En España los costes directos totales de las ausencias por incapacidad laboral están asegurados por la empresa a través del sistema de la Seguridad Social, por lo que parte de los mismos no son asumidos directamente por la empresa. No obstante, no todos los costes directos están asegurados, siendo costes directos para la empresa:

- **Salario:** en el caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales la empresa asume el salario del trabajador el día de la baja médica, también el día de la baja en caso de recaída
- **Subsidio por incapacidad temporal:** en el caso de las contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común), la empresa debe hacerse cargo de la prestación de incapacidad temporal del cuarto al decimoquinto día de la baja médica (ambos días incluidos).
- **Cotizaciones sociales:** durante las situaciones de incapacidad temporal, sea derivada de contingencias comunes o profesionales, subsidio de riesgo durante el embarazo, subsidio de riesgo durante la lactancia natural, maternidad o paternidad, se mantiene la obligación de la empresa de cotizar. La obligación se mantiene en los casos de incapacidad temporal, como máximo hasta los 545 días.
- **Complemento voluntario:** la empresa puede tener otro coste directo si a través del convenio colectivo ha establecido complemento voluntario de la incapacidad temporal, de la maternidad, paternidad, subsidio de riesgo durante el embarazo y subsidio de riesgo durante la lactancia natural. En contingencias profesionales, la mutua o el INSS abona el 75% de la base reguladora a partir del día siguiente al de la baja hasta el alta médica, pero la empresa puede hacerse cargo del complemento hasta el 100%. En contingencias comunes, del día 1 al 3 el trabajador no percibe subsidio. Del 4º al 15º, la empresa asume el subsidio; del 16º al 20º, la mutua o el INSS lo soportan en un 60% de la base reguladora, y a partir del 21º día también el INSS o la mutua se hacen cargo, pero en un 75%. Por lo tanto, los complementos voluntarios podrían representar para la empresa hasta los siguientes costes directos: del 1º al 3º día, hasta el 100% del salario; del 4º al 20º día, hasta el 40% del salario; a partir del 21º, hasta el 25% del salario.

Se establece un 60% o 75% dependiendo del día de baja, pero la empresa te lo complementa al 100%, y, si eso sucede, a mí me da igual ir o no ir. El complemento de incapacidad temporal, en las nuevas negociaciones, debería desaparecer y en los convenios que se está negociando ahora lo que se está intentando es quitar el 100% de complemento de la incapacidad temporal. Otra cosa es que sea un caso por intervención quirúrgica o ingreso, pero para las típicas gripes, que en vez de una semana acaban durando dos, si el coste es 0, si tengo ganas de quedarme en casa, me quedo. (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

El problema es que normalmente los convenios colectivos recogen mejoras y complementos para que el trabajador cobre el 100%. Esto sucede en la mayoría de las empresas. Al final el trabajador que coge una baja sin mejoras en sus convenios no cobraría los tres primeros días y luego tendría reducida su prestación, pero resulta que le premian si está defraudando con que va a cobrar el 100% durante todo el proceso, y esa mejora la paga la empresa. Entonces me da igual estar de baja que ir a trabajar. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

Costes indirectos

Pueden incluir los derivados por disminución de la productividad, determinados costes de sustitución (reclutamiento, selección, formación), de fallos en la calidad del producto o servicio, de disminución de beneficios, las cotizaciones sociales y en general costes de administración (personas y actividades de gestión de las ausencias).

Para la empresa tiene un coste añadido, pues aún en el caso de que no ‘compense’ el salario hasta el 100% en los días de baja, es probable que tenga que sustituir al trabajador. Esto se da en sectores intensivos de mano de obra. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Según los datos de la encuesta online del presente estudio, de las 17 empresas de las que se disponen datos sobre el coste del absentismo laboral durante el año 2015, el promedio del coste del absentismo por trabajador fue de **504 €**. Solo para estas 17 empresas el coste del absentismo es de cerca de 5 millones de euros, lo que hace pensar sobre la dimensión del mismo y la necesidad de su correcta gestión.

Muchas empresas suelen realizar algún tipo de complemento salarial cuando se producen ausencias por incapacidad temporal entre sus trabajadores, en algunos casos por encima de lo establecido en el convenio.

De las 103 empresas/grupos de empresas de la muestra, aquellas que realizan algún tipo de complemento salarial cuando se producen ausencias de sus trabajadores suponen:

- **Según lo establecido en el convenio:** un **70,9%** de las empresas
- **Por encima de lo establecido en el convenio:** **7,8%** de las empresas
- **Ns/Nc:** **21,3%** de las empresas

4.7. Medidas para la reducción del absentismo y la accidentalidad laboral

Una gran parte de las empresas participantes en la muestra **no toma medidas de reducción del absentismo (47,6%)**, mientras que un **42,7%** sí implementa acciones para controlar este aspecto entre los trabajadores de su plantilla.

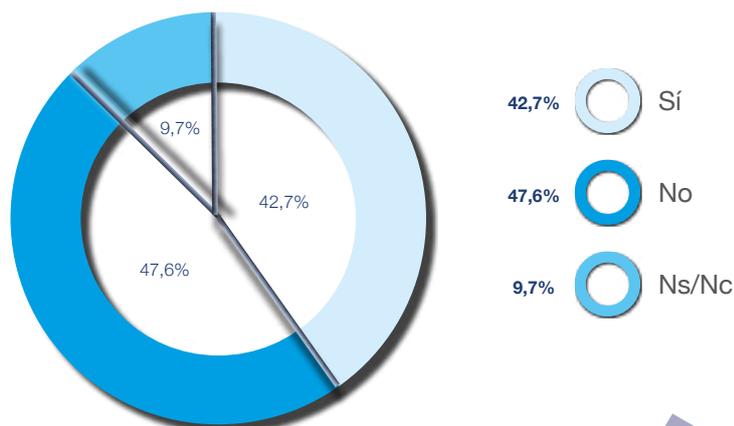


Gráfico 13. Porcentaje de empresas que toma medidas para reducir el absentismo laboral

En cuanto al tipo de medidas que las empresas ponen en marcha para reducir el absentismo, se suelen combinar las de control con otras más activas relacionadas con la motivación, la conciliación y la flexibilización. De las empresas que ponen en marcha medidas, el **79,5%** de las empresas serían aquellas que se pueden calificar de **control** y el **70,5%**, **medidas motivadoras de conciliación y flexibilidad laboral**.

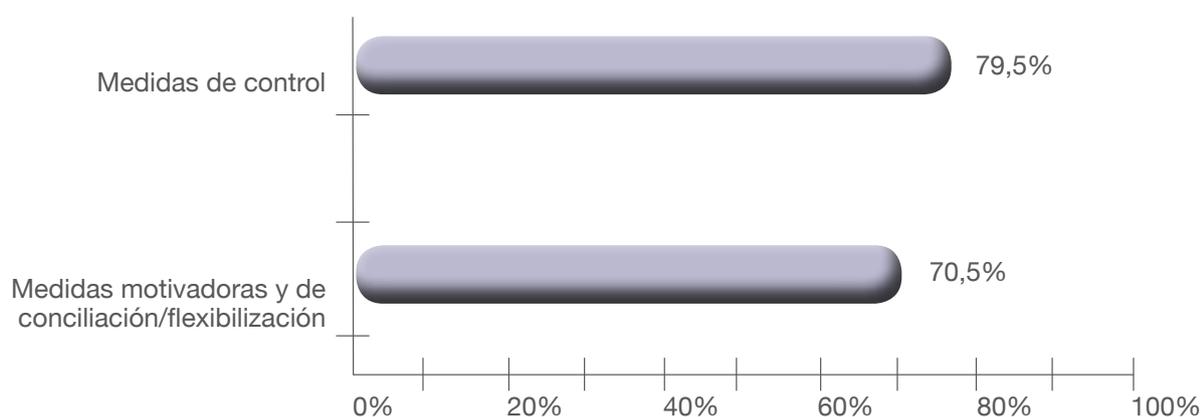


Gráfico 14. Porcentaje de empresas que toma medidas para reducir el absentismo laboral por tipo

Entre las medidas concretas que mencionan las empresas para el control, seguimiento, prevención y corrección del absentismo, se encuentran las expuestas en la siguiente tabla, aglutinadas en una serie de bloques:

- Clima laboral
- Formación, comunicación y concienciación
- Medición, control, seguimiento y medidas disciplinarias
- Medidas de apoyo y preventivas
- Participación de los implicados
- Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar
- Políticas de contratación
- Políticas de racionalización horaria, bolsa de horas y flexibilización
- Reconocimiento, compensación e incentivos

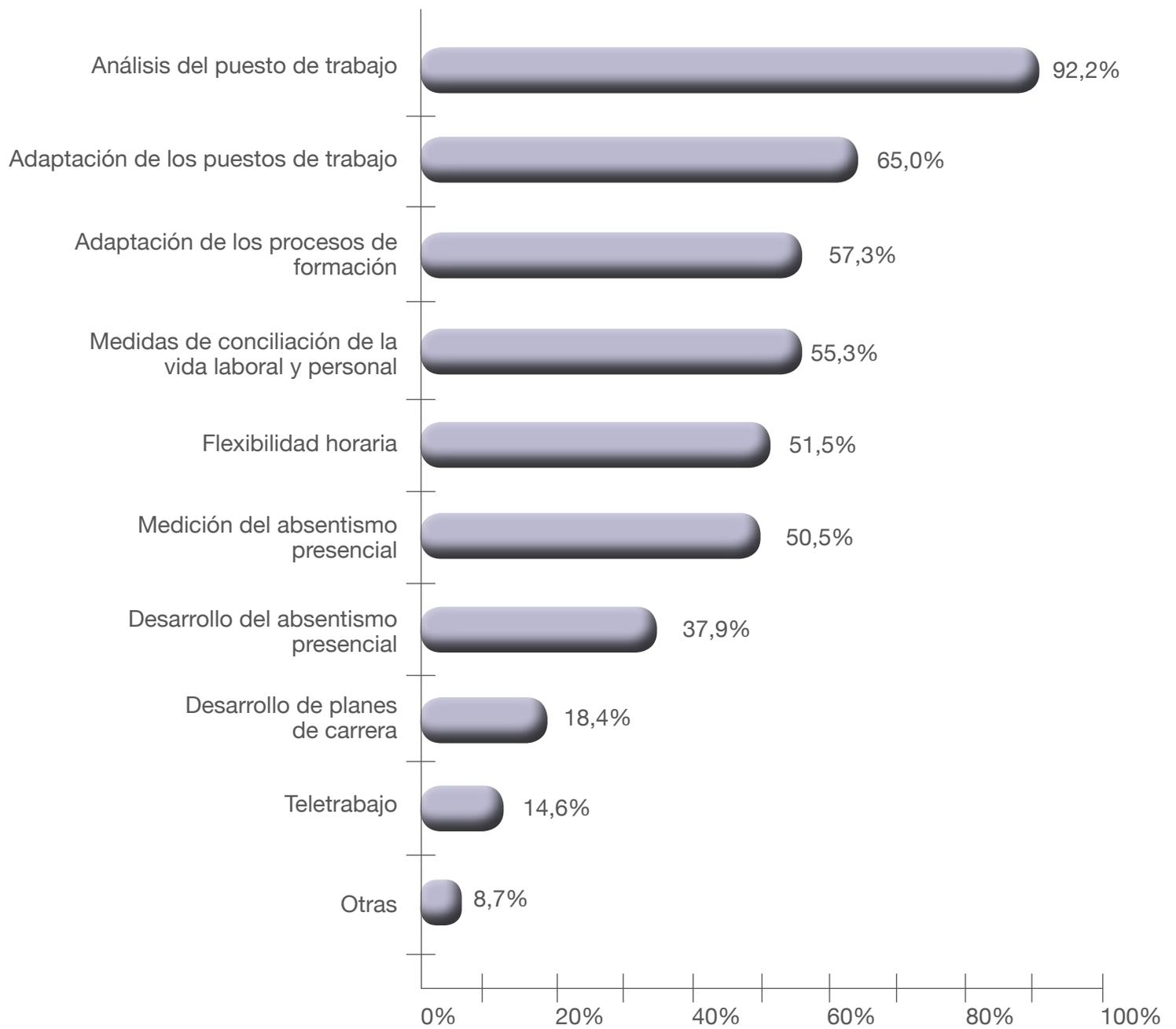
Tabla 14. Tipos de medidas concretas mencionadas por las empresas de la muestra para la corrección del absentismo

CUMUNIDAD AUTÓNOMA	RESPUESTA ENCUESTADOS
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de un nuevo modelo de gestión, para conseguir una empresa más saludable y satisfecha - Estudios de clima laboral y psicosociales con el consiguiente plan de medidas preventivas - Fomentar trabajo en equipo
Formación, comunicación y concienciación	<ul style="list-style-type: none"> - Formación continuada - Información y responsabilización - Concienciación - Acciones de formación - Formación de gestión y dirección de equipos para mandos intermedios - Plan de formación y desarrollo enfocados a reducir el absentismo - Planes de desarrollo individual (PDI) - Jornadas de conciliación, cartelería y Formación. - Plan de comunicación
Medición, control, seguimiento y medidas disciplinarias	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de absentismo - Creación de una comisión de absentismo para el análisis de las causas y la búsqueda de medidas - Seguimiento individual de cada situación - Implantación de medidas de control a través de fichajes, partes de ausencia, registro diario de los ausentes y determinación de las causa en el mismo día. Comunicación de las ausencias a cada responsable - Programa de control presencial y seguimiento por parte de los responsables de cada sección - Control estricto del personal absentista - Cámaras de vigilancia - Empresa de control del absentismo - Exigencia de baja laboral médica aunque sea un solo día - Seguimiento de las bajas prolongadas - Control de presencia por huella - Fichaje del personal, control de las horas de trabajo - Control mensual de plantillas - Control de permisos - Entrevistas tras procesos de incapacidad de larga duración - Mecanismos de control - Incluir en el convenio un artículo de "Corrección del absentismo" que establece medidas disciplinarias cuando los trabajadores alcanzan determinados niveles de absentismo - Aplicación de sanciones en casos graves de absentismo no justificado
Medidas de apoyo y preventivas	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas en cuanto a la prestación de apoyo para los trabajadores con discapacidad - Campañas de prevención de riesgos laborales: carga física, manipulación de carga, estudio sobre tuteladas - Programas preparto y postparto para mujeres en fase de gestación - Servicio en plantilla de fisioterapia para los trabajadores - Equipo de seguimiento (psicólogos, trabajadores sociales) a disposición de todos los trabajadores con capacidades diversas - Programas de formación en factores psicosociales que fortalecen el clima laboral - Medidas preventivas y correctivas por parte del Servicio de prevención ajeno - Talleres de escuela de espalda
Participación de los implicados	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de equipo para detectar el grado de satisfacción de los trabajadores con discapacidad en sus puestos de trabajo - Sistema aprobación interno incidencias y salidas - Comisión de empresa saludable - Participación activa de los trabajadores/as en diseño y organización

Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas encaminadas hacia una Empresa saludable - Plan de conciliación (flexibilidad en el inicio y fin de la jornada, ampliación de permisos, gestión del tiempo de trabajo, etc.) - Plan de Igualdad (protocolos de mobbing, acoso sexual y moral)
Políticas de contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación indefinida - Políticas de contratación orientadas a la retención del talento
Políticas de racionalización horaria, bolsa de horas y flexibilización	<ul style="list-style-type: none"> - Bolsa de horas por hijo a cargo menor de 12 años/ acompañamiento al médico a madres/padres mayores de 75 años - Flexibilización jornada dentro de unos límites horarios - Flexibilización de horarios para mandos - Horario europeo 8-13 / 14-17; Flexibilidad 30" en la entrada o salida (30" para comer) - Posibilidad de disfrutar los días de asuntos propios en horas (fracciones mínimas de 1 hora) - Cambios de turnos para cubrir necesidades de conciliación - Se permite al personal intercambiarse guardias siempre que se garantice el servicio - Facilitar el horario de trabajo o las ausencias si se solicitan previamente y se compensan antes o después - En verano jornada continua con menor horario (7 horas) y se asignan 2 semanas de guardia rotatoria con jornada partida a parte del personal - Reparto de descansos equitativo - Acciones para la recuperación de horas - Días de permisos por objetivos, pluses, etc. - Se compensan las horas trabajadas de más por necesidades de la empresa con jornadas o medias jornadas libres - Teletrabajo
Reconocimiento, compensación e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoras en el convenio colectivo - Beneficios sociales - Programas de promoción (horizontal, vertical) - Medidas en cuanto a la movilidad entre los distintos servicios del centro especial de empleo, para evitar la desmotivación en la realización siempre del mismo trabajo - Premios por asistencia a planta vinculados a la Prevención Riesgos Laborales - Incentivar económicamente la puntualidad y la falta de absentismo durante el mes - Prácticas de reconocimiento - Inclusión de la variable absentismo en la evaluación del desempeño de los/as trabajadores/as - Incentivos a la asistencia

En cuanto a las políticas que las empresas implementan para reducir el absentismo y la accidentalidad laboral, fundamentalmente desde los departamentos de recursos humanos, destaca que en la gran mayoría se apuesta por las medidas de **prevención de riesgos laborales (92,2%)**. Unas de las cuestiones que guardan gran relación para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral de manera efectiva son los **análisis de los puestos de trabajo** junto con las **adaptaciones** de los mismos, siendo, en este sentido, un **65,0% y 57,3%**, respectivamente, las empresas que realizan este tipo de medidas.

Además de esto, también se apuesta por una **adaptación de los procesos de formación (55,3%)**. Las medidas de **conciliación de la vida laboral y familiar en un 51,5% y la flexibilidad horaria en un 50,5%** de las empresas son las que cobran cada vez mayor fuerza para conseguir unos horarios de trabajo racionales y eficientes, además de posibilitar a las personas atender su vida personal y familiar de una manera flexible.



En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, otra de las cuestiones que las empresas tienen en cuenta para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad es contemplar, dentro de las propias **medidas de emergencia y evacuación, las necesidades de las personas con discapacidad**. Así, la mayoría de empresas, un **72,8%**, incluye estas medidas, sin embargo, un **10,7%** no tienen en cuenta esto.

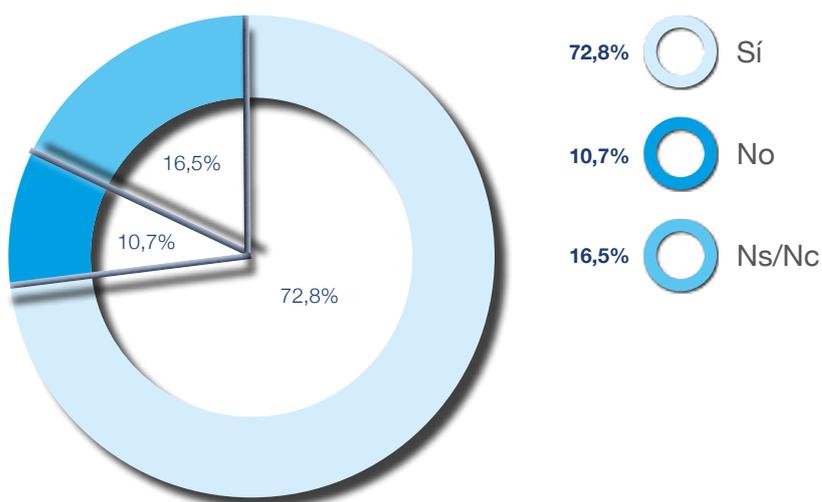


Gráfico 16. Porcentaje de empresas que toma medidas de emergencia y evacuación para las necesidades de las personas con discapacidad

Como se decía, la adaptación de los puestos de trabajo, previo análisis de los mismos, para ajustar su desempeño a las capacidades de las personas es una cuestión nuclear que las empresas deben atender, no solo para las personas con discapacidad, sino para cualquier trabajador, ya que revierte en una mayor satisfacción y eficacia, reduciendo la posibilidad de accidentalidad y también de absentismo laboral.

De manera general, no solo en el ámbito del trabajo, los ajustes razonables se entienden como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

A la pregunta de si existe alguna **relación entre discapacidad y ajustes razonables como elemento para evitar bajas derivadas de la discapacidad**, casi la mitad de las empresas consultadas, un **48,5%**, declara que sí existe una relación entre estos dos aspectos. En cambio, destaca un desproporcionado **44,7%** que **no sabe/no contesta**, dejando de manifiesto un déficit de información y formación en este ámbito que debe ser tenido en cuenta para conseguir mejoras.

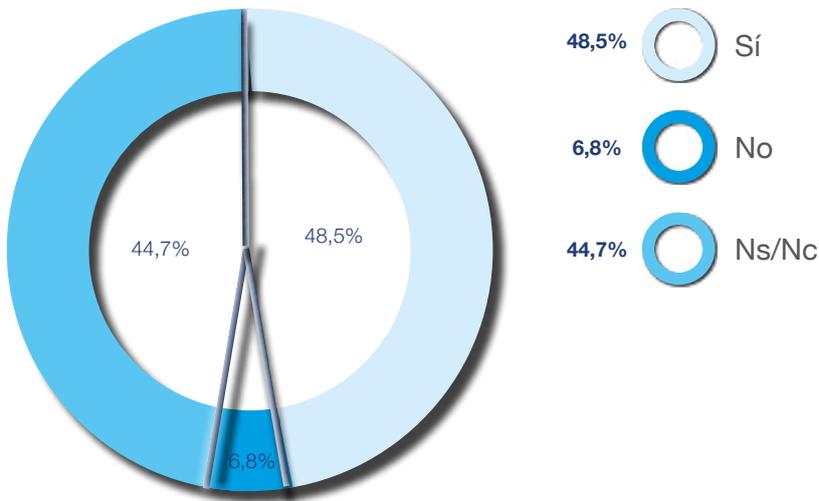


Gráfico 17. Porcentaje de empresas que consideran una relación entre discapacidad y ajustes razonables como elemento para evitar bajas derivadas de la discapacidad

A un nivel superior, muchas empresas a través de la propia política y filosofía de la organización apuestan por la inclusión laboral de las personas con discapacidad, jugando un papel muy importante la responsabilidad social corporativa o empresarial.

Entre las políticas de gestión de recursos humanos orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, destacan fundamentalmente tres:

- **La colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo, en un 54,4%**
- **Un 49,5%, las alianzas con entidades especializadas en integración laboral de personas con discapacidad**
- **La adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad (42,7%)**

Tabla 15. Políticas de gestión de recursos humanos en las empresas orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS ORIENTADAS A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo	54,4%
Alianzas con entidades especializadas en integración laboral de personas con discapacidad	49,5%
Adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad	42,7%
Acuerdos con entidades y portales de empleo especializados en selección de personas con discapacidad	37,9%
Definición del compromiso y de los objetivos en materia de integración	34,0%
Encuestas de satisfacción interna y otras encuestas dirigidas a los empleados (clima, ...) incorporan preguntas sobre discapacidad	34,0%
Adaptación del plan de comunicación	23,3%
Plan estratégico de normalización de la discapacidad	22,3%
Otras	15,5%

Además de estas, algunos de los encuestados mencionan otro tipo de políticas relacionadas con este ámbito que se implementan en su empresa. Destacan las siguientes:

- El estudio de las cadenas de accesibilidad y mejora de la accesibilidad de las instalaciones u oficinas
- El cumplimiento de las políticas activas que marca la comunidad autónoma
- Plan de información al tejido industrial para el cumplimiento de las medidas de integración laboral (2% de contratación de personas con discapacidad)

- Compromiso con asociaciones como Down Madrid, que facilitan y promueven la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad
- El empleo con apoyo y unidades de soporte
- Una política interna, más allá de la contratación, coherente e inclusiva (plan estratégico, manuales, procedimientos...)

Recientemente, las empresas, vinculado a sus políticas de responsabilidad social corporativa o empresarial, se esfuerzan en adquirir distintivos fruto de procesos de certificación que ponen en valor y publicitan las medidas en ámbitos como la calidad, la accesibilidad, la conciliación, sostenibilidad, etc.

En este sentido, gran parte de las empresas consultadas no tienen certificadas con algún distintivo reconociendo **sus políticas de conciliación/flexibilidad o relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, en concreto un 57,3% de ellas por un 18,4% que sí dispone de alguno de ellos.**

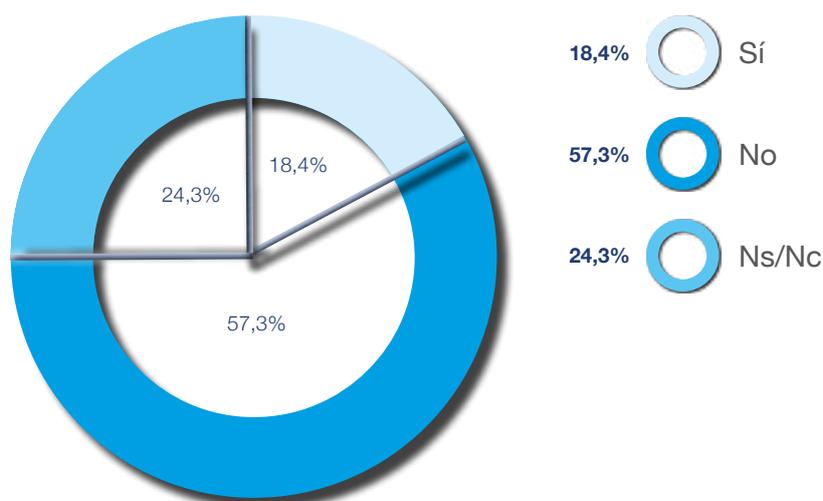


Gráfico 18. Porcentaje de empresas con algún distintivo reconociendo sus políticas de conciliación/flexibilidad o relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal

Entre las empresas/grupos de empresas con algún tipo de certificación o distintivo (19 de 103), destaca que:

- El **28%** ha adquirido la certificación **EFR (Empresa Familiarmente Responsable)**, promovida por la Fundación Más familia y apoyada por el Ministerio de Sanidad y Política Social. Este distintivo reconoce a aquellas organizaciones que se implican en la generación de una nueva cultura del trabajo, incorporando un sistema integral de gestión, que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal, basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.
- El **12%** tiene una certificación **Bequal**. El modelo de distinción Bequal surge en el año 2012 fruto del trabajo de sistematización en un modelo de indicadores que recoge la experiencia del CERMI, la Fundación ONCE y FEACEM. En este trabajo se integró el modelo de sello de la Fundación Seeliger y Conde (EDC), con el que se distingue a las compañías socialmente responsables con la discapacidad en áreas como Estrategia y Liderazgo, el compromiso de la alta dirección, la gestión de los recursos humanos, el cumplimiento de la normativa y aplicación de políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación, y la accesibilidad universal de las instalaciones, la comunicación interna, con los proveedores y en la prevención de riesgos laborales.
- Un **12%** también dispone del **GRI o Global Reporting Initiative**, que es una institución independiente en la que participan diversas partes interesadas y grupos de interés y cuya misión es elaborar y difundir la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad”, un informe contable opcional sobre sostenibilidad. Es un centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

El estándar de GRI más actual —la “Guía G4”— contiene directrices exhaustivas sobre cómo divulgar los impactos y desempeño de las organizaciones en materia de derechos humanos, y abarca una serie de aspectos relacionados con la diversidad. Además, la G4 insta a las organizaciones a desglosar diversos datos por indicadores de diversidad, entre ellos la discapacidad. Recientemente, GRI ha elaborado una publicación¹³ en colaboración con la Fundación ONCE con el propósito de crear una herramienta práctica que ayude a las organizaciones a divulgar públicamente su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

¹³. La discapacidad en las memorias de sostenibilidad:
<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI-y-Fundacion-ONCE-La-Discapacidad-en-las-Memorias-de-Sostenibilidad.pdf>
<http://www.odismet.es/es/>

Tabla 16. Distintivos/certificaciones de las empresas en políticas de conciliación/flexibilidad o relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal

DISTINTIVOS/CERTIFICACIONES DE LAS EMPRESAS	PORCENTAJE (SOBRE 19 EMPRESAS)
EFR	28,0%
Bequal	12,0%
GRI	12,0%
Otras certificaciones/distintivos	48,0%

Entre el **48%** de las empresas que tienen otro tipo de certificaciones destacan: OHSAS, UNE 170001-2:2007 Accesibilidad Universal, ISOS, DIGA, Distintivo Igualdad en la Empresa, Empresa Saludable y IQNet SR 10, u otros distintivos.

4.8. La inclusión laboral de las personas con discapacidad

4.8.1. Las personas con discapacidad y el empleo

En la actualidad, la situación laboral de las personas con discapacidad sigue caracterizándose por peores indicadores frente a las personas sin discapacidad. Siguen existiendo grandes barreras de acceso al mercado laboral para gran parte de la población en edad activa con discapacidad (que representan el 4,4% sobre el total de personas entre 16-64 años), aunque, sin embargo, muchas de ellas cuentan con capacidades, aptitudes y actitudes de alto valor.

Según datos actuales del Informe 2016 de ODISMET¹⁴ (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España), de Fundación ONCE, la tasa de actividad de personas con discapacidad es de un 38%, lo que supone 39 puntos menos que en la población sin discapacidad (77%), existiendo 828.300 personas con discapacidad inactivas.

La tasa de empleo es del 25,7% frente al 58,2% de las personas sin discapacidad, siendo los segmentos más desprotegidos, jóvenes y personas sin estudios, los que peores resultados ofrecen en este sentido. La tasa de paro es de 32,2%, un 7,8% más que la población sin discapacidad. Las personas con discapacidad mental (44,7%) e intelectual (42,0%) son, por perfil de discapacidad, las que peores tasas de empleo presentan.

Además, estas cifras de la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo genera colateralmente una consecuencia preocupante: un 31,1% de las personas con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social.

En la medida en que las cifras del mercado de trabajo de las personas con discapacidad se sitúen en correspondencia con el resto de la población, también podremos hablar de una mejora de sus condiciones de vida y de una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida económica y social.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se realiza a través del empleo protegido o del empleo en empresas ordinarias.

¹⁴. <http://www.odismet.es/es/>

Los centros especiales se constituyen como nichos fundamentales para la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad: el volumen de contratos específicos de discapacidad realizados en dicho entorno ha pasado del 47% en 2006 al 72% en 2015, lo que ha llevado a duplicar dicha tipología de contratación (de 26.000 a 68.000). Esos 68.613 suponen el 34% del empleo creado para el total del colectivo. Este tipo de centros cuenta con subvenciones por puesto de trabajo ocupado, bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras en los centros de trabajo.

Una de las medidas para el impulso del empleo ordinario, ciertamente débil en su implementación, es la cuota de reserva para personas con discapacidad por la que las empresas de 50 o más trabajadores deben contar al menos con un 2% de trabajadores con discapacidad. Se desconoce el cumplimiento de la cuota de reserva y la compra de medidas alternativas.

Según un estudio, un alto porcentaje de las empresas no cumplen con el 2%; entonces, a partir de aquí entendemos que la percepción de la empresa ordinaria hacia los trabajadores con discapacidad no es buena. Igual que el dato que de cada 3 personas con discapacidad solo trabaja 1. (Albert Campabadal. CONACEE)

El empleo ordinario de las personas con discapacidad se encuentra con algunas barreras de acceso para este tipo de trabajadores, que de manera general se puede representar, si bien se han producido mejoras en los últimos años, en una falta de concienciación de las empresas hacia la inclusión de la diversidad en sus organizaciones y desconocimiento real sobre las personas con discapacidad y sus potencialidades.

Las empresas, cuando no tienen la experiencia de trabajar con personas con discapacidad, la primera dificultad que te ponen es esa, no lo dicen de manera abierta. Se les ve que creen que cuando contratan a una persona con discapacidad va a ir en camilla y con gotero y va a estar todo el día en la clínica. La primera sensación que tienen es que contratarles va a ser un problema, pero cuando tienen la experiencia deja de serlo. Es una barrera de entrada muy importante. (Luis Alonso. CERMI)

El papel de las empresas es fundamental para propiciar, por un lado, el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral y, por otro, generar en su seno las condiciones adecuadas para lograr que el empleo ponga en el centro las capacidades de las personas, antes que la discapacidad.

Hace 25 años las empresas contrataban a personas con discapacidad intelectual y pensaban que iban a ser tremendamente absentistas y con una producción muy limitada. Actualmente tenemos que enfocarlo de otra manera, de lucha contra el estigma, de no tener ideas estereotipadas respecto a la enfermedad mental y aportar datos. Además, ahora las empresas tienen una vertiente de responsabilidad social y cumplen con la contratación de una manera menos propagandística que antes. Ahora nos preguntan cómo hacer para integrarla en la empresa, pero el

problema es que actualmente no se fidelizan los puestos de trabajo, y las personas con discapacidad lo tiene tan difícil como otros colectivos. (Maria Josep Delor Bonfill. Fundación Pere Mata)

Otro dato a tener en cuenta es que, en general, las personas con discapacidad se caracterizan por tener un bajo nivel formativo, que según el mismo Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), de Fundación ONCE, la ocupación mayoritaria es la relacionada con los servicios de restauración, personales, de protección y de ventas. Después, en orden de importancia, estarían las ocupaciones elementales, en las que desempeña su trabajo el 20,3% de los ocupados con discapacidad, por el 12,5% entre las personas sin discapacidad. Es decir, se manifiesta la presencia de personas con discapacidad en ocupaciones de baja cualificación en mayor medida que en el resto de la población.

Una diferencia similar se observa entre los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (un 19,70% entre personas con discapacidad y un 10,0% entre aquellos sin discapacidad). Sin embargo, la tasa de técnicos y profesionales de apoyo, profesionales científicos e intelectuales es menor, y sobre todo en puestos directivos y gerentes, que es menos de la mitad en personas con discapacidad (un 1,70 frente a un 4,40).

Los puestos de trabajo con baja cualificación pueden conllevar en muchas ocasiones un mayor esfuerzo físico, donde sí puede existir un mayor nivel de absentismo y accidentalidad laboral.

Yo tendría en cuenta la correlación entre la tasa de absentismo pensando en la formación y los estudios alcanzados, porque las personas con discapacidad se caracterizan por una baja cualificación, con lo que sus puestos de trabajo tienen un mayor riesgo. (Mar Soriano. FAAM)

4.8.2. La gestión del absentismo y la accidentalidad desde la prevención de riesgos laborales y recursos humanos para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Como se ha visto, el absentismo y la accidentalidad son fenómenos que afectan a las empresas e implican impactos negativos importantes, no solo para estas, sino para sus trabajadores y para la sociedad en su conjunto. Sus costes y repercusiones en términos globales hacen que deba ser un ítem prioritario en las agendas de los distintos estamentos empresariales, políticos y sindicales.

No obstante, no todas las empresas realizan una medición y seguimiento del absentismo laboral, y en muchos casos no se tiene en cuenta la variable de discapacidad de los trabajadores para poder realizar un análisis más exhaustivo de la problemática.

Hay empresas que no lo miden. Nosotros tenemos registros de ausencias injustificadas, de visitas médicas, permisos por maternidad, embarazo, asistencia a tratamientos médicos, por fallecimiento, mudanzas... Todo el absentismo de la organización lo tenemos definido y mes a mes contamos con datos y causas. Y tomamos medidas, porque la política de seguridad laboral para nosotros es estratégica. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

Además, esto se encontraría en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, que en su artículo 31, de recopilación de datos y estadísticas, expone:

- 1. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención. En el proceso de recopilación y mantenimiento de esta información se deberá:
 - Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad
 - Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas*
- 2. La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.*
- 3. Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.*

Una de las conclusiones del Libro Blanco sobre Acceso e Inclusión en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad es la ausencia de datos en general sobre personas con discapacidad en las administraciones públicas. Convendría mejorar la toma de datos, el acceso y la transparencia de la información y que también podamos, al igual que se ha hecho en materia de género, desglosar los datos en referencia a personas con discapacidad. (Enrique Silvestre. INAP)

Por tanto, una de las primeras medidas debería ser mejorar la información y el acceso a ella relativo a las personas con discapacidad, lo que podría facilitar la toma de decisiones adecuadas para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Aunque las empresas cuentan con herramientas e instrumentos para ejercer medidas de control y sanción, recogidas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que prevé los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en relación con las ausencias al trabajo, es necesario poner énfasis en las relacionadas con políticas de cambios organizacionales y salud laboral con las que identificar e intervenir sobre los factores de riesgo asociados a la incidencia del absentismo. Se precisa evaluar los factores de riesgo, estudiar los puestos de trabajo y promover una organización y métodos de trabajo adecuados para reducir el absentismo y la accidentalidad laboral. Diferentes investigaciones dejan patente la relación de estos hechos con factores de tipo organizacional (mal clima laboral, falta de motivación, trabajo en equipo, formación, estilo de liderazgo, etc.).

Lo que extraña también es que si comparas empresas con diferentes centros de trabajo estando en una misma localidad, una misma empresa, un tamaño similar..., en una tengas un porcentaje y en otras tengas un descalabro. Hay algo que debe depender de las políticas que se aplican, el liderazgo... (Ferran Pellisé. Activa Mutua)

Nosotros tuvimos un episodio que ya corregimos en el que en un centro las instrucciones no se daban bien, con una comunicación ineficiente, la dirección y el liderazgo no era el correcto, y eso a la gente le genera mucha más carga de inseguridad y esto aumenta el absentismo. A los mandos intermedios hay que motivarles mucho. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

La motivación, la confianza y el compromiso de los trabajadores son herramientas clave para mejorar el absentismo, y son las empresas y sus equipos directivos y gerenciales los que deben trabajar para conseguirlo a través de medidas corporativas y planes de gestión que caminen hacia una cultura de empresa adecuada.

Algunas medidas en este ámbito son:

- Impulsar el compromiso de los trabajadores con la organización (realización de encuestas de clima laboral, mejorar la comunicación interna, aumentar la participación de los trabajadores/as en la organización y condiciones de trabajo, etc.)
- Políticas de mejora de la satisfacción laboral y la motivación laboral mediante, por ejemplo, la formación
- Fomentar un buen clima laboral
- Sensibilización a todos los niveles para transmitir que el absentismo no es problema individual o de departamentos, sino que afecta de manera directa a toda la empresa en su conjunto
- Mejorar las condiciones laborales con planes de flexibilidad horaria y conciliación laboral y personal
- Fomentar el trabajo en equipo y la innovación en el puesto de trabajo
- Gestión en salud y planificación de la prevención y establecer políticas preventivas, evitando factores de riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, daños tanto para la salud física como psíquica

A partir de estas medidas de carácter organizacional a tener en cuenta por las empresas, se plantea la pregunta de cómo se relacionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el absentismo y la accidentalidad. Se puede decir que ambos fenómenos, en algunos casos, pueden ser consecuencia de un desajuste de los procesos productivos y/o el puesto de trabajo con las personas, así como otros de carácter contextual, con respecto a las personas que dan vida a la empresa. Entre ellas, las personas con discapacidad.

Determinados factores que inciden en el absentismo, cuando la persona tiene una discapacidad, lo que puede suceder es que ‘compliquen’ la enfermedad o el accidente que ha sufrido el trabajador/a, o determinados “motivos de riesgo”, pueden actuar potenciando el mismo cuando se trata de aquellas (por ejemplo, una persona con visión reducida o problemas de miembros inferiores, tiene más riesgo de sufrir caídas o golpes con obstáculos). (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Los factores organizacionales son importantes, la empresa tiene que hacer una labor comercial con sus empleados. Los trabajadores son la voz de mi empresa y quien debe hablar bien de ella, y para eso es básico cuidarlos. Nosotros analizamos el absentismo por centros de trabajo y se da que en algunos hay un mayor índice que en otros, y entonces se ve que algo falla: el clima, las condiciones de trabajo, etc. La labor de la empresa es cuidar a tu trabajador a nivel físico, a nivel psíquico, a nivel de equipo... Si tú no eres flexible con el trabajador, él no lo va a ser contigo. (Mar Soriano. FAAM)

A continuación, se exponen algunos aspectos interesantes a tener en cuenta a la hora de diseñar políticas de gestión del absentismo y la accidentalidad desde la prevención de riesgos laborales y recursos humanos para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Las políticas de diversidad e inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones

Una primera tarea imprescindible es que las empresas u organizaciones incorporen a su cultura y valores la diversidad y, en esta labor, es fundamental que la alta dirección de la empresa defina una política de inclusión para incorporar a las personas con discapacidad de una forma más contundente.

*En las empresas, cuando se abordan programas de inclusión, las distintas áreas implicadas empiezan a sacar cada una su problema. El de informática, porque no tiene adaptación; el de inmuebles, porque los baños no son accesibles; el de RR.HH. piensa que las personas con discapacidad van a estar de baja todos los días... La inclusión debe ir de arriba hacia abajo, desde la alta dirección. Hay que trabajar mucho los temas de sensibilización, qué significa tener compañeros con discapacidad, la definición de puestos de trabajo por capacidades desde el Departamento de Salud Laboral. Hay gente que no imagina que un ciego pueda trabajar con un ordenador, y cuando lo ven es cuando el prejuicio se acaba. **(Marta Val. Bequal)***

*Hay que actuar en el entorno cultural y estratégico de la organización para mejorar el rendimiento y evitar las bajas. La transmisión de valores e incluir la diversidad como elemento estratégico, y con ello asumir las pautas de cambio que con el sector que lo conoce permiten una mayor inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral. **(Enrique Silvestre. INAP)***

*La diversidad está impregnando sobre todo a las grandes empresas, elementos de innovación social, y eso inevitablemente produce una nueva forma de hacer empresa, de actuar en el trabajo y convivir. Nosotros introducimos ese valor en nuestras políticas de formación y todas las personas que pasan por aquí descubran la diversidad, es una forma de liderar. **(Enrique Silvestre. INAP)***

Procesos inclusivos de reclutamiento y selección

Las empresas deben atraer talento, y para ello los procesos de selección y reclutamiento han de permitir no dejar fuera desde el inicio a los trabajadores con discapacidad.

El reclutamiento debe identificar a los posibles candidatos para cubrir los puestos de trabajo vacantes. Para lograr un proceso de reclutamiento y selección inclusivos se debe llegar al máximo de personas con discapacidad en formatos alternativos y accesibles, definir las vacantes según las funciones, el nivel educativo, la experiencia, las aptitudes, etc.

Las metodologías de selección de personal, habitualmente entrevistas y pruebas, deben de tener en cuenta su accesibilidad para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los candidatos (intérprete de lengua de signos, Braille, audio, etc.), lo que requeriría conocer previamente las necesidades específicas, si las hubiera.

Lo más importante es valorar las capacidades y habilidades de las personas y seleccionarlas en función de su talento para desempeñar los puestos requeridos.

Uno de los problemas es la dificultad de acceso de las personas con discapacidad al empleo público por falta de conocimiento o falta de atractivo. También hay otras barreras de estigma. Por ejemplo, una persona con trastornos del espectro autista, que es una discapacidad 'invisible', puede hacer una labor espectacular en tareas que requieran orden, repetitivas, donde se exija mucha concentración en un archivo o centros de documentación, pero no en una oficina de atención al público. Debes aprovechar el talento de cada uno para lo que se requiere. (Enrique Silvestre. INAP)

Prevención de riesgos laborales inclusiva

La prevención de riesgos laborales inclusiva es un conjunto de medidas adoptadas en todas las fases de actividad de una empresa u organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de sus actividades, incluyendo criterios que engloben a los trabajadores especialmente sensibles y/o con discapacidad, así como la accesibilidad del entorno de trabajo.

Existen diversas medidas en las que las empresas pueden valorar su puesta en práctica para mejorar la salud laboral de los trabajadores con discapacidad facilitando su desempeño y aprovechamiento de capacidades, y en última instancia, su inclusión en el mercado de trabajo. Las políticas enfocadas a incrementar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores han de incluir a las personas con discapacidad desde aquellos departamentos implicados en la adaptación de los procesos de selección, comunicación y formación, el análisis de los diferentes procesos productivos para conseguir un entorno de trabajo accesible, seguro y saludable en línea con la eficacia y eficiencia económica.

Las actuaciones deben basarse en el estudio individualizado del puesto de trabajo evaluando los riesgos y analizando las tareas para poder determinar si las exigencias del trabajo armonizan con las capacidades de las personas que desarrollan el mismo y, en cualquier caso, poder tomar las medidas necesarias para maximizar el éxito.

La legislación habla de personas especialmente sensibles, y ahí englobamos a las personas con discapacidad reconocida o a aquellas personas que por su estado de salud, sin estar vinculado a la discapacidad, tenemos que intervenir en su puesto de trabajo para que su labor sea correcta y que su salud no se resienta. Este protocolo está a disposición de todo el personal y se activa cuando se comunica. (Francisco Gutiérrez. TECNOCOM)

Desde el punto de vista de personas con discapacidad, nuestra experiencia es que si se hace una evaluación de riesgos acorde al tipo de discapacidad, si se adapta el puesto de trabajo, con la posibilidad incluso de restringir algunas tareas que puedan suponer mayor un mayor riesgo y si se hace un buen seguimiento, la inclusión es

plena y la siniestralidad no tiene por qué ser mayor. Esto no supone un mayor coste a la empresa. (Eduardo del Pozo. Applus Idiada)

En muchos casos los protocolos de actuación en las empresas se ponen en marcha cuando existe conocimiento por parte de la empresa de una discapacidad o una situación de especial sensibilidad por parte de los trabajadores, es decir, es necesario que el trabajador dé cuenta de que puede existir un problema a la hora de desempeñar ciertas funciones y que requiere de medidas adicionales.

En los CEE, la persona con discapacidad está más protegida porque tiene el servicio de ajuste personal y social y en la empresa ordinaria no se tiene. En teoría en un CEE, al haber un 70% de plantilla con discapacidad, ya se sabe que requiere tratamientos médicos y la persona no tiene problema en decirlo porque se sabe. En cambio, en las empresas ordinarias, por ejemplo, el director de RR.HH. puede que no sepa que un trabajador tiene una enfermedad orgánica. Cuando tú puedes “salir del armario” es más sencillo, para que se entienda. Es falta de conocimiento y que la persona no lo cuenta por si existiese algún problema. (Virginia Carcedo. FSC Inserta)

Activamente podemos hacer campañas, adaptar los puestos de trabajo y los edificios, pero pasivamente hay que esperar a que el trabajador te lo comunique y hacer uso de la privacidad. (Francisco Gutiérrez. TECNOCOM)

Recientemente, en muchas empresas se llevan a cabo programas de afloramiento o emersión de las personas con discapacidad que aún no tienen reconocida su situación de manera oficial, con el fin de apoyarles en el proceso de reconocimiento legal de su situación, así como darles acceso a ventajas de las que es susceptible este colectivo.

Para poder eliminar las reticencias que puedan existir a la hora de poner en conocimiento de la empresa esta situación y los temores a posibles repercusiones que puedan ocasionar en el día a día, es esencial realizar una labor pedagógica y divulgativa que facilite un acercamiento real a la discapacidad rompiendo falsos mitos y prejuicios. Esto, además, genera una organización más justa, responsable, abierta y amable, tanto interna como externamente.

Las estadísticas reflejan las personas con discapacidad que están registradas, pero no todas las personas con discapacidad se registran porque hay gente que no quiere que se sepa y entonces no puedes poner en marcha medidas concretas. Una vez que nos lo comunican, nosotros actuamos. (Francisco Gutiérrez. TECNOCOM)

Una de las medidas puestas en marcha por una de las empresas que ha participado en la fase de entrevistas, ASPANIAS Burgos, ha conseguido reducir el absentismo y la accidentalidad laboral de sus trabajadores, los cuales en diversos puestos de atención a personas mayores y con discapacidad requiere de levantar peso y una alta carga física.

Tenemos fisioterapeutas en plantilla para prevenir lesiones o tratarlas de las personas que manipulan usuarios encamados. Se las chequea y tiene sesiones con ellas para que esas cargas no acaben en lesiones. Hemos reducido el absentismo referido a cargas, tendinitis, etc. en un 50%, porque el trabajo en las residencias requiere de mucho esfuerzo físico para mover a los usuarios. En cuanto tiene alguna señal, debe ir al fisioterapeuta, y también da directrices para no hacer movimientos perjudiciales para la salud. Además, tenemos un fisioterapeuta para atender a trabajadoras durante la fase de parto y posparto, para masajes basales e higiene postural que requiere un aprendizaje. Son 4 meses antes y 4 meses después del embarazo con estos tratamientos para que no haya bajas por dolores de columna o vertebrales. De esto se hace cargo la empresa en horario laboral. Merece la pena y dan resultados. (José Luis Ortuñez. ASPANIAS Burgos)

Información y formación a los trabajadores en prevención de riesgos laborales

La información al trabajador sobre lo que comporta su puesto es básico para la prevención. Se deben conocer los riesgos, sus medidas de protección y las actuaciones en situaciones de emergencia. Toda la información y sus canales de comunicación deben cumplir criterios de accesibilidad universal.

La formación desde un enfoque inclusivo garantiza el acceso de los trabajadores con discapacidad al aprendizaje necesario en materia de seguridad y salud, poniendo todas las facilidades necesarias para que los trabajadores con discapacidad accedan a la formación de manera accesible y equitativa al resto de trabajadores.

Una buena práctica en nuestros centros es la formación de los trabajadores, porque van a tener más posibilidades de mejorar en su vida profesional, y dentro de ella, el conocimiento sobre la prevención de riesgos. (Raquel Manjavacas. AEDIS)

Para facilitar la formación, por la dispersión, creamos un aula virtual intentando que fuera lo más fácil posible y así ya no tienen que desplazarse a Almería a hacerla, sino que se hace a través de la plataforma. (Mar Soriano. FAAM)

En el caso de la accidentalidad, en formación hay dos tipos de actuaciones, primero los análisis de los accidentes individuales con los que se introducen medidas particulares que se puede intervenir en el puesto de trabajo con actuaciones a medida. Y luego, de forma estadística, para aquella siniestralidad más frecuente se hacen campañas preventivas con colaboración con la mutua y se van implantando en la planificación anual. (Francisco Gutiérrez. TECNOCOM)

La adaptación de los puestos de trabajo

Uno de los mayores problemas es la ausencia de adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador. Por tanto, esta es una de las claves para la inclusión de las personas con discapacidad, también para los trabajadores con discapacidad sobrevenida.

Yo creo que en el caso de las personas con discapacidad intelectual, el hándicap que más pesa no es el del absentismo. Las barreras son otras más generales, como

la permeabilidad para adquirir conocimientos, la adaptación al puesto, etc. Esto es algo contra lo que tenemos que luchar desde el sector, porque la adaptación del puesto hace que este tipo de problemas se puedan minimizar muchísimo. (Raquel Manjavacas. AEDIS)

Además de los buenos análisis de puestos de trabajo, los procesos de incorporación y acompañamiento, hay readaptaciones profesionales con personas con discapacidad sobrevenida y un reciclaje para otro puesto de trabajo. Mucho tiene que ver con las campañas de sensibilización para que conozcan qué es la discapacidad y hagan suyos los proyectos de inclusión, si una persona no lo se cree, esto no funciona. (Marta Val. Bequal)

Así se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por la que existe obligatoriedad de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o cambiar a un puesto idóneo a aquellas personas que se ven afectadas por una discapacidad sobrevenida.

La ley establece que los trabajadores con discapacidad son trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y requieren unas medidas preventivas y de protección que en cada caso son particulares a la luz de una evaluación de riesgos, necesidades y capacidades.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una categoría de trabajadores que necesitan de una especial protección por sus características. Para una persona ciega, evidentemente los mecanismos de protección no puede ser igual que para las personas que ven, se requerirán unos mecanismos “ad hoc”. Esto puede estar vinculado a la adaptación de puestos de trabajo. La ley nos pide que haya una adaptación del puesto de trabajo a toda una serie de circunstancias, no solo a los requisitos generales de luz, ruido..., sino también a las características del trabajador, y así, de la misma manera que la silla debe estar a la altura adecuada según la estatura del trabajador, posiblemente cuando hablamos de las personas con discapacidad requerirá una adaptación de puesto de trabajo. La ley nos obliga a atender esas situaciones. (Jordi García. CEOE)

Así, el artículo 25, “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, declara: “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

*Además, hay que tener en cuenta que si la contratación ha sido coherente, la discapacidad no ha de suponer un hándicap para el trabajo para el que han sido contratados. Por este motivo, el desempeño de su trabajo no influye en un aumento de las visitas médicas. **(Albert Campabadal. CONACEE)***

*El derecho a la diferencia en la que se basa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25, es el nacimiento del enfoque ergonómico, y que viene a decir que todos somos distintos en todas las cuestiones, la discapacidad es una forma de distinción, el género es otra, la edad, la ocupación, los estados de salud en general..., y estas distinciones deben ser consideradas. **(Javier Pinilla. INSHT)***

El objetivo es la plena inclusión, el desarrollo de sus capacidades y habilidades, la mejora de su productividad y, además, que no se produzca un agravamiento de la discapacidad o nuevos trastornos.

*La no-adaptación de puestos de trabajo o no haberlo medido de manera correcta, no haber hecho una buena prevención de riesgos laborales, no haber medido la idoneidad de una persona para el puesto de trabajo, el clima laboral sobre todo en personas con enfermedad mental, es muy importante; la actividad de la empresa, la cultura preventiva de la empresa puede reducir el absentismo... Hay muchos factores que influyen. Puedes variar muchas cosas, pero nunca lo tienes todo controlado. **(Albert Campabadal. CONACEE)***

*Cuando hay una incorporación de una persona con discapacidad se le hace un seguimiento muy personalizado. En este aspecto nos comportamos como una empresa más pequeña de lo que somos. Cuando se nos comunica se le hace una evaluación de riesgos específica, se le trata de una manera cercana para intentar adaptar el puesto de trabajo a la persona. Lo que se busca, al final, es que el puesto de trabajo sea adecuado a las personas y que no haya ningún accidente. **(Eduardo del Pozo. Applus Idiada)***

La adaptación de los puestos de trabajo se debe basar en la evaluación de los riesgos laborales, y con ella se establecerá qué tipo de adaptaciones y medidas preventivas son convenientes realizar para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Todo comienza con una adecuada descripción del puesto de trabajo, en la que se definen los conocimientos, habilidades, competencias y requerimientos funcionales necesarios para desempeñarlo. Además, esto va acompañado de un diagnóstico de las condiciones de accesibilidad del centro de trabajo para conocer los desajustes existentes.

Posteriormente, se deben identificar los riesgos del puesto de trabajo y del entorno derivados de las instalaciones y equipos de trabajo, para poder valorar la compatibilidad del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador. Todo ello determinará el ajuste entre persona y puesto, en el que podrá ser:

- **Apto sin restricciones:** el trabajador puede desarrollar íntegramente la actividad laboral, no siendo necesaria la adaptación funcional/física del puesto de trabajo.
- **Apto con restricciones:** el trabajador puede desarrollar la actividad siempre y cuando se proceda a la adaptación funcional/física que se recomiende.
- **No apto:** existe incompatibilidad absoluta y no es posible la adaptación.

A partir de aquí se definirán las medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa. Es necesario que la adaptación al puesto de trabajo sea individual acorde a las necesidades personales y las decisiones a tomar consensuadas por todos los afectados.

En un estudio piloto que Activa Mutua está realizando con los representantes estatales del tejido asociativo de las personas con discapacidad, se recoge una muestra de 108.500 reconocimientos médicos practicados durante 2015 en los que del total, el 99,21% se salda con la calificación de “aptos”, un 0,11% con “no aptos” y tan solo un 0,68% son “aptos con limitaciones”.

Es decir, la figura de “apto con limitaciones” es la que va a determinar en gran medida la necesidad de adaptación de puestos de trabajo y sus características; sin embargo, a la luz de los datos parece existir una baja incidencia de estos recursos imprescindibles para desarrollar las capacidades de muchos trabajadores, evitando riesgos y minimizando el impacto de los fenómenos que aquí estamos estudiando: el absentismo y la accidentalidad laboral.

En el momento en el que hay una necesidad de cubrir un puesto de trabajo, cogemos los perfiles más adecuados y les contratamos. Antes de la incorporación les hacemos una revisión médica oportuna para saber si hay una calificación de “apto”, después hacemos una formación preventiva previa y les dotamos de equipos de protección individual, el plan de acogida, que conozcan a los compañeros, superiores, entornos y herramientas. Tenemos definidos todos los puestos de trabajo para poder determinarlo todo. Las restricciones marcan la adaptación del puesto de trabajo para poner las medidas necesarias. (José Luis Ortúñez. ASPANIAS Burgos)

Además, las adaptaciones de puesto de trabajo requieren de un seguimiento periódico considerándolas dinámicas, sensibles a múltiples circunstancias, ya sean del propio trabajador o de los procesos de trabajo.

Siempre se mira como una puerta de entrada al empleo (la adaptación de puestos de trabajo), pero debería verse como una forma de conservación del mismo. Una vez que tú entras, hay que realizar un seguimiento y una mejora, porque eso disminuye el absentismo y la siniestralidad. No se piensa en la adaptación como algo dinámico, sino una sola vez. Falta ahí desde las administraciones propiciar los derechos de las personas con discapacidad. Las mutuas tienen un papel importante, pero sobre todo las administraciones, como prescriptores y sensibilizadores. A veces se piensa la adaptación de puestos de trabajo como una forma paliativa de accidentes, y yo creo que hay que pensar en las adaptaciones con un papel preventivo. (FSC. Virginia Carcedo)

Es necesario romper la idea que en muchas ocasiones asocia adaptación de puestos de trabajo con desmesurados costes para la empresa. Además, existen ayudas públicas para la adaptación de los puestos de trabajo, quizás son poco conocidas por parte de las empresas. El diseño para todos y la accesibilidad universal, lejos de ser un coste, genera beneficios a todas las personas y a la organización como tal, creando unas condiciones adecuadas para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Esta es una perspectiva que debe trabajarse desde la cultura de la propia empresa, con el convencimiento de la dirección y trasladándolo a todas las áreas y resto de organización, creando una sensibilidad hacia la inclusión y la diversidad.

Las ayudas técnicas y productos de apoyo son muy importantes, porque muchos de ellos no suponen un alto coste, pero a una persona con discapacidad le facilita mucho el trabajo, puede ser desde un bolígrafo hasta el tipo de calzado, ayudas tecnológicas, etc., y tienen mucho impacto. (Mar Soriano. FAAM)

Para que el empleo ordinario cobre mayor peso en la contratación de personas con discapacidad, las empresas deben apostar firmemente por las adaptaciones de puestos de trabajo. Aunque solo una parte de las personas con discapacidad necesitan adaptaciones del puesto de trabajo, sin ellas, la contratación de según qué perfiles puede ser muy precaria o simplemente imposible; por ello, una medida necesaria son las bonificaciones para adaptar puestos de trabajo.

Ayudas técnicas y adaptación de puestos de trabajo hay muchísimas en nuestras entidades. Sería necesario fomentar las ayudas en el sector porque tiene muchas dificultades y es necesario impulsar las adaptaciones de puestos de trabajo a través de productos de apoyo, también la formación más allá del cumplimiento de la normativa. (Raquel Manjavacas. AEDIS)

Teletrabajo

Una medida concreta que puede contribuir de manera efectiva a la conciliación de la vida laboral y personal, a través de la flexibilización de la jornada, es el teletrabajo.

Los trabajadores y la sociedad en general demandan cada vez mayor calidad de vida, pero las jornadas de trabajo y el tiempo invertido en los desplazamientos obstaculizan en muchos casos este objetivo.

El teletrabajo puede ayudar a:

- La conciliación laboral y familiar/personal
- Mejorar la salud y el bienestar de las personas
- Contribuir al medio ambiente al reducir el número de desplazamientos
- Ser más eficientes y productivos a los trabajadores, reduciendo el estrés

El teletrabajo, en empresas que lo han puesto en marcha de manera efectiva, ha reducido notablemente sus ratios de absentismo por contingencias comunes y aumentado la productividad de estos trabajadores.

No obstante, el teletrabajo aún no está muy extendido, porque puede contar con algunas dificultades de orden técnico (la tecnología necesaria, aunque cada vez es más asequible y de fácil disposición), estilos de liderazgo y cultura empresarial que prima las prácticas presencialistas, por los propios procesos productivos, métodos, sistemas y planificación, etc.

El teletrabajo, además, puede ser una solución para la inclusión de las personas con discapacidad, sobre todo de aquellos perfiles con grandes problemas de movilidad y salud o que viven alejadas de los polos empresariales o zonas de alta concentración de empleo.

Alguno de nuestros trabajadores tiene teletrabajo algún día a la semana, pero con los medios de los que hoy disponemos puede trabajar perfectamente desde su casa y evitamos el desplazamiento, y a la persona le va muy bien. Esto lo hacemos, pero no de manera generalizada ni automática, para determinados puestos de trabajo y depende de las circunstancias del trabajador y el puesto. (Albert Campabadal. CONACEE)

Cuando empezó el teletrabajo se pensó que era la solución para las personas con discapacidad, y hay gente que no quiere. Tiene que ser un tema individual y “ad hoc”, no porque tengan discapacidad, sino porque su trabajo y necesidades lo permiten y así lo solicitan. La empresa tiene que tener claro que cuando una persona está de baja pierdes su talento, pero si está teletrabajando el talento está produciendo. (FSC. Virginia Carcedo)

El teletrabajo puede aportar, entre otros beneficios:

- Evita riesgos por la falta de accesibilidad universal de muchos centros de trabajo y en los desplazamientos hasta estos
- Posibilita cambios posturales o descansos
- Evita las inclemencias meteorológicas
- Facilita llevar a cabo tratamientos requeridos
- Reduce accidentes “in itinere”

En cualquier caso, el teletrabajo ofrece distintas modalidades, no teniendo que ser a tiempo completo, con la posibilidad de complementar el teletrabajo con el trabajo presencial, lo que evita la sensación de aislamiento y facilita la interacción con compañeros y responsables.

El teletrabajo tiene un papel preventivo porque genera menos inseguridad y exposición a riesgos. No solo como solventador de problemas. (FSC. Virginia Carcedo)

Y luego informar a las empresas sin estigmatizar qué tipo de tratamientos requieren las enfermedades raras, por ejemplo. Hay empresas que tienen servicio médico y en una economía de escala facilitar servicios médicos para un determinado número de empresas para que la persona no tenga que salir a su ambulatorio y pueda ir un médico visitando distintas empresas, un convenio al que se puedan adherir las distintas personas con discapacidad y sepan que puede tener necesidad de visitar al médico, y que las mutuas lo permitan. (FSC. Virginia Carcedo)

Flexibilización y conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal o privada de los trabajadores puede suponer beneficios para las empresas en el control y la mejora del absentismo.

Adecco, en la III Encuesta sobre Absentismo Fraudulento y Presentismo de 2016, destaca que los únicos precursores de bajas por incapacidad temporal no justificadas que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad. Así, se concluye que la economía española tiene un déficit estructural en flexibilidad laboral que incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.

Las bajas por incapacidad temporal son las que mayor peso ocupan dentro del absentismo. Existe una parte de absentismo laboral no justificado, pequeña en cualquier caso, que se oculta bajo la incapacidad temporal por la simulación de dolencias falsas. Este tipo de ausencias suelen ser un reflejo del descontento o actitud negativa de los empleados con respecto a su trabajo o empresa y con la imposibilidad de obtener licencias extraordinarias para la realización de asuntos privados o para la mejora de la conciliación de la vida familiar.

Este es uno de los problemas que se señala desde las organizaciones empresariales, a lo que llaman “uso indebido” de la incapacidad temporal o las “bajas sociales”.

Dentro del conjunto de la incapacidad temporal existe un bloque de personas que realmente están enfermas y necesitan una recuperación, y luego hay personas que por los motivos que sea no están dispuestos a ir al trabajo, porque no se encuentran bien, u otros motivos..., y abusan, confunden una situación con la otra. Es un absentismo voluntario, fraude, lo llaman, y nosotros, uso indebido. (Pedro Pablo Sanz. AMAT)

En el caso de las contingencias comunes, las cuestiones son más variadas, porque ahí están situaciones de salud que no derivan directamente de la actividad laboral, y después está el tema que se separa de la salud, y aparecen esas cuestiones más motivacionales, más de ambiente de trabajo, más de aspectos extralaborales. Esto es un poco lo que preocupa más a las empresas, porque es evidente que puedes tener una carga de estrés, de carga familiar, pero que esa situación extralaboral y más personal te lleve a tener una baja..., esto es lo que preocupa más, porque es lo que menos se controla. (Jordi García, CEOE)

Aquellas empresas que facilitan la conciliación reducen notablemente el absentismo. En el informe “Absentismo laboral: el colesterol de la empresa” (2009), del Observatorio EFR de la Fundación Másfamilia, los datos de absentismo laboral de las empresas se encontraba en un 5,3%, mientras que en las empresas EFR tenían un promedio del 3%.

Este tipo de empresas familiarmente responsables señalan que habitualmente se entiende el absentismo, sea justificado o no, como tiempo de trabajo perdido del que no se está obteniendo beneficio. Sin embargo, para estas empresas no deberían considerarse como absentismo laboral las bajas justificadas, sino todas las faltas al trabajo no justificadas legalmente y que no entran dentro del convenio. También se reclamaba la inclusión dentro del absentismo laboral justificando los casos en los que un empleado tiene que ausentarse de su puesto de trabajo a causa de una emergencia familiar, y este tipo de casos se incluyen dentro de las medidas EFR como “ausencia por fuerza mayor” o por “emergencia familiar”.

Por ello, en los últimos años se viene hablando de un cambio del modelo de responsabilidad social empresarial hacia el de empresa familiarmente responsable (EFR). La EFR es aquella empresa que fomenta y cumple con unos parámetros en distintos aspectos de la conciliación de la vida familiar y privada.

Si para cualquier trabajador la flexibilidad horaria y otras medidas que ayuden a compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal son muy beneficiosas, para las personas con discapacidad puede llegar a ser imprescindibles.

Las medidas de conciliación son importantísimas para las personas con discapacidad, y a veces imprescindibles para muchas discapacidades. Si no hay medidas de trabajo no presencial, habrá personas que no podrán trabajar, o jornadas parciales, jornadas reducidas, etc. Una persona con discapacidad mental puede trabajar al 100% cuatro horas, pero ocho igual no va a poder. Si no hay una voluntad de las empresas, estas personas no podrán trabajar. Cosas tan sencillas como lugares para comer en las empresas, hay personas que no pueden comer fuera porque necesitan la tranquilidad de comer lo que ellos pueden. Hay gente que tiene que comer a las 12.00, y es necesaria esa flexibilidad. En el sector servicios se da, pero en la industria no, y es el proceso productivo el que se debe adaptar a las personas, y no al revés. (Marta Val. Bequal)

En el “Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad”¹⁵, de CERMI, se propone incluir en los convenios ajustes razonables en materia de conciliación, ya que habitualmente se suelen ocupar de la conciliación laboral desde la óptica de las personas con discapacidad que tienen bajo su cuidado o guarda a los trabajadores, pero no así de los propios trabajadores con discapacidad, y estos suelen tener necesidades específicas. Así, se trataría de incidir en medidas como:

Flexibilidad de horarios de trabajo mediante:

- Adelanto o retraso de la hora de inicio o finalización del trabajo
- Elección de turno (si existiese en esa empresa)
- Acumulación de más horas de trabajo en el día, semana o mes, compensándolas con horas o días de descanso, dentro de los límites legales

Si te ausentas unas horas puedes recuperarlas cuando buenamente puedas, por ejemplo, la función de teatro de tu hijo te pides un permiso por X horas y luego se recupera. Una compañera que tiene un hijo con discapacidad se le ha dado flexibilidad horaria absoluta para que entre y salga cuando quiera en función de las necesidades de su hijo. (Mar Soriano. FAAM)

Reducción de jornada para que el trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado una persona con discapacidad tenga derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.

Estamos adecuando y estudiando la flexibilidad horaria porque nuestra situación es muy particular por la ubicación y la actividad que realizamos. Intentamos favorecer este tipo de políticas, y nos interesa saber si éste es un punto que nos permitirá mejorar el absentismo, junto con la conciliación familiar y las jornadas reducidas, etc. (Eduardo del Pozo. Applus Idiada)

Permisos en los que el trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado una persona con discapacidad tenga derecho a los permisos necesarios para participar en tratamientos de autonomía personal, habilitación, rehabilitación, médicos o psicológicos motivados por la discapacidad.

En los CEE como sector hay cierta tendencia a la flexibilización y a la adopción de medidas de conciliación. En nuestro caso, el impacto del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual es bastante importante, por ello se impulsan medidas para compartir recursos, no solo laborales, sino también sociales, por ejemplo, que un trabajador reduzca su jornada laboral en un número de horas y el resto esté en un centro ocupacional u otro recurso. Este sector está muy impulsado por las asociaciones y familiares y es muy sensible a este tipo de medidas. (Raquel Manjavacas. AEDIS)

Nosotros, por ejemplo, tenemos políticas de conciliación horaria para todas las personas, no solo con discapacidad. En temas de maternidad, extendemos el horario continuado para que padres y madres puedan estar más horas con los bebés. La flexibilidad horaria también para adaptarlo a las necesidades familiares. (Albert Campabadal. CONACEE)

¹⁵. CERMI, 2013. Colección Inclusión y Diversidad.

Además de mejorar el absentismo laboral, este tipo de medidas desde una perspectiva más general, a nivel macro, pueden ser la solución para otro tipo de problemas acuciantes de carácter demográfico, económico y social. Progresivamente, se vienen reclamando medidas de conciliación y flexibilidad para que desde las administraciones se apueste normativamente y a través de políticas públicas por este tipo de modelos.

Recientemente, el Círculo de Empresarios¹⁶, en su documento “Estado de bienestar: consolidar la incorporación de la mujer al trabajo y aumentar la natalidad”, se proponía adoptar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar adecuadamente repartidas entre hombres y mujeres, como forma de incrementar la fecundidad en España y así garantizar la sostenibilidad del estado de bienestar.

Entre estas medidas, estarían facilitar la conciliación laboral y familiar mediante la mejora de las infraestructuras y servicios para el cuidado de niños en edad preescolar, especialmente de 0 a 3 años, el desarrollo de una red más amplia de guarderías; adaptar el calendario y los horarios escolares a los laborales, y favorecer una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, mediante un nuevo esquema de permisos parentales compartidos y fomentar el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Hay que empezar por el propio país mediante conciliación, medidas de flexibilización horaria, al igual que en los permisos de paternidad o maternidad, que haya ayuda a las empresas con una persona con cierto grado de discapacidad si pasa cualquier cosa, si tuviera que estar de baja, una bonificación en el contrato de una persona que pueda complementar a esa persona con discapacidad. A mí me parece muy importante la racionalización de horarios. Todo aquello que pueda quitar el miedo, campañas de sensibilización, vigilancia e inspección para que no paguen justos por pecadores, porque hay gente que se le complementa el 100% y hay quien abusa y lo quitan y no lo cobra nadie, tiene que haber una racionalización del proceso, no de eliminar los derechos pero sí vigilarlos. La compatibilidad entre pensiones y salarios puede propiciar que las personas que lo necesiten trabajen más jornadas reducidas y facilite que se complemente y no obligue a tener que trabajar tantas horas que pueden desembocar en bajas por un esfuerzo. (FSC. Virginia Carcedo)

¹⁶. <http://www.expansion.com/economia/2016/07/06/577ced77268e3e624b8b465b.html>

5 CONCLUSIONES

5.1. El absentismo laboral, ¿un problema para las organizaciones?

Existe una gran cantidad de bibliografía, informes, estudios, etc. con diversos enfoques teóricos sobre el absentismo laboral que enriquecen este campo desde un punto de vista científico y técnico. Además, el propio concepto de absentismo laboral se ofrece a diversas acepciones, quedando patente en las entrevistas a expertos y representantes de las distintas organizaciones participantes en la fase cualitativa. Las diferencias no son puramente terminológicas, ya que estas a su vez marcan las distintas vertientes sobre causas y posibles soluciones para reducirlo.

No obstante, se pueden encontrar ciertas coincidencias sobre las consecuencias e impactos que el absentismo laboral tiene para las economías nacionales, las organizaciones y empresas, así como para los propios trabajadores.

De media, el 36,9% de las empresas participantes en la encuesta consideran que el absentismo es un problema importante o muy importante para sus organizaciones; sin embargo, este dato es significativamente diferente según el tipo de empresa: 61,1% en los centros especiales de empleo y 28,1% en las empresas ordinarias.

Un gran número de empresas ni siquiera miden el absentismo (cerca de un 40% de la muestra), lo que en definitiva dificulta un diagnóstico, en primer término, y la puesta en marcha de medidas preventivas y correctoras de manera efectiva en el caso de ser necesario. Además, una parte mayoritaria de empresas de la muestra no contabilizan los costes que supone el absentismo, en concreto, un 66,0% de ellas (sobre todo microempresas, pymes y empresas medianas).

Por tanto, muchas empresas no realizan una medición y análisis de su absentismo, y en muchas tampoco se aplica la variable discapacidad para poder determinar políticas efectivas para este colectivo. Esto ha quedado reflejado en el desarrollo de la fase de encuesta de este estudio en la que se han encontrado serias dificultades para poder acceder y recopilar ciertos datos cuantitativos por parte de las empresas, siendo en muchas de ellas inexistentes sus registros o la posibilidad de contabilización.

En cualquier caso, el absentismo y la siniestralidad no deberían ser enfocados como un problema en ninguno de los colectivos, tampoco entre las personas con discapacidad, sino como un indicador. Este cambio de perspectiva es fundamental, con todas las limitaciones que tiene su estudio, registro y calificación, es un buen síntoma de un malestar en los lugares de trabajo que se hace necesario mejorar.

5.2. El absentismo y la accidentalidad laboral entre personas con discapacidad

Existen muy pocos estudios que aborden el absentismo y la accidentalidad laboral desde el punto de vista de las personas con discapacidad. La mayor parte de los entrevistados en la fase cualitativa están de acuerdo en que la discapacidad en sí misma no es una variable que incida en una mayor o menor tasa de absentismo y accidentalidad de las empresas.

Sin embargo, las menores tasas de empleo de las personas con discapacidad respecto a la población sin discapacidad están relacionadas con barreras de acceso al mercado laboral que se circunscriben a prejuicios sobre este colectivo de trabajadores, también el mayor riesgo de absentismo y accidentalidad.

En este sentido, para un 57,3% de los encuestados tener una discapacidad no influye en unas mayores tasas de absentismo laboral, pero un 44,7% de los encuestados opina que para algunas empresas la percepción del mayor absentismo laboral de las personas con discapacidad puede ser una barrera de acceso al mundo laboral de este colectivo.

Para la mayor parte de los encuestados el absentismo laboral entre personas con discapacidad es similar a las personas sin discapacidad (41,7%), incluso existe un 14,6% que percibe que es menor. Si se analiza la percepción sobre el mayor o menor absentismo laboral entre personas con discapacidad respecto a trabajadores sin discapacidad, en función del tipo de empresa se establece que entre los centros especiales de empleo, un gran porcentaje (casi el 60%) considera que el absentismo es mayor que entre las personas sin discapacidad, en cambio, en las empresas ordinarias un 50,0% considera que es similar.

Para los encuestados que consideran que el absentismo es mayor entre personas con discapacidad, se alegan razones relacionadas con:

- Falta de motivación y compromiso
- Influencia negativa del contexto familiar/social
- Mayor necesidad de asistencia a controles y revisiones médicas
- Falta de adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad
- La discapacidad como factor de incidencia en otras enfermedades, accidentes o estado de salud
- Mayor incidencia del envejecimiento

En cambio, los encuestados que consideran que el absentismo es menor entre personas con discapacidad se fundamentan en:

- Menor número de bajas de cierto tipo como maternidad/paternidad
- Mayor motivación e implicación en el trabajo
- La discapacidad no aporta diferencias en el comportamiento absentista

Teniendo en cuenta las dificultades para recopilar datos de absentismo y accidentalidad laboral en gran parte de las empresas de la muestra, el promedio de absentismo (horas de ausencia anuales/horas de trabajo previstas anuales) es del 11,2% entre trabajadores con discapacidad frente al 10,6% de absentismo de la plantilla sin discapacidad.

Es decir, aunque con todas las reservas por el tamaño de la muestra de este estudio, de manera tendencial y exploratoria, podemos concluir que los datos de absentismo laboral de las personas con discapacidad son muy similares a los de las personas sin discapacidad. Por tanto, y según los datos disponibles, el absentismo laboral no puede ser considerado un estigma para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a la accidentalidad del total de la plantilla de empresas de la muestra, el promedio de número de accidentes durante el año 2015 ha sido de 0,13 accidentes por cada trabajador con discapacidad, mientras que para los trabajadores sin discapacidad supone un promedio de 0,09 accidentes por trabajador. Por tanto, esta diferencia podría deberse a que la población con discapacidad al tener un menor nivel formativo con respecto al resto de la población, en mayor proporción se ocupa en puestos de trabajo de baja cualificación, lo que se relaciona con mayor riesgo de accidentalidad y absentismo.

5.3. La gestión del absentismo y la accidentalidad en las empresas

Existen una multiplicidad de factores que influyen en los fenómenos del absentismo y accidentalidad laboral; sin embargo, cobran cada vez mayor importancia para las empresas aquellas cuestiones estructurales y organizacionales, tales como el reparto de responsabilidades y roles, el estilo de liderazgo, el trabajo en equipo, la cultura empresarial, remuneración y motivación, etc. Todas estas características que dan forma y vida a una organización pueden incidir positiva o negativamente en su “salud”, en cuanto a su clima laboral y, por tanto, al absentismo y accidentalidad.

Son estos factores precisamente sobre los que puede actuar la organización para generar soluciones efectivas a través de políticas de prevención de riesgos laborales, evaluación y mejora organizativa, conciliación entre la vida personal/familiar y laboral, etc.

La mejora del absentismo requiere que los actores implicados analicen y estudien el fenómeno desde una perspectiva global, propositiva, preventiva, no exclusivamente desde la sanción.

Sin embargo, una gran parte de las empresas participantes en la muestra no toman medidas de reducción y gestión del absentismo (47,6%). En cuanto al tipo de medidas que las empresas ponen en marcha para reducir el absentismo, se suelen combinar medidas de control (79,5%) con otras más activas relacionadas con la motivación, la conciliación y la flexibilización (70,5%).

En cuanto a las políticas que las empresas implementan para reducir el absentismo y la accidentalidad laboral, destacan que en la gran mayoría se apuesta por las medidas de prevención de riesgos laborales (92,2%). Unas de las cuestiones que guardan gran relación para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral de manera efectiva son los análisis de los puestos de trabajo junto con las adaptaciones de los mismos, siendo, en este sentido, un 65,0% y 57,3%, respectivamente, las empresas que realizan este tipo de medidas.

Además de esto, también se aborda la adaptación de los procesos de formación (55,3%). Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en un 51,5% y la flexibilidad horaria en un 50,5% de las empresas, son medidas que cobran cada vez mayor fuerza para conseguir unos horarios de trabajo racionales y eficientes, además de posibilitar a las personas atender su vida personal y familiar de una manera flexible.

Más concretamente, se mencionan una serie de medidas que pueden servir de buenas prácticas para algunas empresas dependiendo de sus propias circunstancias:

- **La mejora del clima laboral:** aplicación de nuevos modelos de gestión de empresas saludables, aumento de la satisfacción del trabajador, estudios de clima, fomento del trabajo en equipo, formación, comunicación y concienciación, planes de desarrollo individual, jornadas de conciliación, plan de comunicación, etc.
- **Medición, control, seguimiento y medidas disciplinarias:** creación de una comisión de absentismo para el análisis de las causas y la búsqueda de medidas, seguimiento individual de cada situación, implantación de medidas de control a través de fichajes, partes de ausencia, registro diario de los ausentes y determinación de las causas en el mismo día, comunicación de las ausencias a cada responsable, programa de control presencial, control de presencia por huella, entrevistas tras procesos de incapacidad de larga duración, aplicación de sanciones en casos graves, etc.
- **Medidas de apoyo y preventivas:** medidas de apoyo a los trabajadores con discapacidad, campañas de prevención de riesgos laborales, programas de parto y postparto para mujeres en fase de gestación, servicio en plantilla de fisioterapia para los trabajadores, equipo de seguimiento (psicólogos, trabajadores sociales) a disposición de todos los trabajadores con capacidades diversas, talleres de escuela de espalda, etc.
- **Participación de los implicados:** reuniones de equipo para detectar el grado de satisfacción de los trabajadores con discapacidad en sus puestos de trabajo, sistema aprobación interno de incidencias y salidas, creación de una comisión de empresa saludable, participación activa de los trabajadores/as en diseño y organización, etc.

- **Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar:** planes de conciliación, flexibilidad en el inicio y fin de la jornada, ampliación de permisos, gestión del tiempo de trabajo, planes de igualdad, protocolos de “mobbing”, acoso sexual y moral, fomento de la contratación indefinida y retención del talento, políticas de racionalización horaria, bolsa de horas y flexibilización de la jornada, días de asuntos propios disfrutables en fracciones mínimas de una hora, posibilidad de cambios de turno, jornada continua en determinadas etapas del año, teletrabajo, etc.
- **Reconocimiento, compensación e incentivos:** mejoras en el convenio colectivo, beneficios sociales, programas de promoción (horizontal y vertical), premios por asistencia, incentivo económico de la puntualidad y asistencia, prácticas de reconocimiento, inclusión de la variable absentismo en la evaluación del desempeño de los/as trabajadores/as.

5.4. La inclusión laboral de personas con discapacidad desde la prevención de riesgos laborales y políticas de recursos humanos

Una primera tarea imprescindible es que las empresas u organizaciones incorporen a su cultura y valores la diversidad, y en esta labor es fundamental que la alta dirección de la empresa defina una política de inclusión de las personas con discapacidad de una forma contundente.

Recientemente, las empresas, vinculado a sus políticas de responsabilidad social corporativa o empresarial, se esfuerzan en adquirir distintivos fruto de procesos de certificación que ponen en valor y publicitan las medidas en ámbitos como la calidad, la accesibilidad, la conciliación, la sostenibilidad, etc. Gran parte de las empresas consultadas no están certificadas con algún distintivo en políticas de conciliación/flexibilidad o relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, en concreto un 57,3% de ellas, frente a un 18,4% que sí dispone de alguno de ellos.

Es necesario que las empresas tengan en cuenta procesos inclusivos de reclutamiento y selección, una prevención de riesgos laborales inclusiva, doten de información y formación a los trabajadores en prevención de riesgos laborales, realicen una correcta adaptación de los puestos de trabajo, articulen siempre que sea posible fórmulas como el teletrabajo, la flexibilización de horarios y conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Entre las políticas de gestión de recursos humanos orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad destacan fundamentalmente tres:

- La colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo, en un 54,4%
- Un 49,5%, las alianzas con entidades especializadas en integración laboral de personas con discapacidad
- La adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad (42,7%)

La adaptación de los puestos de trabajo, previo análisis de los mismos, para ajustar su desempeño a las capacidades de las personas, es una cuestión nuclear que las empresas deben atender, no solo para las personas con discapacidad, sino para cualquier trabajador, ya que revierte en una mayor satisfacción y eficacia, reduciendo la posibilidad de accidentalidad y también de absentismo laboral.

La relación entre discapacidad y ajustes razonables como elemento para evitar bajas derivadas de la discapacidad con un 44,7% de las empresas que no sabe/no contesta, deja de manifiesto un déficit de información y formación en este ámbito que debe ser tenido en cuenta para conseguir mejoras.

Otra de las cuestiones para la inclusión de las personas con discapacidad es contemplar, dentro de las propias medidas de emergencia y evacuación, las necesidades de las personas con discapacidad. Así, la mayoría de empresas, un 72,8%, incluyen estas medidas, sin embargo, un 10,7% no lo tienen en cuenta.

6 RECOMENDACIONES

- Se hace necesario un cambio de perspectiva en el que el absentismo y la accidentalidad se consideren como indicadores o manifestaciones de otro tipo de problemas en el seno de la empresa u organización, no solo como meros fenómenos individuales
- Análisis y estudio del fenómeno desde una perspectiva global, propositiva, preventiva, no exclusivamente desde la sanción, por parte de todos los actores implicados
- Se desprende la necesidad de incorporar la variable discapacidad en las estadísticas oficiales de accidentalidad y absentismo, también en las empresas. Esto va, además, en consonancia con la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, que es parte de nuestro ordenamiento jurídico
- Articulación por parte de las administraciones públicas de campañas de prevención e información, así como instrumentos y órganos encaminados a facilitar a las empresas soluciones para la mejora de estos fenómenos
- Apuesta decidida por la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias facilitando los ajustes razonables, productos de apoyo y adaptación de los puestos de trabajo necesarios para un desempeño de sus funciones de manera adecuada, así como un aprovechamiento de las capacidades de las personas
- Ahondar en políticas empresariales sobre flexibilización y conciliación que facilite a los trabajadores un desarrollo armónico, tanto de su vida profesional como familiar y personal, redundando en una adecuada motivación y menor absentismo
- El teletrabajo es una medida aún poco desarrollada que puede ser un instrumento muy útil, asequible técnicamente en sociedades de la información y la comunicación, que puede facilitar la conciliación y reducción del absentismo y accidentalidad
- Medidas encaminadas a la prevención de riesgos laborales, la motivación, la flexibilización y conciliación de la vida laboral y familiar o personal
- Generar un mayor interés por ambos fenómenos en el mundo empresarial, con especial énfasis en pequeñas y medianas empresas

7 ANEXO I. CUESTIONARIO ONLINE A EMPRESAS

7.1. Datos del encuestado y empresa

P1. Cargo de la persona que responde

Por favor, seleccione el cargo que ocupa en su empresa

1. Consejero delegado/Presidente/Director general
2. Director de Recursos Humanos/Prevención de Riesgos Laborales
3. Técnico de Recursos Humanos/Prevención de Riesgos Laborales
4. Director de otra área
5. Otro cargo distinto

P2. Sector productivo de la empresa

Por favor, indique el sector productivo al que pertenece su empresa

1. Agricultura/Ganadería
2. Industria
3. Servicios

P3. Tipo de empresa

¿Su empresa es un centro especial de empleo (70% o más de la plantilla son personas con discapacidad) o es una empresa ordinaria? Marque todas las opciones que considere teniendo en cuenta todos los centros de trabajo de su empresa

1. Centro especial de empleo
2. Empresa ordinaria
3. Ns/Nc

P4. Comunidad autónoma

Del siguiente listado de comunidades autónomas, seleccione aquellas en las que su empresa tiene centros de trabajo.

1. Andalucía
2. Aragón
3. Principado de Asturias
4. Baleares
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla-La Mancha
8. Castilla y León
9. Cataluña
10. Extremadura
11. Galicia
12. La Rioja
13. Comunidad de Madrid
14. Región de Murcia
15. Comunidad Foral de Navarra
16. País Vasco
17. Comunidad Valenciana
18. Ceuta
19. Melilla

P5. Tamaño de la empresa

Por favor, indique en el siguiente espacio el número medio de trabajadores del que dispone su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015

7.2. Absentismo laboral en la empresa

P6. Absentismo como problema en la empresa

¿En qué medida considera que el absentismo es un problema en su empresa? Por favor, valórelo en una escala de 1 a 5, siendo 1 “Nada importante” y 5 “Muy importante”.

1. Nada importante
- 2.
- 3.
- 4.
5. Muy importante
6. Ns/Nc

P7. Medición del absentismo laboral

¿Su empresa realiza una medición del absentismo laboral?

1. Sí - Pasar a la P7.1
2. No - Pasar a la P8
3. Ns/Nc - Pasar a la P8

P7.1. Número de horas de trabajo teóricas previstas del total de la plantilla

¿Podría indicarnos el número de horas de trabajo teóricas previstas en su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 por el total de la plantilla?

P7.2. Número de horas de ausencia o no trabajadas del total de la plantilla

¿Podría indicar el número de horas de ausencia total registrado en su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 por el total de la plantilla?

P7.3. Número de horas de ausencia por distintas razones

Ahora más específicamente, del total de horas no trabajadas, ¿podría indicarnos el número de horas de ausencia registrado en su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 teniendo en cuenta las siguientes razones?

- Permisos remunerados: vacaciones, fiestas, puentes, formación, representación sindical
- Bajas por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no profesionales)
- Bajas por contingencias profesionales (accidentes de trabajo)
- Bajas por contingencias profesionales (enfermedades profesionales)
- Bajas por contingencias profesionales (riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia)
- Maternidad/Paternidad
- Ausencias relacionadas con tratamientos vinculados a la discapacidad/rehabilitación
- Ausencias no justificadas
- Otras causas

P8. Mecanismos de control y reducción del absentismo

¿Han puesto en marcha desde su empresa mecanismos de control y/o políticas definidas para reducir las ausencias de los trabajadores de la plantilla?

1. Sí - Pasar a la P8.1
2. No - Pasar a la P9
3. Ns/Nc- Pasar a la P9

P8.1. Tipos de mecanismos para evitar el absentismo laboral

En cuanto a las medidas puestas en marcha, ¿de qué tipo son estas?

1. Medidas motivadoras y de conciliación/flexibilización
2. Medidas de control

P8.2. Medidas para evitar/reducir el absentismo

Especifique, por favor, las medidas que ha puesto en marcha su empresa para evitar/reducir el absentismo laboral.

7.3. Absentismo laboral en la empresa entre personas con discapacidad

P9. Trabajadores con discapacidad en su empresa

¿Su empresa tiene contratadas a personas con discapacidad?

1. Sí - Pasar a la P9.1
2. No - Pasar a la P10
3. Ns/Nc - Pasar a la P10

P9.1. Número de trabajadores con discapacidad

¿Podría indicarnos el número medio de trabajadores con discapacidad del que dispone su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P9.2. Tipo de discapacidad

Indique qué tipo de discapacidad/es tienen los trabajadores de su empresa/ centro de trabajo. Seleccione todas las opciones que corresponda

1. Discapacidad física
2. Discapacidad visual
3. Discapacidad auditiva
4. Discapacidad intelectual
5. Enfermedad mental
6. Discapacidad orgánica
7. Otra/s discapacidad/es
8. Ns/Nc

P9.3. Número de horas de trabajo teóricas previstas del total de la plantilla con discapacidad

¿Podría indicarnos el número de horas de trabajo teóricas previstas por los trabajadores con discapacidad en su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P9.4. Número de horas de ausencia o no trabajadas del total de la plantilla con discapacidad

¿Podría indicarnos el número de horas de ausencia total registrado en su empresa por todos los trabajadores con discapacidad desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P9.5. Número de horas de ausencia por distintas razones

Ahora más específicamente, del total de horas no trabajadas, ¿podría indicarnos el número de horas de ausencia registrado por trabajadores con discapacidad en su empresa/centro de trabajo desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 teniendo en cuenta las siguientes razones?

- Permisos remunerados: vacaciones, fiestas, puentes, formación, representación sindical...
- Bajas por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no profesionales)
- Bajas por contingencias profesionales (accidentes de trabajo)
- Bajas por contingencias profesionales (enfermedades profesionales)
- Bajas por contingencias profesionales (riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia)
- Maternidad/Paternidad
- Ausencias relacionadas con tratamientos vinculados a la discapacidad/rehabilitación

P10. Absentismo laboral y personas con discapacidad

En general, ¿cómo diría que es el absentismo de los trabajadores con discapacidad respecto a los trabajadores sin discapacidad?

1. Mayor
2. Menor
3. Similar
4. Ns/Nc

P10.1. Teniendo en cuenta la respuesta dada en la anterior pregunta, ¿cuáles serían las razones?

P10.1.1. Absentismo laboral y personas con discapacidad

¿Considera que tener una discapacidad influye en un mayor absentismo laboral?

1. Sí - Pasar a la P10.1.2
2. No - Pasar a la P10.2
3. Ns/Nc -Pasar a la P10.2

P10.1.2 ¿Por qué cree que influye tener discapacidad en mayor absentismo?

Por favor, especifique en el siguiente espacio por qué considera que tener una discapacidad influye en un mayor absentismo laboral.

P10.2. Absentismo laboral y personas con discapacidad

¿Considera que para algunas empresas el absentismo laboral puede ser un inconveniente a la hora de contratar a personas con discapacidad?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

7.4. Costes del absentismo en la empresa

P11. Medición de los costes directos del absentismo en su empresa

¿Su empresa realiza una medición de los costes directos del absentismo?

1. Sí - Pasar a la P11.1
2. No - Pasar a la P12
3. Ns/Nc - Pasar a la P12

P11.1. Costes directos por absentismo

¿Podría indicarnos en euros los costes directos por absentismo en su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P12. Complemento del salario por absentismo

¿Su empresa realiza algún tipo de complemento salarial cuando se producen ausencias de sus trabajadores?

1. Según lo establecido en el convenio
2. Por encima de lo establecido en el convenio
3. Ns/Nc

7.5. Accidentalidad laboral en la empresa

P13. Número de accidentes de trabajo en su empresa

¿Podría indicarnos el número total de accidentes laborales registrados por los trabajadores de su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P14. Número de accidentes por tipo

¿Podría indicarnos el número total de accidentes laborales registrados por los trabajadores de su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 teniendo en cuenta los siguientes aspectos?

- Número de accidentes sin baja
- Número de accidentes con baja en el trabajo
- Número de accidentes con baja “in itinere”
- Número de accidentes con baja en misión

P15. Número de accidentes de trabajo en su empresa de trabajadores con discapacidad

Ahora más específicamente, del total de accidentes laborales, ¿podría indicarnos el número de accidentes registrados por los trabajadores con discapacidad de su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015?

P16. Número de accidentes por tipo de los trabajadores con discapacidad

¿Podría indicarnos el número total de accidentes laborales registrados por los trabajadores con discapacidad de su empresa desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 teniendo en cuenta los siguientes aspectos?

- Número de accidentes sin baja
- Número de accidentes con baja en el trabajo
- Número de accidentes con baja “in itinere”
- Número de accidentes con baja en misión

7.6. Políticas de gestión y mejora del absentismo y accidentalidad laboral

P17. Políticas de gestión de RR.HH. en su empresa

De la siguiente lista de políticas de gestión de RR.HH., por favor, señale aquellas que tiene implantadas de manera efectiva en su empresa.

1. Análisis de puestos de trabajo
2. Adaptación de los puestos de trabajo
3. Medidas de prevención de riesgos laborales
4. Adaptación de los procesos de formación
5. Desarrollo de planes de carrera
6. Medidas de conciliación de la vida laboral y personal
7. Teletrabajo
8. Flexibilidad horaria
9. Medición del absentismo presencial
10. Otras. Especificar

P18. Políticas de gestión de RR.HH. en su empresa orientadas a la integración laboral de personas con discapacidad

De la siguiente lista de políticas de gestión de RR.HH. orientadas a la integración laboral de personas con discapacidad, por favor, señale aquellas que tiene implantadas de manera efectiva en su empresa.

1. Las encuestas de satisfacción interna y otras encuestas dirigidas a los empleados (clima, ...) incorporan preguntas sobre discapacidad
2. Colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo
3. Adaptación del plan de comunicación
4. Alianzas con entidades especializadas en integración laboral de personas con discapacidad
5. Definición del compromiso y de los objetivos en materia de integración
6. Plan estratégico de normalización de la discapacidad

7. Adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad
8. Acuerdos con entidades y portales de empleo especializados en selección de personas con discapacidad
9. Otras. Especificar

P19. Ajustes razonables y puesto de trabajo

¿Cree que hay alguna relación entre discapacidad y ajustes razonables como elemento para evitar bajas derivadas de la discapacidad?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P20. Trabajadores aptos y aptos con limitaciones

En su empresa hay... (Indique porcentaje aproximado)

1. Aptos
2. Aptos con limitaciones - Pasar a la P20.1
3. Ns/Nc

P20.1. Trabajadores aptos y aptos con limitaciones

Ante un apto con limitaciones, ¿se ha visto en la necesidad de no contratar o rescindir el contrato por falta de discapacidad sobrevenida?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P21. Discapacidad y emergencia/evacuación

¿Contempla dentro de las medidas de emergencia y evacuación a las personas con discapacidad?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P22. Certificaciones/distintivos de políticas de conciliación, flexibilidad y prevención de riesgos laborales

¿Su empresa cuenta con algún tipo de certificación/distintivo que reconozca su gestión relacionada con las medidas de conciliación/flexibilidad?

1. Sí - Pasar a la P22.1
2. No
3. Ns/Nc

P22.1. Certificaciones en materia de conciliación, flexibilidad y prevención de riesgos laborales

¿Dispone su empresa de alguna de las siguientes certificaciones? Marque todas las opciones que considere

1. EFR
2. BEQUAL
3. GRI
4. Otros. Especificar



Activa Mutua

Absentismo de las
personas con
discapacidad en
las empresas

www.activamutua.es
info@activamutua.es

Con la colaboración de:

