

Síguenos en



JORNADA “CRECIMIENTO, EMPLEO Y ¿ABSENTISMO?”

Agilizar la gestión de las bajas, una mayor implicación de las mutuas y mejorar el ambiente laboral, claves para hacer frente al absentismo

Las ausencias con baja médica se han duplicado en los últimos diez años, una tendencia que va a continuar incrementándose.

El sistema público de salud prolonga la duración de las bajas por las demoras en los diagnósticos y tratamientos.

Las mutuas, con capacidad para expedir altas médicas y prestar asistencia integral, juegan un papel muy limitado a la hora de abordar este problema.

Las empresas tienen el desafío de motivar y generar sentimiento de pertenencia entre sus trabajadores para tratar de paliar este problema.

Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton: “El absentismo se acerca al 7%, lo que significa que un trabajador en España falta de media 12 días al año, lo cual tiene un impacto de cien mil millones de euros”.



De izq a der: Cristina Orejas, Meritxell Ferraté, Gemma Noguera, Xavier Ibars, Laura Ojeda, José Ignacio Gelpi y Juan Ramón Benito.

Síguenos en



04/10/2024

El absentismo laboral es un problema complejo que no deja de crecer en nuestro país y que, para afrontarlo de la mejor manera posible, se precisa un **esfuerzo coordinado por parte de compañías, administraciones y organizaciones empresariales y sindicales**. Grant Thornton ha analizado esta problemática en la jornada **“Crecimiento, empleo y ¿absentismo? Análisis y estrategias para mejorar la competitividad de nuestras empresas”**, celebrada en el Círculo Ecuéstere de Barcelona y que también sirvió para apuntar una serie de claves para que las empresas puedan gestionarlo de la mejor de las maneras.

“El absentismo es un problema que nos afecta a todos. Las cifras actuales señalan que **la media de absentismo se acerca al 7%**, lo que significa que un trabajador en España **falta alrededor de 12 días al año**, lo cual tiene un impacto económico de **cientos de millones de euros**. Teniendo en cuenta que el PIB de nuestro país es de 1.500 millones de euros, estamos hablando de un impacto muy relevante”, advierte **Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton España**.

La situación es preocupante y compleja, ya que, según Ramón Galcerán, **confluyen causas justas, relacionadas con la salud, con otras en las que tienen que ver aspectos de organización empresarial y cultura laboral**. “El absentismo no solo afecta a la productividad, sino que también influye en la competitividad de las compañías y, por tanto, al futuro del desarrollo económico y a la generación de empleo de nuestro país. Resolverlo es clave para todos”, recuerda.

Las bajas médicas se han duplicado en la última década

Las cifras señalan que el **absentismo laboral supone el 6,6% de las horas pactadas**, lo que supone un impacto considerable sobre la productividad y los costes de las empresas, según señala el último informe de **Randstad Research**. En concreto, el **absentismo con baja médica se eleva hasta el 5,2%**, suponiendo **cuatro de cada cinco ausencias en nuestro país**, mientras que el **absentismo sin justificar** implica la pérdida del **1,4% de las horas**.

Juan Ramón Benito Villena, Senior Specialist de Randstad Research, fue el encargado de presentar este estudio, asegurando que “el absentismo, pese a ser una variable estacional y cíclica, presenta una tendencia creciente a lo largo de los últimos diez años y que va a continuar incrementándose”. Este fenómeno está muy explicado por el **aumento de las bajas médicas, que no solo se están incrementando en**

Síguenos en



número, sino que su duración es mayor por las pruebas diagnósticas y la rehabilitación.

Responsabilidad de las administraciones, mutuas y sindicatos

Durante la jornada organizada por Grant Thornton, también se debatió sobre el impacto que el absentismo tiene en las relaciones laborales en nuestro país. **Aurora Sanz, socia directora de Laboral de Grant Thornton** y encargada de moderar la charla, destacó que este problema nos ha de hacer “reflexionar sobre cuestiones generacionales, de administración pública, de negociación colectiva o de sanidad pública”.

Efectivamente, todos los ponentes coincidieron en señalar la **responsabilidad que tiene la administración pública en el incremento del absentismo y de su duración**, por culpa de aspectos cruciales como la saturación del **sistema público de salud**, que prolonga las bajas por las demoras en los diagnósticos y tratamientos. Por otro lado, y como prueba del carácter poliédrico del problema, se señaló el limitado papel que llevan a cabo las **mutuas**, con **capacidad para expedir altas médicas** y prestar asistencia integral, además de la falta de **implicación de las organizaciones sindicales** en dar soluciones.

En este sentido, **Javier Ibars, director de Relaciones Laborales de Foment del Treball Nacional**, denuncia las responsabilidades compartidas del fenómeno, en el que está involucradas “las **empresas**, que deberían **mejorar las condiciones** y establecer protocolos de ausencias; la **administración**, en áreas como la **sanidad, la educación y la conciliación**; y los **trabajadores**, entre los que hay un porcentaje que **se aprovecha de las debilidades del sistema**”.

En el ámbito empresarial, **las organizaciones tienen el gran desafío de lograr motivar y generar sentimiento de pertenencia entre sus trabajadores** para tratar de paliar en cierta medida este problema. “La existencia de un mal clima laboral en la compañía, la falta de motivación a los trabajadores, la disparidad de horarios, los sueldos y los beneficios tienen un efecto directo en el absentismo laboral”, destaca **José Ignacio Gelpi, profesor de la Universidad de Barcelona**.

Como posibles soluciones, Javier Ibars señala la necesidad de “**mejorar el clima laboral, lograr un mayor compromiso de los trabajadores, agilizar la gestión de las bajas médicas, disminuir los períodos para la realización de las pruebas médicas y eliminar los complementos de incapacidad temporal** de los convenios colectivos”.

Una oportunidad para conocer los problemas de los trabajadores

Síguenos en



Las **empresas** deben ser conscientes de que **no son solo estructuras**, sino también **equipos de personas** en las que **el liderazgo juega un papel clave** para motivarlas y fidelizarlas, siendo el absentismo una buena oportunidad para comprender los **problemas de los trabajadores y mejorar la cultura corporativa**. En este sentido, **Cristina Orejas**, **directora de Laboral de Grant Thornton**, recordó que “cada vez es más importante llevar a cabo una buena gestión de personas, no solo para la competitividad de nuestras compañías, sino que también juega un papel crucial en la prevención del absentismo”.

Precisamente, la **cultura de cada empresa juega un papel muy importante** a la hora de afrontar este problema. Las compañías adolecen cada vez más de trabajadores menos comprometidos, más individualistas, lo que supone una crisis de valores para las culturas organizativas. “Resulta fundamental entender las necesidades de las personas y hacerles saber sus responsabilidades, tanto con la compañía como con sus compañeros”, recordó **Gemma Noguera Pérez**, **directora de Recursos Humanos de Miquel y Costas & Miquel, S.A.**

Por otro lado, es **un trabajo también de liderazgo**, que debe estar capacitado para dar ejemplo y abordar conversaciones difíciles sobre el desempeño de cada empleado, lo cual puede tener repercusiones directas en materia de absentismo. Según **Laura Ojeda**, **directora de Personas del RACC**, “necesitamos líderes transformadores que sepan que la comunicación y la transparencia son herramientas clave para impactar adecuadamente en las plantillas”.

Como **claves para reducir el absentismo**, se han señalado la puesta en marcha de **políticas de bienestar**, el **cuidado** y la **vigilancia de la salud**, incluida la **mental**, y la evaluación temprana de **señales de baja productividad**, que pueden prevenir los procesos previos a las ausencias. “En Towa entendemos que la productividad real no surge de imponer más reglas o vigilancia, sino de crear un entorno donde las personas quieran estar y pertenecer porque se sienten comprometidas, empoderadas y valoradas. Creemos que la clave está en tres cosas, primero, un propósito claro y real, que todos sintamos que nuestro trabajo tiene impacto; después, autonomía, confianza, libertad y autorresponsabilidad, esto implica implementar y apostar por medidas de conciliación, flexibilidad y teletrabajo; y, por último, fomentar un entorno de confianza, seguridad psicológica y bienestar”, recomienda **Meritxell Ferraté Mestres**, **Chief People, Sustainability & Transformation Officer en Towa International**.

Sobre Grant Thornton

Síguenos en



Grant Thornton es una Firma multidisciplinar que presta servicios de Auditoría, Consultoría de Negocio, Tecnología e Innovación, Asesoramiento Fiscal, Legal, Laboral, Financiero y Outsourcing. Somos la Firma en España de Grant Thornton International, una de las mayores organizaciones mundiales de servicios profesionales, con un equipo de más de 73.000 profesionales y presente en 147 mercados. En la actualidad estamos presentes en 10 ciudades: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Murcia, Las Palmas de Gran Canaria, Oviedo, Pamplona, Valencia y Zaragoza. Grant Thornton España ha sido elegida Firma del Año de la red global de Grant Thornton en 2023.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN
GRANT THORNTON**

POLICARPO AROCA

Director de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

Policarpo.aroca@es.gt.com

RAFAEL GIL

Supervisor de Comunicación

T 91 576 39 99

M 681 15 65 13

Rafael.gil@es.gt.com

ROMAN

TAMARA RAPOSO

+34 690 358 123

T.raposo@romanrm.com

IGNACIO MARÍN

+34 602 254 999

I.marin@romanrm.com