



Com aconseguir el compromís de la Direcció?

Càlcul del cost col·lectiu per contingència comuna

> COM ASSEGUARAR EL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ AMB LA GESTIÓ DE L'ABSENTISME

La nostra experiència ens demostra que, sense l'aprovació i el suport específic de la Direcció, és molt difícil que el projecte de gestió i reducció de l'absentisme sigui adoptat per tots els nivells de l'empresa i aconseguixi canvis sostenibles en el temps. Per aquest motiu, si vol establir-se la gestió de l'absentisme com una prioritat per a l'empresa, és crucial obtenir el suport de l'equip directiu.

Tot i que l'absentisme pot ser un tema d'interès per a la Direcció, és freqüent que, fins que no hi hagi una confrontació directa amb els costos que representen a l'empresa les absències per motius de salut, no es passi de la preocupació a l'acció.

Per aquest motiu, quan els departaments de Recursos Humans i Prevenció volen proposar mesures i canvis dirigits a millorar la salut a l'empresa que puguin suposar una inversió inicial, utilitzar la reducció de costos d'absentisme com a benefici directe sol ser un bon argument per convèncer la Direcció.

Per a això, hem d'aprendre a parlar la seva mateixa llengua, argumentant de manera sòlida i contundent sobre els costos que suposa per a l'empresa la combinació d'un alt nivell d'absentisme i una inadequada gestió de les absències.

A continuació, farem una aproximació al cost que suposa per a l'empresa la Incapacitat Temporal per Contingència Comuna (ITCC), perquè puguem argumentar amb més solidesa la necessitat de canvi al més aviat possible i amb seguretat.

Tradicionalment, el cost de la ITCC per a l'empresa s'ha dividit en costos directes i indirectes.

Entre els **costos directes** trobem:

> Prestació econòmica legalment durant la ITCC.

L'empresa està obligada a pagar al treballador 60 % de la seva base reguladora diària (BRD*) des del 4t al 15è dia (ambdós inclosos).

*La BRD és el resultat de dividir l'import de la cotització del treballador del mes anterior al de la data d'iniciació de la incapacitat pel nombre de dies a què la cotització es refereix (30, 31, 28, 29 si té salari diari).

> Cotització a la Seguretat Social.

Durant tot el període d'ITCC, l'empresa ha de continuar pagant les cotitzacions a la Seguretat Social (cotització legal establerta, per desocupació, fons de garantia salarial, formació professional, tarifes de primes per accidents de treball i malalties professionals), que corresponen aproximadament a un 32 % de la base de cotització del treballador, considerant la normativa vigent.¹



> **Millores per conveni sectorial o pacte d'empresa.**

Adicionalment, alguns convenis sectorials o pactes d'empresa intenten pal·liar la pèrdua econòmica dels treballadors durant la situació d'ITCC, afegint una complementació al subsidi.

Depenent de l'acord pel qual es regeixi l'empresa, aquesta complementació pot arribar a cobrir fins al 100 % del salari habitual del treballador.

A tall de resum, en les següents taules podem veure les dues situacions més freqüents per al càlcul dels costos directes en funció de la política de complement d'una empresa:

SENSE COMPLEMENT

Trams	BRD (%)	Complement (%)	Cotització SS (%)
Dies 1 - 3	0 %	0 %	32 %
Dies 4 - 15	60 %	0 %	32 %
Dies 16 - 20	0 %	0 %	32 %
A partir del dia 21	0 %	0 %	32 %

AMB COMPLEMENT AL 100 %

Trams	BRD (%)	Complement (%)	Cotització SS (%)
Dies 1 - 3	0 %	100 %	32 %
Dies 4 - 15	60 %	40 %	32 %
Dies 16 - 20	0 %	40 %	32 %
A partir del dia 21	0 %	25 %	32 %

Perquè puguem fer-nos una idea de la magnitud a què poden arribar els costos directes derivats de la ITCC, vegem un exemple dels dos escenaris en una empresa real:

Empresa de producció industrial de 953 treballadors, amb una BRD mitjana de 46,9 € i una taxa d'absentisme (ITCC) del 3,2 %.

Cost directe sense complementar les baixes per ITCC: **241.587 €** l'any.

Cost directe complementant al 100 % les baixes per ITCC: **434.422 €** l'any.

Però, a més dels costos directes, hi ha altres costos relacionats amb l'impacte de les absències per ITCC. Són els anomenats **costos indirectes**.

Entre aquests costos, trobem alguns evidents i tangibles, com els que comporta la substitució del treballador en situació d'ITCC (salari i cotitzacions a la Seguretat Social), i d'altres més difícils de comptabilitzar, com els següents:

- > La pèrdua de productivitat.
- > La pèrdua de qualitat en el servei a causa de la manca de personal.
- > Costos administratius.
- > Costos de selecció.
- > Costos de formació als substituïts.
- > Augment del volum de treball / hores extres.
- > Alta rotació de personal.
- > Empitjorament del clima laboral.

Segons alguns autors ², els costos indirectes poden classificar-se de la següent manera:

- > **Quantificables** (Es poden quantificar amb més o menys dificultat).
 - **Monetaris** (Diners perduts o deixats de guanyar, penalitzacions, cost de substitució, formació del substituït, hores extres ...).
 - **No monetaris** (Pèrdues de qualitat, pèrdues de productivitat, increment de la sinistralitat...).

> **Intangibles** (Empitjorament del clima laboral, conflictivitat laboral, canvis en la cultura d'empresa, pèrdua d'imatge pública, deteriorament de relacions externes...).

Tot i que arribar a conèixer els costos globals de l'absentisme per ITCC és un tema de gran interès per a l'empresa, no hi ha gaire informació de com valorar els costos indirectes.

És freqüent que se citin i utilitzin dues teories clàssiques, la de **Heinrich** (1931)³ que els atorga un valor de 4 a 1 respecte als costos directes, i la de **Hinze** (1991)⁴ que proposa la proporció 20 a 1. Cal assenyalar que són estimacions obtingudes per als costos dels accidents laborals, de manera que inclouen els danys ocasionats en instal·lacions, maquinària, medi ambient i compensacions civils, i, per tant, no són directament aplicables al càlcul dels costos indirectes de l'absentisme per contingència comuna.

Altres estudis centrats específicament en l'absentisme d'origen comú ofereixen xifres una mica diferents:

Pauly, Nicholson i Polsky (2005)⁵ calculen que el cost mitjà d'una baixa per ITCC, incloent-hi els costos indirectes, seria el resultat de multiplicar 1,61 pel salari de l'empleat absent. Aquest percentatge varia en funció de la dificultat de reemplaçar la persona malalta: és més difícil com més qualificada és l'ocupació i com més integrada es troba en un

equip que hagi de donar resultats en un termini determinat de temps. D'aquesta manera, mentre que llocs de treball com el de cambrer o obrer presenten multiplicadors baixos (1,1), els advocats (1,97), els enginyers mecànics i els venedors d'automòbils (ambdós 1,57) presenten els costos d'absentisme més elevats.

D'altra banda, la consultora Mercer⁶, després d'un estudi fet a 455 empreses dels Estats Units, calcula que els costos totals derivats de l'absentisme laboral per absències no planificades (assimilable a la ITCC a Espanya) suposen una mitjana del 9,2 % del salari base i troben una proporció de 2,5 entre els costos indirectes i directes.

Tot i que els estudis no presenten resultats homogenis, sí que ens ofereixen una aproximació a la realitat, deixant clar que els costos d'absentisme per ITCC són un argument amb pes suficient per aconseguir el compromís de la Direcció en la gestió i reducció de l'absentisme.

Bibliografia

1 Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. Madrid: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social; 2012 (Accés 1 agost 2012). Bases i tipus de cotització 2012. Disponible a: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudacion10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#3653

2 Ruiz-Fruits C, García AM, Delclòs J, Benavides FG. Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3a ed. Barcelona: Masson; 2007.

3 Heinrich H. W. Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach. 2a ed. Nova York: McGraw- Hill Book Company; 1931.

4 Hinze J, Appelgate L. Costs of Construction Injuries. J. Constr. Eng. Manage. 1991; 117(3): 537-50.

5 Baase C, Berger M, Billotti G, Nicholson S, Ozminkowski R, Pauly M, Polsky D, Sharda C. How to Present the Business Case for Healthcare Quality to Employers. Appl Health Econ Health Policy. 2005;4(4):209-18.

6 The Total Financial Impact of Employee Absences Survey Highlights. Kronos Consulting & Mercer, LLC. Octubre 2008. (Accés 1 agost 2012). Disponible a: <http://www.kronos.com/absenceanonymous/mitjana/mercera-survey-highlights.pdf>

MC
MUTUAL

AMB LA
SALUT
LABORAL,
AMB LES
PERSONES

AMB TU



24 hores d'atenció
900 300 144
www.mc-mutual.com