

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los complementos salariales a trabajadores de baja cuestan 4.800 millones a las empresas

ABSENTISMO/ La patronal reclama medidas para mitigar el impacto económico para los empleadores, que supera los 16.100 millones al año. El 65% de los convenios de empresa incluyen medidas complementarias para las incapacidades temporales.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Aunque el coste del absentismo trasciende ampliamente del plano económico afectando a la organización de las empresas, impactando en la productividad y mermando la competitividad, la factura que soportan las compañías, pymes y autónomos es un factor más a tener en cuenta en el balance anual. Tanto, que puede haber negocios en los que este coste constituye una válvula de presión sobre los márgenes que impide tomar decisiones empresariales en materia de producción o de retribuciones. En 2025, el coste total del absentismo ascendió a 34.000 millones de euros, entre los algo más de 18.000 que asumió la Seguridad Social en prestaciones por incapacidad temporal y los 16.100 que costearon las empresas. Los costes para los empleadores se distribuyen en tres conceptos: la prestación económica entre los días 4 al 15, a cargo de las empresas –según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social (artículo 173.1.2)–; los complementos y mejoras desde el día primero de la baja, en su caso atendiendo a lo acordado en los convenios colectivos; y las cotizaciones sociales durante las situaciones de baja, que se abonan desde el primer día de la baja.

Precisamente, uno de los puntos que las organizaciones empresariales han puesto de relieve a raíz del debate sobre el absentismo que se ha avivado en las últimas semanas –por las declaraciones del líder del PP, Alberto Núñez Feijóo, cuestionando que los trabajadores de baja cobren lo mismo que estando en activo– es el de los complementos salariales que recogen un buen número de los convenios colectivos en España. Estos se fijan como un beneficio para el trabajador en el perímetro de la negociación colectiva y suelen completar la prestación de los empleados de baja para que se perciba el 100% del salario durante el proceso de incapacidad temporal. Según los datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), el coste de estos complementos asciende a 4.838 millones de euros al año, lo que supone el 30% de los



El presidente de CEOE, Antonio Garamendi.

Las cotizaciones abonadas durante las bajas cuestan 9.300 millones a los empresarios

CEOE planteará a los sindicatos medidas para contener el absentismo en los convenios

sas quienes deben de asumir estas cargas. Más aún cuando la tasa de horas de trabajo pactadas no realizadas ha alcanzado un máximo histórico del 7,6%, lo que equivale a que 1,6 millones de trabajadores se ausentan de media cada día a su puesto (1,2 millones por una baja médica).

“Lo que no puede ser es que todas las bajas hasta el día 15 las paguen las empresas”, apuntaba el presidente de la patronal, Antonio Garamendi, en una reciente jornada sobre absentismo, añadiendo que “si no pone el remedio de que esto se arregle, por lo menos evíteme el coste”.

Del mismo modo, fuentes empresariales señalaban recientemente a EXPANSIÓN sobre la negociación pendiente con los sindicatos del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que uno de los elementos que las empresas pondrían sobre la mesa es el repliegue de ciertos complementos salariales de los convenios, como una medida de presión para reducir la incidencia del absentismo.

De hecho, varios convenios sectoriales reducen actualmente los complementos por baja médica mediante diversas condiciones. Por ejemplo, en el sector alimentario, Pescanova vincula el cobro del sueldo íntegro a bajos índices de absentismo y a la hospitalización por enfermedad común; mientras que en tecnología y distribución, los convenios de Bosch y Consum posibilitan retirar la ayuda si el empleado rechaza reconocimientos médicos, no notifica la ausencia o supera los plazos de recuperación estándar fijados por el INSS.

Los convenios colectivos garantizan de media entre un 80% y 97% del salario

G. D. Velarde. Madrid

En un reciente análisis elaborado por la Airef sobre la gestión del absentismo en España –en el que la Autoridad Fiscal advierte del aumento del coste e indica deficiencias en el sistema que ahondan en el impacto de los procesos de incapacidad temporal–, el organismo aproxima una cifra de cobertura de los complementos salariales en los convenios colectivos. En España, aproximadamente el 50%

de los convenios colectivos sectoriales y el 65% de los de empresa firmados cada año incorporan complementos retributivos a la prestación por incapacidad. En los convenios sectoriales alrededor del 50% incluye mejoras en los tres primeros días, mientras que esta proporción asciende al 55-60% en los tramos de 4 a 20 días y de más de 21 días. En los convenios de empresa, el porcentaje es más homogéneo: en torno al 65% incorpora mejoras en

los tres tramos. En los convenios que incluyen mejoras, la cuantía final promedio de la prestación se sitúa en torno al 80% de la base reguladora entre los días 1 y 3, al 91% entre los días 4 al 20 y al 97% a partir del día 21. “Estos complementos suponen mejoras significativas respecto a la normativa básica”, señala la Autoridad Fiscal, en comparación con los porcentajes de base reguladora fijados por ley. Por otro lado, Airef explica que

entre los convenios se detectan cuatro tipos de medidas contra el absentismo: premios económicos por baja ausencia, complementos de incapacidad temporal vinculados a la asistencia, complementos condicionados a otros trámites y apoyos no económicos para la reincorporación. Siendo los incentivos económicos los más frecuentes, presentes en el 9% de los convenios colectivos analizado por la Autoridad Fiscal.

16.115 millones que recaen en las empresas.

Complementos salariales

Según establece la ley, los trabajadores que causan baja no perciben salario ni prestación en los tres primeros días. Entre los días 4 y 15 el importe a abonar es el 60% de la base reguladora del trabajador y corre a cargo de la empresa, mientras que a partir del día 16 es la Seguridad Social la que se

hace cargo de la prestación, siendo un 60% de la base reguladora del trabajador hasta el día 20 y a partir del 21 día, del 75% de la base reguladora del trabajador.

Los complementos pactados en los convenios, como se ha mencionado, están destinados a completar estos niveles hasta el 100% del salario. Según los datos de AMAT, el grueso del coste en complementos salariales se produce

en los procesos de incapacidad de entre 16 y 365 días, para los que las empresas desembolsan un total de 2.950 millones (60% de los 4.838 millones en este concepto).

No obstante, la mayor parte del coste directo para las empresas corresponde a las cotizaciones. Durante la baja el empleador abona cuotas por contingencias comunes y profesionales, por desempleo, al FOGASA y para Formación

Profesional. En total, estas cargas ascienden a 9.351 millones de euros, el 58% de factura anual de las bajas pagada por las empresas.

Negociación colectiva

Ambos conceptos, tanto los complementos salariales como las cotizaciones durante la baja han sido introducidos por CEOE como parte del debate del absentismo, en el sentido de cuestionar si son las empre-