

Mutua Montañesa

Martes Mmuy Útil - Sesión de Cierre
11 de noviembre de 2025



Mutua
Montañesa
Mmuy fácil



Gestión del absentismo

2025-11-02
EL ECONOMISTA

La preocupación por el absentismo sube y más la mitad de las empresas lo ve como un riesgo

- Por El Economista
- "Las cifras de absentismo en España revelan una realidad estructural, no coyuntural"

Más de la mitad de las empresas, el 57,8%, se muestra preocupada por el absentismo laboral, un porcentaje que se ha duplicado en solo un año al crecer en 28,4 puntos, según un informe de Infoempleo Adecco publicado esta semana.

El absentismo se ha convertido así en la segunda mayor preocupación de las empresas que sitúan como principal riesgo el incremento de los costes, con un 67,1% de las compañías inquietas por ese tema, 1,7 puntos más que un año.

En tercer lugar, está la adaptación a la posible reducción de la jornada laboral a 37,5 horas (en debate en el momento de realizar la encuesta) que también es vista como un riesgo para el 53,13% de los consultados.

2.2. Coste para las empresas

Las empresas asumen una parte significativa de los costes derivados del absentismo, tanto en forma de desembolsos directos como de pérdidas indirectas de productividad. Según estimaciones del **Banco de España**, en 2024 el gasto directo imputado a las compañías —fundamentalmente por el pago de los primeros días de baja y los costes asociados a la sustitución de trabajadores— ascendió a **4.613 millones de euros**, lo que representa un incremento del **62% respecto a 2019** *.

Expansión

Mercados Ahorro Empresas Economía Empleo Jurídico Fiscal Más ▾



Inicie sesión

Economía

Política

Funcionarios

Diccionario

Renta 2024-25

DatosMacro

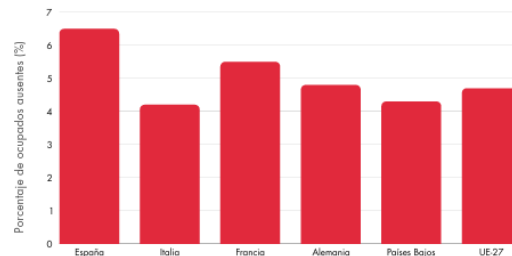
VI Foro Internacional

Más +

ECONOMÍA

Más de 1,5 millones de trabajadores faltan cada día a su puesto, el 20% sin baja médica

El análisis comparado muestra que España se encuentra entre los países europeos con **mayor prevalencia de absentismo vinculado a problemas de salud**. De acuerdo con los datos de **Eurostat (Labour Force Survey)**, en 2023 alrededor del **6,5% de los ocupados en España** se ausentaron de su puesto de trabajo por enfermedad o accidente en la semana de referencia, frente a una media de la **UE-27 situada en el 4,7%**. Países como **Alemania (4,8%)**, **Italia (4,2%)** o **Países Bajos (4,3%)** presentan cifras notablemente inferiores, mientras que **Francia** se acerca más al caso español con un **5,5%**.





Gestión del absentismo

Una inadecuada política en Gestión del Absentismo supone elevados costes directos e indirectos.

Queremos ser apoyo estratégico en la gestión del absentismo.

Desde el portal Mmuy Digital se puede acceder a los informes completos de situación con:

- Indicadores Globales de absentismo.
- Estudio pormenorizado de Contingencias Profesionales.
- Estudio pormenorizado de Riesgo durante el Embarazo y Lactancia.
- Estudio pormenorizado de Contingencias Comunes.



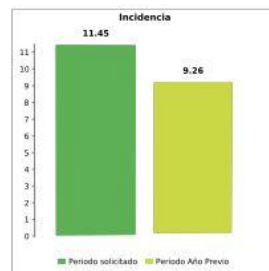
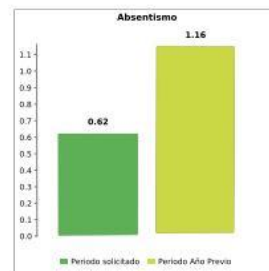
2. Indicadores globales / Cuadro de mando

Contingencia	Nº Casos	Índice de Absentismo	Índice de Incidencia	Duración Media	Prevalencia
Contingencia Profesional	6	0.62 / 1.16 -46.55%	11.45 / 9.26 +23.65%	16.33 / 38.20 -57.25%	- / - =
Contingencia Común	25	12.26 / 9.31 +31.69%	38.17 / 44.44 -14.11%	38.48 / 68.52 -43.84%	90.91 / 111.11 -18.18%

Comparativa contra mismo periodo año anterior

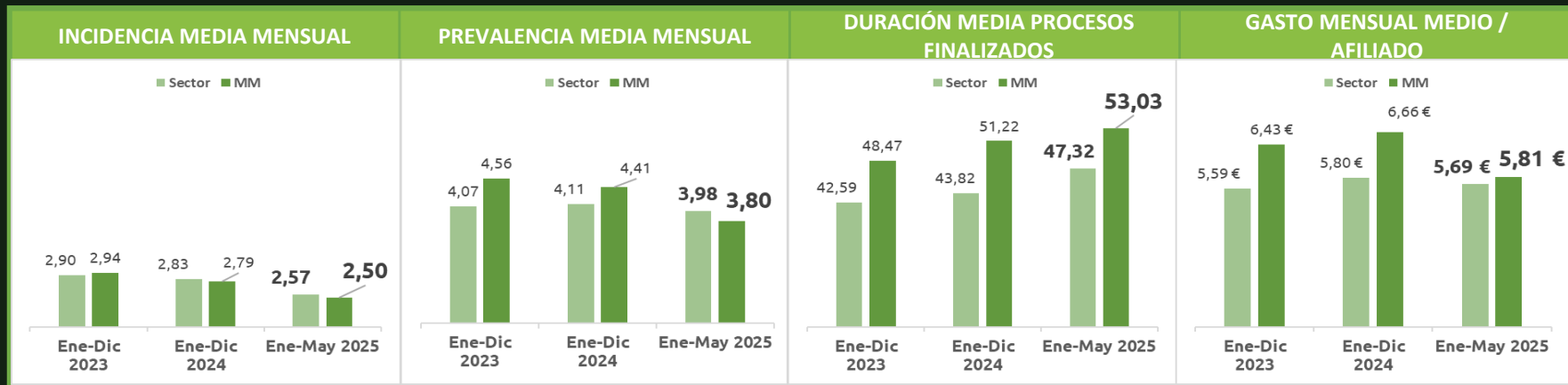
Contingencia Profesional

	2019	2020	2021	2022
Evolución días perdidos	131	268	191	98
Evolución días perdidos por trabajador	3.04	6.03	4.24	2.24





Contingencia Profesional. Radiografía Sectorial vs MM



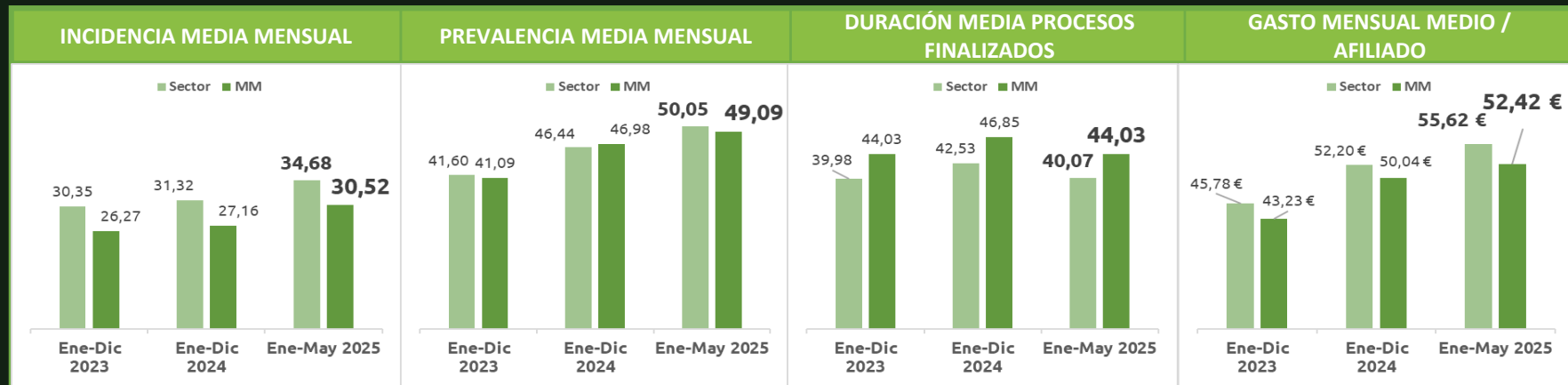
% Incrementos 2025 vs 2024

VARIACIÓN Ene-May 2025 vs 2024 ⁽¹⁾	SECTOR	MUTUA MONTAÑESA
Incidencia Media Mensual	-10,37%	-13,71%
Prevalencia a 31/05	-3,60%	-16,97%
Duración Media Procesos Finalizados	3,56%	3,47%
Gasto Mensual Medio / Afiliado	-1,26%	-13,28%

(1) RESINA AMAT (Contempla Total Procesos ATEP)



Contingencia Común. Radiografía Sectorial vs MM



% Incrementos 2025 vs 2024

VARIACIÓN Ene-May 2025 vs 2024 ⁽¹⁾	SECTOR	MUTUA MONTAÑESA
Incidencia Media Mensual	1,75%	1,38%
Prevalencia a 31/05	8,83%	4,92%
Duración Media Procesos Finalizados	-1,75%	-0,38%
Gasto Mensual Medio / Afiliado	9,57%	7,65%

(1) RESINA AMAT (Contempla Total Procesos ITCC)



Recordatorios importantes sobre la IT

- RD 1060/2022, de 27 de diciembre (BOE 05 de enero de 2023)
- Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (BOE 13 de enero de 2023)

Modifican respectivamente el RD 625/2014 y la Orden ESS/1187/2015, introduciendo novedades importantes en la gestión de la Incapacidad Temporal.

En vigor desde 01 de abril de 2023.



Cambios introducidos por la norma

El facultativo que expide los partes médicos de IT únicamente entregará al trabajador/a una copia de estos, **suprimiéndose, por tanto, la obligación del trabajador/a de recibir y presentar la copia que estaba destinada a la empresa.**



Las empresas reciben los datos relativos a los partes de IT a través de los ficheros INSS-Empresas (FIE/FIER).

La empresa una vez que haya recibido a través del FIE/FIER la información contenida en los partes del Servicio Público de Salud (SPS) o de la Mutua, deberá comunicar al INSS mediante Sistema RED:

- Los **datos económicos** del proceso de Incapacidad Temporal.
- **Puesto de trabajo.**
- **Descripción de las funciones** que realiza el trabajador/a en la empresa.



Supuestos particulares

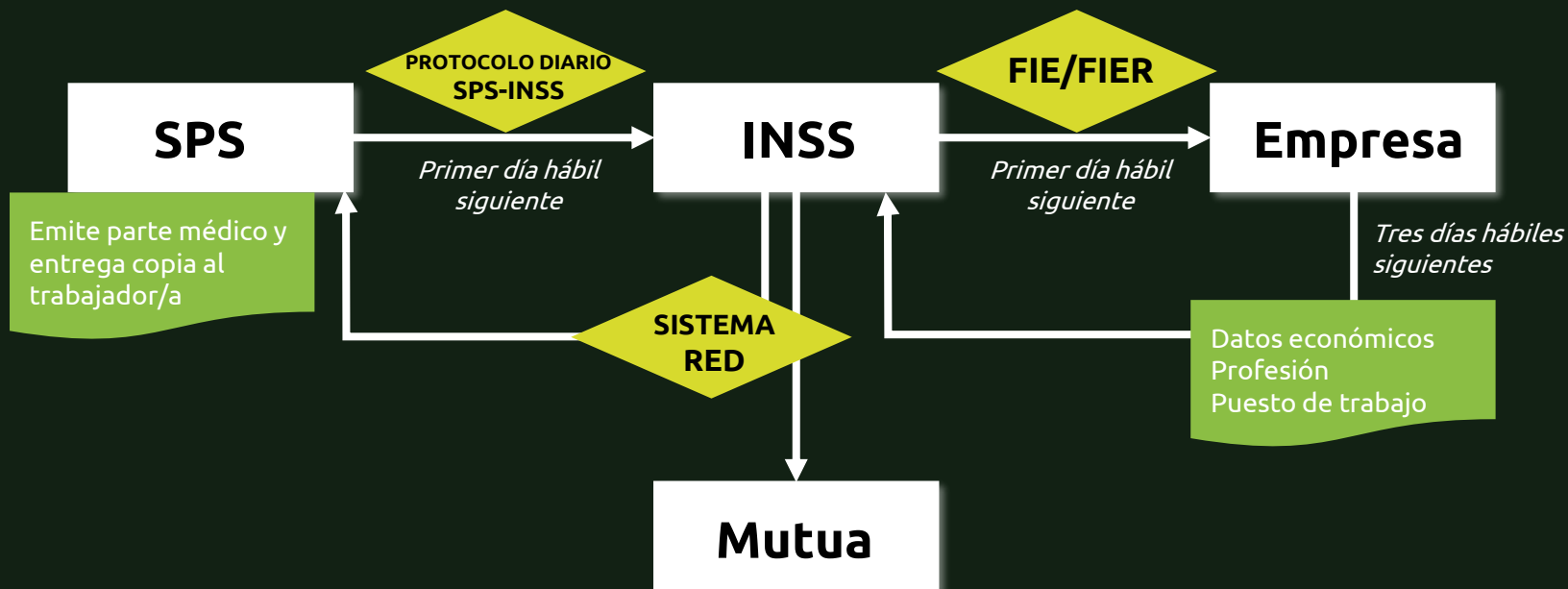


Si dispone de una Autorización RED, podrá descargar la información del proceso de Incapacidad Temporal a través de los **ficheros FIE/FIER**.

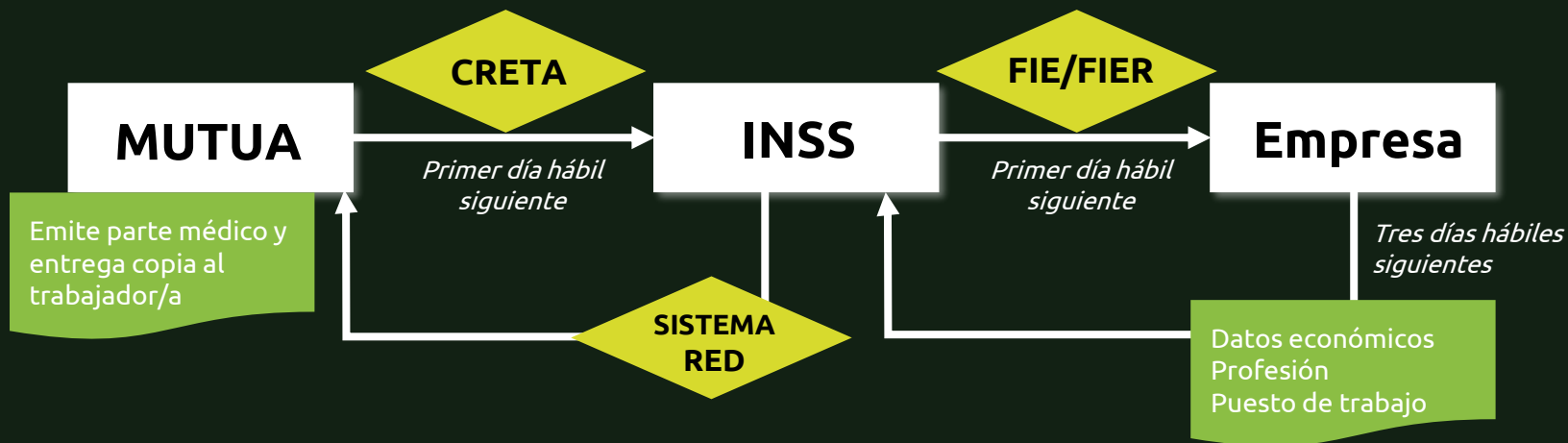
Si no dispone de una Autorización RED o se trata de colectivos no obligados a incorporarse al Sistema RED (empleados de hogar, profesionales taurinos y trabajadores autónomos del régimen del mar):

- Las notificaciones se realizarán por medios electrónicos, a través de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y pensiones (**SEDESS**) y correo ordinario.
- Empleados de Hogar: El INSS enviará al empleador un SMS al teléfono móvil que conste en la base de datos de la Seguridad Social y una comunicación por correo postal, a la que también tendrá acceso a través de la Sede Electrónica. Á través del portal **IMPORTASS** de la TGSS también conocer la información del proceso de Incapacidad Temporal.

Contingencia Común



Contingencia Profesional





Reconocimiento de la IT. Control de garantías.

El inicio de las actuaciones encaminadas al reconocimiento del derecho a la prestación económica se produce con la emisión de un parte médico de baja.

En caso de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) son los facultativos médicos de las mutuas quienes emiten los partes de baja, de confirmación y alta médica.

En caso de contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral) son los facultativos del Servicio Público de Salud (SPS) quienes emitan los citados partes.

REQUISITOS:

- Estar afiliados y en alta en cualquier régimen de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, en el momento del hecho causantes de la incapacidad temporal.
- En el caso de enfermedad común, tener cubierto un período de cotización de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.
- En caso de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional no se exige periodo previo de cotización.



Reconocimiento de la IT. Control de garantías.

La prestación económica cubre la falta de ingresos que se produce cuando la persona trabajadora durante el tiempo que está en IT.

CUANTÍA:

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- La cuantía del subsidio será el 75% de la base reguladora.
- Se percibirá desde el día siguiente al de la baja médica.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

- Los 3 primeros días de baja la persona trabajadora no percibirá subsidio económico.
- Durante los días 4º al 20º inclusive de la baja, la cuantía del subsidio que la persona trabajadora percibirá será del 60% de su base reguladora.
- A partir del día 21º de la baja, percibirá el 75% de su base reguladora.

Situaciones especiales de incapacidad temporal

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero Disposición Final Tercera (En vigor desde 1 de junio de 2023)

➤ Menstruación incapacitante secundaria

Posibilidad de recaída	Contingencia	Carencia	Nacimiento prestación	Duración	Cuantía prestación	Responsabilidad pago prestación
No. Cada proceso se considera nuevo	Contingencia común	NO	1º día de baja	La normal (hasta que el médico remita el PA)	1º a 20º día el 60% BR	Desde el 1º día: INSS/Mutua
					A partir del 21º el 75% BR	(paga la empresa en pago delegado)

➤ Interrupción del embarazo (voluntario e involuntario)

Posibilidad de recaída	Contingencia	Carencia	Nacimiento prestación	Duración	Cuantía prestación	Responsabilidad pago prestación
Si	Contingencia común	NO	Día siguiente de la baja, 1º día salario	La normal (hasta que el médico remita el PA)	1º día: salario	1º día: salario a cargo empresario
	Salvo que sea consecuencia de un AT/EP en cuyo caso será contingencia 3 (AT) 4 (EP)				2º al 20º día el 60% A partir 21º el 75% BR	Desde 2º día: INSS/Mutua (paga la empresa en pago delegado)

➤ Gestación Semana 39 de embarazo

Posibilidad de recaída	Contingencia	Carencia	Nacimiento prestación	Duración	Cuantía prestación	Responsabilidad pago prestación
Si	Contingencia común	SI	Día siguiente de la baja, 1º día salario	Desde el inicio de la baja hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado antes un Riesgo durante el Embarazo	1º día: salario	1º día: salario a cargo empresario
					2º al 20º día el 60% BR	
					A partir del 21º el 75% BR	Desde 2º día: INSS/Mutua (paga la empresa en pago delegado)



Reconocimiento de la IT. Control de garantías.

Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante *(a partir del 3 de Marzo de 2025)*

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante.

La prestación es del 100% de la BR desde el primer día.



Reconocimiento de la IT. Estudio de contingencia

Dentro de la potestad de las Mutuas de control y seguimiento de las IT, se encuentra el **estudio previo de contingencia**, con el objetivo de acreditación y confirmación de las circunstancias del hecho causante y su consideración como contingencia profesional. Asimismo, la Mutua realizará las **comprobaciones pertinentes** para el cumplimiento de los requisitos **durante la IT**.

Estudio previo:

- **Acreditación AT:** *parte accidente; confirmación empresa; coherencia hechos; cumplimiento de plazos; etc.*
- **Accidentes “In Itinere”:** *investigación previa (hechos, horario, situación, requisitos norma y doctrina).*
- **Accidentes “in misión” :** *investigación previa (confirmación situación con empresa; hechos del accidente; naturaleza desplazamiento).*



Reconocimiento de la IT. Control y seguimiento

Control y seguimiento IT

- **Cumplimiento tratamiento:** *asistencia citas seguimiento; RHB; reposo; recuperación;*
- **Control de fraude:** **Seguimiento y comprobación de datos**
 - *Cumplimiento indicaciones médicas (no actividades incompatibles)*
 - *Acreditación objeto de alta en régimen (obtención prestaciones)*
- **Sanciones:**
 - *Extinción prestaciones económicas*
 - *Comunicación Inspección de trabajo (unidad de fraude)*



Reconocimiento de la IT. Autónomos

Estudio previo:

- **Acreditación requisitos:** *alta régimen; cotización; actividad real; vida laboral; causa IT; plazos;*
- **Investigación AT:** *investigación previa (hechos, horario, situación, actividad habitual, centro de trabajo).*

Control y seguimiento:

- **Control de fraude:**
 - *Seguimiento médico; cumplimiento tratamiento;*
 - *No actividad profesional durante IT.*
 - *Bajas reiteradas/obtención de prestaciones*



Incapacidad Permanente. Grados.

Se determina en función del **porcentaje de reducción** y de la **incidencia de la reducción** en la **capacidad de trabajo**, de la profesión que venia ejerciendo.

En AT-EP, no se exige ningún periodo previo de cotización.

***Art. 194 de Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece los distintos grados de incapacidad permanente en su modalidad contributiva.*

RESPONSABILIDAD MUTUAS:

- Accidente de trabajo (Art.156 LGSS)
- Enfermedad Profesional (Art. 116 LGSS)

Grados de Incapacidad Permanente

Incapacidad permanente Parcial (INDEMNIZACIÓN)

para la profesión habitual: Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

BASE REGULADORA: La misma que sirvió para determinar las bases de cotización (contingencia profesional) de I.T.

CUANTIA: Indemnización a tanto alzado, equivalente a **24 mensualidades** de la base reguladora.

Incapacidad permanente Total

para la profesión habitual: La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta:

- La IPT es compatible con otro trabajo
- es posible reconocer una segunda IPT compatible con la previa, cuando lo es en regímenes diferentes, para el mismo régimen podrá optar por la más beneficiosa.
- El trabajador estará cobrando pensión de incapacidad permanente, hasta que se resuelva o no, la posible reincorporación laboral o extinción definitiva del contrato laboral

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente:
Si el trabajador < 55 años: el 55% de la base reguladora
Si el trabajador =>55 años y no activo: el 75% de la base reguladora

Incapacidad permanente Absoluta

para todo trabajo: La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente al 100% de la base reguladora.

Gran invalidez:

La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente al 100% de la base reguladora más el complemento por Gran Invalidez.

Tramitación de los expedientes

VIA ADMINISTRATIVA

Las competencias en la gestión, tramitación y resolución de los expedientes son exclusivas de las **Direcciones Provinciales del I.N.S.S.(o Inst. Social de la Marina)**, que están recogidas por la Orden de 18 de enero de 1996 para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social. En el caso de **Cataluña, las competencias de la evaluación son del I.C.A.M.**, que tras emitir el Dictamen Propuesta, remitimos a la Dirección Provincial del I.N.S.S. para la calificación definitiva.

Resolución del expediente

Indemnización de pago único: Baremos y Tanto Alzado: Incapacidad permanente parcial.

Pensiones de incapacidad permanente: son abonadas por la Dirección Provincial del INSS mensualmente, desde la fecha de efectos económicos, con las regularizaciones correspondientes anualmente.

Terminación del expediente en Vía Administrativa

El trabajador o las entidades gestoras pueden mostrar su disconformidad con la Resolución del INSS mediante una Reclamación Previa. Es necesario agotar la vía administrativa para interponer una Demanda. Si se desestima la reclamación previa, el último recurso es la demanda judicial.

MOTIVOS DISCREPANCIAS:

CON EL GRADO DE IP, CONTINGENCIA DE LA PRESTACION, RESPONSABILIDAD SOBRE LA PRESTACION, RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (falta afiliación, no corriente cuotas).

Vía reclamación jurisdiccional

Se puede interponer una demanda cuando o bien el trabajador o la entidad gestora, estén disconformes con la Resolución del INSS.

Se ha de demandar a la MCSS o al trabajador, según quien sea la parte actora, al INSS, a la TGSS y a la empresa. Si no se hace así, la vista oral se suspende, por falta de litisconsorcio pasivo, que supone indefensión. **La norma utiliza la palabra “resolución”, con una clara intención de referencia ordinaria a una resolución del INSS, pero entendemos que el concepto abarca igualmente a la resolución judicial.**

REVISION DE LAS INCAPACIDADES

La fecha estimada a partir de la que se puede instar la revisión por mejoría o agravamiento, se indica en el Dictamen Propuesta del E.V.I. en la propuesta del grado de incapacidad. Habitualmente son a partir de 2 años. **Si la resolución prevé expresamente que se pueda producir reincorporación por mejoría antes de 2 años, según LEY 2/2025 el mecanismo se suspende hasta entonces.**



Ley 2/2025, sobre extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente

Antecedentes:

ONU: Carta de Derechos fundamentales de la U.E. y la convención de la ONU sobre los derechos de las personas discapacidades.

Jurisprudencia Europea: Conforme a la Sentencia nº 18 del T.J.U.E. , enero 2024, cont.631/222. y doctrina judicial española anterior a la reforma.

Directiva 2000/78/CE, RDLeg. 1/2013: Sobre ajustes razonable para personas con discapacidad.

La nueva regulación modifica:

- **Art. 48-49 del E.T. y Art. 120 Ley reguladora judisdic. Social:** Elimina la extinción AUTOMATICA del contrato tras una declaración de **incapacidad permanente Total o Absoluta**
- **Revisa varios artículos de L.G.S.S.:** Art. 42, 59, 174.5 (suspensión de la pensión), 194, 197,198,272, 318,363-368, 372. Art. 29 de Ley 47/2015.
- **Adapta la nomenclatura a la modificación del art. 49 de la Constitución operada en febrero de 2024.**

Puntos críticos

1. El trabajador tiene 10 días naturales desde que se le notifica la IP para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
2. La empresa tiene 3 meses desde que se le notifica la resolución de IP para realizar ajustes razonables o cambio de puesto (independientemente de lo que haga el trabajador), extinguiendo si no es posible. Extinción comunicada motivadamente y por escrito.
3. Si la empresa tiene 25 trabajadores o más los ajustes razonables son un concepto jurídico indeterminado. Si es de menos de 25 trabajadores, se entiende no razonable cuando el coste del mismo supere la cuantía mayor de, o bien seis meses de salario o bien la indemnización por despido improcedente.
4. Intervención del SPRL para determinar los ajustes (no vinculante).
5. Durante esos 10 días o tres meses el contrato está suspendido, al igual que durante los 3 meses de adaptación para la empresa. El INSS valorará si es compatible y en su caso procede suspensión.
6. En cualquier caso, la IT se extingue en la fecha de efectos de la resolución de IP. Entre la fecha efectos y el ejercicio de la opción se percibe pensión (criterio interpretativo).
7. Si la resolución prevé expresamente que se pueda producir reincorporación por mejoría antes de 2 años, el mecanismo se suspende hasta entonces (criterio interpretativo).
8. En caso de disconformidad el procedimiento judicial será de carácter preferente.



¡Mmuchas gracias!

El equipo de Mutua Montañesa