

ASEPEYO

Gestión responsable de absentismo



Más información en www.gestiondeabsentismo.com



el absentismo laboral

Qué es el absentismo laboral

La gestión de absentismo es una cuestión compleja que afecta a todo tipo de organizaciones y personas. Para su abordaje es imprescindible determinar qué entendemos por el concepto "absentismo". En este sentido, y atendiendo a las definiciones especializadas del término, lo consideramos como cualquier ausencia al trabajo cuando estaba prevista la asistencia.

Las mutuas pueden ayudar a las empresas en su gestión del absentismo mediante un seguimiento eficaz de sus prestaciones económicas, de la asistencia sanitaria y de las actividades de prevención.

El absentismo en cifras*

Los costes del absentismo son un factor de competitividad y de eficiencia que condicionan la sostenibilidad y el crecimiento del país.

1.000.000

de trabajadores no acuden a su puesto de trabajo cada día



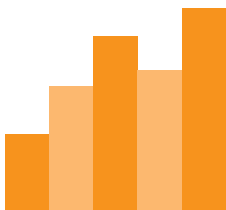
221 millones

de días de trabajo perdidos al año



8.000 millones

de € es el coste directo para las empresas y el sistema de la Seguridad Social

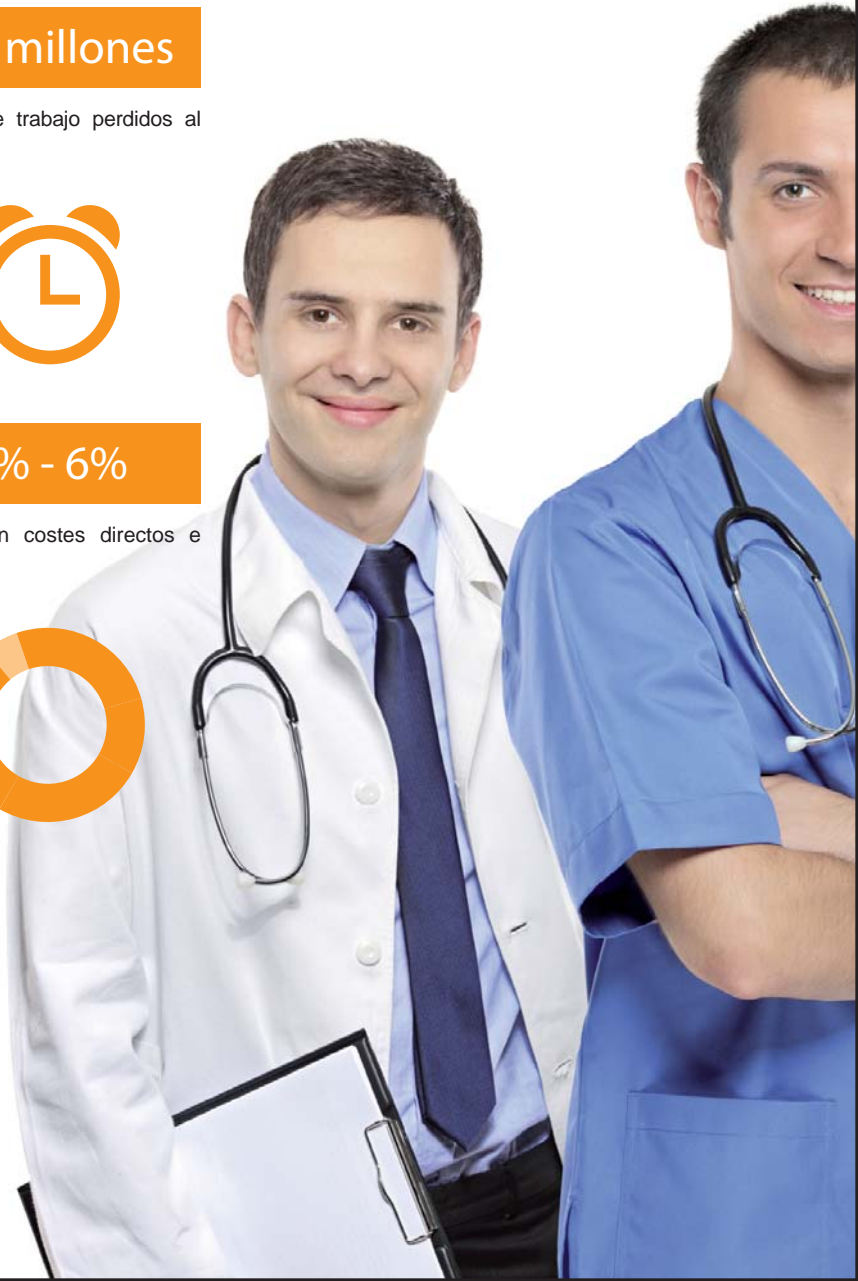


5% - 6%

del PIB en costes directos e indirectos



*Datos aproximados según estudio de GEOE





Costes de absentismo

La empresa debe conocer y evaluar los costes asociados al absentismo antes de adoptar acciones dirigidas a su abordaje. Esos costes pueden clasificarse en directos e indirectos.

Costes directos

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 general, estos costes pueden calcularse con una cierta precisión.

En España los costes por incapacidad laboral están asegurados por la empresa a través del sistema de la Seguridad Social, por lo que parte de ellos no los asume directamente la empresa. No obstante, es importante señalar que no todos los costes directos están asegurados, siendo costes directos para la empresa los relacionados a continuación:

Salarios

En el caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedad profesional), la empresa asume el salario del trabajador el día de la baja médica y el día de la baja, en caso de recaída.

Prestación por Incapacidad Temporal (IT)

En el caso de las contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común), la empresa debe hacerse cargo de la prestación de IT del cuarto día al quinceavo de la baja médica (ambos días inclusive).

Cotizaciones sociales

Durante las situaciones de IT, 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 (salvo extinción del contrato) de cotizar.

La obligación se mantiene en los casos de IT hasta los 545 días, como máximo.

Complemento voluntario

La empresa puede tener también otro coste directo si, a través de la mejora voluntaria de la acción protectora, el convenio colectivo ha establecido complemento voluntario de la IT, de la maternidad, paternidad, subsidio de riesgo durante el embarazo y subsidio de riesgo durante la lactancia natural.

Este complemento puede ser con referencia a la base de cotización o, más frecuentemente, al salario del trabajador/a.



Costes indirectos

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

En caso de las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los costes pueden tener un alcance superior (sanciones o recargos de prestaciones de la Seguridad Social, por paralización de la actividad, pérdidas de imagen, daños materiales, pérdida de posibles reducciones de las primas o cotizaciones por contingencias profesionales por baja siniestralidad, etc.).



nuestro modelo de gestión de absentismo

Gestión responsable de absentismo y sus beneficios

Tomamos como punto de partida que la gestión de absentismo debe abordarse desde la responsabilidad social corporativa, la promoción de la salud y la implantación de una cultura preventiva; y a partir de ella proponemos una gestión integral combinando aspectos sanitarios, de gestión, de prevención y de organización.



Con ese planteamiento, esperamos una serie de beneficios:

- **Beneficios para los trabajadores:** Mejorar la salud de los trabajadores mutualistas, evitar accidentes y minimizar penalizaciones económicas en situaciones de baja laboral.
- **Beneficios para las empresas:** Optimizar la organización y los costes no productivos de la estructura de recursos humanos de las empresas.
- **Beneficios para la Seguridad Social:** Disminuir los gastos del Sistema de la Seguridad Social, contribuyendo a su sostenibilidad a largo plazo.



Aspectos sanitarios

En el ámbito sanitario hemos definido una operativa específica en las actuaciones de contingencias comunes y contingencias profesionales basada en nuestra amplia experiencia, adquirida en numerosos sectores de actividad y tipología de empresas.

Nuestra vocación de liderazgo sanitario a través de nuestro proyecto de gestión clínica pretende el mejor resultado en términos de salud mediante las mejores prácticas clínicas. Para ello, nos orientamos hacia la medicina basada en la evidencia y la mejora continua.

a) Contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral)

Contacto sanitario inmediato: Desde el primer momento en que la Mutua tiene conocimiento de la baja, un equipo de sanitarios realiza un contacto telefónico con el trabajador para obtener una primera evaluación del caso.

Personalización de la actuación: En función del resultado de la evaluación de cada caso, se planifican un conjunto de actuaciones con el objetivo de optimizar el proceso de recuperación del trabajador.

- **Con visita médica:** Se priorizan los casos en los que sea factible que Asepeyo adelante pruebas diagnósticas o intervenciones.
- **Sin visita médica:** A los trabajadores cuando, con la información médica aportada, no se considere necesaria una visita presencial.

Especialización por grupos patológicos: La aplicación de protocolos y técnicas sanitarias específicas para un grupo patológico supone una mejora en el resultado del proceso. Particular-

mente, aportamos una gran experiencia sanitaria y de gestión en los casos de traumatología.

Seguimiento del proceso: Cada caso se revisa periódicamente para valorar su evolución y tomar nuevas decisiones, si es preciso.

Si el médico considera que el trabajador está preparado para reincorporarse a su puesto de trabajo, realizará la propuesta al Servicio Público de Salud.

En otros casos, la finalización del proceso derivará en una propuesta de invalidez a resolver por el INSS.

Análisis de indicadores sanitarios: De forma periódica, se obtienen indicadores a distintos niveles que permiten:

- A la empresa: Tener una visión global de su absentismo.
- A la Mutua: Disponer de información sobre la efectividad del modelo y sus áreas de mejora.



b) Contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)

Tratamiento integral del proceso: En nuestros centros asistenciales se realiza la gestión completa del caso, desde su diagnóstico, curación, rehabilitación y seguimiento del paciente hasta el alta médica. El médico del centro asistencial actuará de tutor de todo el proceso, coordinando la participación de los profesionales que sean precisos mediante un trabajo interdisciplinar

reforzado por el soporte técnico de unidades especializadas.

Comunicación con la empresa y trabajador: Desde nuestro centro asistencial mantenemos una constante y fluida relación con la empresa y el trabajador, para agilizar los procesos administrativos y asistenciales respetando la confidencialidad conforme a la LOPD.



Aspectos de organización

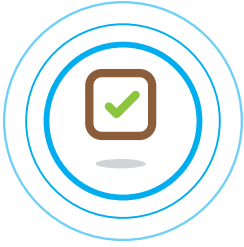
Nuestro modelo de gestión quiere ayudar a las empresas que necesiten implantar planes de gestión responsable de absentismo formados por acciones estructuradas y ordenadas, encaminadas a reducir el absentismo, ajustándose a su cultura y a su entorno.

Las **claves de éxito** del Plan de Gestión del absentismo pueden resumirse en:

- **Apoyo incondicional de la alta dirección:** Debe mostrar interés en el plan, dando luz verde para destinar los recursos humanos y económicos necesarios para su puesta en marcha.
- **La colaboración de los representantes de los trabajadores:** Participan activamente desde el inicio y consiguen involucrar a toda la plantilla en la reducción del absentismo.
- **La implicación de toda la escala jerárquica:** Los mandos intermedios son el elemento clave para ayudar a determinar las causas del absentismo, implantar las acciones acordadas y facilitar el proceso de cambio en la empresa.

También resulta efectivo la creación de un Comité Director del Plan de absentismo en la empresa responsable de gestionar el alcance e implantación del plan. Su objetivo principal es constituirse como grupo de trabajo para tratar todos los aspectos relacionados con la mejora de la salud de los trabajadores y la reducción del absentismo.

Sus funciones son analizar, debatir, proponer y acordar las medidas necesarias para lograr mayores niveles de salud entre los trabajadores y unos índices de absentismo asumibles.



Aspectos de gestión

Como entidades colaboradoras de la Seguridad Social gestionamos diferentes prestaciones, y con el fin de ayudar a nuestras empresas mutualistas y trabajadores protegidos a comprenderlas, hemos diseñado una **Guía de Prestaciones**. En ella se recogen las situaciones protegidas, las prestaciones a las que dan derecho, la cobertura prevista y cómo se financian.

Proporcionamos a nuestras empresas mutualistas herramientas de seguimiento y análisis de indicadores para una correcta toma de decisiones. Para ello, disponemos de un espacio virtual de gestión para mutualistas: **Asepeyo Oficina Virtual**. En él, entre otras funcionalidades, se puede acceder a servicios personalizados que facilitan la labor de usuarios y mutualistas en aquellos temas que pueden serles de interés.



Informe empresa gestión de absentismo

El informe de empresa aporta indicadores de IT de los trabajadores protegidos, posiciona la empresa analizada respecto a la media de su sector de actividad (CNAE) y relaciona las altas pendientes con los procesos ya cerrados de contingencias profesionales y comunes.

Casos con baja pendientes de alta

Relaciona los casos con baja y pendientes de alta por contingencias profesionales y comunes durante un periodo concreto, indicando los días totales de baja por cada caso.

e-AT / Confirmación

Remite un correo electrónico a la empresa en el momento en que un trabajador es asistido en uno de nuestros centros asistenciales y en el momento del alta para reincorporarse al trabajo.

También, de forma periódica y según duración prevista, se emite un correo electrónico a la empresa para informar de que el trabajador continúa con su periodo de baja, sin relevar la responsabilidad del trabajador de entregar el parte de confirmación a la empresa.

e-CC

El Servicio Público de Salud nos transmite diariamente las bajas, altas y confirmaciones emitidas durante la jornada.

A primera hora del día siguiente, notificamos esta información a nuestras empresas mutualistas por correo electrónico.

Pre-partes

En base a la información de nuestra historia clínica sobre el accidente, diariamente ponemos a disposición de la empresa el borrador de parte de accidente o las remesas de las relaciones sin baja.

La empresa debe revisar y completar esta documentación antes de tramitarla por el sistema Delt@ o CoNTA.



Aspectos de seguridad y salud laboral

Nuestro modelo de gestión se contempla como un plan integral, que ayuda a la evolución de la cultura de empresa con mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Con un compromiso de observación, análisis y anticipación, la implantación de esta cultura empresarial preventiva es uno de los principales elementos para evitar las bajas laborales.

Como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, asesoramos a nuestros mutualistas para conseguir la máxima integración en los procesos empresariales de estos dos aspectos culturales principales.

empresa saludable

La base de una organización sostenible es promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en una empresa, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

De acuerdo a los criterios de la Organización Mundial de la Salud, los aspectos clave y sus principales acciones a tener en cuenta para lograr entornos saludables en el trabajo son:

Ambiente físico: Utilizar equipos ergonómicos para ayudar a la manipulación de cargas y adaptación a las nuevas tecnologías para facilitar la labor del personal, etc.

Ambiente psicosocial: Desarrollar planes de igualdad, políticas de conciliación de la vida familiar con la laboral, planes de desarrollo individual a través de la valoración del desempeño, procedimientos de prevención del acoso y resolución de conflictos, etc.

Los recursos de salud en el ámbito laboral: Diseñar campañas de salud en base a los análisis epidemiológicos y a las características de la organización para la mejora de hábitos alimenticios o de actividad física de los trabajadores.

Participación de la empresa en la comunidad: Promocionar campañas que favorezcan la salud y el bienestar de la comunidad (donación de sangre, recogida de alimentos, política medioambiental, etc).

La puesta en marcha de estas iniciativas y su implantación mediante un sistema de gestión integrado se traduce en beneficios como:

- **Mejora de los hábitos de salud de los trabajadores** con disminución de la prevalencia de fumadores, del sedentarismo, de la obesidad y de la diabetes.
- **Reducción y mejor gestión del absentismo:** Descenso de las tasas de incidencia por contingencia común y de contingencia profesional.
- **Reducción de los costes por la pérdida de salud del trabajador:** Descenso del coste total por incapacidad temporal.
- **Fortalecimiento de la imagen corporativa:** Reconocimiento a las políticas y programas gestionados en la empresa, mejorando la imagen de marca.





Algunos ejemplos de consejos para convertirse en una empresa saludable

- *Hábitos saludables: recomendaciones para mantener una alimentación equilibrada*
- *Recomendaciones para la prevención de cáncer*
- *Salud y vacaciones*
- *Consejos para la adaptación en la vuelta tras las vacaciones*
- *¿Cómo ser más feliz en tu trabajo?*
- *Protege tu espalda: recomendaciones en la manipulación de cargas y en la movilización de pacientes*
- *Recomendaciones en el uso de teléfonos móviles*

Nuestro programa de promoción de la salud

Asepeyo facilita que la empresa pueda desarrollar acciones de promoción de la salud para lograr una cultura preventiva.

Con estas iniciativas se contribuye a mejorar los datos de absentismo y a reducir los recursos públicos destinados a prestaciones económicas y sanitarias derivadas de la incapacidad temporal, redundando en un incremento de la productividad, una población trabajadora más sana y motivada y un mejor clima laboral.

Más información en www.gestiondeabsentismo.com



seguridad laboral

Las actividades preventivas desarrolladas con cargo a cuotas de la Seguridad Social se orientan principalmente a prevenir la siniestralidad y a asesorar y formar para actualizar los conocimientos de empresas asociadas y trabajadores autónomos adheridos.

El asesoramiento de Asepeyo se centra en la prevención del proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa. Facilita orientaciones generales sobre los sistemas de gestión, las modalidades organizativas más adecuadas a cada sector de actividad y las medidas preventivas para evitar los riesgos en los procesos laborales.

El Portal de Prevención de Riesgos Laborales

Tiene como objetivo ampliar la comunicación con las empresas mutualistas y trabajadores autónomos adheridos. Se accede desde la página web de Asepeyo, o directamente a la página web: <http://prevencion.asepeyo.es>.

La información del Portal se concentra en novedades legislativas, actualidad en prevención y biblioteca, donde se dispone de documentos de interés preventivo, como artículos en revistas especializadas, documentación técnica o conferencias y congresos, manuales y monografías, resúmenes legislativos y selección de páginas web (entidades).

El Centro *on line* de Prevención de Riesgos Laborales

Es una plataforma estructurada por módulos formativos y aplicaciones multimedia.

Con una metodología interactiva facilita el aprendizaje y garantiza una formación de calidad.

Se accede desde el Portal de Prevención de Riesgos Laborales, o directamente en www.formacionsh.asepeyo.es.

También pueden realizarse visitas virtuales a las áreas de especialización de nuestros laboratorios-taller, experimentar con los paneles didácticos y formular consultas técnicas sobre prevención de riesgos laborales.





nuestro equipo de gestión

Para el desarrollo del modelo de gestión contamos con equipos de expertos especializados en cada una de sus fases y áreas.

Unidad de Gestión de Contingencias Comunes

Equipo de atención telefónica y seguimiento sanitario y administrativo centrado en trabajadores de baja médica en empresas mutualistas en situación de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

Unidad de Asesoramiento Técnico en Absentismo y Siniestralidad

Equipo de asesoramiento integral para la reducción de los indicadores de absentismo con la finalidad de mejorar nuestra gestión como entidad colaboradora de la Seguridad Social.

Unidad de Coordinación de Servicios

Servicio de atención a empresas mutualistas especializado en la resolución de incidencias relacionadas con la tramitación de bajas y altas por sistema RED, resoluciones del INSS u organismos oficiales, filiación de datos de trabajadores de baja por ITCC y comunicación inmediata vía correo electrónico de extinciones, periodos de carencia y anulación de ambos.

Unidad Experta en Tramitación de Prestaciones Económicas y Sociales

Equipo centralizado de tramitación y gestión de las diferentes prestaciones económicas asociadas mediante criterios técnicos y gestión individualizada para trabajadores y empresas.

Unidad de Prevención de Riesgos Laborales

Equipo de profesionales expertos en las distintas especialidades de la prevención de riesgos laborales.

Disponemos de instalaciones y recursos técnicos, entre los que destacan los basados en las nuevas tecnologías de la información.

Las unidades técnicas de prevención de riesgos están distribuidas en las distintas autonomías para asegurar la proximidad a las empresas.





Red asistencial y hospitalaria

La red de centros asistenciales y oficinas de la Mutua es el resultado de la política de acercamiento de los servicios asistenciales a los centros de trabajo de nuestras empresas mutualistas.

El equipo de profesionales sanitarios está formado específicamente para la asistencia del accidente de trabajo, la enfermedad profesional y la gestión de las contingencias comunes. En el caso de las contingencias profesionales, para facilitar el tratamiento médico integral en el propio centro y la rehabilitación del paciente hasta el alta médica.

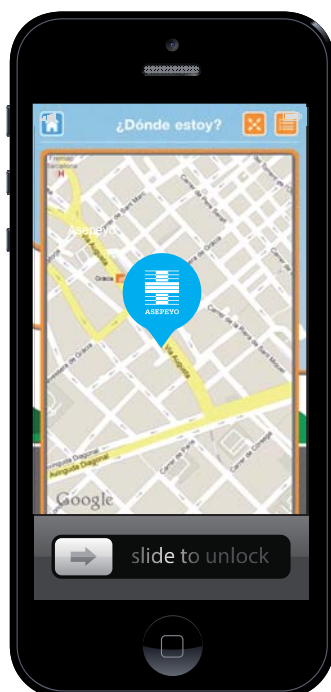
Los hospitales de Asepeyo representan la vocación de poner al alcance de sus trabajadores protegidos la más avanzada tecnología médico-científica. Su amplio equipo multidisciplinar de profesionales presta sus servicios desde el ingreso del paciente hasta su rehabilitación.

Los hospitales están especializados como servicios de apoyo a la red asistencial de la Mutua en el diagnóstico y el tratamiento de lesiones.

App de Asepeyo

Disponemos de una aplicación para dispositivos móviles con funciones de geolocalización del centro asistencial más próximo y llamada de emergencia atendida por personal sanitario, entre otras.

Códigos de descarga de nuestra APP



 BlackBerry.



nuestro compromiso con la gestión del conocimiento

La visión empresarial de Asepeyo consiste en ser referente de prestigio, innovación y calidad de servicio en el sector, con nuestro modelo de gestión privada de servicios públicos, mediante la transparencia y el buen gobierno, para generar resultados excelentes en todos los ámbitos, procurando el desarrollo del personal y la escucha permanente de los grupos de interés.

Jornadas

Hemos diseñado un calendario permanente en todo el territorio nacional de jornadas de gestión responsable de absentismo y talleres monográficos para pequeñas y medianas empresas, desde un punto de vista práctico.

Publicaciones

La promoción de publicaciones y guías sobre las materias propias constituye uno de nuestros principales compromisos en la gestión del conocimiento.

Para ello, trabajamos en la edición de una guía sobre cómo gestionar el absentismo de forma responsable y en una publicación que analiza la relación entre la organización del tiempo de trabajo (horarios y jornadas) y el absentismo laboral, en particular desde la perspectiva de las direcciones de recursos humanos.

Paralelamente, en el ámbito de la promoción de la salud laboral, iniciamos la elaboración de la serie "Cuadernos de Salud".

Todo ello estará disponible para las empresas mutualistas en gestiondeabsentismo.com.

Estudios e investigación

Uno de nuestros objetivos es convertirnos en foco de irradiación de conocimiento en aquellas materias en las que, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, gestionamos prestaciones.

- a) **Estudios:** Aprovechando la organización de jornadas se realizan estudios anuales que permiten conocer la evolución sobre la problemática del absentismo en sus diferentes facetas.
- b) **Investigación:** Nuestra dirección de investigación sanitaria y gestión del conocimiento establece anualmente las líneas de actuación preferente y promueve la concesión de becas.

Tutoriales

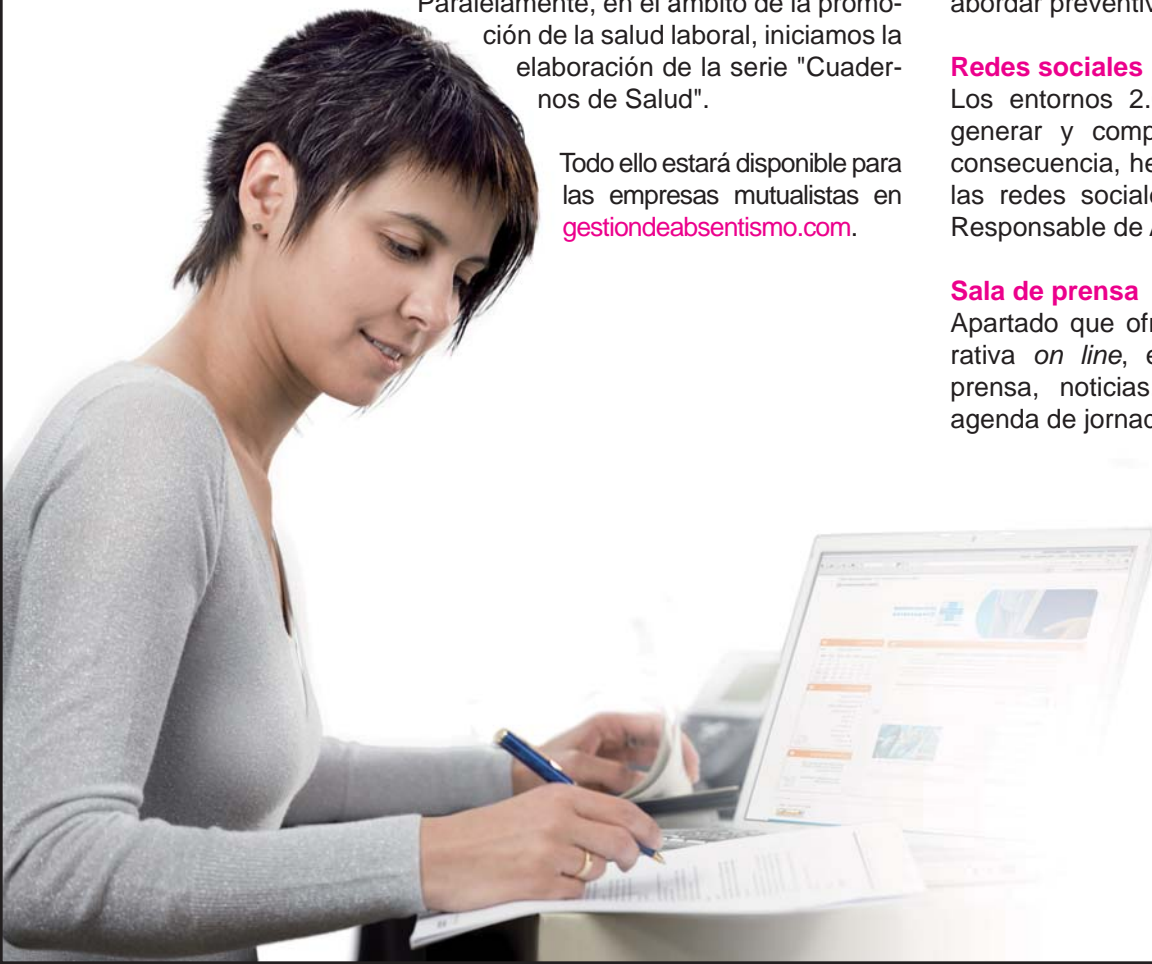
Desde la Universidad Corporativa de Asepeyo se ofrecen acciones formativas en un entorno de aprendizaje virtual para abordar preventivamente el absentismo.

Redes sociales

Los entornos 2.0 son esenciales para generar y compartir conocimiento. En consecuencia, hemos aplicado el uso de las redes sociales al proyecto Gestión Responsable de Absentismo.

Sala de prensa

Apartado que ofrece información corporativa *on line*, en forma de notas de prensa, noticias, recursos multimedia, agenda de jornadas y publicaciones.





nuestras herramientas de soporte

En gestiondeabsentismo.com puede acceder a un conjunto de herramientas sencillas e intuitivas que pueden ayudar a las empresas a implantar de forma autónoma un modelo de gestión responsable de absentismo.

Protocolo de actuación en caso de baja laboral derivada de contingencia común

Su desarrollo por la empresa, sobre la base del procedimiento general, puede recoger:

- Cómo debe actuar el trabajador al ausentarse
- El registro de todos y cada uno de los casos de absentismo
- La gestión de la información por parte de la empresa
- La valoración de la situación de la persona ausente
- La formación del puesto de trabajo o el protocolo de reincorporación

Protocolo de actuación en caso de baja laboral derivada de contingencia profesional

Al igual que en el caso anterior, este protocolo puede ser desarrollado por la empresa, incluyendo entre otros:

- Valoración de la gravedad
- Quién y cómo emite los volantes de asistencia
- Cuándo debe ser acompañado y cuándo no el trabajador
- Medios de transporte adecuados
- Análisis de los accidentes y de los incidentes
- Personas implicadas en el seguimiento de la situación

Protocolo de reincorporación al trabajo tras una baja

Recoge una serie de medidas que permiten realizar un seguimiento individualizado de los procesos de baja una vez que el trabajador recibe el alta y se reincorpora a su puesto de trabajo.

Siempre se tendrán en cuenta las circunstancias y el caso particular de cada trabajador.

Análisis de absentismo recurrente

El análisis de la acumulación de ausencias por trabajador resulta una valiosa herramienta para la detección de casos susceptibles de un estudio más minucioso.

Para este análisis utilizamos el Factor de Bradford, índice que permite listar a los trabajadores que han tenido alguna contingencia durante el periodo de estudio, ordenándolos de mayor a menor según el valor del índice.

El Factor de Bradford prioriza la acumulación de contingencias frente a los días de baja que éstas generan, y cada caso debe examinarse considerando sus circunstancias particulares.

herramientas disponibles en
www.gestiondeabsentismo.com

ASEPEYO | Expertos en la salud de su empresa

Mis datos

Consulte sus datos personales y de contacto que en estos momentos son los siguientes. Si desea actualizarlos, acceda al enlace inferior para comunicarnos los cambios.

Nombre	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Identificación	<input type="text"/>
Fecha nacimiento	<input type="text"/>
Nacionalidad	<input type="text"/>
Sexo	<input type="text"/>
Nombre	<input type="text"/>
Medio comunicación preferido	<input type="radio"/> SMS <input type="radio"/> Teléfono <input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> Correo

Los datos de carácter personal reflejados en el presente formulario han sido comunicados a ASEPPEYO S.L. y a la Seguridad Social por la Tesorería General de la Seguridad Social o bien han sido facilitados por el trabajador.

Guardar



personalización de la actuación

Para los casos en los que se considere necesaria una observación más detallada se puede recurrir a los Históricos de Contingencias Individualizados (HCI).

Son unos calendarios gráficos que permiten una comparativa temporal y puede destacar bajas cíclicas o repetidas en determinadas fechas, facilitando así la oportunidad de intentar prevenirlas.

Protocolo de implantación del volante de asistencia ampliado

El volante de asistencia es un documento que emite la empresa declarando que asume un hecho como posible contingencia profesional.

El trabajador accidentado debe presentarlo en Asepeyo para ser atendido bajo esa premisa.

En caso de requerirse una mayor concreción de las circunstancias del accidente, puede consensuarse con la Mutua un volante ampliado que recoja formalmente la versión del accidente del trabajador afectado y del mando intermedio responsable de cumplimentarlo, así como de los detalles del suceso.

Gestión normalizada de permisos y licencias

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos previstos en la normativa aplicable, con derecho a remuneración.

Estas situaciones se regulan en el Estatuto de los Trabajadores con carácter de mínimos, pudiendo, a través del contrato individual o convenio colectivo y acuerdos de empresa, añadir otros motivos o exigir determinados requisitos para su disfrute y comprobación. Su proceso de solicitud puede diagramarse y la empresa redactar instrucciones contempladas en el Manual de Acogida, que hagan asequible la normativa vigente.

Protocolo de actuación en la asistencia sanitaria internacional

Ante una contingencia de un trabajador desplazado al extranjero, la empresa debe actuar con un protocolo definido previamente.

El protocolo puede recoger cómo debe actuar el trabajador (dónde dirigirse, qué documentación aportar,...) y cómo gestionar la empresa la información a los servicios médicos de salud o sobre costes asociados.

Manual de Acogida para un nuevo empleado

Este documento recoge la información que la empresa considere oportuna para favorecer la integración de nuevo personal en su puesto de trabajo y entorno laboral.

La información debe ser práctica, incluir información genérica para todos, y adjuntar las más particulares de algunos puestos de trabajo.



ASEPEYO

www.asepeyo.es

Más información en:

www.gestiondeabsentismo.com

Síguenos en:



DL-B 16877-2014

100.082 - 10/2014