

III Informe Adecco sobre Absentismo

Desaparece el “efecto crisis” en las bajas laborales: repuntan los ratios de absentismo

- Desde el cuarto trimestre de 2013 asistimos a tímidos, pero continuados, síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica, y de los ratios de absentismo con carácter general, ha llegado a su fin, es decir, el “efecto crisis” en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado todo su potencial.
- La tasa de absentismo en España se sitúa en el 4,1%, igual a los dos últimos años, frenando así la tendencia decreciente que venía experimentando en los años anteriores.
- En el contexto internacional, España ya no lidera los países con mayor nivel de absentismo, con una media de 10,7 días perdidos por trabajador y año por detrás de Suiza (10,9), si bien aún seguimos entre los países con índices más elevados.
- El absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad; y en aquellos en los que la protección social es superior.
- Por sectores, la tasa de absentismo de 2013, según la ECL, es del 4,2% en Servicios (5,1% en 2007), del 4,1% en Industria (5,5% en 2007) y del 3% en Construcción (3,7% en 2008).
- Como novedad en este III Informe Adecco sobre el Absentismo se ha realizado la primera encuesta sobre Presentismo y Absentismo que se hace en nuestro país, entendiendo por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.
- El presentismo se redujo entre 2008 y 2011, mientras que aumentó en 2012 y 2013, provocando una polarización de las condiciones laborales en dos perfiles: empleados que se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas y empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo.

Madrid, 17 de junio de 2014- El absentismo laboral cuesta cada año miles de millones de euros a nuestro país y es uno de los problemas que más afectan a la competitividad de las empresas españolas. Por ese motivo, desde hace dos años, Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, presenta anualmente su informe sobre el tema. Y manteniendo el compromiso de la empresa con el mercado de trabajo, este año es el turno del **III Informe Adecco sobre Absentismo**, que ha sido presentado esta mañana en la Fundación Rafael del Pino en Madrid.

Este informe -realizado en colaboración con el IESE, GARRIGUES, AENOR, FREMAP y la Universidad Carlos III de Madrid, entre otros, tiene **la vocación de analizar periódicamente, no solo las cifras de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino abordar de manera sucesiva el estudio de todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en la prevención, gestión y, en su caso, adecuado control del absentismo.**

Adecco considera imprescindible que **el análisis del absentismo aborde tanto los factores reactivos – de gestión y control- como aquellos proactivos** que aglutinen disciplinas relacionadas tanto con la Prevención de Riesgos Laborales como con la gestión de los Recursos Humanos. Fiel reflejo de esta

necesidad, este III Informe Adecco sobre Absentismo pretende ser sensible a la cambiante fenomenología del absentismo y seguir investigando sobre los factores que nos permitan su óptima gestión.

La **continuidad en la situación de crisis, sin duda, está suponiendo un cambio en la tendencia del absentismo de los últimos años en España, de continua reducción de la tasa.** Sin embargo, la necesaria reflexión sobre el modelo de productividad y competitividad al que quiere aspirar nuestro país no puede dejar de analizar si ese cambio de tendencia responde a una respuesta coyuntural debido a la recesión económica, o es que verdaderamente se están abordando todas las medidas necesarias para hacer frente a este fenómeno.

Si bien es cierto que **desde el cuarto trimestre de 2013 asistimos a tímidos, pero continuados, síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras que conocemos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica, y de los ratios de absentismo con carácter general, ha llegado a su fin,** es decir, el “efecto crisis” en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado todo su potencial.

Esta sería muy mala noticia si las empresas sólo dependieran de esta variable: la falta de ausencias por temor a perder el empleo. Sin embargo, ahora más que nunca empresas, administración y legislador tienen el deber de seguir liderando cambios que no nos lleven nuevamente a la situación de la que partíamos en 2007, donde **la sangría del absentismo ha supuesto una indeseable falta de productividad y competitividad en nuestras relaciones laborales.**

El análisis sobre las variables que subyacen a las cifras de absentismo en nuestro país demuestra el **mantenimiento de ciertas constantes que avalan la idea de que no podemos conformarnos con el modelo actual:** permanencia de los índices más elevados en las mismas zonas geográficas, especial incidencia en las empresas de mayor tamaño, relación entre absentismo y nivel de desempleo, progresiva reducción de la jornada pactada y del tiempo efectivo de trabajo, etc.

Como novedad, en este III Informe Adecco sobre el Absentismo se ha incluido el análisis de los resultados de la **primera encuesta sobre Presentismo y Absentismo** que se hace en nuestro país, y que las organizaciones participantes en este informe han llevado a cabo a través de la participación de más de mil empresas. Los resultados reflejan tanto la escasa importancia que aún se da a la métrica de este fenómeno, como que este es un ámbito en el que cobran vital importancia para su prevención los mecanismos y medidas de flexibilidad en la gestión de las personas dentro de las organizaciones.

Análisis internacional del Absentismo

Entre los factores causantes del absentismo –institucionales, socioeconómicos, condiciones laborales y tipo de empresa-, los expertos coinciden en señalar que uno de los más importantes es el institucional, entendido como el marco que establece la cuantía de las prestaciones en situaciones de baja y las facilidades de tramitación. Numerosos autores afirman que **el absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad.**

Con el fin de realizar una comparación internacional, se han analizado datos correspondientes a una **muestra de países integrada por España, Suiza, Finlandia, Dinamarca, Estonia, Australia, Canadá y EEUU.** Estos datos proceden de la OCDE y cubren el periodo 1970-2011.

Los resultados de esta comparativa son bastante reveladores:

- **España**, con una media de 10,7 días “perdidos” por trabajador y año, **se sitúa como el segundo país con mayor nivel de bajas laborales** entre los analizados y presenta una tendencia cambiante en el tiempo. El gráfico permite identificar la caída de las bajas laborales asociada a la crisis de 1992; más tarde repuntan, de modo especialmente rápido a partir de 2000, mientras que en 2009 registran una caída importante, al igual que en 1993 y 1994.
- **Suiza** (con una media de 10,9 días “perdidos”) se sitúa como el país con mayor número de bajas laborales y la tendencia es de alza moderada.
- **Estados Unidos** (con una media de 4,8 días “perdidos” por trabajador y año) **es el país que presenta los menores niveles de bajas laborales** y mantiene, además, una tendencia decreciente en el tiempo.

- Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia (con 8,4, 8,3, 7,0, 6,8 y 6,6 días de media “perdidos” respectivamente) presentan niveles de bajas laborales medias y estables, o con alzas muy moderadas.

BAJAS LABORALES (promedio de días perdidos por trabajador y año)							
	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica [% de la media]
Suiza	10,4	10,9	n.d.	10,9	Alza moderada	0,4	3%
España	9,4	12,0	9,2	10,7	Cambiante	2,0	18%
Finlandia	8,3	8,2	9,3	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Estonia	8,4	8,3	7,9	8,3	Estable	1,1	13%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canadá	6,5	7,0	7,6	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	n.d.	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,8	Decreciente	0,6	12%

Respecto al impacto potencial de otras variables (seguros médicos privados, educación superior, nivel de desempleo o compensación salarial pública), **los datos sugieren que el absentismo es más alto en aquellos países en los que la protección social es superior.**

Suiza y España se caracterizan por ser los países con mayor nivel histórico de bajas laborales de entre los ocho analizados, aunque España en 2009 (último año disponible para España) se sitúa por debajo de Suiza y también por debajo de Finlandia. Por su parte, Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia presentan niveles de bajas laborales medias y estables, con una leve tendencia creciente de 1996 a 2008 y una cierta moderación entre 2008 y 2011.

Absentismo laboral en España

La tasa de absentismo se define como el *porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) respecto a la jornada pactada efectiva.*

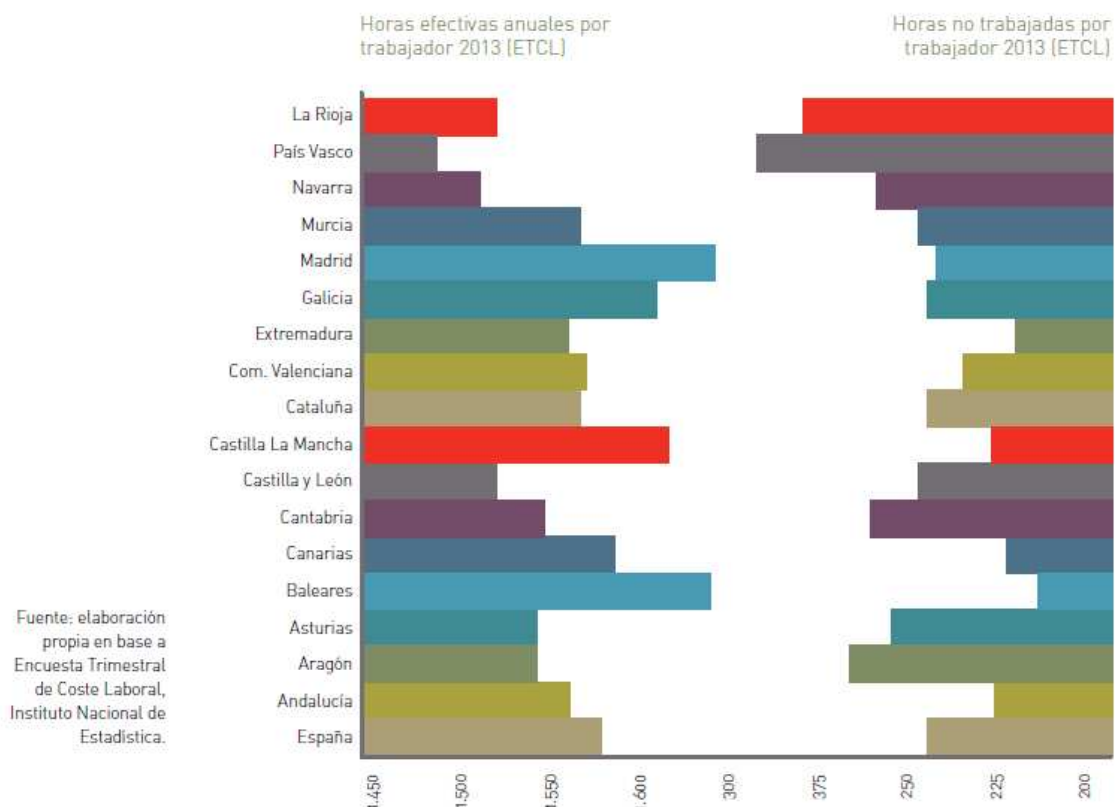
La **tasa de absentismo estimada con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral que elabora el Ministerio de Trabajo** oscila entre el 3,7% en 2000 hasta el **4,9% en 2007**, con una ligera moderación hasta el 4,7% en 2010 y 2011 y bajando al **4,3% y 4,1% en 2012 y 2013, respectivamente**, niveles todavía por encima de los que se registraron en los años 2000 y 2001.

Si se emplea la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE)**, la **tasa es algo mayor**, y sube desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2009; en 2010 y 2011 es del 4,7%, siendo del 4,3% en 2012 y del 4,1% en 2013, lo que supone una caída escalonada en los últimos cuatro años.

El factor determinante de la tasa de absentismo resulta ser el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT). Asimismo, se observa en el periodo analizado, 2000-2013, una reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año, que, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fueron 1.805 en 2013, un 5,9% menos que en 2000.

La **jornada de trabajo efectiva por trabajador y año, por su parte, y como consecuencia fundamentalmente de la reducción de las horas pactadas, experimenta una trayectoria decreciente; reduciéndose un 7,6% entre 2000 y 2013**; con una bajada excepcionalmente relevante del 2% en 2009. En 2013, la **jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.557 horas por trabajador, frente a 1.684 horas en 2000.**

Los datos aportados por la ETCL para las autonomías son insuficientes para estimar la Tasa de Absentismo por CC.AA., pudiendo analizar únicamente las horas trabajadas y las horas no trabajadas. Se observan diferencias relevantes entre CC.AA. en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características de territorios 1) con economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas, y 2) con economías fuertemente dependientes del sector agrícola y del sector servicios (poco productivas y más intensivas en mano de obra) que presentan más horas trabajadas y menos horas no trabajadas. Por regla general, las CC.AA. que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. **En 2013 son las comunidades de Madrid, Castilla La Mancha, Galicia, Baleares y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas.**



Por sectores, la tasa de absentismo de 2013, según la ECL, es del **4,2% en Servicios** (5,1% en 2007), del **4,1% en Industria** (5,5% en 2007) y del **3% en Construcción** (3,7% en 2008).

La **tasa de absentismo por incapacidad temporal se reduce notablemente entre 2007 y 2013**, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios.

Paradójicamente, la reducción del absentismo entre 2007 y 2013 no se traduce en un aumento de las horas efectivas trabajadas en estos años, las cuales presentan, al igual que las horas pactadas, una continua reducción entre 2000 y 2013, sin apreciarse un comportamiento diferente entre 2007 y 2013 respecto al periodo 2000-2007.

Podemos interpretar, a partir de estos datos, que **la crisis económica que sufrimos desde 2008 en sus diversas facetas, ha provocado una mayor presencia de los empleados en su puesto de trabajo** debido a una reducción de las bajas por IT, mientras se mantienen estables las horas no trabajadas por vacaciones y festivos y se registran leves aumentos de horas no trabajadas por otros motivos.

No obstante, **a partir del cuarto trimestre de 2013 se aprecia una inversión en la tendencia.** Los procesos de contingencias comunes del Sistema en vigor a finales de diciembre de 2013 significaron el 21,25 por mil de los afiliados por cuenta ajena, dato muy superior al correlativo de 2012 (19,14 por mil), y con una clara evolución creciente, ya que alcanzaron en marzo de 2014 el 23,53 por mil de estos afiliados, frente al 20,6% del mismo mes de 2013.

Respecto a las cifras de la primera Mutua de nuestro país, en el primer cuatrimestre del año 2014, se ha producido una tendencia al alza del porcentaje de bajas pendientes de alta por enfermedad común de los trabajadores de cuenta ajena, con respecto al primer cuatrimestre del año 2013, lo que ha aumentado un 9,21%.

Los únicos precursores de **bajas por IT no justificadas** que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad. El tamaño de la empresa (según número de empleados) y el sector de actividad no alteran estos resultados en sus conclusiones principales, lo que refleja que la economía española tiene un déficit estructural en flexibilidad laboral que incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.

Marco regulador e interpretación judicial

Debido a la ausencia de reformas importantes en materia legislativa y jurisprudencial, el capítulo del marco normativo se ha dedicado a una primera “entrega” sobre el análisis de Derecho comparado sobre el modelo de gestión de la incapacidad temporal, empezando por tres países de nuestro entorno más próximo: Portugal, Francia e Italia.

No existen diferencias sustanciales entre el régimen de gestión de la IT en estos tres países –con marcos jurídicos muy similares al nuestro, si bien en los tres la cuantía de las prestaciones es inferior a la que reciben los trabajadores españoles, y existen mayores exigencias para el mantenimiento de dichas prestaciones (obligación de permanencia en el domicilio durante la baja, etc.).

Este III Informe Adecco sobre Absentismo no ha podido traer novedades en materia de gestión de la incapacidad temporal en nuestro país, ni sobre el régimen jurídico de una de las piezas clave en el éxito reciente en la gestión de –entre otras prestaciones- la incapacidad temporal: las Mutuas patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Aún no hay constancia de cuándo se aprobará la Ley de Mutuas.

Encuesta sobre presentismo

Como novedad en este III Informe Adecco sobre el Absentismo se ha incluido el análisis de los resultados de una **primera encuesta sobre Presentismo y Absentismo** que se hace en nuestro país, entendiendo por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.

Se ha realizado una encuesta durante el mes de abril de 2014 a más de 1.000 empresas y el **50% de las empresas encuestadas indicaron que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo**, mientras que el 28% de las empresas no tienen un control sobre esta cuestión, por lo que no pueden saber si se produce este fenómeno del presentismo.

En ese 50% de empresas que sí detecta presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan solo por pocos o algunos empleados. **El 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo**, y menos del 15% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.

El presentismo se redujo entre 2008 y 2011, mientras que aumentó en 2012 y 2013, provocando una polarización de las condiciones laborales en dos perfiles:

- a. Empleados que se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas.
- b. Empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo, así como aquellos otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o tiempo parcial.

El 90% de las empresas aplica métodos de control de los horarios de entrada y salida, y solamente el 29% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla. Esta falta de flexibilidad es más acusada en las PYMES que en las Grandes Empresas.

Las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones, que fomentan tanto el presentismo como el absentismo, frente a un comportamiento responsable de los trabajadores que, mayoritariamente, compensan sus ausencias por presentismo prolongando su jornada laboral por iniciativa propia aunque la empresa no ofrezca este tipo de facilidades.

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes en el presentismo son:

1) **Contrato indefinido** frente a contrato temporal.

2) **Contrato a tiempo completo** frente a tiempo parcial. Esto lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la empresa, mientras que está **poco determinada por las características individuales de los empleados**.

Modelo de empresa saludable

Otra de las importantes novedades de este informe es, dentro del marco de la gestión del absentismo, el capítulo dedicado al modelo de empresa saludable, concepto que empieza a consolidarse en los sistemas de gestión empresarial de no pocas organizaciones, y que **con aportaciones desde el mundo de la prevención de riesgos laborales y de la salud pública, viene manifestándose como una moderna línea de trabajo donde trabajadores y empresas podemos hacer una lectura diferente de la gestión del absentismo con base en una visión amplia de la salud y la interconexión entre el lugar de trabajo y la comunidad**.

Son numerosas las razones por las que promover entornos de trabajo saludables entre ellas la reducción del absentismo/presentismo pero destacan dos en particular:

1. Los trabajadores representan un elevado porcentaje de la población y pasan gran parte de su vida en entornos laborales.
2. Unos trabajadores saludables son el activo más importante de las organizaciones y es un pre-requisito para el desarrollo sostenible y bienestar social.

AENOR ha liderado el **desarrollado del Modelo de empresa saludable** (*healthy workplace model*). Este modelo está inspirado en el modelo de ambientes de trabajo saludables de la OMS. El modelo establece los requisitos de un sistema de gestión de empresa saludable (SIGES) para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones existentes sobre empresas saludables (en particular, con los contenidos en el modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables), y que **quieren promover y proteger la salud, la seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada, considerando los siguientes aspectos**:



UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#AdeccoAbsentismo

SÍGUENOS EN @Adecco_prensa

- La salud y la seguridad dependen del *entorno físico* del trabajo.
- La salud, seguridad y bienestar dependen del *entorno psicosocial* del trabajo, incluyendo la organización del trabajo, riesgos emergentes y la cultura empresarial.
- Los *recursos de salud* en el espacio laboral.
- Las formas de participar en la *comunidad* para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

Un sistema de gestión de empresa saludable ayuda a lograr los objetivos de la organización mediante una serie de estrategias, que incluyen la optimización de los procesos y un enfoque centrado en la gestión y la mejora continua.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 6ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Patricia Herencias/ Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
patricia.herencias@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Miriam Sarralde/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.morell@trescom.es

Trabajamos para que otros puedan hacerlo