

VI INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO LABORAL



Se dispara el absentismo laboral en España, creciendo por encima del aumento del PIB y el empleo, y situando la tasa ya en el 4,88%

- El repunte en el absentismo laboral originado en el cuarto trimestre de 2013, coincidiendo con los primeros síntomas de mejoría económica, se agudizó durante el pasado 2016, hasta llegar al 4,88%. Es más, el crecimiento del absentismo es más pronunciado incluso que la recuperación de la economía pues a iguales ratios de PIB y empleo, las tasas de absentismo han crecido a mayor ritmo.
- Por sectores, la tasa de absentismo ha crecido en el último año tanto en los Servicios (5%) como en la Industria (4,8%) pero se ha reducido levemente en la Construcción (3,1%).
- Baleares, la Comunidad de Madrid, Cantabria, Canarias, Galicia y la Región de Murcia son las autonomías que presentan más horas efectivas trabajadas (por encima de la media española, con la que prácticamente coincide el número de horas de Cataluña). El resto de comunidades están claramente por debajo del promedio español (1.545 horas efectivas).
- El factor determinante de la tasa de absentismo son las bajas por Incapacidad Temporal. En los primeros años de la crisis, estas se redujeron mientras aumentaba el absentismo por otras causas (especialmente aumentó el absentismo por Maternidad), en cambio, con la recuperación estas bajas por IT han vuelto a aumentar sin que las otras causas de absentismo disminuyan.
- El coste total del absentismo por Incapacidad Temporal ha aumentado un 10,91% en el último año y ha supuesto casi 68.500 millones de euros a nuestra sociedad (en términos del gasto en prestaciones de la Seguridad Social, costes directos de las empresas y coste de oportunidad de la producción de bienes y servicios que se han dejado de producir). Mientras, la tasa de absentismo por IT ha crecido un 6%.
- La tasa de absentismo es mayor en las mujeres que en los hombres, justificado por la mayor asunción de las responsabilidades familiares en la sociedad actual por parte de estas. En este sentido, sería adecuado promover medidas de conciliación para los trabajadores en general (independientemente del género) que consigan la equiparación real de todos en el mercado laboral y la concienciación de los beneficios de la corresponsabilidad (promoción de las funciones familiares entre los varones).

Madrid, 14 de junio de 2017.- El absentismo es un fenómeno social, económico y laboral que afecta de manera directa a nuestra sociedad y a nuestro sistema productivo y sanitario. Esta práctica ha supuesto durante el último año **un coste de 5.993 millones de euros al sistema de la Seguridad Social** en concepto de prestaciones económicas y de **5.065 millones de euros a las empresas** por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja.

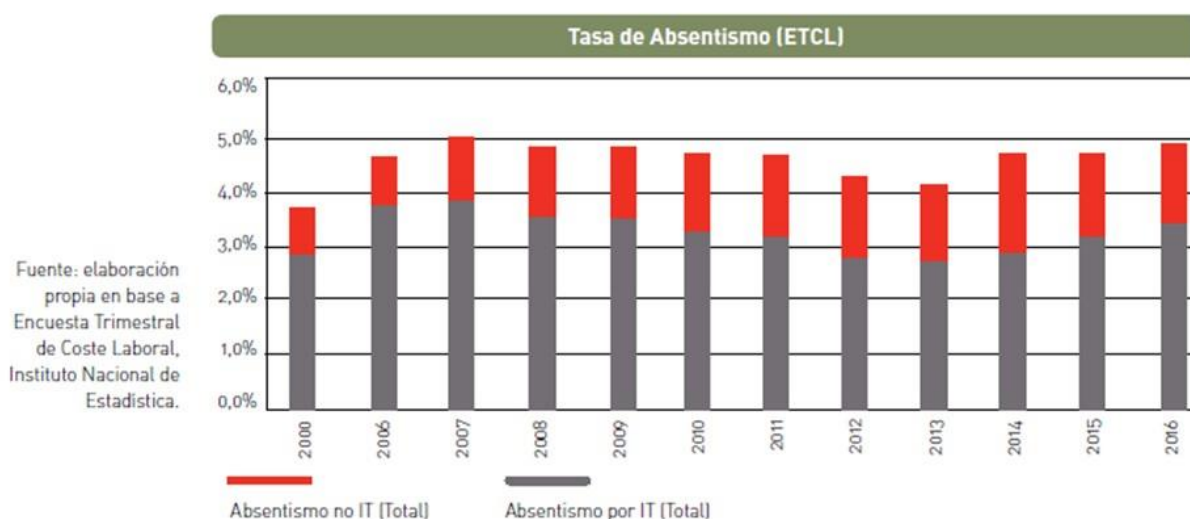
La importancia de este fenómeno y el compromiso adquirido por **Adecco** -líder internacional en la gestión de los RR HH- con su análisis y prevención, nos ha llevado a publicar por sexto año consecutivo nuestro **Informe Adecco sobre Absentismo**, que se ha presentado esta mañana en el Colegio de Arquitectos de Madrid.

Este informe, realizado en colaboración con Garrigues, AMAT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid, la UNED y la Asociación española de especialistas en Medicina del Trabajo, tiene la vocación de analizar periódicamente, no solo **las cifras** de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino también 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**.

Es por ello que, además de las principales cifras que el estudio de este fenómeno arroja, este año el **VI Informe Adecco sobre Absentismo** analiza medidas reductoras del absentismo causado por motivos relacionados con la **conciliación de la vida familiar** como los permisos de paternidad y el impulso de la corresponsabilidad; estudia los procesos de Incapacidad Temporal poniendo el acento en la **edad de los trabajadores**; la propuesta de la **colaboración público-privada en la promoción de la salud y gestión del absentismo**, y la promoción de la **salud como mecanismo de reducción** de las ausencias del puesto de trabajo.

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*. Para el cómputo de la tasa, en este trabajo se han empleado datos sobre horas trabajadas y no trabajadas procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

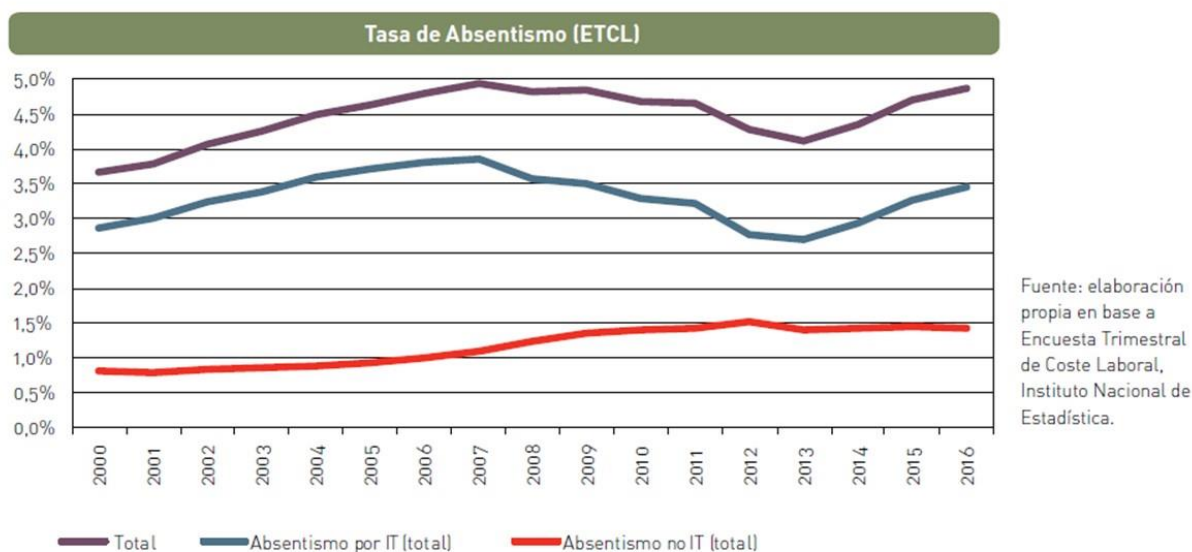


La tasa de absentismo estimada a partir de los datos de la ETCL **aumenta entre los años 2000 y 2007**, de un 3,7% a un 4,9% (+35,3%), para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, en torno al 4,7%, produciéndose **una bajada más profunda en 2012 y 2013**, al 4,3% y 4,1%, respectivamente. En cambio, entre 2014 y el pasado 2016 **vuelve a repuntar** hasta el 4,4%, 4,7% y **4,88% actual**.

En resumen, **el año 2013**, con una tasa del 4'1%, **marcó el final de un periodo de 6 años de reducción del absentismo**. En 2014 subió ligeramente, hasta el 4'4% y en 2015 y 2016 ha continuado creciendo hasta el 4'88%, lo que la sitúa en los mismos niveles de 2009 y tan sólo 0'07 puntos (un 1'4%) por debajo del máximo de 2007, que fue del 4'95%.

Efectivamente, desde el cuarto trimestre de 2013 venimos asistiendo a tímidos, pero continuados, síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras recientes nos muestran sin embargo que **el crecimiento del absentismo es continuado, y de que a iguales ratios de PIB y empleo, las tasas de absentismo crecen a mayor ritmo**.

El factor determinante de la tasa de absentismo resulta ser el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT). Ahora bien, mientras que de 2007 a 2013 se redujo el absentismo por IT, aumentó el absentismo por otras causas -especialmente marcado el aumento de absentismo por Maternidad- mientras que **cuando el absentismo por IT vuelve a subir de 2013 a 2016, no se reduce el absentismo por otras causas, provocando que el absentismo total en 2016 sea casi el mismo que el máximo de 2007** mientras que el absentismo por IT de 2016 sigue siendo bastante inferior al máximo de 2007.



Entre los años 2000 y 2014, se ha producido una reducción gradual del **número de horas pactadas por trabajador y año** que, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fueron **1.793 en 2016, un 6,5% menos que en el año 2000**. Bajó en todos y cada uno de los años, excepto una leve estabilización en 2015, no seguida en 2016, donde ha vuelto a bajar **marcando el mínimo de la serie histórica**.

Sin embargo, esta evolución temporal de las horas no trabajadas no permite explicar la evolución de las horas efectivas, sino que estas últimas dependen fundamentalmente de los cambios en las horas pactadas. Cabe destacar cómo en 2015 se produce un aumento de **las horas efectivas** en muchas



@adecco_prensa



THE ADECCO GROUP

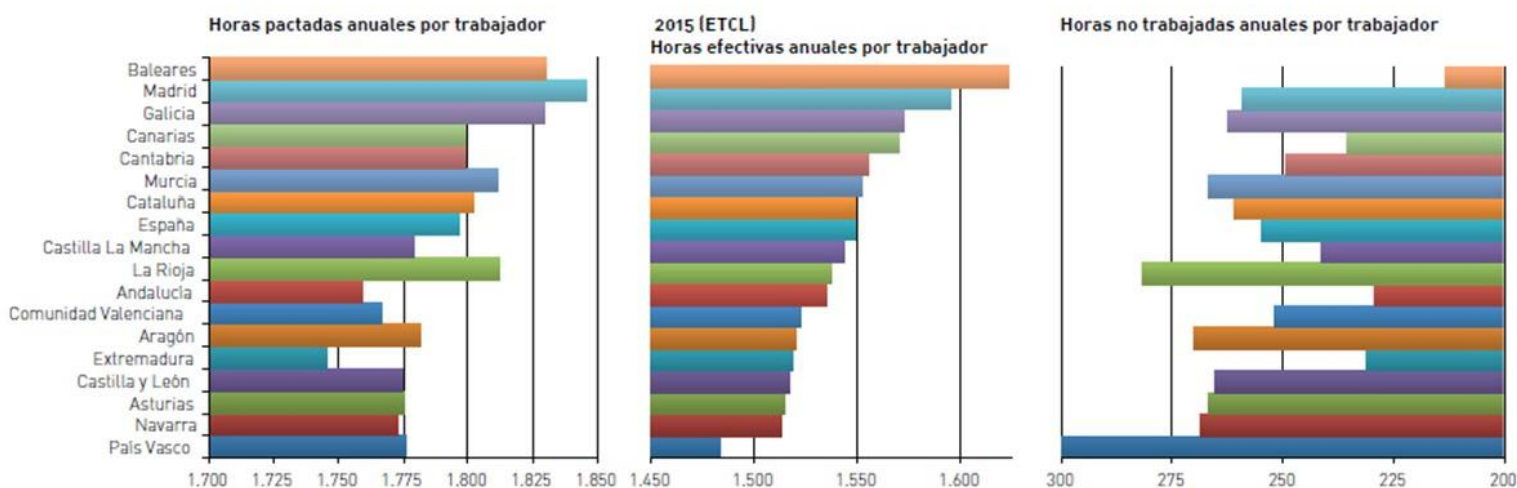
UTILIZA EL
hashtag:

#Absentismo

comunidades autónomas, después de haber estado sistemáticamente reduciéndose desde el año 2000 hasta el 2014. Estas horas efectivas vuelven a bajar en casi todas las autonomías en 2016, a excepción de la Comunidad Valenciana, Cantabria, Canarias y Asturias, donde aumentan levemente.

Se observan diferencias relevantes entre las comunidades autónomas en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características territoriales, según sean: 1) *economías fuertemente industrializadas* (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas; o 2) *economías dependientes del sector Servicios o de una economía rural*. Los servicios, tanto a empresas como turísticos, presentan en general menor productividad y son más intensivos en mano de obra, resultando en más horas trabajadas y menos horas no trabajadas. Por regla general, las autonomías que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas.

En 2016, Baleares, la Comunidad de Madrid, Cantabria, Canarias, Galicia y la Región de Murcia son las autonomías que presentan más horas efectivas trabajadas (por encima de la media española, con la que prácticamente coincide el número de horas de Cataluña). El resto de comunidades están claramente por debajo del promedio español (1.545 horas efectivas).



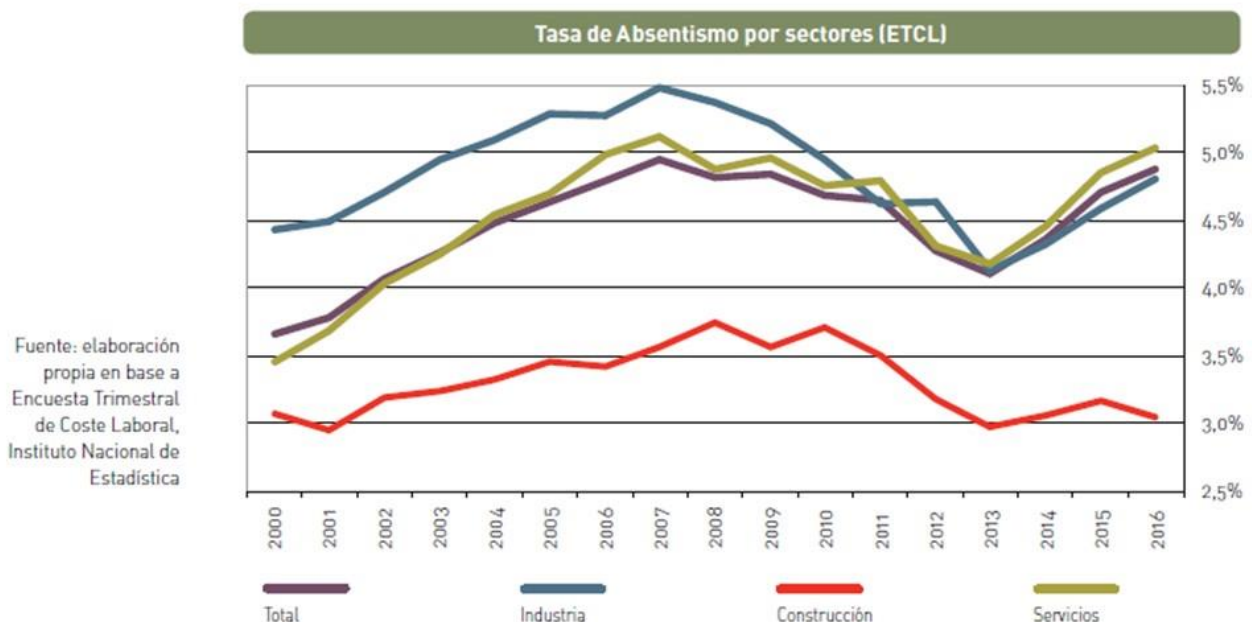
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Instituto Nacional de Estadística.

2016	Horas pactadas	Horas efectivas	Horas no trabajadas
Baleares	1.814	1.604	217
Madrid	1.844	1.594	259
Cantabria	1.818	1.578	247
Canarias	1.805	1.572	239
Galicia	1.812	1.556	262
Murcia	1.803	1.550	261
España	1.793	1.545	256
Cataluña	1.796	1.543	262
Castilla La Mancha	1.769	1.532	243
Comunidad Valenciana	1.766	1.530	243
Andalucía	1.763	1.530	239
Asturias	1.790	1.519	278
La Rioja	1.773	1.517	263
Aragón	1.776	1.514	273
Castilla y León	1.772	1.510	269
Extremadura	1.740	1.508	237
Navarra	1.749	1.486	272
País Vasco	1.766	1.469	305

Por **sectores de actividad**, se observa el mismo patrón en los tres sectores principales de la economía: la tasa de absentismo, después de haber bajado de forma continua entre 2007 y 2013, repunta en 2014, 2015 y 2016, a excepción del sector de la Construcción, que muestra un comportamiento algo diferenciado en 2016.

En 2016, **la tasa de absentismo es del 5'0% en los Servicios** (4'2% en 2013 y máximo de 5'1% en 2007), del 4'8% en la Industria (4'1% en 2013 y máximo de 5'5% en 2007) y **del 3'1% en la Construcción** (3% en 2013 y máximo de 3'7% en 2008), es decir, se aprecian **fuertes subidas desde 2013 en los Servicios y la Industria**, y **una subida muy moderada en Construcción, que además vuelve a bajar levemente en 2016**. En todo el período analizado (2000-2016) destaca el sector constructor con una tasa de absentismo bastante menor que en el resto de sectores.

Tasas de Absentismo Total sectoriales

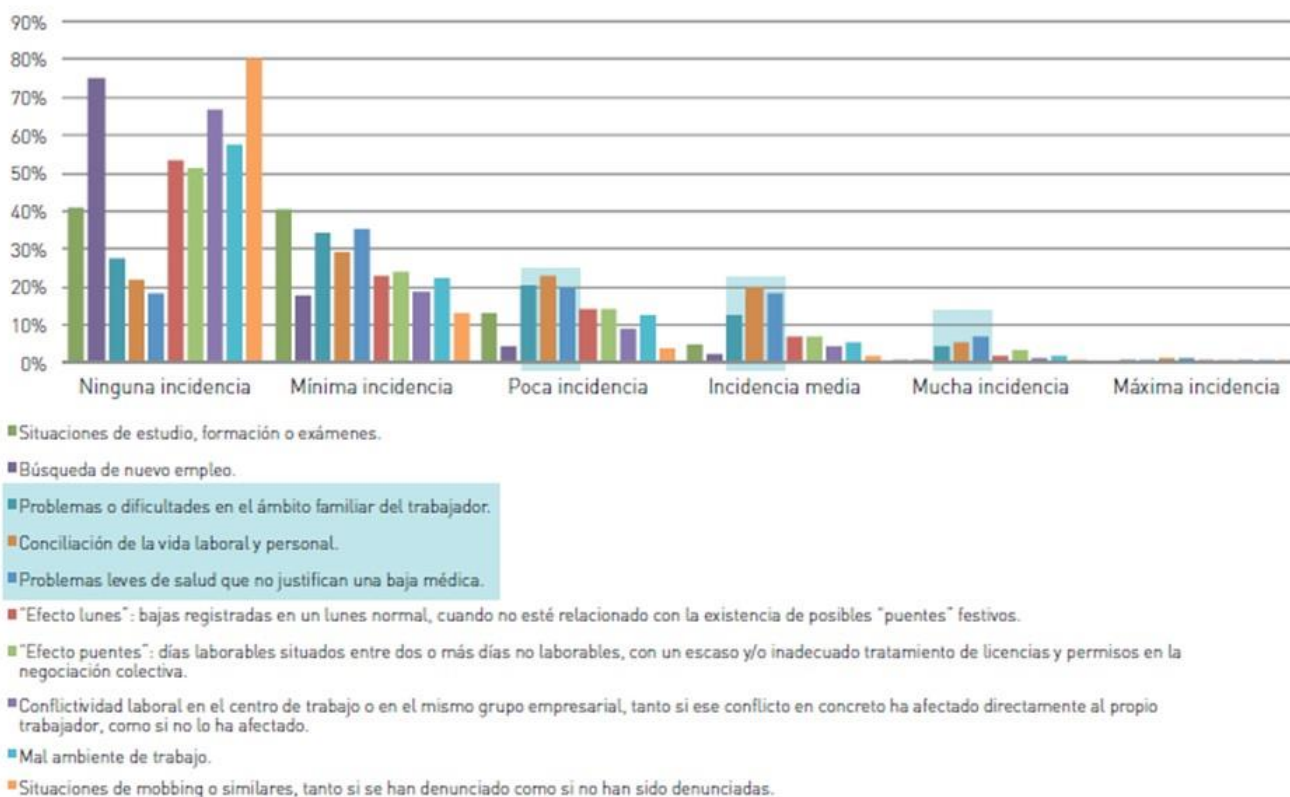


Como ya viene ocurriendo en los últimos años, **los únicos precursores de bajas por IT no justificadas que presentan algo de relevancia**, con una frecuencia entre media y alta, siguen siendo aquellos **relacionados con el ámbito familiar del trabajador así como con la organización del calendario y horario laboral**:

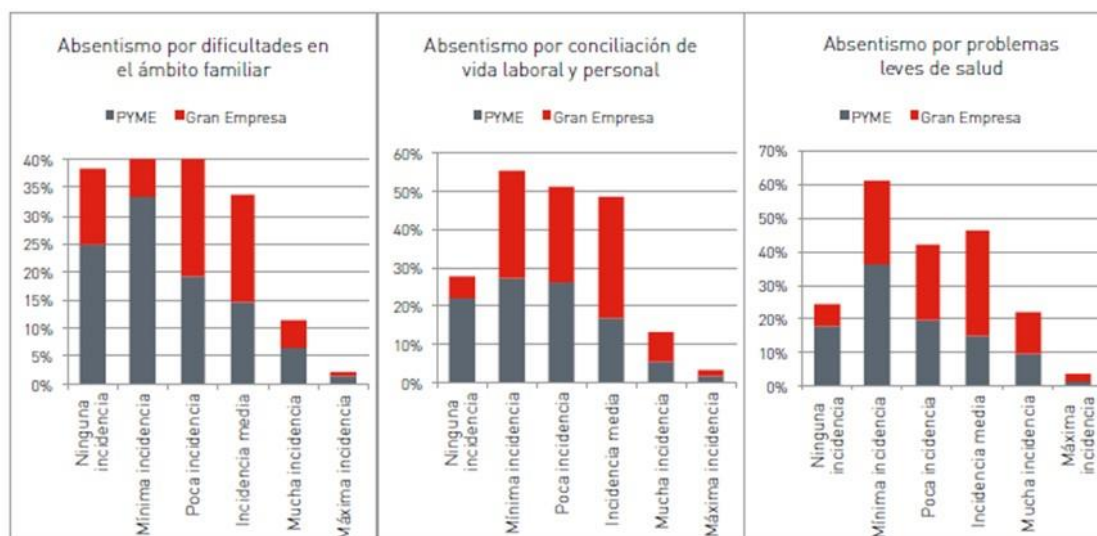
- Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Problemas leves de salud que no justificarían una baja médica.

Otros factores, como lo que hemos llamado “efecto lunes” y “efecto puentes” (alargar los fines de semana), mal ambiente de trabajo y mobbing, entre otros, presentan una incidencia mínima y mayoritariamente no tienen incidencia alguna.

Precusores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada (% de empresas)



El **tamaño de la empresa** (PYME o Gran empresa) no altera estos resultados en sus conclusiones principales; tan sólo se puede identificar **una mayor incidencia del absentismo por problemas de conciliación y por problemas leves de salud en la Gran empresa frente a la PYME**:



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO sobre Absentismo y Presentismo, abril 2017".

El 90% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y tan **sólo el 3% de las empresas dispone de paquetes de horas anuales o sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.**

Por tercer año consecutivo obtenemos los mismos resultados en este campo, lo que nos reafirma en la **necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral** que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.

La incapacidad temporal por contingencias comunes: gestión y costes

En 2016 se produjeron en España **4.270.848 procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, un 8,55% más que en 2015**, cuando la población protegida sólo ha crecido un 3,19% hasta los 16.146.654 trabajadores.

En el mismo periodo, **el gasto en prestaciones económicas por ITCC**, a cargo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, ascendió a **5.993,24 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 12,22% respecto a 2015.**



El coste directo para las empresas fue de 5.065,28 millones y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 57.352,25. Es decir, el coste total del absentismo por ITCC en 2016 se elevó a más de **68.410,77 millones de euros, lo que supone un incremento del 10,91% respecto al ejercicio 2015. Mientras, la tasa de absentismo por IT ha crecido un 6%.**

El **ratio gasto por afiliado¹** ha experimentado un crecimiento del **8,76%** en el ejercicio 2016, respecto al ejercicio anterior, alcanzando el valor de **371 euros por afiliado protegido**, de tal manera que es necesario un aumento en el mencionado porcentaje en la aplicación de dichas cotizaciones por ITCC,

¹ Se define como el cociente entre el importe total de gasto en prestaciones económicas por ITCC entre la población protegida media por dicha contingencia, en cada ejercicio.

tanto de empresarios como de trabajadores, para financiar el gasto total de los procesos asociados a la citada contingencia.



Dado lo anterior, es obvio que si el porcentaje de cotizaciones por contingencias comunes que se destina a financiar la Incapacidad Temporal se incrementa, **menores serán los recursos disponibles para financiar otras prestaciones, tales como las pensiones con cargo a estas cotizaciones.**

La duración media de los procesos finalizados asociados a **los trabajadores por cuenta ajena, se ha incrementado, respecto al ejercicio 2015, en un 1,75%**. En los procesos relativos a trabajadores por cuenta propia se produce una variación positiva de un 1,74% para dicho período.

Ante este panorama, para **Javier Blasco, director jurídico de Adecco**: “*sería interesante contar como medida de mayor calado y eficacia para controlar esta preocupante tendencia creciente de las bajas, el que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social puedan emitir altas médicas en los procesos de ITCC, garantizando absolutamente los derechos de los trabajadores*”.

“Otra medida, subsidiaria a la anterior, sería que las Mutuas tuvieran la posibilidad de prestar asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y dar el alta en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, al menos de las patologías traumatológicas”, según Blasco.

La comunidad autónoma que ha tenido **mejor comportamiento en los datos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC) -en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena-** ha sido **Extremadura, con un índice de Incidencia media del 11,48** (21,54 es la media nacional), seguida de la Comunidad Valenciana, Galicia y Andalucía.

No obstante, **en la duración media de los procesos, Extremadura tiene los peores valores: 64,57 días (38,46 es la media nacional)**. Contrasta también el comportamiento de Navarra, que tiene el peor índice de incidencia media (38,56), si bien tiene los mejores datos de duración media de toda España (25,25 días), donde le siguen Cataluña, la Comunidad de Madrid, La Rioja y Baleares.

La autonomía que ha tenido **mejor comportamiento en los datos de ITCC** -en el colectivo de **trabajadores por cuenta propia**- ha sido la ciudad autónoma de Ceuta, con un índice de Incidencia media del 5,52 (9,11 es la media nacional), seguida de Baleares, Canarias, Castilla-León y Andalucía.

El peor índice de incidencia media lo tiene **Navarra (14,32)**, seguida de la Región de Murcia. Navarra vuelve a tener los mejores valores en la duración media de los procesos: **60,47 días** (90,18 es la media nacional), seguida de **Melilla, La Rioja y el País Vasco**. Los peores datos de duración media de toda España están en **Galicia (111,77 días)**, y le siguen Extremadura, Asturias y Canarias.

ITCC - TOTAL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIO 2016												
CCAA	ITCC CTA AJENA						ITCC CTA PROPIA					
	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados		Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados	
	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación % 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación abs. 2016-2015	Dato	Variación % 2016-2015
Andalucía	45,86	2,87	16,43	0,08	492.612	4,94%	95,41	5,05	8,83	-0,11	53.772	0,88%
Aragón	36,20	0,74	22,85	1,67	120.840	11,54%	77,88	-1,25	10,69	0,51	13.704	5,64%
Asturias	51,97	1,52	17,68	0,63	61.956	5,52%	101,92	5,47	10,65	-0,48	9.672	-4,16%
Canarias	45,07	2,37	22,35	0,76	174.396	8,50%	101,20	6,84	7,57	-0,30	10.416	-3,02%
Cantabria	47,48	2,96	20,77	0,31	43.476	4,32%	96,83	-0,32	10,74	-0,30	5.496	-1,72%
Castilla la Mancha	45,39	1,96	17,51	0,01	114.216	6,85%	95,96	-0,56	9,91	0,25	17.340	1,05%
Castilla y León	47,41	2,61	16,59	0,54	142.044	7,20%	94,14	2,70	8,55	-0,17	20.520	-1,10%
Cataluña	27,59	-1,70	30,56	2,97	993.276	15,51%	79,56	-2,13	9,61	0,12	63.156	3,20%
Ceuta	47,08	2,83	18,43	0,87	4.068	5,94%	97,01	-4,54	5,52	-0,91	240	-13,04%
Cdad.Valenciana	51,82	-0,13	14,94	1,10	258.720	12,83%	96,45	0,64	8,50	-0,08	33.828	0,75%
Extremadura	64,57	4,08	11,48	0,06	43.320	3,14%	110,61	10,41	8,45	-0,12	7.884	-3,38%
Galicia	61,92	0,32	16,09	0,89	152.820	8,77%	111,77	3,20	10,33	-0,18	27.204	-1,39%
Baleares	34,34	0,38	23,07	1,41	108.684	13,51%	81,97	-0,86	6,51	-0,26	6.948	0,00%
La Rioja	33,48	-0,08	21,56	0,92	26.100	7,25%	75,79	1,55	9,78	0,25	3.084	1,18%
Madrid	33,38	1,30	22,93	0,47	718.536	6,07%	79,94	1,81	7,27	-0,16	33.768	0,43%
Melilla	39,18	2,95	20,22	0,18	4.428	3,36%	68,36	-3,57	9,32	0,53	420	2,94%
Murcia	48,90	2,25	18,71	0,80	103.620	9,73%	96,65	0,67	11,52	-0,09	13.584	1,89%
Navarra	25,25	1,40	38,56	1,51	104.616	8,73%	60,47	-3,64	14,32	1,38	7.800	12,46%
País Vasco	36,29	1,36	27,44	0,77	253.356	5,19%	76,86	2,43	9,91	-0,45	20.928	-3,06%
NACIONAL	38,46	0,66	21,54	1,03	3.921.084	9,31%	90,18	1,54	9,11	-0,07	349.764	0,71%

Los procesos de incapacidad temporal respecto a la edad del trabajador

La Incapacidad Temporal (IT) ocasionó **31,8 procesos y 1.266 días de baja por cada 100 trabajadores**, de los que **el 86% se derivan de procesos de contingencia común**.

Si consideramos los días de baja como pérdida de capacidad productiva, podría estimarse que los procesos de IT mantuvieron **inhabilitados permanentemente a cerca del 3,5% de la población afiliada por cuenta ajena**.

El coste salarial derivado de los procesos de IT que asumen las empresas y, en su caso, los trabajadores, supone **de media más de 1.500€ por proceso**, que de repercutirlo sobre el conjunto de la población alcanzarían 470€ por trabajador y año.

La **edad es un factor clave** en el tiempo que tardan los procesos en curar, hasta el punto de que los trabajadores **de más de 49 años, con 1.912 días de baja al año, por cada 100 trabajadores, superan**

en un **79%** a la media de los trabajadores de menor edad, como puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Índice de Días de baja			
Tramo de edad	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 34 años	741,59	1.070,54	902,19
De 35 a 49 años	990,33	1.391,18	1.176,46
Más de 49 años	1.652,40	2.238,34	1.912,73
Total	1.080,05	1.479,99	1.266,79

Atendiendo al origen del proceso, **los trastornos musculo esqueléticos ocasionan cerca del 35% de los días de incapacidad**, seguidos por las lesiones traumáticas y las patologías mentales con más del 12% respectivamente.

Grupo de diagnóstico	Índice de procesos			Índice de Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
TME	7,73	8,90	8,28	376,83	515,86	441,74
Traumático	4,01	2,40	3,26	192,41	123,92	160,53
Psiquiatría	1,06	2,22	1,60	100,57	211,66	152,41
Neoplasias	0,39	0,81	0,58	39,82	83,66	60,27
Infecciosas	7,28	9,56	8,34	62,30	81,96	71,47
Circulatorio	0,60	0,55	0,57	61,84	39,55	51,44
Otros	7,38	11,20	9,16	246,28	423,39	328,92

Ante este entorno, vemos que **disminuir el impacto de la incapacidad temporal pasa, entre otros, por minimizar los días de baja en los procesos de los trabajadores de más de 49 años**. Además, este aspecto puede ser decisivo para la sostenibilidad de nuestro sistema de protección y más cuando se ha determinado alargar la vida laboral como medida necesaria para afrontar el pago de las pensiones en una sociedad cada vez más envejecida y con mayor esperanza de vida.

Por tanto, creemos necesario desarrollar nuevas políticas dirigidas a **optimizar la salud, seguridad y empleabilidad, que contribuyan a una transición activa hasta la jubilación**, lo que requiere un cambio de paradigma, en el que deberían contemplarse acciones que permitan:

- Incorporar el concepto de “envejecimiento activo” en los planes de prevención, como un elemento más en la gestión de los riesgos que inciden sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

- Desarrollar incentivos para que desde las empresas se puedan implantar programas de promoción de la salud y en particular para la prevención de trastornos musculoesqueléticos, el bienestar psicosocial, la prevención del cáncer y el cuidado del corazón; y así minimizar el impacto de los factores que inciden en estos grupos de enfermedad, desde un enfoque transversal en el que se consideren tanto los aspectos laborales, como los derivados de una baja implantación de hábitos saludables en la vida diaria.
- Establecer programas asistenciales específicos, dirigidos a optimizar el tratamiento de las patologías que determinan los procesos de incapacidad con una duración de más de 60 días, que en su conjunto representan hasta el 80% (en los trabajadores de más de 49 años) del total de los días de baja registrados.
- Considerar la edad como un aspecto diferencial en los protocolos de la vigilancia de la salud de los trabajadores tanto en la colectiva como en la individual, con el fin de promover un envejecimiento activo, en su caso, mediante una mejor coordinación con las áreas técnicas y un nuevo enfoque en el que prime la adecuación de las condiciones de trabajo a los trabajadores de más edad.
- Adoptar perspectivas de género dirigidas a mejorar la protección de la mujer trabajadora, incentivando el estudio de los aspectos que determinan su mayor vulnerabilidad y permitan desarrollar programas que contribuyan a su integración laboral en condiciones de igualdad.

Absentismo vs Conciliación: permisos de paternidad y otras medidas de flexibilidad

Se ha observado **una tasa superior de absentismo en las trabajadoras que en los trabajadores**. Se entiende que esta diferencia se justifica **por la mayor asunción de las responsabilidades familiares en la sociedad actual por parte de las mujeres**. Cuando no existe un cauce legal para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, es preciso buscar formas de solventar la situación planteadas a través de ausencias injustificadas o justificadas que se emplean de forma inadecuada.

Los datos así nos lo muestran: **para este último año, el índice de procesos por baja fue de 26,36 para los hombres frente al 33,67 por las mujeres**. Así, el número de procesos totales fue de 443.465 para los trabajadores frente a 476.207 para las trabajadoras, de los cuales por contingencias comunes fueron de 343.265 para los hombres y 426.237 para las mujeres. Lo más curioso es que si se analizan las **contingencias profesionales el resultado es el contrario (100.200 trabajadores frente a 49.970 de mujeres)**. Por lo que **solo en los supuestos en que se puede emplear la baja para temas de conciliación es donde se eleva el número de mujeres**. Mientras que en 2016 incluso la diferencia en el número de bajas general se ha acrecentado.

¿Qué hacer para paliar esta situación? En este contexto, **todas las medidas que busquen la conciliación de la vida familiar y laboral podrán ser una ayuda importante para reducir la tasa de absentismo** en general, y, en concreto, la femenina; pero, **también para la mejora del clima laboral y la mejora de la competitividad de las empresas**.

Entre estas medidas de conciliación probablemente **las más efectivas son las relativas a la flexibilidad de horario**: por ejemplo, el reconocimiento de la opción de decidir sobre la hora de entrada/salida de acuerdo con las necesidades de cada trabajador, o de una bolsa de horas para atender a sus responsabilidades familiares. Estas actuaciones pueden regularse de modo que no causen costes económicos a las empresas mediante la recuperación del tiempo empleado en otro momento ulterior.

Se entiende que **son más adecuadas las medidas de corresponsabilidad que las de conciliación**. Las últimas tienden a colaborar en la atención de las responsabilidades familiares de las trabajadoras, que son quien generalmente realizan estas actividades, lo que consecuentemente promociona este papel y, en cierto modo, provoca su desigualdad en el mercado laboral. Sin embargo, las actuaciones que

tienden a la corresponsabilidad, **las que promocionan las funciones familiares entre los trabajadores varones, colaboran en la asunción de dichas tareas, pero, asimismo, cumplen un papel de equilibrio social.**

Hay razones para entender que las medidas dirigidas directamente a la implicación de los trabajadores en la vida familiar pueden ser especialmente eficaces tanto para la conciliación como para la reducción de la desigualdad, pero, igualmente para la reducción de la tasa del absentismo provocado por las necesidades de cuidado.

En todo caso, sería adecuado **promover medidas para los trabajadores en general, hombres o mujeres, para que concilien su vida personal y laboral, que consigan la equiparación de todos en el mercado laboral, con independencia de su sexo o sus responsabilidades familiares.**

En este sentido, desde la Unión Europea se está trabajando en el reparto de funciones entre hombre y mujer, es decir, busca sobre todo la corresponsabilidad. Así, una vez más **se apuesta por superar la conciliación y sustituirla por la corresponsabilidad.**

Entre las medidas que se plantean desde la UE está **el reconocimiento de permisos de paternidad de, al menos, 10 semanas entorno a la fecha del nacimiento de los hijos.** Durante este período, se aboga por que se sustituya el salario por prestaciones con cuantías similares a las establecidas para las bajas por enfermedad. En España, como ya se sabe, las 4 semanas de paternidad se pagan con prestaciones del 100% del sueldo, es por esto que lo primero que habría que pensar es si el incremento de la duración del derecho tendría que llevar una consecuente aminoración del beneficio sustitutivo, quizás desde la semana quinta.

Para más información puedes **descargar el VI Informe Adecco sobre Absentismo** en el enlace:

<http://www.adeccorientaempleo.com/webwp/wp-content/uploads/2017/06/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>

The Adecco Group

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2016 hemos facturado 979 millones de euros. Llevamos 36 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 3ª 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 empleado a cerca de 120.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 21.000 menores de 25 años, un 20,6% más que el pasado año. Y hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años. Hemos formado a más de 35.000 alumnos; y hemos asesorado a más de 4.700 personas gracias a nuestros talleres (760 talleres de Orientación Laboral).

A través de nuestra Fundación hemos integrado en 2016 a casi 4.000 personas con discapacidad, más de 560 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, a casi 700 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y a más de 1.120 personas mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% 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 1.800 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación The Adecco Group
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es