

IX Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo



En plena pandemia, la tasa de absentismo en nuestro país se disparó hasta el 8,9%, 3,4 puntos porcentuales más que un año atrás

- El pasado año 2019 la tasa de absentismo alcanzó al 5,5% en España, que era el dato más elevado de los últimos 20 años. Pero con la irrupción de la Covid-19, esta tasa se disparó hasta el 6,3% en el primer trimestre de este año y hasta el 8,9% en el segundo trimestre, debido en gran parte al aumento de las horas perdidas por Incapacidad Temporal.
- La volatilidad de la Covid-19 no sólo nos ha llevado al cambio en el orden de las preocupaciones de la salud laboral de las personas trabajadoras, también ha afectado a las contingencias comunes y a las profesionales. Las bajas de más de un año por enfermedad común se han disparado un 27% y la crisis sanitaria lleva a un coste de las ausencias de 8.000 millones de euros, según cifras del gobierno.
- Por otro lado, nos encontramos con una importante reducción de los accidentes de trabajo, tanto en número (124.975 accidentes menos de enero a septiembre de 2020) como en índices de incidencia (214,4 frente al 279,9 de 2019), pero el impacto del coronavirus ha incrementado las cifras de accidentes mortales en un 8%.
- La brusca caída de la actividad económica a raíz de las medidas para combatir el coronavirus derivó también en un descenso brusco de las horas extraordinarias, que en el segundo trimestre de 2020 marcaron un nuevo mínimo, equivalente al 0,27% de las horas pactadas. Eso ratifica el estrecho vínculo entre las horas extraordinarias y el nivel de actividad económica.
- En 2019, diez autonomías exhibieron su mayor tasa de absentismo desde el año 2000, otras tres incrementaron su tasa sin alcanzar máximos históricos -Cantabria, Cataluña y la Comunidad Valenciana- y otras cuatro redujeron o mantuvieron igual su tasa de absentismo -Baleares, Castilla y León, la Comunidad de Madrid y La Rioja-.
- Pero la tasa de absentismo dio un salto en todas las autonomías en la primera mitad de 2020 debido a la irrupción del coronavirus, y todas alcanzaron su respectivo máximo histórico. Las tres más elevadas corresponden a la Comunidad Valenciana, Canarias (9,6% en ambos casos) y el País Vasco (9,5%). En la situación opuesta, solo hay dos regiones en donde la tasa de absentismo ha permanecido por debajo del 7%; la Comunidad de Madrid (6,9%) y Extremadura (5,6%).

Madrid, 10 de diciembre de 2020.- El absentismo es un fenómeno social, económico y laboral que afecta de manera directa a nuestra sociedad y a nuestro sistema productivo y sanitario. Por señalar un ejemplo gráfico, en los últimos tres años, **se han perdido, cada mes, más de 100 millones de horas de trabajo.**

La importancia de este fenómeno y el compromiso adquirido por el [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, con su análisis y prevención, nos ha llevado a publicar por noveno año consecutivo nuestro *Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo*.

Este informe tiene la vocación de analizar periódicamente, no solo las cifras de este fenómeno en nuestro país y su 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. En esta edición **se adelantan los primeros datos sobre el efecto de la pandemia en nuestros lugares de trabajo.**

En efecto, la Covid-19 nos ha traído unos efectos devastadores desde el punto de vista sanitario, social y económico, y sigue dificultando por sus rebrotes cualquier análisis y previsiones sobre escenarios y modelos de gestión en las organizaciones. Pero algunos datos son claros ya: en el segundo trimestre de 2020, **la pandemia ha provocado que la tasa de absentismo en España se dispare hasta el 8,9%, un máximo histórico.**

La volatilidad de la Covid-19 no sólo nos ha llevado al cambio en el orden de las preocupaciones de la salud laboral de las personas trabajadoras, también ha afectado a las contingencias comunes y a las profesionales. **Las bajas de más de un año por enfermedad común se han disparado un 27% y la crisis sanitaria lleva a un coste de las ausencias de 8.000 millones de euros, según cifras del gobierno.**

Por otro lado, nos encontramos con una **importante reducción de los accidentes de trabajo**, tanto en número (124.975 accidentes menos de enero a septiembre de 2020) como en índices de incidencia (214,4 frente al 279,9 de 2019), pero el impacto del coronavirus **ha incrementado las cifras de accidentes mortales en un 8%.**

¿Qué se considera absentismo?

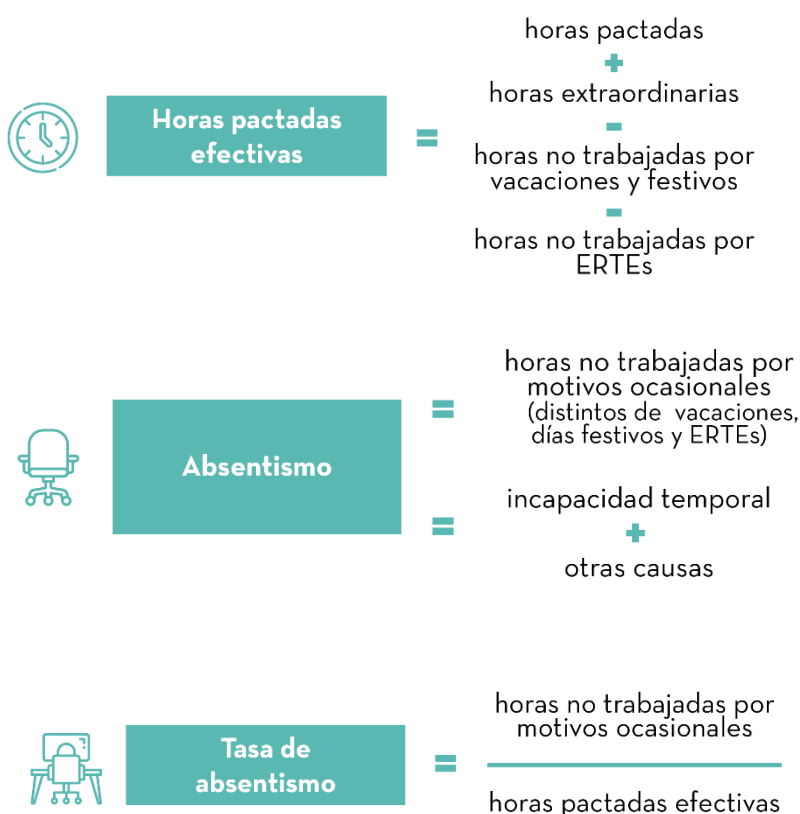
Para entender bien en qué consiste el fenómeno del absentismo, es necesario explicar qué ausencias computan como tal en su cálculo. Pese al interés que despierta el estudio del absentismo, no existe una definición unánime del mismo. Como aproximación inicial, la Real Academia Española define el “absentismo” como la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”.

Hay un cierto consenso en la literatura económica en cuanto a entender el absentismo como la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable**, dentro de la jornada legal de trabajo. Partiendo de esa base, es clara la distinción entre absentismo y otro fenómeno igualmente pernicioso: el **presentismo**. Este último puede definirse como el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.

La información desagregada del tiempo de trabajo permite calcular las **horas pactadas efectivas mensuales**. Este concepto surge de sumar, en primer lugar, **las horas pactadas** (en convenios colectivos o contratos de trabajo) **con las horas extraordinarias** que eventualmente se hubieran realizado. A ese total hay que **restarle las horas no trabajadas por vacaciones y días festivos**, y también **las horas no trabajadas por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** (en adelante, ERTes). El resultado son las horas pactadas efectivas.

Además de las horas de trabajo que se pierden por vacaciones y días festivos y de los ERTES, hay muchos otros motivos que provocan pérdidas ocasionales y que sí se consideran absentismo. El más importante de esos motivos es el de la Incapacidad Temporal (IT; enfermedad común). El **absentismo** es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales.

Erróneamente, muchas veces se equipara el absentismo con **faltas injustificadas**. Aunque estas últimas **son una parte del absentismo, no son la porción más importante**. También se incluyen dentro del absentismo, por ejemplo, las horas no trabajadas por maternidad, por permisos remunerados y por conflictividad laboral. Así, tenemos que:



15 jornadas menos de trabajo al cabo de un año

Desde 2014 hasta 2019 inclusive, la jornada anual pactada se mantuvo estable, ligeramente por debajo de las 1.800 horas. Durante 2019, la jornada pactada media por trabajador y mes fue de 1.794 horas.

Lo anterior tiene un significado relevante pues implica que **el movimiento hacia la disminución de las horas pactadas se ha detenido**, al menos de momento. Entre los años 2000 y 2014 la tendencia hacia la disminución de las horas pactadas fue marcada. Para el conjunto de los sectores de la Industria, la Construcción y los Servicios, las horas pactadas pasaron de casi 1.920 horas por trabajador y año a poco menos de 1.800 horas, que es donde se mantienen desde entonces. En términos porcentuales, implica **una reducción de un 6,4% en la cantidad de horas pactadas anuales**. En términos absolutos, esa misma reducción de 120 horas anuales equivale, considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, a **15 jornadas menos de trabajo al cabo de un año**.

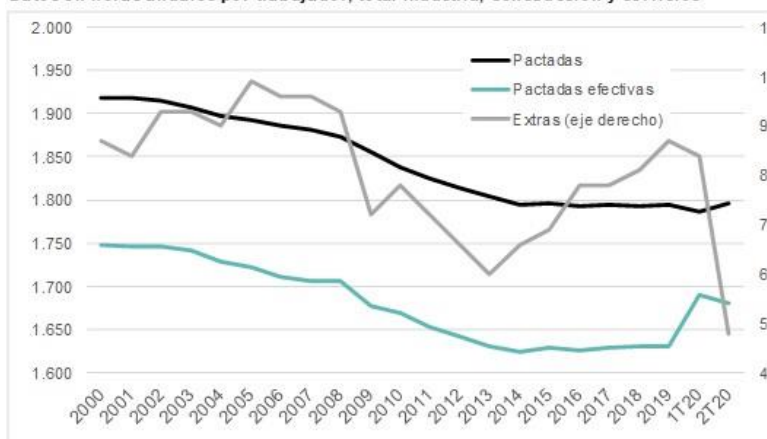
Esa tendencia hacia la reducción del número de horas pactadas se observó tanto en años de auge económico (desde 2000 hasta 2006) como en momentos de crisis (desde 2008 hasta 2013). De ahí que no quepa interpretarla como un fenómeno vinculado al ciclo económico. Más bien, esa tendencia debe explicarse fundamentalmente a partir de factores sociales (como podrían ser una mayor valoración del tiempo de ocio, una creciente preferencia por conciliar las responsabilidades profesionales con la vida personal, etc.).

Las horas extraordinarias ocuparon un espacio muy menor dentro del tiempo de trabajo total a lo largo de los últimos 20 años. Para el conjunto de los sectores económicos analizados, oscilaron entre un mínimo equivalente al 0,33% de las horas pactadas anuales en 2013 y un máximo del 0,52% en 2005. Dentro de ese estrecho rango, las horas extraordinarias sí observan un comportamiento claramente vinculado con el ciclo económico. Aunque con oscilaciones, ascendieron desde 2000 hasta alcanzar el máximo antes citado, cuando pasaron de menos de 9 horas anuales a prácticamente 10. A partir de ese momento, iniciaron una senda declinante, que se ahondó con la crisis económica iniciada en 2008. Así, las horas extraordinarias alcanzaron un mínimo de 6 en 2013. Junto con el inicio de la recuperación de la economía, en 2014, dicho número anual de horas extraordinarias comenzó a repuntar progresivamente, para llegar en 2019 a 8,7 horas anuales. Este último, que equivale al 0,49% de las horas anuales pactadas, es el mayor registro desde 2008.

La brusca caída de la actividad económica a raíz de las medidas para combatir el coronavirus derivó en un descenso brusco de las horas extraordinarias, que en el segundo trimestre de 2020 marcaron un nuevo mínimo, equivalente al 0,27% de las horas pactadas. Eso ratifica el estrecho vínculo entre las horas extraordinarias y el nivel de actividad económica.

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Horas no trabajadas por absentismo en España: tasa de absentismo

Desglosamos las horas no trabajadas en dos grandes categorías: i) vacaciones y festivos y ERTES y ii) absentismo. Observando la evolución de las horas no trabajadas por absentismo a lo largo de los últimos 20 años, surge claramente un patrón ligado al nivel de actividad económica. En una primera fase, entre 2000 y 2009, muestran un crecimiento casi sin interrupciones que las lleva desde 65 horas por trabajador y año hasta 85 horas. Tales cifras implican un incremento acumulado del 32%.

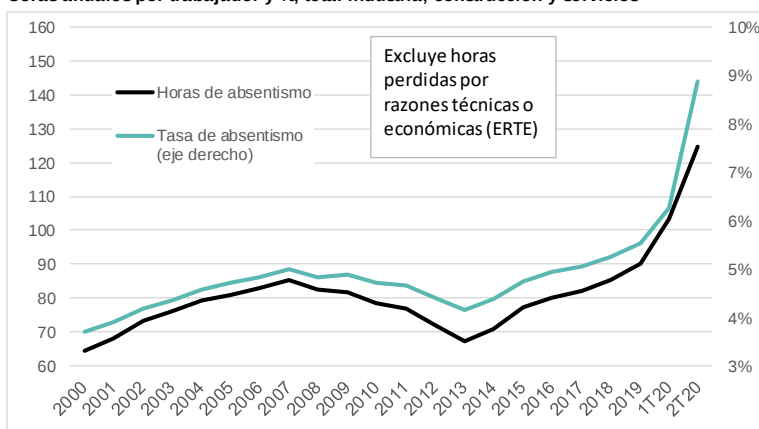
Desde entonces, junto con la crisis económica, las horas perdidas por absentismo inician una etapa descendente en la que disminuyen todos los años. De las 85 horas/año por trabajador en 2007 caen hasta 67 horas en 2013: un recorte total del 21%. Al iniciarse en 2014 la recuperación de la economía, las horas no trabajadas por absentismo vuelven a crecer, alcanzando en 2019 un nuevo máximo de poco más de 90 horas anuales por trabajador. El aumento acumulado entre 2013 y 2019 es del 34%. Si se compara el dato de 2019 con el de 2000, se alcanza un resultado desalentador: el año pasado se perdieron por absentismo un 40% más de horas que en 2000. En términos absolutos, durante 2019 se desperdiciaron, de media por cada trabajador, casi 26 horas más que en 2000 (más de tres jornadas laborales completas).

Sobre esa tendencia ascendente de las horas perdidas por absentismo es que irrumpe el coronavirus, que lleva a que en el segundo trimestre de 2020 este fenómeno se incremente notablemente. En efecto, durante esos tres meses, los más afectados por las medidas de confinamiento de la población, las horas perdidas por absentismo llegaron a casi 125 en términos anualizados, de media, por cada asalariado.

En términos aproximados, dos tercios del aumento del absentismo en la primera mitad de 2020 se explica por el aumento de IT (enfermedad común o accidente no laboral), como efecto directo de la pandemia. Las horas perdidas por IT llegaron, en el segundo trimestre de 2020, a casi 89 horas anualizadas, de media, por trabajador. Es, por ejemplo, el doble que en 2012 y 2013. El tercio restante se explica por un conjunto de motivos, entre los que destacan el aumento de las horas no trabajadas por permisos (casi 17 horas anualizadas en el segundo trimestre, prácticamente el triple que en 2018 y 2019) y las horas perdidas en el lugar de trabajo (por ejemplo, por falta de insumos, rotura de maquinaria o ausencia de compañeros que impiden completar una determinada actividad, todas cosas directa o indirectamente vinculadas con la pandemia de coronavirus).

Lógicamente, la evolución de la tasa de absentismo (horas no trabajadas por absentismo / horas pactadas efectivas) siguió un sendero similar a lo recién reseñado para las horas no trabajadas por absentismo. Sin embargo, se encuentra una diferencia relevante: como el incremento de las horas perdidas por absentismo se produce al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas están prácticamente estabilizadas en 1.630 horas desde 2013, la tasa de absentismo ha registrado un aumento proporcionalmente mayor. Si en 2013 fue de un 4,1%, en 2019 fue más de un punto porcentual más alta: 5,5%, que es el dato más elevado de los últimos 20 años.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO
Horas anuales por trabajador y % total industria, construcción y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

En otros términos, el aumento de la cantidad de horas no trabajadas por absentismo se tradujo en que la tasa de absentismo creciera desde un mínimo de un 3,7% en 2000 hasta un 5% en 2007. A partir de allí se redujo, hasta ubicarse en un 4,1% en 2013 (el último año antes del inicio de la recuperación de la economía). Desde entonces, crece todos los años, llegando al 4,9% en 2016, 5% un año más tarde, 5,2% en 2018 y 5,5% el año pasado, como acaba de señalarse.

En todo caso, esos porcentajes, quedan empujados por los registros de la primera mitad del año en curso. La tasa de absentismo llegó al 6,3% en el primer trimestre de 2020 y se disparó hasta el 8,9% en el segundo. El aumento de la tasa de absentismo ocurre, por un lado, por el aumento de las horas perdidas por IT y otros motivos. Pero, por otro, también se incrementa por la brusca caída de las horas pactadas efectivas, que disminuyen por haberse disparado los ERTes.

Mientras en 2019 la jornada pactada efectiva fue de 1.629 horas, en el segundo trimestre cayó a 1.406 horas. El desplome de las horas pactadas efectivas se explica porque los ERTes pasaron de menos de 1 hora anual, de media por trabajador, a casi 274 horas anualizadas en el segundo trimestre. Las mismas casi 125 horas perdidas por absentismo del segundo trimestre son el 7,7% de la jornada pactada efectiva de 2019. Esto nos permite desglosar el incremento de 3,4 puntos porcentuales de la tasa de absentismo entre 2019 y el 2º trimestre de 2020 del siguiente modo: 2,2 p.p. se deben al aumento de las horas de absentismo; y los 1,2 p.p. restantes surgen de la caída de la jornada pactada efectiva.

El absentismo por autonomías

Del mismo modo que ocurre a nivel nacional, también a nivel autonómico se registra una tendencia ascendente en las horas no trabajadas por absentismo entre 2000 y 2019. Solo hay una única región que se ha mantenido al margen de ese movimiento al alza y es Cantabria, donde las horas perdidas por absentismo disminuyeron un 5,1% entre dichos años (caída que equivale a casi 5 horas de absentismo menos por año y asalariado).

Entre las dieciséis comunidades en las que las horas no trabajadas por absentismo se incrementaron, sobresalen los casos de Andalucía (con un incremento de un 164% desde 2000, por lo que en 2019 sumó 39 horas no trabajadas por absentismo más, por año y trabajador, que en el primero de esos años), Castilla-La Mancha (subida de un 141%; las horas perdidas por absentismo crecieron en 44 por año) y Galicia (+80%, que equivale a 46 horas más de absentismo por trabajador y año que en 2000).

El caso contrario, con los aumentos más moderados, viene representado por Asturias (región en la que las horas perdidas por absentismo se incrementaron un 5,5% o 5 horas y media, siempre entre 2000 y 2019), Cataluña (con una subida de 5,7%, equivalente también a 5 horas y media) y la Comunidad Valenciana (aunque con un alza significativa, de un 13,6% o 9 horas perdidas más por año y trabajador).

Tal como vimos para el conjunto de España, la pandemia hizo que aumentara el absentismo por un cúmulo de motivos, como el incremento de las horas perdidas por IT, permisos, etc. Cuando comparamos las horas de absentismo de 2019 con las del segundo trimestre de 2020, vemos que estas subieron en todas las autonomías, con la única excepción del País Vasco.

Comparando el dato de 2019 con el anualizado del segundo trimestre de 2020 se observa que Baleares experimentó el incremento más marcado: +147%, hasta llegar a 106 horas anualizadas por trabajador. Las otras tres autonomías donde más se incrementó el número de horas perdidas por absentismo en el segundo trimestre del año en curso fueron la Comunidad Valenciana (+70%, hasta 133 horas anualizadas), Andalucía (+63%, llegando a 103 horas anualizadas de absentismo) y Cantabria (+54%; 132 horas).

El País Vasco es, como se ha señalado, la única región que logró una reducción, en parte facilitada porque era la que tenía la mayor cantidad de horas perdidas de absentismo, que bajaron desde 147

hasta 130 (-11,8%). Los incrementos más suaves correspondieron a Aragón (+7,3%, hasta 114 horas anualizadas) y Extremadura (+9,3%, colocándose en 81 horas).

No hay un único factor que explique la diferente magnitud del aumento de las horas no trabajadas por absentismo con la pandemia. Por ejemplo, los resultados dependieron de la incidencia de la pandemia (tanto en lo referido al número de contagiados, como al número de convivientes que debieron guardar cuarentena), del grado de disrupción en la actividad normal de los diferentes empresas y sectores, de la posibilidad de teletrabajar, etc.

Centrándonos en la tasa de absentismo, todas las comunidades autónomas registraron un aumento de sus respectivas tasas de absentismo entre 2000 y 2019. Los incrementos más marcados correspondieron a Galicia (+3 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha (+2,9 p.p.) y el País Vasco (+2,8 p.p.). Por el contrario, los aumentos más moderados se registraron en Cantabria (apenas +0,1 p.p.), Cataluña (+0,7 p.p.) y el Principado de Asturias (+0,8 p.p.).

Diez autonomías exhibieron en 2019 su mayor tasa de absentismo desde el año 2000. Específicamente, Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, la Región de Murcia, Navarra y País Vasco mostraron el año pasado la mayor proporción de absentismo de los últimos 20 años. Las dos autonomías mencionadas en último término son las que presentaron, además, las tasas de absentismo más altas entre todas las regiones españolas durante el año pasado: 6,9% en el caso navarro y 9,2% en el vasco.

Las restantes siete comunidades autónomas se pueden agrupar en dos situaciones distintas. Por un lado, se encuentran las que, sin haber llegado al máximo, en 2019 incrementaron su tasa de absentismo respecto al año anterior: Cantabria, Cataluña y la Comunidad Valenciana.

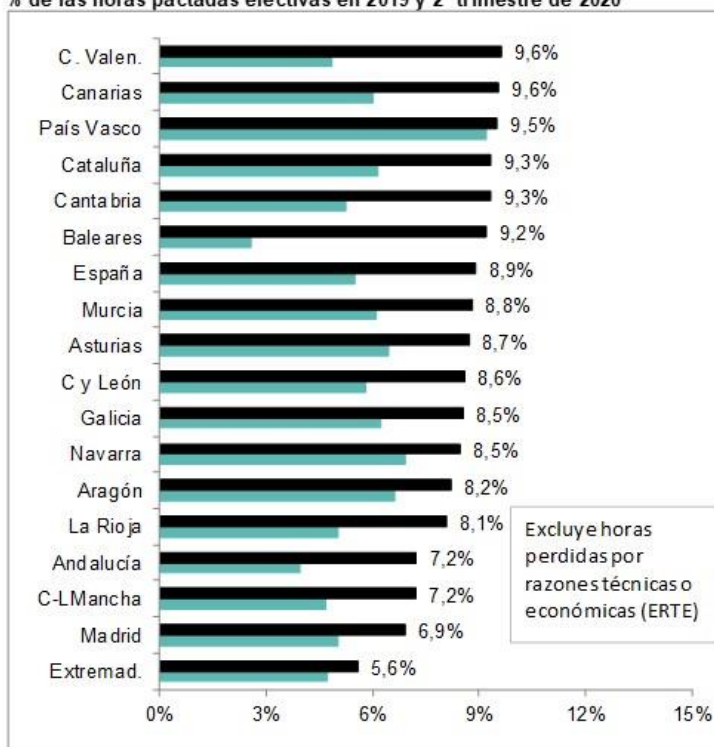
Por otro lado, se agrupan las autonomías que redujeron o mantuvieron igual la tasa de absentismo con relación a 2018. Entre estas últimas, Baleares y la Comunidad de Madrid muestran una proporción de horas perdidas por absentismo prácticamente estabilizada en los últimos cuatro y cinco años, respectivamente. Por su parte, Castilla y León presenta su menor tasa de absentismo en tres años (5,8%) y La Rioja, el mejor registro desde 2009 (5%). Baleares destacó por ser la única comunidad en donde la tasa de absentismo fue inferior al 3% en 2019.

De acuerdo con los datos mencionados, esta variable dio un salto en todas las autonomías en la primera mitad de 2020. La situación extraordinaria provocada por la pandemia de coronavirus, derivó en que todas las autonomías alcanzaran su respectivo máximo histórico en lo referido a tasa de absentismo. Al igual que para el conjunto nacional, eso se explica no solo por el aumento de las horas perdidas por absentismo, sino también por la reducción de la jornada pactada efectiva, que disminuyó por la amplia aplicación de ERTes.

Las tres tasas de absentismo más elevadas corresponden a la Comunidad Valenciana, Canarias (9,6% en ambos casos) y el País Vasco (9,5%). En la situación opuesta, solo hay dos regiones en donde la tasa de absentismo ha permanecido por debajo del 7%; la Comunidad de Madrid (6,9%) y Extremadura (5,6%).

TASA DE ABSENTISMO

% de las horas pactadas efectivas en 2019 y 2º trimestre de 2020



Fuente: Adecco Institute / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez.

Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es