

X Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo

La pandemia dispara la tasa de absentismo en nuestro país hasta el 7,1%, un nuevo máximo histórico

- En 2019 la tasa de absentismo alcanzó al 5,5% en España, que era el dato más elevado de los últimos 20 años. La irrupción de la COVID-19 disparó esta tasa hasta el 6,3% en el primer trimestre del 2020 y hasta el 8,9% en el segundo trimestre. En 2020 llega al 7,1% (+1,6 puntos porcentuales), un nuevo máximo histórico.
- Utilizando datos oficiales sobre horas pactadas y horas no trabajadas por incapacidad temporal y otras causas, puede estimarse que, en 2020, la pérdida total de horas laborables llegó a casi 1.700 millones (frente a los 1.460 millones en 2019), lo mismo que decir que 937.000 asalariados no trabajaron en todo el año. Considerando el coste medio de cada hora de trabajo, esos millones de horas no trabajadas pueden traducirse en un coste bruto para el conjunto de la economía española de 36.900 millones de euros en 2020 (el 3,3% del PIB).
- Once autonomías registraron en 2020 su mayor tasa de absentismo desde 2000. Fueron los casos de Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, la Comunidad de Madrid y Navarra. Sin embargo, la mayor tasa de absentismo correspondió una vez más, pese a haberla reducido, al País Vasco, con un 9%. Le siguieron Canarias (7,8%) y Baleares (7,7%).
- En esta edición se mide el efecto de la pandemia a través de una encuesta sobre aspectos como el teletrabajo y la salud laboral. Sobre el trabajo en remoto, las expectativas de las empresas en la intención de mantener y/o implementar el teletrabajo tras el fin de la pandemia han mejorado: aquellas que lo quieren implantar suben del 19,6% al 23% y aquellas que no prevén ningún uso de esta opción de flexibilidad bajan del 30% al 21%.
- El 63% de las empresas consultadas tiene una percepción positiva o muy positiva de la productividad en el teletrabajo, y sólo un 9% lo aprecia como algo negativo. Para las organizaciones, dos días de teletrabajo a la semana sería lo ideal en el futuro (44%).
- Aumenta también la percepción de *presentismo* en las empresas hasta el 16%. La hibridación presencial-remoto en la organización del trabajo también se refleja en la fenomenología de las ausencias: la dedicación a tareas domésticas sin recuperación del tiempo de trabajo se alza como una de las causas principales del llamado tecno-presentismo.
- El 55% de los encuestados identifica ya los problemas mentales y cognitivos (estrés y tecnoestrés, ansiedad, *burnout*, etc.) como la segunda causa percibida como factor de riesgo e incapacidad en la post pandemia, tras los problemas posturales y trastornos músculo-esqueléticos que siguen a la cabeza (63%).

Madrid, 12 de julio de 2021.- La Real Academia Española define el absentismo como la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. Este fenómeno social, económico y laboral afecta directamente a nuestra sociedad, a nuestro tejido productivo y a la sanidad. Los datos hablan por sí solos y **en el pasado 2020 se han perdido casi 1.700 millones de horas de trabajo.**

Por ello, el [Adecco Blue Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, publica por décimo año consecutivo el *Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo*. El objetivo de este informe es analizar periódicamente las cifras de este fenómeno en España, y abordar de manera sucesiva el estudio de todas aquellas manifestaciones que ayuden en la prevención, gestión y, en su caso, adecuado control del absentismo. Además, en esta edición **se mide el efecto que la pandemia ha tenido en este fenómeno, a través de la realización de una encuesta** sobre aspectos como el teletrabajo y la salud laboral.

No es posible cuantificar de forma exacta a cuánto asciende el absentismo. Además, el contexto en 2020 fue completamente atípico debido a la COVID-19. Lo cierto es que la pandemia derivó en un aumento de las horas de trabajo perdidas por Incapacidad Temporal (enfermedad común o accidente no laboral), así como por otros conceptos, tales como permisos (por ejemplo, por la necesidad de cuidar familiares enfermos) u horas perdidas en el lugar de trabajo (ej: faltas de suministros).

La pandemia ha provocado que la tasa de absentismo en España en 2020 se dispare hasta el 7,1%, un nuevo máximo histórico. Pese a la imposibilidad de un cálculo preciso y aunque los datos de 2020 están sesgados al alza en lo que a absentismo se refiere, es útil tener una referencia de cuál es el impacto global de este fenómeno en la economía. Utilizando datos oficiales sobre horas pactadas y horas no trabajadas por incapacidad temporal y otras causas, puede estimarse que, **en 2020, la pérdida total de horas laborables llegó a casi 1.700 millones, cifra que marca un nuevo máximo histórico,** frente a los 1.460 millones en 2019 (téngase en cuenta que entre las horas perdidas no se incluyen las horas no trabajadas por razón de ERTes).

Teniendo en cuenta las horas pactadas anuales (1.801 horas por trabajador en 2020), se puede calcular que esos millones de horas equivalen a 937.000 asalariados. En otros términos, los casi 1.700 millones de horas de trabajo perdidas durante 2020 es lo mismo que decir que **937.000 asalariados no trabajaron en todo el año.** Esa cantidad, que también establece un máximo de la serie histórica, se compara, por ejemplo, con los 814.400 asalariados en 2019.

Dando un paso más, considerando el coste medio de cada hora de trabajo, esos mismos millones de horas no trabajadas pueden traducirse en un **coste bruto para el conjunto de la economía de 36.900 millones de euros en 2020, lo que equivale al 3,3% del PIB.**

¿Qué es el absentismo?

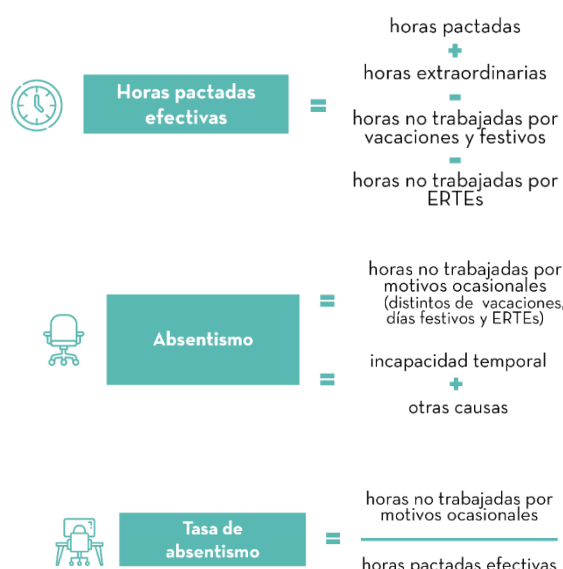
No hay una definición unánime, pero surge un cierto consenso en cuanto a entender el absentismo como la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable,** dentro de la jornada legal de trabajo.

Un problema para el estudio y la gestión del absentismo es que las estadísticas oficiales no suelen proporcionar datos que lo midan de forma directa. Únicamente, en España hay una encuesta oficial (la Encuesta Trimestral del Coste Laboral) que ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, desglosando estas últimas según motivos. Sobre esa base pueden estimarse las horas de absentismo, pero no existen estimaciones oficiales sobre los costes y la magnitud de este fenómeno.

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 por vacaciones y días festivos y por 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:



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

15 jornadas laborales menos en un año

Desde 2014, la jornada anual pactada se mantiene estable, ligeramente por debajo de las 1.800 horas. En 2020, la jornada pactada media por trabajador y mes se incrementó levemente, quedando en 1.800,9 horas.

Eso ratifica lo que veíamos en años anteriores, en cuanto a que **la tendencia hacia la disminución de las horas pactadas se ha detenido**, al menos de momento. Entre los años 2000 y 2014 las horas pactadas se redujeron todos los años. 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 cerca de 1.800 horas, que es donde se mantienen desde entonces. En términos porcentuales, implica **una reducción de 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**.

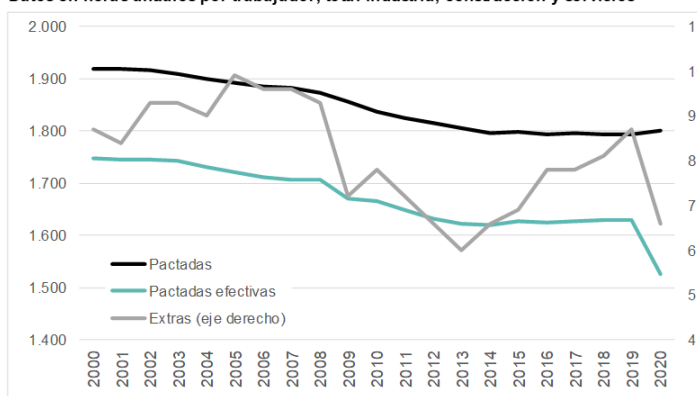
Esta tendencia debe explicarse fundamentalmente a partir de factores sociales (como podrían ser una mayor valoración del tiempo de ocio, una creciente preferencia por conciliar las responsabilidades profesionales con la vida personal, etc.).

Las **horas extraordinarias ocuparon un espacio muy limitado 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**.

En 2020, dada la crisis económica derivada de las medidas para combatir la pandemia, ocurrió lo que cabía esperar: **un descenso de las horas extraordinarias hasta 6,6**, que es el menor registro desde 2014. Como porcentaje de las horas anuales pactadas, las horas extraordinarias de 2020 fueron un 0,37%.

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

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



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

Horas no trabajadas por absentismo en España: tasa de absentismo

Desglosamos las horas no trabajadas en dos grandes categorías: i) vacaciones, festivos y ERTes y ii) absentismo. **La evolución de las horas no trabajadas por absentismo a lo largo de los últimos 20 años está claramente relacionada con el nivel de actividad económica**. En una primera etapa, entre 2000 y 2007, mostraron un crecimiento casi sin interrupciones desde 65 hasta 85 horas por trabajador y año. Tales cifras implican un incremento acumulado del 32%.

A partir de ahí, **junto con el comienzo de la anterior crisis económica, las horas perdidas por absentismo inician una fase descendente en la que se redujeron todos los años**. De las 85 horas/año por trabajador en 2007 cayeron 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 volvieron a incrementarse,

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%.

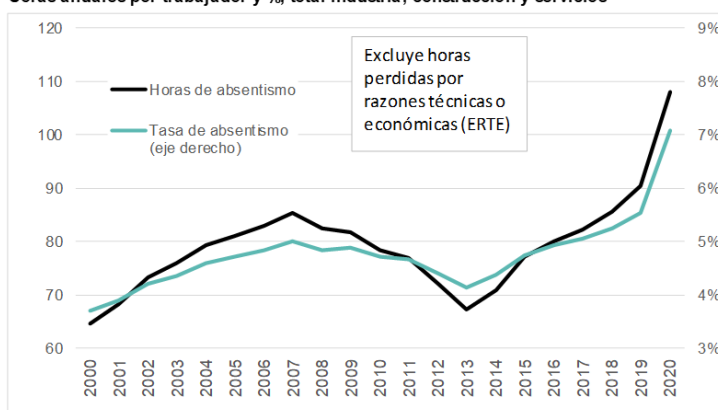
Si se compara el dato de 2019 con el de 2000, se alcanza un resultado desalentador: **el año pasado se perdieron por absentismo un 40% más de horas que en 2000**. En términos absolutos, durante 2019 se desperdiciaron, de media por cada trabajador, casi 26 horas más que en 2000 (más de tres jornadas laborales completas).

Sobre esa tendencia ascendente de las horas no trabajadas por absentismo es que **aparece el coronavirus, que lleva a que en el 2020 este fenómeno se incremente notablemente**: frente a las poco más de 90 horas perdidas por este motivo en 2019, en 2020 las horas perdidas por absentismo llegaron a 108, marcando un nuevo máximo histórico.

Tres cuartas partes del aumento del absentismo en 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 2020 a poco más de 80 horas por trabajador, cuando antes nunca habían superado las 68 horas. El resto se explica por un conjunto de motivos, entre los que destacan **las horas no trabajadas por permisos y licencias** (casi 10 horas, prácticamente el doble que la media entre 2000 y 2019; es razonable relacionar también este súbito aumento de los permisos con la pandemia, por ejemplo, debido a aislamientos preventivos por **eventuales contagios** a la espera del resultado de un test o por la enfermedad de familiares directos).

La evolución de la tasa de absentismo siguió un camino parecido a lo que acaba de reseñarse para las horas no trabajadas por absentismo, aunque con una diferencia relevante: como el aumento de las horas perdidas por absentismo se produce al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas cayeron, **la tasa de absentismo dio un salto proporcionalmente mayor**. Si en 2019 fue de un 5,5%, en 2020 fue de un 7,1%, lo que marca un nuevo máximo histórico. El incremento, de 1,6 puntos porcentuales, puede desglosarse en 1,1 p.p. por el aumento de las horas perdidas por absentismo y los restantes 0,5 p.p. por la caída de la jornada pactada efectiva.

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



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

La tasa de absentismo, que entre 2000 y 2017 nunca superó el 5% y que había establecido un mínimo de un 3,7% en el año 2000, **registró su mayor incremento hasta el momento, los 1,6 puntos porcentuales** recién señalados. Además, de esta forma se encadenan siete años consecutivos en que la tasa de absentismo presenta un incremento con relación al año anterior.

El absentismo en las Comunidades Autónomas

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, el más marcado, por amplia diferencia, fue el de Baleares, aunque magnificado por el muy bajo nivel que tenía en 2019: 68 horas por año más, que supone un incremento del 158%. El segundo mayor aumento de las horas perdidas por absentismo correspondió a Cataluña, con 12 horas y media (+12,5%). Le siguió Andalucía, con casi 9 horas y media (+14,9%).

Pese a la subida general del absentismo, hubo tres comunidades autónomas en las que las horas no trabajadas por este motivo se redujeron en más de 10 horas con relación a 2019. En el País Vasco, el absentismo disminuyó en poco más de 14 horas (reducción de un 9,7%), en tanto que en Aragón la caída fue de prácticamente 11 horas (descenso de un 10,2%). La tercera región fue Galicia, con una caída de poco más de 10 horas (retroceso de un 10%).

A pesar de haber conseguido la mayor reducción en las horas no trabajadas por absentismo, el País Vasco continuó siendo la autonomía donde este tiempo perdido es más grande: 132,6 horas (es decir, casi 17 jornadas de 8 horas diarias). Le siguieron Cataluña (112,7 horas/año de absentismo), Baleares (111 horas) y Canarias (110 horas y media). Estas son las únicas comunidades con más de 110 horas de absentismo por trabajador y año.

En el extremo contrario, cuatro autonomías tuvieron menos de 80 horas anuales de absentismo por trabajador en 2020. Fueron los casos de Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura (en los tres casos cerca de 73 horas) y la Comunidad Valenciana (78 horas). Esto señala un deterioro con relación a los dos años anteriores, en los que hubo dos regiones con menos de 70 horas anuales de absentismo.

Centrándonos en la tasa de absentismo, trece comunidades autónomas registraron un aumento en sus respectivas tasas de absentismo entre 2019 y 2020. Los incrementos más marcados correspondieron a Baleares (+5,1 puntos porcentuales), Canarias (+1,8 p.p.) y Cataluña (+1,5 p.p.). Por el contrario, los aumentos más moderados se registraron en Castilla-La Mancha y Navarra (+0,1 p.p. en ambos casos).

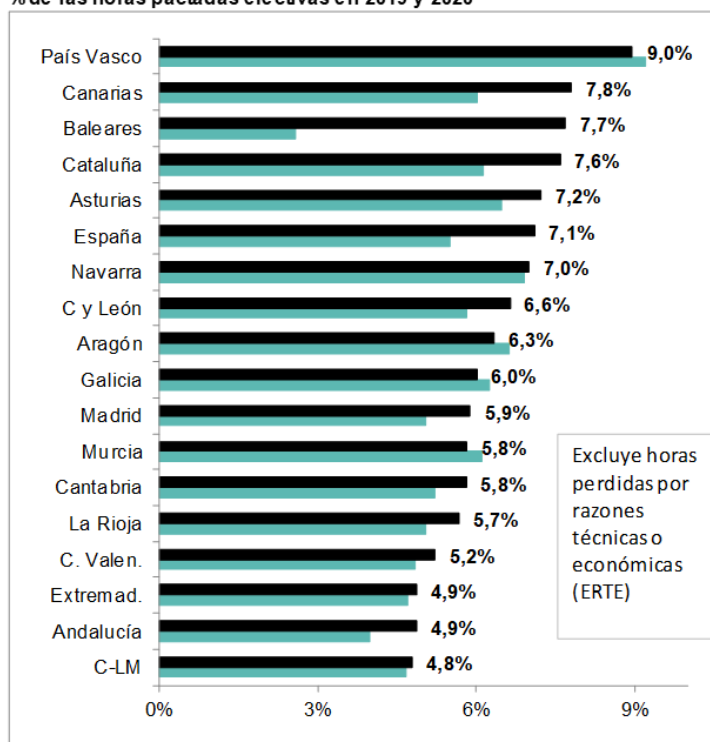
En cambio, cuatro regiones lograron reducir su proporción de horas perdidas por absentismo. Se trató de Aragón, la Región de Murcia (-0,3 p.p. en las dos autonomías), el País Vasco y Galicia (descenso de 2 décimas en ambas comunidades).

Once autonomías registraron en 2020 su mayor tasa de absentismo desde 2000. Fueron los casos de Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, la Comunidad de Madrid y Navarra. Sin embargo, la mayor tasa de absentismo correspondió una vez más, pese a haberla reducido, al País Vasco, con un 9%. Le siguieron Canarias (7,8%) y Baleares (7,7%).

Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha, a pesar de haber elevado su tasa de absentismo hasta niveles máximos, como acaba de señalarse, son las únicas comunidades autónomas en donde esta variable es inferior al 5% (4,9% en los dos primeros casos y 4,8% en el castellanomanchego).

TASA DE ABSENTISMO

% de las horas pactadas efectivas en 2019 y 2020



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

Empresas y empleados valoran los nuevos aspectos de la salud y el absentismo: visión positiva del teletrabajo, foco en la salud mental

En esta edición se mide el efecto que la COVID-19 ha tenido en el absentismo relacionado con las novedades del mercado laboral. Para ello, el Adecco Group Institute ha encuestado a empresas y trabajadores¹ para conocer su percepción sobre aspectos como el trabajo en remoto, el presentismo y nuevo tecnopresentismo, y las consecuencias y efectos sobre la salud que la pandemia ha supuesto, entrando de lleno aquí la importancia de la salud mental en la promoción de la salud y gestión del absentismo.

Hace un año, la cifra de personas que teletrabajaba, al menos ocasionalmente, alcanzaba un máximo histórico en nuestro país con algo más de 1,5 millones (el 7,9% de las personas con trabajo que había entonces en España). Con la irrupción de la pandemia y el decreto del Estado de Alarma en marzo de 2020, el total de personas que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar se duplicó superando los 3,5 millones de personas. Desde entonces, el total de teletrabajadores se ha moderado hasta los 2,86 millones.

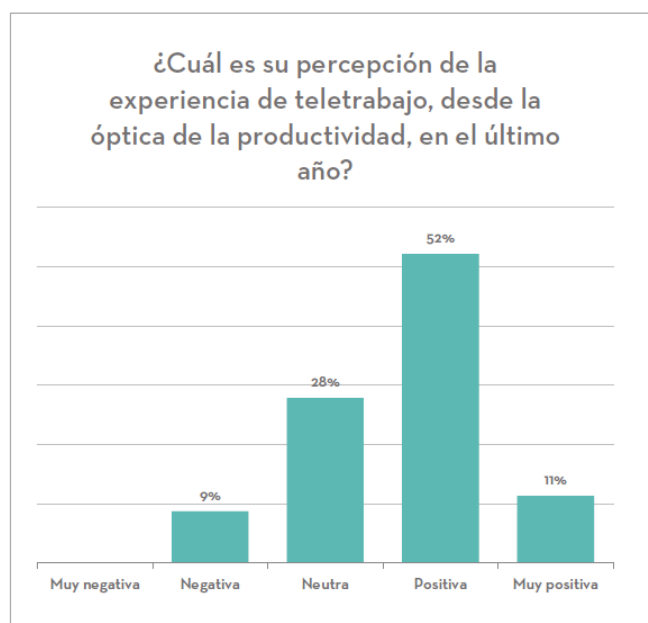
Desde que la sociedad española se sumergió mayoritariamente en el trabajo en remoto ha pasado más de un año, y su percepción en torno al mismo sigue siendo muy satisfactoria: el 78% de las personas trabajadoras opina que es buena o muy buena, y sólo un 3% lo califica como negativa.

¹ Ver ficha técnica incluida en el X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo.



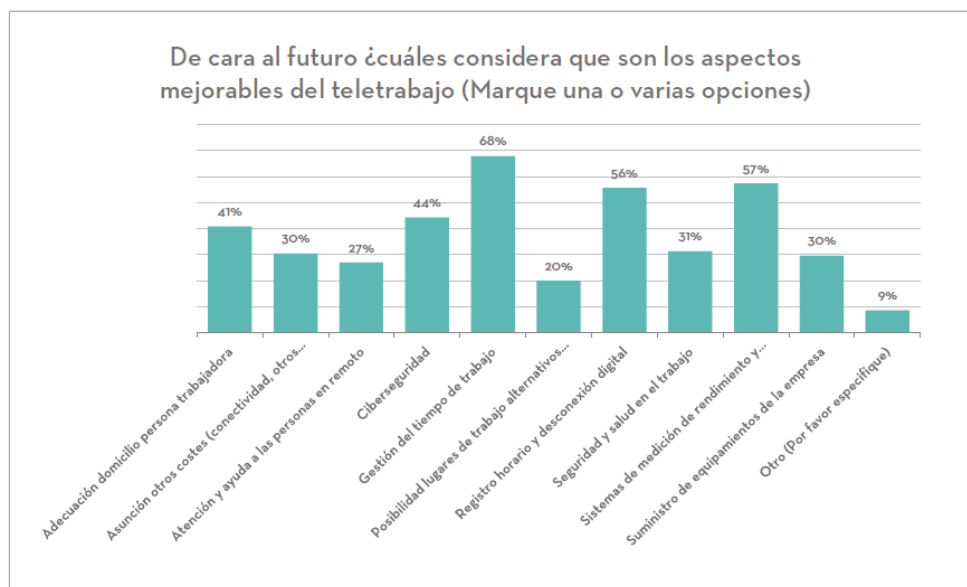
Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

Del lado de las empresas, cuando se les pregunta por la percepción que tienen del teletrabajo y su relación con la productividad, el 63% de ellas tiene una percepción positiva o muy positiva de la productividad en el teletrabajo, y sólo un 9% lo aprecia como algo negativo.



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

A pesar de la percepción positiva que las empresas tienen acerca del teletrabajo sí hay **aspectos que consideran mejorables**, como la **gestión del tiempo de trabajo** (68% de los encuestados) y los sistemas de **medición de rendimiento y productividad** (57%), que son las facetas que más preocupan como mejoras en la implantación del teletrabajo. Le siguen los sistemas de **registro horario y desconexión digital** (56%) y la **ciberseguridad** (44%).



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

Al preguntar a las empresas por la intención de mantener y/o **implementar el teletrabajo tras la pandemia**, las expectativas han mejorado: aquellas que lo quieren implantar en todos los puestos “teletrabajables” suben del 19,6% al 23% y aquellas que no prevén ningún uso de esta opción de flexibilidad bajan del 30% al 21%.

¿Y cuántos días a la semana sería ideal teletrabajar? La opción de trabajo en remoto más frecuente para las empresas es la de **dos días a la semana** (44% de las encuestadas), por encima de la de sólo un día (29%). El **teletrabajo los 5 días a la semana sólo alcanza al 6%** de las organizaciones.

Ausencias y tecnopresentismo

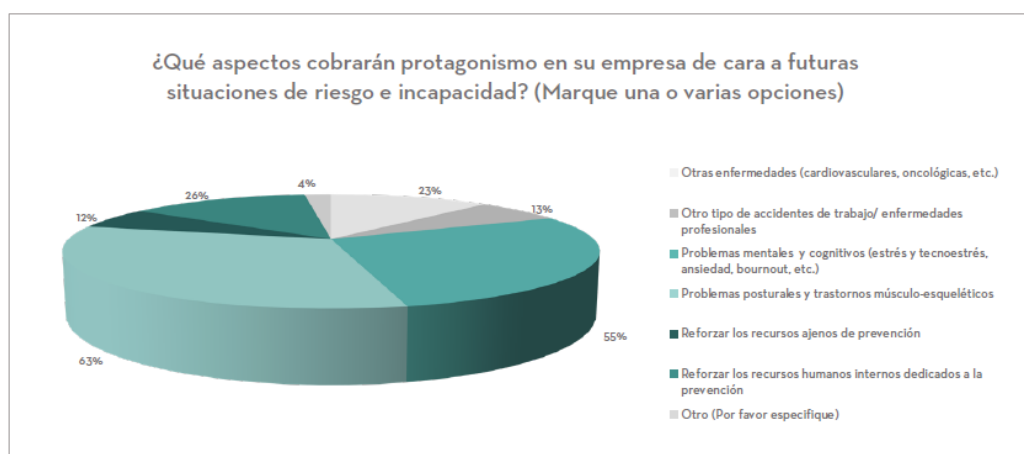
Si nos centramos en aspectos como el llamado **presentismo** -estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras tareas que no son propias de ese puesto-, aumenta la percepción sobre él: **el 16% de las empresas encuestadas identifica este tipo de prácticas** cuando hace dos años eran el 10%.

La hibridación presencial-remoto en la organización del trabajo también se refleja en la fenomenología de las ausencias: **la dedicación a tareas domésticas sin recuperación del tiempo de trabajo se alza como una de las causas principales del llamado tecno-presentismo**, así como el uso de internet/mail/redes sociales para fines personales.

La salud laboral en el futuro

Para la prevención, gestión y adecuado control del absentismo es necesario abordar cuestiones como cuáles son los aspectos que cobrarán protagonismo de cara a futuras situaciones de riesgo e incapacidad en el entorno laboral.

El 55% de los encuestados identifica ya los **problemas mentales y cognitivos** (estrés y tecnoestrés, ansiedad, burnout, etc.) como la segunda causa percibida como factor de riesgo e incapacidad en la post pandemia, tras los **problemas posturales y trastornos músculo-esqueléticos** que siguen a la cabeza (63%).



Fuente: X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo

En la **prevención de riesgos laborales tras la COVID-19**, las personas trabajadoras seguirán demandando, sobre todo, **medidas de cuidado de la espalda y aspectos musculoesqueléticos** (65%) así como **apoyo psicológico** (52%) por parte de las empresas.

¿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