

XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

La tasa media de absentismo en 2022 se incrementó hasta el 6,8%, el segundo dato más alto de la serie histórica

- La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2023 es del 6,5%. Esta cifra ha disminuido 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2022. En cuanto al absentismo por Incapacidad Temporal (el más importante), la tasa es del 5,1%, cifra que baja ligeramente con respecto al trimestre anterior (-0,1 p.p.).
- Al analizar la jornada pactada y las horas de absentismo del primer trimestre de 2023, podemos concluir que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.080.676 asalariados no hubiesen acudido a su puesto de trabajo durante este periodo.
- Si nos centramos en el dato medio, la tasa de absentismo en 2022 se incrementó hasta el 6,8%. Es el segundo dato más alto de la serie histórica, solo superado por el 7,1% de 2020.
- Por comunidades autónomas, las más afectadas son el País Vasco con una tasa de absentismo de un 7,5% (-1 p.p. interanuales) y Aragón con un 7,4%, (-0,5 p.p. interanuales). En el otro extremo, las menores tasas de absentismo se localizan en Castilla-La Mancha con un 5,9% (-0,9 p.p. interanuales) y la Comunidad Valenciana también con un 5,9% (-1,8 p.p. interanuales).
- Un año más se mide el efecto que las novedades del mercado laboral han tenido en el absentismo, a través de una encuesta sobre aspectos como el teletrabajo y el presentismo. Cuando se les pregunta por la productividad del teletrabajo “postpandemia”, la mayor parte de las empresas considera que es buena: 5 de cada 10 encuestados tienen una visión positiva (35%, +9 p.p. interanual) o muy positiva (15%) hacia el teletrabajo, frente al 7% que lo valora como negativo (-4,2 p.p. interanual). Un 22% lo valora como regular y un 28% tiene una opinión neutra (-4,5 p.p.). Así, la percepción hacia el teletrabajo mejora con respecto al año anterior.
- En el tecnopresentismo vinculado al teletrabajo y al presentismo, el 19% de los encuestados considera “exceso de tiempo para cafés/almuerzos” como la práctica donde se detecta abuso en el 50-100% de los casos (+8,2 p.p. interanual). En cambio, las “tareas domésticas” son la práctica que el mayor porcentaje de encuestados (33%) considera como “no se da esta práctica” (+10 p.p. interanual).
- Al preguntar a las empresas por los factores que influyen en el nivel de salud y ausencias de los trabajadores, 7 de cada 10 encuestados señalan la “escasa actividad física y el sedentarismo”, un 38% considera la “alimentación no saludable” y el 33% el “tabaquismo” como las causas que afectan al absentismo.
- Según el 46% de las empresas consultadas la nueva incapacidad temporal por menstruación dolorosa puede generar más incidencia en bajas y ausencias del puesto de trabajo que antes (+6,9 p.p. interanual), frente al 20% que recoge que no cambia nada (-2,1 p.p. interanual).

Madrid, 28 de junio de 2023.- The [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación de The Adecco Group, publica por duodécimo año consecutivo el *Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo*. El objetivo 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 las novedades del mercado laboral han tenido en este fenómeno, a través de la realización de una encuesta sobre aspectos como el teletrabajo y el presentismo](#). Y también el informe cuenta con un capítulo sobre [Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias](#) y otro elaborado por Hugo Figueiredo Ferraz, Doctor en Psicología Social y de las Organizaciones de la Universitat de València sobre [Salud mental y absentismo](#).

La principal conclusión de este informe es que [la tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2023 es del 6,5%](#). Esta cifra ha disminuido 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2022 y 1 punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior.

Pero al respecto de esta tasa, [Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute](#), puntualiza que: *“Deberíamos hablar más de ausencias que de absentismo. O, partiendo de la polisemia de la palabra absentismo, reservar este término tan peyorativo sólo a las ausencias más patológicas, en el sentido de su carácter injustificado o ilegítimo. Pese a la irresistible tentación de magnificar las cifras de las ausencias, debemos ser cautos en las calificaciones. Pero tampoco podemos obviar la necesidad de medir las ausencias, deseables (permisos y vacaciones, maternidades, etc.) o indeseables (enfermedades y accidentes), previsibles o imprevisibles, fraudulentas o legítimas (conflictividad laboral), y de no errar al culpabilizar de absentistas situaciones y personas que no tienen participación alguna en la decisión que las motiva (ERTE, ceses de actividad de fijos discontinuos, etc.)”*.

Poniendo el foco en la manera de contrarrestar el absentismo, Blasco señala que *“la tasa media de absentismo en 2022 se incrementó hasta el 6,8%. Es el segundo dato más alto de la serie histórica, solo superado por el 7,1% de 2020. El incremento se explica totalmente por el mayor número de horas no trabajadas por IT. Pero esto equivaldrá en tiempo de trabajo perdido y personas ausentes a más del 3,1% del PIB, y esto es un problema que exige urgente solución. Dos importantes herramientas que tenemos para tratar de atajar esta sangría del absentismo está en la normativa y en la negociación colectiva”*.

Por último, el director de The Adecco Group Institute insiste en que *“se siguen manteniendo las constantes geográficas de las ausencias: el norte vuelve a batir al sur en tasas de absentismo. Sin embargo, junto con esta ya tradicional geografía Norte-Sur del absentismo y la Incapacidad Temporal (IT), la duración de las bajas casi se triplica en comunidades autónomas como Extremadura, Galicia o Asturias, con respecto a territorios como Euskadi o Navarra, por lo que la fenomenología de las ausencias, en impacto y duración, parece ir más allá del clima o el origen territorial de las personas”*.

Definición de absentismo

Si nos atenemos a la definición de la Real Academia Española, el “absentismo” es la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. La segunda acepción del término añade el matiz de la frecuencia con que ocurre dicha abstención, al precisar que es “absentismo” el “abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. Como resulta claro, son definiciones insuficientes para caracterizar el fenómeno bajo estudio.

La literatura especializada no ofrece una definición unánime. Sin embargo, de la lectura de la misma 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.

Esta definición es mucho más precisa y suficiente como para entender que dentro del absentismo quedan comprendidas todo tipo de causas: involuntarias (como en el caso de una enfermedad) y voluntarias (como por ejemplo en el caso de huelgas), y tanto por decisión del empleado (una ausencia injustificada), como de la empresa (un curso de formación), así como también determinadas por la ley (licencias por maternidad y paternidad) o, incluso, por fuerza mayor (horas perdidas por falta de insumos). Por lo tanto, el absentismo trata de un fenómeno multicausal.

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. Eso contribuye a hacer que el fenómeno tenga un aspecto aún más borroso. En el caso de 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. Si la información sobre las horas de trabajo que se pierden por absentismo es escasa, no puede llamar la atención que no existan estimaciones oficiales sobre los costes y la magnitud de este fenómeno.

En resumen, tenemos que la tasa de absentismo se calcula:



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Para la tasa de absentismo por incapacidad temporal, el cálculo sería:

$$\frac{\text{Horas no trabajadas por incapacidad temporal}}{\text{Horas pactadas efectivas}}$$

El presente análisis refleja que la tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2023 es del 6,5%. Esta cifra ha disminuido 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2022 y 1 punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior.

En cuanto al absentismo por I.T., la tasa es del 5,1%, cifra que baja ligeramente con respecto al trimestre anterior (-0,1 p.p.) y también con respecto al primer trimestre de 2022 (-0,9 p.p.).

Si, además, nos centramos en la jornada pactada y las horas de absentismo del primer trimestre de 2023, podemos concluir que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.080.676 asalariados no trabajaron durante este periodo.

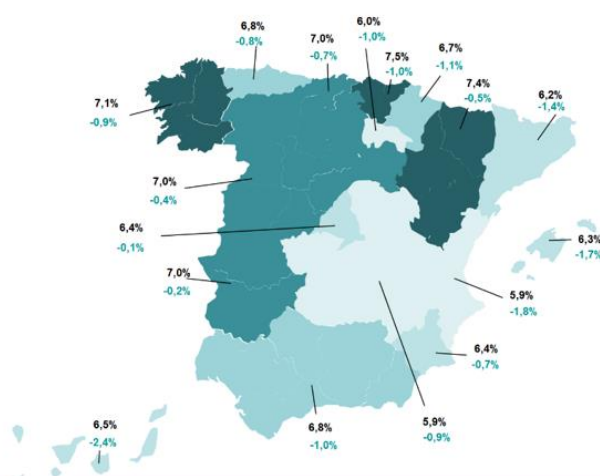
El absentismo en las autonomías

Analizando qué tasa de absentismo presenta cada CC.AA. en particular, según el informe, las más afectadas son el País Vasco con una tasa de absentismo de un 7,5% (-1 p.p. interanuales), Aragón con un 7,4%, (-0,5 p.p. interanuales) y Galicia con un 7,1% (-0,9 p.p. interanuales).

En el otro extremo, las menores tasas de absentismo se localizan en Castilla-La Mancha con un 5,9% (-0,9 p.p. interanuales), la Comunidad Valenciana también con un 5,9% (-1,8 p.p. interanuales) y La Rioja con un 6,0% (-1,0 p.p. interanuales).

Absentismo según CC.AA. 2023 T1

- Absentismo
- Variación interanual



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

El absentismo por sectores

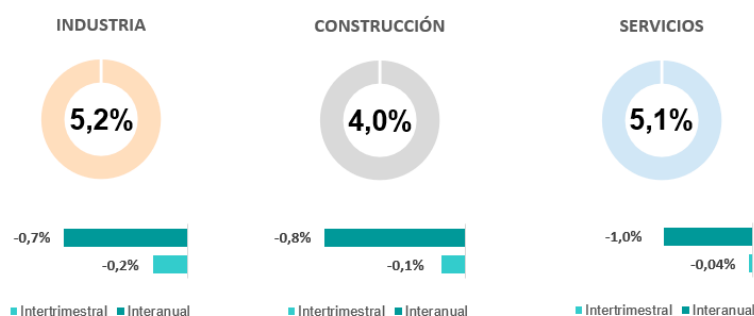
La Industria (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,7 p.p. interanuales) y los Servicios (-0,1 p.p. intertrimestrales; -1 p.p. interanuales) son los sectores más afectados y alcanzan una cifra del 6,7% para la tasa de absentismo laboral en el primer trimestre de 2023, mientras que Construcción es el menos afectado con un 4,9% (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,8 p.p. interanuales).

Al centrarnos en el absentismo por incapacidad temporal, la Industria continúa siendo el sector más perjudicado con una tasa de un 5,2% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -0,7 p.p. interanuales), seguido de los Servicios con un 5,1% (-0,04 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales) y de la Construcción con un 4% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,8% interanuales).

Absentismo laboral según sectores y variaciones. 2023 T1



Absentismo laboral por I.T y variaciones según sectores. 2023 T1



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Si cruzamos estas dos variables: sector y comunidad autónoma, tenemos que el **sector Industria** se ha visto afectado en mayor medida en **Navarra** con una tasa de absentismo de un 8,5% (-0,7 p.p. interanuales), **Cantabria** con un 8,4% (-2 p.p. interanuales) y **Galicia** con un 7,6% (-0,7 p.p. interanuales). Los niveles más bajos se localizan en **La Rioja** con un 5,5% (-0,8 p.p. interanuales) y **Castilla-La Mancha** con un 5,8% (-0,9 p.p. interanuales).

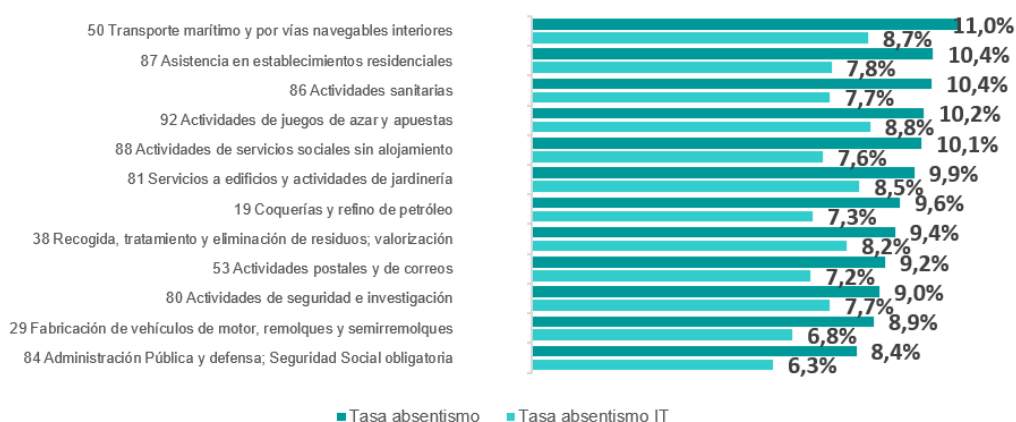
Las regiones con más absentismo en **Construcción** son **Galicia** con un 6,2% (-0,8 p.p. interanuales), **Aragón** con un 6% (+0,1 p.p. interanuales) y **Cantabria** con un 5,9% (+0,1 p.p. interanuales), mientras que las menos perjudicadas son **Castilla-La Mancha** con un 4,2% (-1,2 p.p. interanuales), **Navarra** con un 3,9% -1,8 p.p. interanuales) y la **Comunidad Valenciana** con un 3,9% (-1,8 p.p. interanuales).

Las autonomías más afectadas por el absentismo laboral en el sector **Servicios** son el **País Vasco** con un 8% (-1,0 p.p. interanuales) y **Aragón** con un 7,5% (-0,5 p.p. interanuales), mientras que las cifras más bajas se encuentran en la **Comunidad Valenciana** con un 6,1% (-2 p.p. interanuales) y **Castilla La Mancha** con un 6,2% (-0,8 p.p. interanuales).

El absentismo en las actividades económicas

Teniendo en cuenta divisiones de actividad concretas, se puede establecer un **top 12** con las que tienen un mayor nivel de absentismo. La tasa de absentismo más alta es para **“Transporte marítimo y por vías navegables”** con un 11%. Le siguen **“Asistencia en establecimientos residenciales”** y **“Actividades sanitarias”**, ambas con una tasa del 10,4%.

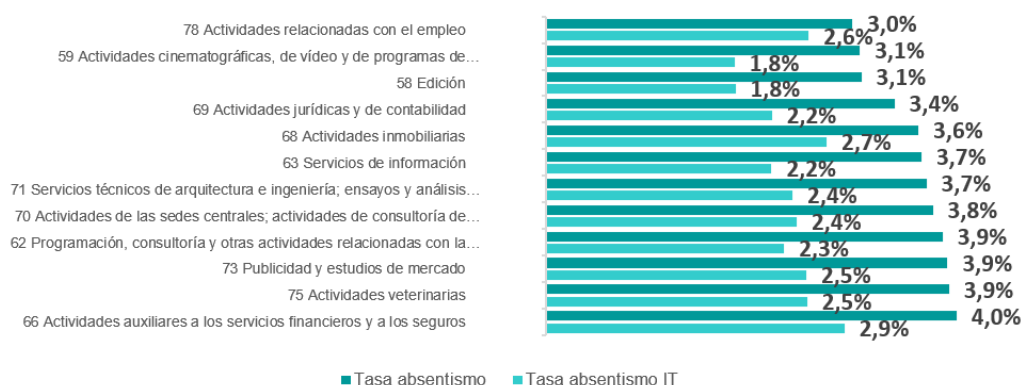
Top 12 divisiones con mayor absentismo. 2023 T1



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Del lado opuesto, las divisiones con menor nivel de absentismo son “*Actividades relacionadas con el empleo*” que cuenta con la menor tasa (3%), seguida de “*Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical*” y “*Edición*”, ambas con una tasa de 3,1%.

Top 12 divisiones con menor absentismo. 2023 T1



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Encuesta sobre aspectos relacionados con el absentismo

Un año más se mide el efecto que las novedades del mercado laboral han tenido en el absentismo. Para ello, The Adecco Group Institute ha encuestado a empresas y trabajadores para conocer su percepción sobre aspectos como el trabajo en remoto, el presentismo y nuevo tecnopresentismo, la salud mental y la nueva incapacidad temporal por menstruación dolorosa.

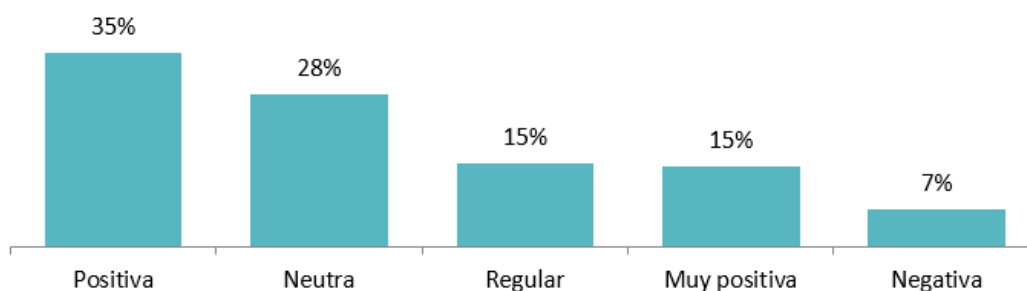
Preguntados por cada una de las situaciones donde las empresas registran un mayor número de ausencias, la mayor incidencia sería para las bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), ya que el 39% de los encuestados considera que suponen entre mucha y máxima incidencia (+11 p.p. interanuales).

En cambio, más del 80% de los encuestados considera que las “situaciones de estudio, formación o exámenes” (81%; -7,2 p.p. interanual), “conflictividad laboral” (84%; -7 p.p. interanual), “mal ambiente de trabajo” (84%; -4,5 p.p. interanual), “situaciones de mobbing” (93%; -3,6% interanual) y “Efecto “aburrimiento” (boreout)” (84%), suponen una mínima incidencia o ninguna.

A pesar de que estas situaciones continúan registrando una incidencia mínima para la mayoría de empresas, observamos que las puntuaciones para todas ellas han disminuido con respecto al año anterior, lo que refleja que su incidencia ha aumentado.

Cuando se les pregunta a las empresas por la experiencia de teletrabajo “postpandemia”, desde la óptica de la productividad, la mayor parte de las empresas consideran que es buena: 5 de cada 10 encuestados tienen una visión positiva (35%, +9 p.p. interanual) o muy positiva (15%) hacia el teletrabajo, frente al 7% que la valoran como negativa, cuando en 2022 era del 11% (-4,2 p.p. interanual).

Un 22% la valora como regular y un 28% tiene una opinión neutra (-4,5 p.p.). Así, la percepción hacia el teletrabajo mejora con respecto al año anterior.

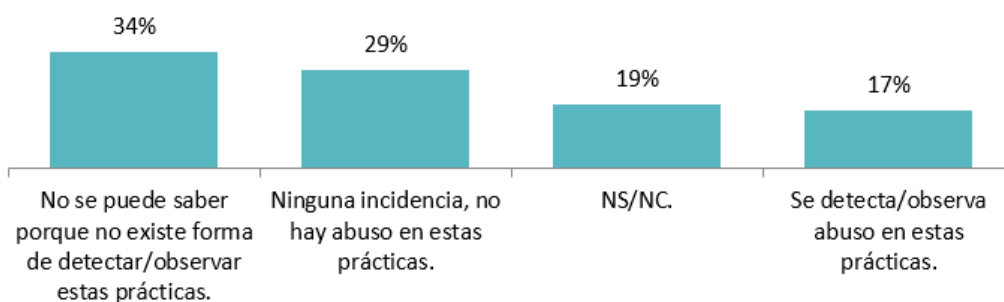


Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Al preguntar a las empresas por la intención de mantener y/o implementar el teletrabajo, el 32% de los encuestados no lo prevé (-13,2 p.p. interanual). En cambio, el 25% tiene intención de hacerlo con toda la plantilla cuya tarea permita el teletrabajo, 11 p.p. por encima de la puntuación del año anterior.

¿Y cuántos días a la semana sería ideal teletrabajar? El 51% de las empresas ha optado por un día de teletrabajo a la semana (+10,2% interanual), el 26% tiene 2 días (-1,2% interanual), y el 10% ha optado por 4-5 días a la semana, lo que supone una caída de 6 p.p. con respecto a 2022. Y el 13% se queda con tres días por semana de teletrabajo (-2,7 p.p. interanual).

En relación con el “presentismo” y el nuevo “tecno-presentismo” (ineficiente cumplimiento del horario de trabajo y el abuso del uso de Internet y/o correo electrónico para asuntos personales, retrasos sobre el horario establecido, alargamiento de los tiempos de ausencias breves y repetitivas por tabaquismo, cafés, desayunos, almuerzos, u otras tareas domésticas), el 64% de los encuestados considera que no hay ninguna incidencia o que no existe forma de detectar estas prácticas (-3,7% interanual), frente al 17% que sí las detecta, lo que supone un incremento de 0,6 p.p. con respecto a 2021.



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

En el tecnopresentismo vinculado al teletrabajo y al presentismo, el 19% de los encuestados considera “exceso de tiempo para cafés/almuerzos” como la práctica donde se detecta abuso en el 50-100% de los casos (+8,2 p.p. interanual). En cambio, las “tareas domésticas” son la práctica que el mayor porcentaje de encuestados (33%) considera como “no se da esta práctica” (+10 p.p. interanual). Observamos como las ausencias por “internet/e-mail/redes personales utilizados para asuntos personales” disminuyen 7,8 p.p. con respecto al año anterior, pasando del primer al segundo puesto.

Para la prevención, gestión y adecuado control del absentismo es necesario abordar cuestiones como la salud laboral.

Dentro de los planes de salud, es el “plan de salud mental y asesoramiento psicológico” el escogido por la mayoría con un 15% (+8 p.p. interanual), mientras que el 72% de las personas que han respondido a la encuesta reconocen desconocer este alcance (-6 p.p. interanual).

Al preguntar a las empresas por los factores que influyen en el nivel de salud y ausencias de las personas trabajadoras, 7 de cada 10 encuestados señalan la “escasa actividad física y el sedentarismo”, un 38% considera la “alimentación no saludable” y el 33% el “tabaquismo” como las causas que afectan al absentismo. Sin embargo, el 16% ve el “consumo de alcohol/otras sustancias” como el factor que menos influye en el nivel de salud y ausencia de los trabajadores.

Respecto a las ausencias por aspectos mentales, las mujeres son las que más faltarían al trabajo por salud mental (50-100% de las ausencias) con un 6%, mientras que los jóvenes de 18-25 años son los que no tendrían ninguna ausencia por este motivo en un 65% de los casos.

Además, con relación a la gestión de la incapacidad temporal, la vigilancia y promoción de la salud, el 66% de las empresas encuestadas puntúa entre un 9 y un 10 el que debería darse mayor soporte a empresas y organizaciones en aspectos relacionados con la salud mental (+14,8 p.p. interanual).

El 64% de las empresas está de acuerdo (entre 9 y 10 puntos) con que es necesario potenciar la digitalización de la información para favorecer la portabilidad de la información sanitaria de las personas trabajadoras (+13,8 p.p. interanual).

Asimismo, el 73% de las empresas consultadas valora entre 9 y 10 que es necesaria una mayor colaboración público-privada para hacer posible la vigilancia y la promoción de la salud (+11,9 p.p. interanual). Finalmente, el 62% valora entre 9 y 10 el planteamiento de que deberían existir programas específicos orientados al envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral (+16 p.p. interanual).

Sobre qué tipo de medidas creen necesarias incluir o modificar en la negociación colectiva, la medida con la recomendación máxima es desarrollar programas de promoción de la salud mental y del

bienestar emocional específicos para el sector o empresa objeto del convenio con un 34%, seguida de desarrollar medidas de vigilancia de la salud específicas (salud mental, dependencias alcohol y drogas, etc.) para el sector o empresa objeto del convenio con un 28%.

En esta edición anual del informe abordamos también la nueva incapacidad temporal por menstruación dolorosa. El 46% de las respuestas reflejan que la menstruación dolorosa puede generar más incidencia en bajas y ausencias del puesto de trabajo que antes (+6,9 p.p. interanual), frente al 20% que recoge que no cambia nada (-2,1 p.p. interanual).

También hay que señalar que el 45% de las respuestas reflejan que las empresas aplican complementos a la incapacidad temporal en caso de contingencias profesionales, conforme al Convenio Colectivo Sectorial (+16,8 p.p. interanual).

Las cifras de la siniestralidad laboral

Los datos que se reflejan en este informe proceden de las cifras oficiales de la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de la Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a partir de los cuales se ha realizado un análisis detallado a nivel de incidencia y accidentes según sexo y edad, gravedad del accidente, comunidades autónomas, sectores, secciones y divisiones de actividad económica. También se ha dedicado un apartado para el análisis de la Covid-19 según sexo, edad y CC.AA.

El análisis en el primer trimestre de 2023 refleja que la incidencia se sitúa en 211 accidentados por cada 100.000 trabajadores en jornada de trabajo (-6% intertrimestral; -4% interanual) y en 32 in itinere (-13% intertrimestral; +10% interanual).

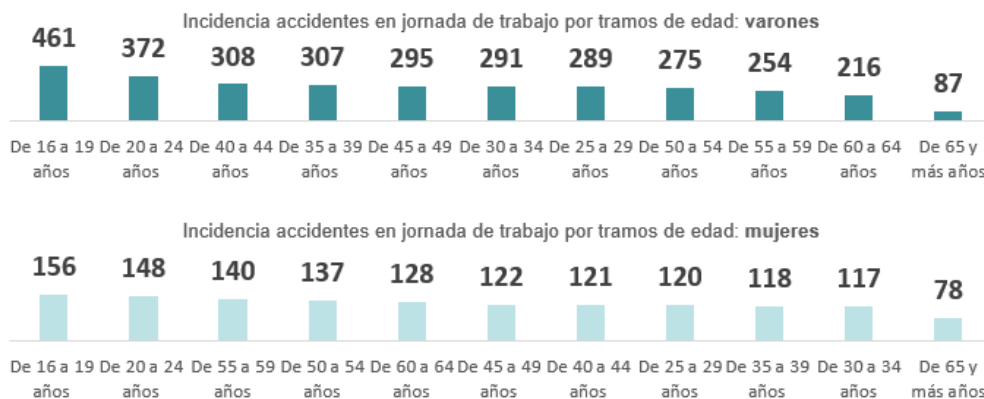
En cuanto a la gravedad de los accidentes, se observa que el 99,2% son de carácter leve en jornada de trabajo (127.735 accidentes), mientras que in itinere alcanzan el 98,8% (19.193 accidentes). Los accidentes mortales en jornada de trabajo representan el 0,1% (-11% intertrimestral; -15% interanual) y suponen 147 accidentes.

La incidencia de accidentes más alta en jornada de trabajo es para los más jóvenes (16-19 años), en el caso de los varones con 416 (-11% intertrimestral; -10% interanual) y en el de las mujeres con 156 (-28% intertrimestral; -23% interanual).

El mayor número de accidentes sucede entre los 45 y 49 años para los hombres con 14.656 (-1% intertrimestral; +8% interanual) y para las mujeres con 5.404 (-9% intertrimestral; -8% interanual) en jornada de trabajo.

La incidencia más alta in itinere es de nuevo para los más jóvenes (16 a 19 años), alcanzando los varones un 52 (-25% intertrimestral; -5% interanual) y las mujeres de entre 20 y 24 años un 50 (-25% intertrimestral; -4% interanual), mientras que el mayor número de accidentes suceden entre los 45-49 años para los varones (1.191) y 50-54 las mujeres (1.396).

Incidencia de accidentes por sexo y edad en jornada de trabajo. 2023 T1



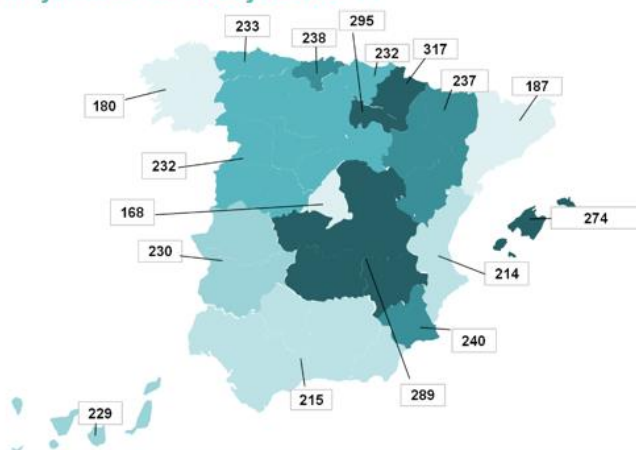
Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

Las CC.AA. más afectadas por los accidentes en jornada de trabajo son Navarra con una incidencia de 317 (+3% intertrimestral; +4% interanual), La Rioja con 295 (+2% intertrimestral; -18% interanual) y Baleares con 274 (-23% intertrimestral; -22% interanual).

Poniendo el foco en la incidencia de accidentes in itinere, las autonomías más afectadas son Baleares con 40 (-23% intertrimestral; +20% interanual) y Cataluña con 37 (-21% intertrimestral; +16% interanual).

Incidenia de accidentes en jornada de trabajo. 2023 T1

Incidenia total: 211



Fuente: XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

El sector más perjudicado por la incidencia de accidentes es la Construcción con 488 (-4% intertrimestral; +2% interanual), seguido de Industria con 374 (+1% intermensual; +6% interanual) y del sector Agrario con 235 (+6% intertrimestral; -0,3% interanual), mientras que los niveles más bajos se encuentran en el sector Servicios con 160 (-10,5% intertrimestral; -8% interanual).

Las cifras del Covid-19

Cae la **incidencia de accidentes por Covid-19**, esta es de **1** por cada 100.000 trabajadores (-82% intertrimestral; -94% interanual).

Las comunidades autónomas con mayor **incidencia de accidentes con baja por Covid-19** son para **Cantabria** con 14 (-77% intertrimestral; -90% interanual), **Asturias** con 7 (-87% intertrimestral; -85% interanual) y **La Rioja** con 7 (-61% intertrimestral; -91% interanual).

Las personas más afectadas según la edad son las de **60 a 64 años** con una incidencia de 2 (-81% intertrimestral; -87% interanual). Al centrarnos en la incidencia de accidentes por Covid-19 según sexos, **las mujeres sufren una mayor incidencia frente a los hombres**, de 2 (-81% intertrimestral; -93% interanual) y 0,4, respectivamente (-85% intertrimestral; -95% interanual).

Para obtener más información se recomienda acceder al *"XII Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo"*.

¿Qué es The Adecco Group Institute?

The Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación de The Adecco Group. 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.

The 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 The 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