



VII INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO LABORAL

La tasa de absentismo en España alcanza su máximo histórico: un 5%

- La tasa de absentismo repunta en el último año hasta el 5%, es decir, crece un 21% desde 2014, lo que la sitúa en nuevo máximo histórico. Hasta entonces, el máximo se alcanzó en 2007, cuando era del 4,95%. La tasa de absentismo por Incapacidad Temporal (IT) ha crecido un 4%, hasta el 3,58%, y la tasa de absentismo por otras causas ha crecido cada año hasta estabilizarse ahora en el 1,42%.
- Por sectores de actividad, la tasa de absentismo es del 5,1% en el sector servicios (máximo del 5,1% en 2007), por lo que iguala en el último año su máximo histórico; del 5,1% en la industria; y del 3,4% en la construcción.
- Del total de los procesos de baja por IT en 2017, el 86,36% se derivan de contingencia común (accidente no laboral o enfermedad común). Y el 13,64%, de las de origen profesional (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales).
- La incidencia de los procesos disminuye en función de la edad de forma que, en el grupo de hasta 34 años, se alcanza el mayor índice (33,64 en hombres y 41,33 en mujeres). Sin embargo, el índice de días de baja se incrementa considerablemente a medida que aumenta la edad. Los mayores de 49 años alcanzan el mayor índice con 1.692 días de baja por cada 100 hombres y 2.237 días por cada 100 mujeres.
- El 67% de las bajas por IT se concentran en cuatro grupos de diagnóstico: infecciosas (8,76 bajas por cada 100 trabajadores y una duración media de 8,33 días), trastornos musculoesqueléticos (8,48 procesos y 54,69 días), traumáticos (3,26 procesos y 48,80 días) y psiquiatría (1,68 procesos y 95,65 días).
- En 2017 se han producido 4.625.484 procesos de IT por contingencias comunes, un 8,30% más que en 2016, cuando la población media protegida ha crecido solo un 3,69%.
- El coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) tiene un valor que asciende a 76.449,53 millones de euros, lo que supone un incremento del 10,58% interanual. Desglosado, el gasto en prestaciones económicas asciende a 6.653,81 millones de euros, (+11,02% respecto a 2016), el coste directo para las empresas es de 6.218,56 millones de euros, y el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir, asciende a 63.577,16 millones de euros, es decir, un 5,46% del PIB.
- De 2000 a 2017, se observa una reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año. En 2017 se observa un nuevo ligerísimo repunte de las horas pactadas hasta alcanzar las 1.795 horas en 2017, aunque supone un 6,4% menos que en 2000.
- Baleares, Canarias, la Comunidad de Madrid, Cantabria y Galicia presentan más horas efectivas trabajadas, por encima de la media nacional. Cataluña se encuentra muy próxima a la media de España y el resto de comunidades autónomas está por debajo.





Madrid, 20 de junio de 2018.- 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 total que asciende a 76.449,53 millones de euros**, lo que supone un incremento del 10,58% interanual.

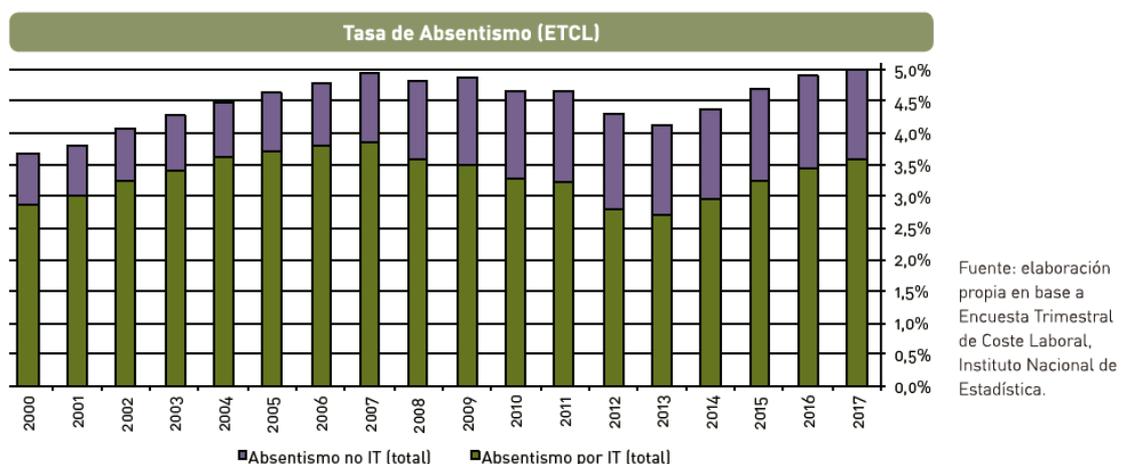
La importancia de este fenómeno y el compromiso adquirido por el [Grupo Adecco](#) -líder mundial en la gestión de recursos humanos - con su análisis y prevención, nos ha llevado a publicar por séptimo año consecutivo nuestro **Informe Adecco sobre Absentismo**, que se ha presentado esta mañana en el Café Mür de Madrid.

Este informe, realizado en colaboración con la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid, la UNED y Sánchez de León Abogados, 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.

Es por ello que, además de las principales cifras que el estudio de este fenómeno arroja, este año el **VII Informe Adecco sobre Absentismo** ha dedicado un mayor espacio a analizar los datos de las comunidades autónomas para profundizar en el ámbito geográfico con el fin de entender la geografía o distribución territorial del absentismo en sus diversas manifestaciones. Además, ha incorporado un apartado destinado a despejar las dudas relacionadas con la gestión de la salud en relación a la aplicación del nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos, analizando distintos agentes que pueden intervenir en torno a la gestión de la salud, laboral y no laboral, y de las ausencias del puesto de trabajo, concretando su rol conforme a la normativa vigente y proponiendo fórmulas a tenor de las más recientes resoluciones judiciales.

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).



En España, la tasa de absentismo presenta una evolución muy diferenciada en los siguientes períodos: Del año 2000 al 2007, aumenta desde el 3,7% hasta el 4,95% (+35,3%; + 1,29 p.p.). De 2008 a 2011, se



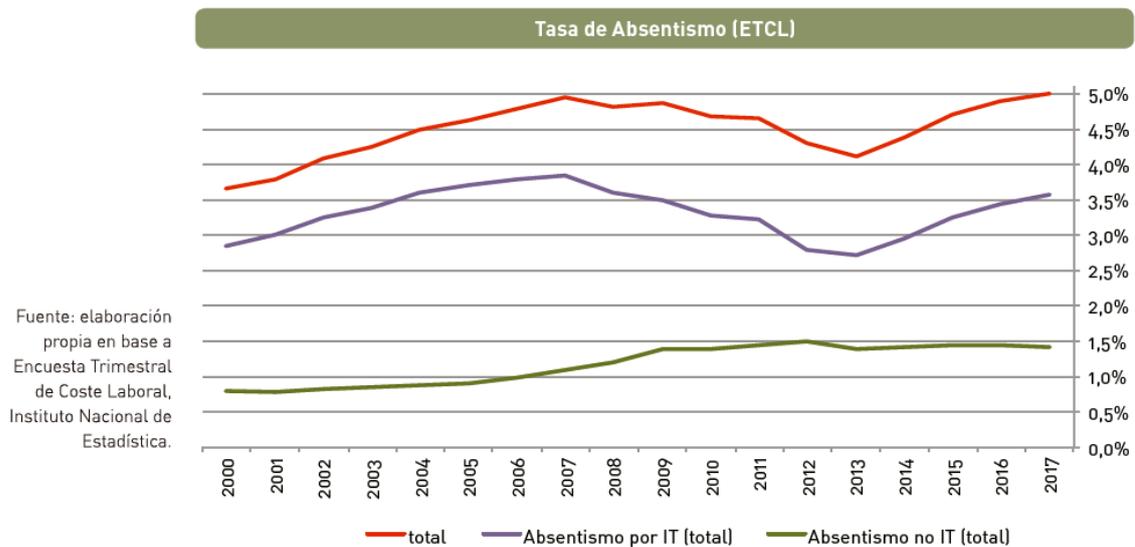


estabiliza en torno al 4,7%. De 2012 a 2013, tiene lugar un marcado descenso hasta el 4,1% (-17%; 0,83 p.p.). De 2014 hasta 2017 (último año del que tenemos datos), la tasa de absentismo repunta hasta el 5%, es decir, crece un 21% desde 2014, lo que la sitúa en **nuevo máximo histórico**. Hasta entonces, el máximo se alcanzó en 2007, cuando era del 4,95%.

El cambio de tendencia económica hacia el crecimiento ya se ha consolidado y las ratios de absentismo con carácter general repuntan de forma incuestionable, muy por encima del resto de variables en materia económica y de empleo. El denominado “efecto crisis”, por tanto, ha desaparecido definitivamente.

La tasa de absentismo por Incapacidad Temporal (IT), por su parte, ha evolucionado de la siguiente manera: Desde 2007 hasta 2013, se redujo un 30% desde el 3,85% hasta el 2,72%. En 2014, experimenta un repunte del 9% respecto al año anterior, hasta quedarse en el 2,96%. En 2015 vuelve a crecer con fuerza: un 10% hasta el 3,25%, y en 2016 sube un 6% hasta el 3,44%. En el último año (2017), **la tasa de absentismo por IT ha crecido un 4%, lo que la sitúa en el 3,58%**, lejos aún del máximo marcado en 2007 (3,85%).

La tasa de absentismo por otros motivos distintos a la IT no solo no se redujo en los años de crisis económica, como sí lo hizo el absentismo por IT, sino que registró pequeños aumentos interanuales, lo cual ha hecho más difícil la reducción de la tasa conjunta de absentismo. El aumento de esta tasa es pequeño cada año, pero su crecimiento acumulado resulta relevante al cabo de unos años, pasando del 0,8% del año 2000 al 1,51% de 2012. En 2015 la tasa era del 1,46% y **en 2017 se ha estabilizado en el 1,42%**.



El absentismo según sector de actividad

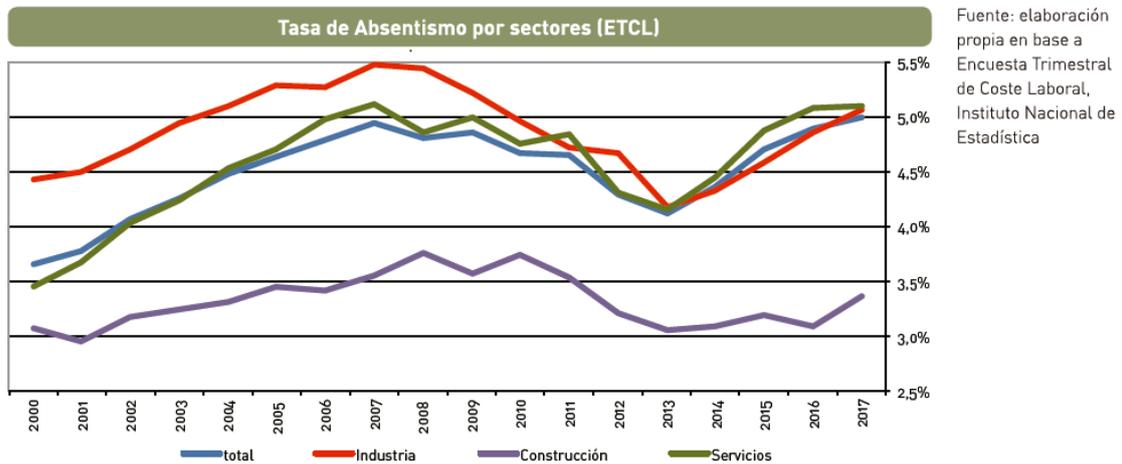
Por sectores de actividad, la tasa de absentismo total en 2017 es del **5,1% en el sector servicios** (un 4,2% en 2013 y un máximo del 5,1% en 2007), por lo que **iguala en el último año su máximo histórico**; el **5,1% en la industria** (un 4,2% en 2013 y un máximo del 5,5% en 2007); y el **3,4% en la construcción** (un 3,1% en 2013 y un máximo del 3,6% en 2008).

En el período analizado (2000-2017) destaca el sector de la construcción por una tasa de absentismo muy inferior al resto, así como por una menor subida en 2014 y 2015 y una leve reducción en 2016 frente a la subida en los otros dos sectores. Sin embargo, en 2017 aumenta más que en los otros dos sectores, muy probablemente impulsada por la recuperación de la actividad en el sector construcción.



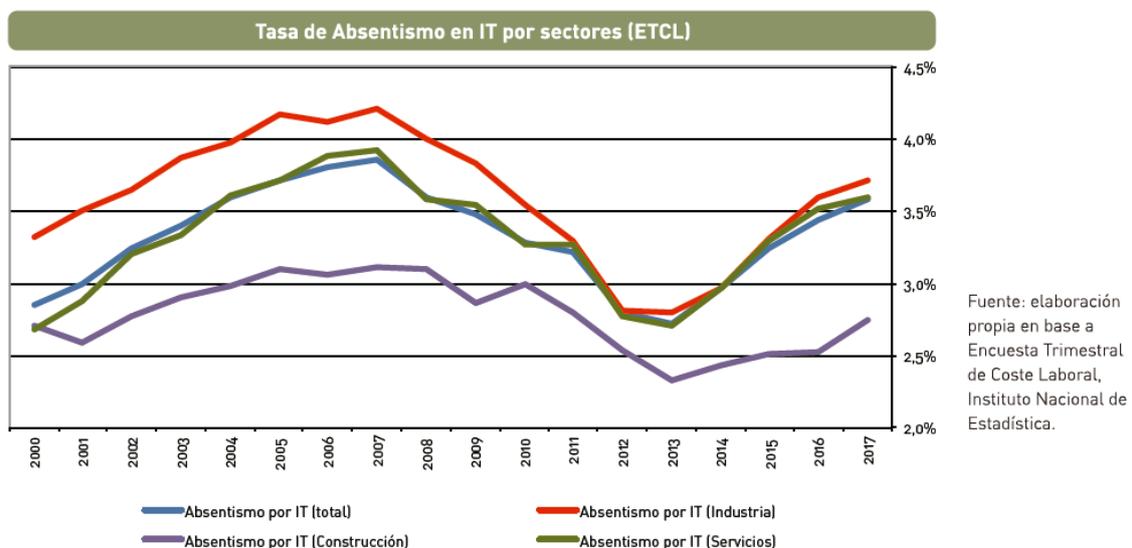


El mayor incremento relativo entre 2000 y 2007 se produce en el sector servicios (sube un 48%, desde el 3,5% hasta el 5,1%). Sin embargo, el mayor descenso relativo entre 2007 y 2013 se da en el sector industrial (baja un 24%, desde el 5,5% hasta el 4,2%), mientras que en los servicios sólo baja un 19% (del 5,1% al 4,2%).



La tasa de absentismo por IT se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector de la industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en este sector como en el de la construcción, y se queda en el mismo nivel en el caso del sector servicios.

En 2014 repunta levemente en los tres sectores. En 2015 y 2016 experimenta una fuerte subida en Servicios e Industria, y una subida muy moderada en la construcción. En 2017 sube en los tres sectores, destacando la construcción con una mayor subida porcentual.



Los procesos de baja por IT: tipos, duración y diferencias según edad

Del total de los procesos de baja por IT, el 86,36% (843.921 procesos con 33.773.765 días de baja) se derivan de contingencia común (accidente no laboral o enfermedad común) cuya baja y asistencia





sanitaria se presta por el Servicio Público de Salud de cada comunidad autónoma y las prestaciones económicas son gestionadas por la mutua desde el día 16 de la baja médica. Las de origen profesional (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales), suponen el 13,64% (133.316 procesos con 4.999.653 días de baja) en los que la asistencia sanitaria y prestaciones económicas son cubiertas por la mutua a partir del día siguiente al de la baja.

La incidencia de los procesos disminuye en función de la edad de forma que, en el grupo de hasta 34 años se alcanza el mayor índice (33,64 en hombres y 41,33 en mujeres), que supera en un 18%, para ambos géneros, al tramo de edad entre 35 y 49 años, y en un 22% (25% en hombres y 18% en mujeres) al tramo de más de 49 años.

La distribución del índice de procesos para cada género y grupo de edad por comunidades autónomas mantiene la misma tendencia, siendo el tramo de hasta 34 años el que presenta un mayor índice de procesos en todas las comunidades autónomas.

El comportamiento de este índice entre las comunidades autónomas respecto a la media nacional, presenta desviaciones en el grupo de hasta 34 años de 19 a 63,68 procesos de IT por cada 100 hombres y de 23,57 a 63 procesos de IT por cada 100 en mujeres.

Por tanto, la distribución de la población en función de la edad influye en el índice total de procesos de IT, si bien las importantes variaciones observadas en el índice de procesos permiten constatar que la edad no es determinante en el resultado de este indicador en cada comunidad autónoma individualmente considerada.

En general, la desviación del índice de procesos, para cada tramo de edad en cada comunidad sobre la media nacional, no muestra un comportamiento homogéneo, excepto en las que presentan los mayores o menores índices, que mantienen una tendencia homogénea para todos los tramos de edad.

El comportamiento del índice de días de baja no es directamente proporcional al índice de procesos, de forma que aquellas comunidades autónomas que tienen un mayor índice de procesos no tienen un mayor índice de días de baja.

El índice de días de baja se incrementa considerablemente a medida que aumenta la edad. Los mayores de 49 años alcanzan a nivel nacional el mayor índice con 1.692 días de baja por cada 100 hombres y 2.237 días por cada 100 mujeres.

Al comparar la incidencia de los días de baja entre el tramo de más de 49 años se observa que duplican (2,25 veces) al de los más jóvenes (hasta 34 años) y 1,62 veces a los trabajadores de edades entre 35 y 49 años. Esta situación se mantiene en todas las comunidades autónomas si bien, con diferencias significativas entre las mismas en cada tramo de edad estudiado.

El 67% de las bajas se concentran en cuatro grupos de diagnóstico: infecciosas, trastornos musculoesqueléticos, traumáticos y psiquiatría.

Las enfermedades infecciosas son el primer grupo de diagnóstico en cuanto a índice de procesos con un índice total de 8,76 bajas por cada 100 trabajadores y una duración media de 8,33 días. Este grupo es el primero en ocho comunidades autónomas, existiendo importantes variaciones del índice entre las mismas y según los tramos de edad. Así, dependiendo de la autonomía en el tramo de hasta 34 años, el índice varía del 2,99 al 25,60 por cada 100 hombres y del 3,9 al 26,72 por cada 100 mujeres.

Los trastornos musculoesqueléticos son el segundo grupo con un índice de 8,48 procesos por cada 100 trabajadores y una duración media de 54,69 días. En nueve comunidades autónomas es el diagnóstico que más bajas acumula y en relación al índice de días de baja, es el primer grupo en todas las comunidades, con importantes variaciones entre las mismas. A modo de ejemplo, en el tramo de más de 49 años el





índice de días de baja varía de 433,21 a 791,53 días de baja por cada 100 hombres y de 510,40 a 1.262,78 días por cada 100 mujeres.

El tercer grupo de diagnóstico por índice de procesos y días de baja son las **lesiones traumáticas: 3,26 procesos y una duración media por proceso es de 48,80 días.**

El cuarto grupo por su incidencia en el número de procesos es **psiquiatría, con un índice de procesos de 1,68, una duración media de 95,65 días.**

Considerando los grupos con más de 1.000 trabajadores protegidos en cada comunidad por sección, género y tramo de edad, del análisis de los valores máximos y mínimos del índice de procesos, se aprecian importantes variaciones entre comunidades para una misma actividad que, por ejemplo, en "comercio" varían de 18,23 a 62,99 procesos por cada 100 hombres de hasta 34 años y de 22,26 a 75,86 procesos por cada 100 mujeres de hasta 34 años.

El índice de procesos de hasta 15 días representan el 65% de las bajas y el 8,36% de los días, existiendo una correlación directa entre el índice total de procesos de cada comunidad y el índice de los de esta duración.

Las variaciones del índice de procesos de hasta 15 días de baja entre comunidades autónomas alcanzan máximos de hasta el 478% en hombres de hasta 34 años y del 408% en mujeres de entre 35 y 49 años. A partir de 16 días de baja los procesos representan el 35% del total y acumulan el 91,64% de los días de baja. Las variaciones del índice de procesos en este tramo de duración entre comunidades autónomas, alcanzan menores desviaciones que las observadas en los de corta duración, con oscilaciones máximas del 177% en hombres y del 167% en mujeres, de hasta 34 años.

La duración media de los procesos de más de 15 días de baja se incrementa a mayor tramo de edad (61% en hombres y 56% en mujeres entre el menor y mayor tramo de edad), en cambio, se reducen las variaciones entre los valores máximos y mínimos de duración media para las distintas comunidades autónomas, con oscilaciones máximas del 50% en hombres y del 69% en mujeres, en el tramo de más de 34 años y del 17% en hombres y del 22% en mujeres, en el tramo de más de 49 años.

Al estudiar el comportamiento de los procesos de incapacidad temporal en cada comunidad autónoma con respecto a las variables de género, edad, grupo de diagnóstico, sección de actividad y tramo de duración de la baja, se observa que, si bien estos parámetros pueden influir en el comportamiento de los índices de procesos y de días de baja, ninguno, por sí mismo, es determinante de los valores de la IT en cada comunidad ni de las variaciones que se registran entre las mismas, sin que se pretenda comparar en ningún caso los resultados de incapacidad temporal entre comunidades autónomas.

El comportamiento de la incapacidad temporal es multicausal y no puede justificarse de forma exclusiva por las condiciones sociodemográficas y laborales de la población trabajadora existente en cada territorio y debe ser complementada con otras variables que no pueden constatarse en los parámetros analizados. Entendemos que esta descripción de la realidad debe invitar a la reflexión, de forma que se contribuya a una más eficiente gestión de la incapacidad temporal para lo que resulta imprescindible la colaboración integral de todos los agentes involucrados.

El absentismo derivado de la IT por contingencias comunes y su coste económico

Los indicadores de gestión del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC), con un alto grado de correlación con variables como el PIB y el Empleo, han ido empeorando desde el inicio de la recuperación en 2013, levemente, si bien en los dos últimos ejercicios (2016 y 2017) su mal comportamiento se ha visto agudizado.





En 2017, cabe señalar que se han producido 4.625.484 procesos de ITCC, un 8,30% más que en 2016, cuando la población media protegida ha crecido solo un 3,69%, hasta los 16.742.749 trabajadores.

En ese mismo ejercicio, 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 6.653,81 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 11,02% respecto a 2016. El coste directo para las empresas fue de 6.218,56 millones de euros y el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir, ascendió a 63.577,16 millones de euros. Es decir, el coste total.

En 2017 el coste por trabajador afiliado por las prestaciones económicas por ITCC, previstas en la Ley General de la Seguridad Social, se ha incrementado en un 7,07% de media. Dicho coste se financia con cargo a las cotizaciones por contingencias comunes que pagan los empresarios y trabajadores (84% y 16% respectivamente, del 28,30% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes) y los trabajadores autónomos, a la Seguridad Social.

El coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, tiene un valor para el ejercicio 2017 que asciende a 76.449,53 millones de euros, lo que supone un incremento de un 10,58% respecto al ejercicio anterior.

Se estima que durante 2017 un equivalente a 914.747 Trabajadores (casi 5,5 personas de cada 100) no habrían acudido ningún día del año a su puesto de trabajo.

En cuanto al coste de oportunidad, tomando como referencia el PIB para 2017, se obtiene que el valor de los bienes y servicios que se habrían dejado de producir y prestar, para ese equivalente de Trabajadores, asciende a 63.577,16 millones de euros (un 5,46% del PIB), para el ejercicio 2017.

Considerando las cifras expuestas, se podría concluir que el absentismo laboral derivado de los más de 4.600.000 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, tendría un coste que asciende a casi 76.500 millones de euros, del que se derivarían graves repercusiones para los propios trabajadores, para la competitividad de nuestras empresas, para la creación de empleo, para nuestro sistema de protección social y para el crecimiento económico.

Las horas pactadas y las diferencias entre las distintas autonomías

En el periodo analizado de 2000 a 2017, se observa una reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año, que fueron 1.795 horas en 2017, un 6,4% menos que en 2000. En 2015 se produce por primera vez en toda la serie un pequeño repunte en las horas pactadas, sin embargo, la bajada de 2016 vuelve a dejar un nuevo mínimo, con 1.793 horas, tres horas menos que el año anterior y una hora menos que en 2014. En 2017 se observa un nuevo ligerísimo repunte de las horas pactadas hasta las 1.795.

Este incremento, no obstante, no es suficiente para recuperar toda la bajada del 2016 y se podría interpretar como una “pausa” en la pauta de reducción de los últimos 17 años, más que como un aumento, pues todavía estamos lejos de un cambio de tendencia.

Tanto la reducción de horas pactadas en 2016 como la leve subida en 2017 no ha sido homogénea en todos los territorios. Así, en esta ocasión podemos separarlas en tres grupos:

- En seis autonomías se ha incrementado el número de horas pactadas. Tres de ellas presentaban ya el año anterior un elevado número de horas pactadas y efectivas (Canarias, Baleares y Galicia); una estaba en niveles medios (Comunidad Valenciana); y dos en niveles muy bajos de horas pactadas y efectivas (Navarra y La Rioja).





- En seis comunidades autónomas se ha reducido el número de horas pactadas. Tres de ellas mostraban el año anterior un bajo número de horas pactadas y efectivas (Extremadura, Aragón y Castilla y León); dos se situaban en niveles medios (Región de Murcia y Castilla-La Mancha); y una estaba en niveles muy altos de horas pactadas y efectivas (Comunidad de Madrid).
- En cinco autonomías no se aprecian cambios en el número de horas pactadas. En una de ellas, el año pasado existía un alto número de horas efectivas (Cantabria); tres se encontraban en niveles medios (Cataluña, Andalucía y Asturias); y una estaba en un nivel muy bajo de horas efectivas y pactadas (País Vasco).

Horas efectivas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
La Rioja	1.679	1.688	1.661	1.628	1.639	1.623	1.603	1.604	1.590	1.567	1.557	1.552	1.508	1.510	1.524	1.537	1.517	1.521
País Vasco	1.616	1.609	1.596	1.588	1.566	1.560	1.544	1.539	1.538	1.497	1.508	1.511	1.484	1.484	1.494	1.483	1.469	1.469
Navarra	1.630	1.618	1.596	1.595	1.584	1.587	1.580	1.574	1.564	1.514	1.523	1.516	1.501	1.505	1.523	1.513	1.486	1.505
Murcia	1.664	1.664	1.656	1.645	1.627	1.629	1.607	1.590	1.594	1.566	1.575	1.557	1.534	1.547	1.539	1.553	1.550	1.535
Madrid	1.711	1.707	1.708	1.706	1.685	1.674	1.655	1.652	1.650	1.622	1.621	1.609	1.617	1.609	1.598	1.595	1.594	1.587
Galicia	1.719	1.718	1.694	1.685	1.673	1.661	1.641	1.639	1.631	1.610	1.610	1.595	1.584	1.582	1.589	1.573	1.556	1.561
Extremadura	1.686	1.684	1.680	1.651	1.632	1.632	1.631	1.650	1.652	1.618	1.601	1.580	1.559	1.541	1.520	1.518	1.508	1.492
Comunidad Valenciana	1.690	1.685	1.688	1.691	1.676	1.669	1.654	1.631	1.629	1.596	1.581	1.562	1.554	1.549	1.528	1.523	1.530	1.537
Cataluña	1.661	1.657	1.663	1.656	1.641	1.625	1.611	1.602	1.614	1.578	1.577	1.565	1.557	1.548	1.546	1.550	1.543	1.543
Castilla La Mancha	1.733	1.730	1.717	1.710	1.706	1.685	1.672	1.652	1.658	1.603	1.602	1.569	1.583	1.587	1.569	1.544	1.532	1.534
Castilla y León	1.688	1.672	1.653	1.636	1.625	1.617	1.611	1.603	1.588	1.561	1.558	1.546	1.527	1.510	1.509	1.517	1.510	1.504
Cantabria	1.680	1.689	1.675	1.680	1.663	1.652	1.629	1.625	1.611	1.585	1.579	1.565	1.549	1.533	1.553	1.555	1.578	1.576
Canarias	1.711	1.707	1.712	1.701	1.687	1.672	1.685	1.671	1.665	1.638	1.631	1.608	1.596	1.564	1.551	1.571	1.572	1.608
Baleares	1.742	1.737	1.715	1.735	1.698	1.676	1.666	1.647	1.636	1.643	1.625	1.609	1.622	1.607	1.602	1.624	1.604	1.616
Asturias	1.636	1.641	1.624	1.611	1.612	1.595	1.586	1.586	1.589	1.566	1.569	1.551	1.547	1.532	1.510	1.515	1.519	1.528
Aragón	1.656	1.636	1.630	1.619	1.608	1.610	1.610	1.619	1.613	1.579	1.567	1.560	1.536	1.531	1.515	1.520	1.514	1.511
Andalucía	1.687	1.681	1.669	1.653	1.642	1.634	1.619	1.614	1.628	1.590	1.580	1.561	1.537	1.543	1.535	1.535	1.530	1.539
España	1.684	1.679	1.674	1.667	1.652	1.642	1.628	1.621	1.623	1.590	1.586	1.571	1.562	1.557	1.550	1.550	1.545	1.547

Horas no trabajadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
La Rioja	250	262	273	278	276	268	275	273	263	282	289	282	299	295	279	282	263	266
País Vasco	291	287	296	292	298	298	315	308	287	319	303	294	326	307	288	300	305	301
Navarra	278	268	279	289	299	280	285	286	268	299	284	293	284	273	269	269	272	279
Murcia	251	248	262	262	277	273	280	285	270	285	272	276	273	261	263	267	261	263
Madrid	236	244	247	243	253	262	265	267	258	272	258	261	254	254	256	259	259	256
Galicia	234	237	243	244	249	248	270	266	256	270	265	266	261	260	250	263	262	263
Extremadura	236	234	232	227	228	229	225	238	234	250	247	246	234	227	224	231	237	238
Comunidad Valenciana	246	255	253	252	259	258	268	282	266	275	259	267	257	250	247	252	243	247
Cataluña	273	271	272	268	272	285	283	294	275	281	268	263	262	261	261	261	262	266
Castilla La Mancha	207	204	221	229	240	235	244	240	237	257	233	251	247	239	241	241	244	239
Castilla y León	238	236	249	250	252	263	271	272	258	275	266	261	263	264	266	266	269	270
Cantabria	268	254	265	254	262	265	259	276	268	279	267	277	274	273	251	249	247	248
Canarias	231	242	237	242	246	249	241	258	262	272	251	248	236	234	237	235	239	249
Baleares	197	213	220	203	213	222	231	237	233	232	221	226	215	220	215	213	217	216
Asturias	274	267	279	276	270	268	278	270	275	281	283	280	275	268	266	267	278	272
Aragón	263	277	281	286	286	276	280	280	275	290	281	288	293	281	274	270	273	266
Andalucía	197	206	213	218	220	225	243	242	238	250	236	239	234	232	229	229	239	233
España	244	247	252	251	256	260	267	271	260	273	260	261	259	255	252	255	256	256

Horas pactadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
La Rioja	1.920	1.943	1.927	1.898	1.908	1.885	1.871	1.869	1.844	1.841	1.840	1.829	1.803	1.800	1.797	1.812	1.773	1.781
País Vasco	1.896	1.884	1.880	1.869	1.853	1.849	1.849	1.840	1.818	1.810	1.805	1.800	1.784	1.785	1.776	1.776	1.766	1.764
Navarra	1.898	1.876	1.864	1.873	1.870	1.857	1.856	1.847	1.820	1.805	1.796	1.800	1.779	1.772	1.785	1.773	1.749	1.773
Murcia	1.910	1.905	1.911	1.900	1.898	1.896	1.883	1.869	1.856	1.845	1.839	1.824	1.800	1.802	1.796	1.811	1.803	1.790
Madrid	1.937	1.940	1.943	1.937	1.926	1.922	1.905	1.907	1.897	1.884	1.868	1.860	1.861	1.854	1.846	1.846	1.844	1.835
Galicia	1.940	1.943	1.925	1.918	1.912	1.899	1.902	1.894	1.877	1.872	1.868	1.854	1.840	1.837	1.833	1.830	1.812	1.816
Extremadura	1.919	1.914	1.909	1.874	1.856	1.858	1.852	1.883	1.880	1.863	1.844	1.820	1.788	1.762	1.740	1.746	1.740	1.727
Comunidad Valenciana	1.926	1.933	1.932	1.936	1.927	1.917	1.913	1.904	1.887	1.865	1.832	1.823	1.805	1.793	1.769	1.767	1.766	1.776
Cataluña	1.921	1.917	1.921	1.911	1.899	1.896	1.881	1.882	1.877	1.848	1.835	1.818	1.812	1.800	1.798	1.802	1.796	1.798
Castilla La Mancha	1.934	1.931	1.934	1.932	1.938	1.915	1.909	1.885	1.887	1.854	1.826	1.812	1.822	1.819	1.802	1.779	1.769	1.764
Castilla y León	1.919	1.901	1.895	1.879	1.871	1.872	1.875	1.867	1.840	1.831	1.817	1.801	1.785	1.769	1.768	1.775	1.772	1.767
Cantabria	1.933	1.930	1.926	1.922	1.912	1.905	1.877	1.891	1.870	1.858	1.839	1.835	1.817	1.800	1.797	1.799	1.818	1.818
Canarias	1.937	1.943	1.943	1.938	1.928	1.915	1.920	1.922	1.922	1.905	1.877	1.852	1.827	1.793	1.783	1.799	1.805	1.852
Baleares	1.932	1.942	1.929	1.931	1.905	1.893	1.892	1.878	1.862	1.869	1.840	1.829	1.832	1.823	1.810	1.830	1.814	1.824
Asturias	1.897	1.897	1.891	1.878	1.874	1.854	1.855	1.847	1.853	1.839	1.844	1.824	1.816	1.793	1.769	1.775	1.790	1.790
Aragón	1.903	1.898	1.899	1.889	1.881	1.871	1.875	1.886	1.877	1.860	1.837	1.837	1.821	1.804	1.782	1.781	1.776	1.767
Andalucía	1.877	1.882	1.876	1.865	1.855	1.854	1.856	1.849	1.858	1.834	1.810	1.792	1.767	1.771	1.759	1.760	1.763	1.765
España	1.918	1.918	1.916	1.908	1.898	1.892	1.886	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	1.814	1.805	1.795	1.797	1.793	1.795

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE.





Este comportamiento diferenciado marca un **aumento en la brecha territorial en horas pactadas y efectivas** (mayor diferencia entre las autonomías con más horas pactadas y con menos), y podría sugerir una irregularidad territorial en las condiciones del mercado laboral, con potenciales mejoras en algunas comunidades y deterioro en otras.

En 2017 se reanuda la tendencia a la **reducción en las horas efectivas trabajadas** que venía desarrollándose ininterrumpidamente desde 2005, con la excepción de los años 2015 y 2016, años que supusieron una pausa en esta tendencia decreciente.

Son las autonomías de **Baleares, Canarias, la Comunidad de Madrid, Cantabria y Galicia** las que **presentan más horas efectivas trabajadas**, de mayor a menor respectivamente. Todas ellas están por encima de la media de España. Cataluña se encuentra muy próxima a la media de España y el resto de comunidades autónomas está por debajo de la media nacional en horas efectivas trabajadas.

Las principales causas de las bajas por IT no justificadas

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.

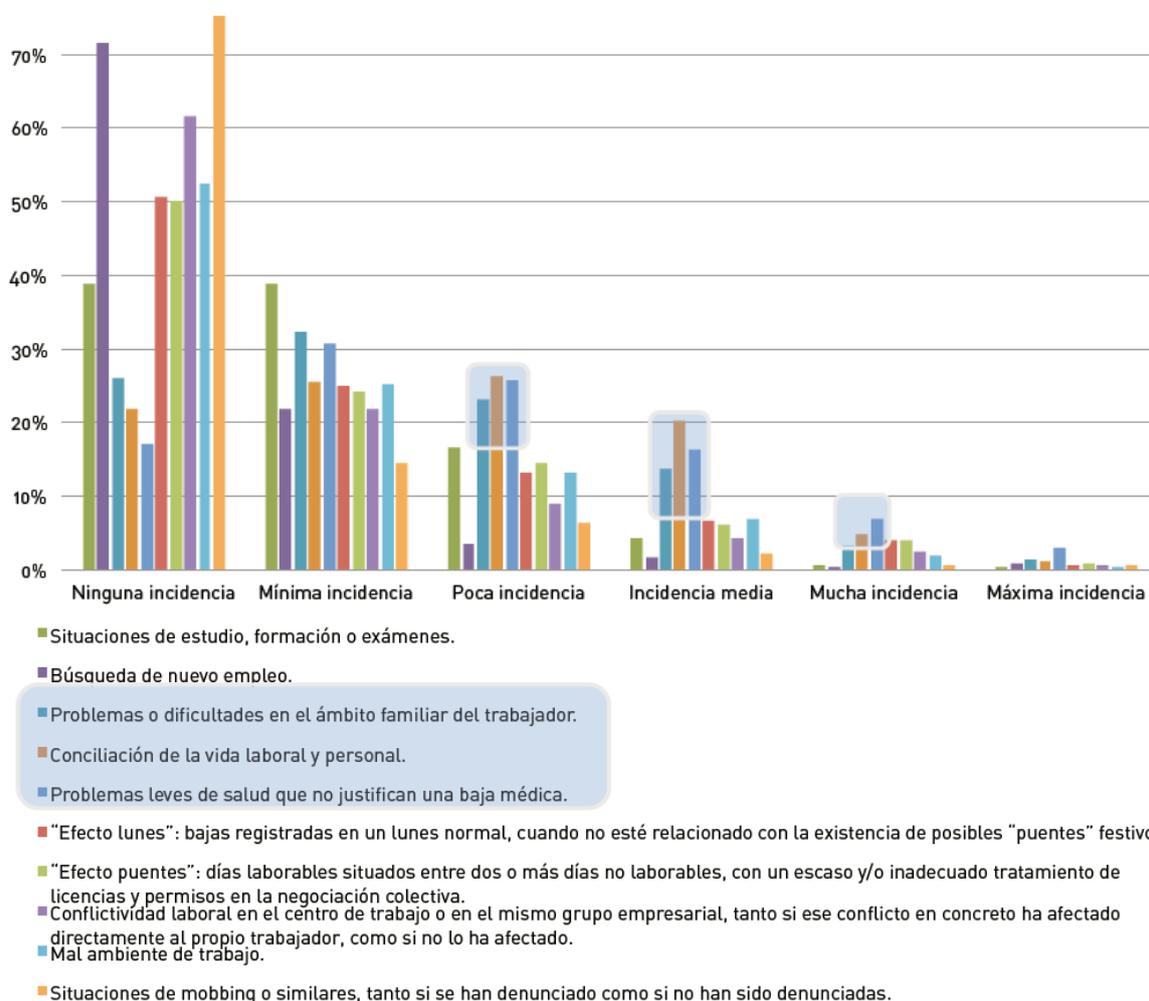
Otros factores, como lo que hemos llamado “efecto lunes” y “efecto puentes” (alargar los fines de semana), mal ambiente de trabajo y *mobbing*, entre otros, presentan una incidencia mínima y mayoritariamente no tienen incidencia alguna.

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**.





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



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2018 sobre Absentismo y Presentismo.

El absentismo y las políticas de igualdad

Como ya se puso en evidencia en años anteriores, la tasa de absentismo se elevó a medida que se incrementaba la presencia de la mujer en el mercado laboral, en cierto modo, incluso con independencia de los efectos de la economía, lo cual nos puede llevar a creer que la evolución de dicha tasa se puede deber, en parte, a este hecho.

De los procesos causados por riesgos comunes, 464.552 los cursan trabajadoras frente a 379.369 trabajadores. Es decir, un 55% de las bajas frente a un 45% y la tendencia analizada en toda la serie es la misma.

Por otro lado, además, en 2017 la incidencia en el grupo de mujeres fue de 37,04 procesos por cada 100 trabajadoras, de los que el 91,28% son por riesgo común, mientras que en los hombres la incidencia fue de 29,53 por cada 100, en la que el 81% se corresponde a dichos riesgos.





La conclusión contraria se extrae del examen de las bajas por riesgos profesionales (88.934 trabajadores frente a 44.382 trabajadoras en 2017). La razón de esta cifra seguramente tiene su base en la mayor incidencia de los accidentes de trabajo en los sectores con mayor presencia de hombres, como la construcción, el transporte o la agricultura, entre otros.

Hay que hacer una breve mención a las bajas por maternidad, por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. La variable “embarazo” se incluye en el cómputo del absentismo femenino, tanto en su vertiente previa (IT y riesgo durante el embarazo) como posterior (maternidad y riesgo durante la lactancia). Dos son las medidas deseables para evitar este efecto: En primer lugar, la creación de una situación de baja especial provocada por las molestias del embarazo en la línea de la baja por riesgo durante el embarazo con el fin de eliminar su cómputo como parte de la IT. La segunda medida es la creación de permisos de parentalidad, donde se igualen los permisos para progenitores a 10 semanas de acuerdo con las propuestas europeas con el fin de garantizar el cuidado del menor y otras 6 solo para la madre en caso de parto a los efectos de proteger su salud.

Muy relacionado con el tema de la maternidad están todas las implicaciones que el sistema reproductivo tiene en la vida de las mujeres, más allá del embarazo. En los procesos fisiológicos hormonales, desde la pubertad hasta la menopausia, pasando por el embarazo, las mujeres sufren ciertas molestias que, en ocasiones, pueden llevar a la baja por incapacidad temporal por riesgos comunes o a ausencias esporádicas injustificadas. Pueden ser provocadas por diferentes cuestiones en el ámbito ginecológico: la necesidad de realizar pruebas invasivas, el malestar general que algunas mujeres sufren mensualmente, todos los cambios provocados por la menopausia, o incluso el aumento de dolores musculoesqueléticos que la propia fisiología femenina provoca. En definitiva, todas estas cuestiones pueden llevar a la necesidad de solicitar la baja por incapacidad temporal durante un corto período de tiempo o a ausentarse del puesto de trabajo, lo que por razones obvias no ocurre con los trabajadores.

A todo esto se añaden los riesgos por acoso sexual y violencia, que sufren en mayor medida las mujeres; las patologías relacionadas con el tipo de actividades y el desarrollo de trabajos menos cualificados; las consecuencias propias de la discriminación laboral; y los efectos en la salud de la asunción de la doble jornada (laboral y familiar).

La conciliación de la vida familiar y laboral y la doble consecuencia de la doble jornada es otra causa que influye en el incremento de la tasa de absentismo femenino. En este sentido, la Comisión Europea ha señalado recientemente que es preciso establecer políticas que colaboren en el aumento de la infrarrepresentación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y en su progresión profesional mediante una política moderna de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, las cuales también son positivas para los empresarios, puesto que les ayudará a retener talento, mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y a reducir el absentismo.

Pocos son los medios que pone a su alcance la legislación para que concilien los trabajadores. Hasta ahora tanto esta como la negociación colectiva no ha servido para avanzar en los conceptos de igualdad y no discriminación por razón de género en el mercado laboral. En muchas ocasiones, las acciones en el ámbito de la colaboración con las responsabilidades familiares terminan tornándose en una especie de discriminación indirecta para las trabajadoras. Como son ellas las que asumen estas tareas, los instrumentos regulados solo son empleados por ellas, lo que redundará en el mantenimiento de la brecha salarial y de los obstáculos en la promoción profesional. Si una de las diferencias fundamentales entre trabajadoras y trabajadores en la asunción de las cargas familiares, el reparto equitativo de ellas llevará, sin duda, a la igualdad en la actividad laboral y, por ende, a la reducción de parte de la tasa femenina de absentismo que ahora provoca las ausencias por estas cuestiones y la asunción de una doble jornada.

En este ámbito varias son las medidas que se proponen: a) el reconocimiento de un verdadero derecho al ejercicio de la corresponsabilidad, que se desarrollase vía negociación colectiva según las particularidades de cada sector; b) el desarrollo de instrumentos de corresponsabilidad tales como permisos por asuntos propios o las bolsas de horas, dos instrumentos muy adecuados desde el punto de





vista de la gestión empresarial; la acumulación del permiso de lactancia; las campañas de sensibilización en materia de reparto de tareas entre hombres y mujeres; y la información sobre sus derecho a los trabajadores con el fin de animarles a utilizarlos; c) el avance en la flexibilidad laboral en tiempo y lugar (flexibilidad de entrada y salida para la conciliación de la vida familiar y personal, análisis sobre los efectos perniciosos o no de la desconexión digital, teletrabajo total o parcial, y trabajo por objetivos, no sometido a horarios); d) El avance en las medidas públicas en materia de servicios de cuidados dirigidos tanto a los menores como a los mayores con el objeto de evitar su asunción por los trabajadores. Así, es precisa la profesionalización de los cuidados. Desde un doble punto de vista: desde la propia necesidad de que no se siga viendo la carga de las responsabilidades familiares como un elemento que recae sobre las mujeres y la perjudica en su inserción/promoción en el mercado laboral; pero, también desde el punto de vista de que son las mujeres las que profesionalmente se dedican a estas actividades, no siempre bien remuneradas, ni en las que se aplican las medidas adecuadas de prevención adaptadas a su realidad.

El RGPD y su impacto en la gestión del absentismo

Se considerará ajustado a derecho y no invasivo el establecimiento de protocolos de control del absentismo por parte de la empresa, al amparo de lo permitido por el art. 20.4 ET, siempre que se trate de reconocimientos no asistenciales y no se requiera al trabajador la aportación de documentación o información médica adicional. Contar con este tipo de estudios de absentismo contribuirá a la mejor gestión empresarial de sus recursos humanos y en la organización del trabajo, no se vulnerarán los derechos de los trabajadores, se cumplirán las normas en materia de protección de datos y no habrá extralimitación en el ejercicio de los poderes empresariales establecidos en el tan citado y célebre artículo 20.4 ET.

Cuando quien realiza ese control es una empresa externa, esta ocupará la posición de un “encargado del tratamiento” puesto que tratará los datos personales de los trabajadores por cuenta del responsable del tratamiento, esto es, la empresa.

Conforme a la nueva reglamentación europea, entre los datos personales relativos a la salud se deben incluir todos los datos relativos al estado de salud del interesado que dan información sobre su estado de salud física o mental pasado, presente o futuro. Como quiera que el dato de salud se incluye entre las denominadas “categorías especiales de datos” se vienen a establecer a lo largo del RGPD unas condiciones que pretenden armonizar los tratamientos de este tipo de datos, en relación con necesidades específicas, en particular si el tratamiento de esos datos lo realizan, con fines relacionados con la salud, personas sujetas a la obligación legal de secreto profesional. Y, en particular, estableciendo fuertes restricciones relativas a los usos de esos datos o los resultados de las pruebas médicas.

El tratamiento de datos de carácter personal en materia de vigilancia de la salud podrá tener su base legitimadora en el artículo 6.1.b) RGPD, esto es, en la existencia de una relación contractual (laboral) o, en menos supuestos, en la letra c) del mismo precepto, esto es, que ese tratamiento será para el cumplimiento de una obligación legal aplicable a la empresa, que será en esos casos responsable del tratamiento.

Cuando la empresa, en virtud de las "conclusiones" del servicio médico se ve obligada a adoptar una medida, el trabajador, si está en desacuerdo con la misma, sí tiene, como es obvio, la información médica necesaria para cuestionar la procedencia de tales conclusiones y de la medida adoptada en consecuencia.

Existe por lo tanto una asimetría en la información necesaria para la adopción de medidas laborales puesto que, aunque la empresa siga las "conclusiones" del servicio de prevención, sin información para cuestionar las mismas, se puede encontrar con la impugnación de las medidas laborales adoptadas por parte del trabajador, que sí tiene dicha información.





La Agencia Española de Protección de Datos ha venido considerando que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social actúan, en el ámbito de sus funciones propias para con las empresas aseguradas, como responsables del tratamiento, calificación que debe mantenerse con la regulación que establece el RGPD.

SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2017 hemos facturado 1.085 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 2ª 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 más de 126.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 28.500 menores de 25 años, un 36,13% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 50.800 alumnos. A través de nuestra Fundación, en el año 2017 hemos orientado a 18.353 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social, generando un total de 6.191 empleos gracias al compromiso de casi 2.000 empresas integradoras. Asimismo, la Fundación ha invertido 11.8 millones de euros en proyectos de inclusión sociolaboral. Y, este año, ha sido la fundación empresarial del sector servicios líder en transparencia según el informe realizado por la Fundación Compromiso y Transparencia.

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 consiguen un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier consulta, no dudéis en poneros en contacto con nosotros:

Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaïs.paradela@adecco.com

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

