



I Informe Adecco sobre Absentismo

España, con 11,6 días “perdidos” por trabajador al año, a la cabeza de los países con mayor nivel de bajas laborales

- El absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad. España se caracteriza por ser el país con mayor nivel de bajas laborales entre los analizados.
- Las comunidades autónomas que presentan menor tasa de absentismo, según los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral de 2010, son Baleares (3,3%), Extremadura (3,4%), Andalucía (3,6%), Madrid (3,7%) y Comunidad Valenciana (3,7%). Las que tienen mayor tasa de absentismo son País Vasco (5,3%), Cantabria (4,7%), Navarra (4,5%) y Galicia (4,5%).
- El absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores. La tasa de absentismo de 2010 fue del 2,3% en las empresas más pequeñas y del 5,8% en las más grandes.
- Por sectores, la tasa de absentismo de 2010 es del 4,9% en Industria, del 3,8% en Servicios y del 3% en Construcción. El mayor incremento relativo de los últimos años se registra en el sector Construcción, con un crecimiento del 43% entre 2003 (2,1%) y 2010 (3%).
- La crisis económica que sufrimos desde 2008, ha provocado una mayor presencia de los empleados en su puesto de trabajo, tanto porque se reducen las bajas por incapacidad temporal como porque disminuyen las horas de vacaciones y festivos, siendo esto último lo que más ha pesado en el cómputo global.

Madrid, 10 de mayo de 2012.- El absentismo laboral cuesta cada año miles de millones de euros a nuestro país y es uno de los problemas que más afectan a la competitividad de las empresas españolas. Por ese motivo, Adecco ha decidido elaborar el **I Informe Adecco sobre Absentismo**, que ha sido presentado esta mañana en Club financiero Génova de Madrid.

Este informe -realizado en colaboración con el IESE, GARRIGUES, FREMAP y la Universidad Carlos III de Madrid- nace con la vocación de convertirse en un **análisis donde periódicamente se reflejen no sólo las cifras de este fenómeno** en nuestro país y entorno comparable, sino donde también se aborde de manera sucesiva **el estudio de todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en su prevención, gestión y, en su caso, adecuado control.**

Adecco considera imprescindible que el análisis del absentismo aborde tanto los factores reactivos –de gestión y control- como aquellos proactivos que aglutinen disciplinas relacionadas tanto con la Prevención de Riesgos Laborales como con la gestión de los Recursos Humanos.

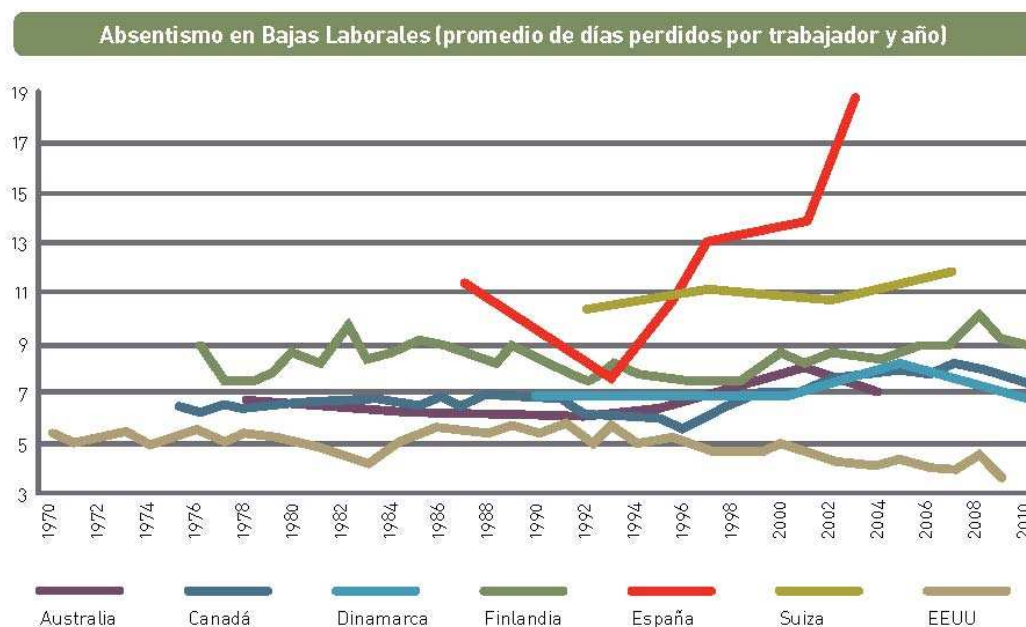
Análisis internacional del Absentismo

Entre los factores causantes del absentismo –institucionales, socioeconómicos, condiciones laborales y tipo de empresa-, los expertos coinciden en señalar que uno de los más importantes es el institucional, entendido como el marco que establece la cuantía de las prestaciones en situaciones de baja y las facilidades de tramitación. Numerosos autores afirman que **el absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad.**

Para comprobar esa afirmación, el **I Informe Adecco sobre Absentismo** ha tomado en consideración una muestra de los países que cuentan con series de datos sobre Bajas Laborales, en un periodo relativamente amplio de tiempo (1970-2010): España, Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y EE.UU.

Los resultados de esta comparativa son bastante reveladores:

- **España**, con una media de 11,6 días “perdidos” por trabajador y año, **se caracteriza por ser el país con mayor nivel de bajas laborales** entre los analizados y presenta una tendencia muy creciente en el tiempo.
- Estados Unidos (con una media de 4,9 días “perdidos” por trabajador y año) es el país que presenta los menores niveles de bajas laborales y mantiene, además, una tendencia decreciente en el tiempo.
- En Suiza (con una media de 10,9 días “perdidos”) el número de bajas laborales es también alto y la tendencia es de alza moderada.
- Finlandia, Dinamarca, Canadá y Australia (con 8,3, 7,0, 6,8, y 6,6 días de media “perdidos” respectivamente) presentan niveles de bajas laborales medias y estables, o con alzas muy moderadas.



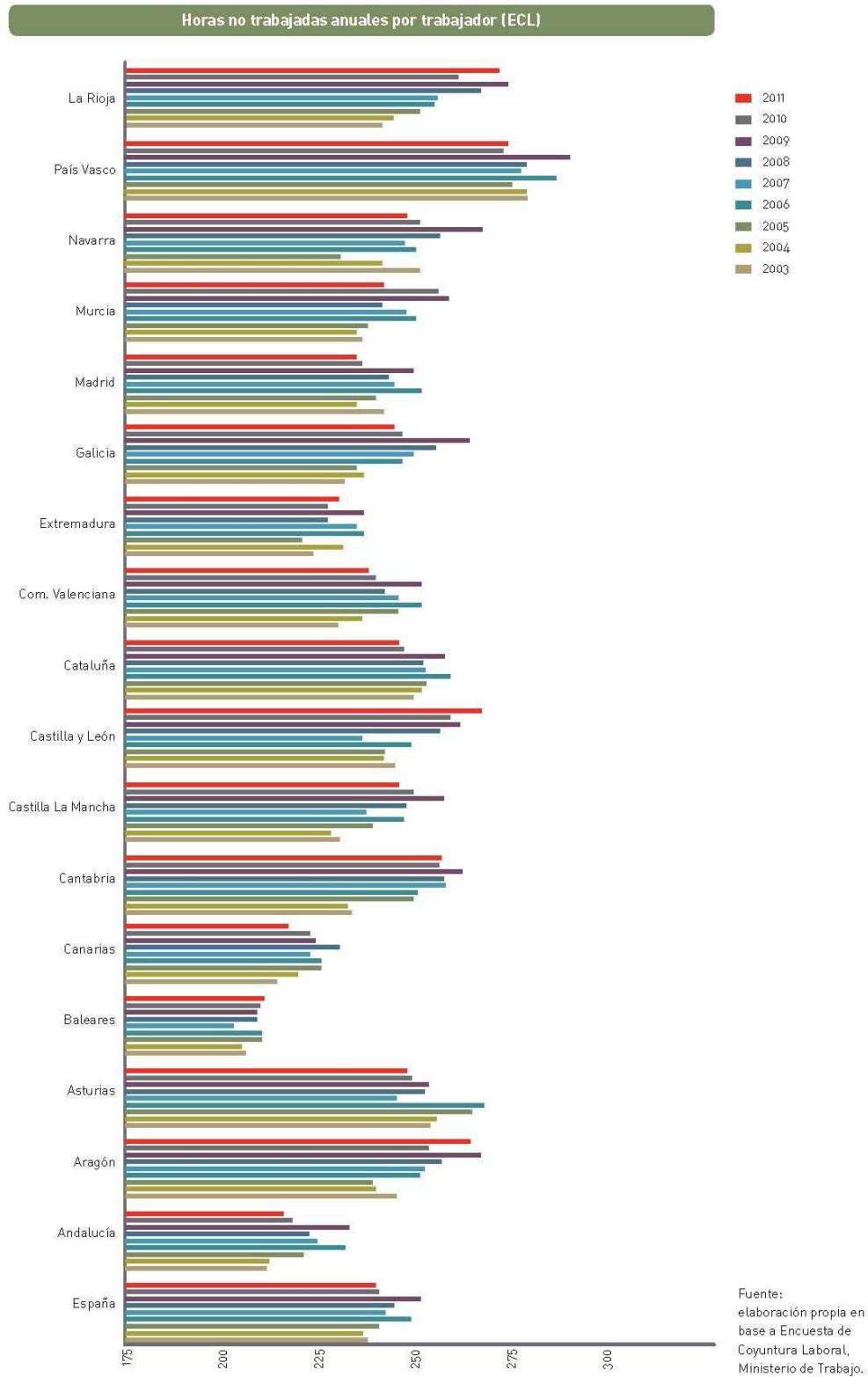
Respecto al impacto potencial de otras variables (seguros médicos privados, educación superior, nivel de desempleo o compensación salarial pública), **los datos sugieren que el absentismo es más alto en aquellos países en los que la protección social es superior.**

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 ERTE) respecto a la jornada pactada efectiva.*

La tasa de absentismo estimada con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo oscila entre el 3% en 2003 y el 3,8% en 2009; en 2010 desciende levemente al 3,7%. Si se emplea la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, la tasa es algo mayor, y sube desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,8% en 2009; en 2010 es del 4,6%. El factor determinante de la tasa de absentismo, en ambos casos, es el de las horas no trabajadas por incapacidad temporal.

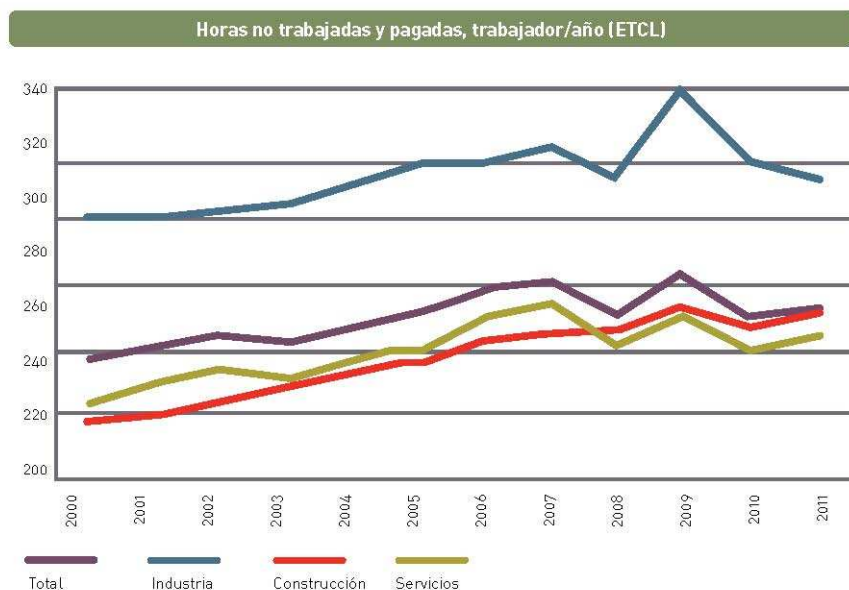
Las **comunidades autónomas que presentan menor tasa de absentismo**, a tenor de los datos de la ECL de 2010, **son Baleares (3,3%), Extremadura (3,4%), Andalucía (3,6%), Madrid (3,7%) y Comunidad Valenciana (3,7%)**. Las que tienen mayor tasa de absentismo son **País Vasco (5,3%), Cantabria (4,7%), Navarra (4,5%) y Galicia (4,5%)**.



Por sectores, la tasa de absentismo de 2010, según la ECL, es del **4,9% en Industria** (5,5% en 2009), del **3,8% en Servicios** (4% en 2009) y del **3% en Construcción** (2,9% en 2009). El **mayor incremento** relativo de los últimos años se registra en el **sector Construcción, con un crecimiento del 43% entre 2003 (2,1%) y 2010 (3%)**.

La tasa de absentismo por incapacidad temporal se reduce entre 2008 y 2010, especialmente en los sectores Industria y Servicios, mientras que permanece estable en Construcción.

Así, en Industria pasó de 3,1% en 2008 a 2,8% en 2010, y en Servicios pasó de 2,7% en 2008 a 2,5% en 2010, mientras que en Construcción permaneció estable en torno al 2,2%.



De acuerdo con los datos manejados, **el absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores**. La tasa de absentismo de 2010 fue del **2,3% en las empresas más pequeñas** y del **5,8% en las más grandes**.

En comparativa interanual, en todos los trimestres de 2010, y para todos los sectores de actividad, **se ha observado una reducción generalizada de las horas no trabajadas por incapacidad temporal, por absentismo no justificado, por conflictividad laboral y por festivos laborales, confirmando que la crisis ha provocado una reducción generalizada del absentismo**, especialmente relevante en las bajas por enfermedad (incapacidad temporal en sector Industria).

Este dato permite plantear la posibilidad de que **el miedo a perder el empleo en plena crisis haya provocado un mayor interés por mantener la presencia física en el puesto de trabajo**.

Paradójicamente, la reducción del absentismo en 2010 no se traduce en un aumento de las horas efectivas trabajadas en ese año. En todos los tamaños de las empresas, en los dos tipos de contratos (tiempo completo y tiempo parcial) y en los tres sectores de actividad analizados, a excepción del sector Industria (afectado positivamente por una importante reducción de horas no trabajadas por menores ERTE), se registran importantes reducciones en las horas efectivas en media anual por trabajador.

La crisis económica que sufrimos desde 2008, ha provocado una mayor presencia de los empleados en su puesto de trabajo, tanto porque se reducen las bajas por incapacidad temporal como porque disminuyen las horas de vacaciones y festivos, siendo esto último lo que más ha pesado en el cómputo global de 2010. Los datos trimestrales (hasta el tercer

trimestre) de las encuestas ECL, ETCL y EPA, anticipan que a lo largo de 2011 se mantendrá la misma línea que en 2010.

Además, es destacable que **el absentismo por incapacidad temporal presenta diferentes patrones en función de cuál sea la entidad gestora que da el servicio de cobertura y control en las bajas por incapacidad temporal** (INSS o Mutuas de Accidentes de Trabajo).

Así, la duración media de los procesos de incapacidad temporal en 2010 fue de 48,1 para aquellos gestionados por el INSS, y de 35,7 en el caso de las mutuas. **Una mejora en la gestión de los primeros generaría un ahorro a la Seguridad Social**, que se podría traspasar, en parte o en todo, a las empresas en forma de menores cotizaciones.

Índice del Absentismo

Generalmente, se excluyen del concepto de Absentismo la incapacidad temporal originada por accidente laboral, las bajas por maternidad, las vacaciones, los permisos retribuidos, las horas sindicales, la suspensión por riesgo durante el embarazo, la lactancia, las ausencias por hospitalización o las originadas por violencia de género, entre otras. Sin embargo, no quedan totalmente claros los supuestos incluidos dentro del concepto de Absentismo, dependen en buena medida de cada convenio aplicado.

Sería adecuado que en el marco general de la negociación colectiva se establecieran los límites del absentismo, así como un modelo para calcular su incidencia en la empresa que pudiese emplearse de forma general. De esta manera, se permitiría la comparación y el estudio de los efectos del absentismo en los distintos sectores y territorios para buscar soluciones adecuadas a su control que, por el momento, no se pueden realizar por falta de una medición adecuada y fiable de estas circunstancias.

Medidas económicas

Es necesario implantar actuaciones concretas adaptadas a la propia realidad de cada empresa o, en su caso, del sector al que pertenezcan, a través de convenios de empresas, grupos de empresas o sectoriales de ámbito provincial, si se comprueba que existen unas circunstancias comunes.

En el ámbito de la negociación colectiva se constata que **las medidas económicas son las que normalmente se emplean para el control del absentismo. Las fundamentales son el condicionamiento del abono de las mejoras voluntarias de las incapacidades temporales a cierto índice del absentismo anual.**

Se valora la asistencia al trabajo unas veces desde el punto de vista individual y en otras ocasiones, desde el colectivo. Es más común que la mejora se vincule a esta última medición, aunque realmente escapa de la voluntad del beneficiario de la prestación. La principal razón puede basarse en que **la preocupación fundamental del empresario sea el porcentaje total de ausencias, y no la de un trabajador concreto.**

Pero, parece que **esta solución puede redundar en el empeoramiento del clima laboral.** Quizás lo más adecuado sería establecer las limitaciones combinando el factor individual y el colectivo, para que solamente los trabajadores absentistas se vieran afectados por las limitaciones económicas. En todo caso, **es destacable la tendencia legislativa que en la última reforma deja de valorar el absentismo colectivo a la hora de despedir a los trabajadores de acuerdo con sus ausencias justificadas:** dicho en otros términos **sólo se valora la tasa de absentismo individual** en el Estatuto de los Trabajadores.

Otros complementos recogidos en los convenios colectivos pueden incidir, en mayor o menor medida, en el control del absentismo: el **plus de actividad y asistencia, las primas de puntualidad, los complementos de asiduidad o los incentivos de reducción del absentismo.** Lo que se hace en estos supuestos es **premiar por la asistencia a su puesto de trabajo cuando esta condición se encuentra dentro de sus obligaciones esenciales.**

Aunque todos estos incentivos son de gran eficacia en la lucha contra el absentismo, hay razones para defender que **son más adecuados los que reducen la cuantía o eliminan complementos relacionados con la incapacidad temporal o, incluso con la implicación del trabajador en la lucha contra el absentismo en la plantilla.**

Participación de representantes

En la negociación colectiva se reconoce un papel especial a los representantes de los trabajadores con la finalidad de controlar el absentismo. En muchas ocasiones, se determina la creación de comisiones de distinta naturaleza integradas por representantes de los trabajadores y de las empresas para la consecución de estudios y seguimiento del absentismo.

La creación de grupos de trabajo con esta finalidad es básica, dado que sólo mediante la colaboración de todos los implicados se podrá conseguir realmente la reducción de las ausencias “injustificadas” a través de los instrumentos más idóneos y de acuerdo con las condiciones de cada plantilla.

Sería recomendable la elaboración de un plan estratégico de absentismo de acuerdo con las características concretas de cada empresa.

Otra de las medidas que resultan cada vez más necesarias es que las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social tengan las mismas competencias que las Entidades Gestoras y tengan la posibilidad de emitir**, no propuestas de alta dirigidas al Servicio Público de Salud, sino **decisiones directas de alta médica** a todos los efectos, **en todos procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.**

La adopción de esta medida supondría importantes cambios en el actual sistema de gestión de las bajas y altas médicas.

1. **Serían las mismas entidades las responsables del reconocimiento y pago del subsidio de incapacidad temporal.** Actualmente, el coste lo asumen las Entidades Gestoras o Mutuas.
2. **Se reducirían los “alargamientos innecesarios de las bajas médicas”,** ya las revisiones médicas serían realizadas por profesionales sanitarios con formación específica y se evitarían “bajas refugio”, que encubren en realidad una situación personal y/o laboral no constitutiva en muchas ocasiones de una situación e incapacidad temporal.
3. Si las Mutuas pudiesen emitir altas médicas, **podrían realizar -sin listas de espera- las pruebas y tratamientos médicos a los trabajadores de baja médica procurando la más rápida curación del trabajador y su reincorporación sin demora al puesto de trabajo.**
4. **Si el seguimiento fuera realizado por las Mutuas desde la baja hasta el alta médica se reducirían las situaciones fraudulentas derivadas de la ausencia de comunicación entre los sistemas informáticos de los Servicios Públicos de Salud y las Entidades Gestoras y/o Mutuas.**
5. Asimismo, **para ahorrar costes habría que modificar algunos procedimientos que ralentizan las altas de los trabajadores.**

Sobre Adecco

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional) a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.400 empleados.

Adecco ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios.

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

Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es