

II Informe Adecco sobre Absentismo

La tasa de absentismo en España se sitúa en el 4,3%, medio punto porcentual menos que hace un año

- El factor determinante de la tasa de absentismo es el de las horas no trabajadas por incapacidad temporal (bajas por enfermedad).
- Las comunidades autónomas que presentan menor tasa de absentismo, según los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral de 2012, son Baleares (3,1%), Canarias (3,3%), Andalucía (3,6%) y Madrid (3,6%). Las que tienen mayor tasa de absentismo son Asturias (5,2%), Galicia (4,8%), País Vasco (4,7%), Navarra (4,6%) y Cantabria (4,6%).
- El absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores. La tasa de absentismo de 2012 fue del 2,5% en las empresas más pequeñas y del 5,3% en las más grandes.
- Por sectores, la tasa de absentismo de 2012 es del 5,1% en Industria, del 3,7% en Construcción y del 3,7% en Servicios. El mayor incremento relativo de los últimos años se registra en el sector Construcción, con un crecimiento del 76% entre 2003 (2,1%) y 2012 (3,7%).
- 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.
- Sin embargo, en el contexto internacional, España sigue liderando los países con mayor nivel de absentismo, con una media de 11,4 días perdidos por trabajador y año.

Madrid, 17 de junio de 2013.- 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, hace poco más de un año, Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, presentó su primer informe sobre el tema. Dada la excepcional acogida del mismo y conforme al compromiso de la empresa con el mercado de trabajo, se ha elaborado el **II Informe Adecco sobre Absentismo**, que ha sido presentado esta mañana en el Club Financiero Génova de Madrid.

Este informe -realizado en colaboración con el IESE, GARRIGUES, FREMAP y la Universidad Carlos III de Madrid- tiene **la vocación de analizar periódicamente, no sólo las cifras de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino abordar 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.

La continuidad en la situación de crisis, sin duda, está suponiendo un cambio en la tendencia del absentismo de los últimos años en España, de continua reducción de la tasa. Sin embargo, la necesaria reflexión sobre el modelo de productividad y competitividad al que quiere aspirar nuestro país no puede dejar de analizar si ese cambio de tendencia responde a una respuesta coyuntural debido a la recesión económica, o es que verdaderamente se están abordando todas las medidas necesarias para hacer frente a este fenómeno.

El análisis sobre las variables que subyacen a las cifras de absentismo en nuestro país demuestra **el mantenimiento de ciertas constantes que avalan la idea de que no podemos conformarnos con el modelo actual:** permanencia de los índices más elevados en las mismas zonas geográficas, especial

incidencia en las empresas de mayor tamaño, relación entre absentismo y nivel de desempleo, progresiva reducción de la jornada pactada y del tiempo efectivo de trabajo, etc.

Por todo ello, **en el II Informe Adecco sobre Absentismo se ha tratado de poner el foco no sólo en las tradicionales palancas de cambio que actúan sobre el absentismo** (normativa y evolución jurisprudencial; negociación colectiva; modelo público de gestión de la incapacidad temporal; modelos de gestión empresarial), sino que **se ha abierto el análisis a nuevas perspectivas que sirvan de ayuda en su comprensión y mejor gestión.**

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.**

Con el fin de realizar una comparación internacional, se han analizado datos correspondientes a una **muestra de países integrada por España, Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y EEUU.** Estos datos proceden de la OCDE y cubren el periodo 1970-2010.

Los resultados de esta comparativa son bastante reveladores:

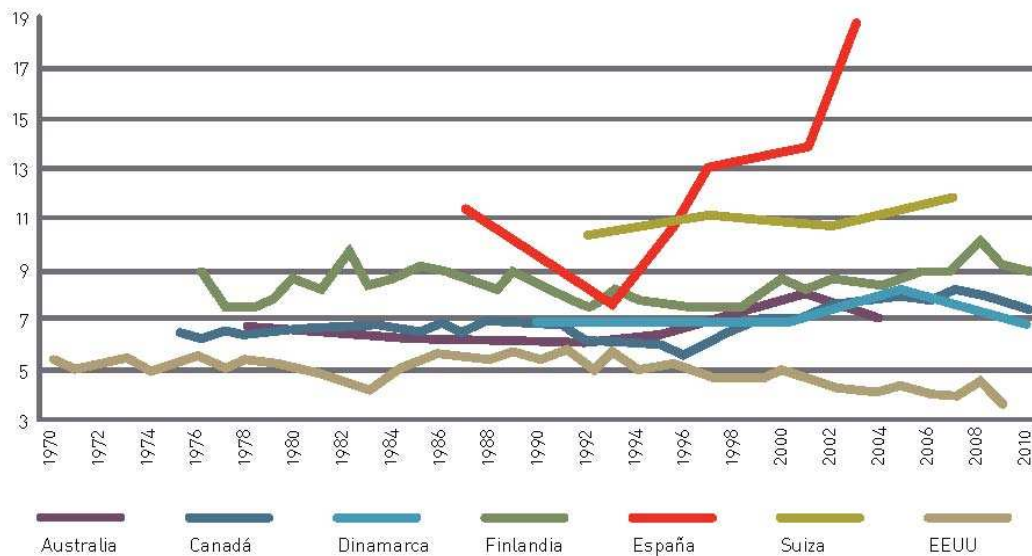
- **España**, con una media de 11,4 días “perdidos” por trabajador y año, **se caracteriza por ser el país con mayor nivel de bajas laborales** entre los analizados y presenta una tendencia muy creciente en el tiempo. El gráfico permite identificar la caída de las bajas laborales asociada a la crisis de 1992; más tarde repuntan, de modo especialmente rápido a partir de 2000, mientras que en 2009 registran una caída importante, al igual que en 1993 y 1994.
- **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 8,4, 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.

BAJAS LABORALES (promedio de días perdidos por trabajador y año)

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2007-2010	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
España	9,4	13,1	9,2	11,4	Cambiante	2,8	25%
Suiza	10,4	10,9	-	10,9	Alza moderada	0,4	3%
Finlandia	8,3	8,2	9,3	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canadá	6,5	7,0	7,6	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	-	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,9	Decreciente	0,5	11%

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 en Bajas Laborales (promedio de días perdidos por trabajador y año)



En este II Informe Adecco sobre Absentismo, se ha procedido a relacionar las Bajas Laborales con otras variables con las que podría existir alguna correlación: porcentaje de población cubierta por un seguro privado médico no obligatorio, porcentaje de población con educación superior, nivel de desempleo y nivel de las prestaciones públicas durante el período de baja laboral.

El signo en los dos primeros casos es negativo: **si aumenta el peso de la población con seguro médico privado y/o educación superior, el absentismo disminuye**. El signo de la correlación es positivo con respecto a la compensación salarial, de forma que **a mayor compensación salarial, se registrarían mayores niveles relativos de bajas laborales**. Un nivel de paro elevado, a su vez, de acuerdo con determinadas teorías macro y microeconómicas, puede ser resultado de un mercado de trabajo más rígido, afectado por aspectos que restan flexibilidad, como el control sindical o la generosidad en la prestación por desempleo. Estos factores, a su vez, generan un clima más proclive al absentismo. **El paro y el absentismo, entonces, serían ambos consecuencia de un determinado entorno institucional.**

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 que elabora el Ministerio de Trabajo** oscila entre el 3% en 2003 y el 3,8% en 2009; en 2010 y 2011 desciende levemente al 3,7% y **en 2012 se sitúa en el 3,5%**.

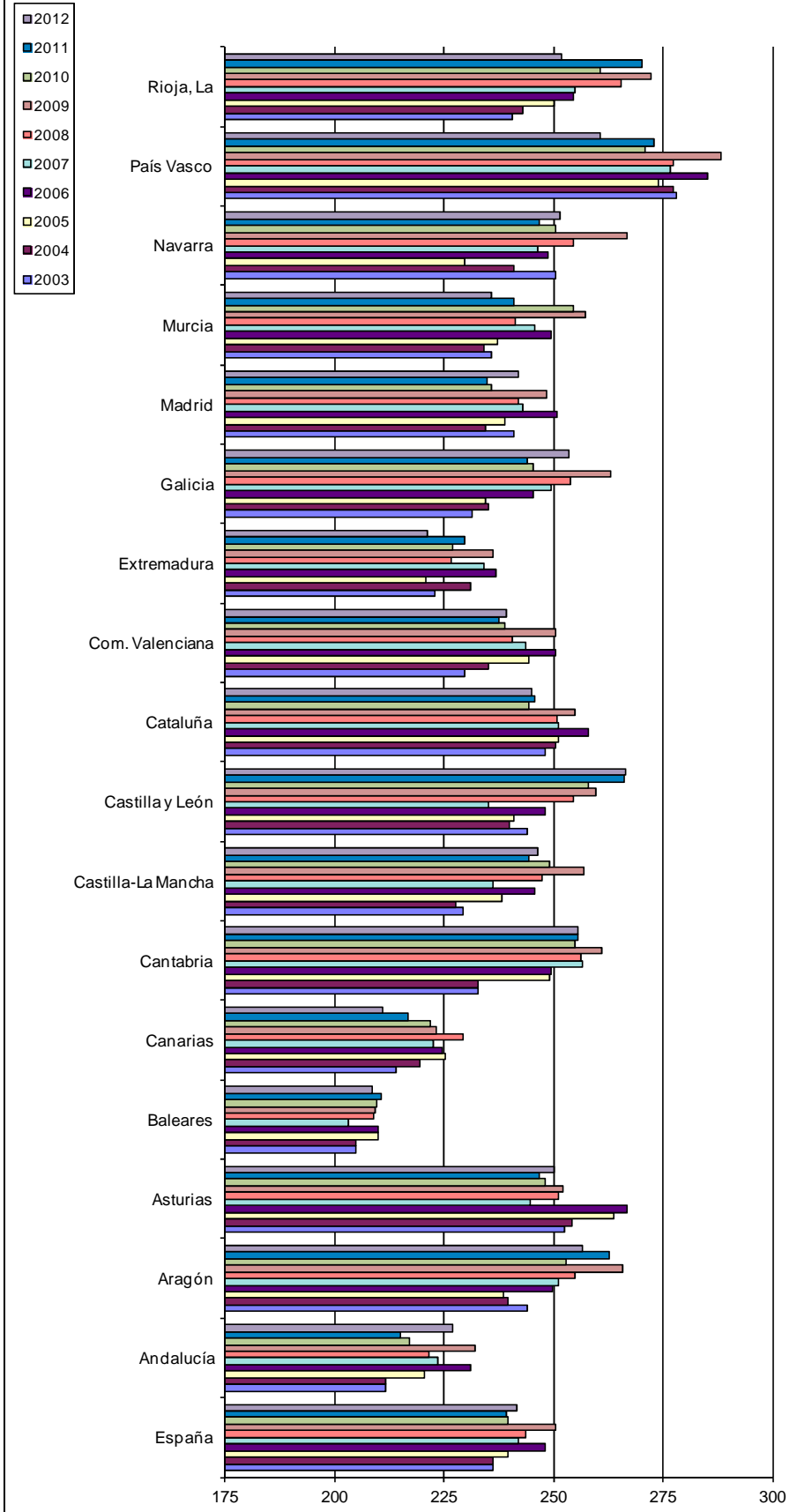
Si se emplea la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, la tasa es algo mayor, y sube desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2009; en 2010 y 2011 es del 4,7%, **siendo del 4,3% en 2012, lo que supone una caída interanual de medio punto porcentual**.

En cualquier caso, 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, según los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral de 2012, son **Baleares (3,1%), Canarias (3,3%), Andalucía (3,6%) y Madrid (3,6%)**.

Por el contrario, **las autonomías que tienen mayor tasa de absentismo son Asturias (5,2%), Galicia (4,8%), País Vasco (4,7%), Navarra (4,6%) y Cantabria (4,6%)**.

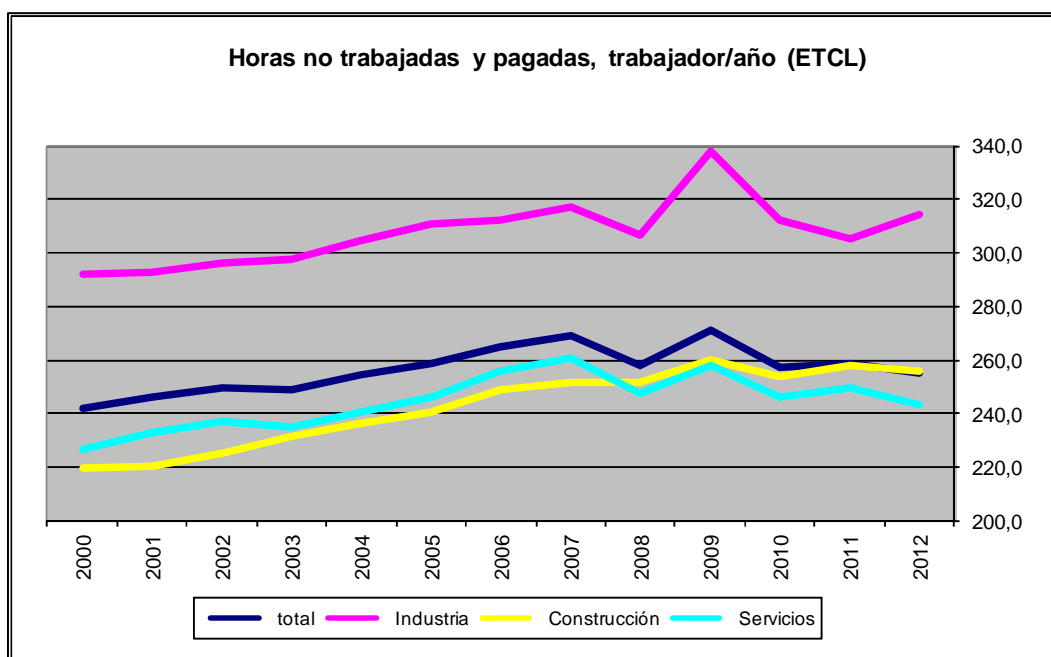
Horas no trabajadas anuales por trabajador (ECL)



Por sectores, la tasa de absentismo de 2012, según la ECL, es del **5,1% en Industria** (4,8% en 2011), del **3,7% en Servicios** (3,8% en 2011) y del **3,7% en Construcción** (3,1% en 2011). El **mayor incremento** relativo de los últimos años se registra en el **sector Construcción, con un crecimiento del 76% entre 2003 (2,1%) y 2012 (3,7%)**.

La **tasa de absentismo por incapacidad temporal se reduce entre 2008 y 2012**, de modo especialmente intenso durante el último año en el sector industrial y en los servicios, mientras que permanece estable en la construcción.

Así, en Industria pasó de 3,1% en 2008 a 2,4% en 2012, y en Servicios pasó de 2,7% en 2008 a 2,2% en 2010, mientras que en Construcción permaneció estable en torno al 2,2%.



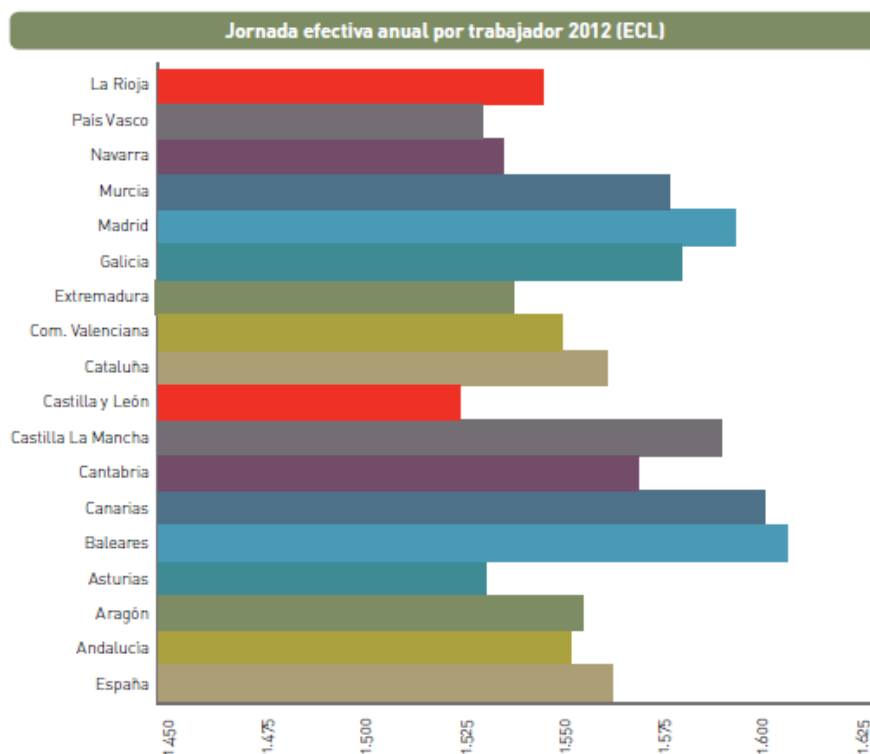
De acuerdo con los datos manejados, **el absentismo es más alto en empresas con mayor número de trabajadores**. La tasa de absentismo de 2012 fue del **2,5% en las empresas más pequeñas (2,3% en 2011) y del 5,3% en las más grandes (5,6% en 2011)**.

En comparativa interanual, en todos los trimestres de 2010 y 2011, 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 el sector Industrial.

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, 2011 y 2012, no se traduce en un aumento de las horas efectivas trabajadas en estos años. En todos los tamaños de las empresas, en los dos tipos de contratos (tiempo completo y tiempo parcial) y en dos de los tres sectores de actividad analizados, a excepción del sector industrial, se registran importantes reducciones en las horas efectivas en media anual por trabajador. También se da el caso excepcional de los contratos a tiempo parcial, que registran aumentos de horas efectivas medias en 2010 y 2011.

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 pesó en el cómputo global de 2010, aunque no fue relevante en 2011 ni en 2012, donde pesa fundamentalmente la reducción en IT.



Marco regulador e interpretación judicial

Las reformas laborales de 2012 **modifican la regulación del denominado despido por absentismo laboral**, eliminando la referencia que existía en la norma anterior al índice de absentismo colectivo, limitando los porcentajes de cómputo de las ausencias, y excluyendo las bajas que “obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.

Diversas sentencias han declarado improcedentes los despidos producidos tras la entrada en vigor de la reforma legal que se basaban en faltas de asistencia producidas con anterioridad a la reforma.

El compromiso del Gobierno de estudiar en un plazo de tres meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal, todavía no se ha materializado, teniéndose únicamente constancia de un Proyecto de Real Decreto (“Proyecto de Real Decreto por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración”), que frustra las expectativas que las Mutuas tenían depositadas en esta nueva reforma.

También ha habido **novedades jurisprudenciales en materia de Incidencia de las situaciones de incapacidad temporal en los periodos de vacaciones, despidos en situación de incapacidad temporal por pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador, y despidos disciplinarios por trasgresión de la buena fe contractual en casos de fraude durante la incapacidad temporal.**

Negociación colectiva y Absentismo

En los Convenios Colectivos sectoriales se siguen incluyendo cláusulas genéricas de corrección y aproximaciones al concepto de absentismo. De forma poco habitual se incluyen índices con los cuales mediar el absentismo y las cláusulas más repetidas son las que afectan a **complementos económicos, sobre todo, a la delimitación de las mejoras voluntarias de la prestación de incapacidad temporal.**

Siendo una tendencia la ampliación del contenido de los permisos recogidos en los Convenios Colectivos, en general, no se suele incluir ninguna exigencia añadida a los requisitos del Estatuto de los Trabajadores, por lo que **puede abrirse un camino hacia el absentismo justificado a través de los permisos retribuidos.**

El sistema de Seguridad Social

El régimen jurídico de la prestación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) ha venido experimentando, de unos años a esta parte, numerosas y variadas reformas, que han tenido como **principal objeto la contención del gasto de esta prestación**, gasto que, independientemente de su cuantificación numérica, tiene una considerable repercusión sobre el conjunto de la economía nacional y la competitividad de nuestras empresas.

La actual configuración de la gestión de la ITCC se caracteriza por **una separación radical de funciones entre quien satisface la prestación económica y quien satisface la asistencia sanitaria**; que actualmente está confiada a los correspondientes **Servicios Públicos de Salud**. La prestación económica por su parte corresponde a la **Entidad Gestora de la Seguridad Social o a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**, según la elección del empresario.

Este sistema de reparto de funciones presenta determinadas lagunas en el control, debido a que permite iniciar las actuaciones para reconocer la prestación a quien carece de responsabilidad en cuanto a su financiación. Esta separación, la carga burocrática, y la configuración del sistema sanitario (existencia de listas de espera, excesiva carga de trabajo de los facultativos de Atención Primaria, motivación, etc.), provoca que **este modelo de gestión tenga como resultado una evidente ineficiencia, que deriva en el desaprovechamiento de recursos**, con un alto coste de oportunidad, que aconseja su profunda revisión.

Hay que destacar que el absentismo causado por la situación de Incapacidad Temporal del trabajador (baja por enfermedad) tiene repercusiones directas sobre la productividad y la competitividad de las empresas. Dentro de este contexto, hay que destacar que según estimaciones de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), **a lo largo de 2012, aproximadamente el equivalente a 790.000 trabajadores no acudieron a su puesto de trabajo ningún día a lo largo de ese ejercicio, lo que representa el 5,19% sobre el total de los trabajadores** afiliados a nuestro Sistema de Seguridad Social.

En todo caso, hay que señalar que desde 2009, el indicador anterior ha ido descendiendo, ya que en ese ejercicio el porcentaje de trabajadores que no acudieron a su puesto de trabajo ningún día, fue del 6,72%, ratio que desde esa fecha ha ido descendiendo paulatinamente.

Estos datos justifican la necesidad de reflexionar sobre la oportunidad introducir elementos de racionalización en la gestión de la prestación, todo ello de cara a mejorar la actual productividad y competitividad de las empresas, y más aún en el actual contexto de crisis económica.

Además, **se está produciendo una localización en determinadas comunidades autónomas de una mayor incidencia de procesos de baja, e incluso de mayor duración que en el resto**, fenómeno este que no puede ser justificado en exclusiva por criterios de salud, sino que también se debe atribuir a las características de los diferentes Servicios Públicos de Salud.

Asimismo, las consecuencias en la empresa no son exclusivamente económicas, sino de todo tipo, ya que el absentismo influye en aspectos organizativos o de producción de la empresa, que tiene que adaptarse rápidamente al ritmo de trabajo sin contar con algunos de sus trabajadores, lo que también produce un efecto desmotivador para el resto del personal.

Tras el análisis de esta problemática, algunas propuestas de mejora pasan por la **competencia para que los Servicios Médicos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo puedan emitir altas médicas plenas** en los procesos de ITCC, todo ello, con independencia de que **se mantenga la competencia de los Servicios Públicos de Salud para prestar la asistencia sanitaria oportuna**, y sin perjuicio de que los Servicios Médicos de las Mutuas puedan realizar las pruebas diagnósticas, actuaciones sanitarias de urgencia, así como los tratamientos médicos, quirúrgicos y rehabilitadores que sean precisos.

En este sentido, es importante destacar que **desde el año 2008, se está produciendo una disminución del número de accidentes de trabajo, lo que ha generado un descenso de la carga asistencial de los Servicios Médicos de las Mutuas**, que podría dedicarse a realizar actuaciones sanitarias dirigidas a valorar el estado de los procesos de Contingencia Común y, en su caso, emitir el alta médica correspondiente.

Asimismo con estos recursos, también se podría prestar apoyo a los Servicios Públicos de Salud, ayudándoles a reducir sus listas de espera en beneficio de los ciudadanos.

Gestión de los Recursos Humanos

Cuando se habla de absentismo en el ámbito de los Recursos Humanos, podemos clasificarlo en función de diferentes variables: **absentismo laboral** (el centro de este análisis), **absentismo presencial** (describe a las personas que, estando en su puesto de trabajo, hacen otro tipo de tareas diferentes de aquellas para las que han sido contratadas) y **absentismo emocional** (personas que sí realizan su tarea pero que no dan lo mejor de sí mismos y que, por tanto, no rinden en función de su capacidad).

¿Qué hace que algunas personas, voluntaria o involuntariamente, no estén al 100% presentes en el trabajo? Tres variables relacionadas entre sí pero independientes dan la respuesta:

- **Talento** (saber vs capacidad; querer vs compromiso, poder vs entorno)
- **Flexibilidad:** la necesidad de poder atender nuestro trabajo, debe poder combinarse en cierta medida con nuestras obligaciones personales.
- **Calidad directiva:** saber gestionar expectativas, responsabilizar, ayudar, enseñar, facilitar, exigir resultados, comunicar, convencer, no imponer, ilusionar, humildad, crear espíritu de equipo, etc.

Más allá de las variables que tienen que ver con la gestión de las personas, **resulta novedoso el análisis del absentismo como comportamiento individual**. Los **Test de Honestidad se han mostrado sumamente eficaces en la predicción de diversos comportamientos contraproducentes**. Las medidas encaminadas a la responsabilidad y el trabajo ético, el sentido del deber, el cumplimiento de las normas, el control de los impulsos, la confianza, la fiabilidad, la ausencia de hostilidad y la tolerancia al estrés han mostrado, en mayor o menor medida, un más que razonable poder predictivo respecto a comportamientos no deseables para la organización como los hurtos, la negligencia, y el caso que nos ocupa, el absentismo.

Los resultados muestran que el uso de estas pruebas para predecir el absentismo es una estrategia útil y generalizable a un gran número de puestos de trabajo. **La validez predictiva de los estudios puede convertirse en un importante ahorro de costes si este tipo de test es utilizado para la toma de decisiones en contextos de selección de personal.**

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, única empresa de su categoría seleccionada tanto en el índice europeo como el mundial.

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

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

Laura Llauro /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
laura.llauro@trescom.es
laura.garcia@trescom.es