

IV Informe Adecco sobre Absentismo

Por primera vez en seis años, repunta la tasa de absentismo laboral en España: sube al 4,4%

- Las cifras que manejamos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica y de los ratios de absentismo con carácter general ha llegado a su fin. El “efecto crisis” en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado su potencial y, por primera vez en seis años, en 2014 repuntó la tasa de absentismo en España, que ahora se sitúa en el 4,4% frente al 4,1% que registraba en 2013.
- El 91% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y tan solo el 2% de ellas dispone de sistemas de flexibilidad horaria. Esto muestra la necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.
- Por regla general, las comunidades autónomas que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. En 2014 son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Castilla-La Mancha, Cantabria y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas.
- Por sectores, la tasa de absentismo es del 4,5% en Servicios (máximo de 5,1% en 2007), el 4,3% en Industria (máximo de 5,5% en 2007) y el 3,1% en Construcción (máximo de 3,7% en 2008).
- El 46% de las empresas encuestadas por Adecco sobre prácticas presentistas indica que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo (frente al 50% en 2014), entendiendo este fenómeno como el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto de trabajo.
- Como novedad, se ha incluido un análisis sobre el tratamiento de nuestros juzgados y tribunales en relación a un fenómeno de nuestro tiempo: la incapacidad temporal, el uso de las redes sociales y el análisis de la gestión del absentismo desde la óptica de género a través de su tratamiento en nuestra negociación colectiva; así como cuál es la relación del absentismo con la discapacidad de nuestros trabajadores.

Madrid, 16 de junio de 2015.- El absentismo laboral es una práctica que **cada año supone unos costes directos de 4.768 millones de euros a la Seguridad Social** por prestaciones económicas y de **4.503 millones de euros a las empresas** por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja.

La importancia de este fenómeno y el compromiso adquirido por Adecco -líder internacional en la gestión de los RR HH- con su análisis y prevención, nos ha llevado a publicar **por cuarto año consecutivo nuestro Informe Adecco sobre Absentismo**, que se ha presentado esta mañana en la Casa de Fieras de El Retiro, en Madrid.

Este informe, realizado en colaboración con el IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid y la Fundación Adecco, **tiene la vocación de analizar periódicamente, no solo las cifras de este fenómeno en nuestro país y 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.**

Adecco considera imprescindible que **el análisis del absentismo aborde tanto los factores reactivos (de gestión y de control) como aquellos proactivos que aglutinen disciplinas relacionadas tanto con la prevención de riesgos laborales como con la gestión de los Recursos Humanos.** Fiel a esta necesidad, este *IV Informe Adecco sobre Absentismo* pretende ser sensible a la cambiante fenomenología del absentismo y seguir investigando sobre los factores que nos permitan su óptima gestión.

La primera conclusión a destacar en este análisis es que, ya desde el cuarto trimestre de 2013, asistimos a tímidos pero continuados síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras que manejamos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica y de los ratios de absentismo con carácter general ha llegado a su fin. En otras palabras, **el “efecto crisis” en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado su potencial y, por primera vez en seis años, en 2014 repuntó la tasa de absentismo en España, que ahora se sitúa en el 4,4% frente al 4,1% que registraba en 2013.**

Además, el análisis de las variables que subyacen a las cifras de absentismo en nuestro país avala la idea de que no podemos conformarnos con el modelo actual: la permanencia de los índices más elevados en las mismas zonas geográficas, la especial incidencia en las empresas de mayor tamaño, la relación entre absentismo y nivel de desempleo, la progresiva reducción de la jornada pactada y del tiempo efectivo de trabajo, etc.

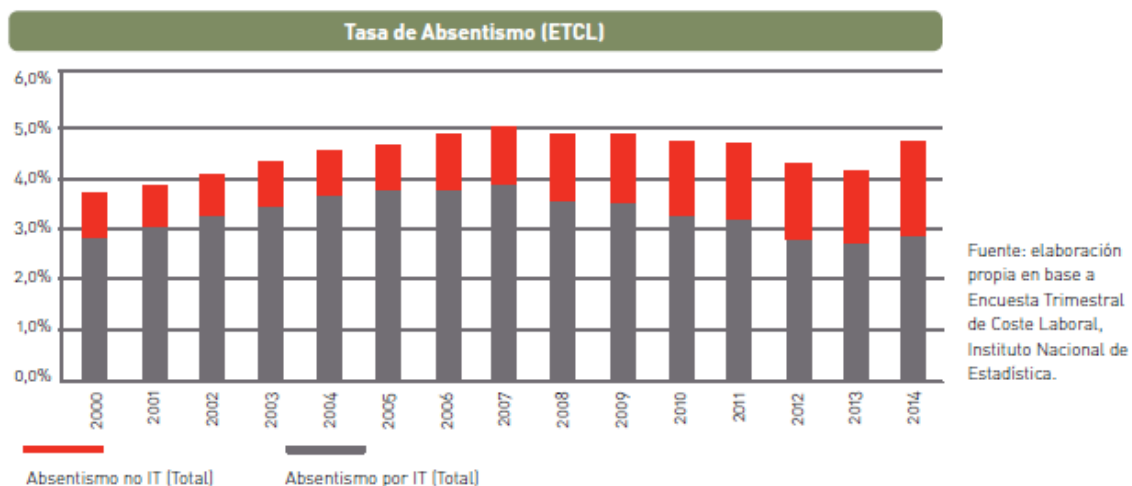
En este *IV Informe Adecco sobre Absentismo* se ha incluido el análisis de los resultados de la **segunda encuesta sobre Presentismo y Absentismo**, único estudio que se realiza en España sobre el fenómeno.

También incluimos un novedoso análisis sobre el tratamiento de nuestros juzgados y tribunales en relación a un fenómeno de nuestro tiempo: **la incapacidad temporal, el uso de las redes sociales y el análisis de la gestión del absentismo desde la óptica de género** a través de su tratamiento en nuestra negociación colectiva.

Y para finalizar, dentro del ámbito de los Recursos Humanos, hemos incluido un análisis sobre uno de los aspectos más desconocidos de las manifestaciones del **absentismo: cuál es su relación con la discapacidad de nuestros trabajadores.**

Absentismo laboral en España

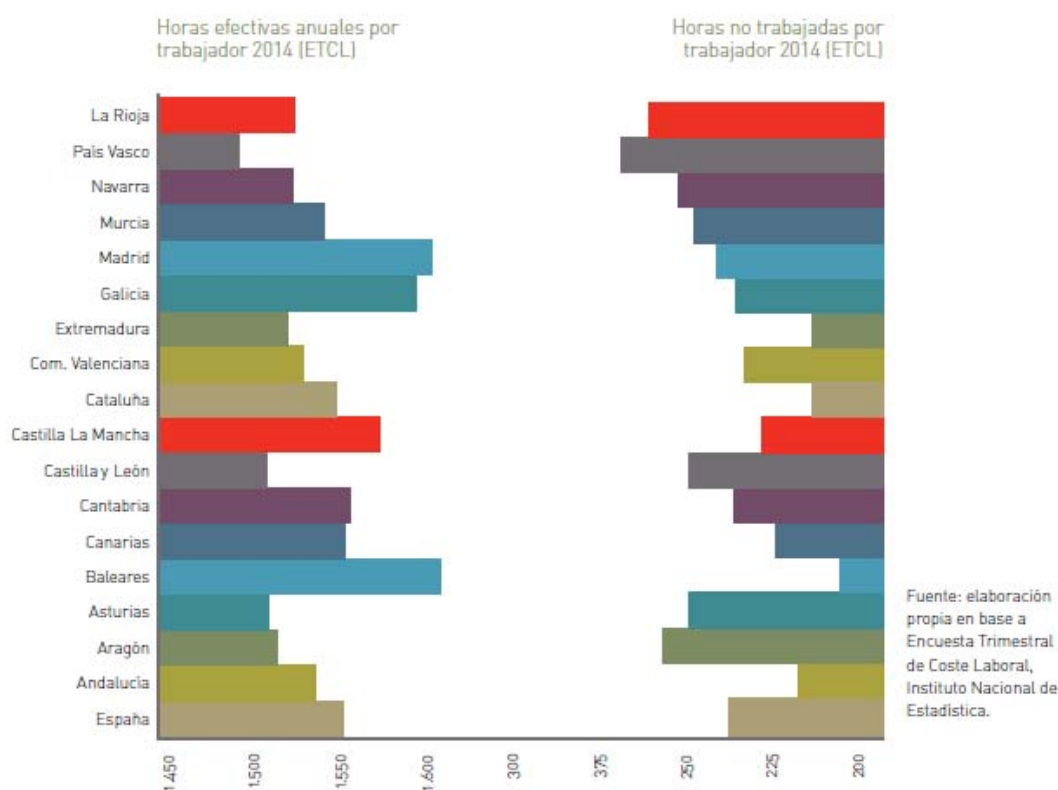
La tasa de absentismo se define como el *porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) respecto a la jornada pactada efectiva.* Para el cómputo de la tasa, en este trabajo se han empleado datos sobre horas trabajadas y no trabajadas procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística (INE).



La tasa de absentismo estimada a partir de los datos de la ETCL aumenta entre los años 2000 y 2007, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013. **En 2014 se produjo un leve repunte, por primera vez en seis años.** Así, la tasa de absentismo crece desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2007, con una ligera moderación hasta el 4,7% en 2010 y 2011, bajando al 4,3% y 4,1% en 2012 y 2013, respectivamente y **subiendo al 4,4% en 2014, niveles todavía por encima de los que se registraron en los años 2000 y 2001.**

El año 2014, por tanto, ha marcado el final de una tendencia de reducción del absentismo que había durado 6 años, desde 2008 hasta 2013.

El factor determinante de la tasa de absentismo resulta ser el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT). Asimismo, se observa en el periodo analizado, 2000-2014, **una reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año que, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fueron 1.795 en 2014, un 6,4% menos que en 2000.**



La jornada de trabajo efectiva por trabajador y año, por su parte, y como consecuencia fundamentalmente de la reducción de las horas pactadas, experimenta una trayectoria decreciente; reduciéndose un 8% entre 2000 y 2014; con una bajada excepcionalmente relevante del 2% en 2009. **En 2014 la jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.550 horas anuales, frente a 1.684 horas en 2000.**

Se observan diferencias relevantes entre CCAA en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características de territorios: 1) economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas; y 2) economías más dependientes del sector construcción o de una economía rural (menor productividad y más intensivos en mano de obra) que presentan más horas trabajadas y menos horas no trabajadas.

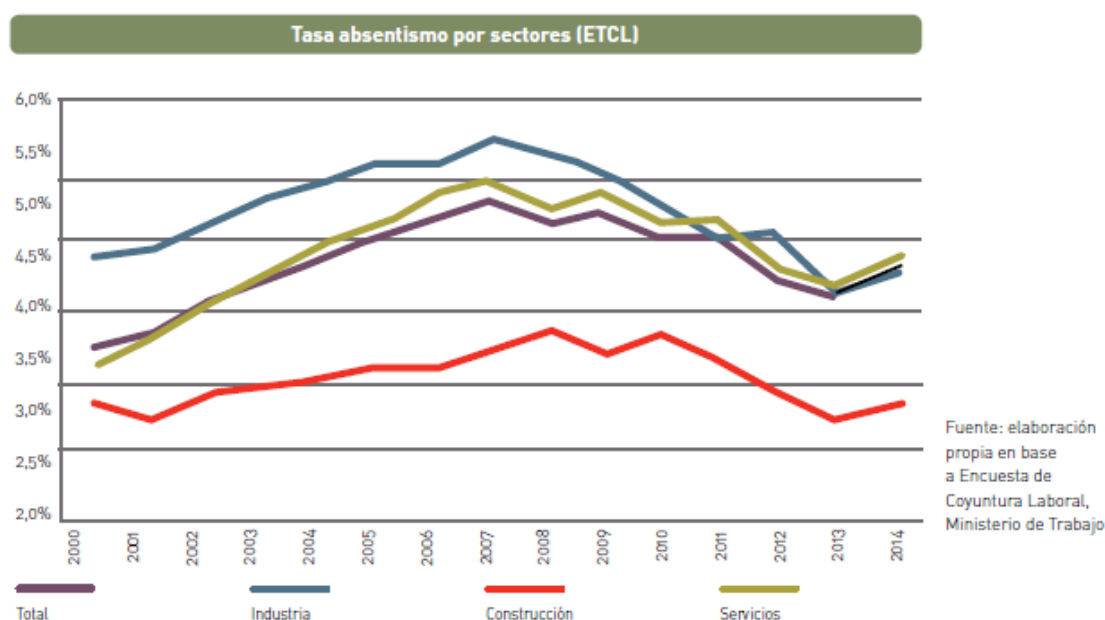
Por regla general, las CCAA que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. **En 2014 son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Castilla-La Mancha, Cantabria y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor en este**

mismo orden. Todas ellas por encima de la media de España. El resto de CCAA está por debajo de la media española en horas efectivas trabajadas.

Si nos centramos en los sectores que componen nuestra economía, **la tasa de absentismo en 2014 es del 4,5% en Servicios (máximo de 5,1% en 2007), el 4,3% en Industria (máximo de 5,5% en 2007) y el 3,1% en Construcción (máximo de 3,7% en 2008).**

La tasa de absentismo por Incapacidad Temporal se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios. **En 2014 repunta levemente en los tres sectores.**

Se puede concluir, por lo tanto, que el absentismo “fraudulento” asociado a “bajas por IT” durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en los tres sectores, y el leve repunte experimentado en 2014 sería una normalización tras la fuerte bajada experimentada en los años anteriores, en los que incluso se dejaban de coger bajas laborales en casos donde sí deberían haberse cogido.



Los únicos precursores de **bajas por IT no justificadas** que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad. Otros factores, como los llamados “efecto lunes” o “efecto puente”, el mal ambiente de trabajo y *mobbing*, entre otros, apenas tienen incidencia.

El tamaño de la empresa (según número de empleados) y el sector de actividad no alteran estos resultados en sus conclusiones principales, lo que refleja que **la economía española tiene un déficit estructural en flexibilidad laboral que incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.**

El 91% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y **tan solo el 2% de ellas dispone de paquetes de horas anuales o sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.**

Este resultado muestra **la necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral** que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.

El fenómeno del presentismo en España

Entendemos por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.

El pasado mes de mayo de 2015, realizamos una encuesta a más de 1.000 empresas y **el 46% de las empresas encuestadas indicó que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo (frente al 50% en 2014)**, mientras que en el 26% de las empresas no se aprecian dichas prácticas de presentismo y en el 28% no se puede saber al no existir control alguno.

En ese 46% de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan solo por pocos o algunos empleados. **El 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo**, y tan solo menos del 15% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.

El presentismo se redujo entre 2008 y 2011, mientras que **augmentó entre 2012 y 2014**, provocando una polarización de las condiciones laborales en dos perfiles:

- a. Empleados que se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas.
- b. Empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo, así como aquellos otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o a tiempo parcial.

El 92% de las empresas aplica métodos de control de los horarios de entrada y salida, y **solamente el 30% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla**. Esta falta de flexibilidad es más acusada en las PYMES que en las Grandes Empresas.

Las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones, **que fomentan tanto el presentismo como el absentismo, frente a un comportamiento responsable de los trabajadores** que, mayoritariamente, compensan sus ausencias por presentismo prolongando su jornada laboral por iniciativa propia aunque la empresa no ofrezca este tipo de facilidades.

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes en el presentismo son 1) **contrato indefinido** frente a contrato temporal, y 2) **contrato a tiempo completo** frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la compañía, mientras que está **poco determinado por las características individuales de los empleados**.

Incapacidad temporal y el uso de redes sociales

En los últimos años, hemos asistido a un auge insospechado en el uso de las redes sociales que está generando cambios, no siempre beneficiosos, en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

El ámbito laboral también se ve afectado por esta situación y no únicamente por la necesidad de las empresas de controlar y regular el uso de las redes sociales en horas de trabajo, sino también por la **necesidad de comprobar y, en su caso, controlar la imagen que transmiten los propios empleados de la empresa a través de sus comentarios o la manifestación de incumplimientos contractuales a través de la red**.

Nos detenemos en este último aspecto y, en concreto, en la posibilidad de imponer medidas disciplinarias a empleados en situación de incapacidad temporal por actos contrarios a dicha situación, conocidos por la empresa a través de las fotografías y comentarios realizados en las redes sociales.

Ya en el I Informe Adecco sobre Absentismo analizábamos la posibilidad de despedir a un empleado en situación de incapacidad temporal por el hecho de realizar cualquier tipo de actividad que pudiera ser considerada como incompatible con dicha situación. En el presente informe analizamos la valoración

que realizan los tribunales cuando la prueba sobre dicha actividad incompatible se obtiene a través de las redes sociales¹.

Las cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo

En el *IV Informe Adecco sobre Absentismo* se analizan las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos, pero no de forma general, sino con el fin de **establecer cuáles de las medidas que se integran en este ámbito pueden influir en la lucha contra el absentismo de las empresas.**

Los convenios colectivos, en la mayoría de las ocasiones, cuando abordan el establecimiento de medidas que apuestan por la aplicación del principio de igualdad y no discriminación lo hacen desde la publicación de sus planes de igualdad. No debemos olvidar que **este tipo de convenios son obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores y, en algunos sectores, también para empresas de menor tamaño.**

Las cláusulas que más interesan en este tema son las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es fácil deducir que **la aplicación de instrumentos de conciliación consigue que el absentismo se reduzca, pues éstos facilitan las necesidades familiares de los trabajadores, que no buscan así otros métodos para atender a este tipo de exigencias.**

En este sentido, el *Preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017* (firmado el 14 de mayo de 2015) reconoce que en el marco de la negociación deben emprenderse acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control.

Todo esto lleva a pensar que **es importante la inclusión de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores con necesidades entorno a estas cuestiones puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias sin justificación.**

Algunas de las medidas concretas que pueden ayudar al control del absentismo desde este ámbito son, desde la creación y difusión entre los empleados de **Planes de Igualdad en la empresa, a la implantación de un horario flexible** pasando por **permisos de lactancia, licencias retribuidas, y otras medidas de colaboración con la conciliación como el uso de medios telemáticos** (videoconferencias) en las relaciones laborales, **o el teletrabajo.**

El absentismo en los trabajadores con discapacidad

Entendiendo la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para abordar el absentismo, nos ha parecido **necesario hacer un análisis sobre uno de los aspectos más desconocidos de las manifestaciones del absentismo: cuál es su relación con la discapacidad de nuestros trabajadores.**

El año 2014 terminó con un máximo histórico en la contratación de personas con discapacidad -82.977-. Sin duda, es una buena noticia, que hemos de interpretar teniendo en cuenta los datos globales que caracterizan al empleo de este sector de la población. En este sentido, no podemos obviar la todavía baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 36,6%, frente al 59,4% del resto de la población.

En otras palabras, un 63,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. El porcentaje es aún más bajo en el caso de las mujeres con discapacidad, cuya tasa de actividad se sitúa en un 33%, mientras que la de los hombres asciende hasta el 39%, según datos del INE. Estas cifras ponen de manifiesto que aún estamos lejos de alcanzar las cotas deseables de normalización, debido, en buena parte, a clichés sociales y culturales que siguen asociando a la persona con discapacidad (aunque tenga competencias para el empleo) con la inactividad y la dependencia.

¹ Consultar el *IV Informe Adecco sobre Absentismo* en el siguiente link: <http://goo.gl/KVhG60>

Los datos de la encuesta realizada a empresas colaboradoras de la Fundación Adecco, que contratan personas con discapacidad, avalan la idea de que **las personas con discapacidad no se ausentan**

más de su puesto de trabajo. Así, sólo un 21% de las organizaciones encuestadas aprecia diferencias entre el absentismo de sus trabajadores con y sin discapacidad, siendo en el primer caso más pronunciado.

Por el contrario, **un mayoritario 79% considera que no existen diferencias atendiendo al criterio discapacidad.** La mayoría -50%- responde con un no rotundo, mientras que un 29% estima que estas diferencias no se experimentan de forma significativa.

Análisis internacional del absentismo

Por último, es interesante conocer cómo se encuentra nuestra tasa de absentismo en relación a otros países del contexto internacional.

Entre los factores causantes del absentismo –institucionales, socioeconómicos, las condiciones laborales y el 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 situación 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, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y Estados Unidos.** Estos datos proceden de la OCDE y cubren el periodo 1970-2012. Los resultados de esta comparativa nos revelan algunos datos como:

- **Suiza y España se caracterizan por ser los países con mayor nivel histórico de bajas laborales de entre los ocho analizados,** aunque España en 2009 (último año disponible para España) se sitúa por debajo de Suiza y también por debajo de Finlandia. España registra 9,2 días de baja por trabajador y año en 2009.
- **Estados Unidos es el país que presenta los menores niveles históricos de bajas laborales** y mantiene, además, una tendencia decreciente en el tiempo.
- **Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia presentan niveles de bajas laborales medias y estables,** con una leve tendencia creciente entre 1996 y 2008 y una cierta moderación entre 2008 y 2012.

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

	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2012	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	10,4	11,0	9,7	10,7	Cambiante	0,6	6%
España	9,4	12,0	9,2	10,7	Cambiante	2,0	18%
Finlandia	8,3	8,2	9,3	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Estonia	8,4	8,3	7,5	8,2	Estable	1,1	13%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canada	6,5	7,0	7,6	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	n.d.	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,8	Decreciente	0,6	12%

En cuanto al impacto potencial de otras variables, los datos sugieren que **el absentismo es más alto en aquellos países en los que la protección salarial es superior.**

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 789 millones de euros en 2014. Llevamos 34 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 3ª 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 realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

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

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es