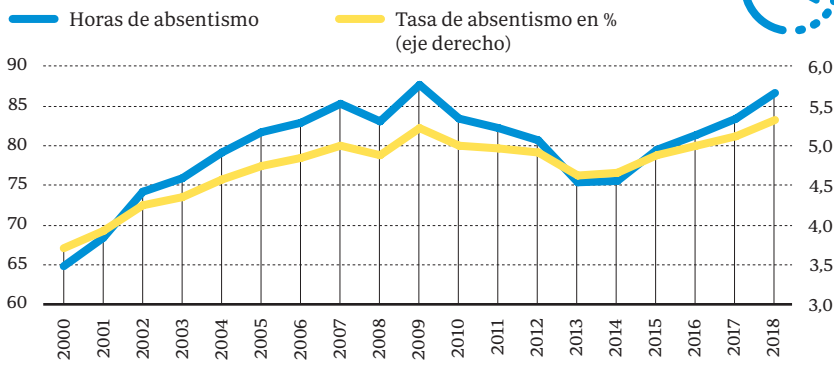


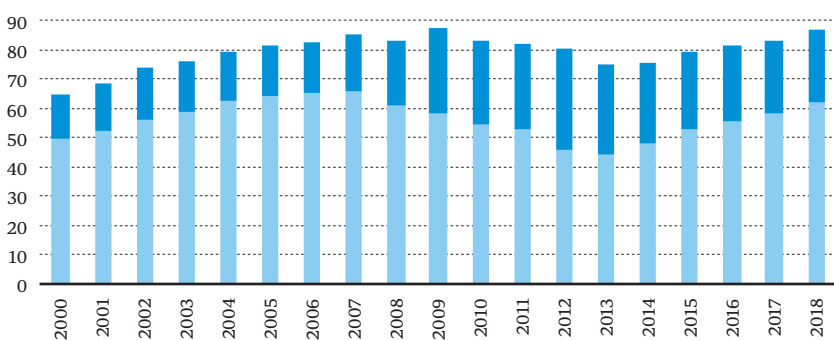
Tiempo no trabajado por absentismo

Horas anuales por trabajador y % total industria, construcción y servicios



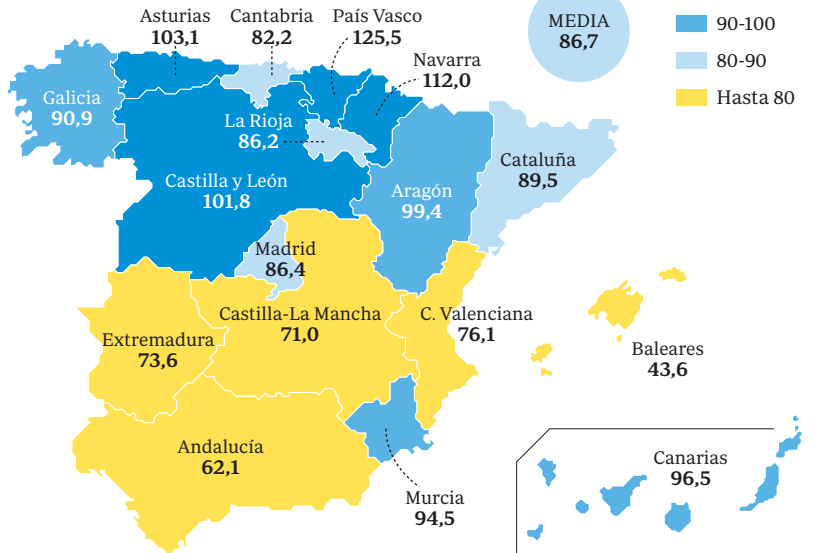
Motivos

Horas anuales por trabajador



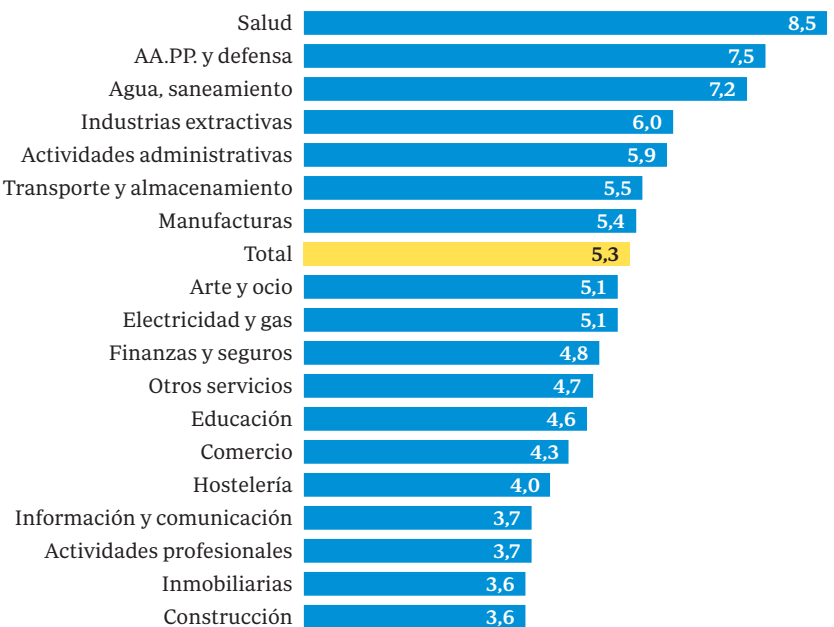
Por comunidades

Horas anuales por trabajador



Por sección de actividad

Porcentaje de las horas pactadas efectivas en 2018



Fuente: Adecco. Datos de 2018

Mercado de trabajo Un fenómeno cíclico

# La recuperación económica agranda el agujero del absentismo laboral

► Cada mes se pierden más de cien millones de horas por ausencias de los trabajadores

M. J. PÉREZ-BARCO

El absentismo laboral en España se encuentra en máximos históricos. La recuperación económica ha alejado los miedos a la hora de ausentarse del puesto de trabajo. Aunque la mayoría de las veces los trabajadores se quedan en casa para recuperarse de una enfermedad o dolencia, con su correspondiente baja médica como recoge nuestra legislación, muchos otros no acuden a su puesto a causa de un amplio abanico de motivos que no siempre están justificados en su convenio colectivo ni en el Estatuto de los Trabajadores. Hay picaresca, sin duda, pero también existen razones de mucho peso que en el día a día complican, y mucho, el hecho de poder cumplir a rajatabla con la jornada laboral. Por ejemplo, muchos se quejan de problemas para conciliar. En otras ocasiones, el absentismo es síntoma de que algo va mal en la organización: puede ser el chivato de que un clima laboral hostil, de insatisfacción, estrés, ausencia de compromiso... que está minando la motivación y el bienestar del empleado.

Sea por la causa que sea, todas esas ausencias pasan una cara factura. Se resienten las arcas del Estado, sufren los compañeros que sí acuden a su puesto, se deteriora el trabajo en sí mismo y la empresa pierde. «Cuando una persona falta significa que no se realiza su trabajo o que es necesario reasignar sus tareas a otros compañeros, lo que puede suponer una sobrecarga para los demás trabajadores, mayor estrés, y/o una disminución de la calidad del trabajo», cuenta Mihaela Enache, profesora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

Si hablamos en términos económicos, la cifras se disparan. El VIII Informe sobre Absentismo del Adecco Group Institute estima que, en 2018, las «bajas injustificadas/fraudulentas» por enfermedad y otras razones supusieron la friolera de 5.400 millones de eu-

ros para las empresas, lo que equivale al 0,4% del PIB (344 euros por asalariado). Se perdieron así, nada más y nada menos, que 17,2 por cada empleado.

Los números resultan estratosféricos cuando el documento analiza el coste de las ausencias de los trabajadores por incapacidad temporal, es decir cuando son bajas médicas que regula nuestra legislación laboral. En total, fueron 85.140 millones de euros (un 10% más que el año anterior) que se distribuyen así: 4,5 millones en prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social; 6,9 millones son costes directos de la baja que pagan las empresas y 75 millones se perdieron en bienes y servicios que se dejaron de producir.

Porque no olvidemos que en España cada mes más de 100 millones de horas de trabajo no se realizan porque el trabajador está ausente (ya sea de forma acreditada o no), eso significa 87 horas por asalariado al año. «El absentismo se debe mayoritariamente a incapacidades temporales justificadas. Suelen darse por enfermedades infecciosas como gripes, problemas osteomusculares (dolores de espalda, cervicales...), patologías de carácter psicoemocional, cáncer...», afirma Javier Blasco, director del Adecco Group Institute y uno de los autores del informe.

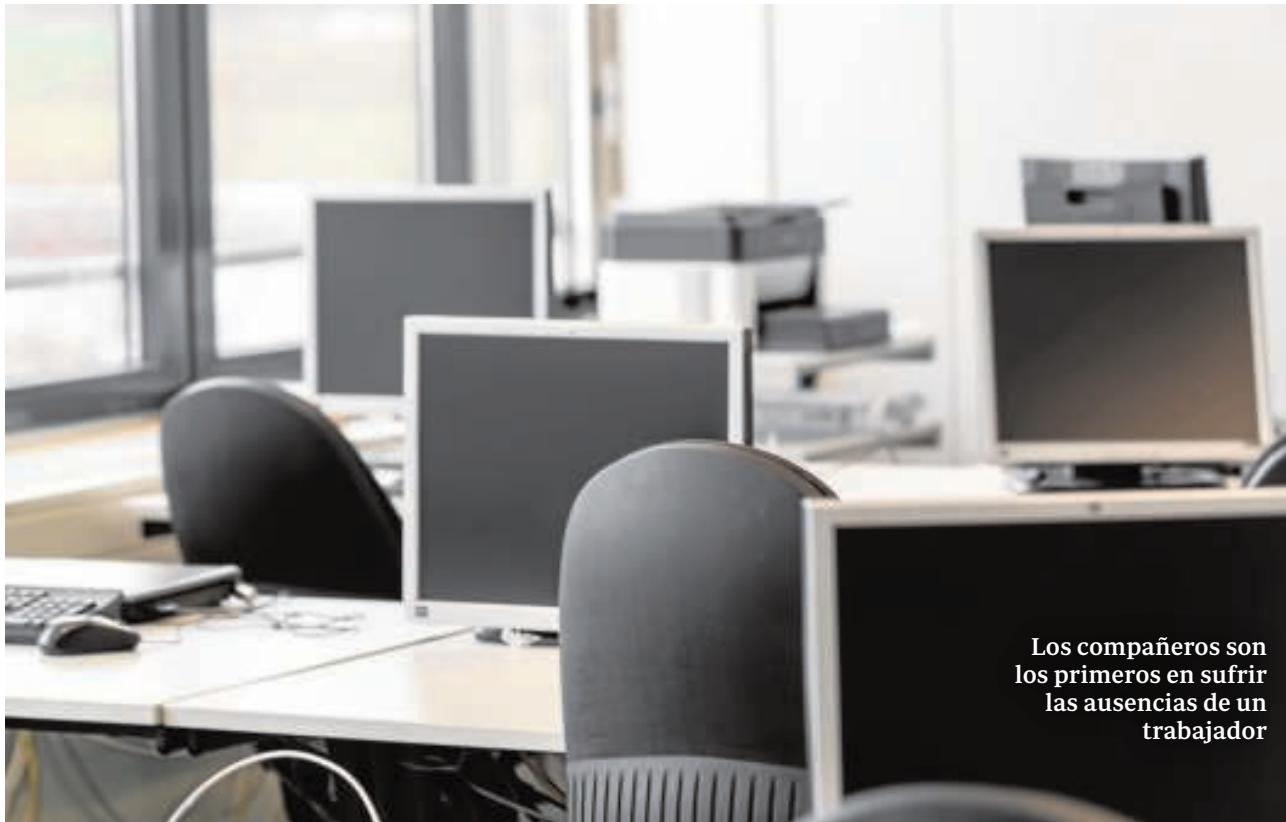
La investigación de Adecco es contundente: la tasa de absentismo laboral es de 5,3%, se «situó en un nuevo máximo histórico, superando por una décima el pico anterior, alcanzado en 2009». Esta tasa mide el porcentaje de las horas no trabajadas –sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a Ertes– respecto a la jornada pactada efectiva.

Se pierde el miedo

No obstante, todos aseguran que el absentismo laboral es un fenómeno cíclico. «Disminuye con la crisis y la falta de oportunidades. Y aumenta cuando la economía va bien y no hay tanto miedo a quedarse sin trabajo porque existen muchas otras oportunidades», considera la profesora Mihaela Enache. Así lo asevera también Javier Blasco. «Cuando crece la actividad laboral –afirma– también lo hace el número de ausencias por incapacidad temporal. Es un efecto de relajación, una cuestión de confianza, de pérdida de mie-

ESTIMACIONES

Cerca de 274.000 trabajadores faltaron a su puesto sin causa justificada



Los compañeros son los primeros en sufrir las ausencias de un trabajador

NOMBRAMIENTOS



**Javier María Tello**  
Director general de la Fundación San Pablo CEU

El abogado Javier María Tello es el nuevo director general de la Fundación Universitaria San Pablo CEU. Antes ha sido el secretario general de esta organización. Entre sus muchos cargos, en 2018 Tello se integró en Pérez-Llorca Abogados como counsel del departamento.



**Elena Celda**  
CEO de Sodexo Beneficios e Incentivos en España

Sodexo Beneficios e Incentivos ha anunciado el nombramiento de Elena Celda como nueva CEO de la filial en España. En 2016 Celda se convirtió en vicepresidenta financiera para Europa del Norte, Este y Central de la compañía.



**Isabel González**  
Directora del sector Energético de Adecco España

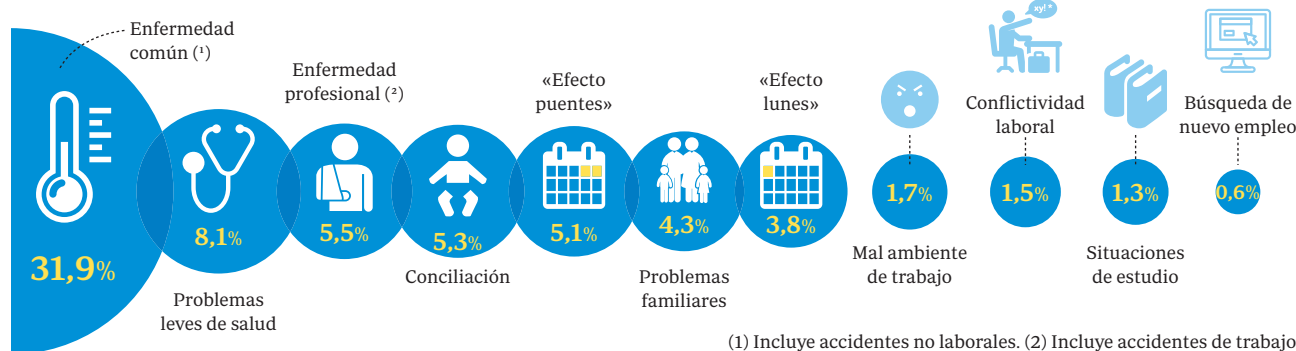
Isabel González es la nueva directora del sector Energético de Adecco en España. González se incorporó a esta consultora en 2004 y ha desempeñado diversos puestos. Entre ellos: directora de Ventas del sector farmacéutico, directora de Ventas del sector logístico y directora regional en Cataluña.



**Juan Manuel Soto**  
Consejero independiente de March Asset Management

Juan Manuel Soto Palacios es el nuevo consejero independiente de March Asset Management (March AM). Durante más de dos décadas en JP Morgan ha dirigido todas las actividades de la división de Banca Privada en España y ha sido miembro del comité de dirección de JP Morgan International Bank.

Causas con mucha o máxima incidencia



Fuente: Adecco. Datos de 2018

(1) Incluye accidentes no laborales. (2) Incluye accidentes de trabajo  
ABC

do. Hay gente que piensa: trabajando o no voy a ganar lo mismo».

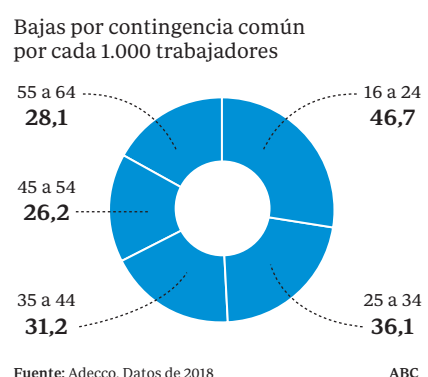
Esa es otra buena razón que muchos esgrimen para faltar al trabajo: los subsidios que se perciben en caso de baja por incapacidad temporal. «Está comprobado que a mayores prestaciones más absentismo», asegura Blasco. El Estatuto de los Trabajadores recoge que en caso de enfermedad común el asalariado tendrá derecho a percibir una prestación económica del 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día de baja y el 75% a partir del vigésimo primero. Los tres primeros días no se percibe retribución. «Precisamente, las ausencias cortas de uno o dos días por un catarro, malestar o pequeña dolencia, los trabajadores no lo justifican», cuenta Luis Jesús Pérez, profesor de la Facultad de Empresa y Comunicación de la Universidad de La Rioja (UNIR).

Estas condiciones se pueden mejorar en los convenios colectivos. Lo explica con un ejemplo Javier Blasco: «El absentismo en las administraciones públicas vuelve a repuntar. En España la duración media de una baja de cualquier trabajador es de 40,3 días. En la administración pública está casi en 60 días. Esto ocurre porque a finales de

2013 se restableció para los funcionarios el complemento por incapacidad temporal, es decir cuando están de baja perciben el cien por cien de su salario. A partir de esa fecha el absentismo volvió a subir.

«La tendencia es creciente tanto en bajas justificadas como en las que no. Hoy día casi 874.000 personas no acuden a su puesto de trabajo cada día en nuestro país», asegura Luis Jesús Pérez. El profesor cita las estimaciones de otro informe que la consultora Ransstad dio conocer este año. Según sus cál-

Incapacidad temporal por grupos de edad



Fuente: Adecco. Datos de 2018

ABC

culos, 640.000 trabajadores no acudieron a su puesto por estar de baja médica, sin embargo 234.000 personas faltaron sin tener causa justificada. «Son sobre todo varones, profesionales veteranos y con mucha antigüedad. Tienen mucha confianza en su situación y saben que si los despiden salen caros a la empresa», cuenta Javier Blasco.

Justificadas o no, fraudulentas o no, las cifras sobre el absentismo laboral se pueden mitigar. «La empresa puede reducir el absentismo justificado con buenos planes de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo», recomienda el profesor Pérez. Ayudar en la conciliación es otro de los retos que deben plantearse las organizaciones para frenar las ausencias, coinciden los expertos. «Facilitar la flexibilidad de horario, permitir hacer teletrabajo determinados días de la semana... —aconseja la profesora Enache—. Y fomentar la participación en la toma de decisiones, tener posibilidad de desarrollo interno en la empresa... En definitiva, mejorar las condiciones de trabajo para aumentar la satisfacción laboral y disminuir el estrés y los factores psicosociales». Reducir el absentismo no solo es posible sino necesario para no seguir sufriendo unas pérdidas que pagamos todos.