

## PRESENTACIÓN DEL ADECCO GROUP INSTITUTE

# Aumenta la media de bajas de larga duración cerca de un 20% en la última década y el absentismo marca un nuevo récord: 5,3% es su tasa

- Hoy se ha presentado en Madrid el VIII Informe Adecco sobre Absentismo de la mano del Adecco Group Institute, cuya primera conclusión es que la tasa de absentismo sube en el último año hasta el 5,3% (+0,3 p.p.), lo que la sitúa en un nuevo máximo histórico, superando por una décima el pico anterior, alcanzado en 2009.
- Por sectores de actividad, la tasa de absentismo es del 5,6% en el sector industrial (+0,5 p.p. respecto a 2017), su máximo histórico; del 5,4% en servicios; y del 3,6% en la construcción.
- Si hablamos de personas, equivale a que hubo 753.000 asalariados que no trabajaron en todo el año, cifra que conlleva un incremento con relación a los 701.000 asalariados no trabajando de 2017 de 52.000 personas. Las horas no trabajadas por absentismo parecen seguir un patrón estrechamente ligado al nivel de actividad económica, alcanzando en 2018 la cifra más alta desde 2009: 87 horas anuales por trabajador.
- La incidencia de los procesos disminuye en función de la edad de forma que, en el grupo de hasta 24 años, se alcanza el mayor índice (46,7%). Sin embargo, el índice de días de baja se incrementa considerablemente a medida que aumenta la edad. Al comparar los procesos de baja de trabajadores mayores de 55 años y menores de 24 años, hay una variación de un 194% en el caso de los hombres y un 223,6% en mujeres.
- En 2018 se han producido 5.212.692 procesos de IT por contingencias comunes, un 12,7% más que en 2017, cuando la población media protegida ha crecido solo un 3,4%. El coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) tiene un valor que asciende a 85.140,42 millones de euros, lo que supone un incremento del 10,02% interanual. Desglosado, el gasto en prestaciones económicas asciende a 4.498,54 millones de euros, (+12,9% respecto a 2017), el coste directo para las empresas es de 6.900,48 millones de euros, y el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir, asciende a 70.741,40 millones de euros.
- Por autonomías, Canarias, la Comunidad de Madrid y Baleares superan las 1.650 horas pactadas efectivas anuales. En la situación opuesta están Extremadura, Andalucía y País Vasco, con menos de 1.600 horas pactadas efectivas por año.

Madrid, 12 de junio de 2019.- Hoy se ha presentado en Madrid el nuevo [centro de estudios y divulgación](#) del Grupo Adecco, el [Adecco Group Institute](#), que tiene como fin ser una entidad [referente en la sociedad española](#) en materia de [investigación y divulgación](#) de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el



empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

La presentación de este organismo ha contado con la presencia de [Iker Barricat](#), [director general de Adecco España](#), quien ha declarado que *“todos los que estamos aquí, somos conscientes de que el mercado de trabajo está cambiando y desde Adecco sentimos que debemos a ayudar a entender esos cambios, no solo a las empresas sino a las personas que cada día quieren acceder al mismo. Para ello hemos creado el Adecco Group Institute con el objetivo de ser un espacio de referencia en la generación de conocimiento a través de informes, estudios, incluso debates sobre los temas que afectan al futuro del mercado de trabajo”*.

En un primer repaso a la situación del mercado de trabajo actual, Barricat ha señalado que *“los últimos datos de paro nos han mostrado que pese a las cifras positivas algunos problemas estructurales de nuestra economía siguen sin resolverse como el paro juvenil o los parados de larga duración. Hoy el desempleo en el colectivo de jóvenes en España es más del doble del de la Unión Europea (32,7% vs 14,2% de media en los países de la UE, según los últimos datos de Eurostat)”*.

*“Reducir la alta temporalidad de nuestro mercado todavía en niveles por encima del 26%, la reducción del absentismo que, como veremos hoy no para de crecer (alcanzando niveles históricos), la lucha por la igualdad y el talento sin etiquetas, los nuevos modelos de relaciones laborales y los retos de la digitalización, así como avanzar en un modelo de flexiseguridad que haga compatibles desarrollo y garantía de los derechos, son temas clave sobre los que debemos trabajar si de verdad queremos avanzar en la búsqueda de un mercado laboral más justo e inclusivo”*, ha recalcado el director general de Adecco.

Por último, Barricat hablaba de retos de futuro señalando que *“entre los deberes pendientes, en la mente de todos están muchas reformas necesarias que exigirán reflexión y debate: la sostenibilidad del sistema de pensiones, los grandes retos sociodemográficos (envejecimiento de la población, necesidad de maximizar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad efectiva, los flujos migratorios y la gestión de la diversidad), el modelo de contratación y la necesidad de una temporalidad causal y controlada, en la que nuestro sector puede servir como agente de una intermediación solvente y de unas políticas activas que ayuden a romper la brecha entre las necesidades de empresas y trabajadores, y la oferta de universidades y centros de formación”*.

A continuación, [Javier Blasco](#), [director del Adecco Group Institute](#), ha pasado a presentar las conclusiones más destacadas del [VIII Informe Adecco sobre Absentismo](#).

## El absentismo y la necesidad de ser analizado

En España, durante 2018 se perdieron, cada mes, más de 100 millones de horas de trabajo. Traducido a valor económico, [la pérdida total de horas llegó a casi 1.350 millones, frente a poco más de 1.250 millones en 2017](#). El absentismo laboral se considera *toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes vinculados al mismo*, un fenómeno social, económico y laboral que afecta de manera directa a nuestra sociedad y a nuestro sistema productivo.

Esta práctica ha supuesto durante el último año unos [costes directos de 5.400 millones de euros](#), lo que supone el 0,4% del PIB. Haciendo una estimación prudente, el absentismo tiene un coste de 344 euros al año por empleado.

[The Adecco Group Institute](#), el nuevo centro de estudios del [Grupo Adecco](#), líder mundial en la gestión de recursos humanos, ha querido por octavo año consecutivo analizar y tomar el pulso a este fenómeno de gran importancia para el mercado laboral, y publicar el [VIII Informe Adecco sobre Absentismo](#), un análisis pormenorizado del fenómeno desde cinco perspectivas diferentes: conceptual, estadística, jurídico, de gestión y de recursos humanos.

El objetivo de este informe, realizado en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), FREMAP, i+3, la Fundación Adecco y Modis Lifescience, es 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.

Este año, el **VIII Informe Adecco sobre Absentismo** vuelve a centrarse en analizar los datos a nivel autonómico con el fin de entender la distribución geográfica del absentismo, además de prestar interés a los sectores de actividad afectados por este fenómeno, sus causas y el coste que tienen para el conjunto de la economía nacional.

Como novedad, y a colación del Real Decreto- Ley 6/2019, del 1 de marzo se ha incorporado un apartado destinado a los derechos digitales, corresponsabilidad e igualdad, haciendo hincapié en la prevención de las ausencias.

Otro apartado está dedicado al absentismo entre los profesionales mayores de 55 años, el único grupo de edad que en el último año ha visto incrementar su número de parados y son los que presentan mayores tasas de desempleo de larga duración (65% frente al 45% general).

## 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.).

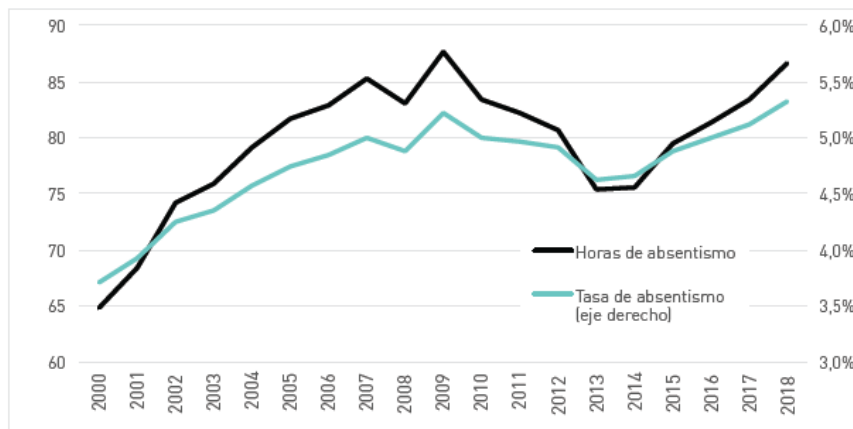
De 2014 hasta 2017, la tasa de absentismo repunta hasta el 5%, es decir, crece un 21% desde 2014. **En 2018** (último año del que tenemos datos) **la tasa de absentismo sube ligeramente hasta el 5,3%** (+0,3 p.p. respecto al año pasado) lo que la sitúa en un **nuevo máximo histórico** superando por una décima el pico anterior, alcanzado en 2009.

Para hacerse a la idea del impacto real, si hablamos de personas, equivale a que hubo **753.000 asalariados que no trabajaron en todo el año**, cifra que conlleva un incremento con relación a los 701.000 asalariados no trabajando de 2017.

Las **horas no trabajadas por absentismo** parecen seguir un patrón estrechamente ligado al nivel de actividad económica, **alcanzando en 2018 la cifra más alta desde 2009: 87 horas anuales por trabajador**.



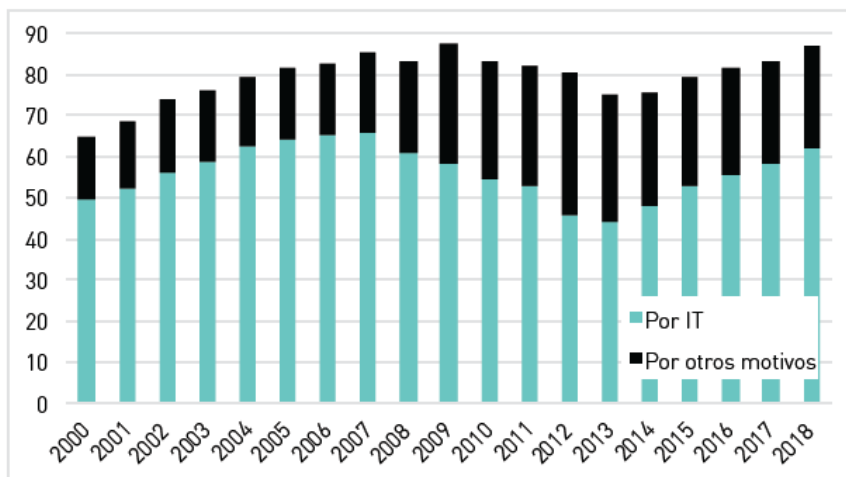
**HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO**  
Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

En 2018 se han producido 5.212.692 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, un 12,7% más que en 2017, mientras que la población media protegida ha crecido solo un 3,4%, hasta los 17.311.321 trabajadores.

**CÓMO SE COMPONEN LAS HORAS DE ABSENTISMO**  
Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

### El absentismo por comunidad autónomas

A nivel territorial, podemos afirmar que hay una tendencia en alza respecto a las horas no trabajadas por absentismo en casi todas las autonomías entre 2000 y 2018.

Quince de las diecisiete comunidades autónomas incrementaron su tasa de absentismo entre 2000 y 2018. Castilla y León, Castilla-La Mancha y Andalucía muestran los incrementos más marcados. Por el contrario, la Comunidad Valenciana y Extremadura son las que tienen los más moderados. Cantabria y Cataluña son las únicas dos autonomías que han podido desvincularse de la tendencia ascendente de la tasa de absentismo.

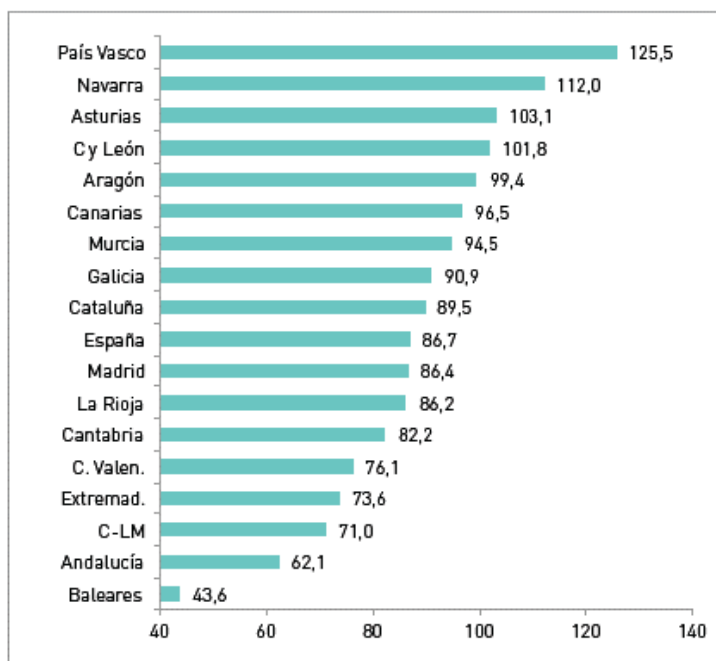




En cuatro regiones, de media, hay una pérdida de más de 100 horas anuales por asalariado por motivo de absentismo: País Vasco, Navarra, Asturias y Castilla y León. En la situación opuesta, solo hay dos comunidades en las que la pérdida anual por trabajador es inferior a las 70 horas anuales: Baleares y Andalucía.

País Vasco (7,9%), Navarra (6,9%), Castilla y León, Asturias (6,3% en ambos casos) y Aragón (6,1%) son las cinco comunidades autónomas en las que más del 6% de las horas pactadas efectivas se pierden por razones de absentismo. Solo en dos regiones la proporción de horas pactadas efectivas que se pierden por absentismo es inferior al 4%: Baleares (2,6%) y Andalucía (3,9%).

### HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Atendiendo a las horas no trabajadas, los escasos movimientos observados tanto en las horas extraordinarias como en las no trabajadas por vacaciones y días festivos explican que las horas pactadas efectivas (horas pactadas totales + horas extraordinarias – horas no trabajadas por vacaciones y festivos) hayan evolucionado de forma paralela a las pactadas. Dentro de una tendencia decreciente, las casi 1.750 horas pactadas efectivas de 2000 se han reducido a 1.630 en 2018.

Hay tres comunidades autónomas en las que las horas pactadas efectivas anuales superan las 1.650: Canarias, la Comunidad de Madrid y Baleares. En la situación opuesta, aparecen tres autonomías con menos de 1.600 horas pactadas efectivas por año: Extremadura, Andalucía y el País Vasco.

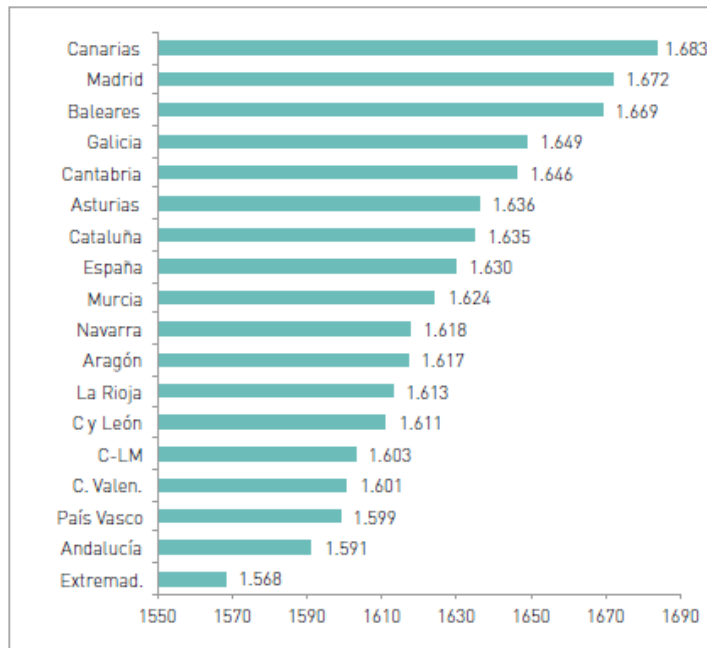
Las mayores reducciones de las horas pactadas efectivas entre 2000 y 2018 se observan en Extremadura, Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana. Las menores se presentan en Canarias, Baleares y el Principado de Asturias.





## Horas no trabajadas por absentismo en las Comunidades Autónomas

### HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

### El absentismo según sector de actividad

Atendiendo a los sectores de actividad durante este último año, **la Industria exhibe la tasa de absentismo más elevada, mientras que la Construcción presenta la situación opuesta.** En 2018, el sector industrial muestra una tasa de un 5,6% (+0,5 p.p. respecto a 2017), su máximo histórico. En los Servicios (el sector con un absentismo más elevado el pasado año) la tasa de absentismo es de un 5,4% (+0,3 p.p.), su máximo histórico, y la Construcción ofrece la menor tasa de absentismo, que se coloca en el 3,6%.

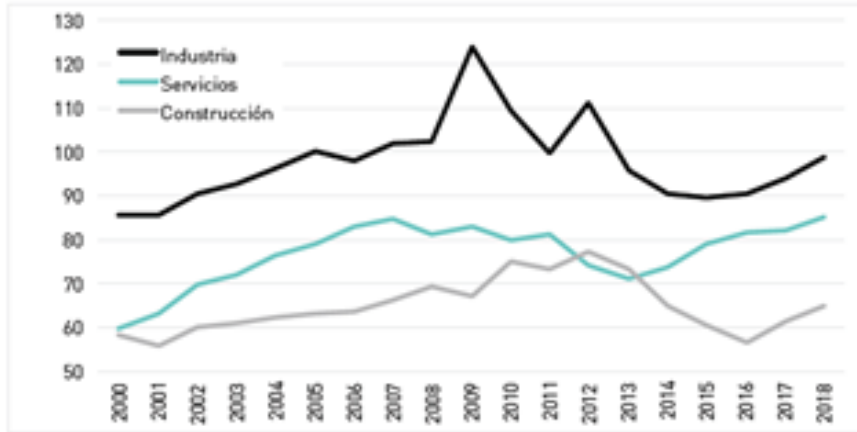
La Industria es el sector que siempre presenta un mayor número de horas perdidas por absentismo, situándose en 2018 en 99 horas/trabajador/año; aunque es en los Servicios donde la evolución de las horas no trabajadas por absentismo parece más vinculada al ciclo económico, llegando en 2018 a poco más de 85 horas anuales. En el sector de la Construcción en 2018 se han perdido 65 horas anuales por asalariado.

Las actividades vinculadas al cuidado de la **Salud, Administraciones Públicas y Defensa e Industrias extractivas** son donde **se pierden más de 100 horas anuales por absentismo.** En el otro extremo, en donde el número de horas no trabajadas por absentismo **es más reducido** (la pérdida se limita a menos de 65 horas anuales) está integrado por la **Hostelería, Actividades inmobiliarias, Educación y Actividades profesionales, científicas y técnicas.**





**HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR**  
Datos en horas anuales por trabajador



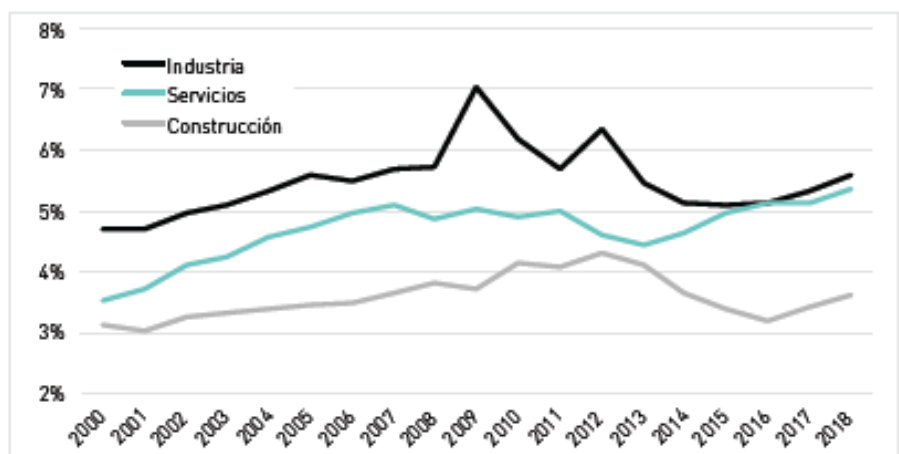
Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Las tres actividades que muestran los incrementos más abultados son Administraciones Públicas y Defensa, Actividades administrativas y Salud. Los que presentan incrementos más suaves son Manufacturas, Información y comunicaciones, Otros servicios y Finanzas y seguros.

Este pasado año, tres subsectores de actividad han destacado por mostrar una tasa de absentismo superior al 7%: Salud y servicios sociales, Administración Pública y defensa y Agua, saneamiento y gestión de residuos. En la situación inversa, solo hay dos subsectores: Construcción y Actividades inmobiliarias.

Por último, en 2018 los únicos subsectores que exhibieron menos de 1.400 horas pactadas efectivas anuales de trabajo son Educación y las Actividades artísticas y de ocio. Por el contrario, Construcción, Industrias extractivas, Manufacturas e Información y comunicaciones, las horas de trabajo pactadas efectivas superaron las 1.750 por año. En resumen, los 18 subsectores de actividad analizados presentan un descenso en el número de horas de trabajo pactadas efectivas.

**TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR**  
% respecto de las horas pactadas efectivas



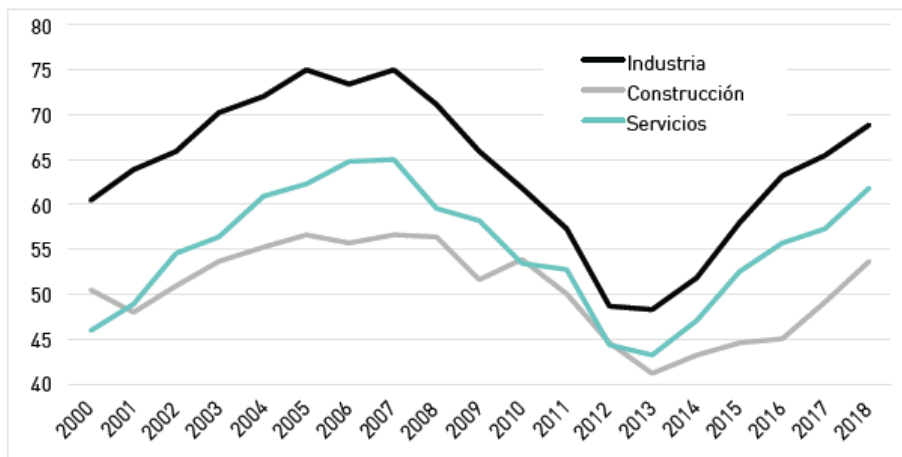
Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL



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.

**HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR**  
Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

### El absentismo por incapacidad temporal en 2018

Del total de los procesos de baja laboral por Incapacidad Temporal (IT) durante 2018, casi 6 de cada 100 trabajadores no acudió en todo el año a su puesto de trabajo, un equivalente a más de un millón (1.014.707 empleados).

En función del tipo de baja, el 85,5% se derivan de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), con un aumento del 12,7% respecto 2017, llegando a 5.212.692 procesos. En esta tipología de absentismo, la 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.

En función del género, las mujeres registran un mayor índice de bajas de más de 90 días que los hombres (3,99 frente a 2,42); suponiendo en el cómputo total de absentismo registrado el pasado año 630,39 días en el caso de hombres y 1.080,19 en mujeres.

El índice de días de baja por contingencia común aumenta entre los grupos de mayor edad. Así, al comparar los procesos de baja de trabajadores mayores de 55 años y menores de 24 años, hay una variación de 194% en el caso de los hombres y 223,6% en mujeres.

Mientras que la incidencia de los procesos disminuye en función de la edad: el grupo de 16 a 24 años alcanza el mayor índice (46,70%); le sigue el tramo de edad entre 25 y 34 años (36,8%); el de 35 a 44 años (31,17%); de 45 a 54 años registra el índice más bajo (26,18%) y mayores de 55 con un 28,14%.





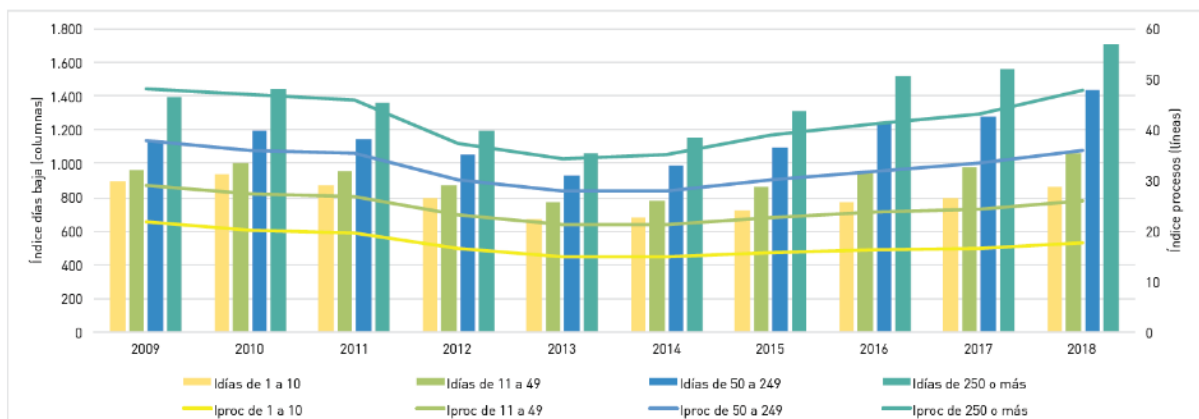
Incapacidad temporal en contingencia común por grupos de edad												
Ejercicio / Edad	Índice de procesos						Índice de días baja					
	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	45,05	36,81	30,84	27,90	28,76	33,25	864,10	941,46	977,38	1.220,64	1.838,80	1.076,82
2010	41,64	35,71	29,44	27,04	28,82	31,76	835,33	956,34	1.012,60	1.316,68	1.950,86	1.127,55
2011	38,81	35,20	29,43	26,70	28,95	31,15	731,88	906,49	955,29	1.239,03	1.812,08	1.065,72
2012	30,53	29,57	25,09	22,38	25,42	26,11	604,02	799,23	850,19	1.110,21	1.700,96	964,57
2013	25,71	27,10	23,27	20,52	23,57	23,83	507,13	682,83	745,78	950,51	1.501,92	842,45
2014	24,41	27,07	23,59	20,63	23,77	23,86	474,73	706,86	789,34	995,50	1.536,48	880,73
2015	30,89	29,84	25,58	22,31	25,18	26,06	539,57	786,38	864,81	1.082,98	1.710,44	975,84
2016	35,13	32,06	27,12	22,99	25,63	27,50	573,65	870,65	981,88	1.216,55	1.891,51	1.096,91
2017	40,21	33,26	28,44	24,04	26,20	28,80	609,51	880,42	1.035,27	1.269,60	1.903,56	1.137,54
2018	46,70	36,08	31,17	26,18	28,14	31,52	675,20	939,33	1.169,55	1.381,03	2.072,73	1.255,14

La mayor parte de los procesos de bajas por contingencia común tuvieron una duración de hasta 15 días (68,51%) y representan el 8% del total de días de baja. Sólo el 10% se alargó más de 90, suponiendo el 69% del total de días. No obstante, se registra una tendencia al incremento de la media de bajas de larga duración, que registraron el pasado año 275,18 días de duración media; concretamente, 281,59 en el caso de los hombres y 270,72 en mujeres. Al comparar esta cifra con la media de bajas de larga duración en 2009, se observa una variación al alza de 19,8%.

En cuanto al absentismo por contingencias comunes en función del tamaño de las corporaciones, se reduce la frecuencia de estos procesos en pequeñas empresas que no superan la decena de trabajadores, en las que se registran un 62,83% menos de absentismo por enfermedad o accidente no laboral que en compañías de más de 250 trabajadores. La media de días de absentismo es también inferior, hasta un 49,47% menos.

Incapacidad temporal en contingencia común por tamaño de empresa										
Ejer. / tamaño	Índice procesos					Índice días baja				
	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o más	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o más	Total
2009	21,80	29,01	37,76	48,16	33,25	896,11	960,53	1.134,29	1.391,76	1.076,82
2010	20,17	27,27	35,88	47,03	31,76	938,14	1.000,87	1.192,98	1.444,78	1.127,55
2011	19,67	26,93	35,47	45,87	31,15	868,32	950,76	1.147,67	1.361,70	1.065,72
2012	16,64	23,15	30,13	37,23	26,11	796,32	872,89	1.051,92	1.190,64	964,57
2013	14,97	21,23	27,89	34,29	23,83	669,95	773,25	927,85	1.060,72	842,45
2014	14,82	21,19	28,00	35,01	23,86	679,67	783,41	989,27	1.154,30	880,73
2015	15,72	22,63	30,16	38,99	26,06	723,32	860,77	1.092,65	1.308,91	975,84
2016	16,26	23,68	31,90	41,09	27,50	771,03	946,37	1.240,66	1.516,51	1.096,91
2017	16,66	24,42	33,34	43,07	28,80	797,91	980,01	1.278,36	1.558,96	1.137,54
2018	17,76	26,09	36,04	47,78	31,52	863,47	1.063,42	1.430,81	1.708,94	1.255,14

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por tamaño de empresa



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 constatar 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.





Por otra parte, el absentismo de origen profesional (accidente de trabajo y enfermedad profesional), supone el 14,54%. Procesos en los que la asistencia sanitaria y prestaciones económicas son cubiertas por la mutua a partir del día siguiente al de la baja.

La mitad (49,91%) de los procesos de absentismo profesional en 2018 tuvieron una duración máxima de 15 días y el 10,26 de días del total de bajas, frente al 9,11% que se alargaron más de 90, suponiendo el 49,08% de días. En concreto, la media de bajas profesionales de larga duración se situó en 2018 en 210,96 días en el caso de hombres y 209,51 en mujeres. Además, esta tipología de absentismo registra un índice más elevado cuanto más pequeña es la empresa, sobre todo en compañías de entre 11 y 249 trabajadores.

Incapacidad temporal en contingencia profesional por tamaño de empresa										
Ejercicio	Índice procesos					Índice días baja				
	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	4,61	6,63	6,33	5,37	5,72	153,39	198,20	184,75	159,19	173,99
2010	4,39	6,21	5,97	5,17	5,41	161,55	207,75	195,89	167,94	183,16
2011	4,04	5,54	5,27	4,49	4,82	159,15	195,72	186,52	158,43	174,92
2012	3,36	4,57	4,46	3,84	4,03	138,09	174,50	161,20	139,17	152,85
2013	3,18	4,55	4,55	3,99	4,01	124,11	160,92	155,50	133,83	142,56
2014	3,26	4,67	4,77	4,13	4,14	124,61	161,64	167,29	143,88	147,76
2015	3,41	5,00	5,01	4,43	4,39	131,49	179,39	182,66	161,48	161,58
2016	3,54	5,15	5,13	4,65	4,55	145,08	193,81	189,42	174,66	173,71
2017	3,56	5,26	5,22	4,73	4,63	147,20	199,80	196,98	176,51	178,19
2018	3,49	5,32	5,11	4,58	4,56	146,33	201,79	198,13	174,24	178,32

## 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 (2017 y 2018) su mal comportamiento se ha visto agudizado.

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 7.498,54 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 12,89% respecto a 2017. El coste directo para las empresas fue de 6.900,48 millones de euros, mientras que el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir por ese absentismo, ascendió a 70.741,40 millones de euros (63.577,16 M de € en 2017).

En 2018, el coste por trabajador afiliado por las prestaciones económicas por ITCC, previstas en la Ley General de la Seguridad Social, se ha incrementado al 9,19%, con un valor de 433,16 euros de media por afiliado. 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.

Así, el coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias comunes, tiene un valor para el ejercicio 2018 que asciende a 85.140,42 millones de euros, lo que supone un incremento de un 10,02% respecto al ejercicio anterior, con 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 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.

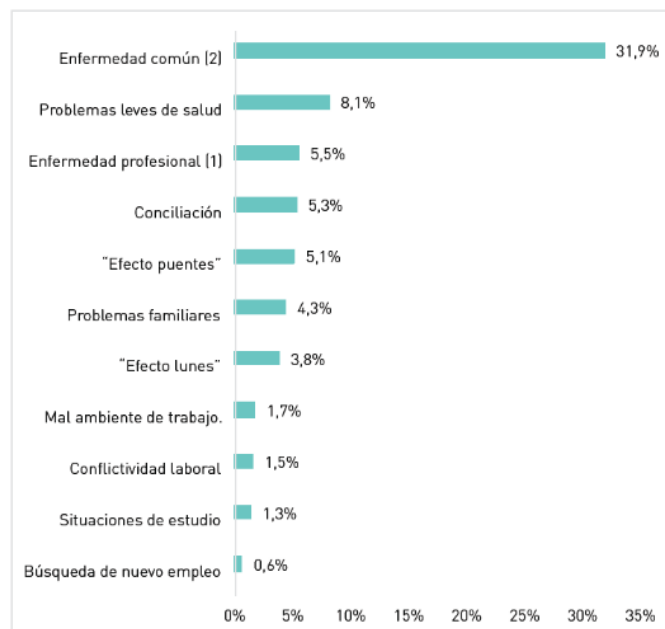


Las horas no trabajadas por absentismo por otras razones incluyen, las bajas por maternidad, paternidad, acogimiento y adopción, que son las más importantes y sumaron 10,8 horas en 2018, lo que equivale al 41% de la categoría. Le siguen las horas perdidas por permisos y licencias, que supone el 21% de las horas perdidas de esta segunda categoría en 2018, 5,7 horas anuales. Las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas también se incluyen en este apartado, y hay otros tres motivos marginales en el total: se trata de descansos para compensar horas extras, horas perdidas en el lugar de trabajo y horas perdidas por conflictividad laboral.

Otros factores, como la búsqueda de un nuevo empleo, con un índice del 0,6%, conflictividad laboral (1,5%) y mal ambiente de trabajo (1,7%), presentan una baja incidencia en las causas de absentismo.

Las causas mayoritarias de absentismo laboral las siguen representando problemas de enfermedad común o accidentes no laborales, problemas leves de salud y enfermedades o accidentes en el ámbito profesional.

**MOTIVOS CON MUCHA O MÁXIMA INCIDENCIA  
COMO CAUSAS DEL ABSENTISMO**  
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



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

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

## El absentismo entre los profesionales mayores de 55 años

Para entender el absentismo en los profesionales mayores de 55 años hay que tener en cuenta el contexto laboral de estos profesionales seniors. En el último año, ha sido el único grupo en el que se ha incrementado el número de parados y son los que presentan mayores tasas de desempleo de larga duración (65% frente al 45% general).

Ante esta situación, los profesionales seniors tienden a desarrollar una mayor fidelidad con el proyecto laboral, según el 86% de las empresas encuestadas. Por este motivo, el 88% de las corporaciones cree también que la edad avanzada no es un factor que predisponga al absentismo porque, aunque puede estar relacionado con la desmotivación o en la falta de vinculación del trabajador con el proyecto, la edad no es un factor determinante.

De hecho, es más habitual en esa edad que los trabajadores busquen estabilidad profesional, por lo que su compromiso laboral es aún más reforzado, según opina el 71% de las empresas.



Además, se trata de un momento de madurez profesional, por tanto, **el 61% de las empresas cree que los trabajadores seniors tienen un mayor control emocional y templanza**, que les permite prevenir el estrés y la ansiedad, dos de los principales factores desencadenantes de absentismo.

La **conciliación también es más fácil para los profesionales mayores de 55 años** porque se van reduciendo sus responsabilidades familiares y pueden estar más enfocados en el ámbito laboral, así lo manifiesta **el 64% de las empresas** encuestadas.

Sí se dan más casos de absentismo en este grupo de edad por cuestiones relacionadas con la salud, por lo que es esencial para las empresas anticiparse y promover políticas que incidan en la calidad de vida de estos los trabajadores más senior, para evitar enfermedades y bajas laborales.

Por ejemplo, reforzando las medidas preventivas de seguridad y salud laboral o vinculando la carrera profesional con la trayectoria vital, de forma que se reconduzcan las funciones del empleado a medida que va cumpliendo años o se garantice el relevo generacional en aquellas funciones que comporten mayores esfuerzos físicos.

## Corresponsabilidad e igualdad

Actualmente nos encontramos en un proceso de cambio en las políticas de igualdad. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han tenido como objeto principal la promoción de la conciliación. Ahora estamos intentando dar un paso más hacia la denominada corresponsabilidad.

Existe una relación directa entre producción y reproducción, de forma que la asunción de cargas familiares por las mujeres reduce sus oportunidades profesionales en el mercado laboral.

En ocasiones, la utilización de las medidas de conciliación se puede convertir en una forma de discriminación indirecta. Por esto es preciso la sustitución de las medidas de conciliación por las de corresponsabilidad. En este marco de la corresponsabilidad, se ha aprobado recientemente el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, la creación de los permisos por nacimiento y cuidado, la ampliación del permiso por lactancia en aras a la corresponsabilidad y el derecho a la corresponsabilidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores son mecanismos necesarios para la prevención de las ausencias indeseadas.

Los nuevos derechos digitales reconocidos en el Reglamento Europeo 2016/679 protección de datos personales reconocen el derecho a la desconexión digital, derecho entre el descanso y la conciliación. Asimismo, la prevención de riesgos es un fundamento del derecho a la desconexión y la conexión digital como medida de corresponsabilidad y prevención del absentismo.

No obstante, el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales, videocámaras y medios de geolocalización deben garantizarse como medios de control del absentismo y del presentismo.

Similares precauciones deben considerarse en el registro de jornada como forma de control de las ausencias de las personas trabajadoras, conforme al Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

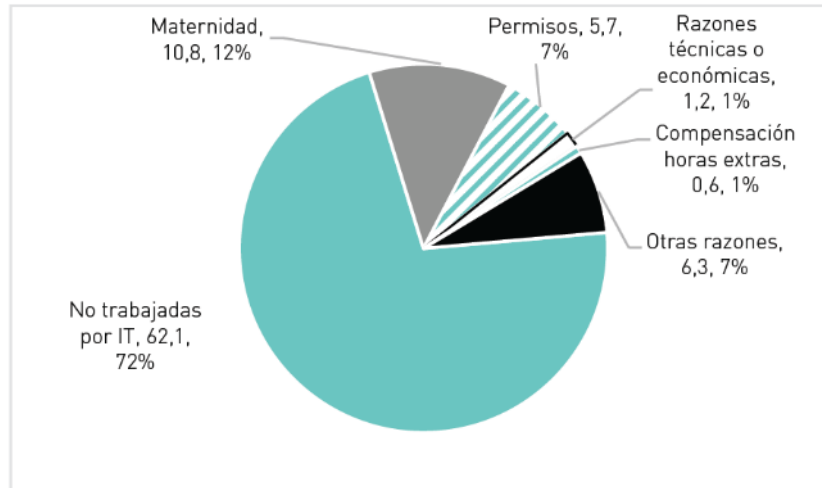
Atendiendo a las cifras, **de los procesos causados por riesgos comunes, el índice de bajas en mujeres es mayor: 37%, los cursan trabajadoras frente a un 26,58% de trabajadores**. En el caso de bajas por contingencia profesional la tendencia es contraria y afecta al 5,78% de hombres frente al 3,16% de mujeres.





Las bajas de maternidad durante 2018 supusieron el 12%, una de las principales causas tras la incapacidad temporal, que supuso el 72% de las horas de absentismo.

**MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO**  
Datos para 2018; horas/año/trabajador y % sobre el total



## Los programas de empresa saludable

Hay un interés creciente en promover una cultura de bienestar en la empresa que se gestiona fundamentalmente como parte del valor que se ofrecen a los empleados y que se enfoca en su relación con la mejora del “engagement”, la atracción y retención del talento y la productividad como resultado de este enfoque. De esta manera, se pueden poner en valor las políticas de la empresa relativas al crecimiento personal y profesional de las personas (igualdad, diversidad, conciliación, mejora del liderazgo, etc.) en la medida que constituyen determinantes del bienestar.

La estrategia de promoción de la salud en el trabajo por parte de las empresas ha mostrado buenos resultados, pero sigue sin ser aceptado de forma universal. La eficacia de los programas parece más evidente en términos de resultados intermedios que de impacto en salud y bienestar.

La atención al fenómeno del presentismo como un aspecto del malestar se presenta como una tendencia en alza en el análisis de los costes de la falta de bienestar.

## La gestión del absentismo

La adecuada gestión del absentismo en las empresas es un objetivo complejo por los múltiples escenarios posibles. La reducción de los indicadores de absentismo en un momento inicial es relativamente sencillo de alcanzar, pero el reto consiste en planificar una metodología que defina y priorice las acciones necesarias para su control, interrelacione de manera adecuada a los diferentes participantes involucrados, incorpore los recursos necesarios y se perpetúe a lo largo del tiempo.

Otro aspecto importante es la estandarización de los indicadores de absentismo con el fin de que se pueda realizar benchmarking interempresas con los menores sesgos posibles y de los que se puedan obtener conclusiones sobre tendencias e impactos en función de las diferentes variables que se puedan analizar y que aporten valor a la Gestión Integral del Absentismo de las organizaciones.





## ¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

### SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 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 llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos más de 8 millones de euros al año en la formación de trabajadores y el 28% 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 más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias/ Annaïs Paradela  
Dpto. Comunicación Grupo Adecco  
Tlf: 91.432.56.30  
[luis.perdiguero@adeccogroup.com](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)  
[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)  
[anais.paradela@adeccogroup.com](mailto:anais.paradela@adeccogroup.com)

Miriam Sarralde / Ana Maillo  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)

