

ABSENTISMO, EVOLUCIÓN Y COSTES

Síntesis

- El absentismo por IT y Otras Causas alcanzó en Aragón en 2018 el 4,25% de las horas efectivas de trabajo.
- Esto significa la pérdida anual de 36 millones de horas de trabajo, con un coste global de 1.575,3 millones de euros.
- La evolución de este absentismo es siempre creciente, salvo durante los períodos de crisis económica.
- Por su volumen y evolución, así como por el coste personal para los propios trabajadores, empresas y sistema sanitario, el absentismo debe ser considerado un grave problema social que es necesario minimizar.

El absentismo laboral, su coste y su notable aumento en los últimos años es un grave problema que preocupa a las empresas y debería hacerlo al conjunto de la sociedad, puesto que le afecta muy negativamente. En la parte empresarial, **tiene consecuencias sobre la productividad y los costes, el ambiente laboral y la carga de trabajo** del resto de personas que trabajan en las empresas. Su impacto sobre el conjunto de la sociedad, los ciudadanos, las Administraciones y los recursos públicos, es también muy elevado por **el gasto que supone el pago de prestaciones, la reducción de la recaudación de impuestos** y, en consecuencia, su efecto sobre el déficit.

En suma, el absentismo **incide negativamente de forma importante sobre la competitividad, gasto y capacidad inversora** tanto empresarial como de la Comunidad Autónoma y el país.

Por ello, **CEOE Aragón considera imprescindible acometer la búsqueda de**

medidas que contribuyan a reducir su incidencia y costes, combatiendo sus diversas causas e implicando activamente a todos los actores y estamentos relacionados con él y sus efectos; prioritariamente trabajadores y empresarios a través de la negociación colectiva y el diálogo social, pero también Administraciones Públicas, sistema sanitario y mutuas de trabajo

Qué es absentismo y en qué causas nos centramos

El primer problema que nos encontramos a la hora de analizar el absentismo laboral es su concepto, puesto que no existe una definición unánime y homogénea. Como marco general, se entiende por absentismo “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”. Englobaría, por tanto, las horas no trabajadas, excluyendo vacaciones y festivos, y teniendo en cuenta tanto la jornada laboral pactada como las horas extra realizadas.

Este cálculo es el usado más habitualmente y con el que se obtienen los datos de absentismo globales que recogen periódicamente informes como los de la Asociación

de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) o Adecco. Con él, la tasa de absentismo – sin entrar en sus causas – en 2018 se cifra en España en el 5,61%.

Sin embargo, en este informe **nos vamos a concentrar exclusivamente en el absentismo laboral por dos causas: las horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (IT), justificadas pero consideramos que reducibles, y las horas no trabajadas por lo que en las estadísticas se recoge como Otras Causas**, es decir, sin justificación por cualquiera de las causas reconocidas.

Nos centramos, por tanto, en los dos epígrafes resaltados en gris en el siguiente cuadro, calculados sobre las horas efectivas (también en gris), resultantes de sumar a las horas pactadas por convenio las horas extras realizadas y restar las horas no trabajadas por vacaciones y festivos). Todo ello correspondiente a datos de 2018 y a la media de horas por trabajador en España.

Horas	2018
Horas pactadas	1.793,4
Horas extras por trabajador	8,1
Horas no trabajadas	257,4
Horas efectivas	1.544,70
Horas no trabajadas	
Vacaciones y Festivos	171,6
Horas no trabajadas por vacaciones	93,9
Horas no trabajadas por fiestas	77,7
Causas Ocasionales	86,7
Horas no trabajadas por I.T	62,1
Horas no trabajadas por maternidad	10,8
Horas no trabajadas por permisos remunerados	5,7
Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas	1,2
Horas no trabajadas por compensación horas extras	0,6
Otras horas no trabajadas y remuneradas	2,7
Horas perdidas en el lugar de trabajo	0
Horas no trabajadas por conflictividad laboral	0
Horas no trabajadas por otras causas	3,6

Fuente: INE- Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL) y cálculo CEOE Aragón

$$Tasa de absentismo IT = \frac{Horas\ no\ trabajadas\ por\ IT}{Horas\ efectivas} = 4,02\%$$

$$Tasa de absentismo IT y otras causas = \frac{H.\ no\ trabajadas\ IT + otras\ causas}{Horas\ efectivas} = 4,25\%$$

Haciendo una media, de las 1.544 horas efectivas de jornada anual, **cada trabajador en España habría faltado a su puesto de trabajo 62,1 horas por Incapacidad Temporal y 3,6 horas por Otras Causas en el año 2018.**

Los últimos datos disponibles, correspondientes a los **tres primeros trimestres de 2019**, muestran que, lejos de haberse reducido, durante el pasado año se

incrementaba el absentismo por estas causas, alcanzando el achacable a IT el 4,3% y el no justificado el 0,2%.

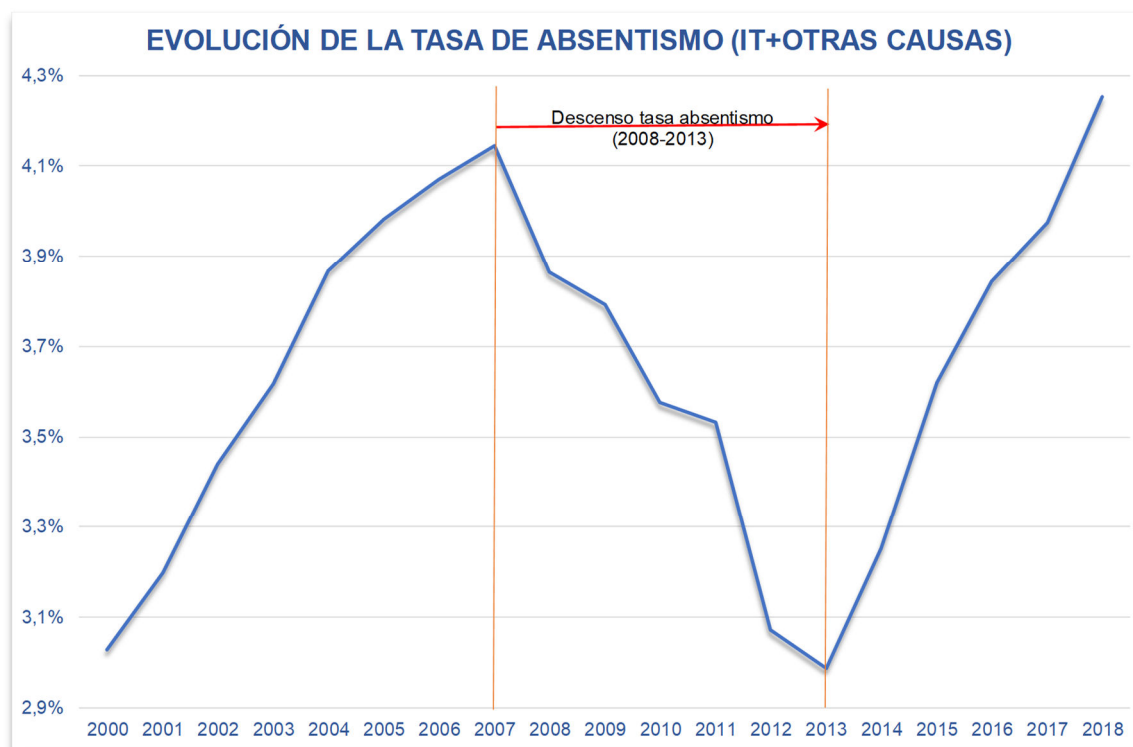
Los datos de 2018 suponen un total de 1.114,3 millones de horas de trabajo anuales perdidas en España por IT (sobre un total de horas trabajadas de 27.718,6 millones). El 85,5% de los procesos derivaron de **contingencias comunes (ITCC), es decir, de enfermedades o accidentes no causados por el trabajo, pero que sí imposibilitaron su desempeño.**

Las horas perdidas en el año 2018 sin causas justificadas fueron 64,6 millones en España.

Con la proporción de trabajadores en Aragón sobre el conjunto nacional (3,05%), estimamos que **en la Comunidad Autónoma se perdieron 33,99 millones de horas por IT y 1,97 millones de horas por “otras causas”**. En su conjunto, estas horas perdidas equivalen a que 23.278 trabajadores aragoneses no hubieran acudido ni un solo día a su puesto de trabajo durante ese año.

Evolución del absentismo

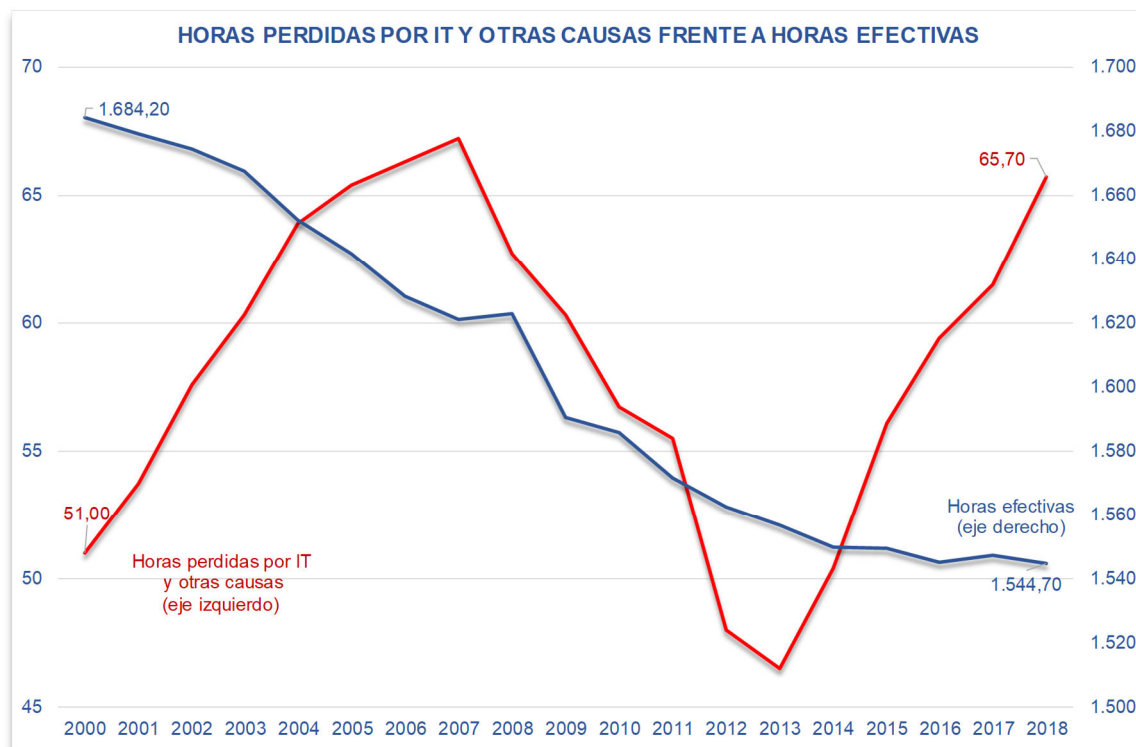
Además de su volumen, también es preocupante la evolución del absentismo. Sea cual sea la forma en la que lo midamos, se observa una evolución creciente de las horas no trabajadas, especialmente de las no trabajadas por IT y por Otras Causas. Una tendencia que solo se truncó durante la crisis económica 2008-2013.



A su vez, las horas efectivas de trabajo descienden de forma continuada, al margen de la evolución económica, por lo que la tasa de absentismo se eleva también de manera continua.

Así, en el año 2000 las horas no trabajadas por IT y otras causas ascendían a 51,0 por trabajador. En el año 2007, crecieron hasta su máximo de 67,2, descendiendo hasta

46,5 en 2013. En 2018, se situaron en 65,7 horas y la tendencia al alza augura un nuevo máximo en 2019.



Las horas no trabajadas por IT y Otras causas subieron un 40,8% y 50%, respectivamente entre 2013 y 2018.

Coste del absentismo

Según los datos de AMAT, el gasto en prestaciones económicas en España por incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC) en 2018 fue de 7.498,54 millones de euros para la Seguridad Social (considerando las Mutuas y entidades gestoras) y tuvo un coste directo de 7.000 millones de euros para las empresas.

Calculado el PIB que se podría haber producido en esas horas no trabajadas y sumado a lo anterior, CEOE Aragón cifra el coste del absentismo en España en 2018 en 48.330,54 millones de euros por Incapacidad Temporal y en 2.801,77 millones de euros por las horas no trabajadas debido a otras causas no justificadas. En total, 51.132,31 millones de euros que se dejaron de generar y que suponen un 4,25% del Producto Interior Bruto de ese año.

Teniendo en cuenta el porcentaje que representa el PIB de la Comunidad Autónoma sobre el total nacional, se puede deducir que **en 2018 el coste del absentismo por IT y otras causas en Aragón alcanzó al menos los 1.575,3 millones de euros (1.489 millones por IT y 86,3 millones por causas sin justificar).**

Conclusiones y propuestas

En los datos aportados por este informe, queda patente la relevancia del absentismo; su volumen, crecimiento y coste económico tanto empresarial como social. A ello hay que sumar el coste personal para los propios trabajadores y empresarios, así como el sanitario, tanto económico como en volumen de procesos e impacto sobre los servicios.

Evidentemente, se trata de un tema complejo en el que inciden múltiples factores, algunos poco o nada controlables, pero otros en los que sí se puede incidir bien desde la negociación colectiva bien desde la gestión pública y la colaboración público-privada en el plano sanitario o bien desde el ámbito normativo, administrativo y de otros servicios públicos. La mera toma de conciencia de esta realidad y sus efectos ya supondría un avance importante. Sobre todos estos planos habría que incidir.

CEOE Aragón quiere, con este informe y recogiendo sus estudios y propuestas anteriores tanto en solitario como en el seno del diálogo social y comisiones de trabajo, contribuir poner este asunto en la agenda laboral, política y social.

Consideramos que su tratamiento es imprescindible, más aún en un entorno de ralentización económica, puesto que afecta a la productividad de las empresas, a la capacidad competitiva de la economía aragonesa y española, a los ingresos públicos, al clima laboral y al conjunto de los trabajadores.

Con el objetivo de contribuir a la reflexión, planteamos algunos de los ámbitos desde los que se podría abordar la minoración del absentismo laboral.

La mejora del tratamiento del absentismo en la negociación colectiva beneficiaría a ambas partes de la relación laboral y podría contribuir a incrementar la cultura preventiva global entre empresarios y trabajadores.

En el ámbito interno de las empresas y además de continuar trabajando activamente en Seguridad y Salud Laboral, se podría analizar la eficacia y en su caso extender o reorientar medidas encaminadas a la motivación y el clima laboral, el envejecimiento de la población activa y las plantillas, la conciliación de la vida laboral y personal, y la reducción del “presentismo”, que no deja de ser “absentismo presencial”.

Así mismo, es imprescindible abordar aspectos sanitarios vinculados con el absentismo por IT, desde la eficacia en la gestión de las bajas y altas a las listas de espera sanitarias y la coordinación entre el Servicio Público de Salud, el INSS y las entidades colaboradoras.

Y unido a ello, resulta indispensable la actuación de las Administraciones Públicas, desde la toma de conciencia de que el absentismo representa un problema cuyos efectos perniciosos afectan, más allá del plano laboral y empresarial, a sus recursos, servicios y capacidad inversora y, con ello, al conjunto de la sociedad.