

cecot

Informe Cecot sobre l'absentisme laboral a Espanya 2007

Febrer 2008

INDEX

0. Resum executiu	3
1. Qüestions generals	5
2. L'absentisme a Espanya en els darrers anys	7
3. Context internacional de l'absentisme laboral	18
4. Importància econòmica de l'absentisme	22
5. Opinió de les empreses	23

0. - Resum executiu

- En la literatura especialitzada **no existeix unanimitat sobre la definició de l'absentisme laboral**. La majoria d'estudis i documents sobre el tema han partit de definicions àmplies de l'absentisme, com ara les hores no treballades totals, o bé han exclòs alguns conceptes que clarament no tenen a veure amb l'absentisme
- L'any 2006 les hores no treballades per causes ocasionals a Espanya es van situar en 60,7 per treballador, un 6,5% més que un any abans. **Des del 2001 les hores no treballades per absentisme han registrat un creixement continu.**
- **La principal causa d'absentisme laboral a Espanya és la incapacitat temporal** (més d'un 70% de les hores no treballades). Val a dir que en els darrers anys s'observa un increment de les hores no treballades dedicades a la formació i als permisos remunerats, però també de l'absentisme injustificat.
- **L'any 2006 la taxa d'absentisme a Espanya va ser d'un 3,6% de la jornada teòrica**. Des del 2000 aquesta creix d'una manera contínua. La taxa d'absentisme és més alta en el cas dels treballadors amb jornada completa, quan més gran és la dimensió de les empreses i a les firmes industrials. No obstant això, el sector serveis i les petites i mitjanes empreses són els col·lectius que han registrat un major increment de l'absentisme en els darrers anys.
- Les dades disponibles sobre absentisme laboral s'han de considerar amb **prudència**, atesa l'**escassetat de dades estadístiques** que permetin l'estimació directa de l'absentisme. D'altra banda, la taxa d'absentisme és un **indicador que mesura parcialment la magnitud de la problemàtica**.
- **Les comunitats autònomes amb una taxa d'absentisme més alta són les del nord d'Espanya**, és a dir Astúries, Cantàbria, País Basc i Galícia.
- **Els països europeus amb un rati d'absentisme laboral més elevat són França i Alemanya**, mentre que **Espanya supera lleugerament la mitjana europea**. Els sectors amb un major absentisme són la química i les assegurances.

- ***Davant la incapacitat temporal els sistemes de prestacions són molt divergents dins de la Unió Europea.*** En la majoria de països es preveu un període d'espera de tres dies, a partir del qual s'abona un percentatge del salari. Les empreses acostumen a assumir el pagament dels primers dies i, posteriorment, el govern paga un subsidi per incapacitat temporal, el qual pot ser complementat per les pròpies firmes. A Espanya les empreses assumeixen el pagament de la prestació d'IT fins el quinzè dia, quan passa a pagar-la la Seguretat Social.
- ***L'impacte total provocat per l'absentisme laboral sobre les empreses espanyoles*** va suposar un cost de gairebé 10.600 milions d'euros l'any 2006, és a dir un ***1,1% del PIB.***
- Segons "l'Enquesta Cecot sobre absentisme laboral" l'any 2006, ***la taxa d'absentisme de les empreses catalanes s'eleva al 4,7%.*** Destaca la corresponent al sector industrial (5,4%), seguida per la construcció (4,4%) i els serveis (4%).
- Segons l'"***Enquesta Cecot sobre absentisme laboral***", ***tan sols el 19,5% de les empreses segueixen plans específics*** per combatre l'absentisme aconseguint-se en un 16,7% dels casos una reducció significativa d'aquesta problemàtica.

1. - Qüestions generals

En la literatura especialitzada no existeix unanimitat sobre la definició de l'absentisme laboral. Fins el moment, la majoria d'estudis i documents sobre el tema necessàriament han partit de definicions àmplies de l'absentisme, com ara les hores no treballades totals, o bé han exclòs alguns conceptes que clarament no tenen a veure amb l'absentisme. Es pot distingir entre:

- L'absència del treballador, que és involuntària i pot respondre a diverses causes (malaltia, accident, força major, etc.).
- El temps no treballat, que constitueix un dret social per al treballador (maternitat i altres permisos remunerats, formació, etc.).
- L'absentisme de caràcter voluntari, com ara l'absentisme injustificat (per exemple els retards). Val a dir que, l'absentisme injustificat també pot ocultar-se sota altres figures, com la IT, fent ús de les anomenades "falses baixes", o bé d'una malaltia sense baixa.

Pel que fa a les conseqüències econòmiques de l'absentisme per a les empreses i per al treballador, poden aparèixer tres situacions:

- L'absentisme injustificat. L'empresa no abona la remuneració corresponent i el treballador, per tant, deixa de percebre el salari del temps d'absentisme.
- La malaltia sense baixa. Si el conveni col·lectiu ho preveu, l'empresa continua pagant una part o tota la remuneració del treballador. A partir del quart dia és obligatori presentar la baixa, i conseqüentment es passa a situació d'incapacitat temporal.
- La incapacitat temporal. Fins el quinzè dia l'empresa paga un 60% del salari, i a partir d'ençà la Seguretat Social assumeix el pagament d'un 75% del salari del treballador. En alguns casos, si ho estipula el conveni col·lectiu, l'empresa pot complementar aquesta percepció. Si la incapacitat temporal és causada per malaltia professional o accident laboral, la prestació va a càrrec de la Seguretat Social.

Per tant, l'absentisme laboral comporta uns costos econòmics directes per a l'empresa, i, al mateix temps, pot generar altres efectes negatius que es podrien catalogar com indirectes, com una menor productivitat, un mal ambient entre els treballadors, etc.

Així mateix, com es tracta d'una absència no programada poden aparèixer costos addicionals quan es fa necessari substituir al treballador, costos que depenen, fonamentalment, del tipus de feina que desenvolupi aquest i de la pròpia activitat de l'empresa.

D'altra banda, l'absentisme depèn d'un nombre considerable de factors, en aquest sentit si una empresa compta amb unes condicions laborals favorables, ofereix incentius i promoció per als treballadors, aconsegueix un bon clima laboral i, en definitiva, gestiona bé els seus recursos humans, és molt probable que compti amb uns nivells més baixos d'absentisme laboral. En els darrers anys s'està produint un augment de l'absentisme laboral, per la qual cosa diverses empreses estan aplicant plans per reduir-ho, mitjançant l'augment del nivell de satisfacció dels treballadors, el seguiment individual dels objectius a complir per part del treballador, ..., però donant flexibilitat horària i espacial que li permeti conciliar la vida laboral amb la personal. L'ús de les noves tecnologies pot ser molt important per a aconseguir aquesta flexibilitat.

2.- L'absentisme a Espanya en els darrers anys

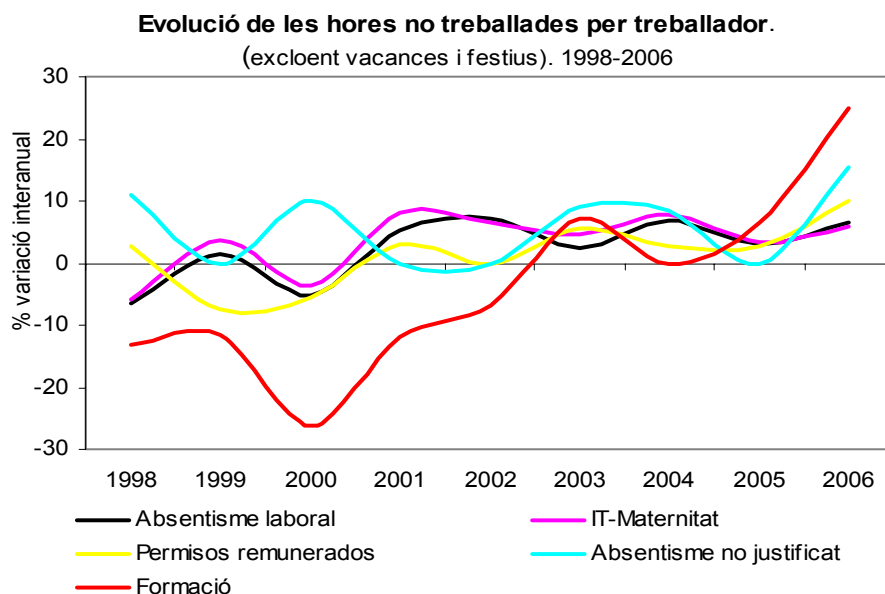
2.1.- Hores no treballades per treballador ¹ i taxa d'absentisme

- **Evolució i causes**

El 2006 les hores no treballades per absentisme laboral a Espanya es van situar en 60,7 per treballador, un 6,5% més que un any abans. Des del 2001 les hores no treballades per absentisme han registrat un creixement continu.

Segons l'"Encuesta de Coyuntura Laboral" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, l'any 2006 el nombre d'hores no treballades per causes ocasionals va ascendir a 60,7 hores per treballador. Això representa un augment d'un 6,5% respecte el 2005, la qual cosa suposa accelerar la pujada registrada l'exercici passat, quan l'increment es va situar en un 3,1%. Les dades més recents de l'any 2007, corresponents al tercer trimestre, assenyalen que l'absentisme continuà pujant, amb un increment interanual d'un 4,3% sobre el mateix trimestre de l'exercici anterior.

¹ A efectes de l'anàlisi, es treballa amb dades de l'"Encuesta de Coyuntura Laboral" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, corresponent a hores no treballades però exclouent les vacances i les festes oficials (hores no treballades per causes ocasionals). Cal destacar que l'Enquesta de Conjuntura Laboral té com àmbit poblacional els treballadors afiliats al règim general, però exclou els sectors de l'agricultura, administració pública i seguretat social.



La principal causa d'absentisme és la incapacitat temporal, de manera que més d'un 70% de les hores no treballades són per aquest motiu.

La principal causa de l'absentisme laboral és la incapacitat temporal, que inclou malalties per causes comuns i accidents no laborals així com malalties i accidents laborals. A efectes de l'Encuesta de Coyuntura Laboral" dintre de la IT també es consideren les malalties i accidents encara que siguin de durada inferior als tres dies i no generin baixa. De les 60,7 hores no treballades per ocupat durant el 2006, un 71,7%, és a dir 43,5 hores, van ser causades per aquest concepte. De fet, el comportament de les hores no treballades ocasionals depèn, fonamentalment, de com evoluciona la IT. Altres raons d'absentisme són el permís de maternitat -que va suposar 6,8 hores per treballador el 2006-, i altres permisos remunerats -que representaren 4,4 hores-, seguits de la formació, les activitats de representació sindical i l'absentisme injustificat.

Hores no treballades ocasionals segons causa. 2006

Causas	Hores	% sobre total hores no treballades
Incapacitat temporal	43,5	71,7
Maternitat	6,8	11,2
Permisos remunerats	4,4	7,2
Expedients Regulació Ocupació	0,4	0,7
Conflictitat laboral	0,3	0,5
Activitats repr. sindical	1,5	2,5
Absentisme no justificat	1,5	2,5
Formació	2	3,3
Altres	0,6	1,0
Total hores	60,7	100,0

Font: "Encuesta de Coyuntura Laboral". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

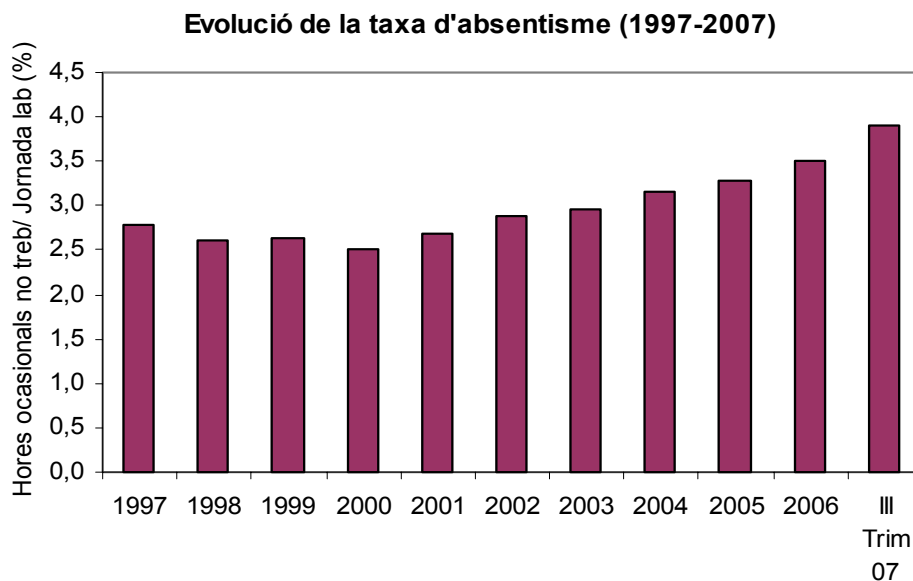
En els darrers anys s'observa un increment de les hores no treballades dedicades a la formació i als permisos remunerats, però també de l'absentisme injustificat.

En els darrers anys s'està produint un augment del nombre d'hores no treballades dedicades a la formació i als permisos remunerats, la qual cosa suggereix que les empreses podrien estar donant més importància a la formació i a la conciliació dels treballadors com a factor competitiu. Tot i això, les dades més recents del 2007 semblen trencar amb aquesta tendència d'increment continu en el cas de la formació. Pel que fa a l'absentisme injustificat, s'ha d'esmentar que també ha registrat un creixement notable com a causa d'absentisme al llarg dels darrers anys. El 2006, per exemple, les hores no treballades per aquest concepte van incrementar-se un 15,4%, i les dades del 2007 assenyalen el manteniment d'aquesta alça.

- **Taxa d'absentisme ²**

L'any 2006 la taxa d'absentisme a Espanya va ser d'un 3,6% de la jornada teòrica. Des del 2000 aquesta creix d'una manera lenta però contínua.

L'any 2006 s'estima que la taxa d'absentisme es va situar en un 3,6% de la jornada teòrica total. L'evolució d'aquesta en la passada dècada palesa dos etapes ben diferenciades. En el període 1997-2000 es va produir un descens en la taxa d'absentisme, però des de l'any 2000, quan la taxa va ser d'un 2,6%, ha tingut lloc un increment lent però sostingut. Les dades corresponents al tercer trimestre del 2007 mostren que la taxa d'absentisme es situà en un 3,9%.



Font: Elaboració a partir de l'Enquesta de conjuntura laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

² La taxa d'absentisme equival al rati de hores d'absentisme entre el nombre d'hores de jornada teòrica (és a dir, hores pactades, descomptant els dies de vacances i els festius).

Aquesta taxa d'absentisme és més baixa de l'esperat, sobretot si es té en compte la preocupació que genera el problema de l'absentisme a les empreses. S'ha de considerar amb prudència, donada l'escassetat de dades estadístiques que permetin l'estimació directa de l'absentisme tant a nivell espanyol com a molts països europeus.

Cal mencionar que taxes del 3,6% o del 3,9% es podrien considerar relativament baixes si es té en compte la notable preocupació que suscita la problemàtica de l'absentisme des de l'òrbita empresarial. Val a dir en aquest sentit que, l'“Encuesta de Coyuntura Laboral”, té com objectiu reflectir l'evolució del mercat laboral i no mesurar l'absentisme, que es calcula a través d'una estimació indirecta, per la qual cosa els resultats que s'obtenen en aquesta matèria sempre s'han de considerar amb prudència³. D'altra banda, l'Enquesta només es centra en els treballadors del règim general, i exclou sectors com l'agricultura, l'administració pública, defensa i seguretat social.

En altre sentit, és important destacar les diferències que poden haver-hi en el càlcul del que consideren absentisme les empreses, aquestes diferències també aconsellen prudència en la anàlisi de la problemàtica en base a les dades disponibles. A nivell internacional, tampoc existeixen metodologies harmonitzades, i de fet, organismes estadístics com Eurostat no publiquen dades al respecte corresponents a països europeus. La comparació és difícil, perquè hi influeixen molts factors, com ara els lligats als sistemes de sanitat i de seguretat social, al mercat de treball i a la cultura empresarial (si existeix flexibilitat horària, si hi ha simplement un control de presència o, pel contrari s'estableixen objectius i s'avaluen els resultats, etc).

La taxa d'absentisme és un indicador que mesura parcialment la magnitud de la problemàtica

Finalment cal apuntar que la taxa d'absentisme és un indicador que mesura parcialment la magnitud de la problemàtica, ja que taxes relativament reduïdes d'absentisme poden ocultar grans inconvenients per les empreses que les registren, per exemple en algunes branques industrials l'absència de treballadors que ocupen determinants llocs de treball força qualificats i, per tant difícilment substituïbles, pot suposar un traspàs important per a la producció.

³ En aquest sentit, per exemple l'“Enquesta CECOT sobre absentisme laboral” realitzada expressament per aquest treball permet estimar una taxa del 4,7% per al conjunt de les empreses catalanes. Les dades més destacades d'aquesta enquesta es descriuen a l'apartat 4 de l'Informe “Opinió de les empreses”.

- **Tipus de jornada**

La taxa d'absentisme és més alta entre els treballadors amb jornada completa.

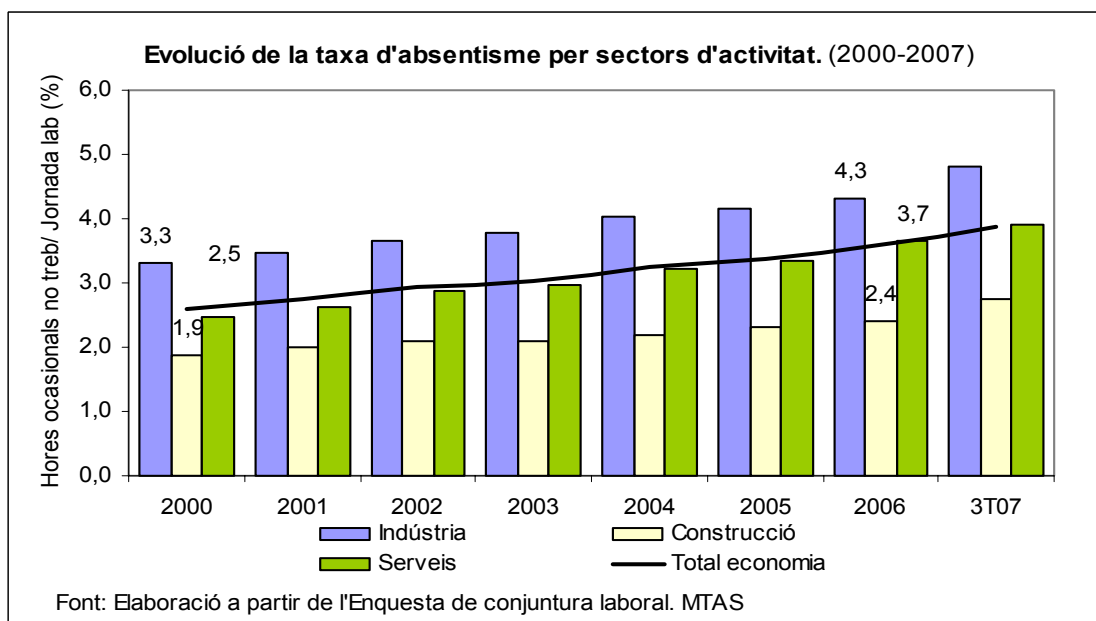
La taxa d'absentisme és més elevada entre els treballadors amb jornada completa que no pas entre els que treballen a temps parcial. L'any 2006 la taxa d'absentisme dels efectius amb jornada completa va ser d'un 3,7%, mentre que en el col·lectiu amb jornada parcial es situà en un 2,4%. Tal com succeïa amb la taxa d'absentisme mitjana, des de l'any 2000 s'ha produït un increment gradual de la taxa d'absentisme en tots dos tipus de jornades (del 2,7% al 3,7% en el cas de la jornada completa, i de l'1,3% al 2,4% en el cas del temps parcial).

- **Sectors d'activitat**

La indústria és el sector amb un major nombre d'hores no treballades, bastant per sobre de la mitjana de l'economia. No obstant això, el sector serveis és el que ha registrat un major increment de l'absentisme en els darrers anys.

El sector econòmic amb un major nombre d'hores no treballades per causes ocasionals és la indústria, que el 2006 va patir la pèrdua de 75,8 hores no treballades per efectiu. Li segueixen els serveis (60,4 hores) i, en darrer lloc, la construcció (43,1 hores). Tot i això, el major increment durant l'any 2006 va correspondre als serveis, on les hores no treballades van créixer un 8,8% anual.

La taxa d'absentisme a la indústria era l'any 2006 d'un 4,3%, enfront d'un 3,6% pel total de l'economia. Per la seva part, en els serveis es situava en el 3,7% i en la construcció en el 2,4%. En comparació amb el 2000, s'ha d'esmentar un increment generalitzat de l'absentisme a tots els sectors d'activitat, si bé el creixement ha estat més intens en el cas dels serveis, en el que ha augmentat 1,2 punts percentuals en el període 2000-2006. El creixement absolut ha estat una mica menor a la indústria (pujada d'un punt percentual) i més reduït a la construcció (increment de 0,5 punts).

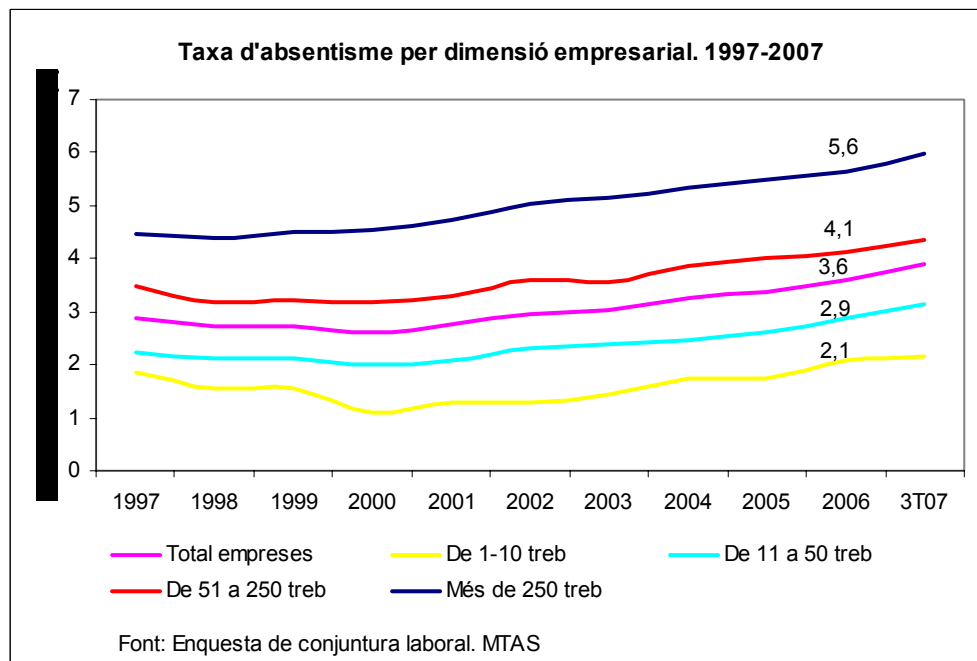


- **Dimensió empresarial**

La taxa d'absentisme és major com més gran és la dimensió de les empreses, si bé les hores no treballades han crescut més en els darrers anys en el cas de les petites i mitjanes firmes.

La taxa d'absentisme és més elevada a les empreses més grans, en les que, lògicament, resulta més complex la gestió dels recursos humans. El 2006 aquesta era d'un 5,6% a les empreses de més de 250 treballadors, d'un 4,1% a les que tenien d'entre 51 i 250 treballadors, d'un 2,9% a les que comptaven entre 11 i 50 treballadors, i d'un 2,1% a les firmes de 10 o menys treballadors. La taxa ha tendit a augmentar en tots els col·lectius al llarg dels darrers cinc anys, però en termes relatius s'ha incrementat més a les empreses petites, on la taxa gairebé s'ha duplicat, d'un 1,1% el 2000 fins a un 2,1% el 2006. Aquesta distribució de l'absentisme guarda relació amb el comportament per sectors, atès que la indústria, sector en el que la dimensió empresarial és, en línies generals, superior era el que presentava una taxa d'absentisme més alta.

Pel que fa a les dades més recents, corresponents al tercer trimestre de 2007, s'observa un augment de la taxa d'absentisme a totes les categories, especialment a les de dimensió mitjana, tot i que, com ja s'ha comentat, en aquest trimestre és habitual l'increment de l'absentisme.



- **Absentisme per comunitats autònomes**

Les comunitats autònomes amb una taxa d'absentisme més alta són les del nord d'Espanya: Astúries, Cantàbria, País Basc i Galícia.

L'any 2006 les comunitats autònomes que comptaven amb un major nombre d'hores ocasionals no treballades per treballador eren, també, les que presentaven una taxa d'absentisme més elevada. El percentatge més alt corresponia a Astúries, amb una taxa d'un 4,6% i un nombre d'hores no treballades de 76,6 per treballadors. Li seguien el País Basc i Cantàbria, amb taxes respectives d'un 4,5% i d'un 4,1%. Per contra, la taxa més reduïda, amb diferència, era la d'Extremadura, d'un 2,7%. Cal destacar que aquesta situació es manté ja des de fa alguns anys, atès que el 2000 eren les mateixes comunitats autònomes les que presentaven els nivells més alts i els més baixos. Val a dir, no obstant, que en els darrers anys s'ha produït un ascens generalitzat de l'absentisme a totes les comunitats autònomes. El 2006 els increments més intensos van correspondre a Galícia, Navarra i Astúries, mentre que es produí una reducció a Canàries i Múrcia.

En aquest context, cal destacar que a Catalunya el nombre d'hores no treballades per ocupat va ser el 2006 de 60,8, mentre que la taxa d'absentisme, d'un 3,6%, es situava en nivells equivalents a la mitjana espanyola.

Taxa d'absentisme* per comunitats autònomes

	2000	2005	2006	Hores no treballades per treballador
Andalucía	2,4	3,0	3,4	57,7
Aragó	2,7	3,5	3,7	61,8
Astúries	4,3	4,2	4,6	76,6
Balears	2,2	3,0	3,3	56,2
Canàries	2,2	3,6	3,5	60,3
Cantabria	2,9	3,9	4,1	70,1
Castella i Lleó	2,3	3,3	3,4	58,9
Castella-La Manxa	2,7	3,2	3,4	55,9
Catalunya	2,7	3,4	3,6	60,8
País Valencià	2,4	3,4	3,5	59,8
Extremadura	2,0	2,8	2,7	45,9
Galícia	2,8	3,6	4,1	70,1
Madrid	2,3	3,2	3,5	58,5
Múrcia	2,8	3,4	3,4	57,1
Navarra	3,2	3,4	3,8	62,2
País Basc	3,7	4,2	4,5	74,0
La Rioja	2,6	3,2	3,4	57,2
Total Espanya	2,6	3,4	3,6	60,7

*Hores ocasionals no treballades/Jornada teòrica anual*100

Font: "Encuesta de Coyuntura Laboral". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Pel que fa a la incidència específica de la IT, les comunitats que presenten un major percentatge de treballadors afectats per processos de IT al 2006 van ser Canàries (un 4% dels treballadors protegits) i Navarra (3,8%)

Quan a la incidència específica de la IT, també s'observen diferències, així l'any 2006 Catalunya presentava una incidència de la IT (3,5% dels treballadors protegits) per sobre de la mitjana espanyola (3%). Els territoris amb un menor percentatge van ser Extremadura (1,9%) i Andalusia (3,3%). Pel que fa a la durada mitjana dels processos, els processos més llargs corresponen al País Valencià i Múrcia (per sobre dels 60 dies), i els més curts a Balears i a Catalunya (43 dies).

2.3.- Altres dades particulars de sectors: el cas del tèxtil i confecció

A banda de les estadístiques oficials, existeixen alguns estudis sectorials interessants sobre l'absentisme. Un d'aquests correspon al sector tèxtil i confecció, realitzat pel Centro de Información del Textil y la Confección en el marc de l'Observatori industrial del sector tèxtil y la confecció del Ministerio de Industria, Turismo i Comercio (març 2006) ⁴.

La taxa d'absentisme ⁵ en el sector tèxtil i confecció ha augmentat al llarg dels darrers anys, i es situava el 2005 en un 7,6%, per sobre de la mitjana espanyola.

El sector tèxtil segueix representant una de les activitats més importants de la indústria espanyola, malgrat la seva evolució negativa dels darrers anys derivada de la forta pressió competitiva internacional. Els països del sud d'Europa són els que presenten una major especialització sectorial en aquest sector. A Espanya aporta un 0,6% del PIB total de l'economia, i es concentra geogràficament a Catalunya i al País Valencià.

La taxa d'absentisme del sector tèxtil i confecció es situava l'any 2005 en un 7,6%. Cal apuntar que aquesta taxa no és comparable amb la que es desprèn de l'"Encuesta de Coyuntura Laboral" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, atès que procedeixen de fonts diferents. Malgrat això, es pot esmentar que, a grans trets, la taxa d'absentisme del sector tèxtil i confecció es situa per sobre de la mitjana espanyola i del total de la indústria. Segons l'estudi, el subsector amb un percentatge d'absentisme més alt era la confecció (un 9%), mentre que les branques de teixits i de gènere de punt presentaven les taxes més baixes, d'un 5,9% i d'un 4,6% respectivament.

Taxa d'absentisme en el conjunt del sector tèxtil i confecció a Espanya, segons subsectors. 2005.

Subsectors	% Taxa
Filats	7,8
Teixits	5,9
Acabats	6,4
Gènere de punt	4,6
Confecció	9,0
Altres	8,0
Total sector	7,6

Font: Centro de Información del Textil y Confección

⁴ L'estudi es va elaborar a partir d'un qüestionari adreçat a responsables de recursos humans. La mostra estava formada per 170 empreses de més de 20 treballadors.

⁵ En l'estudi la taxa d'absentisme utilitzada és el quocient entre la diferència d'hores efectives i hores contractades i el total d'hores contractades. El resultat s'expressa com percentatge sobre el total d'hores contractades.

La principal causa d'absentisme en el sector tèxtil i confecció és la incapacitat temporal, factor motivador del 76,6% de les hores no treballades.

El principal motiu d'absentisme en el sector era la incapacitat temporal, que generà el 2005 un 76,6% de les hores no treballades ocasionals. En concret, un 71,4% eren causades per malaltia comú i un 5,2% per malaltia professional o accident laboral. Altres motius d'absentisme destacats eren els permisos retribuïts (9,1% de les hores no treballades) i la maternitat i acolliment (7,8%). D'altra banda, el pes específic de l'absentisme injustificat (1,3% de les hores) era molt reduït.

Principals causes d'absentime en el sector tèxtil i confecció a Espanya. 2005.

Causas	% sobre total hores no treballades
Incapacitat temporal causes comuns	71,4
Maternitat	7,8
Accident laboral i malaltia prof.	5,2
Permisos remunerats	9,1
Hores sindicals	2,6
Permisos sense retribuir	2,6
Absentisme no justificat	1,3
Altres	0,0
Total hores	100,0

Font: Centro de Información del Textil y Confección.

S'aprecien diferències significatives pel que fa la incidència de l'absentisme segons empreses i col·lectius laborals.

En general, dins del sector tèxtil i confecció s'observa un major absentisme en:

- Les empreses més grans.
- Les empreses subcontractades.
- El personal que ocupa tasques de producció, mentre que els directius són els que presenten un menor absentisme, seguit dels comandaments intermedis;
- El col·lectiu de dones, el qual es caracteritza per un absentisme força superior tot i no considerar el tema de la maternitat.

D'altra banda, el grup dels treballadors amb contractes temporals tenen un menor índex d'absentisme.

La majoria d'empreses opina que l'absentisme s'ha mantingut o ha tendit a augmentar en els darrers anys i que constitueix un problema força important.

Aproximadament la meitat de les empreses del sector tèxtil i confecció opina que l'absentisme s'ha mantingut en els darrers tres anys, mentre que un 29% de les firmes especialitzades en activitats tèxtils i un 38% de les que operen en branques de la confecció apunten que ha augmentat.

Les principals causes explicatives d'això són l'augment dels permisos remunerats, seguit de la incapacitat temporal per contingències comuns. És bastant generalitzada l'opinió de que és un fenomen que ha anat a l'alça en els darrers anys i que afecta en major mesura al sector tèxtil i confecció que a altres branques industrials.

Gairebé un 76% de les empreses considera que l'absentisme és un problema molt o bastant important. Val a dir que prop de la meitat de les firmes s'ha plantejat adoptar mesures específiques de personal per a reduir l'absentisme. Al respecte, s'ha d'esmentar que les accions en matèria de prevenció de riscos laborals contribueixen a disminuir-lo.

3.- Context internacional de l'absentisme laboral

La informació existent sobre l'absentisme laboral a nivell internacional i entre els diversos països presenta molts problemes de comparabilitat, derivats, bàsicament, del fet d'utilitzar definicions diferents sobre el què és absentisme. Paral·lelament, es palesa una gran diversitat en el tractament de l'absentisme i de les seves causes. Un exemple d'això és com aborden els sistemes de protecció social de diferents països la incapacitat temporal.

3.1.- L'absentisme laboral a Europa

Un dels treballs més interessants sobre el tema és l'informe realitzat l'any 2007 per la companyia consultora PriceWaterhouseCoopers, que compara els nivells d'absentisme entre diferents països europeus. En aquest estudi el rati d'absentisme que s'utilitza es defineix com els dies o hores no treballats o perduts entre el total de dies de treball disponibles ⁶. Dins de les hores no treballades s'inclou la incapacitat o malaltia, les vagues i els permisos familiars, però no es considera la maternitat ni les hores no treballades per regulació d'ocupació. Els dies de treball disponibles contempnen els dies efectivament treballats, les hores extraordinàries i les hores no treballades o perdudes.

⁶ Les hores de treball disponibles són al seu torn definides com hores pactades més hores extraordinàries.

Els països europeus amb un rati d'absentisme laboral més elevat són França i Alemanya, mentre que Espanya supera lleugerament la mitjana europea.

França i Alemanya lideren el rànquing europeu de l'absentisme laboral, amb un 4,5% i un 4,4%, respectivament. Pel que fa a Espanya no s'ofereixen dades específiques per al país, però la informació disponible pel conjunt d'Iberia -Espanya i Portugal- revela una taxa d'un 4,1%, una mica per sobre de la mitjana europea (4%) i de la mitjana de l'Europa Occidental (3,9%). Els països amb menys absentisme són Itàlia i Àustria.

Els sectors europeus amb un major absentisme són la química i les assegurances.

Els sectors d'activitat d'Europa amb una taxa d'absentisme més elevada són la indústria química i les assegurances, seguits del sector públic. Per contra, els percentatges més baixos corresponen a l'electrònica i a les noves tecnologies. Pel que fa a la dimensió empresarial, s'assenyala que les companyies petites i mitjanes amb una plantilla de menys de 1.000 persones, presenten els menors ratis d'absentisme.

La classe directiva presenta un menor absentisme que la resta de col·lectius de treballadors.

L'absentisme dels directius a Europa és d'un 2,1%, en comparació amb un 4% del total dels treballadors. Val a dir que els directius amb un rati més elevat són els del sector públic i els de les assegurances, mentre que els que palesen uns percentatges més baixos corresponen a l'electrònica i a les noves tecnologies.

**Rati d'absentisme (*) a Europa segons països.
2006-2007.**

Països	Total treballadors	Directius
Àustria	3,1	-
Bèlgica	4,1	-
França	4,5	-
Alemanya	4,4	-
Ibèria	4,1	-
Irlanda	3,8	1,8
Itàlia	3,0	1,7
Països Baixos	3,9	2,3
Escandinàvia	3,7	1,2
Regne Unit	3,9	2,1
Europa Occidental	3,9	2
Europa Central i Oriental	4,2	2,5
Total Europa	4,0	2,1

(*) (Dies no treballats/Dies de treball disponibles)*100

Font: PricewaterhouseCoopers.

**Rati d'absentisme (*) a Europa segons sectors.
2006-2007.**

Sectors	Total treballadors
Sector Bancari	4,3
Química	5,0
Manufactures/enginyeria	4,1
Assegurances	4,7
TIC- Electrònica	3,0
Pensions	3,4
Altres finances	3,8
Sector Públic	4,4
Comerç i lleure	4,3
Serveis	4,0
Telecomunicacions	3,9
Electricitat, aigua i gas	3,2

(*) (Dies no treballats/Dies de treball disponibles)*100

Font: PricewaterhouseCoopers.

3.2.- Sistemes de salut i protecció social: el cas de la incapacitat temporal

Els sistemes de prestacions davant la incapacitat temporal són molt divergents dins de la Unió Europea.

Existeixen grans diferències entre els països membres de la Unió Europea pel que fa a la forma i quantia de les prestacions econòmiques que els treballadors perceben quan es troben de baixa per incapacitat causada per malaltia comuna o accident no laboral. L'anàlisi s'ha centrat en els països que conformen la Unió Europea-15.

En la majoria de països es preveu un període d'espera de tres dies, a partir del qual s'abona un percentatge del salari.

A tres països comunitaris, Eslovàquia, França i Portugal, la quantitat que reben els treballadors en situació d'incapacitat temporal és un 30% inferior al salari habitual, essent Eslovàquia el país amb major reducció, d'un 49%. Només Dinamarca i Luxemburg mantenen íntegre el salari en aquestes situacions, mentre que a d'altres països s'abona la totalitat però solament durant un període curt de temps i, després, es redueix aquest percentatge (Bèlgica, Àustria, Finlàndia).

Les empreses acostumen a assumir el pagament dels primers dies i, posteriorment, el govern paga un subsidi per incapacitat temporal. Les empreses poden complementar aquest subsidi.

En alguns països, com Grècia, Portugal o Irlanda, les empreses no tenen l'obligació de pagar cap prestació als treballadors en baixa, mentre que en d'altres, com Holanda i Itàlia, son elles les que assumeixen la totalitat de la prestació, sense cap aportació per part de la Seguretat Social. No obstant això, el sistema més habitual és que les empreses abonin part del salari durant un període de temps curt i immediat a la malaltia, i, posteriorment, el govern paga un subsidi per incapacitat temporal mitjançant la Seguretat Social. Aquest període, durant el qual l'empresa assumeix la prestació per al treballador, varia molt, des de 9 dies en el cas de Finlàndia, passant per les 6 setmanes a Alemanya fins a l'any als Països Baixos i França (si bé en aquest cas l'empresa complementa el subsidi per tal que el treballador cobri el salari íntegre).

En la majoria de països es preveu, també, un sistema de prestacions per incapacitat per als autònoms, si bé els requisits acostumen a ser majors i la quantia més reduïda. Així mateix, cal destacar el cas de Dinamarca, on la prestació no es cobreix mitjançant cotitzacions, sinó que es financia a través d'impostos.

En definitiva, entre els països amb sistemes més gravosos per als empleadors figuren Dinamarca, Irlanda, Luxemburg, Països Baixos i Gran Bretanya, on les empreses han d'assumir més d'un 40% dels ingressos que reben els treballadors quan es troben en situació de baixa per incapacitat temporal comuna.

Tampoc existeix unanimitat sobre la determinació del període de cotització mínim per a poder tenir dret a la prestació, ni tan sols sobre la seva exigència. Així, per exemple, alguns països com Alemanya, Itàlia o els Països Baixos, no exigeixen períodes de cotització previs a l'inici de la malaltia.

A Espanya les empreses assumeixen el pagament de la prestació d'IT fins el quinzè dia, quan passa a pagar-la la Seguretat Social. Els convenis col·lectius poden preveure un complement de la prestació.

El sistema espanyol se situa en una posició intermèdia dins del conjunt de la Unió Europea. La prestació econòmica es paga després d'un període d'espera de tres dies; en el cas de malaltia comuna l'empresa està obligada a abonar el 60% de la base reguladora des del quart fins al quinzè dia de baixa, mentre que la Seguretat Social (mútua o entitat col·laboradora) l'assumeix a partir del dia 16, incrementant-se aquest percentatge al 75% des del dia 21 endavant. En cas d'accident de treball o malaltia professional, el subsidi és un 75% de la base reguladora i corre a càrrec íntegrament de l'entitat col·laboradora.

El conveni col·lectiu pot contemplar un complement de l'empresa a aquesta prestació per al treballador.

4.- Importància econòmica de l'absentisme

L'absentisme laboral genera un cost econòmic directe per a les empreses que el pateixen, íntimament relacionat amb els pagaments que aquestes fan als treballadors absents durant el primer període de baixa. A banda d'això, existeix un cost indirecte associat, bàsicament, a dos fets. En primer lloc, relacionat amb la necessitat de substituir els treballadors absents, circumstància que pot implicar diversos tipus de costos afegits (recerca, contractació, formació, etc.). I, d'altra part, associat a la pèrdua d'eficiència i de productivitat que experimenta l'empresa com a conseqüència de l'absentisme de treballadors en actiu.

S'estima que l'any 2006 l'absentisme laboral va generar a Espanya un cost directe per a les empreses de més de 4.000 milions d'euros, la qual cosa representa el 0,4% del PIB.

A Espanya s'estima que el cost econòmic directe de la incapacitat temporal per a les empreses va ascendir a 2.207 milions d'euros ⁷ l'any 2006, la qual cosa representa que les companyies van abonar de mitjana uns 13 euros mensuals a cada treballador en concepte d'IT. D'altra banda, la resta d'hores no treballades per absentisme (absentisme injustificat, permisos, etc.) van suposar un cost de 1.838 milions d'euros ⁸. Conseqüentment, l'absentisme laboral va generar al llarg del 2006 un cost directe total de 4.046 milions d'euros, la qual cosa representa el 0,4% del PIB i el 0,9% de la massa salarial global (remuneració dels assalariats). S'estima que a Catalunya, que compta amb uns costos laborals més elevats que la mitjana espanyola, l'absentisme va representar un impacte econòmic de 912,5 milions d'euros, és a dir un 22,5% del total estatal.

L'absentisme també genera costos indirectes relacionats amb la cobertura dels llocs vacants que s'estimen a Espanya en 6.522 milions d'euros l'any 2006.

A partir de les dades procedents de diferents fonts consultades, s'estima que aproximadament la meitat de les hores no treballades per incapacitat laboral no es cobreixen amb persones substituïdes, mentre que un 30% es fa amb treballadors de la mateixa empresa i amb la realització d'hores extraordinàries, i el restant 20% amb efectius contractats temporalment.

⁷ Elaboració a partir de dades de l'"Encuesta Trimestral de Coste Laboral" de l'Institut Nacional de Estadística (INE), que proporciona el cost mensual per incapacitat temporal en mitjana per cada treballador. Dins d'aquest cost s'inclouen els pagaments que fa l'empresa durant els primers tres dies -quan encara no es genera baixa- i els pagaments posteriors fins al quinze dia -quan el pagament al treballador passa a ser assumit per la Seguretat Social. L'estimació del cost econòmic directe de la incapacitat temporal s'ha fet a partir de la dada de cost mensual per IT, i s'ha multiplicat pel nombre dels treballadors afiliats al règim general.

⁸ S'ha considerat el nombre d'hores no treballades per causes diferents a la incapacitat temporal i s'han valorat segons el cost laboral per hora.

A partir d'aquesta hipòtesi, s'estima que l'any 2006 el cost indirecte de la IT va ser de 6.522 milions d'euros. A banda d'això, també existeix un impacte negatiu en termes de pèrdua d'eficiència i de productivitat que, atesa la seva complexitat, no s'ha considerat en el present informe.

L'impacte total provocat per l'absentisme laboral sobre les empreses espanyoles va suposar un cost de gairebé 10.600 milions d'euros l'any 2006, és a dir un 1,1% del PIB.

L'any 2006 l'absentisme laboral que es va registrar a Espanya va generar un impacte global sobre les empreses de 10.568 milions d'euros, sense tenir en compte la incidència econòmica derivada per les pèrdues d'eficiència i de productivitat associades al fenomen. Això representa un 1,1% del PIB i un 2,3% de la massa salarial global (remuneració dels assalariats).

5.- Opinió de les empreses

Segons l'“Enquesta Cecot sobre absentisme laboral”, la taxa d'absentisme de les empreses catalanes s'eleva al 4,7%. Destaca la corresponent al sector industrial (5,4%), seguida per la construcció (4,4%) i els serveis (4%).

Amb l'objectiu de contrastar i confirmar les dades subministrades per les fonts oficials i altres estudis sectorials, a continuació es realitza una breu descripció de la informació més destacada que s'extreu de l'enquesta sobre absentisme laboral que s'ha elaborat específicament per a aquest treball⁹.

Segons l'“Enquesta Cecot sobre absentisme laboral” la taxa d'absentisme de les empreses catalanes, mesurada per les hores perdudes per absentisme sobre la jornada teòrica s'eleva l'any 2006 al 4,7%. Per sectors d'activitat, la taxa més elevada correspon a la indústria (5,4%), seguida de les empreses de la construcció (4,4%) i dels serveis (4%).

⁹ El qüestionari s'ha adreçat a Responsables de Recursos Humans i la mostra s'ha elevat a 188 empreses, de les quals 97 pertanyen al sector industrial, 73 al sector serveis i 13 a la construcció.

Segons dimensió, les empreses més grans i les més petites (amb menys de 50 treballadors) són les que mostren una menor incidència de l'absentisme.

El treballador que s'absenta més habitualment acostuma a ser un operari (segons el 75% de les empreses consultades) i amb contracte indefinit (segons el 88,1% de les empreses).

Pel que fa a les categories professionals, un 75% de les empreses afirmen que és més habitual l'absentisme en el col·lectiu d'operaris, mentre que un 21,3% considera que hi ha més absentisme entre els administratius. D'altra banda, només un 3,7% de les empreses apunta als directius com els que més hores perden. Per sectors i dimensió no hi ha diferències significatives, però es pot destacar que a la construcció sembla existir una major incidència de l'absentisme entre els operaris. D'altra banda, les empreses de menor dimensió són les que compten amb una major taxa d'absentisme entre els directius.

Quant al tipus de contracte, la major part de les empreses (un 88,1%) consideren que els treballadors amb contracte indefinit tendeixen a mostrar un major absentisme. No obstant, al sector de la construcció es dona el resultat contrari, ja que la majoria (un 53,8%) opina que els treballadors temporals són els que generen més absentisme.

El 66,0% de les empreses afirma que és difícil substituir al treballador absent.

Al qüestionari també s'han inclòs preguntes referents a la dificultat de substitució dels treballadors absents i les possibles implicacions que pot comportar per a l'empresa.

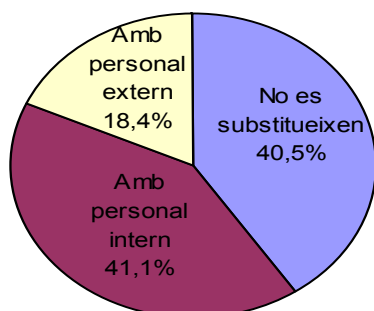
Concretament, un 66% de les empreses afirma que és difícil substituir aquests treballadors. La cobertura de la vacant és més habitual si ens referim a personal directe de producció.

Amb tot, un 40,5% d'aquestes absències no es cobreixen, mentre que un 41,1% es cobreixen amb personal intern i només es recluten treballadors externs en un 18,4% dels casos. Si ens centrem en el personal que no treballa directament a la producció, és encara menys habitual cobrir les absències amb personal intern (27%) així com la contractació de personal extern (un 7,6%).

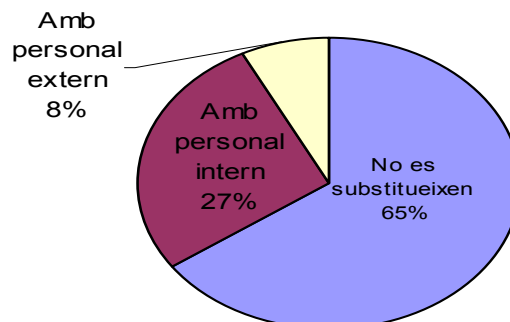
Per sectors, la construcció és la branca que menys recorre a la contractació de treballadors de fora. Pel que fa a la dificultat de la suplència en funció del tipus de feina desenvolupada, la categoria més difícil de substituir és la dels directius, seguida, a distància dels operaris, els administratius i, en darrer lloc, els secretaris/àries.

Substitució dels treballadors directes de producció i indirectes en cas d'absentisme (%). 2006

Treballadors directes de producció



Treballadors indirectes de producció



Font: "Enquesta CECOT sobre absentisme laboral"

El cost directe que genera l'absentisme s'eleva al 5,8% del cost salarial.

L'"Enquesta CECOT sobre absentisme laboral" també proporciona informació sobre el cost econòmic directe que genera l'absentisme. Les empreses consultades estimen que el cost ascendeix a un 5,8% del cost salarial, si bé en el cas de la indústria aquest cost s'eleva fins un 9%. D'altra banda, les microbaixes (o baixes de tres o menys dies) tenen certa rellevància dins de l'absentisme, i representen un 41,2% dels casos.

Tan sols, el 19,5% de les empreses segueixen plans específics per a combatre l'absentisme aconseguint-se en un 16,7% dels casos una reducció significativa d'aquesta problemàtica.

Pel que fa a l'existència de plans específics a l'empresa per reduir l'absentisme, s'apliquen només en un 19,5% de les empreses. Existeix un major grau d'aplicació a la indústria (amb un 24% de les empreses, en contrast amb la construcció, on cap empresa enquestada aplica plans d'aquest tipus). En particular, els plans per combatre l'absentisme tenen una importància molt notable a les empreses grans (de més de 250 treballadors), ja que s'apliquen en un 85,7% del total. Aquests plans inclouen, principalment, mesures de millora en la prevenció de riscos laborals, repartiment eficient de la càrrega de treball, i millores en la gestió i control dels recursos humans. A distància es situen actuacions en els àmbits de la flexibilitat d'horaris, la millora de la comunicació i la conciliació de la vida laboral i familiar.

El 52,8% de les empreses que han aplicat plans específics han experimentat alguna reducció de l'absentisme. En el 39% dels casos els seus efectes han estat nuls.

Sembla que l'impacte de les mesures aplicades seria positiu, ja que un 52,8% de les empreses que ho han aplicat consideren que hi hagut una reducció de l'absentisme. No obstant això, tan sols un 16,7% de les empreses han experimentat una reducció significativa de la problemàtica i un 39% opina que els seus efectes han estat gairebé nuls.

Aquestes dades podrien suggerir que la majoria d'empreses opinen que els factors que impulsen l'absentisme tenen a veure amb elements externs a l'empresa. De fet, gairebé la meitat (un 49,7%) assenyala que s'haurien de produir canvis en el sistema sanitari per tal de reduir l'absentisme, alhora que també s'apunta (un 24,9%) la necessitat de canvis en la cultura dels treballadors i de la gestió dels recursos humans (un 20%).

cecot

Sant Pau, 6
08221 Terrassa - Barcelona
Tel. 902 93 12 22

Edifici TEC22@
Veneçuela, 103
08019 Barcelona
Tel. 902 55 05 15

comunicacio@cecot.es
www.cecot.es

Amb el suport de:



Informe desenvolupat per:

