www.fsc.ccoo.es

El absentismo laboral: sectores productivos de FSC-CCOO

Gabinete Técnico de FSC-CCOO

Documento FSC-CCOO nº-36

Diciembre de 2018

servicios a la ciudadanía

Documento elaborado por el Gabinete Técnico de FSC-CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es

Autores:
- Paloma López Núñez.
- Juan Manuel Del Campo Vera.

Diciembre de 2018

El absentismo laboral: sectores productivos de FSC-CCOO

Gabinete Técnico de FSC-CCOO

Índice

INTRODUCCIÓN ____ 5

DEFINICIÓN DE ABSENTISMO ____ 5

TIPOS DE ABSENTISMO LABORAL ____ 7

MENOS ABSENTISMO POR ENFERMEDAD QUE LA MEDIA EUROPEA ____ 10

EL ABSENTISMO EN ESPAÑA ____ 14

DATOS SOBRES ABSENTISMO SECTORIAL ____ 18

CONCLUSIONES ____ 20

INTRODUCCIÓN

El absentismo es un concepto controvertido objeto de diferentes análisis e interpretaciones que en la mayoría de las ocasiones tiene claros sesgos de interés de parte. Este trabajo pretende aportar claridad conceptual contrastando datos objetivos frente a numerosas argumentaciones utilizadas de parte, para justificar sus propios intereses. Es su intención clarificar el tópico social de que el absentismo representa un problema importante para la economía de nuestro país. El objetivo es rebatir los argumentos del mundo empresarial con datos sobre el absentismo, y en concreto conocer cómo y qué métodos se utilizan para medirlo, en los que veremos queda reflejada una realidad totalmente distinta a la que pretenden camuflar para conseguir sus fines.

DEFINICIÓN DE ABSENTISMO

La falta de delimitación de lo que se entiende por absentismo lleva a distintas interpretaciones sobre este tema. Así, cualquier definición que se haga sobre absentismo tendrá una carga ideológica importante que determinará cómo se interpreta el fenómeno y su posible tratamiento.

No existe una definición consensuada sobre lo que significa absentismo laboral, por lo que deberíamos empezar por definir qué es.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como «una situación en la que el trabajador no se presenta en su puesto de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho puesto». (OIT 1991).

El Estatuto de los Trabajadores no contempla ninguna definición sobre el mismo. Sin embargo, las faltas de asistencia del trabajador están en la base de diferentes preceptos del mismo. Podríamos encontrar aproximaciones al concepto de absentismo en los siguientes artículos.

La idea del absentismo se recoge por primera vez en el artículo 20.4 del ET.Artículo 20 apartado 4. Dirección y control de la actividad laboral.

> *El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.*

Este precepto otorga capacidad al empresario para poder comprobar la veracidad de las bajas laborales de sus empleados, siendo un mecanismo que introduce el ET de control del fraude.

En el artículo 5 del ET. Despido disciplinario, se tipifica como causa justa de despido:

> *1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
>
> *2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*
>
> *a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

En el artículo 52 del ET. Extinción del contrato por causas objetivas, se abre la posibilidad de despedir al trabajador o trabajadora aunque las faltas de asistencia estén justificadas.

La modificación de este artículo ha tenido lugar en la últimas reformas laborales.

El contrato podrá extinguirse:

> *d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*
>
> *No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.*
>
> *Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.*

En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, en su artículo 6 **se circunscribe el absentismo a las ausencias injustificadas**:

> *6. Absentismo. El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.*
>
> *La reducción de las ausencias injustificadas en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.*
>
> *Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.*
>
> *A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.*

TIPOS DE ABSENTISMO LABORAL

Aunque puedan existir otras clasificaciones sobre absentismo, la forma más tradicional de clasificarlo es en:

- Absentismo justificado.
- Absentismo sin justificar.

Justificado: cuando el trabajador o trabajadora no acude a su puesto de trabajo de forma justificada y tras avisar a la empresa de las causas de su ausencia. Dentro de este tipo de absentismo se incluyen las vacaciones, las enfermedades, los periodos de baja, el tiempo dedicado a exámenes oficiales o para acudir al médico, los permisos por nacimiento o defunción y las horas sindicales, entre otros.

Absentismo sin justificación ni aviso: Consiste en no avisar a la empresa de que se va a faltar y el motivo por el cual hacerlo y por tanto sin su autorización. Este tipo de absentismo supone una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa y puede llevar al despido del trabajador o trabajadora de forma justificada por parte de la empresa.

Cuando se habla del alto absentismo laboral y se cuantifica el perjuicio económico para las empresas, muchas veces se identifica absentismo laboral con el concepto más amplio de "ausencia del trabajo", concepto que incluye permisos, excedencias, vacaciones, días festivos, jornada de verano, actividades sindicales, ausencias debidas al mal tiempo, fuerza mayor, huelga, procedimientos de regulación de empleo, formación fuera de la empresa, paro parcial por razones técnicas o económicas, etc.

A través de campañas mediáticas y de los medios de comunicación, con datos interesados, se pretende dar una imagen distorsionada del absentismo en España focalizada especialmente en la lucha contra las bajas por enfermedad. A estos efectos deberíamos señalar las siguientes cuestiones:

- Las bajas laborales no las prescribe el trabajador o trabajadora sino un facultativo con años de estudio en Medicina que determina que la persona no está en condiciones de trabajar.
- Los tiempos de duración de la bajas son estimados en base a unos criterios elaborados por la Seguridad Social (tiempos óptimos de incapacidad temporal) ajenos por tanto a la decisión del propio trabajador o trabajadora.
- Cuando una persona está enferma es vigilada por numerosas entidades. Debe obligatoriamente (si no se quiere perder la prestación) acudir a las citaciones de Inspección de Seguridad Social, Inspección del Servicio Público de Salud, Mutua colaboradora con la Seguridad Social, además de las revisiones con los especialistas y medicina familiar, y las de las propios médicos de empresa.
- Las alarmas de inspección saltan cuando se supera el tiempo óptimo de incapacidad, independientemente de si la persona ha accedido al especialista o no, cosa que sucede de forma frecuente ya que se han dilatado enormemente los tiempos de espera para ser atendidos en Seguridad Social.
- Acudir a trabajar cuando se está enfermo, agrava las patologías existentes con el consiguiente aumento del coste social y humano. Como las bajas de menor duración son muy perseguidas ya que pueden ser motivos de despido, se están favoreciendo el presentismo y los contagios de enfermedades (por ejemplo la gripe), lo que supone en sí mismo baja productividad.

Cuando se afirma que la recuperación económica ha provocado el incremento del absentismo laboral, parece indicar que los trabajadores y trabajadoras abusan de las bajas por enfermedad cuando mejora la situación

económica. Lo que supone un mayor coste para las empresas ligado al aumento de los pagos por IT que tienen que afrontar. Sin embargo, los datos de coste laboral de los últimos años demuestran que entre el 2008 y el 2017, el coste que afrontan las empresas por IT se ha recortado en un 11,4%, frente a un incremento del 4,7% del coste laboral total.

Coste laboral por trabajador
Unidades: Euros
Datos: medias anuales

	2008	2017	variación absoluta	variación relativa
Coste laboral total	2.431,92	2.547,36	115,44	4,7%
Coste por I.T.	15,15	13,42	-1,72	**-11,4%**
participación IT	0,62%	**0,53%**		

Fuente: INE. ECL. Elaboración propia

Así en el 2008, al inicio de la crisis, el coste por IT representaba el 0,62% del coste laboral, mientras que en el 2017 se reduce al 0,53% del coste laboral total.

Desde la publicación del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, los plazos de las bajas vienen fijados por unas tablas tipificadas por los distintos procesos patológicos que se insertan en los sistemas informáticos de los centros de salud.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social edita el Manual de Tiempos Óptimos de Incapacidad Temporal 2017, en su cuarta edición, con la novedad de realizar una aplicación personalizada a cada trabajador y trabajadora aplicando a los tiempos estándar cuatro variables como factores correctores por edad, sexo, ocupación y segundo diagnóstico acompañante al diagnóstico principal que motiva la situación de incapacidad temporal en cada trabajador/a.

Además los médicos de familia han de consultar ahora a un inspector de la UVMI (Unidad de Valoración Médica de Incapacidades) cuando firmen un parte de baja cuyos tiempos superen a los establecidos esgrimiendo sus razones para otorgar una baja superior a la recomendada y solicitar así el permiso del inspector.

También es recurrente asociar las bajas por razones de salud de los trabajadores y trabajadoras, a un abuso fraudulente de dicha situación, llegándose incluso a afirmar que un 40% de las bajas por incapacidad temporal se producen de manera fraudulenta.

Estos datos se refieren únicamente a los «controles efectuados» en los planes de lucha contra el fraude del Ministerio correspondiente con competencias en materias de empleo. Los controles médicos se efectúan sobre los trabajadores y trabajadoras que están en situación de IT, para constatar que se mantienen en dicha situación porque han perdido su capacidad laboral, ya que en caso contrario se les retiraría la prestación. Pero sólo una parte de las bajas son sometidas a este tipo de control.

En el **Informe de evaluación del Pacto de Toledo** entre 2011 y 2015, se publica el número de «controles efectuados» y el dato de personas en situación de IT a las que se les extingue la prestación porque consideran que ya tienen capacidad para volver a trabajar, considerándolo automáticamente como debido a fraude.

Cuadro II.10.10 CONTROLES SOBRE LAS PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

AÑO	CONTROLES EFECTUADOS	EXTINCION DE LA IT
2012	736.585	330.010
2013	612.503	248.071
2014	592.190 *	230.796
A Septiembre 2015	395.374 *	160.702

(*) A medida que los inspectores médicos adscritos al INSS tienen acceso completo a las historias clínicas, los controles de IT se van reduciendo puesto que, una vez determinadas las citas a reconocimiento médico, se accede a la historia clínica para ver si la cita se anula.

La Tasa de fraude que se utiliza de forma interesada, es un dato obtenido de dividir «Extinción de la IT» por «Número de controles efectuados»

Año	Controles efectuados	Extinción IT	TASA
2012	736.585	330.010	45 %
2013	612.503	248.071	41%
2014	592.190	230.796	39 %
sept. 2015	395.374	160.702	**41 %**

Si queremos obtener un dato que aproxime el porcentaje de bajas por IT "fraudulentas" (que según la inspección médica no tendrían derecho a prestación), hay que dividir el «Número de personas trabajadoras a las que se les ha extinguido la prestación» por el «Total de personas con IT»:

TASA EXTINCIÓN IT SOBRE TOTAL IT

		Total IT en vigor		
	Extinción IT	Mensual	Anual	Tasa
2014	230.796	482.341	5.788.092	3,99 %

Este dato es una aproximación, ya que se utiliza el dato de «número de procesos en vigor al final del periodo», que es un dato mensual y no corresponde con todos los procesos del periodo.

Desde luego, el 3,99% está muy alejado del 40% que se utiliza como dato del alto fraude en el sistema de bajas por IT.

Debemos denunciar el hecho de que el propio Gobierno utilice cifras sesgadas para justificar la firma de convenios con los servicios de salud autonómicos para incentivar a los médicos y gerentes que logren disminuir el número de bajas. Estos convenios han supuesto un coste en dichos incentivos de unos 300 millones de euros anuales (356 millones en 2016). En total, desde 2006 se han gastado más de 3.300 millones de euros que, según el argumento del aumento de fraude, no han servido en absoluto.

Un dato más que contradice el incremento del fraude lo ofrece la Encuesta nacional de condiciones de trabajo (2015): el 41% de los trabajadores afirman haber ido a trabajar estando enfermos en los últimos 12 meses. Este porcentaje es superior al observado en la Encuesta de 2010 que fue del 35%.

servicios a la ciudadanía

El absentismo en el sector privado y en el sector público

Podemos comparar el absentismo de los trabajadores y trabajadoras en las empresas públicas con los de las empresas privadas a través de una aproximación con datos de la E.P.A.: «Personas que no fueron a trabajar» respecto al «Total de asalariadas».

COMPARACIÓN ABSENTISMO EMPRESAS

	Absentismo	Personas Asalariadas	Ratio
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS FINANCIERAS	3.660	146.600	2,5%
SECTOR PRIVADO	316.953	12.686.500	2,5%

Fuente: INE EPA I Trim. 2018

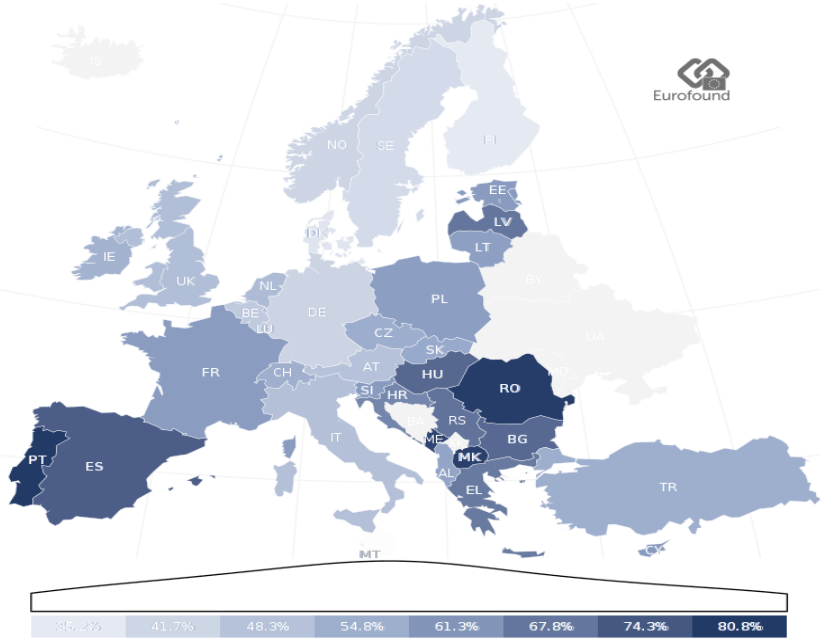
Encuesta de Población Activa – EPA: "Personas que no fueron a trabajar respecto al total de asalariados"

La ratio que se obtiene es del 2,5% tanto en las empresas del sector público como las del privado.

MENOS ABSENTISMO POR ENFERMEDAD QUE LA MEDIA EUROPEA

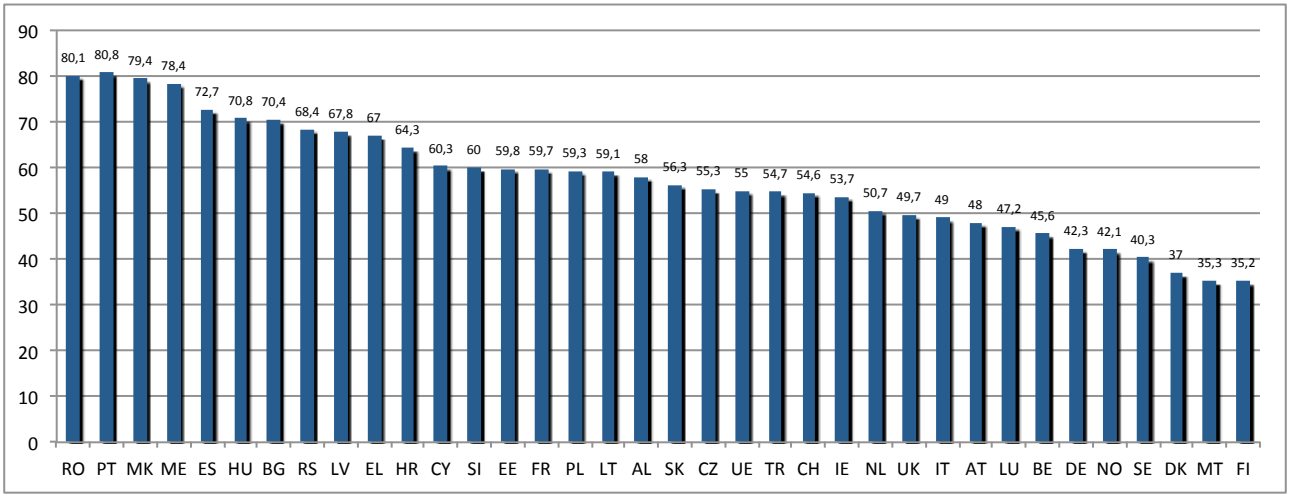
¿España es el país de la Unión Europea con más absentismo?

Esta afirmación se expresa sin aportar ningún dato. Como se puede ver en el gráfico siguiente, según datos europeos, el 73% de los entrevistados españoles afirmó no haber faltado ni un día por motivos de salud en el último año, frente al 55% en la media de la UE.



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), cuyo fin es contribuir a la planificación de mejores condiciones de vida y trabajo en Europa, que viene elaborando cada cinco años desde 1991, una encuesta europea. El objetivo final es facilitar a los actores que intervienen en el ámbito de la política social el intercambio de información relevante para contribuir a gestionar mejor las relaciones laborales. La 6ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, realizada entre una muestra representativa de 43.850 trabajadores en 35 países europeos, observa la segunda mayor diferencia de nuestro país respecto a Europa en los datos de absentismo por enfermedad.

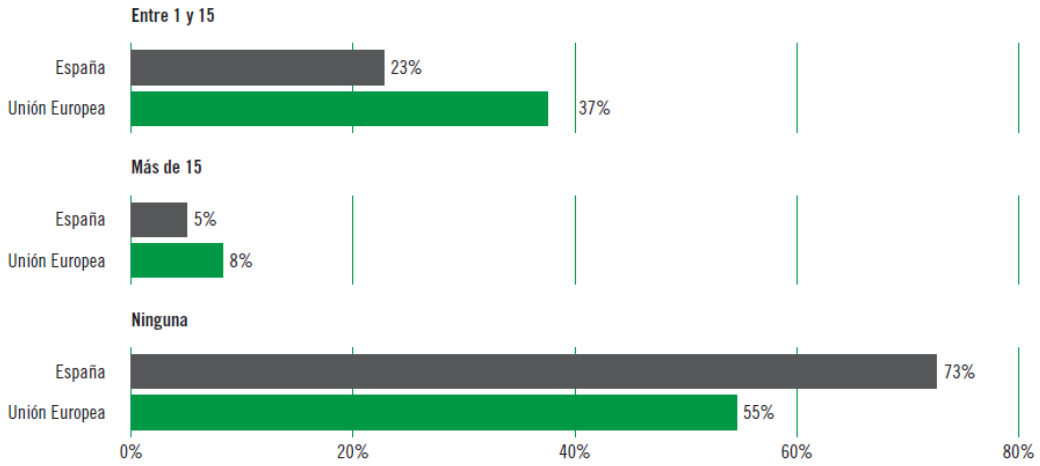
Personas trabajadoras que no han faltado a trabajar en el último año:



País		%	País		%
Rumania	RO	80,1	Eslovaca	SK	5,3
Portugal	PT	80,8	Chequia	CZ	55,3
Macedonia	MK	79,4	Unión Europea	UE	55
Montenegro	ME	78,4	Turquía	TR	54,7
España	ES	72,7	Suiza	CH	54,6
Hungría	HU	70,08	Irlanda	IE	53,7
Bulgaria	BG	70,04	Países Bajos	NL	50,7
Servia	RS	68,4	Reino Unido	UK	49,7
Letonia	LV	67,8	Italia	IT	49
Grecia	EL	67	Australia	AT	48
Croacia	HR	64,3	Luxemburgo	LU	47,2
Chipre	CY	60,3	Bélgica	BE	45,6
Eslovenia	SI	60	Alemania	DE	42,3
Estonia	EE	59,8	Noruega	NO	42,1
Francia	FR	59,7	Suecia	SE	40,3
Polonia	PL	59,3	Dinamarca	DK	37
Lituania	LT	59,1	Malta	MT	35,3
Albania	AL	58	Finlandia	FI	35,2

Las trabajadoras y trabajadores españoles son los quintos de la UE que menos faltan al trabajo por motivos de salud.

GRÁFICO 3 ABSENTISMO



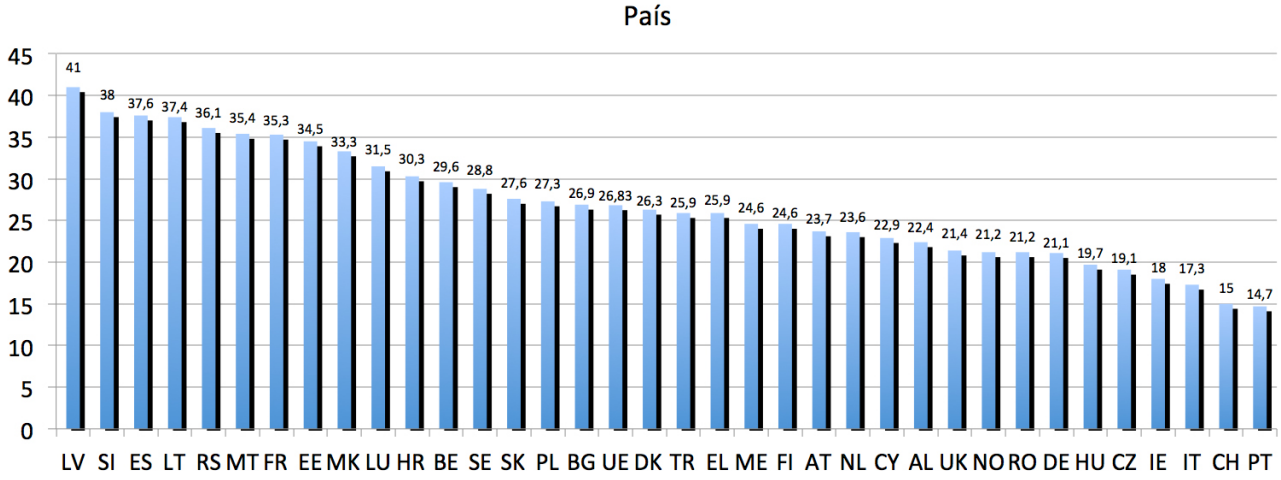
Fuente: Eurofound.

Las diferencias son notables: preguntados por los días que han faltado al trabajo en los últimos 12 meses por motivos de salud, el 73% de los entrevistados españoles afirmó no haber faltado ni un día, frente al 55% en la media de la UE.

En el resto de tramos, se mantienen las diferencias: el 23% faltaron entre «1 y 15 días» frente al 37% en la UE, y en España faltaron «más de 15 días» el 5%, mientras que en la Unión Europea el porcentaje es del 8%.

Podría interpretarse que las españolas y los españoles gozan de mejor salud que el resto de europeos, sin embargo la encuesta recoge la preocupación creciente de las consecuencias del trabajo en la salud: el 38% de las trabajadoras y trabajadores españoles considera que su salud se ve afectada negativamente por su trabajo, el tercer porcentaje mayor de Europa después de Letonia y Eslovenia. Esta preocupación ha aumentado casi 10 puntos en los últimos años.

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que ven afectada su salud según país de la UE:



País		%	País		%
Letonia	LV	41	Grecia	EL	25,9
Eslovenia	SI	38	Montenegro	ME	24,6
España	ES	37,6	Finlandia	FI	24,6
Lituania	LT	37,4	Austria	AT	23,7
Servia	RS	36,1	Países Bajos	NL	23,6
Malta	MT	35,4	Chipre	CY	22,9
Francia	FR	35,3	Albania	AL	22,4
Estonia	EE	34,5	Reino Unido	UK	21,4
Macedonia	MK	33,3	Noruega	NO	21,2
Luxemburgo	LU	31,5	Rumania	RO	21,2
Croacia	HR	30,3	Alemania	DE	21,1
Bélgica	BE	29,6	Hungría	HU	19,7
Suecia	SE	28,8	Chequia	CZ	19,1
Eslovaca	SK	27,6	Irlanda	IE	18
Polonia	PL	27,3	Italia	IT	17,3
Bulgaria	BG	26,9	Suiza	CH	15
Dinamarca	DK	26,3	Portugal	PT	14,7
Turquía	TR	25,9			

Así, un deterioro de los efectos del trabajo en la salud junto con un menor grado de absentismo por enfermedad, indican que las trabajadoras y los trabajadores españoles fuerzan su asistencia al puesto de trabajo por la presión que sienten ante la inestabilidad del empleo.

EL ABSENTISMO EN ESPAÑA

La jornada de trabajo mensual media, que incluye tanto jornadas a tiempo completo como a tiempo parcial, se ha situado en 150 horas pagadas en el 2017. De las que 129 han sido horas efectivas de trabajo (el 86%) y 21 han sido horas remuneradas y no trabajadas (el 14%).

Tiempo de trabajo por trabajador y mes
Unidades: Horas/trabajador(mes)

	MEDIA ANUAL 2017
Horas pactadas	149,58
Horas pagadas	150,00
Horas efectivas	128,93
Horas no trabajadas	21,35
Horas no trabajadas y pagadas	21,08
Horas no trabajadas y no pagadas	0,30
Horas no trabajadas por vacaciones	7,63
Horas no trabajadas por fiestas	6,85
Horas no trabajadas por I.T	4,85
Horas no trabajadas por maternidad	0,93
Horas no trabajadas por permisos remunerados	0,45
Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas	0,10
Horas no trabajadas por compensación horas extras	0,08
Otras horas no trabajadas y remuneradas	0,28
Horas perdidas en el lugar de trabajo	0,00
Horas no trabajadas por conflictividad laboral	0,00
Horas no trabajadas por otras causas	0,28
Horas extras por trabajador	0,65

Fuente: INE. ECL. Elaboración propia

Si analizamos el absentismo en el sentido amplio, es decir, las «Horas no trabajadas y pagadas» respecto a las «Horas pactadas», la Tasa de absentismo se sitúa en el 14,1%.

Tiempo de trabajo por trabajador y mes
Unidades: Horas/trabajador(mes)

Horas pactadas	149,6
Horas no trabajadas y pagadas	21,1
ABSENTISMO AMPLIO	14,1%

Fuente: INE. ECL. Elaboración propia

En la definición de «Horas no trabajadas y remuneradas» se incluyen las horas no trabajadas por las siguientes causas:

1. Vacaciones y fiestas disfrutadas en el mes.
2. Días de baja por incapacidad temporal.
3. Días de permiso por maternidad, adopción y motivos personales.

4. Descansos como compensación por horas extraordinarias.
5. Horas de representación sindical, cumplimiento de un deber inexcusable, asistencia a exámenes y visitas médicas, entre otros conceptos.
6. Días u horas no trabajadas por razones técnicas, organizativas o de producción: son ceses temporales de la prestación del servicio o de la producción de bienes por parte del trabajador (días de suspensión) o disminuciones de la jornada de trabajo (horas de reducción), con el fin de remontar situaciones de crisis las empresas.
7. Horas perdidas en el lugar de trabajo: son horas no trabajadas por motivos no imputables al trabajador ni al empresario, como falta ocasional del trabajo, rotura de máquinas, falta de materias primas, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz u otras causas de fuerza mayor. La ley permite recuperar estas horas no trabajadas a razón de una hora diaria, previa comunicación, y si no hay acuerdo contrario. Este concepto sólo recoge las horas que no han sido recuperadas, y que por tanto, pueden ser consideradas verdaderamente como no trabajadas.

Al incluir en este cómputo conceptos como vacaciones, festivos etc, se produce una gran estacionalidad en los datos, la tasa de absentismo puede oscilar entre el 7% en el primer trimestre hasta el 18% en el tercer trimestre que coincide precisamente con el periodo vacacional.

Número medio de horas semanales trabajadas por todos los asalariados

	2017T4	2017T3	2017T2	2017T1	MEDIA 2017
Habitualmente trabajadas	36,5	36,8	36,4	36,3	36,5
Efectivas	32,5	30,1	33,4	33,9	32,5
Horas no trabajadas	4,0	6,7	3,0	2,4	4,0
Tasa absentismo amplio	11%	18%	8%	7%	11%

Fuente: INE. EPA

La tasa oscila entre el 7% en el primer trimestre hasta el 18% en el tercer trimestre.

El 68,5 por ciento de las horas no trabajadas y pagadas corresponden a vacaciones y días festivos.

Tiempo de trabajo por trabajador y mes
Unidades: Horas/trabajador(mes)

Horas no trabajadas por vacaciones	7,63	**36,1%**
Horas no trabajadas por fiestas	6,85	**32,4%**
Horas no trabajadas por I.T	4,85	**22,9%**
Horas no trabajadas por maternidad	0,93	**4,4%**
Horas no trabajadas por permisos remunerados	0,45	**2,1%**
Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas	0,10	**0,5%**
Horas no trabajadas por compensación horas extras	0,08	**0,4%**
Otras horas no trabajadas y remuneradas	0,28	**1,3%**
Horas no trabajadas y pagadas	21,15	100,0%

Fuente: INE. ECL. Elaboración propia

Así, las horas remuneradas y no trabajadas son, fundamentalmente: horas no trabajadas por vacaciones, festivos e incapacidad temporal. De las 21,1 horas no trabajadas y pagadas al mes 7,6 horas corresponden a vacaciones; 6,8 horas a días festivos; 4,8 horas corresponden a incapacidad temporal; 0,9 son horas no trabajadas

por maternidad; 0,45 horas por permisos remunerados; 0,1 son horas no trabajadas por razones técnicas o económicas; y 0,08 horas no trabajadas por compensación de horas extras. **Si no consideramos estas causas como absentismo, ya que están recogidas en derechos regulados, quedarían 0,28 horas mensuales que corresponden a "Otros motivos".**

De esta forma la Tasa de absentismo pasa del 14,1% al 0,18%.

Tiempo de trabajo por trabajador y mes
Unidades: Horas/trabajador(mes)

Horas pactadas	149,6
Otras horas no trabajadas y remuneradas	0,28
ABSENTISMO ESTRICTO	0,18%

Fuente: INE. ECL. Elaboración propia

Dentro de estas 0,28 horas remuneradas y no trabajadas por otros motivos se incluyen diversas casuísticas y situaciones: permisos no remunerados, cierre patronal, guarda legal, sanciones y otros, donde finalmente se incluye el absentismo.

La pérdida de tiempo por estos motivos es de apenas 16,8 minutos mensuales.

Horas extraordinarias pagadas y no pagadas. Exceso de jornada de trabajo.

Número total de horas extraordinarias realizadas en la semana por todos los asalariados
Unidades: Miles Horas

	2017	
	MEDIA ANUAL	PARTICIPACIÓN
Total	5.810,6	100,0%
Horas extra pagadas	3.085,8	53,1%
Horas extra no pagadas	2.724,9	46,9%

Fuente: INE EPA. Elaboración propia

Notas:
No se incluye a los asalariados que no saben el número de horas extraordinarias (pagadas y/o no pagadas)

A la pérdida de tiempo por absentismo, podemos contraponer el dato de «Horas extras no pagadas». Según los datos de la EPA, de media en 2017 se realizaron 2.724.900 de horas extras a la semana, esto supone que cada una de las 15,7 millones de personas asalariadas habría trabajado de media casi 0,17 horas extras no pagadas a la semana. Todos los meses cada persona asalariada trabaja una media de 0,75 horas extras sin recibir ninguna compensación (salarial o en tiempo de descanso) por ellas, es decir, casi 45 minutos al mes de exceso de jornadas no remunerada.

Horas extraordinarias realizadas al mes por asalariado

Unidades: Miles	2017 MEDIA ANUAL
Horas extra no pagadas	2.724,9
Asalariados	15.715,1
Horas semana por asalariado	0,17
Horas mes por asalariado	**0,75**

Por ello, y como conclusión, se puede afirmar que el absentismo en sentido estricto supone una pérdida aproximada de 16,8 minutos mensuales por trabajador y trabajadora y las horas extras no pagadas representan 45 minutos al mes, de lo que se desprende que la empresa debe al trabajador 28 minutos al mes.

Con la crisis económica se ha producido una reducción de las horas extras trabajadas, sin embargo, esta reducción se concentra en las horas extras pagadas mientras que las no pagadas se mantienen: en 2015 el número de horas extras pagadas fueron 3,5 millones cifra similar a las de 2008, aunque ahora hay 2,1 millones menos de asalariados.[1]

Transporte y almacenamiento es uno de los sectores donde el número de horas extras no pagadas es superior al de 2008, de hecho el número de horas no pagadas por asalariado se ha incrementado un 41,6% desde 2008 hasta 2015.

Aunque el abuso de las horas extras no pagadas se centra en el sector privado, es significativo el número elevado que existen en la administración pública y seguridad social , que en el 2015 se incrementaron en un 36,4% respecto al año anterior.

1 ZARAPUZ PUERTAS, Luis. 2016. Las horas extraordinarias según la EPA. Cuadernos de acción sindical [en línea].Madrid: Confederación Sindical CCOO, abril 2016. Disponible en: http://www.ccoo.es/2ad57ee834251edb-668dab09dce7f19e000001.pdf

servicios a la ciudadanía

DATOS SOBRE ABSENTISMO SECTORIAL

Los datos de la Encuesta de Coste Laboral y los de la EPA no ofrecen datos con suficiente desagregación o fiabilidad que permitan abordar el análisis del absentismo injustificado en los sectores productivos de FSC-CCOO.

A pesar de esto, Randstad publica trimestralmente un Informe sobre Absentismo Laboral con datos sectoriales que se suele utilizar como uno de los referentes para analizar el absentismo según el sector productivo. Estos datos contienen un sesgo de partida en la propia definición al computar el absentismo injustificado, lo que arroja unos datos que desde nuestro análisis no se ajustan a lo que se debería entender por absentimo en sentido estricto, es decir, faltas al trabajo por abusos de las personas asalariadas o no justificadas.

El cuadro siguiente muestra los datos que contiene este Informe, con desagregación de dos dígitos de la CNAE, referidos a los sectores de FSC-CCOO.

INFORME RANDSTAD

	TASA ABSENTISMO	
	supuesto 1	supuesto 2
MAR		
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	4,2%	0,9%
PAPEL, GRÁFICAS		
17 Industria del papel	4,6%	1,3%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	3,6%	1,0%
58 Edición	2,9%	0,9%
CICLO INTEGRAL DEL AGUA		
36 Captación, depuración y distribución de agua	5,0%	1,7%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	5,8%	0,9%
CARRETERA		
49 Transporte terrestre y por tubería	3,8%	0,8%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	5,3%	1,5%
77 Actividades de alquiler	3,3%	0,8%
AÉREO Y SERVICIOS TURÍSTICOS		
51 Transporte aéreo	5,1%	1,6%
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	3,7%	1,5%
POSTAL		
53 Actividades postales y de correos	7,2%	3,7%
TELECOMUNICACIONES		
61 Telecomunicaciones	4,3%	1,7%
MEDIOS COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA Y DEPORTE		
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	3,9%	1,3%
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	5,1%	1,6%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	3,1%	0,8%
59 Actividades cinematográficas, video, prog televisión, grabac sonido...	2,8%	0,9%
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	6,0%	2,6%
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,6%	2,0%
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL		
87 Asistencia en establecimientos residenciales	7,2%	1,2%
Todos los sectores sin agricultura	**4,7%**	**1,4%**

Fuente: Randstad Research. Informe trimestral Absentismo Laboral IV Trim. 2017

El Informe se realiza con dos tipos de mediciones sobre el concepto de absentismo que se definen así:

Supuesto 1: Absentismo en sentido amplio.

«El absentismo en un sentido amplio, que incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de incapacidad temporal, IT) como el resto de ausencias».

Supuesto 2: Absentismo no justificado.

«El absentismo no justificado por una baja por IT, que mide la ausencia del trabajador en su puesto por razones diferentes a una baja por IT»

En el Informe Randstad, el denominado «Absentismo no justificado», incluye los siguientes conceptos:

1) Horas no trabajadas y no pagadas.
2) Horas no trabajadas por maternidad.
3) Horas no trabajadas por permisos remunerados.
4) Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas.
5) Horas no trabajadas por compensación de horas extras.
6) Otras horas no trabajadas y remuneradas.

Es decir, cuando una persona sufre un Expediente de Regulación de Empleo además es absentista, o cuando disfruta de la compensación de horas extras, o por licencias sin sueldo, o por maternidad...

Así, los datos que se utilizan para hablar del absentismo por sectores no reflejan la realidad del mismo.

Al ser los datos trimestrales están afectados por la estacionalidad de los mismos, por lo que el ranking de sectores más absentistas varía de un trimestre a otro.

Los datos arriba indicados no deberían utilizarse para describir el absentismo en los sectores, hablan de «Absentismo no justificado» e incluyen conceptos totalmente contrarios al mismo. Estos datos **tampoco pueden ser utilizados para comparar unos sectores con otros**, ya que los conceptos incluidos distorsionan la comparación: así se puede dar la paradoja de que sectores en los que se hacen muchas horas extras reflejen más absentismo, o los sectores más feminizados por los permisos de maternidad, o con más Expedientes de regulación.

servicios a la ciudadanía

CONCLUSIONES

No existe una definición oficial o ampliamente aceptada de absentismo. Se utilizan de forma interesada datos para dar una imagen distorsionada de la realidad planteando que el absentismo laboral es un grave problema para la competitividad empresarial o que supone un alto coste para la sociedad.

La realidad es otra, España es de los países de la Unión Europea con menos absentismo por enfermedad.

Desde el mundo empresarial se utilizan datos de absentismo que incluyen horas no trabajadas por vacaciones, permisos de maternidad, compensación de horas extraordinarias, horas de representación sindical, entre otras.

FSC-CCOO considera que cuando una trabajadora o trabajador se ve afectada por un proceso de regulación de empleo, con la reducción de su jornada o con ceses temporales no deberían considerarse absentistas.

Si tu jefe te pide que hagas horas extras por necesidades de la producción, la compensación de las mismas no debería computarse como absentismo.

Que el disfrute del mes de vacaciones al que toda trabajadora y trabajador tiene derecho no puede computarse en los datos de absentismo.

El absentismo real es un problema residual que no tiene la envergadura que los empresarios intentan denunciar. el absentismo en sentido estricto supone una pérdida media de 16,8 minutos mensuales por persona, mientras que las horas extras no pagadas representan 45 minutos al mes, de lo que se puede concluir que la empresa debe a cada trabajadora y a cada trabajador de media, 28 minutos al mes.





www.fsc.ccoo.es