

Economía

La constante advertencia de la patronal Comparación entre países

Empleados públicos y de banca, campeones en absentismo laboral

El aumento en estos dos sectores impulsa que España sea uno de los países europeos con más faltas en el trabajo

Inma Pardo / Giovanni Vegezzi

MADRID/MILÁN. En España hay casi 400.000 trabajadores que, cada día, faltan a su puesto de trabajo sin causa justificada. En total, si se contemplan también los absentistas con causa, son 1.050.000 los asalariados que no van a trabajar al día, el 5,7 por ciento de los ocupados, según sostiene el presidente de CEOE, Joan Rosell.

Según un estudio pormenorizado por sectores de PricewaterhouseCoopers realizado en Europa, los empleados de la banca y los funcionarios son los que más han aumentado su ausencia al trabajo entre 2007 y 2010. El absentismo al trabajo en bancos y cajas ha crecido un 138,5 por ciento: ha pasado del 1,3 al 3,1 por ciento. Mientras, en las Administraciones Públicas, la tasa ha crecido 1,7 puntos, es decir, el 48 por ciento, ya que ha pasado del 3,5 por ciento al 5,2 por ciento.

La subida se produce en un momento de crisis, época

en la que los trabajadores suelen ser más cuidadosos a la hora de faltar al trabajo, ante el temor a un despido por parte de las empresas. En el caso de los funcionarios, éstos cuentan con el beneficio de que su puesto está asegurado. En la banca, la plantilla disfruta recurrentemente de ajustes con condiciones generosas a través de los procesos de prejubilaciones, como el que se lleva a cabo en la actualidad.

Según los datos de la consultora, en bancos y cajas el avance de este fenómeno se dio tanto en directivos como en no directivos. Los responsables de la gestión en el mundo financiero son los que más faltan al trabajo, un 3,1 por ciento, sólo superados por los jefes de las Administraciones Públicas. Si bien, los trabajadores base superan a los directivos en la banca —con un 4,1 por ciento de absentismo—, con lo que acercan posiciones sobre otros segmentos de actividad, como los funcionarios o la plantilla en el sector minorista, que ofrecen cifras del 5,2 y 6,9 por ciento, respectivamente.

A pesar del crecimiento experimentado en los últimos años en nuestro país, aún el absentismo en el campo financiero europeo se sitúa ligeramente por encima, en el 4 por ciento de media. No obstante, las distancias se han reducido y los niveles están más equilibrados.

Los líderes en Europa

La subida del absentismo en las Administraciones Públicas y la banca ha provocado que, en su conjunto, las ausencias en el trabajo se hayan equilibrado con respecto al resto de países de nuestro entorno y que seamos uno de los líderes en este asunto. En una comparativa del absentismo global en la UE, el país que lidera el ranking europeo es Hungría con un 6,5 por ciento, según el estudio *Absentismo laboral, una preocupación creciente*, elaborado por PricewaterhouseCoopers. El análisis afirma que el índice español supera la media de la UE y se sitúa en el 3,9 por ciento en 2010.

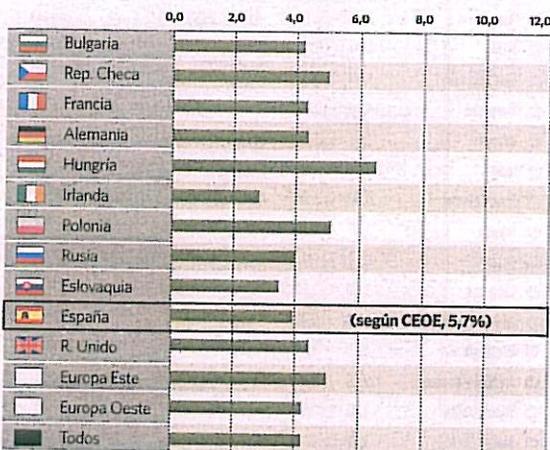
Por supuesto, los países nórdicos se encuentran a la cabeza del ranking. Pero sus ausencias suelen ser justificadas y se debe tener en cuenta las generosas contraprestaciones que ofrece el Estado y las empresas para facilitar la conciliación familiar. Por ejemplo, las bajas por maternidad y paternidad son mayores que las españolas y suelen disponer de más días libres por asuntos propios.

En el caso de Francia y Alemania, ambos países superan el umbral del 4 por ciento, al igual que Reino Unido, por encima de España. Al otro lado de la balanza, los países con unas menores tasas son

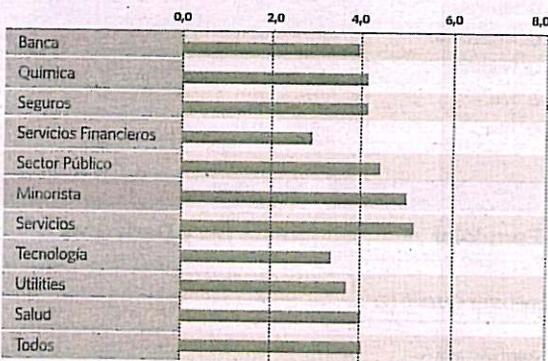
Irlanda, con un porcentaje inferior al 3 por ciento, y Eslovaquia que no supera tampoco el 4 por ciento. Italia, con una tasa de absentismo del 4,5 por ciento, no se aleja mucho de la media europea. Los funcionarios, cuya tasa de ausencia se sitúa por encima

Comparativa europea. Tasas y costes

Absentismo por países en la UE



Absentismo medio en la UE por sectores



Coste de absentismo y volumen de sustitución en función del número de trabajadores a tiempo completo



Fuente: Absentismo laboral. una preocupación creciente. PWC, febrero 2011.

del 5 por ciento, han levantado las sospechas del ministro de la Administración Pública, Renato Brunetta, que en 2008 propuso una ley *antivagos*, que incluía más controles en todas las oficinas del Estado. Eso sí, la crisis ha influido notablemente en la disminución de esta tasa. La incertidumbre económica hace que los trabajadores no se arriesguen a ser despedidos, sobre todo, si la empresa se ha visto afectada por la crisis. Estas dudas se reflejan claramente en los datos. Según el informe, en todos los países europeos ha descendido el in-



Las cifras

5,7

POR CIENTO. Es la tasa de absentismo que estima la CEOE que hay en España cada año. Sin embargo, un informe de PWC lo sitúa en el 3,9 por ciento.

138,5

POR CIENTO. Es lo que ha crecido el absentismo entre los empleados en el sector de banca entre 2007 y 2010. En el último año, repuntó un 26,4 por ciento.

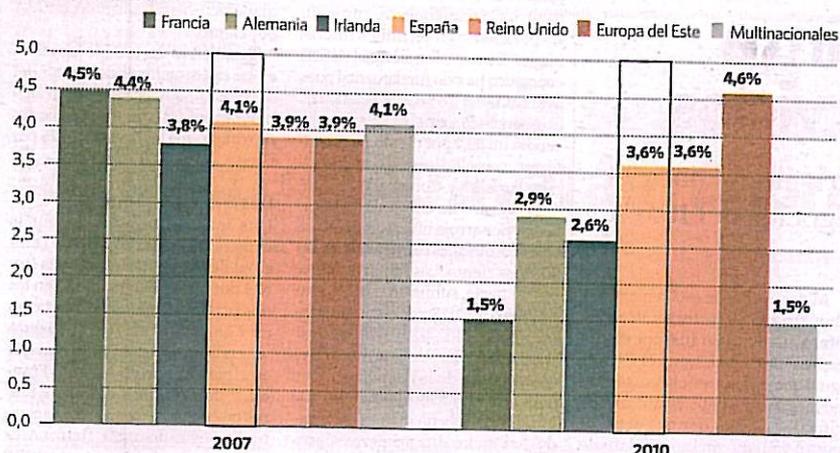
-1,7

POR CIENTO. Es lo que se redujo el ROI (retorno de inversión) sobre capital humano en Europa Occidental en 2008. En EEUU se mantuvo estable.

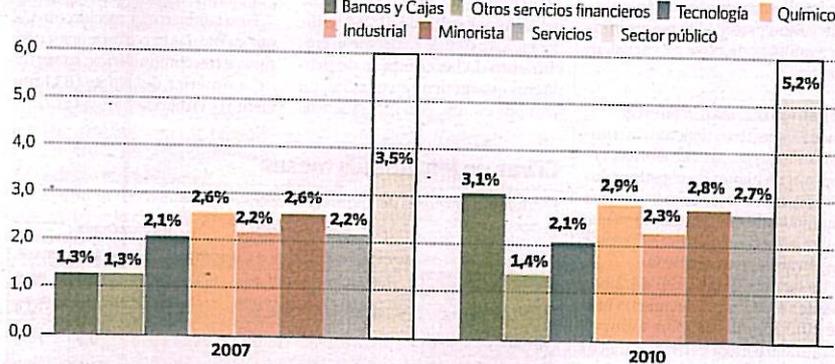
37

POR CIENTO. Es el peso del absentismo como barrera para la mejora de la productividad y la principal causa de la baja competitividad en la empresa española.

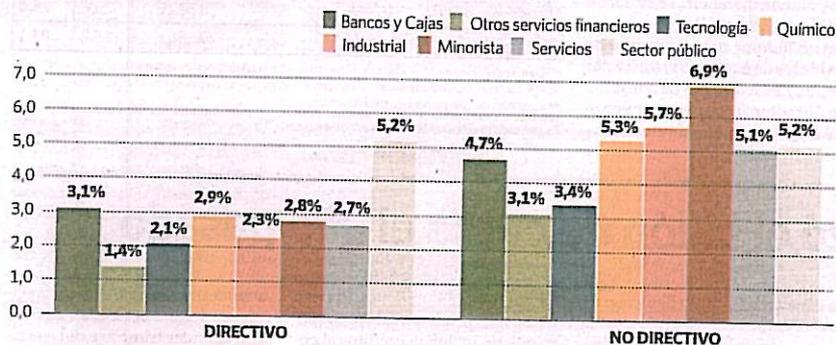
Ante de la crisis y ahora



Media por actividades



Directivo vs no directivos



elEconomista

dice de absentismo, excepto en los países de Europa del Este, donde se ha incrementado del 3,9 por ciento en 2007 hasta el 4,6 por ciento durante el pasado ejercicio.

La ausencia de un trabajador no es gratis para la empresa. Con un índice de absentismo del 5 por cien-

to, una compañía de 1.000 empleados pierde un millón de euros anuales, según determina el estudio de PWC, teniendo en cuenta una remuneración media por empleado de 30.000 euros al año.

Por supuesto, el coste depende del sector de actividad. En el sec-

tor financiero, un 5 por ciento de ausencias supone un gasto de 3.352 euros mensuales por trabajador a jornada completa. Un coste muy parecido al que padece el sector público (3.424 euros por trabajador) y algo superior al sufragado por el de comunicación (2.240 euros), el

de seguros (2.078 euros), el farmacéutico (1.550 euros) o el de servicios (1.309 euros). Y es que cuando un trabajador falta a su puesto se puede generar un descenso de la producción y su consecuente repercusión en los ingresos. A no ser que la empresa reponga al trabajador ausente con la contratación de un nuevo empleado.

Pero las más perjudicadas, sin duda, son las pequeñas empresas, ya que no tienen tanta capacidad de reacción como la gran empresa. "El perjuicio es extremo. En la pyme el absentismo supone un desajuste muy grande", explica Juan Antonio Linares, socio de Cuatrecasas. Por este motivo, el presidente de CEOE, Joan Rosell, ha emprendido una campaña para disminuir el absentismo, sobre todo el que no presenta ninguna causa.

Reforma legal

Con la reforma laboral, los empresarios consiguieron dar un gran paso en la lucha contra el absentismo. En el nuevo texto legislativo, se facilita el despido objetivo por esta causa. Es motivo justificado de cese del contrato que durante dos meses un trabajador haya faltado un 20 por ciento o durante cuatro meses se haya ausentado el 25 por ciento, siempre que la plantilla tenga una tasa media de absentismo de un 2,5 por ciento. Antes de la reforma no se podía despedir de forma objetiva si la tasa media no llegaba al 5 por ciento.

No obstante, la CEOE todavía quiere avanzar más en la disminución del absentismo y apuesta por modificar la Ley de Mutuas de Accidentes de Trabajo para que puedan controlar directamente la incapacidad temporal.

Aparte de estos planes nacionales, las grandes empresas apuestan por realizar programas específicos para combatirlo. Por ejemplo, muchas empresas complementan la prestación de incapacidad temporal con una ayuda mensual. Eso sí, esta posibilidad se puede perder si la tasa de absentismo en la empresa supera un determinado umbral.

La opción de contratar a un fisioterapeuta o dos de forma fija en la empresa disminuye las bajas por dolores de espalda. Y hay que destacar que las molestias de espalda y el estado anímico suelen ser los dos conceptos más utilizados para solicitar incapacidades temporales, según los expertos.

Por este motivo, algunas compañías empiezan a realizar actividades sociales entre los compañeros de la empresa para descargar de esta forma el estrés.

Al detalle

HAY VARIOS TIPOS DE ABSENTISMO

El justificado

En términos generales, se pueden establecer tres tipos de absentismo. En primer lugar, el 'absentismo laboral por causas justificadas' consiste en ausencias permitidas legalmente, debidas a incapacidad temporal; es decir, bajas médicas—son las más habituales—, permisos relacionados a la actividad sindical o el aprovechamiento de los días de asuntos propios. Así las cosas, una persona que está de baja por maternidad, por ejemplo, es absentista. Por tanto, los países que ofrecen más medidas de bienestar suelen tener mayor grado de absentismo. Es el caso, por ejemplo, de los nórdicos.

Sin causas

Por otra parte, existe el 'absentismo por causas injustificadas': faltas no justificadas o incumplimiento del horario de trabajo. Este es el que más preocupa al presidente de la patronal. La base de este tipo de absentismo se sostiene en ausencias cortas (de uno a tres días) por las que no se está obligado a presentar a la empresa ningún tipo de parte médico. Pero, en algunos casos, sí que existe parte médico, aunque el trabajador puede que no tenga la dolencia. Por ello, los expertos apuntan que los dolores de espalda y los estados anímicos, muy difíciles de probar objetivamente, pueden esconder a un absentista profesional. Solamente las compañías pueden conocer cuál es el absentismo que dentro de su empresa no está justificado.

Va a trabajar, pero...

Por último, está el 'absentismo presencial'. Consiste en que, a pesar de que el asalariado acuda a su puesto de trabajo, dedica una parte de la jornada a actividades no relacionadas con la labor que desempeña: uso de Internet, correo electrónico o teléfono con fines personales.