

**Estudio del
Absentismo Laboral 2010
en la Industria
Siderometalúrgica
de Bizkaia**

EL ABSENTISMO TOTAL en las empresas de la Industria del Metal de Bizkaia presentó en 2010 una tasa del **6,91%**, dato ligeramente superior al de 2009 (**6,45%**), modificándose la tendencia a la baja de los últimos dos años.

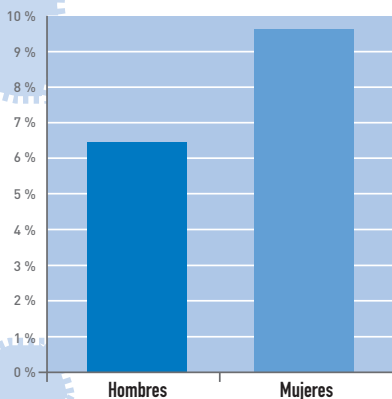


Se ha realizado una diferenciación por sexos (hombres / mujeres), también en mano de obra directa (personal de taller) y mano de obra indirecta (personal técnico y administrativo), por tamaño de empresas y finalmente un desglose en función de las causas que motivaron el absentismo.

ATENDIENDO A LAS VARIABLES ANTERIORMENTE EXPUESTAS TENEMOS:

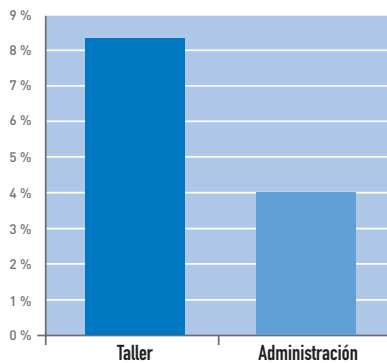
Por sexos

El absentismo femenino, un **9,64%**, continúa siendo superior al masculino **6,49%**, aumentando en ambos casos la tasa respecto a la del año 2009, (1,97 puntos en términos absolutos en caso de mujeres y 0,24 puntos en el caso de los hombres), siendo bastante significativo el aumento en las mujeres, entre otros motivos por aumentar el absentismo de las mismas en la mano de obra directa, así como por el porcentaje sustancialmente inferior de mujeres frente al de hombres empleados en nuestro Sector. Debemos de valorar así mismo, que el absentismo debido a huelgas, sufre un incremento notable, tanto en hombres como en mujeres, tal y como veremos al analizar el mismo por causas concretas.



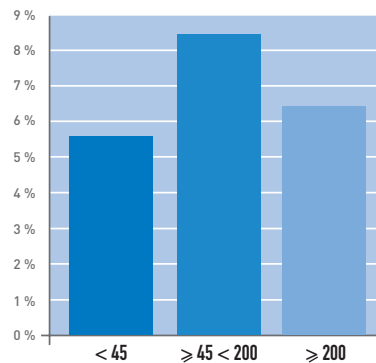
Por tipo de ocupación

El Absentismo del personal de Taller con una tasa del **8,33%** en **2010**, presenta un dato ligeramente superior que en los dos años precedentes (8,03%), si bien continúa siendo claramente superior al del personal Técnico y Administrativo, el **4,01%**, que aumenta, respecto a 2009 0,35 puntos en términos absolutos.



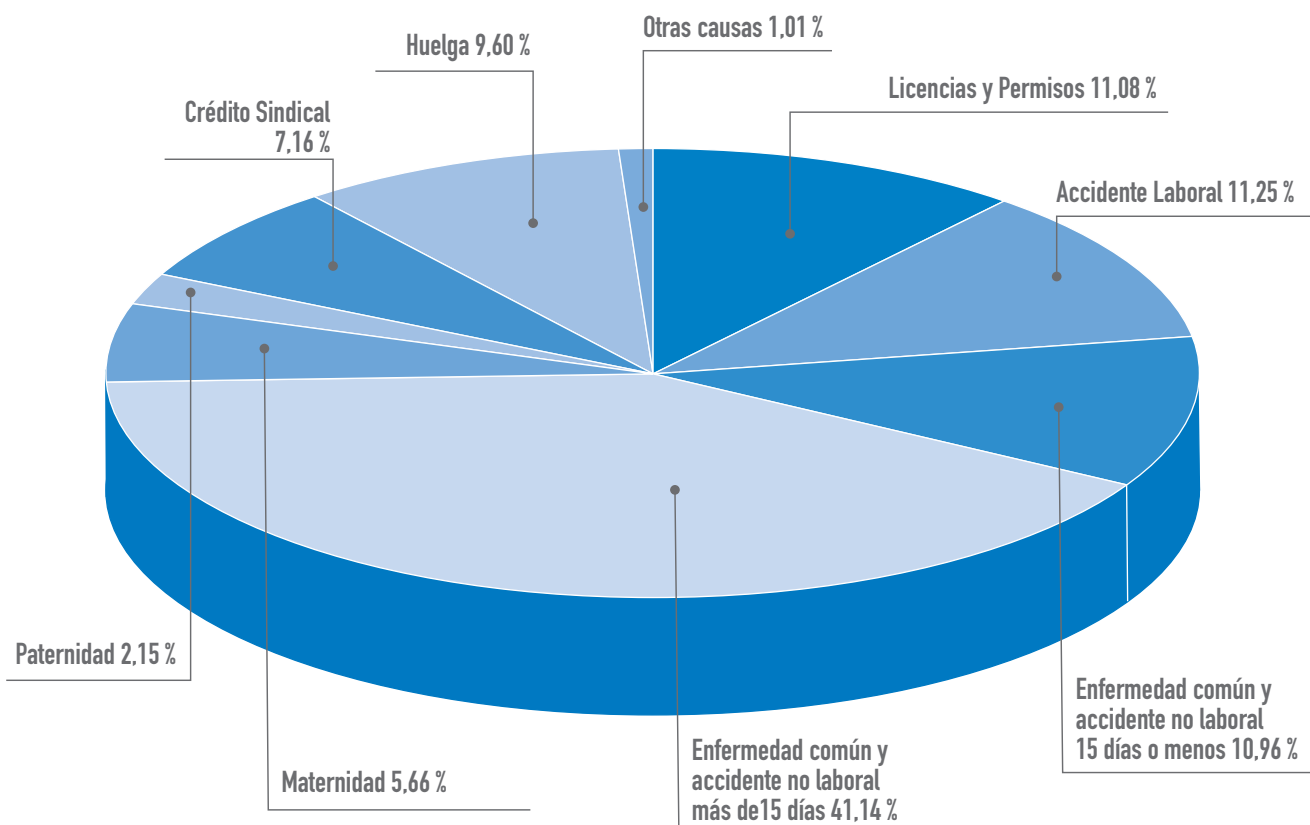
Por tamaño de empresa

En el año 2010, se aprecian variaciones respecto al 2009. Este año, la tasa mayor de absentismo se registra en las empresas de **45 a 200 trabajadores**, con un porcentaje del **8,48%**, muy superior al de 2009 (6,38%). A continuación y con un porcentaje del **5,62%** se encuentran las empresas que ocupan a menos de **45 trabajadores**, cuyo absentismo disminuye respecto al año anterior (6,38%). En las empresas de **200 o más trabajadores**, también disminuye ligeramente el índice en relación a 2009 (0,17 puntos en términos absolutos), siendo en 2010 del **6,40%**. La variación más significativa, por lo tanto se produce en las empresas de 45 a 200 trabajadores, incrementándose sustancialmente respecto de años precedentes.



ABSENTISMO SEGÚN CAUSAS

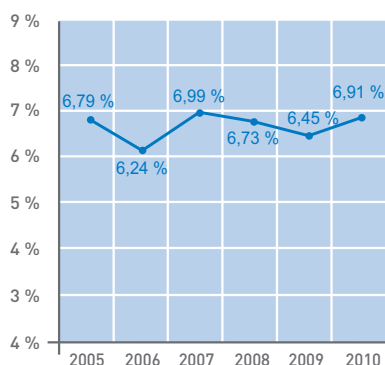
Atendiendo de manera particular a las causas que conforman el Absentismo, en 2010, la principal causa sigue siendo la enfermedad común y accidente no laboral de más de 15 días (**41,14%**), aunque dicho porcentaje disminuye sensiblemente respecto a 2009 (46,53%). A continuación, se sitúa el accidente laboral, con un porcentaje del **11,25%**, aunque es un dato también inferior al de 2009 (12,30%). Disminuye así mismo el absentismo por licencias y permisos, siendo del **11,08%**, frente al 13,29% del año pasado. La enfermedad común y accidente no laboral de 15 días o menos, presenta un porcentaje del **10,96%**, con un decremento significativo de 2,19 puntos en términos absolutos respecto al 2009. Siguen a estos datos, con un incremento importante y determinante del absentismo global, el aumento del absentismo debido a huelgas, que presenta en este año un **9,60%**, frente al 1,36% del año 2009. No podemos olvidar el elevado número de huelgas generales del pasado año, que aunque en términos generales no tuvieron un seguimiento relevante, sí que tienen una influencia relativa en el número de horas perdidas. El crédito horario sindical (**7,16%**), que aumenta sensiblemente respecto a 2009, la maternidad, causa que sigue aumentando (**5,66%**), haciendo, al igual que en el año 2009, variar de forma importante el absentismo global por sexos, el permiso de paternidad, que con un **2,15%**, disminuye 0,17 puntos en términos absolutos respecto al año 2009, y finalmente, otras causas, con un **1,01%**, completan el estudio de 2010.



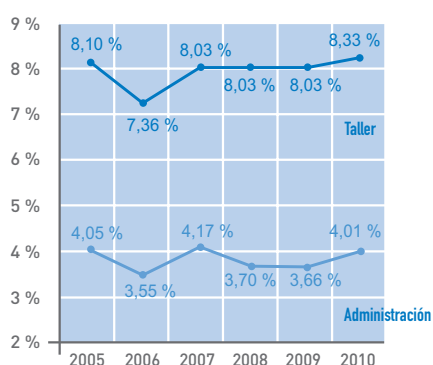
EVOLUCIÓN

La tendencia a la baja de los últimos años, cambia en el año 2010, aumentando respecto a 2009, 0,46 puntos en términos absolutos. Para 2010, los datos por causas presentan, tal y como hemos expuesto, modificaciones significativas, y por tamaños, es conveniente recordar que, a diferencia del año anterior, las empresas de 45 a 200 trabajadores, presentan el dato más elevado de absentismo (8,48%). Por otro lado, las empresas de < 45 trabajadores, rompen la tendencia alcista de los últimos años, al presentar un dato del 5,62% (0,76 puntos menos en términos absolutos respecto a 2009). Por sexos, un año más, el dato del mayor índice de absentismo se da entre las mujeres, aumentando significativamente como hemos indicado respecto a 2009, aunque conviene tomar dicho dato con cautela, puesto que de nuevo el número absoluto de trabajadoras que recoge la encuesta es sustancialmente menor que el de hombres, por tanto mucho más sujeto a fluctuaciones, que a su vez originan variaciones importantes en términos relativos. En concreto, las mujeres en el sector representan tan sólo el 13,63%, frente al 86,37% de hombres.

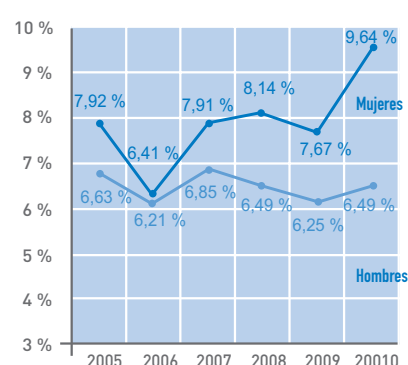
Absentismo total



Absentismo por áreas



Absentismo por sexos



Para la realización de los cálculos, al igual que en los años anteriores, hemos definido el **Absentismo Laboral** como el cociente entre las horas no trabajadas, y las horas teóricas que debieran haberse trabajado, según el calendario de la empresa.

Las causas principales que hemos considerado como **Absentismo** durante el año 2010 por pérdidas de horas de trabajo han sido las siguientes:

■ **Licencias y permisos:**

Licencias retribuidas del Convenio Provincial, u otras que puedan establecerse en el Pacto de Empresa, así como cualquier otro permiso que se conceda aunque no se abone.

■ **Accidente Laboral:**

Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

■ **Enfermedad y Accidente no Laboral:**

Horas no trabajadas por enfermedad común y accidente no laboral. Se distingue entre horas no trabajadas por bajas de 15 ó menos días, y por bajas de más de 15 días, a efectos de determinar la carga soportada por la empresa por este concepto.

■ **Maternidad:**

Suspensión del contrato por este motivo (nacimiento, adopción o acogimiento), con derecho a percibir un subsidio establecido por Ley.

■ **Paternidad:**

Suspensión del contrato por este motivo (nacimiento, adopción o acogimiento), con el derecho consiguiente a recibir un subsidio establecido por ley. Es independiente del subsidio por maternidad.

■ **Crédito horario sindical:**

Corresponde a las horas sindicales utilizadas por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

■ **Huelgas:**

Se refiere a paros y huelgas tanto legales como ilegales.

■ **Otros:**

Se refiere otras ausencias no especificadas en los puntos anteriores (p.e. situaciones de fuerza mayor, impuntualidad, ausencias injustificadas, etc.).



Las suspensiones de actividad motivadas por Expedientes de Regulación de Empleo, NO se incluyen en los cálculos de Absentismo para el estudio.

El estudio del Absentismo laboral en la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia del año 2010, ha sido elaborado tomando como base las respuestas de 180 empresas, que dan ocupación a más de 10.000 trabajadores.

www.fvem.es



FVEI

FEDERACIÓN VIZCAÍNA
DE EMPRESAS DEL METAL
METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA

Plaza Euskadi, 9 - bajo
48009 Bilbao
Tel.: 94 439 64 69
Fax: 94 434 25 19
E-mail: metal@fvem.es