



Estudio del Absentismo Laboral 2012 en la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia



FEDERACIÓN VIZCAINA
DE EMPRESAS DEL METAL
METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA

EL ABSENTISMO TOTAL en las empresas de la Industria del Metal de Bizkaia en 2012 fue del **6,19%**, un dato nuevamente inferior al del año precedente.

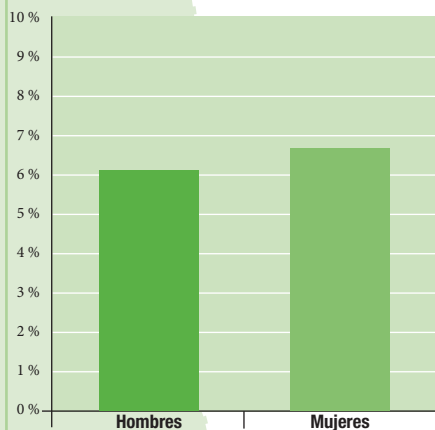


Se ha realizado una diferenciación por sexos (hombres / mujeres), también en mano de obra directa (personal de taller) y mano de obra indirecta (personal técnico y administrativo), por tamaño de empresas y finalmente un desglose en función de las causas que motivaron el absentismo.

Atendiendo a las variables anteriormente expuestas tenemos:

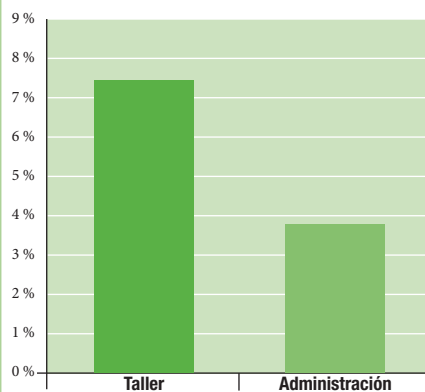
Por sexos

El absentismo femenino, presenta un porcentaje del **6,72%** y el masculino del **6,10%**, disminuyendo, por segundo año consecutivo, en el caso de las mujeres (absentismo del 7,65% en 2011, y del 9,64% en 2010). En el caso de los hombres, disminuye también sensiblemente (0,53 puntos en términos absolutos). En gran parte, el absentismo femenino está condicionado por la causa "maternidad" además de por cuestiones vinculadas a la "enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días".



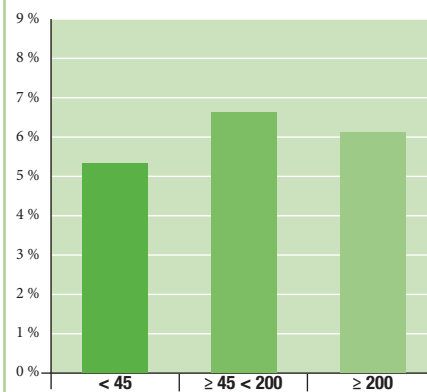
Por tipo de ocupación

El Absentismo del personal de Taller con una tasa del **7,57%**, presenta un dato sensiblemente inferior que en el año precedente (8,21%), si bien, en la línea de todos los informes anteriores es sustancialmente superior al del personal técnico y administrativo, el **3,72%**, que disminuye de manera poco significativa respecto a 2011 (3,98%). Destaca especialmente en este ámbito, el peso específico de la enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días, como mayor causa de absentismo del personal de taller.



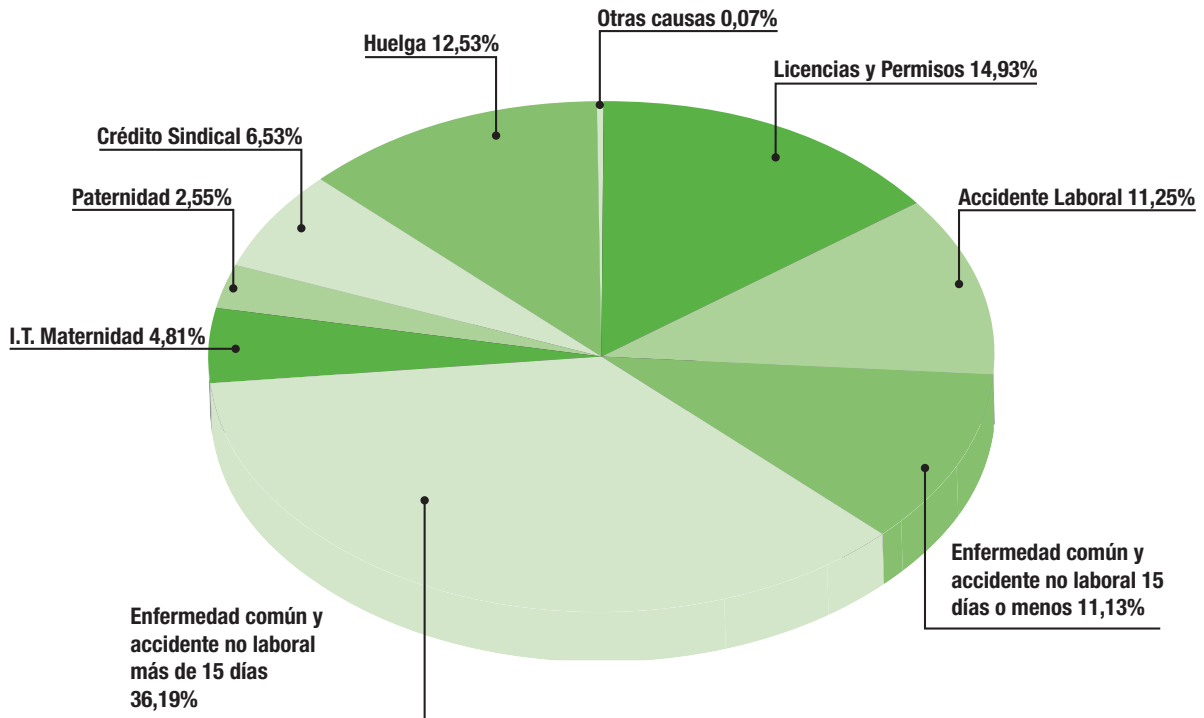
Por tamaño de empresa

Respecto al Absentismo Laboral por tamaño de empresa, mantenemos la diferenciación en tres grandes grupos: Empresas de menos de 45 trabajadores, empresas de **45 a 200 trabajadores**, y empresas de 200 ó más trabajadores. En el año 2012, el mayor índice, se sigue registrando en las empresas de 45 a 200 trabajadores, pero con un porcentaje del **6,72%**, nivel ciertamente inferior al de 2011 (7,48%), 0,76 puntos en términos absolutos, pero que sigue estando lejos del **5,30%** que presentan las de menos de 45 trabajadores, e incluso del **6,14%** de las empresas grandes (más de 200 trabajadores). En todos los casos se ha reducido el absentismo. Ya en 2011 las empresas medianas eran quienes presentaban unos datos peores, pero a la vez estaban reduciendo su diferencia respecto a los otros dos grupos y este año nuevamente las medianas reducen su absentismo en más de un 10% respecto de 2012, en tanto que las grandes lo hacen en un 7,8% y las pequeñas en un 6,5%.



ABSENTISMO SEGÚN CAUSAS

Atendiendo de manera particular a las causas que conforman el Absentismo, en 2012, vemos variaciones sustanciales y muy significativas respecto a 2011. La principal causa sigue siendo la enfermedad común y accidente no laboral de más de 15 días (**36,19%**), pero el porcentaje disminuye claramente respecto a 2011 (43,58%), decremento que no se había registrado en los últimos años. A continuación, cambiando la tendencia de 2011, se sitúa el absentismo por licencias y permisos, siendo del **14,93%**, frente al 10,50% del año pasado. Así mismo es significativo, dados los problemas de conflictividad en un buen número de empresas, que la tercera causa de absentismo, en 2012, sea la huelga, causa que más aumenta respecto a 2011, pasando del 5,42% del año 2011, al **12,53%** de 2012. El accidente laboral, disminuye en 2012 (**11,25%**) respecto a 2011(12,14%). En cuanto a la enfermedad común y accidente no laboral de 15 días o menos, presenta en 2012 un dato del **11,13%**, frente al 13,59% del 2011, siendo la causa que más retrocede respecto a años precedentes. Disminuye del mismo modo el crédito horario sindical (**6,53%**). Siguen a estos datos, la maternidad, causa que en 2012 presenta un leve aumento (**4,81%**, frente al 4,45% del año anterior), el permiso de paternidad, que con un **2,55%**, presenta un dato algo superior al del 2011 (2,12%) y finalmente, otras causas, un **0,07%**.

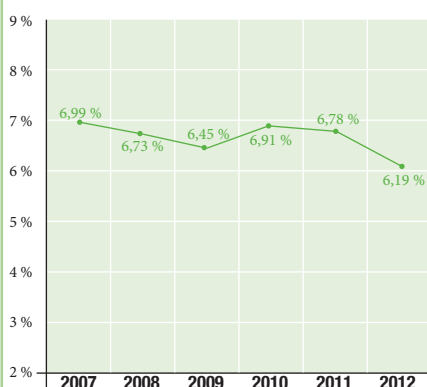


EVOLUCIÓN

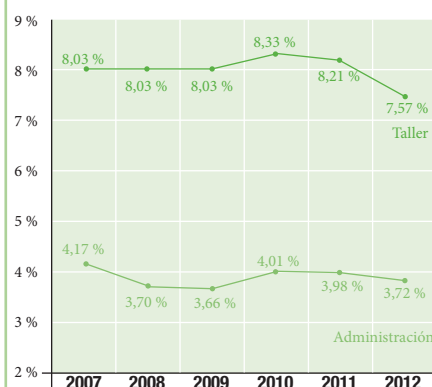
Las empresas de 45 a 200 trabajadores, siguen presentando la cifra más elevada de absentismo (**6,72%**). En relación a las causas, cambian algunas tendencias respecto a 2011, tal y como hemos analizado. Aunque la enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días continúa siendo la primera causa a la vez que aumenta significativamente el absentismo debido a licencias y permisos y a huelgas, lo cual puede deberse a la situación generada por la coyuntura actual.

Se afirma la tendencia a la baja de los últimos años, si bien la cifra que presenta el Sector sigue siendo muy elevada, más aún si se tiene en cuenta el escenario de crisis y dificultades actuales. Estamos perdiendo más de cinco millones de horas de trabajo por diferentes causas, lo que tiene un impacto grave sobre la posición de las empresas y también sobre el conjunto social que tiene que soportar este absentismo.

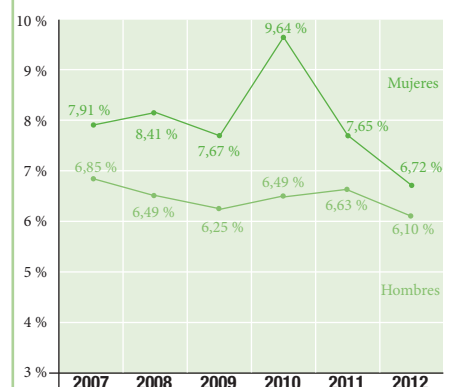
Absentismo total



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 2012 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.

— **Otras:**

Se refiere otras ausencias no especificadas en los puntos anteriores (situaciones de fuerza mayor, impuntualidad, ausencias injustificadas, sanciones con suspensión de empleo y sueldo, IT por riesgo durante el embarazo, 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 2012, ha sido elaborado tomando como base las respuestas de 176 empresas que ocupan a 10.559 personas.



www.fvem.es



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