



**Estudio del
Absentismo Laboral 2013
en la Industria
Siderometalúrgica
de Bizkaia**



FEDERACIÓN VIZCAÍNA
DE EMPRESAS DEL METAL
METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA

EL ABSENTISMO TOTAL en las empresas de la Industria del Metal de Bizkaia en 2013 fue del **5,57%**, un dato nuevamente inferior al del año precedente (6,19%).

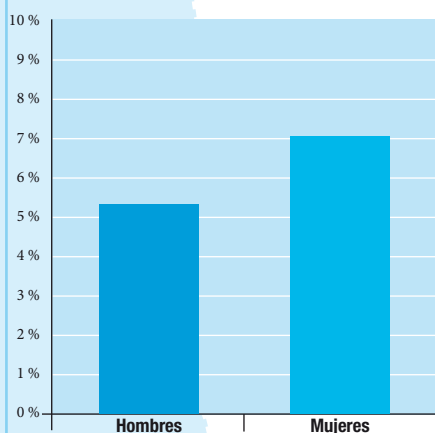


Se ha realizado una diferenciación por sexos (hombres / mujeres), también en mano de obra directa (personal de taller) y mano de obra indirecta (personal técnico y administrativo), por tamaño de empresas y finalmente un desglose en función de las causas que motivaron el absentismo.

Atendiendo a las variables anteriormente expuestas tenemos:

Por sexos

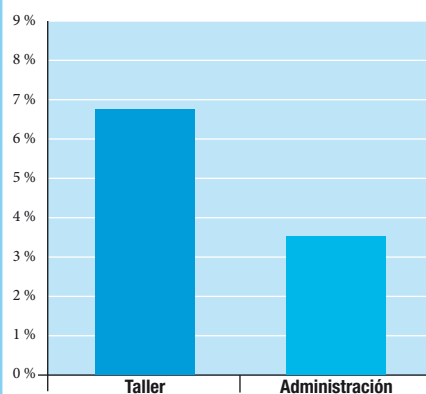
El absentismo femenino, presenta un porcentaje del **7,04%** y el masculino del **5,33%**, disminuyendo, por tercer año consecutivo, en el caso de los hombres (absentismo del 6,10% en 2012 y del 7,65% en 2011). En el caso de las mujeres, aumenta, rompiendo la tónica de los dos años anteriores (7,65% en 2011 y 6,72% en 2012). 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". Hay que tener en cuenta que el porcentaje de mujeres en el Sector en Bizkaia, supone un 14,44%, frente al 85,56% que representan los hombres.



Por tipo de ocupación

El Absentismo del personal de Taller con una tasa del **6,76%**, presenta un dato inferior que en el año precedente (7,57%), si bien, en la línea de todos los informes anteriores es sustancialmente superior al del personal técnico y administrativo, el **3,60%**, que disminuye de manera poco significativa respecto a 2012 (3,72%).

Sigue destacando en el 2013 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 (2,73%).

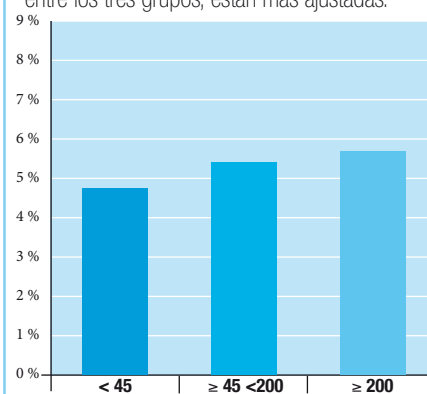


Por tamaño de empresa

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.

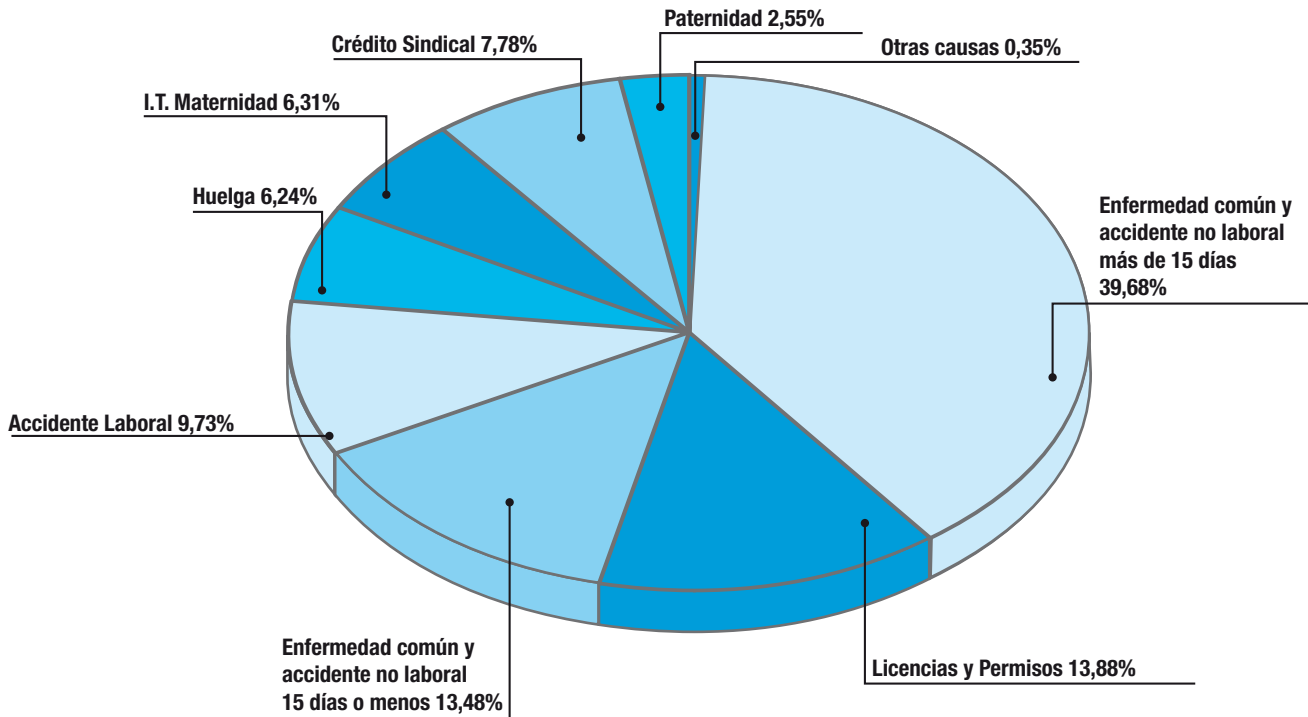
En el año 2013, el mayor índice, se registra en las empresas de **más de 200 trabajadores**, con un porcentaje del **5,88%**, (6,14% en 2012) al contrario del año 2012, en donde el mayor absentismo se observó en las empresas de **45 a 200 trabajadores** (6,72%). En éstas, el índice de 2013, supone un **5,42%**. El dato de las empresas de **menos de 45 trabajadores**, es de un **4,87%** (5,30% en 2012).

En todos los casos se ha reducido el absentismo, aunque este año, vemos un cambio de tendencia, puesto que el mayor porcentaje lo observamos en las empresas de más de 200 trabajadores, aunque las diferencias de índices entre los tres grupos, están más ajustadas.



ABSENTISMO SEGÚN CAUSAS

Atendiendo de manera particular a las causas que conforman el Absentismo, en 2013, vemos algunas variaciones significativas respecto a 2012. La principal causa sigue siendo la enfermedad común y accidente no laboral de más de 15 días (**39,68%**), y el porcentaje aumenta respecto al año precedente (36,19%). A continuación, se sitúa el absentismo por licencias y permisos, siendo en 2013 del **13,88%**, frente al 14,93% del año pasado. Así mismo es significativo, que la tercera causa de absentismo, haya variado respecto a 2012, siendo el 2013 la enfermedad común y accidente no laboral de 15 días o menos (**13,48%**). En 2012, esta causa presentaba un porcentaje del 11,13%. El accidente laboral, disminuye de nuevo en 2013 (**9,73%**) respecto a 2012 (11,25%) y a 2011(12,14%). Es muy significativo que la huelga, es una causa que en 2013 decrece de manera importante, presentando un porcentaje del **6,24%** frente al 12,53% del año pasado. Aumenta la IT maternidad, con un **6,31%** frente al 4,81% del año 2012, así como el crédito horario sindical (**7,78%**). En cuanto a la paternidad, presenta en 2013 un dato igual al de 2012 (**2,55%**).

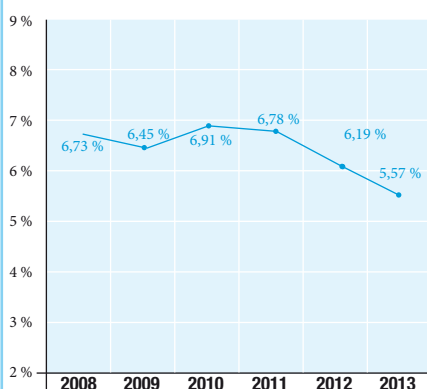


EVOLUCIÓN

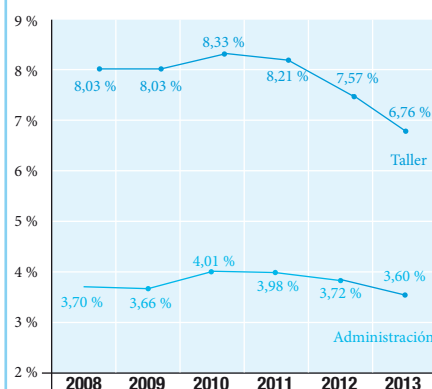
Las empresas de más de 200 trabajadores, presentan en 2013 la cifra más elevada de absentismo (**5,88%**), a pesar de ser un dato sensiblemente inferior al de 2012. En relación a las causas, cambian algunas tendencias respecto a 2011, tal y como hemos analizado. La enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días continúa siendo la primera causa, con un porcentaje mayor al de 2012 (36,19%). Es significativo el descenso de la huelga, causa que en 2013 decrece notablemente, presentando un porcentaje del **6,24%** frente al 12,53% del año pasado.

Se afirma la tendencia a la baja de los últimos años, si bien la cifra que presenta el Sector sigue siendo elevada. Estamos perdiendo casi 100 horas de trabajo al año por trabajador, lo que supone aún un coste importante para las empresas y también sobre el conjunto de toda la sociedad que lo soporta.

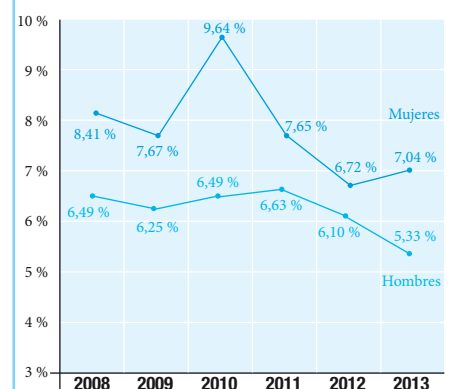
Absentismo total



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 2013 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 2013, ha sido elaborado tomando como base las respuestas de 152 empresas que ocupan a 10.820 personas.



www.fvem.es



FVEM

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



MIXTO
Papel procedente de
fuentes responsables
FSC® C106441