

# Absentismo laboral 2018

En la Industria del Metal de Bizkaia



## 7,24% es el ABSENTISMO TOTAL en las empresas de la Industria del Metal de Bizkaia en 2018. Supone un incremento respecto a los años precedentes (6,42% en 2016, 6,74% en 2017).



ABSENTISMO TOTAL

# 7,24%

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

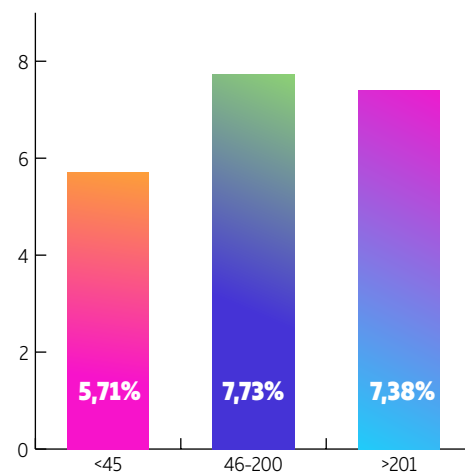
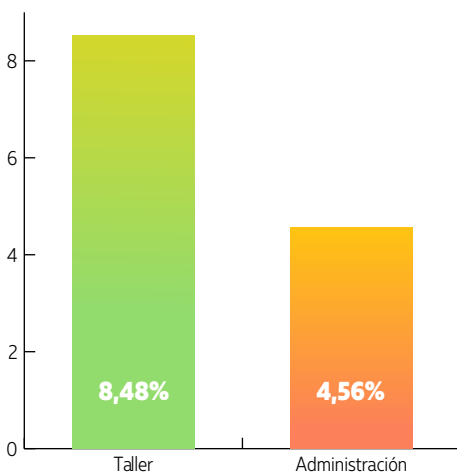
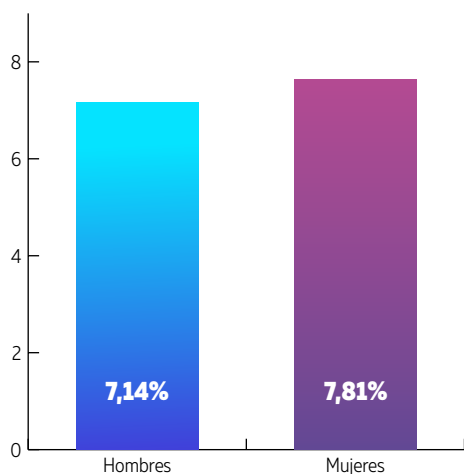
El absentismo femenino presenta un porcentaje del 7,81%, ligeramente superior al del pasado año (7,52%). Respecto al absentismo masculino, este aumenta también en 2018 hasta el 7,14%, siguiendo con la tónica de ascenso de los últimos años (6,59% en 2017 y 6,19% en 2016). Continúa el descenso, en cuanto a causas, de la IT por maternidad hasta el 2,83%, dato notablemente inferior al de los dos años anteriores (3,54% en 2017 y 5,71% en 2016), reflejo del descenso de la natalidad o de la escasa presencia de la mujer en el Sector; de hecho, su presencia disminuye en 2018 al 14,54% respecto a 2017 (15,60%). Los hombres suponen un 85,46% del total de las plantillas.

#### Por tipo de ocupación

El Absentismo del personal de Taller con una tasa del 8,48%, presenta un incremento significativo respecto al del año precedente (7,90%) y continúa siendo muy superior al del personal técnico y administrativo (4,56%), dato éste que aumenta respecto al año anterior (4,20%). En todos los estudios realizados hasta el momento, el absentismo de la mano de obra directa sigue siendo superior de manera sostenida respecto al de la mano de obra indirecta.

#### Por tamaño de empresa

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 o más trabajadores. El mayor índice de absentismo en 2018 se registra de nuevo entre las empresas de 45 a 200 trabajadores (7,73%) con un incremento, superior a la media, respecto a 2017 (7,13%). A continuación, se encuentran las empresas de más de 200 trabajadores que alcanzan la cifra del 7,38%, frente a un dato en 2017 del 6,79%; finalmente, con un absentismo del 5,71%, las empresas de menos de 45 empleados, siendo este tamaño de empresa la que registra el menor incremento con respecto al dato de 2017 (5,61%).

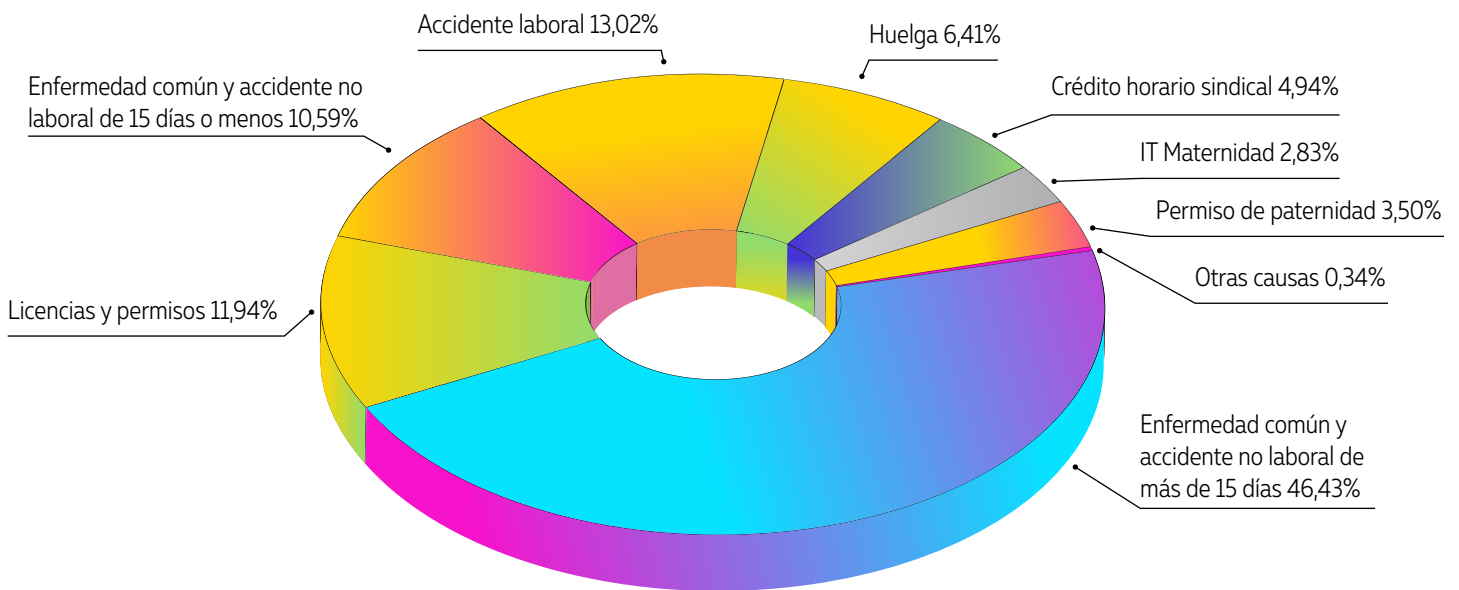




## Absentismo según causas

Atendiendo de manera particular a las causas que conforman el Absentismo en 2018, la principal causa sigue siendo la enfermedad común y accidente no laboral de más de 15 días, con un 46,43%, dato sensiblemente inferior al del pasado año (48,74%), pero que sigue suponiendo la parte fundamental del absentismo en el sector. Le sigue el absentismo por accidente laboral, que, con un porcentaje del 13,02%, sufre un repunte como causa respecto a los años precedentes (12,78% en 2017 y 10,77% en 2016). A continuación, se sitúan las licencias y permisos, siendo en 2018 del 11,94%, reduciéndose por cuarta vez consecutiva desde 2015. Igualmente, la enfermedad común y accidente no laboral de 15

días o menos, con un dato del 10,59% disminuye respecto a 2017 (10,98%). La quinta causa de absentismo corresponde a las horas no trabajadas con motivo de Huelgas, siendo éstas el 6,41% del total. El aumento con respecto al dato de 2017 (0,17%) se debe a la conflictividad laboral registrada durante 2018 en determinadas empresas de más de 200 trabajadores. El crédito horario sindical, 4,94%, disminuye frente a 2017 (6,29%). Tanto la IT Maternidad, como los Permisos de Paternidad disminuyen, pasando del 3,54% y el 3,61% en 2017, al 2,83% y al 3,50% respectivamente en 2018. Por último, otras causas, suponen un 0,34%.

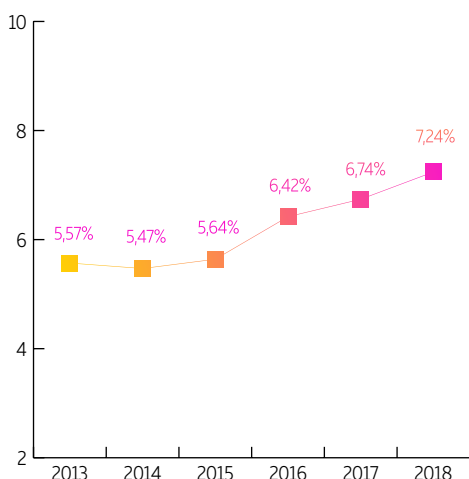


## Evolución

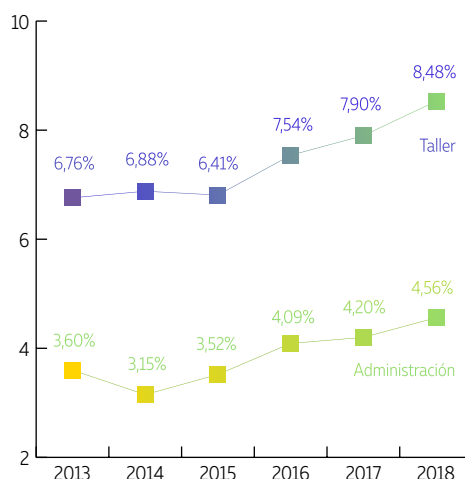
El absentismo en la industria del Metal de Bizkaia aumenta nuevamente respecto a años anteriores.

Las empresas de 45 a 200 trabajadores, continúan presentando en 2018 la cifra más elevada de absentismo (7,73%). La enfermedad y accidente no laboral de más de 15 días continúa siendo la primera causa (46,43%), aunque con un descenso respecto a 2017. Las ausencias al trabajo por accidente laboral, aumentan de manera que, en 2018, por esta causa, el porcentaje ha sido del 13,02%, frente al dato del 12,78% en 2017. Las ausencias de los trabajadores por maternidad y paternidad disminuyen en 2018 hasta el 2,83% y 3,50% respectivamente. Igualmente, el crédito horario sindical ha pasado de representar el 6,29% del absentismo total en 2017 al 4,94% en 2018, constituyendo un descenso bastante notable. El absentismo por huelgas aumenta hasta el 6,41%, siendo esta causa la más coyuntural y volátil de todas.

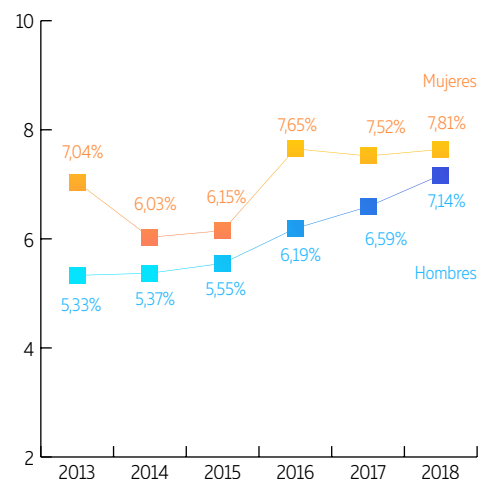
### Total



### Por áreas



### Por sexos



**Definimos 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 2018 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.

### **IT Maternidad:**

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

### **Permiso de 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 2018, ha sido elaborado tomando como base las respuestas de 158 empresas que ocupan a 10.900 personas.**