

EL ABSENTISMO LABORAL ES MAYOR ENTRE LAS MUJERES, LOS MAYORES DE 55 AÑOS Y AQUELLAS PERSONAS CON BAJA CUALIFICACIÓN

- El Indicador AML Afi-ASEMPLEO vaticina caídas de la ocupación en el entorno del 3%, en media, entre agosto y octubre
- La ocupación, equivalente EPA, se estabiliza por primera vez desde el IITR11, una vez descontado el factor estacional
- Los datos de paro y afiliación correspondientes a julio están marcados por la campaña de verano
- El absentismo laboral permanece entorno al 4% desde el inicio de la crisis, siendo mayor en mujeres, mayores de 55 años y profesionales con baja cualificación
- Los autónomos y trabajadores indefinidos presentan un mayor absentismo que los asalariados y los trabajadores temporales, respectivamente
- El absentismo es mayor en aquellas regiones con un mayor peso del sector industrial

El Indicador AML Afi-ASEMPLEO vaticina caídas de la ocupación en el entorno del 3%, en media, entre agosto y octubre

La ralentización del ritmo de crecimiento de la afiliación en el mes de julio, junto con la generación de empleo, predominantemente temporal, en los últimos meses podría traducirse en un tenue aumento de la ocupación en el IIITR13.

De esta forma, la cesión interanual del indicador AML Afi-ASEMPLEO podría situarse en el entorno del -3%, en media, entre agosto y octubre. Con todo, la ocupación agregada oscilaría en el entorno de los 16,6 millones de efectivos en octubre.

La ocupación, equivalente EPA, se estabiliza por primera vez desde el IITR11, una vez descontado el factor estacional

La EPA del segundo trimestre se ha saldado con un aumento del número de ocupados (+149.000 personas) superior al anticipado por el indicador AML Afi-ASEMPLEO (alrededor de 100 mil), rompiendo con una senda de siete trimestres consecutivos de destrucción de empleo. Una vez depurado el efecto de la estacionalidad, la ocupación crece en 13.100 efectivos, lo que supone el primer incremento desde el segundo trimestre de 2011. Entonces, supuso el punto de inflexión hacia lo que constituiría la segunda recesión del mercado de trabajo español. Hoy por hoy, las expectativas económico-financieras a nivel europeo se presentan más favorables y la corrección de desequilibrios internos está, en muchos casos, avanzada.

El recurso a la temporalidad y a la contratación a tiempo parcial (162.000 personas intertrimestral y 92.500, respectivamente), es propio de fases de incipiente recuperación del mercado laboral como la actual. Solo una mejora sustancial de las expectativas de actividad evita que los despidos persistan entre los trabajadores indefinidos. Por tanto, la "calidad" de los 149.000 nuevos empleos generados no sorprende pero sí merece ser destacada de cara a anticipar una reactivación sostenida de la ocupación o un escenario en el que la creación de empleo estival se compensa con la recaída propia del último trimestre del año. Actualmente, este segundo escenario es el más probable: dilución progresiva de los efectos recesivos que afectan a la dinámica laboral pero dificultades para crear empleo en ramas ajenas al sector hostelero.

La reducción del número de parados se ha visto ampliada por la caída de la población activa, la más elevada de las observadas en un segundo trimestre (período propicio para la búsqueda de empleo) desde el inicio de la crisis. El resultado es una caída de la tasa de paro de casi un punto hasta el 26,26%, que deja la cifra total de parados por debajo de los 6 millones (-225.000 menos que el trimestre anterior).

Los datos de paro y afiliación correspondientes a julio están marcados por la campaña de verano

Los registros laborales de julio dejan un balance de 64.866 parados menos y 32.890 afiliados más que el mes anterior, unas variaciones que, aunque mejoran ambos agregados por quinto mes consecutivo, lo hacen cada vez con menor intensidad. Las tasas interanuales de estos dos indicadores han sido, respectivamente, del 2,4% y del 3,6%. El hecho de que el aumento de la afiliación se haya asentado sobre actividades como la hostelería y el comercio (42.600 y 12.600 afiliados más, respectivamente), hacen que,

sin el efecto favorable de la estacionalidad, la afiliación se haya reducido en unos 57.700 efectivos, un registro sensiblemente peor que los meses de julio de años anteriores, a excepción del de 2012.

Esta primera constatación permite confirmar la impresión de que estos meses estivales ayudarán a que se consolide un suelo al deterioro laboral si las condiciones macroeconómicas generales del segundo semestre, tanto domésticas como exteriores, aportan al proceso en vez de entorpecerlo.

El absentismo laboral permanece entorno al 4% desde el inicio de la crisis

El absentismo laboral se define como la falta de asistencia al puesto de trabajo, bien porque el trabajador esté disfrutando del periodo de vacaciones (no ocasional), o bien por su desmotivación o concurrencia de situaciones personales que alteran sus hábitos laborales (por ejemplo, una incapacidad temporal o maternidad). La medición de este último absentismo (ocasional) es relevante en tanto y cuando afecta a la productividad y competitividad de las empresas.

Desde el inicio de la crisis, la tasa de absentismo laboral ocasional, calculada como el cociente entre los ocupados que no asistieron a su puesto de trabajo respecto del total, se ha mantenido constante en el entorno del 4%. Sin embargo, si se excluyen los motivos atribuibles a la crisis (ERE por reducción de jornada, huelgas y paro parcial por razones técnicas o económicas), la tasa se habría reducido 4 décimas hasta el 3,6%.

El absentismo es mayor en mujeres, mayores de 55 años y profesionales con baja cualificación

Atendiendo al perfil del absentista ocasional, se observa que el absentismo laboral es mayor entre las mujeres (4,9% en el IITR13), principalmente, como consecuencia de las bajas y reducción de jornada laboral con motivo de su maternidad; y los trabajadores con más de 55 años. En este último caso, llama especialmente la atención que el rango comprendido entre los 60-64 años presente una tasa de absentismo laboral del 10%, más del doble de la media nacional. La acumulación de experiencia, así como la reducción de su jornada laboral en vistas de su pronta jubilación pueden ser los factores explicativos de este comportamiento.

Por otro lado, el absentismo es habitualmente mayor cuanto menor es el nivel de formación del trabajador. Mientras que el 5,5% de los que poseen estudios bajos no acudieron a su puesto de trabajo en algún momento del IITR13, sólo un 3,4% de los que poseen estudios superiores lo hicieron.

Los autónomos y trabajadores indefinidos presentan un mayor absentismo que los asalariados y los trabajadores temporales, respectivamente

Respecto a la situación profesional del trabajador, el absentismo es mayor entre los empresarios autónomos, a pesar de que ellos mismos asumen sus ausencias laborales, que entre los asalariados (4,3% y 3,0%, respectivamente). En este segundo caso, hay que destacar la progresiva reducción de la tasa de absentismo, sobre todo, entre los asalariados públicos (ha pasado del 4,6% en el IVTR07 al 3,2% en el IITR13). El incremento del riesgo de desempleo puede ser el factor explicativo de esta tendencia.

Por otro lado, la estabilidad laboral que supone ser indefinido hace que la tasa de absentismo sea mayor en este colectivo que entre aquellos que tienen un contrato temporal (3,3% y 1,8% del total de los asalariados del IITR13, respectivamente). Respecto a la duración de la jornada laboral, no se observan diferencias en la tasa de absentismo entre los que trabajan a tiempo completo o parcial.

El absentismo es mayor en aquellas regiones con un mayor peso del sector industrial

Por áreas geográficas, se obtiene que en el norte peninsular, la tasa de absentismo laboral ocasional es más alta que en el sur. Así, por ejemplo, mientras que Navarra dispone de la tasa más elevada (5,6% en el IITR13), Canarias posee la más baja (3,1% en el IITR13). Aunque este comportamiento podría responder también a una mayor desmotivación de los trabajadores del norte frente a los del sur, lo cierto es que el absentismo está estrechamente relacionado con la estructura productiva de la región, siendo mayor allí donde predominan actividades económicas en las que el riesgo de sufrir un accidente laboral (y, por ende, de sufrir una incapacidad temporal o I.T.) es mayor, como en la industria (sobre todo, la extractiva). De hecho, en las regiones donde el peso del sector industrial sobre el Valor Añadido Bruto total es mayor es donde la tasa de absentismo laboral ocasional es mayor.

Las prestaciones por incapacidad temporal, también son mayores entre los asalariados que entre los autónomos (21,3 y 9,9 beneficiarios por cada mil afiliados entre enero-abril de 2013, respectivamente). Dentro de las prestaciones por I.T. a asalariados y por contingencias comunes, que son las que presentan los mayores índices de contingencia, destacan Navarra, Cataluña y País Vasco por tener las mayores ratios en términos relativos al total de afiliados (37, 29 y 27 beneficiarios por cada mil afiliados). Si bien, cuando

se analiza la duración de estas prestaciones, se observa que es mayor entre los autónomos que entre los asalariados (91 y 35 días, respectivamente). Las pérdidas en las que puede incurrir un autónomo son, por lo general, mayores en términos relativos, por lo que su incapacidad temporal suele ser de especial gravedad y, por lo tanto, dilata el momento de su reincorporación laboral. A escala regional, la duración de la incapacidad temporal es más alta en el sur que en el norte peninsular, a excepción de Galicia.

Duración media (días) según contingencia por Incapacidad Temporal en el periodo 2013

	Contingencias Comunes	Contingencias profesionales	Contingencias cuenta propia	Tasa de absentismo
ANDALUCIA	36,7	33,4	94,3	3,8%
ARAGON	28,6	37,6	77,6	3,6%
ASTURIAS	40,6	44,6	90,7	4,6%
BALEARES	31,0	33,1	79,6	5,1%
CANARIAS	29,4	33,0	93,1	3,1%
CANTABRIA	39,9	43,3	89,9	4,8%
CASTILLA Y LEON	41,8	41,0	86,3	4,2%
CASTILLA-LA MANCHA	43,3	35,7	101,8	5,1%
CATALUÑA	25,9	33,8	88,7	3,3%
COMUNIDAD VALENCIANA	42,0	39,7	99,1	4,6%
EXTREMADURA	53,8	37,8	103,4	3,8%
GALICIA	52,5	48,4	106,0	4,2%
LA RIOJA	31,5	36,8	76,8	4,3%
MADRID	26,4	29,9	85,3	3,3%
MURCIA	41,8	36,5	99,5	5,2%
NAVARRA	21,6	30,7	70,3	5,6%
PAIS VASCO	30,6	32,7	75,7	5,3%
TOTAL NACIONAL	32,4	35,3	91,3	4,0%

Beneficiarios de prestaciones por Incapacidad Temporal por cada mil trabajadores

	Contingencias Comunes	Contingencias profesionales	Contingencias cuenta propia	Tasa de absentismo
ANDALUCIA	17,3	3,3	9,5	3,8%
ARAGON	22,0	2,8	10,5	3,6%
ASTURIAS	18,9	3,5	12,8	4,6%
BALEARES	21,7	3,6	7,7	5,1%
CANARIAS	23,6	3,4	7,9	3,1%
CANTABRIA	20,0	2,8	12,4	4,8%
CASTILLA Y LEON	15,5	2,7	9,4	4,2%
CASTILLA-LA MANCHA	15,4	3,5	10,0	5,1%
CATALUÑA	29,2	3,3	10,2	3,3%
COMUNIDAD VALENCIANA	15,6	2,8	9,6	4,6%
EXTREMADURA	11,4	2,9	9,1	3,8%
GALICIA	16,3	3,0	12,1	4,2%
LA RIOJA	19,9	3,1	11,0	4,3%
MADRID	22,6	2,7	7,6	3,3%
MURCIA	19,1	3,0	13,7	5,2%
NAVARRA	37,2	3,2	13,1	5,6%
PAIS VASCO	27,4	3,6	11,2	5,3%
TOTAL NACIONAL	21,3	3,1	9,9	4,0%

Destacado del mes, por José Antonio Herce, Socio de AFI

Compensar la precarización

"...El deterioro laboral tocará fondo en breve, pero no es posible anticipar todavía cuán rápida e intensa será la recuperación del empleo. (...) Aunque cualquier empleo debe ser bienvenido, la predominancia de contratos temporales y a tiempo parcial en sectores básicos debe ser compensada para evitar el enquistamiento de la precariedad por muchos lustros..."

Para más información:

Leire Hurtado

Jefa de Prensa ASEMPLEO

Tel: 91 5980674 – 689054875

www.asempleo.com

Sobre ASEMPLEO

ASEMPLEO es la mayor asociación de agencias privadas de empleo de nuestro país. ASEMPLEO aglutina a la práctica totalidad de este importante sector empresarial y cuenta desde su nacimiento con una representatividad del 90% de la industria de los servicios privados de empleo de nuestro país. ASEMPLEO tiene una capacidad de intermediación cercana al millón y medio de contrataciones anuales, y nace para aportar soluciones al mercado laboral español, optimizando el enorme potencial de intermediación que ofrece el sector privado con criterios, tanto de eficiencia para el tejido empresarial como de máximas garantías para el trabajador.