

**INFORME SOBRE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA POR LA EMPRESA KLUH LINAER PARA JUSTIFICAR LA OFERTA ECONÓMICA DESPROPORCIONADA O ANORMAL OFERTADA PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LOS LOCALES, CENTROS Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS (LOTE 1)**

Se reúnen en el Departamento de Infraestructuras del Ayuntamiento de Palma las personas que a continuación se detallan: Sr. Andreu Sánchez Cifre, Coordinador de limpieza de los edificios y centros escolares, Sra. M<sup>a</sup> Pau Barceló Bennaser, Jefa del Servicio de los edificios municipales, Sra. Catalina Gordiola Juncadella, Jefa del Servicio administrativo del Departamento de Infraestructuras y el Sr. Urbano Sánchez- Pastor Dotor, Jefe del Departamento, al objeto de informar sobre la documentación de justificación de la oferta económica desproporcionada de la empresa Klüh Linaer del servicio de limpieza de los locales, centros y dependencias administrativas ( lote 1 )

La oferta económica presentada por Klüh Linaer fue de 5.087.251,14 €, IVA incluido, por 2 años.

La empresa Klüh Linaer ofertó una baja de un 11,21% respecto al presupuesto máximo de licitación resultando ser inferior en más de 6 unidades porcentuales, baja considerada anormal o desproporcionada según lo establecido en la cláusula I.2 del cuadro anexo del pliego de cláusulas administrativas.

Según prevé el artículo 153.3. del TRLCSP: “3. Cuando se identifique una proposición que pueda ser considerada desproporcionada o anormal, deberá darse audiencia al licitador que la haya presentado para que justifique la valoración de la oferta y precise las condiciones de la misma, en particular en lo que se refiere al **ahorro que permita el procedimiento de ejecución del contrato, las soluciones técnicas adoptadas y las condiciones excepcionalmente favorables de que disponga para ejecutar la prestación**, la originalidad de las prestaciones propuestas, el respeto de las disposiciones relativas a la protección del empleo y las condiciones de trabajo vigentes en el lugar en que se vaya a realizar la prestación, o la posible obtención de una ayuda de Estado.”

En el documento aportado por la empresa no se justifica ningún **ahorro basado en el procedimiento de ejecución, no aporta ninguna solución técnica, ni justifica condiciones excepcionalmente favorables para ejecutar la prestación.**

La empresa centra toda su argumentación en justificar la suficiencia de la partida de personal para afrontar las obligaciones del convenio que debe aplicarse que, según indica el pliego es el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Islas Baleares.

En un contrato de limpieza de edificios la partida más importante es el coste del personal. Corrobora esta idea el desglose de gastos aportado por la empresa Klüh Linaer:

Mano de obra	1.820.492,79 €/año
Materiales	79.297,88 €/año
Otros costes de explotación	156.530,63 €/año
Beneficio industrial	45.848,58 €/año
<b>TOTAL antes de IVA</b>	<b>2.102.169,88 €/año</b>

En el desglose anterior, aportado por la empresa Klüh Linaer para justificar el cálculo del coste del personal no tiene en cuenta **el coste debido a los pluses, el coste debido a la antigüedad, el coste debido al absentismo y los incrementos de sueldo pactadas en convenio para los años 2016 y 2017.**

Por ello el presente informe se centrará en el análisis de los costes de personal del servicio, teniendo en cuenta el total de horas a prestar en el contrato de forma obligatoria.

### 1.- HORAS QUE DEBEN PRESTARSE

En el pliego de condiciones administrativas se fijan las horas de servicio efectivo que se deben prestar en este contrato. En el anexo II pueden verse las horas que deben prestarse de forma obligatoria y en el cuadro anexo I, apartado I.2, se estableció como criterio de valoración que los licitadores aporten hasta 875 horas anuales sin coste para el Ayuntamiento (0,5 puntos por cada 100 hora de limpieza adicional con un máximo de 8 puntos ), compromiso éste que Klüh Linaer asumió en su oferta. Así pues, las **horas anuales de servicio efectivo** que deben prestarse son las siguientes:

Horas/año limpieza ordinaria (centros 11 m/año)	15.150,80	h/año
Horas/año limpieza ordinaria (centros 12 m/año)	130.153,50	h/año
Horas/año limpieza especialista	7.930,00	h/año
Horas/año bolsa de horas limpiadoras (11 m/año)	760,00	h/año
Horas/año bolsa de horas limpiadoras (12 m/año)	6.045,00	h/año
Horas/año bolsa de horas especialistas	356,00	h/año
Horas/año bolsa de horas sin coste (mejora)	875,00	h/año
	<b>161.270,30</b>	<b>h/año</b>

### 2.- COSTE DEL PERSONAL

El coste que supondrán estas horas se desglosa en los siguientes conceptos:

- a. Coste del personal, aplicando los costes mínimos previstos por el convenio.
- b. Coste debido a los pluses que se abonan al personal subrogable
- c. Coste debido a la antigüedad del personal subrogable
- d. Coste debido al absentismo
- e. Incrementos de coste debidos a las revisiones de sueldo pactadas en el convenio.

#### **a. Coste del personal, aplicando los costes mínimos previstos por el convenio.**

El coste mínimo del personal (limpiadora), sin pluses ni antigüedad es el siguiente:

15 pagas x 936,18 € (salario base)	=	14.042,70 €/año
11 plus vestuario x 6,48 €	=	71,28 €/año
		<b>14.113,98 €/año</b>

A este coste deben añadirse los costes sociales: 23,60% de seguridad social y 9,90% de accidentes, más el sobre coste generado por la contratación de eventuales, que supone hasta un máximo de 1,20%. ( 34,70 %)

En su justificación Klüh Linaer calcula un porcentaje total del 33,80%, que, aunque bajo, se sitúa dentro de los valores aceptables, por lo tanto aplicaremos este valor.

Sueldo bruto	14.113,98 €/año
Costes sociales <b>33,80%</b>	4.770,53 €/año
<b>Total coste empresa por trabajador</b>	<b>18.884,51 €/año</b>

El convenio de aplicación (art. 18) prevé que la jornada anual de cada trabajador será de 1.755 horas anuales. Es decir que, siempre que todo el personal realice todas las horas estipuladas, el coste de cada hora será de:

$$18.884,51 \text{ €/año} / 1.755 \text{ horas/año} = 10,76 \text{ €/hora}$$

Esto supone que el coste anual total por este concepto es de:

$$161.270,30 \text{ h/año} \times 10,76 \text{ €/hora} = 1.735.333,23 \text{ €/año}$$

**La justificación de costes que aporta Khun para respaldar su oferta se reduce al nivel de costes de este apartado, nivel de coste que coincide casi exactamente con nuestros cálculos pero al que no añade ninguno de los conceptos de coste, también regulados y obligatorios para la empresa, de los apartados siguientes:**

#### **b. Coste debido a los pluses que se abona al personal subrogable**

El personal subrogable de esta contrata, incluye personas que perciben pluses complementarios, que figuraban en el listado de personal subrogable que se incluyó en el pliego de condiciones administrativas (anexo 1).

El importe anual que suponen estos pluses suponen un coste empresa anual de **42.600,38 €/año**.  
Se adjunta tabla con los cálculos

#### **c. Coste debido a la antigüedad del personal subrogable**

El personal subrogable de esta contrata, incluye personas con una larga trayectoria profesional, tal como se deduce de la relación de fechas de contratación del personal que se incluye en las tablas del Anexo 5 del PPT del contrato, personal que, de acuerdo con lo establecido en el convenio, perciben un plus de antigüedad.

El importe anual que supone la antigüedad del personal supone un coste empresa anual de **145.676,72 €/año**,  
Se adjunta tabla con los cálculos de la antigüedad.

#### **d. Coste debido al absentismo provocado por días personales, horas sindicales, bajas médicas, accidentes de trabajo, ausencias injustificadas...**

En el momento de calcular el coste de la hora de las limpiadoras, se ha considerado que todas ellas trabajarían el máximo establecido por el pliego: 1.755 horas anuales. Por razones obvias, esto no sucede nunca. La mayor parte de trabajadores dejan de trabajar los días de asuntos propios, permisos retribuidos, horas sindicales, bajas médicas, accidentes de trabajo... Todas estas bajas deben cubrirse mediante la contratación de personal extra. El porcentaje conjunto de absentismo oscila mucho, pero puede considerarse que un porcentaje del 4 % es una estimación mínima del mismo, valor que queda justificado con las referencias de publicaciones especializadas del sector, que lo sitúan en porcentajes incluso superiores.

Se adjunta la documentación consultada: informe de Adecco y Adelma  
 Esto representa un sobrecoste del 4% sobre los sueldos mínimos calculados en el apartado 1:

$$1.735.333,23 \text{ €/año} \times 0,04 = 69.413,33 \text{ €/año}$$

**e. Incrementos de coste debidos a las revisiones de sueldo pactadas en el convenio**

Todos los costes que se han calculado hasta ahora se refieren a los sueldos fijados por el convenio hasta el 31 de diciembre de 2015. Para 2016 se ha pactado un incremento de sueldo de 0,5% y para el 2017 un incremento del 0,5% más. Este incremento afectará a la suma de los conceptos a, c y d (1.950.423,28 €). No afecta al concepto b ya que se considera un plus invariable y consolidado (Acta de 27 de marzo de la Fundación del tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares).

Dado que el contrato que se está licitando tiene una duración de dos años, durante los cuales **no habrá revisión de precios**, el coste para la empresa debido a las revisiones de precio del convenio para el 2016 se verá incrementado en 9.752,12 € y para el 2017 se verá incrementado en 19.504,23 € resultado de aplicar el 0,5% para el año 2016 y el 1% para el año 2017 a la suma de los apartados a, c y d.

**3. RESUMEN COSTE TOTAL**

Por tanto el coste de personal total con los resultados de los apartados anteriores resulta el siguiente:

**2015 ( 2 meses )**

a. Coste del personal, aplicando los costes mínimos previstos por el convenio.	1.735.333,23 €/año
b. Coste debido a los pluses que se abonan al personal subrogable	42.600,38 €/año
c. Coste debido a la antigüedad del personal subrogable	145.676,72 €/año
d. Coste debido al absentismo (mínimo)	69.413,33 €/año
Coste previsto anual 2015	1.993.023,66 €/año

**Coste previsto 2015 ( 2 meses )    332.170,61 €**

**2016 ( 12 meses )**

a. Coste del personal, aplicando los costes mínimos previstos por el convenio.	1.735.333,23 €/año
b. Coste debido a los pluses que se abonan al personal subrogable	42.600,38 €/año
c. Coste debido a la antigüedad del personal subrogable	145.676,72 €/año
d. Coste debido al absentismo (mínimo)	69.413,33 €/año
e. Incrementos de coste debido a revisión de sueldo convenio	9.752,12 €/año

**Coste previsto anual 2016 ( 12 meses )    2.002.775,78 €**

**2017 ( 10 meses )**

a. Coste del personal, aplicando los costes mínimos previstos por el convenio.	1.735.333,23 €/año
b. Coste debido a los pluses que se abonan al personal subrogable	42.600,38 €/año
c. Coste debido a la antigüedad del personal subrogable	145.676,72 €/año
d. Coste debido al absentismo (mínimo)	69.413,33 €/año
e. Incrementos de coste debido a revisión de sueldo convenio	19.504,23 €/ año

**Coste previsto 2017 ( 10 meses ) 1.677.106,58 €/año**

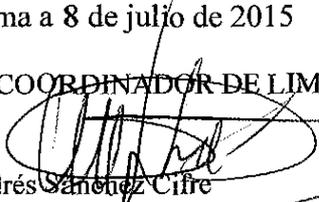
El coste total del personal para el contrato de dos años resulta ser de **4.012.052,97 €** con un coste medio anual de **2.006.026,49 €**

El total de coste de personal previsto por Kluh Linaer asciende a 1.820.492,79 €/año cantidad inferior en 185.533,70 € que representa un 9,24 % inferior al coste real del personal para el contrato del Servicio de de limpieza de los locales, centros y dependencias administrativas ( lote 1 ).

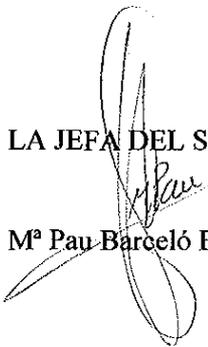
Por todo lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta la especial relevancia del respeto a las condiciones laborales vigente de los trabajadores justificada por el carácter subrogable del contrato y la mención expresa que a esas condiciones hace la legislación aplicable en materia de contratación, se informa desfavorable la documentación presentada por Kluh Linaer para justificar la oferta anormal o desproporcionada presentada para el contrato del servicio de limpieza de los locales, centros y dependencias administrativas ( lote 1 ).

Palma a 8 de julio de 2015

EL COORDINADOR DE LIMPIEZA

  
Andrés Sánchez Cifre

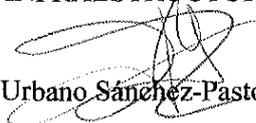
LA JEFA DEL SERVICIO DE EDIFICIOS

  
Mª Pau Barceló Bennaser

LA JEFA DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DE INFRAESTRUCTURAS

  
Sra. Catalina Gordiola Juncadella

EL JEFE DE DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURES

  
Sr. Urbano Sánchez-Pastor Dotor

**RELACIÓ DE PERSONAL DEL SERVEI DE NETEJA. AJ. DE PALMA - ESCOLES**

	Nº	Tipus centre/Categoria professional	Antiguitat	PLUS MENSUAL	MESOS ANY	COSTE BRUTO PLUSES
13	4.897	Limpiaador/a	4/1/1999	48,00	11	528,00
5	4.899	Limpiaador/a	1/12/1996	30,00	11	330,00
14	4.900	Limpiaador/a	1/12/1996	52,75	11	580,25
2	4.901	Limpiaador/a	1/12/1996	20,00	11	220,00
9	4.907	Limpiaador/a	1/12/1996	36,00	11	396,00
6	4.908	Limpiaador/a	1/12/1996	30,00	11	330,00
10	4.912	Limpiaador/a	1/12/1996	36,00	11	396,00
15	4.921	Peón especialista	1/12/1996	60,00	11	660,00
16	4.926	Limpiaador/a	28/12/1999	60,00	11	660,00
12	4.928	Limpiaador/a	1/12/1996	48,00	11	528,00
3	4.938	Limpiaador/a	1/12/1996	24,00	11	264,00
7	4.941	Limpiaador/a	1/12/1996	30,00	11	330,00
11	4.948	Limpiaador/a	1/12/1996	36,00	11	396,00
4	4.996	Limpiaador/a	2/1/2002	24,00	11	264,00
8	30.486	Limpiaador/a	2/12/2002	30,00	11	330,00
19	34.903	Encarg. Gral.	25/7/2005	1.254,84	15	18.822,60
1	35.023	Limpiaador/a	2/3/2006	18,00	11	198,00
17	39.474	Encarg.Sector	27/3/2006	160,64	15	2.409,60
18	48.501	Of.2ª Admon.	28/2/2001	279,76	15	4.196,40

**Coste bruto de los pluses 31.838,85**

33,80%

**Costes sociales 10.761,53**

42.600,38





Expediente nº PMIC/1619/2015

## ACTA

En Palma de Mallorca, a 27 de marzo de 2015

Siendo las 9:30 horas, ante el T.A.M.I.B, Delegación de Palma de Mallorca, constituido por:

Presidente:	Rafael Miquel Oliver
Vocal:	Josep Mallol Vicens
Vocal:	José Benedicto Lacomba
Vocal:	Juan Cuart Sintes
Secretario:	Carlos Riera Vayreda

## COMPARECEN

De una parte, como **SOLICITANTE**, Francisco Melgarejo Puertollano, con D.N.I. 78203544W, Pedro Roig Coll, con D.N.I. 78208429B, Miguel Ángel Pardo Bergas, con D.N.I. 43011464S, Miguel Sañudo Rodríguez, con D.N.I. 43053539T, Carolina Abad Pons, con D.N.I. 43109501A, Manuela Vidal Cirer, con D.N.I. 43048957H, María Josefa Ostos Castillo, con D.N.I. 43027128Q, María Martín Coronilla, con D.N.I. 43027254G, Luis Garrocho Benitez, con D.N.I. 43039079F, Marina Rodríguez Leiva, con D.N.I. 43003860R, Francisco Massa Rodríguez, con D.N.I. 43013492L, José Llamas Ruiz, con D.N.I. 52360200X, Isabel María Caldentey Sánchez, con D.N.I. 42956441P, Jessica Pons Ortega, con D.N.I. 43133621L, en su condición de miembros del comité de huelga.

Y de otra, tras haber sido **SOLICITADA** y válidamente citada, la empresa ABENET - Agrupació Balear d'Empreses de Netetja, representada en este acto por Josefa Jiménez Martínez, con D.N.I. 76141864L, en virtud de documentación que se anexa al presente expediente mediante copia.

ASPEL - Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, representada en este acto por Manuel María Lago Andrés, con D.N.I. 00814374J, en virtud de escritura de apoderamiento otorgada en Madrid a 22/07/2004, ante el Notario José Ignacio Gómez Valdívieso, con el número 1.683 de su protocolo.

Delegación de Gobierno de las Illes Balears, representada en este acto por Luis Antonio Coarasa Juste, con D.N.I. 43002472Q, en virtud de documentación que se anexa al presente expediente mediante copia.

No comparece la Conselleria de Treball de les Illes Balears, aun habiendo sido citada.

## EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Constan relacionados en el escrito introductorio del presente procedimiento presentado en el Registro del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares el día 20 de marzo de 2015 por la parte solicitante, dándose por reproducidos en la presente acta.

## ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en el escrito introductorio. Desistiendo de su reclamación contra Delegación de Gobierno de les Illes Balears y la Conselleria de Treball de les Illes Balears.

Concedida la palabra a la parte no solicitante ABENET - Agrupació Balear d'Empreses de Netetja y ASPEL - Asociación Profesional de Empresas de Limpieza se oponen al contenido del mismo.

## REALIZADO

El Acto de Conciliación – Mediación entre las partes antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de **ACUERDO**, en los siguientes términos:

- Firma del convenio con vigencia hasta 31/12/2017, con los siguientes incrementos salariales:
  - 2014 y 2015, 0%
  - 2016, 0,5%
  - 2017, 0,5%
- Se dará nueva redacción a la Cláusula de la comisión paritaria a fin de adecuarla a la normativa actual, sin perjuicio de la redacción posterior de un reglamento.
- La redacción del art. 10 (complemento de antigüedad) será la siguiente:

Párrafo a: desde el 1 de abril de 2009, el complemento de antigüedad consistirá en trienios del 3,62% del salario base con un límite total de diez trienios.

Párrafo b: el anterior complemento "ad personam" establecido en el artículo 10.c y disposición transitoria Cuarta del anterior convenio colectivo, pasará a denominarse "complemento de antigüedad consolidada" y quedará invariable en los importes vigentes el 31/12/2013 y en proporción a su jornada.

- El resto de materias quedan vigentes, debiéndose redactar un nuevo texto, con la designación de una comisión redactora del mismo en el plazo máximo de un mes.

Las partes solicitantes proceden a la desconvocatoria formal de la huelga.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las 16 horas y 15 minutos del día de hoy.

#### IV Informe Adecco sobre Absentismo

## Por primera vez en seis años, repunta la tasa de absentismo laboral en España: sube al 4,4%

- Las cifras que manejamos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica y de los ratios de absentismo con carácter general ha llegado a su fin. El "efecto crisis" en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado su potencial y, por primera vez en seis años, en 2014 repuntó la tasa de absentismo en España, que ahora se sitúa en el 4,4% frente al 4,1% que registraba en 2013.
- El 91% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y tan solo el 2% de ellas dispone de sistemas de flexibilidad horaria. Esto muestra la necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.
- Por regla general, las comunidades autónomas que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. En 2014 son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Castilla-La Mancha, Cantabria y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas.
- Por sectores, la tasa de absentismo es del 4,5% en Servicios (máximo de 5,1% en 2007), el 4,3% en Industria (máximo de 5,5% en 2007) y el 3,1% en Construcción (máximo de 3,7% en 2008).
- El 46% de las empresas encuestadas por Adecco sobre prácticas presentistas indica que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo (frente al 50% en 2014), entendiendo este fenómeno como el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto de trabajo.
- Como novedad, se ha incluido un análisis sobre el tratamiento de nuestros juzgados y tribunales en relación a un fenómeno de nuestro tiempo: la incapacidad temporal, el uso de las redes sociales y el análisis de la gestión del absentismo desde la óptica de género a través de su tratamiento en nuestra negociación colectiva; así como cuál es la relación del absentismo con la discapacidad de nuestros trabajadores.

Madrid, 16 de junio de 2015.- El absentismo laboral es una práctica que cada año supone unos costes directos de 4.768 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 4.503 millones de euros a las empresas por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja.

La importancia de este fenómeno y el compromiso adquirido por Adecco -líder internacional en la gestión de los RR HH- con su análisis y prevención, nos ha llevado a publicar por cuarto año consecutivo nuestro *Informe Adecco sobre Absentismo*, que se ha presentado esta mañana en la Casa de Fieras de El Retiro, en Madrid.

Este informe, realizado en colaboración con el IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid y la Fundación Adecco, tiene la vocación de analizar periódicamente, no solo las cifras de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino también abordar de manera sucesiva el estudio de todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en la prevención, gestión y, en su caso, adecuado control del absentismo.

Adecco considera imprescindible que el análisis del absentismo aborde tanto los factores reactivos (de gestión y de control) como aquellos proactivos que aglutinen disciplinas relacionadas tanto con la prevención de riesgos laborales como con la gestión de los Recursos Humanos. Fiel a esta necesidad, este *IV Informe Adecco sobre Absentismo* pretende ser sensible a la cambiante fenomenología del absentismo y seguir investigando sobre los factores que nos permitan su óptima gestión.

La primera conclusión a destacar en este análisis es que, ya desde el cuarto trimestre de 2013, asistimos a tímidos pero continuados síntomas de recuperación económica a los que no ha sido ajena la evolución del absentismo. Las cifras que manejamos indican que la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica y de los ratios de absentismo con carácter general ha llegado a su fin. En otras palabras, el “efecto crisis” en las ausencias del puesto de trabajo ha agotado su potencial y, por primera vez en seis años, en 2014 repuntó la tasa de absentismo en España, que ahora se sitúa en el 4,4% frente al 4,1% que registraba en 2013.

Además, el análisis de las variables que subyacen a las cifras de absentismo en nuestro país avala la idea de que no podemos conformarnos con el modelo actual: la permanencia de los índices más elevados en las mismas zonas geográficas, la especial incidencia en las empresas de mayor tamaño, la relación entre absentismo y nivel de desempleo, la progresiva reducción de la jornada pactada y del tiempo efectivo de trabajo, etc.

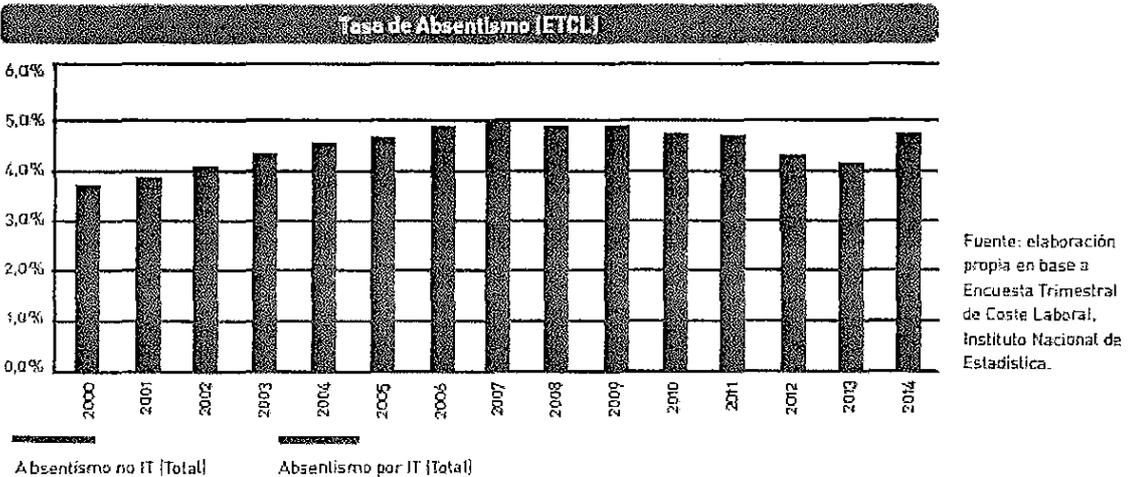
En este *IV Informe Adecco sobre Absentismo* se ha incluido el análisis de los resultados de la **segunda encuesta sobre Presentismo y Absentismo**, único estudio que se realiza en España sobre el fenómeno.

También incluimos un novedoso análisis sobre el tratamiento de nuestros juzgados y tribunales en relación a un fenómeno de nuestro tiempo: **la incapacidad temporal, el uso de las redes sociales y el análisis de la gestión del absentismo desde la óptica de género** a través de su tratamiento en nuestra negociación colectiva.

Y para finalizar, dentro del ámbito de los Recursos Humanos, hemos incluido un análisis sobre uno de los aspectos más desconocidos de las manifestaciones del absentismo: **cuál es su relación con la discapacidad de nuestros trabajadores**.

### Absentismo laboral en España

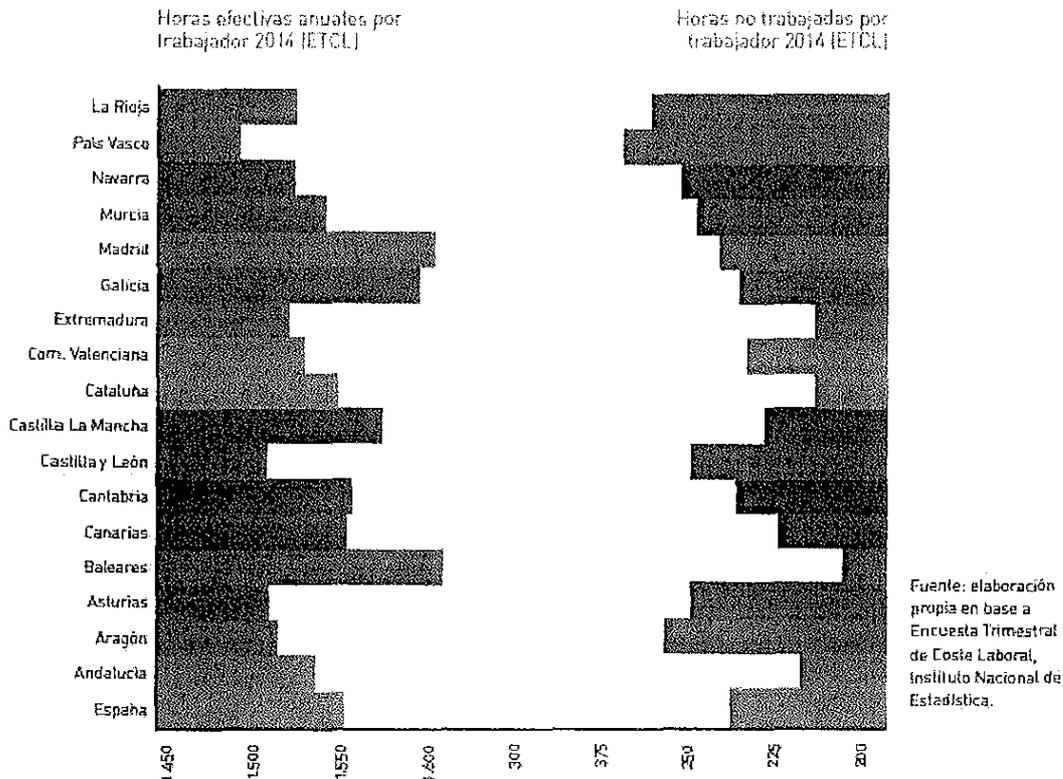
La tasa de absentismo se define como el porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) respecto a la jornada pactada efectiva. Para el cómputo de la tasa, en este trabajo se han empleado datos sobre horas trabajadas y no trabajadas procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística (INE).



La tasa de absentismo estimada a partir de los datos de la ETCL aumenta entre los años 2000 y 2007, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013. **En 2014 se produjo un leve repunte, por primera vez en seis años.** Así, la tasa de absentismo crece desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,9% en 2007, con una ligera moderación hasta el 4,7% en 2010 y 2011, bajando al 4,3% y 4,1% en 2012 y 2013, respectivamente y **subiendo al 4,4% en 2014, niveles todavía por encima de los que se registraron en los años 2000 y 2001.**

**El año 2014, por tanto, ha marcado el final de una tendencia de reducción del absentismo que había durado 6 años, desde 2008 hasta 2013.**

El factor determinante de la tasa de absentismo resulta ser el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT). Asimismo, se observa en el periodo analizado, 2000-2014, una **reducción gradual del número de horas pactadas por trabajador y año que, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), fueron 1.795 en 2014, un 6,4% menos que en 2000.**



La jornada de trabajo efectiva por trabajador y año, por su parte, y como consecuencia fundamentalmente de la reducción de las horas pactadas, experimenta una trayectoria decreciente; reduciéndose un 8% entre 2000 y 2014; con una bajada excepcionalmente relevante del 2% en 2009. **En 2014 la jornada de trabajo efectiva por trabajador fue de 1.550 horas anuales, frente a 1.684 horas en 2000.**

Se observan diferencias relevantes entre CCAA en horas trabajadas y en horas no trabajadas, que se corresponden con características de territorios: 1) economías fuertemente industrializadas (alta productividad) que presentan menos horas trabajadas y más horas no trabajadas; y 2) economías más dependientes del sector construcción o de una economía rural (menor productividad y más intensivos en mano de obra) que presentan más horas trabajadas y menos horas no trabajadas.

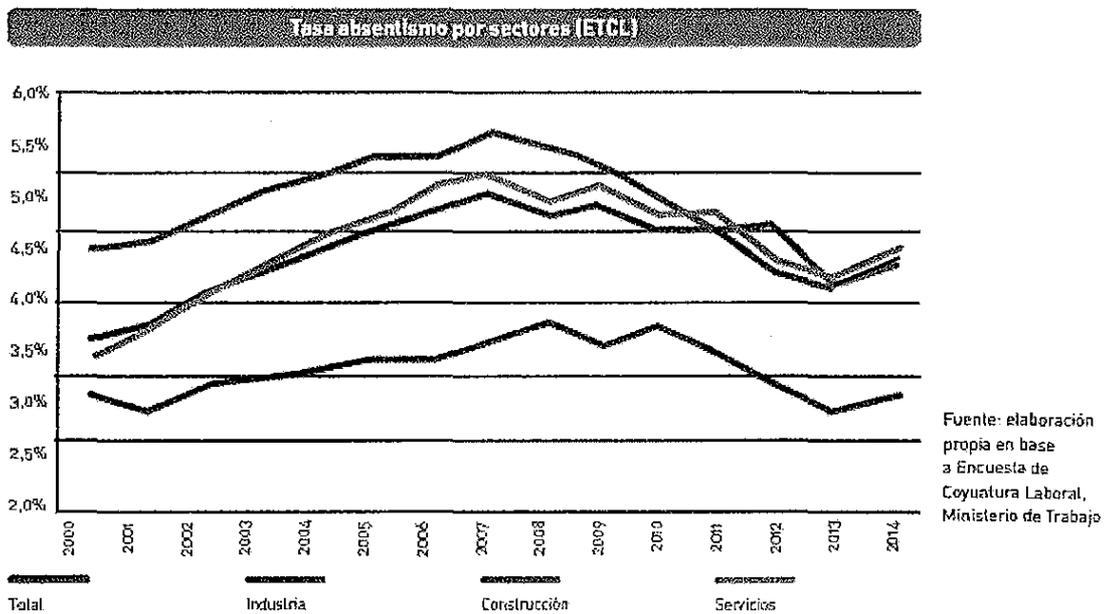
Por regla general, las CCAA que registran más horas no trabajadas presentan más horas efectivas y más horas pactadas. **En 2014 son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Castilla-La Mancha, Cantabria y Canarias las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor en este**

mismo orden. Todas ellas por encima de la media de España. El resto de CCAA está por debajo de la media española en horas efectivas trabajadas.

Si nos centramos en los sectores que componen nuestra economía, **la tasa de absentismo en 2014 es del 4,5% en Servicios** (máximo de 5,1% en 2007), **el 4,3% en Industria** (máximo de 5,5% en 2007) y **el 3,1% en Construcción** (máximo de 3,7% en 2008).

La tasa de absentismo por Incapacidad Temporal se reduce notablemente entre 2007 y 2013, especialmente en el sector Industria, llegando a situarse en 2013 en niveles incluso inferiores a los del año 2000 tanto en Industria como en Construcción, y en el mismo nivel en Servicios. **En 2014 repunta levemente en los tres sectores.**

Se puede concluir, por lo tanto, que el absentismo "fraudulento" asociado a "bajas por IT" durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en los tres sectores, y el leve repunte experimentado en 2014 sería una normalización tras la fuerte bajada experimentada en los años anteriores, en los que incluso se dejaban de coger bajas laborales en casos donde sí deberían haberse cogido.



Los únicos precursores de **bajas por IT no justificadas** que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad. Otros factores, como los llamados "efecto lunes" o "efecto puente", el mal ambiente de trabajo y *mobbing*, entre otros, apenas tienen incidencia.

El tamaño de la empresa (según número de empleados) y el sector de actividad no alteran estos resultados en sus conclusiones principales, lo que refleja que **la economía española tiene un déficit estructural en flexibilidad laboral que incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.**

El 91% de las empresas controlan las ausencias por licencias y permisos, exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, y **tan solo el 2% de ellas dispone de paquetes de horas anuales o sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.**

Este resultado muestra **la necesidad de racionalizar los horarios laborales y mejorar los sistemas y prácticas de flexibilidad horaria y de calendario laboral que faciliten la conciliación de vida laboral y personal.**

## El fenómeno del presentismo en España

Entendemos por presentismo el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del trabajo.

El pasado mes de mayo de 2015, realizamos una encuesta a más de 1.000 empresas y **el 46% de las empresas encuestadas indicó que detectan en sus empleados alguna práctica de presentismo (frente al 50% en 2014)**, mientras que en el 26% de las empresas no se aprecian dichas prácticas de presentismo y en el 28% no se puede saber al no existir control alguno.

En ese 46% de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente tan solo por pocos o algunos empleados. **El 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo**, y tan solo menos del 15% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.

El presentismo se redujo entre 2008 y 2011, mientras que **aumentó entre 2012 y 2014**, provocando una polarización de las condiciones laborales en dos perfiles:

- a. Empleados que se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas.
- b. Empleados que sienten la amenaza de perder el trabajo y reducen el presentismo, así como aquellos otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o a tiempo parcial.

El 92% de las empresas aplica métodos de control de los horarios de entrada y salida, y **solamente el 30% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% de la plantilla**. Esta falta de flexibilidad es más acusada en las PYMES que en las Grandes Empresas.

Las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones, **que fomentan tanto el presentismo como el absentismo, frente a un comportamiento responsable de los trabajadores** que, mayoritariamente, compensan sus ausencias por presentismo prolongando su jornada laboral por iniciativa propia aunque la empresa no ofrezca este tipo de facilidades.

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes en el presentismo son 1) **contrato indefinido** frente a contrato temporal, y 2) **contrato a tiempo completo** frente a tiempo parcial. Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en la compañía, mientras que está **poco determinado por las características individuales de los empleados**.

## Incapacidad temporal y el uso de redes sociales

En los últimos años, hemos asistido a un auge insospechado en el uso de las redes sociales que está generando cambios, no siempre beneficiosos, en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

El ámbito laboral también se ve afectado por esta situación y no únicamente por la necesidad de las empresas de controlar y regular el uso de las redes sociales en horas de trabajo, sino también por la **necesidad de comprobar y, en su caso, controlar la imagen que transmiten los propios empleados de la empresa a través de sus comentarios o la manifestación de incumplimientos contractuales a través de la red**.

Nos detenemos en este último aspecto y, en concreto, en la posibilidad de imponer medidas disciplinarias a empleados en situación de incapacidad temporal por actos contrarios a dicha situación, conocidos por la empresa a través de las fotografías y comentarios realizados en las redes sociales.

Ya en el I Informe Adecco sobre Absentismo analizábamos la posibilidad de despedir a un empleado en situación de incapacidad temporal por el hecho de realizar cualquier tipo de actividad que pudiera ser considerada como incompatible con dicha situación. En el presente informe analizamos la valoración

que realizan los tribunales cuando la prueba sobre dicha actividad incompatible se obtiene a través de las redes sociales<sup>1</sup>.

## Las cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo

En el *IV Informe Adecco sobre Absentismo* se analizan las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos, pero no de forma general, sino con el fin de **establecer cuáles de las medidas que se integran en este ámbito pueden influir en la lucha contra el absentismo de las empresas.**

Los convenios colectivos, en la mayoría de las ocasiones, cuando abordan el establecimiento de medidas que apuestan por la aplicación del principio de igualdad y no discriminación lo hacen desde la publicación de sus planes de igualdad. No debemos olvidar que **este tipo de convenios son obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores y, en algunos sectores, también para empresas de menor tamaño.**

Las cláusulas que más interesan en este tema son las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es fácil deducir que **la aplicación de instrumentos de conciliación consigue que el absentismo se reduzca, pues éstos facilitan las necesidades familiares de los trabajadores, que no buscan así otros métodos para atender a este tipo de exigencias.**

En este sentido, el *Preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017* (firmado el 14 de mayo de 2015) reconoce que en el marco de la negociación deben emprenderse acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control.

Todo esto lleva a pensar que **es importante la inclusión de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores con necesidades entorno a estas cuestiones puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias sin justificación.**

Algunas de las medidas concretas que pueden ayudar al control del absentismo desde este ámbito son, desde la creación y difusión entre los empleados de **Planes de Igualdad en la empresa, a la implantación de un horario flexible pasando por permisos de lactancia, licencias retribuidas, y otras medidas de colaboración con la conciliación como el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales, o el teletrabajo.**

## El absentismo en los trabajadores con discapacidad

Entendiendo la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para abordar el absentismo, nos ha parecido **necesario hacer un análisis sobre uno de los aspectos más desconocidos de las manifestaciones del absentismo: cuál es su relación con la discapacidad de nuestros trabajadores.**

El año 2014 terminó con un máximo histórico en la contratación de personas con discapacidad -82.977-. Sin duda, es una buena noticia, que hemos de interpretar teniendo en cuenta los datos globales que caracterizan al empleo de este sector de la población. En este sentido, no podemos obviar la todavía baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 36,6%, frente al 59,4% del resto de la población.

En otras palabras, un 63,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. El porcentaje es aún más bajo en el caso de las mujeres con discapacidad, cuya tasa de actividad se sitúa en un 33%, mientras que la de los hombres asciende hasta el 39%, según datos del INE. Estas cifras ponen de manifiesto que aún estamos lejos de alcanzar las cotas deseables de normalización, debido, en buena parte, a clichés sociales y culturales que siguen asociando a la persona con discapacidad (aunque tenga competencias para el empleo) con la inactividad y la dependencia.

<sup>1</sup> Consultar el *IV Informe Adecco sobre Absentismo* en el siguiente link: <http://goo.gl/KVhG60>

# Limpiezas

Inicio Asociaciones e Instituciones Asociaciones

**El sector de la limpieza profesional soporta una tasa de absentismo laboral del 5,5%**

NOTICIA

## El sector de la limpieza profesional soporta una tasa de absentismo laboral del 5,5%

06/11/2013

**Este índice ha disminuido 2,5 puntos desde el año 2011, pero aún supera a la tasa nacional que es del 4,3%. Esta problemática genera a las empresas del sector pérdidas por valor de 4 millones de euros anuales. El miedo a perder el empleo es la principal causa por la que ha decrecido este dato.**

El sector de la limpieza profesional de la Comunidad de Madrid soporta una tasa de absentismo laboral del 5,5%, según una encuesta realizada por la Asociación de

Empresas de Limpieza de Madrid (AELMA). Pese a que este índice ha caído 2,5 puntos desde el año 2011, cuando se elaboró la última encuesta, aún sigue siendo una tasa muy elevada y muy superior a la que soportan otros sectores.

Según el II Informe Adecco sobre Absentismo, la tasa de absentismo en España se sitúa en el 4,3%. Por sectores, la tasa de absentismo es del 5,1% en Industria, del 3,7% en Construcción y del 3,7% en Servicios.

Según la encuesta de AELMA, las ausencias al trabajo costaron a las empresas 4 millones de euros. Si bien es cierto que las bajas son cada vez de menos días y menos reiteradas. La causa hay que buscarla en la propia crisis económica. "Por una parte, los trabajadores cada vez son más responsables, abusan menos de las bajas por enfermedad y temen perder su empleo. Por otra parte, las mutuas de accidente laborales son cada vez más exigentes y hacen un seguimiento concienzudo de cada paciente para investigar la veracidad de la patología", apunta Jesús Martín, presidente de AELMA.

### El absentista profesional

Las empresas de limpieza acuñaron hace años el término de "absentista profesional" a aquella persona que, voluntariamente, no asiste a su puesto de trabajo de forma reiterada y constante.

En realidad este tipo de absentismo es el principal caballo de batalla de las empresas del sector. En este sentido, AELMA ha identificado unos rasgos comunes en este tipo de trabajadores. "Se trata de personas con un nivel de estudios básicos, que soportan grandes cargas familiares y que tienen un bajo grado de responsabilidad y compromiso con la empresa", reconoce el presidente de AELMA.

Por este motivo, la patronal sigue reclamando a la Administración que incremente los planes de sensibilización entre los trabajadores. Desde el punto de vista de las asociaciones, la mejor forma de atajar el absentismo es mediante la negociación del convenio colectivo y la creación de comisiones de absentismo con representantes

de la empresa y de los trabajadores.

#### Principales lesiones

No es la propia actividad de limpieza, sino la falta de formación sobre el uso de determinados utensilios y una incorrecta higiene postural, lo que provoca que se cometan maniobras erróneas que dan lugar a lesiones.

Las patologías músculo-esqueléticas, como la lumbalgia, lesiones del túnel carpiano, cervicalgias, bursitis y tendinitis, son las principales afecciones que padecen los trabajadores.

Entre los principales errores a la hora de ejercer la actividad se sitúan los siguientes: escurrido de bayetas por estrujado con o sin fuerza en las muñecas, escurrido de fregonas domésticas haciendo fuerza de torsión mientras se empuja sobre el escurridor, manejo de fregonas industriales mojadas con una sola mano, prensado de fregonas industriales con posturas inadecuadas, mantenimiento de posturas inclinadas o torcidas permanentes mientras se friega y mantenimiento de posturas de agachado para limpiar partes bajas que provocan esfuerzos estáticos.

#### Palabras clave:

aelma, absentismo, enfermedades profesionales, madrid



