

V Informe Adecco sobre Absentismo

La tasa de absentismo laboral se agudizó en el último año, llegando al 4,7% según Adecco

- El repunte en el absentismo laboral originado a finales de 2013 se agudizó durante el pasado 2015, hasta llegar al 4,7.
- En 2015 son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Canarias, Cantabria y Murcia las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor en este mismo orden, todas por encima de la media de España.
- Por sectores, la tasa de absentismo en 2015 es del 4,9% en Servicios, el 4,6% en Industria y el 3,2% en Construcción.
- Si nos centramos en el fenómeno del presentismo: el 57% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas presentistas, y tan sólo el 13% de las empresas dice tener más del 75% de su plantilla con prácticas de presentismo.
- El coste directo de la Incapacidad Temporal para las Empresas fue de 3.857,25 M € y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 52.387,15 M €. La incidencia de los días de Incapacidad Temporal en 3 tipos de diagnósticos (trastornos músculo-esqueléticos, traumáticos y psiquiátricos) supone casi las dos terceras partes de los días de incapacidad en nuestro país.
- Las bajas por enfermedad común son casi cinco veces superiores a las producidas por accidente de trabajo. En los distintos indicadores los valores son superiores en mujeres que en hombres.

Madrid, 15 de junio de 2016.- El absentismo laboral es una práctica que durante 2015 ha supuesto unos costes directos de **5.132 millones de euros a la Seguridad Social** por prestaciones económicas y de **3.857 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 quinto año consecutivo nuestro Informe Adecco sobre Absentismo**, que se ha presentado esta mañana en la Casa de América, en Madrid.

Este informe, realizado en colaboración con el IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, **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 *V 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.

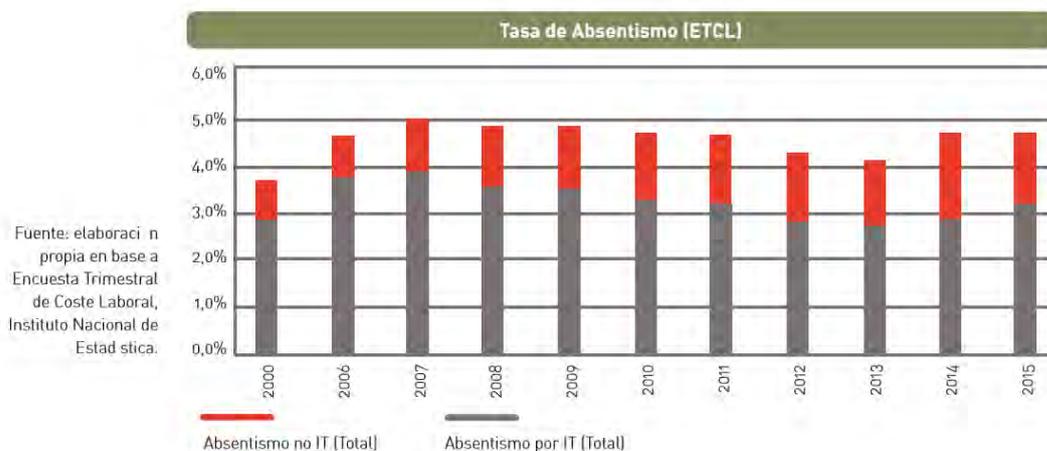
Además, el análisis de las variables que subyacen a las cifras de absentismo en nuestro país avala la idea de que **no podemos conformarnos con el modelo actual**: la permanencia de los índices más elevados en las mismas zonas geográficas, la especial incidencia en las empresas de mayor tamaño, la relación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

Es por ello que en este *V Informe Adecco sobre Absentismo* se ha incluido un análisis dirigido a **proponer un modelo que pueda ser utilizado como barómetro de salud**, que permita a las empresas plantear un diagnóstico de situación, identificar los posibles factores que puedan ser objeto de mejora, determinar programas para promover la salud, efectuar su seguimiento y mejora, así como establecer proyecciones sobre escenarios de futuro.

Entendiendo la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para abordar el absentismo, nos ha parecido necesario hacer un **análisis sobre el factor edad y su relación con el absentismo**, aprovechando que la Comisión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), han lanzado este año la campaña "Trabajos saludables en cada edad. Promoción de la salud laboral sostenible", centrada en el trabajo sostenible y la seguridad y la salud en el trabajo en relación con el envejecimiento de la población trabajadora.

Absentismo laboral en España

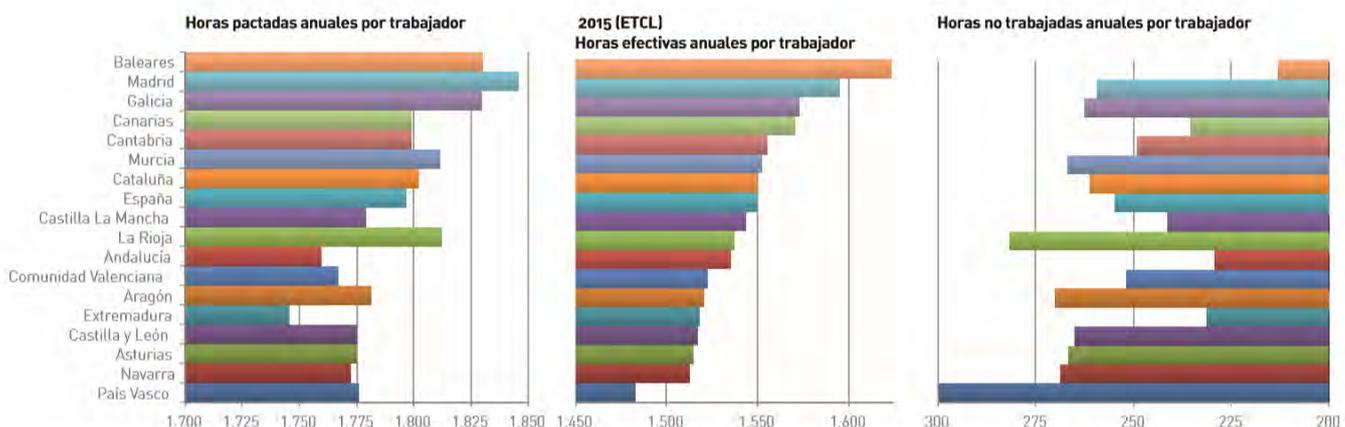
La tasa de absentismo se define como el *porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos ni horas perdidas debido a ERTes) respecto a la jornada pactada efectiva*. Para el cómputo de la tasa, en este trabajo se han empleado datos sobre horas trabajadas y no trabajadas procedentes 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, de 3,7% a 4,9%, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, en torno a 4,7%, produciéndose una bajada más profunda en 2012 y 2013, a 4,3% y 4,1%. En 2014 se produjo un leve repunte, por primera vez en seis años, que **se agudizó durante el 2015 hasta llegar al 4,7%. Niveles todavía por encima de los que se registraron en los años 2000 y 2001.**

El año 2014, por tanto, marcó el final de una tendencia de reducción del absentismo que había durado 6 años, desde 2008 hasta 2013, y en el 2015 hemos comprobado que esa reducción del absentismo sigue siendo una realidad.

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, mientras que **2015 es el primer año en el que no se reducen las horas pactadas. De hecho se registra un leve aumento hasta 1.797 horas.**



Sin embargo, esta evolución temporal de las horas no trabajadas no permite explicar la evolución de las horas efectivas, sino que estas últimas dependen fundamentalmente de los cambios en las horas pactadas. Cabe destacar cómo en 2015 se produce un aumento de las horas efectivas en muchas CCAA, después de haber estado sistemáticamente reduciéndose desde el año 2000 hasta el 2014.

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 CC.AA. 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 2015, son las autonomías de Baleares, Madrid, Galicia, Canarias, Cantabria

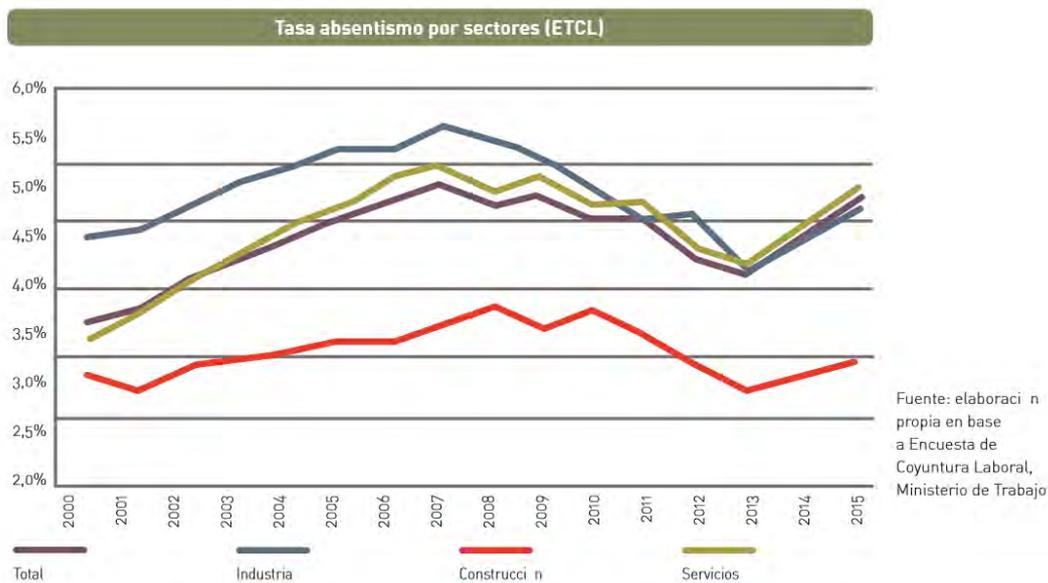
y Murcia las que presentan más horas efectivas trabajadas, de mayor a menor en este mismo orden, todas por encima de la media de España. Cataluña se encuentra en la media y el resto de CC.AA. se sitúan por debajo de la media nacional.

Por sectores de actividad, se observa el mismo patrón en los tres: la Tasa de Absentismo repunta en 2014 y 2015, después de haber bajado de forma continúa entre 2007 y 2013.

Si nos centramos en los sectores que componen nuestra economía, **la tasa de absentismo en 2015 es del 4,9% en Servicios (4,2% en 2013 y máximo 5,1% en 2007), el 4,6% en Industria (4,1% en 2013 y máximo 5,5% en 2007) y el 3,2% en Construcción (3,0% en 2013 y máximo 3,7% en 2008)**, es decir, una fuerte subida en Servicios e Industria, y una subida muy moderada en la Construcción. En todo el período analizado (2000-2015) destaca el sector Construcción con una tasa de Absentismo bastante menor que en el resto de sectores.

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 2015 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 2015 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.



El factor determinante de la Tasa de Absentismo es el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (bajas por IT).

En la III encuesta sobre Absentismo fraudulento y Presentismo (Mayo 2016), vemos que 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.

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 53% de las empresas encuestadas indican que existe alguna práctica de presentismo, pero éste es realizado mayoritariamente tan sólo por pocos o algunos empleados. El 57% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo, y tan sólo el 13% 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 2015**, 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 88% de las empresas aplican métodos de control de los horarios de sus empleados, y solamente el 34% de las empresas ofrecen 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) directivo o alto cargo, 2) contrato indefinido frente a contrato temporal, y 3) 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 empresa, mientras que está poco determinada por las características individuales de los empleados (edad o sexo).

Respecto del presentismo en trabajadores de más de 45 años, menos del 20% de las empresas lo reconocen como superior a la media, siendo mayoritaria la apreciación (entre el 60% y el 78% de las empresas) de que no existen diferencias con el resto de trabajadores.

Barómetro de la Salud

En este informe de 2016, se expone un análisis dirigido a proponer un modelo que pueda ser utilizado como **barómetro de salud**, que permita a las empresas plantear un diagnóstico de situación, **identificar los posibles factores que puedan ser objeto de mejora, determinar programas para promover la salud, efectuar su seguimiento y mejora, así como establecer proyecciones sobre escenarios de futuro.**

Para una muestra de casi seis millones de trabajadores por cuenta ajena, **en 2015 se han registrado 810.329 procesos con baja, de los que 671.917 (83%) corresponden a contingencias comunes y 138.412 (17%) a contingencias profesionales.** Es decir, **las contingencias comunes son casi cinco veces superiores a las contingencias profesionales.**

El reconocimiento del género debe abordarse tanto por las diferencias fisiológicas y la protección de la maternidad, como por los aspectos sociolaborales que subyacen en el empleo, que determinan una mayor morbilidad en las trabajadoras. **En los distintos indicadores (índice de procesos, índice de días de baja, duración media) los valores son superiores en mujeres que en hombres.** Asimismo, debe permitir a las organizaciones obtener información que pueda ser utilizada en sus planes y políticas de igualdad, indispensables para conseguir la equidad social y la competitividad de las empresas.

La incidencia de los días de IT en los grupos de diagnósticos de trastornos músculo-esqueléticos, traumáticos y psiquiátricos, alcanzaría el 57% de los días de incapacidad y por tanto, cualquier programa de promoción de la salud de los trabajadores que pretenda reducir los niveles de absentismo de la plantilla deberán incluir necesariamente acciones dirigidas a minimizar el impacto de los factores que pueden incidir en estas dolencias.

Los costes totales que se derivan de los TME (trastornos músculo esqueléticos), al cabo de un año, podrían estimarse entre los 392 y 634€ por trabajador en plantilla y si consideramos de todos los grupos de diagnóstico, **podría ascender a más de 1.977€**, cifras que pueden contribuir a tomar decisiones para invertir en la mejora de la salud de sus trabajadores.

La relación entre la edad y los procesos de IT denota un comportamiento cruzado, en el que se evidencia una **mayor incidencia de los procesos en los grupos de menor edad -con un ligero repunte en el grupo de entre 55 y 64 años-**. En cambio, si analizamos la distribución del número de días de IT para cada grupo de edad en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena, se puede observar de forma clara como repercute la edad en la duración de los periodos de incapacidad, de forma que si comparamos el grupo de entre 25 y 34 años, con el de entre 55 y 64, la incidencia del número de bajas es menor en los de mayor edad y en cambio el número de días de incapacidad llega a duplicarse.

En los grupos de diagnóstico relacionado con enfermedades infecciosas, lesiones traumáticas y psiquiatría, el índice de procesos es más alto en el grupo de menor edad, mientras que si atendemos al índice de días de baja, es superior en el tramo de edad de entre 55 a 64 años, al

igual que en los grupos de diagnósticos TME (trastornos músculo esqueléticos), neoplasias, y circulatorio.

El tamaño del centro de trabajo no es significativo para la contingencia profesional. En cambio sí incide de forma relevante en la contingencia común, donde el índice de días de baja en las empresas más grandes (más de 1000 trabajadores) es casi el doble que en las empresas de menor tamaño (menos de 10 trabajadores).

Evolución de los ratios y costes por Incapacidad por Contingencias Comunes

Se han incluido los costes salariales derivados de los procesos de incapacidad que son asumidos por la empresa, y la disminución de ingresos que se repercute sobre el trabajador- en caso de que no existan complementos al subsidio de incapacidad temporal - como parámetro económico indispensable para la adopción de políticas de promoción de la salud en la empresa.

En 2015 se produjeron en España 3.934.380 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, un 10,23% más que en 2014, cuando la población protegida sólo había crecido un 3,44%, hasta los 15.647.690 Trabajadores.

En ese mismo ejercicio, el gasto en prestaciones económicas por ITCC, **a cargo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, ascendió a 5.135,22 Millones de Euros (M €), lo que supone un crecimiento del 8,16% respecto a 2014.**

El coste directo para las Empresas fue de 3.857,25 M € y el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir ascendió a 52.387,15 M €. Es decir, el coste total del absentismo por ITCC en 2015 se elevó a más de 61.300 M €, lo que supone un incremento del 10,11% respecto al ejercicio 2014.

En 2015 el coste por Trabajador afiliado por las prestaciones económicas por ITCC, previstas en la Ley General de la Seguridad Social, se ha incrementado en un 4,56% de media, aun cuando las retribuciones medias en España se han visto contenidas.

Resulta necesario preguntarse sobre la efectividad de las recientes medidas destinadas a mejorar la gestión y el control de los procesos de baja (Ley 35/2014, de 26 de diciembre y Real Decreto 625/2014, de 18 de julio) atendiendo a los datos expuestos anteriormente, sin duda limitada, lo que lleva consigo la necesidad de continuar avanzando en la adopción de medidas de mayor calado y eficacia para lograr contener y reducir las graves repercusiones que las situaciones de Incapacidad Temporal, especialmente por Contingencias Comunes, tienen en empresas y trabajadores -quienes las financian- y en las cuentas de la Seguridad Social y la Economía española.

Envejecimiento de la población

El envejecimiento de la población constituye el reto de mayor envergadura que tendrá ante sí la sociedad española durante las próximas décadas. El fenómeno del envejecimiento tendrá implicaciones para la economía, la sociedad, la familia, la cultura, los valores, la salud y el bienestar de la población.

Las proyecciones de población del INE apuntan a que **España será uno de los países donde el envejecimiento será más acusado.** A partir de las previsiones de población de Naciones Unidas, **en 2050 España será el segundo país del mundo con la ratio más elevada (69,5 personas de**

65 o más años por cada 100 personas entre 15 y 64 años), tan sólo por detrás de Japón y muy por encima de la media de las economías avanzadas (45,8).

Estas dinámicas poblacionales a corto plazo contribuyen a reducir las tensiones en el mercado de trabajo y a la mejora de las cifras de desempleo. Sin embargo, **en el medio y largo plazo plantean una serie de incertidumbres por sus efectos sobre el potencial de crecimiento de la economía y por las implicaciones que el envejecimiento de la población puede tener para la relación entre ocupados y pensionistas**, es decir, en la sostenibilidad del sistema de pensiones.

El estudio "Work and the Ageing Workforce" (resultado de la 5ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo), abordado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, considera que las cinco dimensiones del trabajo que se ha demostrado son esenciales para la comprensión del trabajo sostenible con las condiciones de trabajo; la salud física y psicológica; la dimensión expresiva del trabajo; la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a la vida personal; y las condiciones socioeconómicas.

La Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo "Trabajos saludables en cada edad. Promoción de la salud laboral sostenible" destaca que el trabajo es beneficioso para la salud y el bienestar físico y mental de las personas.

Entre los factores de éxito identificados cabe mencionar la adopción de un enfoque global, basado en el "ciclo de vida"; la prestación de apoyo y herramientas para las PYMES; La integración de la seguridad y salud en el trabajo en las políticas de envejecimiento activo; el establecimiento de una mejor coordinación entre los departamentos de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales; y los sistemas eficaces de rehabilitación y reincorporación al trabajo.

La relación entre la edad y los procesos de IT denota un comportamiento cruzado, en el que se evidencia una mayor incidencia de los procesos en los grupos de menor edad -con un ligero repunte en el grupo de entre 55 y 64 años-, pero la edad repercute en la duración de los periodos de incapacidad, donde el número de días de incapacidad llega a duplicarse.

Una nueva prevención de riesgos generadora de excelencia

La excelencia en el mundo empresarial, que es necesaria para la pervivencia, **requiere conjugar "competitividad" y "responsabilidad"**, conceptos estrechamente interrelacionados.

Se ha constatado que existe una correlación entre el nivel de prevención de riesgos laborales que desarrolla una organización y el nivel de excelencia empresarial alcanzado. Por este motivo, es necesario desarrollar una nueva prevención de riesgos laborales que sea motor de excelencia en las organizaciones y sea capaz de reducir el absentismo laboral, indicador clave de disfuncionalidades en materia de condiciones de trabajo.

El estudio pormenorizado de las causas que lo generan y el análisis coste- beneficio de las correspondientes acciones preventivas para corregirlo serán determinantes en demostrar el valor estratégico de un sistema preventivo eficaz, integrado plenamente al sistema de gestión empresarial.

Es imprescindible mejorar la calidad del trabajo, creando entornos de trabajo saludables y controlar con rigor y contundencia los riesgos laborales, en especial los ergonómicos y psicosociales, junto a otros estímulos organizacionales. Ello no es un lujo, es una necesidad para la pervivencia empresarial.

Análisis internacional del absentismo

Por último, es interesante conocer cómo se encuentra nuestra tasa de absentismo en relación a otros países del contexto internacional.

Entre los factores causantes del absentismo –institucionales, socioeconómicos, las condiciones laborales y el tipo de empresa-, los expertos coinciden en señalar que uno de los más importantes es el institucional, entendido como el marco que establece la cuantía de las prestaciones en situación de baja y las facilidades de tramitación. Numerosos autores afirman que **el absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad.**

Con el fin de realizar una comparación internacional, se han analizado datos correspondientes a **una muestra de países integrada por España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y EEUU y Suiza** se caracterizan por ser los países con mayor nivel histórico de bajas laborales, aunque España se sitúa por debajo de Suiza y Finlandia. Los datos analizados sugieren que el absentismo es más alto en aquellos países en los que la protección social es superior.

En cuanto a la protección por Incapacidad en Países Nórdicos, Benelux y Perú, se puede destacar que en Noruega y Finlandia, el empresario tiene que suscribir obligatoriamente un seguro de accidentes de trabajo con una aseguradora privada. Mientras que en Suecia la prestación por contingencias profesionales se paga en las mismas condiciones que la que tenga su origen en contingencias comunes, existiendo un sistema de prestaciones “encadenadas” a la prestación general de enfermedad.

Además en Finlandia se regula la posibilidad de que el empresario y el trabajador firmen un acuerdo para que este último pueda volver al trabajo de forma paulatina a través de la determinación temporal de la actividad de forma parcial.

El modelo en Bélgica tiene características similares a las de España, existiendo un tratamiento diferenciado en acceso y cuantía de prestaciones en función de que las contingencias sean comunes o profesionales. El modelo holandés, sin embargo, no diferencia entre ambos tipos de contingencias. En este país, desde 2006 se ha producido una “privatización” del sistema sanitario: todo residente en los Países Bajos está obligado a tener contratado un seguro médico privado.

En cuanto a las empresas, éstas están obligadas en Holanda a utilizar una empresa que gestiona el control de las bajas (Arbodienst). El trabajador y la empresa deben establecer un plan de acción de rehabilitación y reintegración, incluyendo medidas de outplacement. Si los esfuerzos de reintegración del empleador o empleado se demuestran insuficientes, caben medidas sancionadoras.

Analizamos el modelo peruano que guarda muchas similitudes con España. Durante los primeros veinte días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Será el propio empleador el que paga al asegurado el subsidio de la misma forma en que percibe habitualmente su remuneración, debiendo solicitar su reembolso al Seguro de Salud peruano.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 898 millones de euros en 2015. Llevamos 35 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 110.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 17.700 menores de 25 años, un 16,1% más que el pasado año, hemos formado a más de 38.000 alumnos y hemos asesorado a casi 3.000 personas gracias a nuestros talleres.

Además, a través de nuestra Fundación hemos integrado en el último año a más de 3.000 personas con discapacidad, 753 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras 1.400 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y laboral. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y el 25% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.600 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaïs.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es