

IX Informe Adecco

sobre Empresa Saludable
y gestión del Absentismo

Con la colaboración de:



THE ADECCO GROUP

Autores

Fracisco Javier Blasco de Luna

Director The Adecco Group Institute

Victoria Benlloch

Directora de Estrategia y Consultoría

Adecco Learning & Consulting

Nuria Montesa

Responsable de Consultoría

Adecco Learning & Consulting

Natalia Lechuga

Responsable de Seguridad, Bienestar y Salud

Adecco Learning & Consulting

Dr. Fernando Alonso Ríos

Director Médico de Preventium

Colaboradores

Barceló & Asociados

Andrea Di Berardino Santaella - Diseño Gráfico

Índice

1.-	Introducción	5
2.-	Marco Conceptual	7
3.-	Marco Estadístico	18
4.-	Marco Jurídico	65
5.-	Marco de Recursos Humanos	98
6.-	Marco de Salud y Bienestar I	111

ABREVIATURAS

AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad temporal
ITCC	Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes
RCM	Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial del Trabajador Autónomo
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
SPS	Servicio Público de Salud
SS	Seguridad Social
DGOSS	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

Capítulo 1

Introducción

Por noveno año consecutivo y fieles a nuestro compromiso, publicamos el Informe Adecco sobre Empresa Saludable y gestión del Absentismo. Esta edición hemos decidido atrasarla unos meses para tratar de tener mayor información sobre los efectos de la pandemia en nuestros lugares de trabajo.

En efecto, el Covid-19 nos ha traído unos efectos devastadores desde el punto de vista sanitario, social y económico, y sigue dificultando por sus rebrotes, cualquier análisis y previsiones sobre escenarios y modelos de gestión en las organizaciones.

Los síntomas de ralentización de nuestra economía desde mediados del año 2019 no se han visto reflejados en menores tasas de enfermedad y ausencias sino todo lo contrario. La crisis sanitaria también ha traído una vorágine de normativa laboral y sanitaria que ha añadido elementos de complejidad e incertidumbre.

Hemos asistido a la utilización de una prestación de la Seguridad Social como recurso de protección para trabajadores presuntamente contagiados por coronavirus en sentido enormemente laxo¹, y por ello la medida de la fenomenología de las ausencias es más difícil que nunca.

No obstante, la volatilidad del Covi-19 no sólo nos ha llevado al cambio en el orden de las preocupaciones de la salud laboral de las personas trabajadoras², también ha afectado a las contingencias comunes y a las profesionales. Las bajas de más de un año por enfermedad común se han disparado un 27% y la crisis sanitaria lleva a un coste de las ausencias a los 8.000 millones de euros, según cifras del gobierno.

¹ Véase “De la incapacidad temporal, su flexibilización y desfiguración en tiempos de coronavirus” en Trabajo, Persona, Derecho. Mercado. Miguel Angel Martínez-Gijón Machuca. Sevilla, Noviembre de 2020.

² Véanse los resultados y las conclusiones principales de la edición 2019 de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) presentados por la EU-OSHA.

Por otro lado, nos encontramos con una importante reducción de accidentes de trabajo, tanto en número (124.975 accidentes menos de enero a septiembre) como en índices de incidencia (214,4 frente al 279,9 de 2019), pero el impacto del coronavirus ha incrementado las cifras de accidentes mortales en un 8%.

Como en los anteriores informes, volvemos a actualizar la información estadística tanto de ámbito nacional como internacional, no sin problemas en las fuentes de información. Así, no existe aún la información que desearíamos para comparar a los países de nuestro entorno en una secuencia histórica relevante. También a nivel nacional la no publicación desde 2013 de la Encuesta de Coyuntura Laboral nos ha privado de una información -omisión que desearíamos fuera provisional- imprescindible para cualquier análisis riguroso sobre esta materia.

Hemos incluido un importante capítulo sobre el ámbito jurídico, ya que las reformas legales en materia de trabajo a distancia y despido por causas objetivas por enfermedad merecían un exhaustivo análisis. Asimismo, se recoge un repertorio con las sentencias más interesantes en materia de ausencias, así como una primera valoración sobre la implantación del teletrabajo, donde hemos preguntado a empresas y personas trabajadoras sobre el trabajo a distancia y los mecanismos de flexibilidad.

Otra de las importantes novedades de este informe es, dentro del marco de la gestión del absentismo, el capítulo dedicado al modelo de gestión que a partir de su experiencia práctica en la implantación nos presentan el equipo de Adecco Learning & Consulting y Prevetium, el Servicio de Prevención Ajeno del Grupo Adecco, recogiendo además un interesante artículo de su dirección médica sobre propuestas y medidas preventivas contra futuras pandemias.

Quisiera agradecer el trabajo y colaboración en este IX Informe a los autores firmantes y a las organizaciones que representan, compañeros de este apasionante viaje, y todos de sobrada solvencia y relevancia en el entorno de la Salud y de los Recursos Humanos.

Madrid, 23 de noviembre de 2020

Francisco Javier Blasco de Luna
Director The Adecco Group Institute



Capítulo 2

Marco Conceptual

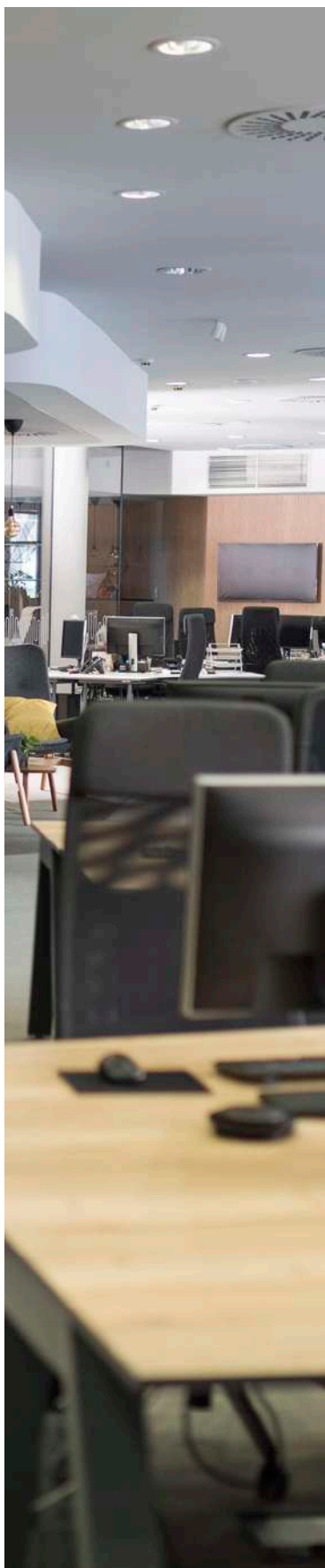
Pese al interés que despierta el estudio del absentismo, **no existe una definición unánime del mismo**. Como aproximación inicial, la Real Academia Española define el “absentismo” como la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. Una segunda acepción añade el matiz de la frecuencia con que ocurre dicha ausencia, al precisar que es “absentismo” el “**abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo**”.

Sin embargo, el problema de ambas definiciones es que abarcan un rango demasiado amplio de situaciones como para ser útiles para definir los límites del problema a analizar. Por ejemplo, la ausencia en el puesto de trabajo por motivo de enfermedad, formación o incluso permisos, son todas “ausencias deliberadas de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. Por eso no resultan suficientes para definir con precisión el fenómeno bajo estudio.

Hay un cierto consenso en la literatura económica en cuanto a entender el absentismo como la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable**, dentro de la jornada legal de trabajo. Partiendo de esa base, es clara la distinción entre **absentismo y otro fenómeno igualmente pernicioso: el presentismo**. Este último puede definirse como el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.

Como es natural, el absentismo no alcanza la misma dimensión en los distintos sectores productivos ni en cada comunidad autónoma ni tampoco entre los diferentes niveles de responsabilidad y ocupaciones. Obviamente, también se presentan diferencias cuando se realizan comparaciones internacionales.

Un problema para el estudio y la gestión del absentismo es que las estadísticas oficiales no suelen proporcionar datos que lo midan de forma directa. Eso contribuye a hacer que el fenómeno sea aún más borroso. En el caso de España, hay una encuesta oficial que ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, estas últimas desglosadas por motivos. Sobre esa base pueden estimarse las horas de absentismo. Si la información sobre las horas de trabajo que se pierden por absentismo es escasa, no puede llamar la atención que no existan estimaciones oficiales sobre los costes y la magnitud de este fenómeno.



En lo que sigue, se esbozan algunas ideas sobre las **causas generales del absentismo**, se presentan datos comparativos sobre un grupo de países y se recogen las estimaciones para España correspondientes al periodo 2000-2019. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos.

No es posible cuantificar de forma exacta a cuánto asciende el absentismo. Sin embargo, utilizando datos oficiales sobre horas pactadas y horas no trabajadas por incapacidad temporal y otras causas, puede estimarse que, a lo largo de los últimos tres años se perdieron, cada mes, más de 100 millones de horas de trabajo. **En 2019, la pérdida total de horas laborables llegó a casi 1.500 millones**, cifra que marca un nuevo máximo histórico, frente a 1.360 millones de horas en 2018 y 1.270 millones en 2017. Teniendo en cuenta las horas pactadas anuales (1.794 horas por trabajador en 2019), se puede calcular que esos millones de horas equivalen a 822.500 asalariados. En otros términos, los casi 1.500 millones de horas de trabajo perdidas durante 2019 es lo mismo que decir que **822.500 asalariados no trabajaron en todo el año**. Esa cantidad, que también establece un máximo de la serie histórica, se compara, por ejemplo, con 760.000 asalariados en 2018 y 706.400 en 2017.

Rápida revisión de la literatura. Causas del absentismo y soluciones

El fenómeno del absentismo se ha estudiado fundamentalmente en los campos de la psicología, la medicina, la economía y la administración de empresas. Más específicamente, su estudio ha sido un tema para las áreas de la economía laboral, la organización industrial y los recursos humanos. En las páginas que siguen nos referiremos a diversas aportaciones académicas sobre el tema que se han llevado a cabo desde la economía o la administración de empresas.

Un trabajo pionero fue el de **Meisenheimer** (1990), que analizó datos sobre la economía de Estados Unidos. Entre sus principales conclusiones, Meisenheimer encontró un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores de seis años. Al mismo tiempo, tras desagregar los datos según tipos de trabajo, detectó que el **absentismo era mayor en las ocupaciones que exigían un mayor esfuerzo físico** y que tendía a bajar a medida que subía el grado de responsabilidad asociado al puesto de trabajo.

Según las causas que se apuntan para explicar las ausencias irregulares por enfermedad, los trabajos disponibles pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

- a) los que atribuyen especial importancia a los **aspectos institucionales y legales** del mercado de trabajo;
- b) los que priman los factores **socioeconómicos** del empleado;
- c) los que dan preponderancia a las **condiciones en el trabajo**,
y
- d) los que ponen énfasis en el **tipo de empresa**.

a) Entre las investigaciones que destacan el papel de **factores institucionales** se destacan las de **Osterkamp** (2002), **Boss** (1999) y el **Ministerio de Empleo danés** (2003). En todos los casos verificaron una correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas últimas.

Thalmeier (1999), a su vez, detecta, con datos para Alemania, que las bajas por enfermedad disminuyen cuando aumenta el paro. A resultados parecidos llega **Biffi** (2002) para Austria. Para el caso italiano, **Ichino y Riphahn** (2001) muestran que las **ausencias por enfermedad aumentan a más del doble cuando finaliza el período de prueba** (es decir, cuando el trabajador comienza a estar cubierto por la prestación por desempleo).

Osterkamp y Röhn (2007) estudian la causa de la evolución de las ausencias por enfermedad en 20 países de la OCDE, a lo largo del periodo 1996-2002. Los autores destacan que las variables institucionales son claves. Entre ellas, destacan especialmente **la generosidad de las prestaciones sociales por bajas por enfermedad y por desempleo**. Por ejemplo, si en un país determinado la cobertura de las bajas por enfermedad comienza antes, se extiende durante más tiempo o se puede justificar por el propio interesado o por un médico de la confianza del paciente, los datos que emplean los autores muestran que el número de bajas por enfermedad aumenta. Del mismo modo, en los países en los que el grado de protección al desempleo es mayor se detectan más bajas por enfermedad.

Jimeno y Toharia (1996), con datos de España, también encuentran una relación positiva entre el derecho a la indemnización por despido y el absentismo.

La lógica económica que está detrás de estos resultados puede captarse de forma intuitiva y parte en la incapacidad del empleador para poner en práctica un control exhaustivo de las faltas del

empleado. En ese marco, cuanto mayor sea la protección económica de una baja o más fácil sea obtenerla, menor es el coste que asume el empleado por la misma. A medida que el coste de la baja cae, a partir de cierto punto podría actuar como “incentivo” para ausentarse del empleo.

Absentismo: qué dicen los investigadores

Causa principal	Ejemplos	Países estudiados	Autores
Aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo	Hay correlación positiva entre la generosidad de la cobertura por incapacidad temporal y absentismo; las bajas por enfermedad caen cuando sube el paro.	Austria, Alemania, Italia, Dinamarca, España	Osterkamp (2002), Thalmeier (1999), Biffi (2002), Ichino y Riphahn (2001), Osterkamp y Röhn (2007), Jimeno y Toharia (1996)
Factores socioeconómicos de los empleados	Hay una correlación positiva entre el absentismo y jornadas de trabajo habitualmente prolongadas; también aumenta cuanto mayor es el período que el empleado lleva trabajando en la empresa.	Países de la Unión Europea	Barmby, Ercolani y Treble (2002), Hassink y Koning (2009), Frich y Malo (2008)
Condiciones de trabajo	Hay una correlación positiva entre el absentismo y los empleos estresantes; hay correlación negativa con el grado de satisfacción en el empleo	Bélgica, Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Jensen, Aronsson, Bjömstad y Gunnarsdottir (2003), Moreau et al. (2004), Hausknecht, Hillet y Vance (2008)
Características de la empresa (Tamaño, modelo de retribución, etc)	Hay correlación negativa entre el absentismo y el tamaño de la empresa; también la hay con las empresas que retribuyen por resultados.	Alemania, Dinamarca, Francia, Reino Unido	Barmby y Stephen (2000), Pouliakas y Theodoropoulos (2009), Brown, Fakhfakh y Sessions (1999), Kristensen et al (2006), Heywood et al (2008)

b) Entre los trabajos que subrayan la importancia de los factores **socioeconómicos** de los empleados, puede citarse a **Barmby, Ercolani y Treble** (2002). Estos autores encuentran, en una muestra de países europeos y Canadá, una **vinculación entre las bajas por enfermedad y determinados factores del empleado como edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato** (si es de carácter permanente o no).

Rojo (2002), por su parte, encuentra diferencias en el perfil de los absentistas: predominan los hombres en el sector industrial y/o agrario, en la empresa privada y entre aquellos con estudios elementales; las mujeres registran más ausencias por enfermedad en el sector servicios, en empresas públicas y entre quienes tienen estudios medios. Si se excluye el permiso por maternidad, las ausencias por enfermedad en la mujer son menores que en el hombre.

Hassink y Koning (2009), llevan a cabo un experimento en una empresa alemana durante un año con el que demuestran cómo los empleados con remuneraciones medias o bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica incierta (participando en una lotería de la empresa) si en un período de tres meses no han comunicado ningún parte de baja. Para **Frick y Malo** (2008) los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad.

c) Un tercer grupo de investigaciones destaca la relevancia de las condiciones de trabajo para explicar el absentismo. Desde esta óptica, el absentismo sería una vía de escape a condiciones de trabajo insatisfactorias (desorganización, stress, mal ambiente laboral, conflictos interpersonales, etc.). Además, el diseño del puesto de trabajo también es un elemento que incide en el absentismo, por ejemplo, cuando se trata de puestos de alta exigencia y baja posibilidad de control.

Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003) muestran que, en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia, las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de **Moreau et al.** (2004). Estos autores llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más



elevadas en trabajos con bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

De Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli (2002), estudian el caso de guardias de seguridad, basándose en el análisis de una encuesta a más de 600 empleados de una firma belga. Los autores encontraron una relación entre el absentismo y la percepción de cuál es el “comportamiento” del empleador respecto de sus empleados. Cuando esa conducta es percibida como “injusta”, las faltas al trabajo tienden a crecer.

Zia-ud-Din, Arif y Shabbir (2017), estudiaron el impacto del trato irrespetuoso entre compañeros (discusiones, falta de colaboración, intrigas, etc.) como una variable relevante para explicar el absentismo en las enfermeras en Pakistán.

Dionne y Dostie (2007), sobre la base de datos para Canadá, encuentran evidencia sólida acerca de la relación entre absentismo y los horarios de trabajo. Cuando el horario es el estándar y los trabajadores tienen la posibilidad de teletrabajar o de acortar la semana laboral en un día trabajando más horas los días restantes, el absentismo tiende a ser más bajo. En cambio, cuando se trabaja por turnos o cuando la semana laboral se comprime en pocos días y jornadas laborales largas, las faltas al trabajo tienden a aumentar.

Hausknecht, Hiller y Vance (2008) con datos a lo largo de seis años (1998-2003) de una agencia estatal grande (12.500 empleados) del sector del transporte de Estados Unidos, detectan ratios de absentismo que son un 25% más bajos en las mejores unidades de la empresa (donde los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (aquellas con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo sectorial).

d) Por último, hay un conjunto de investigaciones que ponen el énfasis en el **tipo de empresa: tamaño, modelo de retribución, tipo de tecnología empleada** (just in time) **y relevancia del trabajo en equipo.** **Barmby y Stephan** (2000) emplean datos de empresas alemanas para mostrar que en las compañías más grandes el absentismo es más reducido.

Pouliakasy Theodoropoulos (2009) examinan datos de una extensa muestra de empresas en Reino Unido y muestran que **aquellas que ofrecen retribución por resultados tienen un menor índice de**

bajas por enfermedad, aunque aportan el matiz de que el impacto de este tipo de retribución depende de las características de la empresa. Así, el impacto es mayor si el porcentaje de empleados con niveles de salario más bajos es elevado y el tamaño de la empresa es pequeño. El potencial de la retribución por resultados para reducir el absentismo, además, decae una vez alcanzado un determinado umbral de horas de trabajo.

La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación negativa con el absentismo en una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991 por **Brown, Fakhfakh y Sessions** (1999).

El trabajo en equipo, la satisfacción con el trabajo realizado y el comportamiento ejemplarizante de los directivos son elementos que influyen en el logro de menores niveles de absentismo, según comprueban **Kristensen et al** (2006) cuando analizan los datos de trabajadores de un banco danés de gran tamaño. Asimismo, encuentran que el absentismo medio de cada área de trabajo aumenta cuando existen topes salariales y cuando el jefe del área aumenta también su propio nivel de absentismo.

Finalmente, **Heywood, Jirjahn y Wei** (2008) detectan, empleando una muestra de empresas británicas, que cuando el trabajo en equipo es muy relevante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y ésta es, consecuentemente, mayor.

En suma, los estudios disponibles aluden a cuatro tipos de factores a la hora de explicar el absentismo: el entorno institucional, el empleado, la empresa y las características del trabajo realizado. El peso relativo de cada uno de estos aspectos dependerá de cada caso particular.

Un estudio realizado por los investigadores **Bryan, Lynch y Kocakülâh** (2018), repasa las soluciones para cada una de las principales causas del absentismo que se han puesto en práctica. Se resumen sus resultados en la siguiente tabla.

Absentismo: Algunas soluciones extendidas

Ejemplos para causas de absentismo seleccionadas

Causa principal	Medidas	Causa principal	Medidas
Enfermedades comunes y accidentes de trabajo	Programas de educación sobre alimentación y temas de salud; acciones para prevenir contagios (gel desinfectante en sitios comunes de la empresa, etc)	Acoso en el trabajo por compañeros / superiores	Elaboración de un Código de Conducta; informar a empleados sobre cómo reconocer un caso de acoso y donde denunciarlo.
Estrés, falta de compromiso, baja moral	Planes de comunicación con empleados, reconocimiento de logros, evitar contactos (mensajes, correos electrónicos, etc) fuera de los horarios de trabajo.	Cuidado de mayores	Extender las políticas de la empresa referidas al cuidado de niños a los mayores; ofrecer asistencia como beneficio a empleados.

Fuente; Adecco Institute sobre la base de Bryan, Lynch y Kocakülâh (2018)

El **Anexo 2** sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Osterkamp (2002)	Work lost due to illness . An international comparison (Trabajo perdido por enfermedad. Una comparación internacional)	18 países	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Ministerio de Empleo de Dinamarca (2003)	Analysis of Danish sickness absence (Análisis de las bajas por enfermedad en Dinamarca)	Dinamarca, Suecia, Noruega y Reino Unido	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Meisenheimer (1990)	Employee absences in 1989: A new look at data from the Current Population Survey (Absentismo de asalariados en 1989: una nueva mirada a los datos del Informe sobre Población Actual)	Estados Unidos	El absentismo alcanzó al 5,1% de los asalariados de EE.UU. En 1989. El absentismo por enfermedad aumenta en invierno; el motivado en otras causas varía poco a lo largo del año.
Barmby, Ercolani y Treble (2002)	Sickness absence: an international comparison (Absentismo por enfermedad: una comparación internacional)	Canadá y países europeos	Hay una relación entre el absentismo y ciertas características del empleados (edad, sexo, tipo de contrato, etc.).
Rojo (2002)	Absentismo laboral de la mujer en España	España	Hay diferencias en el absentismo según el perfil del empleado. Si se excluye el permiso de maternidad, el absentismo por enfermedad es más bajo entre las mujeres.
Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003)	Sick leave in the Nordic countries (Absentismo por enfermedad en los países nórdicos)	Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Además de la salud individual, el absentismo depende del tipo y condiciones de trabajo.

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Barmby y Stephan (2000)	Worker absenteeism: why firm size may matter (Absentismo de asalariados: por qué el tamaño de la firma puede ser importante)	Alemania	En las empresas grandes, el absentismo tiende a ser menor.
Pouliakas y Theodoropoulos (2009)	Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain (Pago por resultados como incentivo para reducir el absentismo en Reino Unido)	Reino Unido	La retribución por resultados puede ser un incentivo útil para reducir el absentismo.
Heywood, Jirjahn y Wei (2008)	Teamwork, monitoring and absence (Trabajo en equipo, monitoreo y absentismo)	Reino Unido	Cuando el trabajo en equipo juega un rol importante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y el absentismo es menor.



Capítulo 3

Marco Estadístico

3.1. Absentismo laboral en España

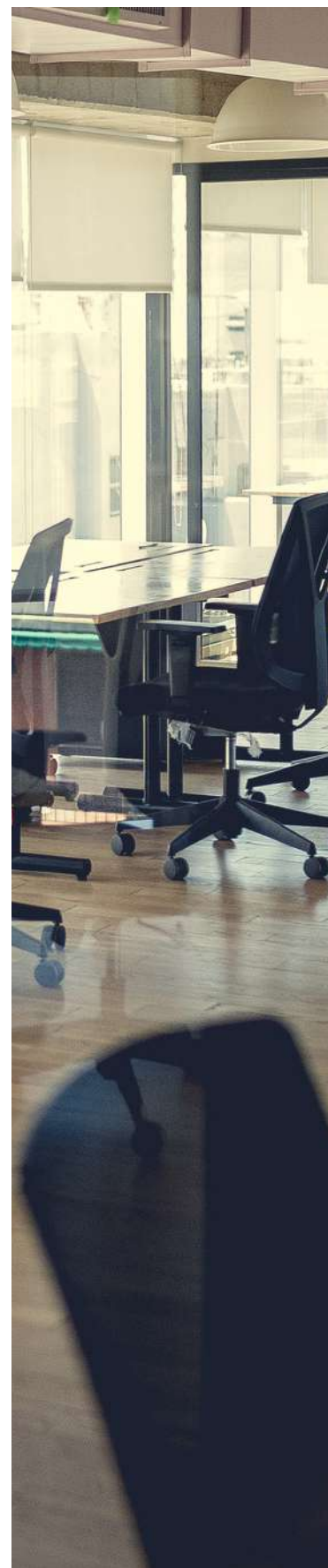
• Estadísticas oficiales y definición de absentismo utilizada •

El absentismo no es una estadística que, como tal, se publique de manera oficial. Sin embargo, sí puede ser estimado sobre la base de datos oficiales. Concretamente, puede hacerse a partir de los datos desglosados que publica el Instituto Nacional de Estadística sobre el tiempo de trabajo. Específicamente, se trata de la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)**. Los datos de la ETCL son muy representativos pues sus resultados surgen de una muestra de 28.500 establecimientos de todas las regiones de España. Entre esos establecimientos se incluyen todos los que cuenten con más de 500 trabajadores. El campo concreto objeto de estudio de la ETCL son los asalariados por cuenta ajena de los establecimientos incluidos en la muestra.

Además de incluir información sobre los costes laborales y sus componentes, la ETCL incluye la “**desagregación del tiempo de trabajo**”. Se trata de información publicada en términos de horas mensuales por trabajador. Esos datos se ofrecen para un agregado que comprende la práctica totalidad de la economía nacional: **industria** (que incluye los sectores de las manufacturas, la minería y la energía), **construcción** y **servicios** (de los que solo se excluyen el servicio doméstico y la actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales, como son, por ejemplo, las embajadas y las delegaciones de la Unión Europea). Por lo tanto, la información de la ETCL comprende el conjunto de la economía nacional con excepción del sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca) y una fracción marginal de los servicios.

La información desagregada del tiempo de trabajo permite calcular las **horas pactadas efectivas mensuales**. Este concepto surge de sumar, en primer lugar, las **horas pactadas** (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las **horas extraordinarias** que eventualmente se hubieran realizado. A ese total hay que restarle las **horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, y también las horas no trabajadas por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** (en adelante, ERTes). El resultado son las horas pactadas efectivas.

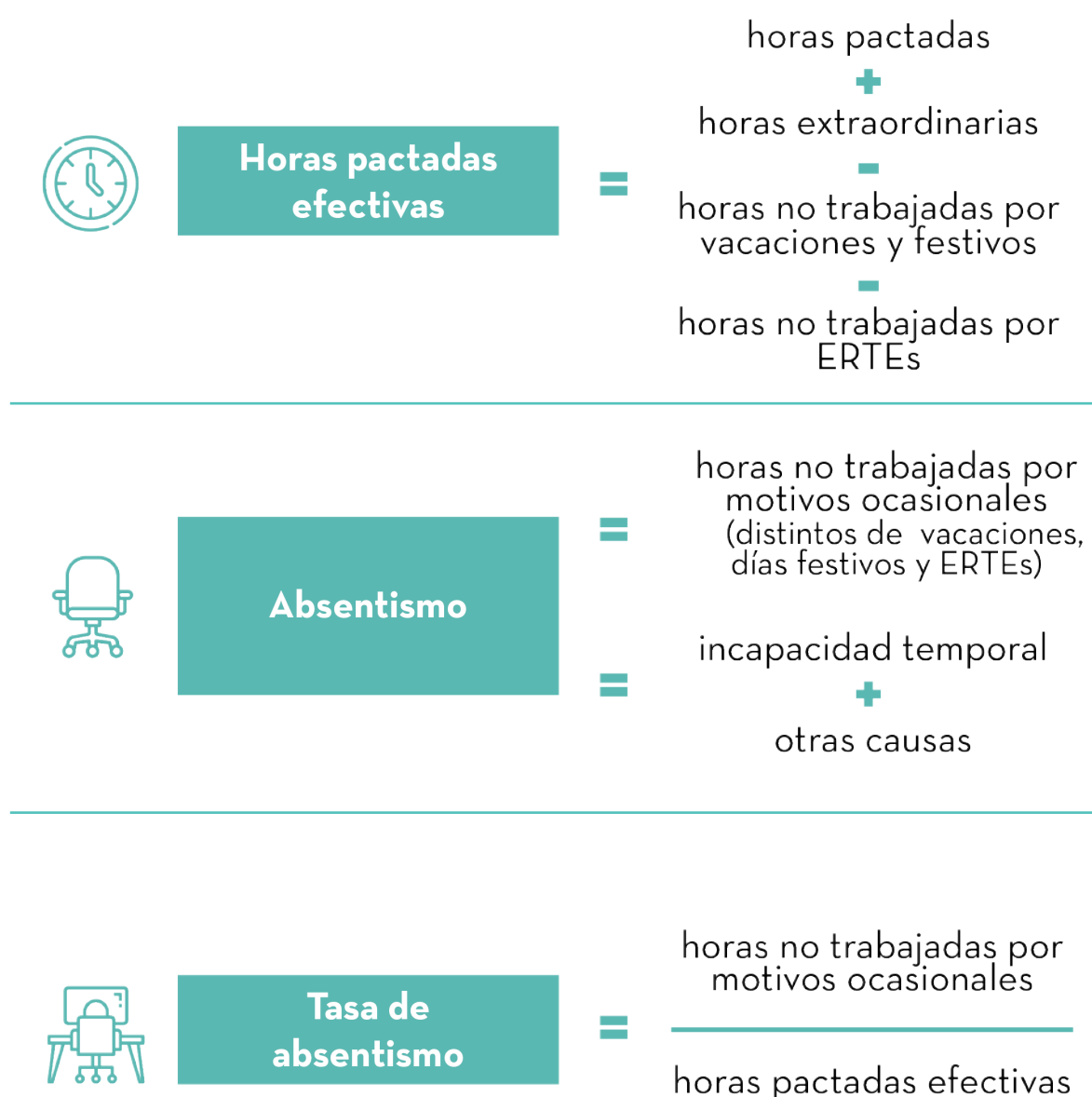
Además de las horas de trabajo que se pierden por vacaciones y días festivos y por ERTes, hay muchos otros motivos que provocan pérdidas ocasionales. El más importante de esos motivos es el de



la **Incapacidad Temporal** (IT; enfermedad común). **El absentismo es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales**, motivos entre los cuales no se incluyen las pérdidas por ERTes, ni por vacaciones y días festivos.

Erróneamente, muchas veces se equipara el absentismo con faltas injustificadas. Aunque estas últimas son una parte del absentismo, no son la porción más importante. Como veremos en más detalle en las próximas páginas, también se incluyen dentro del absentismo, por ejemplo, las horas no trabajadas por **maternidad**, por **permisos remunerados** y por **conflictividad laboral**.

En resumen, tenemos que:



• Horas trabajadas en el conjunto de España •

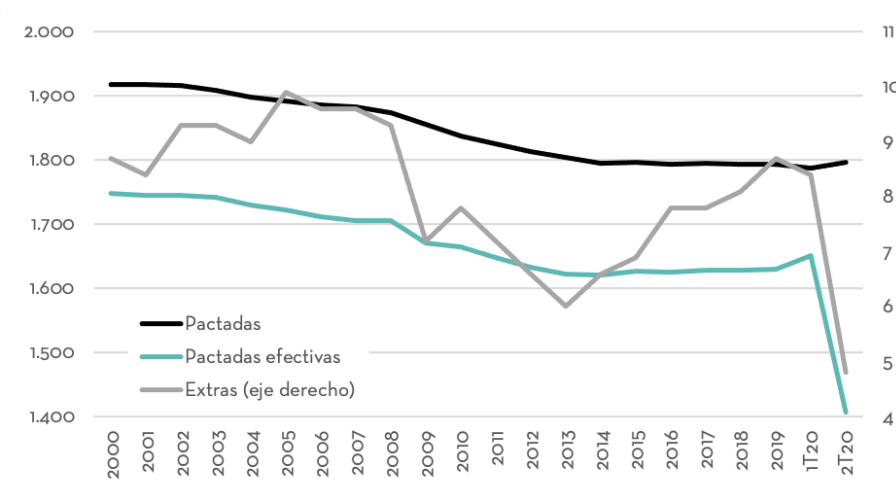
Desde 2014 hasta 2019 inclusive, **la jornada anual pactada se mantuvo estable**, ligeramente por debajo de las 1.800 horas. Durante 2019, la jornada pactada media por trabajador y mes fue de 1.794 horas.

Lo anterior tiene un significado relevante pues implica que el movimiento hacia la disminución de las horas pactadas se ha detenido, al menos de momento. Entre los años 2000 y 2014 la **tendencia hacia la disminución de las horas pactadas fue marcada**. Para el conjunto de los sectores de la Industria, la Construcción y los Servicios, las horas pactadas pasaron de casi 1.920 horas por trabajador y año a poco menos de 1.800 horas, que es donde se mantienen desde entonces. En términos porcentuales, implica **una reducción de 6,4%** en la cantidad de horas pactadas anuales. En términos absolutos, esa misma **reducción de 120 horas anuales equivale, considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, a 15 jornadas menos de trabajo al cabo de un año**.

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS



Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Esa tendencia hacia la reducción del número de horas pactadas se observó tanto en años de auge económico (desde 2000 hasta 2006) como en momentos de crisis (desde 2008 hasta 2013). De ahí que no quepa interpretarla como un fenómeno vinculado **al ciclo económico. Más bien, esa tendencia debe explicarse fundamentalmente a partir de factores sociales** (como podrían ser una mayor valoración del tiempo de ocio, una creciente preferencia por conciliar las responsabilidades profesionales con la vida personal, etc.).

Los datos de la ETCL muestran que **las horas extraordinarias ocuparon un espacio muy menor dentro del tiempo de trabajo total** a lo largo de los últimos 20 años. Para el conjunto de los sectores económicos analizados, **oscilaron entre un mínimo equivalente a 0,33% de las horas pactadas anuales en 2013 y un máximo de 0,52% en 2005**. Dentro de ese estrecho rango, las horas extraordinarias sí observan un comportamiento **claramente vinculado con el ciclo económico**. Aunque con oscilaciones, ascendieron desde 2000 hasta alcanzar el máximo antes citado, cuando pasaron de menos de 9 horas anuales a prácticamente 10. A partir de ese momento, iniciaron una senda declinante, que se ahondó con la crisis económica iniciada en 2008. Así, las horas extraordinarias alcanzaron un mínimo de 6 en 2013. Junto con el inicio de la recuperación de la economía, en 2014, dicho número anual de horas extraordinarias comenzó a repuntar progresivamente, **para llegar en 2019 a 8,7 horas anuales**. Este último, que equivale a 0,49% de las horas anuales pactadas, es el mayor registro desde 2008.

La brusca caída de la actividad económica a raíz de las medidas para combatir el coronavirus derivó en un descenso brusco de las horas extraordinarias, que **en el segundo trimestre de 2020 marcaron un nuevo mínimo, equivalente al 0,27% de las horas pactadas**. Eso ratifica el estrecho vínculo entre las horas extraordinarias y el nivel de actividad económica.

Las **horas no trabajadas debido a vacaciones y días festivos también oscilaron dentro de un rango muy acotado**, equivalente a entre un 9,2% y un 10% de las horas pactadas anuales. Aun así, puede reconocerse un suave movimiento creciente entre 2003 y 2009 (aumentaron desde el 9,2% hasta el 10% de las horas pactadas). Tras un ligero descenso en 2010 (hasta 9,6%), las horas no trabajadas por vacaciones y festivos se mantuvieron muy cerca del equivalente

al 10% de la jornada pactada anual hasta 2013. Desde entonces se observa una ligerísima marcha descendente. Tanto en 2018 como en 2019, las mismas se colocaron en el equivalente al 9,6% de las horas pactadas.

Hasta 2019, las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas (ERTEs), tuvieron una importancia aún más reducida que la de las horas extraordinarias. Su máxima importancia hasta el final de 2019 se había registrado en 2012, cuando alcanzaron el equivalente a 0,5% de las horas pactadas. Entre 2000 y 2008, así como entre 2015 y 2019, las mismas no superaron el 0,1% de la jornada pactada.

Los limitados cambios que se observaron entre 2000 y 2019 en las horas extraordinarias, así como en las horas no trabajadas por ERTes y también en las no trabajadas por vacaciones y días festivos, permiten entender por qué las **horas pactadas efectivas** (horas pactadas totales + horas extraordinarias - horas no trabajadas por vacaciones y festivos - horas no trabajadas por ERTes) y **las horas pactadas han evolucionado de forma paralela.**

En efecto, las casi 1.750 horas pactadas efectivas de 2000 se redujeron paulatinamente hasta quedar en 1.620 horas en 2014. **Un recorte de 130 horas anuales, equivalente a un descenso acumulado de 7,1%.** Desde 2014 en adelante se estabilizan, aunque con una suavísima inclinación ascendente. En 2019, las horas pactadas efectivas sumaron 1.630, que es el mayor número desde 2012.

La irrupción de la pandemia alteró por completo estas tendencias. En el segundo trimestre de 2020, las horas extraordinarias cayeron a un mínimo de 4,8 en términos anualizados, al tiempo que las horas no trabajadas por ERTes, que normalmente son un renglón marginal en el estudio del tiempo de trabajo, se dispararon a un nivel sin precedentes: 274 horas anualizadas¹. Por su parte, las horas no trabajadas por vacaciones y festivos fueron, por una cuestión estacional, comparativamente reducidas. El hecho es que, al dispararse las horas no trabajadas por ERTes, la **jornada pactada efectiva se desplomó a poco más de 1.400 horas anualizadas en el segundo trimestre.** Eso conlleva una reducción de 13,7% con relación a la jornada pactada efectiva de 2019.

¹ Para facilitar la comparación con los datos anuales, que son los que se utilizan habitualmente en este informe, los datos trimestrales se anualizaron, por el simple procedimiento de multiplicarlos por cuatro. Por ejemplo, si las horas extraordinarias fueron 4,8 en términos anualizados en el segundo trimestre, significa que las mismas fueron 1,2 horas en el trimestre.



• Horas no trabajadas por absentismo en el conjunto de España •

Tal como se indicó más arriba, desglosamos las horas no trabajadas en dos grandes categorías: **i)** vacaciones, festivos y ERTes y **ii)** absentismo. Una vez analizada la evolución de la primera categoría en el punto anterior, ahora toca referirse a las horas no trabajadas por absentismo.

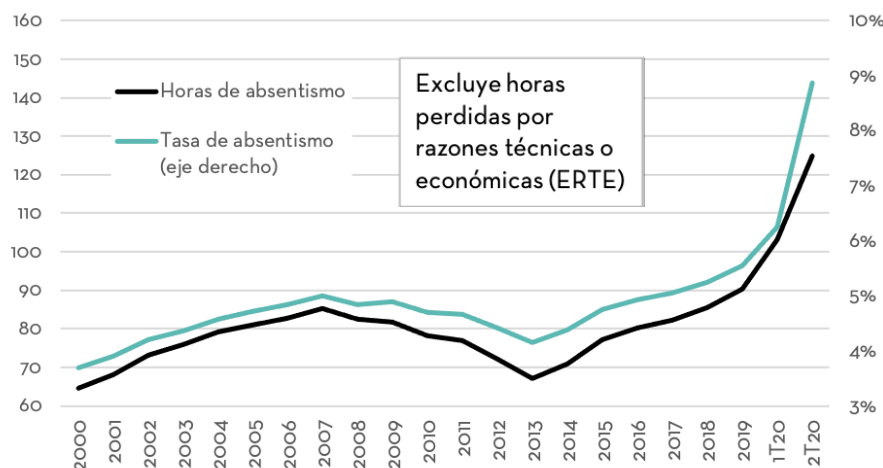
Observando la evolución de las horas no trabajadas por absentismo a lo largo de los últimos 20 años, surge claramente un patrón ligado al nivel de actividad económica. En una primera fase, entre 2000 y 2007, muestran un crecimiento casi sin interrupciones que las lleva desde 65 horas por trabajador y año hasta 85 horas. Tales cifras implican un incremento acumulado del 32%. Desde entonces, junto con la crisis económica, las horas perdidas por absentismo inician una etapa descendente en la que disminuyen todos los años. De las 85 horas/año por trabajador en 2007 caen hasta 67 horas en 2013: un recorte total del 21%. Al iniciarse en 2014 la recuperación de la economía, las horas no trabajadas por absentismo vuelven a crecer, **alcanzando en 2019 un nuevo máximo de poco más de 90 horas anuales por trabajador.** El aumento acumulado entre 2013 y 2019 es del 34%. Si se compara el dato de 2019 con el de 2000, se alcanza un resultado desalentador: **el año pasado se perdieron por absentismo un 40% más de horas que en 2000.** En términos absolutos, durante 2019 se desperdiciaron, de media por cada trabajador, casi 26 horas más que en 2000 (más de tres jornadas laborales completas).

Sobre esa tendencia ascendente de las horas perdidas por absentismo es que irrumpe el coronavirus, que lleva a que en la primera mitad de 2020 **este fenómeno vuelva a incrementarse.** Frente a las poco más de 90 horas de 2019, en el segundo trimestre de 2020 las **horas perdidas por absentismo llegaron a casi 125 en términos anualizados.**

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO



Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En términos aproximados, dos tercios del aumento del absentismo en la primera mitad de 2020 se explica por el **aumento de IT** (enfermedad común o accidente no laboral), como efecto directo de la pandemia. Las horas perdidas por IT llegaron, en el segundo trimestre de 2020, a casi 89 horas anualizadas, de media, por trabajador. Es, por ejemplo, el doble que en 2012 y 2013. El tercio restante se explica por un conjunto de motivos, entre los que destacan el aumento de las horas no trabajadas por **permisos** (casi 17 horas anualizadas en el segundo trimestre, prácticamente el triple que en 2018 y 2019) y las horas **perdidas en el lugar de trabajo** (por ejemplo, por falta de insumos, rotura de maquinaria o ausencia de compañeros que impiden completar una determinada actividad, todas cosas directa o indirectamente vinculadas con la pandemia de coronavirus).

Lógicamente, la evolución de la **tasa de absentismo** (horas no trabajadas por absentismo / horas pactadas efectivas) siguió un sendero similar a lo recién reseñado para las horas no trabajadas por absentismo. Sin embargo, se encuentra una diferencia relevante: como el incremento de las horas perdidas por absentismo se produce al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas están prácticamente estabilizadas en poco menos de 1.630 horas desde 2013, **la tasa de absentismo ha registrado un aumento proporcionalmente mayor**. Si en 2013 fue de 4,1%, en 2019 fue 5,5%, que **es el dato más elevado de los últimos 20 años**.

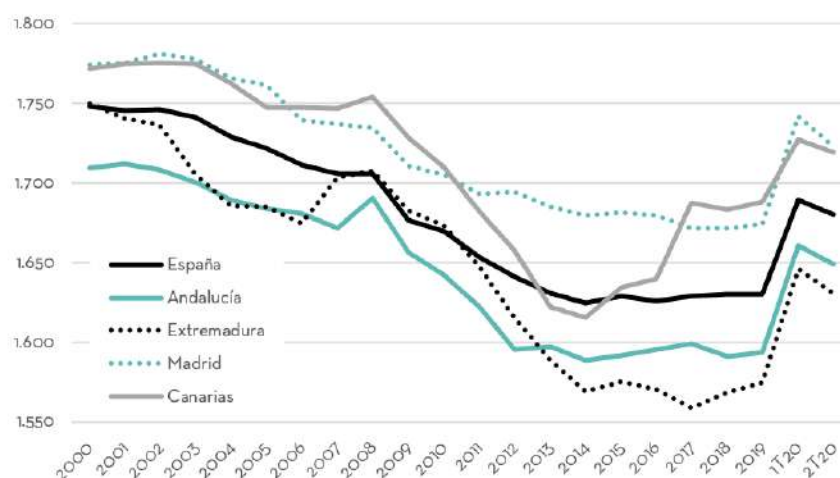
En otros términos, el aumento de la cantidad de horas no trabajadas por absentismo se tradujo en que la tasa de absentismo creciera desde un mínimo de 3,7% en 2000 hasta 5% en 2007. A partir de allí se redujo, hasta ubicarse en 4,1% en 2013 (el último año antes del inicio de la recuperación de la economía). Desde entonces, crece todos los años, llegando al 4,9% en 2016, 5% un año más tarde, 5,2% en 2018 y 5,5% el año pasado, como acaba de señalarse.

En todo caso, esos porcentajes quedan empequeñecidos por los registros de la primera mitad del año en curso. La **tasa de absentismo** llegó a 6,3% en el primer trimestre de 2020 y **se disparó hasta 8,9% en el segundo**. El aumento de la tasa de absentismo ocurre, por un lado, por el aumento de las horas perdidas por IT y otros motivos. Pero, por otro, también se incrementa por la **brusca caída de las horas pactadas efectivas, que disminuyen por haberse disparado los ERTes**.

Mientras en 2019 la jornada pactada efectiva fue de 1.629 horas, **en el segundo trimestre cayó a 1.406 horas**. El desplome de las horas pactadas efectivas se explica porque los ERTes pasaron de menos de 1 hora anual, de media por trabajador, a casi 274 horas anualizadas en el segundo trimestre. Las mismas casi 125 horas perdidas por absentismo del segundo trimestre son el 7,7% de la jornada pactada efectiva de 2019. Esto nos permite desglosar el incremento de 3,4 puntos porcentuales de la tasa de absentismo entre 2019 y el 2º trimestre de 2020 del siguiente modo: **2,2 p.p. se deben al aumento de las horas de absentismo; los 1,2 p.p. restantes surgen de la caída de la jornada pactada efectiva**.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

• Horas trabajadas en las Comunidades Autónomas •

Todas las Comunidades Autónomas registran, siguiendo la media nacional, una reducción, más o menos paralela, tanto de las horas pactadas como de las horas pactadas efectivas. Por supuesto que hay lugar para matices regionales: la magnitud de la reducción no es la misma en cada autonomía y también ha habido algunos aumentos puntuales. No obstante, esos matices no alcanzan a revertir la tendencia general.

Comparando los datos de 2000 y 2019, se encuentra que las mayores reducciones de las horas pactadas efectivas se registraron en **Extremadura** (-10%, lo que equivale a un recorte de 176 horas anuales por trabajador), **Castilla-La Mancha** (descenso del 9,4%; reducción de 165 horas/año) y **La Rioja** (disminución de 8,8%, por el recorte de 154 horas anuales)

EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Datos en horas anuales por trabajador



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	120 (2)	120 (3)
Andalucía																						
Horas pactadas	1.877,1	1.882,2	1.875,9	1.864,5	1.855,2	1.854,0	1.855,5	1.848,6	1.857,6	1.833,9	1.809,6	1.792,2	1.766,7	1.770,6	1.758,6	1.759,5	1.763,4	1.765,2	1.754,1	1.756,8	1.758,0	1.766,4
Horas extras	4,8	5,1	6,0	6,0	6,3	5,1	5,7	6,3	7,8	6,0	6,0	6,6	4,8	3,9	4,2	4,8	5,1	6,0	6,0	7,5	7,2	3,6
Vacaciones y festivos	172,3	175,2	173,9	170,3	172,2	175,0	180,3	183,0	174,5	183,4	173,5	176,9	176,3	177,4	174,3	172,9	173,5	172,1	169,8	170,7	104,5	121,1
Horas pactadas efectivas	17.096,6	17.121	17.080	17.002	1.689,3	1.684,1	1.680,9	1.671,9	1.690,9	1.656,5	1.642,1	1.621,0	1.595,2	1.597,1	1.588,5	1.591,4	1.595,0	1.599,1	1.591,2	1.593,6	1.660,7	1.648,9
Absentismo	24,2	31,2	39,4	48,1	48,6	50,3	62,4	59,1	63,1	66,5	62,9	61,6	58,0	54,8	54,3	56,3	65,3	61,0	62,1	63,6	135,5	326,5
Tasa de absentismo (1)	1,4%	1,8%	2,3%	2,8%	2,9%	3,0%	3,7%	3,7%	3,7%	4,0%	3,8%	3,8%	3,4%	3,4%	3,4%	3,5%	4,1%	3,9%	3,9%	4,0%	8,2%	19,8%
Aragón																						
Horas pactadas	1.902,9	1.898,1	1.898,7	1.888,8	1.881,3	1.871,4	1.874,7	1.885,8	1.877,1	1.860,3	1.837,2	1.836,9	1.820,7	1.803,6	1.782,0	1.781,4	1.776,3	1.767,3	1.782,3	1.775,4	1.758,0	1.768,8
Horas extras	15,6	13,5	12,0	15,0	12,9	13,2	13,8	13,2	10,8	8,4	11,1	11,1	8,1	7,8	7,8	9,9	9,3	10,8	9,9	12,0	10,8	4,8
Vacaciones y festivos	178,1	180,5	179,2	175,7	178,0	180,7	185,4	188,0	179,1	188,0	178,3	181,4	180,3	181,4	178,8	178,3	178,1	175,4	175,1	175,8	107,2	125,9
Horas pactadas efectivas	17.404,4	17.311	17.315	17.281	17.162	17.039	17.031	17.110	17.088	1.680,7	1.670,0	1.666,6	1.648,5	1.630,0	1.611,0	1.613,0	1.607,5	1.603,7	1.617,1	1.611,6	1.661,6	1.647,7
Absentismo	84,7	96,7	102,2	110,2	108,2	95,3	94,2	92,5	96,0	102,4	102,5	106,3	112,8	99,1	95,1	92,0	94,6	89,7	89,4	107,1	134,0	367,3
Tasa de absentismo (1)	4,9%	5,6%	5,9%	6,4%	6,3%	5,6%	5,5%	5,4%	5,6%	6,1%	6,1%	6,4%	6,9%	6,1%	5,9%	5,7%	5,9%	5,6%	6,1%	6,6%	8,1%	22,3%
Asturias																						
Horas pactadas	1.896,6	1.896,9	1.890,9	1.878,3	1.873,5	1.853,7	1.854,6	1.847,4	1.853,1	1.839,3	1.844,4	1.823,7	1.816,2	1.792,8	1.768,8	1.775,4	1.786,5	1.790,1	1.800,6	1.776,3	1.785,6	1.803,6
Horas extras	12,9	10,2	10,5	9,0	8,4	8,7	9,6	7,5	9,6	7,8	7,5	7,2	6,0	7,2	6,6	5,7	7,2	9,0	7,8	9,6	10,8	3,6
Vacaciones y festivos	175,3	177,9	176,6	173,0	175,1	177,9	182,9	185,5	176,8	185,6	178,0	179,2	179,2	180,5	178,0	178,2	175,9	174,6	172,3	173,1	105,6	122,9
Horas pactadas efectivas	17.342	17.292	17.248	17.143	17.064	1.684,5	1.681,3	1.699,4	1.685,9	1.661,5	1.675,9	1.651,7	1.643,0	1.619,5	1.597,4	1.604,9	1.607,8	1.624,5	1.638,1	1.617,8	1.699,8	1.684,3
Absentismo	99,2	89,1	101,8	103,0	95,8	90,3	95,2	84,8	97,2	95,8	107,2	100,4	99,9	87,2	87,8	90,5	101,9	96,9	104,7	156,0	355,2	
Tasa de absentismo (1)	5,7%	5,2%	5,9%	6,0%	5,6%	5,4%	5,7%	5,1%	5,8%	5,8%	6,4%	6,1%	5,9%	5,4%	5,5%	5,6%	6,3%	6,0%	6,3%	6,5%	9,2%	20,8%
Baleares																						
Horas pactadas	1.931,7	1.942,2	1.923,7	1.931	1.905,0	1.892,7	1.891,8	1.878,0	1.862,1	1.859,3	1.840,2	1.829,1	1.831,8	1.822,8	1.802,2	1.830,3	1.833,5	1.824,3	1.830,3	1.835,4	1.805,0	1.821,6
Horas extras	6,3	6,0	6,0	6,0	6,0	5,1	5,1	6,6	6,9	6,3	6,3	6,0	5,7	4,5	6,3	6,6	7,2	7,5	7,2	7,2	4,8	1,2
Vacaciones y festivos	171,0	174,0	172,6	169,1	170,7	173,6	179,1	181,7	173,4	182,8	172,6	175,9	175,4	175,7	173,1	172,4	172,4	171,1	168,5	169,2	104,0	120,1
Horas pactadas efectivas	17.671,0	17.742	17.621	17.680	17.460,3	17.242	17.118	17.029,9	1.695,6	1.692,8	1.675,9	1.659,2	1.662,1	1.651,6	1.643,4	1.644,5	1.648,3	1.660,7	1.669,0	1.673,4	1.706,8	1.702,7
Absentismo	25,8	38,7	47,6	33,7	42,3	48,7	52,5	56,2	59,7	49,4	48,5	50,3	40,0	44,2	41,4	40,9	44,5	45,2	43,6	43,2	185,2	663,9
Tasa de absentismo (1)	1,5%	2,2%	2,7%	1,9%	2,4%	2,8%	3,1%	3,3%	3,5%	2,9%	2,9%	3,0%	2,4%	2,7%	2,5%	2,5%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	10,9%	38,4%
Canarias																						
Horas pactadas	1.937,4	1.943,1	1.942,8	1.938,3	1.927,8	1.914,9	1.920,3	1.922,1	1.921,8	1.904,7	1.876,8	1.851,9	1.827,0	1.793,4	1.782,6	1.799,1	1.805,1	1.851,9	1.844,7	1.849,2	1.822,8	1.834,8
Horas extras	5,1	5,4	4,8	4,8	5,3	5,4	5,4	5,7	5,1	5,1	5,1	4,8	5,1	4,5	5,1	6,0	6,3	5,4	5,4	6,3	7,2	2,4
Vacaciones y festivos	170,5	173,6	172,1	168,4	169,9	172,8	178,3	181,0	172,5	181,5	171,8	174,8	174,3	175,6	172,4	171,0	171,3	169,6	167,6	167,6	102,6	118,1
Horas pactadas efectivas	17.721,0	17.749	17.755	17.747	17.630,0	17.47,5	17.47,4	17.46,8	17.544,4	17.283,3	17.01,1	1.681,9	1.657,8	1.622,3	1.615,3	1.634,1	1.640,1	1.687,7	1.683,2	1.687,9	1.727,4	1.719,1
Absentismo	60,8	67,9	64,3	73,7	75,8	76,2	62,6	75,4	86,7	90,3	79,0	73,6	65,5	58,4	64,3	64,2	67,8	79,7	96,5	101,5	193,8	621,1
Tasa de absentismo (1)	3,4%	3,8%	3,6%	4,2%	4,3%	4,4%	3,6%	4,4%	5,1%	5,2%	4,6%	4,4%	3,7%	3,6%	4,0%	3,9%	4,1%	4,7%	5,7%	6,0%	11,2%	35,1%
Cantabria																						
Horas pactadas	1.933,2	1.929,9	1.926,3	1.922,1	1.911,9	1.905,3	1.877,1	1.891,2	1.869,9	1.858,2	1.839,3	1.835,1	1.817,4	1.800,0	1.797,3	1.799,1	1.818,3	1.818,0	1.812,9	1.809,0	1.810,8	1.813,2
Horas extras	12,0	10,5	10,8	10,8	10,5	11,7	10,8	9,0	8,7	6,3	6,3	6,3	5,1	4,8	5,4	4,8	5,4	6,3	6,9	6,0	6,0	2,4
Vacaciones y festivos	177,0	179,5	178,3	174,9	177,2	179,9	184,8	187,3	178,6	187,4	176,7	180,0	179,6	181,4	178,0	176,3	176,5	174,6	173,1	174,1	106,3	124,3
Horas pactadas efectivas	17.683,2	17.609	17.588	17.580	17.45,2	17.37,1	17.03,1	17.19,9	17.00,0	1.677,1	1.668,0	1.661,4	1.642,9	1.623,4	1.624,7	1.627,6	1.647,2	1.648,8	1.648,1	1.641,8	1.710,5	1.691,3
Absentismo	90,9	74,3	86,6	79,2	84,7	85,3	74,1	89,0	89,0	91,9	90,3	97,2	94,6	91,3	72,5	73,0	70,4	73,5	82,2	86,3	134,9	404,9
Tasa de absentismo (1)	5,1%	4,2%	4,9%	4,5%	4,9%	4,9%	4,4%	5,2%	5,2%	5,5%	5,4%	5,9%	5,9%	5,6%	4,5%	4,5%	4,3%	4,5%	5,0%	5,3%	7,9%	23,9%
Castilla y León																						
Horas pactadas	1.919,1	1.900,8	1.894,8	1.879,2	1.870,5	1.872,3	1.874,7	1.866,6	1.859,6	1.830,9	1.817,4	1.801,4	1.784,7	1.768,5	1.767,9	1.775,1	1.771,8	1.757,0	1.779,0	1.773,9	1.777,2	1.778,4
Horas extras	5,1	6,0	6,3	6,6	6,0	6,9	6,9	6,5	6,5	4,8	4,8	4,9	5,1	4,5	6,0	7,5	7,2	7,5	6,6	6,6	6,0	3,6
Vacaciones y festivos	176,2	178,8	177,5	174,0	176,2	179,0	183,9	185,8	177,8	187,4	176,7	179,7	179,5	180,7	178,0	176,9	175,4	175,6	174,5	174,9	105,5	124,4
Horas pactadas efectivas	17.280	17.280	17.236	17.188	17.00,3	17.00,3	1.687,0	1.688,1	1.648,3	1.645,5	1.627,5	1.610,3	1.592,3	1.595,9	1.605,7	1.601,6	1.598,9	1.611,1	1.605,6	1.617,7	1.657,6	1.661,6
Absentismo	62,0	57,3	71,5	75,9	75,2	83,5	86,7	85,3	80,2	87,7	88,8	81,6	83,6	83,3	87,5	88,6	91,4	94,1	101,8	93,9	159,3	355,6
Tasa de absentismo (1)	3,5%	3,3%	4,0%	4,4%	4,4%	4,9%	5,1%	5,1%	4,8%	5,3%	5,4%	5,0%	5,2%	5,2%	5,5%	5,5%	5,7%	5,9%	6,3%	5,8%	9,0%	21,5%
Castilla-La Mancha																						
Horas pactadas	1.934,4	1.930,5	1.933,5	1.932,3	1.928,0	1.914,6	1.909,2	1.884,9	1.887,0	1.853,7	1.826,1	1.811,7	1.821,9	1.818,9	1.802,4	1.779,0	1.768,8	1.764,3	1.769,7	1.766,1	1.770,0	1.779,6
Horas extras	4,8	3,9	3,6	6,3	7,5	5,1	6,3	7,2	7,5	5,7	6,9	6,6	6,9	6,6	7,2	6,0	6,9	8,1	6,6	6,6	6,0	3,6
Vacaciones y festivos	175,6	178,7	177,0	173,8	176,0	178,8	183,8	186,4	177,9	187,0	176,7	180,2	179,6	180,8	177,4	176,1	176,6	175,4	173,5	174,4	106,4	124,4
Horas pactadas efectivas	17.53,6	17.56,3	17.60,1	17.54,8	17.69,5	17.40,9	17.31,7	17.05,7	17.16,0	1.672,4	1.653,3	1.638,1	1.649,7	1.644,7	1.632,2	1.608,9	1.599,1	1.597,0	1.602,8	1.598,3	1.669,6	1.661,6
Absentismo	31,4	36,1	43,8	55,1	64,0	56,1	59,8	53,6	58,8	70,4	59,1	70,6	67,5	58,6	63,5	65,1	67,0	84,0	71,0	75,2	134,8	355,6
Tasa de absentismo (1)	1,8%	1,9%	2,5%	3,1%	3,6%	3,2%	3,5%	3,1%	3,4%	4,2%	3,4%	4,3%	4,1%	3,6%	3,9%	4,0%	4,2%	4,4%	4,4%	4,7%	8,1%	20,2%
Cataluña																						
Horas pactadas	1.921,2	1.917,0	1.921,2	1.910,7	1.899,3	1.896,0	1.880,2	1.881,6	1.876,8	1.848,3	1.834,8	1.818,0	1.812,0	1.800,3	1.798,2	1.802,1	1.795,8	1.798,1	1.798,2	1.795,5	1.798,8	1.797,1
Horas extras	12,0	10,8	12,9	12,9	13,3	13,8	13,5	12,9	12,0	9,9	9,6	8,4	7,2	7,5	8,7	9,0	9,0	11,1	10,8	12,0	10,8	7,2
Vacaciones y festivos	177,8	180,2	178,9	175,4	177,7	180,4	183,1	187,7	189,9	189,8	177,6	180,6	180,1	180,7	178,6	177,7	177,4	175,9	174,2	174,7	106,3	124,4
Horas pactadas efectivas	17.75,4	17.47,6	17.75,3	17.48,7	17.34,8	17.21,4	17.09,1	17.06,8	17.09,9	1.670,4	1.666,8	1.648,9	1.639,1	1.626,1	1.628,3	1.633,4	1.627,4</					

Comunidad Valenciana																			
Horas pactadas	1.926,3	1.932,9	1.932,0	1.935,6	1.926,6	1.916,7	1.912,5	1.903,5	1.887,3	1.864,5	1.839,4	1.822,5	1.805,4	1.792,5	1.768,5	1.767,0	1.766,1	1.776,3	1.763,7
Horas extras	8,7	7,2	8,1	7,8	8,7	9,9	9,0	9,0	7,5	6,3	6,0	5,7	5,4	5,7	6,9	7,8	7,5	7,8	10,5
Vacaciones y festivos	176,6	179,2	177,9	174,5	176,8	179,6	184,4	187,0	178,3	186,8	176,5	180,2	179,7	181,0	177,9	177,3	176,7	176,0	173,5
Horas pactadas efectivas	1.758,4	1.760,9	1.762,2	1.768,9	1.758,5	1.747,0	1.737,1	1.725,5	1.707,5	1.684,0	1.661,9	1.648,0	1.631,1	1.617,2	1.597,5	1.596,9	1.608,1	1.600,7	1.609,4
Absentismo	69,3	76,1	75,6	77,8	82,4	79,0	83,2	95,0	87,2	88,0	82,1	86,8	77,7	68,6	69,0	74,4	66,6	70,9	76,1
Tasa de absentismo (%)	3,9%	4,3%	4,3%	4,4%	4,7%	4,5%	4,8%	5,5%	5,1%	5,2%	4,9%	5,3%	4,8%	4,2%	4,3%	4,7%	4,2%	4,4%	4,8%
Extremadura																			
Horas pactadas	1.919,1	1.914,0	1.909,2	1.873,8	1.856,1	1.857,9	1.852,2	1.883,1	1.879,5	1.863,3	1.843,8	1.820,4	1.788,0	1.762,2	1.740,0	1.745,7	1.740,0	1.727,1	1.733,1
Horas extras	3,6	2,7	2,1	3,0	2,7	3,3	3,9	4,5	3,6	4,2	4,5	4,8	5,1	5,1	4,5	3,9	4,2	3,6	4,5
Vacaciones y festivos	173,1	175,9	174,7	171,3	173,2	176,0	181,3	183,9	175,5	184,6	174,6	177,9	177,8	178,5	175,7	174,4	174,2	172,1	169,4
Horas pactadas efectivas	1.749,6	1.760,9	1.736,6	1.705,5	1.685,2	1.685,2	1.703,7	1.707,6	1.682,9	1.673,7	1.647,3	1.615,3	1.588,6	1.568,0	1.575,2	1.570,0	1.558,6	1.568,2	1.574,7
Absentismo	63,3	58,4	57,5	55,5	54,2	53,5	43,4	54,0	58,2	65,3	73,3	68,4	56,5	48,0	48,4	56,9	62,5	66,1	73,6
Tasa de absentismo (%)	3,6%	3,4%	3,3%	3,3%	3,2%	3,2%	2,6%	3,2%	3,4%	3,9%	4,3%	4,2%	3,5%	3,0%	3,1%	3,0%	4,0%	4,2%	4,7%
Cataluña																			
Horas pactadas	1.940,4	1.942,8	1.924,8	1.917,6	1.911,0	1.890,0	1.901,7	1.894,2	1.877,1	1.872,3	1.867,8	1.854,0	1.830,9	1.836,0	1.833,3	1.829,7	1.811,7	1.816,0	1.814,7
Horas extras	10,8	12,0	10,2	9,0	8,4	8,1	9,5	11,1	9,6	7,5	6,6	6,0	4,5	5,1	4,8	4,8	5,1	6,6	7,2
Vacaciones y festivos	178,8	179,3	178,0	174,5	176,7	179,5	184,3	186,9	178,1	187,5	178,9	180,2	179,5	180,9	177,7	176,6	176,6	175,5	173,1
Horas pactadas efectivas	1.774,4	1.775,5	1.757,0	1.753,1	1.743,6	1.727,6	1.725,7	1.738,4	1.708,6	1.692,3	1.697,5	1.679,8	1.654,9	1.661,1	1.660,4	1.657,9	1.640,2	1.648,8	1.646,6
Absentismo	57,5	58,3	64,7	69,2	72,3	66,3	66,0	79,2	77,8	82,5	88,0	85,6	81,5	78,6	71,9	86,9	85,6	87,9	90,9
Tasa de absentismo (%)	3,3%	3,3%	3,7%	4,0%	4,1%	4,0%	5,0%	4,6%	4,6%	4,9%	5,3%	5,1%	4,9%	4,7%	4,3%	5,2%	5,2%	5,3%	5,5%
Madrid																			
Horas pactadas	1.935,5	1.940,4	1.943,4	1.936,5	1.925,7	1.923,4	1.905,0	1.907,4	1.896,6	1.883,7	1.867,5	1.859,7	1.860,9	1.854,3	1.845,6	1.845,9	1.844,4	1.834,8	1.832,1
Horas extras	10,2	10,2	11,7	11,4	11,7	13,2	14,1	11,7	11,7	9,6	10,5	9,9	9,3	7,8	8,1	8,4	8,1	8,4	8,4
Vacaciones y festivos	172,4	175,3	178,8	169,8	171,5	174,4	179,6	182,3	173,6	182,7	172,9	176,5	176,1	177,3	174,2	173,0	172,7	171,4	168,0
Horas pactadas efectivas	1.774,3	1.775,3	1.781,3	1.778,1	1.765,9	1.761,2	1.739,5	1.736,8	1.734,7	1.710,6	1.705,1	1.693,1	1.694,1	1.684,8	1.679,5	1.681,3	1.676,8	1.671,8	1.671,9
Absentismo	64,0	68,9	77,3	72,9	81,4	87,5	85,3	84,4	89,7	84,8	84,5	78,3	76,8	82,0	86,2	86,2	86,4	86,4	84,7
Tasa de absentismo (%)	3,6%	3,9%	4,1%	4,1%	4,6%	5,0%	4,9%	4,9%	4,9%	5,2%	5,0%	5,0%	4,6%	4,6%	4,9%	5,1%	5,1%	5,1%	5,2%
Murcia																			
Horas pactadas	1.909,5	1.905,3	1.910,7	1.899,9	1.897,5	1.896,3	1.882,5	1.869,0	1.855,5	1.845,0	1.839,0	1.824,0	1.799,7	1.802,4	1.795,5	1.811,4	1.803,0	1.790,4	1.788,9
Horas extras	5,1	6,0	5,9	6,0	6,3	4,8	5,4	6,6	7,2	6,0	7,2	7,5	6,3	5,7	7,5	7,8	7,8	6,0	7,2
Vacaciones y festivos	175,0	177,6	176,4	173,1	175,2	178,0	183,1	185,6	177,1	185,5	175,7	179,1	178,7	180,0	176,9	175,4	175,8	174,2	172,5
Horas pactadas efectivas	1.739,6	1.735,7	1.741,2	1.732,8	1.728,6	1.723,1	1.704,8	1.690,0	1.685,6	1.665,5	1.670,5	1.652,4	1.627,3	1.628,1	1.626,1	1.643,8	1.635,0	1.623,1	1.624,2
Absentismo	76,1	70,2	68,5	68,8	102,3	95,0	97,1	99,7	92,6	99,8	96,4	96,6	94,0	81,3	86,5	91,6	85,2	88,3	94,5
Tasa de absentismo (%)	4,4%	4,0%	4,0%	5,1%	5,0%	5,5%	5,7%	5,9%	5,5%	6,0%	5,8%	5,8%	5,9%	5,0%	5,3%	5,6%	5,2%	5,4%	5,8%
Navarra																			
Horas pactadas	1.897,8	1.875,9	1.864,2	1.872,9	1.869,9	1.857,3	1.855,5	1.847,4	1.820,4	1.804,5	1.796,1	1.799,7	1.779,0	1.771,8	1.784,7	1.772,7	1.749,0	1.772,7	1.786,5
Horas extras	10,5	10,8	10,5	9,9	10,8	8,7	8,7	11,4	10,5	8,1	9,9	9,9	6,6	6,6	6,9	8,7	8,7	11,4	9,6
Vacaciones y festivos	181,2	183,3	182,1	178,7	181,4	184,0	188,4	191,0	182,0	192,1	180,9	183,6	183,5	185,7	182,0	180,5	180,1	178,4	179,0
Horas pactadas efectivas	1.727,1	1.705,4	1.692,6	1.704,1	1.699,3	1.682,0	1.675,8	1.667,8	1.648,9	1.620,5	1.625,1	1.626,0	1.602,1	1.592,7	1.609,6	1.600,9	1.577,2	1.604,0	1.610,2
Absentismo	96,9	84,9	96,3	110,5	117,4	95,9	96,3	94,6	85,6	107,0	102,9	106,5	100,9	87,6	86,8	88,0	91,6	99,2	112,0
Tasa de absentismo (%)	5,6%	5,0%	5,7%	6,5%	6,9%	5,7%	5,7%	5,7%	5,2%	6,6%	6,3%	6,7%	6,3%	5,5%	5,4%	5,5%	5,8%	6,2%	7,0%
País Vasco																			
Horas pactadas	1.895,7	1.884,3	1.880,1	1.869,3	1.862,5	1.848,9	1.849,2	1.818,0	1.809,6	1.805,1	1.800,0	1.785,5	1.784,7	1.775,7	1.776,0	1.766,1	1.764,0	1.768,8	1.770,0
Horas extras	8,4	9,0	8,9	8,4	8,1	7,5	7,8	6,3	6,6	6,3	6,0	4,8	5,4	5,7	6,0	6,0	7,2	6,3	5,4
Vacaciones y festivos	178,8	181,1	179,8	178,1	178,4	181,1	185,7	188,6	178,5	181,6	180,2	182,4	179,3	178,4	178,8	177,5	175,4	180,7	180,9
Horas pactadas efectivas	1.725,3	1.712,2	1.710,2	1.701,6	1.689,2	1.675,3	1.671,3	1.658,2	1.645,3	1.627,1	1.632,6	1.632,2	1.608,2	1.608,9	1.602,4	1.603,6	1.594,5	1.598,8	1.600,9
Absentismo	111,6	105,7	116,0	115,8	119,8	117,3	129,6	119,8	105,1	129,8	124,3	112,4	145,4	124,8	108,7	121,3	126,3	123,7	125,9
Tasa de absentismo (%)	6,5%	6,2%	6,8%	6,8%	7,1%	7,0%	7,8%	7,2%	6,6%	8,0%	7,5%	6,9%	9,0%	7,8%	6,8%	7,6%	7,9%	7,8%	7,9%
La Rioja																			
Horas pactadas	1.920,0	1.942,5	1.927,2	1.897,5	1.908,3	1.885,2	1.871,4	1.868,7	1.844,1	1.840,8	1.839,6	1.829,1	1.803,0	1.800,3	1.796,7	1.812,3	1.773,3	1.780,5	1.782,9
Horas extras	9,0	6,9	6,9	8,1	6,0	6,0	6,6	8,4	7,5	6,9	6,3	4,8	3,9	3,6	5,4	5,4	5,7	6,6	7,8
Vacaciones y festivos	180,2	182,4	181,3	177,9	180,5	183,2	187,7	190,2	181,3	191,1	181,0	184,1	183,1	186,0	182,2	181,2	180,7	178,9	177,8
Horas pactadas efectivas	1.748,8	1.767,0	1.752,8	1.727,7	1.733,8	1.708,0	1.690,3	1.686,9	1.670,3	1.656,6	1.644,9	1.649,8	1.623,8	1.617,9	1.619,9	1.636,5	1.598,3	1.608,2	1.612,9
Absentismo	69,4	79,2	91,1	100,2	95,5	85,0	87,7	83,4	81,2	90,9	108,3	97,6	115,7	109,2	96,8	100,8	82,4	87,5	86,2
Tasa de absentismo (%)	4,0%	4,5%	5,3%	5,8%	5,5%	5,0%	5,2%	4,9%	4,9%	5,5%	6,5%	5,9%	7,1%	6,8%	6,0%	6,2%	5,2%	5,4%	5,3%

(1) Tasa de absentismo = absentismo / horas pactadas efectivas.

(2) Datos trimestrales anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En el extremo contrario, los descensos más moderados de las horas pactadas efectivas, siempre entre 2000 y 2019, ocurrieron en **Canarias** (una caída de 4,7%, porcentaje que equivale a 84 horas), **Baleares** (retroceso de 5,3%; 94 horas menos por trabajador y año) y la **Comunidad de Madrid** (decremento de 5,6%, que equivale a 100 horas anuales menos). Precisamente es **Canarias** la autonomía en la que, como se ve en el gráfico adjunto, las horas pactadas efectivas evolucionaron de forma más independiente de la tendencia general: mientras que, entre 2014 y 2019, en las demás autonomías las mismas se mantuvieron aproximadamente estables, en la comunidad canaria se incrementaron un 4,5%.

Los datos de 2019 nos dicen que hay diferencias de hasta 114 horas anuales en la jornada pactada efectiva media de las distintas autonomías. Diferencia máxima que, considerando una jornada completa de 8 horas diarias, equivale a 14 días de trabajo.

En tres Comunidades Autónomas, las horas pactadas efectivas anuales de 2019 **superaron las 1.650**. Son los casos de **Canarias**

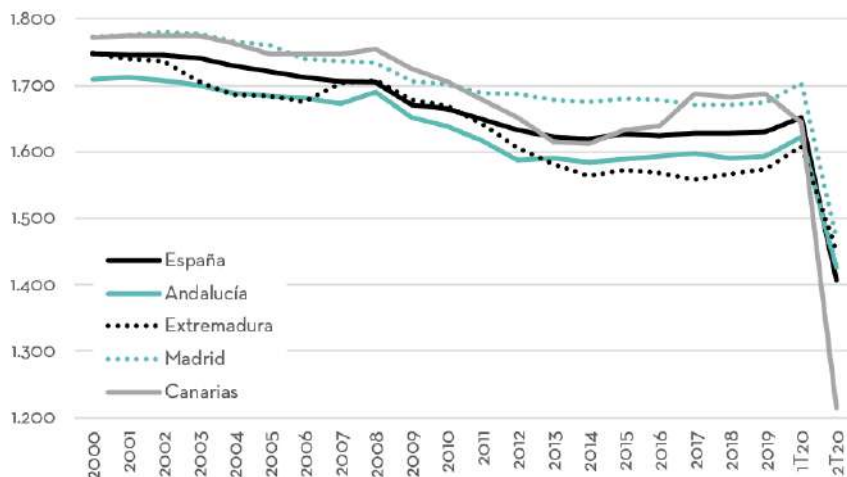
(1.688 horas anuales por asalariado), la **Comunidad de Madrid** (1.674 horas/año) y **Baleares** (1.673 horas por año). En la situación contraria, aparecen cinco autonomías con **menos de 1.600 horas pactadas efectivas** por año: **Extremadura** (1.574 horas anuales por asalariado), **Andalucía** (1.593 horas anuales), **La Rioja** (1.594 horas/año), **País Vasco** (1.595 horas por año) y **Castilla-La Mancha** (1.598 horas/año).

Al igual que mencionamos más arriba para el total nacional, **los datos del primer semestre de 2020 muestran un desplome generalizado en las horas pactadas efectivas**, hecho que se explica por la misma razón antes señalada: el incremento extraordinario de las horas no trabajadas por **ERTEs**, horas que, como vimos unas páginas más atrás, se deducen de la jornada pactada para poder calcular las horas pactadas efectivas.

Otro efecto del aumento de los ERTes en la primera mitad de 2020 es que **se incrementó la disparidad entre las jornadas pactadas efectivas de las diferentes autonomías**. Si en 2019 la brecha máxima era de 114 horas/año (que ocurría entre Canarias y Extremadura), en el segundo trimestre de 2020 la diferencia se multiplicó hasta 319 horas anualizadas. Los dos archipiélagos, que se contaban entre las tres regiones con jornadas pactadas efectivas más prolongadas, en el segundo trimestre pasaron a tener las jornadas más reducidas, por ser las dos autonomías con mayor número de horas perdidas por ERTes. En **Baleares**, la jornada pactada efectiva disminuyó hasta 1.155 horas anualizadas, de media, por asalariado, al tiempo que en **Canarias** bajó hasta 1.214 horas. La comunidad con mayor jornada pactada efectiva en el segundo trimestre de 2020 fue **Murcia**, con 1.474 horas anualizadas.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios

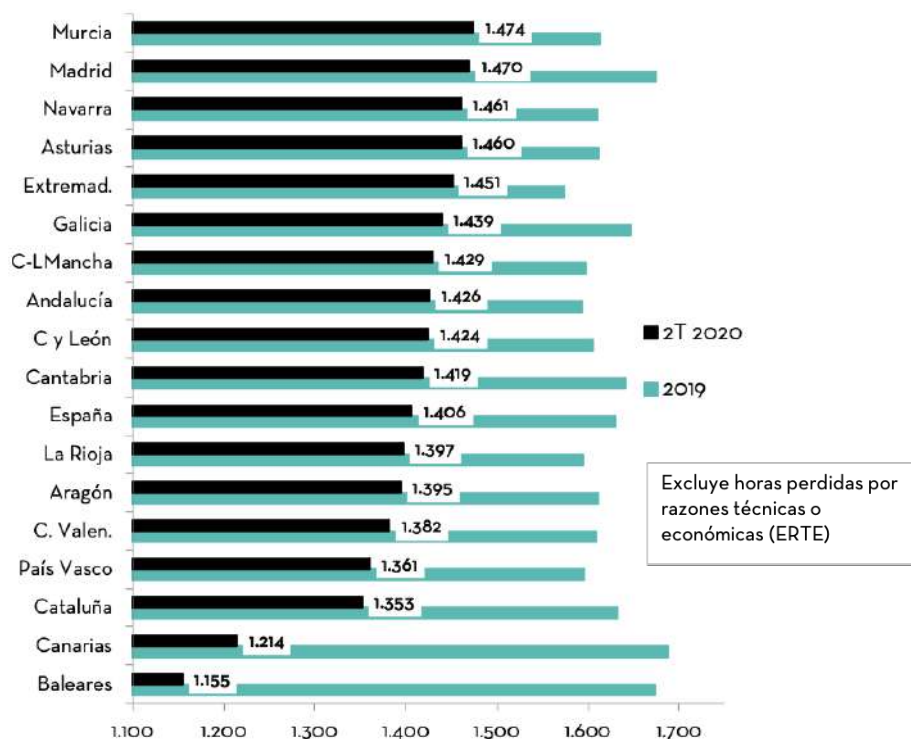


Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

Horas anuales por asalariado en 2019 y 2º trimestre 2020



Nota: los datos del 2º trimestre están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

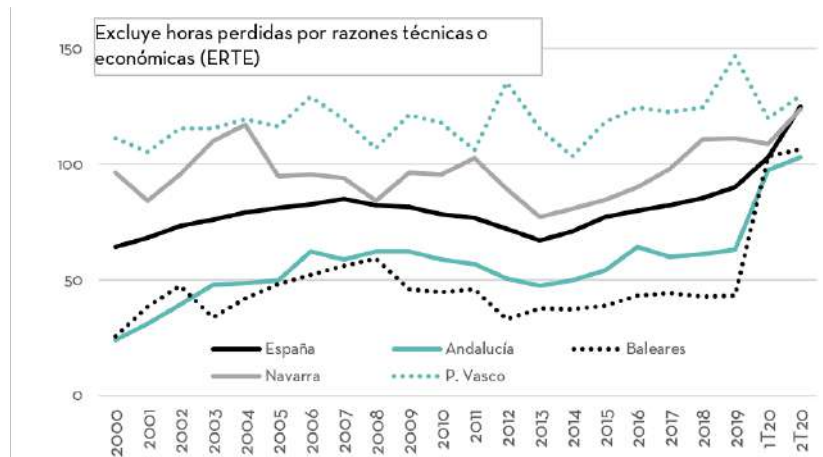
• Horas no trabajadas por absentismo en las Comunidades Autónomas •

Del mismo modo que ocurre en el promedio del conjunto español, también a nivel autonómico se registra una **tendencia ascendente en las horas no trabajadas por absentismo entre 2000 y 2019**. Solo hay una única región que se ha mantenido al margen de ese movimiento al alza y es **Cantabria**, donde las horas perdidas por absentismo disminuyeron 5,1% entre dichos años (caída que equivale a casi 5 horas de absentismo menos por año y asalariado).

Entre las dieciséis comunidades en las que las horas no trabajadas por absentismo se incrementaron, sobresalen los casos de **Andalucía** (con un incremento de 164% desde 2000, por lo que en 2019 sumó 39 horas no trabajadas por absentismo más, por año y trabajador, que en el primero de esos años), **Castilla-La Mancha** (subida de 141%; las horas perdidas por absentismo crecieron en 44 anuales) y **Galicia** (+80%, que equivale a 46 horas más de absentismo por trabajador y año que en 2000).

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

El caso contrario, con los aumentos más moderados, viene representado por **Asturias** (región en la que las horas perdidas por absentismo se incrementaron 5,5% o 5 horas y media, siempre entre 2000 y 2019), **Cataluña** (con una subida de 5,7%, equivalente también a 5 horas y media) y la **Comunidad Valenciana** (aunque con un alza significativa, de 13,6% o 9 horas perdidas más por año y trabajador).

Como es natural, las situaciones de partida de cada región diferían entre sí. Al mismo tiempo, como acaba de verse, la evolución en cada una de ellas también fue dispar. De uno y otro hecho se desprende que en 2019 se encontraron diferencias significativas en las horas perdidas por absentismo a nivel autonómico.

Si en 2018 había cuatro regiones con una pérdida media por causa de absentismo de más de 100 horas anuales por asalariado, **en 2019 fueron siete** las comunidades en tal situación. Los casos más marcados fueron los de **País Vasco** (147 horas), **Navarra** (111 horas) y **Aragón** (107 horas). Esto indica que, en el caso vasco, llegaron a perderse el equivalente a 18 días y medio de trabajo, teniendo en cuenta una jornada de 8 horas diarias.

Al igual que en 2018, en 2019 también solo hubo dos comunidades autónomas en las que la pérdida anual de horas de trabajo por razón de absentismo fue inferior a 70 horas por asalariado. Son los casos de **Baleares** (43 horas) y **Andalucía** (63 horas).

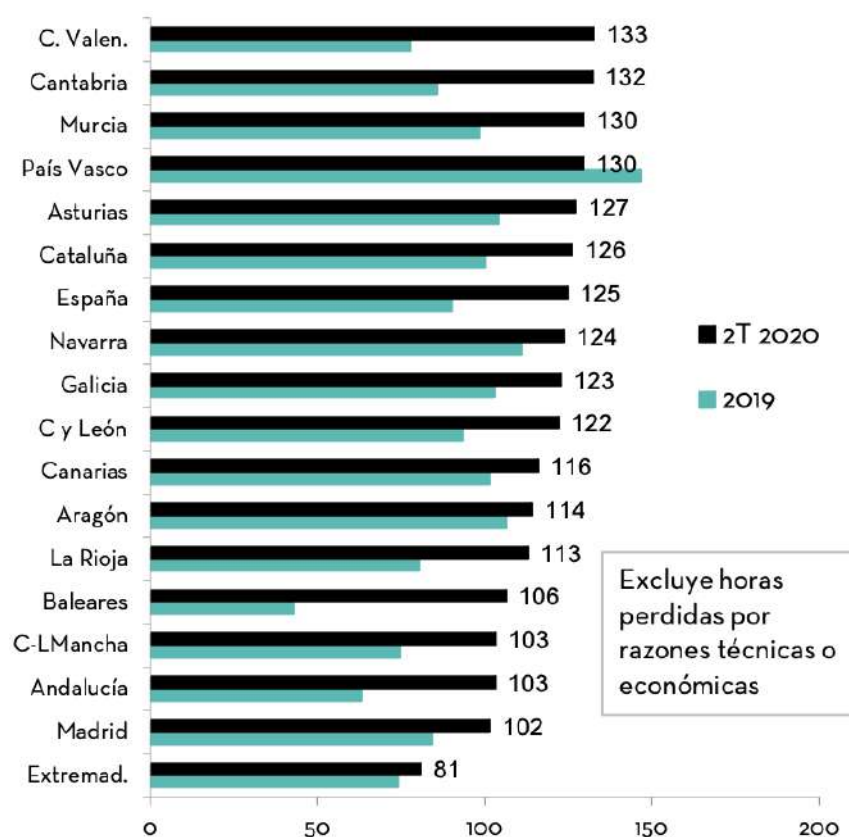
Tomando los casos extremos de 2019, se encuentran **diferencias de hasta 104 horas trabajador/año** en el tiempo de trabajo que se perdió por absentismo entre las distintas regiones españolas. Es el caso del **País Vasco**, donde las horas de absentismo más que triplicaron, de media, las que se registraron en **Baleares**.

La mayor o menor presencia en el empleo del **sector industrial**, donde la pérdida de horas de trabajo por absentismo es mayor, es uno de los factores que contribuye a explicar estas diferencias. Eso es así, por ejemplo, porque el sector industrial se caracteriza por una mayor conflictividad laboral. El **País Vasco, Navarra, Aragón y Cataluña**, cuatro de las cinco autonomías en donde las manufacturas tienen un mayor peso en el PIB regional, son también cuatro de las cinco comunidades con mayor conflictividad laboral en 2019. Durante el año pasado, la **autonomía vasca** tuvo 259 participantes en huelgas cada 10.000 ocupados, en tanto que **Cataluña** registró 52, **Navarra** 51 y **Aragón** 43. La media del conjunto de España se situó en 37 huelguistas cada 10.000 personas ocupadas.

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA



Horas anuales por asalariado en 2019 y 2º trimestre 2020



Nota: los datos del 2º trimestre están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Tal como vimos para el conjunto de España, **la pandemia hizo que aumentara el absentismo por un cúmulo de motivos**, como el incremento de las horas perdidas por IT, permisos, etc. Cuando comparamos las horas de absentismo de 2019 con las del segundo trimestre de 2020, vemos que las mismas subieron en todas las autonomías, con la única excepción del País Vasco.

Comparando, entonces, el dato de 2019 con el anualizado del segundo trimestre de 2020, se observa que las **Baleares** experimentaron el incremento más marcado: +147%, hasta llegar a 106 horas anualizadas por trabajador. Las otras tres autonomías donde más se incrementó el número de horas perdidas por absentismo en el segundo trimestre del año en curso fueron la **Comunidad Valenciana** (+70%, hasta 138 horas anualizadas), **Andalucía** (+63%, llegando a 103 horas anualizadas de absentismo) y **Cantabria** (+54%; 132 horas).

El **País Vasco** fue, como se señaló, la única región que logró una reducción, en parte facilitada porque era la que tenía la mayor cantidad de horas perdidas de absentismo. Las mismas bajaron desde 147 hasta 130 (-11,8%). Los incrementos más suaves correspondieron a **Aragón** (+7,3%, hasta 114 horas anualizadas) y **Extremadura** (+9,3%, colocándose en 81 horas).

No hay un único factor que explique la diferente magnitud del aumento de las horas no trabajadas por absentismo con la pandemia. Por ejemplo, los resultados dependieron de la incidencia de la pandemia (tanto en lo referido al número de contagiados, como al número de convivientes que debieron guardar cuarentena), del grado de disrupción en la actividad normal de los diferentes empresas y sectores, de la posibilidad de teletrabajar, etc.

En términos anualizados, el tiempo perdido por absentismo en el segundo trimestre llegó a una media de 133 horas por asalariado en la **Comunidad Valenciana** y a 132 en **Cantabria**. **Extremadura** es la única comunidad en la que el absentismo en el segundo trimestre del año fue inferior a 100 horas anualizadas: 81. Es decir que la máxima diferencia entre autonomías en horas perdidas por absentismo fue de 52. Es decir que, con la pandemia, las diferencias interregionales en materia de absentismo laboral se atenuaron.

Vistos los datos anteriores, con una tendencia descendente, previa a la pandemia, en las horas pactadas efectivas, simultánea a un incremento en las horas de trabajo perdidas por absentismo, no puede resultar una sorpresa que la tasa de absentismo también mostrara una senda, en términos generales, al alza.

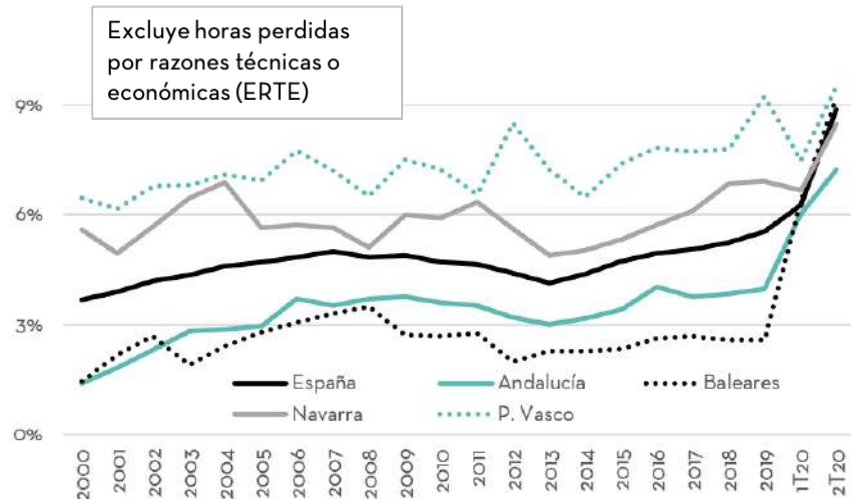
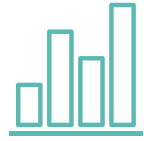
Todas las comunidades autónomas registraron un aumento de sus respectivas tasas de absentismo entre 2000 y 2019. Los incrementos más marcados correspondieron a **Galicia** (+3 puntos porcentuales), **Castilla-La Mancha** (+2,9 p.p.) y el **País Vasco** (+2,8 p.p.). Por el contrario, los aumentos más moderados se registraron en **Cantabria** (apenas +0,1 p.p.), **Cataluña** (+0,7 p.p.) y el **Principado de Asturias** (+0,8 p.p.).

Diez autonomías exhibieron en 2019 su mayor tasa de absentismo desde 2000. Específicamente, **Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, la Región de Murcia, Navarra y País Vasco** mostraron el año pasado la mayor proporción de absentismo de los últimos 20 años. Las dos autonomías mencionadas en último término son las que presentaron, además, las

tasas de absentismo más altas entre todas las regiones españolas durante el año pasado: 6,9% en el caso navarro y 9,2% en el vasco.

TASA DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

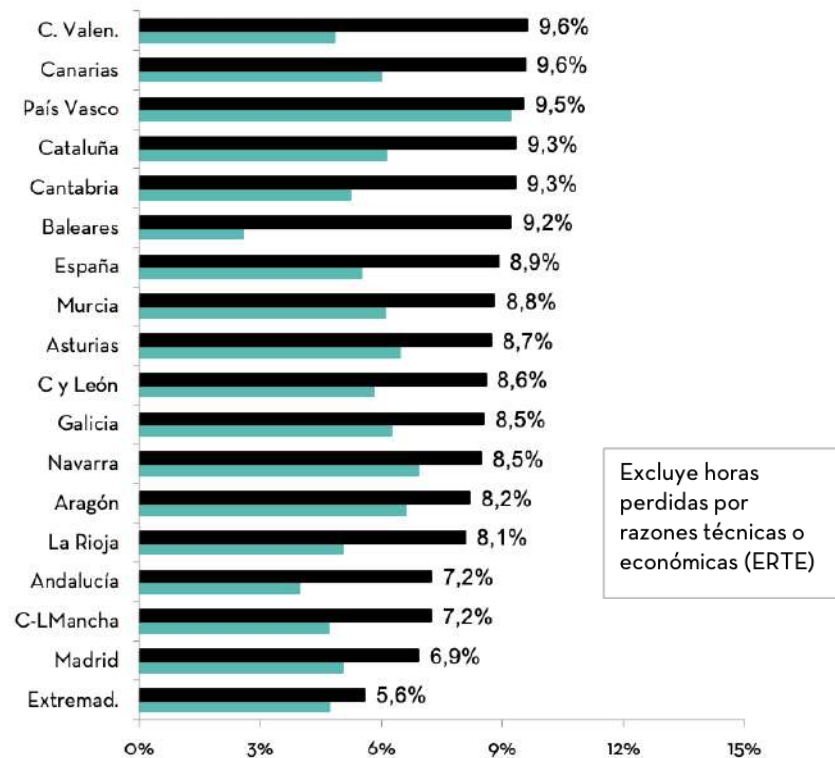
% hs pactadas efectivas; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

TASA DE ABSENTISMO

% de las horas pactadas efectivas en 2019 y 2º trimestre de 2020



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Las restantes siete comunidades autónomas se pueden agrupar en dos situaciones distintas. Por un lado, se encuentran las que, sin haber llegado al máximo, en 2019 incrementaron su tasa de absentismo respecto al año anterior: **Cantabria, Cataluña** y la **Comunidad Valenciana**. Por otro lado, se agrupan las autonomías que mantuvieron igual o redujeron la tasa de absentismo con relación a 2018. Entre estas últimas, tanto **Baleares** como la **Comunidad de Madrid** muestran una proporción de horas perdidas por absentismo prácticamente estabilizada en los últimos cuatro y cinco años, respectivamente. Por su parte, **Castilla y León** presentó su menor tasa de absentismo en tres años (5,8%) y **La Rioja**, el mejor registro desde 2009 (5%). Las **Islas Baleares** se destacaron por ser la única comunidad en donde la tasa de absentismo fue inferior al 3% en 2019.

En el segundo trimestre de 2020, la situación extraordinaria provocada por la pandemia de coronavirus, derivó en que todas las autonomías alcanzaran su respectivo máximo histórico en lo referido a tasa de absentismo. Al igual que para el conjunto nacional, eso se explica no solo por el aumento de las horas perdidas por absentismo, sino también por la reducción de la jornada pactada efectiva, que disminuyó por la amplia aplicación de ERTes. Las tres más elevadas corresponden a la **Comunidad Valenciana, Canarias** (9,6% en ambos casos) y el **País Vasco** (9,5%). En la situación opuesta, solo hay dos regiones en donde la tasa de absentismo permaneció por debajo del 7%; **Madrid** (6,9%) y **Extremadura** (5,6%).

• Horas trabajadas en los principales sectores económicos •

Tanto en la **Industria** como en la **Construcción** y en los **Servicios**, se observa una evolución paralela entre las horas pactadas y las horas pactadas efectivas. Esto equivale a decir que en los tres grandes sectores ocurre lo mismo que se comentó más arriba para el conjunto de la economía. Pueden verse los siguientes datos:

HORAS TRABAJADAS, NO TRABAJADAS Y TASA DE ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS

Datos en horas anuales por trabajador



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	1T20 (s)	2T20 (s)
Industria, construcción y servicios (1)																						
Pactadas	1.917,9	1.917,6	1.915,8	1.907,7	1.898,1	1.891,8	1.885,5	1.881,9	1.873,2	1.855,5	1.837,5	1.824,9	1.813,5	1.804,5	1.794,9	1.796,7	1.793,4	1.794,9	1.793,4	1.793,7	1.786,8	1.796,4
Horas extra	8,7	8,4	9,3	9,3	9,0	9,9	9,6	9,6	9,3	7,2	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,9	7,8	7,8	8,1	8,7	8,4	4,8
No trabajadas por vacaciones y festivos	178,5	180,3	178,8	175,5	177,9	179,7	183,6	185,7	176,7	188,0	175,5	178,5	178,8	179,7	176,7	174,9	175,5	173,7	171,6	172,0	105,6	121,2
Pactadas efectivas	1.748,1	1.745,7	1.746,3	1.741,5	1.729,2	1.722,0	1.711,5	1.705,8	1.705,8	1.678,7	1.669,8	1.653,6	1.641,3	1.630,8	1.624,8	1.628,7	1.625,7	1.629,0	1.630,4	1.629,6	1.689,6	1.680,0
Absentismo	64,8	68,4	74,1	75,9	79,2	81,6	82,8	85,2	83,1	87,6	83,4	82,2	80,7	75,3	75,6	79,5	81,3	83,4	86,7	91,2	141,6	398,4
No trabajadas por IT	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,6	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	74,4	88,8
No trabajadas por otros motivos	15,0	15,9	17,7	16,8	16,5	17,4	17,7	19,5	21,9	29,4	28,8	29,1	35,1	31,2	27,6	26,7	25,5	25,2	24,6	24,0	67,2	309,6
Tasa de absentismo (2)	3,7%	3,9%	4,2%	4,4%	4,6%	4,7%	4,8%	5,0%	4,9%	5,2%	5,0%	5,0%	4,9%	4,6%	4,7%	4,9%	5,0%	5,1%	5,3%	5,6%	8,4%	23,7%
Industria																						
Pactadas	2.016,9	2.016,9	2.012,4	2.003,7	2.000,1	1.992,6	1.983,9	1.984,8	1.978,1	1.964,1	1.960,2	1.956,6	1.952,1	1.953,6	1.957,5	1.957,8	1.959,6	1.956,4	1.965,0	1.962,3	1.958,4	1.963,2
Horas extra	16,8	15,6	16,8	16,5	17,7	16,2	17,7	15,9	14,1	10,2	12,0	12,3	9,9	11,1	12,0	12,0	12,3	14,1	14,1	15,6	15,6	9,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	210,6	210,0	209,7	207,3	213,0	214,8	216,3	218,4	207,9	216,7	207,6	209,7	209,4	213,0	210,3	209,1	208,2	206,7	209,1	210,9	124,8	154,8
Pactadas efectivas	1.823,1	1.822,5	1.819,5	1.812,9	1.804,8	1.794,0	1.785,3	1.782,3	1.782,3	1.755,6	1.748,6	1.759,2	1.752,6	1.751,7	1.759,2	1.760,7	1.763,7	1.765,8	1.770,0	1.767,0	1.849,2	1.818,0
Absentismo	85,5	85,8	90,6	92,7	96,3	100,2	98,1	101,7	102,3	123,9	109,5	99,9	111,3	95,7	90,3	89,7	90,6	93,9	99,0	102,9	142,8	408,0
No trabajadas por IT	60,6	63,9	66,0	70,2	72,0	75,0	73,5	75,0	71,1	66,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	80,4	96,0
No trabajadas por otros motivos	24,9	21,9	24,6	22,5	24,3	25,2	24,6	26,7	31,2	57,9	47,7	42,6	62,7	47,4	38,4	31,8	27,3	28,5	30,0	28,5	62,4	312,0
Tasa de absentismo (2)	4,7%	4,7%	5,0%	5,1%	5,3%	5,6%	5,5%	5,7%	5,7%	7,1%	6,2%	5,7%	6,4%	5,5%	5,1%	5,1%	5,1%	5,3%	5,6%	5,8%	7,7%	22,4%
Construcción																						
Pactadas	2.017,5	2.013,6	2.006,4	2.013,3	2.011,5	2.010,3	2.007,6	2.005,8	2.000,7	1.991,4	1.986,3	1.976,4	1.960,8	1.963,8	1.958,1	1.959,9	1.963,6	1.965,3	1.967,1	1.971,0	1.975,2	1.974,0
Horas extra	4,5	4,6	5,4	5,1	4,2	4,8	4,5	6,0	8,0	5,9	7,8	7,2	8,6	5,7	6,6	6,3	6,9	7,2	7,8	7,8	9,6	3,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	163,5	167,1	168,9	172,8	176,4	179,4	187,2	188,4	186,0	195,6	182,1	187,2	182,7	185,7	181,8	179,7	179,1	177,9	178,8	180,3	116,4	138,0
Pactadas efectivas	1.858,5	1.851,3	1.842,9	1.845,6	1.839,3	1.835,7	1.824,9	1.823,4	1.820,7	1.802,7	1.812,0	1.796,4	1.784,7	1.783,8	1.782,9	1.786,5	1.781,4	1.794,6	1.796,1	1.798,5	1.888,4	1.839,6
Absentismo	58,2	55,8	60,0	60,9	62,4	63,3	63,6	66,3	69,3	66,9	75,0	73,2	77,1	73,2	65,1	60,6	56,7	61,2	65,1	65,1	110,4	318,0
No trabajadas por IT	50,4	48,0	51,0	53,7	55,2	56,7	55,8	56,7	56,4	51,6	54,0	50,1	44,7	41,1	43,2	44,7	45,0	49,2	53,7	53,7	63,6	72,0
No trabajadas por otros motivos	7,8	7,8	9,0	7,2	7,2	6,6	7,8	9,6	12,9	15,3	21,0	23,1	32,4	32,1	21,9	15,9	11,7	12,0	11,4	11,4	46,8	246,0
Tasa de absentismo (2)	3,1%	3,0%	3,3%	3,3%	3,4%	3,4%	3,5%	3,6%	3,8%	3,7%	4,1%	4,1%	4,3%	4,1%	3,7%	3,4%	3,2%	3,4%	3,6%	3,6%	5,9%	17,3%
Servicios																						
Pactadas	1.857,0	1.857,9	1.859,4	1.848,9	1.836,9	1.831,5	1.832,1	1.828,5	1.828,8	1.811,1	1.794,0	1.782,0	1.773,6	1.764,6	1.753,8	1.755,6	1.751,4	1.752,9	1.749,3	1.750,5	1.741,2	1.754,4
Horas extra	6,6	6,6	7,2	7,8	7,8	8,4	9,0	8,4	8,4	8,9	6,6	6,3	5,7	5,4	5,4	6,3	6,6	6,9	7,2	7,5	7,2	3,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	168,3	171,6	169,5	164,4	165,3	168,3	173,7	176,7	167,4	177,3	168,3	171,9	171,9	172,8	169,8	166,6	168,9	167,4	164,1	164,7	100,8	115,2
Pactadas efectivas	1.695,3	1.692,9	1.697,1	1.692,3	1.679,4	1.671,6	1.667,4	1.660,2	1.666,8	1.640,7	1.632,3	1.616,4	1.607,4	1.597,2	1.589,4	1.593,3	1.589,1	1.592,4	1.592,4	1.593,3	1.647,6	1.642,8
Absentismo	59,7	63,0	69,6	72,0	76,5	79,2	82,8	84,9	81,0	82,6	79,8	81,0	74,1	71,1	73,5	79,2	81,6	81,9	85,2	89,7	142,8	402,0
No trabajadas por IT	45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,8	65,1	59,7	58,2	53,4	52,8	44,4	43,2	47,1	52,5	55,8	57,3	61,8	66,9	74,4	88,8
No trabajadas por otros motivos	13,8	14,1	15,0	15,6	15,6	16,8	18,0	19,8	21,3	24,6	26,4	28,2	29,7	27,9	26,4	26,7	25,8	24,6	23,4	22,8	68,4	313,2
Tasa de absentismo (2)	3,5%	3,7%	4,1%	4,3%	4,6%	4,7%	5,0%	5,1%	4,9%	5,0%	4,9%	5,0%	4,6%	4,5%	4,6%	5,0%	5,1%	5,1%	5,4%	5,6%	8,7%	24,9%

(1) Excluye servicio doméstico y actividad de organismos extraterritoriales.

(2) Tasa de absentismo = absentismo / horas pactadas efectivas.

(3) Datos trimestrales anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

En cuanto a las horas extraordinarias, debe partirse de la base que, en ninguno de los tres sectores, a lo largo de los últimos 20 años, estas alcanzaron siquiera al 1% del total de horas pactadas. Dentro de ese marco, en el que hablamos de un rasgo marginal, sí se encuentran diferencias sectoriales cuando se analiza la evolución de las **horas extraordinarias**. En primer lugar, se observa que en la **Industria** su importancia es mayor. Además, es la **Industria** el sector en el que la marcha de las horas extraordinarias está más vinculada con el ciclo económico.

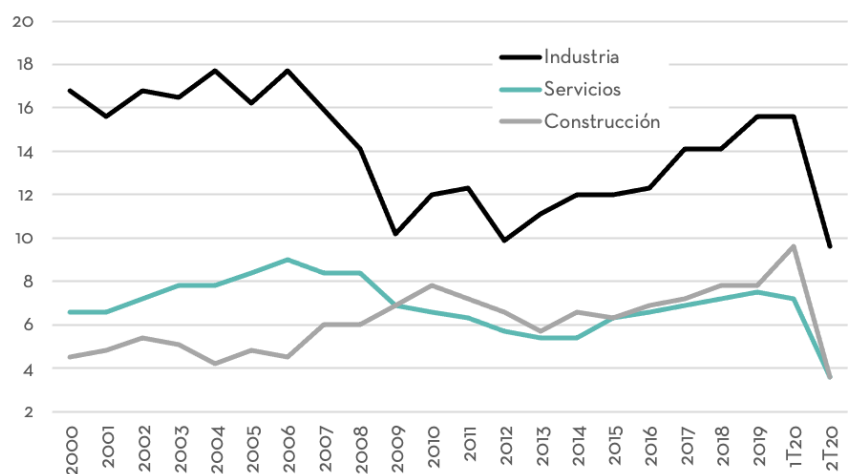
Concretamente, las horas extraordinarias en la **Industria** oscilaron entre 16 y 18 horas anuales por trabajador desde 2000 hasta 2006, para comenzar a descender ya en 2007. Ese descenso las llevó a poco más de 10 horas en 2009. Tras una recuperación temporal de

dos años, una recaída posterior redujo las horas extraordinarias hasta poco menos de 10 por año/trabajador en 2012. Desde entonces, comienzan a aumentar ya en 2013, es decir, antes que en el conjunto de la economía. Así, en 2019 se alcanzó a 15,6 horas extraordinarias por asalariado y año en el sector industrial, que es el valor más alto desde 2007.

Tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**, las horas extraordinarias son prácticamente la mitad que en la Industria. Además, en ningún momento de los últimos 20 años las mismas superaron el 0,5% de la jornada anual pactada en estos dos sectores. Hasta 2008, estas horas eran algo mayores en los **Servicios** (cerca de 8 horas anuales), pero, tras 2009, las horas extraordinarias en la **Construcción** son ligeramente más elevadas.

HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicio



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En los **Servicios**, las horas extraordinarias cayeron desde 9 en 2006 hasta un mínimo de 5,4 en 2014. Desde ese momento, al recuperarse la economía, comenzaron a crecer, motivo por el cual llegaron a 7,2 horas en 2018 y 7,5 en 2019.

En la **Construcción**, el recorrido seguido por las horas extraordinarias fue diferente al de los otros dos sectores, pues continuaron creciendo hasta 2010 (cuando sumaron 7,8 horas anuales). A partir de ahí, se redujeron hasta 2013 (5,7 horas), para luego aumentar progresivamente hasta 7,8 horas en 2018, valor en el que se mantuvieron durante 2019.



En la primera parte del año en curso, las horas extraordinarias sufrieron una fuerte caída en los tres sectores, como consecuencia directa del parón económico a raíz de la pandemia de coronavirus. En el segundo trimestre, en los tres grandes sectores económicos se registró el menor número de horas extraordinarias al menos desde 2000. En términos anualizados, las mismas sumaron 9,6 horas en la **Industria** y 3,6 horas tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**.

Cuando se analiza la evolución de las **horas pactadas efectivas**, los **Servicios** se diferencian de la **Construcción** y la **Industria**. Hasta 2009, los tres sectores mostraban una tendencia por la cual las horas pactadas efectivas se reducían. La reducción en los tres sectores era similar (algo más del 3% entre 2000 y 2009 tanto en la Construcción como en los Servicios y de 5,3% en la Industria).

Entre 2009 y 2013, en la **Industria**, las horas pactadas efectivas permanecieron prácticamente en el mismo nivel mientras que en la **Construcción** tuvieron una caída moderada, de 1,9% (equivalente a 35 horas/año). En cambio, en los **Servicios**, las horas pactadas efectivas cayeron casi otro 2,9% adicional (47 horas anuales).

Profundizando la discrepancia, desde 2013, junto con el inicio de la recuperación, y hasta 2019, **las horas pactadas efectivas crecieron en torno al 2% en la Construcción y la Industria** (31 y 37 horas, respectivamente). Al mismo tiempo, las horas pactadas efectivas **en los Servicios se han reducido muy ligeramente** (apenas 0,04%), pero de manera suficiente para distanciar aún más su recorrido del de los otros dos sectores.

Considerando en conjunto los movimientos anteriores, tenemos que entre 2000 y 2019, la jornada pactada efectiva se ha reducido poco más del 3% en la **Construcción** y en la **Industria** (65 y 58 horas, respectivamente), al tiempo que en los **Servicios** esa reducción alcanza al 6,1% (un recorte equivalente a 104 horas anuales por asalariado).

Las 1.799 horas pactadas efectivas en la **Construcción** en 2019, son el valor más alto desde 2010. De manera similar, las 1.764 horas pactadas efectivas en la **Industria** el año pasado constituyen el segundo dato más elevado desde 2008. En cambio, las 1.593 horas de los **Servicios** son un número más bajo que cualquier dato anterior a 2013.

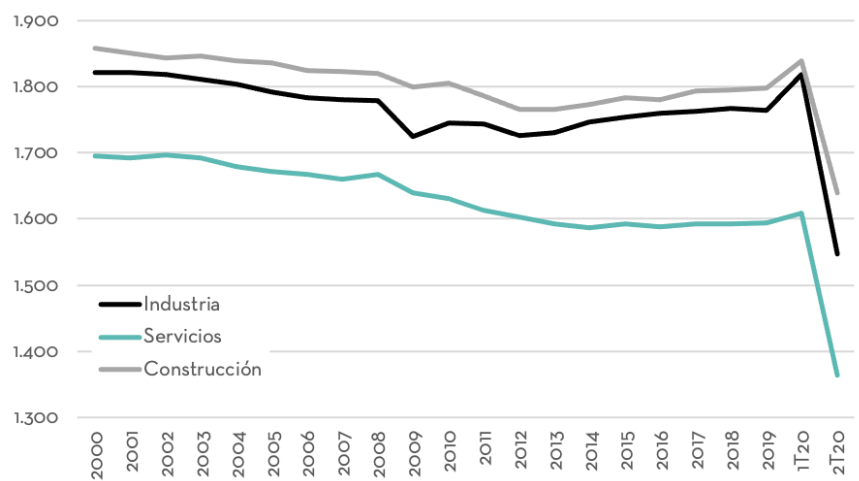
La entrada en escena de la pandemia de coronavirus alteró violentamente las tendencias en marcha. En los tres sectores, las

horas pactadas efectivas se desplomaron. En los tres sectores, el motivo es el mismo: la gran extensión de los ERTes, que se restan de la jornada pactada.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECTOR



Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Comparando los datos anualizados del segundo trimestre de 2020 con los de 2019, se observa que es en los **Servicios** donde se produjo la mayor reducción de la jornada pactada efectiva: una caída de 14,4%, equivalente a 230 horas. En la **Industria**, la misma disminuyó un 12,3% (218 horas), mientras que, en la **Construcción**, la reducción de la jornada pactada efectiva fue más moderada: -8,9%, que equivale a 159 horas, de media, por año y trabajador. En los tres casos, las horas pactadas efectivas del segundo trimestre de 2020, constituyen los registros más bajos que recogen las estadísticas, con 1.547 horas para la **Industria**, 1.639 horas para la **Construcción** y 1.363 en el caso de los **Servicios**.

• Horas no trabajadas por absentismo en los principales sectores económicos •

Vimos en párrafos anteriores que, en el conjunto de la economía, el número de horas de trabajo perdidas por absentismo creció desde 2000 hasta 2007, para luego descender hasta 2013. Desde entonces hasta 2019, las horas de absentismo retomaron su incremento.

Mientras los **Servicios** y la **Industria** exhiben una evolución similar a lo recién descrito, ese no es el caso de la **Construcción**. Sin embargo, los tres sectores sí se parecen en el incremento de las horas perdidas por absentismo en los dos primeros trimestres de 2020.

En los Servicios, la evolución de las horas no trabajadas por absentismo aparece muy vinculada con el ciclo económico.

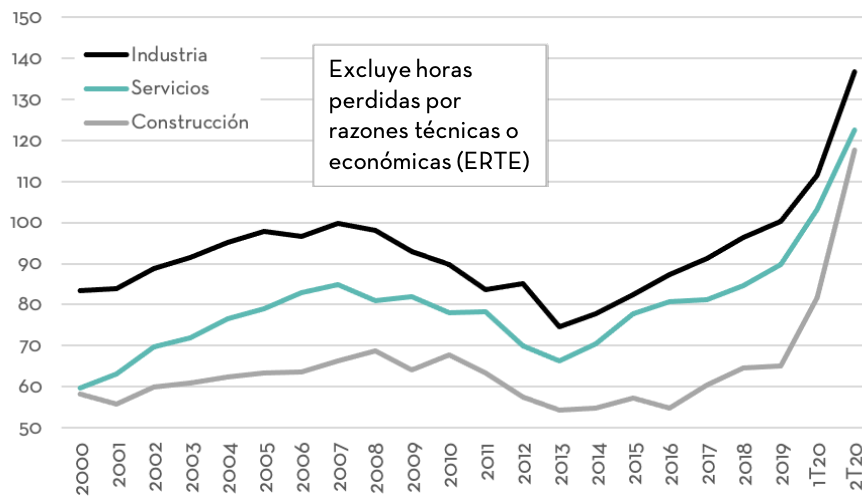
Desde 2000, cuando ascendían a 60 por año, las horas perdidas por absentismo en el sector aumentaron sin interrupción hasta 2007, cuando sumaron casi 85 horas por trabajador. Luego iniciaron una etapa bajista, que las llevó a 70,5 horas en 2013. Desde entonces, crecieron todos los años, para llegar en 2019 a casi 90 horas anuales, cifra que es más alta que cualquier otra registrada en los 20 años anteriores.

Por su parte, la Industria, más allá de las subidas y bajadas, es el sector que siempre presenta un mayor número de horas perdidas por absentismo. Las mismas ascendieron desde 83 horas por asalariado y año en 2000 hasta 100 horas en 2007. Desde allí también mostraron un descenso hasta 2013 (aunque con un aumento puntual en 2012), año en que se perdieron, de media, 75 horas por absentismo a lo largo del año, de media, por cada trabajador. Cada uno de los últimos seis años se saldó con un nuevo incremento de las horas no trabajadas por absentismo, que en 2019 se situaron en un promedio de poco más de 100 anuales por asalariado, que también marca, aunque por un pequeño margen con relación al dato de 2007, el mayor registro de los últimos 20 años.

El sector de la **Construcción** también exhibió una **tendencia ascendente de las horas no trabajadas por absentismo** desde 2000, aunque en su caso esta se **prolongó hasta 2012**, cuando llegaron a sumar 77 horas anuales, que se comparan con las 58 horas registradas en 2000. El descenso en las horas de absentismo en este sector se extendió hasta 2016, mientras ya crecían en los otros dos sectores, cuando marcaron un mínimo de poco menos de 57 horas. De allí en más, volvieron a crecer, para quedar en 2019 en 65 horas anuales por asalariado, lo mismo que en el año anterior.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

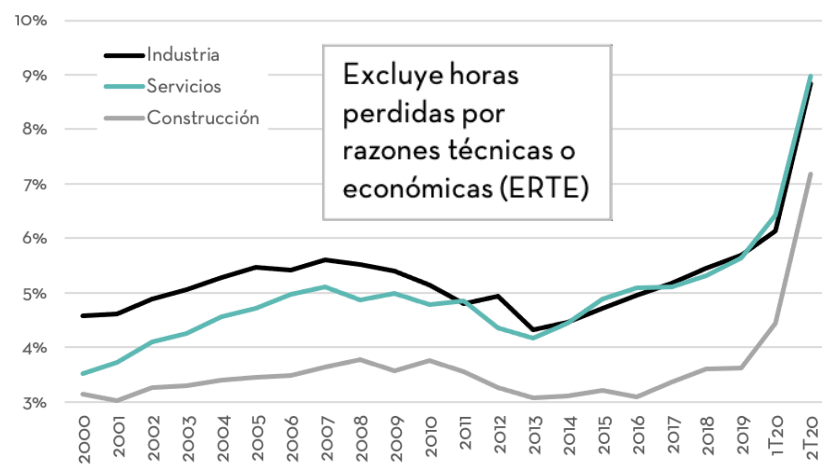
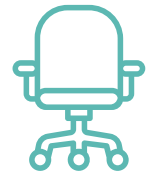
El sector de la **Construcción** también exhibió una **tendencia ascendente de las horas no trabajadas por absentismo** desde 2000, cuando sumaron 58 horas anuales, hasta 2008, año que en alcanzaron a casi 69 horas. El descenso en las horas de absentismo en este sector se extendió hasta 2013, cuando marcaron un mínimo de poco más de 54 horas. De allí en más, volvieron a crecer, para quedar en 2019 en 65 horas anuales por asalariado, prácticamente lo mismo que en el año anterior. El absentismo en el sector de la Construcción se diferencia de los otros dos en que tanto su primera fase de crecimiento (con un descenso en 2001), como su etapa de reducción (con un incremento en 2010), fueron menos impetuosas y concluyeron con saldos más moderados.

En la primera mitad de 2020, comparando los datos anualizados del segundo trimestre del año con los registros de 2019, se encuentra que las horas perdidas por absentismo aumentaron un 37% en la **Industria** y un 36% en los **Servicios**. En la **Construcción**, el incremento fue mayor, y alcanzó al 81%. De esa forma, los tres sectores alcanzaron nuevos máximos históricos, con 137 horas anualizadas de absentismo en la Industria, 122 horas en los Servicios y 118 en la Construcción. En los dos primeros sectores, **cerca del 60% del incremento del absentismo entre 2019 y el segundo trimestre de 2020 se explica por el aumento de la IT**. En cambio, en el sector constructor, la IT solo justifica una tercera parte de dicho incremento.

Del mismo modo que se hizo en páginas anteriores, se calcula la tasa de absentismo de cada sector mediante la relación entre las horas no trabajadas por absentismo (que, recordamos, excluyen las horas perdidas por ERTes) y las horas pactadas efectivas para cada uno de los mismos (de las cuales también se deducen las horas no trabajadas por ERTes). La **Construcción presenta la tasa de absentismo más baja a lo largo de todo el período considerado**. La **Industria, que hasta 2013 solía tener la mayor tasa de absentismo**, desde entonces tiene una muy parecida a la de los **Servicios**.

TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR

% respecto de las horas pactadas efectivas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En los **Servicios**, la tasa de absentismo de 2019 fue de 5,6%. Aunque ligeramente inferior a la de la **Industria**, como veremos seguidamente, para el sector **Servicios** constituía **el dato más alto de los últimos 20 años**. Sin embargo, ese registro quedó ampliamente superado por los de la primera mitad de 2020, cuando en el segundo trimestre **la tasa de absentismo de los Servicios alcanzó un nuevo máximo, de 9%**. Este guarismo es, además, la mayor tasa de absentismo de los tres grandes sectores económicos.

En la **Industria**, la tasa de absentismo durante el año pasado se situó en 5,7%, que era la más alta de los tres sectores y, para este sector, también conformaba el mayor registro en al menos 20 años. En el segundo trimestre de 2020, la tasa de absentismo en la **Industria** se colocó en 8,8% de las horas pactadas efectivas, lo que constituye, por tanto, un nuevo máximo.

En 2019, la **Construcción** disfrutó de la menor tasa de absentismo entre los tres principales sectores económicos, que se colocó en 3,6%,

repetiendo el resultado del año anterior. Era, además, una proporción más baja que los máximos de 2008 y 2010, de 3,8% en ambos casos. También en este caso, la pandemia dio un vuelco radical a la situación en este terreno, disparando la tasa de absentismo sectorial hasta el 7,2% en el segundo trimestre de 2020. De todos modos, se mantiene como la más baja entre los tres grandes sectores de la economía.

• Horas trabajadas en secciones de actividad económica •

La información correspondiente a los tres grandes sectores de la economía puede desagregarse en **dieciocho secciones de actividad**, cosa que permite obtener una visión más detallada.

De manera coherente con el promedio nacional, la casi totalidad de las secciones de actividad presentan un **descenso en el número de horas de trabajo pactadas efectivas** cuando se comparan los datos de 2000 y 2019. Hay casos en los que esa reducción fue leve. Por ejemplo, en las **Industrias extractivas**, el recorte de las horas pactadas efectivas fue de apenas 0,1% (lo que equivale a 2 horas anuales por asalariado), en tanto que en las **Actividades inmobiliarias** fue de 1,3% (21 horas/año menos). Por su parte, en las **Actividades profesionales, científicas y técnicas** la reducción de la jornada anual pactada efectiva se limitó a 1,6% (27 horas anuales; en esta sección se incluyen, entre otros, a abogados, arquitectos, traductores, analistas, I+D, etc.)

EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Datos en horas anuales por trabajador



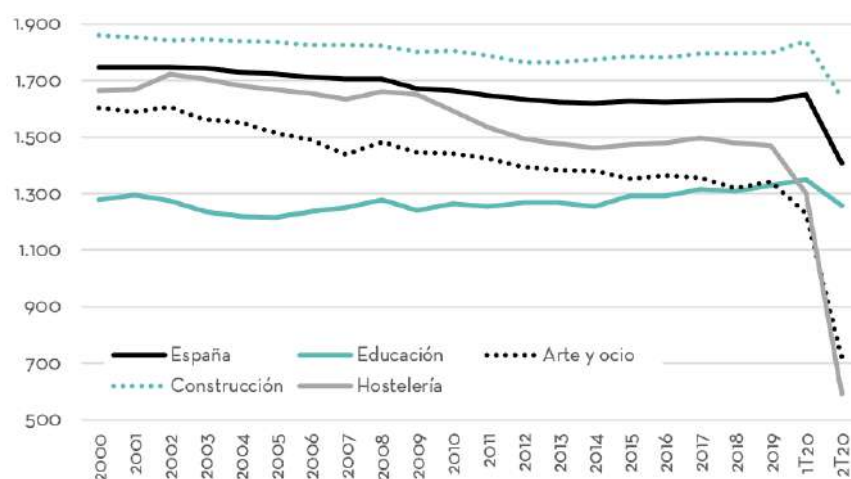
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	1Tao (s)	2Tao (s)
Industria, construcción y servicios (1)																						
Pactadas	1.017,0	1.017,6	1.015,8	1.007,7	1.008,1	1.001,8	1.005,5	1.001,0	1.013,2	1.005,5	1.037,5	1.024,0	1.013,5	1.004,5	1.004,0	1.005,7	1.003,4	1.004,0	1.003,7	1.006,8	1.006,4	
Horas extra	8,7	8,4	9,3	9,3	9,0	9,0	9,6	9,6	9,3	7,2	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,0	7,8	7,8	8,1	8,7	8,4	
No trabajadas por vacaciones y festivos	178,5	180,3	178,8	175,5	177,9	179,7	183,6	185,7	176,7	186,0	175,5	178,5	178,8	179,7	176,7	174,9	175,5	173,7	171,6	171,9	105,6	121,2
Pactadas efectivas	1.748,1	1.745,7	1.745,6	1.741,8	1.729,8	1.722,3	1.710,5	1.706,1	1.705,8	1.677,0	1.699,5	1.653,3	1.641,3	1.631,1	1.625,4	1.628,4	1.626,3	1.629,0	1.629,0	1.630,5	1.680,6	1.680,0
Absentismo	64,8	68,4	74,1	75,9	79,3	81,6	89,8	88,2	85,1	89,6	83,4	82,2	80,7	78,3	75,6	79,5	81,3	85,4	86,7	91,2	141,6	398,4
No trabajadas por IT	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,6	53,1	45,0	44,1	49,0	52,8	55,8	58,2	60,1	67,2	74,4	88,8
No trabajadas por otros motivos	15,0	15,9	17,7	16,8	16,6	17,4	17,7	19,5	21,9	29,4	28,8	29,1	35,1	31,2	27,6	26,7	25,5	25,2	24,0	24,0	67,2	309,6
Tasa de absentismo (2)	3,7%	3,9%	4,2%	4,4%	4,6%	4,7%	4,8%	5,0%	4,9%	5,2%	5,0%	5,0%	4,9%	4,6%	4,7%	4,9%	5,0%	5,1%	5,3%	5,6%	8,4%	23,7%
Industrias extractivas																						
Pactadas	1.978,5	1.981,8	1.981,8	1.973,4	1.979,4	1.985,7	1.985,7	1.993,5	1.993,2	1.977,6	1.971,6	1.975,8	1.968,0	1.971,6	1.968,9	1.981,2	1.985,1	1.985,1	1.992,9	1.991,7	1.986,0	1.986,0
Horas extra	13,2	16,2	15,3	15,0	15,3	15,0	15,9	18,0	17,7	13,5	9,6	12,3	9,3	6,9	8,7	10,8	13,8	13,2	11,4	9,9	10,8	4,8
No trabajadas por vacaciones y festivos	100,5	208,5	225,0	213,3	216,0	207,0	229,8	221,7	197,4	229,2	214,5	215,1	194,1	207,3	206,7	206,4	216,9	226,2	219,6	202,2	122,4	146,4
Pactadas efectivas	1.801,2	1.789,4	1.772,1	1.773,1	1.778,7	1.793,7	1.771,8	1.789,5	1.813,5	1.761,9	1.766,7	1.773,0	1.783,2	1.771,2	1.770,9	1.786,6	1.782,0	1.773,1	1.784,7	1.799,4	1.874,4	1.844,4
Absentismo	136,3	120,9	127,2	131,1	119,7	127,5	104,1	110,7	120,6	116,2	119,4	129,0	165,0	142,2	125,9	108,6	105,9	106,2	107,7	107,4	128,4	241,2
No trabajadas por IT	93,6	92,4	98,4	109,8	99,6	104,7	87,3	88,8	99,9	87,3	77,1	71,7	69,3	57,9	66,3	68,1	73,2	78,3	81,0	80,1	87,6	104,4
No trabajadas por otros motivos	44,7	28,5	28,8	21,3	20,1	22,8	16,8	21,9	20,7	30,9	42,3	57,3	95,7	84,3	57,6	40,5	35,7	27,9	26,7	27,3	40,8	136,8
Tasa de absentismo (2)	7,7%	6,8%	7,2%	7,4%	6,7%	7,1%	5,9%	6,2%	6,7%	6,7%	6,8%	7,3%	9,3%	8,0%	7,0%	6,1%	6,1%	6,0%	6,0%	6,0%	6,9%	13,1%
Industria manufacturera																						
Pactadas	2.022,0	2.021,7	2.017,2	2.008,8	2.004,9	1.997,1	1.987,8	1.989,3	1.981,8	1.968,0	1.964,1	1.961,7	1.957,2	1.957,8	1.962,1	1.962,6	1.965,0	1.964,1	1.971,0	1.969,2	1.964,4	1.969,2
Horas extra	16,8	14,7	16,5	16,2	16,8	15,9	16,8	15,3	12,9	9,0	11,4	12,0	9,3	10,8	12,3	12,3	14,1	14,1	15,6	15,6	9,6	9,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	218,0	210,0	208,8	207,9	213,0	214,8	216,3	219,6	219,1	218,1	207,0	206,1	209,4	212,7	210,0	209,4	208,5	206,7	208,8	211,5	124,8	153,6
Pactadas efectivas	1.827,0	1.826,4	1.824,9	1.817,1	1.808,7	1.798,2	1.788,3	1.785,0	1.786,6	1.758,9	1.768,5	1.764,6	1.757,1	1.755,9	1.764,6	1.765,5	1.768,8	1.771,5	1.776,3	1.773,3	1.865,2	1.825,2
Absentismo	82,8	85,8	90,3	92,1	94,8	98,1	97,5	99,0	100,2	125,4	100,5	95,7	112,2	94,8	90,4	87,9	86,2	90,3	95,7	100,5	144,0	428,4
No trabajadas por IT	59,1	63,0	65,1	69,0	70,5	73,8	72,0	73,8	68,8	60,6	55,6	57,7	46,8	50,7	55,1	60,9	63,0	67,2	71,7	78,0	93,6	93,6
No trabajadas por otros motivos	23,7	22,8	25,2	23,1	24,3	24,3	25,5	25,1	30,9	60,6	48,9	43,2	64,5	48,0	38,7	31,8	27,3	27,3	28,5	28,8	66,0	334,8
Tasa de absentismo (2)	4,5%	4,7%	4,9%	5,1%	5,4%	5,5%	5,5%	5,6%	5,6%	7,1%	6,2%	5,6%	6,4%	5,4%	5,1%	5,0%	5,0%	5,1%	5,4%	5,7%	7,8%	23,5%
Electricidad y gas																						
Pactadas	1.982,4	1.980,9	1.968,3	1.958,1	1.960,8	1.973,5	1.974,5	1.972,2	1.981,2	1.988,7	1.983,3	1.984,2	1.973,1	1.974,7	1.982,4	1.984,5	1.975,2	1.982,1	1.983,0	1.980,0	1.982,4	1.987,2
Horas extra	37,5	36,6	38,1	38,7	36,0	37,8	42,6	37,2	36,0	32,8	30,9	27,0	25,2	20,4	32,0	30,2	31,1	26,6	34,1	37,4	19,2	14,4
No trabajadas por vacaciones y festivos	215,4	197,1	233,1	210,6	214,2	249,3	244,8	239,7	226,8	260,7	234,3	237,6	253,2	254,1	251,7	254,7	244,5	263,1	259,5	245,1	163,2	158,4
Pactadas efectivas	1.804,5	1.820,4	1.773,3	1.786,2	1.782,6	1.761,0	1.772,4	1.769,7	1.790,4	1.768,5	1.779,9	1.773,6	1.745,1	1.745,0	1.743,6	1.740,0	1.741,8	1.727,7	1.737,6	1.732,3	1.838,4	1.843,2
Absentismo	80,1	76,5	88,2	84,3	88,2	86,1	91,2	88,5	96,9	92,4	95,9	85,8	78,0	76,9	84,6	88,5	87,6	86,4	88,8	96,0	97,2	109,2
No trabajadas por IT	57,9	52,5	61,5	57,6	63,6	62,1	64,2	61,2	60,0	55,5	57,9	51,9	42,0	40,8	46,2	50,1	53,4	55,5	53,4	56,1	57,6	54,0
No trabajadas por otros motivos	22,2	24,0	26,7	26,7	24,6	24,0	27,0	27,5	36,9	36,0	38,0	33,9	36,0	38,1	38,4	38,4	34,2	30,9	35,4	39,9	39,6	55,2
Tasa de absentismo (2)	4,4%	4,2%	5,0%	4,7%	4,9%	4,9%	5,1%	5,0%	5,4%	5,2%	5,3%	4,8%	4,5%	4,5%	4,9%	5,1%	5,0%	5,0%	5,1%	5,5%	5,3%	5,9%
Comercio al por mayor y al por menor																						
Pactadas	1.924,5	1.933,2	1.941,0	1.915,4	1.921,5	1.911,6	1.905,6	1.891,1	1.878,3	1.891,5	1.885,5	1.871,7	1.871,4	1.887,3	1.884,6	1.882,2	1.878,9	1.871,4	1.878,6	1.880,8	1.860,0	1.866,0
Horas extra	14,7	17,4	18,0	21,6	19,8	24,9	28,2	27,3	24,9	20,1	19,2	18,3	15,5	11,1	10,2	10,2	12,9	12,6	12,6	13,3	14,4	12,0
No trabajadas por vacaciones y festivos	192,6	205,2	204,9	199,3	189,9	203,8	198,0	193,8	190,2	208,8	199,8	199,2	198,0	205,5	200,1	195,6	193,8	193,6	198,0	191,7	164,4	158,4
Pactadas efectivas	1.746,6	1.745,4	1.754,1	1.745,7	1.751,4	1.733,7	1.735,8	1.722,6	1.713,0	1.702,8	1.705,5	1.691,4	1.686,0	1.686,9	1.694,7	1.695,8	1.698,0	1.691,4	1.693,2	1.683,6	1.758,0	1.718,4
Absentismo	90,0	90,6	95,7	98,1	105,0	108,3	112,8	112,2	111,6	126,3	100,2	95,4	87,6	93,6	92,1	106,8	110,4	115,2	121,5	128,1	151,2	208,8
No trabajadas por IT	75,9	74,7	80,1	84,9	86,4	93,6	99,3	96,6	91,8	78,3	78,9	73,5	65,1	68,4	70,2	84,0	88,2	94,0	108,3	112,8	132,0	158,4
No trabajadas por otros motivos	14,1	15,0	15,6	13,3	15,6	14,7	13,5	15,6	10,8	18,0	21,3	21,9	23,5	25,2	21,9	21,8	22,3	21,0	22,5	19,8	38,4	72,8
Tasa de absentismo (2)	5,2%	5,2%	5,5%	5,4%	6,0%	6,2%	6,5%	6,5%	6,3%	6,5%	5,7%	5,6%	5,2%	5,5%	5,4%	6,3%	6,3%	6,8%	7,2%	7,4%	8,6%	12,8%
Construcción																						
Pactadas	2.017,5	2.013,6	2.006,4	2.013,3	2.011,5	2.010,3	2.007,6	2.005,8	2.000,7	1.991,4	1.986,3	1.976,4	1.960,8	1.963,8	1.968,1	1.969,9	1.963,6	1.965,3	1.967,1	1.971,0	1.975,2	1.974,0
Horas extra	4,5	4,8	5,4	5,1	4,9	4,8	4,5	5,0	6,0	6,9	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,0	7,8	7,8	7,8	9,6	8,6	3,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	163,5	169,1	168,3	172,8	176,1	178,8	187,5	186,1	186,7	195,6	189,5	187,5	187,2	186,7	189,1	179,7	179,4	177,3	178,8	180,3	117,6	158,0
Pactadas efectivas	1.858,5	1.851,3	1.843,5	1.845,6	1.839,6	1.835,3	1.824,6	1.823,7	1.812,0	1.802,7	1.802,7	1.802,7	1.785,8	1.782,6	1.786,5	1.786,5	1.781,1	1.785,2	1.786,1	1.798,5	1.867,2	1.839,6
Absentismo	58,3	55,8	60,0	60,9	62,4	63,3	63,6	66,3	69,3	66,9	75,0	73,2	77,1	73,2	66,1	60,6	56,7	61,2	65,1	65,1	110,4	398,0
No trabajadas por IT	50,4	48,0	51,0	53,7	55,2	56,7	55,8	56,7	56,4	51,6	54,0	50,1	44,7	41,1	43,2	44,7	45,0	49,2	53,7	53,7	63,6	72,0
No trabajadas por otros motivos	7,8	7,8	9,0	7,2	7,2	6,6	7,8	9,6	12,9	15,1	21,0	23,1	32,4	32,1	21,9	15,9	11,7	12,0	11,4	11,4	46,8	246,0
Tasa de absentismo (2)	3,1%	3,0%	3,3%	3,3%	3,4%	3,4%	3,5%	3,6%	3,8%	3,7%	4,1%	4,1%	4,3%	4,1%	3,7%	3,4%	3,2%	3,4%	3,6%	3,6%	5,9%	17,3%
Comercio al por mayor y al por menor																						
Pactadas	1.945,2	1.953,3	1.941,3	1.935,6	1.927,5	1.930,2	1.919,7	1.918,2	1.906,2	1.899,0	1.886,2	1.865,4	1.857,9	1.839,0	1.833,7	1.824,3	1.820,7	1.830,3	1.835,1	1.840,5	1.845,6	1.849,2
Horas extra	3,3	3,6	2,7	3,0	3,3	3,0	3,9	4,8	3,3	2,4	3,0	2,7	2,4	3,3	3,3	5,1	5,4	5,1	6,0	6,3	6,0	3,6
No trabajadas por vacaciones y festivos	161,4	173,7	171,0	164,7	165,3	167,4	171,3	171,6	162,3	170,4	160,5	164,4	162,0	166,9	169,3	168,4	155,7	155,7	153,9	154,5	100,8	

En otras secciones, el descenso en las horas pactadas efectivas resultó mucho más significativo. Los casos más destacados fueron los de las **Actividades artísticas y de ocio**, donde la reducción alcanzó al 16,2% (equivalente a 260 horas por año y trabajador; en esta sección se integran, por ejemplo, los trabajadores de museos, bibliotecas, juegos de azar, artes escénicas y de actividades deportivas), **la Hostelería**, con una caída de 11,6% (que supone 193 horas menos por año) y **Salud y servicios sociales**, con un retroceso del 6,8% (que implica 115 horas menos anualmente).

La excepción a esta tendencia la constituye el sector de la **Educación**, donde las horas de trabajo pactadas efectivas tuvieron un incremento de 3,9% (50 horas más por año y trabajador), siempre entre 2000 y 2019. Sin embargo, no puede olvidarse que la **Educación** es un caso particular: pese a ser la única sección de actividad en la que las horas pactadas efectivas aumentaron a lo largo de los últimos 20 años, sigue siendo la que presenta la carga horaria más reducida (1.328 horas pactadas efectivas en 2019, cifra que resulta 300 horas más baja que la media de todas las actividades).

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



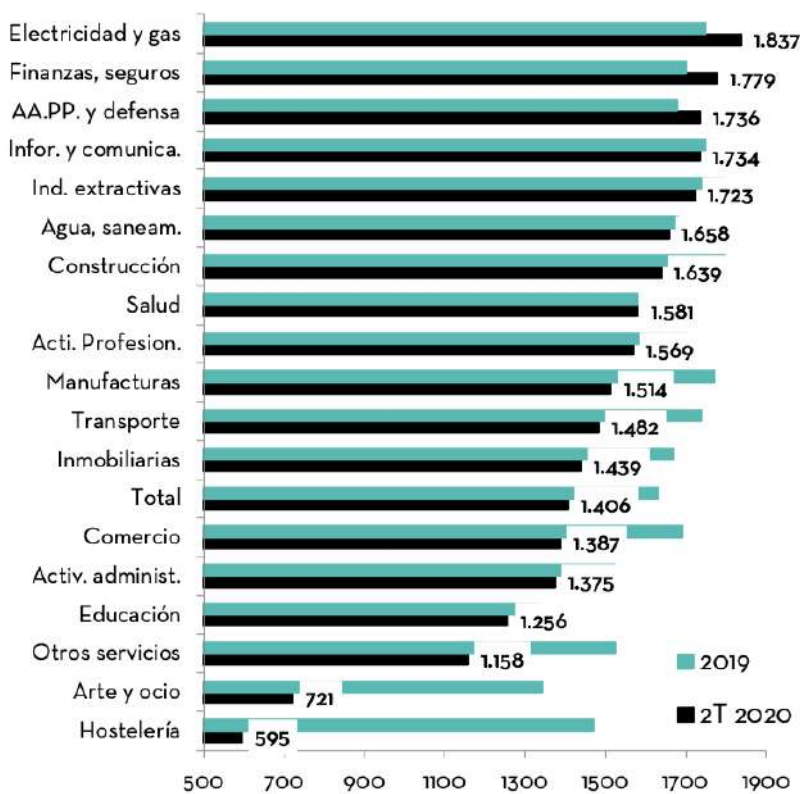
Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS PACTADAS EFECTIVAS; SECCIONES DE ACTIVIDAD



Horas anuales por asalariado en 2019 y
2º trimestre 2020



Nota: los datos del 2º trimestre están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

De hecho, la **Educación** y las **Actividades artísticas y de ocio** son las únicas secciones que exhibieron en 2019 menos de 1.400 horas pactadas efectivas anuales de trabajo. El contraste es marcado con otras dos secciones en las que las horas de trabajo pactadas efectivas son de prácticamente 1.800 por año: las **Industrias extractivas** y la **Construcción** (1.797 y 1.799 horas anuales por trabajador, respectivamente).

Así, tomando los casos extremos de 2019, encontramos **diferencias de hasta 470 horas en las jornadas pactadas efectivas anuales**. Teniendo en cuenta una jornada estándar de 8 horas diarias, esa diferencia equivale a 59 días de trabajo o prácticamente tres meses.

Este panorama no se alteró en la primera mitad de 2020. En todas las secciones de actividad, las horas pactadas efectivas crecieron en el segundo trimestre en comparación con la media del año pasado, pero, una vez más, eso es consecuencia del impacto de la estacionalidad.

Los casos extremos son los de **Hostelería y Actividades artísticas y de ocio**, donde la jornada efectiva disminuyó un 60% y un 46%, respectivamente. En el primer caso equivale a una reducción de 875 horas anuales, en tanto que para las **Actividades de arte y ocio** equivale a un recorte de 621 horas anuales.

Agua y saneamiento (-1,3%; 22,5 horas menos), **Información y comunicaciones** (-2%, equivalente a 36 horas perdidas) e **Industrias extractivas** (-4,1%; 73,5 horas menos), mostraron los descensos más moderados de la jornada pactada efectiva, que en todos los tres casos fue inferior al 5%, siempre comparando los datos de 2019 con los anualizados del segundo trimestre de 2020.

En cambio, tres secciones de actividad vieron aumentar su jornada pactada efectiva. Fueron **Electricidad y gas** (+5%, que equivale a 87 horas anuales más), **Finanzas y seguros** (+4,6%, que supone la adición de 78 horas anuales) y **AA.PP. y defensa** (+3,4%, por 57 horas más). En **Salud y servicios sociales**, la jornada pactada efectiva permaneció igual.

• Horas no trabajadas por absentismo en secciones de actividad económica •

Las horas de trabajo perdidas por razón de absentismo exhiben una tendencia ascendente en casi todas las secciones de actividad, cosa que no puede sorprender habida cuenta de que es lo que ocurre en el conjunto de la economía y en los sectores de la **Industria** y los **Servicios**.

Tres secciones de Servicios son las que presentan los incrementos de mayor magnitud entre 2000 y 2019. Se trata del **Comercio al por mayor y al por menor**, sección en la que las horas perdidas por absentismo aumentaron un 65,4% entre 2000 y 2019 (32 horas más por trabajador/año), las **Actividades administrativas y servicios auxiliares**, con un incremento del absentismo del 56,9% (que supone 34,5 horas anuales perdidas más por asalariado; en esta sección se incluyen, entre otros, agencias de viajes, actividades de alquiler, empresas de recursos humanos, servicios de seguridad, etc.) y las **Actividades profesionales, científicas y técnicas**, donde el aumento de las horas no trabajadas por este motivo fue de 56,2% (23 horas anuales más).

Hay una única sección de actividad que presenta una reducción en las horas no trabajadas por absentismo entre 2000 y 2019:

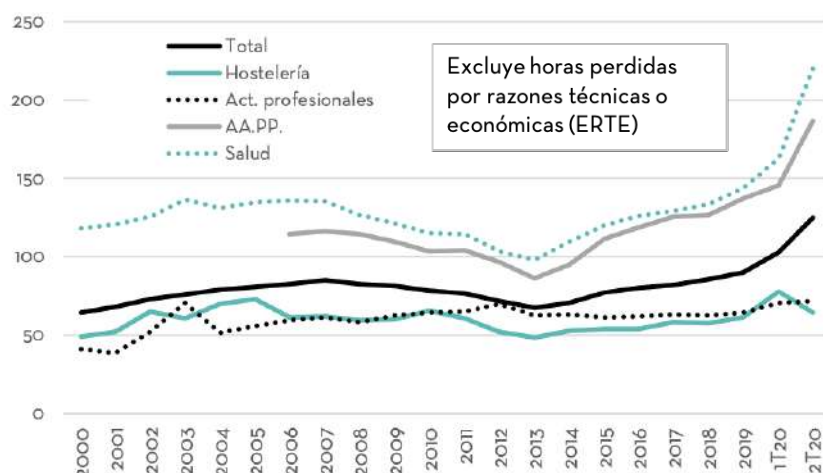
Industrias extractivas, en donde descendieron un 23,1% (31,5 horas perdidas menos por año y asalariado). El otro caso particular es el de **Administraciones Públicas y defensa**, sección para la que no hay datos anteriores a 2006. Sin embargo, si comparamos los datos de dicho año con el de 2019, encontramos un incremento de las horas perdidas por absentismo de 19,6% (22,5 horas anuales más, de media, por asalariado).

El absentismo aumentó en 17 de las 18 secciones de actividad en la primera parte de 2020. En 10 de esas 17 secciones, el aumento de las horas no trabajadas por IT explica más de la mitad del incremento del absentismo. Incluso, en **6 casos, todo el aumento de las horas perdidas por absentismo se explica por el incremento de las horas no trabajadas por IT.**

No obstante, es interesante observar el impacto diferencial de la pandemia del coronavirus en las horas perdidas por absentismo en cada una de ellas. En primer lugar, está el caso de las dos secciones de actividad con mayor número de horas no trabajadas por ERTes, que son **Actividades artísticas y de ocio** y la **Hostelería**. En el primer caso, es la única sección en la que el absentismo se redujo en el segundo trimestre de 2020 respecto de 2020. La **Hostelería** es la que muestra el incremento más bajo en el mismo lapso (las horas perdidas por absentismo solo aumentaron un 5,2%, que equivale a poco más de 3 horas en términos anualizados). En ambos casos, el hecho de ser tan extensa la aplicación de los ERTes (908 y 670 horas, respectivamente, por trabajador, siempre en términos anualizados), derivó en que, al trabajarse mucho menos, forzosamente el absentismo no podía mostrar un crecimiento relevante.

HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

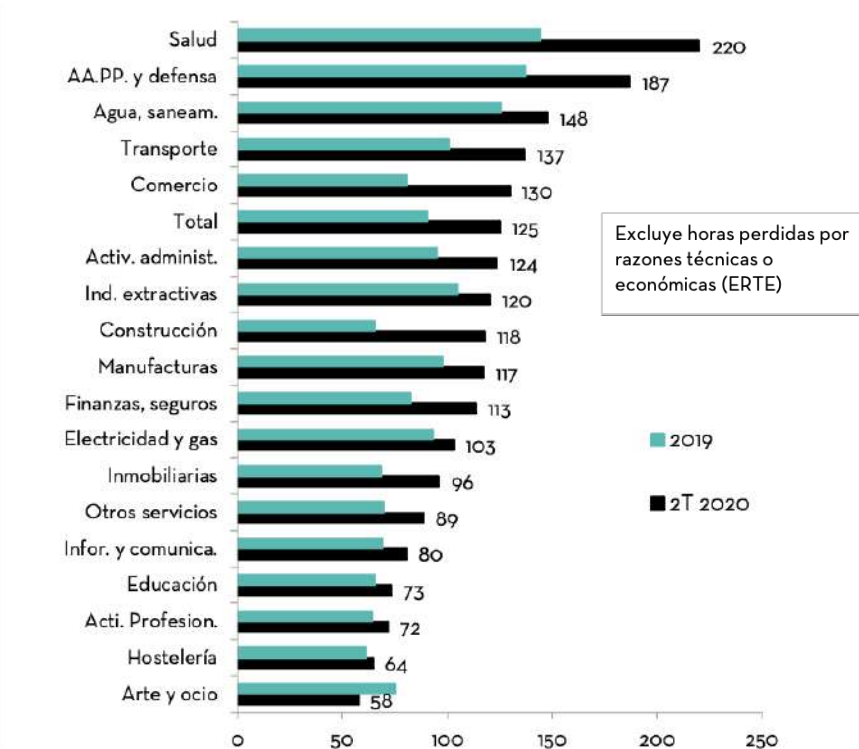
Quitando ambas secciones, los incrementos del absentismo más moderados corresponden a dos actividades consideradas esenciales: **Electricidad y gas** (+10,4%, que equivale a 10 horas más de absentismo) y **Educación** (+11,1%, que supone 7 horas más perdidas por este motivo)

En el otro extremo, la **Construcción**, el **Comercio** y la **Salud y servicios sociales**, exhibieron los mayores incrementos del absentismo en la primera mitad del año. En los tres casos, la subida, comparando los datos de 2019 con los anualizados del segundo trimestre de 2020, es superior al 50% (que, a su vez, equivale a 50 o más horas anualizadas más).

Dado que las variaciones señaladas difieren entre unas y otras y que, además, el número de horas perdidas por absentismo al inicio del período analizado tampoco era igual, se llegó a 2019 con un abanico amplio de situaciones en este terreno. En una punta, tres secciones de actividad en las que se perdieron **más de 120 horas anuales por absentismo** (más de 15 jornadas de trabajo completas). En el extremo contrario, hay cuatro secciones en las que esa **pérdida se limitó a menos de 67 horas** anuales (poco más de 8 jornadas perdidas por año).

HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas anuales por asalariado en 2019 y 2º trimestre 2020



Nota: los datos del 2º trimestre están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

El grupo de secciones donde el número de horas no trabajadas por absentismo fue más reducido durante el año pasado, está integrado por la **Hostelería** (61 horas anuales por trabajador), **Actividades profesionales** (64 horas), **Educación** y **Construcción** (66 horas en ambos casos).

Merece la pena detenerse brevemente en la evolución de las horas perdidas por absentismo en los años de recuperación económica. Es decir, **desde 2013 hasta 2019**. Eso nos permite advertir que, dentro de las tendencias descritas para el conjunto de la economía pueden convivir situaciones dispares.

De las dieciocho secciones de actividad, **en 17 se incrementaron las horas perdidas por absentismo** entre esos años, algo coherente con la subida de 34,4% para el total general. Pero, entre las que suben, hay tres secciones que prácticamente duplican el aumento medio, y otras tres que presentan incrementos que son de menos de una tercera parte del mismo. Para completar la diversidad de situaciones, hay una sección que exhibe un recorte en las horas perdidas por absentismo, siempre entre 2013 y 2019.

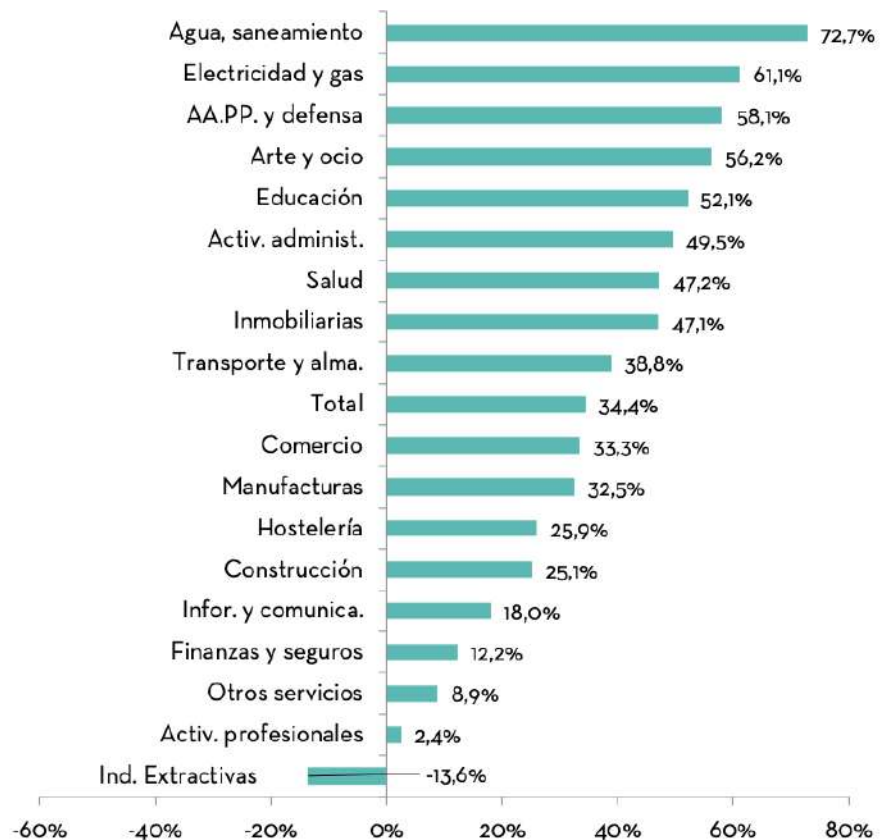
Las tres secciones que muestran los incrementos más abultados son **Agua y saneamiento** (+73%, variación que supone 53 horas más), **Electricidad y gas** (+61%, que se traduce en 35 horas más de absentismo por año) y **Administraciones Públicas y defensa** (+58%, que equivale a 50 horas anuales más por asalariado).



EL ABSENTISMO EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA



Var. % de las horas/año/asalariado perdidas por absentismo en 2013-2019



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Las tres secciones que presentan incrementos más suaves son **Actividades profesionales, científicas y técnicas** (+2,4%, que se traduce en 1,5 horas más por año), **Otros servicios** (+8,9% o casi 6 horas anuales; en esta sección se incluyen, por ejemplo, las actividades de asociaciones empresariales, sindicales y religiosas, la reparación de efectos personales, y servicios personales tales como peluquería y tintorería) y las **Finanzas y seguros** (+12,2%, que supone una pérdida adicional de 9 horas).

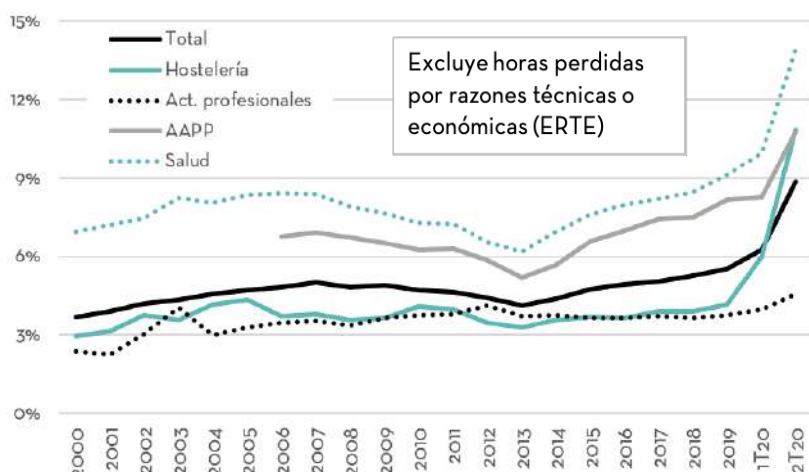
La única sección de actividad que en 2019 registró una menor cantidad de horas no trabajadas por absentismo que en 2013, fue la de las **Industrias extractivas**, donde tal reducción fue de 13,6% (equivale a 16,5 horas menos por año y trabajador).

El incremento del absentismo en la primera mitad de 2020 a raíz de la pandemia **duplicó la disparidad entre las distintas secciones de actividad**. Si en 2019 la diferencia entre la sección con mayor y menor número de horas perdidas por absentismo era de 83 (que era la distancia entre las 144 horas/año de absentismo que había en

la sección de **Salud** y las 61 horas anuales de la **Hostelería**), en el segundo trimestre de 2020 la diferencia máxima fue de 162 horas anualizadas (que es la que se registró entre las 220 horas anualizadas de la sección de la **Salud** y las 58 horas de **Arte y ocio**).

TASA DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

% hs pactadas efectivas; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

De los datos anteriores surge que la **tasa de absentismo aumentó en 17 de las 18 secciones de actividad**, cuando comparamos las de 2019 con la que tenían en 2000. La única excepción fueron las **Industrias extractivas**, donde la misma se redujo desde 7,6% a 5,5%.

Los tres mayores incrementos correspondieron a **Agua, saneamiento y gestión de residuos**, **Actividades administrativas** y **Actividades artísticas y de ocio** (+2,4 p.p. en los tres casos). Por el contrario, las únicas secciones en las que el incremento de la tasa de absentismo entre 2000 y 2019 fue de un punto porcentual o menos fueron las de **Electricidad y gas** (+1 p.p.), **Construcción** (alza de 6 décimas) y **Actividades inmobiliarias** (aumento de 5 décimas).

En tres secciones, la tasa de absentismo en 2019 superó el 7%. El caso más extremo es el de **Salud y servicios sociales**, donde el 9,1% de las horas pactadas efectivas se perdió por razones de absentismo. Le siguieron **Administración Pública y defensa** (8,2%) y **Agua, saneamiento y gestión de residuos** (7,5%).

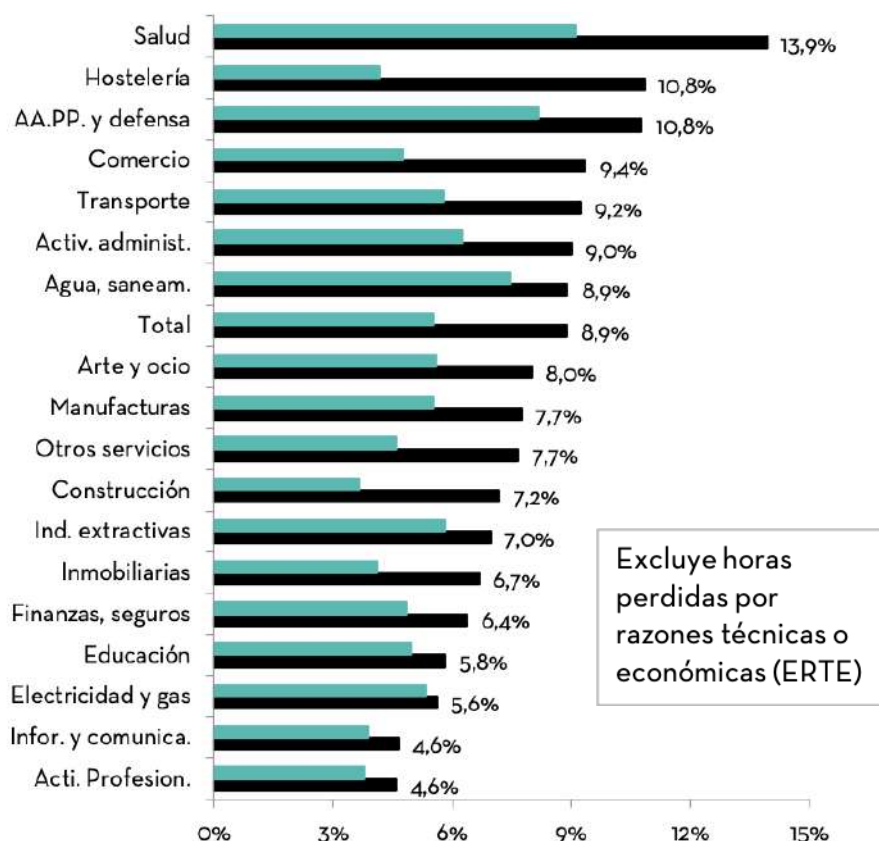
En la situación inversa, solo hay tres secciones de actividad que logran tasas de absentismo inferiores al 4%. Se trata de la **Construcción** (3,7%), las **Actividades profesionales** (3,8%) y de **Información y comunicaciones** (3,9%).

Otra forma de constatar la tendencia ascendente de la tasa de absentismo, es que, en trece secciones de actividad esta variable alcanzó en 2019 el máximo registro de los últimos 20 años. Se trata de las actividades de **Salud y servicios sociales, Administración Pública y defensa, Agua, saneamiento y gestión de residuos e Información y comunicaciones**, con los porcentajes antes señalados. A ellas se suman las **Actividades administrativas** (6,3%), **Transporte y almacenamiento** (5,8%), las **Actividades artísticas y de ocio** (5,6%), la **Industria Manufacturera** (5,5%), **Electricidad y gas** (5,3%), **Finanzas y seguros, Educación** (4,9% en ambos casos), **Comercio** (4,8%) y **Actividades inmobiliarias** (4,1%).

Todos los registros anteriores fueron superados en el segundo trimestre del corriente año, cuando todas las secciones de actividad, con la sola excepción de las **Industrias extractivas**, alcanzaron sus respectivas tasas de absentismo máximas. Las secciones de **Salud, Hostelería y Administraciones Públicas y defensa fueron** las únicas en las que la tasa de absentismo superó el 10% (13,9% en el primer caso y 10,8% en los dos restantes).

TASA DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

% de las horas pactadas efectivas en 2019 y 2º trimestre de 2020



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Solo dos secciones de actividad presentaron en el segundo trimestre una tasa de absentismo inferior al 5%. Fueron los casos de Actividades profesionales e Información y comunicaciones (4,6% en ambos casos).

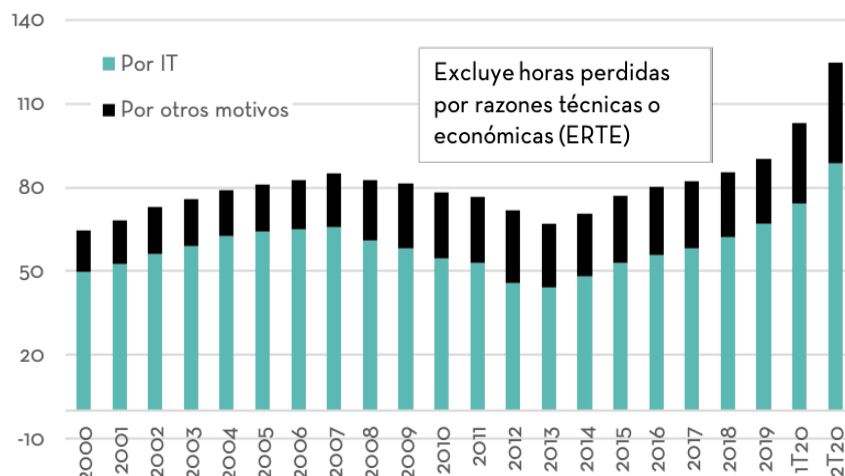
• Desglose de las horas no trabajadas por absentismo •

Las horas de trabajo que se pierden por absentismo se explican por razones muy diversas. Para saber en qué medida es posible reducir el absentismo resulta esencial conocer la composición de las horas no trabajadas por absentismo según el motivo que les da origen.

En primer término, como ya se mencionó, hay **dos grandes categorías** de horas no trabajadas por absentismo. Una es la de las horas perdidas por **Incapacidad Temporal** (en adelante, IT), es decir, por enfermedades comunes o accidentes fuera del ámbito laboral. La otra categoría es heterogénea y simplemente la denominamos **“no trabajadas por otros motivos”**.

CÓMO SE COMPONEN LAS HORAS DE ABSENTISMO

Datos en horas anuales por trabajador



Nota: los datos trimestrales están anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Entre 2000 y 2019, de media, se perdieron 77,7 horas por absentismo anuales por trabajador. **Un 73% de las mismas fue por IT** (56,8 horas, en promedio), en tanto que el **restante 27% correspondió a otros motivos** (20,9 horas, de media durante el mismo período). Las 90,3 horas no trabajadas por absentismo por cada trabajador durante 2019 se compusieron de 67,2 horas de IT y de 23,1 horas perdidas por otros motivos. **Es decir que el 74% del absentismo del año pasado fue por IT.**

EVOLUCIÓN Y DESGLOSE DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS

Datos en horas anuales por trabajador



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	1T20 (3)	2T20 (2)
Industria, construcción y servicios (1)																						
Absentismo	64,5	68,1	73,2	75,9	79,2	81,0	82,8	85,2	82,5	81,4	78,3	76,8	72,0	67,2	70,8	77,1	80,1	82,2	85,5	90,3	103,2	124,8
No trabajadas por IT	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,6	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	61,1	67,2	74,4	88,8
No trabajadas por otros motivos	14,7	15,6	16,8	16,8	16,5	16,8	17,7	19,5	21,3	23,4	23,7	22,7	26,4	23,1	22,8	24,3	24,3	24,0	23,4	23,1	28,8	36,0
Maternidad	4,5	5,4	5,7	6,3	6,6	6,9	7,2	8,7	10,8	12,0	12,6	12,6	12,3	12,3	12,0	10,7	10,8	10,8	10,5	10,5	10,8	10,8
Permisos	4,2	3,9	4,2	4,2	3,9	4,5	4,5	5,1	4,0	5,1	4,0	5,4	5,4	4,0	5,1	5,4	6,0	5,4	5,7	5,7	10,8	10,8
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	1,2	0,9	1,2	0,9	1,2	0,3	0,6	0,3	0,3	0,6	0,3	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	2,4
Conflictividad laboral	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,6	0,0	1,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Otras razones	4,5	4,5	3,9	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	4,0	5,4	5,4	5,7	5,7	5,7	5,7	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	3,6	4,8
Industria																						
Absentismo	85,4	84,0	88,0	91,5	95,1	97,8	96,6	99,9	95,1	93,0	89,7	83,7	85,2	74,7	77,7	82,5	87,3	91,2	96,3	100,2	111,6	136,8
No trabajadas por IT	60,6	63,9	66,0	70,2	72,0	75,0	73,5	75,0	71,1	66,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	80,4	96,0
No trabajadas por otros motivos	23,8	20,1	22,8	21,3	23,1	22,8	23,1	24,9	27,0	27,0	27,9	26,4	36,6	26,4	25,8	24,6	24,0	25,8	27,3	25,8	31,2	40,8
Maternidad	3,3	3,0	4,0	4,3	5,1	4,8	5,1	7,2	9,3	9,6	9,6	9,6	9,3	9,3	9,0	8,4	7,8	8,0	8,7	9,6	10,8	12,0
Permisos	8,9	8,2	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	7,2	6,6	6,0	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,0	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	10,8
Compensación horas extras	1,2	1,5	1,2	1,2	1,2	1,5	2,4	1,2	1,5	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,5	1,8	1,5	1,8	2,1	2,1	1,2	1,2
Pérdidas en el lugar de trabajo	2,7	1,5	1,5	1,5	1,8	1,5	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,9	8,7	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,3	4,8	3,6
Conflictividad laboral	0,6	0,9	2,1	0,6	0,9	0,6	0,3	0,3	0,0	1,8	1,8	0,3	3,3	1,2	0,6	0,3	0,3	0,6	0,6	1,2	1,2	1,2
Otras razones	8,1	6,9	6,9	6,9	7,5	7,8	7,5	7,8	8,4	7,2	7,8	8,1	8,1	7,8	7,2	6,9	6,9	7,2	7,8	6,9	2,4	3,6
Construcción																						
Absentismo	58,2	55,8	60,0	60,9	69,4	63,3	63,6	66,3	68,7	64,2	67,8	63,3	57,6	54,3	54,9	57,3	54,9	60,3	64,5	65,1	81,6	117,6
No trabajadas por IT	50,4	48,0	51,0	53,7	55,2	56,7	55,8	56,7	56,4	51,6	54,0	50,1	44,7	41,1	43,2	44,7	45,0	49,2	53,7	53,7	63,6	72,0
No trabajadas por otros motivos	7,8	7,8	9,0	7,2	7,2	6,6	7,8	9,6	12,3	12,6	13,8	13,2	12,9	13,2	11,7	12,6	9,9	11,1	10,8	11,4	18,0	45,6
Maternidad	1,2	2,1	2,1	1,5	1,8	1,8	3,0	3,6	5,4	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	8,4	9,6
Permisos	1,8	2,1	1,5	2,1	1,8	1,2	1,5	1,5	1,5	1,8	2,4	2,4	2,1	1,5	1,8	1,8	2,1	1,8	2,4	1,5	6,0	33,6
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	1,5	0,9	1,2	0,9	1,2	0,9	1,2	0,9	0,9	0,6	1,5	1,2	0,3	0,9	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Conflictividad laboral	0,9	0,3	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras razones	2,4	2,4	3,3	2,4	2,4	2,7	2,7	2,7	4,2	3,3	2,7	2,4	3,0	3,6	3,3	3,3	2,4	2,7	2,7	2,4	3,6	2,4
Servicios																						
Absentismo	59,7	65,0	69,6	72,0	74,5	78,0	82,8	84,9	81,0	81,9	78,0	78,3	69,9	66,3	70,5	77,7	80,7	81,3	84,6	89,7	103,2	122,4
No trabajadas por IT	45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,8	65,1	59,7	58,2	53,4	52,8	44,4	43,2	47,1	52,5	55,8	57,3	61,8	66,9	74,4	88,8
No trabajadas por otros motivos	13,8	14,1	15,0	15,6	16,5	16,5	18,0	19,8	21,3	23,7	24,6	25,5	23,1	23,4	25,2	24,9	24,0	22,8	22,8	28,8	36,0	45,6
Maternidad	3,7	7,2	7,5	7,8	8,4	8,1	9,0	10,2	12,0	12,9	13,8	13,8	13,5	12,6	12,6	12,9	12,0	12,0	10,8	10,8	10,8	10,8
Permisos	3,6	3,3	3,3	3,9	3,9	4,2	4,5	5,1	4,0	5,1	4,0	5,4	4,0	5,1	5,7	6,0	5,4	6,0	6,0	6,0	12,0	14,4
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	2,4
Conflictividad laboral	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Otras razones	3,9	3,6	3,6	3,9	3,6	4,2	4,5	4,5	4,5	5,7	5,4	5,7	5,7	5,7	5,7	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	3,6	4,8

(1) Excluye servicio doméstico y actividad de organismos extraterritoriales.

(2) Datos trimestrales anualizados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

Ambas categorías de horas no trabajadas muestran un comportamiento diferente. Las horas no trabajadas por IT siguen una pauta acorde al ciclo económico: pasaron de 49,8 horas en 2000 a 65,7 horas en 2007 (+31,9%), último año antes de que comenzara la crisis anterior. Desde ese momento, estas se redujeron todos los años hasta 2013, último año antes del inicio de la recuperación, cuando la tasa de desempleo alcanzó al 27%. Es en ese último año antes de la recuperación cuando marcaron un mínimo de 44,1 horas (-32,9% desde 2007). Luego, junto con la recuperación de la economía, volvieron a crecer, alcanzando un máximo histórico de 67,2 horas en 2019 (+52,4% respecto a 2013).

El máximo de 2019 fue superado en la primera mitad de 2020, con nuevos incrementos hasta 74,4 horas en términos anualizados en el primer trimestre y 88,8 horas en el segundo. Este incremento no solo obedecería a los contagios por COVID-19, sino también a los retrasos en las consultas, tratamientos e intervenciones quirúrgicas no urgentes, por los que los períodos de bajas se habrían prolongado. Además, habría un impacto por la simple cuestión administrativa de no expedirse altas médicas al no desarrollarse con normalidad la actividad de los Servicios Públicos de Salud autonómicos ni del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cambio, las horas perdidas por otras razones evolucionan de

manera independiente al ciclo económico. El máximo del período 2000-2019, de 26,4 horas, se alcanzó en 2012, uno de los peores años de la crisis anterior, mientras su mínimo ocurrió en 2000, con 14,7 horas. Desde 2000 hasta 2012 tuvieron una tendencia al alza, lo que indica que aumentaron tanto en años de crecimiento económico (hasta 2007), como de recesión. Desde el máximo de 2012, las horas de absentismo por otros motivos se redujeron hasta 2014 (es decir, tanto en un año recesivo, 2013, como en otro de recuperación, 2014) para, luego estabilizarse entre 23 y poco más de 24 horas anuales.

En los dos primeros trimestres del año en curso, **este grupo de horas de absentismo se disparó como consecuencia de la pandemia**, hasta un máximo de 36 horas anualizadas en el segundo trimestre.

La ETCL no desagrega las horas perdidas por IT. Pero hay un consenso bastante extendido acerca de una **hipótesis razonable para explicar su comportamiento**. La idea es, sencillamente, que en momentos en que aumenta el empleo, el trabajador no teme perder su puesto de trabajo y existiría, en algunos casos, una tendencia hacia una mayor autoindulgencia por el que se extenderían las bajas por enfermedades comunes. En épocas de crisis, con el desempleo al alza, el trabajador tendería a “defender” su puesto de trabajo con su presencia, incluso en casos de enfermedad leve.

En la primera mitad de 2020, como se mencionó más arriba, el aumento de las horas no trabajadas por IT se explica, en parte, por la pandemia, pero fundamentalmente por el **funcionamiento anormal de los servicios sanitarios**, lo que ha derivado, por caso, en una mayor lentitud para tramitar altas o en una menor capacidad de atender enfermedades leves, que por lo tanto se habrían prolongado más allá de lo normal.

Las horas no trabajadas por absentismo por otras razones sí cuentan con un desglose. Ese desglose permite saber que, de media entre 2000 y 2019, un 46% de las mismas se explica por **las bajas por Maternidad y adopción**. Su media a lo largo de los últimos 20 años es de 9,5 horas por trabajador y año, mientras que en 2019 sumaron 10,5 horas. Como resulta evidente, las empresas no pueden tener control alguno sobre este motivo, ya que depende de una decisión personal y/o familiar de las personas directamente interesadas.

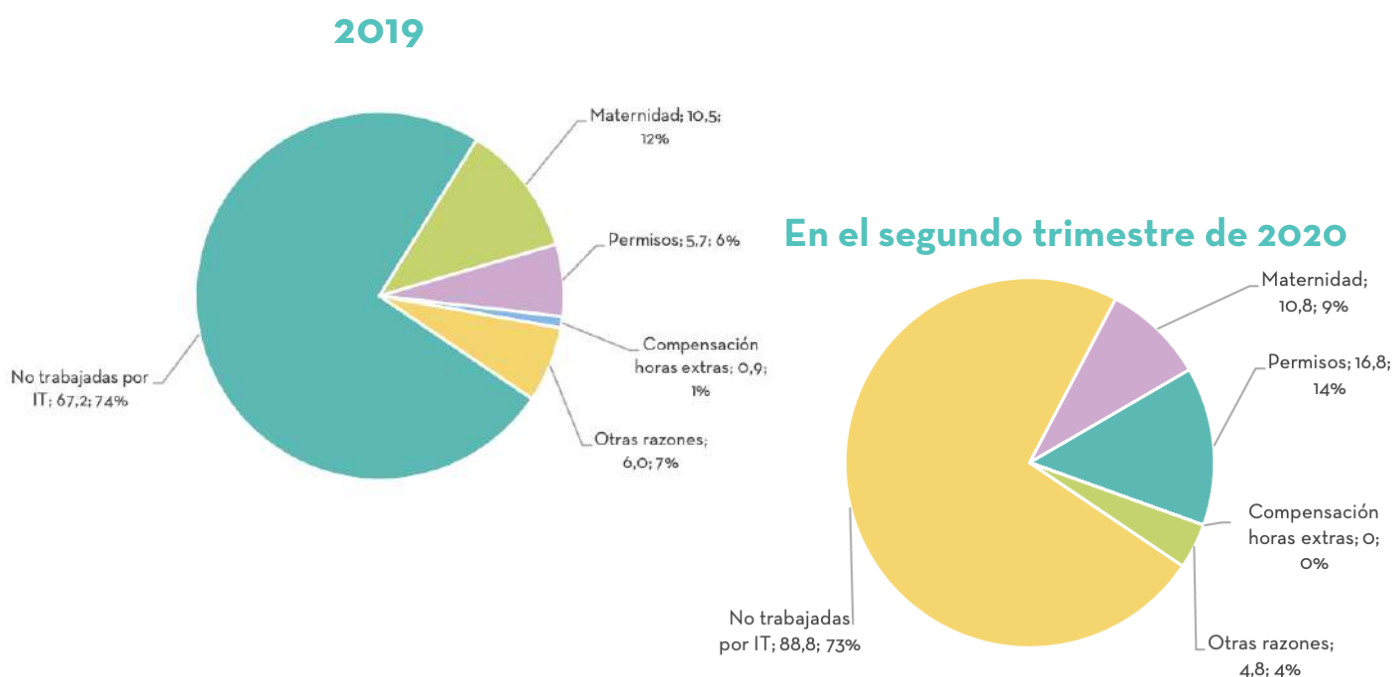
Le siguen las horas perdidas por **permisos y licencias** (donde se incluyen, entre otras cosas, visitas al médico, trámites personales improrrogables, asistencia a exámenes, etc.), que alcanzan una media de 4,9 horas por asalariado y año entre 2000 y 2019, que supone el **23% de las horas perdidas de esta segunda categoría**. En 2019, las mismas fueron 5,7 horas anuales, lo mismo que en el año anterior. Este renglón presenta una gradual tendencia ascendente, aunque no vinculada al nivel de actividad económica. Por ejemplo, las horas

de permisos y licencias fueron 5,4 por trabajador y año tanto en 2011, como en 2012, 2015 y 2017. Es decir, tuvieron el mismo nivel con la economía en recesión (2011 y 2012) y en crecimiento (2015 y 2017). Sin embargo, la tendencia creciente es clara: en los cinco años que van de 2000 a 2004 fueron, de media, 4,1 horas anuales, mientras que en el último lustro (2015-2019), promediaron 5,6 horas por asalariado y año. Aunque no hay información suficiente para explicar esa tendencia ascendente, podría estar relacionada con un esfuerzo por parte de las empresas por facilitar la **conciliación** entre la vida personal y laboral de sus empleados. En todo caso, **también podría ser una de las áreas en las que el absentismo podría reducirse.**

Hay otros tres motivos marginales en el cómputo total, cada uno de los cuales exhibe un promedio de no más de media hora anual por trabajador, siempre a lo largo del período 2000-2019. Se trata de los **descansos para compensar horas extras**, de las **horas perdidas en el lugar de trabajo** (tiempo que se pierde por motivos no imputables al trabajador ni al empresario, tales como la rotura de maquinaria, la falta de materias primas u otras causas de fuerza mayor) y de las **horas perdidas por conflictividad laboral**. En ningún año del período analizado, la compensación por horas extras alcanzó siquiera a una hora anual por trabajador; en 2019 sumaron 0,9 horas. **Por los otros dos motivos no se ha perdido ni un minuto anual en los últimos seis años.**

MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO

Horas/año/trabajador y % sobre el total; 2º trimestre, datos anualizados



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Hay un último concepto (“ótras razones”), que es una **clasificación residual**, donde se incluyen, principalmente, las horas perdidas por representación sindical, formación decidida por la empresa y ausencias injustificadas. Sin embargo, es, dentro de las horas no trabajadas por otros motivos, **el segundo renglón más importante, explicando el 25% del total a lo largo de los últimos 20 años**. Además, **también en este caso se observa un progresivo incremento**, desde una media de 4,4 horas/año/trabajador en el lustro 2000-2004 hasta 6,5 horas en los últimos cinco años. El máximo se alcanzó en 2016, con 6,9 horas. Durante el año pasado, las horas perdidas por otras razones mostraron su tercer descenso anual consecutivo, hasta 6 horas. **Esta categoría aparece como otro espacio donde las horas perdidas por absentismo son potencialmente reducibles.**

En los dos primeros trimestres de 2020, la crisis del coronavirus se dejó ver, principalmente, en las horas no trabajadas por **permisos y licencias**, que **prácticamente se triplicaron**. En el segundo trimestre, alcanzaron una media anualizada de 16,8 horas por trabajador, cifra que más que triplica la media de 2000-2019 (4,9 horas anuales por trabajador, como ya se mencionó).

También es significativo el incremento de las **horas perdidas en el lugar de trabajo**, que pasan de cero en 2019 a 2,4 horas anualizadas por trabajador en el segundo trimestre de 2020. También aumentan desde cero las **horas perdidas por conflictividad laboral**, que promediaron 1,2 horas anualizadas por trabajador en el segundo trimestre del año. Por su parte, como cabía imaginar, las horas no trabajadas por razón de **maternidad** no han sufrido mayores cambios en la primera parte de 2020 como consecuencia de la pandemia.

• **Desglose de las horas no trabajadas por absentismo por sectores económicos** •

Cuando se analizan los datos del desglose de las horas no trabajadas por absentismo de cada uno de los tres principales sectores económicos, se encuentra una **evolución análoga en lo referido a las horas perdidas por IT**. Concretamente, los tres casos imitan la senda seguida por el promedio nacional: un aumento hasta 2007, al que le sigue un retroceso hasta 2013 cuando se alcanza un mínimo, para luego volver a aumentar.

Más allá de las subidas y bajadas mencionadas, la **Industria** aparece de manera persistente como el sector donde más horas se pierden

por esta causa. Entre 2000 y 2019, en promedio, se perdieron anualmente en la **Industria** 64,6 horas por trabajador por razón de IT, frente a 50,7 horas en la **Construcción** y 55,6 horas en los **Servicios**.

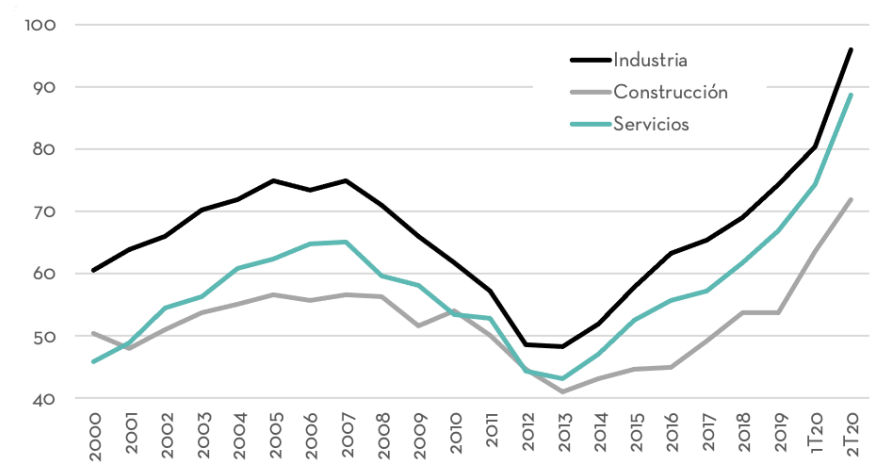
En 2019, la situación relativa del sector industrial ha tendido a empeorar, con 74,4 horas perdidas por IT (lo que equivale a más de nueve jornadas laborales estándar de 8 horas), superando por más de 20 horas a las 53,7 registradas por la **Construcción**. La diferencia con relación a los **Servicios** (66,9 horas en 2019) se ha mantenido en un nivel similar al de 2018.

En el primer semestre de 2020, las horas no trabajadas por IT alcanzaron máximos históricos en los tres sectores, aunque sin alterar la situación relativa de cada uno de ellos. En la **Industria** se perdieron por este motivo, de media, 96 horas (en términos anualizados) por cada asalariado, mientras que en la **Construcción** dejaron de trabajarse 72 horas anualizadas por las mismas razones. En los **Servicios**, la pérdida de horas de trabajo por razón de IT fue igual a la media general, de 88,8 horas anualizadas, en promedio, por cada trabajador.

En lo que se refiere a las horas perdidas por absentismo por el resto de motivos, la **Industria** vuelve a ser el sector con mayor tiempo de trabajo desperdiciado. Además, el número de horas perdidas por otros motivos es más volátil en la Industria que en la **Construcción** y los **Servicios**.

HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



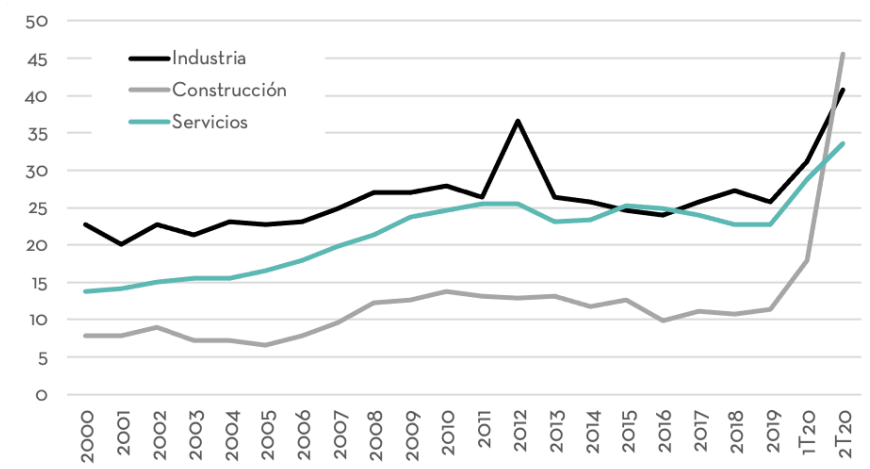
Nota: los datos trimestrales están anualizados

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR



Datos en horas anuales por trabajador



Nota: los datos trimestrales están anualizados

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Considerando el dato promedio de los 20 años que van de 2000 a 2019, en la **Industria** se perdieron 25,3 horas por otros motivos, cifra que más que duplica las 10,4 horas de la **Construcción**. Los **Servicios**, por su parte, tienen una media de 20,8 horas perdidas por otros motivos, también sensiblemente menos que las de la **Industria**.

Los datos de 2019 apuntan una ligera mejoría en la situación relativa de la **Industria** en este terreno, con 25,8 horas de absentismo por otros motivos, que se comparan con 11,4 horas de la **Construcción** y 22,8 horas en los **Servicios**.

Desglosando los “otros motivos” y siempre según el dato medio de horas del período 2000-2019, se observa que los **Servicios** son el sector en el que hay un mayor número de horas no trabajadas por motivo de **Maternidad** (10,7 horas anuales por trabajador; esto tiene que ver con el hecho de que hay una mayor proporción de mujeres trabajando en los Servicios que en los otros dos grandes sectores de la economía). En todos los restantes conceptos, en cambio, el mayor número de horas de trabajo perdidas se encuentra en la **Industria**.

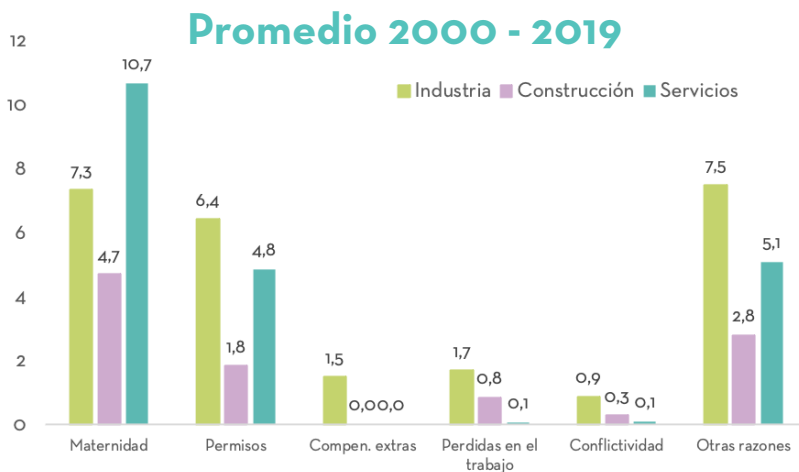
Merece ser mencionada la amplia diferencia en las horas no trabajadas por **permisos y licencias**, que promediaron 6,4 horas anuales por trabajador en la **Industria** a lo largo del período 2000-2019. Eso se compara con 4,8 horas en los **Servicios** y solo 1,8 horas en la **Construcción**.

Comparando los datos anualizados del segundo trimestre de 2020 con los de 2019, se observa que la **irrupción de la pandemia derivó en un mayor incremento de las horas no trabajadas por otros**

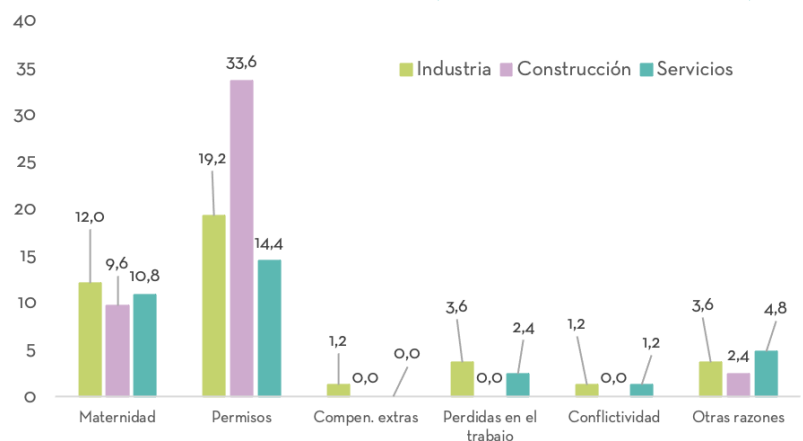
motivos en la Construcción. En efecto, las mismas se multiplicaron por 4, pasando de 11,4 horas en 2019 a 45,6 anualizadas en el segundo trimestre de 2020. Tanto en la **Industria** como en los **Servicios**, el incremento de las horas perdidas por otros motivos en el mismo período rondó el 50%, llegando hasta 40,8 horas anualizadas en el caso de la Industria y a 33,6 horas en el de los **Servicios**. Es decir que la **Construcción** pasó de ser el sector con menor cantidad de horas no trabajadas por otros motivos a encabezar esta variable.

HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



2º trimestre de 2020 (datos anualizados)



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En los tres sectores, el elemento fundamental para explicar tal incremento es el de las **horas no trabajadas por permisos y licencias**. En la **Construcción**, las mismas explican más del 90% del incremento, al alcanzar a 33,6 horas anualizadas, de media por asalariado, durante el segundo trimestre. En la Industria, este mismo concepto explica el 86% del incremento de las horas no trabajadas por otros motivos (al sumar 19,2 horas anualizadas) mientras que en los **Servicios** da cuenta de casi el 80% del aumento, con un total 14,4 horas anualizadas.



Capítulo 4

Marco Jurídico

Fracisco Javier Blasco de Luna

Director The Adecco Group Institute

1. DEROGACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS: AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

El principal hito del año en materia de ausencias al trabajo ha sido la derogación del llamado despido por absentismo. El 19 de febrero publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se derogó el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo. A esta norma hay que complementarla con la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordenó la publicación del Acuerdo de convalidación del citado Real Decreto-ley 4/2020.

Esta reforma abordaba la figura recogida en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que regulaba el llamado despido objetivo por absentismo, es decir, aquella extinción contractual que contemplaba como causa objetiva las faltas de asistencias al trabajo, aun justificadas, cuando se producían por determinadas causas, y en determinados periodos y porcentajes.

Desde esta reforma, las extinciones de contrato por causas objetivas no podrán fundamentarse en esta causa, por lo que su uso derivará en la calificación de un despido como improcedente, o en su caso nulo, si se entiende por el juzgador se vulneran derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Esta derogación normativa culminó un proceso de debate social y judicial sobre esta figura, que de forma resumida podemos detallar:

1. Antecedentes inmediatos:

1.1 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (SALA TERCERA) DE 18 DE ENERO DE 2018

El primer debate reciente sobre la adecuación de esta norma llega al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el asunto C 270/16. Se trata de una petición de decisión prejudicial que tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En este caso, el **TJUE no se pronuncia en contra del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores**, y sentencia que *el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78/CE del*



*Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia de éste al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, **salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente.***

1.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 118/2019, DE 16 DE OCTUBRE DE 2019

En esta reciente sentencia del Tribunal Constitucional ya no estamos hablando de la adecuación de unos hechos a nuestra normativa o a la normativa comunitaria, sino de si existe un reproche de constitucionalidad, es decir, si se vulneran derechos fundamentales recogidos en nuestra Carta Magna.

En dicha sentencia se analiza si existe vulneración:

- Al derecho a la integridad física (artículo 15 de la Constitución)
- Al derecho a la protección a la salud (artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores)
- Al derecho al trabajo (artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores)

La sentencia estableció que el **artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores responde a la legítima finalidad de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo**. La mayoría del Tribunal entendió que existe una correcta ponderación de intereses, ya que el citado artículo sólo afecta a las ausencias de menor intensidad.

Finalmente, el Tribunal Constitucional consideró que la norma no vulneraba ninguno de los derechos fundamentales y desestimó la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona.

No obstante, se produjeron 3 votos particulares en contra de la sentencia de los magistrados Juan Antonio Xiol, Maria Luisa Balaguer y Fernando Valdés, al que se unió el magistrado Cándido Conde Pumpido).

La sensación tras esta sentencia fue que “las espadas quedaban en alto”. Cuatro votos discrepantes nos llevaban a la convicción de que el Tribunal Constitucional se podía haber decantado en sentido contrario al producido, o que en cualquier momento se podía inclinar la balanza en otro sentido.

Debemos destacar, por su posterior relevancia, el **voto particular que formuló la Magistrada María Luisa Balaguer**, quien consideró que este artículo implica una discriminación indirecta por razón de sexo ya que las mujeres son más susceptibles de tener bajas de corta duración debido a la carga de la doble jornada laboral y familiar. Literalmente decía:

Un estudio más reciente (VII informe Adecco sobre absentismo), de junio de 2018, señala que, de las bajas en procesos por incapacidad temporal por procesos comunes en 2017, un 55% son cursadas por mujeres, mientras que los hombres cursan un 45%. La incidencia de las bajas se incrementa considerablemente a medida que aumenta la edad, alcanzándose en los mayores de 49 años un índice de 1692 días de baja por cada 100 hombres y de 2237 días por cada 100 mujeres. El informe se refiere también a la particular incidencia de los procesos fisiológicos hormonales que padecen las mujeres, que, en ocasiones, producen molestias que pueden llevar a la baja por incapacidad temporal por riesgos comunes o ausencias esporádicas injustificadas, provocadas por el malestar general que algunas mujeres sufren mensualmente, por los cambios provocados por la menopausia o, incluso, por el aumento de dolores musculoesqueléticos que la propia fisiología femenina provoca. Todo lo cual puede llevar a la necesidad de solicitar la baja por incapacidad temporal durante un corto periodo de tiempo o a ausentarse del puesto de trabajo, lo que, por razones obvias, no ocurre con los trabajadores. A estas causas se unen otras que influyen en el incremento de la tasa de absentismo femenino, como son las relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, y a los efectos que produce en la salud la asunción de la doble jornada laboral y familiar, porque, como se pondrá de relieve con los datos que expongo a continuación, la implicación de la mujer en la vida familiar sigue siendo muy superior a la del hombre.



1.3 SENTENCIA 274/2020 EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA 17-ENERO-2020

Esta reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y que hemos conocido hace unos días, estima el recurso de suplicación de una trabajadora cuyo despido había sido declarado procedente en el Juzgado de lo Social de Tarrasa, **entendiendo por ello improcedente la extinción contractual.**

Lo interesante de esta sentencia que decide la “inaplicación” del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, es que **hace un control o juicio de convencionalidad** de dicho artículo, es decir, la facultad de jueces y tribunales de someter la norma española a su adecuación a la normativa internacional, en este caso mucho más protectora hacia la persona trabajadora.

En particular entiende el Tribunal que existe vulneración:

- Del artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, del año 1982)ⁱ.
- De los artículos 4.1 y 5 del Convenio 155 de la OIT (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, del año 1981)ⁱⁱ y del artículo 3 de la Carta Social Europea (1961)ⁱⁱⁱ
- Del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer^{iv}

2. Comentario de la norma

Este tipo de extinción que se ha derogado es de las normas más veteranas de nuestro Derecho Laboral, y se incorporó a nuestra normativa hace treinta y siete años. Fue el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el que introdujo en nuestro marco regulador el absentismo justificado como causa legítima de despido.

A partir de ahí, se incorporó al primer texto del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) como la letra d) del art. 52, dedicado a las extinciones por causas objetivas. Es decir, se trataba de una extinción indemnizada en tanto no existía reproche al trabajador, sino que se trataba de extinguir aquellas relaciones que generaban un perjuicio a la empresa, en este caso por una excesiva morbilidad intermitente.

Los propios agentes sociales, a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, ya señalaban que “el absentismo conlleva una pérdida de competitividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores”.

Asimismo, a lo largo de sucesivas reformas, el segundo párrafo de esta letra d) del art. 52 ET no ha dejado de ampliarse para dar cabida a nuevos casos que se excluían de la posibilidad de extinción por no entenderse aceptable fundamentar el despido y donde el legislador excluía un número cada vez más amplio de circunstancias protegidas: riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, bajas motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, riesgo durante la lactancia, paternidad.

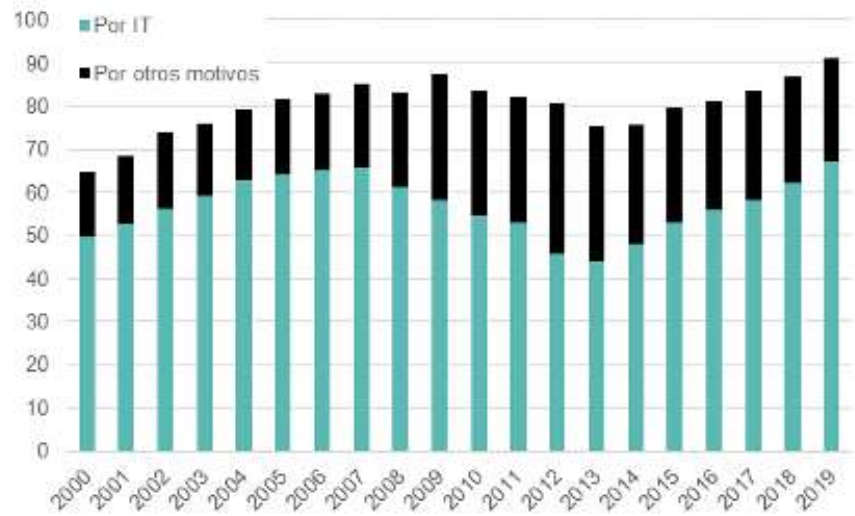
Finalmente, y como **puede compararse en el anexo de este informe a través de las sucesivas versiones del artículo**, entre 2010 y 2012 se atenúan determinados requisitos de los niveles de absentismo, eliminando el requisito de absentismo de la empresa (trabajador con elevadas bajas en una empresa con elevadas bajas, era el punto de partida) y modificando los umbrales de ausencias de la persona trabajadora.

Independientemente de los efectos de esta derogación en la cuenta de resultados de las empresas, podemos afirmar que el crecimiento de las ausencias en el trabajo relacionadas con la enfermedad común ha sido imparable en nuestro país desde la salida de la crisis económica a finales de 2013, y en una economía donde la mayor parte de las empresas son pymes, el coste de las bajas puede lastrar la competitividad e incluso la supervivencia de estas.

CÓMO SE COMPONEN LAS HORAS DE ABSENTISMO



Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

No obstante, no parece que el recurso a esta modalidad de extinción ni haya sido el problema principal del coste del absentismo, ni tampoco parece que haya tenido una relevancia importante en nuestra jurisdicción. Si nos centramos en los asuntos que a través de recursos de suplicación han llegado en 2018 a las salas de lo Social de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, aquellos (46) basados en esta modalidad de despido apenas alcanzan el 0,011 % de los litigios.

Es sin duda legítimo evitar la singular onerosidad de las bajas intermitentes y de corta duración, aun justificadas. Pero el propio término absentismo ya genera antipatías por su acepción generalmente peyorativa y de reproche a la persona trabajadora.

Parece claro que se trata de hacer compatibles el deseo de salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras y la protección de la salud, con la sostenibilidad económica de nuestras empresas. En este sentido, derogada ya esta posibilidad y centrándonos en el problema económico, tanto una parte de la doctrina como la representación de las empresas, proponen minimizar la afectación a las empresas a través de una protección que debería correr a cargo del Estado.

De alguna manera se **trataría de socializar la asunción de este coste, es decir, que no sean sólo las empresas las que asuman su impacto**, ya que son contingencias que no tienen relación alguna con la actividad laboral. Pero es que, además, no podemos olvidar que

entre la creación de esta figura de despido en 1977 y esta derogación, se modificó la cobertura por la Seguridad Social de la contingencia por la que ya cotizaban y cotizan las empresas, teniendo éstas que asumir durante los primeros 15 días de baja el coste de un riesgo por el que ya han pagado para su cobertura.

En efecto, el Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, y posteriormente, la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, convierten a la empresa en el sujeto obligado del pago de la prestación de Incapacidad temporal por contingencia común desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive.

Desde la óptica de la gestión de los Recursos Humanos, también parece obvio que, especialmente en el caso de plantillas pequeñas, el perjuicio organizativo (para el empresario y el resto de los trabajadores) derivado de las ausencias frecuentes es elevado.

Las consecuencias del absentismo no deseado en las organizaciones son múltiples (horas extraordinarias indeseadas, caída del rendimiento y productividad, mal ambiente de trabajo, costes de sustitución, adaptación y formación, pérdida de talento, etc.) y por ello **hace falta que seamos todos corresponsables en el cuidado y prevención de las ausencias no deseadas, así como en la importancia de la promoción de la salud** -física y mental- dentro y fuera del lugar de trabajo.

3. Evolución histórica de la norma

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa

Artículo treinta y nueve.

Uno. Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

- a) La ineptitud del trabajador; originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que viniera desempeñando, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.
- c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.

d) Las faltas, aun justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueren intermitentes, superen en un año el treinta por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración.

Dos. Cuando la amortización del puesto de trabajo prevista como causa suficiente en el apartado c) del párrafo anterior afecte a un conjunto de trabajadores, habrá de seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

Artículo cincuenta y dos. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) En las empresas de menos de cincuenta trabajadores, por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen **el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el cinco por ciento en los mismos periodos de tiempo.**

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, **riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia**, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (D.A. 7ª)

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, **ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.**

R.D.-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (D.F. 3ª)

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, **paternidad**, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (D.A. 20ª)

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el **2,5 %** en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

R.D.-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, **siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.**

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

[...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos **siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles**, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

2. ULTIMAS RESOLUCIONES JUDICIALES MÁS DESTACADAS EN MATERIA DE ABSENTISMO

A. Ir al gimnasio estando de baja por depresión no es causa de despido

Se declara nulo el cese de una empleada de una compañía de vigilancia privada, empresa que había despedido a la trabajadora por causa disciplinaria al acudir al gimnasio y mostrar una agitada vida social a través de la red social Instagram mientras se encontraba de baja médica, algo que, en opinión de los responsables del negocio, impedía su recuperación. Según el Tribunal, el ejercicio no retrasa la recuperación de una trabajadora que mostraba en Instagram sus entrenamientos y vida social.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sede Sevilla. Fecha: 01/06/2020. Recurso de suplicación. Ponente: OSCAR LOPEZ BERMEJO

B. Nulidad del requisito de orden médica de reposo para faltar al trabajo sin pérdida de sueldo. Basta con justificar la asistencia al centro sanitario.

Conflicto colectivo. Grupo Renfe. Justificación de días de ausencia por enfermedad o accidente sin deducción de retribuciones. La Audiencia Nacional declara la nulidad de la medida impugnada adoptada unilateralmente por la empresa, por cuanto el Grupo Renfe carece de facultad para unilateralmente exigir para acreditar la enfermedad el parte de asistencia a consulta médica en el que se haga constar la recomendación de reposo durante los días de ausencia. No tratándose de supuestos de incapacidad temporal, ninguna exigencia al respecto puede hacerse, dado que la necesidad de acreditar la enfermedad se rige exclusivamente por las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito, que, en este caso, no está contenida en la normativa de aplicación al Grupo Renfe.

Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Fecha: 9/9/2020. Conflicto Colectivo. Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.



C. Absentismo escolar, Covid-19 y delito de abandono de familia.

La clave para considerar si un absentismo escolar patente y prolongado puede ser considerado delito de abandono de familia es atender a las circunstancias concretas del menor y a las causas del absentismo. Si este no se debe a la dejadez de los padres, sino al miedo a un posible contagio por Covid-19, parece evidente que no podemos hablar de delito.

Auto de la Audiencia Provincial de Madrid. Sección: 29. Fecha: 28/01/2020. Apelación procedimiento abreviado. Ponente: LOURDES CASADO LOPEZ

D. Despido improcedente por participar en grupo de teatro estando de baja por depresión.

La actora se encuentra en IT por “trastorno adaptativo con ánimo depresivo y predominio de síntomas de ansiedad. Problema laboral”. La misma está siendo tratada en psiquiatría y se le recomienda actividad ocupacional y de ocio. No estando ante actividades que puedan entrar en conflicto de intereses, el hecho de participar en un grupo de teatro a la vez que se trabaja en otra empresa de ramo completamente diferente no supone ningún tipo de infracción a la buena fe. La actora estando de baja continúa con una actividad no remunerada participando en un grupo de teatro en el que hay ensayos y actuaciones.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sala de lo Social. Sede: Valladolid. Fecha: 28/06/2019. Ponente: EMILIO ALVAREZ ANILLO.

E. Incompatibilidad entre incapacidad temporal e irse de romería. Despido procedente.

Como se puede observar por la investigación realizada, el investigado no muestra ninguna dolencia de espalda, tanto es así que puede cargar peso, andar por zonas complicadas, conducir por zona no asfaltada, agacharse, montar zona de acampada, beber, bailar, subir y bajar escaleras...”.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sede: Granada. Fecha: 27/06/2019. Ponente: FERNANDO OLIET PALA

F. Despido procedente: pilotar un coche en un rally es incompatible con la situación de baja

La actividad desarrollada por el demandante es de riesgo, por lo que comprometería la recuperación, aunque fuera de manera potencial. Además, nos encontramos ante una actividad que requiere movilidad y esfuerzo de los miembros superiores y contraindicada para quien sufre una dolencia cervical dados los baches y curvas propios de estas competiciones con independencia de que se trate de grandes premios internacionales o de carreras locales. A juicio de la sala la conducta del demandante reviste las notas de gravedad y culpabilidad suficiente para justificar su despido. Durante la situación de incapacidad temporal, es una obligación primordial de todo trabajador hacer todo cuanto esté a su alcance para no alargar la situación de incapacidad más allá de lo indispensable y reincorporarse cuanto antes al trabajo.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Baleares. Sala de lo Social. Sede: Palma de Mallorca. Fecha: 02/09/2020. Ponente: ANTONI OLIVER REUS.

G. Despido improcedente: participar en campeonato de culturismo estando de baja puede ser bueno para la salud.

El informe pericial emitido por psicólogo presentado en juicio acredita que la participación del trabajador en un campeonato de culturismo, lejos de resultarle perjudicial para el tratamiento de su problema de estrés y ansiedad, le fue beneficioso psíquicamente, sin que, del propio modo, de ello se haya de deducir que el trabajador estaba recuperado de la afección que motivó la situación de baja laboral. No olvidemos lo que la recurrente invocó en la carta de despido, teniendo en cuenta que la realización de actividades en situación de baja laboral no supone automáticamente una infracción muy grave sancionable con el despido, como parece entender la recurrente cuando afirma que el trabajador reconoció los hechos que se le imputaban en la carta de despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sala de lo Social. Sede: Cáceres. Fecha: 30/07/2019. Ponente: ALICIA CANO MURILLO



H. Tomar fotografías de una empleada de baja trabajando en su propiedad no vulnera su intimidad.

Acción de tutela del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE. La investigación realizada no se desarrolló en el interior del domicilio de la actora ni en lugar reservado, sino que se desarrolló en el exterior de su domicilio, cuando la actora se encontraba en un solar contiguo o sobre el tejado del inmueble -visible todo ello desde la vía pública y desde los campos cercanos. La trabajadora estaba realizando en unos inmuebles de su propiedad trabajos que requerían manipulaciones manuales, consistentes en limpieza de paredes frotando con trapo, barnizado con brocha (apoyando todo el peso corporal en sus manos cuando era necesario), colocación de guías y placas de pladur (atornillado de elementos de sujeción con destornillador eléctrico, uso de martillo, corte de placas con navaja), todo ello al tiempo que seguía percibiendo la prestación de incapacidad permanente total.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Soria. Fecha: 01/04/2020. Ponente: IRENE CARMEN BARRENA CASAMAYOR

I. No se presume fraudulento solicitar la baja el día del fin de contrato.

En los hechos probados no existen datos suficientes para constatar la presencia de fraude de ley". En este sentido, que el trabajador conozca qué día va a extinguirse su contrato de trabajo "no excluye que presentara la patología cervical [...] que da lugar a la baja por incapacidad temporal".

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sala de lo Social. Sede: Valladolid. Fecha: 23/07/2019. Ponente: MARIA DEL MAR NAVARRO MENDILUCE

J. Condenado a 21 meses de cárcel por fingir un accidente de trabajo para cobrar la prestación de incapacidad temporal.

El trabajador, con el fin de obtener las prestaciones inherentes a toda afiliación a la Seguridad Social como empleado por cuenta ajena, procedió a darse de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, y posteriormente solicitó la Baja laboral presentado documentación en la que manifestaba haber sufrido un accidente laboral, a consecuencia de lo cual percibió un subsidio

por Incapacidad Temporal por un importe total de 10.847,10€, siendo condenado como autor responsable de un delito de Estafa en concurso medial con otro de falsedad en documento público, a la pena de VEINTIÚN MESES y UN DÍA de PRISIÓN.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante, Sección: 2 (Penal). Fecha: 19/12/2019. Procedimiento: Recurso de apelación. Procedimiento abreviado. Ponente: MONTSERRAT NAVARRO GARCIA.

K. Asistir a eventos de lujo estando de baja no es motivo de despido.

No queda acreditada la existencia de una clara incompatibilidad entre actividad que se le imputa a la trabajadora, que dicho de paso nada tiene que ver con el trabajo, con su vida social y personal y la situación de IT, por cuanto no se ha acreditado que pudiese interferir en su recuperación o bien en caso contrario porque las asistencia a los eventos que realizaba nos son sumamente expresiva de una simulación de incapacidad, ni siquiera cuando inducida por el detective que contrato la empresa le envió un whatsapp y un correo electrónico, ninguna duda cabe sobre que la actora no transgredió con su conducta el principio de buena fe que exige al trabajador en dicha situación que no desarrolle ningún tipo de actividad, remunerada o no, hasta obtener su completa rehabilitación, o que informe de su recuperación a los servicios médicos de los que depende el alta cuando considere que ya ha recuperado su salud y su capacidad para retornar al trabajo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. Fecha: 13/02/2020. Ponente: AMADOR GARCIA ROS.

L. El matrimonio contraído durante una incapacidad temporal no faculta para disfrutar el permiso tras el alta médica.

El trabajador reclamaba el reconocimiento del derecho a disfrutar de una licencia retribuida por matrimonio establecida en el artículo 28.a del Convenio colectivo de la empresa Fundacio Pilar i Joan Miro a Mallorca. Los hechos probados establecen que el demandante inició un proceso de incapacidad temporal el 5 mayo 2014 por accidente de tráfico, y que el 31 mayo 2014 contrajo matrimonio. El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores en relación a las vacaciones es un supuesto distinto, pues es regulado estatutariamente que, en caso de no poder disfrutar las vacaciones por un periodo de incapacidad temporal, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada

la incapacidad temporal, pero no extiende esta previsión legal a la licencia de matrimonio, con las que guarda diferencias.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares. Sala de lo Social. Fecha: 27/06/2019. Ponente: ALEJANDRO ROA NONIDE.

M. Un empleado de baja no tiene derecho a los cheques restaurante

El concepto retributivo “compensación ticket- restaurante”, no es concepto salarial, sino compensatorio, por cuanto que con el mismo no se compensa trabajo efectivo, sino los mayores gastos en que puede incurrir a consecuencia de los servicios prestados el trabajador que presta servicios en régimen de jornada partida con relación al que los presta en horario continuado, ya que aquel bien ha de desplazarse a su domicilio y volver al trabajo para efectuar la comida o bien se obligado a realizarla en un establecimiento hostelero. Además, desde su establecimiento como decisión más beneficiosa de carácter colectivo, la percepción de este concepto era incompatible dietas, lo que evidencia que ambos conceptos participaban de la misma naturaleza jurídica y que en consecuencia, este concepto a ningún efecto ha de merecer la consideración de salario. En las situaciones de baja por incapacidad temporal, maternidad, lactancia o cualquier otra que implique la situación de “tiempo no trabajado” no se percibirá el importe de “compensación derechos tickets restaurante”.

Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Fecha: 04/10/2019. Procedimiento: Conflicto colectivo. Ponente: RAMON GALLO LLANOS

N. Vacaciones e incapacidad temporal: actualización de la jurisprudencia de la Unión Europea.

El establecimiento de un determinado límite legal o convencional para el disfrute de las vacaciones «puede calificarse [de] razonablemente como un período más allá del cual las vacaciones anuales retribuidas carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso». En los casos TSN y AKT) el Tribunal de Justicia resuelve aquí dos supuestos acumulados en que sendos convenios colectivos reconocían derecho a vacaciones de una duración superior a la garantizada por la Directiva 2003/88, pero sin permitir la transferencia de los periodos más beneficiosos (los que exceden de las cuatro semanas garantizadas por la Directiva) en caso de solapamiento con incapacidad temporal.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de la Unión Europea.
Fecha: 19/11/2019.

O. Despido procedente de trabajador que no se reincorporó tras la baja por incapacidad temporal al no estar conforme con el alta.

El trabajador, en lugar de proceder a impugnar el alta médica por los cauces legal y reglamentariamente establecidos, decidió dejar transcurrir el tiempo y acudir a la cita de control primitivamente para once días más tarde, momento en el que lejos de prorrogar el facultativo su situación de baja médica, le hizo entrega del parte de alta fechado el día 23 de noviembre de 2018. No desvirtúa lo anterior, razona el Tribunal, la presencia de una cierta conflictividad laboral; ni tampoco por el hecho de detentar el empleado de una intachable trayectoria profesional, pues no sanciona el convenio la reincidencia de faltas previas, sino las injustificadas ausencias al puesto de trabajo durante tres días consecutivos en un plazo de treinta.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sala de lo Social. Sede: Valladolid. Fecha: 03/10/2019. Ponente: SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ.

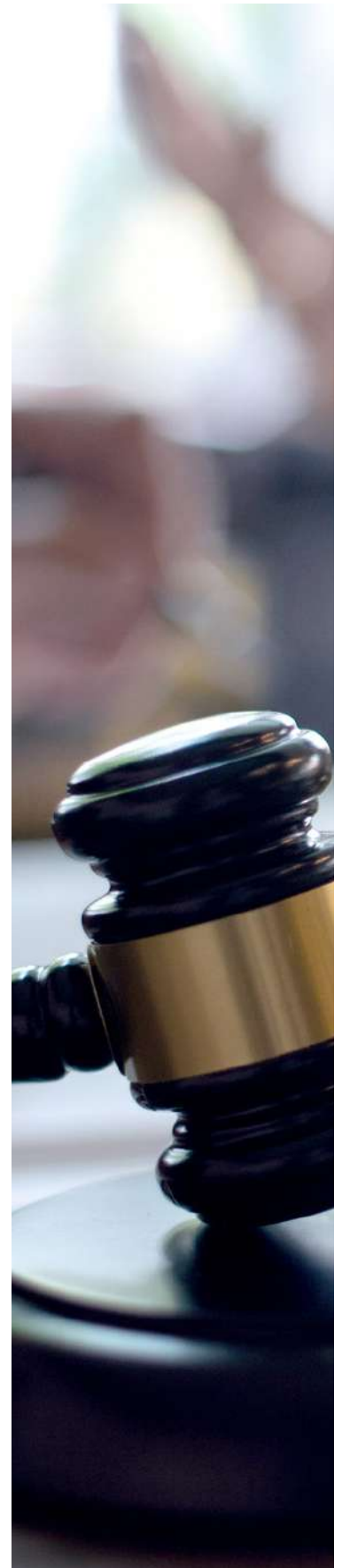
P. Despido procedente de un delegado sindical por absentismo laboral.

No se aprecia ni un solo indicio de que la empresa haya vulnerado el derecho a la igualdad del trabajador ni de que haya tenido un trato discriminatorio para con éste. Al contrario, tal y como ha declarado la testigo, el actor ya superó el umbral de absentismo legalmente permitido en el mes de octubre y en el mes de diciembre de 2018, pero no se procedió a la extinción de su contrato de trabajo hasta que ya por tercera vez, en el mes de marzo de 2019, volvió a superar dicho umbral. [...] Sobre la declaración de nulidad del despido por no haber sido notificado a los representantes de los trabajadores, la pretensión debe ser desestimada porque nos encontramos ante un despido objetivo.

Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Burgos. Fecha: 5/08/2019. Ponente: GÓMEZ GIRALDA, MARTA.

Q. Condena a empresa a indemnizar con 12.000 euros a trabajador por instalar GPS en el vehículo de empresa mientras estaba de baja.

Afectación de la intimidad personal del trabajador por uso



inadecuado de la informática y también su derecho fundamental a la libertad sindical. Instalación de GPS que reportaba las 24 horas en vehículo puesta a disposición del trabajador, delegado sindical de la empresa. El dispositivo GPS dio al empresario un control exhaustivo de la localización del vehículo del que disponía el trabajador las 24 horas del día, todos los días del año, invadiendo su vida privada. Exceso de control en periodos temporales ajenos a la jornada laboral. No fue comunicada ni al trabajador, ni al comité de empresa ni a su sindicato. Indemnización por el daño moral causado, que se cifra en 12.000 euros.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. Fecha: 12/07/2019. Ponente: MOREIRAS CABALLERO, MIGUEL.

3. BIENESTAR, FLEXIBILIDAD Y PRODUCTIVIDAD

A. NUEVA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA

La última reforma legal con un importante efecto en la organización del trabajo y como posible herramienta de mejora del bienestar de las personas trabajadoras, al tiempo de poder servir para una mayor productividad y reducción de las ausencias, ha sido la que ha abordado el trabajo a distancia, muy enfocada hacia el teletrabajo.

El Boletín Oficial del Estado del miércoles 23 de septiembre, publicó **el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**. Esta norma ha mejorado la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad -el Teletrabajo-, y que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento con motivo de la crisis del Covid-19.

Ordenando las novedades de la norma por materias, debemos destacar:

1. **Ámbito de aplicación, definiciones y limitaciones en el trabajo a distancia**

- La norma se aplica a los trabajadores por cuenta ajena del art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que se haya acordado en la mesa de diálogo social el compromiso de regular esta modalidad para el colectivo de funcionarios públicos y personal laboral al servicio de la Administración.

- La norma se aplica a los trabajadores por cuenta ajena del art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que se haya acordado en la mesa de diálogo social el compromiso de regular esta modalidad para el colectivo de funcionarios públicos y personal laboral al servicio de la Administración.
- Se contrapone esta definición a otra que se incorpora, el “trabajo presencial”, como aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- Como novedad, se incluye la definición de “teletrabajo”, modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Se establecen limitaciones para los contratos de trabajo con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, donde se exige un mínimo del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica necesaria.

2. Principio de Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

Se detalla y amplía el contenido del principio de igualdad de trato que recogía el apartado 3 del art. 13 del Estatuto, en el sentido de que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

En este sentido:

- Se especifica la igualdad de trato en materia de retribución.
- Se establece la prohibición de que las personas trabajadoras puedan sufrir perjuicio por las dificultades, técnicas u otras que no le sean imputables.
- Se establece la obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo.
- Para ello, se debe tener en cuenta la circunstancia del trabajo a distancia en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.



- Igual consideración debe tenerse en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, añadiéndose cualquier otro tipo de acoso por causa discriminatoria.
- También se deberá esta consideración en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Se garantizará la igualdad de trato en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.

3. El acuerdo de trabajo a distancia

- Se establece la voluntariedad del trabajo a distancia para persona trabajadora y empleadora, prohibiendo su imposición como modificación sustancial de condiciones de trabajo (ET.41), así como la extinción contractual ante la negativa a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.
- Se establece la reversibilidad del trabajo a distancia para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.
- Se detalla el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia o sus modificaciones, que deberá realizarse por escrito, y que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la presente norma resulte de aplicación, así como las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos vigentes a la fecha de publicación de esta ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.
- Una copia del acuerdo y sus actualizaciones o modificaciones -con exclusión de los datos que pudieran afectar a la intimidad personal o vulnerar los principios y garantías

previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos- deberá entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a diez días desde su formalización, enviándose posteriormente a la oficina de empleo.

4. Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Se recogen los siguientes derechos:

- Derecho a la formación y a su actualización para el adecuado desarrollo de su actividad.
- Derecho a la promoción profesional, debiendo ser informadas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, así como la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.
- Derecho al abono y compensación de gastos, cuyos mecanismos para su determinación podrán establecerse en los convenios o acuerdos colectivos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva
- Derecho al registro horario adecuado, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: además de deber garantizarse una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de la persona trabajadora a distancia, se aclaran algunos aspectos indeterminados con anterioridad a esta norma:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva pondrá especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones.

Únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.

Se utilizará una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prevea las medidas de protección

Cuando la obtención de la información exigiera la visita por parte del servicio de prevención al lugar donde se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, y que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

Para dicha visita se requerirá el permiso de la persona trabajadora, si se tratase de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención.

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos:

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos de la empresa

- Derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos en el artículo 88 la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, pudiendo los convenios o acuerdos colectivos de trabajo establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho.

- Garantía para el ejercicio de los derechos colectivos:

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos

precisos para el desarrollo de su actividad representativa (acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia)

- Derecho de prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial de Las personas para quienes realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

5. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

- Hay que destacar como novedoso, que en materia de protección de datos y de seguridad de la información, debiendo las personas trabajadoras cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa, en el primer caso será previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y en el segundo previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- Asimismo, Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.
- La empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.



6. Desarrollo a través de la negociación colectiva

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente norma a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la misma, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

7. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

- Para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se le aplicará su normativa específica pendiente de aprobación, manteniéndose en vigor entretanto la regulación del trabajo a distancia del artículo 13 del texto refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la presente norma.

8. Disposiciones transitorias: Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley

- Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, debiendo las empresas dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá

la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

- A las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, les aplicará esta norma desde el momento en el que estos pierdan su vigencia, salvo que no tengan plazo, en cuyo caso se aplicará una vez transcurrido 1 año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.

9. Reformas de la normativa vigente

Se modifican:

- El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Trabajo a Distancia.
- La letra a) del apartado 1 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre promoción y formación profesional en el trabajo.
- El apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.
- El artículo 138 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sobre tramitación en reclamaciones sobre derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.
- El apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre el incumplimiento del deber de formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

10. Comentario de la norma

Después de ocho años en que el Ley 3/2012 modificó el trabajo a domicilio para convertirlo en trabajo a distancia, hoy por fin tenemos

una norma que defina y desarrolle el concepto del teletrabajo.

Podemos decir que la nueva regulación del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, es una buena norma tanto por ser fruto del diálogo social como por la oportunidad de dar seguridad jurídica a esta forma de organización del trabajo por parte de la empresa en un entorno de creciente flexibilidad.

Si bien es cierto que los países con mayor implantación del teletrabajo suelen ser precisamente aquellos que tienen mecanismos reguladores menos intervenidos por la normativa (pactos individuales, políticas de empresa, acuerdos sectoriales, etc.), el presente Real Decreto ha tratado de ir más allá del Acuerdo Marco Europeo y desarrollar aspectos transversales del teletrabajo, sin perjuicio de que luego se puedan mejorar por la negociación colectiva u otros acuerdos.

Sin duda que se han quedado muchas pretensiones de una y otra parte, pero como ahora dicen, el teletrabajo ha venido para quedarse, y por eso de la necesidad de su regulación. No obstante, la aplicación transitoria del teletrabajo del Covid-19 durante lo que restara de crisis por la pandemia, sí que podría haber sido una medida deseable para no sobrecargar los costes de las empresas en momentos tan dramáticos como los que atraviesa nuestra economía.

Por otro lado, parece que será en el próximo consejo de ministros del 29 de septiembre, cuando se acuerde la norma que modifique el Estatuto Básico del Empleado Público sobre la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, y donde las líneas esenciales también serán la voluntariedad y reversibilidad, la igualdad de trato, la protección del derecho a la intimidad y la protección de los datos, además de que se garantice la prestación de los servicios públicos.

Entre las novedades más reseñables, y que ha conllevado que ambas partes hayan tenido que renunciar a parte de sus pretensiones, hay que destacar -entre otros- la ampliación del porcentaje del tiempo para la consideración de teletrabajo, la mayor participación de la representación colectiva de las personas trabajadoras en algunos de los mecanismos de implantación, la derivación de la determinación de los costes compensables a la negociación colectiva, la incardinación de los conceptos y mecanismos de aseguramiento de la igualdad de género en el desarrollo del teletrabajo, o las amplias facultades de organización, dirección y control empresarial de la persona teletrabajadora.

Seguro que pronto demandaremos mejoras en la norma. En el

terreno del derecho líquido, puede ser interesante la definición legal o convencional de puestos susceptibles de teletrabajo (teletrabajo inteligente), tipos de teletrabajo (modelo anglosajón: permanente u ocasional; excepcional, “protegido”, reglado en la descripción del puesto, etc.) y características inherentes (“asimetría” de los tipos de teletrabajo), así como la puerta abierta a otras opciones “ampliadas”: modelo italiano del *smart work*... trabajo *anywhere, anytime*...

Sin duda que estamos abocados a buscar soluciones de consenso, para que perduren en el tiempo, de cara a los nuevos entornos de trabajo, la necesaria flexibilidad, la creciente digitalización, la competitividad de nuestro modelo de relaciones laborales y cómo atraer y poner en valor el talento de las personas para asegurar la adaptación a los previsibles entornos cambiantes. Ojalá el diálogo social siga liderando estas iniciativas, y, además, sea sensible a lo que demandan los nuevos retos del empleo por las personas trabajadoras y empleadores.

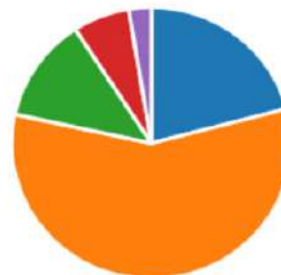
B. PERCEPCIONES EN LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO: PRODUCTIVIDAD Y MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD

En una encuesta realizada a directores de Recursos Humanos y personas trabajadoras, hemos querido “tomar el pulso” sobre las percepciones posteriores al confinamiento sobre el teletrabajo y los sistemas de control de las ausencias.

Si bien el 44% de las empresas entendían necesaria una mejora de la regulación del teletrabajo, el 23% creían necesario complementarlo con convenios y pactos de empresa, el 21% a través de convenios colectivos sectoriales, y el 19% entienden que serán también necesarios pactos individuales.

¿Cuál cree que está siendo la percepción mayoritaria del teletrabajo por las personas trabajadoras?
(marque una sola opción)

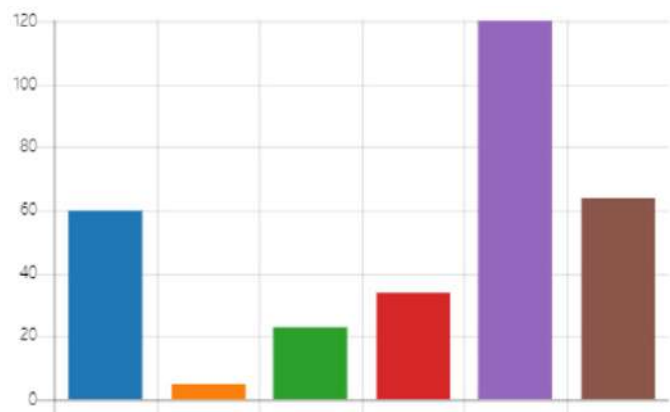
Muy positiva	64
Positiva	176
Neutra	38
Regular	20
Negativa	8



El 74% de los encuestados valoraron la experiencia de teletrabajo durante el confinamiento como buena o muy buena, y sólo el 3% la valoró como negativa. En el caso de las personas trabajadoras la opción buena o muy buena alcanza el 79%. No obstante, el 39% prevé el teletrabajo sólo para casos puntuales, el 21% no lo tiene previsto en base a la actividad de la empresa, y sólo el 20% lo tiene previsto para toda la plantilla cuyas tareas permitan el teletrabajo.

Una vez superada la crisis del Covid-19, ¿tiene intención de mantener y/o implementar el teletrabajo? (marque una sola opción)

● A toda la plantilla cuyas tareas...	60
● 50%-75% de la plantilla	5
● 25%-50% de la plantilla	23
● Menos del 25% de la plantilla	34
● Sólo para casos puntuales	120
● No se prevé, por la actividad d...	64



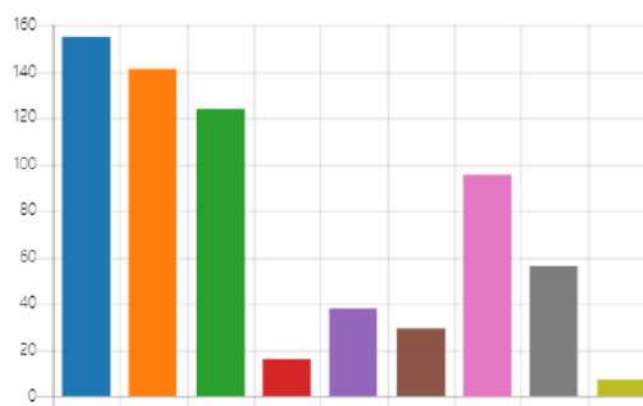
Como elementos de mejora a futuro destacan por orden, la gestión del tiempo de trabajo, el registro horario y la desconexión digital, la adecuación del domicilio persona trabajadora y los aspectos de ciberseguridad.

El 39% de los encuestados entiende que el teletrabajo debe ser siempre voluntario, el 33% cree que debe haber supuestos de obligatoriedad (pandemia, fuerza mayor, etc.) y el 32% entiende que debería configurarse como obligatorio si se recoge en el contrato o convenio colectivo.

Entre los aspectos que cobrarán protagonismo en la empresa de cara a futuras situaciones de riesgo e incapacidad destacan la gestión de problemas mentales, patologías posturales, exposición a agentes biológicos, y el refuerzo de recursos humanos del servicio de prevención de riesgos laborales.

¿Qué aspectos cobrarán protagonismo en su empresa de cara a futuras situaciones de riesgo e incapacidad?

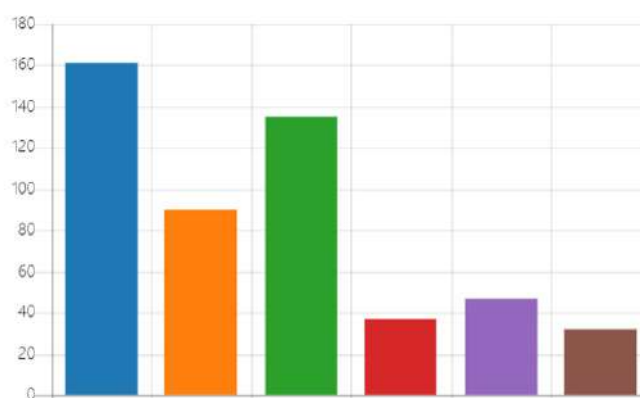
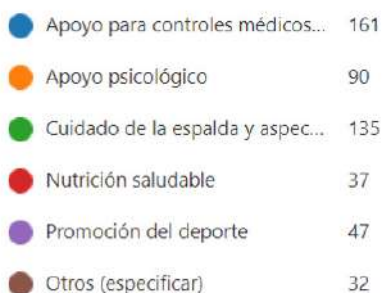
(marque una sola o varias opciones)



Y con relación a las medidas que demandarán más las personas trabajadoras de la empresa, por orden, figuran el apoyo para controles médicos no laborales, el cuidado de la espalda y aspectos musculoesqueléticos, y el apoyo psicológico.

¿Qué medidas cree que demandarán más las personas trabajadoras de la empresa?

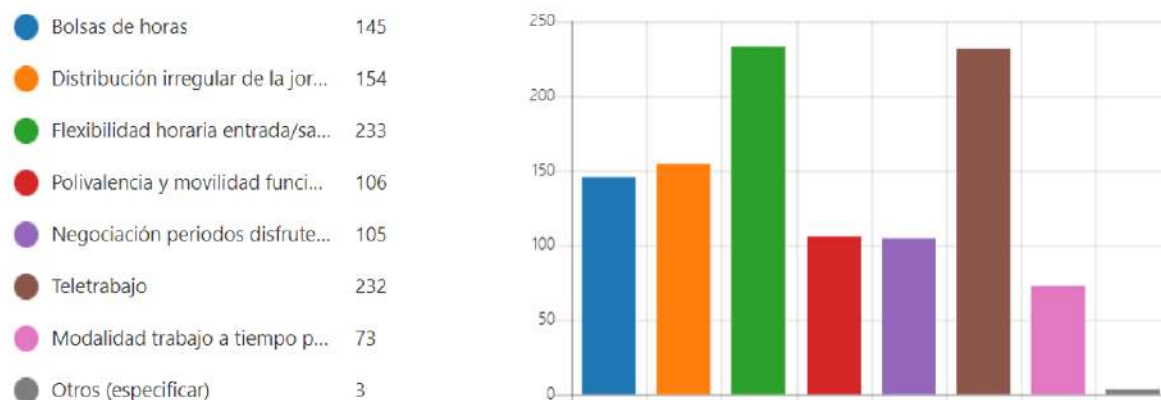
(marque una sola o varias opciones)



Entre los mecanismos de flexibilidad que se entienden necesarios a futuro para una adecuada gestión flexible de los recursos humanos, destacan el teletrabajo y la flexibilidad horaria de entrada/salida, muy por delante de otras como la jornada irregular o las bolsas de horas.

¿Qué mecanismo de flexibilidad entiende necesarios a futuro para una adecuada gestión flexible de los recursos humanos?

(marque una sola o varias opciones)



Sólo el 5% de las personas trabajadoras desarrollan actividad laboral fuera del horario estipulado a través de dispositivos digitales, y el nuevo derecho de desconexión digital plantea nuevos retos de difícil asunción para la empresa (21% de los encuestados) y ara un 12% de los encuestados puede presentar problemas de corresponsabilidad ya que algunas personas trabajadoras deberán prolongar su jornada en el centro de trabajo.

Uno de los retos en relación a la flexibilidad y el teletrabajo, es de qué manera hacer sostenible este tipo de medidas, de modo que todas las partes involucradas se sientan satisfechas, y en un escenario donde productividad y engagement vayan de la mano. Aún es pronto para tener toda la información posible sobre la implantación del teletrabajo y la medida sobre la productividad de ambos modelos, el presencial y el de trabajo en remoto. El número de personas aún en situación de ERTE, las nuevas medidas organizativas en las empresas y de confinamiento territorial derivadas de los rebrotes, lo reciente de la reforma legal del trabajo a distancia, y el que la negociación colectiva aún no haya plasmado e implantado todo el potencial de desarrollo de esta forma de organización del trabajo... hasta que no sea real la “normalidad” bien adentrado 2021 no parece que podamos sacar conclusiones en firme.

Sin embargo, nos hemos permitido hacer una aproximación a este estudio, y el resultado es que, para el conjunto de la economía, se ha producido un aparente aumento interanual de la productividad por hora trabajada de 4,7% en el 2º trimestre. Para llegar a esta conclusión, debemos tener en cuenta que de las 9 ramas de actividad analizadas, 7 aumentan la productividad en el citado segundo

trimestre¹. Las excepciones son Información y comunicaciones, y actividades profesionales, precisamente las dos ramas donde el teletrabajo puede haber sido mayor.

Bien es cierto que los aumentos de productividad podrían estar sobreestimados, porque sabemos que hay personas en situación de ERTE que han trabajado con reducción de jornada (ERTE de reducción), aunque fueran menos horas, razón por la que, en realidad, la productividad por hora de trabajo puede haber quedado más o menos igual, lo que parece razonable: toda organización intentará siempre, al menos, mantener la productividad, pues de lo contrario aumentan sus costes.

En el futuro análisis del teletrabajo, de lo que algunos ya denominan como tecnopresentismo, y de las productividades, deberemos antes haber “cerrado el círculo” con la implantación en remoto de medidas ya en nuestra legislación como son el registro horario y la desconexión digital, además de dar solución a las indeseables distracciones tecnológicas (exceso y prolongación de videollamadas, spam y mal uso del mail dentro de las organizaciones, etc.). Algunos hablan de que si se fomenta un nuevo tecnopresentismo ahogaremos el deseable teletrabajo. Parece claro que vamos a un modelo más híbrido que compagine “presencialismo” (en su acepción positiva: trabajo que se desea se desarrollen en los centros de trabajo) y teletrabajo. En la mayor parte de los debates post confinamiento parece haber consenso en que hay situaciones donde seguramente la persona trabajadora es más productiva trabajando en remoto (menor número de distracciones, mayor motivación, posible elección de las horas más “productivas” en situaciones de flexibilidad horaria, eliminación del presentismo tradicional), y en otras situaciones parece deseable la presencia física (razones de socialización, lenguaje no verbal, limitaciones de la tecnología, requerimientos del trabajo en equipo, knowledge sharing, sesiones colectivas en entornos agile, etc.), y todo ello sin incluir en esta “contabilidad” otros efectos positivos del teletrabajo (ahorros de costes para las organizaciones por espacios de trabajo, suministros, mayor motivación y menor rotación de personas trabajadoras; ventajas medioambientales, menores accidentes in itinere, etc.).

ⁱ Artículo 6

¹ Los datos de “actividades inmobiliarias”, en rigor, no deberían ser tenidos en cuenta. En esa rama de actividad se incluye una renta imputada a las personas que viven en viviendas de su propiedad. Esa renta imputada es mucho más grande que la actividad inmobiliaria real (compra y venta de viviendas) y es estable: mientras el PIB del 2T cayó 21,5% interanual, la de “actividades inmobiliarias” solo cayó 5,8%.

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

ii Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- (a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- (b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- (c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- (d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- (e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

iii Artículo 3. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A promulgar reglamentos de seguridad e higiene.
2. A tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos.
3. A consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo.

iv Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
 - a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
 - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
 - d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
 - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
 - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.



Capítulo 5

Marco de Recursos Humanos

Políticas de RRHH vs Absentismo

Victoria Benlloch

Directora de Estrategia y Consultoría
Adecco Learning & Consulting

Nuria Montesa

Responsable de Consultoría
Adecco Learning & Consulting

Natalia Lechuga

Responsable de Seguridad, Bienestar y Salud
Adecco Learning & Consulting

Habitualmente las empresas en España abordan el absentismo de sus empleados desde un enfoque centrado en la medición de los datos, sin realizar un análisis profundo de las causas. A este análisis le sigue una activación de medidas de prevención relacionadas con la salud (Seguridad en el Trabajo, Promoción y Prevención de la Salud, Actividad sanitaria asistencial, Vigilancia de la Salud...), incluyendo en ocasiones medidas sancionadoras, con el objetivo de reducir los índices de absentismo de sus organizaciones.

Aplicando únicamente este tipo de medidas los resultados que se obtienen suelen ser reducciones del índice a corto o medio plazo, pero a largo plazo no consiguen disminuir de forma continuada o establecer índices de absentismo.

Por este motivo, y desde una perspectiva más global pensamos que lo adecuado es efectuar un análisis mucho más profundo y holístico de las causas del absentismo en nuestras organizaciones. Análisis que permita identificar acciones y que ofrezca una respuesta global e integral a las necesidades tanto de la empresa como de sus empleados. En este sentido, la clave sería elaborar una estrategia conjunta que impacte en la reducción del absentismo a largo plazo, y que permita definir una estrategia integral que contemple la puesta en marcha de acciones combinadas, tanto de herramientas o medidas de recursos humanos, como de prevención de la salud.

Por ello y partiendo de esta necesidad, el enfoque que parece explicar mejor las causas del absentismo por contingencias comunes, **es un enfoque integral donde se unen las causas derivadas de la salud y las provocadas por las políticas de Recursos Humanos y la cultura de la organización.**

Como hemos comentado, en la mayoría de las ocasiones nos centramos únicamente en factores relacionados con la salud, tanto su promoción como prevención, y olvidamos la influencia de otros factores que podemos abordar desde las políticas de gestión de personas y su relación con la Empresa.

Factores vinculados concretamente con:

- **Sistema Organizativo**
- **Estilo de Liderazgo**
- **Políticas de Retribución**
- **Compensación**

, áreas que impactan, entre otras, directamente en el Compromiso y la Satisfacción de los empleados con su empresa.

Son numerosos los estudios que vinculan la relación directa entre la satisfacción laboral y el índice de absentismo.

Algunos incluso, como los de Rhodes y Steers (1990) o los de Ortiz y Samaniego (1995), demuestran esta relación/correlación negativa entre satisfacción y compromiso del empleado con absentismo: a mayor satisfacción y mayor compromiso, menor absentismo.

Siguiendo en esta línea, según Rhodes y Steers, la decisión de un empleado de acudir al puesto de trabajo tiene en cuenta 3 elementos:

- **Motivación** por asistir.
- **Percepción de cómo los factores dificultan la asistencia** (síntomas enfermedad, cargas familiares, etc...).
- **Presiones** que recibe **para acudir a su puesto de trabajo** (cultura, condiciones económicas, mercado de trabajo, condiciones laborales...).

Hagamos una reflexión práctica de una situación real:

Ante una enfermedad con sintomatología leve o una dificultad en la conciliación de las responsabilidades familiares similar, ¿qué es lo que hace que un trabajador decida acudir a su puesto de trabajo y otro decida ausentarse?.

En muchas ocasiones el trabajador dispone de una “horquilla” (margen de decisión), para decidir si asiste a su trabajo o no, pero ¿qué es lo que influye en esa decisión?.

Como, anteriormente, hemos comentado, hay una serie de factores que pueden influir en la motivación del empleado/a por asistir, y estos factores están, entre otros, relacionados con la satisfacción y el compromiso que siente con la Organización.

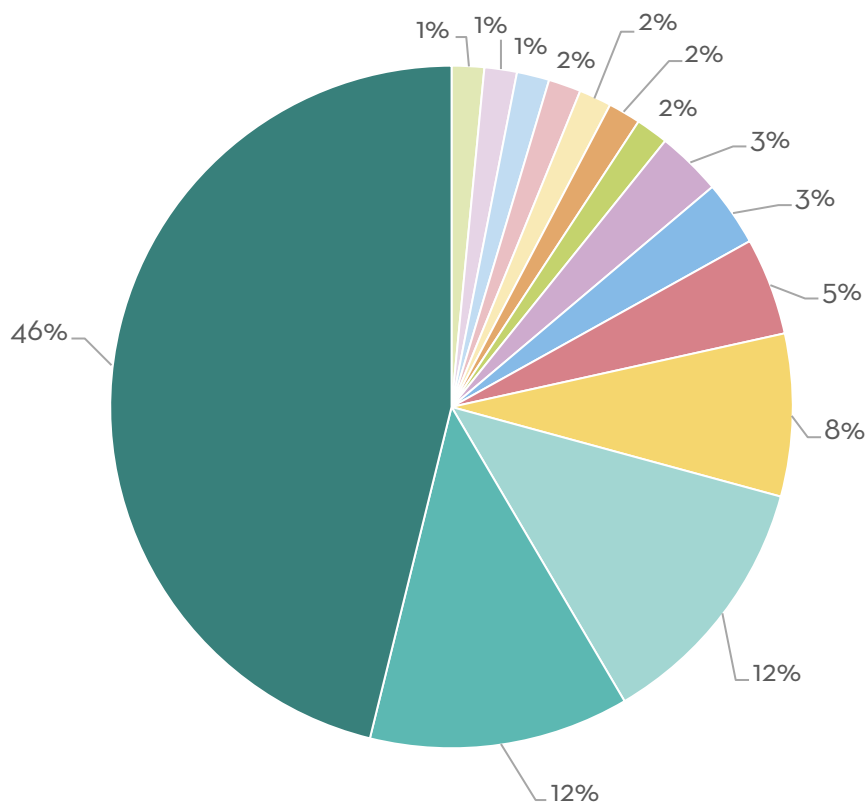
Esta satisfacción y compromiso se vincula con aspectos como: el estilo de liderazgo de los mandos, la organización del trabajo y carga de trabajo, las condiciones de trabajo del empleado, las oportunidades de desarrollo profesional y la comunicación interna en la empresa.

Desde **Adecco Learning & Consulting** y, concretamente, desde **nuestra línea de Consultoría de empresa**, hemos realizado multitud de **estudios con empleados con el objetivo de valorar su nivel de satisfacción y compromiso** y poder disponer de información precisa que nos permita diseñar e implantar políticas de Recursos Humanos y acciones concretas que incidan en mejorar esta satisfacción y compromiso de las personas con su trabajo/empresa y transformar la organización alineando a las personas con la empresa.

Hemos extraído la información más relevante de estos estudios con las opiniones de:

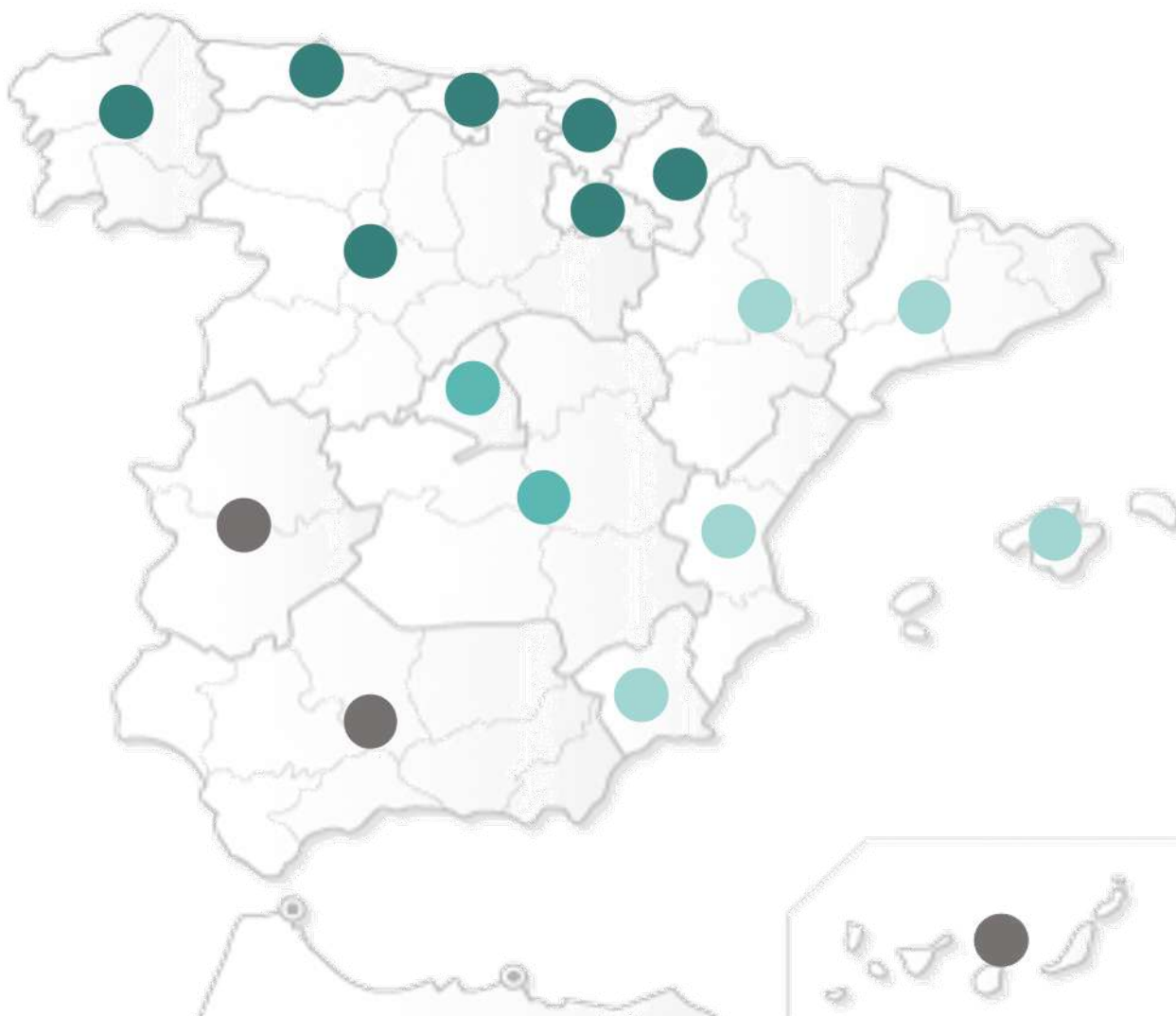


Análisis de datos. Muestra por Sector.



- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento
- Actividades financieras y de seguros
- Automoción
- Servicios profesionales
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- Transporte y almacenamiento
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Construcción
- Información y comunicaciones
- Hosteleria
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Comercio al por mayor y al por menor
- Industria manufacturera

Análisis de datos. Muestra por Zona Geográfica.



Grupos Geográficos

- **Grupo 1:** Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, Castilla-León y La Rioja.
- **Grupo 2:** Comunidad de Madrid y Castilla La Mancha.
- **Grupo 3:** Aragón, Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia e Islas Baleares.
- **Grupo 4:** Andalucía, Extremadura e Islas Canarias.

Objetivo de estudio:

Aspectos se relacionan directamente con la satisfacción y compromiso y por tanto puede tener una vinculación con el absentismo.

A continuación, compartimos los resultados obtenidos en este análisis ya que pueden ser interesantes como punto de partida e influencia y, por lo tanto, de como prevenir y actuar desde una perspectiva no tanto de la salud, sino a nivel estratégico y organizacional de RRHH.

Con el fin de entender mejor los datos analizados, a continuación, presentamos 2 enfoques diferenciales.

Por una parte los datos referentes a cual es el **valor general de satisfacción de los empleados** con la empresa en España y, por otro lado, un enfoque más focalizado con **los aspectos o indicadores que los empleados valoran** como más interesantes para incrementar su satisfacción.

1. Respeto a cual es el **valor o satisfacción general de los empleados** españoles con sus empresa? Y ante la pregunta ¿cual es tu nivel de satisfacción con la empresa (de 0 -10), la media que obtenemos se sitúa en 7.05, una puntuación que podemos considerar como más que aceptable pero que nos deja un recorrido de 3 puntos de mejora.



Media de Satisfacción

7,05



2. ¿Con qué aspectos muestran mayor satisfacción? Ante esta pregunta los aspectos de mayor satisfacción según la percepción actual, se vinculan con:



La menor satisfacción y, por tanto, la necesidad de mejora de la empresa española esta focalizada a nivel general en :



Cómo vemos en los datos anteriores, los empleados de las empresas españolas conocen la estructura de la empresa y las responsabilidades y funciones de su puesto pero no disponen de información acerca de la estrategia y hacia dónde se dirigen en los próximos años, ni tampoco disponen de información sobre los resultados obtenidos por la Compañía, situación de negocio.

Esto puede provocar falta de implicación con los mismos y que disminuya el compromiso al desconocer cómo impactan sus responsabilidades y las de sus compañeros en conseguir esa visión empresarial. Sabemos que la clave diferencial es que la empresa y los empleados estén alineados y que para incrementar **el compromiso y la satisfacción es clave sentirte parte importante en el proceso.**

También, observamos que existe una buena percepción de la Comunicación intradepartamental (miembros del equipo o departamento) pero no tanto entre los diferentes departamentos, lo que puede provocar que **falte información necesaria para el desempeño o una ausencia de la visión de la aportación de otras áreas.**

La media más baja se relaciona con los aspectos salariales, ya que sienten que no se les compensa en función de sus contribuciones. **Puede estar relacionado con la ausencia de políticas retributivas definidas y transparentes que incluyan herramientas que tengan en cuenta la equidad interna y externa,** así como que reconozcan los diferentes desempeños de sus empleados. La retribución además debe enfocarse desde la visión de una “compensación total” incluyendo otro tipo de compensaciones y beneficios que impliquen y motiven a nuestros empleados

No podemos olvidar un aspecto importante, relacionado con la organización de la empresa y la distribución de las **cargas de trabajo** y que además **puede relacionarse directamente con enfermedades como ansiedad o estrés,** causantes de bajas y por tanto de absentismo.

3. Respecto a nuestro segundo enfoque y análisis, ¿qué factores que más valoran los empleados y que determinan altos niveles de satisfacción y compromiso?.

Estos datos los hemos obtenido al analizar los resultados de las empresas con índices de satisfacción más altos (por encima de la media nacional) y las respuestas a las pregunta; ¿Recomendarías tu

empresa para trabajar y el motivo de esta recomendación?.

Los resultados son coincidentes y apuntan a los siguientes **aspectos** como **vinculados estrechamente en la satisfacción**:

- **1.** La necesidad de **Trabajo en equipo y colaboración** entre los compañeros, como el aspecto principal. Importancia de tener un “buen ambiente de trabajo” en el departamento o área de trabajo.
- **2.** El **estilo de Liderazgo** del superior: la necesidad de contar con personas que sepan “felicitar” el buen trabajo. Importancia al “reconocimiento del trabajo” Feedback.
- **3.** La existencia de una **Comunicación interna** fluida tanto a nivel intra como interdepartamental, así como un plan de transmisión de la información y herramientas y canales adecuados.
- **4.** Disponer de un **Sistema organizativo** claro, tanto a nivel de responsabilidades y funciones como del análisis de las cargas de trabajo adecuadas.
- **5. Sistema de compensación y retribución** justo y adecuado al nivel de responsabilidad exigido. Donde se incluyen paquetes de beneficios y plan de conciliación....la percepción de estar bien retribuido.
- **6.** Contar con un **Plan de promoción y desarrollo del puesto**. El poder contar con un plan de crecimiento en la empresa que posibilite la realización de búsqueda de posiciones en interno antes que en el Mercado.

CONCLUSIONES GENERALES

Con todos estos datos podemos intuir que las empresas que tengan diseñadas e implantadas Políticas de RRHH que cubran los aspectos anteriormente mencionados y además que estén alineados con las necesidades de los empleados, tendrán un menor índice de absentismo.

Estas políticas de RRHH tienen que formar parte de un Plan General donde se incluyan Medidas de Prevención y Promoción de la Salud, que entremezcle ambos proyectos y se enmarque en un **Plan Conjunto de Intervención**. De esta forma se trabaja el absentismo desde el punto de vista de la Salud, así como de estrategia y organización de RRHH.

Para poder implementar este proyecto consideramos **clave** la necesidad de un **Diagnóstico situacional de la Empresa**, como punto de partida previo al diseño de un plan de trabajo. Un análisis que permita identificar propuestas de actuación multidisciplinares así como una monitorización continua a lo largo de su implementación.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DEL ABSENTISMO:

Con este objetivo pensamos que el éxito del Proyecto de Gestión integral de Absentismo, parte de la realización de unas fases de trabajo iniciales que aseguren el correcto análisis y un correcto Plan de actuación .

Las **Fases del proyecto** que consideramos con necesarias son las siguientes:

1º FASE: Evaluación, diagnóstico y Propuestas de Trabajo



Analizando aspectos relacionados tanto con la Estrategia, políticas de RRHH como información relacionada con la Salud; evaluaciones psicosociales, metodología actual de las bajas etc... También es relevante contar con la información de las necesidades y motivaciones que tienen los empleados relacionadas con estas políticas, muchas veces las medidas o herramientas de RRHH son adecuadas pero están algo alejadas de las necesidades e intereses que en ese momento tiene el empleado, en este sentido es clave la alineación. En base a estos resultados se establece un Plan de trabajo con acciones priorizadas en base a la situación empresarial.

2º FASE: Implementación del Proyecto



Donde se deben desarrollar las acciones planteadas con un cronograma establecido de tiempos. Es clave en este momento contar con un plan director integral del absentismo, estableciendo mapa de interlocutores, preindicados y cuadro de mandos concreto. Estas acciones incluyen proyecto desde Políticas de seguridad y salud, establecimiento de gestión de bajas, elaboración de una política retributiva, plan de sensibilización y formación etc....

En este momento del Programa hay que asegurar la correcta transmisión de información a los empleados por lo que establecemos un "Plan de comunicación Interna", que permanece a lo largo de todo el Proyecto y asegura el conocimiento del mismo.

3º FASE: Auditorías de Implantación y Seguimiento



Es importante realizar un seguimiento continuado del proyecto y el impacto de las acciones en el índice de absentismo de partida. Además es interesante continuar con estas auditorías de forma periódicas a lo largo del tiempo.

Solo aplicando una **perspectiva integral y multidisciplinar** y con una proceso de trabajo claro y conciso, pensamos que se puede prevenir y trabajar el absentismo.



Capítulo 6

Marco de Salud y Bienestar I

Pandemia por Covid-19, absentismo laboral y medidas preventivas adecuadas

Dr. Fernando Alonso Ríos

Director Médico de Preventium



La situación de pandemia a nivel mundial debida a la infección por el coronavirus (SARS-CoV-2), COVID-19, ha evidenciado las deficiencias de los sistemas de salud de los países afectados en mayor o menor medida y ha supuesto un impacto directo e indirecto en las vidas de prácticamente todos los habitantes del planeta.

Resulta conveniente, aun sin haber finalizado la pandemia en el momento en el que se escriben estas líneas, el realizar un ejercicio de reflexión acerca de sus repercusiones actuales y futuras en la salud de las personas. También, determinar las principales posibles causas de absentismo asociadas más allá de las debidas al padecimiento de la enfermedad por COVID19 como son las derivadas de los aislamientos de los contactos estrechos de casos positivos o de las bajas preventivas de las personas vulnerables al virus, así como, entre otras, las atribuidas a aquellas patologías agudas o crónicas de diversa índole que no han podido ser correctamente atendidas por el sistema sanitario.

Es evidente que esta situación tan disruptiva ha puesto a prueba el fino equilibrio de los principales pilares de la salud, siendo estos la dimensión física, psicológica y social de la persona.

No hay que desestimar también el impacto que tienen en los pilares de la salud del individuo las actuaciones organizativas de respuesta para el control de la transmisión del virus tan agresivas impuestas por las Administraciones ante una situación de riesgo extremo para la Salud Pública. Además, en una sociedad occidental como la española la libertad de acción se considera un derecho muy interiorizado, indiscutible e irrenunciable.

El presente capítulo ofrece una visión orientada a la identificación de algunas de las diferentes causas de morbimortalidad asociadas la crisis sanitaria originada por el virus coronavirus SARS-CoV-2 y una breve orientación sobre las líneas maestras a seguir en las empresas para proteger la salud de sus trabajadores y controlar en lo posible los niveles de absentismo laboral.

¿Cómo dimensionar la afectación de la salud de las personas a causa de la enfermedad originada por el COVID19?

A continuación, se irán analizando cada una de las esferas de la salud de la persona afectadas por la alerta sanitaria:

Dimensión física.

- Pacientes enfermos por infección por el COVID-19¹

Es notoria la afectación física de los pacientes infectados por el virus, debido a una enfermedad de sintomatología predominantemente respiratoria, pero con un variado abanico de síntomas asociados muy extenso; neurológicos, digestivos, musculares, de origen vascular...

Resulta determinante el curso bifásico de la enfermedad con importante afectación pulmonar a la semana del comienzo de los síntomas en algunos pacientes y la necesidad en ocasiones de ingreso en las Unidades de Cuidados Intensivos con una mortalidad estimada tras la valoración de estudios de seroprevalencia rondando el 0,8%. También hay que tener en cuenta las complicaciones clínicas que la enfermedad asocia, consistentes principalmente en; Síndrome de Distrés Respiratorio Agudo (SDRA), afectaciones cardíacas (arritmias, lesión cardíaca aguda, etc), tromboembólicas, respuesta inflamatoria excesiva y otras menos frecuentes.

En lo referente a las secuelas tras infección por COVID19, no está claro en el momento actual que estén asociadas a la enfermedad, siendo la más relevante la fibrosis pulmonar, que podría suponer el 4,6% ($\pm$ 6,4%) de las personas recuperadas de la enfermedad. Otras podrían ser procesos fibroproliferativos relacionados con la edad o con enfermedades autoinmunes.

- Factores de mayor vulnerabilidad a la infección por COVID19: son la edad, enfermedades cardiovasculares e hipertensión arterial, diabetes, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, cáncer, inmunodepresión, embarazo y otras enfermedades crónicas. Otros grupos que considerar en este apartado son las personas que viven o trabajan en instituciones cerradas (sobre todo atención personas mayores que viven en residencias), fumadores, obesos, niños y adolescentes y las personas con enfermedades mentales (ver más adelante)

- Impacto de la falta de atención a los pacientes agudos y crónicos durante la alerta sanitaria (primera ola)².

En aras de evitar el contagio de este tipo de pacientes más vulnerables, se suspendieron durante la primera ola, desde Atención Primaria y Especializada, cirugías, pruebas diagnósticas y terapias de rehabilitación entre otras. En ocasiones se ha optado por realizar seguimientos telefónicos y/o videollamadas cuando ello ha sido posible. A continuación, se describen algunos de los grupos afectados:

- Pacientes con ictus. Neurorradiólogos intervencionistas observaron un descenso de hasta un 50% de consultas en urgencias por ictus isquémico agudo, siendo los principales motivos de inasistencia o asistencia tardía el colapso de los servicios de emergencias extrahospitalarias, el temor a un posible contagio de COVID-19 en el hospital y los factores relacionados con el cambio del estilo de vida que supone el confinamiento. Hay que tener en cuenta que las lesiones producidas por esta enfermedad pueden ser irreversibles, además de ser la principal causa de discapacidad en el adulto, la primera en mortalidad en mujeres y tercera en los hombres. La carga de enfermedad en estos pacientes también se ha visto aumentada por la falta de terapias de rehabilitación fundamentales en las fases iniciales de la enfermedad, así como de sus síntomas derivados (por ejemplo, la espasticidad).
- Pacientes con cardiopatía isquémica. La Sociedad Española de Cardiología (SEC) alertó sobre la disminución de la atención en el infarto de miocardio en un 40 %³. Es una de las patologías con mayor mortalidad además de ser de las de mayor morbimortalidad.
- Pacientes con lesiones osteomusculares crónicas y agudas. Son la principal causa de carga de enfermedad en España. Al suspenderse o restringirse las terapias de rehabilitación, este colectivo de pacientes se ha visto directamente afectado. Hay que tener en cuenta varios factores en este apartado, ya que hay que añadir que los efectos derivados del confinamiento en cuanto a inactividad física y un uso de medidas preventivas inadecuadas durante la realización

del teletrabajo⁴ ha podido ser las causantes de un aumento de la prevalencia de estas patologías.

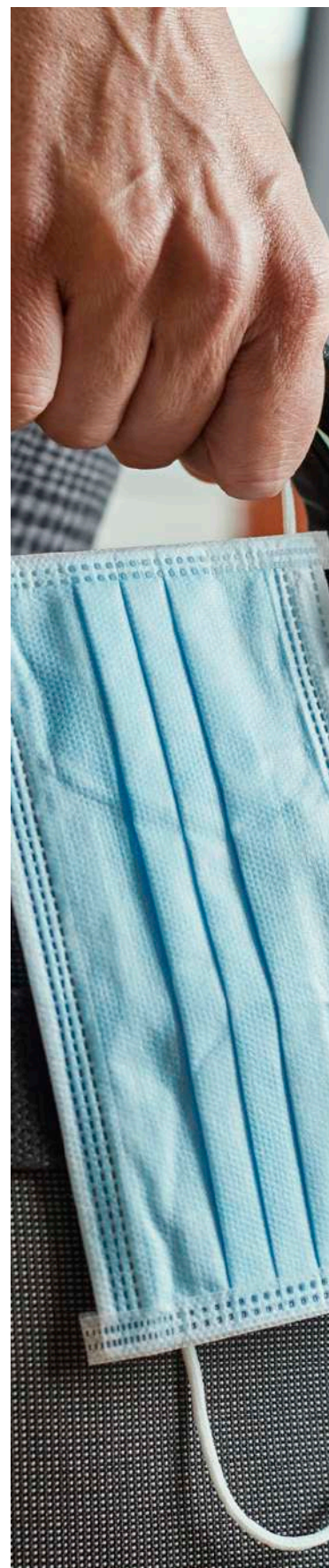
No hay que olvidar también el componente psicosocial asociado a estos cuadros que se han visto probablemente agravados por la situación psicológica del paciente ante el estrés generado por el miedo a la pandemia, el estado de aislamiento, trabajo desde casa⁵, la afectación por la enfermedad de los seres queridos...

- Otras enfermedades crónicas. Los pacientes oncológicos han podido verse afectados por un retraso en el diagnóstico y estudio de su enfermedad, así como los aquellos con Alzheimer en sus rutinas y terapias sin olvidar otros colectivos (Pacientes con enfermedad pulmonar crónica, etc.)

Dimensión psicológica y social.

La pandemia afecta diariamente la esfera psicosocial de las personas. Ante la constante situación de alarma, la saturación continua de noticias en los medios de comunicación, la crisis económica asociada a la pérdida o inestabilidad en el empleo, la afectación de familiares por la enfermedad o cualquier otra patología de relevancia, la imposibilidad de interactuar directamente con los seres queridos, el aislamiento especialmente en personas que viven solas, o simplemente el miedo al contagio han supuesto, entre otras, un caldo de cultivo para la aparición o empeoramiento de patologías de origen psiquiátrico, sin perjuicio de un sentimiento en la población general de desánimo y negatividad y mayor incidencia de trastornos relacionados con la ansiedad y el ánimo (distimias, depresiones..)

- Personas con enfermedades mentales. Según un estudio en China¹, en pacientes psiquiátricos se observaba un impacto mayor de ansiedad y depresión, así como de preocupaciones sobre su salud, impulsividad e ideación suicida. Un tercio padecían de estrés postraumático y un cuarto de insomnio. También se detectó un mayor riesgo de recaída.
- En pacientes hospitalizados por infección por COVID-19¹, un estudio concluía que el 43,9% referían algún síntoma psiquiátrico, el 12,2% presentaban trastorno por estrés post traumático (TEPT) y el 26,8% ansiedad o depresión. El factor protector más importante resultó ser el apoyo social recibido.



- Riesgo de suicidio¹. Tradicionalmente se ha observado que, además de ser mayor su impacto en pacientes psiquiátricos, los suicidios consumados descienden en periodos de guerra a causa de la necesidad de realizar un deber social, mientras que los factores psicológicos más determinantes para llevar a cabo el suicidio son el sentimiento de falta de pertenencia y de carga para otras personas. El efecto protector puede ser el de situaciones donde se necesita la colaboración de todos, es decir, cuando hay un sentimiento de comunidad, pero el efecto de una epidemia en la generación de consecuencias psicológicas referidas con anterioridad puede inclinar la balanza a favor de la consecución del suicidio.
- Adicciones. A los factores descritos como precipitantes de sintomatología psiquiátrica, se suman las adicciones que pueden ser de diversa índole:

■ Adicción a las TIC⁶ (Tecnologías de la Información y la Comunicación). En un entorno tan limitado como es la vivienda durante el confinamiento en el que la necesidad de entretenimiento, de información y de comunicación con otras personas, el abuso de la tecnología es importante. En una publicación de The American Journal on Addictions⁶, se detectaron en una muestra de 6.416 participantes, un aumento del uso de internet del 16.6% en la población (18.8% en hombres y 14.5% en mujeres) durante la pandemia.

El 4.3% de los participantes experimentaron una adicción severa que suponía un 23% más alto que la prevalencia preCOVID en este sentido (un 3.5%).

El impacto derivado de la sobreutilización de las TIC resulta más que evidente también en la población infantil y adolescente, con la posible afectación en el sueño y desarrollo del lenguaje en edades tempranas que suponen un obstáculo para el desarrollo cognitivo y del aprendizaje así como de la socialización⁷.

■ Adicción a sustancias. La exposición a situaciones potencialmente generadoras de trastornos de estrés postraumático como los ataques terroristas, desastres naturales (terremotos, erupciones volcánicas) o accidentes se han asociado a un aumento en las tasas de abuso y dependencia de alcohol en algunos estudios. En la publicación de The American Journal on Addictions⁶, en una muestra de 6416 participantes se incrementaron sustancialmente los casos de

ex bebedores y exfumadores que recayeron en la adicción, así como un incremento en las cantidades en bebedores frecuentes y fumadores.

Para tener una idea de la magnitud del del impacto que pueden suponer los puntos descritos con anterioridad, según la publicación “La carga de enfermedad en España: resultados del Estudio de la Carga Global de las Enfermedades 2016”⁸ englobada en el estudio mundial GBD de 2016 liderado por el Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), las cinco primeras causas de AVP (Años de Vida Perdidos), AVD (Años Vividos con Discapacidad) y AVADS (un AVAD puede entenderse como un año de vida perdido de vida saludable) asociados a las principales enfermedades y factores de riesgo en España en 2016, eran:



Orden	AVP	AVD	AVAD
1	Cardiopatías isquémicas	Dolor de cuello y espalda baja	Dolor de cuello y espalda baja
2	Alzheimer	Trastornos órganos de los sentidos	Cardiopatías isquémicas
3	Enfermedades cerebrovasculares	Migrañas	Alzheimer
4	EPOC	Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos	Trastornos órganos de los sentidos
5	Cáncer de pulmón	Trastornos depresivos	Cáncer de pulmón

Tabla elaborada con datos extraídos de Soriano, Joan B., et al. “La carga de enfermedad en España: resultados del Estudio de la Carga Global de las Enfermedades 2016.” Medicina Clínica 151.5 (2018): 171-190.



Como se puede apreciar, ante la situación de crisis sanitaria actual, la afectación de estos grupos tal y como se ha descrito con anterioridad permite hacer un ejercicio predictivo en lo referente a su impacto en el incremento del absentismo principalmente por contingencias comunes, además de las bajas ocasionadas por la propia enfermedad, aislamiento de contactos o aislamiento de personas vulnerables al COVID 19.

¿Cómo se puede adaptar el mundo de la empresa a la situación actual?

A continuación, se realiza un ejercicio de análisis de las diferentes medidas a tomar en las empresas que supongan un impacto en la conservación o evitación de empeoramiento de la salud de las personas con el efecto colateral que tiene en la reducción del absentismo laboral.

MODELO GESTION INTEGRAL DEL ABSENTISMO

Adecco apuesta, en esta situación de pandemia por una Gestión Integral del Absentismo con el foco puesto en la prevención y conservación del buen estado de salud de las personas a través de una metodología multidisciplinar que abarca diferentes áreas y que se compone de:

- **Evaluación y diagnóstico inicial.** Necesaria para conocer la situación de partida, recopilando información de la empresa a través del conocimiento de sus indicadores de absentismo, encuestas de clima laboral, información epidemiológica (memoria anual de PRL), evaluaciones y encuestas de clima asociadas, datos poblacionales (colectivos, franjas etarias, etc), factores organizativos y económicos (dimensionamiento del trabajo, cobertura económica complementaria presente o no según convenio, política salarial, flexibilidad laboral, , beneficios sociales...), utilización del teletrabajo, medidas adoptadas ante la pandemia...
- **Priorizar en los problemas detectados,** en función de los hallazgos y tendencias analizadas según el punto anterior seleccionando las mejores actuaciones posibles de las disponibles.

- **Programación y aprobación.** Elaboración de un Plan Director de Gestión Integral de Absentismo que incluya la planificación de las acciones a desarrollar, responsables y recursos asignados. Presentar el plan desarrollado a las partes implicadas (dirección, recursos humanos, representantes de los trabajadores) para que tengan conocimiento previo al comienzo del proyecto con tiempo suficiente para realizar ajustes en función del feedback obtenido. Aprobación del proyecto por las partes implicadas y por negociación colectiva.

Desarrollo de indicadores de seguimiento tras la implantación de las acciones contempladas. Dichos KPIs (Key Performance Indicators) deben ser los imprescindibles y necesarios para medir la efectividad y eficiencia del proyecto.

- **Implantación.** Difusión en toda la compañía del Plan Director de Gestión Integral de Absentismo a todos los estamentos de la organización y comienzo de implantación de las actuaciones según el cronograma.
- **Monitorización continua.** Desarrollo del plan con seguimiento continuo de indicadores, adopción de medidas correctoras en caso de desviaciones y elaboración de informes periódicos.

EJEMPLOS DE PROPUESTAS

Tal y como se refería en los párrafos anteriores, la elección de las medidas a considerar se propone en función de las conclusiones de la evaluación y diagnóstico inicial.

A continuación, se describen algunas de las que se podrían implantar (orientadas a reducción de absentismo por efecto directo o indirecto del impacto de la pandemia por COVID19) **valorando los pilares básicos propuestos por la OMS en su concepción de Entornos de Trabajo Saludables cuyo fin es el de preservar un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad.”**

Dichas medidas serían las siguientes:

- **Elección de un responsable de gestión del absentismo que coordine y supervise la correcta ejecución del proyecto.**
- **Establecimiento desde el inicio de indicadores de absentismo que aporten información útil.**
- **Servicios de Prevención de Riesgos Laborales bien dimensionados.**

La pandemia ha puesto de relevancia y reafirma la necesidad de disponer de Servicios de Prevención potentes y con medios suficientes para poder afrontar con garantías situaciones de pandemia, no sólo por la que se está desarrollando en la actualidad sino en previsión de situaciones futuras similares.

Es momento también para dar relevancia, además de al resto de especialidades técnicas de la Prevención, a los Servicios de Vigilancia de la Salud compuestos por Médicos y Enfermeros del Trabajo, cuya labor, en colaboración constante con las autoridades sanitarias, ha sido y es clave para la protección de los trabajadores y sus familias.

Así pues, como primera medida para afrontar la situación, la propuesta de valor sería la de disponer de **Servicios de Vigilancia de la Salud bien dimensionados en recursos humanos y materiales** para poder afrontar con garantías situaciones de especial gravedad como es el caso de la crisis sanitaria que nos ocupa. La detección precoz de pacientes COVID19 e identificación de contactos en el medio laboral, la resolución de dudas técnicas sobre la enfermedad a la dirección y a los trabajadores, así como la elaboración de protocolos de actuación seguros en colaboración con el resto de las especialidades técnicas de la Prevención, son algunas de las importantes aportaciones a la salud en el medio laboral y por ende a la sociedad que estos profesionales aportan. Además, se ha de tener en cuenta que, durante la realización de los exámenes de salud laborales, en aquellos pacientes COVID 19 con enfermedad resuelta pero que hayan desarrollado secuelas, será imprescindible el valorar su idoneidad para la realización de las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Otra labor “oculta” es la de la constante actualización y seguimiento de la información técnica referente al virus, lo que supone el poder actuar precozmente ante las necesidades preventivas que vayan surgiendo.

Sobra comentar la necesidad de alineamiento y colaboración total entre Vigilancia de la Salud y el resto de las especialidades técnicas, ya que todas tienen un papel muy relevante. Seguridad e Higiene Industrial, son fundamentales, entre otras actuaciones, para la adopción de medidas preventivas colectivas e individuales en lo referente, entre otras, a la distribución de espacios, acceso y uso de los mismos, s, difusión constante de información preventiva, aportación y selección de EPIs adecuados, evitación del riesgo mediante el uso de teletrabajo...

En cuanto a la Ergonomía y Psicología aplicada también se tornan vitales en el afrontamiento de la crisis, ya sea por la nueva

situación del empleo generalizado del teletrabajo como por la afectación psicosocial asociada a la nueva situación laboral y social.

- **Medidas organizativas.**

- Medidas de conciliación laboral y familiar: Horario continuo, horario flexible, teletrabajo.
- Análisis de los puestos de trabajo con descripción adecuada de los mismos y definición clara de roles, reparto de cargas de trabajo teniendo en cuenta el impacto que la pandemia haya podido tener en este aspecto,
- Beneficios sociales (seguros de salud)
- Creación, dentro de los Comités de Seguridad y Salud periódicos, un apartado exclusivo de absentismo para la información y aprobación de las medidas a tomar en dicha materia.
- Instauración de Mesas/Comités de Riesgos Psicosociales.
- Plan de Asistencia al Empleado. Consistente en un abordaje multidisciplinar al empleado en situación de baja laboral con la intención de que no quede desvinculado de la compañía, la cual aporta de manera proactiva soporte emocional y profesional siguiendo una “Filosofía de apoyo emocional”, potenciando la sensación de que la persona “no está sola”.
- Implicación y sensibilización de los mandos intermedios. Comunicación empática y próxima con el trabajador en situación de baja laboral (siempre voluntaria) y la creación de un entorno confortable a su regreso (puede haber cierto reparo a la incorporación física al puesto de trabajo por la situación de pandemia), pero los mandos han de estar informados e informar de cómo va a ser la incorporación con las mayores garantías de seguridad para el trabajador.



- **Control del entorno físico:** El entorno en el que el trabajador realiza su actividad presenta una serie de riesgos para su salud (en periodo COVID principalmente biológicos y ergonómicos) de los que hay que proteger. El espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nace para ello a fin de eliminar y evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluarlos continuamente y adaptar el trabajo a la persona.

La actividad preventiva en esta situación de pandemia ha de ser planificada por los Servicios de Prevención y han de adoptando tanto medidas colectivas (distanciamiento, teletrabajo, limitación de aforo, limpieza de instalaciones, control de los accesos), como individuales (empleo de mascarillas, limpieza de manos, distanciamiento...)

Merece especial atención el empleo de medidas ergonómicas específicas en el empleo del **Teletrabajo**. La evolución de las herramientas tecnológicas en los últimos años ha convertido en una realidad la posibilidad de la realización de la actividad laboral con garantías a distancia del puesto de trabajo físico.

Esto supone la necesidad de realizar una serie de adaptaciones organizativas y preventivas adecuadas para evitar los riesgos ergonómicos que van desde la incorporación de material ergonómico para la realización de la actividad, indicaciones preventivas, formación a los trabajadores, realización de pausas frecuentes, ejercicios de estiramiento, etc.^{4,5}.

- **Recursos de salud.**

- Planificación de Programas Preventivos de Salud: actividades preventivas coordinadas que pueden ir desde:

- Promoción de la salud de los trabajadores basada en la formación e información actualizada en un mayor conocimiento un del virus (mecanismos de transmisión, curso de la enfermedad, diagnóstico y tratamiento, medidas preventivas), gestión del estrés/ esfera emocional, ejercicio físico saludable, prevención de lesiones osteomusculares, de adicciones, alimentación saludable ...

- Realización de campañas sanitarias preventivas como la campaña de vacunación antigripal puede ser muy útil en una situación de pandemia por virus respiratorios.
- En casos necesarios, realización de pruebas específicas de detección del virus y/o de inmunidad generada.

Dichos programas deben concebirse con una serie de objetivos de cumplimiento e indicadores o KPIs de seguimiento para evaluar de manera continua su efectividad e incluso su eficiencia e introducir medidas correctoras en caso de desviaciones.

El diseño de estos programas basados en la información y formación en la promoción de la salud y en la implementación de campañas sanitarias preventivas puede acometerlo personal sanitario a través de los equipos de vigilancia de la salud (servicios de prevención propios y ajenos) MATEPPS, proveedores de servicios de salud...

- Exámenes de salud. Inclusión en los reconocimientos médicos de los trabajadores (cuyo objeto es la realización de la vigilancia de la salud orientada a la evaluación de la repercusión que en la salud tiene la exposición a los riesgos del trabajo), aquellas exploraciones y pruebas destinadas a la detección de patologías no únicamente relacionadas con el desempeño de la actividad laboral, que pueden, a su vez, formar parte de los programas de salud descritos en el punto anterior o detectar personal vulnerable a COVID19.

El médico del trabajo debe ser conocedor del motivo de la ausencia del trabajo en el momento de la realización del reconocimiento de retorno tras baja prolongada, con la emisión de un aptitud laboral e indicaciones de adaptación del puesto a sus condiciones de incorporación si precisase que repercuten también en una reducción del absentismo. Su no realización puede suponer el retorno al puesto de trabajo de la persona en situaciones que conlleven una mala adaptación al mismo pudiendo finalizar de nuevo en baja laboral además de incumplimiento



- Identificación de casos y contactos estrechos. El SPRL in company hará mucho más efectivo estas tareas así como la investigación y análisis de las causas de los brotes: medidas organizativas inadecuadas o no implantadas, incumplimiento de las distancias de seguridad, mascarillas inadecuadas, mal uso de las mismas, movimientos del personal, reuniones, descansos, espacios comunes, etc.⁹
- Actividad sanitaria asistencial in company. Es un elemento de valor añadido que impacta directamente en la reducción del absentismo al evitar al trabajador desplazamientos fuera del centro de trabajo por motivos de salud, así como una detección precoz de posibles casos de COVID19.
- Teniendo en cuenta que los trastornos musculoesqueléticos son una de las principales causas de ausencia en el medio laboral, y que este tipo de patologías se acrecientan en situación de aislamiento y postaislamiento, la inclusión de un servicio de fisioterapia puede ser un elemento clave en la mejora de la salud del colectivo.
- Seguros de salud. La posibilidad de tener acceso a una asistencia sanitaria especializada con tiempos de espera inferiores a los de la sanidad pública puede ayudar acortar el tiempo de los procesos de baja.
- Interlocución periódica con MATEPPS (Mutuas de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social). La figura del responsable de gestión de absentismo, siempre respetando el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) puede mantener reuniones periódicas de seguimiento de las bajas a fin de poder tener información estadística de las mismas. En el caso de reincidencias (dimensionadas por ejemplo a través del índice de Bradford), una medida a tomar es la de contactar en el momento en que se tenga conocimiento con la Mutua para que se le convoque a reconocimiento médico de la misma lo antes posible.

● **Esfera psicosocial.**

Como se ha visto, los riesgos psicosociales son unos de los factores de riesgo más importantes en una situación como la desarrollada en los párrafos anteriores de convivencia con el virus COVID19.

La creación de reuniones periódicas de los agentes implicados (representantes de la empresa y los trabajadores, servicio de prevención) para el seguimiento de la situación de manera continua (“Comités o Mesas de Riesgos Psicosociales”) o la creación de vías de comunicación adecuadas (seguras, anónimas) que permitan los trabajadores trasladar de manera voluntaria aquellas circunstancias que pudieran ser merecedoras de intervenciones psicosociales.

La situación de realización de la actividad laboral por teletrabajo supone también el tener que estar atentos a los riesgos psicosociales relacionados con este medio de trabajo y promoviendo la adopción de técnicas para evitar el aislamiento tales como promover la interacción con compañeros y desconexión digital al finalizar la jornada laboral entre otras^{4,5}.

Resulta vital asegurar la asistencia y asesoramiento psicológico necesario para aquellas patologías asociadas a los riesgos psicosociales en la empresa (seguro médico, psicólogo) y los derivados de la pandemia.

Puede ser muy determinante el incluir los servicios de una unidad de psicología asistencial ya sea presencial o telemática (dependiendo de la mejor estrategia preventiva necesaria en función de las circunstancias) como soporte emocional, así como para la realización de diagnósticos y tratamientos de patologías relacionadas con la epidemia por COVID19 descritas en el apartado “dimensión psicológica y social” de este capítulo incluyendo las adicciones a las TICs, tabaco, alcohol, drogas...

Además de las medidas referidas que consideramos como las más importantes, se debe valorar también la introducción de herramientas que ayuden a combatir el estrés (Yoga. Mindfulness, etc) o formaciones en gestión emocional o adicciones. También el establecimiento de vías de comunicación confidencial por vía telemática entre los trabajadores y la organización para aquellos conflictos de índole psicosocial.

- **Comunidad.** El apoyo de un entorno unido laboral y de compañerismo sensible y sincero puede ofrecer una acción protectora frente al desarrollo o empeoramiento de sintomatología de origen mental.

CONCLUSIONES.

La pandemia global por COVID19 ha sido y es un reto preventivo a todos los niveles organizativos en las empresas.

La determinación en la toma de medidas adecuadas conforme a las sugeridas en este capítulo, pueden suponer una gran diferencia en el dimensionamiento del absentismo en el medio laboral, por lo que un modelo adecuado para su gestión consistente en un plan priorizado, equilibrado y coordinado de acciones preventivas, asistenciales y correctoras, es decir, una Gestión Integral del Absentismo, puede ser determinante en la mejora de la salud de las personas en todas sus dimensiones así como un importante beneficio económico por las eficiencias derivadas del ahorro de costes que puede suponer el control o reducción de las bajas laborales.



BIBLIOGRAFÍA.

1. INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA. Enfermedad por coronavirus, COVID-19. Actualización 3 de Julio de 2020. [Internet]. Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias Ministerio de Sanidad de España [consultado 21 de Julio de 2020].

Disponible en:

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/ITCoronavirus.pdf>

2. Carmen Moreno. Impacto de la “desatención” a pacientes crónicos durante la crisis por el COVID-19. 9 de Junio de 2020. [Internet]. Periódico digital Balance sociosanitario. [consultado 23 de Julio de 2020].

Disponible en:

<https://www.balancesociosanitario.com/sanidad/impacto-de-la-desatencion-a-pacientes-cronicos-durante-la-crisis-por-el-covid-19/>

3. Noticias cardiología. La SEC registra una reducción del 40% en el tratamiento del infarto durante el estado de alarma. 31 de Marzo de 2020. [Internet]. Sociedad Española de Cardiología [consultado 24 de Julio de 2020].

Disponible en:

<https://secardiologia.es/comunicacion/notas-de-prensa/notas-de-prensa-sec/11489-la-sec-registra-una-reduccion-del-40-en-el-tratamiento-del-infarto-durante-el-estado-de-alarma>

4. Lorenzo Munar. Practical tips to make home-based telework as healthy, safe and effective as possible .28 April 2020[Internet]. European Agency for Safety and Health at Work. [consultado 24 de Julio de 2020].

Disponible en:

https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible

5. Employees: How to Cope with Job Stress and Build Resilience During the COVID-19 Pandemic. May 5, 2020. [Internet]. Centers for Disease Control and Prevention. [consultado 21 de Julio de 2020].

Disponible en:

https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible

6. Sun, Yan, et al. "Brief Report: Increased Addictive Internet and Substance Use Behavior During the COVID-19 Pandemic in China." The American Journal on Addictions (2020).

7. Pinnock, Brenna. "Digital Childhood: How mobile devices impact child development and adolescent behavior." (2019).

https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1065&context=gh_theses

8. Soriano, Joan B., et al. "La carga de enfermedad en España: resultados del Estudio de la Carga Global de las Enfermedades 2016." Medicina Clínica 151.5 (2018): 171-190.

Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0025775318303312>

9. Ministerio de Sanidad. Gobierno de España. Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-COV-2 (COVID-19) 07.10.2020.

Disponible en:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf