

A background image of a business meeting, overlaid with a teal semi-transparent filter. It shows several people in an office setting, with one man in the foreground looking thoughtful and others in the background looking at a laptop.

XII Informe Adecco

**sobre Empresa
Saludable y
Gestión del
Absentismo**

COLABORADORES

Diego Barceló Larran

Barceló y Asociados

Laura García Rueda

Técnico de investigación y desarrollo.
The Adecco Group Institute

Hugo Figueiredo Ferraz

Universitat de València

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.
DGOS	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.

Índice

Introducción.....	7
Capítulo 1: Marco conceptual.....	12
Capítulo 2: Marco estadístico 2022.....	23
Capítulo 3: Resultados XI encuesta sobre presentismo.....	62
Capítulo 4: Avance trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. Junio 2023.....	77
Capítulo 5: Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias.....	128
Capítulo 6: Salud mental y absentismo.....	135
Anexos.....	147



Introducción

VIENTOS DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y CRECIMIENTO DE LAS AUSENCIAS

Presentamos aquí la decimosegunda edición del informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo, informe que nació con la vocación de convertirse en un análisis donde periódicamente se reflejen no sólo las cifras de este fenómeno en nuestro país y entorno comparable, sino donde también se aborde de manera sucesiva el estudio de todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en su prevención, gestión y, en su caso, adecuado control.

A nadie se le escapa que asistimos a un nuevo crecimiento de las ausencias, algo ya habitual en nuestro país en momentos de recuperación económica. Es cierto que el comportamiento que venía siendo normal de las horas no trabajadas por absentismo, cambió a partir de la pandemia. Entre 2000 y 2019, las mismas evolucionaron según el ciclo económico, aumentando cuando la actividad económica crecía y cayendo en los momentos de crisis. Y salvo el gap pandémico 2019-2021, en 2022 regresamos a la pauta “normal”: mientras el PIB proseguía una fuerte recuperación, las horas perdidas de absentismo también se incrementaron. No obstante, lo que no era esperable es que el tiempo no trabajado por absentismo alcanzara un nuevo máximo de 113,1 horas anuales por trabajador, superando incluso los registros de 2020.

Los estudios disponibles sobre muestras internacionales, aluden a cuatro tipos de factores a la hora de explicar el absentismo: el entorno institucional y regulatorio (correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas), los factores socioeconómicos de los empleados (edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato), las condiciones de trabajo (trabajos con bajo apoyo social, altas demandas emocionales, etc.) y el tamaño de la empresa (en nuestro país, mayor número de bajas cuanto mayor es la empresa; todo lo contrario en Alemania).

Fórmulas de actuación

Por eso, dos importantes herramientas que tenemos para tratar de atajar esta sangría del absentismo está en la normativa y en la negociación colectiva. Debemos celebrar que el V Acuerdo para la Negociación Colectiva dedique nuevamente un capítulo (séptimo) a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, así como un capítulo octavo a la seguridad y salud en el trabajo, recogiendo la preocupación de las organizaciones empresariales y sindicales por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y exhortando a la negociación colectiva a establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos, así como instando a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con las Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico.

En las 18 Mutuas actuales, el colectivo de trabajadores protegidos (97,01% de los trabajadores en Contingencias Profesionales, y el 79,70% en Contingencias Comunes, ITCC) ya supera los 14,2 millones de personas trabajadoras, lo que debe invitar a modernizar el marco regulador en la gestión de esta contingencia, la ITCC, haciéndolo más coherente con esta evolución, y avanzando en la citada colaboración público-privada.

Lo que sí parece algo muy del ADN de nuestra negociación colectiva es que los complementos a la IT (que una personas pueda cobrar prestaciones por encima del umbral de la norma) , se dan mayoritariamente en la enfermedad común, no en la contingencia (accidente o enfermedad) profesional, lo que puede darnos alguna pista sobre una, no la única, de las causas de las ausencias en algunos sectores de actividad.

Asimismo, merece destacarse también en la gestión de la salud de las personas trabajadoras que la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027 recoge entre sus objetivos muchas de las causas que afectan a la salud y a las ausencias: la gestión de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático, el apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos, la apuesta por la adecuada gestión de los riesgos psicosociales y la salud mental, y la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

Pero del lado de la normativa no todo aparenta vaya a mejorar las cifras de ausencias. Por poner dos ejemplos, desde el pasado 18 de Mayo se han suprimido

los EVI/CEI en actuaciones de procesos de IT de más de 365 y menos de 545 días, trasladando la competencia a la Inspección Médica del INSS, órgano que no parece tenga recursos suficientes para esta importante labor. Asimismo, amén de la promesa electoral de elevar el permiso de maternidad de 16 a 20 semanas, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2023 nos ha traído tres nuevas causas de baja laboral para las trabajadoras con menstruación dolorosa, por interrupción del embarazo -voluntaria o no- y por gestación desde la trigésimo novena semana de embarazo.

Las cifras del problema del absentismo

Nuestras cifras de ausencias y salud en 2022 no han sido buenas. España fue en 2022 el segundo país de Europa más afectado por la nueva ola de defunciones, solo detrás de Alemania, y disparándose a límites del pico de la pandemia. La Covid-19 fue responsable directo de casi el 9% de los 235.248 fallecimientos del primer semestre de 2022. Ninguno de los otros 14 grupos de enfermedades experimentó un alza significativa respecto a nivel prepandemia.

Yendo a la evolución de las ausencias, en 2022, las horas pactadas se incrementaron por tercer año consecutivo. Es algo que no sucedía, al menos, desde 1999, y aun así, las horas anuales pactadas continúan siendo prácticamente cien menos que en el 2000, cuando sumaban 1.918 por trabajador. Analizando los últimos 20 años, es decir, el período 2002-2022, se encuentra un recorte de 5,1% en la jornada pactada anual. En términos absolutos, equivale a una reducción de 97,2 horas anuales. Desagregando las horas de absentismo, se encuentra que el 91% del incremento entre 2019 y 2022 de las horas no trabajadas por absentismo se explica por el aumento de la IT (enfermedad común o accidente no laboral).

La tasa de absentismo en 2022 se incrementó hasta 6,8%. Es el segundo dato más alto de la serie histórica, solo superado por el 7,1% de 2020. El incremento se explica totalmente por el mayor número de horas no trabajadas por IT. La realidad es que el año 2022 acabó con el segundo nivel de absentismo más alto de la serie histórica. Esto equivaldrá en tiempo de trabajo perdido y personas ausentes a más del 3,1% del PIB, y esto es un problema que exige urgente solución.

Y se siguen manteniendo las constantes geográficas de las ausencias: el norte vuelve a batir al sur en tasas de absentismo. Sin embargo, junto con esta ya tradicional geografía Norte-Sur del absentismo y la Incapacidad Temporal (IT), la duración de las bajas casi se triplica en Comunidades autónomas como Extremadura, Galicia o Asturias, con respecto a territorios como Euskadi o Navarra, por lo que la fenomenología de las ausencias, en impacto y duración, parece ir más allá del clima o el origen territorial de las personas.

Dentro de esta “coctelera” de datos para entender las ausencias, la Industria sigue siendo el sector más afectado, tanto en la tasa general como en la IT, seguida del sector Servicios, mientras que la construcción es sensiblemente inferior. Luego la penosidad -conceptual- de los trabajos no parece que tenga que ver con las bajas por IT, que es el “nudo gordiano” de las faltas al trabajo. Otra cosa es que las CCAA con más incidencia en los accidentes de trabajo son las que tienen más peso en la industria. Pero el modelo de prestaciones y la escasa litigiosidad no parece invitar al trasvase de contingencias de lo profesional, a lo extralaboral o contingencia común.

En esta reflexión sobre el absentismo, y cómo abordarlo desde la función de personas, seguramente deberíamos hablar más de ausencias que de absentismo. O, partiendo de la polisemia de la palabra absentismo, reservar este término tan peyorativo sólo a las ausencias más patológicas, en el sentido de su carácter injustificado o ilegítimo. Pese a la irresistible tentación de magnificar las cifras de las ausencias, debemos ser cautos en las calificaciones. Pero tampoco podemos obviar la necesidad de medir las ausencias, deseables (permisos y vacaciones, maternidades, etc.) o indeseables (enfermedades y accidentes), previsibles o imprevisibles, fraudulentas o legítimas (conflictividad laboral), y de no errar al culpabilizar de absentistas situaciones y personas que no tienen participación alguna en la decisión que las motiva (ERTE, ceses de actividad de fijos discontinuos, etc.).

Ausencias y Salud Mental

Con la llegada de 2023 los departamentos de Recursos Humanos han vuelto a decirnos que una de las mayores preocupaciones está relacionada con la Salud Mental de las personas trabajadoras. Los empleadores deben pasar de ver la salud mental como un desafío individual a una prioridad colectiva.

La Mutua Fremap, en su estudio “Enfermedades relacionadas con la salud mental, trastornos mentales y del comportamiento” nos dice que durante el periodo comprendido entre 2015 y 2021, los procesos de incapacidad temporal derivados de estas patologías ocasionaron el 15,04% de los días de baja por contingencia común de las personas trabajadoras, y se constituyen como el segundo grupo de enfermedades que más días de baja han generado tras los trastornos musculoesqueléticos. Además, y con relación a la edad, el mayor incremento de la incidencia se registra en el grupo de menos de 35 años, que pasa del 1,65 en el año 2015 al 2,16 en 2021, lo que supone un incremento del 30,91% frente al 8,28% en el grupo de edad de más de 49 años, y el 14,37% del grupo de edad de 35 a 49 años.

Las cifras y lo que viene nos invita a actuar rápido. El 32% de nuestros trabajadores, muy por encima de la media del resto de países, afirman que su

salud mental ha empeorado en el último año. Y el 25% de las empresas afirman que una cuarta parte de sus trabajadores se han visto en el último año afectados por trastornos psicológicos como ansiedad, depresión o estrés postraumático.

No es nuevo el alegato de aquellos que ponen el foco de los problemas mentales extramuros de los lugares de trabajo, por lo que la “pelota” no sólo está en el tejado de las empresas. Junto con el envejecimiento de la población, los retos cognitivos y psicosociales derivados de la digitalización, por citar algunos casos, parece que la colaboración público-privada es más necesaria que nunca si queremos sacar adelante el barco de la salud mental.

No es por ello casualidad que el pasado 7 de junio la Comisión Europea haya publicado una Comunicación sobre un “enfoque global de la salud mental”, y con el fin de conseguir una prevención adecuada y eficaz, el acceso a una atención sanitaria y a unos tratamientos en el campo de la salud mental asequibles y de alta calidad, y la reinserción en la sociedad tras la recuperación psíquica.

Es evidente que asistimos a un 2023 claramente retador en materia de ausencias, engagement, productividad, flexibilidad y otros muchos objetivos en la gestión de personas. Esperamos haber aportado nuestro granito de arena en la reflexión sobre el absentismo y su relación con muchas de estas variables.



Muchas gracias,

Javier Blasco

Director The Adecco Group Institute

capítulo 1

Marco conceptual

Si nos atenemos a la definición de la Real Academia Española, el “absentismo” es la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. La segunda acepción del término añade el matiz de la frecuencia con que ocurre dicha abstención, al precisar que es “absentismo” el “**abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo**”. Como resulta claro, son definiciones insuficientes para caracterizar el fenómeno bajo estudio.

La literatura especializada no ofrece una definición unánime. Sin embargo, de la lectura de la misma surge un cierto consenso 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. Esta definición es mucho más precisa y suficiente como para entender que **dentro del absentismo quedan comprendidas todo tipo de causas: involuntarias** (como en el caso de una enfermedad) y **voluntarias** (como por ejemplo en el caso de huelgas), y tanto por **decisión del empleado** (una ausencia injustificada), como de la empresa (un curso de formación), así como también determinadas por la ley (licencias por maternidad y paternidad) o, incluso, **por fuerza mayor** (horas perdidas por falta de insumos). Por lo tanto, **el absentismo trata de un fenómeno multicausal**.

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 tenga un aspecto aún más borroso. En el caso de España, hay una encuesta oficial (la Encuesta Trimestral del Coste Laboral) que ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, desglosando estas últimas según 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** y se presentan estimaciones para España. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos. Pese a la imposibilidad de un cálculo preciso, es útil tener una referencia de cuál es el impacto global de este fenómeno en la economía.

Así, utilizando datos oficiales sobre horas pactadas y horas no trabajadas por incapacidad temporal y otras causas, puede estimarse que el absentismo llegó a **1.896 millones de horas de trabajo** a lo largo de 2022 (téngase en cuenta que entre las horas perdidas no se incluyen las horas no trabajadas por razón de

ERTEs), cifra que ha marcado un nuevo máximo histórico. **Van nueve años seguidos de aumentos del número total de horas perdidas por absentismo.** Teniendo en cuenta las horas pactadas anuales, se puede estimar que esas horas no trabajadas equivalen a decir que **1.042.600 asalariados no trabajaron en todo el año.**

Sobre esa base, considerando el coste promedio de cada hora de trabajo, esos mismos millones de horas no trabajadas pueden traducirse en un **coste bruto para el conjunto de la economía cercano a los 42.000 millones de euros**, lo que equivale al 3,2% del PIB.

El coste bruto estimado del absentismo en términos de euros, también supone un nuevo máximo histórico, y resulta 14% mayor al de 2021. En cambio, como porcentaje del PIB, es similar al de los dos años previos (3,3% en 2020 y 3,1% en 2021), aunque es la primera vez que durante tres años, el coste bruto estimado supera el 3% del PIB.

No obstante, **no sería correcto imputar todo este coste al absentismo, pues una parte del mismo no se puede suprimir.** La parte no suprimible sería un coste laboral estructural; solo el resto (es decir, el coste bruto antes señalado menos la parte que no puede eliminarse) sería el coste real del absentismo.

Todo esto se verá con mayor profundidad y detalle en la próxima sección de **ESTE INFORME.**

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, 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. Esto fue ratificado en el estudio de **Scognamiglio** (2019) referido a los empleados del sistema de salud público de Italia. Además, **D'Amuri** (2017) destaca que **el absentismo es sistemáticamente más alto en el sector público que en el privado**.

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** (2005) 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).

Principales líneas de investigación académica según motivo principal del absentismo

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 el 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)
	El absentismo es sistemáticamente más alto en el sector público que en el privado.	Italia	D'Amauri (2017)
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, Björnstad y Gunnarsdottir (2003); Moreau et al. (2004); Hausknecht, Hiller y Vance (2008)
	La conciliación laboral-familiar puede tener impacto indirecto favorable a través de la mejoría del bienestar emocional del trabajador.	España	Medina, Biedma y Sánchez Ortiz (2020)
	Es necesario analizar los distintos puestos de trabajo de una misma empresa para diseñar políticas adaptadas de prevención y corrección.	Francia	Charléne Millot et al. (2022)
	El trabajo a turnos impacta positiva o negativamente en el absentismo según los incentivos monetarios, la salud y la situación familiar del empleado.	Alemania, Noruega	Frick, Simmons y Stein (2020); Jacobsen y Fjeldbraaten (2018)
Características de la empresa	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); Poulidakis y Theodoropoulos (2009); Brown, Fakhfakh y Sessions (1999); Kristensen et al (2006); Heywood et al (2008).

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, sobresale la generosidad de las prestaciones sociales por bajas por enfermedad y 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.

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 podría ser una respuesta a condiciones de trabajo insatisfactorias (desorganización, stress, mal ambiente laboral, conflictos interpersonales, etc.) y/o a dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. 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. El sector de actividad de la empresa también tiene influencia, como es el caso de los trabajadores de la salud. Finalmente, el trabajo a turnos puede, asimismo, influir en el absentismo.

La investigación de Millot *et al.* (2022) confirma que, incluso en un mismo hospital, unos puestos de trabajo están más expuestos al absentismo que otros, como es el caso de las enfermeras. Sin embargo, dentro del mismo ámbito reconocen la importancia, no solo de las condiciones de trabajo, sino también de factores sociodemográficos: por caso, tienden a registrar mayores tasas de absentismo las mujeres, quienes tienen hijos y las personas separadas.

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.

Un reciente informe belga (Moerland *et al.*; 2023) ratifica lo encontrado por investigaciones anteriores, en el sentido de que sugiere que una fusión entre empresas de la cual surjan mejores condiciones laborales, tiende a reducir el absentismo.

Medina, Biedma y Sánchez Ortiz (2020), subrayan la importancia de las posibilidades de conciliación que haya en cada empresa (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.), especialmente por su favorable impacto indirecto, a través de la mejoría del bienestar emocional, y de ahí físico, del empleado. Recalcan que la posibilidad de conciliar debe ser efectiva (es decir, sin temor a sufrir “represalias”). Llegan a esas conclusiones tras estudiar una muestra de más de 500 trabajadores del sector servicios de España.

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).

En cuanto al impacto del trabajo a turnos, hay literatura contrapuesta. Por un lado, Frick, Simmons y Stein (2020) encuentran que en los turnos de tarde el absentismo es mayor que en la mañana o por la noche, lo que podría deberse a la prima, libre de impuestos, que se cobra por trabajar entre las 20:00 y las 6:00 en Alemania, el país estudiado. Sin embargo, Jacobsen y Fjeldbraaten (2018), tras analizar el caso de trabajadores de hospital en Noruega, creen que no es el trabajo a turnos *per se* lo que impacta en el absentismo, sino en la medida en que el mismo empeore la salud del trabajador y/o dificulte la conciliación con la vida familiar.

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.

Pouliakas y 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.

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.

Cabe mencionar, por último, un trabajo de Carl Kaiser (2018), que estudia el contexto en el que el trabajador toma la decisión de ausentarse del puesto de trabajo. Ese contexto está determinado por la cultura de la empresa en lo relativo a la asistencia al trabajo (cultura que, a su vez, depende, por ejemplo, del grado de trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia a la organización). Kaiser también señala la relevancia de la relación que hay entre absentismo y presentismo, motivo por el cual considera que ambos deben estudiarse y tratarse conjuntamente, por estar interrelacionados. El mismo estudio de Moerland *et al.* (2023) mencionado más arriba, observa que la prolongación del período de autocertificación (es decir, del período en que no es necesario acudir a un médico para que certifique la necesidad de ausentarse del trabajo) no tuvo impacto en el absentismo, aunque subrayando el aspecto crucial de buenas condiciones de trabajo.

La investigación antes mencionada de Millot et al. (2022) señala que acciones para mejorar la salud del personal (específicamente, actividad física y una mejor nutrición), pueden conducir a una reducción del absentismo, así como mejorar el ambiente de trabajo (mejoras y aumentos en la comunicación en todas direcciones, así como también la gestión de conflictos).

Una buena síntesis de algunas soluciones propuestas para las principales causas del absentismo se encuentra en el estudio realizado por los investigadores Bryan, Lynch y Kocakülâh (2018). Sus resultados se resumen en la tabla anterior.

Absentismo: qué dicen los investigadores

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.
Dificultad para conciliar trabajo y otras actividades (formación, educación, etc.)	Semana laboral comprimida en cuatro días; rangos de entrada y salida del trabajo y no una hora determinada; días de vacaciones extra no remunerados.	Dificultad para conciliar trabajo y obligaciones familiares	Teletrabajo, mayor uso de teleconferencias, transferencia del empleado a una sede de la empresa más cercana a su domicilio.
Falta de incentivos	Lotería entre empleados con menos faltas; mejorar el control de las faltas (confirmación de permanencia en su hogar cuando se alega enfermedad, etc.)	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) y otros.

[El Anexo 2 sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.](#)

capítulo 2

Marco estadístico 2022



2.1. ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

ESTADÍSTICAS OFICIALES Y DEFINICIÓN DE ABSENTISMO UTILIZADA

Para cuantificar el absentismo, el primer paso es definir los límites del mismo, es decir, qué cosas se consideran absentismo y qué otras cosas no. Una vez definido el absentismo, para cuantificarlo hay que realizar estimaciones sobre la base de estadísticas oficiales. Esto es así porque **no hay ninguna estadística oficial que lo mida de forma directa.**

El absentismo es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales. Entre esos motivos no se incluyen las horas perdidas por ERTes (porque muchas veces, como ocurrió en la pandemia, los mismos se deben a causas de fuerza mayor), ni por vacaciones y días festivos (que están más allá de la decisión de empleadores y empleados). Más allá de estos conceptos excluidos, hay muchas otras razones que provocan pérdidas ocasionales de tiempo de trabajo. El más importante de esos motivos en términos cuantitativos es, por amplia diferencia, la **Incapacidad Temporal** (IT; enfermedad común o accidente no laboral).

El conjunto de horas no trabajadas que englobamos bajo el nombre de absentismo comprende motivos muy diferentes. Por lo tanto, es un completo error equiparar el **absentismo con faltas injustificadas.** Como es lógico, las horas de trabajo que se pierden sin justificación forman parte del absentismo, pero no son ni de lejos 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 y adopción**, por **permisos remunerados** y por **conflictividad laboral.**

Los datos para estimar el absentismo surgen de la **Encuesta Trimestral del Coste Laboral** (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El universo objeto de estudio de la ETCL son los **asalariados por cuenta ajena** que trabajan en la economía no agropecuaria. Para este análisis se utiliza una muestra muy representativa integrada por cerca de 28.500 establecimientos de todos los tamaños y regiones de España. En el caso de los establecimientos con más de 500 trabajadores están todos incluidos (es decir que, en el caso de las grandes empresas, no se trata de una muestra, sino de su totalidad).

Tal como indica su nombre, la ETCL incluye información sobre los costes laborales y sus componentes. En nuestro caso, lo más relevante es que también proporciona la **“desagregación del tiempo de trabajo”**, información que se publica en términos de horas mensuales por trabajador.

Los 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). Es decir que, como se señaló más arriba, la ETCL comprende el conjunto de la economía nacional no agropecuaria (se excluye todo el sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca), con excepción de una fracción marginal de los servicios.

El punto de partida para estimar el absentismo es calcular las **horas pactadas efectivas mensuales**. Para ello es necesario, en primer lugar, sumar las **horas pactadas** (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las **horas extraordinarias** que eventualmente se hubieran realizado. Luego, a ese total hay que restarle las **horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, así como también las horas no trabajadas por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** (en adelante, ERTes). El resultado de estas sumas y restas son las horas pactadas efectivas.

De manera esquemática, lo anterior puede resumirse así:

$$\begin{aligned} & \text{horas pactadas +} \\ & \text{horas extraordinarias -} \\ \text{Horas pactadas efectivas} = & \text{horas no trabajadas por vacaciones y festivos -} \\ & \text{horas no trabajadas por ERTes} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Absentismo} = & \text{horas no trabajadas por motivos ocasionales} \\ & \text{(distintos de vacaciones, días festivos y ERTes)} \\ & = \text{incapacidad temporal + otras causas} \end{aligned}$$

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{\text{horas no trabajadas por motivos ocasionales}}{\text{horas pactadas efectivas}}$$

HORAS TRABAJADAS EN EL CONJUNTO DE ESPAÑA

En 2022, las horas pactadas se incrementaron por tercer año consecutivo. Es algo que no sucedía, al menos, desde 1999. Eso quebró la tendencia declinante que se venía desarrollando desde comienzos del presente siglo.

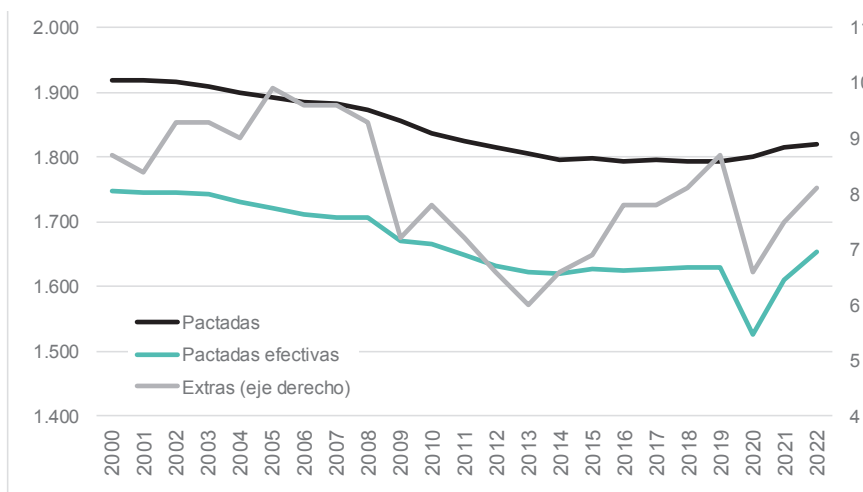
En efecto, entre 2000 y 2014, **la jornada anual pactada se redujo todos los años**, pasando de 1.918 a 1.795 horas (una reducción acumulada de 123 horas anuales, equivalente a más de 15 jornadas de 8 horas).

Entre 2014 y 2019, las horas pactadas presentaron cambios mínimos por lo que, en la práctica se mantuvieron estables. Eso cambió en 2020, cuando las horas pactadas volvieron al umbral de las 1.800 anuales, que se había abandonado en 2013. Con los incrementos de 2021 y 2022, las horas pactadas alcanzaron a 1.819 por año, que es el dato más elevado desde 2011. Así, el incremento acumulado entre 2019 y 2022, alcanza a 25 horas anuales.

En todo caso, téngase en cuenta que, para el conjunto de los sectores de la **Industria**, la **Construcción** y los **Servicios**, las horas anuales pactadas continúan siendo prácticamente cien menos que en el 2000, cuando sumaban 1.918 por trabajador. En otras palabras, el incremento de las horas pactadas entre 2019 y 2022 revirtió solo una quinta parte de la reducción total que hubo entre 2000 y 2019.

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

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



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Analizando los últimos 20 años, es decir, el período 2002-2022, se encuentra un recorte de **5,1%** en la jornada pactada anual. En términos absolutos, equivale a una reducción de **97,2 horas anuales**. Tal recorte, **considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, equivale a 12 jornadas menos de trabajo al cabo de un año (ver datos en Tabla 1 del Anexo I).**

La evolución de la jornada pactada anual tiene que ver con muchas variables que actúan de manera simultánea. Entre ellas, cuestiones propias del mundo de la empresa (organizativas, tecnológicas, de productividad, etc.) y factores sociales (creciente valoración del tiempo de ocio, mayor interés en conciliar la vida personal con las actividades profesionales, etc.). Una hipótesis razonable para explicar el aumento de la jornada pactada desde 2019 es la **irrupción del teletrabajo**: en tanto que en 2019 trabajaron al menos ocasionalmente desde su hogar 1,6 millones de personas, desde finales de 2020 han oscilado entre 2,5 y 3,2 millones de personas. La idea es que una parte del ahorro del tiempo de desplazamiento, se convirtió en tiempo de trabajo.

Tal como ocurre desde 2008, **las horas extraordinarias de 2022 se mantuvieron por debajo del 0,5% de la jornada pactada anual**. Más precisamente, en 2022 equivalieron al 0,45% de la misma, una proporción igual, por ejemplo, que en 2018, y unas centésimas mayor que en los dos años previos. En términos absolutos, fueron 8,1 horas anuales por asalariado.

Dentro de esa proporción marginal, las horas extraordinarias presentan un vínculo lógico con el ciclo económico. Por ejemplo, llegaron a un máximo de 9,9 horas en 2005, momento a partir del cual bajaron hasta un mínimo de 6 horas en 2013. Las 8,1 horas de 2022 surgen de dos incrementos anuales consecutivos, tras las 6,6 horas de 2020 y las 7,5 de 2021.

Las **horas no trabajadas debido a vacaciones y días festivos** fueron, por tercer año consecutivo, ligeramente menos de 170 horas, cuando antes siempre superaban esa marca. Las 169,2 horas no trabajadas por vacaciones y festivos en 2022 son el segundo dato más bajo al menos desde 2000. Sin embargo, como proporción de las horas pactadas, fueron 9,3%, exactamente el mismo porcentaje registrado en 2002.

Hasta la pandemia, las horas no trabajadas por **razones técnicas o económicas** (ERTEs) habían sido prácticamente insignificantes. Su mayor registro hasta entonces había sido el de 2012, cuando alcanzaron a 8,7 horas, equivalentes al 0,5% de la jornada pactada anual. En 2020, la emergencia sanitaria las disparó hasta las 120 horas anuales, lo que se corresponde con un 6,7% de las horas pactadas. En 2021 se redujeron de forma marcada, aunque, aun así, las 42,3 horas (2,3% de la jornada pactada) eran una cifra muy elevada en comparación con los años prepandemia. **Recién en 2022 puede considerarse que las horas no trabajadas por ERTEs se normalizaron**, al reducirse hasta 3,9 horas por trabajador y año, cifra inferior, por ejemplo, a las que se registraron en cualquiera de los años comprendidos entre 2009 y 2014, ambos inclusive. **Como proporción de la jornada pactada anual fueron el 0,2%**.

Las **horas pactadas efectivas** (horas pactadas totales, más horas extraordinarias, menos horas no trabajadas por vacaciones y festivos, menos horas no trabajadas por ERTEs) reflejan el repunte de las **horas pactadas**. Así, tanto aquellas como estas alcanzaron en 2022 sus mayores valores de los últimos 12 años.

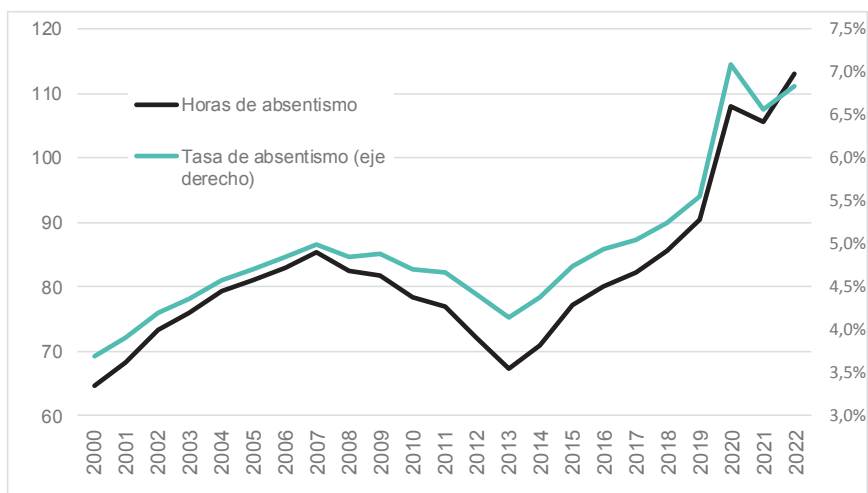
En el caso particular de las horas pactadas efectivas, el incremento absoluto fue de 24,1 horas anuales, con lo que sumaron 1.654 horas/año. Los incrementos de los últimos dos años, sin embargo, no impiden que, en comparación con los datos de 2002 siga habiendo una reducción apreciable: la jornada pactada efectiva anual de 2022 resultó 91,8 horas inferior a la de aquel año. Es un descenso de 5,3%, que a su vez equivale a 11 jornadas laborales y media menos.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO EN EL CONJUNTO DE ESPAÑA

De acuerdo con lo expuesto más arriba, es posible dividir las horas no trabajadas en dos grandes categorías: **i) vacaciones, festivos y ERTEs**, por un lado, y **ii) absentismo**, por otro. Una vez analizada la evolución de la primera de ambas categorías en el punto anterior, ahora es el momento de referirse a las horas no trabajadas por absentismo.

El concepto clave es que el **comportamiento que venía siendo normal de las horas no trabajadas por absentismo, cambió a partir de la pandemia**. Entre 2000 y 2019, las mismas evolucionaron según el ciclo económico, aumentando cuando la actividad económica crecía y cayendo en los momentos de crisis. Siguiendo esa idea, las horas perdidas por absentismo, por año y trabajador, subieron desde 65 a 85 entre 2000 y 2007 (+32%), para luego bajar hasta 67 horas en 2013 (-21%). En 2014, junto con el inicio de una etapa de recuperación de la actividad y el empleo, las horas no trabajadas por absentismo volvieron a aumentar, llegando en 2019 a **un nuevo máximo de poco más de 90 horas anuales por trabajador** (+34% desde 2013).

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



(*) Las horas no trabajadas por ERTE no se consideran parte del absentismo.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En 2020, como es lógico, la pandemia rompió el vínculo entre absentismo y nivel de actividad económica: al mismo tiempo que se producía el mayor hundimiento del PIB desde la guerra civil, las horas no trabajadas por absentismo superaron por primera vez las 100 anuales por asalariado: 108, marcando así un nuevo máximo histórico.

Durante 2021, el absentismo tampoco evolucionó según los parámetros que eran habituales: junto con una briosa recuperación del PIB de 5,5%, las horas perdidas por absentismo se redujeron ligeramente, hasta 105,6, de media, por año y asalariado.

En cambio, **desde un punto de vista, el 2022 sí habría regresado a la pauta “normal”:** mientras el PIB proseguía una fuerte recuperación, las horas perdidas de absentismo también se incrementaron. No obstante, lo que no era esperable es que el tiempo no trabajado por absentismo alcanzara un nuevo máximo de 113,1 horas anuales por trabajador, superando incluso los registros de 2020.

Desagregando las horas de absentismo, se encuentra que el 91% del incremento entre 2019 y 2022 de las horas no trabajadas por absentismo se explica por el **aumento de la IT** (enfermedad común o accidente no laboral). En 2020, lógicamente, fue un efecto directo de la pandemia (las horas perdidas por IT llegaron ese año a poco más de 80 horas por trabajador, cuando antes nunca habían superado las 68 horas). Algo similar ocurrió en 2021, con las horas perdidas por IT manteniéndose en poco más de 80 por año y trabajador. **Lo inesperado es que las mismas subieran hasta prácticamente 88 horas en 2022**, con la emergencia sanitaria controlada a través de la vacunación masiva desde mediados de 2021.

Las horas de absentismo por motivos diferentes de IT también se dispararon con la pandemia (por ejemplo, por la necesidad de aislamiento o de cuidar a familiares enfermos): llegaron a casi 28 horas anuales por trabajador, cifra que se compara con una media de 21 horas para el período 2000-2019. En **2021 y 2022**, el absentismo por motivos diferentes a IT se redujo hasta 25,2 horas anuales. Aunque sigue siendo un nivel muy alto con relación a los datos prepandemia, su incidencia en el total del absentismo es menor comparado con la IT.

La información de la ETCL nos permite dar un paso más y desglosar, también, las horas de absentismo por “otros motivos” en diversas categorías. Así puede verse el papel central de dos de ellas: las **bajas por maternidad, paternidad y adopción, y los permisos y licencias**.

En 2020, las horas no trabajadas por **permisos y licencias** se duplicaron con relación a su media 2000-2019, saltando de poco menos de 5 a casi 10 horas. Este súbito aumento de los permisos habría estado relacionado, como acaba de mencionarse, por ejemplo, con los **aislamientos preventivos** por eventuales contagios a la espera del resultado de un test y/o por **enfermedad de familiares directos**. A medida que la pandemia iba siendo controlada, el absentismo por esta causa se redujo, disminuyendo hasta 6 horas/año en 2021 y 5,4 horas/año en 2022.

Sin embargo, casi dos terceras partes de la reducción de las horas no trabajadas por permisos y licencias fue compensada por el incremento de las **horas no trabajadas por maternidad**, que en 2022 aumentaron por tercer año consecutivo. Si en 2018 y 2019 fueron menos de 11 horas anuales, en 2020 superaron esa marca, llegando en 2021 a 13,2 horas y alcanzar un **máximo histórico de 13,8 horas en 2022**. El incremento no se debe a una mayor cantidad de nacimientos (su número ha descendido todos

los años desde 2014, hasta caer a 330.000 en 2022, que es el número más bajo desde 1884), sino a la **ampliación del permiso de paternidad**, que se extendió de 5 a 8 semanas en 2019, a 12 en 2020 y a 16 semanas en 2021, con lo que quedaron equiparados los permisos para ambos progenitores.

Los demás conceptos (horas perdidas en el lugar de trabajo, conflictividad laboral, etc.), globalmente considerados, redujeron las horas perdidas desde más de 7 en 2020 hasta 6, tanto en 2021 como en 2022, que es el **dato más bajo desde 2013**.

Con los datos anteriores es posible calcular la **tasa de absentismo** (como se señaló más arriba, es la relación entre las horas no trabajadas por absentismo y las horas pactadas efectivas). La evolución de la misma desde 2000 es similar a lo que acaba de describirse para el total de las horas no trabajadas por absentismo. Estrictamente, hasta 2019, la tasa de absentismo subía proporcionalmente más porque el aumento de las horas perdidas por absentismo se producía al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas caían. **Eso resultó mucho más marcado en 2020**, en lo peor de la emergencia sanitaria, cuando la tasa de absentismo superó por primera vez el 7%: llegó a 7,1% y estableció un nuevo máximo histórico, subiendo 1,6 puntos porcentuales con relación al 5,5% de 2019.

Los últimos dos años rompieron con el comportamiento que venía siendo habitual. En 2021 porque las horas pactadas efectivas aumentaron mientras caían, aunque ligeramente, las horas perdidas por absentismo. Y en 2022, porque las horas pactadas efectivas crecieron, aunque menos que proporcionalmente que las horas de absentismo. El caso es que esta variable, que había bajado **hasta 6,6% en 2021, en 2022 se incrementó hasta 6,8%. Es el segundo dato más alto de la serie histórica**, solo superado por el 7,1% de 2020. El incremento se explica totalmente por el mayor número de horas no trabajadas por IT (7,5 horas anuales más), ya que las horas no trabajadas por motivos distintos de IT permanecieron en el mismo nivel que el año previo (25,2 horas).

Que la tasa de absentismo de 2022 sea la segunda más elevada desde 2000 ya da una idea de la **situación crítica que ha alcanzado este problema**. En el mismo sentido, puede añadirse que, **hasta 2017, esta variable nunca superó el 5%**.

Si la tasa de absentismo de 2022 hubiera sido el 5%, se habrían perdido 30,4 horas menos por este motivo por cada asalariado. De haber sido así, se habrían trabajado casi 510 millones de horas más, lo que equivale al trabajo de 308.200 personas durante un año.

HORAS TRABAJADAS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Con ligeras particularidades, todas las comunidades autónomas imitaron la evolución antes señalada para la media nacional: hasta 2019, las horas pactadas efectivas exhiben una tendencia suavemente declinante, en 2020 todas las autonomías presentan una fuerte caída de las mismas (por el aumento de las horas no trabajadas por ERTes), y tanto **en 2021 como en 2022, en todas ellas se registran incrementos**.

Es interesante detenerse en la variación acumulada de las horas pactadas efectivas **entre 2019 y 2022**, para observar en qué situación quedó cada autonomía tras la pandemia y la recuperación subsiguiente. Desde este ángulo, se aprecia que todas las regiones españolas incrementaron la jornada pactada anual efectiva, con las únicas excepciones de **Baleares y Castilla y León**, aunque en ambos casos con decrementos mínimos.

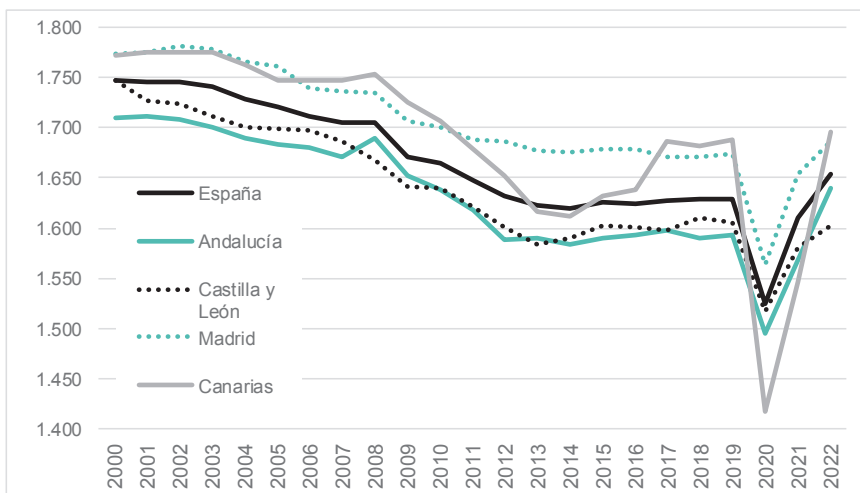
Según la variación de las horas pactadas efectivas entre 2019 y 2022, las autonomías pueden clasificarse en tres grupos. En primer lugar, ocho regiones con variaciones, en un sentido u otro, inferiores al 1%, entre las que destacan **Madrid, País Vasco, Canarias y Castilla y León**. Un segundo grupo con un incremento moderado, de entre el 1% y el 2%, que es también donde se ubicaría la media nacional (+1,5%). Son cinco las comunidades que caen en este rango: **Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia y La Rioja**. Finalmente, las cuatro autonomías con incrementos más marcados, de al menos el 2%: **Aragón, Andalucía, Castilla-La Mancha y Extremadura** ([ver datos en Tabla 2 del Anexo I](#)).

En 2022, todas las autonomías tuvieron jornadas pactadas efectivas superiores a las 1.600 horas por asalariado, algo que no sucedía desde 2011. La jornada pactada efectiva más prolongada, que es la de **Canarias**, con 1.696 horas, es también la más extensa, registrada por cualquier autonomía, desde 2010.

Las cuatro comunidades autónomas con jornadas efectivas más extensas en 2019 son las mismas, y con el mismo orden, que en 2022: **Canarias** (1.696 horas, como recién se indicó), **Madrid** (1.686 horas), **Baleares** (1.673 horas) y **Galicia** (1.669 horas). En cambio, ha habido cambios en las cuatro regiones con jornadas pactadas efectivas más breves. En 2019 eran Extremadura, Andalucía, La Rioja y Castilla-La Mancha, en tanto que en 2022 fueron **Castilla y León** (1.603 horas), **País Vasco, Extremadura** (1.605 horas en ambos casos) y **Asturias** (1.614 horas).

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

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

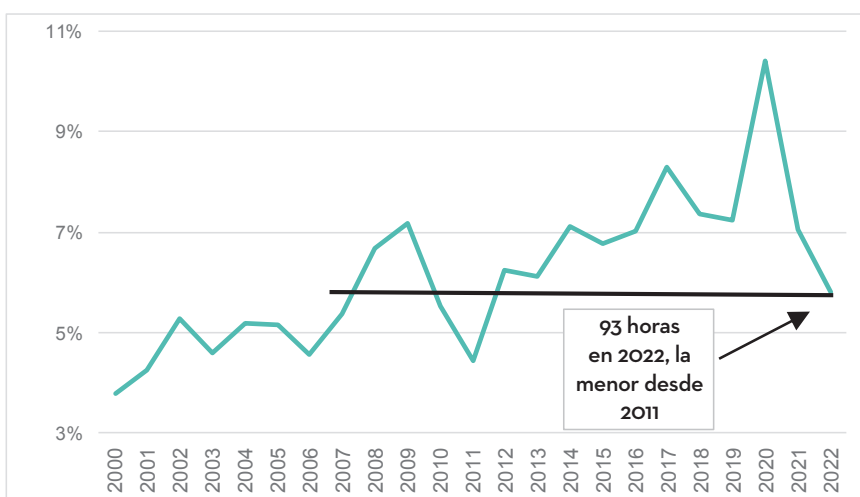


Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La diferencia entre la jornada pactada efectiva autonómica más extensa y la más breve, que desde 2013 venía mostrando una clara tendencia ascendente (alcanzando un pico de 147,4 horas en 2020), **cayó de modo significativo en 2021**, hasta 109 horas (que era el menor dato en seis años), **y volvió a hacerlo en 2022**, cuando quedó en 93 horas, la menor brecha desde 2011. Esas 93 horas significan que la jornada máxima (la canaria) es un 5,8% mayor que la más corta (la castellanoleonesa).

SE REDUCE LA BRECHA ENTRE AUTONOMÍAS

Diferencia % entre las autonomías con mayor y menor jornada pactada efectiva



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

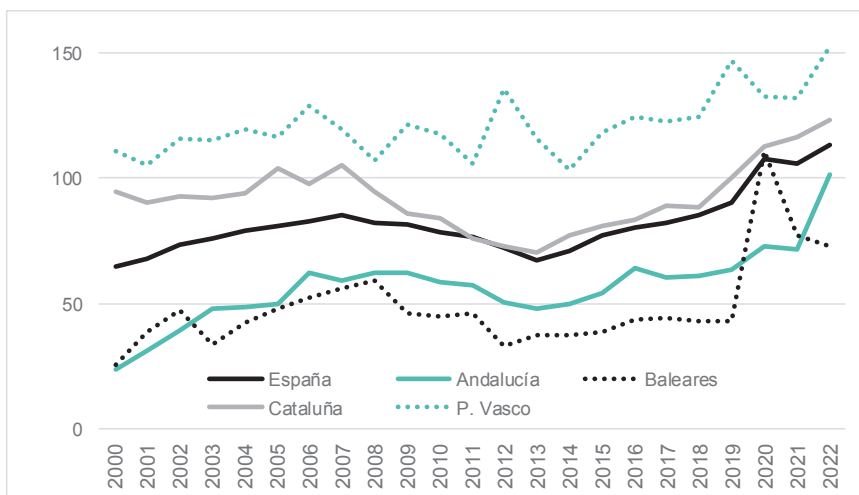
HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Los datos autonómicos también constatan un **generalizado incremento del número de horas de trabajo perdidas por absentismo**. Con excepción de **Baleares y La Rioja** (únicas regiones en donde las horas de absentismo se redujeron en 2022 con relación a 2021), **todas las demás comunidades autónomas alcanzaron durante el año pasado sus respectivos máximos históricos de horas de absentismo**. Los mayores incrementos ocurrieron en **Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Galicia y Murcia**, siendo en todos los casos superior al 20%.

Repitiendo el ejercicio de comparar los datos de 2019 con los de 2022, ahora con las horas de absentismo, se encuentra un incremento en todas las regiones españolas. **Andalucía y Baleares** sobresalen, con aumentos acumulados superiores al 60%. Por el contrario, **Navarra y País Vasco** exhiben los incrementos más moderados, en ambos casos de no más del 7%.

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

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



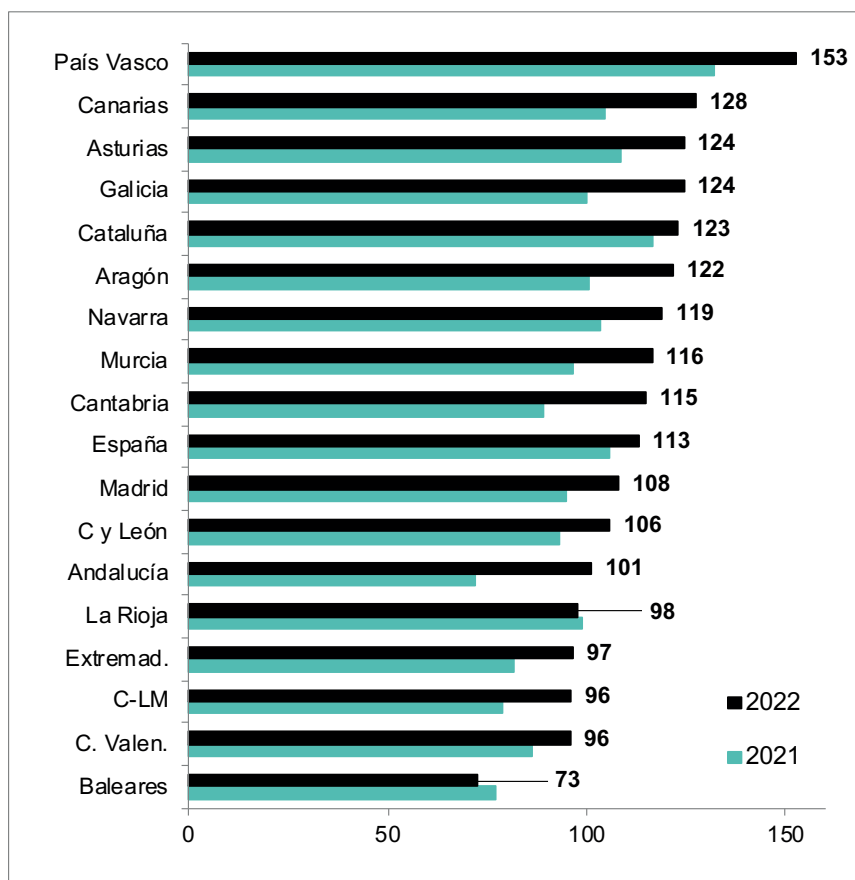
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Pese a su moderado incremento desde 2019, **la comunidad autónoma vasca continuó siendo en 2022 la región española con mayor número de horas de trabajo perdidas por absentismo: 152,7 horas anuales**, de media, por asalariado. Le siguieron **Canarias (127,5 horas), Asturias, Galicia (124,4 horas en ambas regiones) Cataluña (123,1 horas) y Aragón (121,7 horas)**. Las recién mencionadas son las únicas autonomías con más de 120 horas anuales de trabajo perdidas por razón de absentismo.

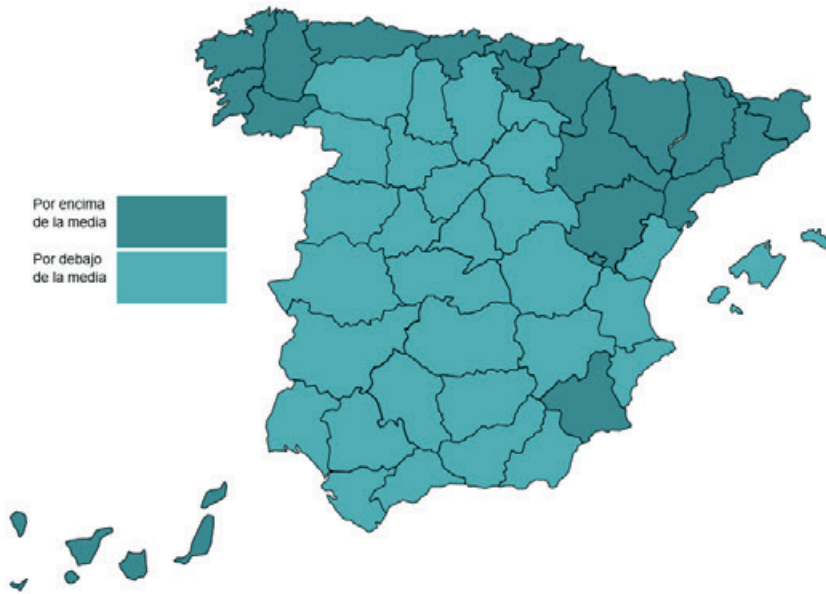
En el extremo opuesto aparecen las **Baleares**, con la menor pérdida (72,7 horas), seguida por la **Comunidad Valenciana** (95,9 horas), **Castilla-La Mancha** (96,2 horas), **Extremadura** (96,6 horas) y **La Rioja** (97,8 horas). Estas cinco comunidades mencionadas son las únicas en donde el absentismo es inferior a las 100 horas anuales por empleado.

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

Horas anuales por asalariado en 2021 y 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL



Cuando se comparan los datos de 2019 con los de 2022, se advierte que también ha habido cambios en la posición relativa de varias regiones. Como se señaló antes, tanto entonces como ahora, el **País Vasco** aparece como la comunidad con mayor número de horas de absentismo por asalariado. Pero mientras que, en 2019, era escoltado por **Navarra, Aragón y Asturias**, en 2022 lo está por **Canarias, Asturias y Galicia**.

De modo similar, tanto en 2019 como en 2022, la autonomía con menor pérdida media por empleado de horas de trabajo por absentismo es **Baleares**. En 2019 le seguían **Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha**. En cambio, en 2022, las siguientes regiones con menos absentismo son la **Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha y Extremadura**, tal como se indicó anteriormente.

La diferencia entre las autonomías con mayor y menor número de horas perdidas por absentismo aumentó con relación a los dos años anteriores, pasando de **60 horas anuales** en 2020 y 2021, a 80 horas en 2022. Sin embargo, no es una cifra muy diferente a la registrada, por caso, entre 2010 y 2019, años en los que la brecha media entre las autonomías con mayor y menor absentismo promedió,

precisamente, 80 horas. Incluso, en términos porcentuales, la diferencia de 110% que hay entre las horas perdidas por empleado por razón de absentismo del **País Vasco y Baleares**, es inferior a la de todos los años que van de 2009 a 2019, ambos inclusive.

La tasa de absentismo aumentó en quince comunidades autónomas en 2022. Tal como ocurrió con las horas de absentismo, las únicas regiones que pudieron recortar la tasa de absentismo en 2022 con relación al año anterior fueron **Baleares y La Rioja** (con reducciones, respectivamente, de 5 y 3 décimas).

El mayor incremento fue de el de **Andalucía**, donde la tasa de absentismo dio un salto de 1,6 puntos porcentuales, llegando a 6,2%. No obstante, la autonomía andaluza se mantiene por debajo de la media nacional en este terreno. Junto con **Andalucía**, otras cinco comunidades autónomas presentaron aumentos de la tasa de absentismo de más de un punto porcentual. Fueron los casos de **Cantabria** (+1,4 p.p.), **Galicia** (+1,3 p.p.), **País Vasco** (+1,2 p.p.), **Aragón y Murcia** (+1,1 p.p. en los dos casos).

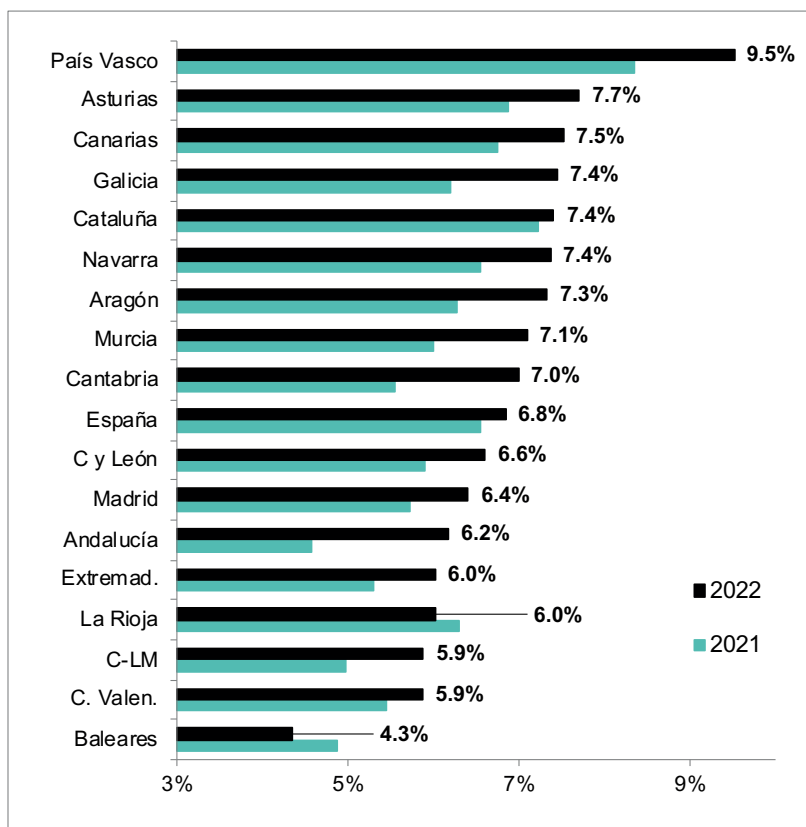
Más homogéneo es el saldo que surge de comparar las tasas de absentismo autonómicas de 2019 con las de 2022: **en todos los casos el resultado es un incremento.** Desde esta perspectiva sobresale otra vez **Andalucía**, pues es la única región que exhibe un incremento superior a los 2 puntos porcentuales (+2,2 p.p.). Los siguientes aumentos de mayor magnitud son los de **Baleares, Cantabria** (+1,8 p.p. en los dos casos) **y Canarias** (+1,5 p.p.). Por su parte, el **País Vasco** (+0,3 p.p.), **Navarra** (+0,5 p.p.), **Aragón** (+0,7 p.p.) **y Castilla y León** (+0,8 p.p.), son las únicas cuatro comunidades que en el último trienio incrementaron sus respectivas tasas de absentismo menos de un punto porcentual.

No obstante, las variaciones aludidas no son una buena guía para conocer la magnitud actual de la tasa de absentismo. Pese a haber tenido el menor incremento desde 2019, **el País Vasco continúa siendo la región con la mayor tasa de absentismo, tal como ha sucedido cada año desde el 2000.** En 2022, la misma fue 9,5%, que es la mayor tasa de absentismo alcanzada por cualquier autonomía, en los últimos 23 años. Le siguen **Asturias** (7,7%), **Canarias** (7,5%), **Galicia, Cataluña y Navarra** (7,4% en los tres casos).

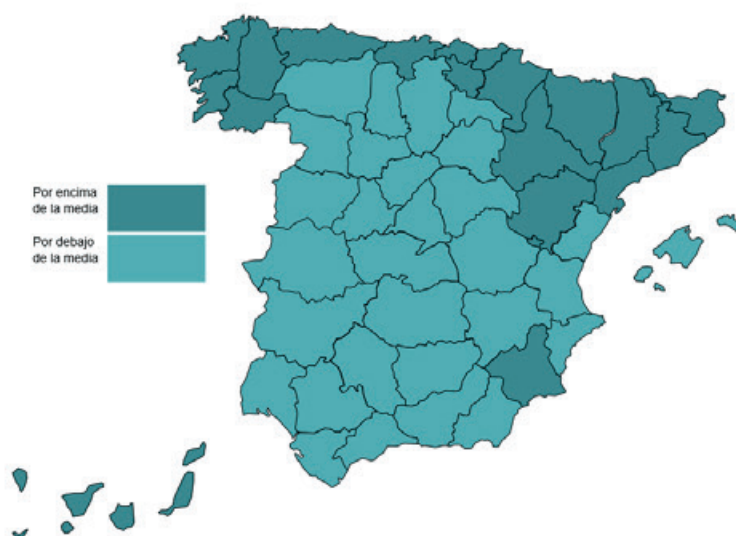
Del mismo modo, **Baleares**, que tuvo el segundo mayor incremento de la tasa de absentismo en el último trienio, ostenta la más reducida, de 4,3%, siendo **la única comunidad con una tasa de absentismo inferior a 5%.** Escoltando al archipiélago balear aparecen cuatro regiones que son las únicas en las que la proporción de absentismo no excede el 6%: **Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha** (5,9% en ambas comunidades), **La Rioja y Extremadura** (6% en los dos casos).

TASA DE ABSENTISMO

% de las horas pactadas efectivas en 2021 y 2022

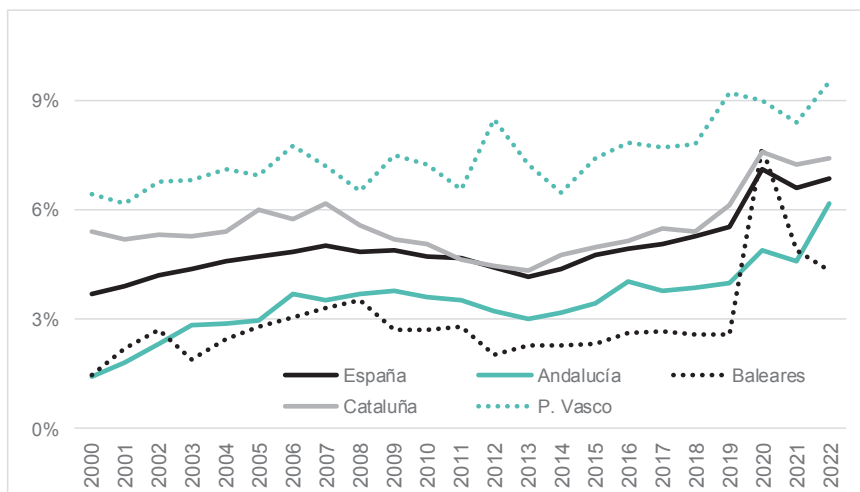


Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL



TASA DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

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



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

No hay cambios relevantes en las autonomías con mayores y menores tasas de absentismo, cuando se comparan los datos de 2019 con los de 2022. **País Vasco y Asturias** aparecen en ambos años como una de las cuatro regiones con mayor absentismo, si bien en 2019 eran acompañadas por **Navarra y Aragón**, y en 2022 lo estuvieron por **Canarias y Galicia**. En la situación opuesta, **las seis comunidades que en 2019 tenían las tasas de absentismo más bajas, eran las mismas que en 2022**, aunque con algunas alteraciones en sus posiciones relativas: **Baleares** sigue mostrando el primer puesto, así como **Castilla-La Mancha** el tercero. Sin embargo, en 2019, **Andalucía** era la segunda y **Extremadura** la cuarta, mientras que en 2022 esas posiciones fueron ocupadas por la **Comunidad Valenciana y La Rioja**, respectivamente.

HORAS TRABAJADAS EN LOS PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS

Los tres principales sectores económicos (la **Industria**, la **Construcción** y los **Servicios**) continuaron en 2022 con la recuperación del número de horas pactadas, tal como había ocurrido en 2021, siguiendo lo ocurrido con el total nacional. En la Construcción es donde este movimiento es más claro, ya que encadena seis años consecutivos con incrementos en esta variable. En 2022, el sector constructor tuvo una jornada anual pactada de 1.986 horas, la más prolongada desde 2010. La Industria, con 1.977 horas, tuvo en 2022 su jornada pactada más larga desde 2007. La jornada pactada más corta continúa siendo la de los **Servicios**, ahora con 1.779 horas anuales, aunque para este sector es la más extensa desde 2011. Pueden verse los datos en la misma **Tabla 1 del Anexo I**.

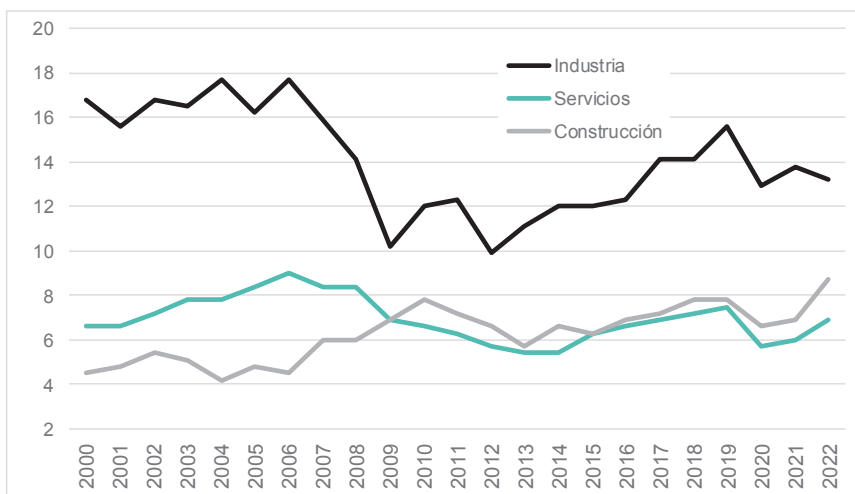
Las horas extraordinarias se recuperaron en la **Construcción** y los **Servicios**, pero en la **Industria** se redujeron levemente. En todo caso, no ha sido alterado el papel marginal de las horas extraordinarias en el tiempo de trabajo: desde 2007, en ninguno de los tres sectores llegaron nunca a ser ni siquiera el 0,9% del total de horas pactadas.

La **Industria**, como es habitual, continúa siendo el sector en el que la evolución de las horas extraordinarias está más vinculada con el ciclo económico. Además, es el sector donde estas horas tienen una importancia relativa mayor. Las 13,2 horas extraordinarias de 2022 equivalieron al 0,7% de las horas pactadas, lo mismo que en cuatro de los cinco años anteriores. Su reducción en 2022, pese a que en 2021 se encontraban en un nivel inferior a las del trienio 2017-2019 (cuando fueron, de media, 14,6 horas/año por asalariado industrial), podría explicarse por la desaceleración de la producción industrial, que pasó de crecer 7,3% en 2021 a hacerlo 2,9% en 2022.

Como porcentaje de la jornada pactada, tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**, las horas extraordinarias son cerca de la mitad que en la Industria, pues en ambos casos equivalen al 0,4%: 8,7 horas en la **Construcción** (su mayor registro, al menos, desde 1999) y 6,9 horas en los **Servicios** (ligeramente menos que la media 2017-2019).

HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

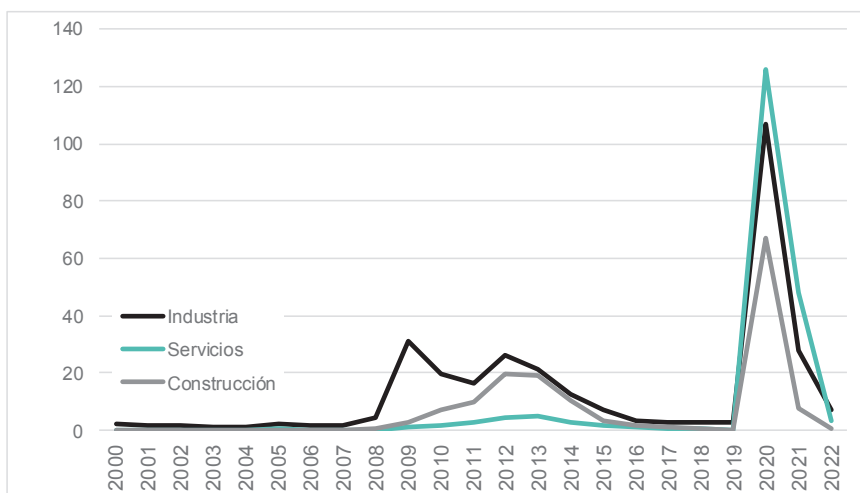
Las horas no trabajadas por **vacaciones y días festivos** aumentaron en 2022 con relación al año anterior en la Industria, pero bajaron ligeramente tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**. Sin embargo, en los tres sectores,

las horas no trabajadas por vacaciones y festivos fueron en 2022 inferiores a las de 2019, por una diferencia de entre 1,2 horas en la **Industria** y 3,6 horas en la **Construcción**.

Las **horas no trabajadas por ERTes** se redujeron muchísimo: más del 90% de caída en la Construcción y los Servicios, y un descenso de 74% en la Industria, en todos los casos con relación a 2021. En comparación con los máximos de 2020, las horas perdidas por ERTes muestran reducciones aún más profundas. Aun así, **en los tres grandes sectores las horas no trabajadas por ERTes fueron significativamente más que en 2019**.

HORAS NO TRABAJADAS POR ERTes POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



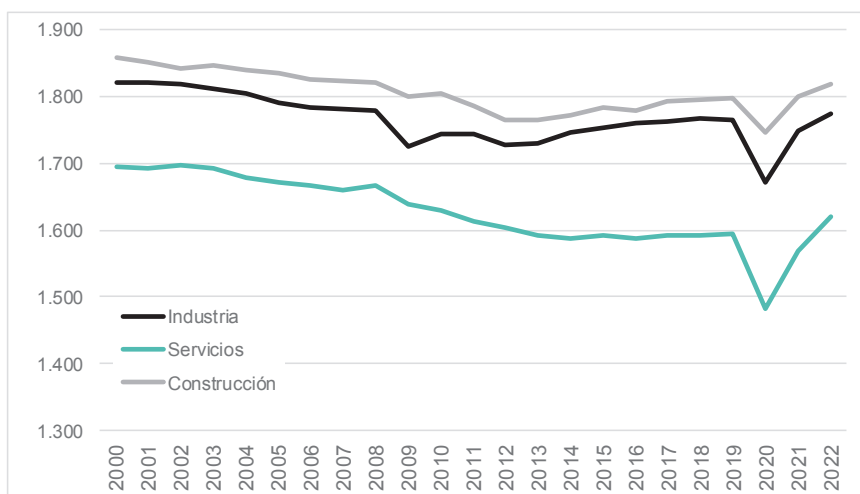
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En la **Industria**, las horas de ERTes bajaron hasta 7,2 por asalariado, pero son más del doble que las 2,7 horas de 2019. En los **Servicios**, las horas de ERTes de 2022 fueron 3,3 de media, por empleado, y en la **Construcción** apenas 0,3 horas. No obstante, estos últimos dos sectores no tuvieron pérdida alguna de horas de trabajo por esta razón en 2019.

De todo lo anterior se desprende un **incremento de la jornada anual efectiva en los tres grandes sectores** que, en todos los casos, fue también más extensa que la de 2019. **La más prolongada continúa correspondiendo a la Construcción**, tal como ocurre desde 2000, ahora con 1.818 horas. Son 18,6 horas más que el año previo y 19,5 más que en 2019. En **la Industria**, la jornada pactada efectiva se alargó hasta 1.773 por año, por lo que superó en 23,7 la jornada anual efectiva de 2021 y en 9 horas la de 2019. Los **Servicios** se mantienen como el sector con la menor jornada efectiva anual, que en 2022 fue de 1.621 horas, pese a haberse incrementado en 51,6 horas respecto al año anterior. En comparación con 2019, la jornada efectiva de los **Servicios** de 2022 resulta 27,3 horas anuales más prolongada.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



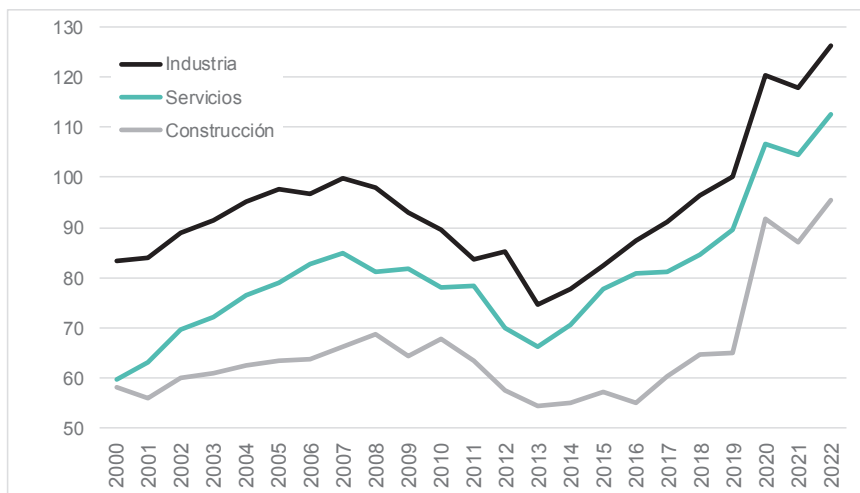
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO EN LOS PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS

Las horas de trabajo perdidas por absentismo aumentaron durante el año pasado en los tres grandes sectores, alcanzando en los tres casos nuevos máximos históricos.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

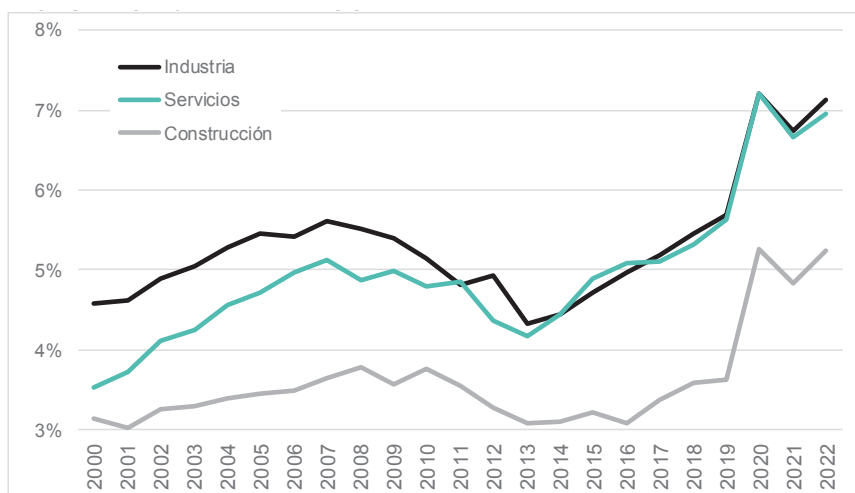
El incremento con relación a 2021 fue similar en los tres sectores, de poco más de 8 horas anuales por asalariado. En cambio, en comparación con los niveles de absentismo de 2019, sobresale el aumento en la **Construcción** (30,3 horas más, equivalentes a un incremento de 46,5%). Por su parte, la subida de las horas de absentismo en la **Industria** y los **Servicios** es similar: 26,1 horas en el primer caso y 22,8 horas en el segundo (aumentos que conllevan incrementos porcentuales de, respectivamente, 26% y 25,4%).

De esta forma, las horas perdidas por absentismo llegaron a 126,3 en el caso del sector industrial y a 112,5 en los **Servicios**. Pese a acumular el mayor aumento desde 2019, las horas de absentismo en la **Construcción** se mantienen por debajo de 100: fueron 95,4 horas anuales por empleado.

La **tasa de absentismo** (que, recordemos, es la relación entre las horas no trabajadas por absentismo -que excluyen las horas perdidas por ERTes- y las horas pactadas efectivas) aumentó en los tres sectores. Pero el incremento no fue tanto como podría esperarse a partir del incremento de las horas de absentismo, gracias al aumento de la jornada pactada efectiva. Así, **en los tres sectores, la tasa de absentismo quedó por debajo de los máximos de 2020**. De todos modos, también en los tres sectores, las tasas de absentismo de 2022 son las segundas más altas de la respectiva serie histórica.

La **Construcción** continuó como el sector con menor proporción de absentismo, con 5,2% (4 décimas más que un año antes, pero una décima inferior al máximo de 2020). El caso contrario es el de la **Industria**, que con una proporción de absentismo de 7,1% presenta la más elevada entre los tres grandes sectores; igual que en el sector constructor, su aumento con relación a 2021 fue de 4 décimas y quedó una décima por debajo del pico de 2020. Por su parte, en los **Servicios**, la tasa de absentismo se situó en 6,9% (incremento interanual de dos décimas y tres menos que el máximo de 2020).

TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR % respecto de las horas pactadas efectivas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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**, gracias a lo cual puede obtenerse una perspectiva más detallada.

En 2022, las horas pactadas crecieron en 16 de las dieciocho secciones de actividad con relación a sus respectivos niveles del año previo. Las excepciones fueron **Salud y servicios sociales** (con un recorte de 0,4%) y **Arte y ocio** (donde la jornada pactada se redujo 1,6%). Entre las secciones donde la jornada pactada se extendió con relación a 2021, se destacan los casos de la **Hostelería** (incremento de 2,9%) y de **Agua y saneamiento** (+1,4%). En los demás casos, los aumentos no superaron el 1%.

Cuando la comparación de la jornada pactada se realiza entre las de los años 2019 y 2022, se encuentra que la misma se extendió en todas las secciones de actividad. Desde este ángulo, vuelve a sobresalir el incremento de la **Hostelería** (62,7 horas más, equivalente a 4%), ahora seguido por los de **Educación** (aumento de 33,6 horas, que equivale a 2,2%) y **Otros servicios** (categoría residual que agrupa, entre otras cosas, la actividad de peluquerías, tintorerías, reparación de diversos artículos y actividades asociativas; su incremento fue de 31,5 horas, que supone un 1,9% en el trienio).

Estas variaciones, sin embargo, no alteraron prácticamente la importancia relativa de la jornada pactada de cada actividad. De hecho, las cuatro actividades con jornadas pactadas más extensas, y las cuatro con jornadas más breves, fueron en 2022 las mismas que en 2021. El único punto que merece destacarse en este terreno es que, **por primera vez desde 2008, la jornada pactada de una sección de actividad superó las 2.000 horas anuales**: es el caso de **Información y comunicaciones**, con 2.002 horas/año. Como referencia, la jornada anual más corta corresponde a **Arte y ocio**, con 1.481 horas.

El **número de horas extraordinarias** creció en dos de cada tres secciones de actividad, como reflejo de la recuperación de la economía. En especial eso fue lo que ocurrió en los casos de **Actividades inmobiliarias, Otros servicios y Arte y ocio**, pero también de las **Administraciones Públicas**. Pese al aumento, solo en las **Actividades administrativas y servicios auxiliares** (conjunto de actividades en el que se incluyen, por ejemplo, las empresas de alquileres, las agencias de viaje, las agencias de empleo y otros) y en **Electricidad y gas**, las horas extraordinarias de 2022 rondaron el 1% de la jornada pactada anual (unas 18 horas anuales, en ambos casos, en promedio, por asalariado); en las demás actividades, su importancia relativa fue menor.

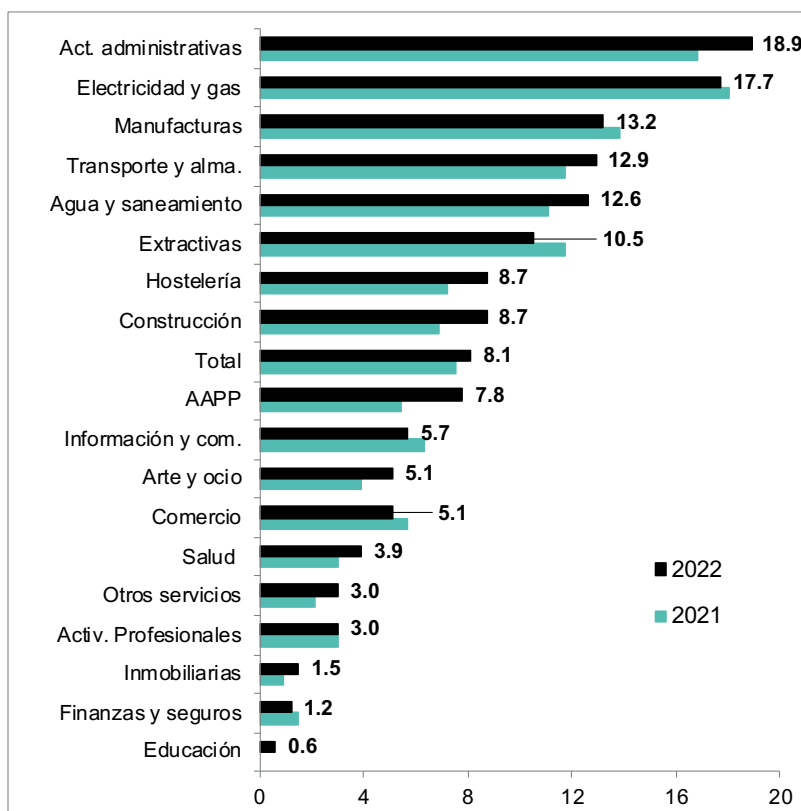
La suave tendencia al alza de las horas extraordinarias no fue suficiente para que, en comparación con las horas extras de 2019, **8 de las 18 secciones de actividad exhiban un saldo negativo**. En especial, tal es el caso en la **Hostelería** (4,2 horas anuales menos por asalariado) e **Información y comunicaciones** (3 horas menos). Las secciones donde menos tiempo extra de trabajo se utilizó fueron **Educación** (apenas 0,6 horas anuales por asalariado) y **Finanzas** (1,2 horas).

En 11 de las 18 secciones de actividad, se redujeron las horas no trabajadas por **vacaciones y festivos** con relación a 2021. Las tres principales excepciones a ese movimiento descendente fueron la **Hostelería** (un incremento de 21 horas, que supone un 28,5% más), el **Transporte** (aumento de 17 horas, equivalente a 8,2%) y el **Comercio** (con un crecimiento de casi 7 horas, lo que conlleva una subida de 4,3%).

La comparación con 2019 arroja resultados similares: 15 secciones muestran un descenso, siendo las únicas excepciones las de **Transporte, Comercio e Información y comunicaciones**.

HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2021 y 2022



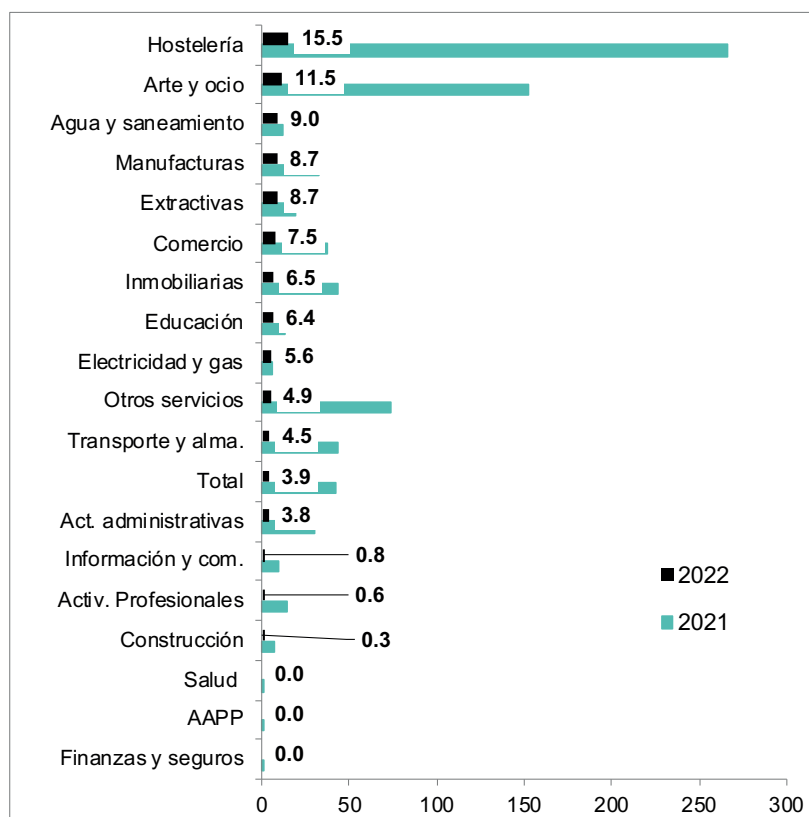
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Del mismo modo que se señaló para la jornada pactada, apenas hubo cambios en las posiciones relativas de las distintas secciones de actividad en lo que se refiere a horas no trabajadas por vacaciones y festivos: las cuatro secciones que tenían más y menos horas no trabajadas por este concepto en 2021 son las mismas que en 2022. **Electricidad y gas** es la primera, con 245 horas/año, en tanto que **Hostelería** continúa como la única con menos de 100 horas anuales, en promedio, por empleado.

Todas las secciones de actividad volvieron a recortar sus respectivos números de horas no trabajadas por ERTes (“razones técnicas o económicas”), con tres casos (Finanzas, Salud y Administraciones Públicas) en que estas horas fueron suprimidas por completo. No obstante, la situación no está normalizada totalmente, ya que en 2019 no se perdieron horas de trabajo por ERTE ni en la **Construcción** ni en los **Servicios**, mientras que en la **Industria** las mismas no llegaban a las 3 horas por asalariado. Así que, con excepción de las tres actividades antes apuntadas, todas las demás mostraron en 2022 una mayor pérdida de horas por ERTes que tres años

antes. Por tercer año consecutivo, la **Hostelería y Arte y ocio** fueron las actividades que más recurrieron a este mecanismo, aunque ahora solo con 15,5 y 11,5 horas/asalariado, frente a las 266 y 153, respectivamente, de 2021.

HORAS NO TRABAJADAS POR ERTEs POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD Horas/año/asalariado en 2021 y 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

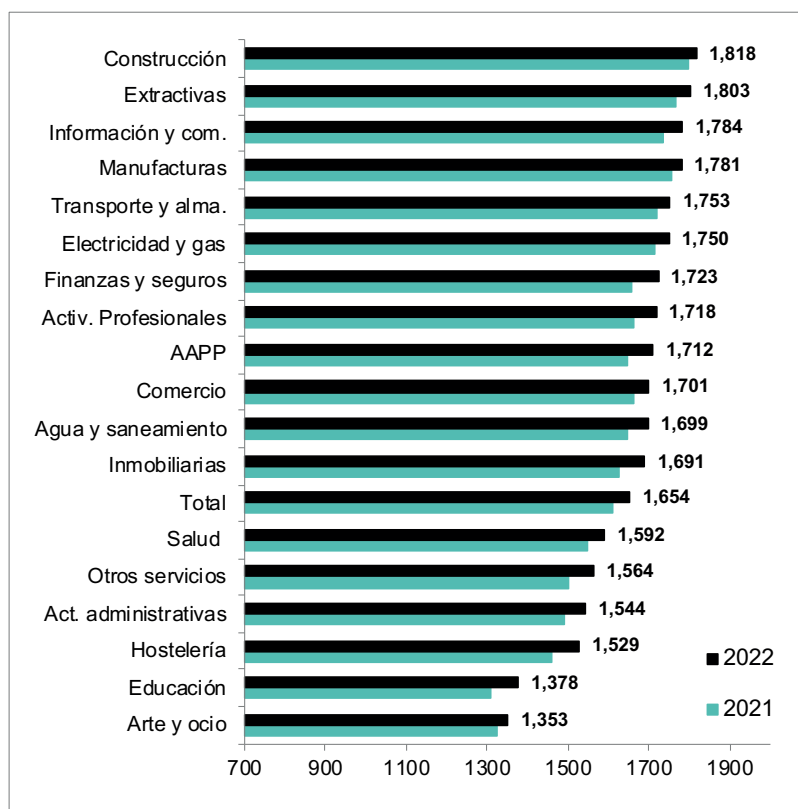
De lo dicho anteriormente (que, en el caso general, se trata de un aumento de las horas pactadas, de las horas extraordinarias y de las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, y un descenso de las horas perdidas por ERTEs), resultó, por segundo año consecutivo, un aumento en el número de horas de trabajo pactadas efectivas en todas las secciones de actividad ([ver datos en Tabla 3 del Anexo I](#)). En seis de las 18 actividades, el aumento de la jornada pactada efectiva fue mayor a las 60 horas (es decir, más de 7 jornadas y media de 8 horas cada una).

Tampoco en este caso los cambios en las horas pactadas efectivas significaron una alteración relevante en la posición relativa de las diferentes secciones de actividad. Una vez más, las cuatro secciones con mayores y menores jornadas efectivas fueron las mismas que en los últimos cuatro años.

En el lado superior de la tabla, aparecen la Construcción (1.818 horas), las Industrias extractivas (1.803 horas), Información y comunicaciones (1.784 horas) y las Manufacturas (1.781 horas/año/asalariado). Por primera vez desde 2008 hay dos actividades con una jornada pactada efectiva anual de más de 1.800 horas por asalariado. En el lado inferior de la misma repiten por cuarta vez Arte y ocio (ahora con 1.353 horas), la Educación (1.378 horas anuales), la Hostelería (1.529 horas) y Administración y servicios auxiliares (1.544 horas).

Considerando los dos casos extremos, se encuentra una diferencia máxima de 465 horas en las jornadas pactadas efectivas anuales (es la que hay entre la Construcción y Arte y ocio). Teniendo en cuenta una jornada estándar de 8 horas diarias, esa diferencia equivale a 58 días de trabajo o prácticamente tres meses. Esa diferencia, aunque importante, es la menor desde 1999. Dejando de lado el atípico 2020, la brecha máxima llegó, por ejemplo, a 520 horas en 2014.

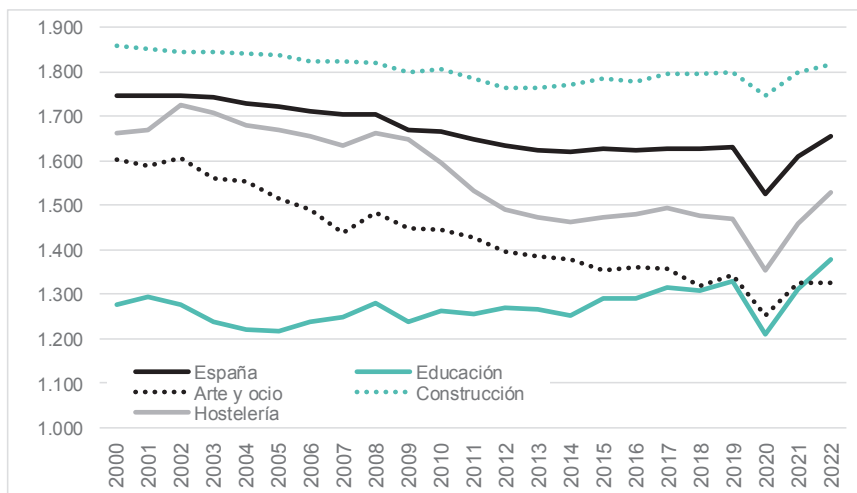
HORAS PACTADAS EFECTIVAS; SECCIONES DE ACTIVIDAD Horas/año/asalariado en 2021 y 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS PACTADAS EFECTIVAS; SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO EN SECCIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Dentro del incremento medio general del absentismo, de 7,5 horas entre 2021 y 2022, hay espacio para una amplia diversidad de situaciones. En efecto, en esa media conviven desde un incremento de 12 horas (Hostelería) hasta una reducción de 2,5 horas (Información y comunicaciones). **En total, en 2021, las horas de trabajo perdidas por razón de absentismo aumentaron en 16 de las 18 secciones de actividad.**

Tras el recién mencionado correspondiente a la **Hostelería**, los incrementos más significativos se produjeron en **Salud y servicios sociales** (10,9 horas más) y las **manufacturas** (10,7 horas). También hubo cuatro secciones en las que el aumento del absentismo no superó una hora anual: **Otros servicios** (categoría que, como ya se indicó, incluye reparaciones de efectos personales, la actividad de sindicatos y otro tipo de asociaciones y diversos servicios personales, tales como peluquerías y tintorerías), **Finanzas** (aumento de una hora en ambos casos), **Arte y ocio** (0,8 horas) y **Actividades profesionales** (media hora).

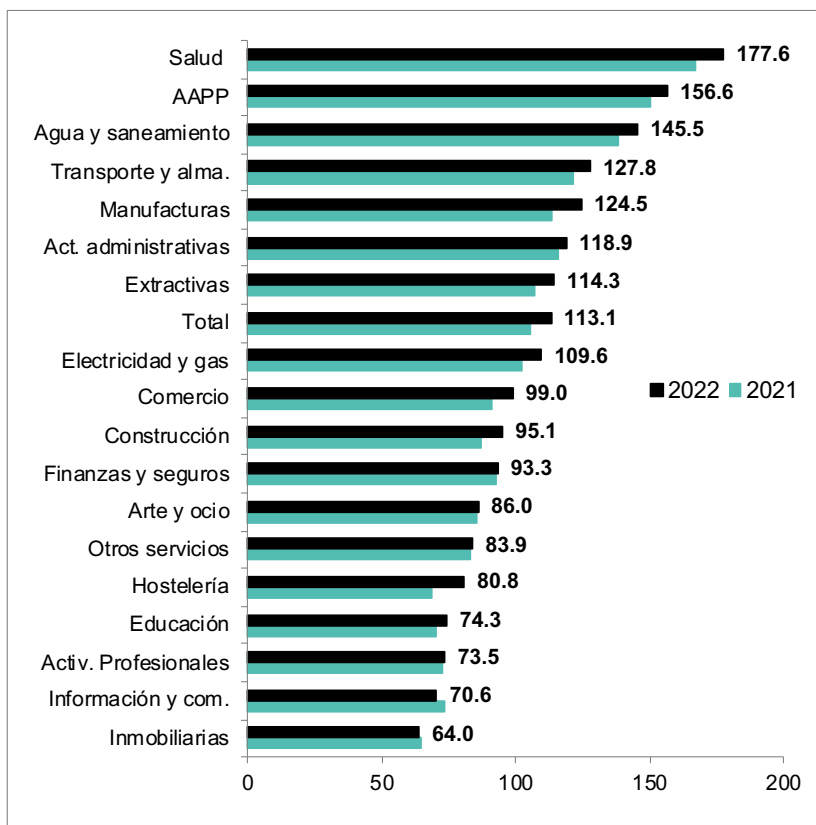
Además de **Información y comunicaciones**, la única sección que presentó una reducción del tiempo de trabajo perdido por absentismo fue la de **Actividades inmobiliarias**, con un recorte de una hora.

Las tres secciones de actividad con más tiempo de trabajo perdido por absentismo fueron las mismas que en los tres años anteriores. **Salud y servicios sociales**, con 177,6 horas (aumento anual de 10,9 horas), **Administraciones públicas**, con 156,6

horas (incremento de 6,2 horas) y **Agua y saneamiento**, con 145,5 horas (alza de 7,4 horas en un año). En cambio, en 2019, la cuarta actividad con mayor número de horas de absentismo por asalariado eran las **Industrias extractivas**, pero ahora es el **Transporte**, con 127,8 horas (6,4 horas más que en 2021).

HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2021 y 2022



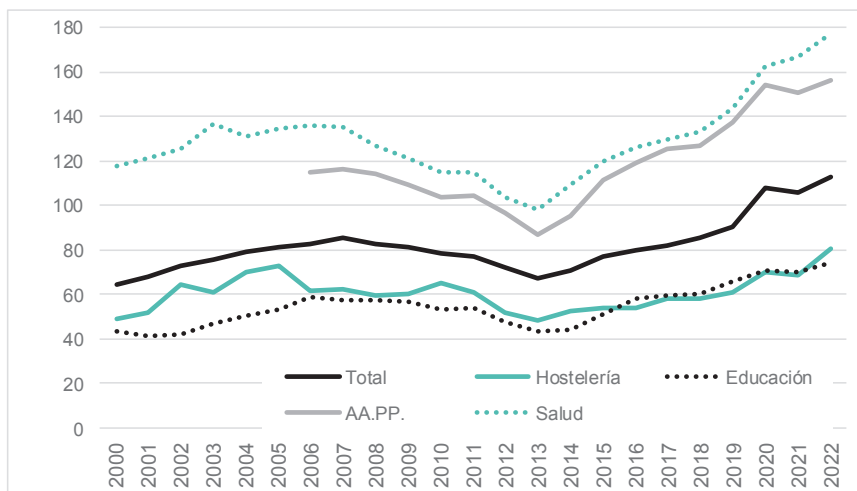
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Más cambios hubo en las cuatro secciones con menor número de horas de absentismo por empleado, cuando se comparan los datos de 2019 con los de 2022. En aquel año, Hostelería era la actividad con menos absentismo, pero ahora son las **Actividades inmobiliarias**, con 64 horas (lo que supone una reducción de una hora, como ya se dijo). La segunda sección de actividad con menos horas de absentismo por empleado era en 2019 la de Actividades profesionales, pero ahora es la de **Información y comunicaciones**, con 70,6 horas (2,5 horas menos que en 2021, como ya se apuntó). **Educación** (74,3 horas, con un incremento de 3,9 horas) y **Actividades profesionales** (73,5 horas, aumento de 0,5 horas, según se indicó más arriba), completan el grupo de secciones de actividad con menos horas de absentismo por empleado.

Si en 2021, todas las secciones, con la única excepción de las **Actividades inmobiliarias**, tuvieron más horas de absentismo que en 2019, en 2022 eso se agudizó: **14 de las 18 secciones de actividad alcanzaron un nuevo máximo histórico de número de horas de trabajo perdidas por absentismo**. La principal excepción continúa siendo el sector inmobiliario, pues es el único que continúa registrando menos horas de absentismo que en 2019.

HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariad; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

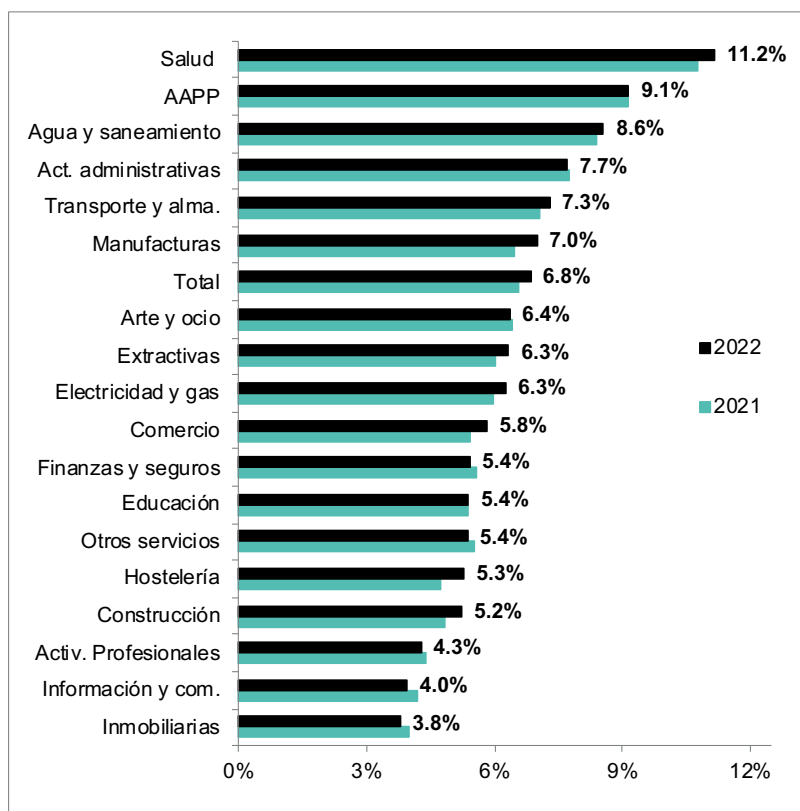
Merece mención aparte el caso de **Salud y servicios sociales**: las 177,6 horas anuales de absentismo por empleado de esta actividad, son el mayor tiempo perdido por absentismo por cualquier actividad desde 2000.

El aumento de las horas de absentismo se explica, en general, por el mayor número de horas perdidas por IT, que crecieron en **todas las actividades, excepto Actividades inmobiliarias**. En cambio, **las horas perdidas por otros motivos se redujeron en diez de las 18 secciones de actividad**. El caso más numeroso, que alcanzó a diez actividades, fue el **aumento de las horas perdidas por IT simultáneo a un recorte de las pérdidas por otras causas**.

Comparando las **tasas de absentismo** de 2021 y 2022, puede verse que nueve secciones de actividad la incrementaron, cinco la redujeron y las tres restantes la mantuvieron sin cambios. **Hostelería** (+0,6 puntos porcentuales) y las **Manufacturas** (+0,5 p.p.) tuvieron los incrementos más marcados. Entre las reducciones, se destacaron las de **Información y comunicaciones** (-0,3 p.p.), **Actividades inmobiliarias y Finanzas y seguros** (-0,2 p.p. en los dos casos). Las secciones de actividad que mantuvieron sus respectivas tasas de absentismo sin cambios fueron la **Administración Pública, Educación y Arte y ocio**.

TASA DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

% de las horas pactadas efectivas en 2021 y 2022



Fuente: Adecco Institute / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

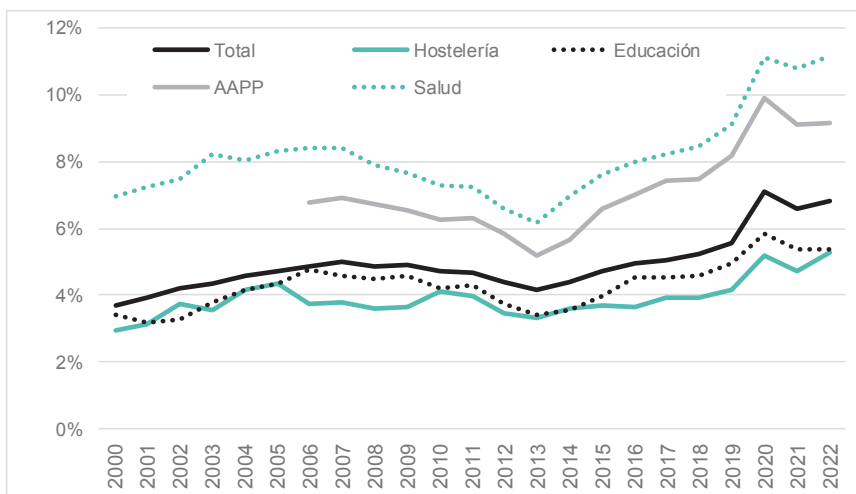
Las variaciones en las tasas de absentismo de las diferentes actividades, no alteraron sus posiciones relativas: por cuarto año consecutivo, las cuatro secciones con mayores tasas de absentismo fueron **Salud y servicios sociales** (11,2%), **Administraciones Públicas** (9,1%), **Agua, saneamiento y gestión de residuos** (8,6%) y **Actividades administrativas** (7,7%).

En la parte inferior de la tabla, las tres actividades con menores tasas de absentismo son las mismas que en 2020 y en 2021: **Actividades inmobiliarias** (3,8%), **Información y comunicaciones** (4%), **Actividades profesionales** (4,3%). La diferencia está en que ahora, la cuarta tasa de absentismo más reducida corresponde a la **Construcción** (5,2%), en lugar de a la **Hostelería** (ahora con 5,3%).

La comparación con 2019 arroja un panorama más homogéneo: en 17 de las 18 secciones de actividad, la tasa de absentismo ahora es mayor. La **Actividad inmobiliaria** es la única excepción, con una reducción de 3 décimas. Esto puede

verse desde otro ángulo: **si en 2022 eran solo tres las actividades con una tasa de absentismo inferior al 5%, en 2019 eran nueve.** Del mismo modo, **en 2022 se contaron seis secciones de actividad con tasas de absentismo superiores de 7% o más; en 2019 solo se contaban tres.**

TASA DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD % hs pactadas efectivas; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

DESGLOSE DE LAS HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO

Como se ha mencionado más arriba, el tiempo de trabajo perdido por absentismo surge de un cúmulo de razones diversas. De ahí que cualquier estimación acerca de en qué medida podría reducirse el absentismo debería partir de conocer el desglose de las horas no trabajadas por absentismo según las razones que lo provocan.

Para ello existe una primera gran división de las horas no trabajadas por absentismo, tal como se señaló antes, en dos **grandes categorías**. La primera corresponde a las horas perdidas por **Incapacidad Temporal (IT)**, es decir, por enfermedades comunes o accidentes fuera del ámbito laboral. La segunda categoría la denominamos simplemente “**no trabajadas por otros motivos**” por tratarse de un conjunto heterogéneo.

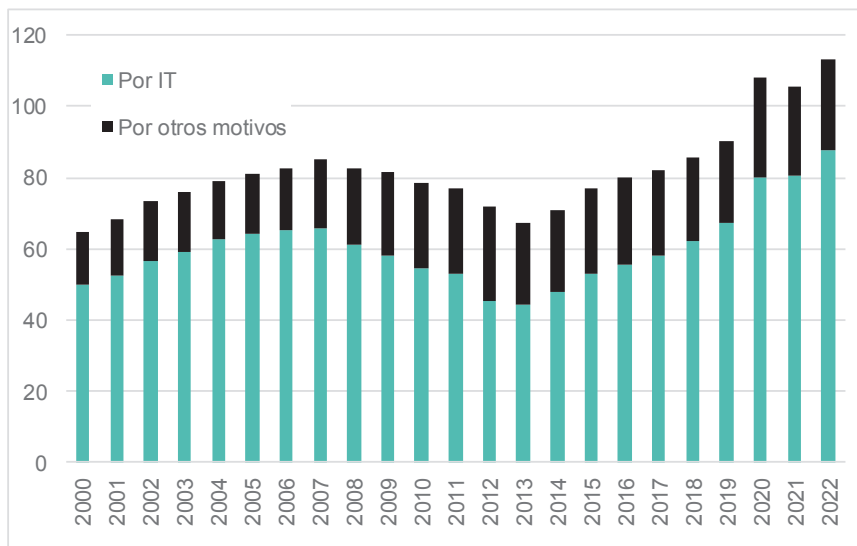
Un 77,7% de las horas perdidas por absentismo durante 2022 se debieron a IT.

Esto implica un incremento de más de tres puntos porcentuales con relación a la media del bienio 2019-2020 y el porcentaje más elevado desde 2006. El restante 22,3% correspondió, lógicamente, a las horas no trabajadas por otros motivos. En términos absolutos, las horas perdidas por IT fueron 87,9 (el mayor registro de la

serie histórica, que se inicia en 2000, tal como se mencionó anteriormente), en tanto que las horas no trabajadas por otros motivos sumaron 25,2, siempre de media, por año y asalariado (ver datos en la tabla 4 del Anexo I).

COMPOSICIÓN DE LAS HORAS DE ABSENTISMO

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La **ETCL no desglosa las horas perdidas por IT**. Sin embargo, existe cierto consenso en torno a una **hipótesis razonable que permite interpretar su comportamiento** en tiempos normales. Según esa hipótesis, en momentos en que crece la economía y aumenta el empleo, el empleado no teme perder su puesto de trabajo; así, en algunos casos, habría una mayor autoindulgencia del que se derivaría un aumento de las bajas por enfermedades comunes. Por el contrario, en épocas de crisis, con el desempleo al alza, el asalariado intentaría “proteger” su puesto de trabajo con su presencia, aun en casos de enfermedad leve.

Esta hipótesis no fue útil en 2020 y 2021 por la emergencia sanitaria (recuérdese que la vacunación comenzó el 27 de diciembre de 2020, por lo que hasta bien entrado 2021 el grueso de la población no estaba inmunizado). En ese bienio atípico, la misma pandemia es suficiente para justificar el aumento de las horas no trabajadas por IT de 2020 y que las mismas se mantuvieran en niveles muy altos en 2021. Téngase en cuenta también que, durante la pandemia, muchos servicios sanitarios funcionaron de forma limitada, provocando, por caso, una mayor lentitud para tramitar altas o una menor capacidad para atender enfermedades leves, cosas que potenciaron el impacto del COVID sobre el absentismo.

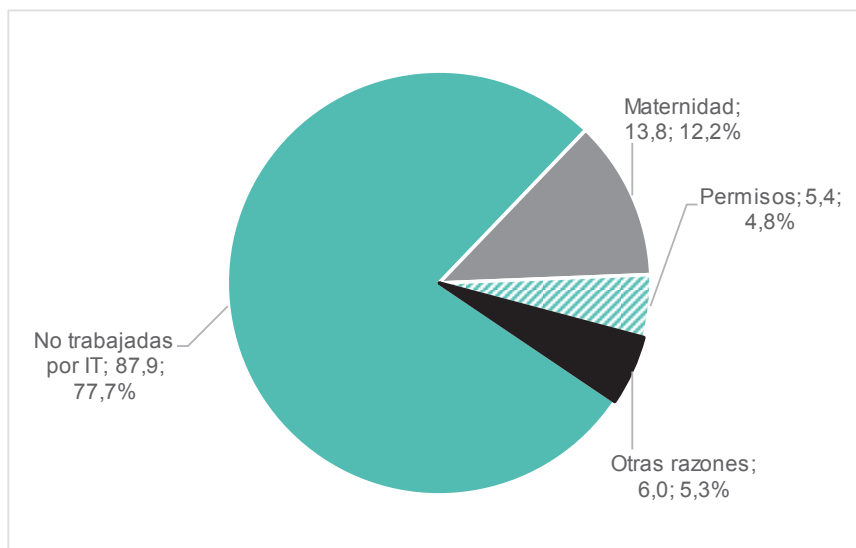
Sin embargo, **esa hipótesis sí podría ser parte de la explicación del aumento de las horas no trabajadas por IT durante 2022**, pese a la remisión del coronavirus, ya que la economía experimentó una briosa recuperación muy intensiva en creación de empleo.

En cuanto a las horas **no trabajadas por otros motivos**, estuvieron estabilizadas entre 23 y 24 horas por año y asalariado durante el período que va de 2013 a 2019, ambos años inclusive. En 2020 se dispararon a un máximo histórico de 27,9 horas, para caer hasta 25,2 horas en 2021. En 2022, este grupo de horas de trabajo perdidas se mantuvo en el mismo nivel que en el año anterior.

Un **80% del aumento de las horas no trabajadas por otros motivos en 2020 se explica por el incremento de las horas de Permisos y licencias** (donde se incluyen, entre otras cosas, visitas al médico, trámites personales improrrogables, asistencia a exámenes, etc.). En 2021, las mismas se normalizaron en gran medida, al caer a 6 horas anuales, aunque seguía siendo una cifra mayor que la media 2013-2019, que fue de 5,4 horas. **En 2022, esa normalización se completó, al reducirse de forma adicional hasta, precisamente, 5,4 horas anuales por asalariado.**

MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO

Horas/año/trabajador y % sobre el total; datos 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Si esa normalización de las horas laborables perdidas por permisos y licencias no se reflejó en una mayor reducción del total de horas no trabajadas por otros motivos, fue por el incremento de las horas no trabajadas por licencias de maternidad, paternidad y adopción, que llegaron a un máximo de casi 14 horas anuales, como ya se mencionó, debido a la extensión del permiso para los padres varones¹.

Hay un concepto residual (“otras razones”) donde se incluyen, principalmente, las horas perdidas por representación sindical, formación decidida por la empresa y ausencias injustificadas. En los últimos diez años, el promedio de horas no trabajadas por ese conjunto de otras razones fue de 6,2. Así, las 6 horas de 2022 pueden considerarse como “normales”.

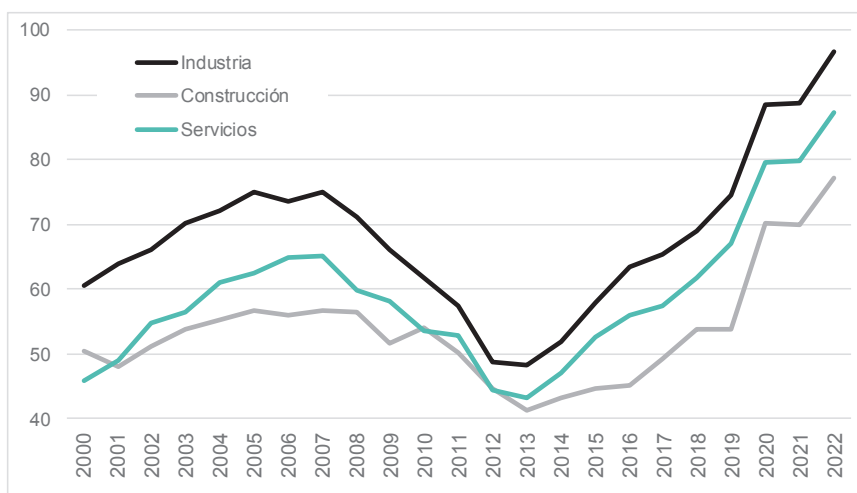
DESGLOSE DE LAS HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTORES ECONÓMICOS

En los tres principales sectores económicos, **las horas perdidas por IT son más de las tres cuartas partes del total del absentismo**. En el caso de la **Construcción** la proporción es normalmente un poco mayor: en 2022 fue 80,8%, frente a 77,6% en los **Servicios** y 76,5% en la **Industria**.

Asimismo, en los tres grandes sectores, las horas no trabajadas por IT se incrementaron en 2022 de modo tal que en los tres casos se alcanzaron nuevos máximos históricos. Sin embargo, aunque el incremento fue similar, el nivel absoluto de horas perdidas por IT cambia de manera significativa entre uno y otro sector. Esta variable alcanzó a 96,6 horas anuales, en promedio, por cada asalariado en la **Industria** (+7,8 horas), 87,3 horas en los **Servicios** (+7,5 horas) y 77,1 horas en la **Construcción** (+7,1 horas).

HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

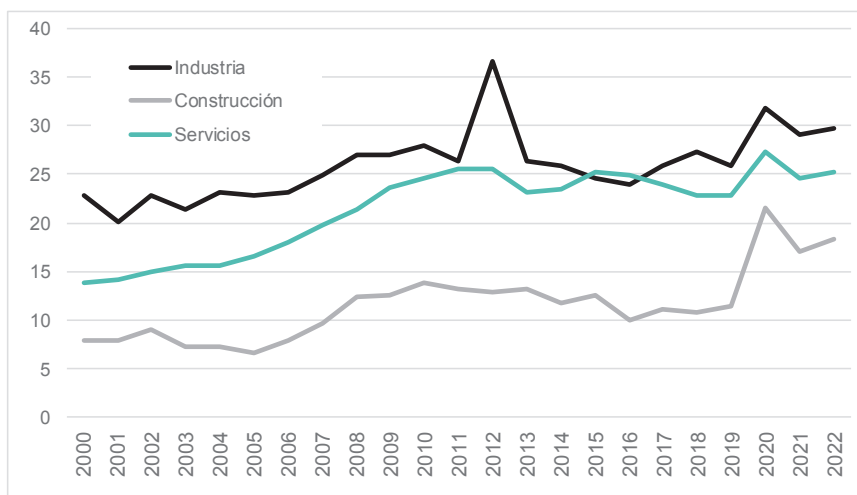
¹ El permiso por paternidad fue de 8 semanas en 2019, subió a 12 semanas en 2020 y se extendió hasta 16 semanas en enero de 2021.

Al mismo tiempo, en los tres sectores también creció el número de horas **no trabajadas por otros motivos**. Sin embargo, el incremento, en los tres casos, fue inferior, tanto en términos absolutos como relativos, al aumento de las horas perdidas por IT.

El mayor incremento se produjo en la **Construcción**, con un aumento de 1,2 horas, que elevó el total de horas de absentismo por otros motivos hasta 18,3. Es **el segundo mayor registro después del de 2020** (21,6 horas) y se compara, por caso, con una media para el período 2000-2019 de 10,4 horas. Tanto en los **Servicios** como en la **Industria** el incremento fue de 0,6 horas, hasta, respectivamente, 25,2 y 29,7 horas. Aunque son valores elevados respecto de los datos de años anteriores, no lo son tanto como en el caso de la **Construcción**. En los **Servicios**, si bien la media de las horas no trabajadas por otros motivos del período 2000-2019 es 20,8 horas, las 25,2 horas de 2022 son las mismas que se registraron en 2015 y resultan más bajas que las de 2011, 2012 y 2020. Algo similar ocurrió en la **Industria**: las 29,7 horas de 2022 superan holgadamente la media 2000-2019 (25,3 horas), pero están muy por debajo del pico de 2012 (36,6 horas), así como también del dato de 2020.

HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Todo lo anterior no modificó el hecho de que **la Industria continúe como el sector con más horas de trabajo perdidas tanto por IT como por otros motivos**.

Desglosando las horas no trabajadas por otros motivos, puede verse que, en los tres grandes sectores, las horas no trabajadas por licencias de **maternidad, paternidad y adopción** fueron el factor clave detrás del aumento de las horas perdidas por motivos distintos de IT. Ese incremento (de 2,1 horas en

la Construcción y 0,9 en los otros dos grandes sectores), fue parcialmente compensado por una reducción de las horas no trabajadas por **permisos y licencias** (bajaron 0,3 horas en los tres grandes sectores).

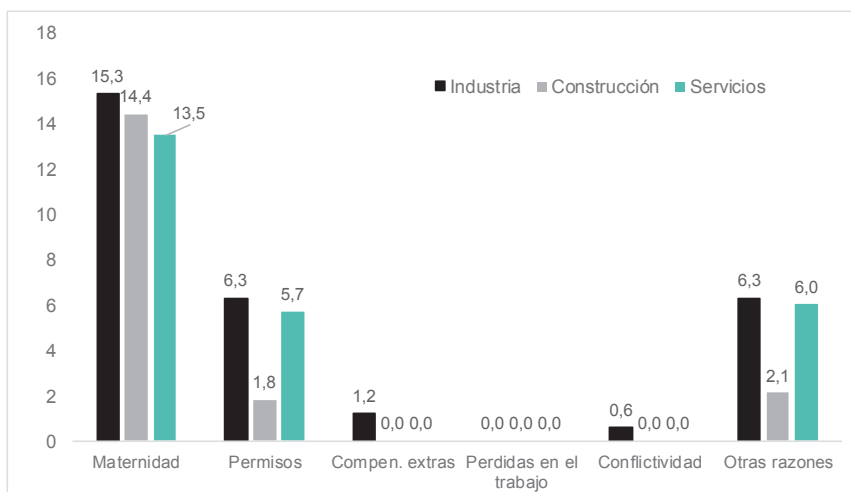
En la **Industria**, el resto de causas se compensaron entre sí (el aumento de 0,3 horas no trabajadas por conflictividad laboral fue neutralizado por una reducción equivalente en horas perdidas en el lugar de trabajo -por ejemplo, por falta de insumos-), mientras que en la **Construcción** aportaron una reducción adicional de 0,6 horas que no bastó para equilibrar el aumento de las horas de maternidad y paternidad. En los **Servicios**, los demás motivos de absentismo no tuvieron cambios.

Es interesante destacar la diferente evolución de los permisos por maternidad, paternidad y adopción en los tres grandes sectores. En los **Servicios**, donde se concentra el grueso del empleo femenino, el aumento en los últimos cinco años ha sido moderado: de 12 horas en 2017 a 13,5 en 2022. En cambio, ha sido mucho más intenso en la **Industria y la Construcción**, donde predomina el empleo masculino, por la extensión de los permisos para los padres. En tanto en la **Industria**, en esos mismos años, pasó de 9 a 15,3 horas, en la **Construcción** lo hizo de 6,6 horas en 2017 a 14,4 en 2022.

Compensando en parte ese efecto, la **Construcción** se destaca por el menor número de horas de permisos, que fueron solo 1,8 horas en 2022 (lo mismo que en 2017), mientras que sumaron 6,3 horas en la **Industria** (igual que cinco años antes) y 5,7 horas en los **Servicios** (con un ligero incremento respecto de las 5,4 horas de 2017).

HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador; datos para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

COSTE ECONÓMICO DEL ABSENTISMO

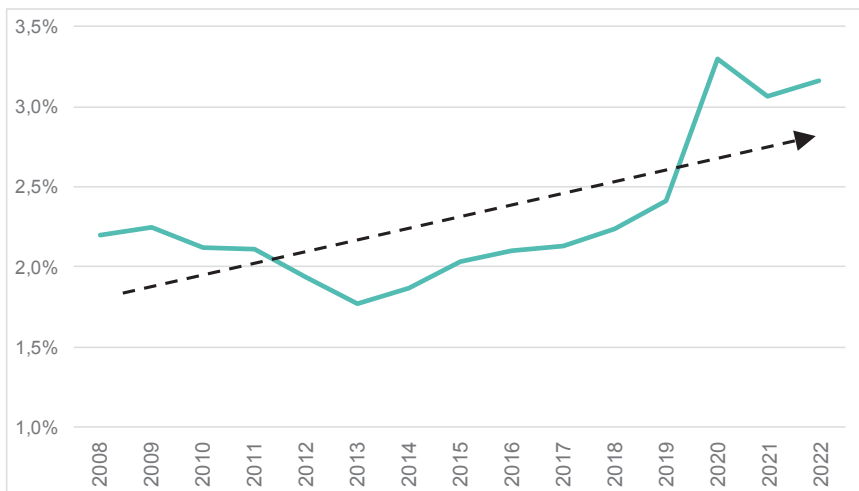
En 2022, según la Encuesta de Población Activa que publica el INE, hubo una media de prácticamente 16,8 millones de asalariados. Si, según lo analizado anteriormente, el absentismo promedio sumó 113,1 horas por empleado, se puede estimar que a lo largo del año **se perdieron 1.896 millones de horas de trabajo**.

Por otra parte, tenemos que la jornada pactada anual fue de 1.819 horas. Dividendo el total de horas de absentismo por esa jornada pactada, llegamos a que las horas no trabajadas por absentismo **equivalen a que 1.042.600 asalariados no trabajaron durante todo el año**. Podría ser aún peor: si realizamos el mismo cálculo con la jornada pactada efectiva (1.654 horas), se llega a que los que no trabajaron por razón de absentismo equivalieron a 1.146.700 asalariados. Según sea la medida escogida, puede decirse que el **absentismo equivale a que 1 de cada 15 o 16 asalariados no trabaja**.

¿Cuál es el coste de lo anterior, no ya en horas de trabajo, sino en euros? Un procedimiento simple para hacerlo es multiplicar las horas no trabajadas por el coste laboral total por hora. En 2022, el coste laboral total por hora fue, en media anual, de € 22,14. Multiplicando ese coste por aquellas horas de trabajo perdidas, se llega a un **coste total bruto, para el conjunto de la economía, de casi € 42.000 millones anuales. En términos del PIB, equivale a 3,2%**, prácticamente lo mismo que en los dos años anteriores.

COSTE ECONÓMICO BRUTO DEL ABSENTISMO

En % del PIB



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Si bien se trata de una cifra enorme, que viene mostrando una tendencia ascendente, la verdad es que **no todo el absentismo puede eliminarse**: es imposible evitar que haya gente que caiga enferma, del mismo modo que no es un objetivo razonable el evitar todo tipo de accidente no laboral, pues los mismos forman, lamentablemente, parte de la vida. Además, parte del absentismo corresponde a la decisión personal íntima y socialmente fundamental de tener hijos o adoptar. Incluso, hay una parte del absentismo que es decidida, por deseable, por los propios empleadores: es el caso de los permisos para capacitación, que mejoran el capital humano de las empresas, pero también la motivación y la productividad de las plantillas. Por lo tanto, **no debe caerse en el error de interpretar que todo el coste del absentismo antes indicado podría ahorrarse**. Ese es el coste bruto; el coste neto o suprimible es muy inferior.

¿Cuál es, entonces, el absentismo “suprimible”? Puede decirse que el mismo es aquel que excede lo que podría considerarse un absentismo “normal”, aun con toda la dificultad que supone definir ese límite.

En el caso de las horas perdidas por IT, si tomamos la media de años “normales” (la economía no está en recesión ni tampoco en franca expansión), **se puede estimar que 56,1 horas sería un límite razonable**². Por lo tanto, en comparación con las 87,9 horas perdidas por este motivo en 2022, habría 31,8 horas que serían potencialmente suprimibles. Es decir que, si los asalariados enfermaran, en promedio, como en los años “normales”, cada uno de ellos perdería 56,1 horas de trabajo en un año, en lugar de las 87,9 horas que se perdieron en la realidad a lo largo de 2022.

En el caso de los motivos diferentes a IT, **hay varios renglones en los que no es posible plantear una reducción**, sea porque se trata de **derechos** de los asalariados (permisos por maternidad, huelgas, ciertos permisos), sea porque son imputables al propio **empleador** (compensación de horas extraordinarias u horas perdidas en el lugar de trabajo, por caso, por falta de materiales, insumos o rotura de maquinarias) o porque se trata de decisiones de la **empresa** (capacitación). Por lo tanto, de forma conservadora, **solo consideramos reducibles las horas de la categoría residual “Otras razones”**.

La media de los años 2000 a 2007 de “Otras razones”, fueron 4,5 horas perdidas. Si tomamos tal valor como “normal” y lo comparamos con las 6 horas no trabajadas por este motivo en 2022, podemos estimar que habría una hora y media de exceso, que sería potencialmente reducible.

² Es la media de las horas perdidas por IT en los años 2000, 2001, 2002, 2015, 2016, 2017 y 2019.

Así, las horas de absentismo de 2022 que cabría potencialmente reducir sumarían 33,3 (31,8 horas de IT + 1,5 horas de otras razones). Repitiendo el procedimiento de multiplicarlas por el total de asalariados, el absentismo “excesivo” sería de 558,3 millones de horas. De ahí, multiplicando una vez más por el coste laboral total medio anual, se puede estimar un **coste neto del absentismo de € 12.400 millones de euros, equivalente al 0,9% del PIB**. Esos mismos € 12.400 millones equivalen al **2% del coste laboral total** (el cual surge, a su vez, de multiplicar el coste laboral total por hora por las horas pactadas anuales efectivas).

El coste neto del absentismo se ha multiplicado en los últimos años. Dejando de lado los años que van de 2011 a 2014, en donde las horas perdidas por absentismo fueron, y por ende su coste, inferiores a lo normal, tenemos, por ejemplo, que **entre 2017 y 2022, el coste potencialmente reducible del absentismo se multiplicó por diez**, pasando de € 1.260 millones a los ya señalados € 12.400 millones. **En términos del PIB, pasó de 0,1% a 0,9%.**

En resumen, estas estimaciones nos dicen que **sí es razonable aspirar a una reducción del coste del absentismo cercana al 30%**. Entonces, aunque no todo el absentismo sea reducible, un recorte del mismo del 30% resultaría en un ahorro considerable para la economía, mejorando la productividad, la competitividad y, por lo tanto, la actividad económica, la inversión y el empleo.

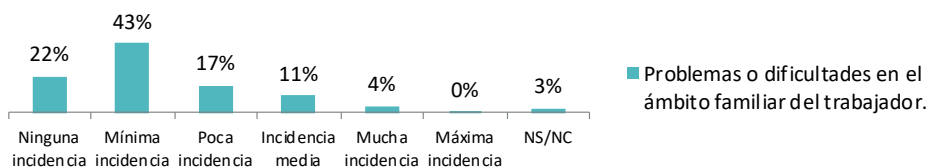
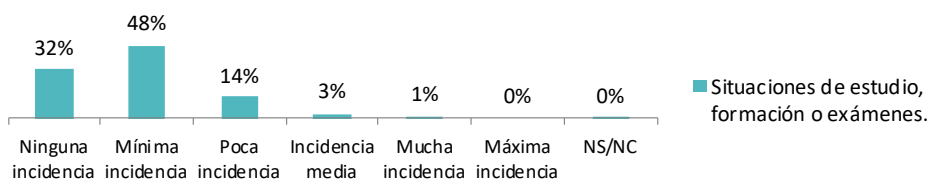
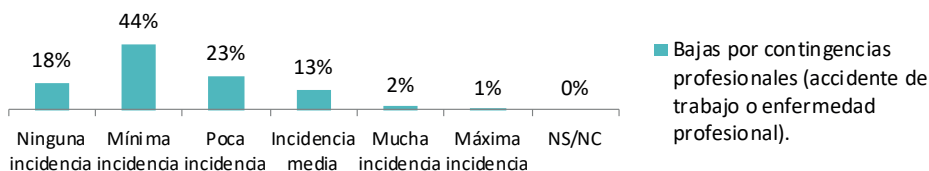
capítulo 3

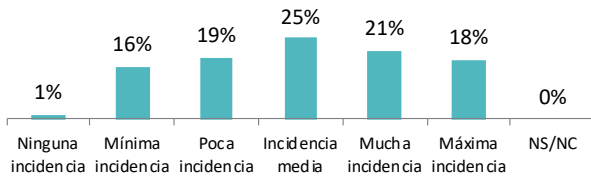
Resultados XI encuesta sobre presentismo

En este capítulo recogemos los resultados de la undécima encuesta sobre presentismo y absentismo en la empresa, donde se analizan variables respecto de las que no hay información oficial publicada, pero que nos parecen de especial interés para conocer de forma integral las preocupaciones a las que deben enfrentarse los responsables de Personas en las organizaciones.

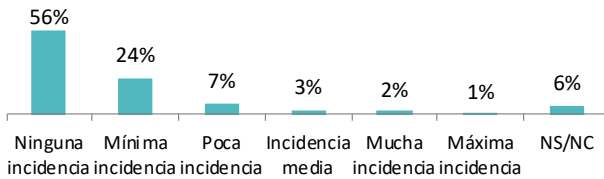
1. Identifique y valore cada una de las situaciones donde registran un mayor número de ausencias en su empresa (*Marque una sola opción por fila):

La mayor incidencia sería para las bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), ya que el 39% de los encuestados considera que suponen entre mucha y máxima incidencia (+11 p.p. interanuales). En cambio, más del 80% de los encuestados considera que las “situaciones de estudio, formación o exámenes” (81%; -7,2 p.p. interanual), “conflictividad laboral” (84%; -7 p.p. interanual), “mal ambiente de trabajo” (84%; -4,5 p.p. interanual), “situaciones de *mobbing*” (93%; -3,6% interanual) y “Efecto “aburrimento” ()” (84%), suponen una mínima incidencia o ninguna. A pesar de que estas situaciones continúan registrando una incidencia mínima para la mayoría de empresas, observamos que las puntuaciones para todas ellas han disminuido con respecto al año anterior, lo que refleja que su incidencia ha aumentado.

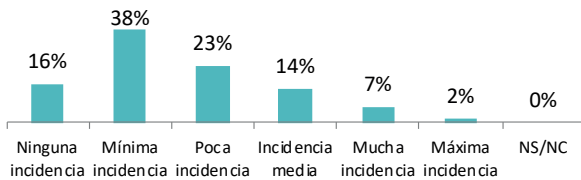




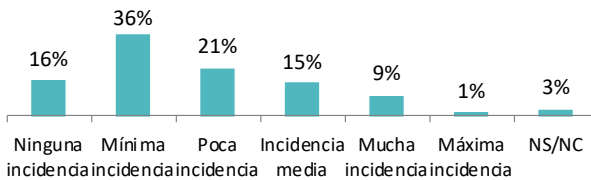
■ Bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral).



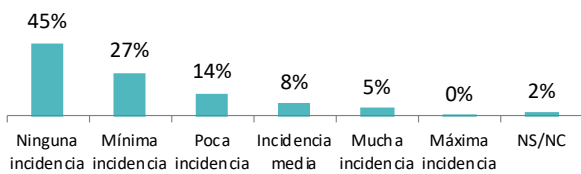
■ Búsqueda de nuevo empleo.



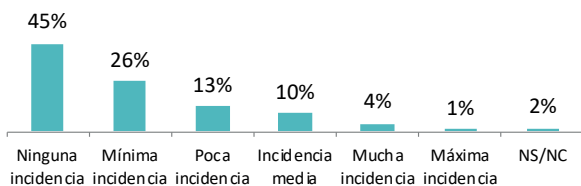
■ Conciliación de la vida laboral y personal.



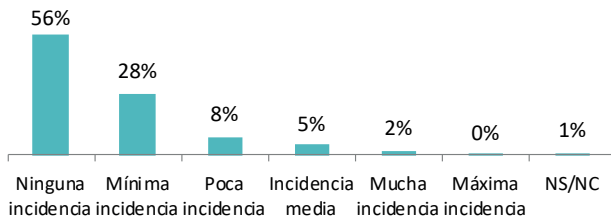
■ Problemas leves de salud que no justifican una baja médica.



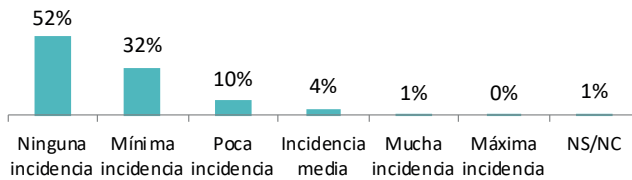
■ “Efecto lunes”: bajas registradas en un lunes normal, cuando no esté relacionado con la existencia de posibles “puentes” festivos.



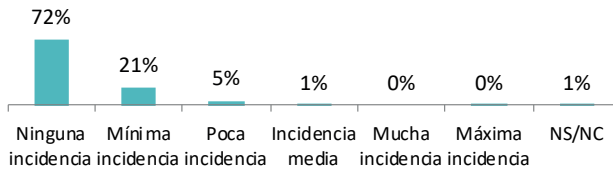
■ “Efecto puentes”: días laborables situados entre dos o más días no laborables, con un escaso y/o inadecuado tratamiento de licencias y permisos en la negociación colectiva.



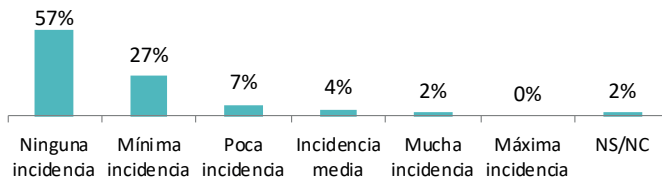
■ Conflictividad laboral en el centro de trabajo o en el mismo grupo empresarial, tanto si ese conflicto en concreto ha afectado directamente al propio trabajador, como si no lo ha afectado.



■ Mal ambiente de trabajo.



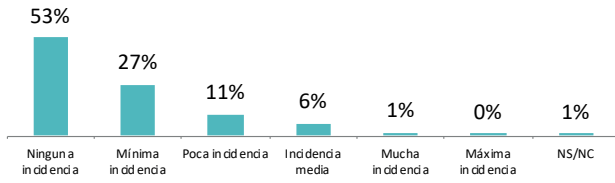
■ Situaciones de mobbing o similares, tanto si se han denunciado como si no han sido denunciadas.



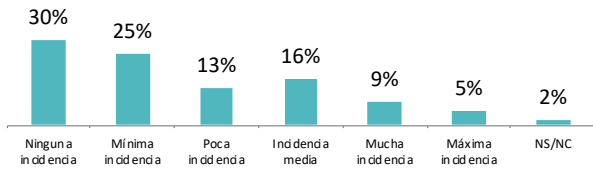
■ Efecto "aburrimento" (boreout).

2. Identifique y valore hasta qué punto detecta situaciones injustificadas o fraudulentas en los siguientes aspectos (*Marque una sola opción por fila):

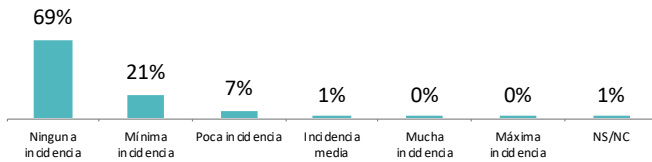
La máxima incidencia también se da para las bajas por contingencias comunes (14%; -3,1 p.p. interanual), seguido de problemas leves de salud que no justifican baja médica (7%; -2,1 p.p. interanual). En cambio, los niveles más bajos serían para situaciones de *mobbing* o similares (0,3%; +0,3% interanual). Más del 80% de los encuestados considera que las "bajas por contingencias profesionales" (80%; -4,1 p.p. interanual), "situaciones de estudio, formación o exámenes" (90%; -2,1 p.p. interanual), "búsqueda de nuevo empleo" (85%; -5 p.p. interanual), "conflictividad laboral" (83%; -7,1 p.p. interanual) y "mal ambiente de trabajo" (87%; 1,5 p.p. interanual) suponen ninguna o una mínima incidencia a la hora de detectar situaciones fraudulentas.



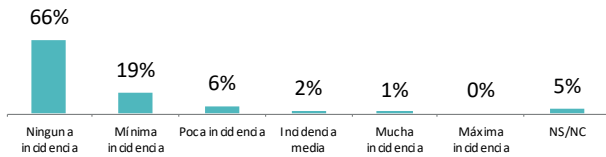
■ Bajas por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).



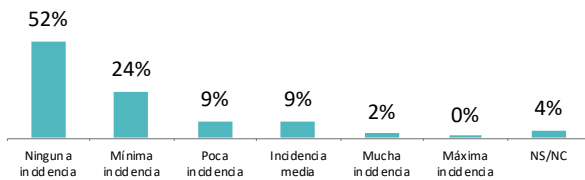
■ Bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral).



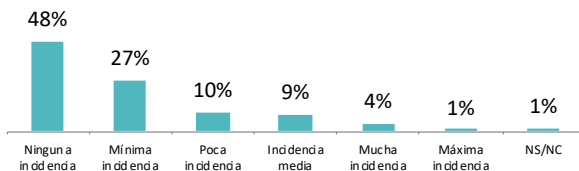
■ Situaciones de estudio, formación o exámenes.



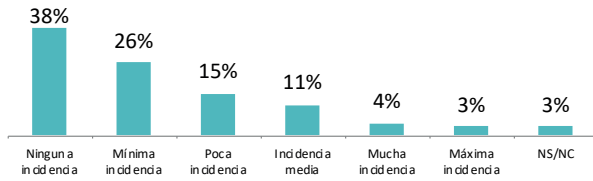
■ Búsqueda de nuevo empleo.



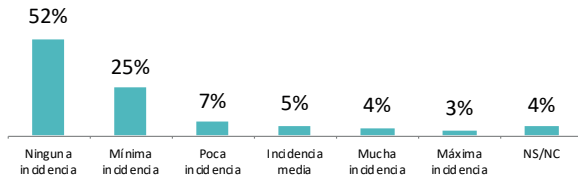
■ Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador.



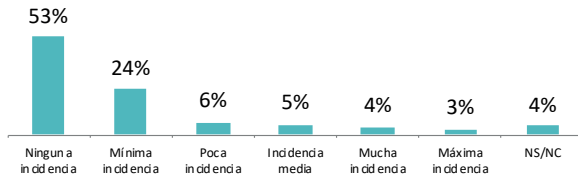
■ Conciliación de la vida laboral y personal.



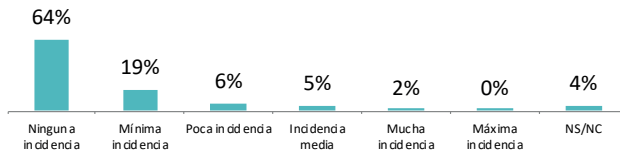
■ Problemas leves de salud que no justifican una baja médica.



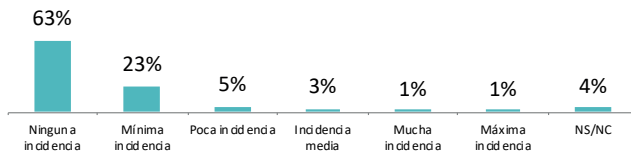
■ “Efecto lunes”: bajas registradas en un lunes normal, cuando no esté relacionado con la existencia de posibles “puentes” festivos.



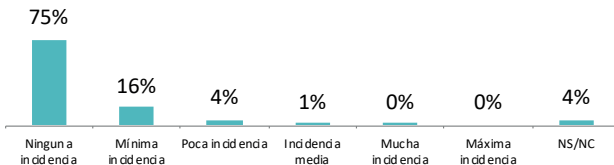
■ “Efecto puentes”: días laborables situados entre dos o más días no laborables, con un escaso y/o inadecuado tratamiento de licencias y permisos en la negociación...



■ Conflictividad laboral en el centro de trabajo o en el mismo grupo empresarial, tanto si ese conflicto en concreto ha afectado directamente al propio...

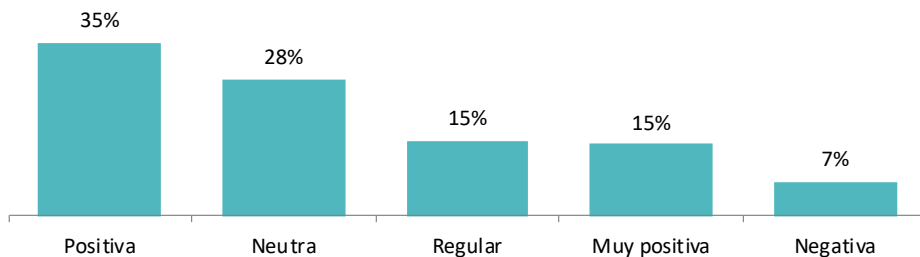


■ Mal ambiente de trabajo.



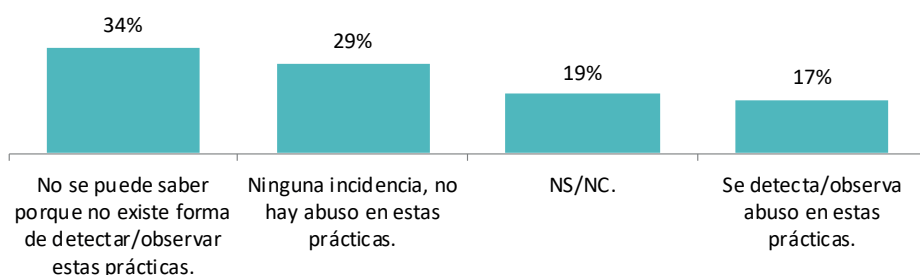
■ Situaciones de mobbing o similares, tanto si se han denunciado como si no han sido denunciadas.

3. ¿Cuál es su percepción de la experiencia de teletrabajo “postpandemia”, desde la óptica de la productividad? (*Marque una sola opción):



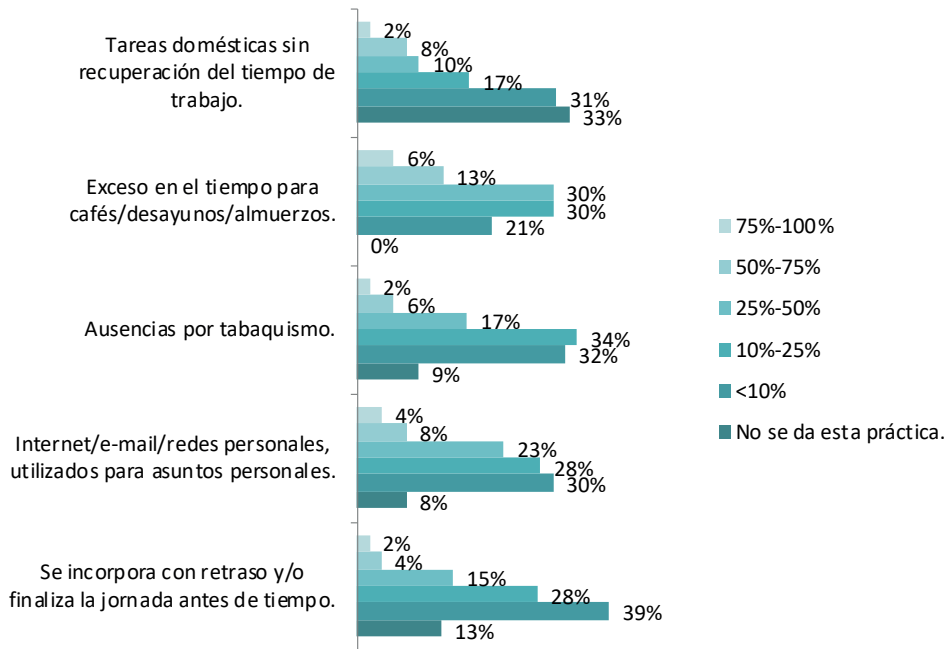
La mayor parte de las empresas consideran que el teletrabajo (desde la óptica de la productividad) es positiva (+9 p.p. interanual) o neutra (-4,5 p.p. interanual) y sólo un 7% la valoran como negativa (-4,2 p.p. interanual). Vemos así como la percepción hacia el teletrabajo mejora con respecto al año anterior, aunque las opiniones muy positivas se mantienen estables con un 15%.

4. En relación al antiguo “presentismo” y al nuevo “tecno-presentismo” vinculado al teletrabajo (ineficiente cumplimiento del horario de trabajo y el abuso del uso de Internet y/o correo electrónico para asuntos personales, retrasos sobre el horario establecido, alargamiento de los tiempos de ausencias breves y repetitivas por tabaquismo, “cafés”, desayunos, almuerzos, u otras tareas domésticas, indique si: (* Marque una sola opción):



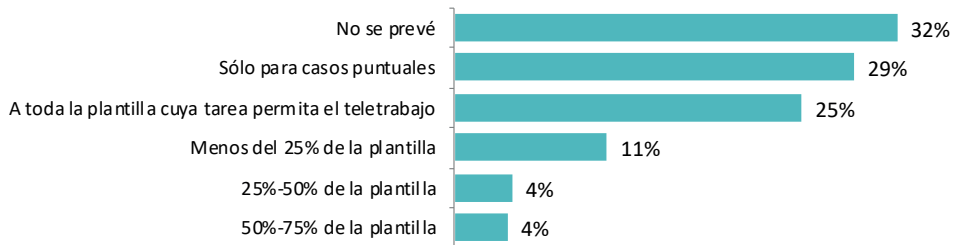
El 64% de los encuestados considera que no hay ninguna incidencia o que no existe forma de detectar estas prácticas (-3,7% interanual), frente al 17% que sí las detecta (+0,6 p.p. interanual).

5. Sólo en el caso de que en la pregunta anterior haya marcado la primera opción, puntúe de 0 a 100 el porcentaje de personas en las que entiende se dan estas prácticas (*Marque una opción por fila):



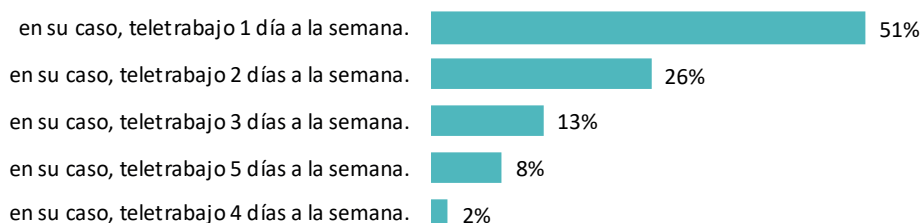
En el tecnopresentismo vinculado al teletrabajo y al presentismo, el 19% de los encuestados considera “exceso de tiempo para cafés/almuerzos” como la práctica donde se detecta abuso en el 50-100% de los casos (+8,2 interanual). En cambio, las “tareas domésticas” son la práctica que el mayor porcentaje de encuestados (33%) considera como “no se da esta práctica” (+10 p.p. interanual). Observamos como las ausencias por “internet/e-mail/redes” disminuyen 7,8 p.p. con respecto al año anterior, pasando del primer al segundo puesto.

6. ¿Tiene intención de mantener y/o implementar el teletrabajo? (*Marque una o varias opciones):



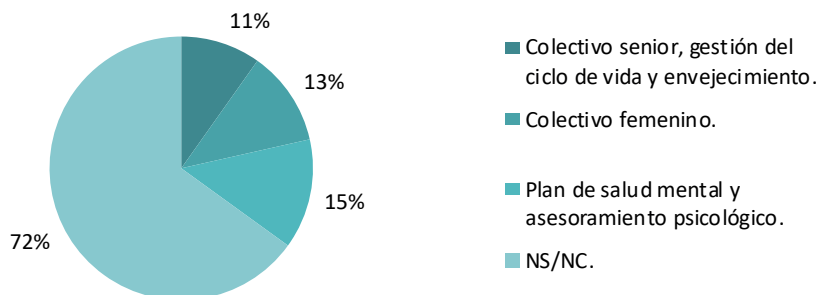
El 32% no prevé mantener/implementar el teletrabajo (-13,2 p.p. interanual). En cambio, el 25% tiene intención de hacerlo con toda la plantilla cuya tarea permita el teletrabajo, 11 p.p. por encima de la puntuación del año anterior.

7. En caso de haber optado por el teletrabajo en su empresa, cuántos días a la semana se aplica...



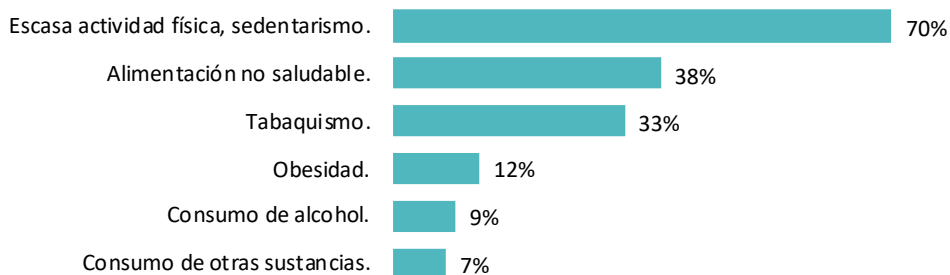
El 51% de las empresas opta por un día de teletrabajo a la semana “(+10,2% interanual), el 26% opta por 2 días” (-1,2% interanual), y el 13% ha optado por 3 días a la semana (-2,7 p.p. interanual).

8. Identifique si tiene un plan específico de salud laboral para los siguientes retos (*Marque una o varias opciones):



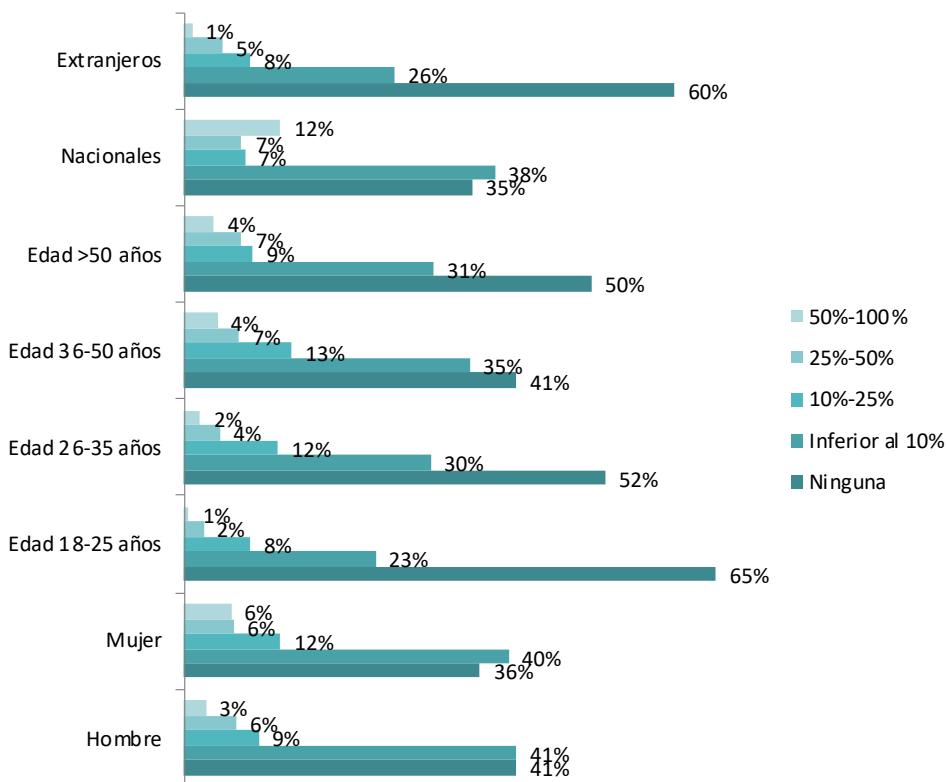
Dentro de los planes de salud, es el “plan de salud mental y asesoramiento psicológico” el escogido por la mayoría con un 15% (+8 p.p. interanual), mientras que el 72% de las de las personas que han respondido a la encuesta reconocen desconocer este alcance (-6 p.p. interanual).

9. Identifique qué factores mayoritariamente influyen en el nivel de salud y ausencias de sus personas trabajadoras (*Marque una o varias opciones):



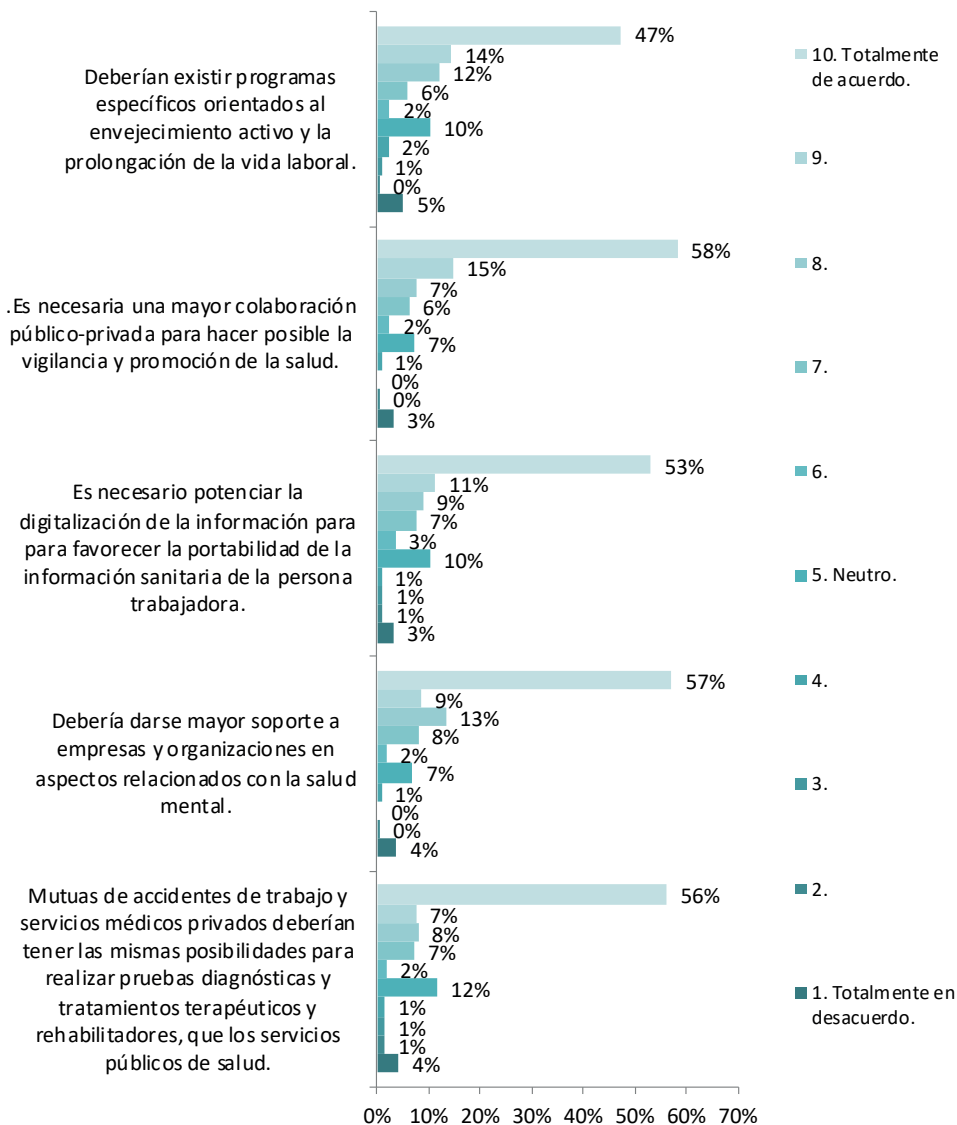
La opción más escogida es “escasa actividad física, sedentarismo” con un 70%, mientras que “consumo de alcohol/otras sustancias” son las menos escogidas como factor que influye en el nivel de salud y ausencia de los trabajadores.

10. Identifique la presencia de ausencias por aspectos mentales en su plantilla (*Marque una sola opción por grupo):



Las mujeres son las que más ausencias tendrían por aspectos mentales (50-100%) con un 5,8%, mientras que los jóvenes de 18-25 años son los que no tendrían ninguna ausencia por este motivo en un 65% de los casos.

11. Con relación a la gestión de la incapacidad temporal, la vigilancia y promoción de la salud, valore de 1 a 10 si está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:



El 56% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las mutuas de accidentes de trabajo y servicios médicos privados deberían tener las mismas posibilidades para realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, que los servicios públicos de salud” (+4,5 p.p. interanual), frente al 4% que está totalmente en desacuerdo. Este porcentaje aumenta hasta el 64% para las puntuaciones de entre 9 y 10.

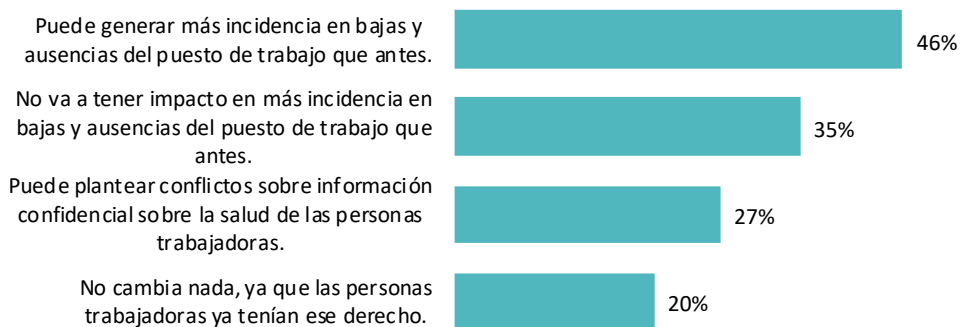
Además, el 66% de las encuestadas puntúa entre un 9 y un 10 el que debería darse mayor soporte a empresas y organizaciones en aspectos relacionados con la salud mental (+14,8 p.p. interanual).

El 64% de las empresas está de acuerdo (entre 9 y 10 puntos) con que es necesario potenciar la digitalización de la información para favorecer la portabilidad de la información sanitaria de las personas trabajadoras (+13,8 p.p. interanual).

Asimismo, el 73% de las empresas valora entre 9 y 10 que es necesaria una mayor colaboración público-privada para hacer posible la vigilancia y la promoción de la salud (+11,9 p.p. interanual).

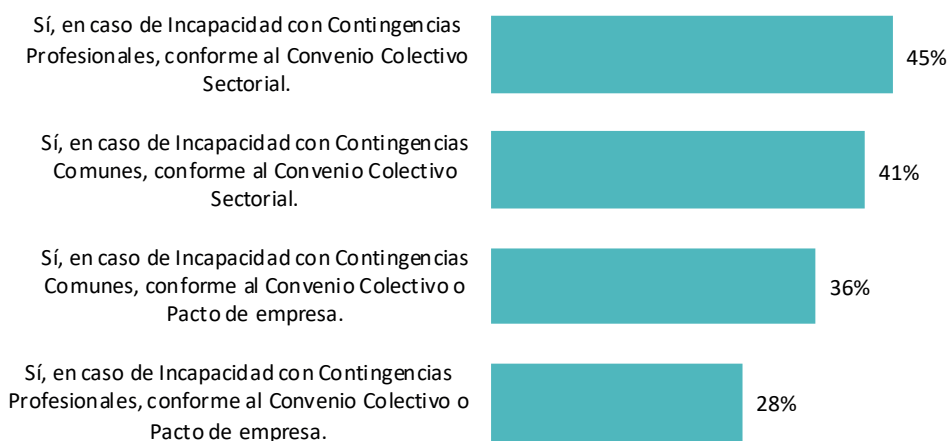
Finalmente, el 62% valora entre 9 y 10 el planteamiento de que deberían existir programas específicos orientados al envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral (+16 p.p. interanual).

12. La nueva incapacidad temporal por menstruación dolorosa:



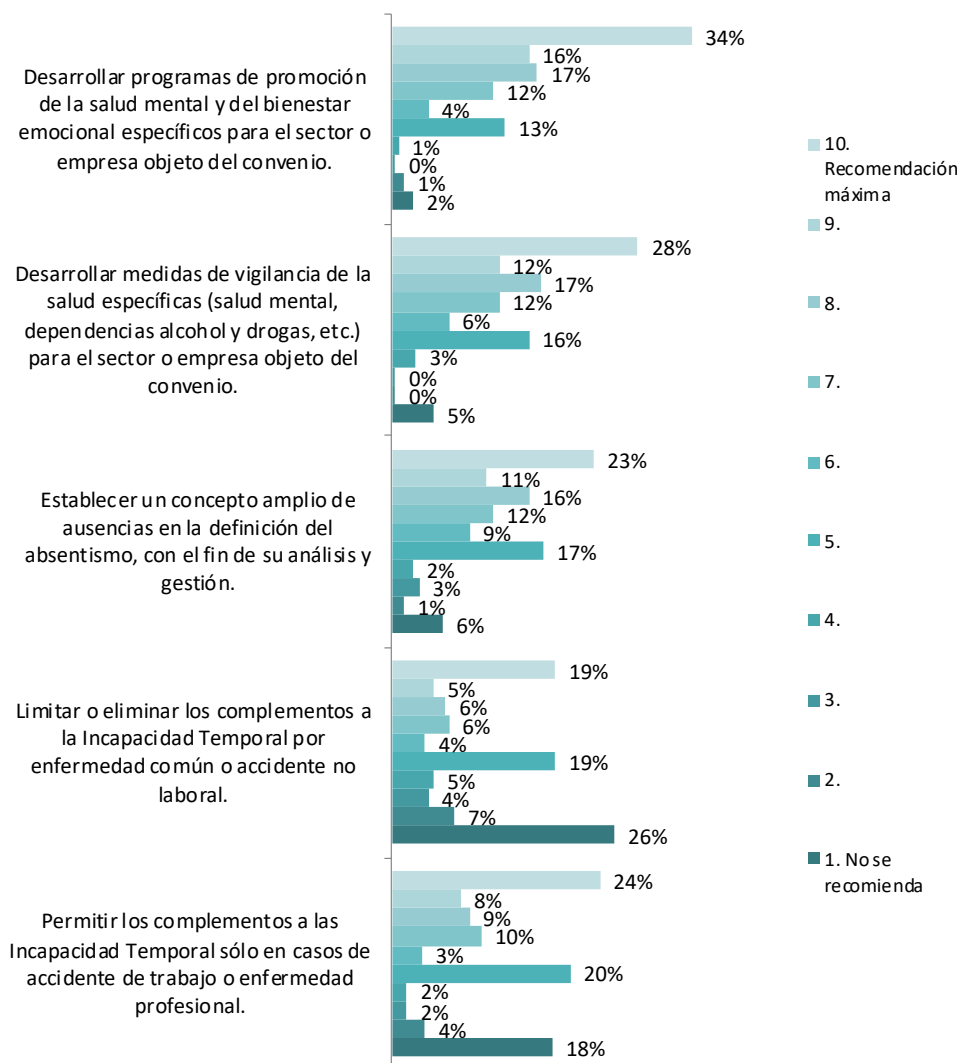
El 46% de las respuestas reflejan que la nueva incapacidad temporal por menstruación dolorosa puede generar más incidencia en bajas y ausencias del puesto de trabajo que antes (+6,9 p.p. interanual), frente al 20% que recoge que no cambia nada (-2,1 p.p. interanual).

13. Indique si en su empresa se aplica algún tipo de Complemento que incremente las prestaciones por Incapacidad Temporal, en los supuestos de Contingencias Comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y/o Contingencias Profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) (* Marque una o varias opciones):



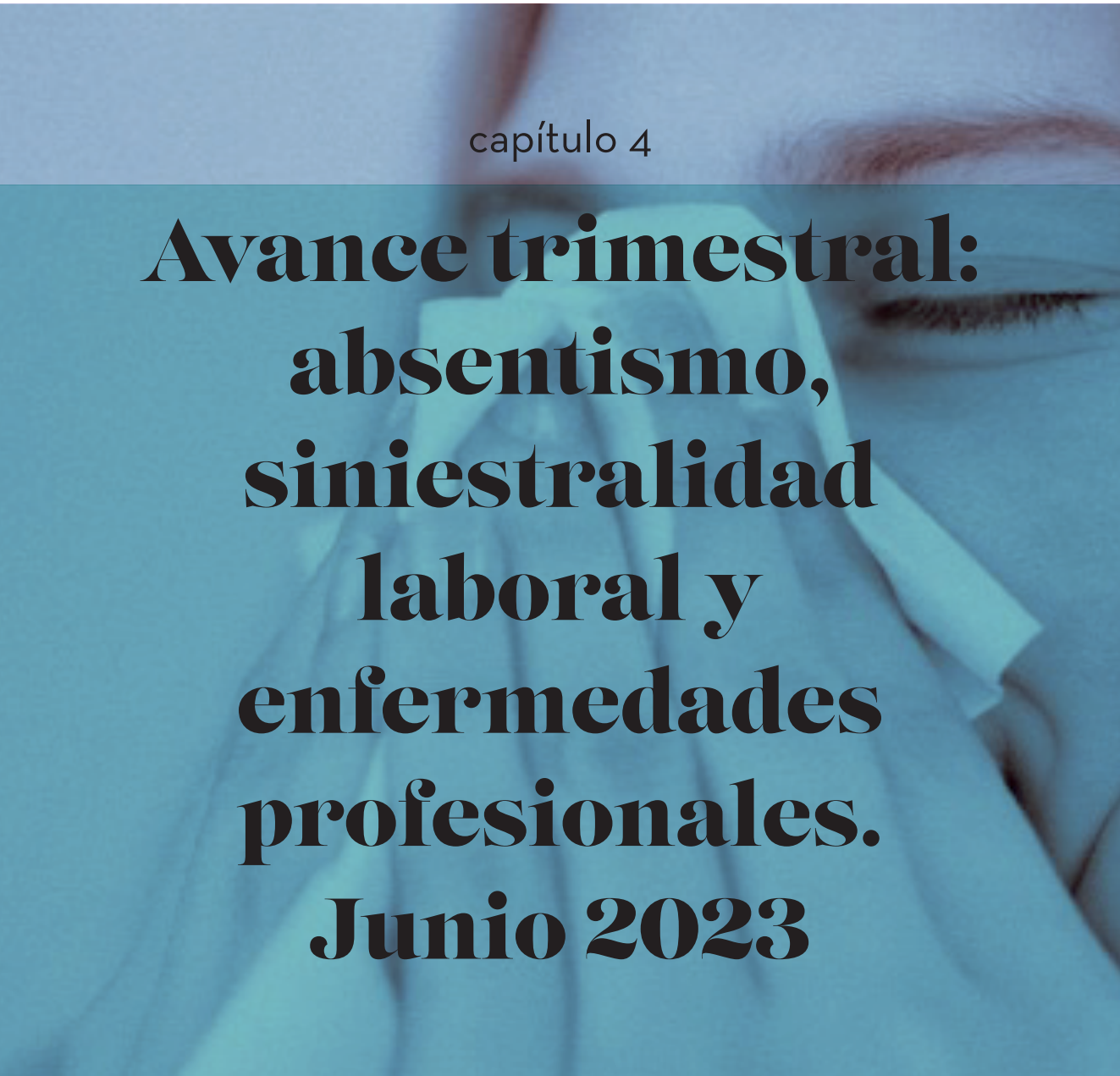
El 45% de las respuestas reflejan que las empresas aplican complementos a la incapacidad temporal en caso de contingencias profesionales, conforme al Convenio Colectivo Sectorial (+16,8 p.p. interanual).

14. Valore de 1 a 10 su grado de recomendación sobre qué tipo de medidas cree necesarias incluir o modificar en la negociación colectiva:



La medida con la recomendación máxima es desarrollar programas de promoción de la salud mental y del bienestar emocional específicos para el sector o empresa objeto del convenio con un 34%, seguida de desarrollar medidas de vigilancia de la salud específicas (salud mental, dependencias alcohol y drogas, etc.) para el sector o empresa objeto del convenio con un 28%.

capítulo 4

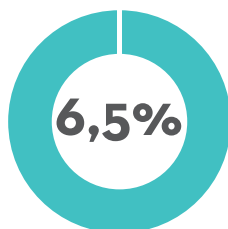


**Avance trimestral:
absentismo,
siniestralidad
laboral y
enfermedades
profesionales.
Junio 2023**

ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: NACIONAL

Gráfico 1.1

Tasa de absentismo laboral a nivel nacional. 2023 T1



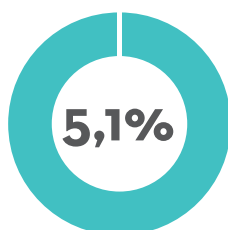
Variaciones a nivel nacional. 2023 T1



La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2023 es del 6,5%. Esta cifra ha disminuido 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2022 y 1 punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior. Al focalizarnos en el absentismo por incapacidad temporal, éste es del 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).

Gráfico 1.2

Tasa de absentismo laboral por I.T a nivel nacional. 2023 T1



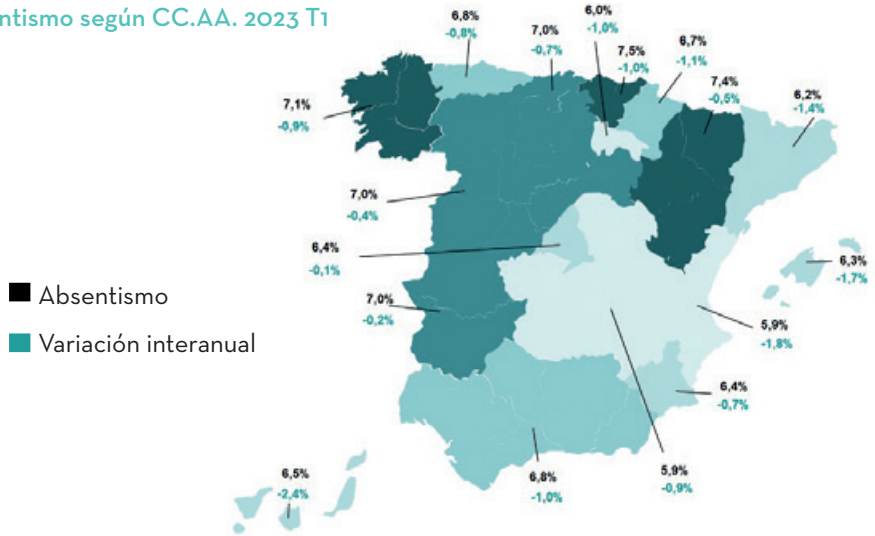
Variaciones I.T a nivel nacional. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: NACIONAL SEGÚN CC.AA

Gráfico 1.3

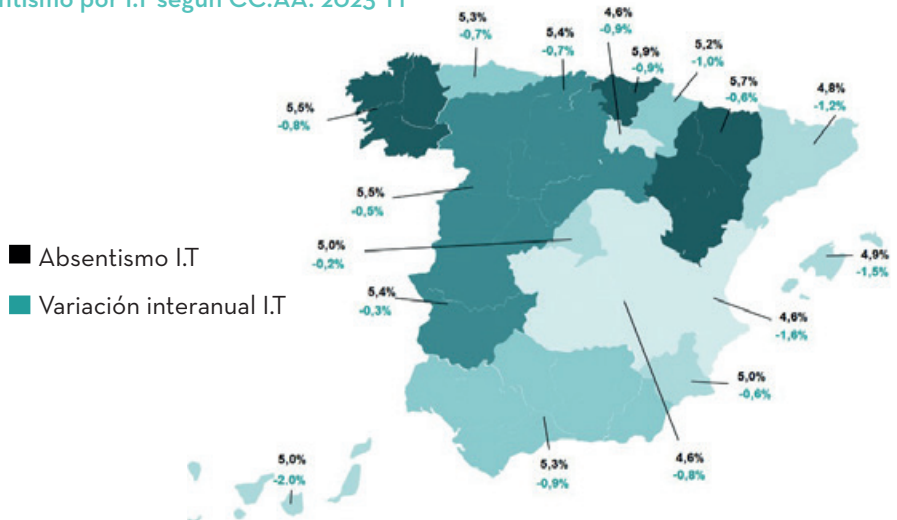
Absentismo según CC.AA. 2023 T1



Las CC.AA. más afectadas son País Vasco con una tasa de absentismo de 7,5% (-1,0 p.p. interanuales), Aragón con 7,4%, -0,5 p.p. interanuales) y Galicia con un 7,1% (-0,9 p.p. interanuales). Las menores tasa de absentismo se localizan en Castilla La Mancha con un 5,9% (-0,9 p.p. interanuales), Comunidad Valenciana con 5,9% (-1,8 p.p. interanuales) y La Rioja con un 6,0% (-1,0 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más perjudicadas son de nuevo País Vasco con un 5,9% (-0,9 p.p. interanuales), Aragón con un 5,7% (-0,6 p.p. interanuales) y Galicia con 5,5% (-0,8 p.p. interanuales).

Gráfico 1.4

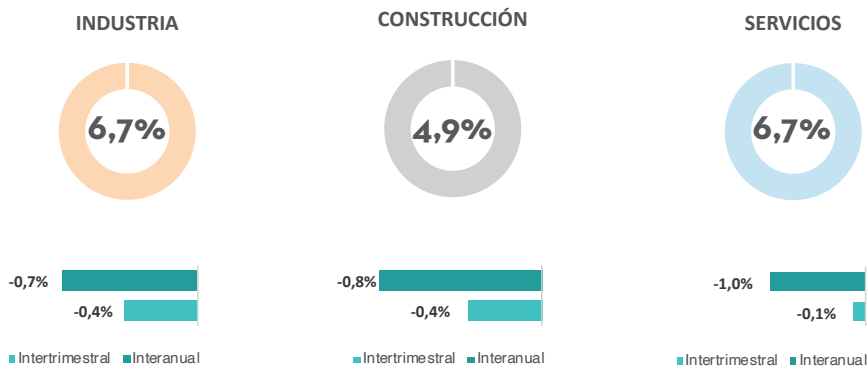
Absentismo por I.T según CC.AA. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES

Gráfico 2.1

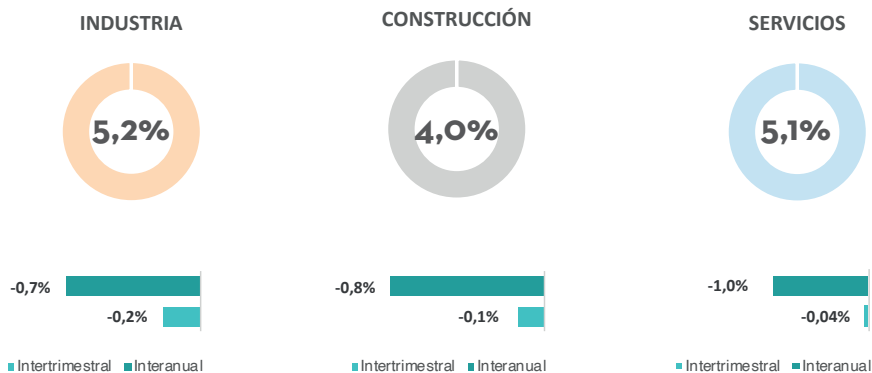
Absentismo laboral según sectores y variaciones. 2023 T1



El sector Industria (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,7 p.p. interanuales) y el sector Servicios (-0,1 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales) alcanzan una cifra del 6,7% para la tasa de absentismo laboral en el primer trimestre de 2023, mientras que Construcción es el menos afectado con un 4,9% (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,8 p.p. interanuales). Al centrarnos en el absentismo por incapacidad temporal, el sector Industria es el más perjudicado con una tasa de 5,2% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -0,7 p.p. interanuales), seguido de Servicios con un 5,1% (-0,04 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales) y Construcción con un 4,0% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,8 p.p. interanuales).

Gráfico 2.2

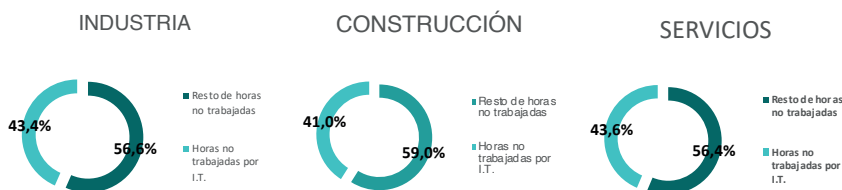
Absentismo laboral por I.T y variaciones según sectores. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES

Gráfico 2.3

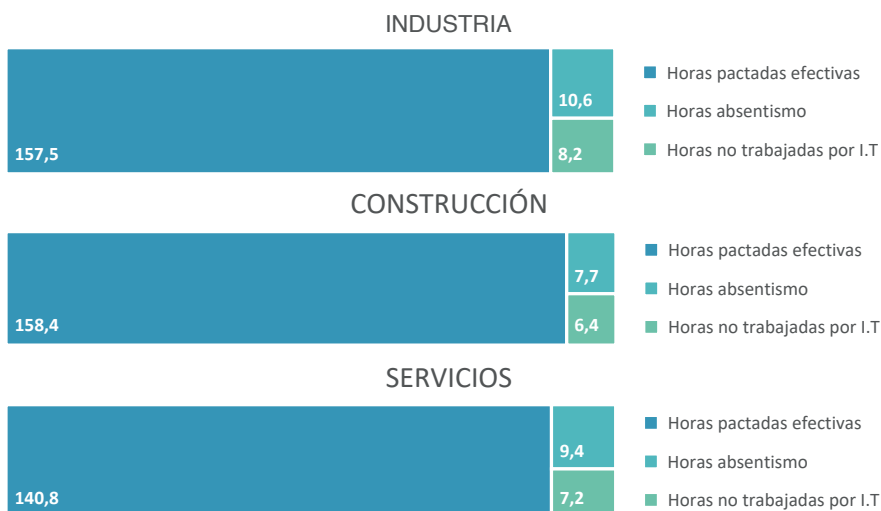
Horas no trabajadas según sectores. 2023 T1



El porcentaje de horas no trabajadas por incapacidad temporal supone aproximadamente un 43,6% en Servicios y un 43,4% en Industria, mientras que en Construcción es un 41%. En cuanto al número de horas pactadas efectivas por trabajador, es el sector de la Construcción el que logra el mayor número por persona/mes con 158,4. Otro modo de analizar el absentismo del trimestre consistiría en calcular el número de personas que se ausentan de su puesto de trabajo en este periodo. Teniendo en cuenta que en el primer trimestre de 2023 la jornada pactada fue de 453 horas/trabajador y hubo 28 horas de absentismo/persona, podemos concluir que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.080.676 asalariados no hubieran acudido ningún día a su puesto de trabajo.

Gráfico 2.4

Desglose de horas por trabajador/mes según sectores. 2023 T1



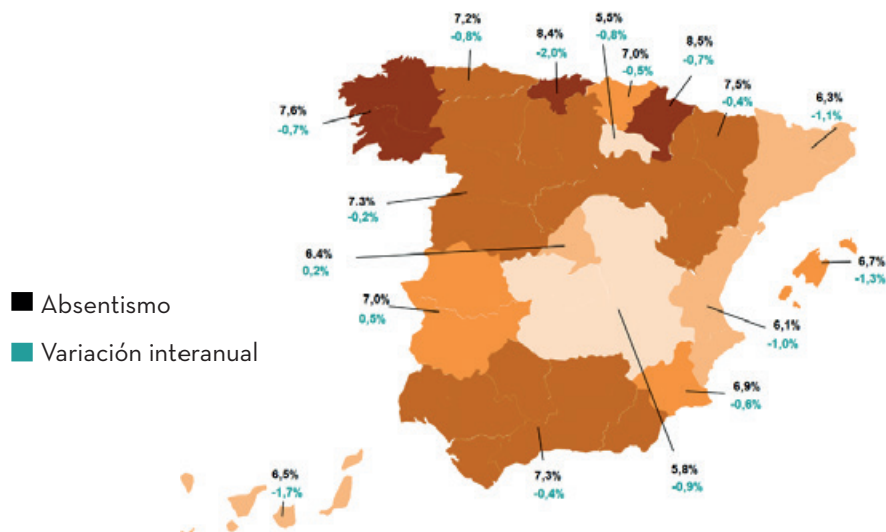
Horas pactadas efectivas: horas pactadas y horas extras a las que se restan las horas no trabajadas por festivos y razones técnicas o económicas.

Horas absentismo: Horas no trabajadas por I.T., por maternidad, por permisos remunerados, por compensación horas extras, no trabajadas y remuneradas, perdidas en el lugar de trabajo, por conflictividad laboral y por otras causas.

ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES SEGÚN CC.AA

Gráfico 2.5

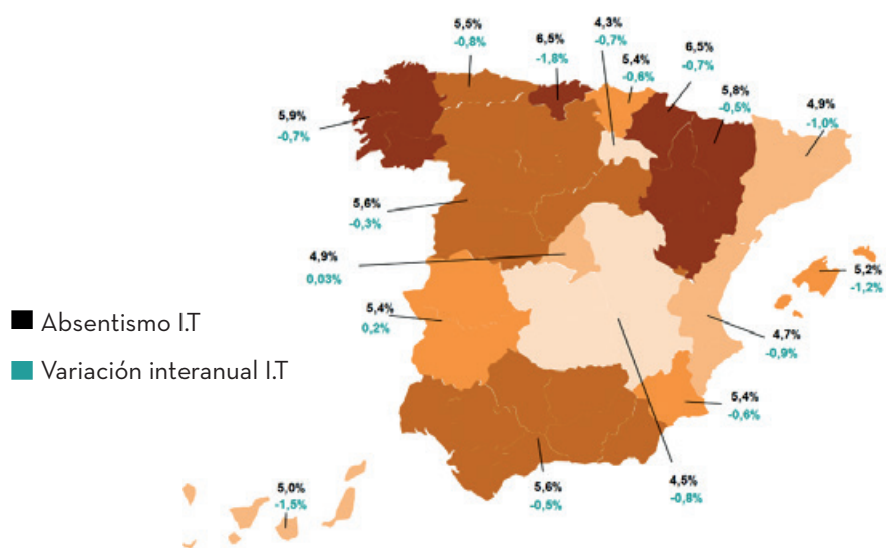
Absentismo en Industria según CC.AA. 2023 T1



El sector Industria se ha visto afectado en mayor medida en Navarra con una tasa de absentismo de 8,5% (-0,7 p.p. interanuales), Cantabria con 8,4% (-2,0 p.p. interanuales) y Galicia (-0,7 p.p. interanuales). Los niveles más bajos se localizan en La Rioja con 5,5% (-0,8 p.p. interanuales) y Castilla La Mancha con 5,8% (-0,9 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, Navarra y Cantabria continúan a la cabeza con un 6,5%, mientras que La Rioja permanece como la CC.AA. menos afectada con un 4,3% (-0,7 p.p. interanuales).

Gráfico 2.6

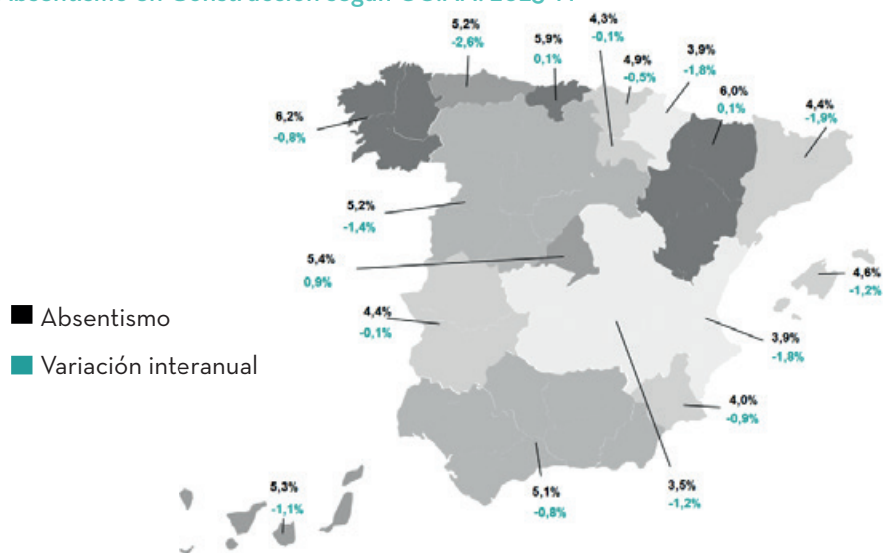
Absentismo por I.T. en Industria según CC.AA. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES SEGÚN CC.AA

Gráfico 2.7

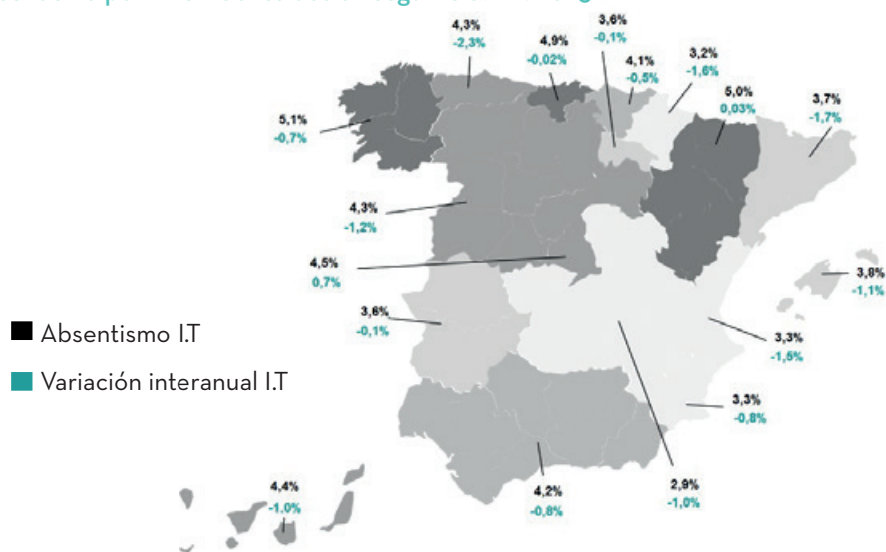
Absentismo en Construcción según CC.AA. 2023 T1



Las CC.AA. más afectadas en Construcción son Galicia con un 6,2% (-0,8 p.p. interanuales), Aragón con 6,0% (+0,1 p.p. interanuales) y Cantabria con 5,9% (+0,1 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se sitúan en Castilla La Mancha con 4,2% (-1,2 p.p. interanuales), Navarra con 3,9% -1,8 p.p. interanuales) y C. Valenciana con 3,9% (-1,8 p.p. interanuales). Poniendo el foco en el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son Galicia, Aragón y Cantabria, mientras que Castilla La Mancha es la menos perjudicada con un 2,9% (-1,0 p.p. interanuales).

Gráfico 2.8

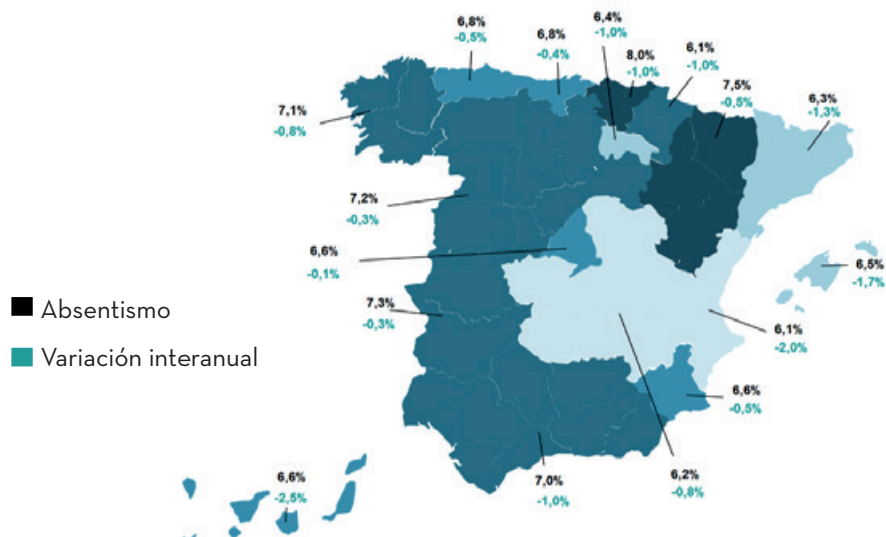
Absentismo por I.T en Construcción según CC.AA. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES SEGÚN CC.AA

Gráfico 2.9

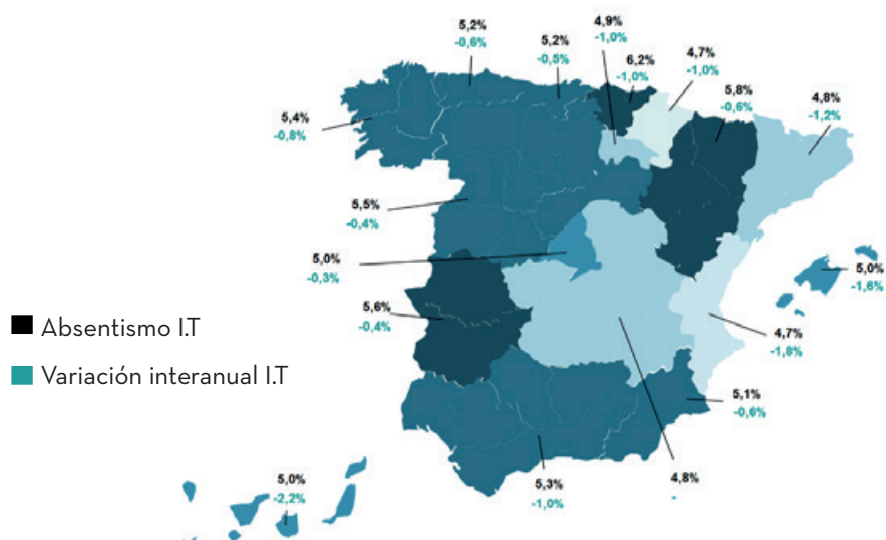
Absentismo en Servicios según CC.AA. 2023 T1



Las comunidades más afectadas por el absentismo laboral en el sector Servicios son País Vasco con un 8,0% (-1,0 p.p. interanuales) y Aragón con un 7,5% (-0,5 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se encuentran en Comunidad Valenciana con un 6,1% (-2,0 p.p. interanuales) y Castilla La Mancha con un 6,2% (-0,8 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son País Vasco, Aragón y Extremadura, mientras que C. Valenciana y Navarra son las menos perjudicadas con un 4,7%.

Gráfico 2.10

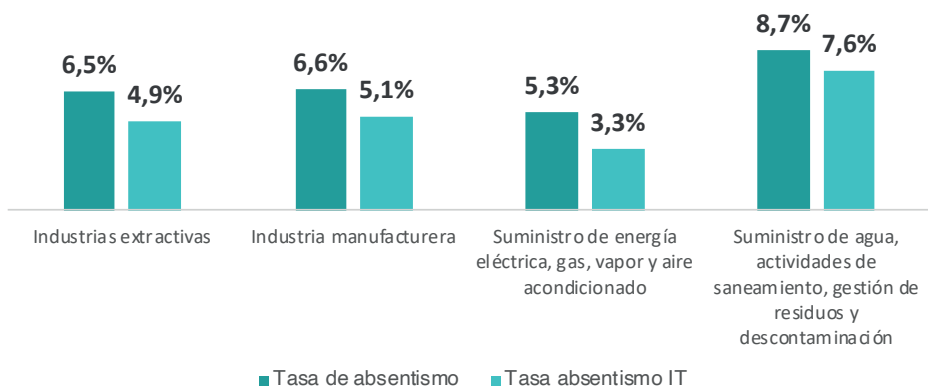
Absentismo por I.T en Servicios según CC.AA. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

Gráfico 3.1

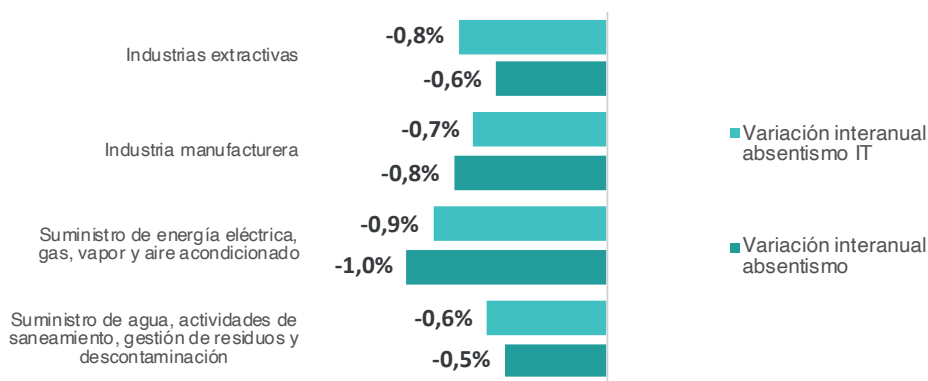
Absentismo en Industria según secciones. 2023 T1



Dentro del sector Industria, es la sección “Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” la más afectada por el absentismo laboral, tanto a nivel global, con una tasa de 8,7% (-0,5 p.p. interanuales), como por incapacidad temporal con una tasa de 7,6% (-0,6 p.p. interanuales).

Gráfico 3.2

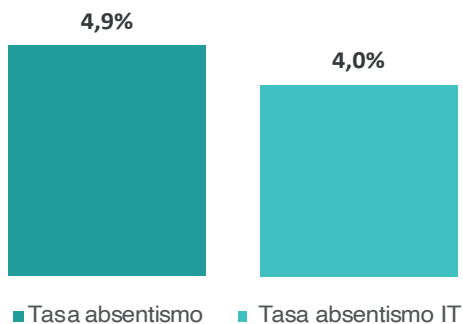
Variación interanual en Industria según secciones. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

Gráfico 3.3

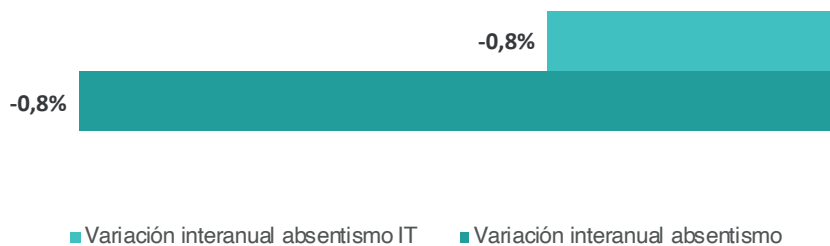
Absentismo en Construcción según secciones. 2023 T1



La tasa de absentismo para el sector Construcción es del 4,9% (-0,8 p.p. interanuales) para el primer trimestre de 2023. Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, la tasa para el primer trimestre de 2023 es del 4,0% (-0,8 p.p. interanuales).

Gráfico 3.4

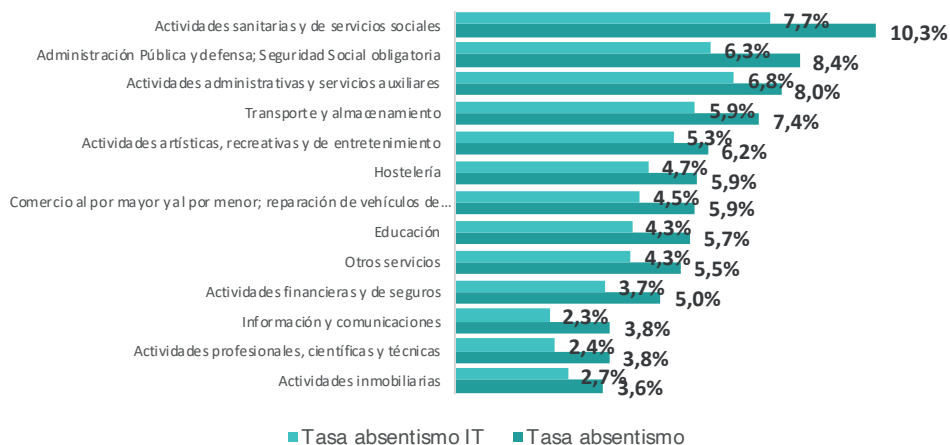
Variación interanual en Construcción según secciones. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

Gráfico 3.5

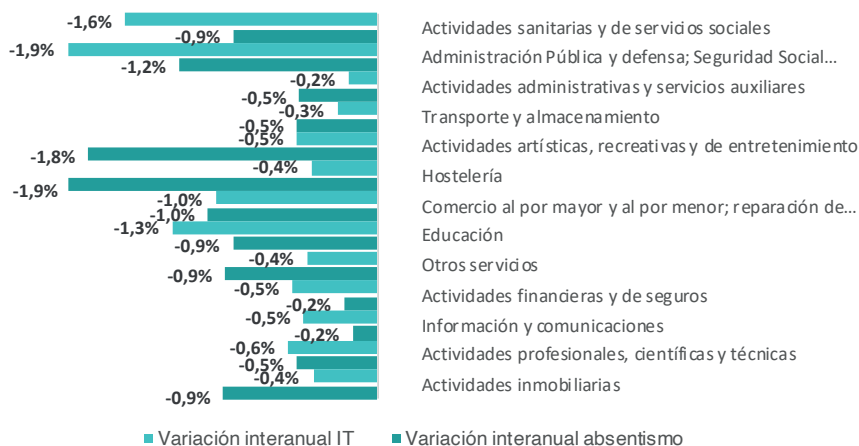
Absentismo en Servicios según secciones. 2023 T1



Dentro de las secciones de Servicios, es “Actividades sanitarias y de servicios sociales” la que sufre la mayor tasa de absentismo con 10,3% (-0,9 p.p. interanuales) y por incapacidad temporal con 7,7% (-1,6 p.p. interanuales). Los niveles más bajos serían para “Actividades inmobiliarias” con un 3,6% de absentismo general (-0,9 p.p. interanuales) y para Información y comunicaciones con un 2,3% (-0,5 p.p. interanuales) por incapacidad temporal.

Gráfico 3.6

Variación interanual en Servicios según secciones. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 4.1

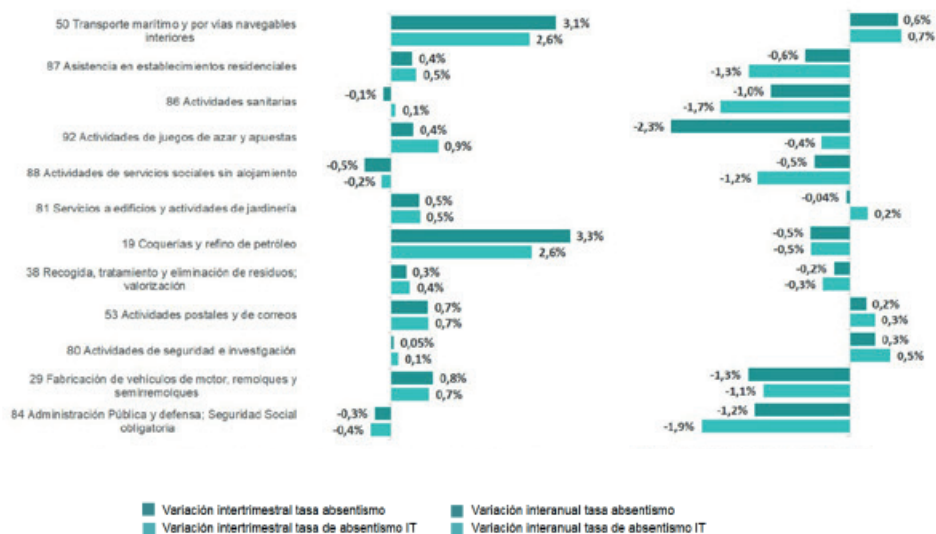
Top 12 divisiones con mayor absentismo. 2023 T1



Dentro del top 12 de las divisiones con mayor nivel de absentismo, la tasa de absentismo más alta es para “Transporte marítimo y por vías navegables” con un 11,0% (+3,1 p.p. intertrimestrales, +0,6 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el máximo está en la actividad económica 92 con un 8,8% (+0,9 p.p. intertrimestrales; -0,4 p.p. interanuales).

Gráfico 4.2

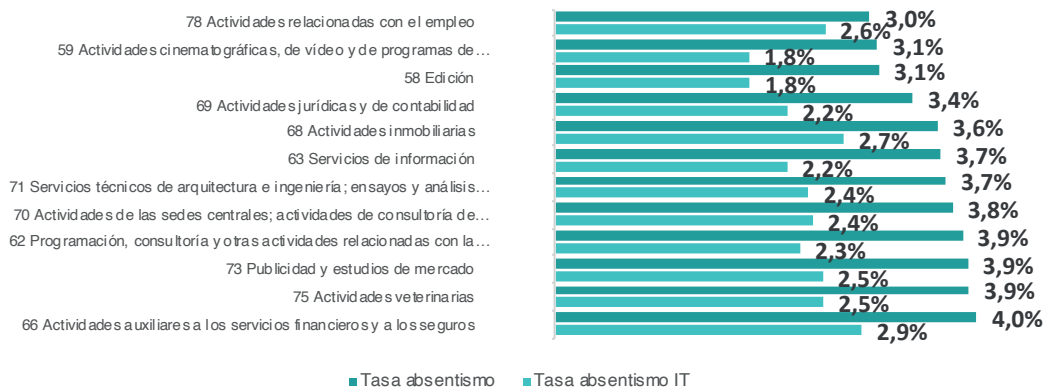
Variaciones top 12 divisiones con mayor absentismo. 2023 T1



ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDADECONÓMICA

Gráfico 4.3

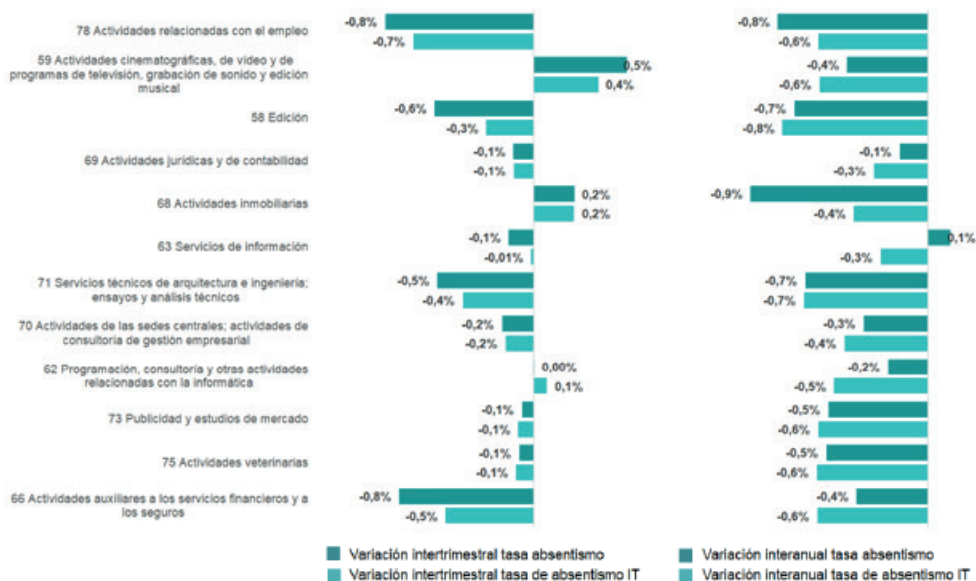
Top 12 divisiones con menor absentismo. 2023 T1



Dentro del top 12 de las divisiones con menor nivel de absentismo, “Actividades relacionadas con el empleo” es la que cuenta con la menor tasa con un 3,0% (-0,8 p.p. intertrimestrales; -0,8 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el mínimo se encuentra en “Edición” y en “Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical” con un 1,8%.

Gráfico 4.4

Variaciones top 12 divisiones con menor absentismo. 2023 T1



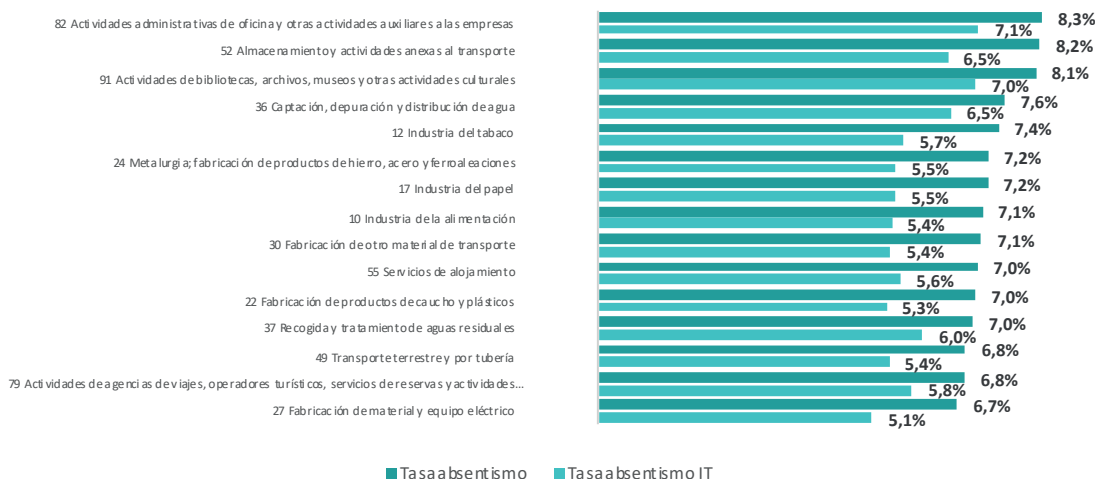
ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 4.5

Divisiones con absentismo por encima del promedio. 2023 T1

Promedio tasa de absentismo: 6,5% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales).

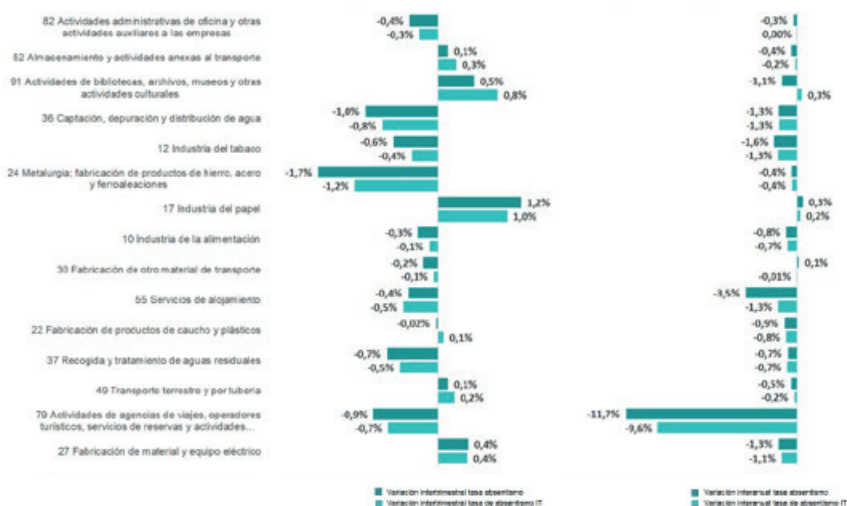
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 15 divisiones por encima del promedio (6,5% para absentismo total). Dentro de esta lista, es “Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas” la que cuenta con la mayor tasa de absentismo con un 8,3% (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,3 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T. para estas divisiones, es de nuevo la actividad 82 la que cuenta con la tasa más alta con un 7,1%.

Gráfico 4.6

Variaciones divisiones con absentismo por encima del promedio. 2023 T1



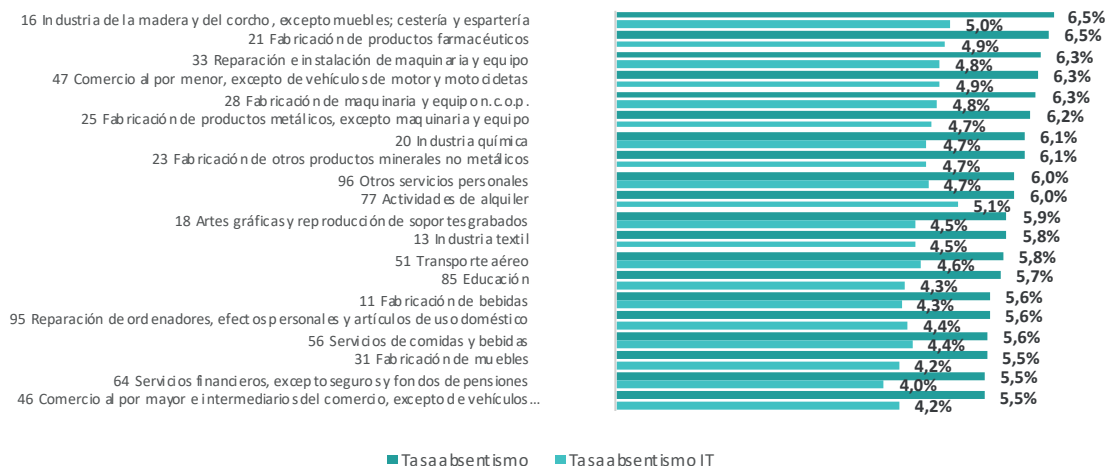
ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 4.7

Divisiones con absentismo cercano al promedio. 2023 T1

Promedio tasa de absentismo: 6,5% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales).

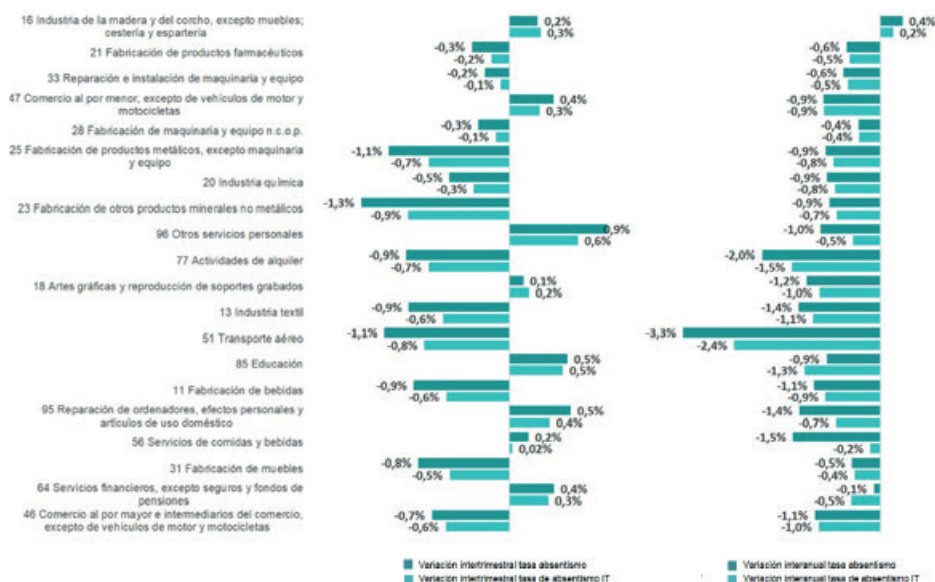
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 21 divisiones cercanas al promedio (6,5%). Dentro de esta lista, “Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería” y “Fabricación de productos farmacéuticos” cuentan con las tasas de absentismo más cercanas al promedio con casi un 6,5%.

Gráfico 4.8

Variaciones divisiones con absentismo cercano al promedio. 2023 T1



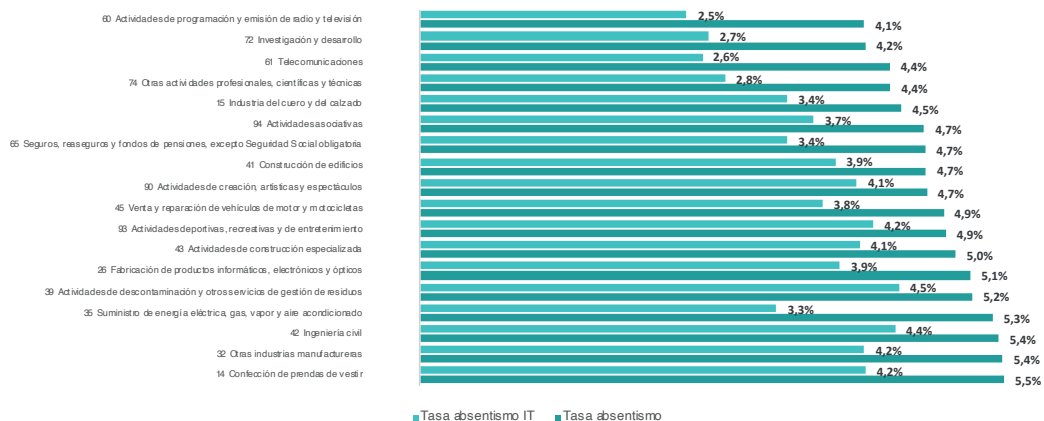
ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 4.9

Divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2023 T1

Promedio tasa de absentismo: 6,5% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales).

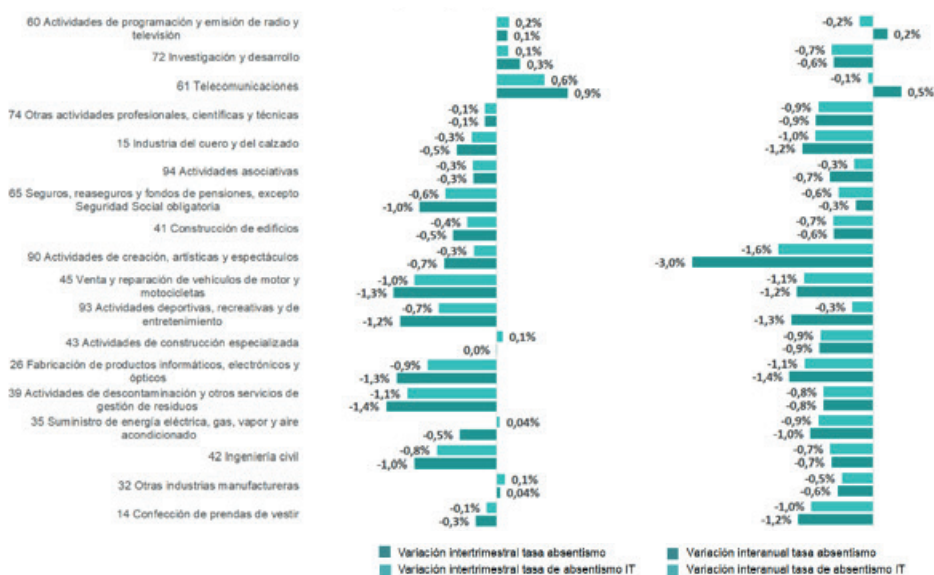
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 18 divisiones por debajo del promedio (6,5%). Dentro de esta lista, “Actividades de programación y emisión de radio y televisión” es la que cuenta menor tasa con un 4,1% (+0,1 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales). Al focalizarnos en absentismo por incapacidad temporal, sería de nuevo la actividad 60 la que cuenta con la menor tasa con un 2,5% (+0,2 p.p. intertrimestrales; -0,2 p.p. interanuales).

Gráfico 4.10

Variaciones divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2023 T1



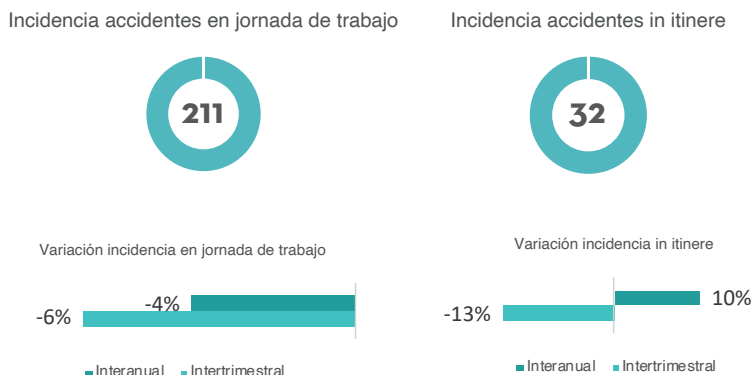
ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES TOTAL

Gráfico 5.1

Incidencia de accidentes y variaciones relativas. 2023 T1

Promedio tasa de absentismo: 6,5% (-0,2 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales).

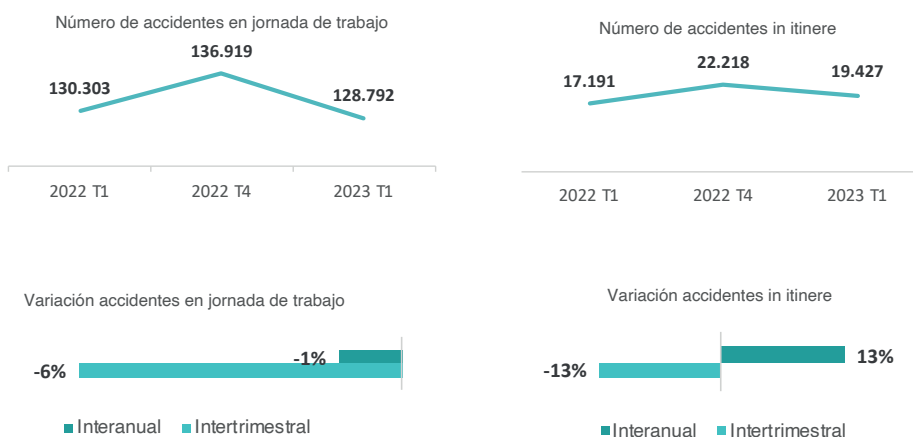
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).



En el primer trimestre de 2023, la incidencia se sitúa en 211 accidentados por cada 100.000 trabajadores en jornada de trabajo (-6% intertrimestral; -4% interanual) y en 32 en itinere (-13% intertrimestral; +10% interanual). Al observar el número de accidentes, éstos han disminuido en jornada de trabajo hasta los 128.792 (-6% intertrimestral; -1% interanual), así como en itinere, donde llegan a 19.427 (-13% intertrimestral; +13% interanual).

Gráfico 5.2

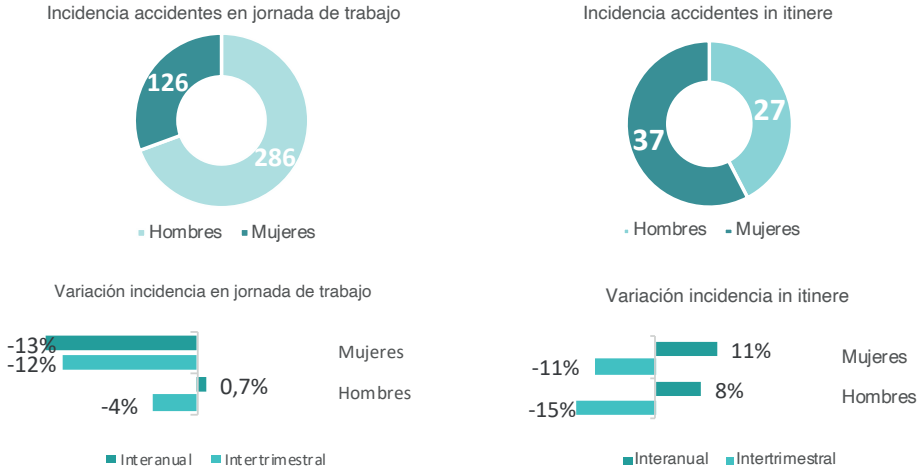
Número de accidentes y variaciones relativas. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES POR SEXOS Y TRAMOS DE EDAD

Gráfico 5.3

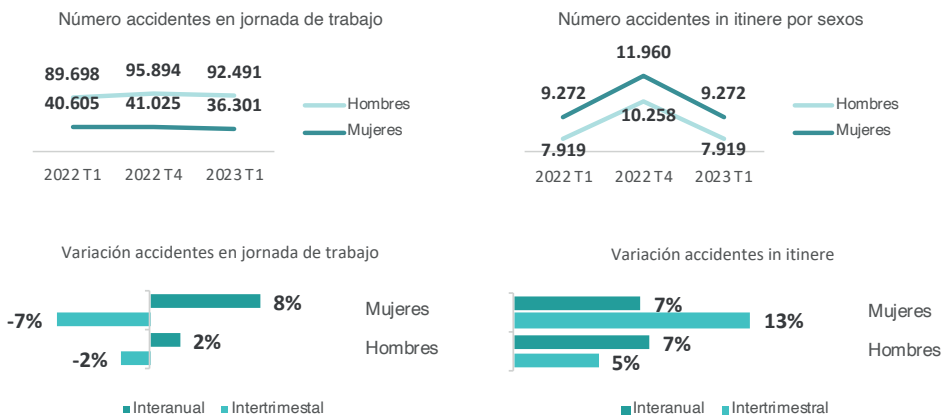
Incidencia de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2023 T1



Al segmentar por sexos, la incidencia en jornada de trabajo es de más del doble para los hombres con 286 (-4% intertrimestral; +0,7% interanual) frente a las mujeres con 126 (-12% intertrimestral; -13% interanual). En cambio, vemos que son ellas las que obtienen la incidencia más alta in itinere con una cifra de 37 (-11% intertrimestral; +11% interanual) frente a 27 (-15% intertrimestral; +8% interanual). Centrándonos en el número de accidentes en jornada de trabajo, éstos disminuyen hasta los 92.941 para los hombres frente a los 36.301 para las mujeres, mientras que in itinere ellas alcanzan los 9.272 frente a los 7.919 de los hombres.

Gráfico 5.4

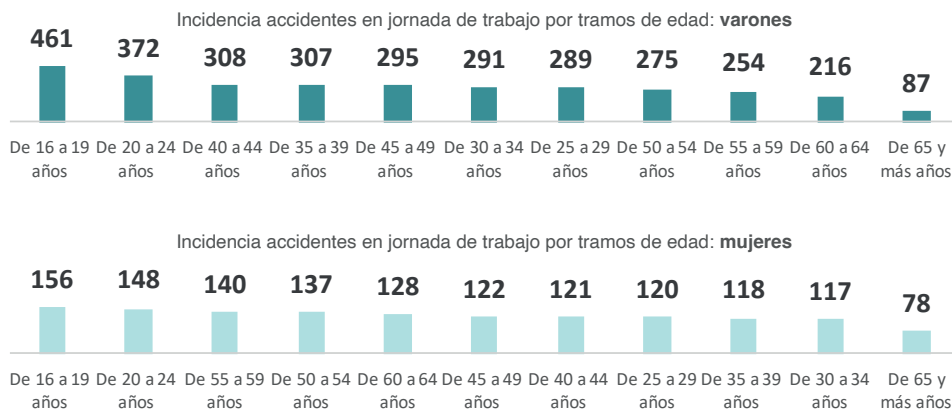
Número de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES POR SEXOS Y TRAMOS DE EDAD

Gráfico 5.5

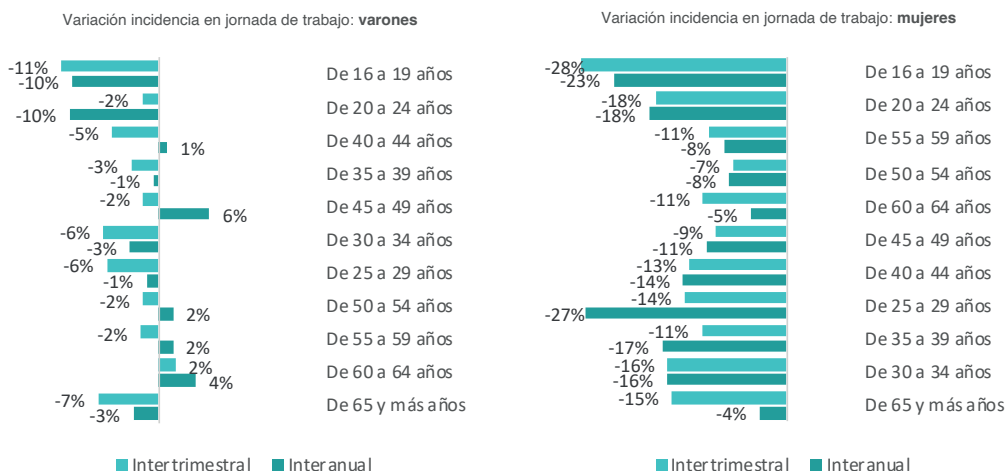
Incidencia de accidentes por sexo y edad en jornada de trabajo. 2023 T1



En el primer trimestre de 2023, tanto los varones (416) como las mujeres (156) más jóvenes son los que sufren la mayor incidencia de accidentes en jornada de trabajo. No obstante, las cifras se han reducido para ambos en estos tramos de edad con respecto al trimestre anterior, un 11% para los hombres y un 28% para las mujeres. A nivel interanual los hombres reducen un 10%, mientras que ellas lo hacen en un 23%.

Gráfico 5.6

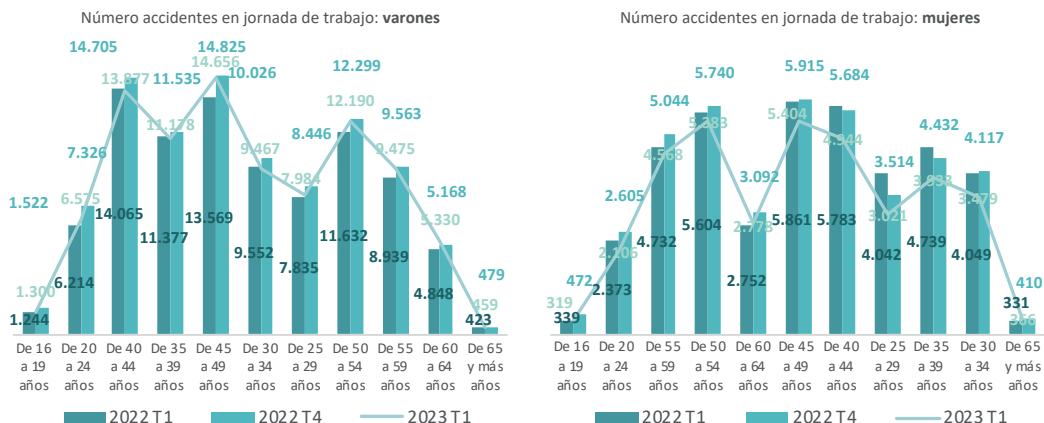
Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES POR SEXOS Y TRAMOS DE EDAD

Gráfico 5.7

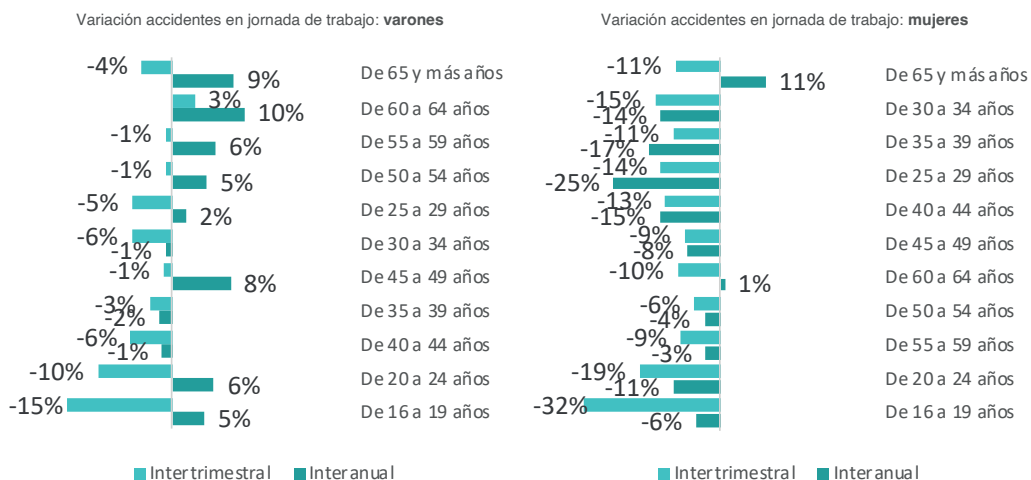
Número de accidentes por sexos y edad en jornada de trabajo. 2023 T1



Centrándonos en el número de accidentes, vemos que el mayor número suceden entre los 45 y 49 años para los hombres (14.656) y las mujeres (5.404). A nivel interanual, las mujeres aumentan sus cifras únicamente para las mayores de 65 años y en el tramo 60-64, mientras que en el caso de los varones, se produce un aumento para la mayor parte de franjas.

Gráfico 5.8

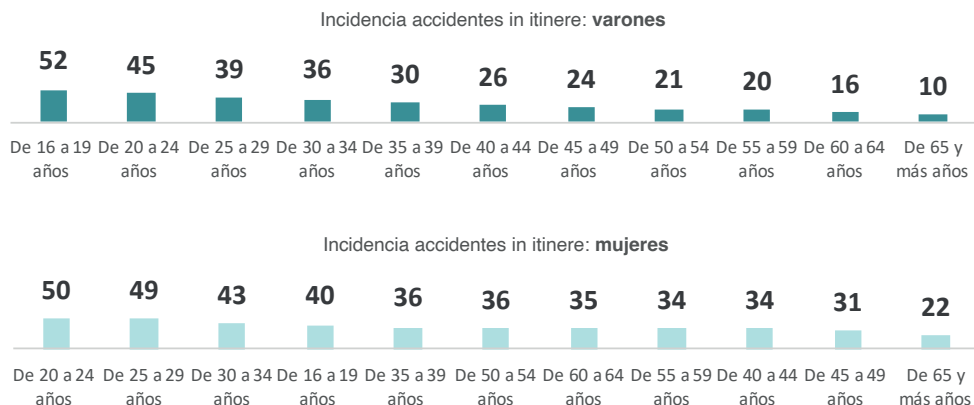
Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES POR SEXOS Y TRAMOS DE EDAD

Gráfico 5.9

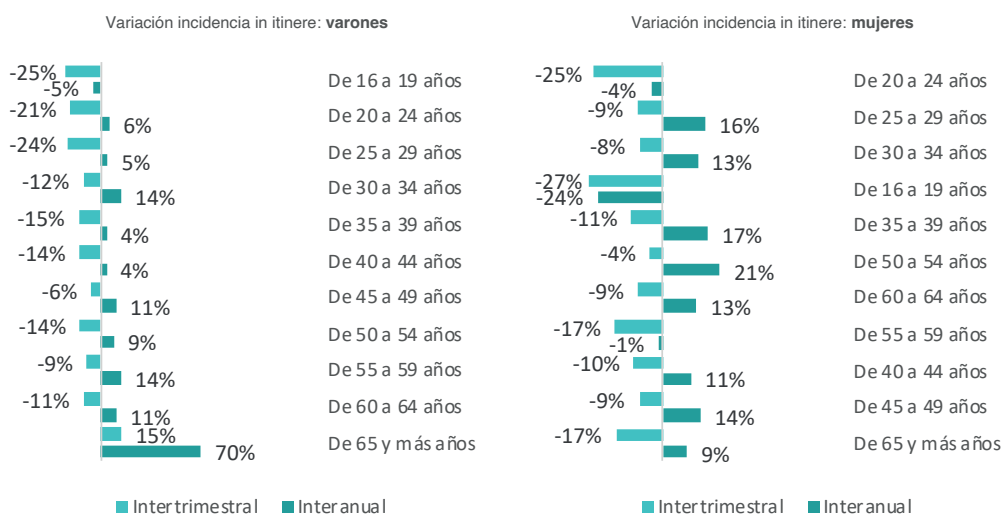
Incidencia de accidentes por sexo y edad in itinere. 2023 T1



En el primer trimestre de 2023, son los más jóvenes, con una incidencia de 52 para los varones (-25% intertrimestral; -5% interanual) y las mujeres de 20 a 24 años con una cifra de 50 (-25% intertrimestral; -4% interanual), los que sufren la mayor incidencia de accidentes in itinere..

Gráfico 5.10

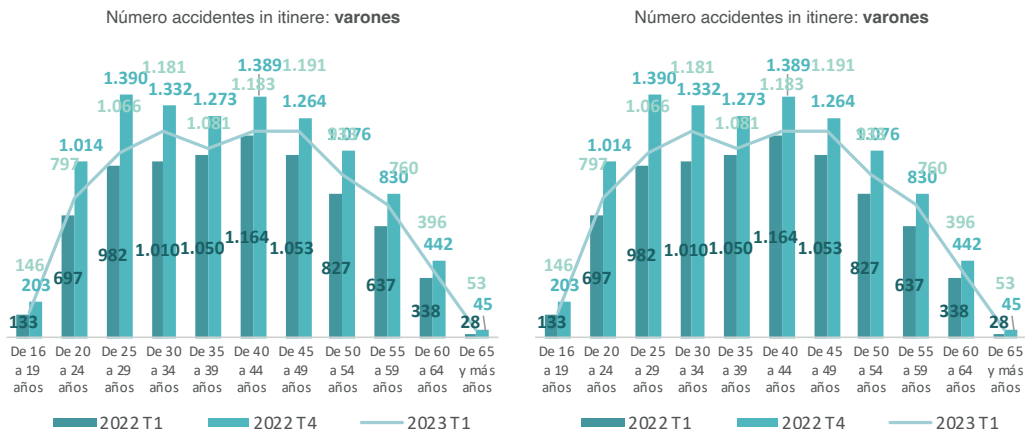
Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES POR SEXOS Y TRAMOS DE EDAD

Gráfico 5.11

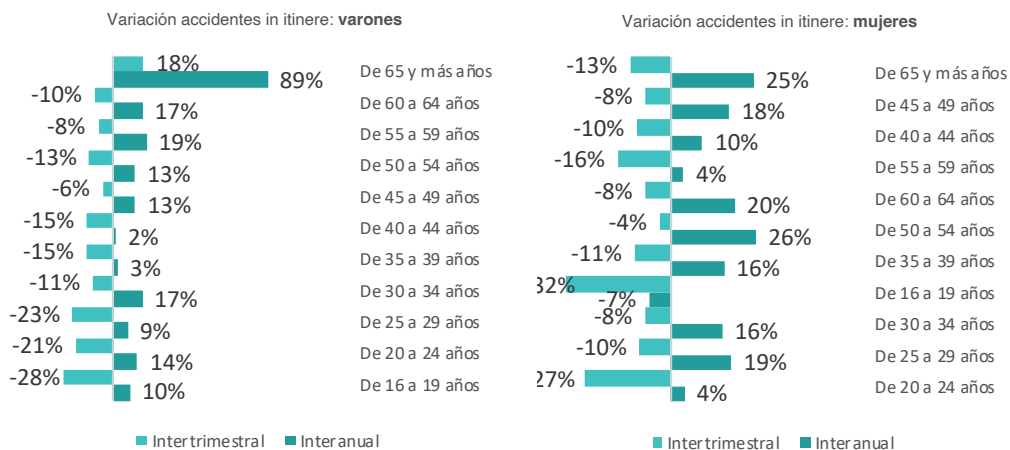
Número de accidentes por sexos y edad in itinere. 2023 T1



Centrándonos en el número de accidentes in itinere para el primer trimestre de 2023, vemos que el mayor número suceden entre los 45 y 49 años para los hombres (1.191) y entre los 50 y 54 años para las mujeres (1.396). Destaca el aumento interanual para los varones de más edad (+89%).

Gráfico 5.12

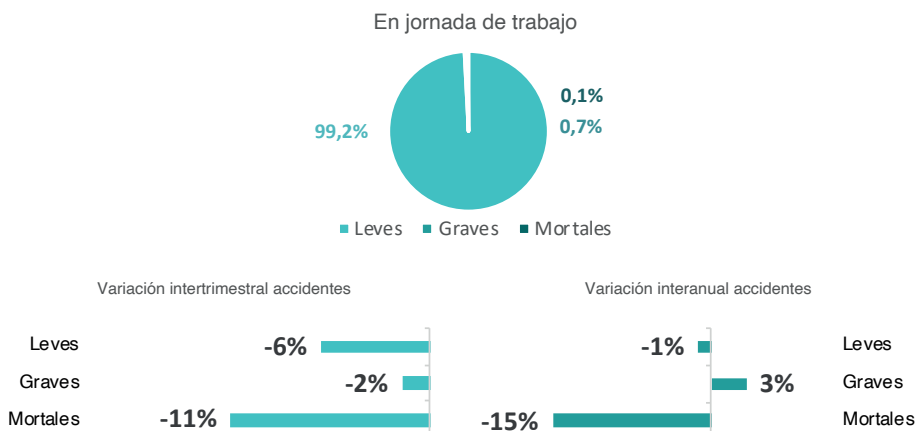
Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: PORCENTAJE DE ACCIDENTES SEGÚN GRAVEDAD

Gráfico 6.1

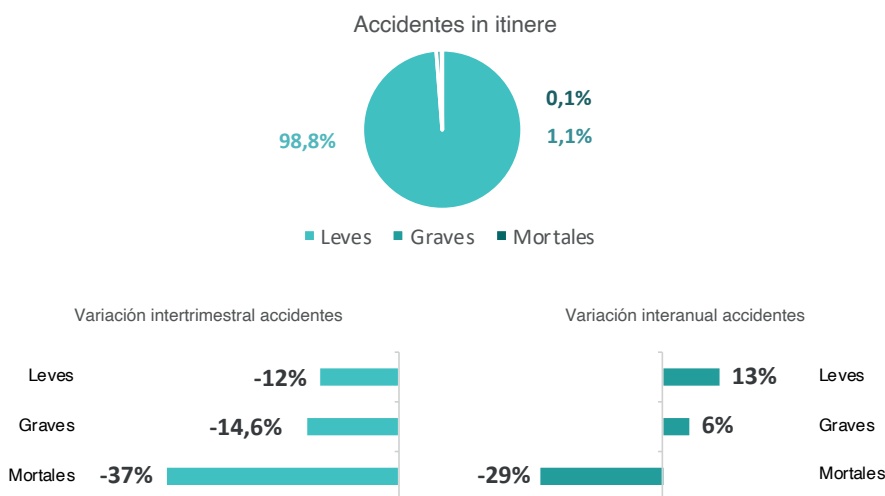
Porcentaje de accidentes en jornada de trabajo según gravedad y variaciones. 2023 T1



En cuanto a la gravedad de los accidentes, se observa que el 99,2% son de carácter leve en jornada de trabajo (127.735 accidentes) y el 98,8% in itinere (19.193 accidentes). Disminuye el número de accidentes mortales en jornada de trabajo, que caen hasta 147 (-11% intertrimestral; -15% interanual) y hasta 24 in itinere (-37% intertrimestral; -29% interanual).

Gráfico 6.2

Porcentaje de accidentes in itinere según gravedad y variaciones. 2023 T1

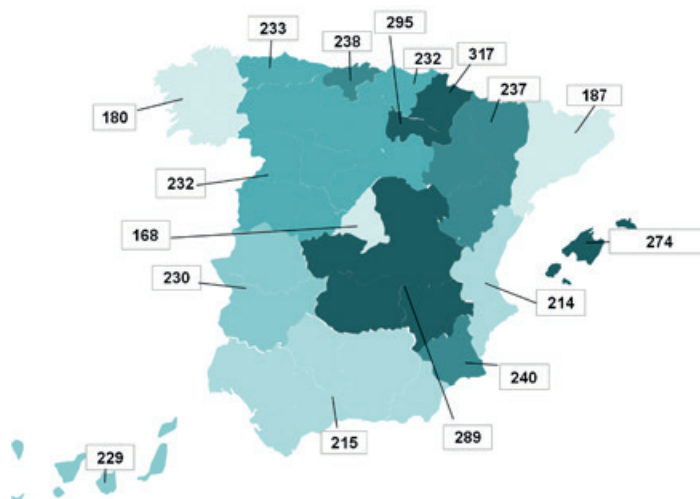


ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

Gráfico 7.1

Incidencia de accidentes en jornada de trabajo. 2023 T1

Incidencia total: 211

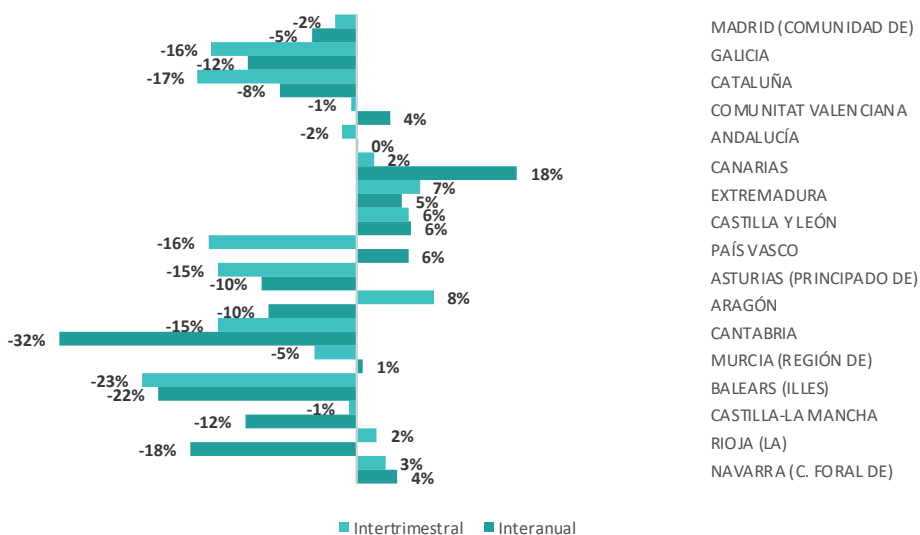


Las CC.AA más afectadas son Navarra con una incidencia de 317 (+3% intertrimestral; +4% interanual), La Rioja con 295 (+2% intertrimestral; -18% interanual) y Baleares con 274 (-23% intertrimestral; -22% interanual). Los niveles más bajos se localizan en Madrid con 168 (-2% intertrimestral; -5% interanual) y Galicia con 180 (-16% intertrimestral; -12% interanual).

Gráfico 7.2

Variación relativa de incidencia en jornada de trabajo. 2023 T1

Total: -6% intertrimestral; -4% interanual

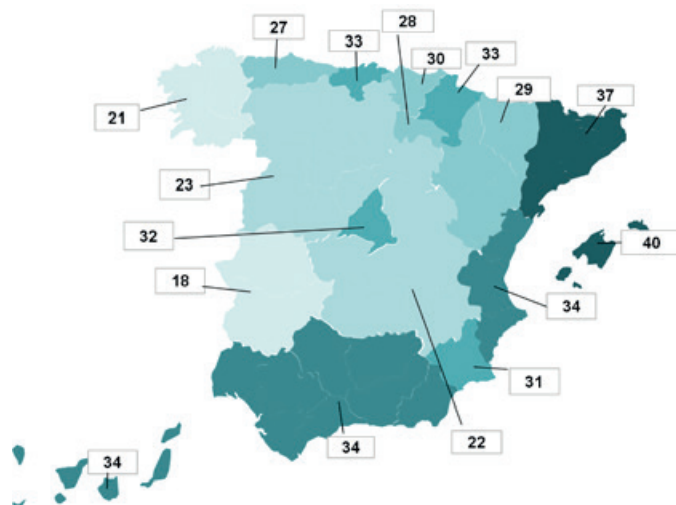


ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

Gráfico 7.3

Incidencia de accidentes en jornada de trabajo. 2023 T1

Incidencia total: 32

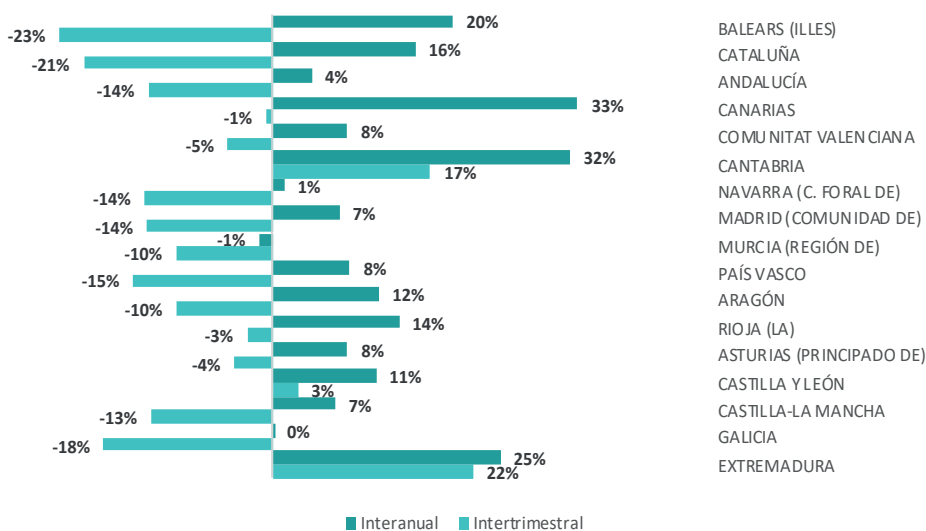


Poniendo el foco en la incidencia de accidentes in itinere, las CC.AA más afectadas son Baleares con 40 (-23% intertrimestral; +20% interanual) y Cataluña con 37 (-21% intertrimestral; +16% interanual). Los niveles más bajos son para Extremadura con 18 (+22% intertrimestral; +25% interanual) y Galicia con 21 (-18% intertrimestral; +0% interanual).

Gráfico 7.4

Variación relativa de incidencia in itinere. 2023 T1

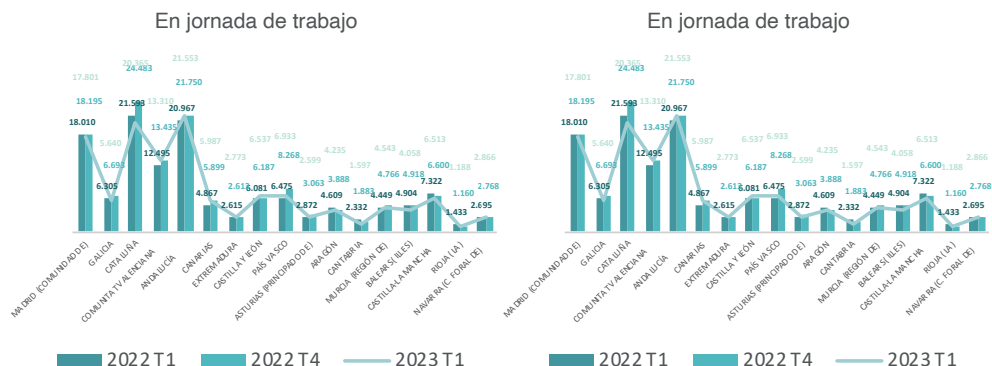
Total: -13% intertrimestral; +10% interanual



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

Gráfico 7.5

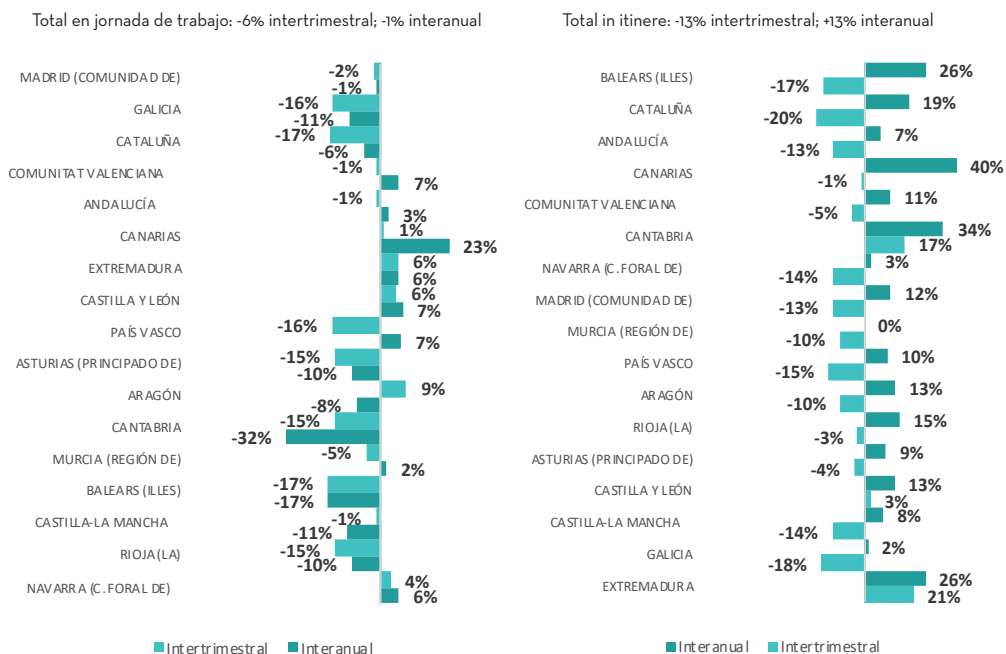
Número de accidentes según CC.AA. 2023 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes en jornada de trabajo (128.792 en total), observamos que Andalucía con 21.553 (-1% intertrimestral; +3% interanual) y Cataluña con 20.365 (-17% intertrimestral; -6% interanual) son las más perjudicadas. In itinere (19.427 en total), Cataluña alcanza los 4.069 accidentes (-20% intertrimestral; +19% interanual) y Andalucía 3.426 (-13% intertrimestral; +7% interanual).

Gráfico 7.6

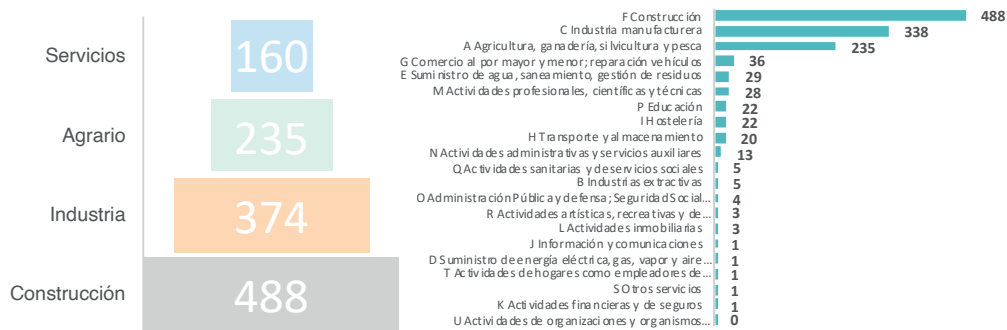
Variación relativa de accidentes según CC.AA. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: SECTORES Y SECCIONES

Gráfico 8.1

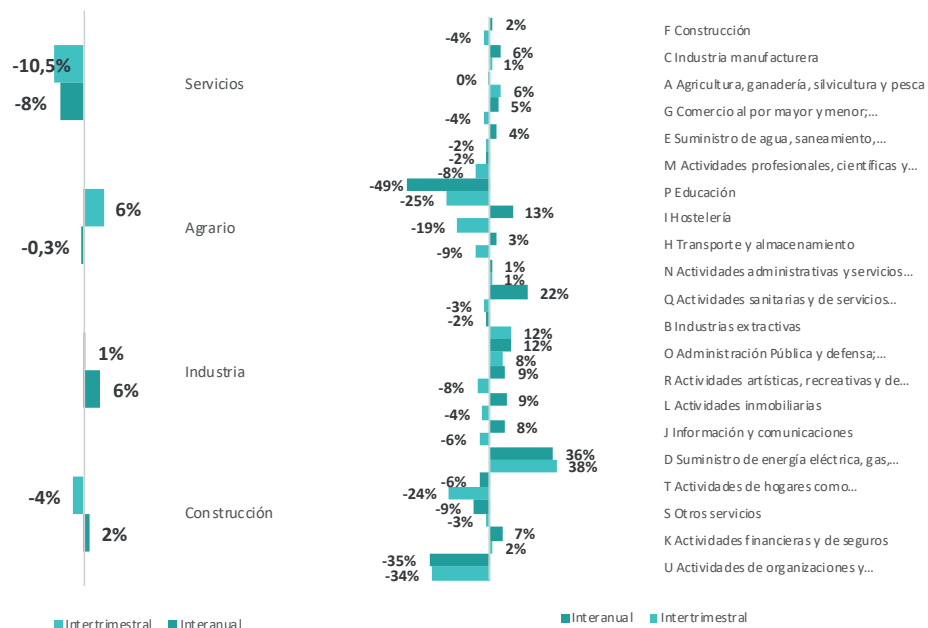
Incidencia según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2023 T1



El sector más afectado por la incidencia de accidentes es Construcción con 488 (-4% intertrimestral; +2% interanual), seguido de Industria con 374 (+1% intermensual; +6% interanual) y del sector Agrario con 235 (+6% intertrimestral; -0,3% interanual), mientras que los niveles más bajos se encuentran en el sector Servicios con 160 (-10,5% intertrimestral; -8% interanual).

Gráfico 8.2

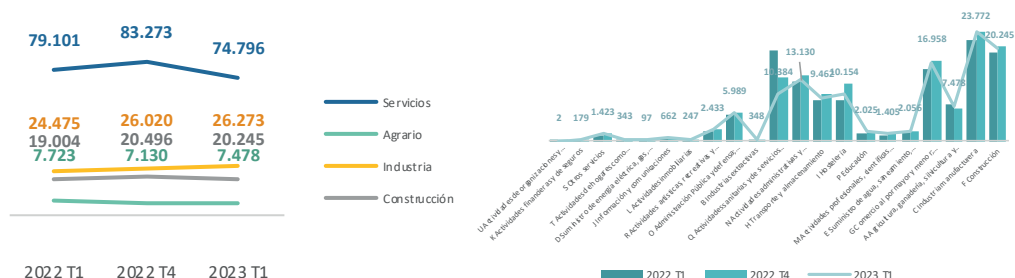
Variación relativa de incidencia según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: SECTORES Y SECCIONES

Gráfico 8.3

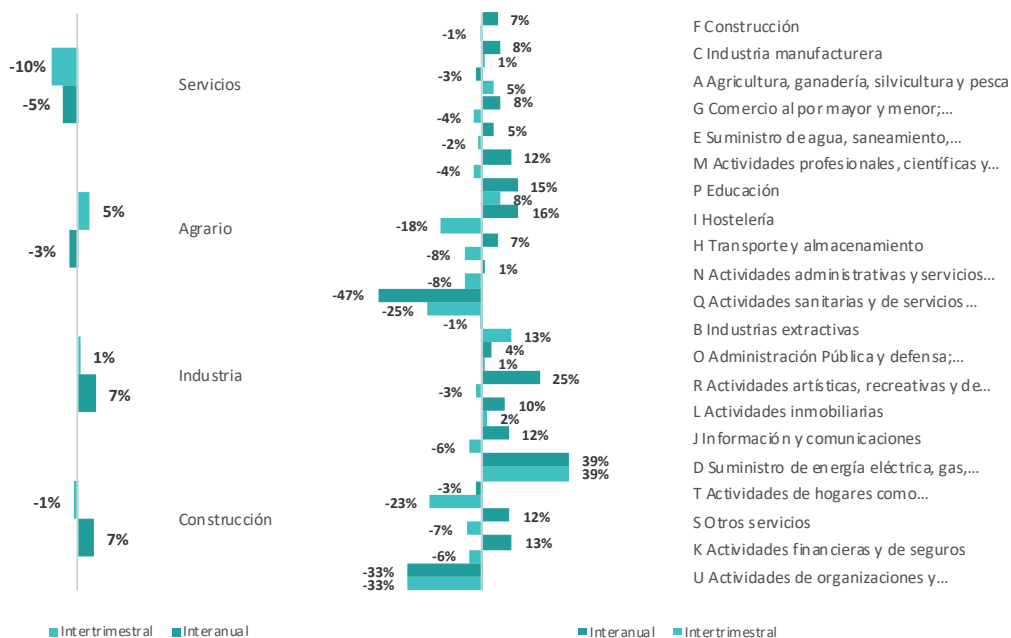
Número de accidentes según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2023 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes, Servicios con 74.796 (-10% intertrimestral; -5% interanual) es el más perjudicado en el primer trimestre de 2023, seguido de Industria con 26.273 (+1% intertrimestral; +7% interanual) y Construcción con 20.245 (-1% intertrimestral; +7% interanual). En cambio, el sector Agrario sería el menos afectado con 7.478 accidentes en jornada de trabajo (+5% intertrimestral; -3% interanual).

Gráfico 8.4

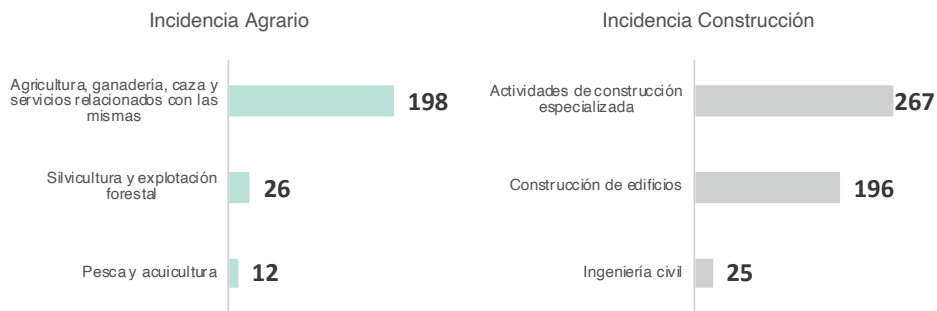
Variación relativa de accidentes según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.1

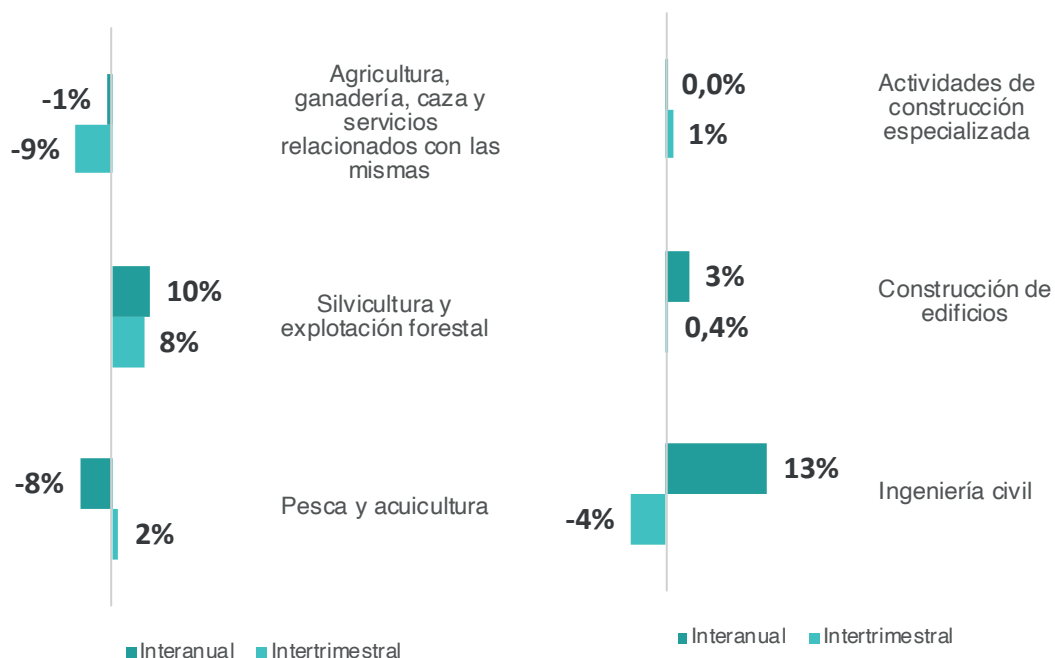
Incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



Teniendo en cuenta las divisiones de actividad económica, “Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados” sería la más perjudicada dentro del sector Agrario con una incidencia de 198 (-9% intertrimestral; -1% interanual), mientras que para el sector Construcción, la división más afectada sería “actividades de construcción especializada” con una incidencia de 267 (+1% intertrimestral; +0% interanual).

Gráfico 9.2

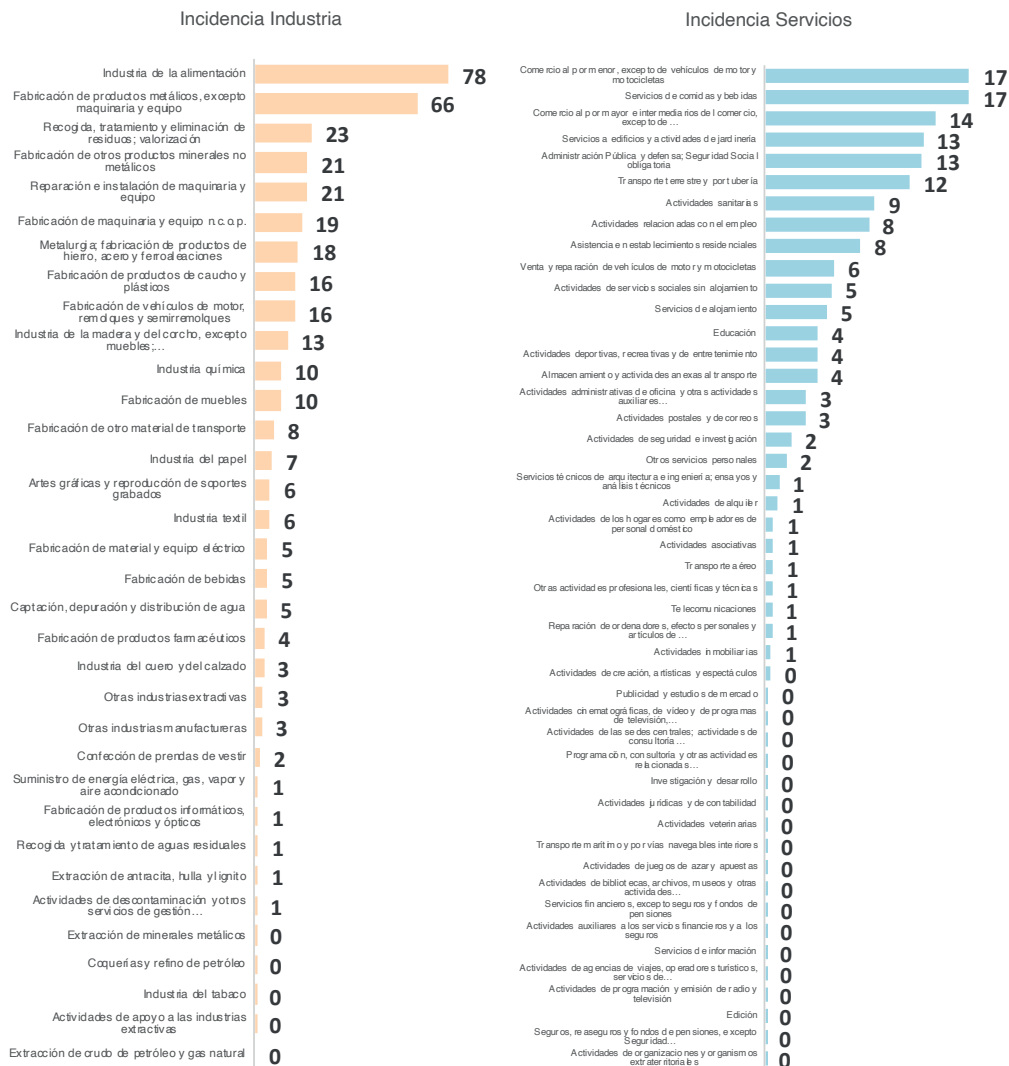
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.3

Incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1

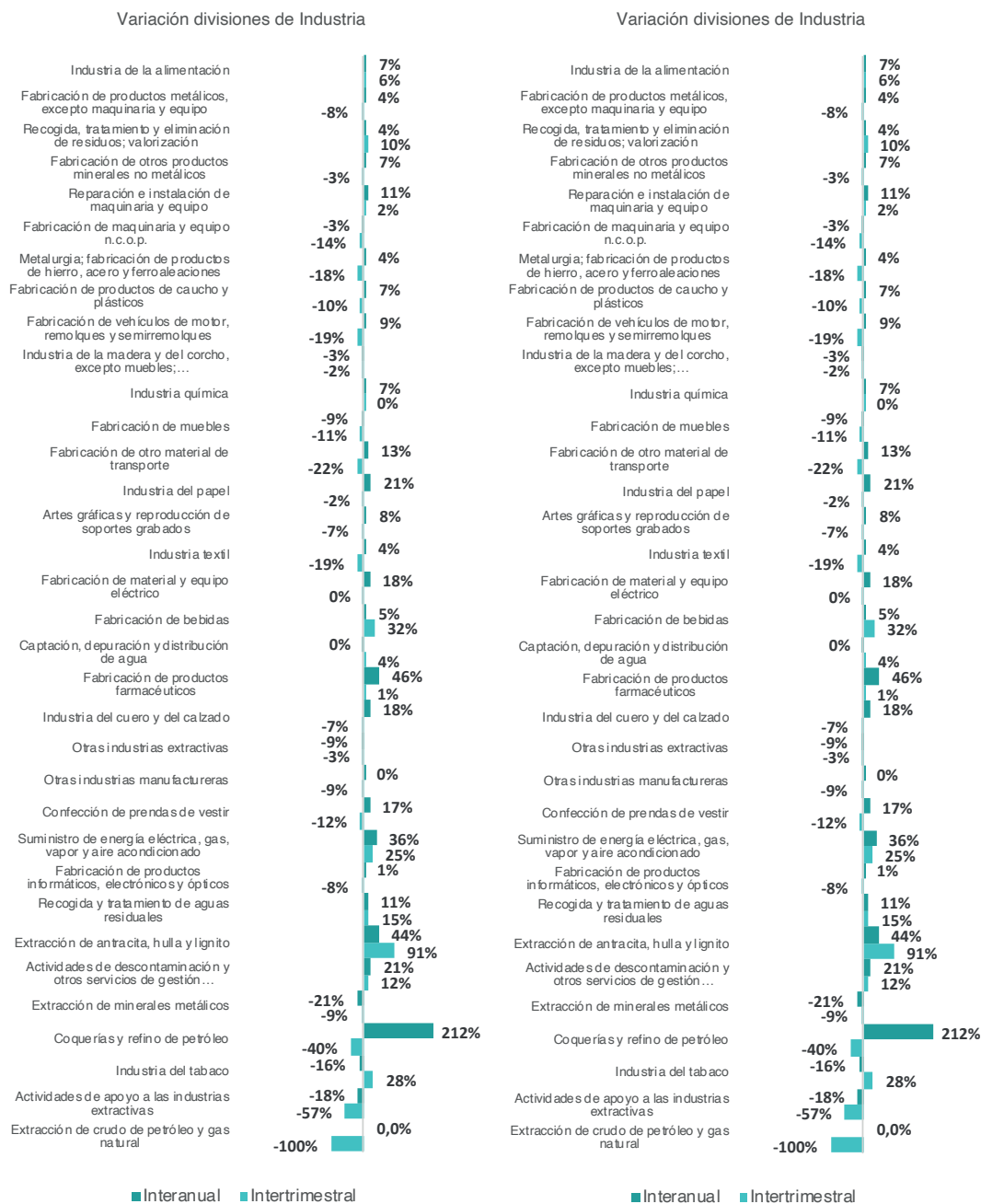


Poniendo el foco en el número de accidentes, Servicios con 74.796 (-10% intertrimestral; -5% interanual) es el más perjudicado en el primer trimestre de 2023, seguido de Industria con 26.273 (+1% intertrimestral; +7% interanual) y Construcción con 20.245 (-1% intertrimestral; +7% interanual). En cambio, el sector Agrario sería el menos afectado con 7.478 accidentes en jornada de trabajo (+5% intertrimestral; -3% interanual).

ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.4

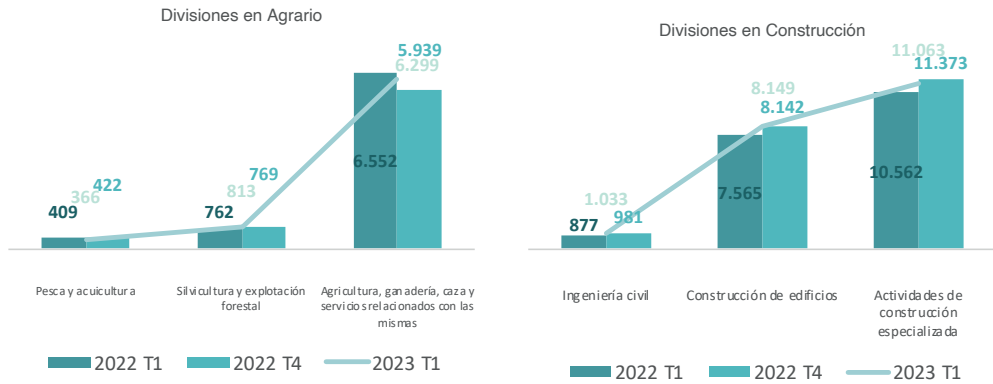
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.5

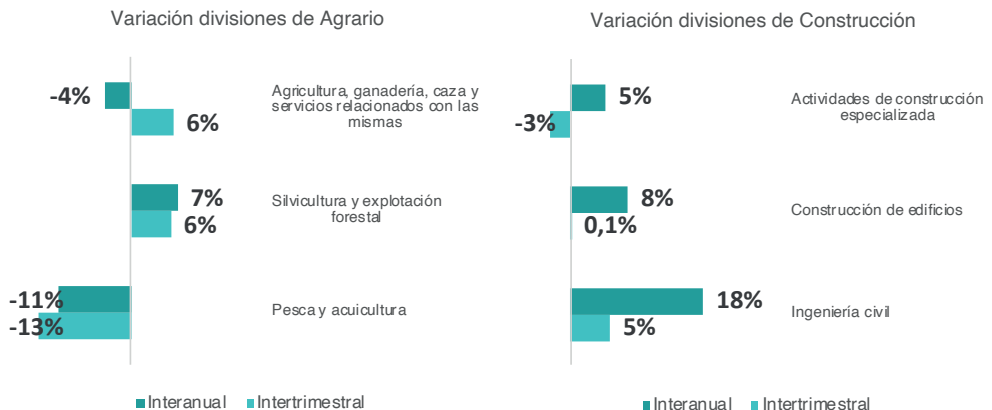
Número de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes, Servicios con 74.796 (-10% intertrimestral; -5% interanual) es el más perjudicado en el primer trimestre de 2023, seguido de Industria con 26.273 (+1% intertrimestral; +7% interanual) y Construcción con 20.245 (-1% intertrimestral; +7% interanual). En cambio, el sector Agrario sería el menos afectado con 7.478 accidentes en jornada de trabajo (+5% intertrimestral; -3% interanual).

Gráfico 9.6

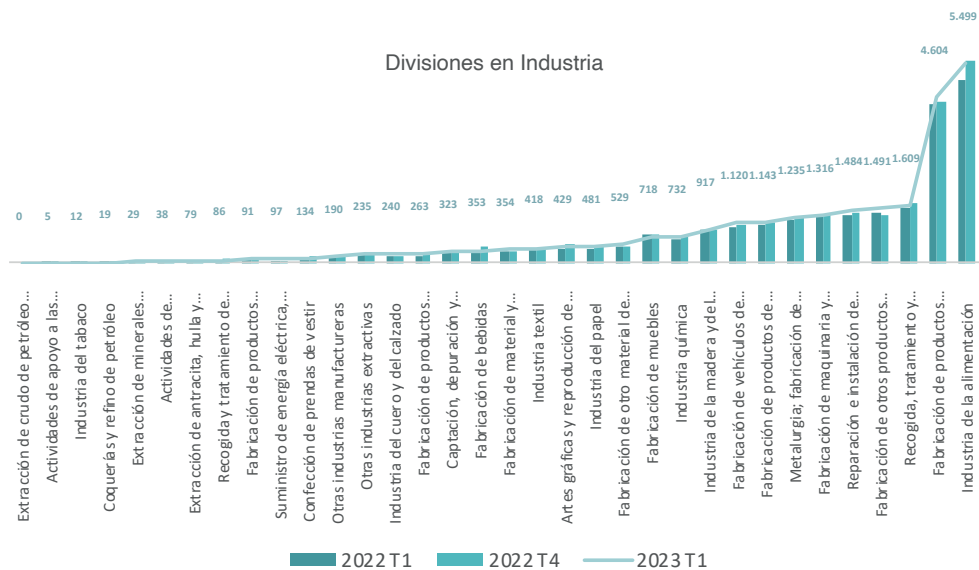
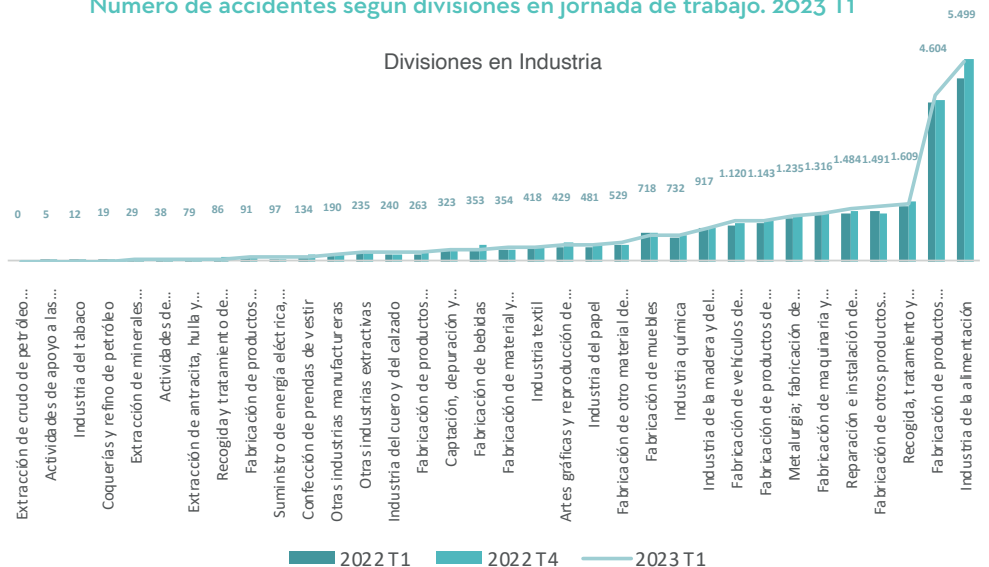
Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.7

Número de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes, observamos que “Industria de la alimentación” sería de nuevo la división más afectada dentro del sector Industria con 5.499 accidentes (-1% intertrimestral; +9% interanual), mientras que para Servicios continuaría siendo “Comercio al por menor” con 7.810 accidentes (-7% intertrimestral; +10% interanual). Destaca la disminución interanual de “Actividades sanitarias” (-71%).

ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.8

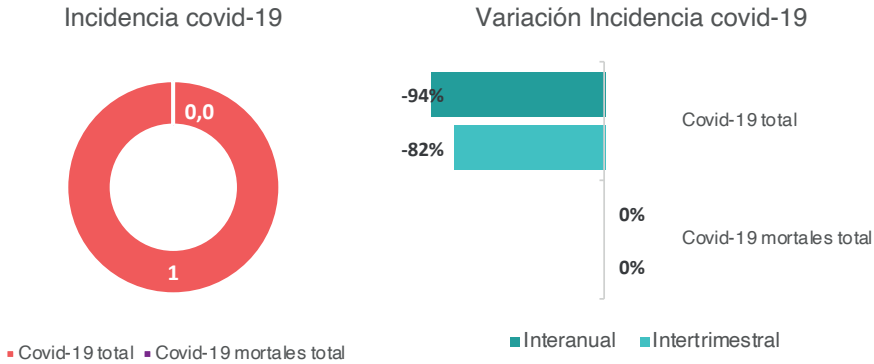
Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo.
2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 TOTAL

Gráfico 10.1

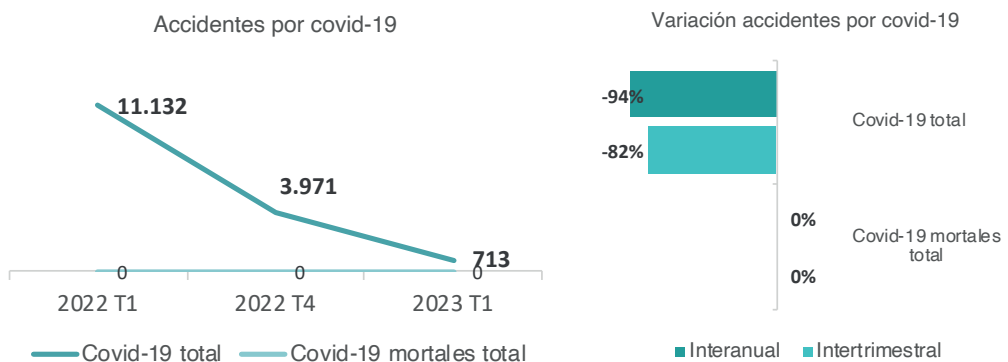
Incidencia de accidentes con baja por covid-19 y variación relativa. 2023 T1



En cuanto a la incidencia de accidentes con baja por covid-19, ésta es de 1 por cada 100.000 trabajadores en el primer trimestre de 2023 (-82% intertrimestral; -94% interanual). La incidencia para casos mortales continúa en 0. En cuanto al número de accidentes con baja por covid-19, se han producido 713 (-82% intertrimestral; -94% interanual), ninguno mortal (0% intertrimestral; 0% interanual).

Gráfico 10.2

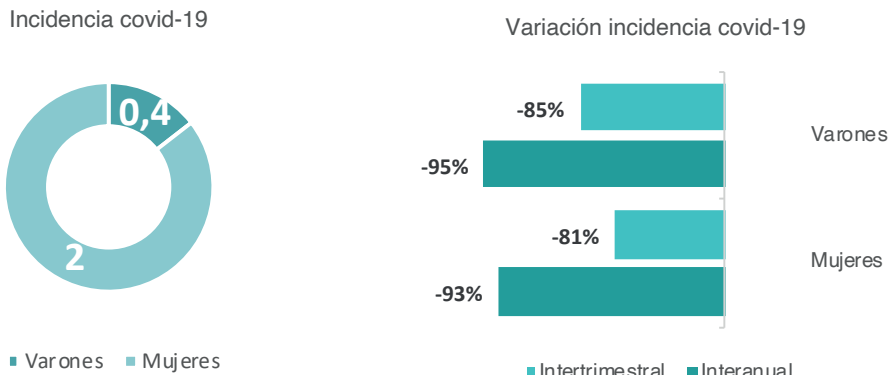
Número de accidentes con baja por covid-19 y variación relativa. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 SEGÚN SEXOS

Gráfico 10.3

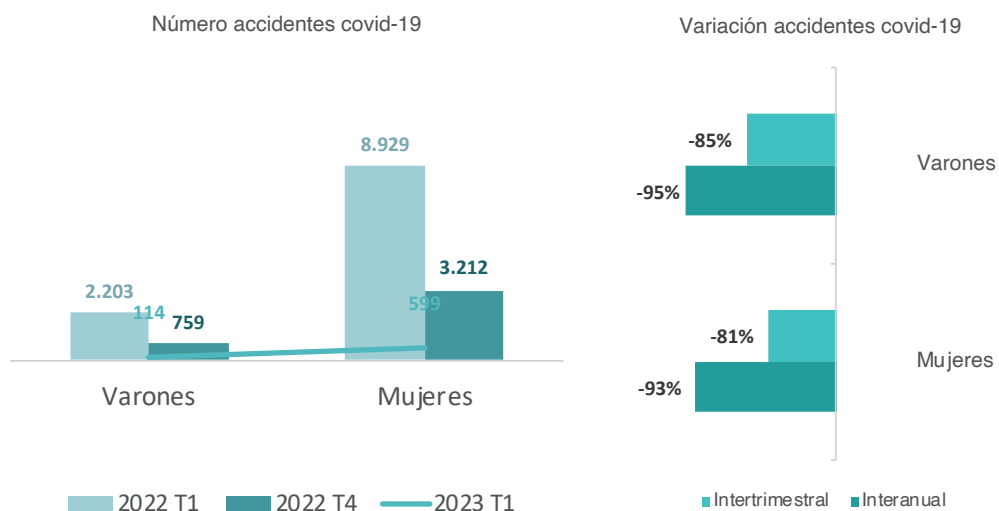
Incidencia de accidentes con baja por covid-19 según sexos y variación relativa. 2023 T1



Al centrarnos en la incidencia de accidentes por covid-19 según sexos, las mujeres son las más afectadas con una incidencia de 2 (-81% intertrimestral; -93% interanual), mientras que los hombres cuentan con una incidencia de 0,4 (-85% intertrimestral; -95% interanual). En cuanto al número de accidentes, son 599 para las mujeres (-81% intertrimestral; -93% interanual) y 114 para los hombres (-85% intertrimestral; -95% interanual).

Gráfico 10.4

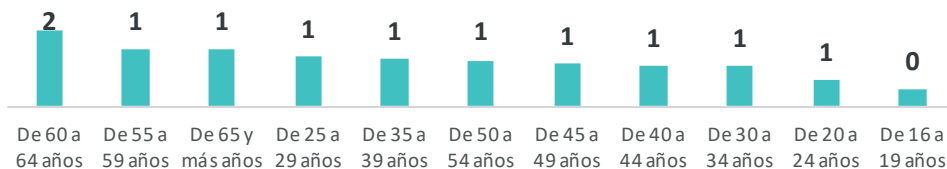
Número de accidentes con baja por covid-19 según sexos y variación relativa. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 SEGÚN TRAMOS DE EDAD

Gráfico 10.5

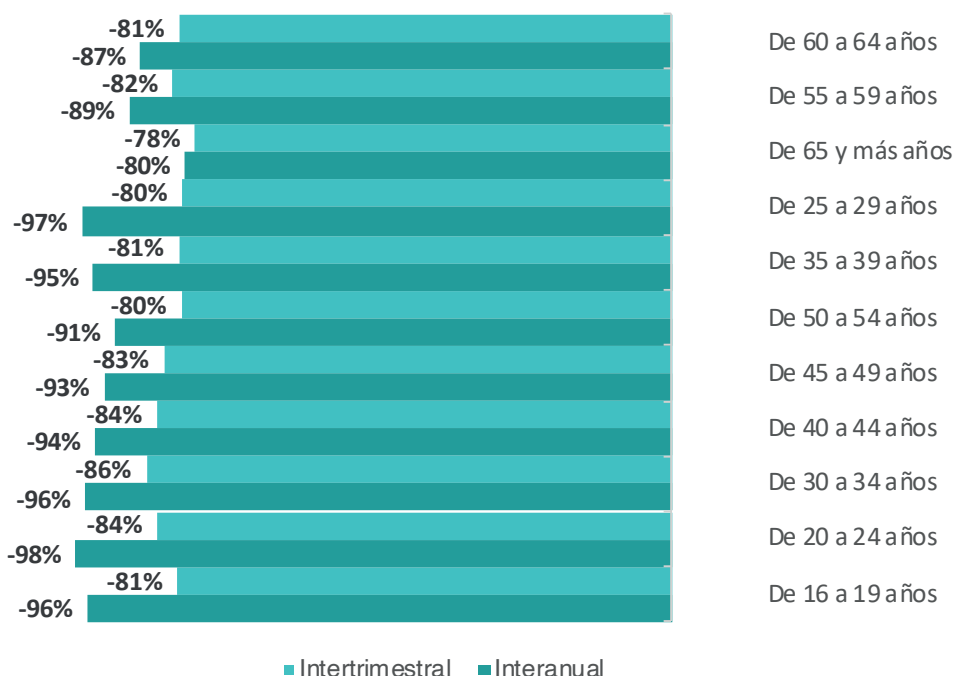
Incidencia de accidentes con baja por covid-19 según tramos de edad. 2023 T1



Las personas de entre 60 y 64 años son las más afectadas con una incidencia de 2 casos por cada 100.000 trabajadores (-81% intertrimestral; -87% interanual). Se produce una disminución generalizada con respecto al mismo periodo del año anterior, siendo los adultos de 25 a 29 los que más reducen sus cifras.

Gráfico 10.6

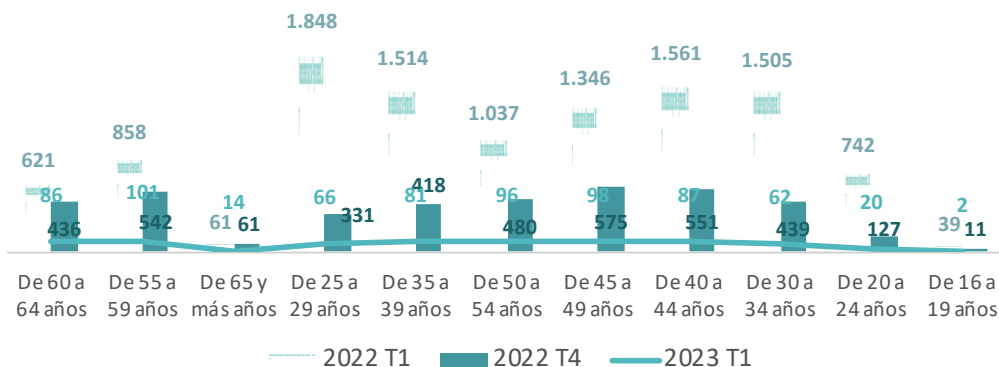
Variación relativa de incidencia según tramos de edad. 2023 T1



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 SEGÚN TRAMOS DE EDAD

Gráfico 10.7

Número de accidentes con baja por covid-19 según tramos de edad. 2023 T1



En cuanto al número de accidentes, las cifras más altas son para las personas de entre 45 y 49 años con 98 (-83% intertrimestral; -93 interanual). En cambio, el menor número de accidentes es para los más jóvenes con una cifra de 2 (-82% intertrimestral; -95% interanual). En general, se produce una fuerte disminución, tanto a nivel intertrimestral como interanual para todos los tramos de edad.

Gráfico 10.8

Variación relativa de accidentes según tramos de edad. 2023 T1

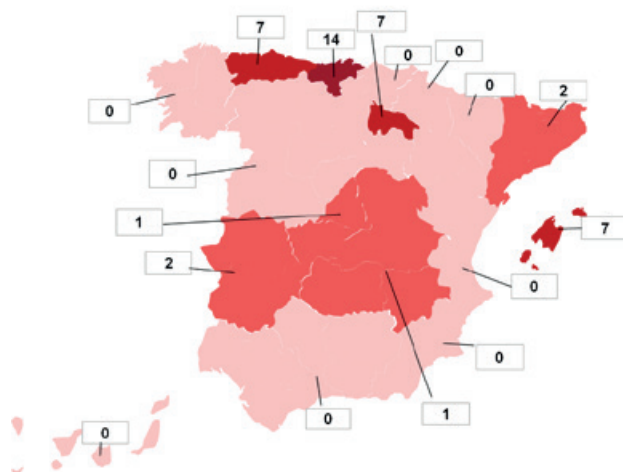


ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 SEGÚN CC.AA

Gráfico 10.9

Incidencia accidentes con baja por covid-19 según CC.AA. 2023 T1

Incidencia total: 1

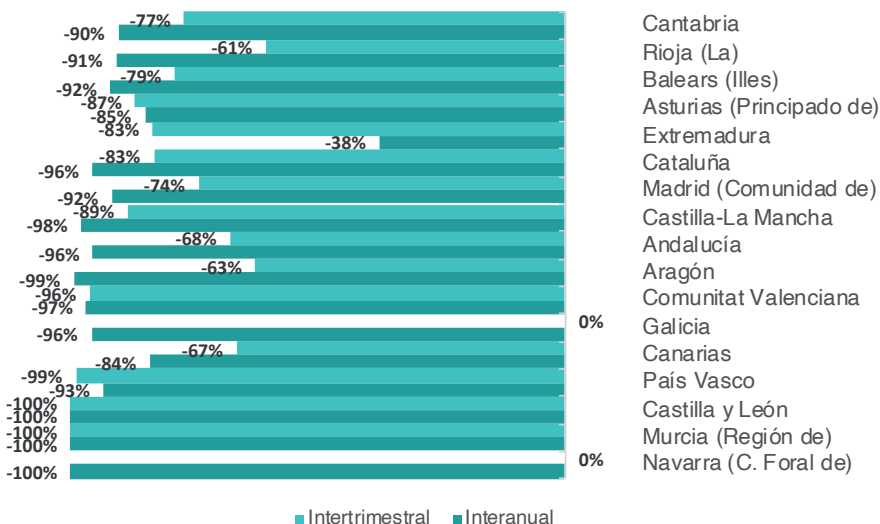


En cuanto a las CC.AA, los niveles más altos de incidencia de accidentes con baja por covid-19 son para Cantabria con 14 (-77% intertrimestral; -90% interanual), Asturias con 7 (-87% intertrimestral; -85% interanual), La Rioja con 7 (-61% intertrimestral; -91% interanual) y Baleares con 7 (-79% intertrimestral; -92% interanual).

Gráfico 10.10

Variación relativa de incidencia por covid-19 según CC.AA. 2023 T1

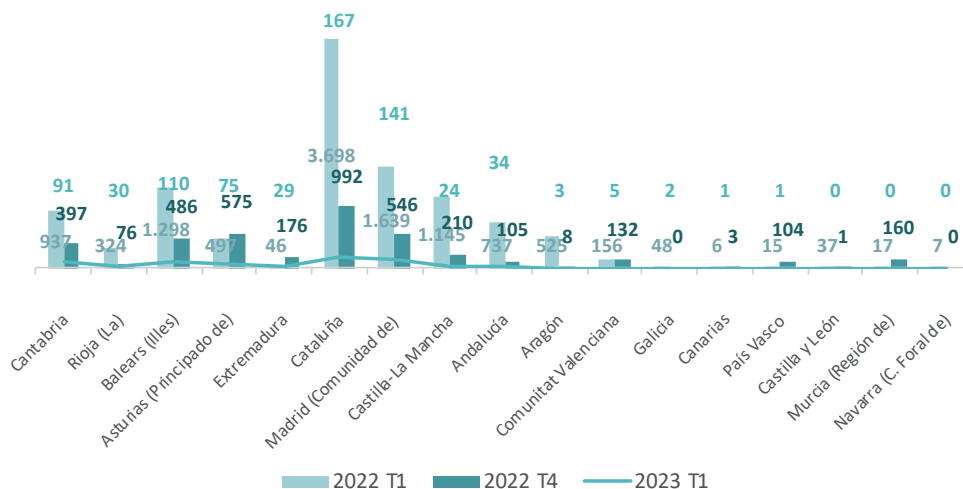
Variación total: -47% intertrimestral; +15% interanual



ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: COVID-19 SEGÚN CC.AA

Gráfico 10.11

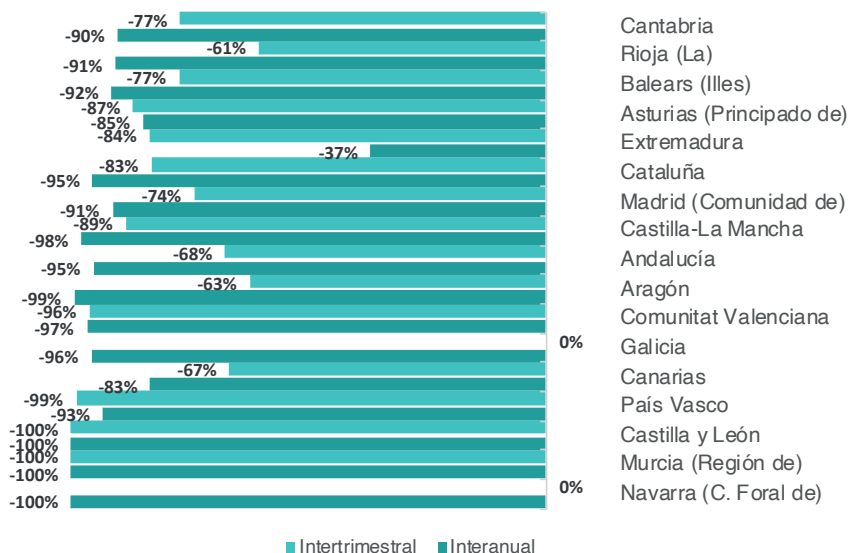
Número de accidentes con baja por covid-19 según CC.AA. 2023 T1



En cuanto al número de accidentes por covid-19, las CC.AA más afectadas son Cataluña con 167 (-83% intertrimestral; -95% interanual) y Madrid con 141 (-74% intertrimestral; -91% interanual), mientras que Navarra, Murcia y Castilla y León son las menos perjudicadas al no contar con ningún accidente para el primer trimestre de 2023.

Gráfico 10.12

Variación relativa de accidentes según CC.AA. 2023 T1

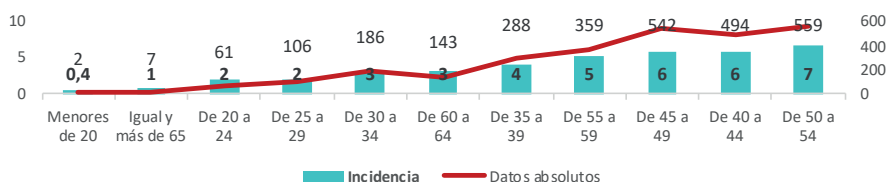


ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA Y NÚMERO SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO

Gráfico 11.1

Partes comunicados con baja: incidencia y número según tramos de edad. 2023 T1

En el primer trimestre de 2023, la incidencia total de partes comunicados con baja es de 4 por cada 100.000 trabajadores (+17% intertrimestral; +0,2% interanual), que se traducen en 2.747 partes comunicados con baja (+17,5% intertrimestral; +3% interanual). La mayor incidencia se da en las personas de 50 a 54 años con un total de 7 (+37,5% intertrimestral; +1,1% interanual), mientras que la menor incidencia es para los menores de 20 con una incidencia de 0,4 (+111,2% intertrimestral; -15,5% interanual).



Grupos de edad	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	0	-15,5%	111,2%	2	0,0%	100,0%
Igual y más de 65	1	-22,6%	-38,8%	7	-12,5%	-36,4%
De 20 a 24	2	17,4%	23,3%	61	27,1%	22,0%
De 25 a 29	2	-2,7%	-10,1%	106	0,0%	-10,2%
De 30 a 34	3	1,0%	34,1%	186	3,3%	34,8%
De 60 a 64	3	-18,5%	-4,5%	143	-13,9%	-3,4%
De 35 a 39	4	-0,9%	18,5%	288	-1,7%	18,5%
De 55 a 59	5	-4,0%	12,3%	359	0,6%	13,6%
De 45 a 49	6	2,9%	9,9%	542	5,7%	10,6%
De 40 a 44	6	8,9%	18,0%	494	7,2%	17,6%
De 50 a 54	7	1,1%	37,5%	559	4,7%	38,7%
TOTALES	4	0,2%	17,0%	2.747	3,0%	17,5%

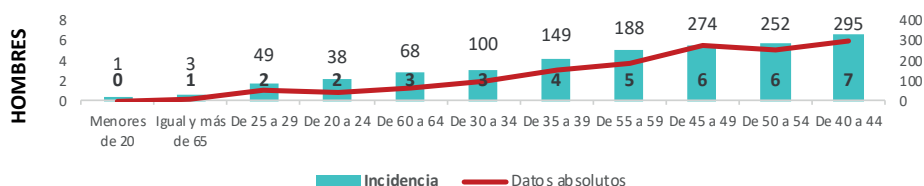
ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA Y NÚMERO SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO

Gráfico 11.2

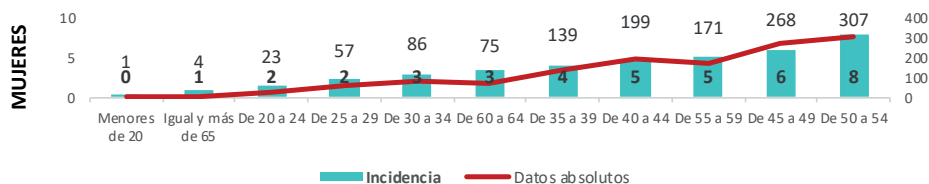
Partes comunicados con baja: incidencia y número según sexos. 2023 T1

En el primer trimestre de 2023, la incidencia total de partes comunicados con baja es de 2 para los hombres (+14,9% intertrimestral; -2,5% interanual) y de 5 para las mujeres (+19,3% intertrimestral; +2,8% interanual). La mayor incidencia se produce en las personas de entre 40 y 44 años para los hombres y entre los 50 y 54 para las mujeres, mientras que la menor incidencia se da en los menores de 20 años tanto para hombres como mujeres.

En cuanto al número de comunicados con baja, hay un total de 1.417 en el caso de los hombres (+15,4% intertrimestral; +0,2% interanual) y 1.330 para el caso de las mujeres (+19,8% intertrimestral; +6,1% interanual).



Hombres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	0	-13,5%	4,5%	1	0,0%	0,0%
Igual y más de 65	1	-10,4%	192,1%	3	0,0%	200,0%
De 25 a 29	2	-13,7%	-12,7%	49	-10,9%	-12,5%
De 20 a 24	2	41,0%	52,6%	38	52,0%	52,0%
De 60 a 64	3	-27,6%	-17,1%	68	-23,6%	-16,0%
De 30 a 34	3	7,4%	38,1%	100	9,9%	38,9%
De 35 a 39	4	-8,0%	13,0%	149	-9,1%	12,9%
De 55 a 59	5	-1,5%	24,9%	188	2,7%	26,2%
De 45 a 49	6	-3,5%	0,2%	274	-1,4%	0,7%
De 50 a 54	6	-5,6%	32,3%	252	-2,7%	33,3%
De 40 a 44	7	13,5%	18,6%	295	10,9%	18,0%
TOTALES	2	-2,5%	14,9%	1.417	0,2%	15,4%



Mujeres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	0	-18,3%	0,0%	1	0,0%	100,0%
Igual y más de 65	1	-30,2%	-62,1%	4	-20,0%	-60,0%
De 20 a 24	2	-8,1%	-6,2%	23	0,0%	-8,0%
De 25 a 29	2	9,3%	-7,6%	57	11,8%	-8,1%
De 30 a 34	3	-5,8%	29,8%	86	-3,4%	30,3%
De 60 a 64	3	-8,1%	10,7%	75	-2,6%	11,9%
De 35 a 39	4	8,2%	25,1%	139	7,8%	25,2%
De 40 a 44	5	2,9%	17,2%	199	2,1%	17,1%
De 55 a 59	5	-6,7%	1,2%	171	-1,7%	2,4%
De 45 a 49	6	10,4%	22,0%	268	14,0%	22,9%
De 50 a 54	8	7,3%	42,0%	307	11,6%	43,5%
TOTALES	5	2,8%	19,3%	1.330	6,1%	19,8%

ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA Y NÚMERO SEGÚN GRUPO DE ENFERMEDAD

Gráfico 12

Partes comunicados con baja: incidencia y número según grupo de enfermedad

En el primer trimestre de 2023, la mayor incidencia según grupo de enfermedad es para las causadas por agentes físicos con una incidencia total de 11 por cada 100.000 trabajadores (+16,2% intertrimestral; -2,9% interanual), que se traducen en 2.319 partes comunicados con baja (+16,6% intertrimestral; -0,2% interanual).



Grupo de enfermedad	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	2	-80,0%	-50,2%	2	-80,0%	-50,2%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	81	87,8%	6,2%	81	72,3%	6,6%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	94	27,1%	80,1%	94	30,6%	80,8%
Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	108	-4,4%	13,2%	108	-1,8%	13,7%
Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	143	32,6%	15,8%	143	36,2%	16,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos	11	-2,9%	16,2%	2.319	-0,2%	16,6%

Este grupo es el de mayor incidencia para ambos sexos, donde observamos una incidencia de 11 para los hombres (+12,7% intertrimestral; -4,7% interanual) que se traducen en 1.185 partes comunicados con baja (+13,2% intertrimestral; -2,4% interanual), y de 12 para las mujeres (+20% intertrimestral; -0,9% interanual) que suponen 1.134 partes comunicados con baja (+20,5% intertrimestral; +2,2% interanual).

Grupo de enfermedad: hombres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	2	-75,8%	-50,2%	2	-77,8%	-50,0%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	18	75,8%	-14,6%	18	80,0%	-14,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	52	23,9%	85,0%	52	28,8%	85,7%
Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	68	35,9%	44,1%	68	36,6%	44,7%
Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	92	-1,3%	13,1%	92	1,1%	13,6%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos	11	-4,7%	12,7%	1.185	-2,4%	13,2%

Grupo de enfermedad: mujeres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	0	-100,0%	0,0%	0	-100,0%	0,0%
Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	16	-16,3%	13,9%	16	-15,6%	14,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	42	31,4%	74,3%	42	35,5%	75,0%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	63	65,1%	14,1%	63	70,2%	14,5%
Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	75	26,9%	-1,7%	75	33,6%	-1,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos	12	-0,9%	20,0%	1.134	2,2%	20,5%

ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CNAE

Gráfico 13.1

Partes comunicados con baja: incidencia según divisiones de la CNAE

En el primer trimestre de 2023, es "Pesca y acuicultura" la división de actividad económica con mayor incidencia, alcanzando los 432 partes comunicados con baja por cada 100.000 trabajadores (+32,5% intertrimestral; +70,6% interanual). No obstante, es en "Industria de la alimentación" donde se produce el mayor número de partes comunicados con 313 (+13,4% intertrimestral; +10,6% interanual).

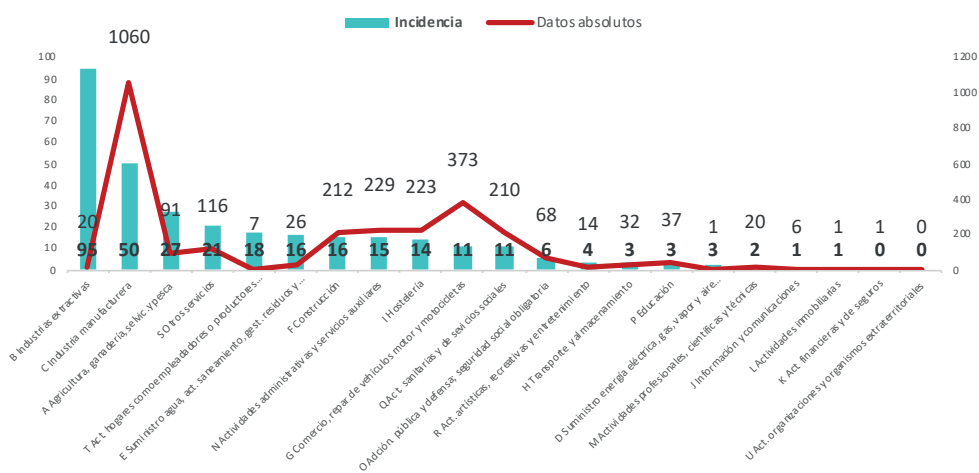
CNAE	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
03 Pesca y acuicultura	432	70,6%	32,5%	12	71,4%	33,3%
50 Transporte marítimo y por vías navegables	162	100,0%	-0,1%	2	100,0%	0,0%
08 Otras industrias extractivas	118	72,3%	36,2%	19	72,7%	39,7%
15 Industria del cuero y del calzado	80	159,8%	17,3%	37	164,3%	19,4%
20 Fabricación de vehículos de motor, remolques	78	-27,8%	31,1%	117	-27,8%	31,5%
10 Industria de la alimentación	77	8,4%	14,6%	37	10,8%	13,4%
23 Fabricación de otros productos minerales	69	-0,7%	29,5%	70	-1,4%	42,0%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquina	56	0,3%	15,7%	149	7,2%	17,3%
24 Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero	48	-38,5%	-44,5%	37	-36,2%	-43,9%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	48	-3,8%	58,5%	24	0,0%	60,0%
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	47	-0,4%	31,6%	45	0,0%	32,4%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	46	43,9%	21,6%	80	81,3%	81,3%
31 Fabricación de muebles	45	53,2%	14,9%	30	50,0%	18,4%
30 Actividades de descortezamiento y otras	44	100,0%	100,0%	1	100,0%	100,0%
32 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	35	-54,0%	-11,1%	30	-20,0%	-8,1%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	34	36,4%	51,6%	37	42,3%	54,3%
28 Fabricación de productos informáticos, electr. ópticos	33	75,7%	55,3%	11	83,3%	57,1%
29 Fabricación de maquinaria y equipo n.e.p.	33	-27,2%	37,1%	11	-8,8%	39,7%
13 Industria textil	30	10,5%	74,1%	14	7,7%	75,0%
96 Otros servicios personales	30	0,0%	53,4%	104	9,5%	52,9%
30 Actividades de descortezamiento y otras	30	100,0%	100,0%	1	100,0%	100,0%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	28	52,9%	67,7%	20	53,8%	66,7%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	27	38,7%	38,6%	83	48,6%	36,3%
17 Industria del papel	25	-10,2%	-30,0%	11	-8,3%	-38,9%
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios	24	-16,8%	9,0%	73	-17,0%	9,0%
14 Confeción de prendas de vestir	22	38,9%	41,1%	10	42,9%	42,9%
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	21	24,0%	71,8%	22	29,4%	89,2%
32 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	21	-18,2%	19,8%	1	-14,3%	20,0%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	20	80,9%	197,3%	12	100,0%	200,0%
53 Servicios de alojamiento	19	70,2%	-14,2%	80	69,9%	-3,2%
97 Actividades relacionadas con el empleo	18	-20,8%	106,8%	26	-30,0%	103,3%
97 Actividades relacionadas con el empleo	18	19,2%	135,8%	7	18,7%	133,3%
32 Otras industrias manufactureras	17	-54,0%	15,8%	17	-53,0%	16,7%
43 Ventas y reparación de vehículos de motor	17	17,5%	15,4%	17	18,8%	17,9%
41 Construcción de edificios	16	22,2%	45,3%	81	28,8%	50,0%
43 Actividades de construcción especializadas	15	-16,7%	3,0%	124	-13,3%	5,1%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y uso dom.	14	108,1%	169,0%	7	100,0%	166,7%
56 Servicios de comidas y bebidas	12	20,1%	20,1%	163	21,6%	21,6%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	12	23,4%	28,2%	45	32,4%	28,6%
47 Comercio al por mayor, excepto de vehículos motor	12	-1,9%	32,0%	205	-2,5%	29,4%
42 Ingeniería civil	11	-38,3%	67,4%	7	-22,2%	75,0%
48 Comercio al por mayor e intermedio, excepto v. motor	9	-11,8%	27,3%	96	-10,3%	26,3%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	8	47,0%	100,0%	3	80,0%	100,0%
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	7	53,7%	36,8%	5	66,7%	-37,5%
82 Actividades administrativas de oficina y activ. Aux. empresas	7	-33,3%	-33,1%	25	-34,2%	-34,2%
36 Captación, depuración y distribución de agua	7	-42,8%	-26,1%	3	-42,5%	-25,0%
86 Actividades sanitarias	7	44,8%	27,4%	82	46,4%	29,2%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6	-4,8%	-44,1%	14	0,0%	-44,0%
84 Administración Pública y defensas. Seguridad Soc. oblig.	6	-11,7%	3,6%	88	-8,8%	4,6%
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y e. aut. Cult.	5	100,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%
70 Actividades de las sedes centrales, activ. Consul. Gest. Empr.	5	100,0%	585,5%	37	100,0%	601,0%
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	4	62,5%	194,0%	6	100,0%	200,0%
77 Actividades de alquiler	3	-3,7%	-36,0%	3	0,0%	-36,0%
93 Actividades postales y de correos	3	182,4%	210,3%	3	200,0%	200,0%
85 Educación	3	-19,0%	12,0%	37	-15,9%	15,6%
94 Actividades asociativas	3	54,9%	-43,4%	4	100,0%	-42,9%
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire c.	3	100,0%	-1,8%	1	100,0%	0,0%
31 Transporte aéreo	3	-11,0%	100,0%	1	0,0%	100,0%
80 Actividades de seguridad e investigación	2	-3,9%	202,8%	3	0,0%	200,0%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2	-2,7%	-18,2%	5	-54,5%	-18,7%
49 Transporte terrestre y por tubería	2	-27,8%	-30,1%	12	-25,0%	-29,4%
72 Investigación y desarrollo	2	-38,5%	-51,3%	2	-33,3%	-50,0%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	1	192,2%	48,8%	3	200,0%	50,0%
62 Programación, consultoría y otras activ., informáticas	1	263,7%	66,3%	4	300,0%	100,0%
61 Telecomunicaciones	1	100,0%	-30,8%	2	100,0%	-30,0%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	1	-53,0%	-60,3%	1	-50,0%	-60,0%
68 Actividades inmobiliarias	1	-3,7%	100,0%	1	0,0%	100,0%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos pens.	1	100,0%	300,0%	1	100,0%	100,0%
98 Actividades de los hogares como productores de bienes	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
09 Extracción de petróleo y gas natural	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
06 Extracción de cruudo de petróleo y gas natural	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
11 Fabricación de bebidas	0	-100,0%	-100,0%	0	-100,0%	-100,0%
12 Industria del tabaco	0	0,0%	-100,0%	0	0,0%	-100,0%
13 Comercio al por mayor y minorista	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	0	-100,0%	0,0%	0	-100,0%	0,0%
58 Edición	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
57 Actividades cinematográficas, de vídeo y progr. telev.	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
60 Actividades de programación y emisión de radio y telev.	0	-100,0%	0,0%	0	-100,0%	0,0%
63 Servicios de información	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	0	-100,0%	0,0%	0	-100,0%	0,0%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y segur.	0	-100,0%	-100,0%	0	-100,0%	-100,0%
73 Publicidad y estudios de mercado	0	-100,0%	-100,0%	0	-100,0%	-100,0%
75 Actividades relacionadas con el comercio	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
79 Actividades de agencias de viajes, operadoras turis.	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
99 Actividades de organizaciones y organ. Extraterrestros	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%

ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CNAE

Gráfico 13.2

Partes comunicados con baja: incidencia según secciones CNAE

En el primer trimestre de 2023, “Industrias extractivas” es la sección de actividad económica con mayor incidencia de partes comunicados con baja con un total de 95 (+42,9% intertrimestral; +80,3% interanual), seguida de “Industria manufacturera” con 50 (+18,3% intertrimestral; +2% interanual) y “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” con 27 (+12,3% intertrimestral; -10,7% interanual). En cuanto al número de partes comunicados con baja, es “Industria manufacturera” la que cuenta con el dato más alto con 1.060 (+18,6% intertrimestral; +2,9% interanual).



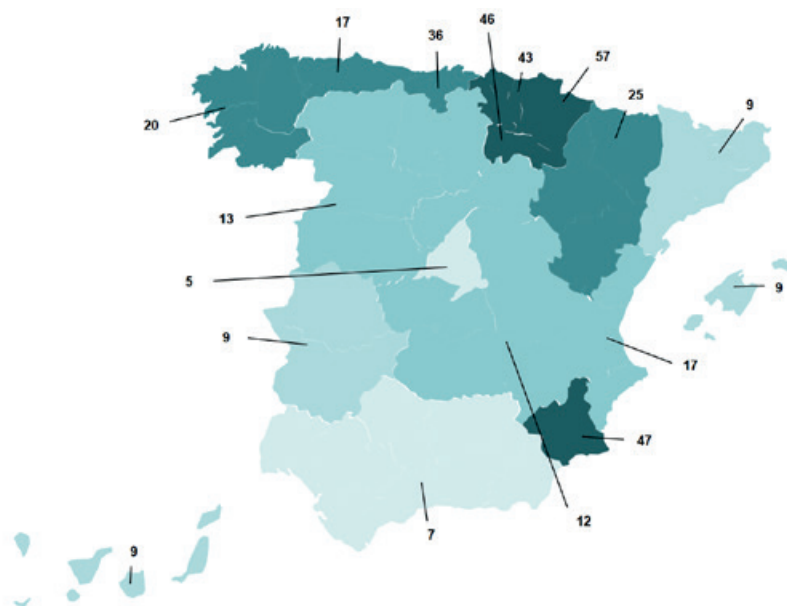
Secciones	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interan	Variación intertrimestral
B Industrias extractivas	95	80,3%	42,9%	20	81,8%	42,9%
C Industria manufacturera	50	2,0%	18,6%	1060	2,9%	18,6%
A Agricultura, ganadería, selvíc. y pesca	27	-10,7%	12,3%	91	-10,8%	12,3%
S Otros servicios	21	12,2%	48,7%	116	14,9%	48,7%
T Act. hogares como empleadores o productores bienes y servicios	18	18,2%	133,3%	7	16,7%	133,3%
E Suministro agua, act. saneamiento, gest. residuos y descontam.	16	-7,3%	52,9%	26	-3,7%	52,9%
F Construcción	16	-3,4%	20,5%	212	-1,4%	20,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	15	-26,6%	-1,3%	229	-24,4%	-1,3%
I Hostelería	14	34,9%	13,8%	223	39,4%	13,8%
G Comercio, repar. de vehículos motor y motocicletas	11	-4,3%	26,4%	373	-1,8%	26,4%
Q Act. sanitarias y de servicios sociales	11	38,4%	31,3%	210	42,9%	31,3%
O Adción. pública y defensa; seguridad social obligatoria	6	-10,6%	4,8%	68	-9,3%	4,8%
R Act. artísticas, recreativas y entretenimiento	4	-17,7%	-17,6%	14	-12,5%	-17,6%
H Transporte y almacenamiento	3	-4,0%	-28,9%	32	0,0%	-28,9%
P Educación	3	-16,4%	15,6%	37	-15,9%	15,6%
D Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3	100,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	37,7%	-20,0%	20	42,5%	-20,0%
J Información y comunicaciones	1	183,1%	0,0%	6	200,0%	0,0%
L Actividades inmobiliarias	1	-2,6%	100,0%	1	0,0%	100,0%
K Act. financieras y de seguros	0	-60,4%	0,0%	1	-50,0%	0,0%
U Act. organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%

ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

Gráfico 14.1

Partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA

En el primer trimestre de 2023, la mayor incidencia de partes comunicados con baja es para Navarra con 57 (+48,7% intertrimestral; -5,3% interanual), Murcia con 47 (+1,5% intertrimestral; -11,8% interanual) y La Rioja con 46 (+54,9% intertrimestral; +18,3% interanual). En cambio, la menor incidencia sería para Madrid con 5 (+34,6% intertrimestral; +19,4% interanual) y Andalucía con 7 (+15,5% intertrimestral; +7,8% interanual).



Partes comunicados con baja	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	7	7,8%	15,5%
ARAGON	25	-0,4%	48,2%
ASTURIAS (PPDO. DE)	17	9,5%	-19,5%
BALEARES (ISLAS)	9	-17,5%	-9,5%
CANARIAS	9	19,7%	17,9%
CANTABRIA	36	104,8%	68,2%
CASTILLA Y LEON	13	-16,7%	19,6%
CASTILLA-LA MANCHA	12	-14,3%	-13,0%
CATALUÑA	9	10,3%	13,4%
CMIDAD. VALENCIANA	17	8,6%	17,8%
EXTREMADURA	9	5,1%	0,4%
GALICIA	20	19,3%	10,1%
MADRID (CMDAD. DE)	5	19,4%	34,6%
MURCIA (REGION DE)	47	-11,8%	1,5%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	57	-5,3%	48,7%
PAIS VASCO	43	-18,5%	18,1%
LA RIOJA	46	18,7%	54,9%
TOTAL	4	0,2%	17,0%

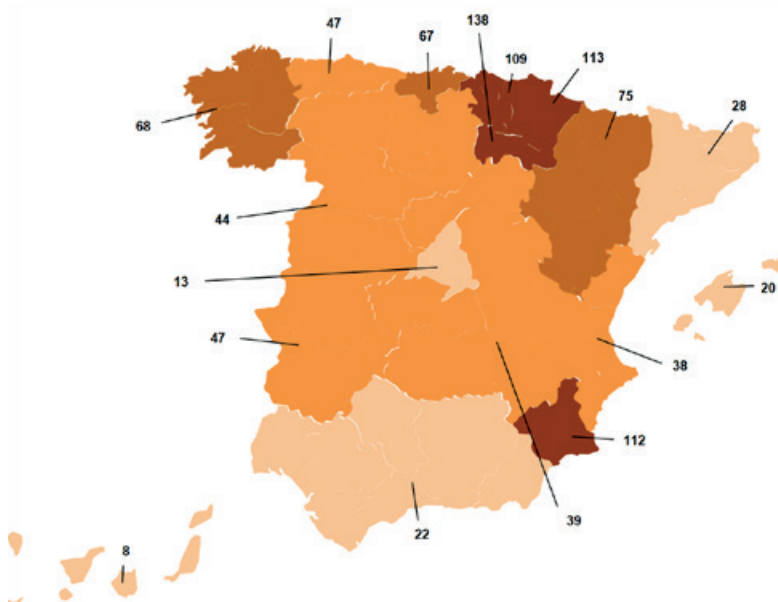
ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

Gráfico 14.2

Partes comunicados con baja: incidencia según secciones CNAE

En el primer trimestre de 2023, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector industria es de 47 por cada 100.000 trabajadores (+19% intertrimestral; +2% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de La Rioja con 138 (+75,8% intertrimestral; +37,6% interanual), Navarra con 113 (+34,5% intertrimestral; -9,3% interanual) y Murcia con 112 (-1,7% intertrimestral; +7,7% interanual), mientras que Canarias con 8 (-50,1% intertrimestral; -57,6% interanual) y Madrid con 13 (+86,7% intertrimestral; +38,4% interanual) serían las menos afectadas.



Partes comunicados con baja: Industria	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	22	25,1%	17,2%
ARAGON	75	-1,3%	68,6%
ASTURIAS (PPDO. DE)	47	46,0%	-12,8%
BALEARES (ISLAS)	20	-42,1%	94,0%
CANARIAS	8	-57,6%	-50,1%
CANTABRIA	67	108,3%	30,8%
CASTILLA Y LEON	44	4,6%	42,8%
CASTILLA-LA MANCHA	39	-13,0%	-22,5%
CATALUÑA	28	21,0%	25,7%
CMIDAD. VALENCIANA	38	19,1%	19,7%
EXTREMADURA	47	74,8%	61,0%
GALICIA	68	20,2%	8,1%
MADRID (CMDAD. DE)	13	38,4%	86,7%
MURCIA (REGION DE)	112	7,7%	-1,7%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	113	-9,3%	34,5%
PAIS VASCO	109	-26,8%	10,1%
LA RIOJA	138	37,6%	75,8%
TOTAL	47	2,0%	19,0%

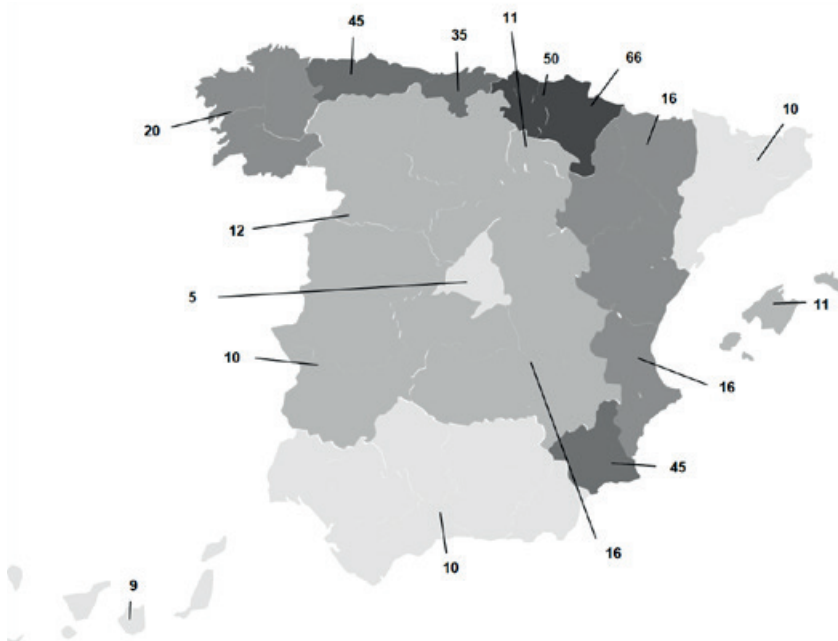
ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

Gráfico 14.3

Partes comunicados con baja: incidencia en Construcción

En el primer trimestre de 2023, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector Construcción es de 15 por cada 100.000 trabajadores (+17,4% intertrimestral; -5,8% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de Navarra con 66 (+69,3% intertrimestral; -1,4% interanual) y País Vasco con 50 (+15,3% intertrimestral; -0,7% interanual). En cambio, Madrid con una incidencia de 5 (-24,8% intertrimestral; -21% interanual) y Canarias con 9 (+145,8% intertrimestral; -47,5% interanual) son las menos perjudicadas.



Partes comunicados con baja: Construcción	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCÍA	10	-25,0%	38,9%
ARAGON	16	-34,8%	98,0%
ASTURIAS (PPDO. DE)	45	46,2%	30,7%
BALEARES (ISLAS)	11	-18,0%	-5,4%
CANARIAS	9	-47,5%	145,8%
CANTABRIA	35	-1,6%	19,6%
CASTILLA Y LEON	12	12,8%	-20,9%
CASTILLA-LA MANCHA	16	62,3%	95,9%
CATALUÑA	10	41,2%	66,4%
CMDAD. VALENCIANA	16	-5,1%	-6,3%
EXTREMADURA	10	100,0%	-27,4%
GALICIA	20	12,5%	12,7%
MADRID (CMDAD. DE)	5	-21,0%	-24,8%
MURCIA (REGION DE)	45	-25,5%	3,1%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	66	-1,4%	69,3%
PAIS VASCO	50	-0,7%	15,3%
LA RIOJA	11	-75,4%	-50,9%
TOTAL	15	-5,8%	17,4%

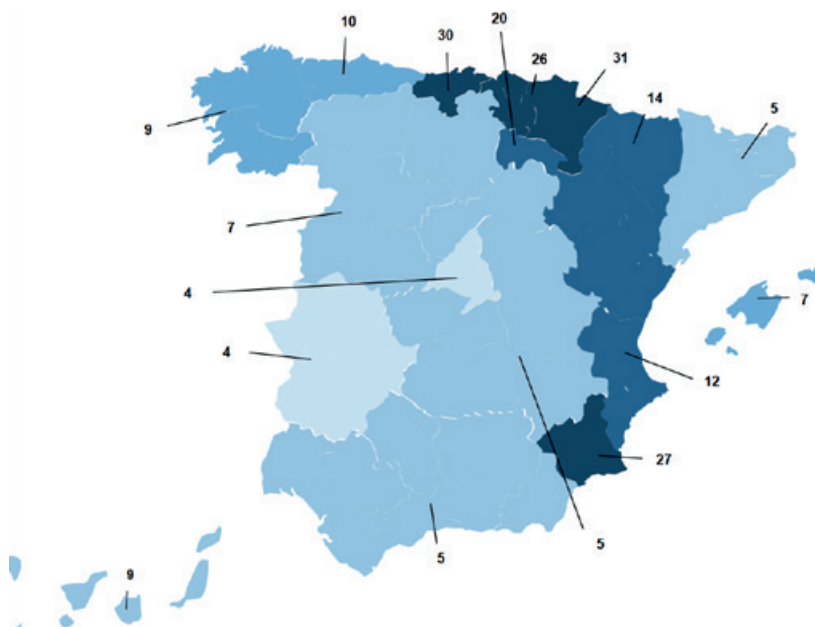
ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

Gráfico 14.4

Partes comunicados con baja: incidencia en Servicios

En el primer trimestre de 2022, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector servicios es de 9 por cada 100.000 trabajadores (+15,4% intertrimestral; +1% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de Navarra con 31 (+49,5% intertrimestral; -8,2% interanual) y Cantabria con 30 (+100,4% intertrimestral; +145,7% interanual), mientras que Madrid con 4 (+3,4% intertrimestral; +22,6% interanual) y Extremadura con 4 (-7,6% intertrimestral; -17% interanual) cuentan con la menor incidencia.



Partes comunicados con baja: Servicios	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	5	11,1%	10,5%
ARAGON	14	13,8%	28,3%
ASTURIAS (PPDO. DE)	10	-14,0%	-34,0%
BALEARES (ISLAS)	7	-12,0%	-22,4%
CANARIAS	9	49,6%	30,0%
CANTABRIA	30	145,7%	100,4%
CASTILLA Y LEON	7	-39,6%	16,5%
CASTILLA-LA MANCHA	5	-35,1%	-19,2%
CATALUÑA	5	-0,6%	-0,6%
CMDAD. VALENCIANA	12	7,3%	21,8%
EXTREMADURA	4	-17,0%	-7,6%
GALICIA	9	11,8%	1,7%
MADRID (CMDAD. DE)	4	22,6%	34,0%
MURCIA (REGION DE)	27	-17,1%	3,1%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	31	-8,2%	49,5%
PAIS VASCO	26	-9,1%	28,2%
LA RIOJA	20	10,3%	19,9%
TOTAL	9	1,0%	15,4%

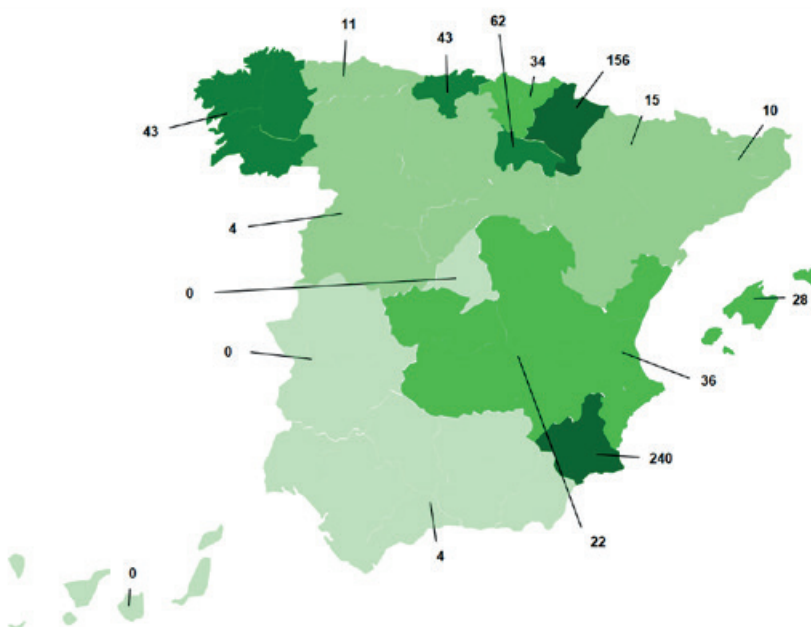
ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

Gráfico 14.5

Partes comunicados con baja: incidencia en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca

En el primer trimestre de 2023, la incidencia de partes comunicados con baja en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca es de 27 por cada 100.000 trabajadores (+12,3% intertrimestral; -10,7% interanual).

La incidencia es mayor para las comunidades de Murcia con 240 (+3% intertrimestral; -24,5% interanual) y Navarra con 156 (+401,2% intertrimestral; +101,3% interanual), mientras que Madrid, Canarias y Extremadura son las menos afectadas.



Partes comunicados con baja: Agricultura	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCÍA	4	-41,0%	49,7%
ARAGON	15	-42,8%	-0,7%
ASTURIAS (PPDO. DE)	11	-48,9%	-49,4%
BALEARES (ISLAS)	28	100,0%	100,0%
CANARIAS	0	-100,0%	-100,0%
CANTABRIA	43	3,1%	100,0%
CASTILLA Y LEON	4	100,0%	-67,1%
CASTILLA-LA MANCHA	22	39,5%	18,3%
CATALUÑA	10	51,5%	50,7%
CMDAD. VALENCIANA	36	-23,7%	-12,6%
EXTREMADURA	0	-100,0%	-100,0%
GALICIA	43	104,4%	99,1%
MADRID (CMDAD. DE)	0	0,0%	0,0%
MURCIA (REGION DE)	240	-24,5%	3,0%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	156	101,3%	401,2%
PAIS VASCO	34	-34,2%	0,1%
LA RIOJA	62	50,8%	100,0%
TOTAL	27	-10,7%	12,3%



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

capítulo 5

Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias

¿CUÁNDO DEBEN DISFRUTARSE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS, COMO LOS RECONOCIDOS POR LA MUERTE DE FAMILIARES O EL NACIMIENTO DE HIJOS?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 7.06.2023 (sentencia núm. 414/2023)

La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2023 es del 6,5%. Esta cifra ha disminuido 0,2 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2022 y 1 punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior. Al focalizarnos en el absentismo por incapacidad temporal, éste es del 5,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; -0,9 p.p. interanuales).

¿DAR DE BAJA AL TRABAJADOR POR AGOTARSE EL PLAZO MÁXIMO DE INCAPACIDAD TEMPORAL SUPONE UN DESPIDO TÁCITO?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 20-12-2022 (sentencia núm. 968/2022)

No existe un despido tácito cuando la empresa cursa la baja en la Seguridad Social tras agotarse el periodo máximo de incapacidad temporal. Para que exista despido tácito es necesario que concurran “hechos o conducta concluyente” reveladores de una intención de la empresa de resolver el contrato.

¿DEBE COMPUTAR COMO ABSENTISMO LABORAL EL SEGUIMIENTO DE UNA HUELGA?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 9.02.2023 (sentencia núm. 128/2023)

El tiempo empleado en una huelga no puede ser computado como absentismo si no lo prevé el convenio. El sindicato alegaba la vulneración del derecho a la huelga por parte de la empresa: el sindicato convocó una huelga y la empresa procedió a computar los trabajadores que las secundaron las horas de huelga como absentismo laboral los efectos de devengo del premio por presencia que regula el artículo 41 del convenio colectivo de la empresa.

¿LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL DEBE CONSIDERARSE DESPIDO NULO?

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, 10.05.2023 (sentencia núm. 455/2023)

Aunque declara improcedente el despido al entender que el contrato temporal no era lícito, descarta la nulidad. Puede ser que quede acreditado que el móvil de la causa del despido es ajeno a la enfermedad o condición de salud del

trabajador, pero también, aunque el móvil sea la enfermedad o condición de salud, queda excluida la antijuridicidad si:

- La diferencia de trato deriva de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (artículo 4.2 de la Ley 15/2022);
- que la extinción del contrato viene exigida por el proceso de tratamiento de la enfermedad, o por las limitaciones objetivas que imponga la enfermedad para el ejercicio de determinadas actividades o por limitaciones exigidas por razones de salud pública (artículo 2.3 de la Ley 15/2022).

Y esto será así cuando se acredite la concurrencia de estas circunstancias justificativas, aunque no fueran alegadas en la carta de despido, puesto que las deficiencias formales del despido y de la carta solamente determinarán la declaración de improcedencia del mismo.

Si un contrato temporal se extingue al llegar la fecha predeterminada y conocida de su finalización, a priori no existe un panorama indiciario de discriminación, puesto que la extinción aparece prima facie debida a la propia finalización pactada del contrato y ello aunque se pueda llegar a determinar que la temporalidad del contrato no era correcta.

Esta reciente sentencia debe complementarse con otra del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, núm. 6523/2022), de 5 de diciembre de 2022, donde se confirma que estar de baja por IT no conlleva automáticamente la nulidad del despido: no cabe sostener que, con carácter genérico, toda decisión ilícita de la empresa, como lo es el despido no justificado, constituye una lesión de derechos fundamentales cuando se dé la circunstancia de que afecta a un trabajador que hubiere estado en situación de IT previamente. Para que el despido pueda ser calificado de nulo, por discriminatorio, es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados en la definición antes transcrita”. En aplicación de esta doctrina debemos examinar la posible subsunción de las concretas circunstancias de la enfermedad de la trabajadora en el concepto de discapacidad, para concluir sobre la calificación del despido, que únicamente será de nulidad en este último supuesto de constatarse la discriminación.

¿TIENE DERECHO A COBRAR PAGAS EXTRAORDINARIAS UNA PERSONA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE BAJA?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, 2.12.2022 (sentencia núm. 792/2022)

Los trabajadores de baja laboral no tienen derecho a cobrar pagas extraordinarias y la paga extra es un auténtico salario diferido. La suspensión de un contrato de

trabajo por motivo de incapacidad temporal excluye la posibilidad de remunerar por las correspondientes pagas extraordinarias al trabajador salvo acuerdo individual o colectivo en contrario.

¿PUEDE UN TRABAJADOR SEGUIR PERCIBIENDO EL COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, AUNQUE HAYA ACABADO LA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA?

Sentencia del Juzgado de lo Social nº10 de Málaga, 14.06.2023

Un trabajador puede seguir percibiendo el complemento de incapacidad temporal, aunque durante la misma cesó la relación laboral con la empresa. El subsidio no concluye con la extinción del contrato de trabajo sino que se extiende hasta la finalización del proceso de incapacidad temporal. El complemento de IT tiene la misma estructura y función que el subsidio o prestación periódica de carácter temporal que la prestación básica prevista para tal contingencia.

LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO.

BOE de 1 de marzo de 2023

Se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias (situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada) el derecho a una situación especial de incapacidad temporal y se exceptúa la consideración de recaída en estos procesos, ya que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga. No se exigirá período mínimo de cotización para ser persona beneficiaria de este subsidio y se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

La segunda novedad recoge la baja por interrupción del embarazo, que omprime la interrupción del embarazo voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo (cuando no sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, que tendrán consideración de incapacidad temporal por contingencias profesionales). El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja (artículo 173 LGSS).

Finalmente ampara una nueva baja a partir de la semana 39 de embarazo, en la que para ser persona beneficiaria de este subsidio por incapacidad temporal, se exigirá que acredite los periodos mínimos de cotización, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso:

- Menos de 21 años: no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- De 21 años a menos de 26 años: acreditar 180 días cotizados con anterioridad a la fecha de descanso.
- De 26 en adelante: acreditar 360 días cotizados a los largo de la vida laboral, antes de la fecha de descanso.

El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES SOBRE UN ENFOQUE GLOBAL DE LA SALUD MENTAL.

7 de junio de 2023

La actuación de la UE en materia de salud mental se centrará en tres principios rectores: una prevención adecuada y eficaz, el acceso a una atención sanitaria y a unos tratamientos en el campo de la salud mental asequibles y de alta calidad, y la reinserción en la sociedad tras la recuperación psíquica. El enfoque integral estudia la salud mental en todas las políticas para reconocer los factores de riesgo polifacéticos que implican estos problemas de salud.

REAL DECRETO-LEY 2/2023, DE 16 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA AMPLIACIÓN DE DERECHOS DE LOS PENSIONISTAS, LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN NUEVO MARCO DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

BOE de 17 de marzo de 2023

A partir de los 365 días de IT, el trabajador pasará a estar en situación de prórroga de IT tácita si no existe un alta médica anterior que extinga el proceso de IT. El pago del subsidio de IT se mantendrá en la misma modalidad que se venía abonando, es decir, continuará la obligación de la colaboración obligatoria (pago delegado) por parte de las empresas hasta: la notificación del alta médica por curación/mejoría; o el último día del mes en el que el INSS haya emitido un alta por propuesta de incapacidad permanente; o que el trabajador haya alcanzado 545 días en IT.

El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal. Con independencia de ello, cuando la extinción se produzca por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los 545 días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad como permanente. Por otro lado, se mantiene la no obligación de cotizar a partir de los 545 días de IT.

Se procede a la supresión de los EVI (equipo de valoración de incapacidades) y de las CEI (comisiones de evaluación de incapacidades) en actuaciones de procesos de IT de más de 365 y menos de 545 días, trasladando la competencia a la Inspección Médica del INSS.

REAL DECRETO 1060/2022 DE 27 DE DICIEMBRE POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 625 /2014 DE 18 DE JULIO POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTIÓN Y CONTROL DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS 365 DÍAS DE SU DURACIÓN

BOE de 5 de enero de 2023

Se elimina la obligación del trabajador de entregar los partes médicos de baja a su empresa cuando temporalmente esté incapacitado para desarrollar su actividad laboral. A partir del 1 de abril de 2023, el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora solo una copia. El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática. Tendrá que hacerlo de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición, según determina el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre.

A su vez, el INSS comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus trabajadores, como máximo en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto.

ORDEN ISM/2/2023, DE 11 DE ENERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN ESS/1187/2015, DE 15 DE JUNIO, POR LA QUE SE DESARROLLA EL REAL DECRETO 625/2014, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DÍAS DE SU DURACIÓN.

BOE de 13 de enero de 2023

RESOLUCIÓN DE 8 DE JUNIO DE 2023, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS TÉRMINOS PARA LA APLICACIÓN A LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS COEFICIENTES PARA LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DE LAS EMPRESAS ASOCIADAS.

BOE de 19 de junio de 2023



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

capítulo 6

Salud mental y absentismo

IMPACTO DE LA SALUD MENTAL EN LAS AUSENCIAS Y CÓMO ABORDARLO DESDE UNA ÓPTICA DE LA PSICOSOCIOLOGÍA

La salud mental es un aspecto esencial de nuestro bienestar general y es crucial priorizarla, especialmente en el lugar de trabajo.

En el mundo vertiginoso en el cual vivimos hoy, el trabajo a menudo puede convertirse en una fuente importante de estrés derivando en consecuencias muy negativas para el trabajador, afectado de manera especial la salud mental de los trabajadores.

Los problemas de salud mental más comunes (es decir, la ansiedad y la depresión) son factores importantes relacionados con altas tasas de absentismo laboral, con un impacto negativo en los resultados del trabajador y de las empresas y su economía debido a la pérdida de productividad.

Diferentes estudios han evaluado las consecuencias de distintos tipos de problemas de salud mental sobre la productividad laboral y encontraron que el mayor deterioro laboral se debía a la ansiedad y los trastornos afectivos.

De ese modo, intentar reducir la presencia de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo ha de ser un objetivo primordial tanto para las instituciones públicas como para las empresas.

Asimismo, es importante dar visibilidad a estos aspectos, dado que aún existe el estigma por parte de los trabajadores de tener que informar sobre los problemas de salud mental en comparación con los problemas relacionados con las condiciones de salud física

Aun así, los niveles de prevalencia de estos problemas de salud mental no van acompañados por la búsqueda de especialista por parte del trabajador. Muchos estudios reflejan que la razón que mejor puede explicar esta baja prevalencia hace referencia a las creencias estigmatizantes sobre los problemas de salud mental y el miedo a una posible discriminación si una persona revelara sus propios problemas en el ámbito laboral. Trabajadores con problemas de salud mental hasta hace poco tiempo - aunque aún hoy lo siguen siendo - ha sido percibidos como personas frágiles e incapaces tanto por parte de los compañeros, de los gestores de las empresas llevando a que los mismos trabajadores tenga esa misma percepción. Todo esto aumenta el estigma sobre la salud mental que a su vez se relaciona con una salud mental deficiente.

Estudios internacionales llevados a cabo desde una perspectiva longitudinal, han encontrado que un cambio en la salud mental tiene un efecto sobre el absentismo laboral más de tres veces mayor que un cambio en la salud física pueda suponer.

Trabajar desde la prevención por la mejora de las condiciones de salud, en particular de los trastornos mentales más comunes como la depresión y la ansiedad, que son muy frecuentes en los trabajadores en edad productiva, brindará beneficios significativos a las economías de los países debido a la reducción del absentismo.

Este será el hilo conductor de este artículo, donde se ahondará sobre las condiciones laborales, el estrés y sus consecuencias sobre la salud mental y el absentismo.

La naturaleza del trabajo ha cambiado rápidamente en los últimos años debido principalmente a la evolución económica y social, como la globalización de las prácticas económicas y empresariales, diversidad en el trabajo y los avances en la tecnología, y estos cambios han dado lugar a nuevos desafíos y problemas para las organizaciones y los empleados. Estos cambios se refieren fundamentalmente a la mejora de la formación de la experiencia de las personas en su vida laboral en los países de todo el mundo, lo que obliga a la re-evaluación de la comprensión de la relación dinámica entre el trabajador, su medio ambiente y su salud. Algunos autores describen la necesidad de que las organizaciones se adapten a estas demandas ambientales como la “supervivencia del más apto”. Estos cambios y presiones han traído consecuencias negativas para la vida de los trabajadores.

En los últimos años, esto se ha caracterizado por el declive de la industria manufacturera, y de muchas otras formas de industria, el avance del sector de servicios, los contratos a más corto plazo, la subcontratación, las fusiones, la globalización y la competencia internacional.

La mayoría de estos cambios significan que los trabajadores están bajo una creciente presión para competir, adaptarse y aprender nuevas habilidades con el fin de satisfacer las demandas de su trabajo.

Estos cambios en la naturaleza de las organizaciones pueden dar lugar a ambientes de trabajo cada vez más estresantes, que se pueden manifestar de muchas formas.

Más específicamente, estos cambios han generado riesgos emergentes referidos por un lado, al cambio de los mercados de trabajo, como por ejemplo, mercados laborales inestables, la inseguridad laboral, contratos precarios, el aumento del uso de nuevas formas en las prácticas de contratación de empleo, y por otro lado, a la globalización que puede llevar a la subcontratación, intensificación del trabajo, alta carga de trabajo y presión en el trabajo, como los factores responsables más importantes probablemente de una serie de riesgos psicosociales que se dan en el lugar de trabajo hoy en día. Es decir, falta de

control en el trabajo, vacaciones más cortas, recompensas insuficientes, escasas posibilidades de promoción, falta de apoyo, falta de respuesta, el aislamiento, el acoso, el conflicto de rol, y problemas de equilibrio de la vida laboral.

La combinación de las nuevas tecnologías, las economías globalizadas, y los nuevos productos y procesos de la organización, han causado cambios sin precedentes.

La Unión Europea advierte que estos cambios en el mundo del trabajo están causando preocupación en las instancias internacionales debido al aparente deterioro de la calidad del empleo sobre todo en Europa.

Todas las presiones mencionadas anteriormente, conocidas como riesgos psicosociales, han sido consideradas como factores de riesgo para muchos problemas físicos y psicológicos. Estos riesgos han sido definidos por como aquellos aspectos de diseño del trabajo y la organización y gestión del trabajo, y sus contextos sociales y de medio ambiente, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social y físico. Estos riesgos pueden causar mayor riesgo de enfermedades del corazón, problemas gastrointestinales, ansiedad, depresión, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, la fatiga, accidentes, el abuso de sustancias nocivas, trastornos musculoesqueléticos, y muchos otros problemas. Esto a su vez, puede conducir a la alta rotación, el presentismo, las huelgas, disminución de la productividad y el absentismo.

La Organización Internacional del Trabajo define el absentismo como la inasistencia al trabajo de un empleado durante un período de trabajo normalmente programado, excluyendo los períodos de vacaciones, huelgas y licencias por enfermedad atribuibles a la incapacidad de un individuo, con la excepción de embarazo o encarcelamiento.

Diferentes investigadores asumen una asociación positiva entre las condiciones adversas en el lugar de trabajo y el absentismo de los empleados, con tres mecanismos principales que podrían explicar esta relación.

El primero de ellos se basa en la noción de que la ausencia puede minimizar la exposición a condiciones de trabajo adversas. De esa forma, los trabajadores que perciben sus condiciones de trabajo como físicamente incómodas o peligrosas tienen mayores incentivos para faltar al trabajo como medio mediante el cual pueden lograr reducir la incomodidad o la exposición al riesgo.

El segundo mecanismo se basa en la teoría del estrés laboral. Los empleados pueden sentir que necesitan faltar al trabajo para poder atender de manera más efectiva a los síntomas de salud graves generados por los riesgos laborales.

Finalmente, los empleados pueden optar por faltar al trabajo para atender problemas físicos agudos o crónicos que asocian con el trabajo, como por ejemplo trastornos musculoesqueléticos y similares.

Los datos son preocupantes y ese refleja en los resultados de las diferentes encuestas realizadas por la Unión Europea a través del Eurofound.

Además de los costes para la salud de los trabajadores, estos cambios están generando también costes para las organizaciones y en última instancia para los países.

En el año 1996 los resultados apuntaban que el 29% de los trabajadores encuestados cree que el trabajo había afectado su salud. Además, apuntaban que el 23% de los encuestados afirmaba haber estado ausente del trabajo en los 12 meses anteriores debido a problemas relacionados con el estrés. En la misma línea, este estudio encontró que el número promedio de días de ausencia fue de cuatro días por año, o 600 millones de días de trabajo en toda la UE.

En 2002, la Comisión Europea estimó que el coste económico anual del estrés laboral en la Unión Europea antes de la ampliación fue de 20 billones de euros.

En la misma línea, el Eurofound en el año 2007 señala que el 27% de los trabajadores, cerca de 55.6 millones, refirió que la exposición a los riesgos psicosociales les afectaba el bienestar mental, y que en el conjunto de los 27 países de la Unión Europea el estrés laboral fue el cuarto problema referido por los trabajadores, con un 23% de ellos señalándolo como el más importante relacionado con la salud en el trabajo.

El mismo Eurofound en el año 2017 señalada la necesidad de actuar en este campo como se desprende de la preocupante cifra del 25 % de los trabajadores europeos que dice experimentar estrés relacionado con el trabajo siempre o la mayor parte de su tiempo de trabajo, y una proporción similar informa que el trabajo afecta su salud negativamente. Asimismo, el 55% de los empleados afirman no haberse personado en el puesto de trabajo al menos un día por motivos de salud. Y el más de una cuarta parte de los trabajadores (28%) dijo estar ausente por motivos de salud durante cinco o más días en el transcurso del año, más a menudo, trabajadores mayores. Sin embargo, en España estamos 20 puntos por debajo de la media europea. Estos datos podrían ser visto como positivos, sin embargo, el incremento del presentismo entendido como a la asistencia al trabajo, a pesar de estar enfermo, y a la disminución de la productividad que puede resultar de este acto, puede explicar estos resultados.

Investigaciones recientes llevadas a cabo en Europa señalan que se prevé que los costes anuales por presentismo sean más altos que por el absentismo. En Alemania el coste para las empresas es de 2399 euros por empleado por presentismo y 1199 euros por empleado por absentismo. En Finlandia, en

otro estudio, los investigadores concluyeron que el menor coste anual de presentismo por empleado fue de EUR 986 y el mayor de EUR 1302. El número más bajo de días de presentismo por empleado fue de 8,7 días y el número más alto fue de 10,4 días en un año. Las pérdidas estimadas para una empresa debido a ausencias por enfermedad y presentismo oscilaron entre 4,6 millones EUR y 5,6 millones EUR anuales.

Por otro lado, los datos sobre el consumo de psicofármacos de los últimos años son también ellos preocupantes. La pandemia del COVID-19 resultó también ser una pandemia mental. El número de psicofármacos vendidos en el año 2020 supero en 16 millones los consumidos en el año 2019.

La estadística del Observatorio del Uso de Medicamentos de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios señala el creciente consumo de ansiolíticos, hipnóticos y sedantes que ha experimentado España, con una subida de diez puntos en las dosis diarias por cada mil habitantes: de 83 en 2010 a 93,30 en 2021.

Estos datos se pueden relacionar con los problemas de salud mental relacionados con el trabajo. En un estudio realizado por el CSIF el 76% de los entrevistados considera que el trabajo influye en el consumo de psicofármacos, siendo que el 54,2% se debe a un exceso de carga de trabajo, el 44,6% a un escaso reconocimiento profesional y el 37,7% al mal clima laboral. Asimismo, un dato importante hace referencia a que el 55% de los encuestados niega que consumiera psicofármacos antes de la pandemia de la COVID-19.

Los problemas de salud mental en el trabajo son muchas veces consecuencia de las malas condiciones laborales, condiciones esas que generan estrés, *mobbing*, *burnout* y que a su vez pueden llevar a problemas más graves como la ansiedad y la depresión.

El estrés laboral puede ser definido como el desajuste entre las habilidades y capacidades que la persona posee y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar. Son las reacciones físicas y emocionales perjudiciales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Estas situaciones llevan a que la persona no pueda realizar de manera adecuada las demandas del trabajo. La importancia que la persona concede a este desajuste modulará la influencia que éste tenga sobre los resultados y consecuencias del estrés, y sobre sus conductas de afrontamiento.

Las consecuencias del estrés laboral son diversas, pero en general afectan el bienestar físico y psicológico, así como pueden generar cambios a nivel biológico en el individuo. Una de las consecuencias más importantes del estrés laboral es el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). En la misma línea, diversos autores concluyen que el estrés laboral parece precipitar el diagnóstico de la depresión y la ansiedad en trabajadores previamente sanos. Otros estudios

relacionan el estrés laboral con enfermedades cardiovasculares señalando que niveles altos de estrés laboral parecen aumentar el riesgo de mortalidad cardiovascular. Todas estas consecuencias del estrés laboral pueden llevar a un incremento del absentismo. Dentro de las consecuencias se debe tener especial atención al *burnout*.

El *burnout* se puede definir como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los clientes o usuarios de la organización. Es un síndrome no psiquiátrico caracterizado por deterioro cognitivo, deterioro emocional y actitudes y comportamientos de indiferencia, retraimiento y, en ocasiones, actitudes abusivas hacia los usuarios de la organización.

Recientemente, el *burnout* fue incluido en la 11.ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional (Organización Mundial de la Salud, 2018). Hasta esta revisión, el “*burnout*” se incluía entre los “problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida” (Z73.0), dentro de la categoría genérica de “personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias”. Sin embargo, con esta nueva clasificación, el síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24: “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y es codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional.

Este hito permitió diferenciar de manera clara este síndrome de otras patologías como la depresión.

Antes, y aun actualmente, pero con menos fuerza, algunos estudios han concluido que el *burnout* y la depresión no son entidades separadas. Algunas personas que presentan *burnout* severo también presentan un trastorno depresivo. Síntomas depresivos, como actitudes disfuncionales, rumiación, atribuciones pesimistas y alteraciones atencionales y conductuales también se han observado en individuos con *burnout*.

Sin embargo, la distinción entre el *burnout* y la depresión está respaldada en parte por investigaciones empíricas. Aunque el *burnout* y la depresión están correlacionados positivamente, parecen ser dos constructos y fenómenos distintos donde el *burnout* representa una entidad diagnóstica separada en lugar de una forma de depresión. El *burnout* puede ser una fase en el desarrollo de la depresión relacionada con el trabajo, puede coexistir con la ansiedad y, en las etapas posteriores, acompañarse de síntomas depresivos. De esa forma se puede concluir que son constructos diferentes y robustos, en este sentido, no se encuentran superposiciones concluyentes entre *burnout* y depresión y *burnout* y ansiedad.

Las condiciones de salud mental como la ansiedad y la depresión, a veces incitadas o exacerbadas por entornos de trabajo que inducen estrés y *burnout*,

o que no brindan apoyo por parte de los líderes, como se ha explicado anteriormente pueden ser muy costosas para los empleados y empleadores incrementado los niveles de absentismo laboral.

Formar a los trabajadores para manejar el estrés diario y los desafíos inevitables que afectan su salud mental cuesta dinero, tiempo y energía. Pero la evidencia empírica muestra que el coste de no apoyar el bienestar psicológico de los empleados suele ser mucho mayor.

Es por ello, dado que los problemas de salud mental en el trabajo son muchas veces consecuencia de entornos laborales disfuncionales, que hemos de colocar el foco en la prevención teniendo en cuenta la mejora en la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo también el tipo de liderazgo ejercido en las empresas.

En ese sentido, el bienestar emocional de los trabajadores está relacionado con una mejora en el estado de salud y la calidad de las relaciones interpersonales, así como con el logro de resultados a nivel organizacional (aumento de la productividad e involucramiento en las tareas diarias, mayor satisfacción del cliente y reducción de enfermedades profesionales, así como índices de absentismo y presentismo laboral).

Estudios recientes han puesto de relieve los efectos positivos derivados de la calidad de vida laboral, entre ellos promover el compromiso y la identificación de los empleados con la organización, así como aumentar la satisfacción laboral.

Es por ello que el tipo de liderazgo puede ser un factor protector de los problemas de salud mental en el trabajo y sus consecuencias como el absentismo laboral.

El liderazgo se puede definir como “el proceso de influir en otros para que entiendan y estén de acuerdo sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo”. Es el proceso de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para lograr objetivos compartidos”.

La gestión holística de los recursos humanos no se limita a la mera dirección de un conjunto de habilidades técnicas, sino que abarca un campo de acción más amplio, incidiendo también en otro tipo de características relacionadas con las emociones y cogniciones intrínsecas de cada trabajador: intereses, necesidades., percepciones, preocupaciones, actitudes, etc.

Hablamos de liderazgo saludable en el sentido de ese estilo de liderazgo que utilizado en las organizaciones puede influir en el desarrollo de trastornos psicósomáticos, la percepción de riesgos psicosociales y en la salud psicológica de los empleados. Es saludable si previene el desarrollo de los riesgos psicosociales derivados del entorno laboral o mitiga la influencia de estos sobre la salud de los trabajadores.

Esto se puede dar a través de 3 procesos de los cuales el comportamiento del líder puede influir en la salud de los empleados:

- 1 influyendo directamente en las reacciones de estrés de los empleados;
- 2 influyendo en las condiciones de trabajo, que aumentan o disminuyen el estrés;
- 3 amortiguar los efectos potenciales de los estresores sobre la salud de los trabajadores.

El comportamiento y el estilo de gestión que ejercen los supervisores hacia sus trabajadores representan un elemento clave de intervención sobre los riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo, tal y como han puesto de manifiesto las instituciones europeas de referencia como el Eurofound.

El estilo de liderazgo juega un papel fundamental en la construcción de las relaciones laborales. El bienestar general y la productividad de los empleados están relacionados con ambientes de trabajo saludables que cuiden a sus trabajadores. Un liderazgo orientado al personal facilita la salud y el desarrollo personal.

En el contexto organizacional, el comportamiento del líder influye en sus empleados tanto positiva como negativamente, pudiendo desarrollar un liderazgo disfuncional en determinadas circunstancias o implementando un liderazgo competente y saludable enfocado en la organización y en el desarrollo individual.

Aunque muchas veces los problemas de la organización no sean fruto del trabajo del individuo, los muchos supervisores suelen atribuir la culpa al trabajador.

Cuando el trabajador tiene un problema de ámbito emocional derivado del estrés laboral, la respuesta que el superior suele tener es que el problema es de uno y debe ser solucionado por el mismo trabajador. Esto genera en el trabajador el sentimiento de que todos los males del trabajador se deben al mismo y no al entorno de trabajo.

En estrecha relación con lo señalado anteriormente, existen algunas medidas que pueden ser tomadas por las empresas con el objetivo de ayudar a reducir el nivel de absentismo laboral.

Las prácticas positivas y de apoyo social en el lugar de trabajo pueden mejorar la salud física y psicológica de los empleados, así como los niveles de productividad de la empresa y sus resultados.

Diferentes estudios señalan que los trabajadores que se sienten tensos o estresados durante la jornada laboral tienen más del triple de probabilidades de decir que planean buscar otro trabajo, mientras que los empleados que se sienten apoyados tanto por sus compañeros como por sus superiores tienen más probabilidades de quedarse, lo que reduce los costes de la rotación de laboral y reduce los niveles de absentismo. Un clima de trabajo acogedor y seguro genera confianza entre los líderes y los empleados, contribuye a la satisfacción laboral y ayuda a minimizar el estrés relacionado con el trabajo. De esa forma, fomentar

un ambiente de trabajo saludable y hacer que los recursos de salud mental estén disponibles son factores protectores en el combate al absentismo laboral.

La COVID-19 trajo responsabilidades inesperadas y factores estresantes sin precedentes a la vida de los empleados, y el lugar de trabajo debe adaptarse en consecuencia. Estudios llevados a cabo en Estados Unidos de América señalan que el 34 % de los empleados señalan que los horarios flexibles ayudarían a su salud mental. Estos datos son relevantes. Hay un antes y después de la pandemia en la forma en como los trabajadores afrontan su trabajo. Si bien es cierto que la capacidad de adaptación a las nuevas formas de trabajo obligadas por la pandemia fue extraordinaria, muchos trabajadores entienden que no quieren volver a la pre pandemia.

En ese sentido, la investigación ha respaldado que se debe proporcionar a los empleados un grado de control sobre sus entornos de trabajo. Se ha demostrado que el sentido de autonomía de un individuo aumenta su motivación y desempeño, lo que puede afectar directamente los resultados de una organización. En relación con esto, las organizaciones que están invirtiendo en trabajos remotos (es decir, más autónomos) son vistas como creadoras de entornos de trabajo psicológicamente más seguros e inclusivos.

Por ello, la flexibilidad laboral puede resultar en un factor protector de los problemas de salud mental en el trabajo. En los últimos meses muchas empresas han vuelto al sistema de trabajo tradicional, lo que ha generado problemas para muchos trabajadores para quien el sistema híbrido, es decir, periodos de teletrabajo con periodos en la empresa resulta ser el más rentable. Sin embargo, este tipo de trabajo puede ser rentable para un tipo de trabajadores y no serlo para otro, con lo cual, la clave es dar a los empleados la oportunidad de elegir entre una serie de opciones razonables que equilibren las necesidades de la empresa con sus circunstancias personales. Esto puede mejorar la percepción de la conciliación trabajo familia, un aspecto importante y protector de la mejora de la salud mental de los trabajadores.

Sin embargo, cuando los problemas de salud mental ya son una realidad, se deben plantear otro tipo de aproximación para la mejorar de la salud de los trabajadores, que de manera indirecta tendrá efectos en los niveles de absentismo laboral.

La investigación respalda la relación entre los trastornos de salud mental y la disminución de la productividad laboral. El tratamiento de condiciones como la depresión y la ansiedad se asocia significativamente con una mayor productividad por parte de los empleados.

Poner a disposición de los trabajadores una variedad de políticas, recursos y capacitaciones de gestión que fomenten una cultura laboral saludable y flexible son estrategias fundamentales para apoyar la salud mental de estos, como por ejemplo que las empresas contraten psicólogos para sus cuadros.

Esto puede ser importante para prevenir y detectar posibles casos en las empresas, pero también para después de una ausencia prolongada debido a un problema de salud mental relacionado con el trabajo, ayudar al trabajador a encontrar soluciones que no activen los problemas que con anterioridad hicieron que el trabajador se ausentara.

Las claves para intervenir para reducir el estrés laboral y prevenir consecuencias negativas para los trabajadores y para la organización en su conjunto residen en dos métodos fundamentales: la prevención y la formación adecuada. Aprender a lidiar con el estrés puede prevenir la aparición de consecuencias más graves, como el desarrollo de *burnout* y problemas de salud como la ansiedad o la depresión. Para ello, sería recomendable desarrollar programas de formación, que incluyan elementos emocionales y cognitivo-conductuales, junto con el apoyo social, y analizar su eficacia para reducir los niveles de estrés, otros problemas de salud relacionados con el trabajo y de manera indirecta los niveles de absentismo laboral.

Desde la psicología del trabajo y la psicología de la salud ocupacional se consideran importantes estas estrategias primarias de intervención dirigidas a la prevención de grandes estados de estrés y de salud mental. Sin embargo, aun con buenos planes preventivos, surgirán problemas de salud mental y los empleados necesitarán apoyo.



Hugo Figueiredo Ferraz

Doctor en Psicología Social y de las Organizaciones. Universitat de València

Anexos:



ANEXO CAPÍTULO 1: PRINCIPALES APORTACIONES ACADÉMICAS I

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
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 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.
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.
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.
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.
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.

PRINCIPALES APORTACIONES ACADÉMICAS II

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
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.
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.
Francesco D'Amuri (2017)	Monitoring and disincentives in containing paid sick leave (Control y desincentivos para contener las bajas por enfermedad pagadas)	Italia	El absentismo es sistemáticamente mayor en el sector público que en el privado; la caída del absentismo es mayor cuando se combinan el control de las bajas y una penalidad económica.
Carl P. Kaiser (2018)	Absenteeism, presenteeism, and Workplace Climate (Absentismo, presentismo y clima en el trabajo)	Reino Unido	Absentismo y presentismo son fenómenos relacionados; el contexto de ambos (el clima en el trabajo) es esencial para comprender las motivaciones de los trabajadores.
J. Medina Garrido, J. M. Biedma Ferrer y J. Sánchez Ortiz (2020)	I Can't go to work tomorrow! Work-family policies, well-being and absenteeism (¡No puedo ir a trabajar mañana! Políticas trabajo-familia, bienestar y absentismo)	España	Las políticas de conciliación mejoran el bienestar emocional del empleado y, así, su salud física. Ambas propician una reducción del absentismo.
Ch. Millot, B. Pereira, S. Miallaret, M. Clinchamps, I. Vialatte, A. Guilling, Y. Bailly, U. Ugbolue; V. Navel (2022)	Statistical Analysis of Absenteeism in a University Hospital Center between 2007 and 2019 (Análisis estadístico del absentismo en un hospital universitario entre 2007 y 2019)	Francia (Clermont-Ferrand)	Los distintos puestos de trabajo de una misma empresa tienen diferentes riesgos de absentismo; es necesario el análisis del riesgo de absentismo de cada tipo de empleo para diseñar soluciones adaptadas.
I. Moerland, N. Vervaeet; L. Godderis; M. Versée, M. Du Bois (2023)	Absenteeism at Two Occupational Health Services in Belgium from 2014 to 2021 (Absentismo en dos centros de salud belgas entre 2014 y 2021)	Bélgica	Extender la autocertificación hasta en 5 días no impacta en el absentismo, si las condiciones de trabajo son percibidas como buenas.

ANEXO CAPÍTULO 2: ANEXO I

Tabla 1
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	2020	2021	2022	
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	1.865,5	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	1.800,9	1.814,1	1.818,6
Horas extra		8,7	8,4	9,3	9,3	9,0	9,8	9,6	9,6	9,2	7,2	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,9	7,8	7,8	8,1	8,7	8,6	7,5	8,1	
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	172,0	163,2	169,8	169,2	
No trabajadas por ERTEs		0,3	0,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	5,1	5,4	8,1	8,1	4,8	2,4	1,2	1,2	1,2	1,2	0,0	12,0	42,3	
Pactadas efectivas		1.747,8	1.745,4	1.744,5	1.741,5	1.729,2	1.721,4	1.711,5	1.705,3	1.705,2	1.670,7	1.664,7	1.648,2	1.632,6	1.622,7	1.620,0	1.626,3	1.624,5	1.627,8	1.628,7	1.629,5	1.524,3	1.608,5	1.653,6	
Absentismo		64,5	68,1	73,2	75,9	79,2	81,0	82,9	85,2	81,8	78,3	76,8	72,9	67,2	70,8	77,1	80,1	82,2	85,5	90,3	108,0	105,8	113,1		
No trabajadas por IT		49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,8	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	80,1	80,4	87,9	
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	23,7	26,4	23,1	22,8	24,3	24,3	24,0	23,4	23,1	27,9	25,2	25,2	
Tasa de absentismo (2)		3,7%	3,9%	4,2%	4,4%	4,6%	4,7%	4,8%	5,0%	4,8%	4,9%	4,7%	4,7%	4,4%	4,1%	4,4%	4,7%	4,9%	5,0%	5,2%	5,9%	7,1%	6,8%		
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	1.976,1	1.964,1	1.960,2	1.956,6	1.952,1	1.953,6	1.957,5	1.957,8	1.958,4	1.965,0	1.962,3	1.964,7	1.969,8	1.977,0		
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	12,3	14,1	14,1	15,6	12,9	13,8	13,2		
No trabajadas por vacaciones y festivos		210,6	210,0	209,7	207,3	213,0	214,6	216,3	218,4	207,9	218,7	207,6	209,7	209,4	213,0	210,3	209,1	208,2	206,7	209,1	210,9	198,9	206,4	209,7	
No trabajadas por ERTEs		2,1	1,8	1,8	1,2	1,2	2,4	1,5	1,8	4,2	30,9	19,8	16,2	26,1	21,0	12,6	7,2	3,3	2,7	2,7	2,7	106,8	27,6	77,3	
Pactadas efectivas		1.821,0	1.820,7	1.817,7	1.811,7	1.803,6	1.791,6	1.783,8	1.780,5	1.778,1	1.744,8	1.743,0	1.726,5	1.730,7	1.746,6	1.753,5	1.760,4	1.763,1	1.767,3	1.764,3	1.671,9	1.749,6	1.773,3		
Absentismo		83,4	84,0	88,8	91,5	97,8	96,6	99,9	98,1	93,0	89,7	83,7	85,2	74,7	77,7	82,5	87,3	91,2	96,3	100,2	120,3	117,9	126,3		
No trabajadas por IT		60,6	63,9	66,0	70,2	72,0	75,0	73,3	75,0	71,1	68,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	85,5	88,8	96,6	
No trabajadas por otros motivos		22,8	20,1	22,8	21,3	23,1	22,8	23,1	24,9	27,0	27,0	24,9	26,4	38,6	26,4	25,8	24,6	24,0	25,8	27,3	25,8	31,8	29,1	29,7	
Tasa de absentismo (2)		4,6%	4,6%	4,9%	5,1%	5,3%	5,5%	5,4%	5,8%	5,5%	5,4%	5,1%	4,8%	4,9%	4,3%	4,4%	4,7%	5,0%	5,2%	5,4%	7,5%	7,2%	6,7%		
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	1.953,6	1.967,1	1.971,0	1.976,7	1.977,0	1.986,3		
Horas extra		4,5	4,8	5,4	5,1	4,2	4,8	4,5	6,0	6,0	6,9	7,8	7,2	6,6	5,7	6,6	6,3	6,9	7,2	7,8	7,8	6,6	6,9	8,7	
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	169,8	177,0	176,7	
No trabajadas por ERTEs		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	7,2	7,2	9,9	19,5	19,8	10,2	3,3	1,8	0,9	0,6	0,7	7,5	0,3	
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	1.820,1	1.800,0	1.804,6	1.796,5	1.785,2	1.786,9	1.772,7	1.783,2	1.779,6	1.793,7	1.795,5	1.788,5	1.748,3	1.794,4	1.810,6	
Absentismo		58,2	55,8	60,0	60,9	62,4	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	91,8	87,0	95,4	
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	70,2	69,9	77,1	71,1	
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	11,6	17,1	16,3	
Tasa de absentismo (2)		3,1%	3,0%	3,3%	3,3%	3,4%	3,4%	3,5%	3,8%	3,8%	3,6%	3,8%	3,5%	3,3%	3,1%	3,2%	3,4%	3,4%	3,6%	3,6%	5,1%	4,8%	4,8%		
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	1.825,8	1.811,1	1.794,0	1.782,0	1.773,6	1.764,6	1.753,8	1.755,9	1.751,4	1.752,9	1.749,3	1.750,5	1.758,3	1.773,6	1.779,0	
Horas extra		6,6	6,6	7,2	7,8	7,8	8,4	9,0	8,4	8,4	6,9	6,6	6,6	5,7	5,4	6,3	6,6	6,9	7,2	7,5	5,7	6,0	6,9		
No trabajadas por vacaciones y festivos		168,3	171,6	169,5	164,4	165,3	168,3	173,7	178,7	167,4	177,3	169,3	171,9	175,9	172,8	169,8	168,6	168,9	167,4	164,1	164,7	156,6	162,6	162,0	
No trabajadas por ERTEs		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	1,8	2,7	4,2	4,8	3,0	1,5	0,9	0,6	0,6	0,0	126,0	48,0	3,3	
Pactadas efectivas		1.695,3	1.692,9	1.697,1	1.692,3	1.679,4	1.671,3	1.667,4	1.660,2	1.666,8	1.639,8	1.630,5	1.613,7	1.603,2	1.592,4	1.586,4	1.591,8	1.588,2	1.591,8	1.591,8	1.593,3	1.481,4	1.569,0	1.620,6	
Absentismo		59,7	63,0	69,8	72,0	76,5	78,9	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	108,8	104,4	112,5	
No trabajadas por IT		45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,9	65,1	69,7	69,2	63,4	62,8	44,4	43,2	47,1	52,5	55,8	57,3	61,9	66,9	72,5	79,8	87,3	
No trabajadas por otros motivos		13,8	14,1	15,0	15,6	16,5	16,5	16,8	19,8	21,3	23,7	24,6	25,5	25,5	23,1	23,4	25,2	24,9	24,0	22,8	22,8	27,3	24,6	25,2	
Tasa de absentismo (2)		3,5%	3,7%	4,1%	4,3%	4,6%	4,7%	5,0%	5,1%	4,9%	5,0%	4,8%	4,9%	4,4%	4,2%	4,4%	4,9%	5,1%	5,1%	5,3%	5,6%	7,2%	6,7%		

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

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

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

Tabla 2
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	2020	2021	2022
Andalucía																								
Horas pactadas efectivas		1.709,4	1.711,9	1.707,8	1.700,0	1.689,2	1.683,6	1.680,7	1.671,7	1.690,3	1.652,3	1.638,0	1.617,3	1.587,9	1.590,0	1.584,2	1.589,2	1.593,8	1.598,3	1.590,4	1.593,3	1.495,6	1.568,9	1.640,0
Aragón																								
Horas pactadas efectivas		1.739,9	1.730,7	1.731,1	1.727,9	1.715,9	1.703,1	1.702,8	1.710,6	1.707,7	1.673,0	1.663,7	1.660,4	1.639,0	1.621,3	1.605,7	1.610,1	1.606,1	1.600,6	1.616,0	1.611,0	1.509,2	1.604,1	1.659,8
Asturias																								
Horas pactadas efectivas		1.733,9	1.728,9	1.724,5	1.714,1	1.706,6	1.683,9	1.681,1	1.669,1	1.685,1	1.655,6	1.670,7	1.646,2	1.633,8	1.611,1	1.592,3	1.602,3	1.619,5	1.623,5	1.635,1	1.612,4	1.519,9	1.580,5	1.613,6
Baleares																								
Horas pactadas efectivas		1.766,9	1.774,1	1.761,9	1.767,9	1.740,2	1.723,7	1.717,7	1.702,7	1.695,2	1.689,2	1.670,3	1.654,9	1.655,1	1.645,0	1.639,2	1.662,4	1.647,2	1.659,9	1.668,2	1.673,2	1.445,1	1.579,7	1.672,6
Canarias																								
Horas pactadas efectivas		1.771,8	1.774,8	1.775,4	1.774,7	1.762,9	1.747,1	1.747,3	1.746,7	1.754,0	1.725,4	1.708,8	1.678,1	1.651,7	1.615,9	1.611,5	1.632,3	1.639,0	1.687,0	1.682,6	1.687,8	1.416,7	1.547,1	1.695,9
Cantabria																								
Horas pactadas efectivas		1.767,7	1.760,5	1.758,4	1.757,7	1.744,9	1.736,3	1.702,8	1.712,5	1.699,0	1.670,1	1.663,3	1.655,7	1.633,6	1.614,6	1.619,6	1.625,0	1.640,8	1.647,8	1.645,2	1.641,3	1.538,4	1.601,0	1.643,8
Castilla y León																								
Horas pactadas efectivas		1.747,6	1.727,9	1.723,2	1.711,5	1.700,0	1.699,5	1.697,4	1.686,7	1.667,2														

Tabla 3

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	2020	2021	2022	
Industria, construcción y servicios (1)																								
Industria	1.747,8	1.745,4	1.745,4	1.741,5	1.729,2	1.721,4	1.711,5	1.705,8	1.705,2	1.670,7	1.666,7	1.648,2	1.632,6	1.622,7	1.620,0	1.626,3	1.624,5	1.627,8	1.628,7	1.629,5	1.524,3	1.609,5	1.653,6	
Industria extractivas																								
Industria manufacturera	1.799,1	1.787,7	1.770,3	1.773,9	1.777,5	1.791,3	1.770,3	1.788,0	1.809,3	1.731,0	1.746,9	1.756,8	1.757,1	1.750,2	1.758,3	1.778,4	1.778,7	1.769,4	1.782,0	1.786,7	1.692,3	1.765,8	1.802,7	
Electricidad y gas	1.824,9	1.824,6	1.823,1	1.815,9	1.807,5	1.795,8	1.786,6	1.783,2	1.781,4	1.728,0	1.748,7	1.748,4	1.731,0	1.734,9	1.752,0	1.758,3	1.765,5	1.768,8	1.773,6	1.770,6	1.679,1	1.757,4	1.780,5	
Agua, saneamiento y gestión de residuos	1.802,4	1.818,6	1.771,5	1.785,0	1.781,4	1.758,6	1.770,9	1.767,9	1.786,2	1.734,9	1.760,1	1.757,4	1.719,0	1.722,0	1.731,0	1.732,8	1.738,5	1.725,0	1.734,9	1.749,6	1.652,7	1.733,9	1.750,2	
Construcción	1.744,5	1.743,6	1.752,3	1.744,5	1.750,2	1.731,3	1.734,3	1.720,8	1.708,8	1.671,9	1.665,7	1.675,2	1.659,9	1.668,9	1.682,1	1.689,6	1.694,7	1.688,7	1.690,5	1.680,9	1.580,7	1.648,5	1.699,6	
Comercio al por mayor y al por menor	1.787,1	1.783,2	1.773,0	1.773,9	1.765,5	1.765,5	1.752,3	1.751,4	1.747,2	1.730,1	1.725,9	1.701,0	1.694,1	1.671,6	1.663,5	1.669,5	1.669,5	1.679,1	1.686,6	1.692,3	1.583,7	1.664,4	1.701,3	
Transporte y almacenamiento	1.824,0	1.820,1	1.821,0	1.821,8	1.806,0	1.794,6	1.788,9	1.783,5	1.764,0	1.734,3	1.737,9	1.739,4	1.725,9	1.737,3	1.739,1	1.741,2	1.731,0	1.735,8	1.738,2	1.622,7	1.717,8	1.753,2		
Hostelería	1.663,2	1.668,9	1.723,8	1.706,1	1.680,3	1.669,6	1.654,8	1.634,7	1.661,1	1.649,4	1.593,9	1.533,3	1.492,2	1.474,5	1.463,4	1.473,9	1.478,7	1.495,2	1.478,1	1.470,0	1.352,7	1.457,4	1.528,8	
Información y comunicaciones	1.809,3	1.781,7	1.762,5	1.755,3	1.750,5	1.749,0	1.770,3	1.753,2	1.761,6	1.746,3	1.757,7	1.755,0	1.752,3	1.755,3	1.750,5	1.760,1	1.758,6	1.755,3	1.760,1	1.770,0	1.659,3	1.735,2	1.783,8	
Finanzas y seguros	1.740,9	1.741,5	1.747,8	1.745,7	1.744,2	1.743,9	1.723,2	1.724,7	1.728,2	1.702,5	1.706,4	1.704,6	1.708,5	1.698,0	1.697,1	1.705,3	1.699,2	1.697,4	1.696,2	1.701,0	1.584,9	1.658,4	1.722,9	
Actividades inmobiliarias	1.690,8	1.693,2	1.704,8	1.755,6	1.757,4	1.724,7	1.718,1	1.716,6	1.685,4	1.699,8	1.696,8	1.703,1	1.677,0	1.642,5	1.641,3	1.636,5	1.654,2	1.654,2	1.670,7	1.669,5	1.557,6	1.628,7	1.690,8	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.729,5	1.724,7	1.720,5	1.743,3	1.719,0	1.702,5	1.724,7	1.727,7	1.738,5	1.711,2	1.711,5	1.708,8	1.685,4	1.683,0	1.682,7	1.680,6	1.684,8	1.690,2	1.699,5	1.702,2	1.583,4	1.661,1	1.718,4	
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.576,3	1.566,0	1.582,5	1.583,4	1.578,9	1.576,5	1.594,2	1.593,0	1.618,8	1.586,7	1.559,4	1.545,0	1.521,3	1.492,5	1.500,6	1.501,2	1.492,8	1.504,2	1.509,9	1.521,0	1.402,8	1.490,4	1.543,8	
Administración Pública y defensa								1.694,7	1.683,3	1.701,0	1.677,9	1.662,6	1.651,8	1.654,2	1.665,9	1.681,2	1.691,1	1.697,7	1.686,6	1.689,0	1.678,8	1.559,4	1.647,6	1.711,8
Educación	1.278,3	1.295,4	1.275,6	1.237,8	1.219,2	1.215,6	1.237,8	1.250,1	1.278,6	1.239,6	1.263,3	1.254,3	1.269,0	1.266,9	1.253,1	1.290,6	1.290,0	1.315,2	1.307,4	1.328,4	1.209,3	1.310,4	1.377,9	
Salud y servicios sociales	1.695,0	1.673,1	1.681,8	1.663,8	1.631,4	1.613,4	1.611,9	1.607,4	1.606,5	1.585,2	1.583,7	1.580,4	1.580,7	1.580,7	1.577,1	1.674,4	1.576,8	1.576,2	1.575,9	1.580,4	1.461,9	1.545,6	1.591,5	
Actividades artísticas y de ocio	1.602,0	1.588,5	1.605,0	1.560,6	1.551,9	1.514,4	1.488,9	1.438,2	1.493,2	1.446,9	1.443,6	1.426,5	1.394,4	1.384,5	1.379,7	1.353,9	1.382,6	1.356,9	1.317,3	1.342,5	1.253,1	1.326,9	1.352,7	
Otros servicios	1.617,3	1.649,1	1.660,5	1.670,4	1.667,1	1.643,7	1.631,1	1.635,6	1.647,6	1.630,5	1.629,0	1.612,8	1.583,1	1.571,4	1.541,7	1.639,3	1.536,9	1.535,7	1.544,7	1.524,9	1.428,9	1.502,7	1.563,9	

(1) Excluye servicio doméstico y actividad de organismos extraterritoriales.
(2) Tasa de absentismo = absentismo / horas pactadas efectivas.

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

Tabla 4

EVOLUCIÓN Y DESGLOSE DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS

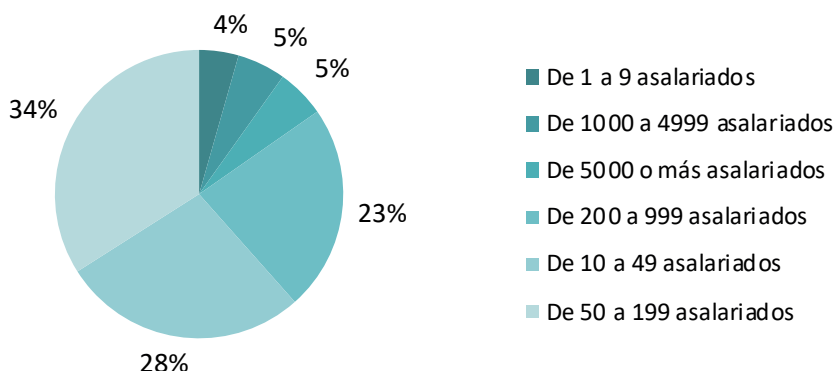
Datos en horas anuales por trabajador

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industria, construcción y servicios (1)																							
Absentismo	64,5	68,1	73,2	75,9	79,2	81,0	82,8	85,2	82,5	81,6	78,3	76,8	72,0	67,2	70,8	77,1	80,1	82,2	85,5	90,3	108,0	105,6	113,1
No trabajadas por IT	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,8	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	80,1	80,4	87,9
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	23,7	26,4	23,1	22,8	24,3	24,3	24,0	23,4	23,1	27,9	25,2	26,2
Permisos	4,2	3,9	4,2	4,2	3,9	4,5	4,5	5,1	4,8	5,1	4,8	5,4	4,8	5,1	5,4	6,0	5,4	5,7	5,7	9,6	6,0	5,4	
Compensación horas extras	0,0	0,9	0,9	0,6	0,0	0,6	0,9	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6	0,9	0,6	0,9	0,6	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	0,6	0,3	0,6	0,3	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,3	0,0	0,9	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	0,0	0,0
Otras razones	4,5	4,5	3,9	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	4,8	5,4	5,4	5,7	5,7	5,7	5,7	6,6	6,0	6,6	6,3	6,0	6,3	6,0	
Industria	83,4	84,0	88,8	91,5	95,1	97,8	96,9	99,1	93,0	89,7	83,7	85,2	74,7	77,7	82,5	87,3	91,2	96,3	100,2	120,3	117,9	126,3	6,2
No trabajadas por IT	60,6	63,9	68,0	70,2	72,0	75,0	73,5	71,1	68,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	83,5	83,8	96,6	
No trabajadas por otros motivos	22,8	20,1	22,8	21,3	23,1	22,8	23,1	24,9	27,0	27,0	26,4	36,6	28,4	24,6	24,0	25,8	27,3	25,8	31,8	29,1	29,7	29,7	
Maternidad	3,3	3,0	4,5	4,5	5,1	4,8	5,1	7,2	9,3	9,6	9,6	9,3	9,3	9,0	8,4	7,8	9,0	8,7	9,6	10,2	14,4	15,3	
Permisos	6,9	6,3	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	7,2	6,6	6,0	6,3	6,0	6,3	6,0	6,3	6,3	6,3	6,9	6,3	10,5	6,6	6,3	
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	1,8	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	0,9	0,3	
Conflicto 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	0,3	0,6	0,6	0,0	0,3	
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	6,6	6,3	
Construcción	58,2	55,8	60,0	60,9	62,4	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	91,8	87,0	95,4
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	70,2	69,9	77,1	
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	21,6	17,1	
Maternidad	1,2	2,1	2,1	1,5	1,8	1,8	3,0	3,6	5,4	6,9	6,9	7,2	6,6	6,9	6,0	6,3	4,8	6,6	5,7	7,5	8,7	12,3	
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	2,1	1,8	1,8					

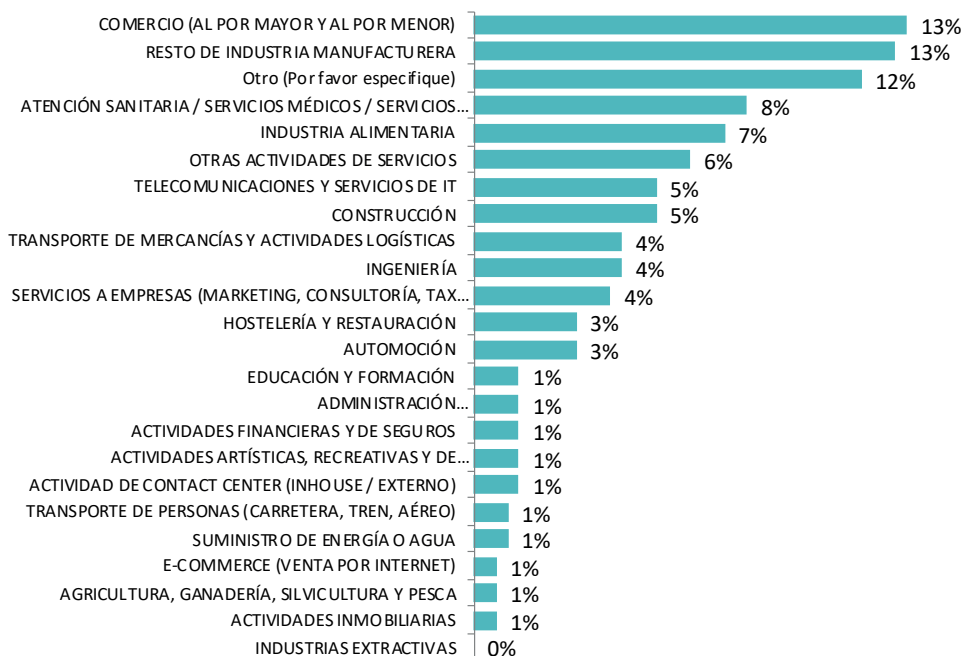
ANEXO CAPÍTULO 3: ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA ENCUESTA

Tamaño de la empresa:

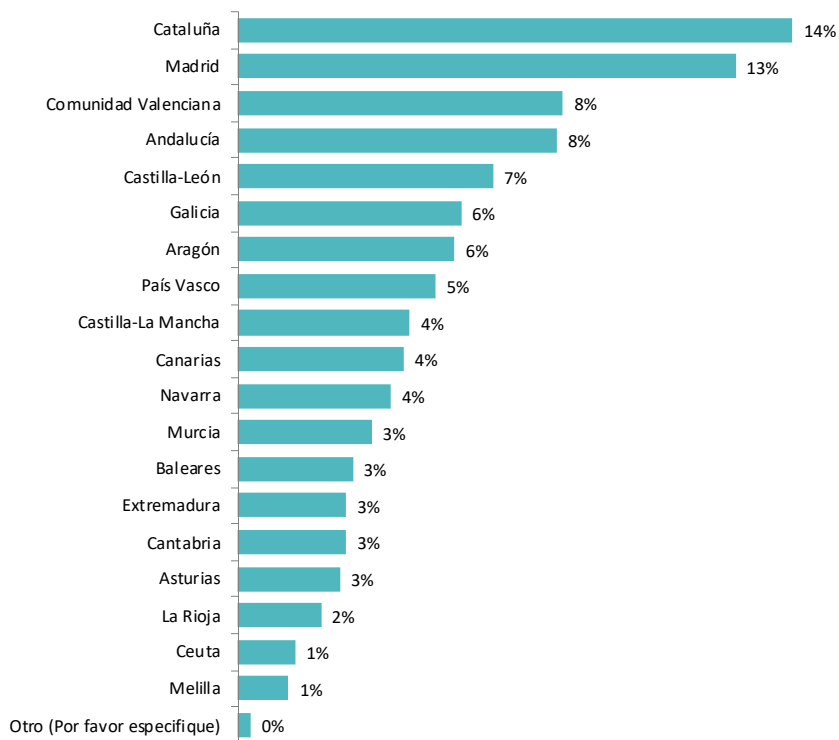
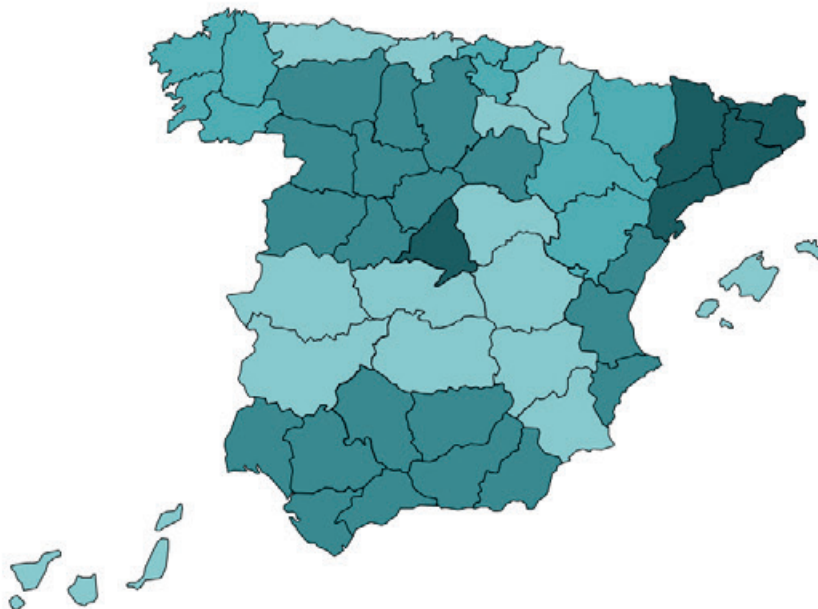
La medida con la recomendación máxima es desarrollar programas de promoción de la salud mental y del bienestar emocional específicos para el sector o empresa objeto del convenio con un 34%, seguida de desarrollar medidas de vigilancia de la salud específicas (salud mental, dependencias alcohol y drogas, etc.) para el sector o empresa objeto del convenio con un 28%.



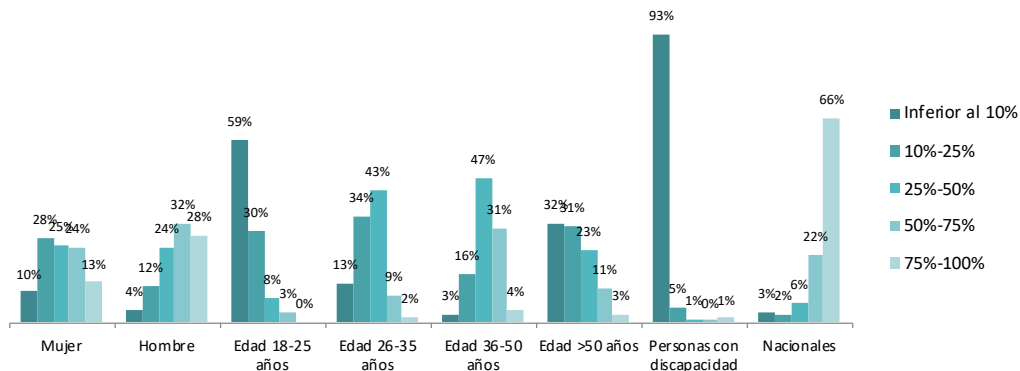
Sector:



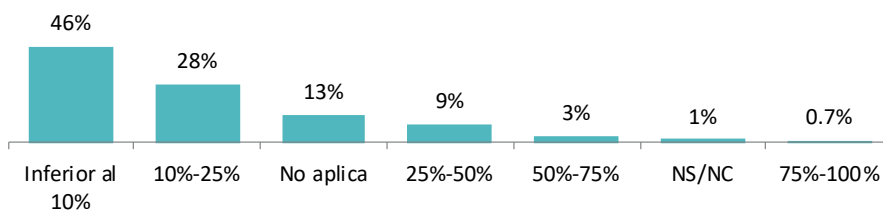
Comunidad Autónoma:



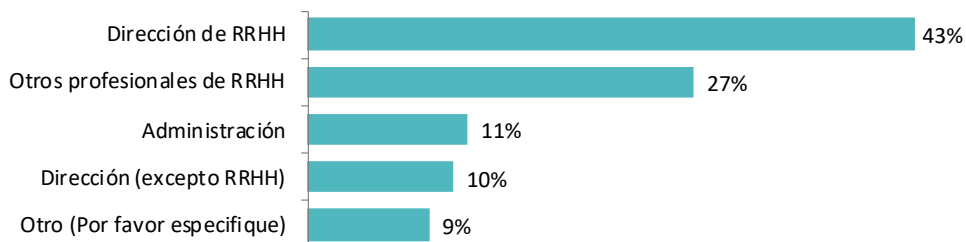
Indique el perfil de empleados en la plantilla de la empresa (*Marque una sola opción por grupo):



Siguiendo con la anterior pregunta, ¿podría indicarnos el perfil de empleados extranjeros en la plantilla de la empresa? (*Marque una sola opción de respuesta):



Rellene el siguiente campo relativo a la posición o cargo de la persona que contesta la encuesta (*Marque una sola opción de respuesta):



ANEXO CAPÍTULO 4:

Estadísticas oficiales y definición de absentismo utilizada:

El absentismo no es una estadística que, como tal, sea publicada de manera oficial por parte de algún organismo público. Por eso, el estudio del absentismo depende de estimaciones que pueden hacerse sobre la base de datos oficiales. Concretamente, esa tarea puede realizarse 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”. Esa información se publica 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.

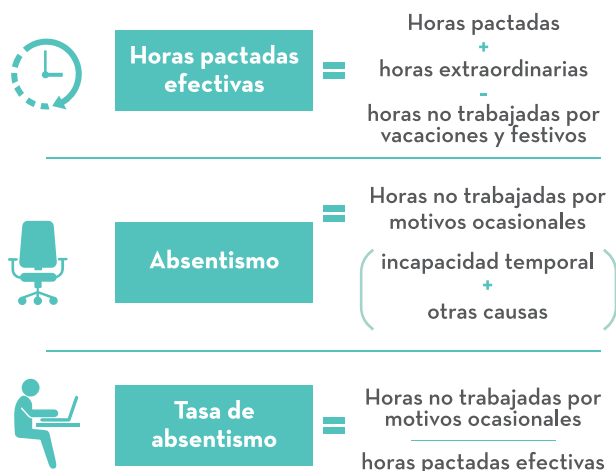
La información desagregada del tiempo de trabajo permite calcular las horas pactadas efectivas mensuales. Para alcanzar ese concepto, es necesario sumar, en primer lugar, las horas pactadas (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las horas extraordinarias que eventualmente se hubieran realizado. A ese total se deben restar 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 en términos cuantitativos es la Incapacidad Temporal (IT; enfermedad común o accidente no laboral). 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.

Es importante tener en cuenta que el conjunto de horas no trabajadas que conforman el absentismo abarca motivos muy diferentes. Por lo tanto, es un error equiparar el absentismo con faltas injustificadas. Lógicamente, las horas

perdidas por esta razón son una parte del absentismo, pero no son la porción más importante. También se incluyen dentro del absentismo, por ejemplo, las horas no trabajadas por maternidad y adopción, por permisos remunerados y por conflictividad laboral.

En resumen, tenemos que la tasa de absentismo*:



Para la tasa de absentismo por incapacidad temporal*, el cálculo sería:

$$\frac{\text{Horas no trabajadas por incapacidad temporal}}{\text{Horas pactadas efectivas}}$$

Incidencia de accidentes y partes comunicados con baja:

Para el cálculo de la incidencia de accidentes se ha realizado la siguiente operación:

$$\frac{\text{atr}}{\text{Afi}} * 100.000$$

Atr = Media mensual de los accidentes de trabajo ocurridos durante el periodo de referencia.

Afi = Media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente de trabajo específicamente cubierta, calculada con los datos de afiliación a último día del mes para el periodo de referencia.

Para el cálculo de la incidencia de partes comunicados con baja:

A efectos de cálculo, se ha utilizado el número de partes comunicados con baja (P) y la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente de trabajo específicamente cubierta, calculada con los datos de afiliación a último día del mes para el periodo de referencia (Afi) para elaborar los índices de incidencia (número de partes comunicados con baja por cada 100.000 trabajadores). Para ello, se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{P}{Afi} \cdot 100.000$$



Resumen de las fuentes de información utilizadas:

- Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Enfermedades profesionales del Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, Data Analyst del Adecco Group Institute.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web:
<https://www.adeccoinsitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.

Adecco

LHH

AKKODIS



FUNDACIÓN ADECCO

