

## **XIII Informe Adecco**

# sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo





## COLABORADORES

### **Raúl Esteban Ruiz**

Director del Servicio de Prevención  
The Adecco Group

### **Jaime Pastorín Alonso**

Director de Producto Preventium  
Adecco Outsourcing

### **Laura García Rueda**

Data Analyst  
The Adecco Group Institute

## ABREVIATURAS

<b>AMAT</b>	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
<b>ISM</b>	Instituto Social de la Marina.
<b>IT</b>	Incapacidad temporal.
<b>ITCC</b>	Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
<b>RCM</b>	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.
<b>RD</b>	Real Decreto.
<b>RETA</b>	Régimen Especial del Trabajador Autónomo.
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social.
<b>SPS</b>	Servicio Público de Salud.
<b>SS</b>	Seguridad Social.
<b>DGOS</b>	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social.
<b>TRLGSS</b>	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.....	14
Capítulo 2: Marco estadístico 2023.....	25
Capítulo 3: Avance trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. Junio 2023..	65
Capítulo 4: Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias.....	110
Capítulo 5: Impacto de la salud mental en absentismo.....	117
Capítulo 6: Plan de Gestión de Absentismo laboral: consciencia, coherencia y constancia.....	127
Anexos.....	134



# Introducción

## XIII INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO LABORAL

Presentamos la decimotercera 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.

El pasado 2023 y lo que llevamos de 2024 apuntan a un preocupante incremento de las ausencias, sobre todo las derivadas de enfermedad común.

Los porqués del absentismo ya son de sobra conocidos, aunque es cierto que en este último periodo debe unirse a los clásicos, la salud mental como elemento multiplicador de las ausencias. Las investigaciones disponibles sobre muestras internacionales indican cuatro tipos de factores para explicar el absentismo: el entorno institucional y regulatorio (existiendo una correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas), los factores socioeconómicos de los empleados (incluyendo edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato), las condiciones de trabajo (como trabajos con bajo apoyo social y altas demandas emocionales) y el tamaño de la empresa (en nuestro país, se observa un mayor número de bajas cuanto mayor es la empresa, mientras que en Alemania ocurre lo contrario).

## 1. Las cifras del problema

El crecimiento económico, +2,5% del PIB interanual en 2023, viene acompañado por un repunte de las ausencias por enfermedad común de un + 0,3% interanual, mientras las horas de ausencias no relacionadas con la IT cayeron un -1,2%. La tasa de absentismo continúa en el 6,8%, el segundo dato más alto de la serie histórica, y sigue repitiéndose el patrón geográfico del absentismo en nuestro país, liderado por País Vasco Navarra y Aragón, y siendo las comunidades autónomas de Baleares, Andalucía, Extremadura y Castilla La Mancha las que menos ausencias tienen. Igualmente ocurre con los sectores de actividad, encabezado el crecimiento por la industria con 129,9 horas anuales perdidas por trabajador, seguida de la Construcción (96,6 horas), y el sector servicios, que mantuvo las horas perdidas por absentismo estables con respecto al año anterior (112,5 horas).

En total, podríamos decir que en nuestro país en 2023 1.115.840 asalariados no trabajaron durante todo el año. Y que el coste total bruto, a partir del salario medio por las horas no trabajadas, para el conjunto de la economía, sería de 47.494 millones de euros anuales, lo que en términos del PIB, equivale al 3,2%. El comienzo de 2024 no ha sido mejor. En el primer trimestre ha habido un incremento de 0,7 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior, siendo el subsector de actividades sanitarias y de servicios sociales el que sufre la mayor tasa de absentismo con 11,1%.

Según el último informe de la Mutua Fremap, en los cuatro primeros meses del año la incidencia media en la Incapacidad temporal por enfermedad común ha subido un 11,84%, siendo un 28% mayor en el colectivo de mujeres que en el de hombres. Y según la patronal de las mutuas (AMAT), el coste de las ausencias ascendería a 25.326 millones de euros, de los que más de 13.000 son prestaciones de la Seguridad Social, y 12.200 correspondería a la parte que asumen las empresas.

Las estimaciones de AMAT para 2024 serían de un gasto superior a los 28.000 M €, lo que supone un incremento del 13,76% con respecto a 2023. También según la patronal de las mutuas, el coste del absentismo en el sector público es mayor que el sector privado: un 22% más en el gasto por día, un 20% más en la duración media de los procesos, y un 15% más en la incidencia media por cada mil trabajadores.

Así mismo, las bajas de larga duración, superiores a un año, han repuntado un 41,3% en el primer trimestre de 2024. Si nos miramos en el plano internacional, el coste de las prestaciones por incapacidad temporal supone un 1,2% del PIB en la media de los países de la Unión Europea, siendo del 2% En Alemania y Países Bajos, 1,4% en España, 1,5% en Suecia, mientras que en Francia Italia Portugal Y Grecia se mueven en el 0,8%, 0,5% 0,6% y 0,2%, respectivamente. Las mutuas de accidentes de trabajo proponen reducir un 40% de la duración

de las bajas sí la Seguridad Social les cede la gestión, ya que la duración media de los procesos por accidente laboral que gestionan está en torno a 41 días mientras que esos mismos procesos gestionados, en la contingencia común, por los servicios públicos de salud elevan la duración a casi 70 días, es decir un 40% más.

El problema del absentismo, como vemos, ya no es solo un problema En España. En países como Reino Unido uno de cada nueve trabajadores inactivos está de baja por problemas psicoemocionales, Y casi tres millones de personas están incapacitadas para trabajar por enfermedades de larga duración. Las autoridades británicas plantean un life coaching, para dar soporte a las personas de baja en la gestión de la enfermedad mental. A este problema se unen los más de 900.000 empleos vacantes, problema que también se extiende a toda la Unión.

Sin embargo, y como en ciclos económicos anteriores, avanzada la recuperación económica la siniestralidad laboral se ralentiza, a diferencia de las bajas por enfermedad común, y el índice de incidencia ya está el nivel pre pandemia. En el primer trimestre de 2024, la incidencia se sitúa en 200 accidentados por cada 100.000 trabajadores en jornada de trabajo (-6% intertrimestral; -5% interanual. No obstante, sobre la gestión preventiva, de acuerdo con los objetivos marcados por la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo de 23 de febrero de 2023, la anunciada reforma de la ley de prevención de riesgos laborales, debería buscar la integración de la prevención en las pymes, la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales, y la integración de la perspectiva de género y la diversidad generacional en la gestión preventiva. A pesar de que nuestra ley de prevención está próxima a cumplir los 30 años, siguen pendientes muchas de las variables vinculadas a la cultura e integración de la prevención, independientemente del cumplimiento legal, teniendo enormes y complejos retos en el horizonte, derivados del envejecimiento de la población, la transformación digital, la sostenibilidad y las nuevas manifestaciones relacionadas con la salud mental.

En esta línea, a comienzos de 2024 hemos conocido la guía de evaluación, ISO 45004 (Occupational Health and safety Management), de la precedente ISO 45001, publicada en octubre de 2023, sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: requisitos con orientación para su uso, y aún estamos pendientes de conocer las nuevas profesiones de riesgo y alta velocidad que sean susceptibles de acceder a una jubilación anticipada a los 62 años.

## **2. La importancia de la salud mental, el envejecimiento de la población y la necesaria colaboración público-privada**

Los responsables 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. Según el informe del CES “El sistema sanitario: situación actual y perspectivas para el futuro”, la salud mental es la gran brecha en la inequidad en salud auténtico talón de Aquiles del sistema sanitario español.

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.

Para superar la dualidad ideológica que mantiene el debate político sobre la colaboración público-privada anclado en estereotipos tradicionales de la burocracia y la ineficiencia de la administración pública y del interés por maximizar el beneficio económico de la empresa privada, el Círculo de Empresarios plantea una nueva perspectiva. “Es necesario superar esta visión estereotipada y apostar por una colaboración que aporte valor público y se aleje de la especulación. Hay que reforzar la confianza y expandir las áreas de colaboración, ya que, aunque la mayoría de las Comunidades Autónomas se centran en infraestructuras y asistencia complementaria, es crucial avanzar y expandir esta colaboración en áreas como la inteligencia artificial, sistemas de gestión remota o sostenibilidad, especialmente en concordancia con las tendencias en salud”, defiende el presidente del Grupo de Trabajo de Sanidad de esta institución. El Círculo propone desarrollar un Acuerdo General por la Sanidad que diseñe un marco de reformas consensuadas y expanda las áreas de colaboración, siempre con el paciente en el centro como principal beneficiario, potenciando al sector privado como agente productor de valor público y social.

Otra variable tiene que ver con la edad. La ralentización económica provocada por el envejecimiento de la población ya es una realidad en países como Japón donde la población de más de 65 años ya es el 30% del total, siendo el 20% en España. Lo que no cabe duda es que el cambio estructural en la pirámide poblacional incidirá en la economía y el empleo, a través de su impacto en la población activa, en la productividad, en el gasto público sanitario y en la composición de las ocupaciones

Volviendo sobre la salud mental, no todas las personas hoy tienen las mismas probabilidades de enfermar y en caso de hacerlo, probabilidades de recibir

un tratamiento adecuado y de recuperación. Entre los múltiples factores que influyen, además de la historia familiar la enfermedad, los determinantes más reconocidos como género, edad, condición socioeconómica, estilo de vida, o tipo de dieta, entre otros, interactúan entre sí en función también de las características individuales, generando un entramado complejo de interacciones dinámicas a lo largo de la vida, por lo que es complejo calcular exactamente cuando vamos a enfermar y con qué problema específico.

Según datos del Ministerio de sanidad, el trastorno de ansiedad es el problema de salud mental con mayor incidencia, afectando a un 6,7 de la población con tarjeta sanitaria, seguida del trastorno del sueño (5,4%) y del trastorno depresivo (4,1%). Y el porcentaje de pacientes que lleva más de 6 meses esperando una operación quirúrgica se ha llegado al 24,3%, la cifra más alta de la tasa histórica, siendo el tiempo medio de espera de 128 días.

### 3. Necesidad de la apuesta por la salud

Debemos ir a una economía de la salud, que trabaje mucho más por la prevención que por el tratamiento, que ponga el foco en la prevención y el diagnóstico, que progrese en la utilización de los datos y de la inteligencia artificial, potenciando la conectividad y la integración de todos los agentes del sistema, planteándose todo ello en un imprescindible marco de colaboración público-privada. Nuestro sistema sanitario se basa en silos, está muy atomizado y tiene escasa conexión entre el sector público y el privado, a diferencia del resto de los países de la Unión Europea.

Debemos aprovechar todas las soluciones sanitarias digitales, así como el uso compartido de datos sensibles, ya que con nuestro reciente marco jurídico sobre privacidad ya es posible una gestión sostenible de este tipo de información. Los fondos de recuperación de la Unión Europea sin duda que son una oportunidad para acelerar la transformación del sistema sanitario español, el pacto por la ciencia y la innovación y el refuerzo de las capacidades del sistema nacional de salud.

La propuesta de Sanidad de elevar a tres días la posibilidad de autogestionar una baja médica tendrá un impacto económico en las empresas. En plena epidemia de gripe y Covid y ante una nueva laxitud a la hora de tramitar y hacer efectiva una baja médica, todo apunta a un auge de casos en los que las empresas perderán efectivos. La medida, todavía en fase de consenso, tendrá un impacto económico en las empresas españolas. Un primer cálculo apunta a un coste de 2.274 euros por trabajador durante las 72 horas que puede el empleado estar de autobaja. Esta medida ha contado con el rechazo tanto de patronal como sindicatos, ya que puede retrasar la atención médica y además requiere del visto bueno del Ministerio de Seguridad Social, cosa que no parece haber ocurrido.

Las ausencias, por su poliédrica configuración, dependen del estilo de dirección y liderazgo, de los hábitos de salud, de los recursos de salud disponibles, de los antecedentes familiares, de las condiciones de trabajo, del clima laboral y de un sinfín de factores que deben ser abordados de forma coordinada y multidisciplinar.

Parece que solo las entidades emocionalmente saludables superarán el reto de gestionar exitosamente el bienestar de las personas trabajadoras. Es evidente que asistimos a un 2024 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. Como en anteriores informes, quisiera agradecer el trabajo y colaboración en este XIII Informe a los autores firmantes, Raul Esteban y Jaime Pastorin, compañeros de este apasionante viaje.



Muchas gracias,

**Javier Blasco**

**Director The Adecco Group Institute**





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.

## 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).

**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

## 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); Pouliakas y Theodoropoulos (2009); Brown, Fakhfakh y Sessions (1999); Kristensen et al (2006); Heywood et al (2008).

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 empeora la salud del trabajador y/o dificulta 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: Algunas soluciones ya probadas

Ejemplos para causas de absentismo seleccionadas

Causa principal	Medidas	Causa principal	Medidas
<b>Enfermedades comunes y accidentes de trabajo</b>	Programas de educación sobre alimentación y temas de salud; acciones para prevenir contagios (gel desinfectante en sitios comunes de la empresa, etc.)	<b>Acoso en el trabajo por compañeros / superiores</b>	Elaboración de un Código de Conducta; informar a empleados sobre cómo reconocer un caso de acoso y donde denunciarlo.
<b>Dificultad para conciliar trabajo y otras actividades (formación, educación, etc.)</b>	Semana laboral comprimida en cuatro días; rangos de entrada y salida del trabajo y no una hora determinada; días de vacaciones extra no remunerados.	<b>Dificultad para conciliar trabajo y obligaciones familiares</b>	Teletrabajo, mayor uso de teleconferencias, transferencia del empleado a una sede de la empresa más cercana a su domicilio.
<b>Falta de incentivos</b>	Lotería entre empleados con menos faltas; mejorar el control de las faltas (confirmación de permanencia en su hogar cuando se alega enfermedad, etc.)	<b>Estrés, falta de compromiso, baja moral</b>	Planes de comunicación con empleados, reconocimiento de logros, evitar contactos (mensajes, correos electrónicos, etc.) fuera de los horarios de trabajo.
<b>Cuidado de mayores</b>	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 1 sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.

capítulo 2

# Marco estadístico 2023





## 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 EREs (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

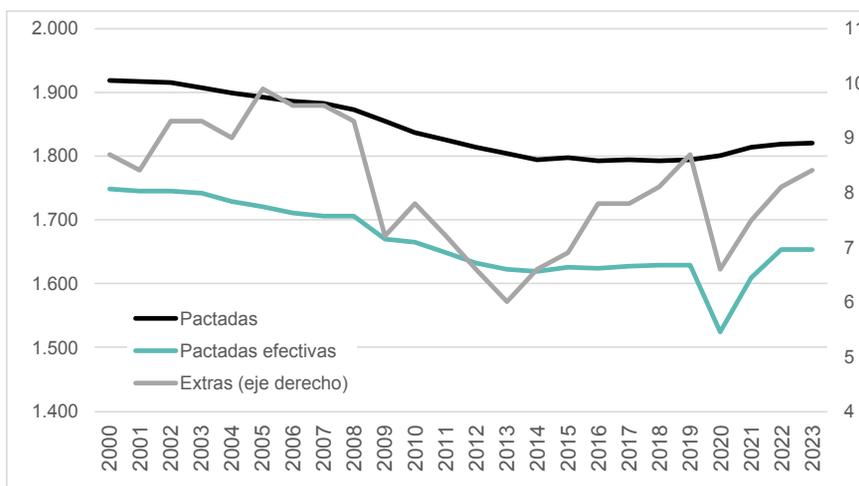
**En 2023, las horas pactadas se incrementaron hasta 1.821 horas. Es una cifra un 0,1% superior a la que hubo en 2022, y que además se incrementa por quinto año consecutivo, lo cual sucede por primera vez en la serie histórica analizada (2000-2023).**

En cambio, 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. Y, ya en 2020, las horas pactadas volvieron al umbral de las 1.800 anuales, que se había abandonado en 2013. **Entre 2019 y 2023, se produce un incremento acumulado de 27 horas anuales, que equivale a más de 3 jornadas de 8 horas.**

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 estando por debajo de las cifras del año 2000**, cuando sumaban 1.918 por trabajador, es decir, 97,2 horas anuales más. De este modo, el incremento de las horas pactadas entre 2019 y 2023 revirtió casi 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 2003-2023, se encuentra un recorte del **4,6%** en la jornada pactada anual. En términos absolutos, equivale a una reducción de **87 horas anuales**. Tal recorte, **considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, equivale a casi 11 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 2023 se mantuvieron por debajo del 0,5% de la jornada pactada anual**. Específicamente, en **2023** equivalieron al 0,46% de la misma, una proporción prácticamente igual a la del año anterior, donde fue de 0,45%. No obstante, en términos absolutos, fueron 8,4 horas anuales por asalariado, es decir, un 3,7% más con respecto al año anterior.

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 8,4 horas de 2023 suponen ya **tres incrementos anuales consecutivos**, tras las 6,6 horas de 2020, las 7,5 de 2021, y las 8,1 horas de 2022.

Las **horas no trabajadas debido a vacaciones y días festivos**, que desde 2020 se encontraban ligeramente por debajo de las 170 horas, vuelven a aumentar hasta las **174,9 horas**. Es la cifra más alta desde 2016, donde fueron 175,5 horas. También aumentaron como proporción de las horas pactadas, pasando de un 9,3% en 2022 a un 9,6% en **2023**. Esta proporción es la más alta que hubo desde 2019, donde también alcanzó el 9,6%.

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. 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.

En **2023**, se afianza esta **normalización de las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas**, ya que **disminuyeron hasta 1,2 horas**, cifra que hubo por ejemplo entre los años 2016 y 2018.

Las **horas pactadas efectivas** (horas pactadas totales, más horas extraordinarias, menos horas no trabajadas por vacaciones y festivos, menos horas no trabajadas por ERTEs) se sitúan en 1.653 en **2023**. Así, disminuyen muy ligeramente con respecto al año anterior (-0,04%), y continúan como las cifras más altas desde 2010, donde alcanzaron las 1.665 horas.

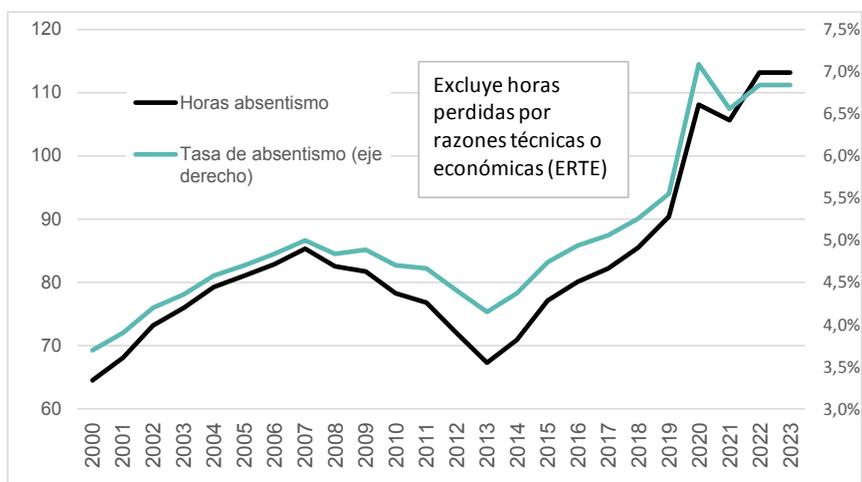
Sin embargo, los incrementos de 2021 y 2022, no impiden que, **en comparación con los datos de 2003**, siga habiendo una reducción apreciable: **la jornada pactada efectiva anual de 2023 resultó 88,5 horas inferior a la de aquel año**. Es un descenso del 5,1%, que a su vez equivale a más de 11 jornadas laborales y media.

## 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 de las horas no trabajadas por absentismo cambió a partir de la pandemia**. Entre 2000 y 2019, las horas no trabajadas evolucionaron según el ciclo económico, aumentando cuando la actividad económica crecía y cayendo en los momentos de crisis.

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



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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).

En 2020, 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 marcada recuperación del PIB del 6,4% interanual, las horas perdidas por absentismo se redujeron ligeramente, hasta 105,6 (de media), por año y asalariado.

En cambio, **en el 2022, mientras el PIB proseguía una fuerte recuperación, las horas perdidas de absentismo también se incrementaron**, por lo que se recuperó en cierta manera la pauta de años anteriores. 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.

En **2023, las horas de absentismo se mantuvieron estables** con respecto al año anterior, continuando en 113,1 horas anuales por trabajador. Al mismo tiempo, **el PIB continuó creciendo, aunque en menor medida** si lo comparamos con el crecimiento de 2022 y 2021, alcanzando un **+2,5% interanual en 2023**. Si comparamos por ejemplo con el año 2018, donde hubo un crecimiento interanual del PIB similar, en concreto, del 2,3%, observamos que entonces las horas de absentismo fueron mucho menores: 85,5 horas por año y trabajador (es decir, 27,6 horas menos). Así, parece que el patrón de años previos a la pandemia continúa sin recuperarse.

Desagregando las horas de absentismo, se encuentra que el 92% del incremento entre 2019 y 2023 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. **A pesar de que la emergencia sanitaria se controla desde mediados de 2021, las horas no trabajadas por IT aumentan hasta 88 en 2022. Y en 2023, sufrieron un ligero aumento (+0,3% interanual), manteniéndose en aproximadamente 88 horas.** Este escenario nos sugiere que la pandemia podría haber aumentado las secuelas de salud a largo plazo, e incluso haberse producido un cambio en la cultura laboral, habiendo ahora una mayor concienciación sobre la salud física y mental que podría estar contribuyendo al aumento de las horas perdidas por IT.

**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. En **2023, las horas de absentismo no relacionadas con IT disminuyeron con respecto al 2022 (-1,2%)**, pero continuaron por encima de las cifras para años anteriores a 2020 (con la única excepción del año 2016, donde alcanzaron aproximadamente 26 horas).

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. **En 2023, aumentan de nuevo hasta las 6 horas, lo cual sería congruente con el aumento de horas no trabajadas por IT**, ya que los permisos remunerados pueden estar relacionados, como hemos dicho, con el cuidado de un familiar enfermo.

En cambio, las **horas no trabajadas por maternidad se reducen hasta las 13,2 horas en 2023 (-4,3% interanual), igualando así la cifra de 2021**. No obstante, sigue siendo una cifra alta si comparamos con años previos, ya que en 2018 y 2019 fueron menos de 11 horas anuales. En cambio, en 2021 llegaron a 13,2 horas y alcanzaron 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 322.075 en 2023, 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 y 2022, como en 2023, 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%**. 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).

**En 2023, la tasa de absentismo continúa en el 6,8%, ya que, aunque las horas no trabajadas por IT aumentaron, se compensó con un descenso de las horas de absentismo por otros motivos.** Esto, sumado a un aumento muy ligero de las horas pactadas, dejó una tasa prácticamente igual a la del 2022 (+0,01 p.p.). **Es el segundo dato más alto de la serie histórica, solo superado por el 7,1% de 2020.**

Que la tasa de absentismo de 2023 sea la segunda más elevada desde el año 2000, muestra la **situación crítica que ha alcanzado este problema.** Cabe destacar que **hasta 2017, esta tasa nunca había superado el 5%**, siendo su valor más bajo el del año 2000 con un 3,7%.

Si la tasa de absentismo de 2023 hubiera sido el 5%, se habrían perdido 30,5 horas menos por este motivo por cada asalariado. De haber sido así, se habrían trabajado casi 547 millones de horas más, lo que equivale al trabajo de 308.418 personas durante un año.

## HORAS TRABAJADAS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La tendencia general que indica la media de España se refleja, en mayor o menor medida, en todas las Comunidades Autónomas, que **entre 2000 y 2019 muestran una reducción tanto de las horas pactadas como de las horas pactadas efectivas.** Si en 2020, todas las autonomías exhibieron una caída significativa de las horas pactadas efectivas (a consecuencia del aumento de las horas no trabajadas por ERTes), en 2021 y **2022 se produjo el fenómeno inverso, con aumentos en todas ellas. En 2023, se observan en cambio comportamientos más dispares para cada CC.AA. Un total de 13 autonomías disminuyeron sus horas pactadas efectivas con respecto al año anterior, mientras que cuatro las aumentaron.**

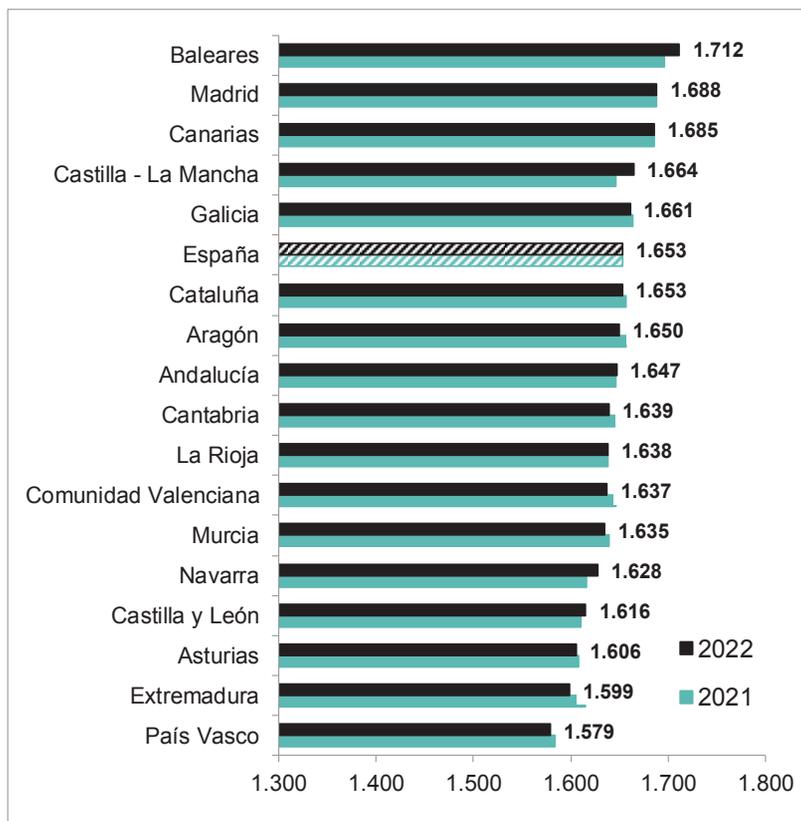
Así, Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Cataluña, C. Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco, y La Rioja mostraron un descenso de las horas pactadas efectivas. Y, en el extremo opuesto, Navarra, Castilla La Mancha, Castilla y León, y Baleares las aumentaron.

Es interesante detenerse en la variación acumulada de las horas pactadas efectivas **entre 2019 y 2023**, 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. La única excepción es **Cantabria**, aunque su decremento fue muy bajo.

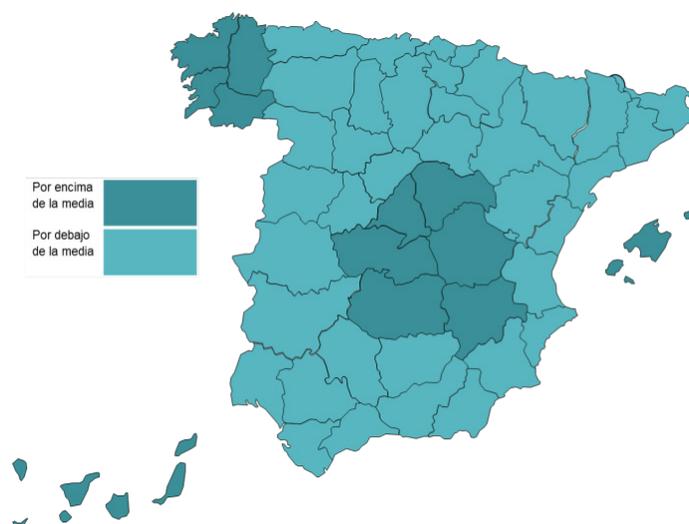
Según la variación de las horas pactadas efectivas entre 2019 y 2023, las autonomías pueden clasificarse en tres grupos. En primer lugar, siete regiones con variaciones, en un sentido u otro, inferiores al 1%, entre las que se encuentran **Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, y Madrid.** Un segundo grupo con un incremento moderado, de entre el 1% y el 2%, que es también donde se ubicaría la media nacional (+1,4%).

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

### Horas anuales por asalariado en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

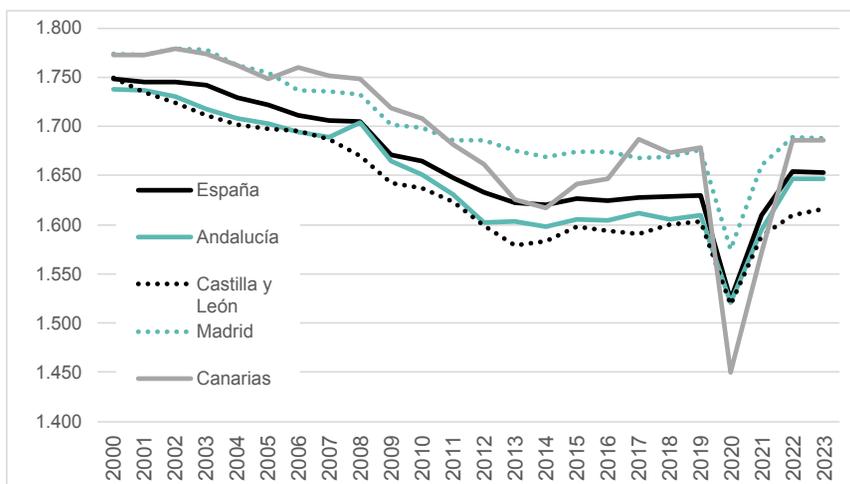


Son seis las comunidades que caen en este rango: **País Vasco, Navarra, Murcia, Galicia, C. Valenciana, y Cataluña**. Finalmente, las cuatro autonomías con incrementos más marcados, de al menos el 2%: **Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, y La Rioja**. (ver datos en [Tabla 2 del Anexo](#)).

En 2023, todas las autonomías tuvieron jornadas pactadas efectivas superiores a las 1.600 horas por asalariado. Las únicas excepciones fueron País Vasco (1.579 horas) y Extremadura (1.599 horas). La jornada pactada efectiva más prolongada fue la de Baleares con 1.712 horas pactadas efectivas, que es también la más extensa registrada por cualquier autonomía, desde 2009.

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

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



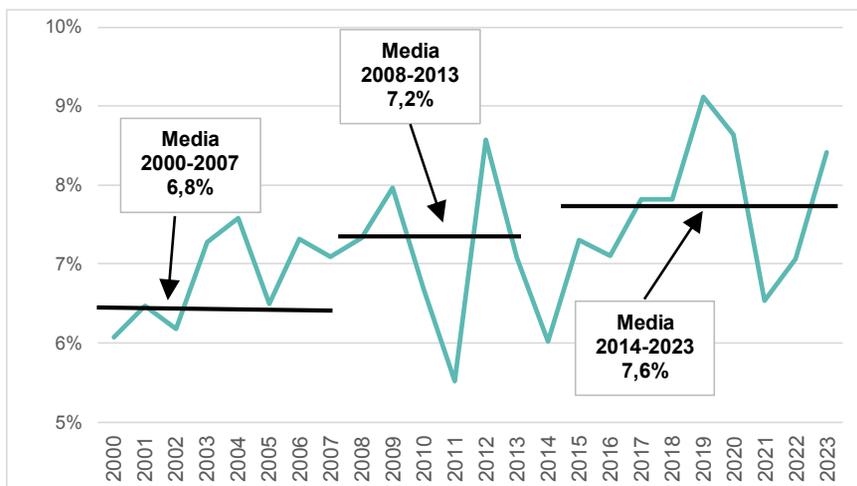
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Las **cuatro comunidades autónomas con jornadas efectivas más extensas en 2023 fueron Castilla La Mancha (1.664 horas), Madrid (1.688 horas), Baleares (1.712 horas), y Canarias (1.685 horas)**. Tres de ellas, son las mismas que obtuvieron las horas pactadas efectivas más altas en 2019: Baleares (1.703 horas), Canarias (1.678 horas), y Madrid (1.677 horas), a la que se sumaría Cantabria con 1.645 horas. **En cuanto a las CC.AA. con menores jornadas pactadas efectivas en 2023, fueron País Vasco (1.579 horas), Extremadura (1.599 horas), Asturias (1.606 horas), y Castilla y León (1.616 horas)**. En este caso, dos de ellas también obtuvieron las jornadas más reducidas en 2019: País Vasco (1.561 horas) y Extremadura (1.584 horas), a las que se sumarían Aragón (1.601 horas) y Navarra (1.598 horas).

Los datos de 2023 muestran diferencias de hasta 133 horas anuales entre las jornadas pactadas efectivas de unas y otras autonomías. Esa diferencia máxima, que corresponde a la brecha entre **Baleares y País Vasco**, significa que la jornada pactada efectiva de la primera es 8,4% mayor que en la autonomía vasca.

## 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

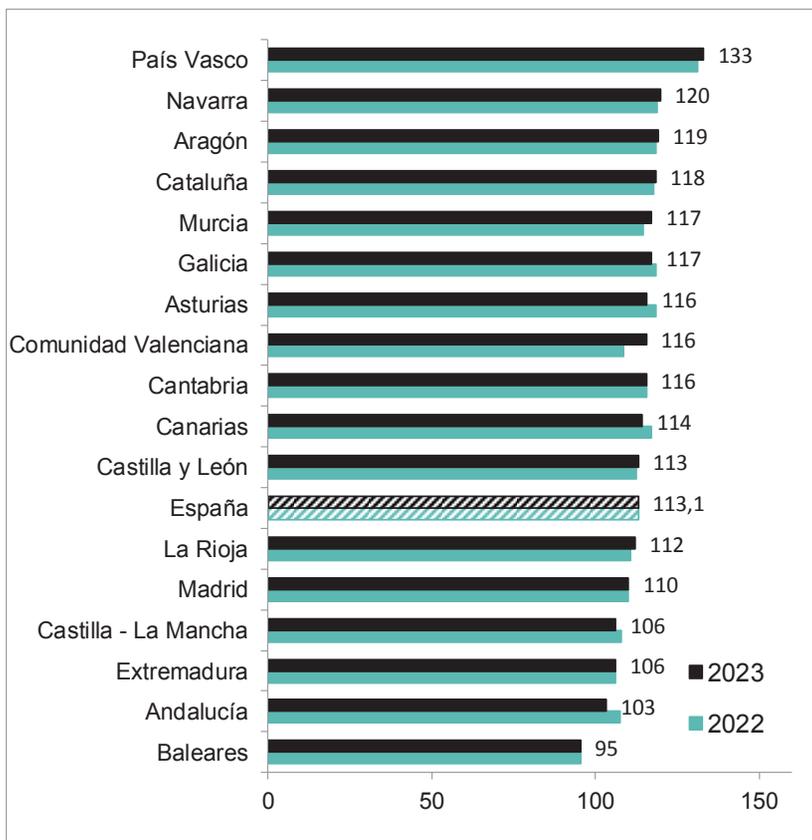
Del mismo modo que ocurrió a nivel nacional, en todas las autonomías hubo una tendencia ascendente en las **horas no trabajadas por absentismo** entre 2021 y 2022 (excepto Baleares y Canarias). En cambio, en 2023, las diferencias entre autonomías son más notables, ya que no todas aumentan sus horas de absentismo con respecto al año anterior. **Así, en 2023 hay siete comunidades donde éstas se reducen, mientras que diez las aumentan.**

**Las comunidades que más aumentaron las horas de absentismo en 2023** si comparamos con el año anterior fueron **Comunidad Valenciana** (+6,3%), **Murcia** (+2,3%) y **País Vasco** (+1,3%). Estos incrementos se corresponden, respectivamente, con un aumento de 7, 3, y 2 horas en términos absolutos.

**Si retrocedemos hasta 2019, todas las comunidades habrían aumentado las horas de absentismo de forma marcada (incrementos de alrededor del 25%).** El caso más extremo es el de C. Valenciana, que aumenta un 33% sus horas de absentismo con respecto a 2019 (lo que equivale a 29 horas más), mientras que País Vasco con un +18,1% sería la que menos ha aumentado sus horas al comparar con 2019 (equivalente a 20 horas más).

## HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

Horas anuales por asalariado en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

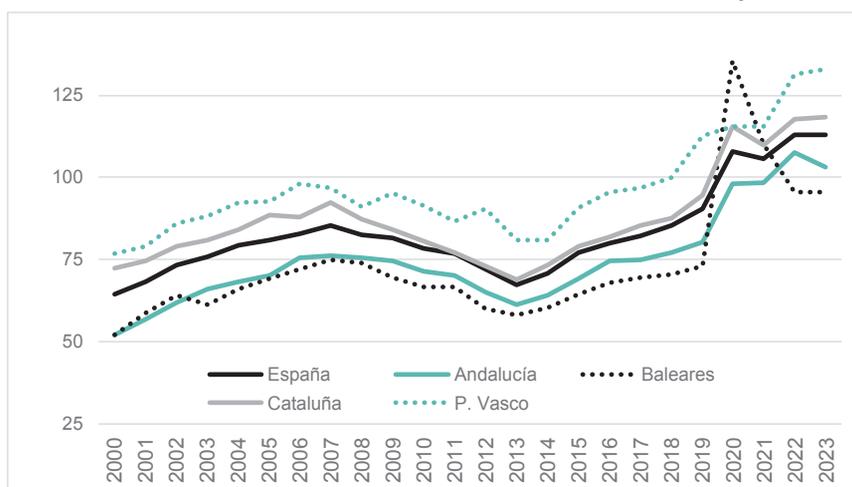


Pese a obtener el menor incremento desde 2019, **la comunidad autónoma vasca continuó siendo en 2023 la región española con mayor número de horas de trabajo perdidas por absentismo: 133 horas anuales**, de media, por asalariado. Le siguieron **Navarra** (120 horas), **Aragón** (119 horas), **y Cataluña** (118 horas).

En el extremo contrario, **Baleares** fue la comunidad que menos horas perdió por absentismo con 95 horas, el equivalente a 12 jornadas de trabajo por asalariado. Por encima, le sigue **Andalucía** (con 103 horas perdidas que equivalen a 13 jornadas de trabajo), **Extremadura y Castilla La Mancha** (ambas con 106 horas equivalentes aproximadamente a 13 jornadas de trabajo).

## HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, Constr. y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

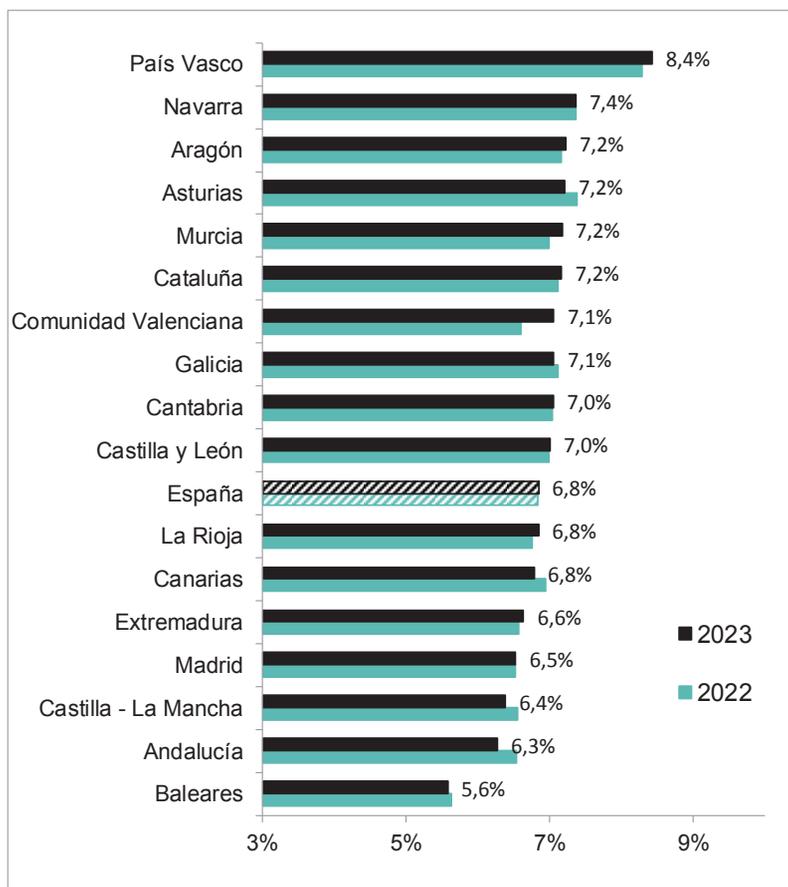
Observando la evolución de la diferencia entre la autonomía con mayor y menor número de horas perdidas por absentismo, parece que, tras la subida de dicha brecha en 2020 (donde hubo más de 50 horas de diferencia entre la comunidad con el máximo y mínimo número de horas por absentismo), se produce un decremento marcado para 2021, que se incrementa ligeramente en los dos años posteriores hasta situarse en 38 horas para 2023. Así, es la segunda cifra más alta de la serie histórica analizada, justo por detrás de la que hubo en 2020.

Además, **esa diferencia entre las horas perdidas por absentismo según CC.AA., ocurre dentro de un absentismo mayor**. Por ejemplo, en 2019, se contaban ocho autonomías con menos de 90 horas anuales de absentismo. En cambio, **en 2023, ninguna comunidad se encuentra por debajo de las 90 horas anuales de absentismo**, siendo Baleares la más próxima a esta cifra con 95 horas anuales perdidas. De este modo, se observa una subida generalizada de las horas de absentismo para todas las comunidades.

No obstante, debe tenerse en cuenta la relación de dichas horas de absentismo con las horas pactadas efectivas de cada comunidad para poder establecer la correspondiente tasa de absentismo. Así, cuanto más sube la jornada pactada efectiva, menor es la tasa de absentismo.

## TASA DE ABSENTISMO

% de las horas pactadas efectivas en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

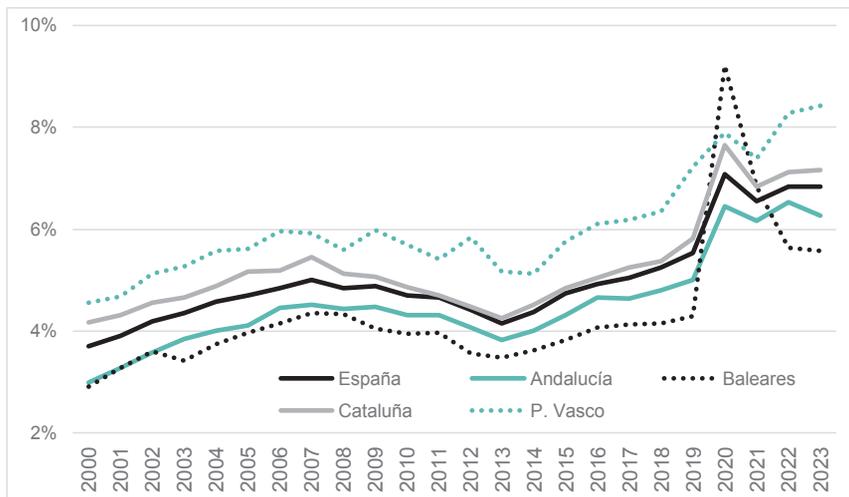


### La tasa de absentismo aumentó en diez comunidades autónomas en 2023.

Las regiones que pudieron recortar la tasa de absentismo en 2023 con relación al año anterior fueron **Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Galicia, y Navarra**. No obstante, dichas reducciones fueron inferiores a 0,5 puntos porcentuales. Por otro lado, el mayor incremento fue de el de **C. Valenciana**, donde la tasa de absentismo dio un salto de 0,5 puntos porcentuales, llegando a 7,1%. Así, junto con otras diez comunidades, presentó una tasa de absentismo superior a la de la media nacional, que fue del 6,8% (misma cifra que el año anterior).

### TASA DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

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



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Más homogéneo es el saldo que surge de comparar las tasas de absentismo autonómicas de 2019 con las de 2023: **en todos los casos el resultado es un incremento** de aproximadamente 1,3 puntos porcentuales.

Si atendemos a las tasas de absentismo sin tener en cuenta estas variaciones, es decir, centrándonos únicamente en comparar las tasas, continuaría siendo **País Vasco** la que encabeza la lista, ya que **registra la tasa más elevada para 2022 con un 8,4%**. Se encuentra 1,6 puntos porcentuales por encima de la media nacional de 2023 (que al igual que el año anterior, es la segunda más alta desde el año 2000 con un 6,8%, únicamente superada por la tasa del año 2020). Le siguen **Navarra y Aragón** con un 7,4% y 7,2% respectivamente. Por tanto, las dos se encuentran aproximadamente 0,5 puntos porcentuales por encima de la media para el conjunto de España.

## HORAS TRABAJADAS EN LOS PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS

Sólo dos de los sectores económicos (la **Industria**, la **Construcción** y los **Servicios**) continuaron en 2023 con la recuperación del número de horas pactadas. Fueron el sector de la **Construcción** y de **Servicios**, mientras que la **Industria** mantuvo estable sus horas pactadas con respecto al año anterior. De este modo, Industria se aparta del patrón que venía repitiéndose los últimos años, ya que en 2022 y 2021 todos los grandes sectores vieron aumentar sus horas pactadas anualmente.

En la **Construcción** es donde este movimiento es más claro, ya que encadena siete años consecutivos con incrementos en esta variable. No obstante, cabe señalar que dichos aumentos pueden muy ligeros, como es en el caso del último año. Así, en 2023, el sector Construcción tuvo una jornada anual pactada de 1.986,6 horas, es decir, un 0,02% más alta que la del año anterior. Es además la jornada anual más prolongada desde 2009 para este sector.

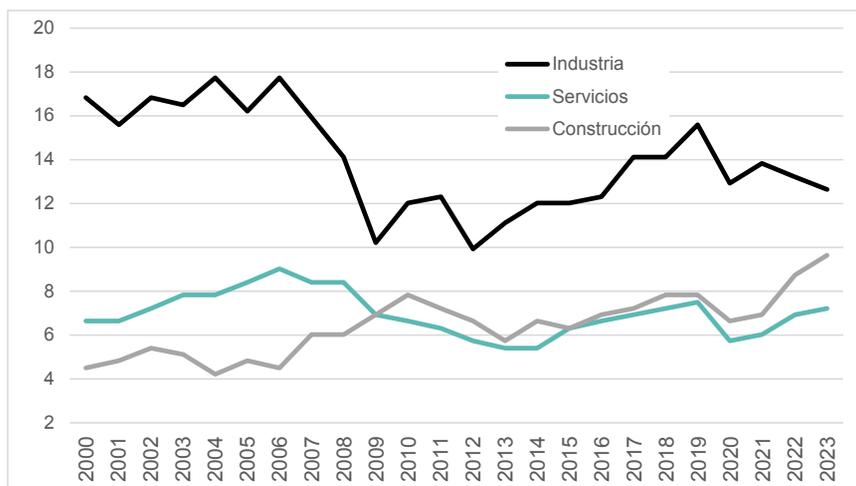
La **Industria** tuvo una jornada pactada de 1.977,0 horas, la misma cifra que obtuvo en 2022. Así, continúa manteniendo la jornada pactada más larga desde 2007, aunque rompe con tres años consecutivos de aumentos.

La jornada pactada más corta continúa siendo la de los Servicios con 1.781,4 horas en 2023. No obstante, es la jornada pactada anual más extensa para este sector desde 2011. Además, logra encadenar cinco años consecutivos de aumentos. Pueden verse los **datos en la misma Tabla 1 del Anexo**.

Las horas extraordinarias se recuperaron por tercer año consecutivo en la **Construcción** y los **Servicios**, mientras que en la Industria se redujeron por segundo año. 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.

## HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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 12,6 horas extraordinarias de 2023 equivalieron al 0,6% de las horas pactadas, la misma cifra que alcanzó, por ejemplo, en 2016. No obstante, se aprecia cómo la reducción de los últimos dos años ha disminuido también su importancia relativa, ya que pasan de un 0,8% en 2019 y 0,7% para el periodo 2020-2022 a un 0,6% en 2023. La reducción de los últimos dos años podría explicarse por la desaceleración de la producción industrial, que pasó de crecer 7,2% en 2021 a hacerlo 2,7% en 2022, y que cayó un 1,4% en 2023.

Como porcentaje de la jornada pactada, tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**, las horas extraordinarias eran cerca de la mitad que en la **Industria**. Sin embargo, tras estas reducciones en 2023, su importancia relativa es más similar. En construcción, con 9,6 horas, suponen el 0,5% de la jornada pactada. Es su mayor registro de horas extra, al menos, desde 1999. En Servicios, con 7,2 horas, equivalen al 0,4% de la jornada pactada. Aunque supera las horas extra de los años previos, todavía no alcanza las que hubo en 2019 (7,5).

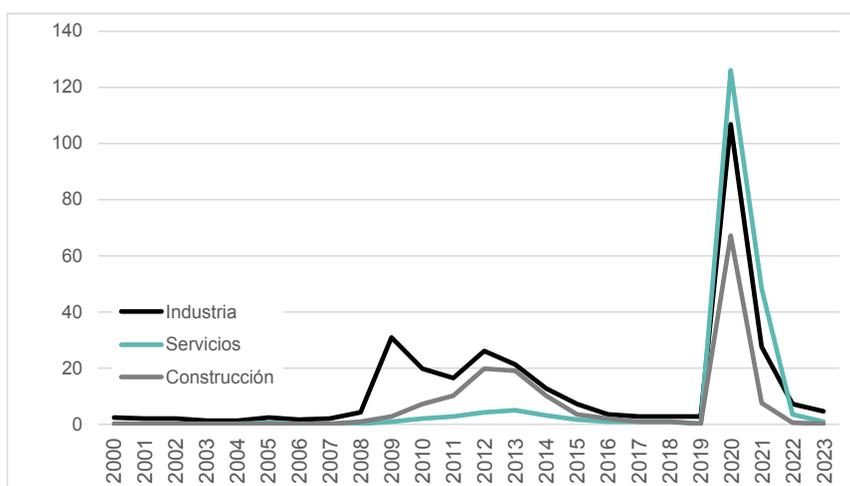
Las horas no trabajadas por **vacaciones y días festivos** aumentaron en 2023 con relación al año anterior en la Construcción y los Servicios, pero bajaron ligeramente tanto en la Industria. Únicamente en Industria, las horas no trabajadas por vacaciones y festivos fueron en 2023 inferiores a las de 2019 (-1,5 horas). En cambio, en Construcción fueron 7,5 horas superior a la respectiva cifra de 2019, y en Servicios estuvieron 3,3 horas por encima.

Las **horas no trabajadas por ERTEs** se redujeron prácticamente el 100% con

respecto a 2021 en todos los sectores. En Construcción, se produjo la máxima caída al presentar 0,0 horas perdidas por este motivo en 2023. En cambio, en Industria, el descenso fue del 84%, ya que hubo 4,5 horas perdidas por ERTEs. En cuanto al sector Servicios, las redujo en un 99% al situarse en 0,6 horas no trabajadas por este motivo. En comparación con los máximos de 2020, las horas perdidas por ERTEs muestran reducciones aún más profundas. Aun así, **todavía en Industria y Servicios, las horas no trabajadas por ERTEs fueron más altas que en 2019.**

## HORAS NO TRABAJADAS POR ERTEs POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



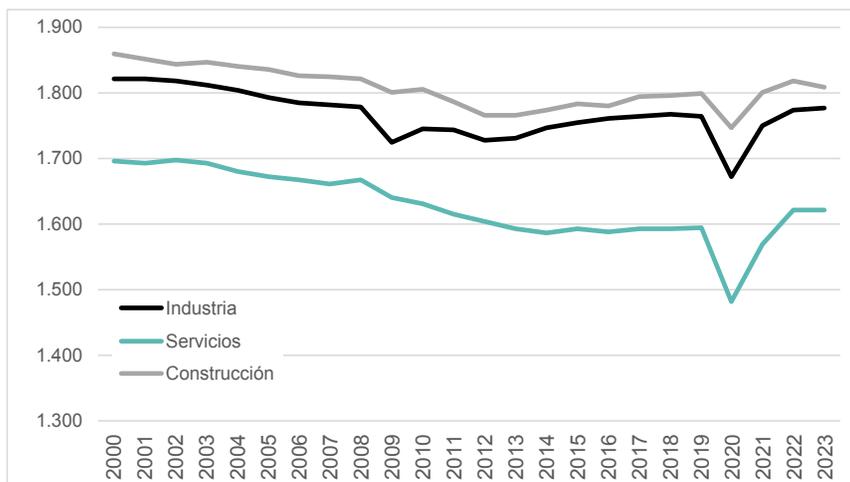
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En la **Industria**, las horas de ERTEs bajaron hasta 4,5 por asalariado, pero son un 67% más que las 2,7 horas de 2019. En los **Servicios**, las horas de ERTEs de 2023 fueron 0,6 de media por empleado, mientras que en 2019 no hubo horas perdidas por este motivo. Y en la **Construcción**, como hemos mencionado anteriormente, es en la única donde no se pierden horas por este motivo en 2023, tal como sucedió para dicho sector en 2019.

En cuanto a **la jornada anual efectiva de 2023, fue más extensa que la de 2019 para los tres grandes sectores.** Sin embargo, al comparar con respecto a 2022, sólo Industria logra aumentarla, mientras que Servicios y Construcción la disminuyen. **La más prolongada continúa correspondiendo a la Construcción**, tal como ocurre desde 2000, ahora con 1.808,4 horas (-0,5% interanual). Son 9,6 horas menos que el año previo y 9,9 más que en 2019. En la **Industria**, la jornada pactada efectiva se alargó hasta 1.775,7 por año, por lo que superó en 2,4 la jornada anual efectiva de 2022 (+0,1%) y en 11,4 horas la de 2019 (+0,6%). Los **Servicios** se mantienen como el sector con la menor jornada efectiva anual, que en 2023 fue de 1.620,0 horas, habiéndose reducido 0,6 horas con respecto al año anterior, pero manteniéndose 26,7 horas anuales por encima de 2019 (+1,7%).

## 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 dos de los tres grandes sectores, alcanzando nuevos máximos históricos.**

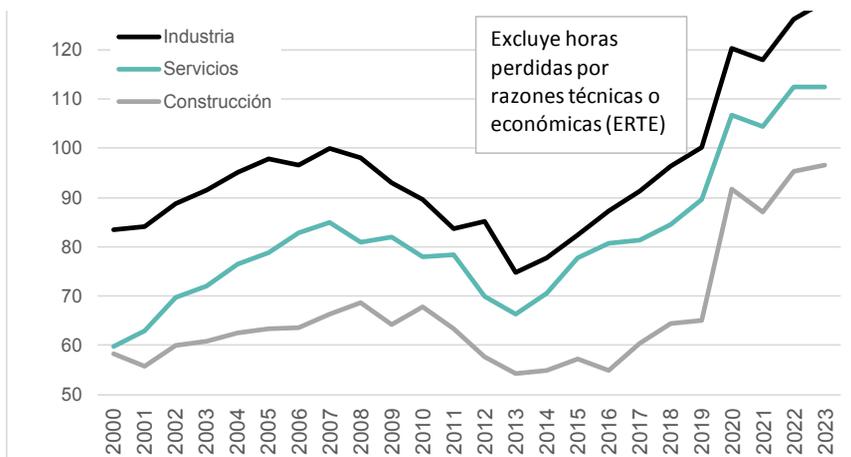
El incremento más notorio fue en **Industria**, con un +2,9% más con respecto al año anterior que situó el absentismo de 2023 en 129,9 horas anuales por trabajador. En términos absolutos, son 3,6 horas más de las que hubo en 2022. Si comparamos con las horas de absentismo de 2019, el incremento es todavía más marcado con un +29,6%, equivalente a 29,7 horas más.

Le sigue **Construcción** con 96,6 horas en 2023, es decir, un aumento del 1,3% con respecto a 2022, que suponen 1,2 horas más. En este caso, al comparar con 2019, el aumento es del 48,4%, que suponen 31,5 horas más. En 2023, continúa siendo el único sector que nunca ha tocado el umbral de las 100 horas perdidas por este motivo en el periodo 2000-2023.

En cambio, el sector **Servicios** mantuvo las horas perdidas por absentismo estables con respecto al año anterior, es decir, que continuó con 112,5 horas perdidas por este motivo en 2023. No obstante, si comparamos con 2019, sí que apreciamos un incremento significativo. Son un 25,4% más que en 2019, equivalentes a 22,8 horas más.

## HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR

### Datos en horas anuales por trabajador

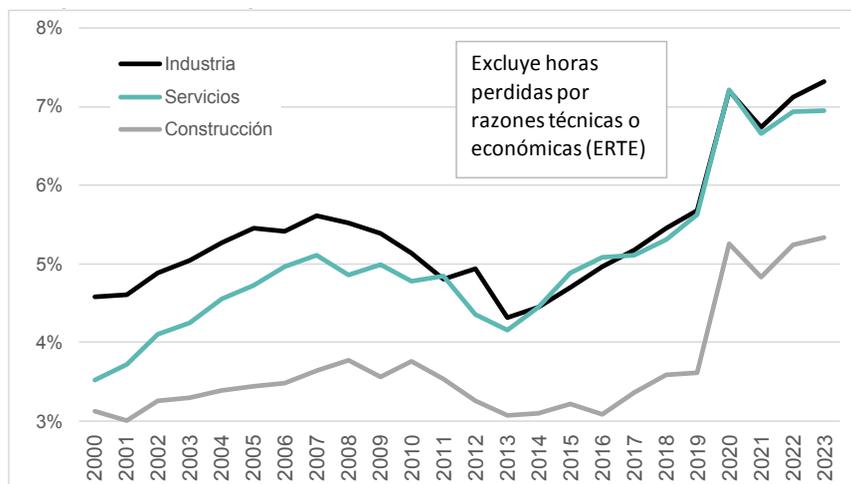


Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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 no en la misma medida. Recordemos además que la jornada pactada efectiva aumentó en Industria, por lo que el incremento de la tasa de absentismo no es tan alto como podría esperarse únicamente a partir del incremento de las horas de absentismo.

## TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR

### % respecto a las horas pactadas efectivas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Cabe destacar que, en **dos de los tres sectores, la tasa de absentismo quedó por encima de las tasas de absentismo de 2020, alcanzando nuevos máximos históricos.** Se trata de **Industria y Construcción**, mientras que el sector **Servicios**, que también aumentó su tasa con respecto a 2022, continúa por debajo de los niveles de 2020.

En comparación con los otros sectores, **Construcción** continuó como el sector con menor proporción de absentismo, con una tasa del 5,3% (0,1 puntos porcentuales más que en 2022 y 2020). El caso contrario es el de la **Industria**, que con una proporción de absentismo del 7,3% presenta la tasa más elevada entre los tres grandes sectores; igual que en el sector Construcción, su aumento con relación a 2020 fue de 0,1 puntos porcentuales más, y quedó 0,2 p.p. por encima del dato de 2022. Por su parte, en los **Servicios**, la tasa de absentismo se situó en 6,9% (un incremento de menos de 0,01 p.p. con respecto a 2022 y 0,3 p.p. inferior con respecto a 2020).

## 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.

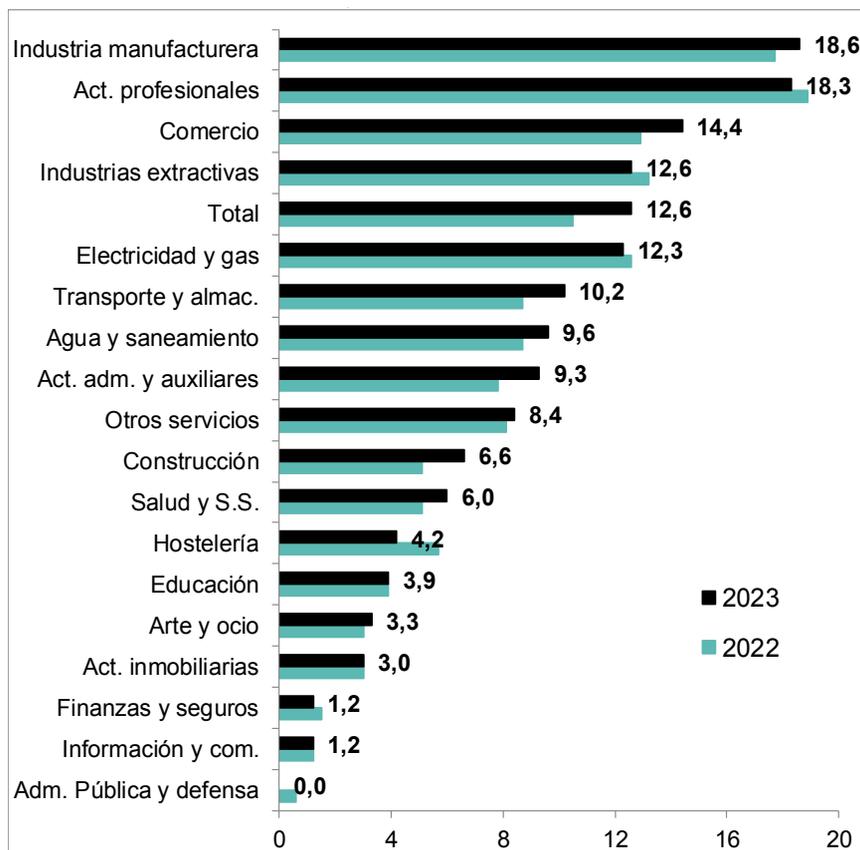
**En 2023, las horas pactadas crecieron en 11 de las dieciocho secciones de actividad con relación a sus respectivos niveles del año previo.** Las secciones donde la jornada pactada se extendió en mayor medida al compararlas con 2022, fueron Actividades administrativas y servicios auxiliares (+1,3% interanual), y Actividades Inmobiliarias (+0,8% interanual). En el extremo contrario, dentro de las siete secciones de actividad económica en las cuales disminuyó la jornada pactada, fueron Salud y Servicios sociales, así como Otros servicios (categoría que agrupa, entre otras cosas, la actividad de peluquerías, tintorerías, reparación de diversos artículos y actividades asociativas), las más afectadas en relación con el año anterior (-0,8% interanual).

Cuando la comparación de la jornada pactada se realiza entre las de los años 2019 y 2023, se encuentra que la misma se extendió en todas las secciones de actividad, salvo dos excepciones. Éstas fueron Electricidad y gas, así como Salud y Servicios sociales. En ambos casos, los decrementos fueron inferiores al 0,5%. Desde este ángulo, destaca el incremento de la **Hostelería** (69 horas más, equivalente a 4,4%), seguido por **Actividades administrativas y servicios auxiliares** (aumento de 44,4 horas, que equivale a 2,7%) y Educación (su incremento fue de 36,3 horas, que supone un 2,4%).

**Cabe destacar que en 2023 cuatro de las dieciocho secciones alcanzaron sus jornadas pactadas máximas** para la serie histórica analizada: **Industria extractiva** con 1.998,9 horas, **Información y comunicaciones** con 2.007,6 horas (que es además la única actividad que supera la barrera de las 2.000 horas anuales),

**Administración pública y defensa** con 1.899,9 horas, y **Educación** con 1.544,7 horas. Por otro lado, la jornada anual más corta corresponde a **Arte y ocio**, con 1.483,8 horas.

### HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD Horas/año/asalariado en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

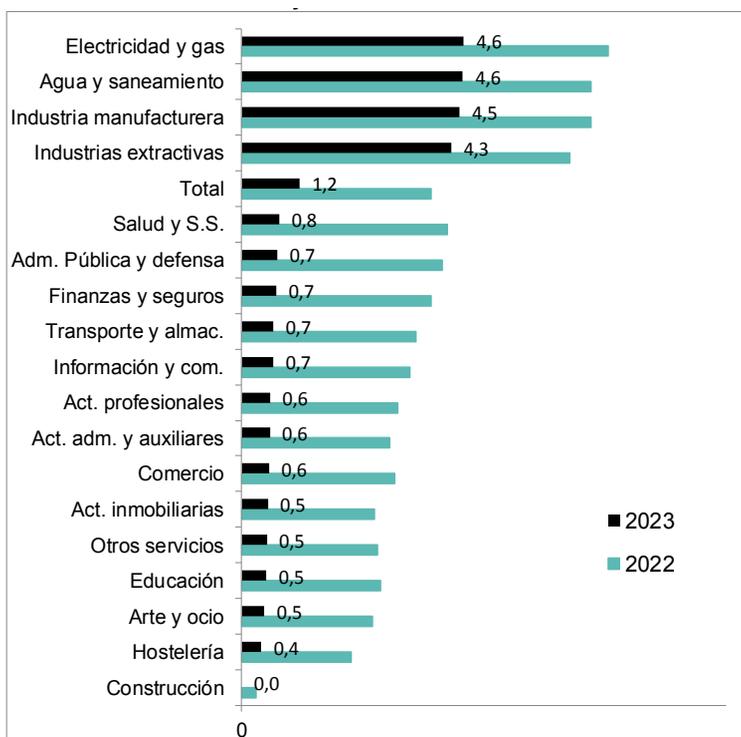
El **número de horas extraordinarias** creció en diez de las dieciocho secciones de actividad económica en 2023, lo cual sugiere una recuperación de la economía con respecto al año anterior. Los mayores incrementos fueron para **Construcción, Actividades administrativas y auxiliares, Transporte y almacenamiento, y Comercio**. 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), las horas extraordinarias de 2023 superaron el 1% de la jornada pactada anual (18,3 horas anuales, en promedio, por asalariado); en las demás actividades, su importancia relativa fue menor al 1%.

En comparación con las horas extras de 2019, **10 de las 18 secciones de actividad exhibieron un saldo positivo**. El mayor incremento en términos absolutos fue para Administración Pública y Defensa, que sumó 3,3 horas con respecto a 2019. Le siguió Actividades artísticas y de ocio, e Industria extractiva, ambas con un incremento de 2,7 horas anuales.

Asimismo, sólo 2 de las 18 secciones de actividad redujeron las horas no trabajadas por **vacaciones y festivos** con relación a 2022. Las dos principales excepciones a ese movimiento ascendente fueron **Transporte y almacenamiento** (un decremento de 1 hora, que supone un 0,5% menos), e **Industria extractiva** (con un descenso de casi 3 horas, lo que conlleva una caída de 1,4%).

La comparación con 2019 arroja resultados diferentes: sólo 10 secciones muestran un aumento, siendo en este caso excepciones: **Industria manufacturera, Agua y saneamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades administrativas y servicios auxiliares**.

### HORAS NO TRABAJADAS POR ERTEs POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD Horas/año/asalariado en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En cuanto a las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, fue **Electricidad y gas** la que obtuvo la cifra más alta en 2023 con 246,3 horas anuales. A pesar de ser el mayor dato en comparación con otras secciones, se encuentra un 6,4% por debajo de su cifra máxima. En el extremo opuesto, fue **Hostelería** la que obtuvo el menor número de horas perdidas por este motivo en 2023, con 96,6 horas.

**Todas las secciones de actividad recortaron sus respectivos números de horas no trabajadas por ERTes** (“razones técnicas o económicas”). No obstante, la situación no está normalizada totalmente, ya que **todas las secciones continuaron perdiendo más horas de trabajo por este motivo de las que perdieron en 2019. La única excepción fue Construcción**, que no perdió ninguna hora por esta causa en 2023, tal y como también sucedió en 2019 para dicho sector. Dentro de las dieciocho secciones descritas, fueron **Agua y saneamiento, y Electricidad y gas**, ambas con 4,6 horas, **las que más afectadas se vieron por este motivo.**

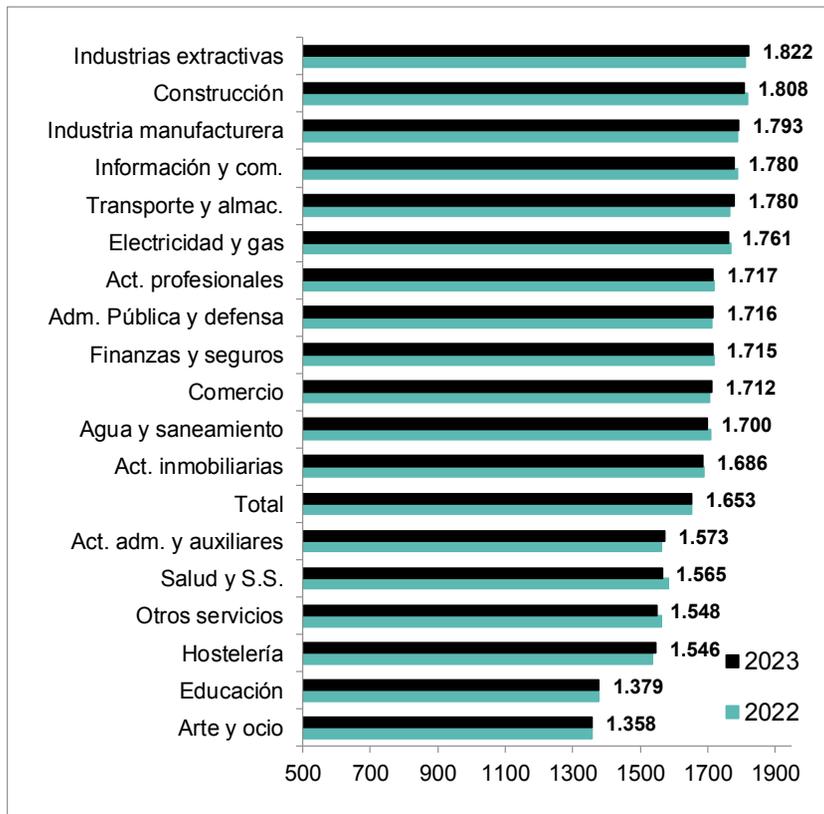
De lo dicho anteriormente, resultó un aumento **en el número de horas de trabajo pactadas efectivas** en nueve de las 18 secciones de actividad (**ver datos en Tabla 3 del Anexo**). El mayor incremento fue de 15,8 horas anuales para la sección de Transporte y Almacenamiento, seguido del de Actividades administrativas y servicios auxiliares con 11,2 horas anuales. La jornada pactada efectiva más alta fue la de Industria extractiva con 1.822 horas anuales, cifra únicamente superada en el año 2008 con 1.825 horas.

Continúan siendo dos las secciones con más de 1.800 horas por asalariado en 2023, tal y como sucedió el año anterior. Así, fue Construcción, con 1.816 horas anuales, la segunda sección cuya jornada pactada efectiva fue más larga. En cambio, la jornada efectiva más corta fue la de Actividades artísticas y de ocio con 1.358 horas anuales. Le siguió con 1.379 horas la sección de Educación. A su vez, la sección que más redujo su jornada pactada efectiva con respecto al año anterior fue Salud y Servicios sociales, que perdió 22,9 horas con respecto a 2022. Le siguió la sección de Otros servicios con una caída de 15,7 horas anuales.

Considerando los dos casos extremos, se encuentra una diferencia máxima de 464,4 horas en las jornadas pactadas efectivas anuales (es la que hay entre la Industria extractiva 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

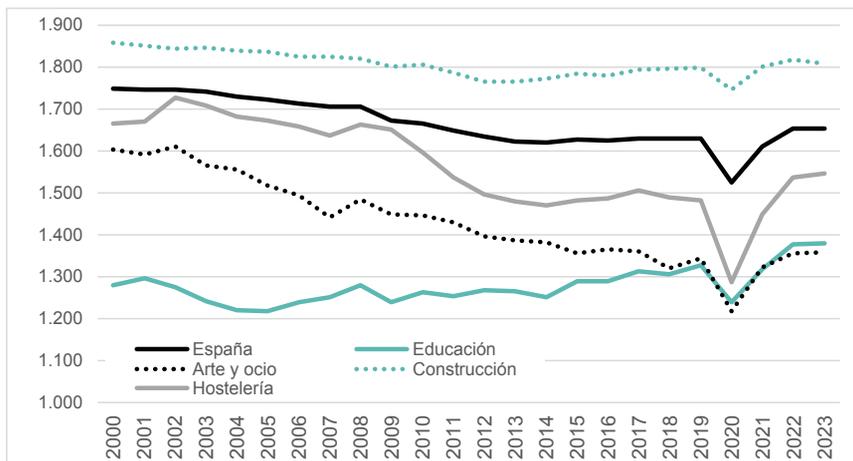
Horas/año/asalariado en 2022 y 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR 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

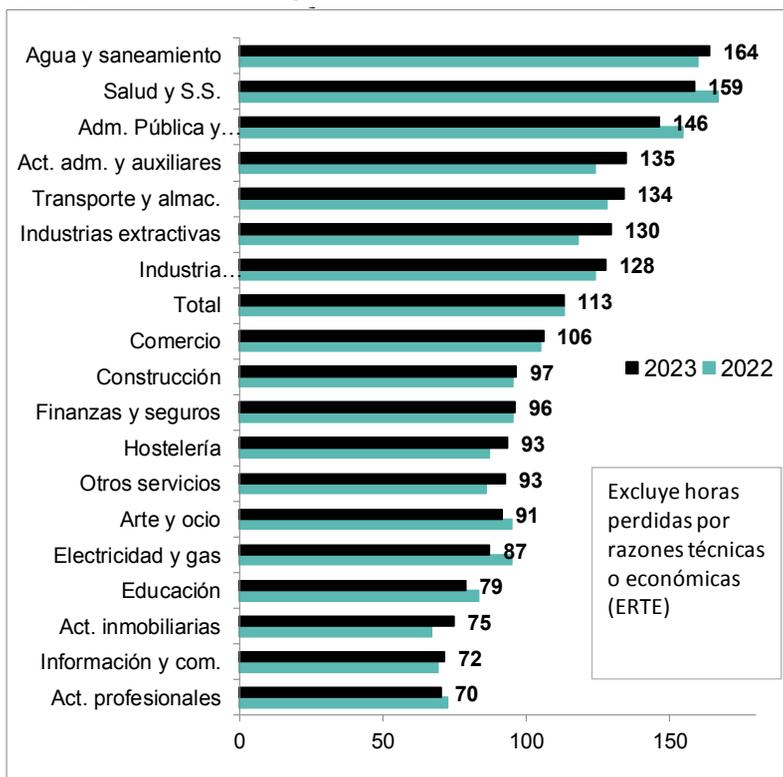
Dentro de la estabilidad general del absentismo, que se mantuvo en **113,1 horas entre 2022 y 2023**, hay espacio para una amplia diversidad de situaciones. En efecto, en esa media conviven **doce secciones donde se incrementaron las horas de absentismo con seis secciones donde se redujeron**.

Entre los mayores incrementos se encontró el de **Industria extractiva** con 11,4 horas más en 2023, y el **Actividades administrativas y auxiliares** con 10,7 horas anuales más. En cambio, **Administración Pública y Defensa** las redujo en 8,3 horas, seguido de **Salud y Servicios Sociales** donde se redujeron 8,2 horas anuales. Otras secciones, mostraron variaciones menos significativas, como Finanzas o Comercio, donde hubo un incremento de 0,9 horas anuales para ambas secciones.

Otras secciones que redujeron sus horas de absentismo, aunque en menor medida que las mencionadas, fueron **Actividades profesionales** (-2,3 horas), **Educación** (-4,6 horas), **Electricidad y gas** (-7,8 horas), y **Arte y ocio** (-3,6 horas).

### HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2022 y 2023



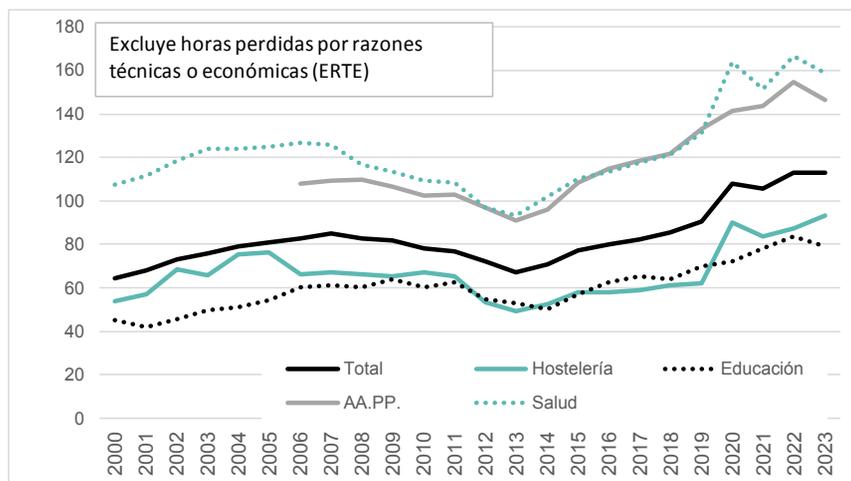
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Las tres secciones de actividad con más tiempo de trabajo perdido por absentismo fueron **Agua y saneamiento** con 164 horas anuales, seguida de **Salud y Servicios Sociales** con 158,6 horas, y **Administración Pública y Defensa** con 146,4 horas. Las dos últimas, como hemos mencionado anteriormente, redujeron su número de horas de absentismo en 2023, pero Agua y saneamiento las incrementó en 4,3 horas anuales con respecto a 2022. En el extremo opuesto, son Actividades profesionales con 70,3 horas, e Información y comunicaciones con 71,6 horas, las secciones donde menos horas de absentismo hubo en 2023. No obstante, ésta última aumentó 2,2 horas con respecto a 2022.

**Si comparamos las horas de absentismo de 2023 con las que hubo en 2019, observamos que todas las secciones se encuentran actualmente por encima de sus respectivos valores anteriores.** Así, **Actividades administrativas y servicios auxiliares** pierde 35 horas más por absentismo que en 2019, **Transporte y almacenamiento** pierde aproximadamente 34 horas más que entonces, y **Construcción** un total de 32 horas más. Estas cifras suponen, aproximadamente, un incremento de 4 jornadas de 8 horas. En cambio, **Actividades inmobiliarias**, se encontraría tan sólo 4 horas por encima de los datos de 2019. Caso similar es el de **Actividades profesionales**, con 7 horas más en 2023, o el de **Educación** con un total de 9 horas anuales por encima.

## HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariad; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

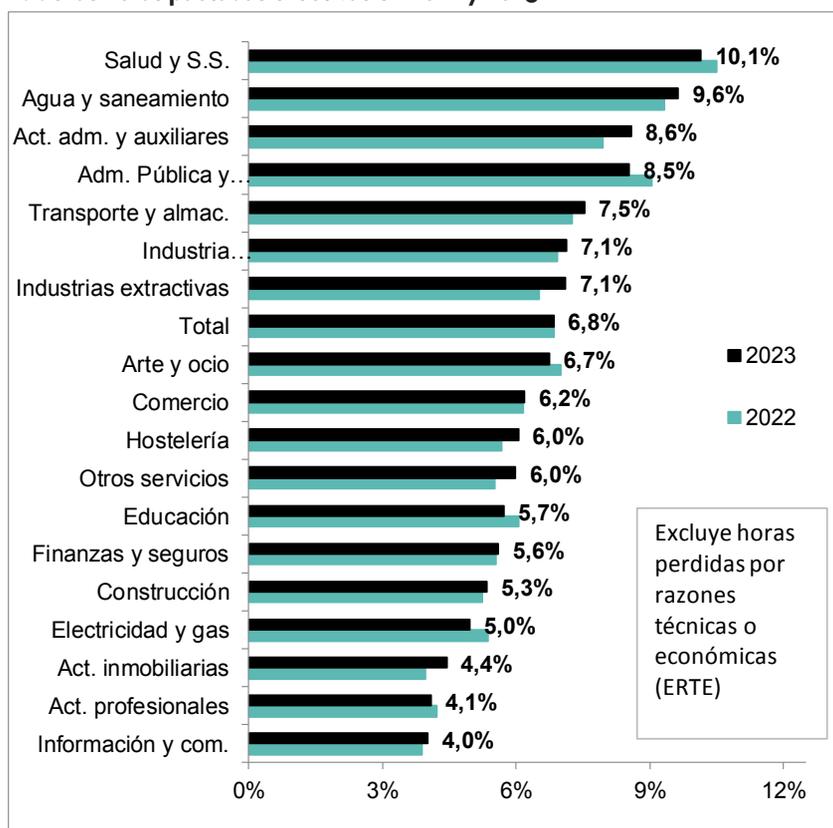
Así, **11 de las 18 secciones de actividad alcanzaron un nuevo máximo histórico en el número de horas de trabajo perdidas por absentismo.** Las excepciones fueron Industria extractiva, Electricidad y gas, Actividades profesionales, Administración Pública y Defensa, Educación, **Salud y Servicios sociales**, y Arte y ocio. Cabe destacar que Salud y servicios sociales, a pesar de haber reducido sus cifras con

respecto al año anterior, continúa muy por encima de las horas perdidas por absentismo que presentan el resto de las secciones.

El aumento de las horas de absentismo se explica, en general, por el mayor número de horas perdidas por IT, que crecieron en **la mayor parte de actividades. Únicamente en aquellas donde se redujeron las horas perdidas por I.T: Electricidad y gas, Actividades profesionales, Administración Pública y Defensa, Educación, Salud y Servicios sociales, y Arte y ocio, fue donde también se redujo el total de horas de absentismo.**

Por tanto, vemos que fueron las horas perdidas por I.T, las que explicaron principalmente la reducción o el aumento de las horas de absentismo, si bien las horas perdidas por otros motivos también variaron para cada sección. El caso más destacable fue el de Construcción, que redujo 2,4 horas anuales las horas perdidas por otras causas y, en el extremo contrario, el de Actividades inmobiliarias, que las aumentó en 2 horas anuales.

### TASA DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD % de las horas pactadas efectivas en 2022 y 2023



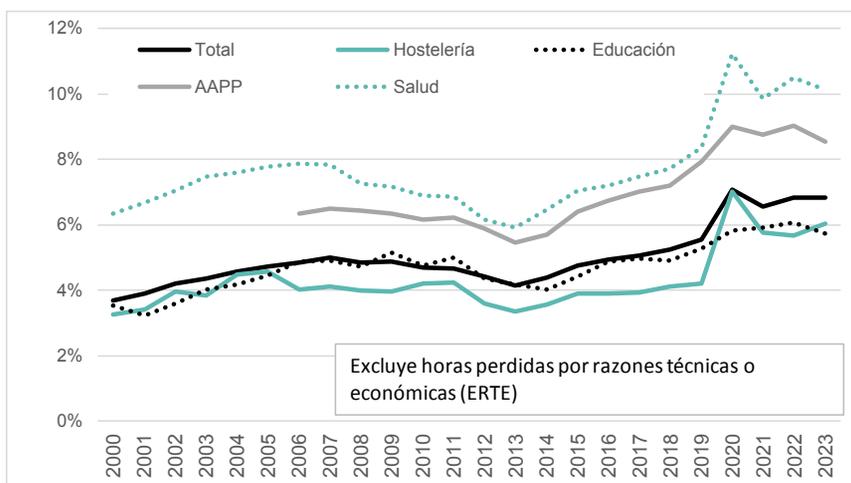
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Comparando las **tasas de absentismo** de 2022 y 2023, puede verse que doce secciones de actividad la incrementaron y seis la redujeron. No obstante, las variaciones que presentaron fueron siempre inferiores al 1%. El mayor incremento fue el de Actividades administrativas y servicios auxiliares, y el de Industria extractiva, ambas con un aumento de 0,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior. En cambio, la caída más pronunciada fue la de Administración Pública y Defensa, que redujo en 0,5 puntos porcentuales su tasa con respecto a 2022.

Al poner el foco en las tasas, sin tener en cuenta las variaciones interanuales, observamos que Salud y servicios sociales se encuentra a la cabeza de la lista con una tasa de absentismo del 10,1%. No obstante, habría reducido en 0,4 puntos porcentuales su tasa con respecto al año previo. Le seguiría Agua y saneamiento con una tasa del 9,6% y, en este caso, la habría aumentado 0,3 puntos porcentuales con respecto al año anterior. La tercera en la lista sería Actividades administrativas con un 8,6%, habiéndola aumentado 0,6 p.p. con respecto a 2022.

En la parte inferior de la tabla, las tres actividades con menores tasas de absentismo son Información y comunicaciones con un 4%, que se habría incrementado 0,1 p.p. con respecto al año anterior, Actividades profesionales con un 4,1%, y Actividades inmobiliarias con un 4,4% (+0,5 p.p. interanual).

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



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La comparación con 2019 arroja un panorama más homogéneo: todas las secciones han incrementado su tasa de absentismo si comparamos con las cifras de entonces. El mayor incremento se da en **Actividades administrativas**, donde crece 2,1 puntos porcentuales, mientras que el menor salto se da en

Actividades inmobiliarias (+0,2 p.p.). Otro modo de comparar la situación actual con la del año 2019 es analizar el número de secciones cuya tasa de absentismo era igual o inferior al 5%. En 2019, había un total de nueve secciones, mientras que en 2023 sólo quedan cuatro.

## 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.

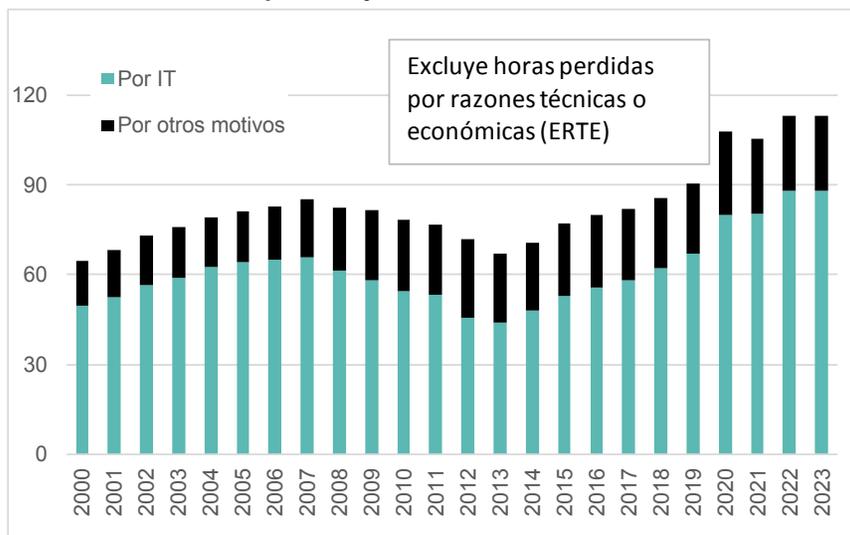
Para ello existe una primera gran división de las horas no trabajadas por absentismo, tal como se señaló antes, en **dos grandes categorías**. La primera corresponde a las horas perdidas por **Incapacidad Temporal (IT)**, es decir, por enfermedades comunes o accidentes fuera del ámbito laboral. La segunda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

### Un 78,0% de las horas perdidas por absentismo durante 2023 se debieron a IT.

Esto implica un incremento de 3,7 puntos porcentuales con relación a la media del bienio 2019-2020. Además, es el porcentaje más elevado desde 2006, donde fue del 78,6%. El restante 22,0% correspondió a las horas no trabajadas por otros motivos. En términos absolutos, las horas perdidas por IT fueron 88,2 (el mayor registro de la serie histórica, que iniciamos en el año 2000), en tanto que las horas no trabajadas por otros motivos sumaron 24,9, siempre de media, por año y asalariado. [\(ver datos en la tabla 4 del Anexo\).](#)

## CÓMO SE COMPONEN 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, habría una mayor predisposición a solicitar una baja por enfermedad común cuando se necesita, del que se derivaría un aumento. Por el contrario, en épocas de crisis, con el desempleo al alza, el asalariado intentaría “proteger” su puesto de trabajo con su presencia, aún en casos de enfermedad leve.

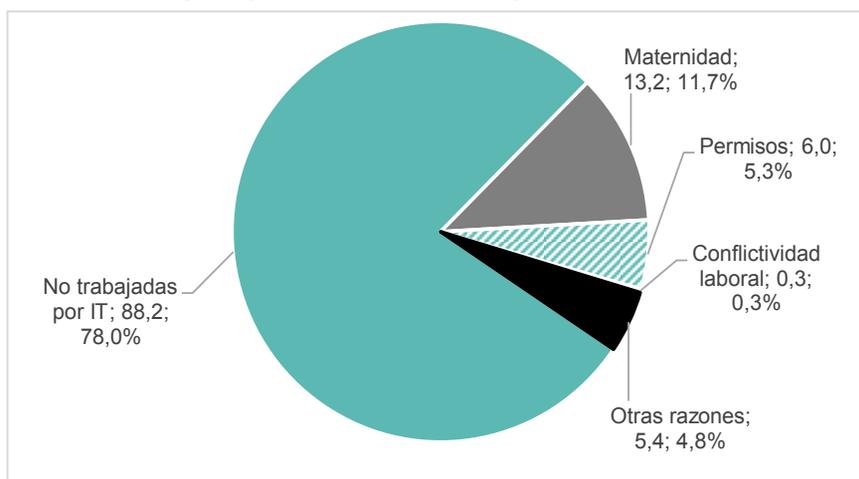
**Esta hipótesis no fue útil en 2020 y 2021 por la emergencia sanitaria** (recuérdese que la vacunación comenzó el 27 de diciembre de 2020, por lo que hasta bien entrado 2021 el grueso de la población no estaba inmunizado). En ese bienio atípico, la misma pandemia es suficiente para justificar el aumento 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, potenciando 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 y 2023**, pese a la remisión del coronavirus, ya que la economía experimentó una recuperación 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, y en 2023 disminuyen hasta las 24,9 horas, es decir, un 1,2% por debajo.

## MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO

**Horas/año/trabajador y % sobre el total; datos para 2023**



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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. Sin embargo, en 2023, vuelven a aumentar hasta las 6 horas anuales. A pesar del aumento de 2023, continúan alejadas de las 9,6 horas de 2020.

Si esa normalización de las horas laborables perdidas por permisos y licencias no se reflejó en un incremento del total de horas no trabajadas por otros motivos, fue por el descenso de las horas no trabajadas por licencias de maternidad, paternidad<sup>1</sup> y adopción, que se situaron en 13,2 horas anuales. Es una cifra un 4,3% más baja que la del año anterior, donde se alcanzó el máximo histórico (2000-2023) con 13,8 horas.

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 5,4 horas de 2022 pueden considerarse como “normales”, si bien es cierto que son las más bajas de dicho periodo.

## 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 2023 fue 83,5%, frente a 77,3% en los **Servicios** y 76,4% en la **Industria**. Es en Construcción el único sector donde además se incrementa esta proporción con respecto al año anterior, mientras que en Industria y Servicios se reduce ligeramente.

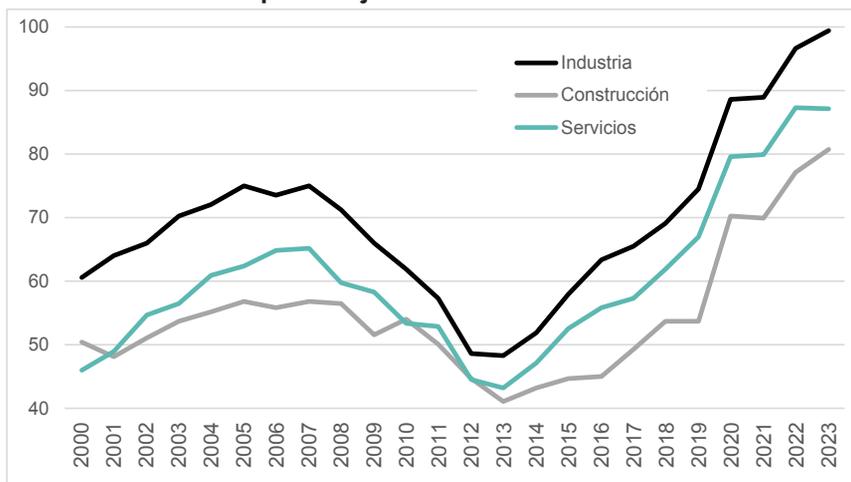
Asimismo, las **horas no trabajadas por IT se incrementaron en 2023** para el sector **Construcción e Industria**, donde alcanzaron nuevos máximos históricos con 80,7 y 99,3 horas anuales respectivamente. En el caso de la **Industria** suponen 2,7 horas anuales más que en 2022, es decir, un incremento del 2,8%. Por su parte, **Construcción** aumenta un 4,7% con respecto a 2022, equivalentes a 3,6 horas anuales más. En cambio, el sector Servicios redujo las horas no trabajadas por IT hasta 87 horas anuales, es decir, un 0,3% menos que el año anterior, donde fueron 87,3 horas.

Al mismo tiempo, en dos de los tres sectores también creció el número de horas **no trabajadas por otros motivos**. Fue en Industria (+3,0%) y Servicios (+1,2%), mientras que en Construcción se redujeron un 13,1% con respecto a 2022 (-2,4 horas anuales). Sin embargo, aunque los incrementos relativos fueron mayores que los de las horas perdidas por IT en Industria y Servicios, en términos absolutos fueron sólo de 0,9 y 0,3

<sup>1</sup>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.

## HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



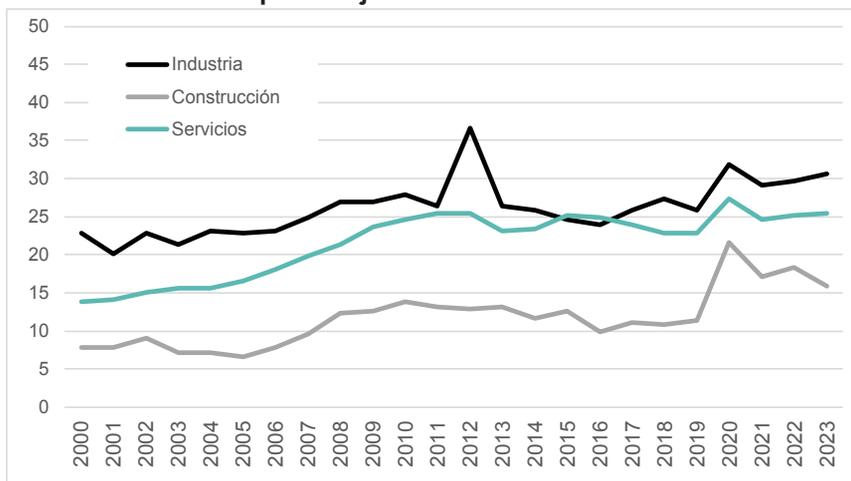
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

horas respectivamente (frente al aumento de 2,7 horas perdidas por IT en Industria y, al ligero descenso de 0,3 horas de Servicios).

Cabe destacar la reducción de horas no trabajadas por otros motivos del sector **Construcción**, que en 2022 se elevó hasta 18,3 horas (el segundo mayor registro después del de 2020 con 21,6 horas), y ahora se sitúa en valores que, si bien siguen siendo altos (15,9 horas anuales en 2023), se asemejan más a los prepandemia (11,4 horas anuales en 2019, y media para el período 2000-2019 de 10,4 horas).

## HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Como hemos mencionado, en la **Industria** el incremento fue de 0,9 horas, hasta 30,6 horas anuales en 2023. Es 4,8 horas más alto que en 2019, y 5,3 horas más altos que la media 2000-2019 (25,3 horas), pero 6 horas por debajo del pico de 2012 (36,6 horas), y 1,3 horas por debajo del dato de 2020. En el caso de los **Servicios**, la media de las horas no trabajadas por otros motivos del período 2000-2019 es 20,8 horas, las 25,5 horas de 2023 son las mismas que se registraron en 2011 y continúan por debajo de las 27,3 que hubo en 2020.

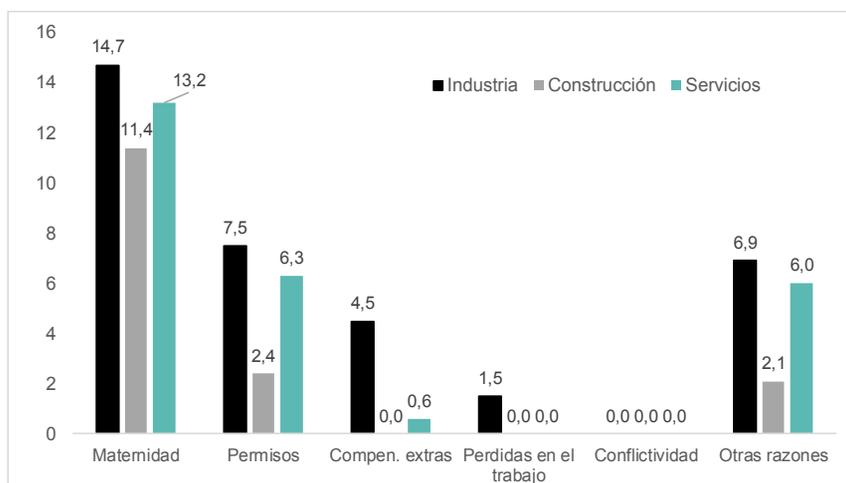
Así, **la Industria continúa como el sector con más horas de trabajo perdidas, tanto por IT como por otros motivos en 2023.**

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** disminuyeron. Ese descenso (de 0,6 horas en Industria, 3,0 horas en la Construcción y 0,3 en Servicios), fue parcialmente compensado por aumento de las horas no trabajadas por **permisos y licencias** (subieron 1,2 horas en Industria, 0,6 horas en Construcción, y 0,6 horas en Servicios).

En la **Industria**, también hubo un aumento de 3,3 horas no trabajadas por compensación de horas extras, y 1,5 horas para las perdidas en el lugar de trabajo, mientras que el aumento de 0,6 horas por otras razones fue neutralizado por el descenso de 0,6 horas para las perdidas por conflictividad laboral. En la **Construcción** hubo un aumento de 0,6 horas para permisos y licencias, que fue suprimido por el descenso ya mencionado de las horas de maternidad y paternidad (-3,0 horas anuales). En los **Servicios**, hubo dos incrementos adicionales de 0,6 horas para permisos y licencias, así como para compensación de horas extras.

## HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador; datos para 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

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 13,2 en 2023. 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 14,7 horas, en la **Construcción** lo hizo de 6,6 horas en 2017 a 11,4 en 2023.

Compensando en parte ese efecto, la **Construcción** se destaca por el menor número de horas de permisos, que fueron sólo 2,4 horas en 2023, mientras que sumaron 7,5 horas en la **Industria** y 6,3 horas en los **Servicios**.

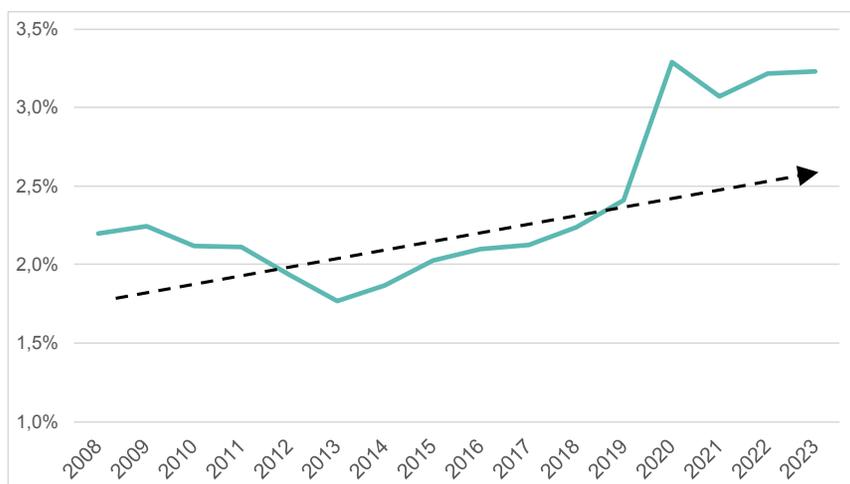
## COSTE ECONÓMICO DEL ABSENTISMO

En 2022, según la Encuesta de Población Activa que publica el INE, hubo una media de prácticamente 18,0 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 2.032 millones de horas de trabajo**.

Por otra parte, tenemos que la jornada pactada anual fue de 1.821 horas. Dividendo el total de horas de absentismo por esa jornada pactada, llegamos a que las horas no trabajadas por absentismo **equivalen a que 1.115.840 asalariados no trabajaron durante todo el año**. Podría ser aún peor: si realizamos el mismo cálculo con la jornada pactada efectiva (1.653 horas), se llega a que los que no trabajaron por razón de absentismo equivalieron a 1.229.044 asalariados. Según sea la medida escogida, puede decirse que **el absentismo equivale a que 1 de cada 16 o 15 asalariados no trabaja** (para jornada pactada y efectiva respectivamente).

## COSTE ECONÓMICO BRUTO DEL ABSENTISMO

En % del PIB



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

**¿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 2023, el coste laboral total por hora fue, en media anual, de 22,38€. Multiplicando ese coste por aquellas horas de trabajo perdidas, se llega a un **coste total bruto, para el conjunto de la economía, de € 47.494 millones anuales. En términos del PIB, equivale a 3,2%**, prácticamente lo mismo que en los dos años anteriores.

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”,** aún 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**<sup>2</sup>. Por lo tanto, en comparación con las 88,2 horas perdidas por este motivo en 2022, habría 32,1 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 88,2 horas que se perdieron en la realidad a lo largo de 2023.

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, **sólo 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 5,4 horas no trabajadas por este motivo en 2023, podemos estimar que habría unas 0,9 horas de exceso, que sería potencialmente reducible.

---

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

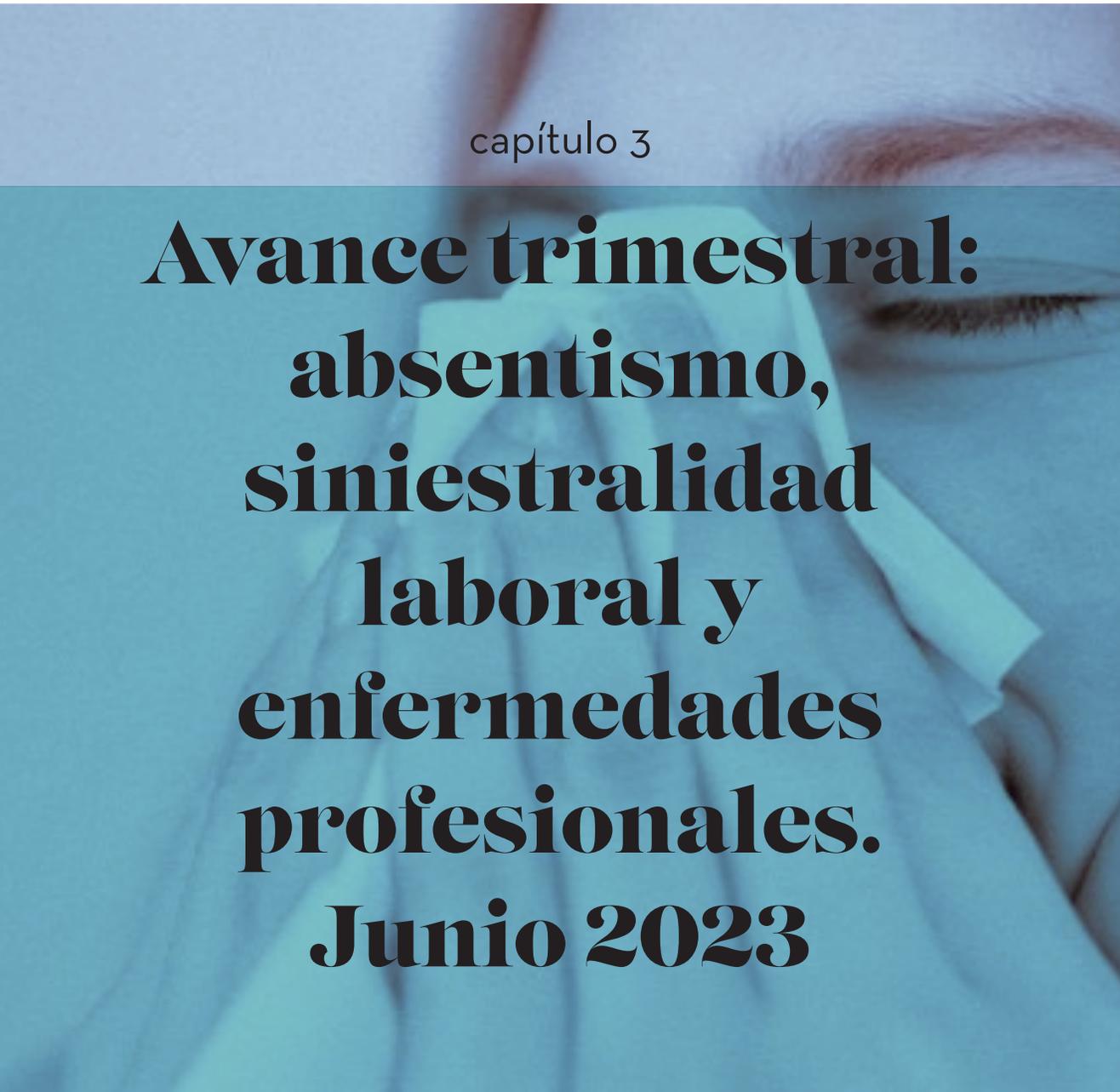
**Así, las horas de absentismo de 2023 que cabría potencialmente reducir sumarían 33,0** (32,1 horas de IT + 0,9 horas de otras razones). Repitiendo el procedimiento de multiplicarlas por el total de asalariados, el absentismo “excesivo” sería de 592,8 millones de horas. De ahí, multiplicando una vez más por el coste laboral total medio anual, se puede estimar un **coste neto del absentismo de € 13.858 millones de euros, equivalente al 0,9% del PIB**. Esos mismos € 13,858 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 once**, pasando de € 1.260 millones a los ya señalados € 13,858 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



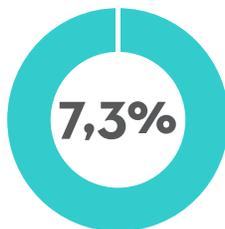
**Avance trimestral:  
absentismo,  
siniestralidad  
laboral y  
enfermedades  
profesionales.  
Junio 2023**



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: NACIONAL

**Gráfico 1.1**

Tasa de absentismo laboral a nivel nacional. 2024 T1



Variaciones a nivel nacional. 2024 T1



La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2024 es del 7,3%. Esta cifra ha aumentado 0,04 puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre de 2023 y 0,7 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior. Al focalizarnos en el absentismo por incapacidad temporal, la tasa es del 5,6% (+0,03 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).

**Gráfico 1.2**

Tasa de absentismo laboral por I.T a nivel nacional. 2024 T1



Variaciones I.T a nivel nacional. 2023 T4





## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES

Gráfico 2.1

Absentismo laboral según sectores y variaciones. 2024 T1



En el primer trimestre de 2024, el sector Industria sitúa su tasa de absentismo en el 7,4% (-0,3 p.p. intertrimestrales; +0,7 p.p. interanuales), seguido del sector Servicios con un 7,3% (+0,001 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales). En cambio, Construcción es el menos afectado con un 5,5% (-0,3 p.p. intertrimestrales; +0,7 p.p. interanuales). Al centrarnos en el absentismo por incapacidad temporal, el sector Industria es el más perjudicado con una tasa de 5,7% (-0,2 p.p. intertrimestrales; +0,5 p.p. interanuales), así como Servicios con un 5,7% (+0,1 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales), y seguido de Construcción con un 4,6% (-0,5 p.p. intertrimestrales; +0,5% interanuales).

Gráfico 2.2

Absentismo laboral por I.T y variaciones según sectores. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES

**Gráfico 2.3**

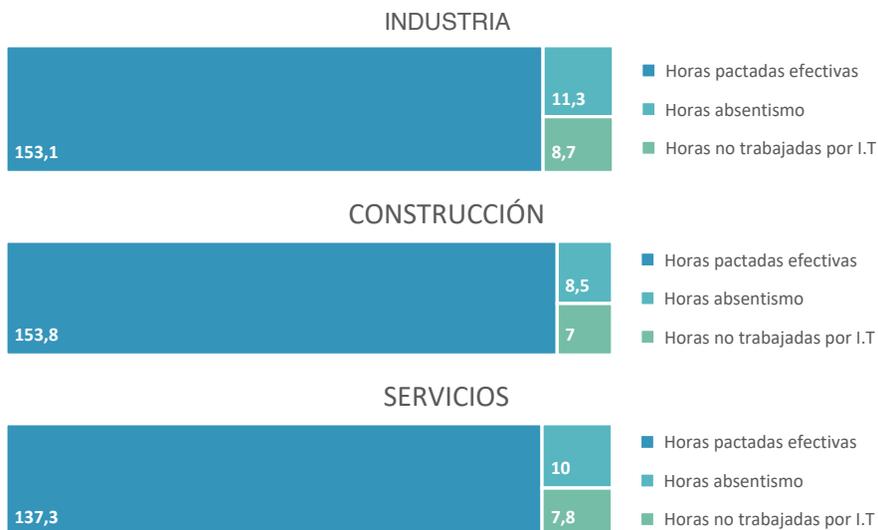
Horas no trabajadas según sectores. 2024 T1



El porcentaje de horas no trabajadas por incapacidad temporal supone aproximadamente un 37,9% en Servicios, un 35,8% en Industria y un 33,8% en Construcción. 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 153,8. 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 2024 la jornada pactada fue de 452 horas/trabajador y hubo 31 horas de absentismo/persona, podemos concluir que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.221.829 asalariados no hubieran acudido ningún día a su puesto de trabajo (+4,5% intertrimestral; +13,1% interanual).

**Gráfico 2.4**

Desglose de horas por trabajador/mes según sectores. 2024 T1



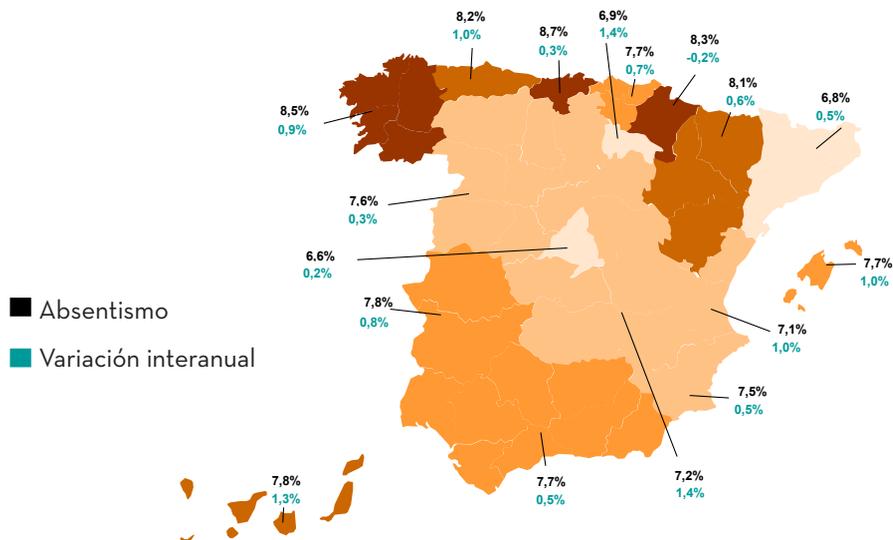
Horas pactadas efectivas: horas pactadas y horas extras a las que se restan las horas no trabajadas por festivos y razones técnicas o económicas.

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

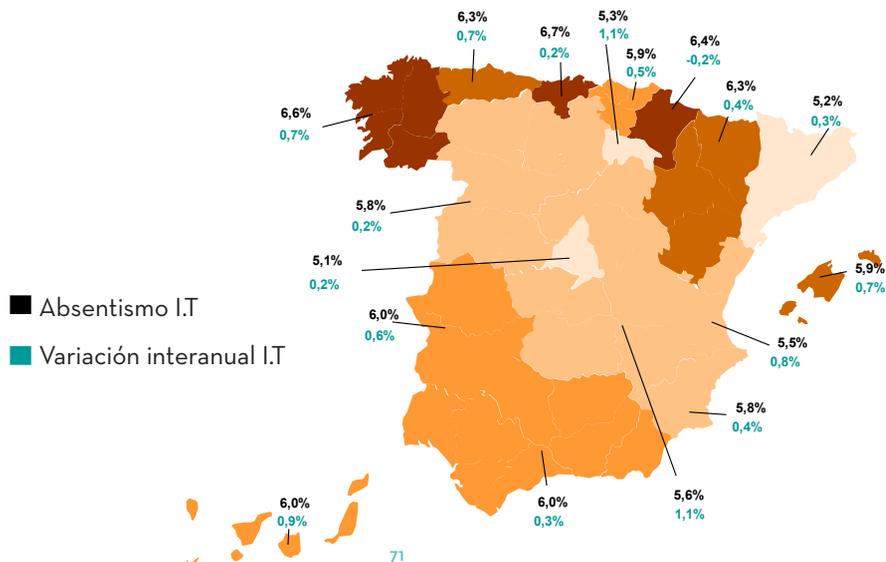
### Absentismo en Industria según CC.AA. 2024 T1



El sector Industria se ha visto afectado en mayor medida en Cantabria con una tasa de absentismo de 8,7% (+0,3 p.p. interanuales), Galicia con 8,5% (+0,9 p.p. interanuales) y Navarra con 8,3% (-0,2 p.p. interanuales). Los niveles más bajos se localizan en Madrid con 6,6% (+0,2 p.p. interanuales), Cataluña con 6,8% (+0,5 p.p. interanuales) y La Rioja con 6,9% (+1,4 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, Cantabria continúa a la cabeza con un 6,7% (+0,2 p.p. interanuales), mientras que Madrid permanece como la CC.AA. menos afectada con un 5,1% (+0,2 p.p. interanuales).

Gráfico 2.6

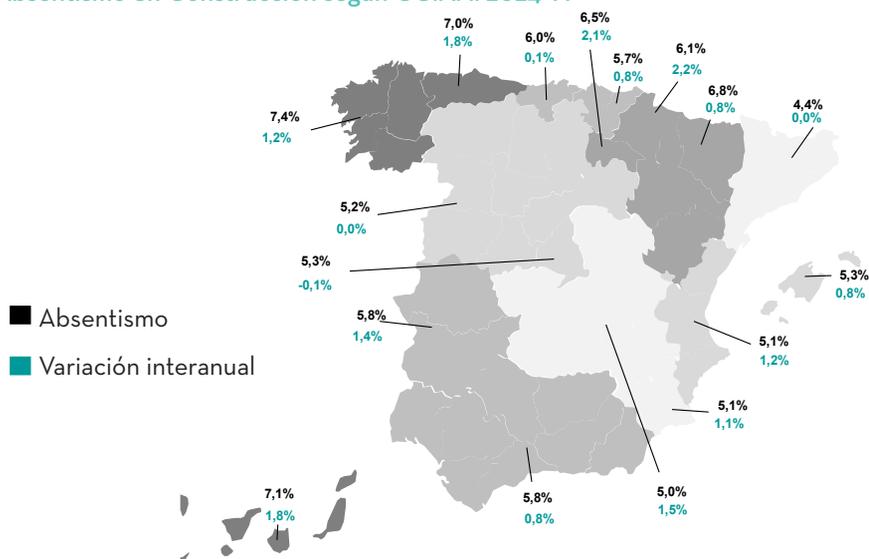
### Absentismo por I.T. en Industria según CC.AA. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES SEGÚN CC.AA

**Gráfico 2.7**

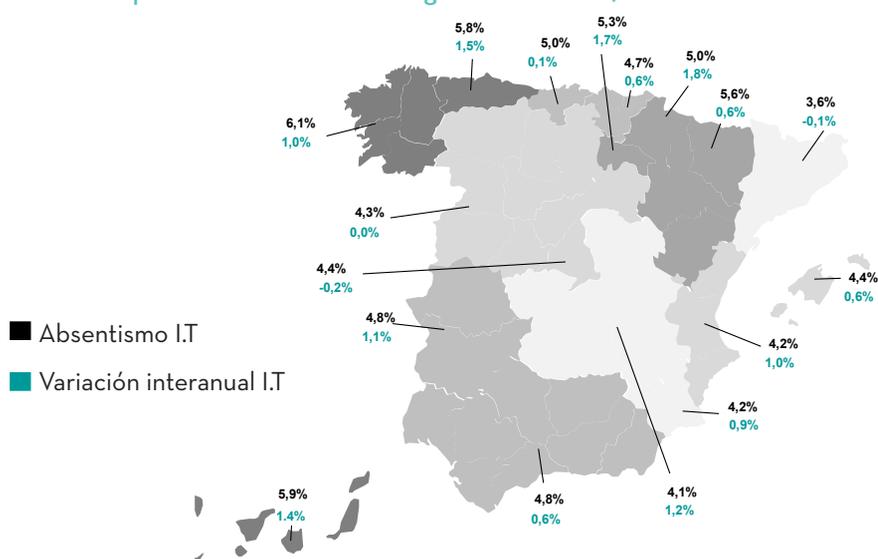
### Absentismo en Construcción según CC.AA. 2024 T1



Las CC.AA. más afectadas en Construcción son Galicia con un 7,4% (+1,2 p.p. interanuales), Asturias con 7,0% (+1,8 p.p. interanuales) y Canarias con 7,1% (+1,8 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se sitúan en Cataluña con 4,4% (+0,0 p.p. interanuales), Castilla La Mancha con 5,0% (+1,5 p.p. interanuales) y Murcia con 5,1% (+1,1 p.p. interanuales). Poniendo el foco en el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son de nuevo Galicia, Asturias y Canarias, mientras que Cataluña es la menos perjudicada con un 3,6% (-0,1 p.p. interanuales).

**Gráfico 2.8**

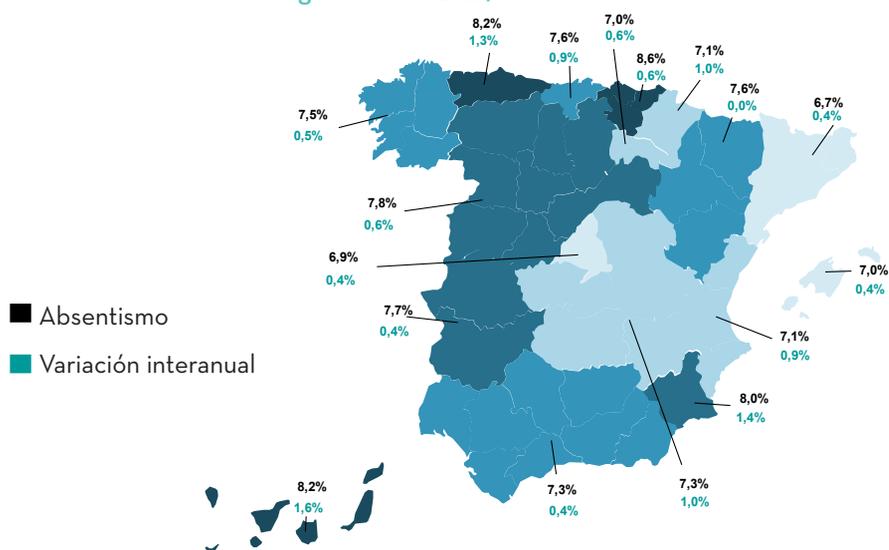
### Absentismo por I.T en Construcción según CC.AA. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECTORES SEGÚN CC.AA

**Gráfico 2.9**

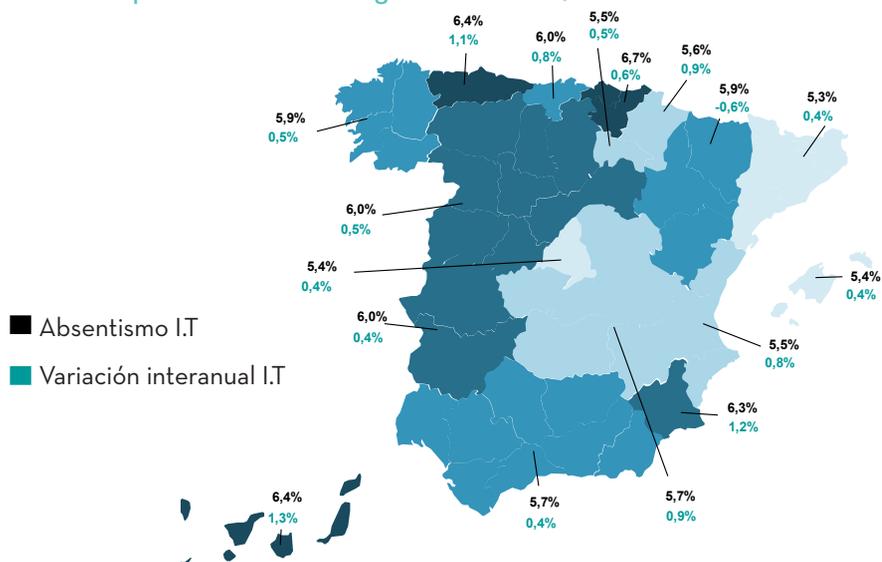
Absentismo en Servicios según CC.AA. 2024 T1



Las comunidades más afectadas por el absentismo laboral en el sector Servicios son Asturias con un 8,2% (+1,3 p.p. interanuales), País Vasco con un 8,6% (+0,6 p.p. interanuales) y Canarias con un 8,2% (+1,6 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se encuentran en Madrid con un 6,9% (+0,4 p.p. interanuales), Cataluña con un 6,7% (+0,4 p.p. interanuales) y Baleares con un 7,0% (+0,4 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son de nuevo Asturias, País Vasco y Canarias, mientras que Madrid, Cataluña y Baleares son las menos perjudicadas.

**Gráfico 2.10**

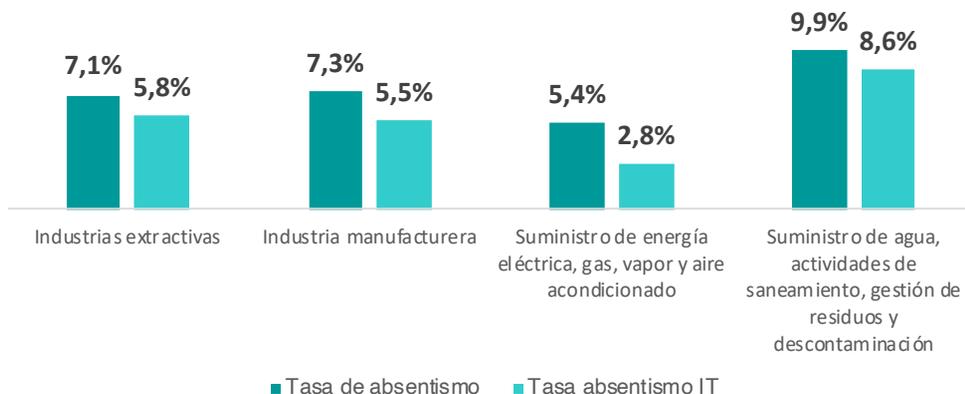
Absentismo por I.T en Servicios según CC.AA. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

**Gráfico 3.1**

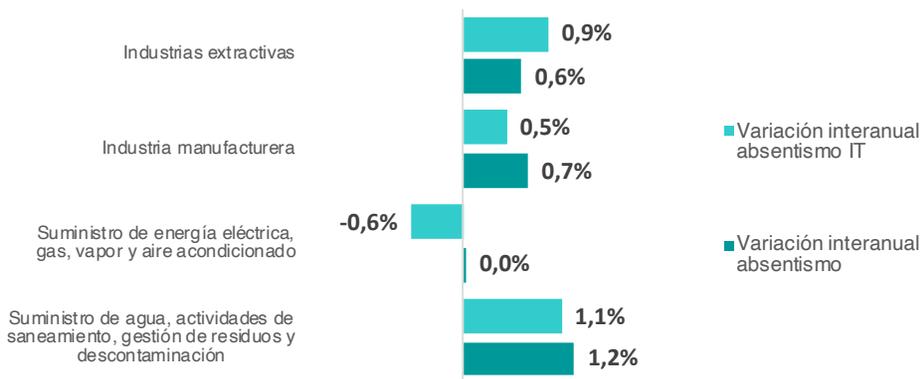
Absentismo en Industria según secciones. 2024 T1



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 9,9% (+1,1 p.p. interanuales), como por incapacidad temporal con una tasa de 8,6% (+1,1 p.p. interanuales).

**Gráfico 3.2**

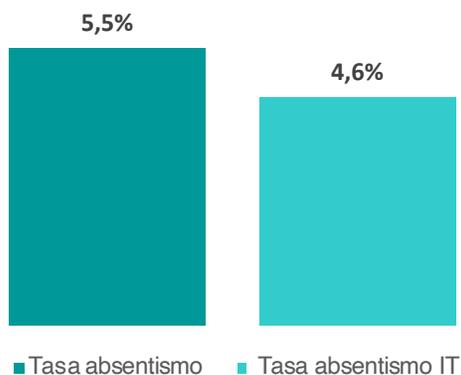
Variación interanual en Industria según secciones. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

**Gráfico 3.3**

Absentismo en Construcción según secciones. 2024 T1



La tasa de absentismo para el sector Construcción es del 5,5% (+0,7 p.p. interanuales) para el primer trimestre de 2024. Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, la tasa para el primer trimestre de 2024 es del 4,6% (+0,5 p.p. interanuales).

**Gráfico 3.4**

Variación interanual en Construcción según secciones. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: SECCIONES

**Gráfico 3.5**

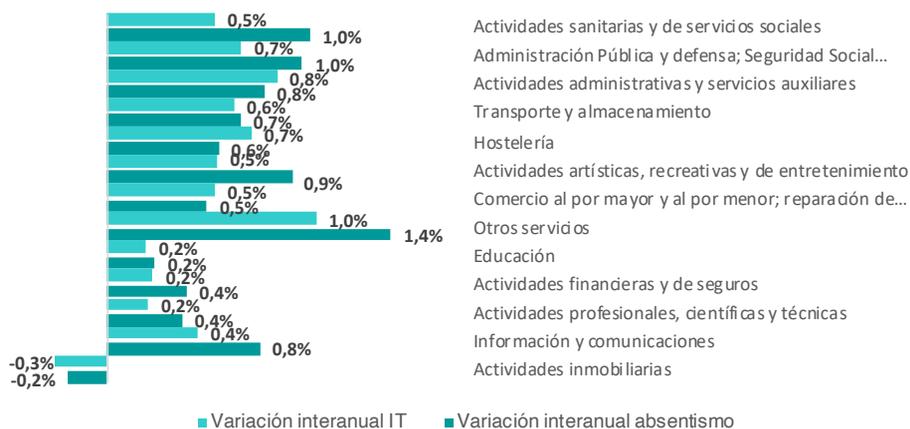
Absentismo en Servicios según secciones. 2024 T1



Dentro de las secciones de Servicios, es “Actividades sanitarias y de servicios sociales” la que sufre la mayor tasa de absentismo con 11,1% (+1,0 p.p. interanuales) y por incapacidad temporal con 8,0% (+0,5 p.p. interanuales). Los niveles más bajos serían para “Actividades inmobiliarias” con un 4,2% de absentismo general (-0,2 p.p. interanuales) y para Información y comunicaciones con un 2,6% (+0,4 p.p. interanuales) por incapacidad temporal.

**Gráfico 3.6**

Variación interanual en Servicios según secciones. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 4.1**

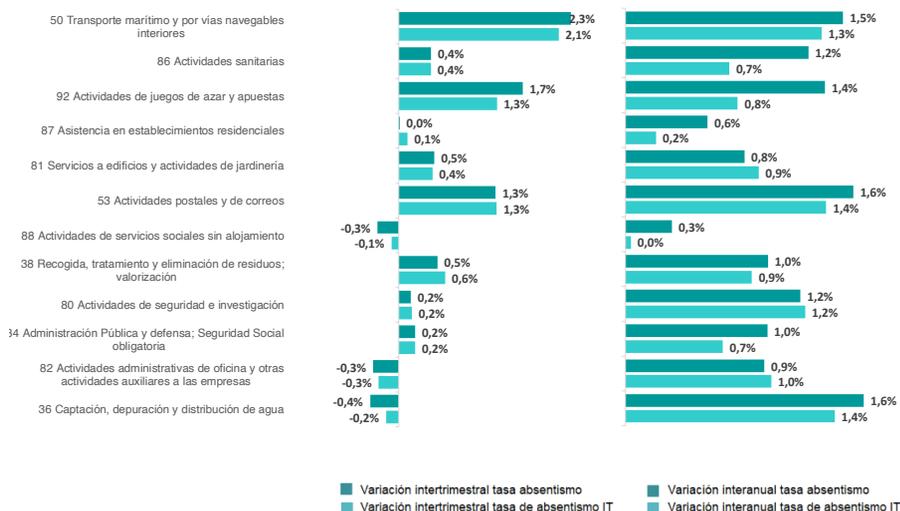
### Top 12 divisiones con mayor absentismo. 2024 T1



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 12,5% (+2,3 p.p. intertrimestrales, +1,5 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el máximo está en la misma actividad con un 10,1% (+2,1 p.p. intertrimestrales; +1,3 p.p. interanuales).

**Gráfico 4.2**

### Variaciones top 12 divisiones con mayor absentismo. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDADECONÓMICA

**Gráfico 4.3**

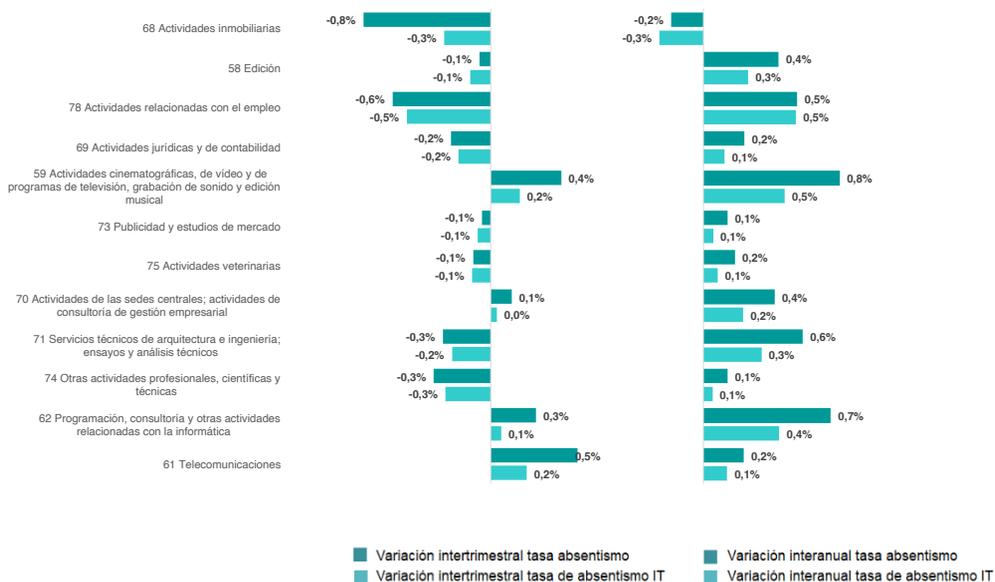
### Top 12 divisiones con menor absentismo. 2024 T1



Dentro del top 12 de las divisiones con menor nivel de absentismo, “Actividades inmobiliarias” es la que cuenta con la menor tasa con un 3,4% (-0,8 p.p. intertrimestrales; -0,2 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el mínimo se encuentra en Edición con un 2,1% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,3 p.p. interanuales).

**Gráfico 4.4**

### Variaciones top 12 divisiones con menor absentismo. 2024 T1



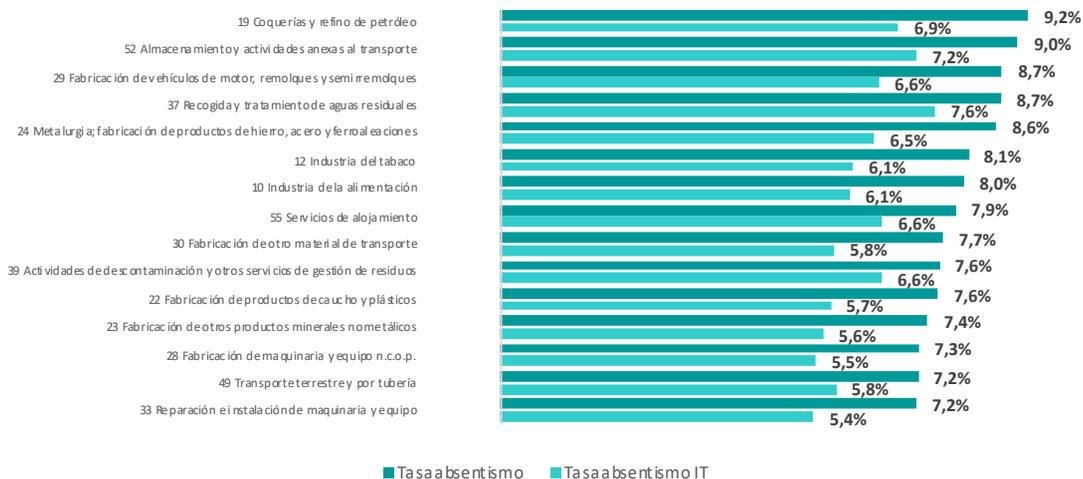
## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 4.5**

### Divisiones con absentismo por encima del promedio. 2024 T1

Promedio tasa de absentismo: 7,2% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).

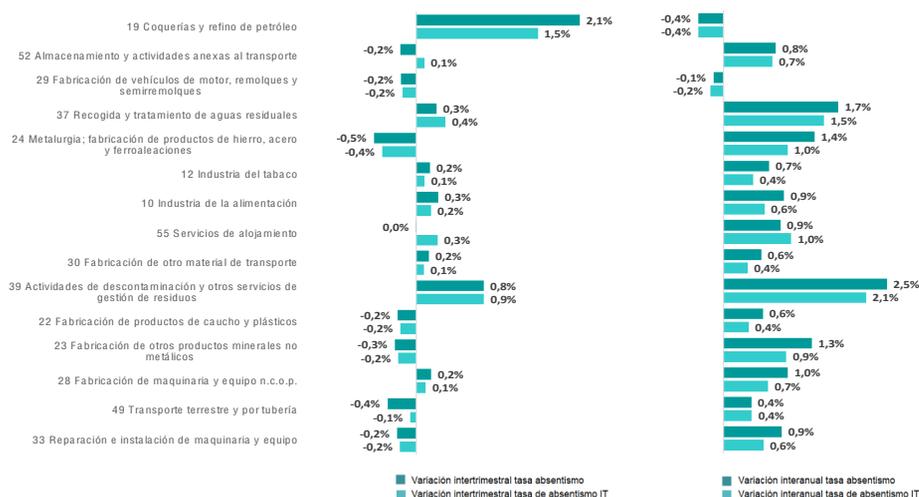
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,6% (-0,0 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 15 divisiones por encima del promedio (7,2% para absentismo total). Dentro de esta lista, es “Coquerías y refino de petróleo” la que cuenta con la mayor tasa con un 9,2% (+2,1 p.p. intertrimestrales; -0,4 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T. para estas divisiones, es “Recogida y tratamiento de aguas residuales” la que cuenta con la tasa más alta con un 7,6%.

**Gráfico 4.6**

### Variaciones divisiones con absentismo por encima del promedio. 2024 T1



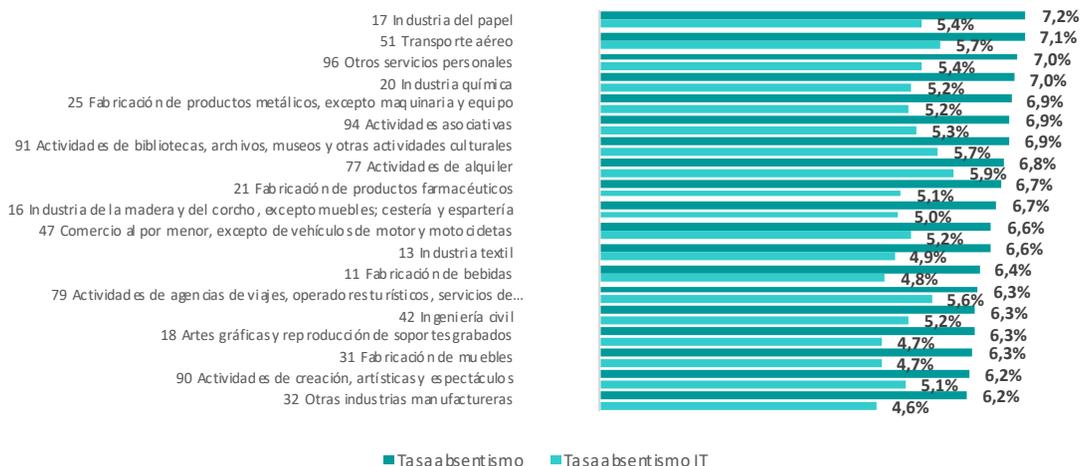
## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 4.7**

### Divisiones con absentismo cercano al promedio. 2024 T1

Promedio tasa de absentismo: 7,2% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).

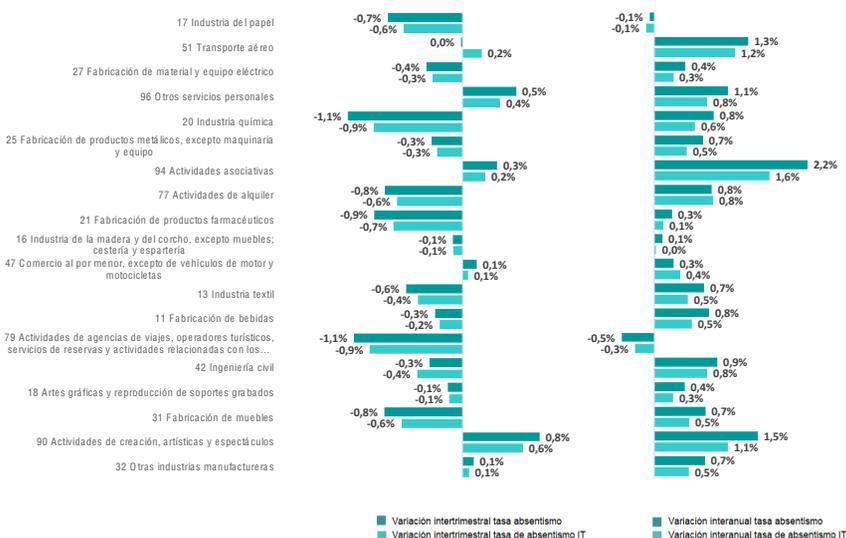
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,6% (+0,0 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 20 divisiones cercanas al promedio (7,2%). Dentro de esta lista, “Industria del papel” cuenta con la tasa más cercana al promedio con un 7,2% (-0,7% intertrimestral; -0,1% interanual).

**Gráfico 4.8**

### Variaciones divisiones con absentismo cercano al promedio. 2024 T1



## ANÁLISIS ABSENTISMO LABORAL: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 4.9**

### Divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2024 T1

Promedio tasa de absentismo: 7,2% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).

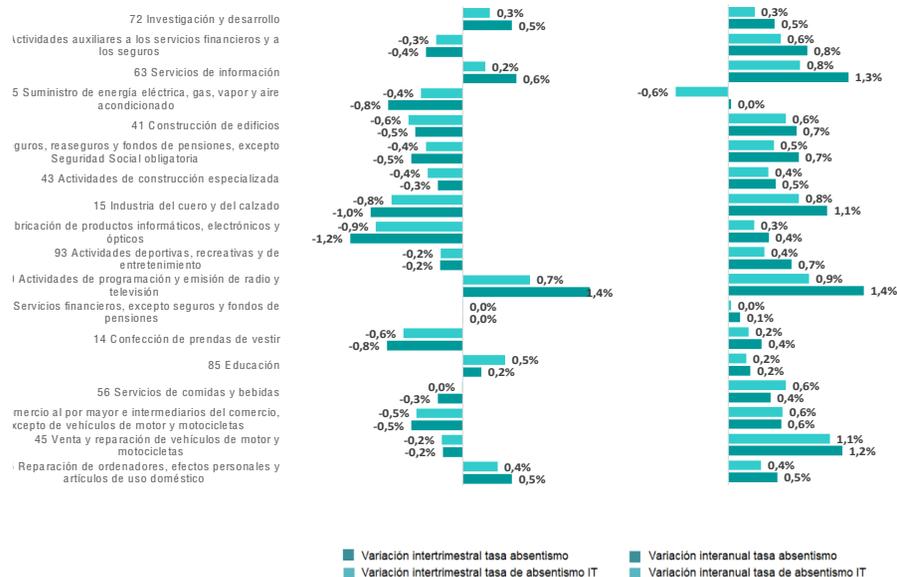
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,6% (+0,0 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 18 divisiones por debajo del promedio (7,2%). Dentro de esta lista, “Investigación y desarrollo” es la que cuenta menor tasa con un 4,7% (+0,5 p.p. intertrimestrales; +0,5 p.p. interanuales).

**Gráfico 4.10**

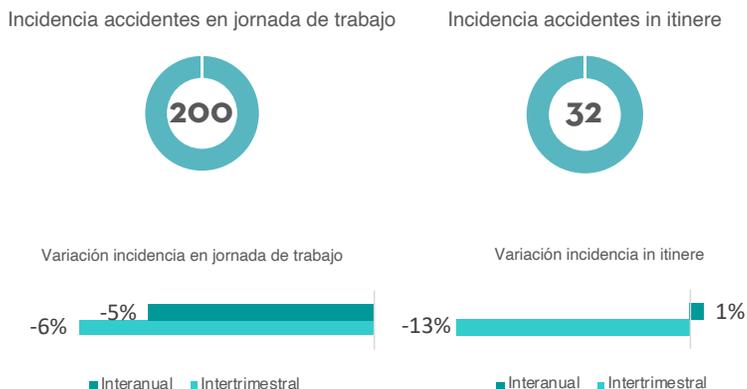
### Variaciones divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: INCIDENCIA Y ACCIDENTES TOTAL

**Gráfico 5.1**

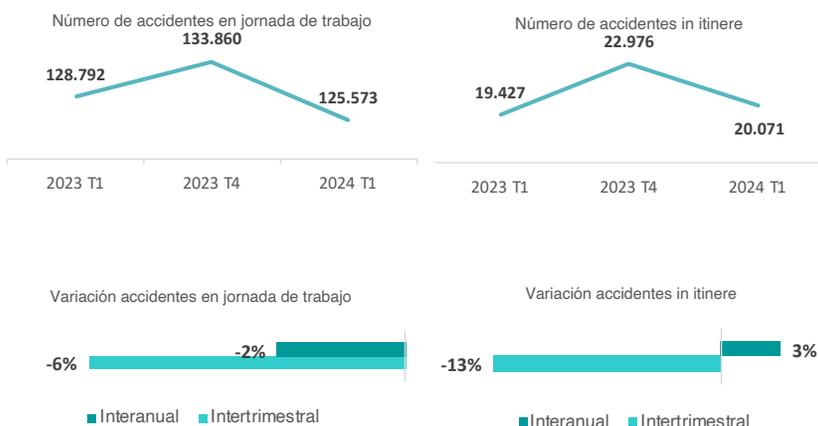
### Incidencia de accidentes y variaciones relativas. 2024 T1



En el primer trimestre de 2024, la incidencia se sitúa en 200 accidentados por cada 100.000 trabajadores en jornada de trabajo (-6% intertrimestral; -5% interanual) y en 32 en itinere (-13% intertrimestral; +1% interanual). Al observar el número de accidentes, éstos se sitúan en 125.573 en jornada de trabajo (-6% intertrimestral; -2% interanual) y 20.071 en itinere (-13% intertrimestral; +3% interanual).

**Gráfico 5.2**

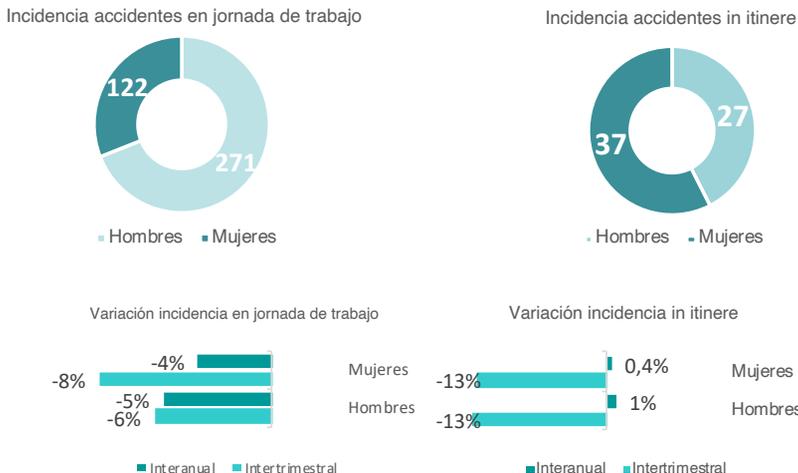
### Número de accidentes y variaciones relativas. 2024 T1



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

**Gráfico 5.3**

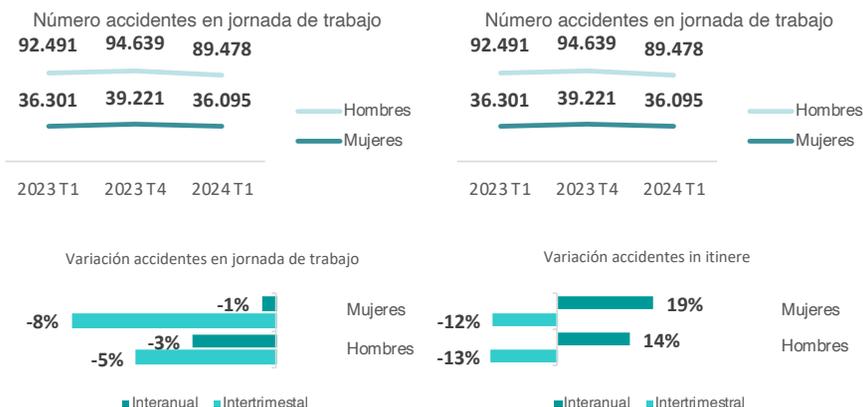
### Incidencia de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2024 T1



Al segmentar por sexos, la incidencia en jornada de trabajo es de más del doble para los hombres con 271 (-6% intertrimestral; -5% interanual) frente a las mujeres con 122 (-8% intertrimestral; -4% interanual). En cambio, vemos que son ellas las que obtienen la incidencia más alta in itinere con una cifra de 37 (-13% intertrimestral; +0,4% interanual) frente a 27 (-13% intertrimestral; +1% interanual). Centrándonos en el número de accidentes en jornada de trabajo, éstos se sitúan en 89.478 para los hombres y en 36.095 para las mujeres, mientras que in itinere ellas alcanzan los 11.019 frente a los 9.052 de los hombres.

**Gráfico 5.4**

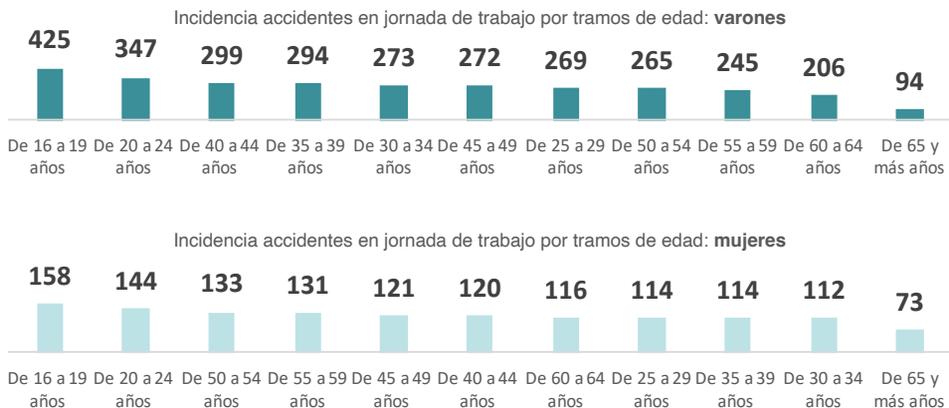
### Número de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2024 T1



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

**Gráfico 5.5**

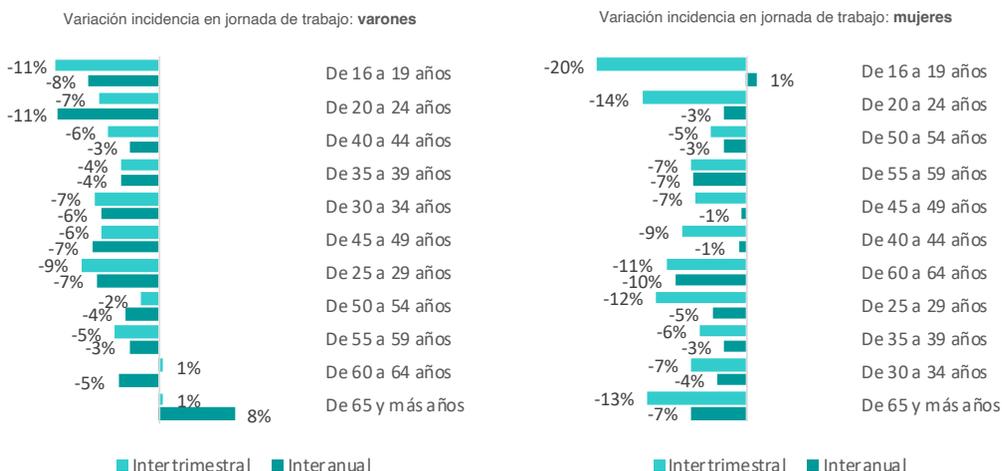
**Incidencia de accidentes por sexo y edad en jornada de trabajo. 2024 T1**



En el primer trimestre de 2024, los varones (425) y las mujeres (158) de 16 a 19 años son los que sufren la mayor incidencia de accidentes en jornada de trabajo. No obstante, tanto ellos como ellas disminuyen sus cifras con respecto al trimestre anterior un 11% y 20% respectivamente. A nivel interanual, los varones de este tramo de edad reducen además un 8%, frente al aumento del 1% de las mujeres.

**Gráfico 5.6**

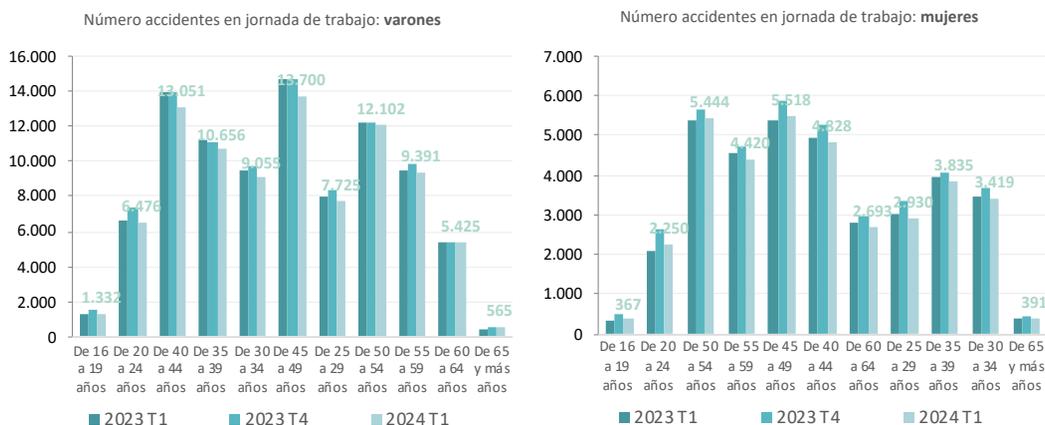
**Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2024 T1**



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

**Gráfico 5.7**

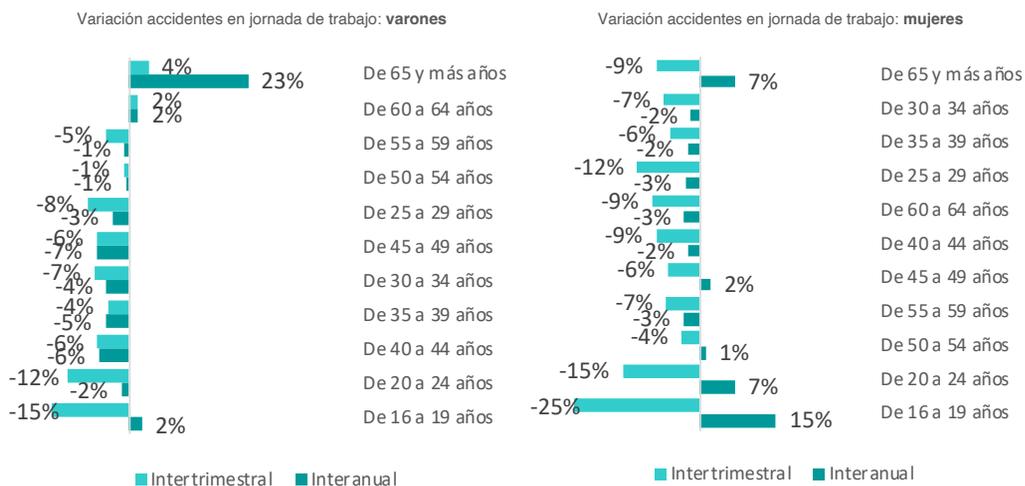
Número de accidentes por sexos y edad en jornada de trabajo. 2024 T1



Centrándonos en el número de accidentes, vemos que el mayor número suceden entre los 45 y 49 años para los hombres (13.700) y las mujeres (5.518). A nivel interanual, los hombres disminuyen sus cifras para este tramo de edad un 7%, mientras que las mujeres aumentan un 2%.

**Gráfico 5.8**

Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2024 T1



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

**Gráfico 5.9**

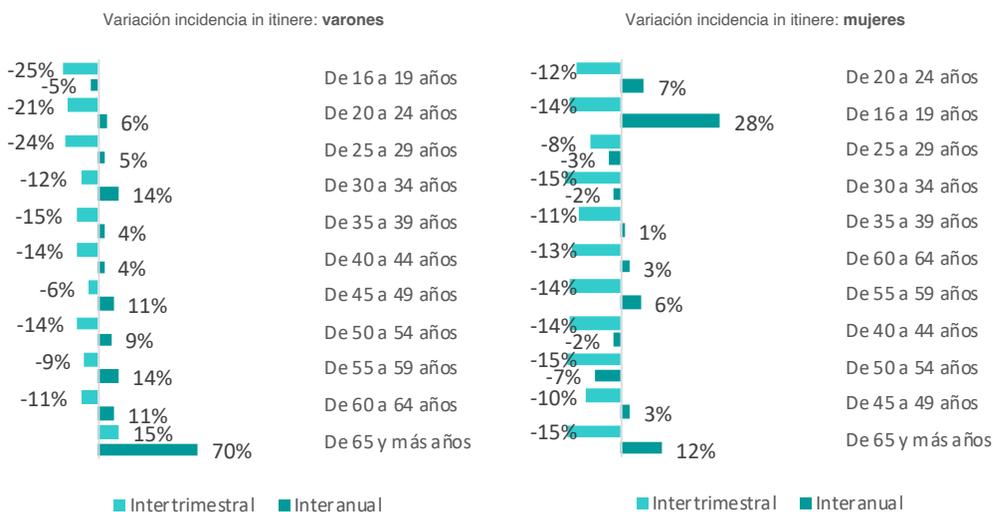
**Incidencia de accidentes por sexo y edad in itinere. 2024 T1**



En el primer trimestre de 2024, son tanto las mujeres de 20 a 24 años con una incidencia de 53 (-12% intertrimestral; +7% interanual), como los hombres más jóvenes con 56 (-24% intertrimestral; +7% interanual), los que sufren la mayor incidencia de accidentes in itinere.

**Gráfico 5.10**

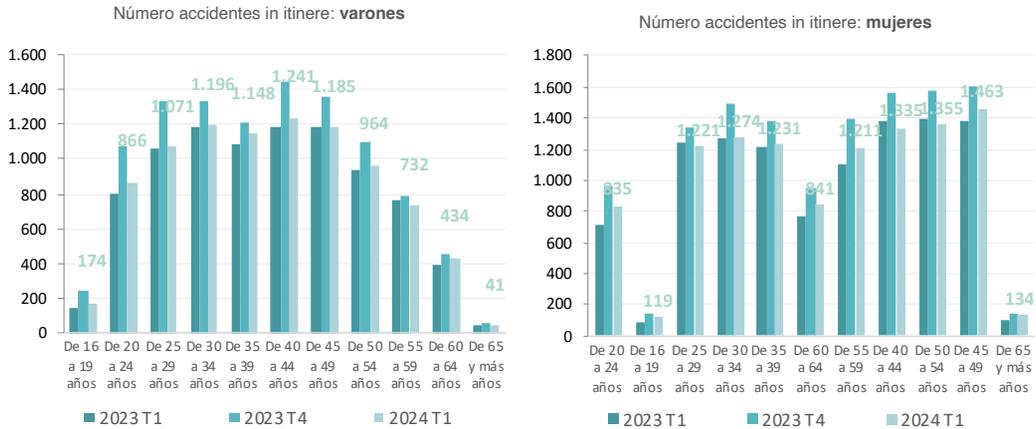
**Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2024 T1**



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

**Gráfico 5.11**

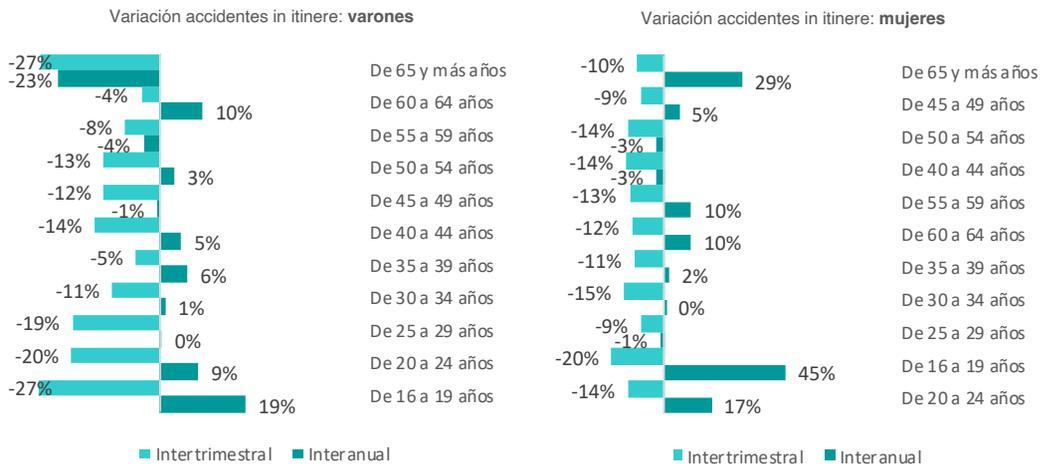
Número de accidentes por sexos y edad in itinere. 2024 T1



Centrándonos en el número de accidentes in itinere para el primer trimestre de 2024, vemos que el mayor número suceden entre los 40 y 44 años para los hombres (1.241) y las mujeres de 45 a 49 años (1.463). Destaca el aumento interanual para las mujeres de 16 a 19 años (+45%).

**Gráfico 5.12**

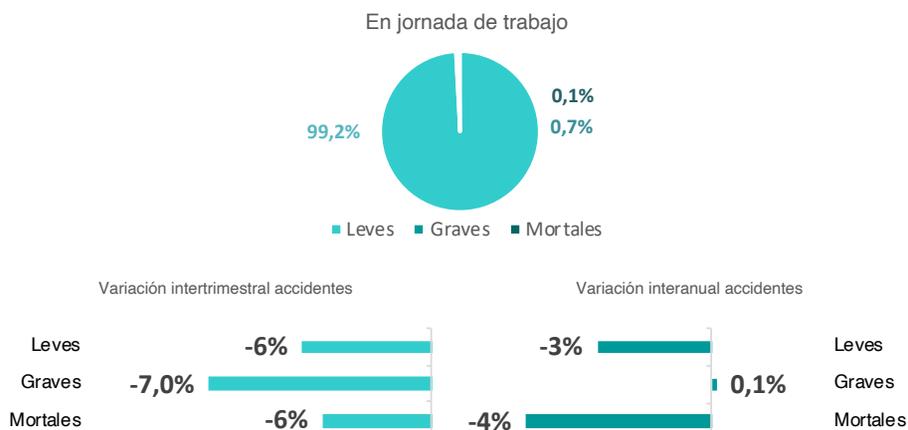
Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: PORCENTAJE DE ACCIDENTES SEGÚN GRAVEDAD

**Gráfico 6.1**

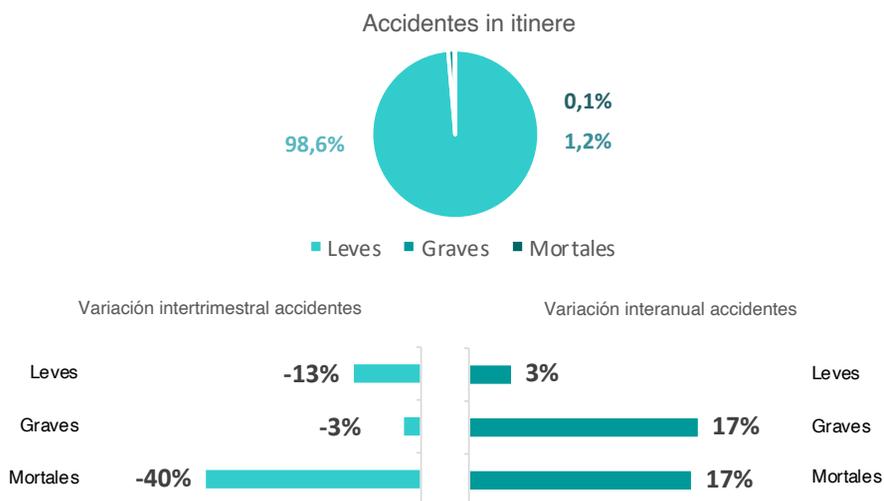
Porcentaje de accidentes en jornada de trabajo según gravedad y variaciones. 2024 T1



En cuanto a la gravedad de los accidentes, se observa que el 99,2% son de carácter leve en jornada de trabajo (124.521 accidentes) y el 98,6% in itinere (19.797 accidentes). Disminuye el número de accidentes mortales en jornada de trabajo hasta 141 (-6% intertrimestral; -4% interanual) y se sitúa en 28 in itinere (-40% intertrimestral; +17% interanual).

**Gráfico 6.2**

Porcentaje de accidentes in itinere según gravedad y variaciones. 2023 T4

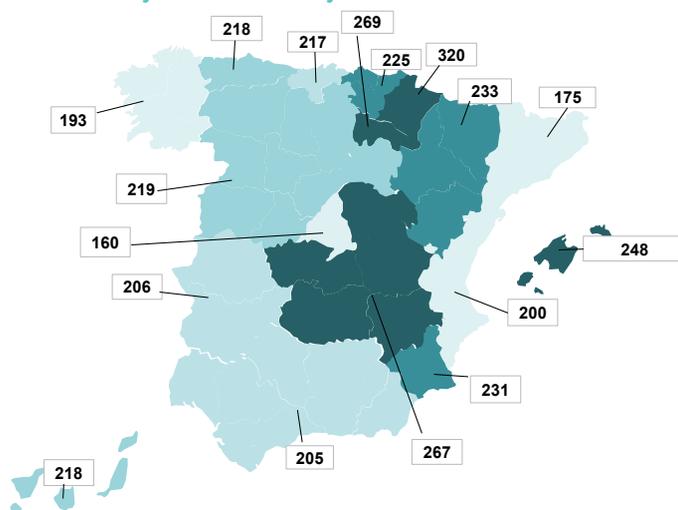


## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

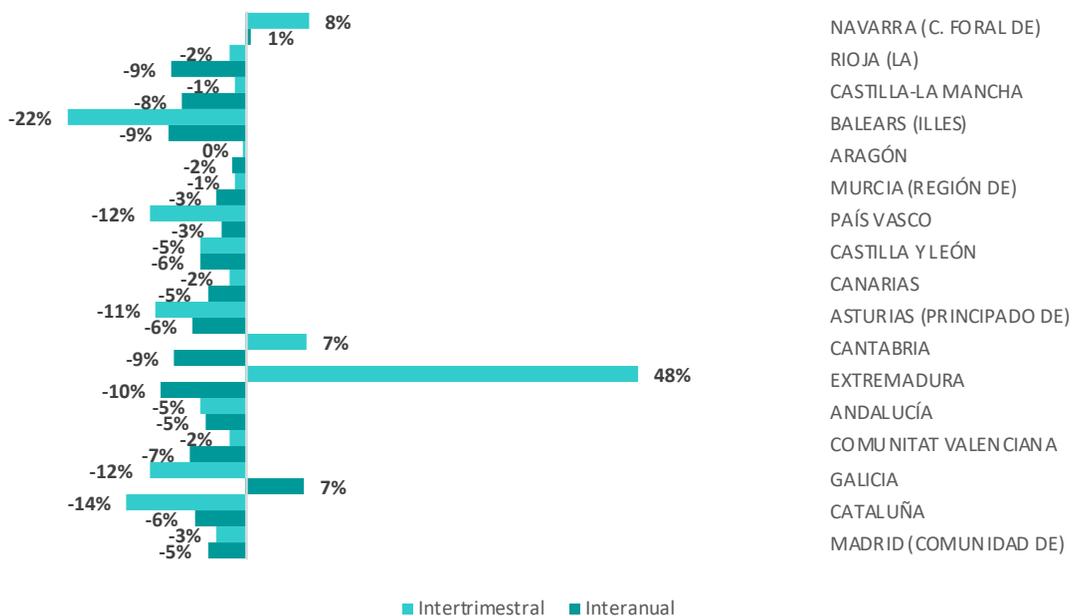
Gráfico 7.1

### Incidencia de accidentes en jornada de trabajo. 2024 T1

Incidencia total: 200



Las CC.AA más afectadas son Navarra con una incidencia de 320 (-6% intertrimestral, -5% interanual), La Rioja con una incidencia de 269 (+8% intertrimestral; +1% interanual), Castilla La Mancha con 267 (-2% intertrimestral; -9% interanual) y Baleares con 248 (-22% intertrimestral; -9% interanual). Los niveles más bajos se localizan en Madrid con 160 (-3% intertrimestral; -5% interanual) y Cataluña con 175 (-14% intertrimestral; -6% interanual).

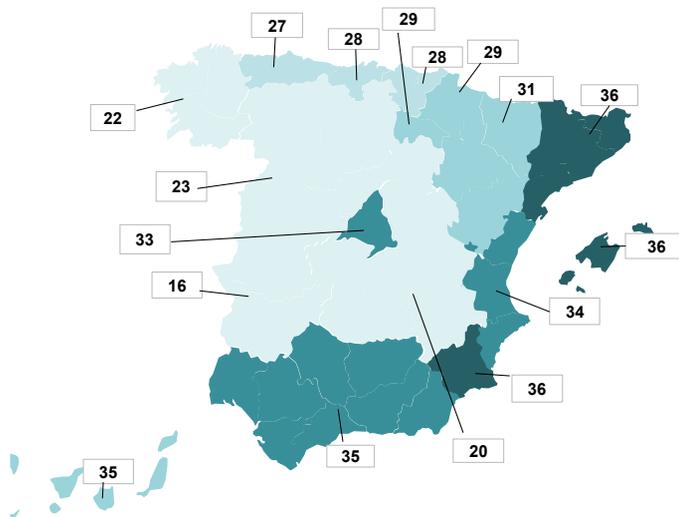


## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

**Gráfico 7.3**

### Incidencia de accidentes en jornada de trabajo. 2023 T1

Incidencia total: 32

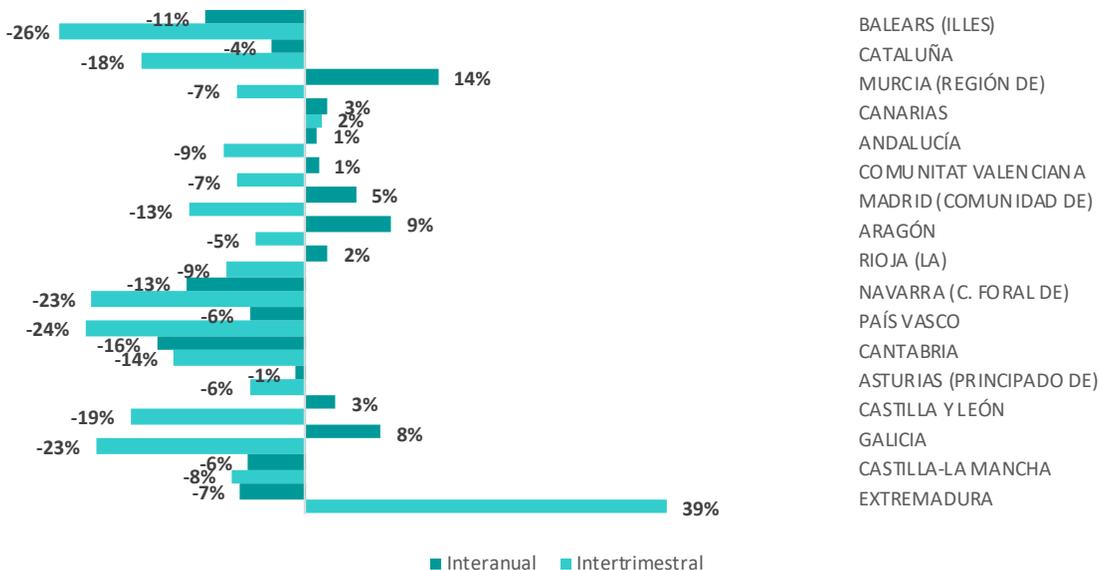


Poniendo el foco en la incidencia de accidentes in itinere, las CC.AA más afectadas son Baleares con 36 (-26% intertrimestral; -11% interanual) y Cataluña con 36 (-18% intertrimestral; -4% interanual). Los niveles más bajos son para Extremadura con 16 (+39% intertrimestral; -7% interanual) y Castilla La Mancha con 20 (-8% intertrimestral; -6% interanual).

**Gráfico 7.4**

### Variación relativa de incidencia in itinere. 2023 T1

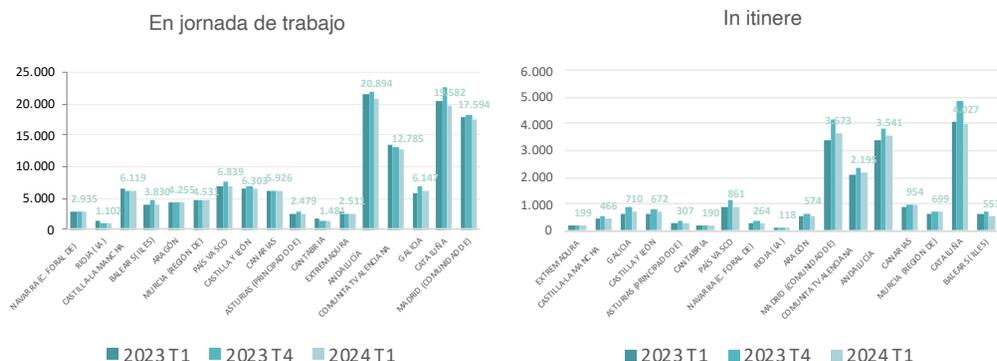
Total: -13% intertrimestral; +1% interanual



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: CC.AA

**Gráfico 7.5**

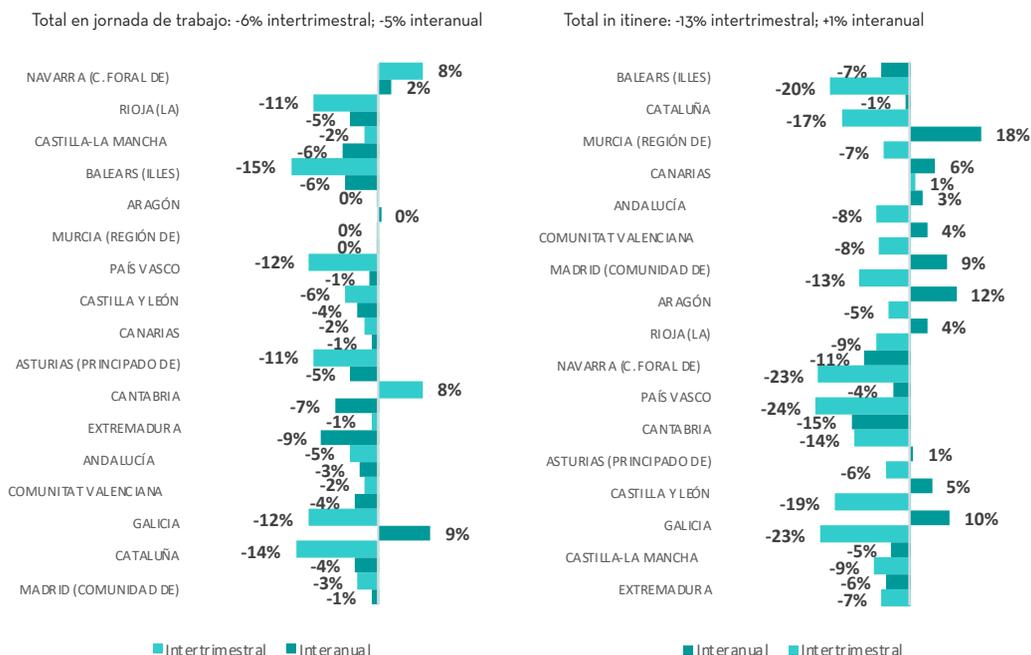
Número de accidentes según CC.AA. 2024 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes en jornada de trabajo (125.573 en total), observamos que Andalucía con 20.894 (-5% intertrimestral; -3% interanual) y Cataluña con 19.582 (-14% intertrimestral; -4% interanual) son las más perjudicadas. In itinere (20.071 en total), Cataluña alcanza los 4.027 accidentes (-18% intertrimestral; -4% interanual) y Madrid 3.673 (-13% intertrimestral; +5% interanual).

**Gráfico 7.6**

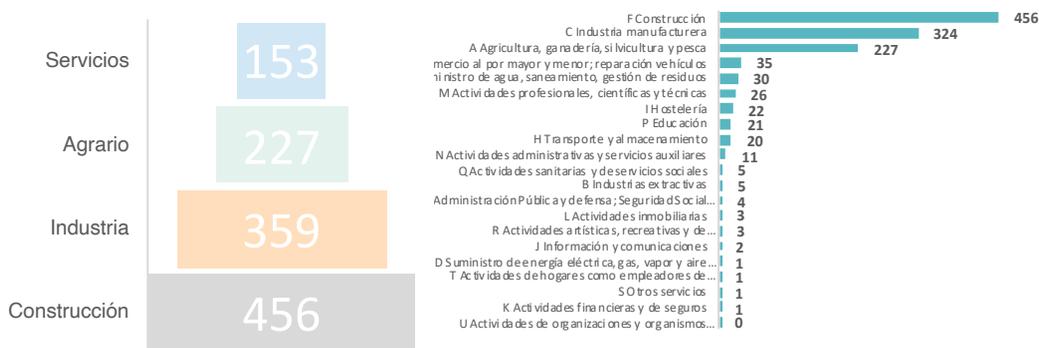
Variación relativa de accidentes según CC.AA. 2024 T1



## 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 456 (-7% intertrimestral; -7% interanual), seguido de Industria con 359 (-3% intertrimestral; -4% interanual) y del sector Agrario con 227 (-2% intertrimestral; -3% interanual), mientras que los niveles más bajos se encuentran en el sector Servicios con 153 (-8% intertrimestral; -5% interanual).

**Gráfico 8.2**

Variación relativa de incidencia según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: SECTORES Y SECCIONES

**Gráfico 8.3**

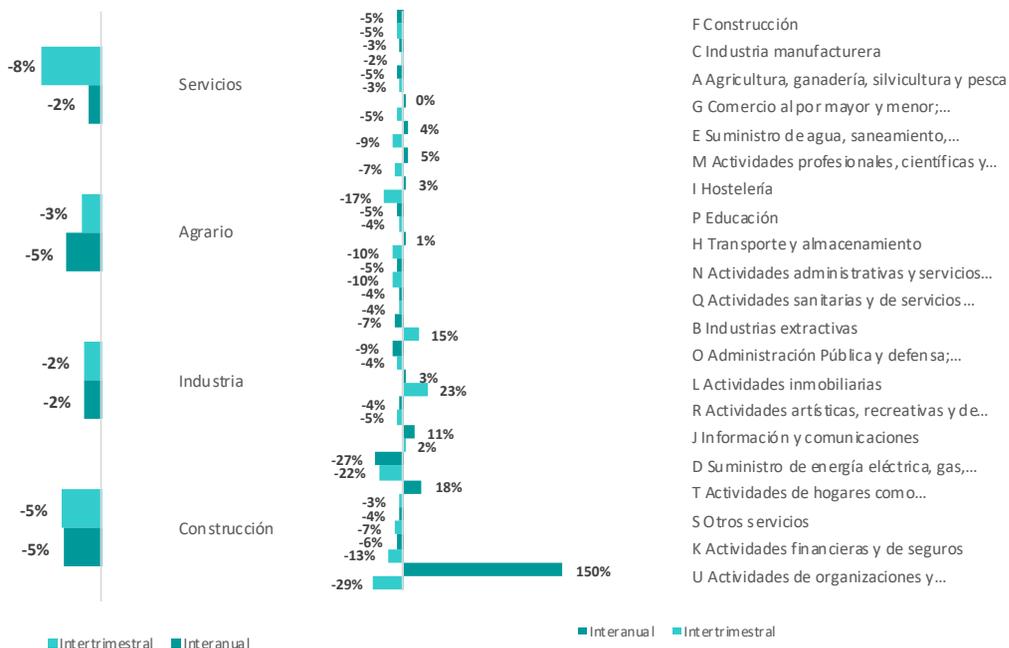
Número de accidentes según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2024 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes, Servicios con 73.535 (-8% intertrimestral; -2% interanual) es el más perjudicado en el primer trimestre de 2024, seguido de Industria con 25.685 (-2% intertrimestral; -2% interanual) y Construcción con 19.218 (-5% intertrimestral; -5% interanual). En cambio, el sector Agrario sería el menos afectado con 7.135 accidentes en jornada de trabajo (-8% intertrimestral; -2% 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. 2024 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 192 (-3% intertrimestral; -3% interanual), mientras que para el sector Construcción, la división más afectada sería “actividades de construcción especializada” con una incidencia de 254 (-5% intertrimestral; -5% interanual).

**Gráfico 9.2**

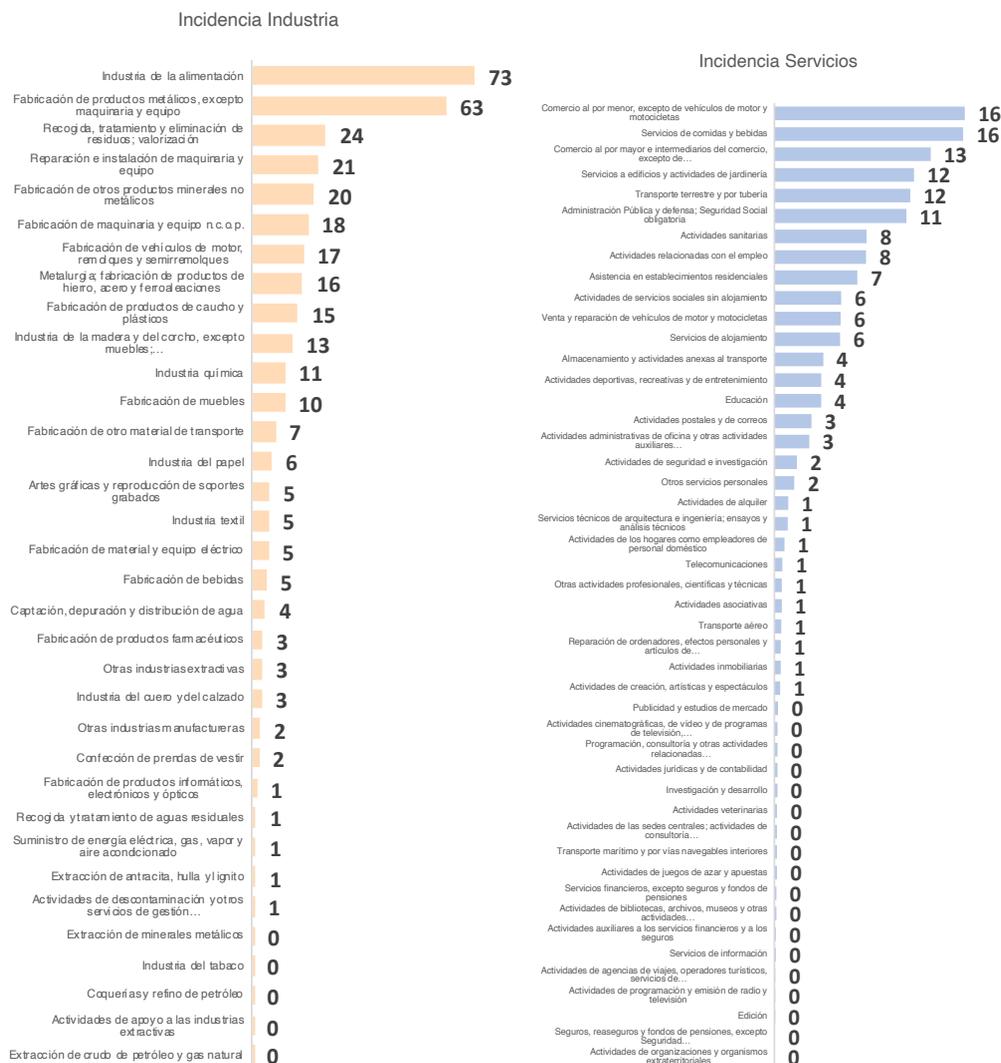
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 9.3**

Incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2023 T1

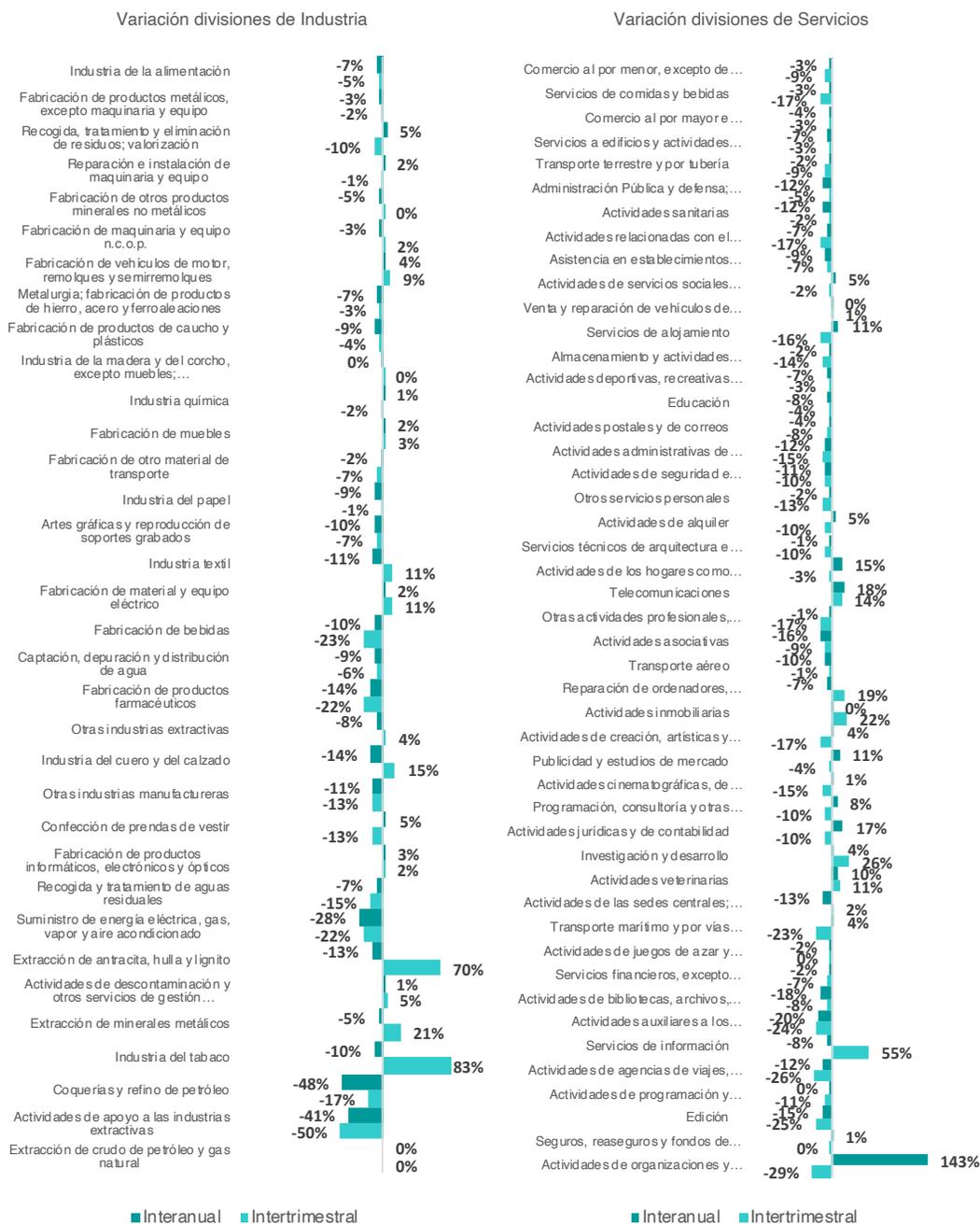


Teniendo en cuenta las divisiones de actividad económica, “Industria de la alimentación” con 73 (-5% intertrimestral; -7% interanual) sería la más perjudicada dentro del sector Industria, mientras que para el sector Servicios, la división más afectada sería “Comercio” con 16 (-9% intertrimestral; -3% interanual).

# ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 9.4

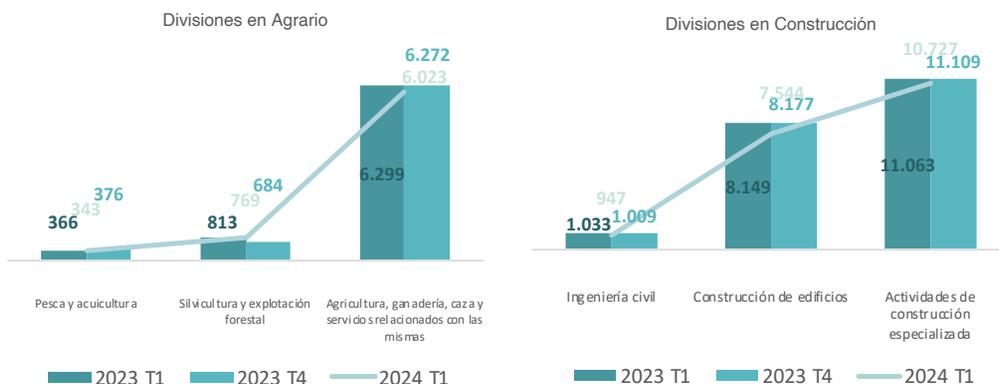
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 9.5**

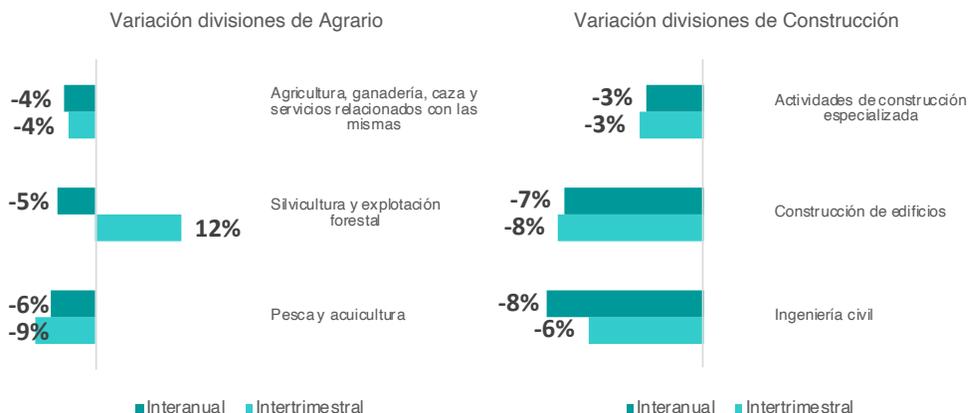
Número de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2024 T1



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).

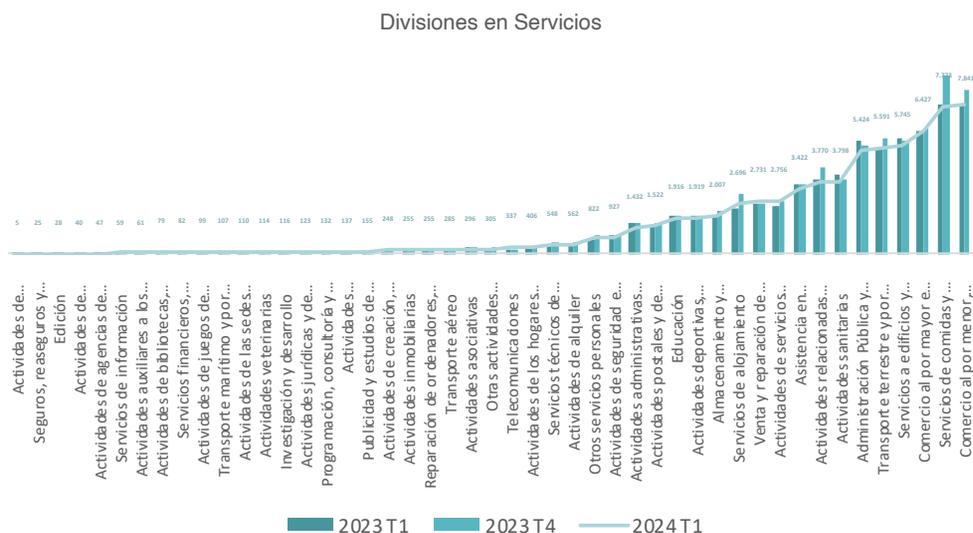
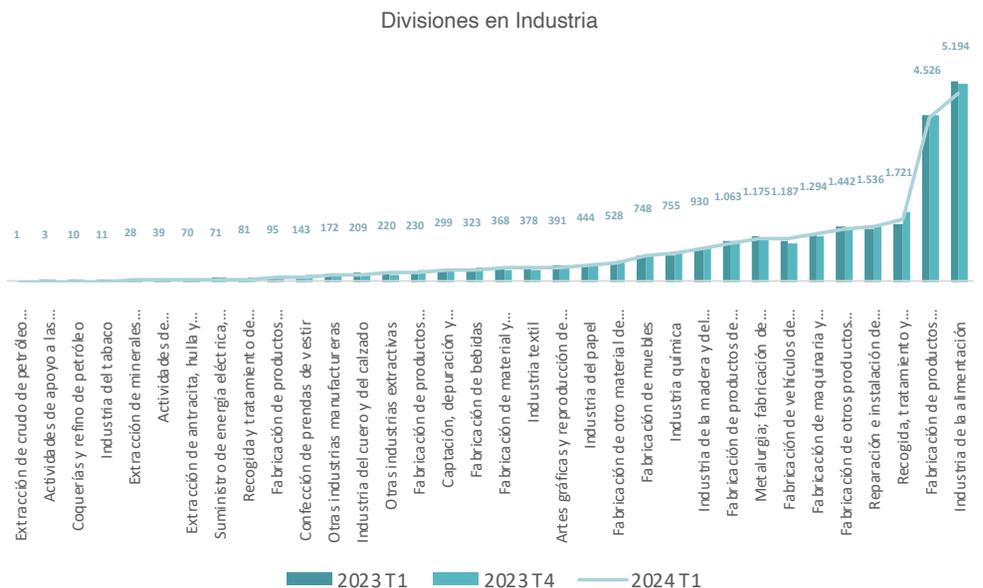
**Gráfico 9.6**

Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2024 T1



## ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 27



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 5.194 accidentes (-5% intertrimestral; -6% interanual), mientras que para Servicios sería “Comercio” con 7.841 accidentes (-9% intertrimestral; 0% interanual).

# ANÁLISIS SINIESTRALIDAD: DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Gráfico 9.8**

Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo.  
2024 T1

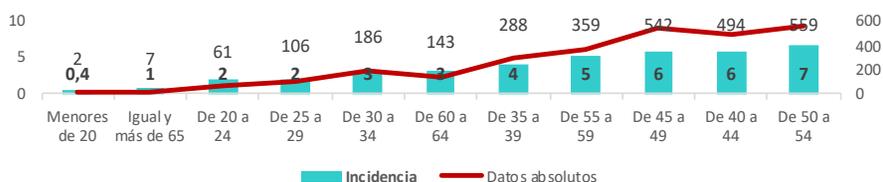


## ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA Y NÚMERO SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO

**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%
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>0,2%</b>	<b>17,0%</b>	<b>2.747</b>	<b>3,0%</b>	<b>17,5%</b>

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

**Gráfico 11.2**

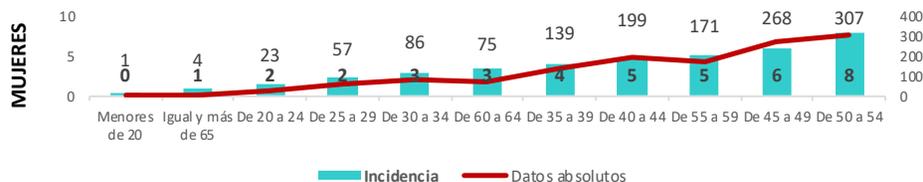
### Partes comunicados con baja: incidencia y número según sexos. 2023 T1

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%
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>-2,5%</b>	<b>14,9%</b>	<b>1.417</b>	<b>0,2%</b>	<b>15,4%</b>



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	-5,6%	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%
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>2,8%</b>	<b>19,3%</b>	<b>1.330</b>	<b>6,1%</b>	<b>19,8%</b>

## 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	0	-80,8%	-50,2%	2	-80,0%	-50,0%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	0	87,8%	6,2%	81	72,3%	6,6%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	0	27,1%	80,1%	94	30,6%	80,8%
Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	1	-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	1	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	0	-76,3%	-50,2%	2	-77,8%	-50,0%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	0	75,8%	-14,6%	18	80,0%	-14,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	0	23,9%	85,0%	52	26,8%	85,7%
Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	1	35,5%	44,1%	68	38,8%	44,7%
Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	1	-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	0	-18,3%	13,8%	16	-15,8%	14,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos	0	31,4%	74,3%	42	35,5%	75,0%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos	1	65,1%	14,1%	63	70,3%	14,5%
Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	1	29,9%	-1,7%	75	33,8%	-1,3%
Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos	12	-0,8%	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).



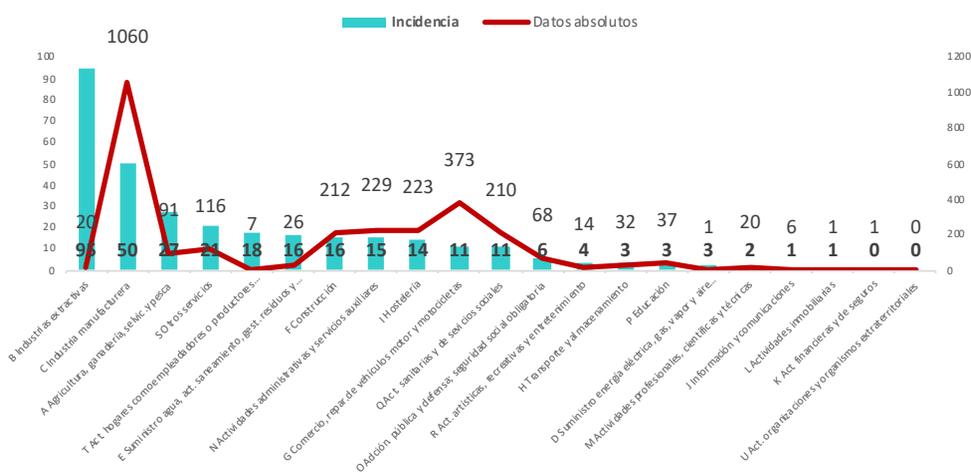
CNAE	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
03 Pesca y acuicultura	432	70,6%	32,5%	12	71,4%	33,3%
50 Transporte marítimo y por vías navegables	162	100,0%	-0,1%	2	100,0%	0,0%
08 Otras industrias extractivas	118	72,3%	26,2%	19	72,7%	29,7%
15 Industria del cuero y del cabido	86	159,8%	17,3%	37	164,3%	19,4%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques	78	-27,9%	31,1%	117	-27,8%	31,5%
10 Industria de la alimentación	77	8,4%	14,6%	313	10,8%	13,4%
23 Fabricación de otros productos minerales	69	-0,7%	39,5%	70	-1,4%	40,0%
25 Fabricación de productos textiles, excepto maquina	56	6,3%	15,7%	149	7,2%	17,3%
24 Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero	48	-36,5%	-44,5%	37	-36,2%	-43,9%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	48	-3,6%	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%
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles	46	49,16%	60,6%	28	81,3%	81,3%
18 Industria de la madera, del corcho, excepto muebles	45	53,2%	14,9%	30	50,0%	15,4%
31 Fabricación de muebles	44	100,0%	100,0%	1	100,0%	100,0%
39 Actividades de descontaminación y otros	35	-24,0%	-11,1%	20	-20,0%	-9,1%
30 Fabricación de otro material de transporte	34	36,4%	51,6%	37	42,3%	54,2%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	33	75,7%	55,3%	11	63,5%	57,1%
26 Fabricación de productos informáticos, electr. ópticos	33	-27,2%	37,1%	11	-6,6%	39,7%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	30	10,5%	74,1%	14	7,7%	75,0%
13 Industria textil	30	6,0%	53,4%	104	9,5%	52,9%
96 Otros servicios personales	30	100,0%	100,0%	1	100,0%	100,0%
07 Extracción de minerales metálicos	28	52,9%	67,7%	20	53,8%	66,7%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	27	38,7%	38,6%	83	45,6%	36,3%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	25	-21,6%	-3,3%	164	-20,4%	-3,6%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	24	-10,2%	-30,0%	11	-8,3%	-30,0%
17 Industria del papel	24	-16,6%	9,0%	73	-17,0%	9,0%
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios	23	-15,7%	13,1%	20	-14,3%	14,3%
20 Industria química	22	38,9%	41,1%	10	42,8%	42,9%
14 Confección de prendas de vestir	21	24,0%	71,8%	22	29,4%	89,2%
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	21	-18,2%	19,8%	6	-14,3%	20,0%
02 Silvicultura y explotación forestal	20	90,9%	197,3%	12	200,0%	200,0%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	19	70,2%	-14,2%	80	63,6%	-3,2%
55 Servicios de alojamiento	18	-26,6%	106,6%	6	-38,9%	70,8%
78 Actividades relacionadas con el empleo	18	19,2%	135,5%	7	16,7%	133,3%
97 Actividades de los hogares como empleado	17	-54,6%	15,8%	7	-33,3%	16,7%
32 Otras industrias manufactureras	17	17,3%	15,4%	57	18,8%	50,0%
45 Venta y reparación de vehículos de motor	16	22,2%	45,3%	81	28,6%	50,0%
41 Construcción de edificios	15	-16,7%	3,0%	124	-13,3%	5,1%
43 Actividades de construcción especializada	14	168,1%	169,0%	8	100,0%	166,7%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y uso dom.	12	20,1%	20,1%	163	26,4%	21,6%
56 Servicios de comidas y bebidas	12	25,4%	28,2%	45	32,4%	26,8%
42 Comercio al por menor, excepto de vehículos motor	12	-2,9%	32,6%	200	0,0%	20,4%
42 Ingeniería civil	11	-28,3%	67,4%	7	-22,2%	75,0%
46 Comercio al por mayor e intermedarios, excepto v. motor	9	-11,6%	27,3%	96	-10,5%	26,3%
92 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	8	47,0%	100,0%	3	50,0%	100,0%
82 Actividades administrativas de oficina y activ. Aux. empresas	7	53,7%	-36,8%	5	66,7%	-37,5%
36 Captación, depuración y distribución de agua	7	-33,7%	-23,1%	25	-30,0%	-34,2%
86 Actividades sanitarias	7	42,6%	26,1%	3	62,5%	-23,0%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	7	44,8%	27,4%	82	46,4%	26,2%
84 Administración Pública y defensa, Seguridad Soc. oblig.	6	-6,6%	-44,1%	14	-8,8%	-44,0%
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y o. act. Cult.	5	100,0%	-66,8%	1	199,0%	-66,7%
70 Actividades de la red eléctrica, activ. Consl. Gest. Empr.	5	100,0%	585,5%	7	100,0%	600,0%
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	4	62,3%	195,9%	6	0,0%	200,0%
77 Actividades de alquiler	3	-3,7%	-26,0%	3	100,0%	-25,0%
53 Actividades postales y de correos	3	192,4%	210,3%	3	200,0%	200,0%
85 Educación	3	-19,0%	12,0%	37	-15,9%	15,6%
94 Actividades asociativas	3	94,5%	-43,4%	4	100,0%	-42,9%
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire c.	3	100,0%	-1,8%	3	100,0%	0,0%
51 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	-27,6%	-18,2%	5	-54,5%	-18,7%
49 Transporte terrestre y por tubería	2	-27,5%	-30,1%	12	-25,0%	-29,4%
72 Investigación y desarrollo	2	-38,9%	-51,3%	2	-33,3%	-50,0%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	1	192,3%	48,8%	3	200,0%	50,0%
62 Programación, consultoría y otras activ., informáticas	1	263,7%	96,3%	4	300,0%	100,0%
61 Telecomunicaciones	1	100,0%	-50,8%	2	100,0%	-50,0%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	1	-53,0%	-30,3%	2	-50,0%	-80,0%
68 Actividades inmobiliarias	1	-3,7%	100,0%	1	0,0%	100,0%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos pens.	1	100,0%	100,0%	1	100,0%	100,0%
98 Actividades de los hogares como productores de bienes	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
06 Extracción de crudo 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%
19 Copiarías y repro de petróleo	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%
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y prog. 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 veterinarias	0	0,0%	-100,0%	0	0,0%	-100,0%
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turis.	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
99 Actividades de organizaciones y organ. Extraterritoriales	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).



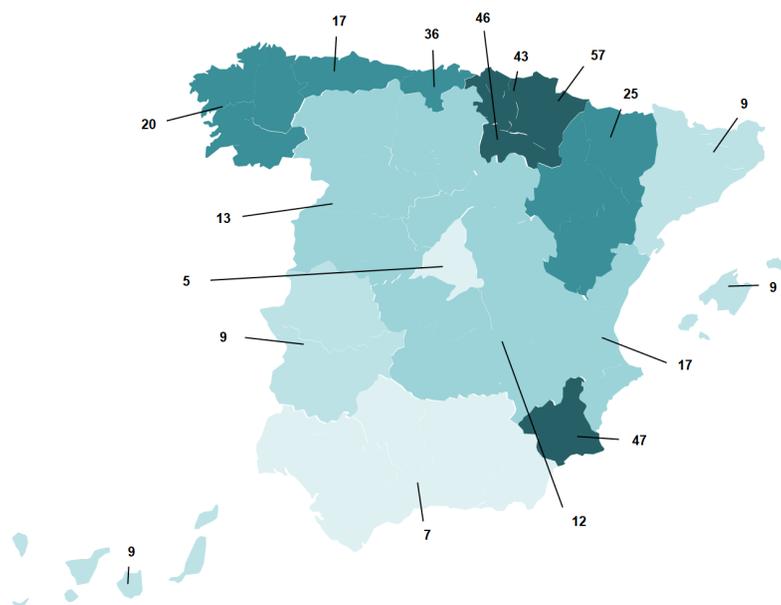
Secciones	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
B Industrias extractivas	95	80,3%	42,9%	20	81,8%	42,9%
C Industria manufacturera	50	2,0%	18,6%	1060	2,9%	18,6%
A Agricultura, ganadería, selv. y pesca	27	-10,7%	12,3%	91	-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%	4,6%	68	-9,3%	4,6%
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	42,9%	-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	-50,4%	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%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0,2%</b>	<b>17,0%</b>

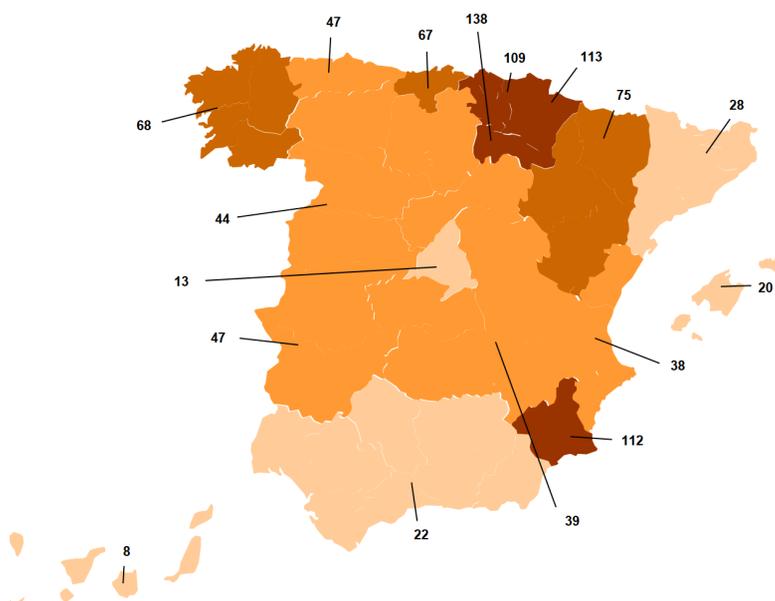
## ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

**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
ANDALUCÍA	22	25,1%	17,2%
ARAGÓN	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 LEÓN	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%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>2,0%</b>	<b>19,0%</b>

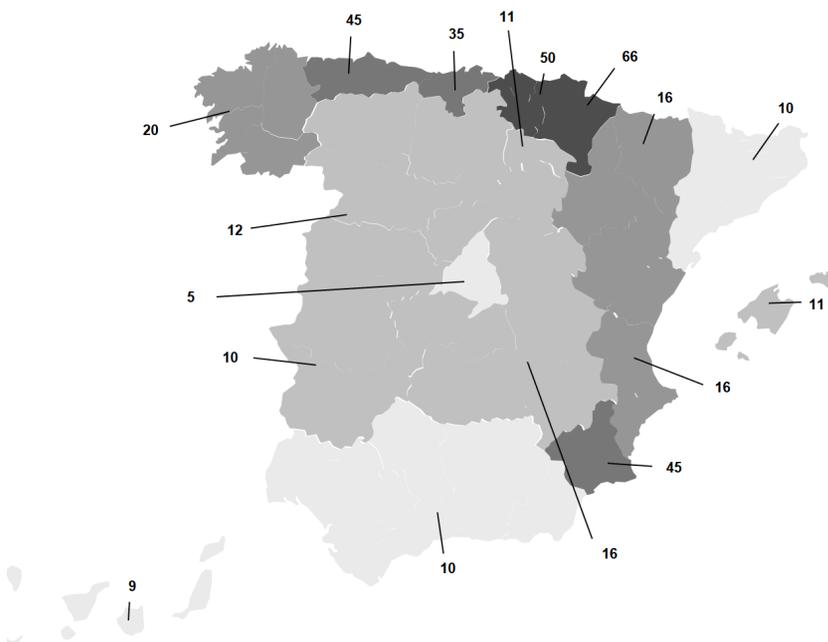
## ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

**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%
ARAGÓN	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 LEÓN	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%
PAÍS VASCO	50	-0,7%	15,3%
LA RIOJA	11	-75,4%	-50,9%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>-5,8%</b>	<b>17,4%</b>

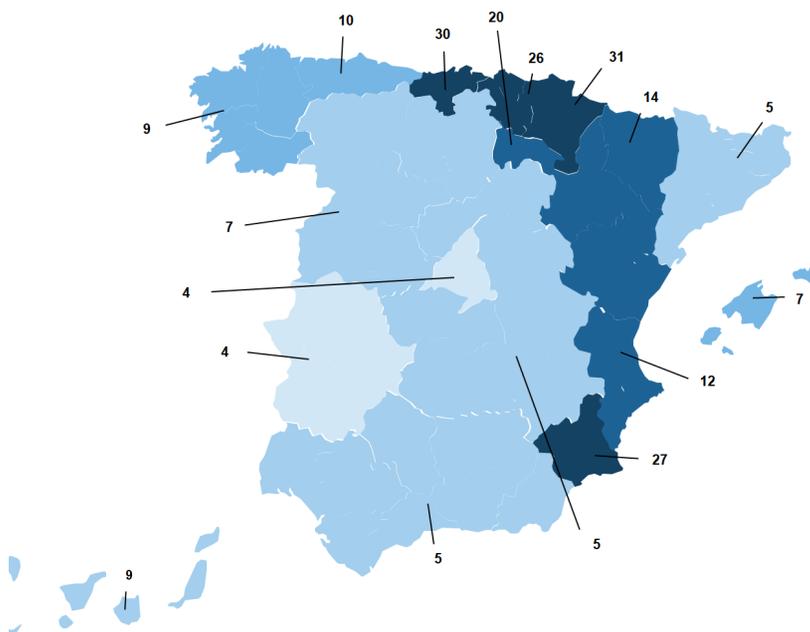
## ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

**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 (+34% 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
ANDALUCÍA	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%
COMDAD. VALENCIANA	12	7,3%	21,8%
EXTREMADURA	4	-17,0%	-7,6%
GALICIA	9	11,8%	1,7%
MADRID (COMDAD. DE)	4	22,6%	34,0%
MURCIA (REGION DE)	27	-17,1%	3,1%
NAVARRA (COMDAD. FORAL DE)	31	-8,2%	49,5%
PAÍS VASCO	26	-9,1%	28,2%
LA RIOJA	20	10,3%	19,9%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1,0%</b>	<b>15,4%</b>

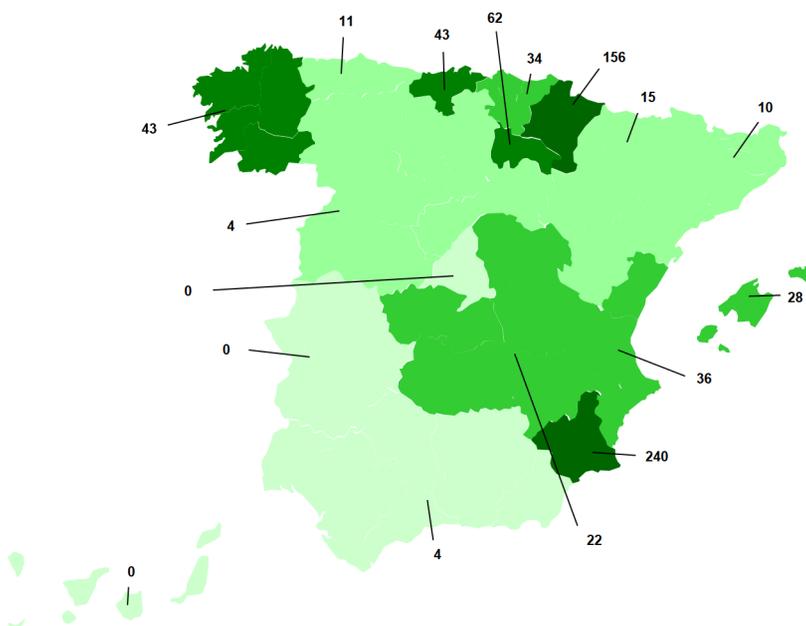
## ANÁLISIS ENFERMEDADES PROFESIONALES: PARTES COMUNICADOS CON BAJA: INCIDENCIA SEGÚN CC.AA Y SECTORES

**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%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>-10,7%</b>	<b>12,3%</b>



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

capítulo 4

# Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias



## ¿DEBEN PAGARSE LOS INCENTIVOS SI SE ESTÁ DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

### **Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 13-02-2024 (sentencia núm. 18/2024)**

La consideración de las bajas médicas, indisposiciones puntuales y reposos médicos como absentismo no recuperable, afectando la percepción del incentivo, contraviene la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación. Esto se debe a que supone una discriminación directa por motivos de enfermedad o salud, prohibida por dicha ley. Este criterio se basa en la sentencia previa de la Sala emitida el 19-6-2023, en el procedimiento de conflicto colectivo 114/2023. Se acoge la demanda del sindicato, declarando la nulidad de las cláusulas de los planes de incentivos que eliminan o reducen el incentivo para los trabajadores afectados por baja médica, indisposición o reposo médico.

## ¿PUEDE DESPEDIRSE A UNA PERSONA TELETRABAJADORA QUE SE NIEGA A REINCORPORARSE EN FORMA PRESENCIAL TRAS UN PERIODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid, Sala de lo Social, 04-04-2024 (sentencia núm. 248/2024)**

Se declara procedente el despido de una trabajadora que, tras una incapacidad temporal, no atiende los requerimientos de la empresa para reincorporarse presencialmente al trabajo después de cuatro meses desde la operación, y que alega no poder acudir a las oficinas, mientras se desplaza a otros lugares incluso fuera de Madrid para realizar trabajos por su cuenta. Después de una operación quirúrgica y una breve incapacidad temporal, la trabajadora solicitó teletrabajar por recomendación médica para evitar desplazamientos y bipedestación prolongada. La empresa accedió temporalmente, pero posteriormente insistió en su retorno al trabajo presencial bajo un régimen mixto de un día de teletrabajo por semana. La trabajadora se negó reiteradamente, amparándose en las recomendaciones médicas. Durante su periodo de teletrabajo, sus redes sociales mostraron que participaba en actividades fuera de su domicilio, como paseos por Madrid y viajes en metro, publicando todas las pruebas en su Instagram. El tribunal confirma que la negativa a reincorporarse presencialmente, pese a los requerimientos de la empresa y las evidencias de que podía desplazarse, constituye una falta muy grave. El despido se fundamenta no solo en su desobediencia a las instrucciones de la empresa, sino también en la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza.

## ¿Y SI LAS AUSENCIAS DERIVAN DE UN APARENTE EJERCICIO DEL DERECHO DE CONCILIACIÓN?

**Sentencia del Tribunal Superior de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, 27-03-2024, sentencia núm. 204/2024**

Se declara procedente el despido por fraude en la reducción de jornada destinada a la conciliación de la vida laboral y familiar. El trabajador, camillero contratado por una empresa especializada en el transporte de enfermos en ambulancias para el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), fue despedido por no reincorporarse a su puesto de trabajo cuando se le requirió y por falsedad en su situación laboral. Se comprobó que había trabajado simultáneamente como enfermero para el SESCAM, como autónomo, y además administraba una clínica, haciendo un uso indebido de la reducción de jornada.

## ¿PUEDE UN TRABAJADOR DESARROLLAR TRABAJOS DURANTE UNA BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la C. Valenciana, Sala de lo Social, 11-04-2024 (sentencia núm. 1022/2024)**

Se declara procedente el despido disciplinario por actividad en redes sociales durante una baja por depresión. La trabajadora, administrativa en una empresa, estaba de baja por incapacidad temporal debido a un estado emocional ansioso, déficits cognitivos y de concentración, pérdidas de memoria y desesperanza. No obstante, durante su baja, la empleada publicaba contenidos en Instagram sobre belleza y nutrición y se promocionaba como coach nutricional en redes sociales, lo que llevó a la empresa a considerar su conducta como fraude y deslealtad. El Tribunal, tras analizar la jurisprudencia y los hechos, concluyó que la trabajadora, al demostrar energía y concentración para publicitar productos y aconsejar sobre estilos de vida en Instagram, también era capaz de desempeñar su trabajo de administrativa.

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, 11-01-2024 (sentencia núm 14/2023)**

Se confirma el despido procedente de una trabajadora que, durante su período de incapacidad temporal (IT), realizaba trabajos tras haber anunciado la apertura de su local de manicura desde su cuenta de Instagram. La empresa contrató a un detective que acudió al local, solicitó una cita y se realizó una sesión de belleza. La trabajadora atendió al detective, le hizo una manicura como a cualquier cliente y este pagó por el servicio.

## ¿PUEDEN CONSIDERARSE FALTAS INJUSTIFICADAS LAS AUSENCIAS POR TELETRABAJO NO AUTORIZADO?

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid, Sala de lo Social, 12-01-2024 (sentencia núm. 24/2024)**

El Tribunal declara la procedencia del despido de una trabajadora que se trasladó a México a pesar de no tener aprobada la modalidad de teletrabajo. La trabajadora solicitó una reducción de jornada y la posibilidad de ejercer sus funciones mediante teletrabajo debido a su mudanza a México. La empresa aprobó la reducción de jornada, pero rechazó la solicitud de teletrabajo. La trabajadora invocó el principio de proporcionalidad para ajustar la sanción por faltas injustificadas en relación con su situación personal. El Tribunal señaló que, aunque la trabajadora tiene plena libertad para establecer su domicilio, su actuación generó una circunstancia que buscaba obligar a la empresa a aceptar su teletrabajo y servir de justificación para no acudir a su puesto, creando una especie de derecho al traslado que la empresa no está obligada a aceptar.

## ¿PUEDE DESPEDIRSE A UN TRABAJADOR POR TRABAJAR DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL SI LA PRUEBA DE DETECTIVE PUEDE ATENTAR A LA INTIMIDAD?

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife), Sala de lo Social, 22-05-2024, sentencia núm. 127/2024**

La prueba de detectives verifica actos realizados fuera de la vivienda o en una parte de la misma (la azotea) visible sin dificultad desde el exterior, lo cual no está prohibido por el artículo 48 de la Ley de Seguridad Privada. Por lo tanto, procede el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual al realizar actividades incompatibles con una situación de incapacidad temporal del trabajador. Aunque el médico no le había prescrito reposo absoluto, estas actividades de albañilería, que no son ordinarias de la vida cotidiana, implican una actividad más intensa que su labor como pastelero y, como mínimo, dificultan su proceso de recuperación.

## ¿PUEDE UN TRABAJADOR, ESTANDO DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL, DESARROLLAR OTRAS ACTIVIDADES APARENTEMENTE INCOMPATIBLES (TOCAR EN CONCIERTO DE ROCK)?

### **Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco, Sala de lo Social, 06-02-2024, sentencia núm. 295/2024**

El Tribunal declara improcedente el despido de un trabajador por participar en un concierto de rock mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal, considerando que dicha actividad no fue incompatible con su incapacidad y no

supuso una transgresión de la buena fe contractual. El trabajador estaba de baja por enfermedad común debido a una “tendinopatía del manguito rotador en el hombro derecho con rotura parcial del supraespinoso” y estaba en lista de espera para una operación. El tribunal indica que “no se aprecia la existencia de una conducta clara de transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador, ya que no realizó una actividad incompatible con su situación de incapacidad temporal”.

### ¿ES COMPATIBLE IR A UN CONCIERTO CUANDO SE ESTÁ DE BAJA POR ANSIEDAD?

#### **Sentencia del Tribunal Superior de Cantabria, Sala de lo Social, 12-04-2024, sentencia núm. 291/2024**

Se declara improcedente el despido de la empleada del supermercado por asistir a un concierto el mismo día en que se tomó la baja por ansiedad. El tribunal subraya que, en estos casos, lo beneficioso es salir y no aislarse, y que una actividad lúdica como asistir a un concierto no perjudicaba su salud. La empleada fue descubierta porque apareció en una foto publicada en el periódico local, donde se la veía “bailando con el brazo en alto, disfrutando y coreando las canciones del cantante, en una actitud que no coincidía con el estado que había manifestado a los responsables del centro esa misma mañana”. Se observó que se mostraba relajada, de buen humor, sin signos de angustia y haciendo un gesto de satisfacción. Los magistrados consideraron que asistir a un concierto no es equiparable a la capacidad para desempeñar las funciones esenciales de su trabajo, que consistían en ser gerente del departamento de carnicería, con la necesaria atención, responsabilidad y productividad requeridas en su puesto.

### PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Incluye la perspectiva de género, además de otras medidas como la reducción de 29 a 10 en el umbral de trabajadores que permiten a la empresa que sea el empresario quien asuma la gestión preventiva, una nueva figura de la persona interlocutora con los servicios de prevención ajenos, la introducción de algunos conceptos jurídicos que pueden generar inseguridad jurídica (diversidad generacional, características de la persona, exposición “desigual” a los riesgos laborales) y la vinculación de la obligación de evaluación de riesgos a la persona trabajadora en el lugar del puesto de trabajo, a partir de la introducción las tareas como contenido relevante.

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO Y EL PROCEDIMIENTO GENERAL PARA ESTABLECER COEFICIENTES REDUCTORES PARA ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO, PREVISTO POR LA LEY 21/2022, DE 19 DE OCTUBRE, DE CREACIÓN DE UN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO.



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

capítulo 5

# Impacto de la salud mental en absentismo

## IMPACTO DE LA SALUD MENTAL EN ABSENTISMO

El cuidado de la salud mental es una tendencia pronunciada en los últimos años, que se ha visto claramente apuntalada con motivo de la reciente pandemia sanitaria motivada por el coronavirus. La fragilidad de la condición humana se puso de manifiesto y permitió una reflexión en muchos trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, calidad de vida y posibilidades de conciliación familiar. Por otro lado, se generaron modelos híbridos de trabajo que, aunque facilitaron la flexibilidad laboral, generaron otros riesgos adicionales a los ya existentes como son la hiperconectividad y el aislamiento social. Todo esto condujo a que hubiera una mayor aceptación social a abordar aspectos ligados a la salud mental y que hubiera una demanda creciente de programas de promoción de la salud y de protección de la salud mental de las personas trabajadoras.

La Existencia de un entorno laboral inestable con exigencias crecientes en términos de productividad, diferenciación de producto o servicio y marcos regulatorios, unido a la influencia que los problemas personales pueden tener en el entorno laboral, hacen que cobre mayor vigencia el cuidado de la Salud Mental y la promoción de entornos saludables por parte de las empresas.

A pesar de los plausibles avances que se están produciendo en diferentes ámbitos tanto públicos como privados, la realidad es que, si atendemos a las encuestas y al alcance de las bajas asociadas a problemas de la salud mental, se trata de un problema que lejos de solucionarse, está creciendo exponencialmente en una escala global.

Con ánimo de dimensionar el alcance del problema, analizamos su impacto a tres niveles:

- **Global.** Según datos de la OMS los trastornos mentales, junto con el estrés, la depresión y la ansiedad, son las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados, llegando a calificar la ausencia laboral como un “problema de salud pública” importante y creciente. Según datos facilitados por esta misma organización, la incapacidad laboral puede ocasionar pérdidas económicas de entre el 10% y el 20% del Producto Interior Bruto de un país. Las valoraciones de la Organización Internacional del Trabajo apuntan en la misma dirección. En el 2020 el 60% de las personas empleadas habían sufrido depresión o ansiedad. También apuntaban a que el 50% de los días laborales no productivos eran consecuencia de los efectos nocivos del estrés en la salud de las personas trabajadoras.

- **Europeo.** Los niveles de absentismo laboral, de desempleo y de solicitudes de incapacidad permanente relacionados con el estrés y los problemas de salud mental han ido en aumento, pudiéndose atribuir alrededor de un 10% de los problemas crónicos de salud y de incapacidad a trastornos

mentales y emocionales. El coste económico de los trastornos de salud mental en Europa se estima en 240 billones de euros anuales. De esa cifra, más del 50% se deben a la pérdida de productividad provocada en parte por el absentismo laboral.

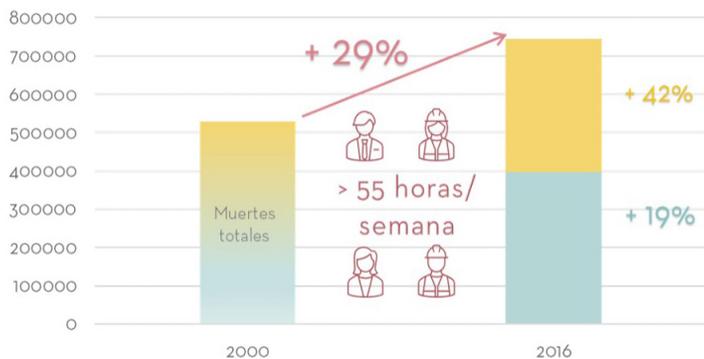
Si atendemos a un enfoque global que trascienda el ámbito laboral, se estima un 25% de las personas que conforman la ciudadanía europea experimentó un problema de salud mental a lo largo de su vida. Además, la Encuesta del Eurobarómetro del 2023 reveló que el 46% de las personas encuestadas se enfrentaron a problemas emocionales o psicosociales, pero más de la mitad no busco ayuda profesional lo que es indicativo de las limitaciones en el modelo asistencial.

• **España.** Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el 2021 el 14,3% de las bajas laborales fueron por motivos de salud mental. En esta línea, el INE destacó que el coste por absentismo laboral por enfermedad mental en el año 2022 fue equivalente al 3,2 del PIB de España. Si atendemos a la progresión del problema, las bajas motivadas por problemas y trastornos de salud mental entre la población ocupada se han incrementado cerca de un 120% en los últimos siete años (2016-2023). El incremento de las bajas, sólo entre 2022 y 2023, fue de un 13,6%, y las estadísticas arrojan una duración media de estas bajas asociadas a la salud mental de 108 días. Según la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental, los problemas de depresión han surgido como la principal causa de incapacidad laboral permanente en España, incluso superando a los problemas de espalda. Según sus datos, la prevalencia de esta enfermedad en España es significativamente más alta que en el resto de Europa, con un 29% en comparación con el 15% del continente. De acuerdo con un reciente informe elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), uno de cada cuatro personas trabajadoras españolas considera que el trabajo afecta a su salud, y entre las causas mencionadas destaca el estrés.

A tenor de esta información podemos concluir que los trastornos mentales, junto con el estrés, la depresión y la ansiedad, son las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados.

La situación se agravaba todavía más cuando se prolonga de forma acentuada la jornada laboral. En un estudio publicado en Environment International se advertía que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares a partir de datos estimados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las cifras no pueden ser más relevadoras:

## MUERTES POR ACCIDENTES CEREBROVASCULAR + CARDIOPATÍAS



## MUERTES TOTALES POR RAZONES DE GÉNERO Y PERFIL PREDOMINANTE



## FACTORES DE RIESGO morbimortalidad total relacionada con el trabajo



## ¿CÓMO TE AFECTA EL SOBRETREBAJO?



## ¿CUÁL ES LA POBLACIÓN POTENCIALMENTE AFECTADA?



## ¿QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA TENDENCIA DEL FENÓMENO?

Factores adicionales que podrían incrementar la exposición al sobretrabajo

- 1 Procesos de integración de nuevas tecnologías
- 2 Cambios de modelo / reestructuración de negocio
- 3 Nuevas formas de flexibilidad laboral: teletrabajo...

Por otro lado, la problemática asociada a los procesos de incapacidad laboral por problemas de salud mental y estrés se vuelve más compleja si atendemos a la tendencia a la cronificación de este tipo de casos. Según datos del Instituto Nacional para la Salud y la Excelencia Clínica del Reino Unido (The National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE), las personas trabajadoras que permanecen en situación de baja laboral, durante más de seis meses, tienen un 80% de probabilidad de continuar en esta situación durante los siguientes cinco años. Además, estas personas son más propensas a necesitar algún tipo de medicación, a requerir un mayor número de ingresos hospitalarios y a morir de forma prematura. Según indica el Colegio de Psicólogos de España, se estima que el índice de suicidio es 35 veces superior en este grupo que entre las personas trabajadoras activas.

Este panorama también está suponiendo un importante cambio en las políticas de las empresas y las organizaciones públicas y privadas, preocupadas por paliar los problemas derivados del estrés en el trabajo.

En este sentido, en el plano político y sindical se han dado pasos para monitorizar el problema y darle una entidad diferenciada y destacada en el ámbito preventivo:

- En mayo del 2023, CC OO y UGT avalaron la privatización de la salud de la población activa a través de las mutuas. Y en octubre del 2023, UGT solicitó que las enfermedades por salud mental se reconozcan como profesionales y que las mutuas las traten. El sindicato pide una revisión “a fondo” de la ley de prevención de riesgos laborales que especifique los factores psicosociales amparados en el medio millón de bajas por salud mental que se produjeron en el 2023.

- En marzo del 2024, se produjo la aprobación por parte de la Comisión de Sanidad del Congreso de los Diputados, ratificada por el Pleno de la Cámara Baja, para la creación de una Subcomisión de Salud Mental.

En el plano empresarial, en línea con lo establecido por la OMS, se entiende que el absentismo derivado del estrés laboral es un problema prevenible. Asimismo, se insiste en la importancia de la adopción de medidas para la prevención de la enfermedad mental en el trabajo, la promoción de hábitos saludables y la reincorporación laboral de las personas trabajadoras con problemas de salud mental. A pesar de esta toma de conciencia, un estudio del Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad revela que solo el 64% de las empresas en España tienen iniciativas para cuidar la salud mental de sus empleados, lo que significa que casi 4 de cada 10 empresas aún no han comenzado a trabajar en este sentido.

Si atendemos a las necesidades que puede presentar una empresa en particular, debemos contemplar que se trata de un problema que tiene múltiples aristas, por lo que es necesario hacer un análisis pormenorizado particular que conduzca a una solución a medida de cada organización.

En base a la experiencia contrastada y consolidada del **Programa de Bienestar de ADECCO**, de cara a realizar un primer análisis, se antoja necesario disponer del número máximo de inputs para recabar información sobre el estado psicoemocional de la organización y salud mental de las personas trabajadoras que en ella se integran. Como primer punto de partida, se deberá disponer de una Evaluación de Riesgos Psicosociales que integre todas las áreas funcionales de la empresa, así como del estudio epidemiológico de Vigilancia de La Salud. Estos serían los dos documentos básicos que permitirían orientar la estrategia de cara a elaborar un Programa de Empresa Saludable. Desde el **Servicio de Prevención propio Mancomunado de ADECCO** consideramos se podría enriquecer la visión con otros documentos complementarios como son estudios periódicos de clima laboral, cuestionarios de bienestar psicoemocional, índices de rotación del personal, casos de acoso laboral y/o sexual, número de empleados que demanda servicios de atención psicológica...

Toda esa información permitiría tener una imagen nítida de los riesgos psicosociales de la empresa y del bienestar psicoemocional de la organización y de las personas que la integran. El siguiente paso, una vez realizado el análisis, consistirá en elaborar un Programa de Empresa Saludable para atender a las necesidades detectadas o a los puntos de interés que identifiquen las personas trabajadoras de la organización.

Las medidas preventivas que suelen resultar más eficaces son aquellas que nos permiten actuar antes de que aparezca la patología o se manifieste el problema. Las que combinan eficacia, con una mayor acogida por parte de los empleados,

son aquellas cuya estrategia está centrada en las personas. A continuación, se enumeran los principales campos de actuación:

1. Medidas de flexibilidad laboral, de conciliación familiar y de ayuda a los empleados.
2. Subvención de seguro médico.
3. Programa de atención Psicológica a los empleados.
4. Valoración del estado psicofísico en el examen de salud de las personas trabajadoras.
5. Liderazgo emocional para la gestión de equipos.
6. Programas de entrenamiento emocional: gestión de emociones, mindfulness, etc.
7. Campañas de comunicación para favorecer un clima laboral positivo.
8. Fomento de programas o actividades deportivas (gimnasios subvencionados...).

A modo de ejemplo y como fuente de inspiración se muestran las principales líneas de acción encaminadas a preservar la salud mental de las personas trabajadoras, incluyendo detalle del **Programa de Empresa Saludable del GRUPO ADECCO**:

## ESTRATEGIA ADECCO

### 1/3 Programa de empresa saludable: ADECCO BIENESTAR

ACCIONES EN EL MARCO DE EMPRESA SALUDABLE  
PROGRAMA ADECCO BIENESTAR



BIENESTAR LABORAL	BIENESTAR EMOCIONAL
<p>4 principales ámbitos de actuación</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Relaciones personales y comunicación positiva</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Salud emocional</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Educación postural</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Seguridad basada en el comportamiento</p> </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">Acciones destacadas</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>Reconocimiento médico laboral ampliado y con interpretación de resultados</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>Talleres y webinars temáticos programados para los 4 ámbitos y participados por especialistas destacados en la materia</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>Campañas divulgativas / informativas a través de canales de comunicación interno, con espacio propio en intranet corporativa</p> </div>	<p>3 principales ámbitos de actuación</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>Cuidamos tu mente</b></p> <p>Programas de ayuda al trabajador para promover sanación físico-mental por medio de empresa especializada: atención psicológica personalizada, sesiones fisio...</p> <p>2ª opinión médica internacional ante enfermedad grave</p> <p>Otras ayudas para conciliación laboral: teleasistencia, ayuda personal a domicilio, etc.</p> <p>Talleres: cuidado Salud Mental; Mindfulness, gestión del estrés...</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>¡Come bien e hidrátate!</b></p> <p>Talleres sobre nutrición y hábitos alimenticios saludables: Batch cooking, nutrición e inmunidad, etc.</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p><b>¡Duerme bien!</b></p> <p>Comunicaciones (Guías, talleres) para promover buenos hábitos de descanso</p> </div>

**BIENESTAR FÍSICO**

### 3 principales ámbitos de actuación

**Cuidamos de tu salud**

- Seguro médico privado subvencionado
- Consultas Telefónicas a Especialistas y segunda Opinión Médica Internacional ante enfermedad grave, tanto en su diagnóstico como en su tratamiento.

**Mantente activo!**

- Clases de yoga y deportivas presenciales y por streaming.
- Programa Win4Youth (bienestar y solidaridad). Gracias a este programa colegas, clientes y candidatos suman kilómetros/minutos de las actividades que realizan y esto se transforma en cursos que van directos al programa FIT For The Future en Vietnam de la ONG Plan Internacional.
- Programa de Bienestar Gympass. A través de los diferentes planes que nos ofrece podremos tener acceso a gimnasios y a clases en directo, sesiones con entrenadores personales, aplicaciones de bienestar, etc.

**BIENESTAR SOCIAL**

### 3 principales ámbitos de actuación

**NUESTRO COMPROMISO CON LOSEMPLEADOS**

- Plan de Formación y Plan de Carrera
- Programa de reconocimiento empleado
- Retribución flexible
- Celebraciones por éxitos de equipo
- Reunión anual de empresa

Addeco la escucha: Encuestas de clima laboral PEAKON, Comunidad Hackers, Reuniones diarias con metodología PERFORM.

Momentos especiales: nacimiento de hij@, boda, cumpleaños del emplead@

**NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD**

- ESG en la gestión del riesgo empresarial
- Respeto de los derechos humanos y laborales
- Compromiso con las políticas públicas y sociales
- Civismo empresarial

## ESTRATEGIA ADECCO

### 2/3 CONCILIACIÓN FAMILIAR / LABORAL Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Conciliación familiar / laboral	Otros beneficios sociales
Flexibilidad laboral: Jornada flexible, Teletrabajo, sistema de compensación de horas	Póliza sanitaria a precios reducidos para personas trabajadoras puestas a disposición, de servicios y personas trabajadoras de estructura
Vacaciones más largas: Días de libre disposición	Cuidado de los peques y Adeccamp
Días sin colegio	Programa "Ayuda al trabajador": Teleasistencia preventiva para familiares mayores Ayuda en el hogar
Permiso alargado de lactancia	

## ESTRATEGIA ADECCO

### 2/3 CONCILIACIÓN FAMILIAR / LABORAL Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Encuestas de Clima Laboral Peakon	Reuniones diarias con metodología PERFORM	Comunidad "Hackers"
<p>Trimestralmente se realizan encuestas de clima laboral en el que se analiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Engagement de los empleados</li> <li>El feedback de los empleados a su desempeño</li> <li>La experiencia del empleado</li> <li>La Diversidad e inclusión</li> </ul> <p>En función de los resultados se plantean planes de acción.</p>	<p>En ADECCO trabajamos con metodología PERFORM que nos permite identificar los procesos, integrar y dar voz a los equipos y trabajar de forma coordinada y orientada al cambio. Pero...¿En qué se fundamenta?</p> <p>Principios y valores a la hora de abordar el trabajo</p> <p>Proceso de acompañamiento orientado al cambio</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Método para gestionar el trabajo</p> <p>Metodología de mejora de procesos</p> <p>Expresión de ideas y pensamientos de forma gráfica</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Addeco: "Referente empresarial en la Gestión de Equipos"</li> <li>Cultura diversa e inclusiva</li> <li>Ciudadanía y desarrollo profesional de nuestras personas</li> </ul> <p><b>2 Grupos de Hackers:</b></p> <div style="text-align: center;"> </div>

Como conclusión, podemos afirmar que, aunque la componente personal tenga un elevado peso en la salud mental del empleado, los condicionantes laborales pueden ejercer como factor agravante o desencadenante de un problema de salud mental. Por otro lado, una empresa con un buen clima laboral que goce de una buena salud mental en general tendrá unos empleados más productivos, comprometidos, resilientes y con un mayor sentimiento de pertenencia hacia la empresa. Cualquier empresa que aspire a erigirse en un foco de atracción para el talento, sin duda le allanará mucho el camino desarrollar un sólido Programa de Empresa Saludable.



Raúl Esteban Ruiz

**Director del Servicio de Prevención Propio  
The Adecco Group**





THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

capítulo 6

# Plan de Gestión de Absentismo laboral: consciencia, coherencia y constancia.

## PLAN DE GESTIÓN DE ABSENTISMO LABORAL: CONSCIENCIA, COHERENCIA Y CONSTANCIA

### INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral en España ha aumentado en los últimos 5 años y su coste se ha incrementado un 74% hasta los 25,3 Millones de euros, a lo que hay que añadir la pérdida de productividad que implica que cada día 1,4 millones de trabajadores no acudan a su puesto de trabajo.

El absentismo laboral es la consecuencia de interrelación de muchos factores, tanto internos como externos a las organizaciones, algunos de estos factores

- Envejecimiento de la población laboral. Según la encuesta de población activa comparando datos 2002-2024 crecen los trabajadores de más de 55 años y decrecen los de rango de 16-24 y 25-34.
- Aumento de las listas de espera tanto de atención primaria, consultas externas y listas quirúrgicas. El impacto es diferente según el nivel de atención y la comunidad autónoma.
- Limitaciones en la colaboración público-privada así como un mayor protagonismo de las Mutuas de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la gestión de la incapacidad temporal en contingencia comunes.
- Incrementos de la incidencia de patología mental.
- Dificultad en la conciliación de la vida familiar y laboral en determinados sectores de actividad.

Por ello, es crucial que los planes de gestión de absentismo se fundamenten en un diagnóstico inicial exhaustivo y que se establezcan KPIs de seguimiento claros. Estos indicadores servirán como guía para las acciones correctivas y permitirán evaluar su efectividad.

Actualmente hay un elevado grado de madurez y experiencia en las empresas sobre las acciones a implementar, orientadas principalmente a **factores de salud** de los trabajadores y en menor medida en **factores organizacionales** que impactan en el absentismo, punto importante al observarse una tendencia en el incremento de las ausencias ajenas a motivos de salud sobre las que cada vez son más importante medidas de flexibilidad laboral.

## ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES

Los Planes de Gestión de absentismo deben por tanto adaptarse a la necesidad de cada organización, y para lograr una mejora sustancial en los resultados, las organizaciones deben ser:

1. **Conscientes:** Reconocer el impacto del absentismo en la productividad y el bienestar del equipo. Es esencial que todos comprendamos las causas subyacentes del absentismo y estemos comprometidos para abordarlas de manera proactiva y colaborativa entre empresas y personas trabajadoras.
2. **Coherentes:** Alinear las políticas y medidas adoptadas con las necesidades identificadas en el diagnóstico previo e integrarlas como parte de la cultura y los valores de la organización. La coherencia en la implementación de las políticas asegura que todos los empleados perciban las acciones como justas y equitativas
3. **Constantes:** Mantener un seguimiento continuo de las políticas y su efectividad. Adaptar y ajustar las estrategias según sea necesario para responder a las cambiantes necesidades del entorno laboral. La constancia en la aplicación de las políticas y programas asegura que los esfuerzos no sean esporádicos, sino sostenidos y efectivos a largo plazo

## CONSCIENCIA

**Conocimiento del bien y del mal que permite a la persona enjuiciar moralmente la realidad y los actos, especialmente los propios.**

**Sin.: conocimiento, consciencia, discernimiento, entendimiento, reflexión, percepción, pensamiento.**

Si estas leyendo este artículo entiendo que eres consciente del problema del absentismo laboral, pero en muchas ocasiones nos encontramos que no existe esta percepción a **nivel de una organización** empresarial y a **nivel social** y ambas son fundamentales para implementar acciones para su reducción.

Es probable que muchos de nosotros hayamos escuchado a un familiar, amigo, compañero de trabajo decir “me cojo una baja”. Es una consecuencia de una **falta de conciencia social** sobre el funcionamiento de un proceso de incapacidad temporal, así como sus efectos. Es por tanto necesario el desarrollo de campañas de concienciación encaminadas a aportar conocimiento, que permita que todos los actores implicados tengamos la misma percepción sobre el problema del absentismo.

Si no cambiamos esta percepción de una baja, las actuaciones que se realicen a nivel de empresa, **generan un conflicto** de un lado o de otro.

- **Persona trabajadora.** Se considera atacado, reduciendo sus derechos, parcialmente interpretados.
- **Empresa.** Riesgo de cuestionarse la veracidad del proceso de baja, por una consciencia social de un abuso del acceso a este derecho por parte de los trabajadores.

Añadiría un punto que es **la percepción del riesgo de la pérdida del empleo o poder adquisitivo**, históricamente ha habido una relación entre el absentismo y los niveles de paro, menos absentismo cuando los índices de paro son elevados, más absentismo en empresa pública que privada, más absentismo en trabajadores fijos que temporales, más absentismo en posiciones con menor remuneración, más absentismo en empresas con convenios que complementan voluntario las bajas.

Por lo que se percibe un patrón de incremento de absentismo laboral asociado a un incremento de derechos laborales y baja remuneración al que tenemos que añadir también la flexibilidad laboral.

Estamos en un ciclo de evolución de derechos laborales asociados a la salud, como es la anulación del ET del despido por falta de asistencia, las sentencias de despidos nulos durante o después de un proceso de incapacidad temporal y recientemente el despido automático en caso de ineptitud sobrevenida.

Todos estos cambios son muy positivos para los trabajadores y la sociedad, pero debemos también enfocarnos en acciones de comunicación en las responsabilidades y el uso responsable de estos nuevos derechos. Recuerdan la campaña de “Hacienda somos todos”

Por tanto, antes y durante el desarrollo de un Plan de Gestión de Absentismo, para conseguir la adherencia de la organización y de las personas trabajadoras que lo conforman, es necesario trabajar la **conciencia/cultura de la organización** del absentismo de esta forma la empresa y los trabajadores iremos alineados y evitaremos conflictos por un choque de diferentes percepciones del problema.

## COHERENCIA

### f. Actitud lógica y consecuente con los principios que se profesan.

Sin.: lógica, congruencia

En muchas ocasiones las organizaciones ejecutan acciones sin realizar una fase previa de diagnóstico por ejemplo, basándose únicamente en métricas de % de absentismo, y motivados por la urgencia de la reducción de cifras elevadas. Esto puede dar lugar a la implantación de programas no adecuado ni efectivos porque **no son coherentes** con los factores que están generando el absentismo en la organización.

Por ejemplo, para los factores asociados a salud una buena fuente de información para un diagnóstico previo puede ser los Informe de Contingencias comunes de la

Mutua de AT y EE.PP. Estos informes ofrecen métricas muy valiosas, como puede ser la distribución de las patologías que nos permita orientar nuestras actuaciones de salud hacia los grupos de diagnóstico más prevalentes y **ser coherentes**, entre las acciones y la patología, incluso nos permite cuantificar en el tiempo el impacto de estas medidas en la reducción de procesos y días de baja de estos procesos.

Además de la orientación de los recursos de salud a estas patologías hay que seguir indagando **sobre el origen**, para trabajar no sólo en la atención del daño sino en la prevención del mismo.

En esta fase es muy importante la intervención de las Direcciones y Responsable de Prevención de Riesgos laborales, en el caso de contingencia común se menciona de la siguiente manera en el art. 37.3.d del reglamento de los servicios de prevención

*“El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo”*

Abro aquí una reflexión polémica y compleja, en España sigue existiendo un debate sobre la infradeclaración de Enfermedades Profesionales, ¿nos puede estar pasando lo mismo con las Siniestralidad laboral /enfermedades del trabajo/enfermedad profesionales y las contingencias comunes?

Podemos hacernos esta reflexión analizado los dos grupos de enfermedad con más incidencia y duración en el absentismo laboral en contingencias comunes, como son los tratarnos musculoesqueléticos y trastornos mentales.

¿Es **coherente** que una empresa con tareas de riesgo de lesiones musculoesqueléticas tenga menos siniestralidad en este grupo diagnóstico que en contingencias comunes? Puede darse el caso claro, pero cuanto menos es un indicio para activar la intervención de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales.

¿Es coherente que se observe un incremento de las patologías mentales en contingencias, segunda causa de incapacidad en España, pero no su clasificación como patología de origen laboral?

Por tanto, mi recomendación, por ser coherente es trabajar en los siguientes aspectos

- **Factores de salud global**, ya sea contingencia profesional o común. Incluir a todos los actores implicados, desde la empresa, los medios de salud externos y el desarrollo de un entorno jurídico-social para abordarlo.

- **Factores sociales:** seguir trabajando de forma equilibrada entre las empresas

y la sociedad las medidas de conciliación y su impacto económico, tener la perspectiva de que en España más del 95% de las empresas son PYMES y emplean al 35% de la población laboral,

- **Mejorar la coordinación de los actores implicados:** Direcciones de Personas, Servicios sanitarios internos, Servicios de Prevención Propio y ajenos, Sistema nacional de salud, Mutuas de accidente de trabajo, proveedores de servicios.

Esto nos permitirá reducir el absentismo asociado a motivos de salud y tener control del absentismo por motivos social para evitar el impacto productivo que genera un absentismo/ausentismo no previsto especialmente en los procesos de baja de corta duración.

## COHERENCIA

### f. Firmeza y perseverancia del ánimo en las resoluciones y en los propósitos.

**Sin.: tenacidad, perseverancia, persistencia, firmeza, insistencia, tesón, empeño, cabezonería**

Si nuestra organización es **consciente** del problema del absentismo, hemos hecho un diagnóstico y un plan de acciones **coherentes**, nos falta trabajar la tercera clave la **constancia**.

No es realista esperar resultados a corto y medio plazo en un problema multifactorial complejo tan enquistado, es necesario ser firmes y constantes en las acciones que se realicen.

Hay acciones que tienen métricas de seguimiento cuantitativas sencillas, pero otras acciones, por ejemplo, las orientadas a la cultura y a la conciencia del problema requieren un tiempo medio largo.



Es esencial que las empresas, los agentes sociales y las autoridades políticas colaboren estrechamente para encontrar soluciones consensuadas que proporcionen herramientas efectivas a las empresas para ayudar a las personas trabajadoras, así como prepararnos para el impacto social que va a tener el envejecimiento de la población laboral y los impactos en su salud.

**Jaime Pastorín Alonso**

**Director de Producto**

**PREVENTIUM - Adecco Outsourcing**



# Anexos:



207.70

210.95

207.70

24.27

18.92

210.95

149.16

23.26

1.41%



## 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	2023
<b>Industria, construcción y servicios (1)</b>																									
Pactadas	1.918	1.918	1.916	1.908	1.898	1.892	1.886	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	1.814	1.805	1.796	1.797	1.793	1.795	1.793	1.794	1.801	1.814	1.819	1.821	
Horas extra	8,7	8,4	9,3	9,3	9,0	9,9	9,6	9,6	9,6	9,3	7,2	7,8	7,2	6,6	6,6	6,9	7,8	7,8	8,1	8,7	6,6	7,5	8,1	8,4	
No trabajadas por vacaciones y festivos	178,5	180,3	178,8	175,5	177,9	179,7	183,6	185,7	176,7	186,0	175,5	178,5	178,8	179,7	176,7	174,9	175,5	173,7	171,6	172,0	163,2	169,8	169,2	174,9	
No trabajadas por ERTES	0,3	0,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,6	6,0	5,1	5,4	8,7	8,1	4,6	2,4	1,2	1,2	1,2	0,9	120,0	42,3	3,9	1,2
Pactadas efectivas	1.747,8	1.745,4	1.745,4	1.741,5	1.729,2	1.721,4	1.711,5	1.706,9	1.705,2	1.670,7	1.665	1.648	1.633	1.623	1.620	1.626	1.625	1.628	1.629	1.630	1.634	1.641	1.654	1.653	
Absentismo	64,6	68,1	73,2	75,9	79,2	81,0	82,8	85,2	82,6	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	113,1	
No trabajadas por IT	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,6	58,2	54,6	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	80,1	80,4	87,9	88,2	
No trabajadas por otros motivos	14,7	15,6	16,8	16,8	16,5	17,7	17,7	19,5	21,5	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	24,9	
Tasa de absentismo (2)	3,7%	3,9%	4,2%	4,4%	4,6%	4,7%	4,6%	5,0%	4,8%	4,9%	4,7%	4,4%	4,4%	4,4%	4,1%	4,4%	4,7%	4,9%	5,0%	5,2%	5,7%	7,1%	6,6%	6,8%	6,8%
<b>Industria</b>																									
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	1.956,8	1.952,1	1.953,6	1.957,5	1.957,8	1.959,6	1.958,4	1.965,0	1.962,3	1.964,7	1.969,8	1.977,0	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	12,0	12,3	14,1	14,1	15,6	12,9	13,8	13,2	12,6	
No trabajadas por vacaciones y festivos	210,6	210,0	209,7	207,3	213,0	214,8	216,3	218,4	207,9	218,7	207,6	209,7	209,4	210,0	210,3	209,1	208,2	206,7	209,1	210,9	198,9	206,4	209,7	209,4	
No trabajadas por ERTES	2,1	1,8	1,2	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	7,2	4,5	
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	1.724,7	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	1.775,7	
Absentismo	83,4	84,0	88,3	91,5	95,1	97,8	96,6	99,9	98,1	93,0	89,7	83,7	85,2	74,7	77,7	82,8	87,3	91,2	96,3	100,2	120,3	117,9	126,3	129,9	
No trabajadas por IT	60,6	63,9	68,0	70,2	72,0	75,0	73,3	75,0	71,1	66,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	88,5	88,9	96,3	99,3	
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	27,0	26,4	36,6	26,4	25,8	24,6	24,0	25,8	27,3	25,8	31,8	29,1	29,7	30,6	
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%	5,7%	7,2%	7,1%	7,4%	7,3%	
<b>Construcción</b>																									
Pactadas	2.017,5	2.013,8	2.008,4	2.013,3	2.011,5	2.010,3	2.007,8	2.008,8	2.000,7	1.991,4	1.988,3	1.976,4	1.980,8	1.963,8	1.958,1	1.959,9	1.953,6	1.953,3	1.965,3	1.967,1	1.971,0	1.976,7	1.977,0	1.986,3	1.986,8
Horas extra	4,5	4,8	5,4	5,1	4,2	4,8	4,5	6,0	6,0	6,9	6,9	7,2	6,6	6,7	6,6	6,3	6,9	7,2	7,8	7,8	6,6	6,9	8,7	9,6	
No trabajadas por vacaciones y festivos	163,5	167,1	168,9	172,8	176,4	179,4	187,2	188,4	186,8	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	187,8	
No trabajadas por ERTES	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	7,2	9,9	19,9	18,9	10,2	3,3	1,8	0,9	0,6	0,0	67,2	7,5	0,3	0,0
Pactadas efectivas	1.858,5	1.851,3	1.842,3	1.845,0	1.839,3	1.835,7	1.824,3	1.823,1	1.820,1	1.800,0	1.804,8	1.786,3	1.785,5	1.764,9	1.772,7	1.783,2	1.779,6	1.783,1	1.795,5	1.798,5	1.746,3	1.799,4	1.818,3	1.808,4	
Absentismo	88,2	85,8	89,0	89,9	92,4	93,3	96,3	96,3	98,7	84,2	87,8	83,3	87,6	84,3	84,9	87,3	91,9	94,9	100,2	104,5	124,3	118,7	126,3	129,9	
No trabajadas por IT	50,4	48,0	51,0	53,7	55,2	56,7	55,8	56,7	56,4	51,6	54,0	50,1	44,7	41,1	43,2	44,7	45,0	49,2	53,7	53,7	70,2	69,9	77,1	80,7	
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	18,3	15,9	
Tasa de absentismo (2)	3,1%	3,0%	3,3%	3,3%	3,4%	3,4%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,6%	3,8%	3,8%	3,3%	3,1%	3,1%	3,2%	3,1%	3,4%	3,6%	3,6%	5,3%	4,8%	5,2%	5,3%
<b>Servicios</b>																									
Pactadas	1.857,0	1.857,0	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	1.755,6	1.751,4	1.752,9	1.749,3	1.750,5	1.758,3	1.773,8	1.779,0	1.781,4	1.784,2
Horas extra	6,6	6,6	7,2	7,8	7,8	8,4	9,0	8,4	8,4	6,9	6,6	6,3	5,7	5,4	5,4	6,3	6,6	6,9	7,2	7,5	5,7	6,0	6,9	7,2	
No trabajadas por vacaciones y festivos	168,3	171,6	169,5	164,4	165,3	168,3	173,7	176,7	167,4	177,3	168,3	171,9	171,9	172,8	169,8	168,6	168,9	167,4	164,1	164,7	156,6	162,6	162,0	168,0	
No trabajadas por ERTES	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9	1,8	2,7	4,2	4,6	3,0	1,5	0,9	0,6	0,0	126,0	48,0	3,3	0,6	
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	1.585,2	1.591,8	1.593,3	1.481,4	1.569,0	1.620,6	1.620,6
Absentismo	59,7	63,0	69,6	72,0	76,5	77,6	82,8	84,9	81,0	81,9	76,0	78,3	69,8	66,3	70,5	77,7	80,7	81,3	84,6	89,7	106,8	104,4	112,5	112,5	
No trabajadas por IT	45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,8	65,1	59,7	58,2	53,4	52,8	44,4	43,2	47,1	52,5	55,8	57,3	61,8	66,9	79,5	79,8	87,3	87,0	
No trabajadas por otros motivos	13,8	14,1	15,0	15,6	15,6	16,5	18,3	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	25,5	
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%	6,9%	6,9%	

(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 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	2023
<b>Andalucía</b>																									
Horas pactadas efectivas	1737,7	1736,7	1729,8	1717,7	1708,0	1703,1	1694,1	1688,9	1703,4	1664,3	1651,3	1630,8	1602,0	1603,5	1598,3	1604,9	1603,8	1612,1	1605,3	1610	1521	1595	1647	1647	
<b>Aragón</b>																									
Horas pactadas efectivas	1725,6	1709,3	1710,0	1703,7	1695,2	1693,5	1696,0	1706,7	1700,4	1664,7	1653,1	1645,3	1616,8	1604,8	1592,8	1603,4	1597,5	1596,4	1607,9	1601	1519	1612	1657	1650	
<b>Asturias</b>																									
Horas pactadas efectivas	1708,0	1712,3	1702,9	1694,2	1688,8	1676,7	1672,8	1669,8	1675,6	1649,4	1655,0	1633,9	1623,2	1602,5	1584,2	1595,7	1605,1	1613,8	1623,5	1603	1519	1578	1608	1606	
<b>Baleares</b>																									
Horas pactadas efectivas	1793,6	1790,7	1777,9	1795,2	1792,9	1743,9	1737,5	1721,5	1715,1	1712,5	1692,8	1675,7	1681,7	1665,4	1662,2	1688,6	1601,1	1684,1	1695,1	1702,9	1469	1613	1606	1712	
<b>Canarias</b>																									
Horas pactadas efectivas	1772,7	1772,3	1779,0	1773,7	1762,1	1747,9	1759,9	1751,4	1748,2	1718,9	1707,6	1681,7	1661,5	1625,6	1617,4	1641,6	1646,5	1687,1	1673,3	1678	1450	1572	1686	1685	
<b>Cantabria</b>																									
Horas pactadas efectivas	1748,6	1755,2	1748,2	1755,1	1740,3	1733,4	1709,7	1710,8	1696,2	1668,3	1660,0	1646,1	1624,1	1604,0	1622,5	1630,6	1653,4	1654,0	1647,8	1645	1552	1614	1645	1639	
<b>Castilla y León</b>																									
Horas pactadas efectivas	1749,4	1734,5	1723,5	1710,9	1701,7	1697,4	1695,3	1687,2	1670,0	1642,4	1637,6	1623,1	1599,5	1578,6	1582,9	1598,0	1593,6	1590,4	1600,1	1604	1519	1589	1610	1616	
<b>Castilla-La Mancha</b>																									
Horas pactadas efectivas	1787,3	1785,3	1779,6	1778,4	1778,7	1767,1	1747,8	1727,6	1733,2	1678,6	1671,2	1641,6	1650,2	1649,2	1636,3	1617,3	1607,7	1609,0	1612,2	1608	1549	1606	1647	1664	
<b>Cataluña</b>																									
Horas pactadas efectivas	1732,8	1729,9	1739,9	1736,3	1723,5	1712,5	1699,0	1693,2	1701,5	1660,5	1658,2	1641,4	1629,5												

### 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	2023
<b>Industria, construcción y servicios (1)</b>																								
Pactadas efectivas	1.747,8	1.745,4	1.745,4	1.741,5	1.729,2	1.721,4	1.711,5	1.705,6	1.705,2	1.670,7	1.664,7	1.648,2	1.632,6	1.622,7	1.620,0	1.626,3	1.624,6	1.627,8	1.628,7	1.629,5	1.524,3	1.609,5	1.653,0	1.653,0
<b>Industrias extractivas</b>																								
Pactadas efectivas	1.804,9	1.795,0	1.780,2	1.785,7	1.789,1	1.800,1	1.784,3	1.803,5	1.825,4	1.741,9	1.744,9	1.765,1	1.712,5	1.747,7	1.764,8	1.788,2	1.791,3	1.780,8	1.792,3	1.805,4	1.719,8	1.777,6	1.812,7	1.822,1
<b>Industria manufacturera</b>																								
Pactadas efectivas	1.839,3	1.836,3	1.835,1	1.829,4	1.821,0	1.809,0	1.801,2	1.795,8	1.792,2	1.733,5	1.796,2	1.757,4	1.734,8	1.742,2	1.761,0	1.767,9	1.774,5	1.780,2	1.783,8	1.782,9	1.686,7	1.767,8	1.789,5	1.792,8
<b>Electricidad y gas</b>																								
Pactadas efectivas	1.839,3	1.854,4	1.808,0	1.823,7	1.817,4	1.796,2	1.812,2	1.804,8	1.821,7	1.770,8	1.788,4	1.782,7	1.741,5	1.740,7	1.741,2	1.741,3	1.748,0	1.733,5	1.747,4	1.765,6	1.688,6	1.730,7	1.767,2	1.760,9
<b>Agua, saneamiento y gestión de residuos</b>																								
Pactadas efectivas	1.757,5	1.758,6	1.766,7	1.764,3	1.767,4	1.753,5	1.761,3	1.747,0	1.731,1	1.693,8	1.704,8	1.692,4	1.672,8	1.674,1	1.690,5	1.697,9	1.705,1	1.699,4	1.701,5	1.692,8	1.611,0	1.658,7	1.709,4	1.700,3
<b>Construcción</b>																								
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	1.804,8	1.786,5	1.785,2	1.764,9	1.772,7	1.783,2	1.779,6	1.793,7	1.795,5	1.798,5	1.746,3	1.799,4	1.818,0	1.808,4
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>																								
Pactadas efectivas	1.789,8	1.785,9	1.774,5	1.776,0	1.768,5	1.767,9	1.755,3	1.756,6	1.746,6	1.731,3	1.727,5	1.701,8	1.693,8	1.671,3	1.663,7	1.671,4	1.672,0	1.681,6	1.690,6	1.695,0	1.586,1	1.672,6	1.704,1	1.712,1
<b>Transporte y almacenamiento</b>																								
Pactadas efectivas	1.840,8	1.837,5	1.838,1	1.837,8	1.821,6	1.816,5	1.807,8	1.800,0	1.776,9	1.745,9	1.746,9	1.749,1	1.733,1	1.745,7	1.748,1	1.749,3	1.738,8	1.745,1	1.743,6	1.748,7	1.624,1	1.726,0	1.763,7	1.779,5
<b>Hostelería</b>																								
Pactadas efectivas	1.664,7	1.669,2	1.726,3	1.707,3	1.681,8	1.671,4	1.656,6	1.637,1	1.662,6	1.650,9	1.595,7	1.535,1	1.495,2	1.479,0	1.469,6	1.481,1	1.486,0	1.505,6	1.489,1	1.481,7	1.285,1	1.447,8	1.536,7	1.546,4
<b>Información y comunicaciones</b>																								
Pactadas efectivas	1.810,8	1.785,3	1.764,9	1.758,3	1.753,8	1.753,2	1.775,1	1.757,4	1.767,3	1.750,7	1.761,7	1.758,0	1.754,2	1.762,5	1.761,2	1.768,9	1.765,1	1.762,1	1.766,3	1.775,1	1.683,5	1.740,3	1.787,8	1.779,5
<b>Finanzas y seguros</b>																								
Pactadas efectivas	1.741,5	1.743,0	1.749,3	1.746,6	1.744,8	1.744,8	1.724,1	1.724,4	1.726,2	1.702,0	1.705,1	1.703,5	1.706,5	1.694,9	1.694,4	1.703,8	1.697,4	1.695,1	1.693,3	1.698,3	1.597,4	1.650,7	1.719,6	1.715,3
<b>Actividades inmobiliarias</b>																								
Pactadas efectivas	1.692,3	1.693,5	1.706,4	1.756,2	1.757,4	1.755,0	1.725,9	1.717,5	1.715,7	1.685,2	1.698,9	1.695,3	1.699,0	1.673,6	1.638,5	1.637,8	1.633,2	1.650,6	1.664,1	1.665,3	1.560,8	1.632,5	1.690,2	1.686,4
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>																								
Pactadas efectivas	1.735,3	1.729,2	1.722,9	1.748,1	1.722,3	1.705,2	1.725,9	1.729,2	1.740,0	1.712,4	1.710,8	1.707,5	1.682,8	1.679,9	1.678,8	1.677,2	1.681,7	1.687,2	1.695,6	1.699,8	1.595,2	1.663,4	1.718,2	1.717,2
<b>Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>																								
Pactadas efectivas	1.602,3	1.593,0	1.617,3	1.617,9	1.614,6	1.612,9	1.632,9	1.629,9	1.656,0	1.619,2	1.590,5	1.576,4	1.547,6	1.519,9	1.520,0	1.510,3	1.523,2	1.528,8	1.539,9	1.438,5	1.510,4	1.561,4	1.572,6	1.572,6
<b>Administración Pública y defensa</b>																								
Pactadas efectivas							1.701,9	1.689,3	1.707,9	1.682,3	1.664,7	1.653,4	1.653,0	1.666,2	1.682,1	1.691,9	1.698,1	1.689,4	1.690,0	1.680,6	1.570,8	1.642,3	1.712,2	1.715,6
<b>Educación</b>																								
Pactadas efectivas	1.278,9	1.295,4	1.275,0	1.239,9	1.220,1	1.216,5	1.238,1	1.249,5	1.278,0	1.238,1	1.262,1	1.253,7	1.265,8	1.264,0	1.251,3	1.288,2	1.287,2	1.311,9	1.304,4	1.325,4	1.238,6	1.317,2	1.376,2	1.378,6
<b>Salud y servicios sociales</b>																								
Pactadas efectivas	1.695,9	1.671,9	1.680,0	1.662,0	1.629,6	1.611,2	1.609,8	1.605,9	1.605,3	1.583,5	1.581,4	1.577,3	1.575,2	1.576,6	1.572,3	1.569,5	1.571,4	1.571,2	1.570,0	1.575,3	1.459,3	1.536,3	1.587,0	1.564,9
<b>Actividades artísticas y de ocio</b>																								
Pactadas efectivas	1.803,5	1.590,9	1.608,9	1.563,9	1.556,1	1.517,4	1.493,1	1.441,2	1.464,7	1.447,7	1.444,9	1.428,0	1.395,0	1.386,4	1.381,9	1.355,5	1.363,3	1.359,1	1.318,3	1.343,7	1.216,6	1.320,7	1.356,0	1.357,6
<b>Otros servicios</b>																								
Pactadas efectivas	1.620,3	1.651,2	1.662,9	1.673,4	1.671,6	1.648,5	1.634,7	1.636,2	1.648,2	1.631,2	1.630,0	1.620,9	1.581,9	1.569,6	1.540,8	1.538,9	1.534,9	1.533,6	1.543,3	1.521,0	1.409,5	1.501,8	1.563,8	1.548,1

(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	2023
<b>Industria, construcción y servicios (1)</b>																								
No trabajadas por IT	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	113,1
No trabajadas por otros motivos	49,8	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,6	53,1	45,6	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	80,1	80,4	87,9	88,2
Maternidad	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	24,9
Permisos	4,5	5,4	5,7	6,3	6,6	6,9	7,2	8,7	10,8	12,0	12,6	12,6	12,3	12,3	12,0	11,7	10,8	11,1	10,8	10,5	11,1	13,2	13,8	13,2
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	0,0	0,6	0,6	0,9	0,6	0,9	0,6	0,0	0,3
Pérdidas en el lugar de trabajo	1,2	0,9	1,2	0,9	1,2	0,3	0,6	0,3	0,3	0,6	0,3	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,3	0,0	0,9	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	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	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	6,9	6,6	6,3	6,0	6,3	6,0	6,0	5,4
<b>Industria</b>																								
Ab absentismo	83,4	84,0	88,8	91,5	95,1	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	126,3	117,9	126,3	

## ANEXO CAPÍTULO 3:

### 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.

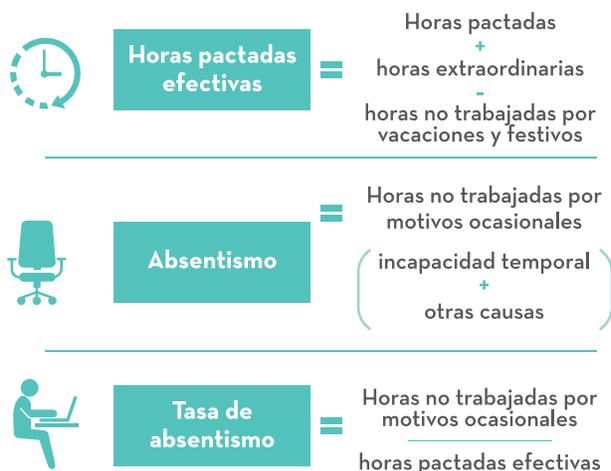
La información desagregada del tiempo de trabajo permite calcular las horas pactadas efectivas mensuales. Para alcanzar ese concepto, es necesario sumar, en primer lugar, las horas pactadas (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las horas extraordinarias que eventualmente se hubieran realizado. 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.adeccoinstitute.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





**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE