Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO – CAMPUS DE PALENCIA

TRABAJO FIN DE GRADO RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

CURSO 2013 - 2014

# LAS REPERCUSIONES DEL ABSENTISMO LABORAL DESDE UN PLANO SOCIOECONÓMICO

Alumno: Mariano Villafáfila Rodríguez

Tutora: M. Azucena Román Ortega

**ÍNDICE:**

1.- INTRODUCCIÓN……..... 3

2.- DEFINICIÓN DE ABSENTISMO LABORAL Y REGULACIÓN JURÍDICA…… 5

3.- INCAPACIDAD TEMPORAL……. 10

4.- ABSENTISMO LABORAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO (CC.AA.)…….. 11

5.- DIFERENCIAS POR ACTIVIDAD LABORAL……. 15

6.- INFLUENCIA DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA…… 17

7.- EVOLUCIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN RELACIÓN CON LA COYUNTURA ECONÓMICA…….. 19

8.- EL COSTE DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA..... 26

9.- MEDIOS PARA GESTIONAR EL ABSENTISMO…….. 28

10.- CONCLUSIONES…….. 40

11.- BIBLIOGRAFÍA…….. 41

## 2.- DEFINICIÓN DE ABSENTISMO LABORAL Y REGULACIÓN JURÍDICA.

La palabra absentismo proviene del término inglés *absenteeism* y este a su vez del latín *absens*. Se utilizó inicialmente en Inglaterra para denominar aquellos terratenientes irlandeses que se ausentaban de sus tierras para afincarse en Inglaterra. El término absentismo absentista se viene utilizando para describir a aquellos trabajadores que se ausentan de su puesto de trabajo, ya sea por una causa justificada o injustificada. El problema de utilizar el mismo término para describir las conductas justificadas de las no justificadas ocasiona con frecuencia disconformidad con su utilización ya sea por parte de los sindicatos o de la patronal y el gobierno. A la hora de matizar el significado qué se va a dar al término absentismo es necesario distinguir si se trata de un absentismo previsible y justificado o un absentismo no previsible y sin justificación así como un absentismo presencial. Sin ninguna duda el absentismo laboral qué más incidencia tiene en nuestro entorno es el ocasionado por la **incapacidad temporal** (en adelante IT) directamente relacionada con el estado de salud de los trabajadores.

El absentismo justificable puede tener su origen en diversos motivos:

- Baja médica derivada de IT por contingencias comunes.
- Bajas médicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Bajas por riesgo para el embarazo y la lactancia.
- Ausencias por enfermedad.
- Ausencias por asistencia médica.
- Permisos por matrimonio.
- Permisos por nacimiento.
- Permisos por muerte de un familiar.

- Permisos para acudir a un juicio.
- Permisos por asuntos personales.
- Permisos por asuntos públicos personales.
- Permisos por motivos de estudios.
- No asistencia sin justificar.
- Retrasos por transporte.
- Permiso por traslados de residencia.
- Permiso para lactancia.
- Permisos por horas sindicales.

La regulación jurídica del absentismo laboral en nuestro país viene establecida en el ***Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29/03/1995):***

Artículo 20.4.: Trata sobre la capacidad del empresario para verificar la adecuación de una baja médica por medio de los servicio médicos a su disposición (mutua y servicio médico de empresa).

Artículo 23. a) Sobre el derecho del trabajador a disponer de permisos para examinarse y flexibilidad horaria cuando esté cursando una titulación.

Artículo 37.3. Enumera los permisos retribuidos que contempla la norma. Es en este artículo donde quedan definidas las causas legales de ausentarse: "*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

*c) Un día por traslado del domicilio habitual.*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. …*

*e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*

*f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*

*Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."…*

Artículo 52.2.d) Este artículo ha sido modificado por la última reforma laboral, habiendo sido suprimida la referencia al absentismo global en la empresa.[1]

[1] En la reforma laboral de 2010, articulada definitivamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la actual operada por la obra del RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se modificó la redacción del Art.52.d del ET, quedando regulada la extinción del contrato por causas objetivas relacionadas con el absentismo.

Artículo 54.1. Establece la reiterada impuntualidad y la ausencia injustificada como causas de despido disciplinario: *"El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

*a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo."…*

Artículo 64.1.7: Establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre la situación de absentismo en la empresa: *"El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.".*

Hacer partícipes a los trabajadores del problema del absentismo en una empresa puede ser parte decisiva de estrategias empresariales para la reducción del mismo, como veremos en un capítulo posterior.

El actual gobierno, desde que inició su mandato, ha venido anunciando y realizando importantes reformas relacionadas con la disminución del absentismo laboral, así se introdujo la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que incorpora en el Capítulo IV toda una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato y cuyo objetivo es el de "incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral". En el presente trabajo se va a analizar la nueva regulación del absentismo laboral como causa de despido objetivo que contempla el párrafo d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET (EDL 1995/13475)-

La aportación de la reforma de 2012 ha sido suprimir la referencia al absentismo global en la empresa modificando el artículo 52 .d) del ET que ahora establece:

- *"El contrato de trabajo podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20%*

*de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses."*

- Se suprime la condición hasta ahora existente de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superase el 2,5%, por lo que sólo se tendrán en cuenta las faltas de asistencia al trabajo y las jornadas del trabajador al que se le extinga el contrato trabajo.

En diciembre de 2013 se aprobó en Consejo de Ministros **el borrador de la Ley de Mutuas**, cuyo trámite parlamentario, fue posteriormente interrumpido debido a las controversias que produjo su contenido entre los agentes sociales, e incluso entre diferentes ministerios del gobierno central, ya que tanto los sindicatos, como los colectivos de médicos de familia de la seguridad social, se opusieron tajantemente al proyecto de la norma.

En lo referente a la ampliación de competencias en materia de IT derivada de contingencias comunes, dicho anteproyecto contemplaba que se modificaría la gestión de la IT por contingencias comunes para que las mutuas tengan capacidad de intervención y realicen el seguimiento de la prestación desde el primer día de la baja. En este sentido se adoptarían varias medidas:

- La mutua podrá formular, como ocurre ahora, una propuesta de alta médica motivada. Esa propuesta será enviada al facultativo del Servicio Público de Salud que emitió el parte de baja, a través de los servicios de Inspección del Servicio Público de Salud correspondiente.
- La novedad estriba en que la inspección sanitaria dispondrá de un plazo de 5 días desde la recepción de la propuesta de alta para comunicar a la mutua la estimación de la misma o para denegarla.
- Si en el mencionado plazo no se notifica a la mutua el parte de confirmación de la baja, se considerará estimada la propuesta y emitido el parte médico de alta.

- Así, la mutua adoptará acuerdo de extinción del derecho y lo notificará al trabajador y a la empresa.[2]

[2] Nota de prensa de 20 de diciembre de 2013 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre el Consejo de Ministros celebrado ese día: "El Gobierno aprueba el anteproyecto de la Ley de Mutuas de la Seguridad Social"

## 3.- INCAPACIDAD TEMPORAL

La IT es la situación en la que se encuentra el trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Las causas que pueden provocar esta incapacidad son:

- Enfermedad común o profesional.
- Accidente, sea o no de trabajo.
- Periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo.

Para poder ser beneficiario del derecho a la prestación económica por IT, el trabajador deberá reunir los siguientes requisitos:

1) Estar afiliado a la Seguridad Social.
2) Estar en situación de alta o asimilada al alta.
3) En los casos de enfermedad común debe acreditarse un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la baja médica. [3]

La prestación por IT representa alrededor del 8% del presupuesto de la Seguridad Social destinado a prestaciones sociales, siendo las contingencias comunes responsables de más del 80% de este gasto.

[3] Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). BOE. 29/06/1994; (154): artículos 128 a 133.

## 4.- ABSENTISMO LABORAL (IT) Y ÁMBITO GEOGRÁFICO

Las tasas de absentismo laboral difieren notablemente en función del ámbito geográfico dentro del territorio Español. Podríamos decir, que en lo que a IT se refiere, existen diferencias en la "cultura de la baja" atendiendo a las diferentes regiones.

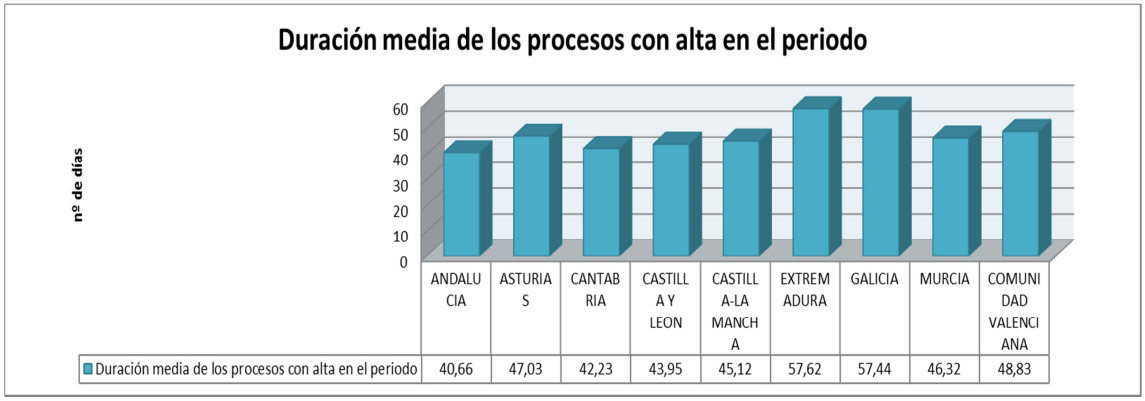
En los informes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estadísticas, Presupuestos y estudios) del año 2013, podemos extraer las siguientes conclusiones relacionadas con la IT derivada de Contingencias Comunes en todos los regímenes de la Seguridad Social, a excepción de los Autónomos, que serán objeto de un estudio aparte:

Respecto a la **duración media de los procesos las comunidades con la media del número de días más elevado por proceso en 2013** fueron:

Extremadura y Galicia, con 57,62 y 57,44 días respectivamente, seguidos por la Comunidad Valenciana con 48,83 días; Asturias con 47,03; Murcia con 46,32 días y Castilla la Mancha con 45,12 días. Un tercer grupo lo formarían Castilla y león con 43,95 días; Cantabria con 42 días y Andalucía con 40,66.

El resto de comunidades estarían por debajo de la media nacional (36,06 días), siendo la autonomía que menor duración media tiene en sus procesos de IT derivada de contingencias comunes Navarra, con 24,25 días de duración media.

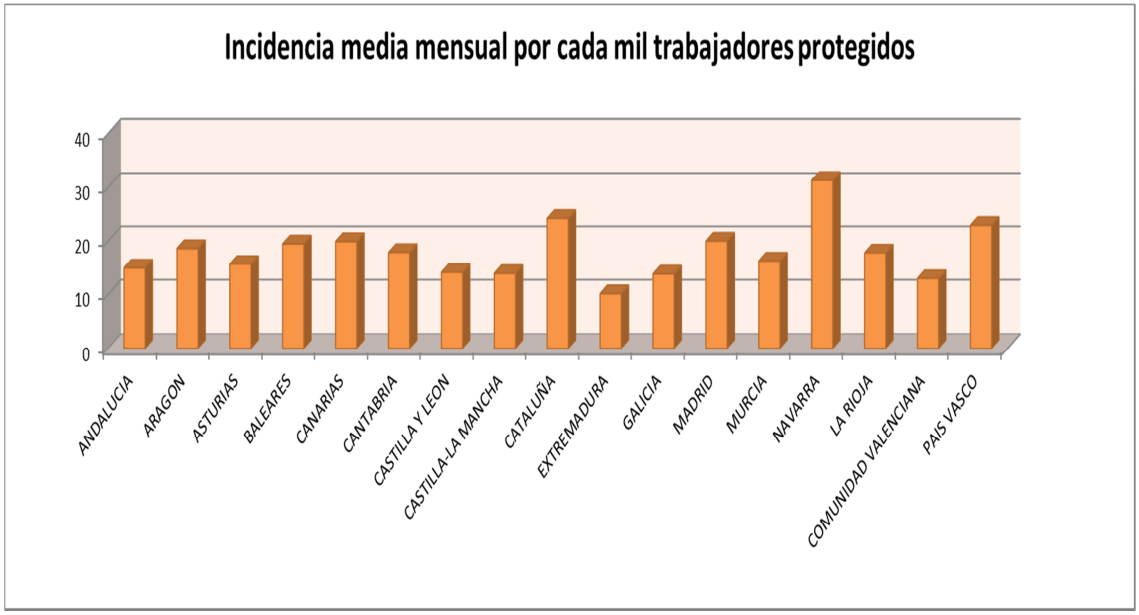
Gráfico 2: Duración media de los procesos de IT por comunidades autónomas




Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Diciembre de 2013

Respecto a la incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos por el sistema de seguridad Social, curiosamente se mantiene una relación inversa a los resultados de duración media, siendo la incidencia de las diferentes autonomías, de mayor a menor, las siguientes: Navarra 31,31 bajas por ITCC mensuales por cada 1000 trabajadores; Cataluña 24,19; País Vasco 22,89; Madrid 19,96; Canarias 19,88; Baleares 19,43; Melilla 19,26; Aragón 18, 56; Cantabria 17,82; La Rioja 17,74; Murcia 16,22; Asturias15,61; Ceuta 15,48; Andalucía 14,9; Castilla y León 14,05; Castilla la Mancha 13,87; Galicia 13,78; Comunidad Valenciana 12,93 y Extremadura 10,13.

Gráfico 3: Incidencia media mensual por cada 1000 trabajadores protegidos de los procesos de IT por comunidades autónomas




Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Diciembre de 2013

Las provincias con mayor incidencia fueron Navarra, Álava y Barcelona; y las de menor incidencia Zamora, Jaén y Cáceres.

Los datos totales son los siguientes:

Tabla 1.-Duración media, incidencia media y número medio mensual de procesos de contingencias comunes por regiones en el ejercicio 2013.

IT

CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)

| **Acumulado del mes de Diciembre** | | | **Ejercicio 2013** |
|---|---|---|---|
| **AMBITO GEOGRAFICO** | Duración media de los procesos con alta en el periodo | Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos | Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo |
| ALMERIA | 47,76 | 12,87 | 2.611 |
| CADIZ | 31,59 | 16,29 | 4.810 |
| CORDOBA | 48,01 | 11,92 | 2.814 |
| GRANADA | 50,69 | 11,41 | 2.876 |
| HUELVA | 46,93 | 13 | 2.233 |
| JAEN | 55,73 | 9,72 | 1.908 |
| MALAGA | 30,4 | 19,52 | 8.462 |
| SEVILLA | 42,82 | 16,49 | 9.636 |
| **ANDALUCIA** | **40,66** | **14,9** | **35.350** |
| HUESCA | 46,48 | 14,24 | 958 |
| TERUEL | 42,32 | 13,44 | 518 |
| ZARAGOZA | 30,71 | 20,09 | 6.402 |
| **ARAGON** | **33,36** | **18,56** | **7.878** |
| ASTURIAS | 47,03 | 15,61 | 4.616 |
| **ASTURIAS** | **47,03** | **15,61** | **4.616** |
| ILLES BALEARS | 31,48 | 19,43 | 6.793 |
| **BALEARES** | **31,48** | **19,43** | **6.793** |
| PALMAS (LAS) | 30,21 | 23,17 | 7.480 |
| SANTA CRUZ DE TENERIFE | 40,31 | 16,12 | 4.549 |
| **CANARIAS** | **34,01** | **19,88** | **12.029** |
| CANTABRIA (SANTANDER) | 42,23 | 17,82 | 3.042 |
| **CANTABRIA** | **42,23** | **17,82** | **3.042** |
| AVILA | 45,31 | 11,65 | 437 |
| BURGOS | 36,65 | 15,87 | 1.821 |
| LEON | 60,22 | 13,32 | 1.652 |
| PALENCIA | 43,33 | 14,73 | 717 |
| SALAMANCA | 55,56 | 10,48 | 942 |
| SEGOVIA | 35,92 | 13,19 | 586 |
| SORIA | 39,49 | 14,99 | 440 |
| VALLADOLID | 36,91 | 16,75 | 2.799 |
| ZAMORA | 48,35 | 10,02 | 421 |
| **CASTILLA Y LEON** | **43,95** | **14,06** | **9.813** |
| ALBACETE | 60,63 | 10,71 | 1.111 |
| CIUDAD REAL | 62,1 | 10,59 | 1.359 |
| CUENCA | 57,12 | 10,7 | 551 |
| GUADALAJARA | 27,89 | 23,95 | 1.616 |
| TOLEDO | 37,84 | 15,26 | 2.535 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **CASTILLA-LA MANCHA** | **45,12** | **13,87** | **7.172** |
| BARCELONA | 27,67 | 25,62 | 49.672 |
| GIRONA | 34,16 | 18,73 | 4.383 |
| LLEIDA | 38,32 | 17,36 | 2.403 |
| TARRAGONA | 31,4 | 21,87 | 5.117 |
| **CATALUÑA** | **28,86** | **24,19** | **61.575** |
| BADAJOZ | 57,04 | 10,55 | 2.033 |
| CACERES | 58,73 | 9,42 | 1.063 |
| **EXTREMADURA** | **57,62** | **10,13** | **3.096** |
| CORUÑA (A) | 54,38 | 14,43 | 4.917 |
| LUGO | 66,74 | 11,3 | 984 |
| OURENSE | 53,89 | 12,98 | 1.024 |
| PONTEVEDRA | 59,9 | 13,99 | 3.882 |
| **GALICIA** | **57,44** | **13,78** | **10.807** |
| MADRID | 29,44 | 19,96 | 49.406 |
| **MADRID** | **29,44** | **19,96** | **49.406** |
| MURCIA | 46,32 | 16,22 | 6.924 |
| **MURCIA** | **46,32** | **16,22** | **6.924** |
| NAVARRA | 24,25 | 31,31 | 6.833 |
| **NAVARRA** | **24,25** | **31,31** | **6.833** |
| RIOJA (LA) | 33,88 | 17,74 | 1.725 |
| **LA RIOJA** | **33,88** | **17,74** | **1.725** |
| ALICANTE | 44,02 | 13,35 | 6.033 |
| CASTELLON | 52,28 | 11,14 | 1.894 |
| VALENCIA | 51,21 | 13,1 | 9.496 |
| **COMUNIDAD VALENCIANA** | **48,83** | **12,93** | **17.423** |
| ARABA/ALAVA | 28,62 | 27,22 | 3.514 |
| GIPUZKOA | 34,07 | 22,61 | 5.419 |
| BIZKAIA | 37,85 | 21,61 | 8.313 |
| **PAIS VASCO** | **34,77** | **22,89** | **17.247** |
| CEUTA | 35,07 | 15,48 | 280 |
| **CEUTA** | **35,07** | **15,48** | **280** |
| MELILLA | 30,86 | 19,26 | 338 |
| **MELILLA** | **30,86** | **19,26** | **338** |
| **TOTAL NACIONAL** | **36,06** | **18,19** | **262.345** |

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Diciembre de 2013

## 5.- DIFERENCIAS POR ACTIVIDAD LABORAL

Voy a analizar el informe de la Encuesta de Coyuntura laboral de los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 para extraer conclusiones sobre la influencia del sector productivo sobre el absentismo laboral, que en esta ocasión vamos a vincularlo con las "horas no trabajadas"[4], respecto a las "horas pactadas".

Tabla 2.- Horas no trabajadas por trabajador según causa y sector de actividad por periodos trimestrales desde 2007 hasta 2012

| | | TOTAL | | | | Vacaciones y festivos | | | | Causas ocasionales | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | TOTAL | Industria | Construcción | Servicios | TOTAL | Industria | Construcción | Servicios | TOTAL | Industria | Construcción | Servicios |
| 2007 | 1er Trimestre | 35,5 | 39,8 | 33 | 34,8 | 19,5 | 19,7 | 20,5 | 19,3 | 15,9 | 20,2 | 12,4 | 15,6 |
| | 2º Trimestre | 49,3 | 56,2 | 47,4 | 47,8 | 33,3 | 36,4 | 35,2 | 32,1 | 15,9 | 19,9 | 12,2 | 15,6 |
| | 3er Trimestre | 94,1 | 117 | 84,6 | 89,9 | 79,4 | 98,9 | 73,1 | 75,3 | 14,7 | 18,1 | 11,5 | 14,5 |
| | 4º Trimestre | 63,1 | 75,3 | 67,2 | 58,9 | 47,6 | 55,5 | 55,4 | 43,9 | 15,5 | 19,8 | 11,7 | 15 |
| | **TOTAL AÑO** | **242** | **288** | **232,2** | **231,4** | **179,8** | **210,5** | **184,2** | **170,6** | **62** | **78** | **47,8** | **60,7** |
| 2008 | 1er Trimestre | 52,2 | 60,2 | 53,2 | 49,9 | 36,3 | 40,4 | 41,7 | 34 | 15,9 | 19,8 | 11,5 | 15,8 |
| | 2º Trimestre | 38,9 | 43,6 | 36,4 | 38,2 | 22,7 | 24 | 23,8 | 22,1 | 16,3 | 19,6 | 12,5 | 16,1 |
| | 3er Trimestre | 96,3 | 117,3 | 91,7 | 91,7 | 81,9 | 99,7 | 79,4 | 77,6 | 14,4 | 17,6 | 12,3 | 14 |
| | 4º Trimestre | 56 | 67,1 | 60,8 | 52,6 | 40,2 | 46,4 | 48,3 | 37,4 | 15,9 | 20,7 | 12,5 | 15,1 |
| | **TOTAL AÑO** | **243,4** | **288** | **242,1** | **232,4** | **181,1** | **210,5** | **193,2** | **171,1** | **62,5** | **77,7** | **48,8** | **61** |
| 2009 | 1er Trimestre | 44,5 | 56,1 | 45,3 | 41,5 | 27 | 31,9 | 33,7 | 24,8 | 17,5 | 24,2 | 11,6 | 16,7 |
| | 2º Trimestre | 51,7 | 64 | 51,4 | 48,7 | 34,9 | 39,7 | 38,6 | 33,2 | 16,8 | 24,4 | 12,8 | 15,6 |
| | 3er Trimestre | 96,2 | 117,3 | 90,7 | 91,9 | 80,2 | 95,1 | 79,1 | 76,8 | 16 | 22,2 | 11,6 | 15,1 |
| | 4º Trimestre | 58,2 | 71,2 | 65,6 | 54,3 | 40,4 | 46,5 | 50,7 | 37,7 | 17,9 | 24,7 | 14,9 | 16,6 |
| | **TOTAL AÑO** | **250,6** | **309** | **253** | **236,4** | **182,5** | **213,2** | **202,1** | **172,5** | **68,2** | **95,5** | **50,9** | **64** |
| 2010 | 1er Trimestre | 43,1 | 51,2 | 45,1 | 41 | 26,1 | 28,8 | 31,6 | 24,8 | 17 | 22,5 | 13,5 | 16,2 |
| | 2º Trimestre | 44,2 | 52,3 | 42,9 | 42,5 | 27,8 | 30,2 | 30,3 | 26,9 | 16,4 | 22,1 | 12,6 | 15,6 |
| | 3er Trimestre | 91,9 | 110,7 | 87,6 | 88,1 | 76,3 | 89,5 | 74,7 | 73,4 | 15,6 | 21,2 | 13 | 14,7 |
| | 4º Trimestre | 60,5 | 71,8 | 68,3 | 57 | 44,3 | 51,4 | 54,7 | 41,5 | 16,2 | 20,4 | 13,6 | 15,6 |
| | **TOTAL AÑO** | **239,7** | **286** | **243,9** | **228,6** | **174,5** | **199,9** | **191,3** | **166,6** | **65,2** | **86,2** | **52,7** | **62,1** |
| 2011 | 1er Trimestre | 36,5 | 41,8 | 38,9 | 35 | 20 | 20,7 | 23,5 | 19,5 | 16,5 | 21,1 | 15,4 | 15,5 |
| | 2º Trimestre | 46,5 | 55,7 | 46,9 | 44,4 | 30,4 | 34,5 | 34,1 | 29,1 | 16,1 | 21,2 | 12,8 | 15,3 |
| | 3er Trimestre | 95,8 | 111,7 | 98 | 92 | 80,9 | 92,1 | 85,2 | 77,9 | 14,9 | 19,6 | 12,8 | 14,1 |
| | 4º Trimestre | 60,6 | 76,7 | 69,5 | 56,3 | 44 | 54,4 | 55,7 | 40,6 | 16,6 | 22,3 | 13,8 | 15,7 |
| | **TOTAL AÑO** | **239,4** | **286** | **253,3** | **227,7** | **175,3** | **201,7** | **198,5** | **167,1** | **64,1** | **84,2** | **54,8** | **60,6** |
| 2012 | 1er Trimestre | 37,1 | 45,5 | 38,5 | 35,2 | 20,1 | 22 | 23,6 | 19,4 | 17 | 23,5 | 14,9 | 15,8 |
| | 2º Trimestre | 47,6 | 57,8 | 51,3 | 45,1 | 31,9 | 36,4 | 36,9 | 30,5 | 15,8 | 21,4 | 14,4 | 14,6 |
| | 3er Trimestre | 96,5 | 113,6 | 101,5 | 92,4 | 82 | 94 | 84,1 | 79,3 | 14,5 | 19,6 | 17,4 | 13,2 |
| | 4º Trimestre | 60,2 | 76,3 | 71,4 | 55,9 | 43,6 | 52,9 | 53,1 | 40,9 | 16,6 | 23,4 | 18,3 | 15 |
| | **TOTAL AÑO** | **241,4** | **293** | **262,7** | **228,6** | **177,6** | **205,3** | **197,7** | **170,1** | **63,9** | **87,9** | **65** | **58,6** |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta de Coyuntura Laboral diciembre 2012[5]

La evolución desde el año 2007 hasta el 2012 de las horas no trabajadas por trabajador, muestra una tendencia creciente con carácter general en todos los sectores hasta el año 2009, para luego situarse a niveles similares en el 2012.

[4] Horas no trabajadas: se trata del tiempo no trabajado durante la jornada laboral por cualquier motivo. Se consideran separadamente las siguientes causas: vacaciones anuales, fiestas laborales, puentes no recuperables, incapacidad temporal, maternidad, expediente de regulación de empleo, conflictividad laboral, permisos remunerados, actividades de representación sindical, absentismo no justificado, formación y otras causas.

[5] La encuesta de Coyuntura Laboral de Ministerio de Empleo y Seguridad Social sólo recoge datos hasta el cierre del ejercicio 2012.

El sector Industria es el que mayor número de horas no trabajadas por trabajador acumula, seguido del sector construcción y siendo el sector servicios el de menor número de horas no trabajadas.

Con carácter general, en 2012, en el sector industria se dejaron de trabajar de media por trabajador un 28% más de horas que en el sector servicios.

Respecto al ejercicio 2013, en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) Cuarto Trimestre de 2013, del Instituto Nacional de Estadística, vemos una correlación similar atendiendo a los diferentes sectores de actividad:

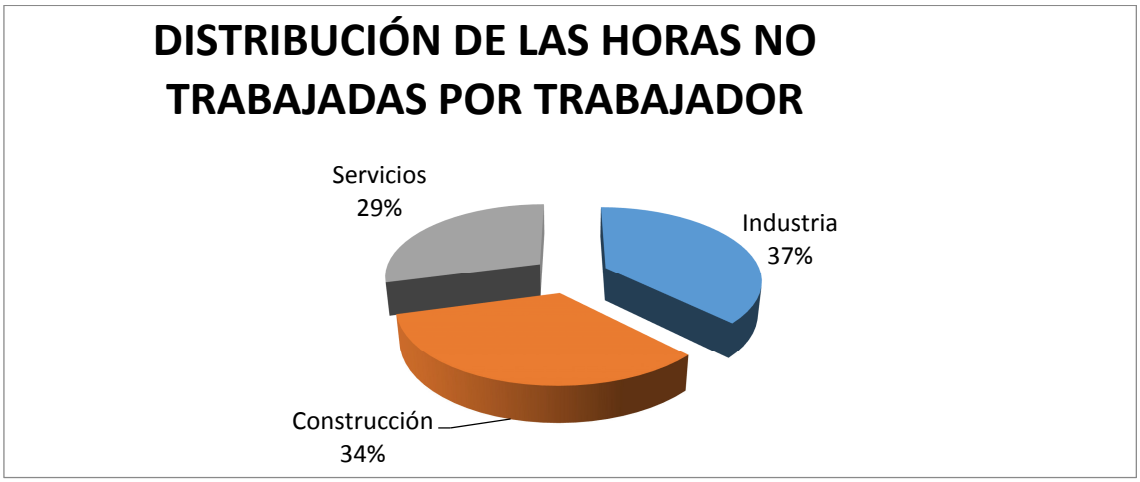
Tabla 3.- Horas no trabajadas según sector y tipo de contrato.

| | Horas por trabajador y mes | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total trabajadores | | | Tiempo completo | | | Tiempo parcial | | |
| | Horas pactadas | Horas efectivas | Horas no trabajadas | Horas pactadas | Horas efectivas | Horas no trabajadas | Horas pactadas | Horas efectivas | Horas no trabajadas |
| TOTAL | 149,8 | 128,9 | 21,5 | 168,5 | 144,5 | 24,7 | 86,0 | 75,6 | 10,6 |
| Industria | 162,9 | 138,1 | 25,9 | 170,2 | 143,9 | 27,4 | 88,5 | 78,2 | 10,5 |
| Construcción | 163,1 | 140,5 | 23,2 | 170,7 | 147,0 | 24,5 | 81,5 | 72,1 | 9,5 |
| Servicios | 146,3 | 126,3 | 20,5 | 167,8 | 144,4 | 24,0 | 85,9 | 75,5 | 10,6 |

Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (cuarto trimestre de 2013).

Podemos representarlo gráficamente indicando el porcentaje sobre el total de horas no trabajadas que representa cada sector:

Gráfico 4: Distribución de las horas no trabajadas según sector




Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (cuarto trimestre de 2013)

## 6.- INFLUENCIA DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

A continuación vamos a observar cómo el tamaño de un centro de trabajo incide directamente sobre el número de horas que se dejan de trabajar en una empresa, siendo la diferencia existente entre un centro grande y uno pequeño, medido en volumen de trabajadores muy notoria:

Tabla 4.- Horas no trabajadas por trabajador según causa y tamaño del centro de trabajo por periodos trimestrales desde 2009 hasta 2012.

| | | TOTAL | | | | Vacaciones y festivos | | | | Causas ocasionales | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | TOTAL | De 1 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 250 trabajadores | TOTAL | De 1 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 250 trabajadores | TOTAL | De 1 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 250 trabajadores |
| 2009 | 1er Trimestre | 44,5 | 34,6 | 42,8 | 49 | 27 | 24,3 | 28,6 | 29,7 | 17,5 | 10,3 | 14,2 | 19,2 |
| | 2º Trimestre | 51,7 | 40,1 | 50,2 | 57,6 | 34,9 | 30,4 | 36,4 | 38,4 | 16,8 | 9,7 | 13,8 | 19,2 |
| | 3er Trimestre | 96,2 | 96 | 98,8 | 97,5 | 80,2 | 86,8 | 85,4 | 79 | 16 | 9,2 | 13,4 | 18,5 |
| | 4º Trimestre | 58,2 | 47,1 | 57,4 | 64,2 | 40,4 | 37,3 | 42,6 | 43,7 | 17,9 | 9,8 | 14,8 | 20,6 |
| | **TOTAL AÑO** | **250,6** | **217,8** | **249,2** | **268,3** | **182,5** | **178,8** | **193** | **190,8** | **68,2** | **39** | **56,2** | **77,5** |
| 2010 | 1er Trimestre | 43,1 | 33,6 | 41,6 | 48,2 | 26,1 | 23,3 | 27,7 | 28,9 | 17 | 10,3 | 13,9 | 19,3 |
| | 2º Trimestre | 44,2 | 32,5 | 41,9 | 49,4 | 27,8 | 23,6 | 28,2 | 30,3 | 16,4 | 8,9 | 13,7 | 19,1 |
| | 3er Trimestre | 91,9 | 89,1 | 92,8 | 93 | 76,3 | 80 | 79,5 | 75,3 | 15,6 | 9 | 13,3 | 17,7 |
| | 4º Trimestre | 60,5 | 50,1 | 60,1 | 65 | 44,3 | 41,5 | 46,2 | 46,4 | 16,2 | 8,6 | 14 | 18,6 |
| | **TOTAL AÑO** | **239,7** | **205,3** | **236,4** | **255,6** | **174,5** | **168,4** | **181,6** | **180,9** | **65,2** | **36,8** | **54,9** | **74,7** |
| 2011 | 1er Trimestre | 36,5 | 27 | 35,2 | 40,5 | 20 | 18 | 20,6 | 22,2 | 16,5 | 9 | 14,6 | 18,4 |
| | 2º Trimestre | 46,5 | 36,1 | 45,5 | 51,1 | 30,4 | 27,5 | 32,1 | 32,5 | 16,1 | 8,7 | 13,4 | 18,6 |
| | 3er Trimestre | 95,8 | 95,5 | 97,5 | 95,8 | 80,9 | 86,4 | 84,7 | 79,1 | 14,9 | 9,2 | 12,8 | 16,7 |
| | 4º Trimestre | 60,6 | 50,5 | 60,3 | 64,9 | 44 | 40,5 | 46,3 | 45,9 | 16,6 | 10 | 14 | 19 |
| | **TOTAL AÑO** | **239,4** | **209,1** | **238,5** | **252,3** | **175,3** | **172,4** | **183,7** | **179,7** | **64,1** | **36,9** | **54,8** | **72,7** |
| 2012 | 1er Trimestre | 37,1 | 28,1 | 35,8 | 41,3 | 20,1 | 18,1 | 21,3 | 21,6 | 17 | 10 | 14,6 | 19,8 |
| | 2º Trimestre | 47,6 | 38,1 | 46,8 | 52,4 | 31,9 | 27,9 | 33,4 | 34,1 | 15,8 | 10,2 | 13,4 | 18,3 |
| | 3er Trimestre | 96,5 | 97,1 | 96,6 | 94 | 82 | 87,7 | 83,2 | 78 | 14,5 | 9,5 | 13,5 | 16 |
| | 4º Trimestre | 60,2 | 50,7 | 59,4 | 65,5 | 43,6 | 40,9 | 44,5 | 46,2 | 16,6 | 9,8 | 15 | 19,3 |
| | **TOTAL AÑO** | **241,4** | **214** | **238,6** | **253,2** | **177,6** | **174,6** | **182,4** | **179,9** | **63,9** | **39,5** | **56,5** | **73,4** |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta de Coyuntura Laboral año 2012 [6].

Las conclusiones extraídas al observar los datos son las siguientes:

- Con carácter general, durante los últimos años, cuanto mayor es el centro de trabajo, menos horas efectivas se realizan.
- Las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, tienen un comportamiento diferente, ya que los centros de trabajo medianos (entre 11 y 50 trabajadores) dejan de trabajar menos horas por este motivo que los centros grandes (de 51 a 250 trabajadores), aunque ambos pierden más horas en este apartado que los centros pequeños (de 1 a 10 trabajadores)
- Respecto a las causas ocasionales, que engloba el resto de causas de absentismo, incluida la IT, se produce un significativo incremento en

[6] La encuesta de Coyuntura Laboral de Ministerio de Empleo y Seguridad Social sólo recoge datos hasta el cierre del ejercicio 2012.

cada tramo del tamaño del centro, así el centro mediano (11 a 50 trabajadores) pierde un 43,5% más de horas que el centro pequeño (de 1 a 10); y el centro grande (de 51 a 250) acumula un 30 % más de horas perdidas que el centro mediano (de 11 a 50).

Las causas se podrían deber a un mayor control directo en los centros de trabajo pequeños, ya que el propio empresario o responsable supervisa directamente el trabajo del resto de trabajadores, así como una mayor implicación por parte de los trabajadores de los centros pequeños, que con mayor probabilidad se sienten responsables directos de los resultados empresariales, al estar dicha responsabilidad menos diluida.

## 7.- EVOLUCIÓN DE LA IT EN RELACIÓN CON LA COYUNTURA ECONÓMICA

La tabla de la página siguiente compara los datos del capítulo anterior en tres momentos diferentes:

- Año 2007: antes de ser perceptibles los efectos de la crisis
- Año 2009: pronunciada caída del empleo durante la crisis
- Año 2013: Atenuación de la deceleración en los índices de empleo.

Del análisis de los datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Con carácter general la duración media de los procesos no se ve afectada de forma significativa por la coyuntura económica, aunque algunas regiones como Castilla y León, Aragón, Castilla la Mancha y Extremadura sí que han tenido un significativo aumento de la duración media de las bajas (entre el 18% y 27% en 2013 respecto a 2007). En este aspecto se podría concluir que las causas son extrínsecas a la coyuntura laboral y podrían deberse a causas relacionadas con recortes en los presupuestos sanitarios de los Sistemas Públicos de Salud de las comunidades autónomas y la influencia negativa de dichos ajustes en las listas de espera.

Con carácter general, la incidencia media, se ha visto muy influida por la crisis económica, disminuyendo un 8% la tasa media nacional en el año 2009 y casi un 40% menos en el año 2013, ambos datos respecto al año 2007. Es interesante el análisis de esta variación: ¿A qué se debe esta disminución tan significativa en la tasa de incidencia media por cada mil trabajadores? El origen de esta variación puede encontrarse en dos causas:

- Los trabajadores que generaban un mayor índice de incidencia en la IT han dejado de estar en situación de alta en la Seguridad Social y por lo tanto no tienen el derecho reconocido a estar en situación de IT.

- Los trabajadores en situación de alta, al ser conscientes de la precariedad del empleo existente y la dificultad para acceder a alternativas al puesto de trabajo que ocupan, así como la regulación en la reforma laboral del 2012 sobre el cómputo de ausencias justificadas de inasistencia al trabajo como causa objetiva de despido, evitan incurrir en una IT, incluso teniendo algún problema de salud, que muy probablemente en otra época hubiera sido limitante para el trabajo, pero ahora no lo es.

En las siguientes tablas se puede apreciar con claridad las fluctuaciones descritas y su relación con la evolución del desempleo durante la crisis.

Tabla 5.- Evolución desde el inicio de la actual crisis económica de las variaciones porcentuales de la duración, incidencia media y número medio de procesos de IT, en relación con el número de desempleados.

| | **Variación duración media de los procesos** | | **Variación incidencia media mensual** | | **Variación número medio de procesos** | | **Incremento de desempleados registrados** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 |
| ALMERIA | 99,62% | 94,87% | 88,09% | 63,59% | 82,24% | 55,06% | | |
| CADIZ | 92,71% | 92,10% | 95,28% | 54,17% | 85,93% | 42,62% | | |
| CORDOBA | 98,27% | 102,78% | 92,63% | 55,96% | 90,31% | 50,29% | | |
| GRANADA | 101,32% | 90,28% | 88,33% | 55,71% | 83,69% | 48,25% | | |
| HUELVA | 102,22% | 106,49% | 81,64% | 51,12% | 85,12% | 47,94% | | |
| JAEN | 122,85% | 107,17% | 95,15% | 56,81% | 94,94% | 53,03% | | |
| MALAGA | 89,58% | 80,64% | 89,94% | 58,46% | 85,40% | 50,29% | | |
| SEVILLA | 102,22% | 105,73% | 92,09% | 56,20% | 88,96% | 48,52% | | |
| **ANDALUCIA** | **99,31%** | **96,74%** | **90,79%** | **56,25%** | **86,94%** | **48,74%** | **51,42%** | **63%** |
| HUESCA | 112,23% | 119,39% | 87,93% | 59,28% | 86,96% | 54,56% | | |
| TERUEL | 117,73% | 129,34% | 82,01% | 53,48% | 78,41% | 44,73% | | |
| ZARAGOZA | 112,10% | 116,50% | 77,54% | 50,69% | 76,25% | 45,66% | | |
| **ARAGON** | **113,21%** | **118,80%** | **78,94%** | **51,83%** | **77,50%** | **46,52%** | **112,55%** | **167%** |
| ASTURIAS | 104,26% | 96,73% | 88,92% | 55,06% | 86,53% | 49,03% | | |
| **ASTURIAS** | **104,26%** | **96,73%** | **88,92%** | **55,06%** | **86,53%** | **49,03%** | **51,47%** | **98%** |
| ILLES BALEARS | 101,72% | 93,25% | 90,39% | 60,21% | 86,91% | 55,63% | | |
| **BALEARES** | **101,72%** | **93,25%** | **90,39%** | **60,21%** | **86,91%** | **55,63%** | **63,95%** | **74%** |
| PALMAS (LAS) | 100,49% | 87,62% | 86,08% | 51,87% | 79,78% | 43,90% | | |
| SANTA CRUZ | 102,05% | 90,85% | 84,29% | 47,07% | 79,24% | 39,15% | | |
| **CANARIAS** | **101,14%** | **88,43%** | **85,29%** | **50,00%** | **79,56%** | **41,98%** | **74,30%** | **93%** |
| CANTABRIA | 103,39% | 112,61% | 89,28% | 52,94% | 85,66% | 47,41% | | |
| **CANTABRIA** | **103,39%** | **112,61%** | **89,28%** | **52,94%** | **85,66%** | **47,41%** | **94,91%** | **156%** |
| AVILA | 109,66% | 131,41% | 91,56% | 52,60% | 86,24% | 45,90% | | |
| BURGOS | 109,05% | 122,00% | 85,93% | 56,26% | 83,22% | 50,50% | | |
| LEON | 110,94% | 118,71% | 93,13% | 59,07% | 89,34% | 51,79% | | |
| PALENCIA | 99,65% | 109,50% | 91,09% | 54,47% | 90,68% | 51,03% | | |
| SALAMANCA | 107,96% | 113,06% | 92,05% | 60,82% | 88,32% | 53,92% | | |
| SEGOVIA | 99,87% | 120,38% | 86,87% | 53,27% | 84,50% | 48,07% | | |
| SORIA | 115,79% | 145,67% | 90,79% | 50,78% | 91,26% | 48,67% | | |
| VALLADOLID | 112,88% | 122,87% | 86,40% | 56,23% | 85,77% | 51,38% | | |
| ZAMORA | 104,54% | 113,66% | 88,84% | 56,48% | 86,29% | 49,76% | | |
| **CASTILLA Y LEON** | **109,54%** | **120,77%** | **89,07%** | **56,49%** | **86,70%** | **50,80%** | **57,47%** | **99%** |
| ALBACETE | 106,87% | 119,33% | 91,63% | 51,54% | 88,60% | 44,14% | | |
| CIUDAD REAL | 110,70% | 120,86% | 94,46% | 51,89% | 92,65% | 43,42% | | |
| CUENCA | 109,62% | 125,18% | 90,63% | 52,25% | 85,71% | 43,73% | | |
| GUADALAJARA | 108,29% | 115,58% | 90,97% | 56,02% | 90,73% | 48,81% | | |
| TOLEDO | 127,40% | 116,61% | 89,43% | 52,03% | 77,61% | 41,82% | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CASTILLA-LA MANCHA** | **114,91%** | **118,46%** | **91,05%** | **52,84%** | **85,50%** | **44,06%** | **90,98%** | **155%** |
| BARCELONA | 93,44% | 81,43% | 90,66% | 71,89% | 88,37% | 63,97% | | |
| GIRONA | 110,87% | 97,43% | 86,30% | 67,35% | 82,94% | 58,05% | | |
| LLEIDA | 99,86% | 105,48% | 89,19% | 62,76% | 87,16% | 57,04% | | |
| TARRAGONA | 100,45% | 100,42% | 82,45% | 58,34% | 79,11% | 49,15% | | |
| **CATALUÑA** | **95,69%** | **85,18%** | **89,44%** | **69,79%** | **86,94%** | **61,68%** | **107,20%** | **122%** |
| BADAJOZ | 106,62% | 129,78% | 89,59% | 54,38% | 89,25% | 49,56% | | |
| CACERES | 107,10% | 125,14% | 84,13% | 50,67% | 81,85% | 44,76% | | |
| **EXTREMADURA** | **106,64%** | **127,90%** | **87,59%** | **53,04%** | **86,54%** | **47,80%** | **33,45%** | **63%** |
| CORUÑA (A) | 96,92% | 106,02% | 91,92% | 56,04% | 89,42% | 51,12% | | |
| LUGO | 83,89% | 91,79% | 94,05% | 53,76% | 84,01% | 45,20% | | |
| OURENSE | 96,86% | 112,20% | 87,51% | 49,41% | 84,33% | 44,83% | | |
| PONTEVEDRA | 105,76% | 112,40% | 87,55% | 50,51% | 83,65% | 43,02% | | |
| **GALICIA** | **98,40%** | **106,79%** | **90,07%** | **53,06%** | **86,15%** | **46,78%** | **44,11%** | **75%** |
| MADRID | 105,17% | 104,25% | 97,90% | 59,89% | 100,01% | 59,08% | | |
| **MADRID** | **105,17%** | **104,25%** | **97,90%** | **59,89%** | **100,01%** | **59,08%** | **83,08%** | **113%** |
| MURCIA | 108,35% | 97,41% | 91,63% | 62,82% | 87,70% | 54,04% | | |
| **MURCIA** | **108,35%** | **97,41%** | **91,63%** | **62,82%** | **87,70%** | **54,04%** | **122,26%** | **170%** |
| NAVARRA | 103,93% | 96,23% | 96,33% | 76,05% | 107,66% | 79,07% | | |
| **NAVARRA** | **103,93%** | **96,23%** | **96,33%** | **76,05%** | **107,66%** | **79,07%** | **68,14%** | **101%** |
| RIOJA (LA) | 113,65% | 125,71% | 89,68% | 55,16% | 85,91% | 48,41% | | |
| **LA RIOJA** | **113,65%** | **125,71%** | **89,68%** | **55,16%** | **85,91%** | **48,41%** | **81,65%** | **126%** |
| ALICANTE | 112,56% | 92,89% | 83,42% | 56,02% | 77,28% | 45,86% | | |
| CASTELLON | 121,51% | 113,26% | 76,22% | 56,01% | 71,41% | 41,34% | | |
| VALENCIA | 104,46% | 93,31% | 83,04% | 54,47% | 78,71% | 44,08% | | |
| **COMUNIDAD VALENCIANA** | **108,78%** | **95,09%** | **82,39%** | **55,26%** | **77,38%** | **44,35%** | **112,77%** | **142%** |
| ALAVA | 103,61% | 104,22% | 107,32% | 76,59% | 105,71% | 72,42% | | |
| GUIPUZCOA | 98,06% | 93,27% | 108,66% | 80,26% | 108,09% | 77,31% | | |
| VIZCAYA | 91,91% | 83,85% | 117,66% | 77,10% | 117,59% | 75,32% | | |
| **PAIS VASCO** | **96,12%** | **89,87%** | **112,69%** | **77,88%** | **112,16%** | **75,32%** | **61,07%** | **135%** |
| CEUTA | 85,37% | 102,81% | 102,77% | 49,90% | 107,35% | 54,16% | | |
| **CEUTA** | **85,37%** | **102,81%** | **102,77%** | **49,90%** | **107,35%** | **54,16%** | **25,20%** | **75%** |
| MELILLA | 93,17% | 94,52% | 101,01% | 57,10% | 102,76% | 66,67% | | |
| **MELILLA** | **93,17%** | **94,52%** | **101,01%** | **57,10%** | **102,76%** | **66,67%** | **34,38%** | **99%** |
| **TOT.NACIONAL** | **101,41%** | **95,96%** | **91,64%** | **60,84%** | **89,15%** | **54,31%** | **72,92%** | **100%** |

Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Encuesta de Población Activa de diciembre de 2007 a diciembre de 2013.[7]

[7] La Encuesta de Población Activa (EPA) se realiza desde 1964, siendo la metodología vigente en la actualidad la de 2005.
Se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).
La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre que equivalen aproximadamente a 180.000 personas.

AGREGADO DEL SISTEMA

INCAPACIDAD TEMPORAL

CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)

| Acumulado del mes de Diciembre | | Ejercicio 2013 | | | | Ejercicio 2009 | | | | Ejercicio 2007 | | Variación duración media de los procesos | | Variación incidencia media mensual | | Variacion número medio de procesos | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AMBITO GEOGRAFICO | Duración media de los procesos con alta en el periodo | Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos | Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo | AMBITO | Duración media de los procesos con alta en el periodo | Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos | Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo | AMBITO | Duración media de los procesos con alta en el periodo | Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos | Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 | Año 2009 respecto de 2007 | Año 2013 respecto de 2007 |
| Columna1 | Columna2 | Columna3 | Columna4 | Columna5 | Columna6 | Columna7 | Columna8 | Columna9 | Columna10 | Columna11 | Columna12 | Columna13 | Columna14 | Columna15 | Columna16 | Columna17 | Columna18 |
| ALMERIA | 47,76 | 12,87 | 2.611 | ALMERIA | 50,15 | 17,83 | 3900 | ALMERIA | 50,34 | 20,24 | 4742 | 99,62% | 94,87% | 88,09% | 63,59% | 82,24% | 55,06% |
| CADIZ | 31,59 | 16,29 | 4.810 | CADIZ | 31,80 | 28,65 | 9697 | CADIZ | 34,30 | 30,07 | 11285 | 92,71% | 92,10% | 95,28% | 54,17% | 85,93% | 42,62% |
| CORDOBA | 48,01 | 11,92 | 2.814 | CORDOBA | 45,90 | 19,73 | 5054 | CORDOBA | 46,71 | 21,30 | 5596 | 98,27% | 102,78% | 92,63% | 55,96% | 90,31% | 50,29% |
| GRANADA | 50,69 | 11,41 | 2.876 | GRANADA | 56,89 | 18,09 | 4989 | GRANADA | 56,15 | 20,48 | 5961 | 101,32% | 90,28% | 88,33% | 55,71% | 83,69% | 48,25% |
| HUELVA | 46,93 | 13 | 2.233 | HUELVA | 45,05 | 20,76 | 3965 | HUELVA | 44,07 | 25,43 | 4658 | 102,22% | 106,49% | 81,64% | 51,12% | 85,12% | 47,94% |
| JAEN | 55,73 | 9,72 | 1.908 | JAEN | 63,88 | 16,28 | 3416 | JAEN | 52,00 | 17,11 | 3598 | 122,85% | 107,17% | 95,15% | 56,81% | 94,94% | 53,03% |
| MALAGA | 30,4 | 19,52 | 8.462 | MALAGA | 33,77 | 30,03 | 14370 | MALAGA | 37,70 | 33,39 | 16827 | 89,58% | 80,64% | 89,94% | 58,46% | 85,40% | 50,29% |
| SEVILLA | 42,82 | 16,49 | 9.636 | SEVILLA | 41,40 | 27,02 | 17668 | SEVILLA | 40,50 | 29,34 | 19860 | 102,22% | 105,73% | 92,09% | 56,20% | 88,96% | 48,52% |
| **ANDALUCIA** | **40,66** | **14,9** | **35.350** | **ANDALUCIA** | **41,74** | **24,05** | **63059** | **ANDALUCIA** | **42,03** | **26,49** | **72528** | **99,31%** | **96,74%** | **90,79%** | **56,25%** | **86,94%** | **48,74%** |
| HUESCA | 46,48 | 14,24 | 958 | HUESCA | 43,69 | 21,12 | 1527 | HUESCA | 38,93 | 24,02 | 1756 | 112,23% | 119,39% | 87,93% | 59,28% | 86,96% | 54,56% |
| TERUEL | 42,32 | 13,44 | 518 | TERUEL | 38,52 | 20,61 | 908 | TERUEL | 32,72 | 25,13 | 1158 | 117,73% | 129,34% | 82,01% | 53,48% | 78,41% | 44,73% |
| ZARAGOZA | 30,71 | 20,09 | 6.402 | ZARAGOZA | 29,55 | 30,73 | 10691 | ZARAGOZA | 26,36 | 39,63 | 14021 | 112,10% | 116,50% | 77,54% | 50,69% | 76,25% | 45,66% |
| **ARAGON** | **33,36** | **18,56** | **7.878** | **ARAGON** | **31,79** | **28,27** | **13125** | **ARAGON** | **28,08** | **35,81** | **16935** | **113,21%** | **118,80%** | **78,94%** | **51,83%** | **77,50%** | **46,52%** |
| ASTURIAS | 47,03 | 15,61 | 4.616 | ASTURIAS | 50,69 | 25,21 | 8146 | ASTURIAS | 48,62 | 28,35 | 9414 | 104,26% | 96,73% | 88,92% | 55,06% | 86,53% | 49,03% |
| **ASTURIAS** | **47,03** | **15,61** | **4.616** | **ASTURIAS** | **50,69** | **25,21** | **8146** | **ASTURIAS** | **48,62** | **28,35** | **9414** | **104,26%** | **96,73%** | **88,92%** | **55,06%** | **86,53%** | **49,03%** |
| ILLES BALEARS | 31,48 | 19,43 | 6.793 | ILLES BALEARS | 34,34 | 29,17 | 10612 | ILLES BALEARS | 33,76 | 32,27 | 12211 | 101,72% | 93,25% | 90,39% | 60,21% | 86,91% | 55,63% |
| **BALEARES** | **31,48** | **19,43** | **6.793** | **BALEARES** | **34,34** | **29,17** | **10612** | **BALEARES** | **33,76** | **32,27** | **12211** | **101,72%** | **93,25%** | **90,39%** | **60,21%** | **86,91%** | **55,63%** |
| PALMAS (LAS) | 30,21 | 23,17 | 7.480 | PALMAS (LAS) | 34,65 | 38,45 | 13593 | PALMAS (LAS) | 34,48 | 44,67 | 17038 | 100,49% | 87,62% | 86,08% | 51,87% | 79,78% | 43,90% |
| SANTA CRUZ DE TENERIFE | 40,31 | 16,12 | 4.549 | SANTA CRUZ DE TENERIFE | 45,28 | 28,87 | 9207 | SANTA CRUZ DE TENERIFE | 44,37 | 34,25 | 11619 | 102,05% | 90,85% | 84,29% | 47,07% | 79,24% | 39,15% |
| **CANARIAS** | **34,01** | **19,88** | **12.029** | **CANARIAS** | **38,90** | **33,91** | **22800** | **CANARIAS** | **38,46** | **39,76** | **28657** | **101,14%** | **88,43%** | **85,29%** | **50,00%** | **79,56%** | **41,98%** |
| CANTABRIA (SANTANDER) | 42,23 | 17,82 | 3.042 | CANTABRIA (SANTANDER) | 38,77 | 30,05 | 5496 | CANTABRIA (SANTANDER) | 37,50 | 33,66 | 6416 | 103,39% | 112,61% | 89,28% | 52,94% | 85,66% | 47,41% |
| **CANTABRIA** | **42,23** | **17,82** | **3.042** | **CANTABRIA** | **38,77** | **30,05** | **5496** | **CANTABRIA** | **37,50** | **33,66** | **6416** | **103,39%** | **112,61%** | **89,28%** | **52,94%** | **85,66%** | **47,41%** |
| AVILA | 45,31 | 11,65 | 437 | AVILA | 37,81 | 20,28 | 821 | AVILA | 34,48 | 22,15 | 952 | 109,66% | 131,41% | 91,56% | 52,60% | 86,24% | 45,90% |
| BURGOS | 36,65 | 15,87 | 1.821 | BURGOS | 32,76 | 24,24 | 3001 | BURGOS | 30,04 | 28,21 | 3606 | 109,05% | 122,00% | 85,93% | 56,26% | 83,22% | 50,50% |
| LEON | 60,22 | 13,32 | 1.652 | LEON | 56,28 | 21,00 | 2850 | LEON | 50,73 | 22,55 | 3190 | 110,94% | 118,71% | 93,13% | 59,07% | 89,34% | 51,79% |
| PALENCIA | 43,33 | 14,73 | 717 | PALENCIA | 39,43 | 24,63 | 1274 | PALENCIA | 39,57 | 27,04 | 1405 | 99,65% | 109,50% | 91,09% | 54,47% | 90,68% | 51,03% |
| SALAMANCA | 55,56 | 10,48 | 942 | SALAMANCA | 53,05 | 15,86 | 1543 | SALAMANCA | 49,14 | 17,23 | 1747 | 107,96% | 113,06% | 92,05% | 60,82% | 88,32% | 53,92% |
| SEGOVIA | 35,92 | 13,19 | 586 | SEGOVIA | 29,80 | 21,51 | 1030 | SEGOVIA | 29,84 | 24,76 | 1219 | 99,87% | 120,38% | 86,87% | 53,27% | 84,50% | 48,07% |
| SORIA | 39,49 | 14,99 | 440 | SORIA | 31,39 | 26,80 | 825 | SORIA | 27,11 | 29,52 | 904 | 115,79% | 145,67% | 90,79% | 50,78% | 91,26% | 48,67% |
| VALLADOLID | 36,91 | 16,75 | 2.799 | VALLADOLID | 33,91 | 25,74 | 4673 | VALLADOLID | 30,04 | 29,79 | 5448 | 112,88% | 122,87% | 86,40% | 56,23% | 85,77% | 51,38% |
| ZAMORA | 48,35 | 10,02 | 421 | ZAMORA | 44,47 | 15,76 | 730 | ZAMORA | 42,54 | 17,74 | 846 | 104,54% | 113,66% | 88,84% | 56,48% | 86,29% | 49,76% |
| **CASTILLA Y LEON** | **43,95** | **14,06** | **9.813** | **CASTILLA Y LEON** | **39,86** | **22,17** | **16747** | **CASTILLA Y LEON** | **36,39** | **24,89** | **19317** | **109,54%** | **120,77%** | **89,07%** | **56,49%** | **86,70%** | **50,80%** |
| ALBACETE | 60,63 | 10,71 | 1.111 | ALBACETE | 54,30 | 19,04 | 2230 | ALBACETE | 50,81 | 20,78 | 2517 | 106,87% | 119,33% | 91,63% | 51,54% | 88,60% | 44,14% |
| CIUDAD REAL | 62,1 | 10,59 | 1.359 | CIUDAD REAL | 56,88 | 19,28 | 2900 | CIUDAD REAL | 51,38 | 20,41 | 3130 | 110,70% | 120,86% | 94,46% | 51,89% | 92,65% | 43,42% |
| CUENCA | 57,12 | 10,7 | 551 | CUENCA | 50,02 | 18,56 | 1080 | CUENCA | 45,63 | 20,48 | 1260 | 109,62% | 125,18% | 90,63% | 52,25% | 85,71% | 43,73% |
| GUADALAJARA | 27,89 | 23,95 | 1.616 | GUADALAJARA | 26,13 | 38,89 | 3004 | GUADALAJARA | 24,13 | 42,75 | 3311 | 108,29% | 115,58% | 90,97% | 56,02% | 90,73% | 48,81% |
| TOLEDO | 37,84 | 15,26 | 2.535 | TOLEDO | 41,34 | 26,23 | 4705 | TOLEDO | 32,45 | 29,33 | 6062 | 127,40% | 116,61% | 89,43% | 52,03% | 77,61% | 41,82% |
| **CASTILLA-LA MANCHA** | **45,12** | **13,87** | **7.172** | **CASTILLA-LA MANCHA** | **43,77** | **23,90** | **13919** | **CASTILLA-LA MANCHA** | **38,09** | **26,25** | **16279** | **114,91%** | **118,46%** | **91,05%** | **52,84%** | **85,50%** | **44,06%** |
| BARCELONA | 27,67 | 25,62 | 49.672 | BARCELONA | 31,75 | 32,31 | 68620 | BARCELONA | 33,98 | 35,64 | 77649 | 93,44% | 81,43% | 90,66% | 71,89% | 88,37% | 63,97% |
| GIRONA | 34,16 | 18,73 | 4.383 | GIRONA | 38,87 | 24,00 | 6263 | GIRONA | 35,06 | 27,81 | 7551 | 110,87% | 97,43% | 86,30% | 67,35% | 82,94% | 58,05% |
| LLEIDA | 38,32 | 17,36 | 2.403 | LLEIDA | 36,28 | 24,67 | 3672 | LLEIDA | 36,33 | 27,66 | 4213 | 99,86% | 105,48% | 89,19% | 62,76% | 87,16% | 57,04% |
| TARRAGONA | 31,4 | 21,87 | 5.117 | TARRAGONA | 31,41 | 30,91 | 8236 | TARRAGONA | 31,27 | 37,49 | 10411 | 100,45% | 100,42% | 82,45% | 58,34% | 79,11% | 49,15% |
| **CATALUÑA** | **28,86** | **24,19** | **61.575** | **CATALUÑA** | **32,42** | **31,00** | **86791** | **CATALUÑA** | **33,88** | **34,66** | **99824** | **95,69%** | **85,18%** | **89,44%** | **69,79%** | **86,94%** | **61,68%** |
| BADAJOZ | 57,04 | 10,55 | 2.033 | BADAJOZ | 46,86 | 17,38 | 3661 | BADAJOZ | 43,95 | 19,40 | 4102 | 106,62% | 129,78% | 89,59% | 54,38% | 89,25% | 49,56% |
| CACERES | 58,73 | 9,42 | 1.063 | CACERES | 50,26 | 15,64 | 1944 | CACERES | 46,93 | 18,59 | 2375 | 107,10% | 125,14% | 84,13% | 50,67% | 81,85% | 44,76% |
| **EXTREMADURA** | **57,62** | **10,13** | **3.096** | **EXTREMADURA** | **48,04** | **16,73** | **5605** | **EXTREMADURA** | **45,05** | **19,10** | **6477** | **106,64%** | **127,90%** | **87,59%** | **53,04%** | **86,54%** | **47,80%** |
| CORUÑA (A) | 54,38 | 14,43 | 4.917 | CORUÑA (A) | 49,71 | 23,67 | 8600 | CORUÑA (A) | 51,29 | 25,75 | 9618 | 96,92% | 106,02% | 91,92% | 56,04% | 89,42% | 51,12% |
| LUGO | 66,74 | 11,3 | 984 | LUGO | 61,00 | 19,77 | 1829 | LUGO | 72,71 | 21,02 | 2177 | 83,89% | 91,79% | 94,05% | 53,76% | 84,01% | 45,20% |
| OURENSE | 53,89 | 12,98 | 1.024 | OURENSE | 46,52 | 22,99 | 1926 | OURENSE | 48,03 | 26,27 | 2284 | 96,86% | 112,20% | 87,51% | 49,41% | 84,33% | 44,83% |
| PONTEVEDRA | 59,9 | 13,99 | 3.882 | PONTEVEDRA | 56,36 | 24,25 | 7549 | PONTEVEDRA | 53,29 | 27,70 | 9024 | 105,76% | 112,40% | 87,55% | 50,51% | 83,65% | 43,02% |
| **GALICIA** | **57,44** | **13,78** | **10.807** | **GALICIA** | **52,93** | **23,39** | **19904** | **GALICIA** | **53,79** | **25,97** | **23103** | **98,40%** | **106,79%** | **90,07%** | **53,06%** | **86,15%** | **46,78%** |
| MADRID | 29,44 | 19,96 | 49.406 | MADRID | 29,70 | 32,63 | 83637 | MADRID | 28,24 | 33,33 | 83630 | 105,17% | 104,25% | 97,90% | 59,89% | 100,01% | 59,08% |
| **MADRID** | **29,44** | **19,96** | **49.406** | **MADRID** | **29,70** | **32,63** | **83637** | **MADRID** | **28,24** | **33,33** | **83630** | **105,17%** | **104,25%** | **97,90%** | **59,89%** | **100,01%** | **59,08%** |
| MURCIA | 46,32 | 16,22 | 6.924 | MURCIA | 51,52 | 23,66 | 11236 | MURCIA | 47,55 | 25,82 | 12812 | 108,35% | 97,41% | 91,63% | 62,82% | 87,70% | 54,04% |
| **MURCIA** | **46,32** | **16,22** | **6.924** | **MURCIA** | **51,52** | **23,66** | **11236** | **MURCIA** | **47,55** | **25,82** | **12812** | **108,35%** | **97,41%** | **91,63%** | **62,82%** | **87,70%** | **54,04%** |
| NAVARRA | 24,25 | 31,31 | 6.833 | NAVARRA | 26,19 | 39,66 | 9304 | NAVARRA | 25,20 | 41,17 | 8642 | 103,93% | 96,23% | 96,33% | 76,05% | 107,66% | 79,07% |
| **NAVARRA** | **24,25** | **31,31** | **6.833** | **NAVARRA** | **26,19** | **39,66** | **9304** | **NAVARRA** | **25,20** | **41,17** | **8642** | **103,93%** | **96,23%** | **96,33%** | **76,05%** | **107,66%** | **79,07%** |
| RIOJA (LA) | 33,88 | 17,74 | 1.725 | RIOJA (LA) | 30,63 | 28,84 | 3061 | RIOJA (LA) | 26,95 | 32,16 | 3563 | 113,65% | 125,71% | 89,68% | 55,16% | 85,91% | 48,41% |
| **LA RIOJA** | **33,88** | **17,74** | **1.725** | **LA RIOJA** | **30,63** | **28,84** | **3061** | **LA RIOJA** | **26,95** | **32,16** | **3563** | **113,65%** | **125,71%** | **89,68%** | **55,16%** | **85,91%** | **48,41%** |
| ALICANTE | 44,02 | 13,35 | 6.033 | ALICANTE | 53,34 | 19,88 | 10165 | ALICANTE | 47,39 | 23,83 | 13154 | 112,56% | 92,89% | 83,42% | 56,02% | 77,28% | 45,86% |
| CASTELLON | 52,28 | 11,14 | 1.894 | CASTELLON | 56,09 | 15,16 | 3272 | CASTELLON | 46,16 | 19,89 | 4582 | 121,51% | 113,26% | 76,22% | 56,01% | 71,41% | 41,34% |
| VALENCIA | 51,21 | 13,1 | 9.496 | VALENCIA | 57,33 | 19,97 | 16958 | VALENCIA | 54,88 | 24,05 | 21545 | 104,46% | 93,31% | 83,04% | 54,47% | 78,71% | 44,08% |
| **COMUNIDAD VALENCIANA** | **48,83** | **12,93** | **17.423** | **COMUNIDAD VALENCIANA** | **55,86** | **19,28** | **30396** | **COMUNIDAD VALENCIANA** | **51,35** | **23,40** | **39281** | **108,78%** | **95,09%** | **82,39%** | **55,26%** | **77,38%** | **44,35%** |
| ARABA/ALAVA | 28,62 | 27,22 | 3.514 | ALAVA | 28,45 | 38,14 | 5129 | ALAVA | 27,46 | 35,54 | 4852 | 103,61% | 104,22% | 107,32% | 76,59% | 105,71% | 72,42% |
| GIPUZKOA | 34,07 | 22,61 | 5.419 | GUIPUZCOA | 35,82 | 30,61 | 7576 | GUIPUZCOA | 36,53 | 28,17 | 7009 | 98,06% | 93,27% | 108,66% | 80,26% | 108,09% | 77,31% |
| BIZKAIA | 37,85 | 21,61 | 8.313 | VIZCAYA | 41,49 | 32,98 | 12978 | VIZCAYA | 45,14 | 28,03 | 11037 | 91,91% | 83,85% | 117,66% | 77,10% | 117,59% | 75,32% |
| **PAIS VASCO** | **34,77** | **22,89** | **17.247** | **PAIS VASCO** | **37,19** | **33,12** | **25682** | **PAIS VASCO** | **38,69** | **29,39** | **22898** | **96,12%** | **89,87%** | **112,69%** | **77,88%** | **112,16%** | **75,32%** |
| CEUTA | 35,07 | 15,48 | 280 | CEUTA | 29,12 | 31,88 | 555 | CEUTA | 34,11 | 31,02 | 517 | 85,37% | 102,81% | 102,77% | 49,90% | 107,35% | 54,16% |
| **CEUTA** | **35,07** | **15,48** | **280** | **CEUTA** | **29,12** | **31,88** | **555** | **CEUTA** | **34,11** | **31,02** | **517** | **85,37%** | **102,81%** | **102,77%** | **49,90%** | **107,35%** | **54,16%** |
| MELILLA | 30,86 | 19,26 | 338 | MELILLA | 30,42 | 34,07 | 521 | MELILLA | 32,65 | 33,73 | 507 | 93,17% | 94,52% | 101,01% | 57,10% | 102,76% | 66,67% |
| **MELILLA** | **30,86** | **19,26** | **338** | **MELILLA** | **30,42** | **34,07** | **521** | **MELILLA** | **32,65** | **33,73** | **507** | **93,17%** | **94,52%** | **101,01%** | **57,10%** | **102,76%** | **66,67%** |
| **TOTAL NACIONAL** | **36,06** | **18,19** | **262.345** | **TOTAL NACIONAL** | **38,11** | **27,40** | **430596** | **TOTAL NACIONAL** | **37,58** | **29,90** | **483011** | **101,41%** | **95,96%** | **91,64%** | **60,84%** | **89,15%** | **54,31%** |

Tabla 6.-Análisis global de los índices y variaciones de duración media, incidencia media, nº medio de procesos durante diferentes fases de la crisis en todas la provincias españolas. Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Años 2007 a 2013

Analizando los datos de la tabla anterior, se aprecia clarísimamente la relación de la IT con la evolución de la crisis económica en cuanto al deterioro del mercado de trabajo se refiere:

- En el año 2009, las bajas duraron de media más del doble que en el año 2007. Esto es así porque los procesos iniciados en 2009 (un número muy inferior al de 2007), respondían a causas mucho más ineludibles, reduciéndose enormemente aquellos procesos duración corta, dudosamente limitantes para el trabajo. El 2013 se aprecia una ligera disminución de la duración media, que podría suponer el inicio del retorno a una cierta normalidad. Los recortes presupuestarios en Sanidad también pueden tener cierta relación con el incremento de la duración, debido a un posible aumento de las listas de espera.
- La incidencia media mensual de las incapacidades temporales se redujo a un 60% en el año 2013, respecto al 2007. El análisis de esta variación me lleva a la conclusión de que la misma obedece esencialmente al miedo a perder el puesto de trabajo ante las ausencias del mismo debidas a la IT.

En la página siguiente encontramos información relativa a la distribución de causas que afectan al número de horas dejadas de trabajar en las empresas entre los años 2002 y 2012, no encontrando fluctuaciones relevantes, salvo la existencia de un mayor número de permisos remunerados y una disminución del absentismo sin justificar según han ido avanzando los años.

Tabla 7.-Distribución de causas que provocan horas no trabajadas por trabajador clasificadas por trimestres.

**Encuesta de Coyuntura Laboral**

**HORAS NO TRABAJADAS POR TRABAJADOR :Según causa**

Horas

| | | Vacaciones anuales | Fiestas laborales | Puentes no recuperables | Incapacidad temporal y maternidad | Permisos remunerados | Expediente regulación de empleo | Conflictividad laboral | Actividades de representación sindical | Absentismo no justificado | Formación | Otros motivos |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2002 | 1er Trimestre | 6,4 | 25,3 | 0,8 | 10,6 | 0,9 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 5,7 | 16,1 | 0,5 | 10,4 | 0,9 | 0,1 | 1,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| | 3er Trimestre | 78,2 | 9,2 | 0,5 | 9,6 | 0,8 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 11,8 | 26,6 | 1,4 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| 2003 | 1er Trimestre | 5,9 | 17,7 | 0,5 | 10,6 | 0,9 | 0 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 7,7 | 25,2 | 1 | 10,7 | 1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 78 | 10,6 | 0,5 | 10,1 | 0,8 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 13,3 | 21,8 | 2,3 | 11,3 | 1,1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| 2004 | 1er Trimestre | 6,2 | 18,3 | 1,2 | 11,6 | 0,9 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 7,6 | 20,1 | 0,8 | 11,7 | 1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 75,8 | 6,5 | 0,5 | 11,1 | 0,9 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 13,1 | 28,1 | 2,5 | 11,6 | 1,1 | 0,1 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| 2005 | 1er Trimestre | 7,5 | 23,8 | 1,3 | 12,1 | 1 | 0,1 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| | 2º Trimestre | 6,9 | 11,8 | 0,5 | 11,6 | 0,9 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| | 3er Trimestre | 74,1 | 10,9 | 0,5 | 11,3 | 0,9 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0 |
| | 4º Trimestre | 15,4 | 27,6 | 2,5 | 12,6 | 1,2 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,6 | 0,2 |
| 2006 | 1er Trimestre | 7,4 | 11,4 | 0,8 | 13,4 | 1,1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,2 |
| | 2º Trimestre | 9,2 | 24 | 1 | 12,6 | 1,1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,6 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 73,3 | 9,6 | 0,7 | 11,8 | 1 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 16 | 31,8 | 2,1 | 12,5 | 1,2 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,2 |
| 2007 | 1er Trimestre | 7,6 | 11 | 0,9 | 13,3 | 1,2 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 9,6 | 22,4 | 1,4 | 13,2 | 1,2 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 70,4 | 8,3 | 0,6 | 12,4 | 1,1 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 16,8 | 27,7 | 3,2 | 12,7 | 1,4 | 0,1 | 0 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |
| 2008 | 1er Trimestre | 9,4 | 25,3 | 1,5 | 13,4 | 1,2 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 8,4 | 13,1 | 1,1 | 13,2 | 1,3 | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 69,7 | 11,4 | 0,8 | 12 | 1,1 | 0,2 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 17,5 | 20,1 | 2,5 | 12,5 | 1,6 | 0,4 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| 2009 | 1er Trimestre | 8,4 | 16,9 | 1,8 | 13,4 | 1,5 | 1,1 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,2 |
| | 2º Trimestre | 10,2 | 23,6 | 1,1 | 12,8 | 1,4 | 1,2 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 72,9 | 6,8 | 0,5 | 12,5 | 1,2 | 1,2 | 0 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 16,2 | 22,1 | 2 | 13,5 | 1,6 | 1,3 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| 2010 | 1er Trimestre | 8,6 | 16,5 | 1,1 | 13 | 1,6 | 1,1 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| | 2º Trimestre | 9,2 | 17,8 | 0,8 | 12,6 | 1,4 | 1 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| | 3er Trimestre | 71,4 | 4,4 | 0,5 | 11,8 | 1,2 | 0,9 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 16,8 | 25 | 2,4 | 12,1 | 1,8 | 0,9 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |
| 2011 | 1er Trimestre | 8,5 | 10,6 | 1 | 12,7 | 1,5 | 1,1 | 0,1 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,1 |
| | 2º Trimestre | 10,4 | 19,2 | 0,8 | 12,2 | 1,6 | 0,9 | 0 | 0,4 | 0,2 | 0,5 | 0,2 |
| | 3er Trimestre | 71,1 | 9,2 | 0,5 | 11,5 | 1,3 | 1 | 0 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| | 4º Trimestre | 16,9 | 25,2 | 1,8 | 12,2 | 1,8 | 1,1 | 0 | 0,4 | 0,2 | 0,5 | 0,3 |
| 2012 | 1er Trimestre | 8,4 | 10,9 | 0,8 | 12,2 | 1,6 | 1,4 | 0,7 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,2 |
| | 2º Trimestre | 10,6 | 20,3 | 1 | 11,1 | 1,5 | 1,7 | 0,1 | 0,4 | 0,2 | 0,5 | 0,2 |
| | 3er Trimestre | 73,6 | 7,9 | 0,5 | 10,2 | 1,2 | 1,8 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| | 4º Trimestre | 17,8 | 23,6 | 2,2 | 10,7 | 1,8 | 2 | 0,6 | 0,4 | 0,2 | 0,5 | 0,4 |

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, años 2002 a 2012

Las conclusiones extraíbles de los anteriores datos son:

- Las vacaciones y las fiestas laborales de los trabajadores es la principal causa a la que se atribuyen las horas no trabajadas, concentrándose la mayor parte de tales en el tercer trimestre de cada ejercicio
- La incapacidad laboral y la maternidad pasan a ocupar un segundo lugar, no habiendo diferencias significativas por trimestres en los diferentes años analizados
- Suponiendo una jornada laboral media diaria de 8 horas, la pérdida de tiempo de trabajo por IT y maternidad, en término medio sería de 1,38 jornadas por cada trabajador al trimestre.
- El resto de causas (permisos remunerados, ERE´s, conflictividad laboral, horas sindicales, ausencias injustificadas, formación y otros) no tienen una especial relevancia en términos generales, sin perjuicio de que en casos aislados puedan tener su elevada importancia.

## 8.- EL COSTE DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

Este apartado, una vez más lo vamos a vincular con la IT, ya que además de ser el fenómeno que mayor trascendencia económica tiene, es el que afecta de mayor modo a trabajadores, empresa y presupuestos públicos.

Para la **empresa**, son múltiples los parámetros que de forma directa o indirecta la afectan económicamente y están relacionados con sus niveles de absentismo.

Para estimar el coste cuantificable de una IT en una empresa, se ha de tener en cuenta los siguientes costes cuantificables:

- Importe de las cotizaciones a la Seguridad Social durante los días de baja (tanto de contingencias comunes como profesionales).
- En caso de accidente de trabajo, el salario del día del accidente, aunque no se haya realizado el trabajo efectivo.
- En el supuesto que la empresa cumplimente al 100 % el subsidio, el complemento de salario.
- La parte proporcional de pagas extras y vacaciones no trabajada.
- El coste del recargo que correspondería a las horas extras por el trabajo que debería haberse realizado en las jornadas perdidas, si no hay sustitución o hasta que se produce la misma.
- Costes no salariales del sustituto

Todos estos costes son relativamente sencillos de cuantificar con exactitud, pero existen otros muchos, cuya cuantificación es mucho más compleja, y el resultado de la misma, puede multiplicar los costes cuantificables:

- En un accidente laboral, el tiempo dedicado por los compañeros del accidentado en su auxilio, así como desplazamientos, consultas y tratamientos cuando no se está baja…
- En accidente laboral, las reparaciones de daños en instalaciones, equipos y materiales, así como el pago de sanciones y multas.
- Pérdida de productividad por rendimiento disminuido del trabajador que sustituye y costes adicionales de su periodo de aprendizaje.

- Menor rendimiento del trabajador en su reincorporación.
- Deterioro del clima en la empresa: aumento de sobrecargas motivadas por ausencias, baja moral tras un accidente laboral…

La estimación que realiza la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante AMAT) es que la IT supone aproximadamente el 75% del coste del absentismo en España, que en términos económicos, entre costes directos e indirectos puede suponer entre 8.000 y 10.000 millones de euros anuales, alrededor de 1,2 % del P.I.B.

Para el **trabajador**, la IT le afecta principalmente a él, que sufre el problema de salud y la pérdida de bienestar (dolor, aflicción, sufrimiento), ve reducida su capacidad de ingresos e incrementa el gasto sanitario. Pero lo que es más relevante es que algunos estudios han detectado que a medida que la duración de la IT se alarga, la probabilidad de volver al trabajo disminuye y la exclusión del mercado laboral y la mortalidad aumentan.

Para la **Seguridad Social**, la prestación por IT representa alrededor del 8% del presupuesto de la Seguridad Social destinado a prestaciones sociales, siendo las contingencias comunes responsables de más del 80% de este gasto.

Para el **Sistema Público de Salud**, se estima que entre el 35% y el 50% del presupuesto de un centro de atención primaria se destina a la prestación de IT por contingencias comunes.

## 9.- MEDIOS PARA GESTIONAR EL ABSENTISMO

**Las Mutuas de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante M.A.T.E.P.S.S.)**

La definición que hace AMAT, es la siguiente:

"*Son asociaciones de empresarios, constituidas con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social.*

*Su colaboración en la gestión de la Seguridad Social comprende las siguientes actividades:*

- *La colaboración en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*
- *La colaboración en la gestión de la prestación económica de IT derivada de contingencias comunes.*
- *Otras prestaciones, servicios y actividades que les sean legalmente atribuidas.*

*Carecen de ánimo de lucro y actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad.*

*De carácter voluntario. El empresario puede optar entre formalizar la cobertura de los accidentes de trabajo con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social o asociarse a una Mutua.*

*Tienen personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.*

*Están autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y sometidas a su vigilancia y tutela.*

*Su contabilidad se rige por el Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social, debiendo las Mutuas rendir cuentas de su gestión ante el Tribunal de*

*Cuentas. Sus presupuestos anuales se integran en el Presupuesto de la Seguridad Social."*

La gestión de las M.A.T.E.P.S.S. en el seguimiento de los procesos de IT está marcada por dos aspectos:

1.- La orientación hacia los intereses empresariales; ya que existen 20 mutuas en España y el empresario tiene libertad de elección de la mutua con la cual protege a los trabajadores.

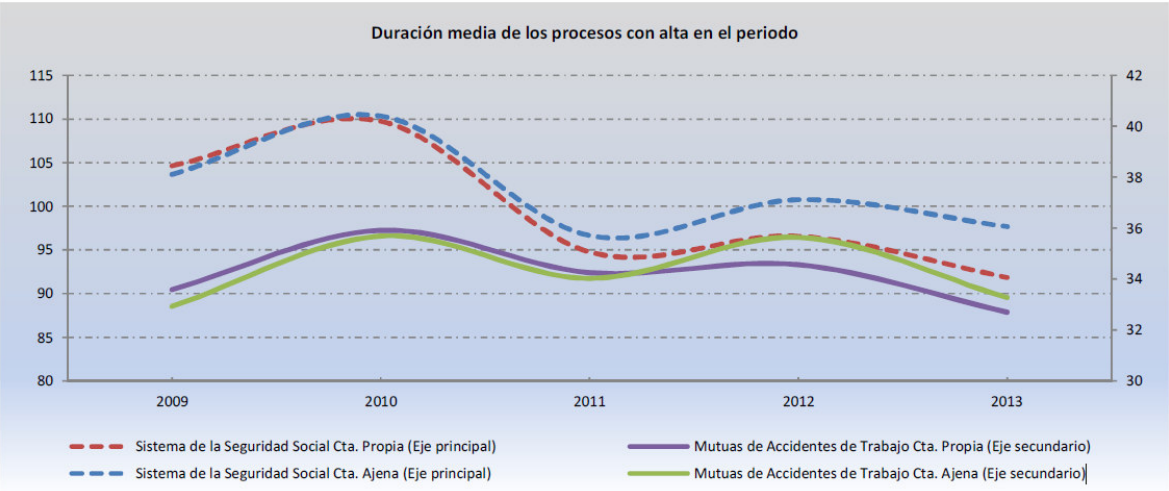
2.- La gestión de unos recursos sanitarios mucho menos masificados que los Servicios públicos de Salud, con lo cual, apenas existen listas de espera.

Es por estos dos motivos principalmente por lo que la gestión sobre los procesos de IT es más eficaz en cuanto a la duración respecto a la gestión realizada por las entidades gestoras (INSS e ISM). Respecto a la prevalencia y la incidencia, también arrojan las mutuas mejores resultados, que probablemente sea debido a la mayor posibilidad de selección de riesgo en cuanto a la protección de las empresas se refiere, si bien no pueden negarse a asociar a una empresa que se lo requiera, sí pueden disuadirla de que sólo asegure con ellas las contingencias cuya incidencia pueda ser de interés para su cuenta de resultados.

En los siguientes gráficos elaborados por AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo), se pueden apreciar las diferencias en la gestión realizada por el Sistema público y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

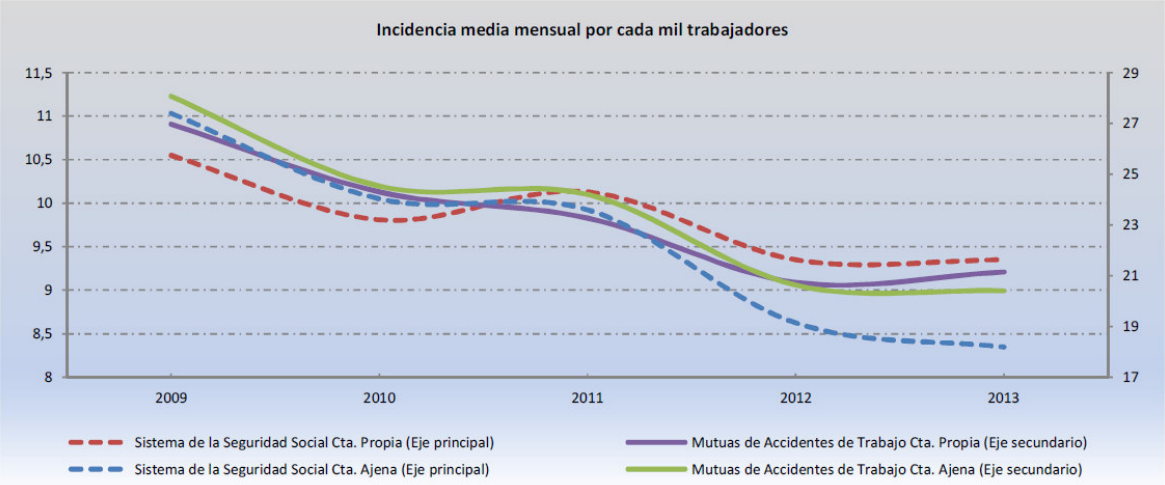
La información siguiente es correspondiente a cierre de cada ejercicio, es decir, cada año se refiere a los datos acumulados a 31de diciembre y son relativos a Contingencia Común:

Gráfico 5: Comparación de la Duración media de las incapacidades temporales gestionadas en el total de Sistema de Seguridad Social comparado con los gestionados exclusivamente por las MATEPSS a lo largo de los últimos 5 años.



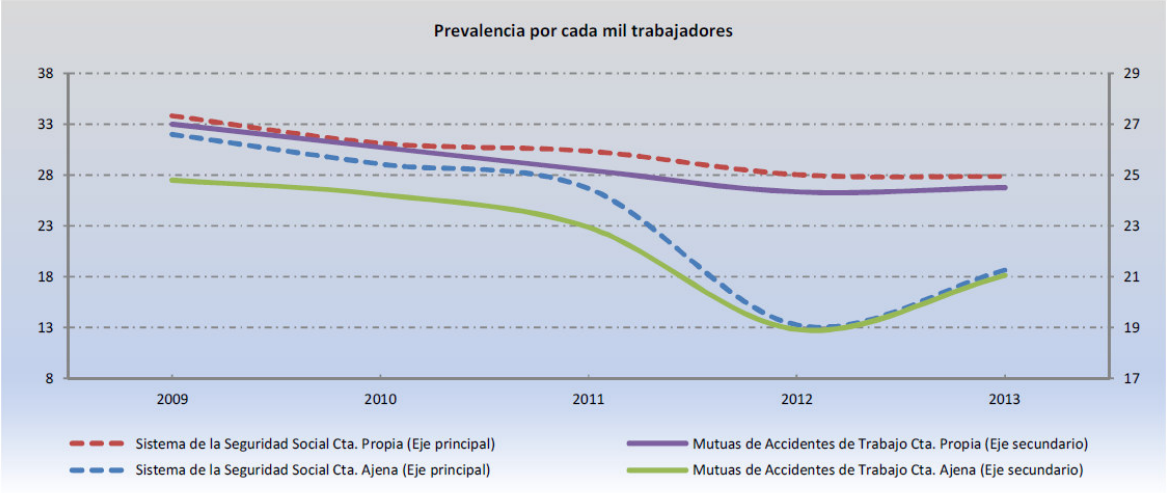

Fuente: AMAT 2013

Gráfico 6: Comparación de la Incidencia media mensual por cada 1000 trabajadores de las incapacidades temporales gestionadas en el total de Sistema de Seguridad Social comparado con los gestionados exclusivamente por las MATEPSS a lo largo de los últimos 5 años.




Fuente: AMAT 2013

Gráfico 7: Comparación de la Prevalencia por cada 1000 trabajadores de las incapacidades temporales gestionadas en el total de Sistema de Seguridad Social comparado con los gestionados exclusivamente por las MATEPSS a lo largo de los últimos 5 años.




Fuente: AMAT 2013

La tabla de la página siguiente muestra las diferencias en los índices y el volumen de expedientes tramitados en cada provincia. Se extraen las siguientes conclusiones:

- Las bajas duran menos si es una mutua la que realiza el seguimiento de des mismas.
- Existe una diferencia notable en la incidencia de contingencias comunes, siendo mayor en el colectivo protegido por las mutuas que en el de la entidad gestora
- Las empresas prefieren que sea la mutua quien gestione la prestación económica de IT derivada de Contingencias Comunes, ya que a nivel nacional se tramitan más del doble de expedientes por estas entidades respecto al INSS.

Tabla 8.-Análisis comparativo de los índices de duración media, incidencia media, nº medio de procesos durante el ejercicio 2013 entre las entidades colaboradoras de la SS (MATEPSS) y la entidad gestora (INSS) en todas la provincias españolas.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL vs MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONA
INCAPACIDAD TEMPORAL
CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTONOMOS)
**Acumulado del mes de Diciembre** **Ejercicio 2013**

| | Duración media de los procesos con alta en el periodo | | Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos | | Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **AMBITO GEOGRAFICO** | INSS | MATEPSS | INSS | MATEPSS | INSS | MATEPSS |
| ALMERIA | 51,12 | 45,69 | 10,31 | 15,16 | 970 | 1.634 |
| CADIZ | 33,35 | 30,39 | 12,51 | 18,74 | 1.612 | 3.037 |
| CORDOBA | 61,3 | 38,9 | 8,69 | 16,39 | 1.191 | 1.623 |
| GRANADA | 61,08 | 43,47 | 8,76 | 14,68 | 1.222 | 1.654 |
| HUELVA | 53,18 | 39,45 | 10,24 | 18,11 | 1.118 | 1.091 |
| JAEN | 72,72 | 43,22 | 6,82 | 14,56 | 837 | 1.071 |
| MALAGA | 34,34 | 28,63 | 14,4 | 23,31 | 2.614 | 5.839 |
| SEVILLA | 57,97 | 35,27 | 11,6 | 21,17 | 3.320 | 6.312 |
| **ANDALUCIA** | **50,7** | **35,08** | **10,74** | **19,13** | **12.883** | **22.261** |
| HUESCA | 55,44 | 43,07 | 12,44 | 15,15 | 281 | 677 |
| TERUEL | 52,82 | 37,79 | 11,83 | 14,32 | 161 | 357 |
| ZARAGOZA | 40,48 | 27,72 | 14,04 | 23,26 | 1.538 | 4.864 |
| **ARAGON** | **43,51** | **30,09** | **13,58** | **21,16** | **1.980** | **5.898** |
| ASTURIAS | 47,95 | 46 | 14,34 | 16,9 | 2.081 | 2.520 |
| **ASTURIAS** | **47,95** | **46** | **14,34** | **16,9** | **2.081** | **2.520** |
| ILLES BALEARS | 32,81 | 30,98 | 16,37 | 20,62 | 1.535 | 5.250 |
| **BALEARES** | **32,81** | **30,98** | **16,37** | **20,62** | **1.535** | **5.250** |
| PALMAS (LAS) | 29,96 | 30,13 | 20,68 | 24,99 | 2.636 | 4.830 |
| SANTA CRUZ DE TENER | 37,51 | 42,05 | 15,8 | 16,43 | 1.906 | 2.632 |
| **CANARIAS** | **33,1** | **34,33** | **18,31** | **21,11** | **4.542** | **7.462** |
| CANTABRIA (SANTANDE | 45,62 | 40,08 | 17,1 | 18,37 | 1.081 | 1.950 |
| **CANTABRIA** | **45,62** | **40,08** | **17,1** | **18,37** | **1.081** | **1.950** |
| AVILA | 47,22 | 44,75 | 9,06 | 12,81 | 106 | 332 |
| BURGOS | 45,38 | 34,75 | 11,33 | 17,46 | 339 | 1.482 |
| LEON | 70,37 | 56,74 | 11,03 | 14,41 | 444 | 1.208 |
| PALENCIA | 50,01 | 41,88 | 10,68 | 16,19 | 138 | 579 |
| SALAMANCA | 67,94 | 50,79 | 8,83 | 11,33 | 268 | 674 |
| SEGOVIA | 39,57 | 34,94 | 9,85 | 14,59 | 129 | 457 |
| SORIA | 52,33 | 36,88 | 9,77 | 16,91 | 77 | 363 |
| VALLADOLID | 50,15 | 34,06 | 11,56 | 18,62 | 512 | 2.286 |
| ZAMORA | 50,41 | 47,75 | 7,64 | 11,09 | 100 | 320 |
| **CASTILLA Y LEON** | **55,19** | **41,03** | **10,38** | **15,58** | **2.113** | **7.700** |
| ALBACETE | 70,74 | 55,96 | 8,99 | 11,8 | 363 | 748 |
| CIUDAD REAL | 74,61 | 55,7 | 9,08 | 11,64 | 478 | 881 |
| CUENCA | 72,92 | 52,35 | 7,55 | 12,34 | 133 | 418 |
| GUADALAJARA | 40,09 | 25,63 | 14,22 | 27,59 | 261 | 1.355 |
| TOLEDO | 49,3 | 34,56 | 10,39 | 17,76 | 585 | 1.950 |
| **CASTILLA-LA MANCHA** | **60,54** | **40,13** | **9,82** | **16,13** | **1.820** | **5.351** |
| BARCELONA | 31,41 | 26,28 | 20,97 | 27,96 | 13.501 | 36.141 |
| GIRONA | 36,42 | 33,33 | 17,1 | 19,44 | 1.219 | 3.164 |
| LLEIDA | 43,25 | 36,81 | 14,47 | 18,56 | 585 | 1.818 |
| TARRAGONA | 33,59 | 30,45 | 19,34 | 23,13 | 1.383 | 3.724 |
| **CATALUÑA** | **32,36** | **27,55** | **20,18** | **26,16** | **16.688** | **44.847** |
| BADAJOZ | 67,93 | 50,11 | 8,68 | 12,36 | 825 | 1.208 |
| CACERES | 67,43 | 52,93 | 7,81 | 11,03 | 440 | 622 |
| **EXTREMADURA** | **67,76** | **51,07** | **8,36** | **11,87** | **1.266** | **1.830** |
| CORUÑA (A) | 57,89 | 50,79 | 12,81 | 15,12 | 1.461 | 3.339 |
| LUGO | 70,01 | 63,97 | 11,29 | 11,38 | 362 | 607 |
| OURENSE | 61,36 | 49,24 | 12,08 | 13,64 | 402 | 622 |
| PONTEVEDRA | 59,52 | 52,5 | 12,25 | 15,04 | 1.411 | 2.226 |
| **GALICIA** | **60,09** | **52,39** | **12,34** | **14,53** | **3.636** | **6.794** |
| MADRID | 36,39 | 27,69 | 14,33 | 22,18 | 9.977 | 39.401 |
| **MADRID** | **36,39** | **27,69** | **14,33** | **22,18** | **9.977** | **39.401** |
| MURCIA | 54,33 | 40,77 | 14,22 | 18,05 | 2.878 | 4.039 |
| **MURCIA** | **54,33** | **40,77** | **14,22** | **18,05** | **2.878** | **4.039** |
| NAVARRA | 24,72 | 24,01 | 28,84 | 32,76 | 2.327 | 4.507 |
| **NAVARRA** | **24,72** | **24,01** | **28,84** | **32,76** | **2.327** | **4.507** |
| RIOJA (LA) | 41,49 | 32,46 | 12,2 | 19,41 | 275 | 1.450 |
| **LA RIOJA** | **41,49** | **32,46** | **12,2** | **19,41** | **275** | **1.450** |
| ALICANTE | 46,6 | 42,85 | 11,77 | 14,18 | 1.788 | 4.236 |
| CASTELLON | 59,66 | 49,92 | 9,03 | 12,02 | 432 | 1.457 |
| VALENCIA | 57,33 | 48,57 | 11,53 | 13,99 | 2.974 | 6.507 |
| **COMUNIDAD VALENCI** | **53,77** | **46,75** | **11,35** | **13,78** | **5.193** | **12.200** |
| ARABA/ALAVA | 30,96 | 27,55 | 22,5 | 30,19 | 1.121 | 2.393 |
| GIPUZKOA | 34,69 | 33,5 | 22,46 | 22,82 | 2.560 | 2.856 |
| BIZKAIA | 38,58 | 37,26 | 21,26 | 21,92 | 3.496 | 4.792 |
| **PAIS VASCO** | **35,99** | **33,88** | **21,87** | **23,74** | **7.178** | **10.041** |
| CEUTA | 35,09 | 34,71 | 14,04 | 16,54 | 92 | 186 |
| **CEUTA** | **35,09** | **34,71** | **14,04** | **16,54** | **92** | **186** |
| MELILLA | 30,64 | 30,95 | 17,66 | 21,57 | 178 | 159 |
| **MELILLA** | **30,64** | **30,95** | **17,66** | **21,57** | **178** | **159** |
| **TOTAL NACIONAL** | **42,29** | **33,28** | **14,5** | **20,41** | **77.722** | **183.847** |

Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2013

**Estrategias empresariales**

Los índices de absentismo existentes en una empresa, dependen en buena medida de las políticas de recursos humanos utilizadas y de la gestión de la presencia llevada a cabo por la misma.

La Mutua Egarsat, en su obra editada "*La Competitividad a través de la Gestión de la Presencia. Más allá de la gestión del absentismo*", expone experiencias de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas con departamento propio de RRHH. Estas experiencias se encuadrarían en las siguientes utilizaciones de diferentes estrategias:

- Incorporación del trabajador a la empresa: A través de introducir procedimientos de una valoración exhaustiva de los candidatos a un puesto de trabajo en la empresa en los procesos de selección de personal, que conlleva múltiples test de personalidad y entrevistas con personal cualificado, así como un seguimiento por parte de un responsable durante todo el periodo de formación y un adecuado reconocimiento médico previo a la incorporación al puesto.

- Plan de acogida: Se contemplan tres tipos de estrategias encuadradas en este capítulo:

    - Manual de acogida: Elaboración de una norma interna consensuada y aceptada por los trabajadores, en sustitución de otras medidas disciplinarias legalmente establecidas en los convenios. La empresa se encarga de hacer conocedor al trabajador de estas medidas de una forma transparente.

    - Protocolo de incorporación: En el momento de incorporación al puesto de trabajo tras una ausencia del mismo, se realiza una "entrevista de retorno", donde el trabajador expone su situación que motivó la ausencia y se cumplimenta un documento donde queda registrada para su seguimiento. Esto implica un seguimiento

personalizado de cada ausencia y el seguimiento del trabajador, respecto a su actitud absentista.

- Protocolo de planificación de ausencias: Consistente en acordar con los trabajadores un sistema de permisos no retribuidos o excedencias mucho más flexible que el establecido legalmente.

- Retribución y beneficios: contemplaría las siguientes estrategias:

  - Complemento de ITCC: En una empresa donde tradicionalmente, este complemento se produce para todos los casos, desde el primer día de la baja hasta el 100% del salario, consistiría en llegar a un acuerdo con los trabajadores para su aplicación sólo en determinados supuestos consensuados, tales como embarazos, hospitalizaciones, violencia de género, enfermedades graves… También puede consistir en la reducción de ese complemento por encima de mínimo legalmente establecido, pero por debajo del mismo salario de quien se encuentra trabajando.

  - Conciliación familiar-profesional: Es un elemento clave para la reducción del absentismo, consiste en el análisis de horarios y circunstancias personales de la plantilla, estableciendo vías de conciliación como flexibilidad horaria, jornadas intensivas, horarios personalizados, teletrabajo, flexibilidad geográfica, etc…, asequibles para los trabajadores con características personales que requieran de dicha conciliación.

  - Retribución variable según absentismo: Consistiría en cuantificar con exactitud el coste del absentismo de la empresa y proponer medidas de mejora en consenso con los trabajadores, de manera que el beneficio que obtiene la empresa por cada décima de reducción, se traduzca en un complemento salarial para los trabajadores, que pueda incluso consolidarse en su nómina si la reducción perdura en el tiempo.

- Seguros médicos privados: Integrar este beneficio social en una empresa implica la reducción de días de ausencia por problemas de salud, ya que se eliminan listas de espera.

- Organización Empresarial: Incluiríamos las siguientes estrategias:

  - Ergonomía y psicosociología: Aplicados al puesto de trabajo ayuda a prevenir ciertas enfermedades profesionales y a mejorar el clima laboral.

  - Evaluación del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales: Se implica a todos los niveles jerárquicos de la empresa y se realiza un seguimiento exhaustivo de cada accidente, haciendo partícipes a los trabajadores y responsables en la localización de causas y responsabilidades.

- Gestión del Absentismo: Diferenciamos las siguientes:

  - Plan de Absentismo: Tras localizar el origen del absentismo (principales causas, tipo de población trabajadora causante, tipos de ausencias, duración…) de mayor incidencia en la empresa, se informa transparentemente a la plantilla de los resultados obtenidos, para luego adoptar medidas (de control, incentivación, sanción, sensibilización, etc…) en función de las causas detectadas.

  - Reevaluación de puestos de trabajo: Ante el embarazo de trabajadoras, la concesión de la prestación por riesgo de embarazo y lactancia, se concede siempre que tras detectar riesgos, la empresa certifique que no existe puesto compatible o capacidad de adaptación del mismo. El interés de una empresa en adaptar los riesgos de un puesto ocupado por una embarazada posibilita seguir contando con una persona formada y posiblemente con mayor implicación que otra interina.

- Campañas de salud: Fomentar campañas como nutrición y alimentación saludable, bienestar emocional y gestión del estrés, actividad física y campañas de prevención de riesgos cardiovasculares, campañas para el cuidado de la espalda, para dejar de fumar, etc…

- Concienciación y sensibilización: Trasladar a los trabajadores el coste real del absentismo de la empresa y su importancia en relación con las cuentas de la misma, informando de forma individual y también en grupo de las índices de absentismo y su posicionamiento comparativo, tanto de los individuos como de la organización. También se puede hacer partícipes a los trabajadores de conseguir batir sus records sin accidentes laborales, premiando con algún obsequio o dinero cada vez que se bata el record anterior.

- Investigación de accidentes/incidentes: se analizan la totalidad y se asume el compromiso de informar a la plantilla del resultado de la investigación y las medidas que se adoptarán para evitarlo en un futuro

- Negociación colectiva: Es a través de este sistema donde se debe pactar evitar el complemento al 100% de las prestaciones por IT, utilizando esta fórmula sólo para determinados casos, tal y como he comentado anteriormente

- Servicio médico de empresa: Tiene una doble finalidad: por un lado facilita consultas y tratamientos de patologías leves, evitando la salida del trabajador a una consulta médica externa y la prevención de ciertas bajas médicas por actuaciones tempranas. Por otro lado, en cooperación con la mutua realizan supervisión de los procesos de baja y velan por evitar la dilatación de dichos procesos.

- Seguimiento de indicadores: A través de dispositivos de control de presencia y el registro de todas las incidencias que ocasionan ausencia del puesto, así como herramientas de gestión del

absentismo, se puede obtener la información suficiente para establecer metas y comparativas con otras empresas del sector.

**Herramientas de gestión**

Nutriéndose de los datos registrados por los dispositivos de control de presencia, las transmisiones telemáticas de la bajas médicas (Delt@ y RED), y las estadísticas de siniestralidad del INSHT, algunas entidades como ciertas Mutuas han puesto a disposición de sus clientes aplicaciones cuyas funcionalidades posibilitan a la empresa disponer de una información detallada de sus costes relacionados con el absentismo, la evolución de los mismos y la focalización del problema en la plantilla de la empresa.

Dichas funcionalidades se pueden englobar en una misma aplicación que integre:

- Calculadora de costes por absentismo
    - Calculadora inmediata para un único proceso
    - Calculadora avanzada con acceso a fuentes de datos de la mutua para uno o múltiples expedientes.
- Análisis del Absentismo
    - Informes estadísticos de siniestralidad y absentismo derivado de Contingencia Común: Evolución, posicionamiento y análisis comparativo.
    - Resumen de actuaciones y medidas adoptadas por la mutua
    - Evolución de los índices (Incidencia/Frecuencia/gravedad/% absentismo…) diferenciando contingencias
    - Segregación de causas (AT: todas las codificaciones de Delt@/ CC: Diferenciando patologías (agrupadas para evitar conflictos con la LOPD)
    - Situaciones específicas de la empresa (Diseño de formularios de control de absentismo conectados con dispositivos de gestión de presencia).
- Consultas sobre gestión de absentismo
    - Posicionamiento de los trabajadores más absentistas por años
    - Situación actual del control de todas las contingencias: relaciones nominales con datos ampliados de procesos anteriores
    - Costes directos de las bajas
- Base de datos de puestos de trabajo

    - Con valoración de cargas
    - Breve formulario de capacidades del individuo
    - Atención a procesos de larga duración o reincidentes para solicitar asesoramiento de puestos recomendados.
- Atención personalizada online y sistema de alertas
    - Buzón de la empresa donde intercambiar información, formularios, documentación, etc… sobre cualquiera de los procesos. Sistema de mensajería instantánea con los administrativos/sanitarios y gestores externos de la mutua asignados a la empresa o expediente.
    - Sistema de alertas sobre determinados hitos en la tramitación de expedientes a Empresa.
- Automatización de informes de conclusiones
    - Tras introducir un formulario de parámetros, la aplicación deberá generar un informe donde se destaquen los puntos más relevantes en relación con:
        - Desviaciones de los índices
        - Patologías reincidentes
        - Personal absentista
        - Costes previsibles y asumidos

## 10.- CONCLUSIONES.

A lo largo de los capítulos del presente trabajo se ha ido incidiendo en los aspectos del absentismo laboral que bajo mi criterio tienen mayor relevancia desde un plano social y económico.

El absentismo laboral no se puede erradicar en su totalidad, ya que buena parte del mismo implica una protección social indispensable para la clase trabajadora, pero hemos podido comprobar cómo otra parte importante es variable en función de parámetros tales como coyuntura económica, ubicación geográfica o tamaño de los centros de trabajo. Económicamente, el valor de las jornadas perdidas por esas contingentes ausencias a los puestos de trabajo, es altísimo, pero su importancia social es igual o más importante. Es por ello que tanto los empresarios como los poderes públicos, como los propios trabajadores tienen siempre presente este problema, y ha sido con la actual crisis económica cuando se ha hecho patente la necesidad de tomar medidas frente al mismo.

Los recientes cambios legislativos (algunos realizados y otros en proyecto), junto con las tendencias en la dirección estratégica de las empresas de hacer partícipes a los trabajadores del problema absentista y la mayor dotación de medios de control y análisis puesto a disposición de los empresarios por sus entidades proveedoras de servicios relacionados con la salud de los trabajadores (M.A.T.E.P.S.S. y Servicios de Prevención de Riesgos Laborales principalmente) sin duda están contribuyendo a un mayor control de este problema.

Los indicadores analizados me hacen llegar a la conclusión de que mientras un trabajador de una empresa pequeña del sector servicios de Cantabria falte de media un significativo número menor de horas al trabajo que un trabajador gallego de una gran industria, existe un problema en este país, pero también un margen para darle solución con los medios expuestos en este trabajo.

Es necesaria una labor de concienciación que parta desde niveles educativos básicos y que consiga que en un plazo razonable, el absentismo injustificado deje de verse como un aspecto consentido de nuestra sociedad.

## 11.- BIBLIOGRAFÍA:


ARIAS DOMÍNGUEZ, A (2013): *Absentismo Laboral*.1ª ed. Editorial Aranzadi SA., Navarra.

ENCUESTA DE COYUNTURA LABORAL (2012): "Estadísticas > Mercado de trabajo > ENCUESTA DE COYUNTURA LABORAL" en *http://www.empleo.gob.es/series/.*

ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL (ETCL) CUARTO TRIMESTRE DE 2013 (2013): Notas de Prensa del Instituto Nacional de Estadística en *http://www.ine.es/daco/daco42/etcl/etcl0413.pdf.*

GUIA PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO (2014): "Área Absentismo Egarsat" en *http://www.absentismo.egarsat.es/Herramientas-Absentismo/Herramientas-Egarsat/Guia-Practica-para-la-Gestion-del-Absentismo.*

INCAPACIDAD TEMPORAL (2013, 2009, 2007): "Estadísticas, Presupuestos y Estudios » Estadísticas » Otras Prestaciones de la Seguridad Social » IT" en *http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Incapacidad_Temporal/index.htm*

INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO (2012): "Sala de prensa – Estudios Adecco" en *http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/667.pdf*

LA REFORMA LABORAL. ABSENTISMO LABORAL (2012): Presentación informativa de Fremap en *http://www.fremap.es/pdf/relase.pdf.*

MOLINERA MATEOS, J.F. (2001): *Absentismo Laboral. Causas, Control y Análisis, Nuevas formas, Técnicas para su reducción*, Fundación Confemetal, Madrid.

MÚLTIPLES AUTORES (2014): *La Competitividad a través de la Gestión de la Presencia. Más allá de la Gestión del Absentismo*. Egarsat, M.A.T.E.P.S.S. Nº 276, Barcelona.

¿QUÉ ES EL ABSENTISMO? (2014): Dossier informativo en "Nociones básicas sobre el absentismo laboral" en *http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/webpublica/PrestacionesServicios/gestion_absentismo/resources/absentismo71_es.pdf*.

ROMERO BURILLO, A. y MORENO GENÉ, J. (2013): *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia.