

---

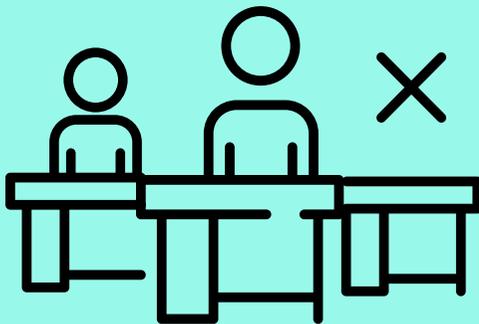
# «ABSENTISMO» LABORAL NAVARRA

SITUACIÓN, EVOLUCIÓN, CAUSAS, CONSECUENCIAS Y PROPUESTAS.



---

# 1/ “ABSENTISMO” UN TÉRMINO SIN CONSENSO



## ¿Qué es el absentismo?

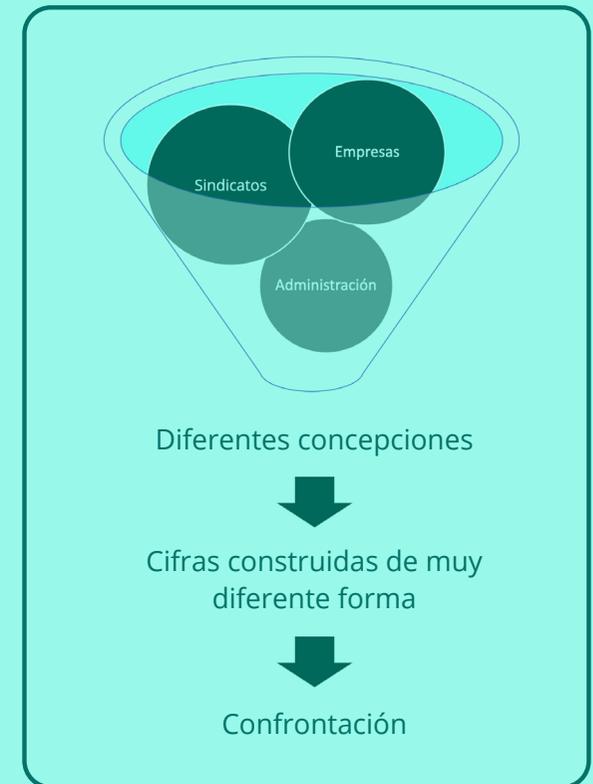
«Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo».

Definición de la RAE.

# “Absentismo” un término sin consenso



No existe  
una acepción  
consensuada



---

## Elementos de consenso



### Ausencia del puesto de trabajo.

«Aceptado» por todas las partes.



### Incapacidad temporal por contingencia común (sea enfermedad o accidente).

Es el elemento que mayor peso exponencial tiene en el fenómeno, y es por ello que **será nuestro foco de análisis principal.**

---

# 2/ OBJETIVO CENTRAL DEL ANÁLISIS



» **Analizar la situación actual** del absentismo laboral en las empresas navarras desde su evolutiva, casuística y consecuencias, **para definir propuestas o líneas generales para poder intervenir** tanto a nivel de empresa como de políticas públicas.

---

# 3/ FASES DE LA INVESTIGACIÓN

---

## FASE 1.

### **Análisis de fuentes secundarias:**

Encuesta Trimestral de coste laboral, EPA, análisis sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes en Navarra del INS, estudios de ADECCO, Randstat, etc para delimitar la situación y la evolución.

## FASE 2.

**Análisis del fenómeno desde la INTELIGENCIA COLECTIVA:** entrevistas en profundidad y grupos de discusión.

- **ÁMBITO EMPRESARIAL.**  
Empresas clave de la economía navarra de diferentes sectores de actividad, tamaño y ubicación, y Asociaciones empresariales y clústeres.
- **ÁMBITO PÚBLICO** (directamente implicado).  
Dirección General de Trabajo y Economía Social, Dirección General del Fomento de Empresa, e Instituto Navarro de Salud Laboral.
- **ÁMBITO DE LA SALUD.**  
NSL, Mutuas y Facultativas/os médicos/as de atención primaria.
- **PARTE SOCIAL.**  
AGENTES SOCIALES-TRABAJADORAS/ES:  
Comités de empresa, RLT y personas trabajadoras.

## FASE 3.

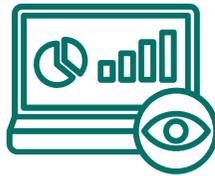
**Encuesta a empresas navarras;** muestra representativa por sectores, tamaño y zona.

4/

# ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS

---

# Análisis de fuentes secundarias



**Datos de los informes con mayor difusión.**



**Datos de la IT por CC.**  
Estadísticas oficiales,  
fuentes de registro.

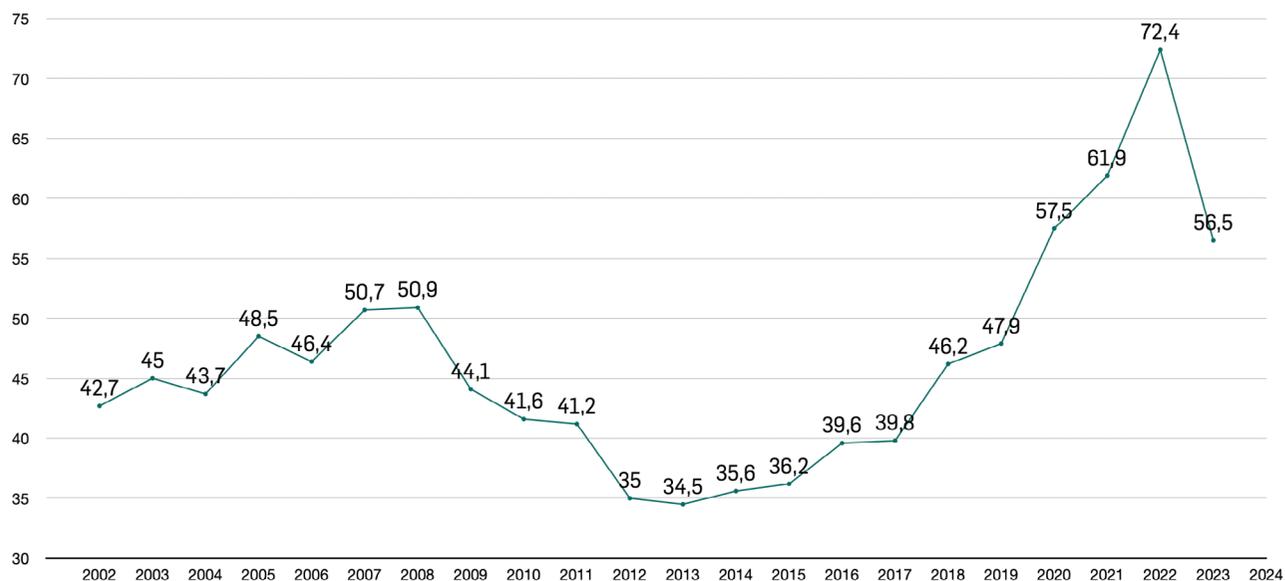
- Incidencia acumulada de los procesos de incapacidad temporal en Navarra
- La duración media de las bajas
- Las causas de las IT por CC
- Las últimas cifras 2024. Datos de la SS

Vamos a centrarnos en la «clave»:

## Las IT por CC y los informes de organismos públicos



### INCIDENCIA ACUMULADA DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN NAVARRA



Fuente: Incidencia acumulada de bajas. Nº de nuevas bajas tramitadas en el periodo por cada 100 personas activas.

Fuente: Servicio de Salud Laboral. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

---

Los datos de la IT por CC. Estadísticas oficiales, fuentes de registro

### DURACIÓN MEDIA POR ASEGURADA/O (DMA). NAVARRA 11-23

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
11,8	10,4	9,2	9,7	9,7	10,9	11,1	12,3	12,9	16	12,3	12,9	16



Fuente: Elaboración propia a partir de los dato del INSL. Informe «La incapacidad por Contingencias Comunes en navarra», 2022-2023.



## Las causas de las IT por CC

Dos focos de atención claros:



Peso de las patologías de origen **musculoesquelético**.



Aumento importante de las patologías vinculadas a **salud mental**.

# 27,3%

**Incremento** de la incidencia de procesos de IT por patología que engloba los **trastornos ansioso-depresivos en un año** (2023 respecto al año 2022).

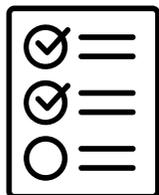
Los datos de la IT por CC. Estadísticas oficiales, fuentes de registro

# Incidencia de procesos

## DURACIÓN MEDIA DE PROCESOS (INICIADOS EN EL PERIODO) E INCIDENCIA MENSUAL POR CADA MIL TRABAJADORAS/ES PROTEGIDAS/OS. ENERO-NOV.2024

2024	DM. Navarra	DM. Estatal	I/por Navarra	I/por Estatal
Enero	19,4	31,77	79,7	45,97
Febrero	26,36	41,47	55,0	32,94
Marzo	29,20	42,04	46,17	29,50
Abril	30,83	45,83	49,49	32,30
Mayo	28,73	43,03	55,87	34,07
Junio	29,02	40,47	48,69	32,59
Julio	29,77	43,91	41,33	30,24
Agosto	40,36	48,06	32,99	22,6
Septiembre	35,80	50,52	46,11	29,03
Octubre	29,17	45,44	55,81	34,70
Noviembre	27,14	44,94	48,67	31,05

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por la Seguridad Social.

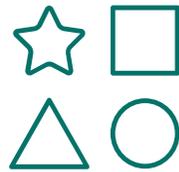


---

# Aspectos reseñables



La **complejidad** del fenómeno.



La **variedad de criterios** a la hora de abordarlo.



La **cantidad de datos y cifras diferentes** existentes.

Imprescindible:

- Indicar los supuestos que incluye.
- La fuente de información general, quién lo elabora.
- La fecha.
- Las fuentes de datos o de información concretas utilizadas.
- La «fórmula» con la que se elabora.

---

5/

# ENCUESTA A EMPRESAS NAVARRAS

**38.501**

**Empresas registradas  
en Navarra.**

(Observatorio empresarial  
de Navarra).

**Universo.**

**0,5%**

**Margen de error.**

**0,95%**

**Margen de confianza.**

**365**

**Tamaño muestral.**

Nº de encuestas,  
oct - nov 2024.

## EL TÉRMINO.

Supuestos que incluyen las empresas dentro del «absentismo».

**79%**

IT por CC.

**73,7%**

Ausencias en el puesto de trabajo sin causa justificada.

**66,9%**

IT por CP.

**57,4%**

Ausencia por reposo médico sin baja.

**45,9%**

Permisos retribuidos y no retribuidos.

**38,9%**

Licencia por maternidad o paternidad.

**37,3%**

Horas sindicales.

# Porcentaje de absentismo en la empresa

La **cifra media** según de este dato «global» mensual de «absentismo» en Navarra es del

# 7,86%

(octubre-noviembre 2024).

## ¿QUÉ PORCENTAJE DE ABSENTISMO PRESENTA ACTUALMENTE SU EMPRESA? (CIFRA MENSUAL). OCTUBRE-NOVIEMBRE

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi no se da	86	25,7
Entre un 2% y un 4%	41	12,2
Entre un 5% y un 7%	63	18,8
Entre un 8% y un 10%	58	17,3
Entre un 11% y un 13%	32	9,6
Entre un 14% y un 16%	19	5,7
Entre un 17% y un 19%	16	4,8
Entre un 20% y un 25%	12	3,6
26% y más	8	2,4
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>100</b>
<b>Valores Perdidos</b>	<b>30</b>	
<b>Total global</b>	<b>365</b>	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

## Porcentaje de absentismo por incapacidad temporal por contingencia común

# 71,7%

de las personas empleadas no se ha cogido una baja (últimos 3 años).

Fuente: Mutua de Navarra

# 5,14%

Cifra media de incapacidad temporal por contingencias comunes, señalada por las empresas que nos han contestado el cuestionario.

### ¿QUÉ PORCENTAJE DE «ABSENTISMO» POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN (SÓLO POR ESTA CAUSA) TIENE ACTUALMENTE SU EMPRESA? (CIFRA MENSUAL)

	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi no se da	8	2,6
Hasta un 1%	52	16,9
Más de un 30%	30	9,7
Entre un 2% y un 4%	24	7,8
Entre un 5% y un 7%	53	17,2
Entre un 8% y un 10%	48	15,6
Entre un 11% y un 13%	45	14,6
Entre un 14% y un 16%	16	5,2
Entre un 17% y un 19%	16	5,2
Entre un 20% y un 25%	7	2,3
Entre un 26% y más	9	2,9
<b>Total</b>	<b>308</b>	<b>100</b>
<b>Valores perdidos</b>	<b>57</b>	
<b>Total global</b>	<b>365</b>	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

## Por tamaño de empresa

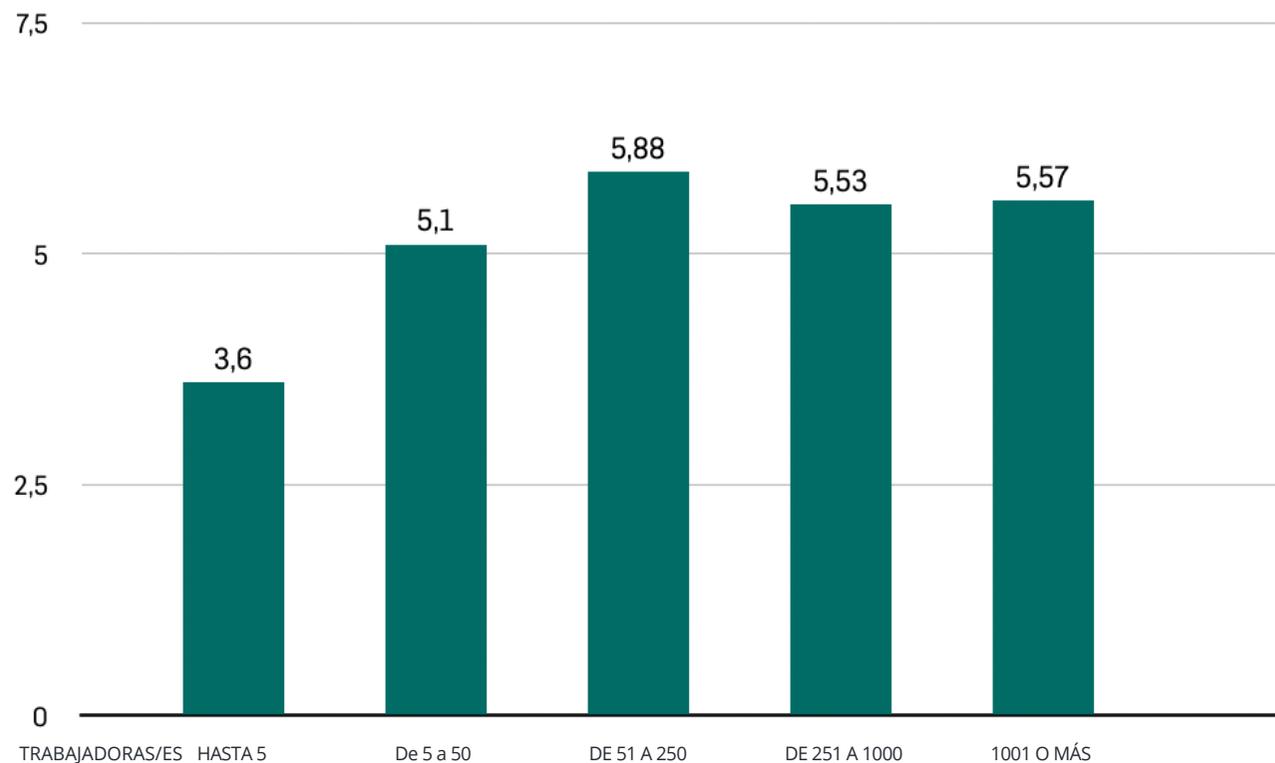
Empresas más pequeñas por debajo del

**- 4%**

Empresas de entre 50 y 250 trabajadoras/es

**- 6%**

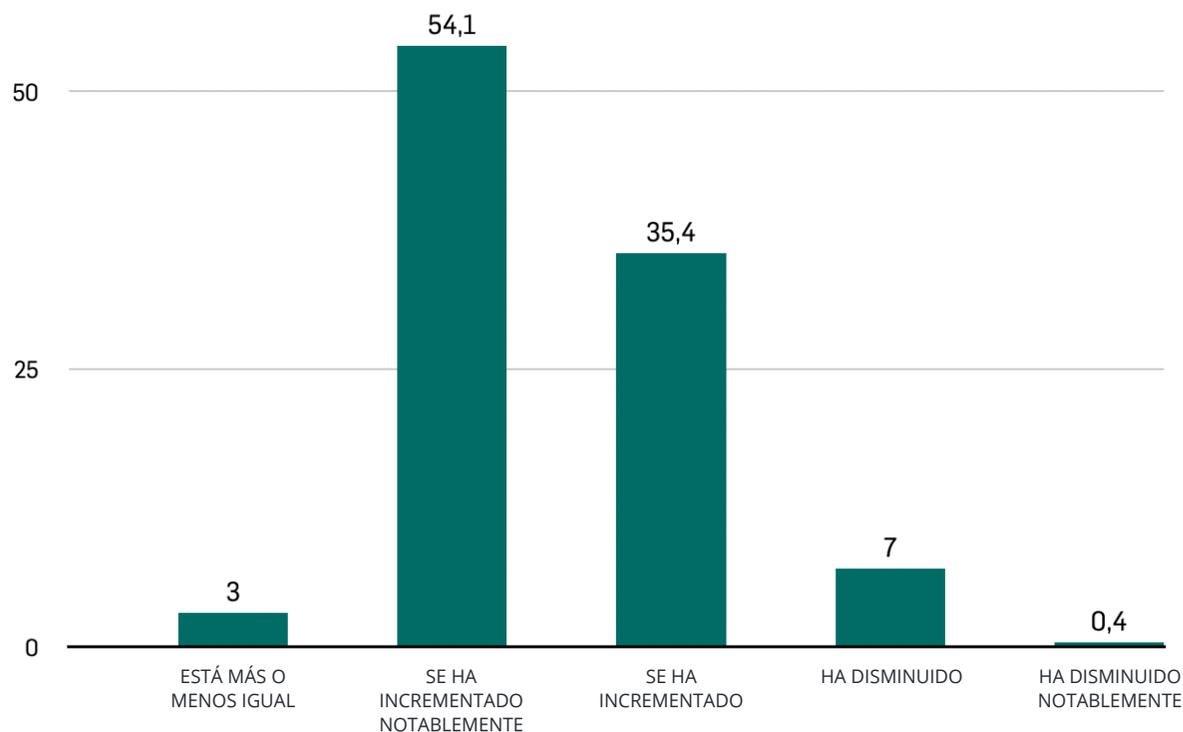
### PORCENTAJE DE «ABSENTISMO» POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN (SÓLO POR ESTA CAUSA) POR TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

## Evolución en los último 5 años

EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO EL «ABSENTISMO» EN SU EMPRESA?



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

## ¿Qué aspectos sociodemográficos relacionados con las personas inciden en el «absentismo» según las empresas?



### Edad.

La edad no es un factor determinante.



### Área de producción o prestación del servicio directo.

El factor que más incide es el ámbito de trabajo, concretamente el área de producción o prestación del servicio directo por encima del trabajo en oficina.



### Personas concretas.

La mayor o menor correlación no se corresponde con variables sociodemográficas concretas, el mayor número de ausencias al trabajo se concentran en un mismo grupo de personas de muy diferente perfil.

## Causas-elementos de correlación



### Peso de las causas o factores externos globales.

Exactamente **la mitad de las empresas** consideran que el nivel de afección del contexto socio económico en el fenómeno del absentismo está **por encima del 50%**.



### Peso de las causas o factores relacionados con las personas individuales.

Las empresas consideran que las causas que tienen ver con las «personas individuales» son las que más incidencia tienen en el tema del «absentismo». **Un 53% de ellas** consideran que estas causas externas que tienen un peso de incidencia en el fenómeno **entre un 50% y un 100%**.



### Peso de las causas-factores internos.

**Un 65% de las empresas** considera que la incidencia en el nivel de absentismo por motivos internos es escaso o inexistente (**por debajo del 25% de nivel de incidencia**).

## Consecuencias que implica el absentismo para las empresas



**70,8%**

Consecuencias organizativas y económicas.



**24,5%**

Consecuencias organizativas.



**4,7%**

Consecuencias económicas.



**7,8** de 10

Nivel de preocupación que les genera el «absentismo» en la empresa navarra.

# Medidas implementadas

28,2%

Dice no haber aplicado ninguna medida.

9,2%

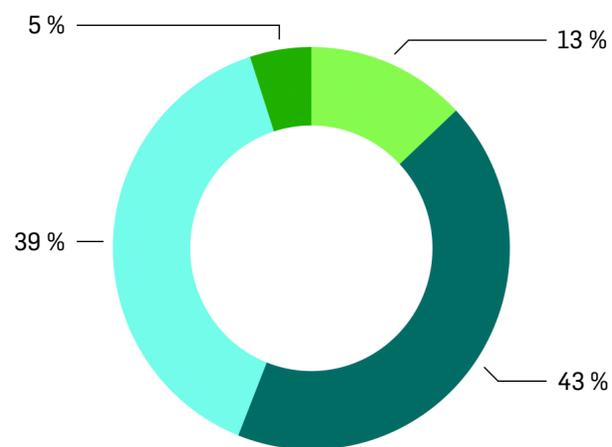
Dice no haber aplicado ninguna medida porque no lo necesitan.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

## MEDIDAS QUE MÁS HAN IMPLEMENTADO LAS EMPRESAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ABSENTISMO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No hemos aplicado ninguna	98	28,2
Medidas de flexibilidad de entrada y salida	52	14,9
Medidas para reducir el nivel de exposición a distintos factores de riesgo psicosocial	33	9,5
No hemos aplicado ninguna porque no lo necesitamos	32	9,2
Programas -campañas de fomento de la salud	25	7,2
Casi todas las medidas señaladas	24	6,9
Ampliación de servicios médicos de apoyo a las personas trabajadoras; servicios de fisioterapia, psicología, etc.	24	6,9
Varias de las medidas anteriores	21	6
Incentivos económicos o de otro tipo para fomentar el «presencialismo»	20	5,7
Medidas relacionadas con el teletrabajo	19	5,5
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>100</b>
<b>Valores perdidos</b>	<b>17</b>	
<b>Total global</b>	<b>365</b>	

## Implementación de evaluaciones de riesgo de tipo psicosocial



¿Qué tipo de empresa son las que tienen hecha evaluación de riesgos psicosocial?

- Las más grandes
- Sector industria y Administración pública

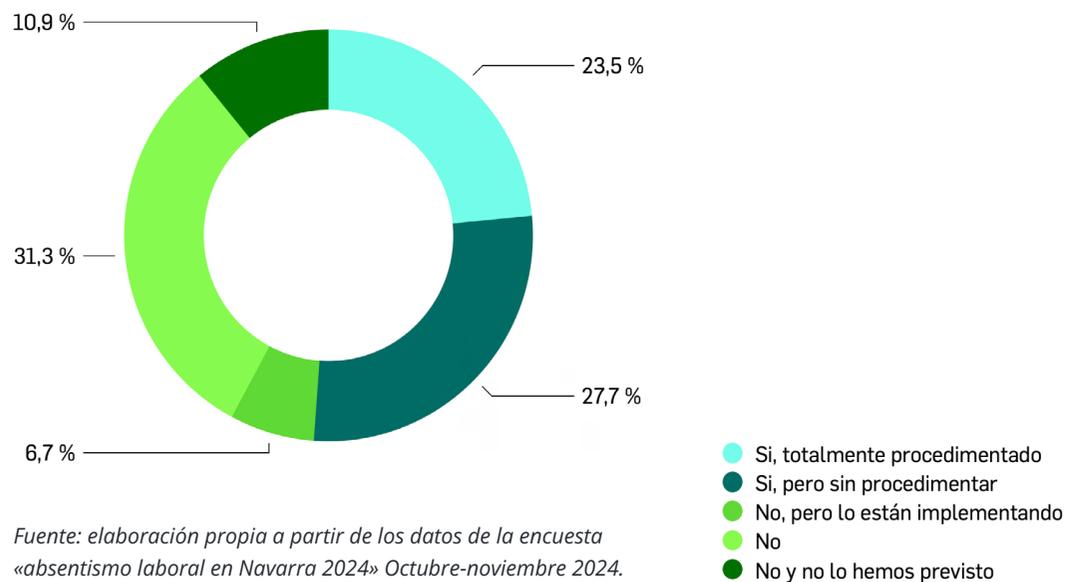
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta «Absentismo laboral en Navarra 2024» Octubre-noviembre 2024.

- Sí
- No
- La tenemos prevista en breve
- Hicimos una pero la tenemos que repetir

## ¿Tienen pormenorizado el análisis del absentismo?

← **Sí 51,2%**

**No 48,9%** →



---

6/

# «EL ABSENTISMO», UN FENÓMENO MULTICAUSAL. CONCLUSIONES



La **complejidad** del fenómeno.



Los discursos determinan **posiciones dispares** entre las partes.

- la **parte empresarial** que pone el foco causal en las personas y en el sistema sanitario y los/as facultativas/os en algunos casos,
- la **parte de agentes sociales y personas trabajadoras**, que ponen el foco causal en la empresa, en la exposición a factores de riesgo psicosocial ligado a las condiciones de trabajo,
- el **personal médico, Mutuas, profesionales técnicas/os, la administración, etc.** Que incluye otros elementos de correlación causal del fenómeno como los ciclos económicos, tiene una visión más clara de la multifactorialidad del fenómeno, y en esta parte no se evidencia de manera tan clara una posición de confrontación.



Un hecho correlacionado con **múltiples causas**.



Las **diferentes causas o factores de correlación no siempre tienen el mismo «peso causal»** en el caso concreto de cada empresa.

## Factores de contexto



### Los ciclos económicos.

Y en concreto la correlación mostrada, incluso con los datos aquí expuestos para Navarra, es que la IT por contingencias comunes baja en procesos de crisis, y se incrementa en ciclos económicos de crecimiento o más estables.



### El cambio social de la concepción del trabajo.

Cambio en concreto de la importancia del trabajo sobre todo a nivel generacional. El trabajo, ya no es un elemento tan central en la vida de las personas jóvenes como lo era antes.

## Factores relacionados con las personas



**Cambio en la concepción social del propio estado de salud percibido.**



**Cambio en el vínculo con la empresa-implicación con la empresa.**

Este factor está directamente relacionado con el cambio en la concepción de trabajo.



**El «mal uso» o «abuso» de los derechos de algunas personas.**

Este hecho ha salido a lo largo de las «conversaciones» mantenidas con empresas y asociaciones. Esto está directamente relacionado con el hecho de que hay un grupo reducido de personas que concentra el grueso de las cifras de absentismo, sobre todo en la gran empresa. Este hecho se ha puesto de relevancia en los resultados de la encuesta que acabamos de ver.

## Factores endógenos, relacionados con la empresa, la actividad y sector

Hay evidencias claras de que «absentismo» tiene una **correlación causal con el sector de actividad**, hecho que se repite en todos los países y comunidades. Es el sector industrial, y dentro de este las áreas de producción, las que tienen mayor afección.



**La exposición a factores de riesgo psicosocial en la empresa.**



**Los cambios en las empresas para afrontar la Covid-19.**

Han provocado cambios organizativos que afectan directamente a la cantidad del trabajo, a los ritmos, etc. (Exigencias cuantitativas y cualitativas, etc.).



**Determinadas condiciones de trabajo y las condiciones organizativas**

(origen causal de los riesgos psicosociales) que afectan e influyen en la salud general de las personas trabajadoras.

## Factores exógenos a las empresas y a las personas



### El tiempo de las listas de espera.

En diagnósticos y tratamientos médicos. Es un hecho que afecta o se correlaciona, sobre todo con el tiempo de duración de las bajas.



### El criterio médico.

En el ámbito empresarial, en muchas ocasiones, se pone un foco del absentismo en el criterio médico a la hora de dar las bajas. Habría que reflexionar que, si la praxis en el criterio médico fuera un factor determinante, o cuanto menos importante de correlación, este se daría por igual en todos los sectores de actividad y en todas las personas trabajadoras.



### Incremento de patologías relacionadas con la salud mental.

Y en concreto la correlación mostrada, incluso con los datos aquí expuestos para Navarra, es que la IT por contingencias comunes baja en procesos de crisis, y se incrementa en ciclos económicos de crecimiento o más estables.



### La falta de servicios-ayudas-derechos de apoyo a la conciliación.

Para la atención de menores y/o dependientes en situaciones de enfermedades crónicas de éstos y sobre todo en familias monoparentales sin apoyo o con dificultades provoca que en ocasiones la persona trabajadora «acuda» a las IT por contingencias comunes para poder hacer frente a la situación.

---

# 7/ PROPUESTAS

## Desde el ámbito público

1.

**Disponer de «más» y «mejores» datos con el mayor nivel de desagregación posible.**

Propuesta relacionada con la información y el seguimiento de los datos.

2.

**Continuar con la «normalización» de los tiempos de la gestión sanitaria en pruebas, diagnósticos, intervenciones, etc. que se vio frenada por la COVID.**

Es un hecho demandado, sobre todo por las empresas y la parte también de los mismos trabajadores y trabajadoras.

3.

**Fomentar y facilitar la aplicación de evaluaciones de riesgo psicosocial.**

En todas las empresas especialmente en las pymes.

4.

**Desarrollar campañas que hagan pedagogía con el buen uso de los derechos en general y de las bajas y los permisos en particular.**

## Desde el ámbito de la gestión de las empresas

1.

Disponer de un **sistema permanente de recogida de información** sobre lo que acontece con los datos de «absentismo» que aporte información puntal sobre el fenómeno.

2.

Aplicación de **evaluaciones de riesgos psicosociales** para analizar posibles razones en este ámbito de la salud laboral en la empresa.

3.

Aplicación de **sistemas que mejoren la comunicación** con las personas trabajadoras.

4.

**Disponer de servicios de apoyo a la salud y la prevención de la salud de las/os trabajadoras/es**; fisioterapia, psicología, servicios deportivos, etc.

5.

Aplicar medidas que permitan mayor capacidad de **adaptación de la jornada** a las personas como la flexibilidad de entrada y/o salida y el teletrabajo.

6.

Aplicar medidas de **rotación de puestos**, en puestos de trabajo que no requieren cualificación.

7.

**Fomentar liderazgos** que fortalezcan la participación de las personas trabajadoras con el proyecto empresarial.

## Desde el ámbito de la negociación colectiva-agentes-empresas

1.

### Desarrollar propuestas conjuntas.

Para abordar el problema **que rompa con las posiciones dispares** en la causalidad del fenómeno y **se entienda** el mismo **desde su multicausalidad**.

2.

### Fortalecer los grupos de trabajos existentes.

Para trabajar la **reducción del absentismo de manera colaborativa**.

## Desde la concertación social

1.

### **Colaboración público-privada.**

Entre las Mutuas y los servicios de salud pública, con consentimiento del trabajador/a, en referencia concreta para el diagnóstico y tratamiento de trastornos musculoesqueléticos.

2.

### **Estudiar nuevas fórmulas.**

Posibilitar que la incorporación de una persona de baja se pueda producir con un tiempo de trabajo más reducido que acompañe y posibilite su recuperación, según el tipo de baja y su estado de salud.

3.

### **Campañas de difusión-información dirigidas a reducir este fenómeno.**

**Haciendo hincapié en la industria, de cariz colaborativo** entre la Administración y los agentes económicos y sociales y las empresas.

4.

### **Fortalecer el diálogo social.**

(La administración en sus vertientes: trabajo, salud e industria, agentes sociales y ámbito empresarial). Para abordar cuestiones como la **definición de un término de consenso, la definición de un sistema de seguimiento, análisis y evaluación de los datos, y trabajar y consensuar propuestas de intervención.**

