

# Análisis del absentismo por incapacidad temporal en Euskadi y su impacto

Confebask – Acto Empresarial Absentismo Laboral 2024

## 1. ¿Qué entendemos por absentismo?

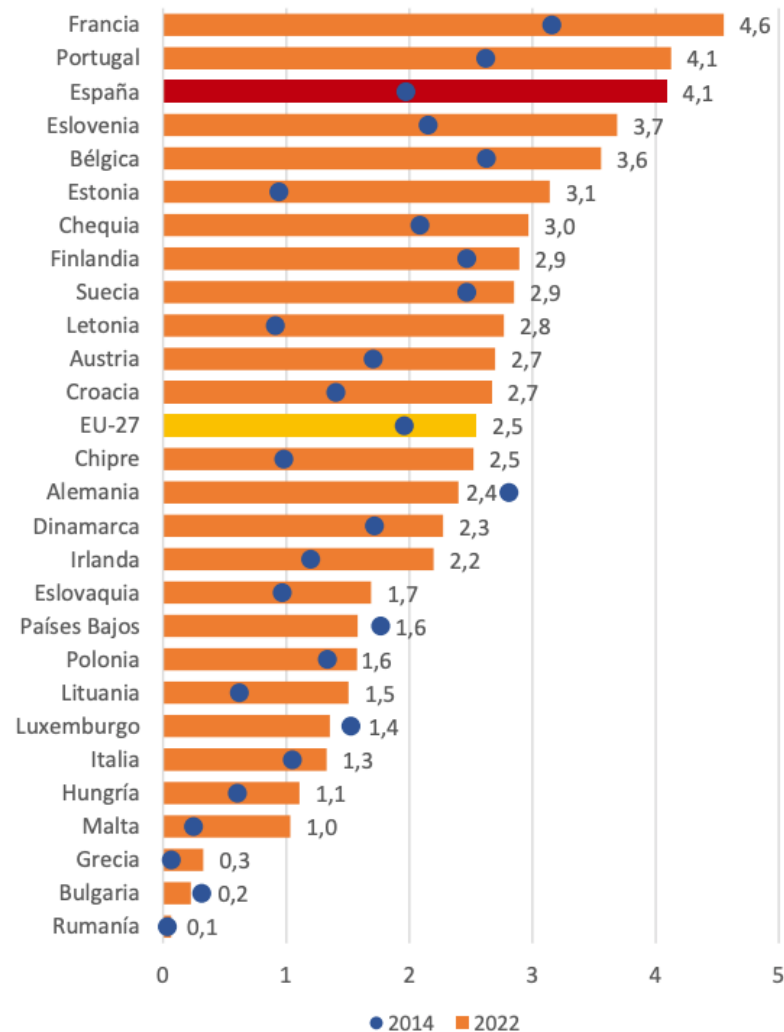
- No hay consenso sobre el **concepto de “absentismo laboral”**. El concepto más ampliamente aceptado es el siguiente:

“La no presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y la falta de previsión de dicha ausencia por parte de la empresa (en el sentido de que no lo sabe anticipadamente)”

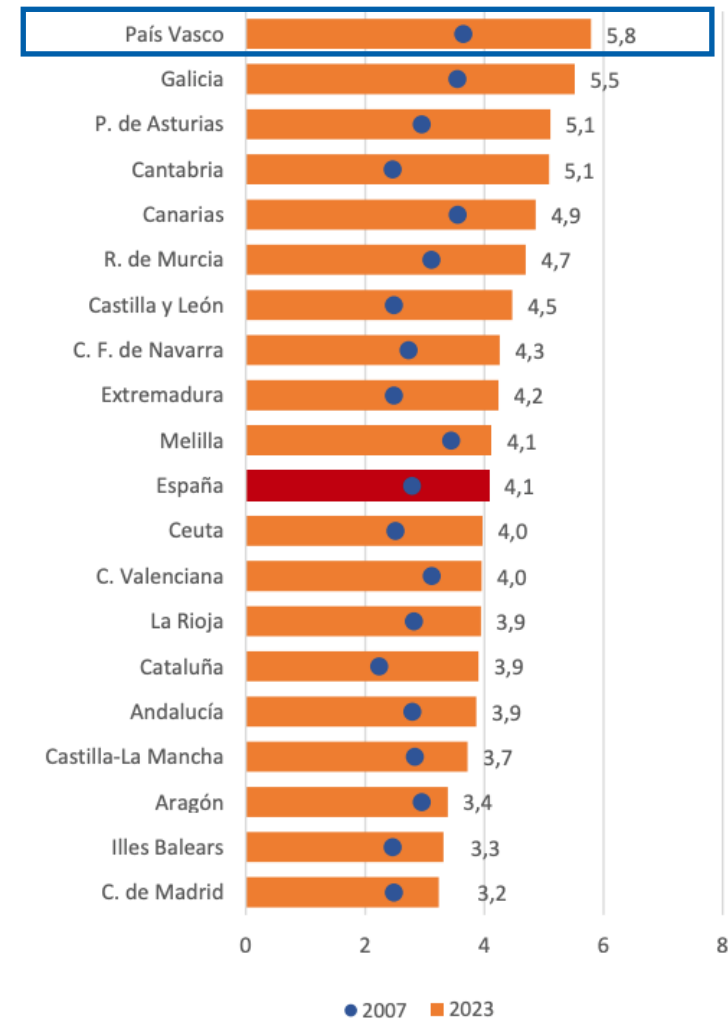
- La gran mayoría de las ausencias en el trabajo son por **incapacidad temporal (por contingencias comunes o profesionales)** y nuestro análisis se centra en ello.

## 2. Análisis comparado de la incapacidad temporal

**Gráfico 1.** Ocupados de 20 a 64 años que se ausentaron del trabajo por IT sobre el total. Países de la EU-27. 2014 y 2022 (porcentaje)



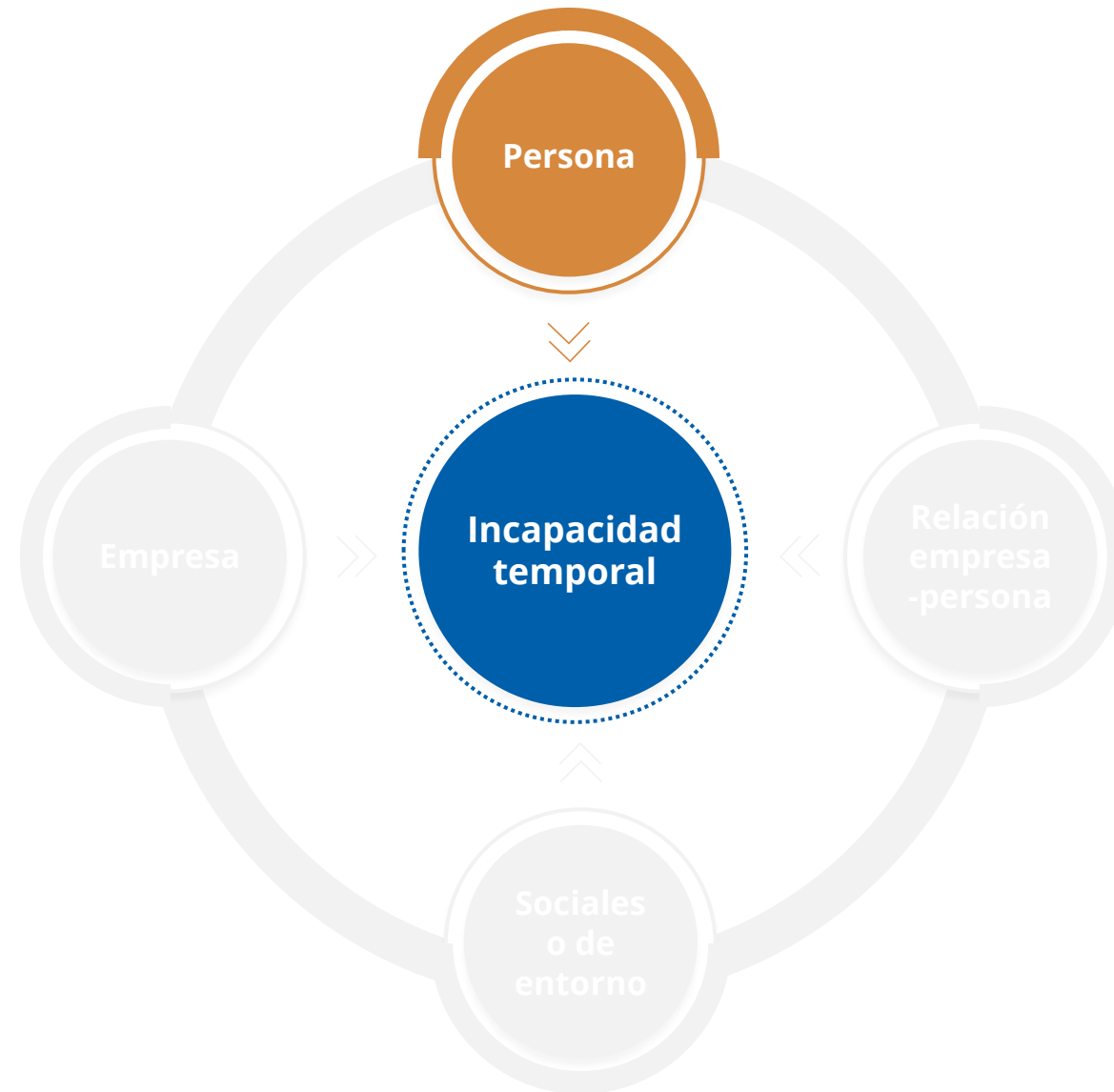
**Gráfico 2.** Ocupados que se ausentaron del trabajo por IT sobre el total de ocupados. Comunidades autónomas. 2007 y 2023 (porcentaje)



### 3. ¿Qué factores inciden en la incapacidad temporal?

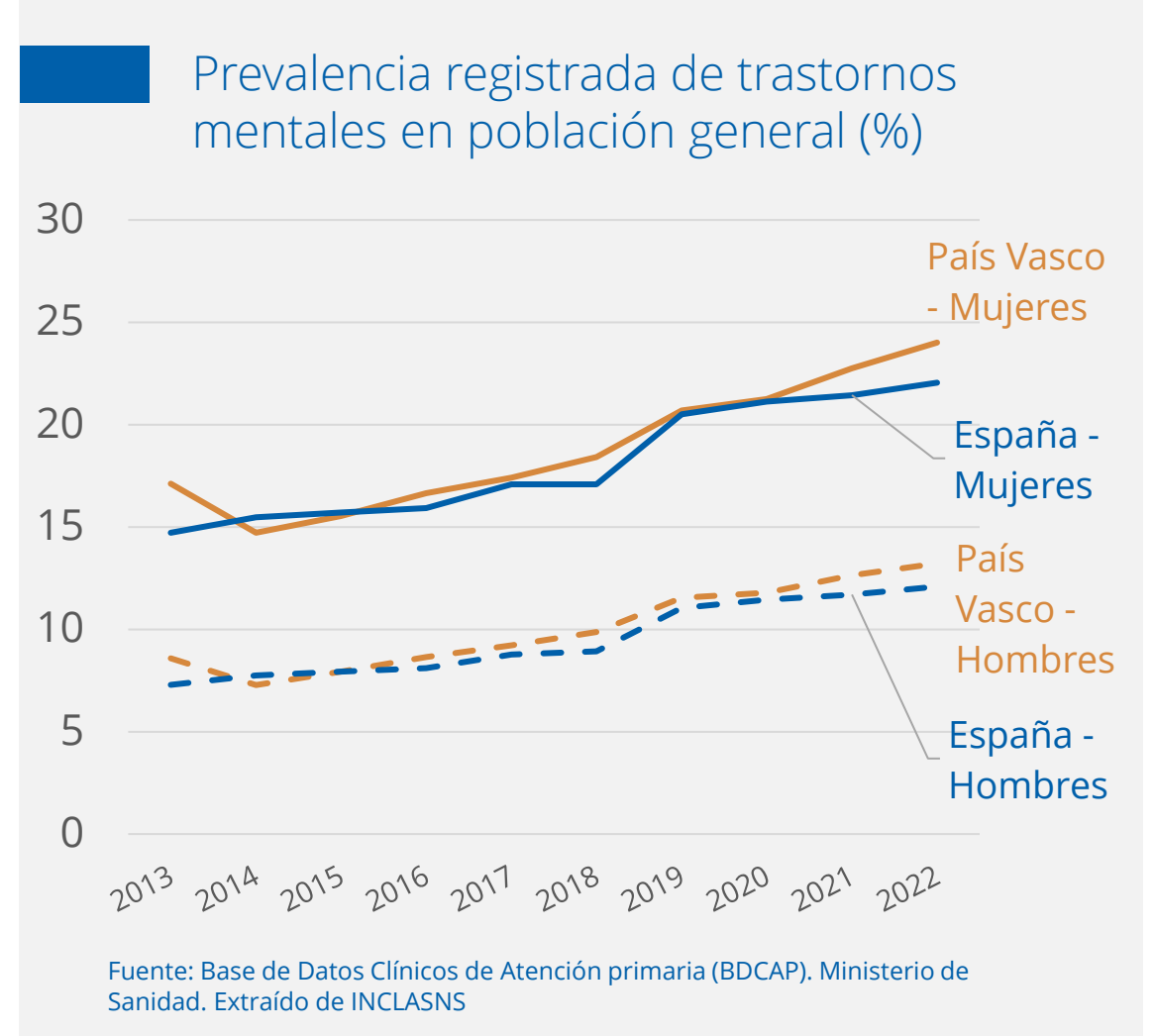
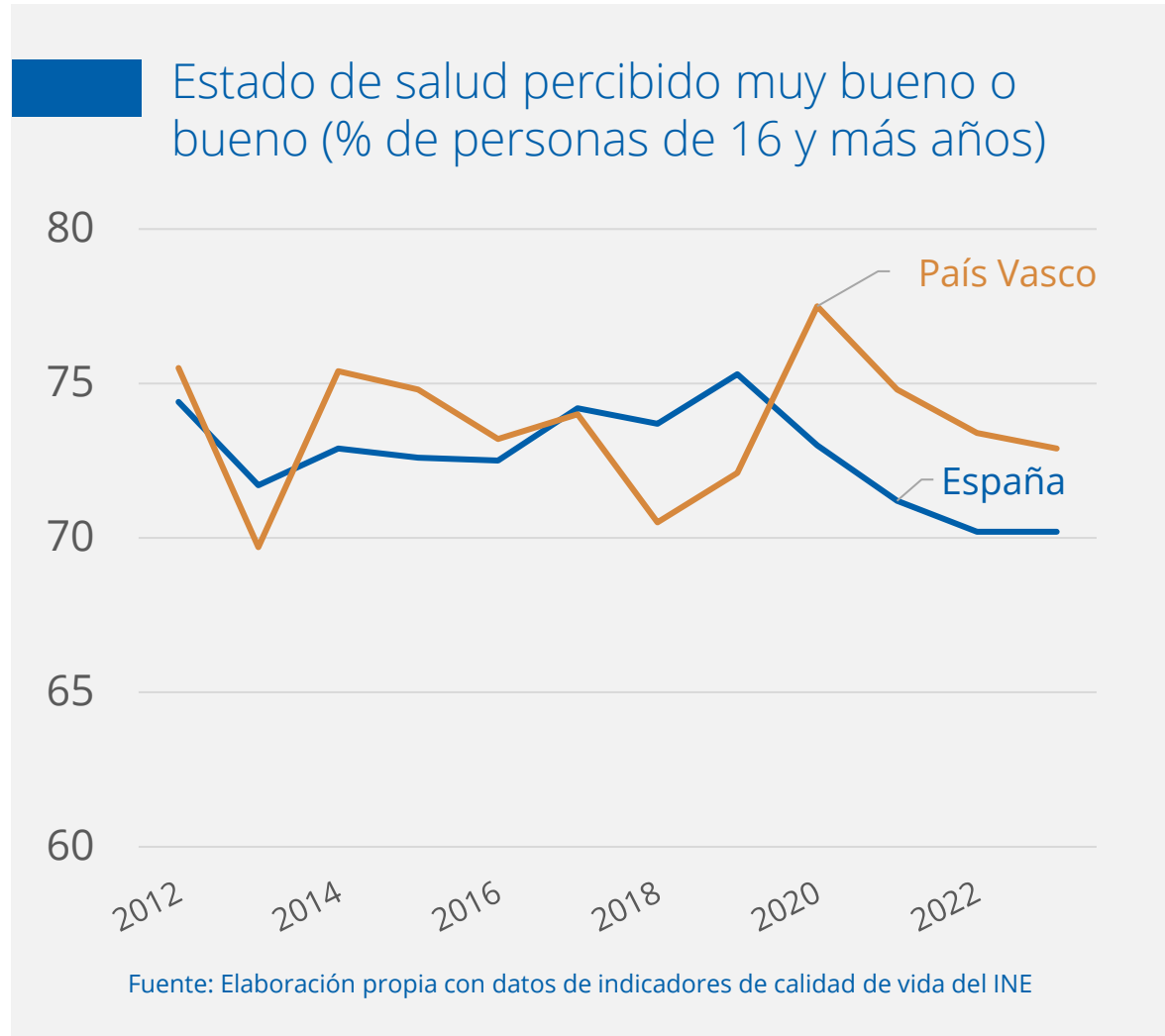


### 3.1. Incapacidad temporal según rasgos de la persona



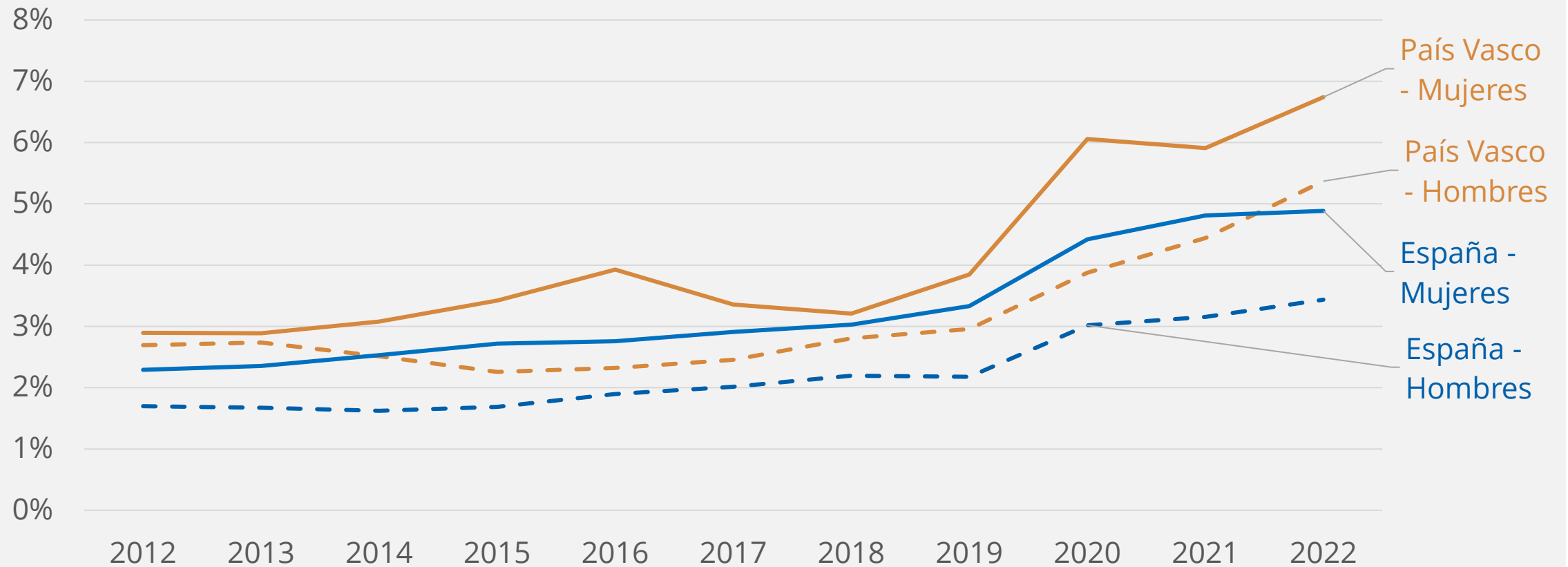
### 3.1. Incapacidad temporal según rasgos de la persona

Estado de salud



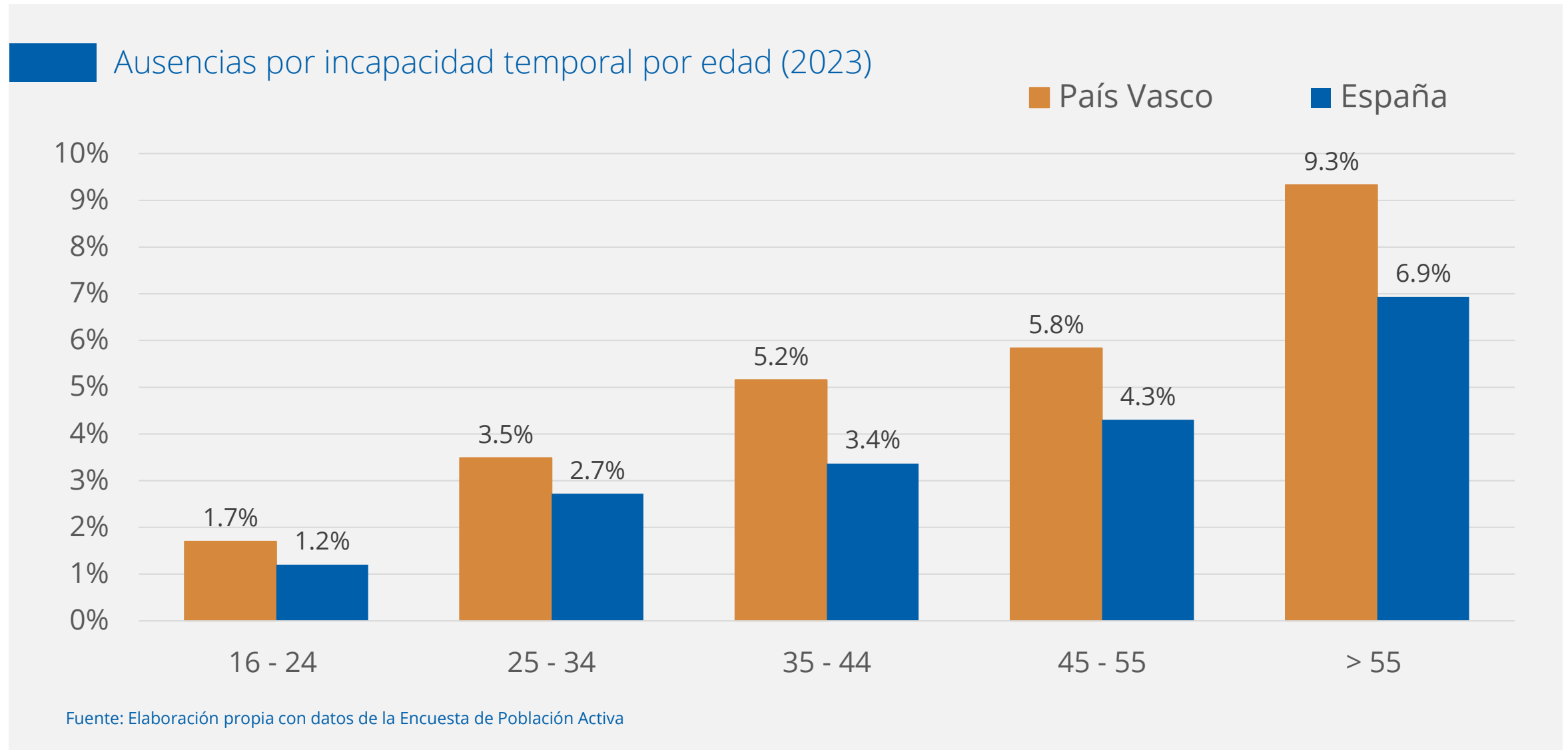
### 3.1. Incapacidad temporal según rasgos de la persona

Evolución de ausencias por incapacidad temporal por género



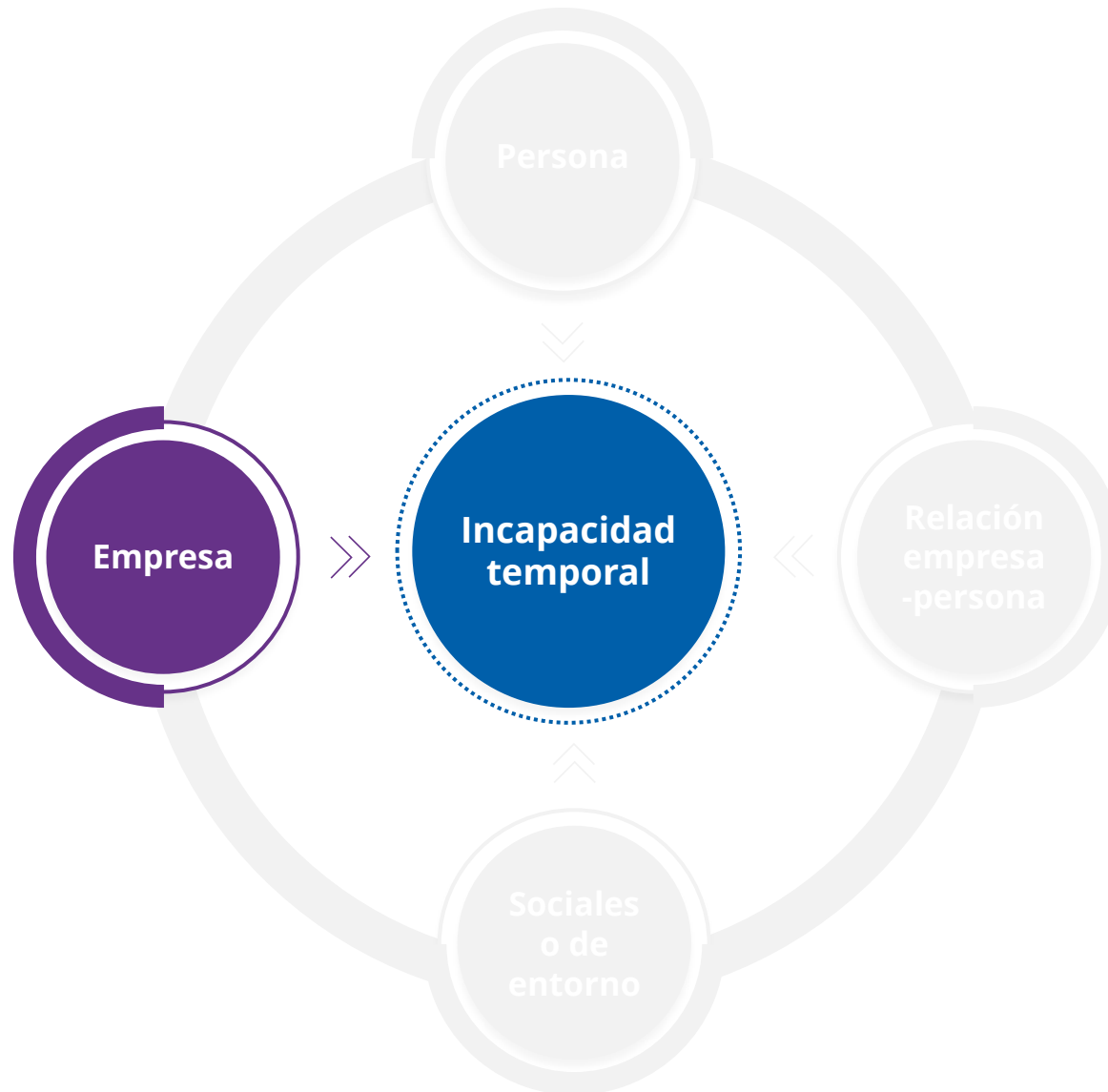
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa

### 3.1. Incapacidad temporal según rasgos de la persona



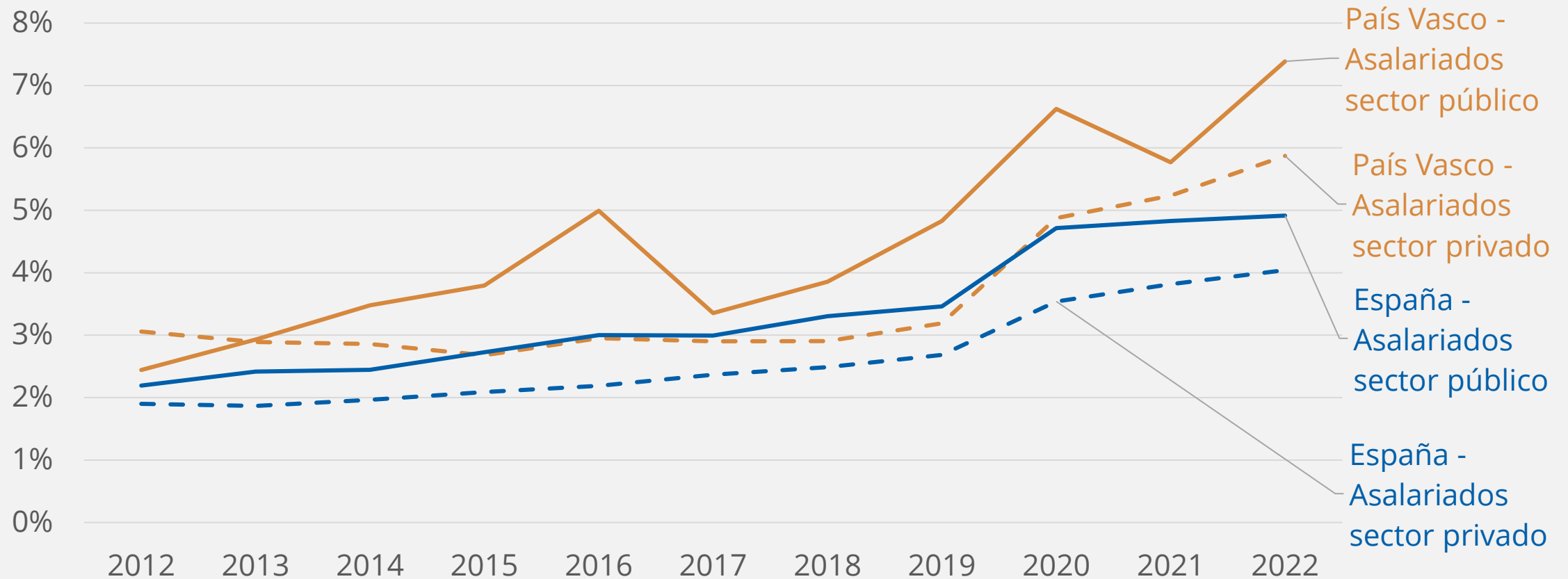


## 3.2. Incapacidad temporal según rasgos de la empresa



## 3.2. Incapacidad temporal según rasgos de la empresa

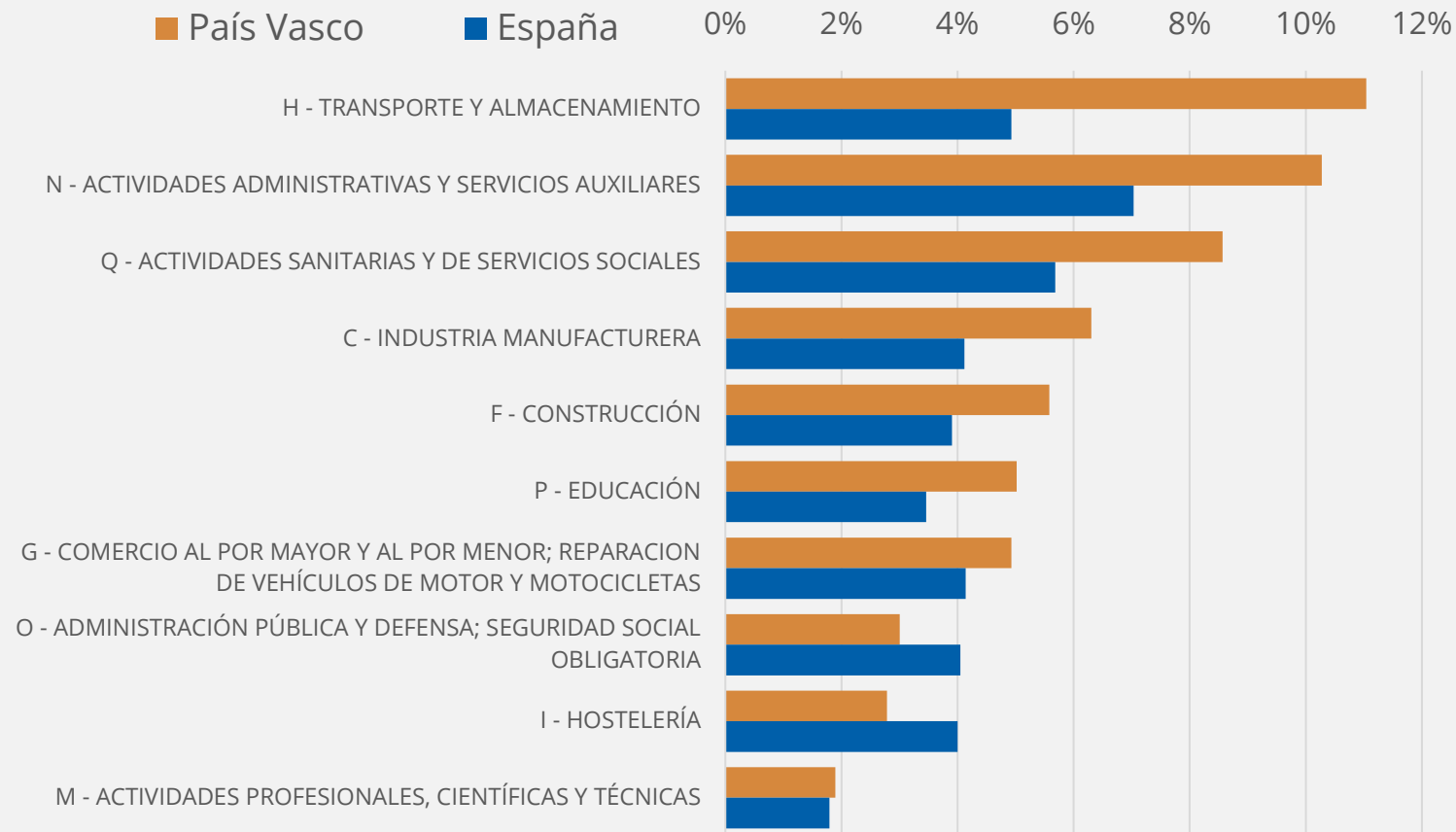
Evolución de ausencias por incapacidad temporal asalariados públicos y privados



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa

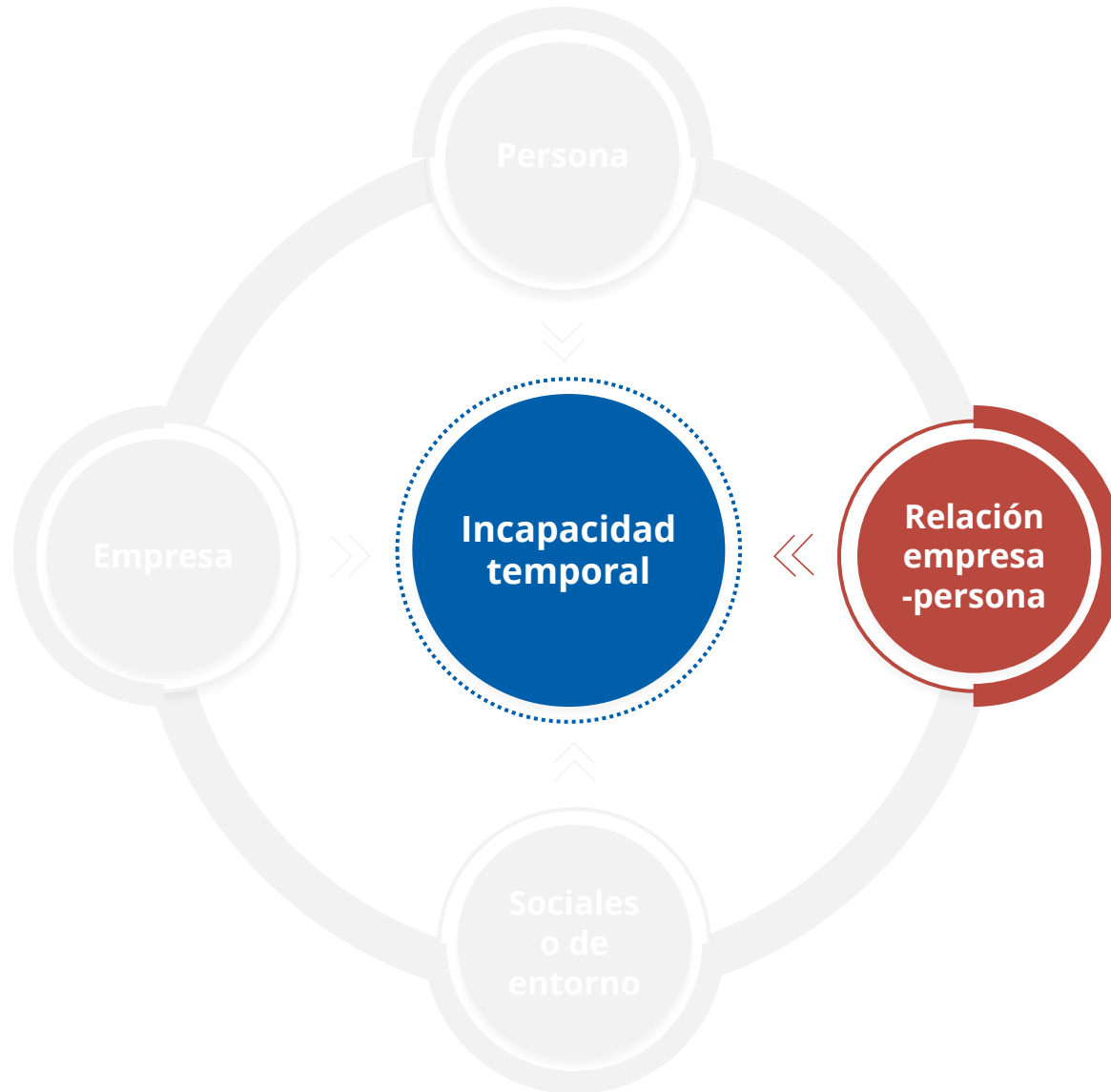
## 3.2. Incapacidad temporal según rasgos de la empresa

Ausencias por IT por sectores (10 mayores sectores en empleo del País Vasco, 2023)

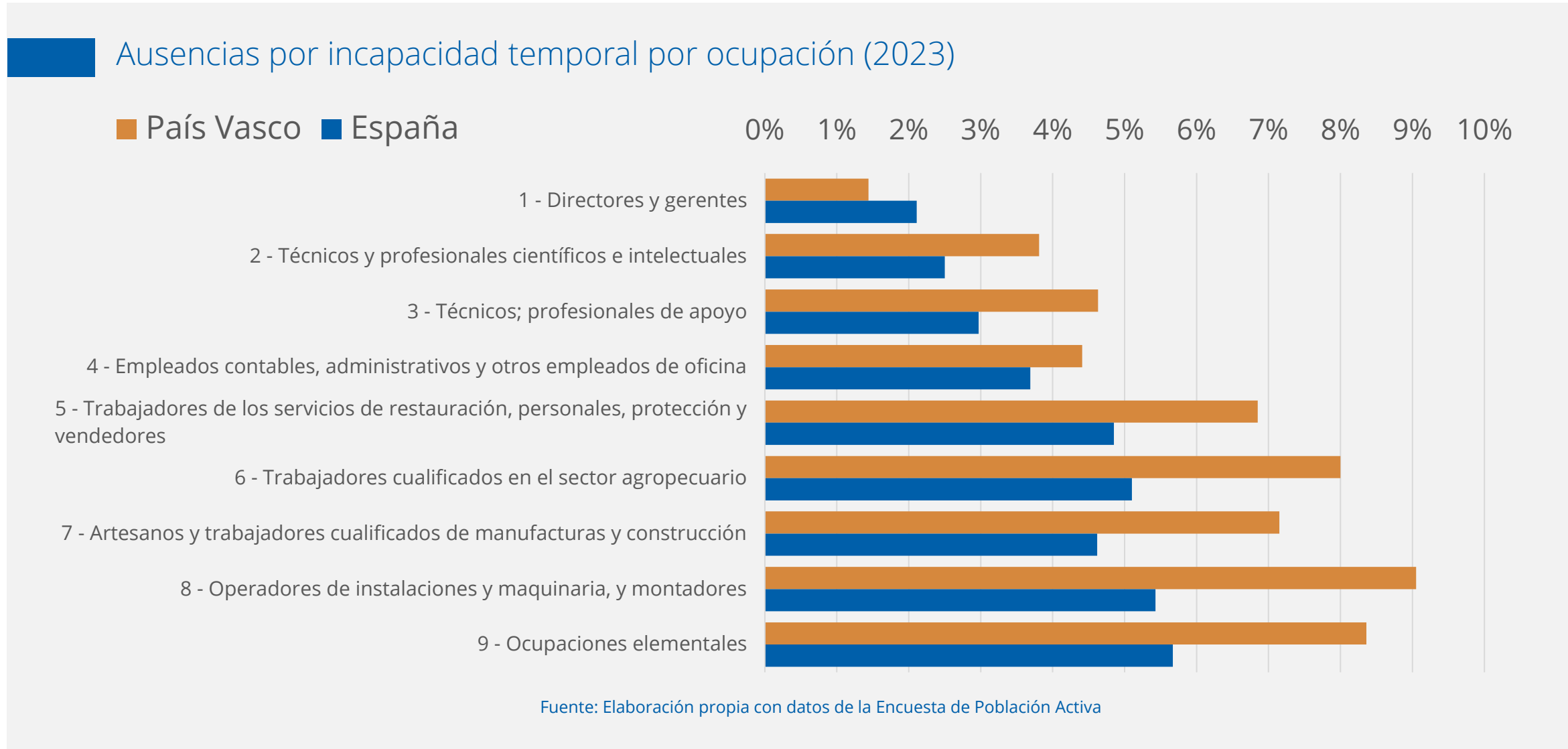


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa

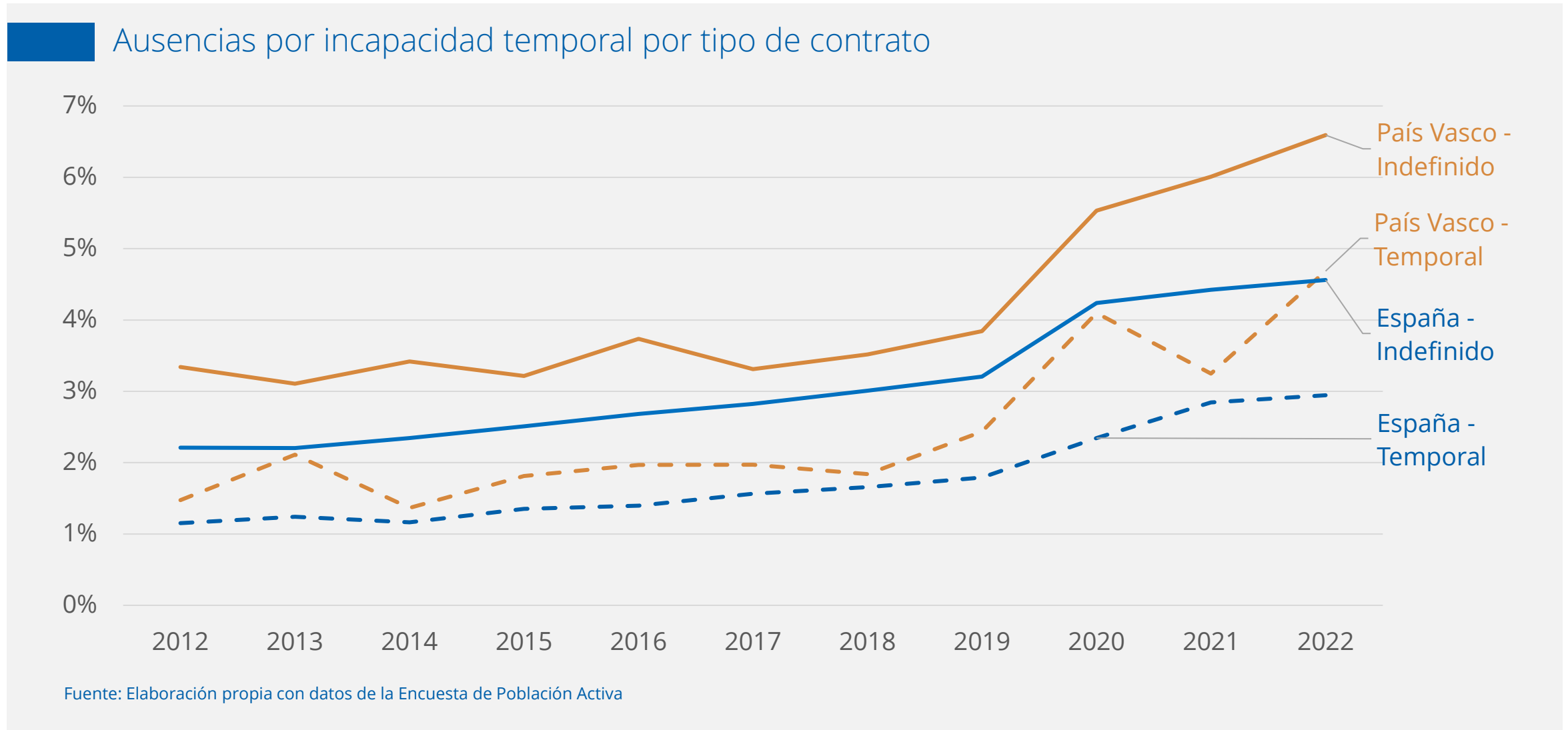
### 3.3. Incapacidad temporal según rasgos de la relación empresa-persona



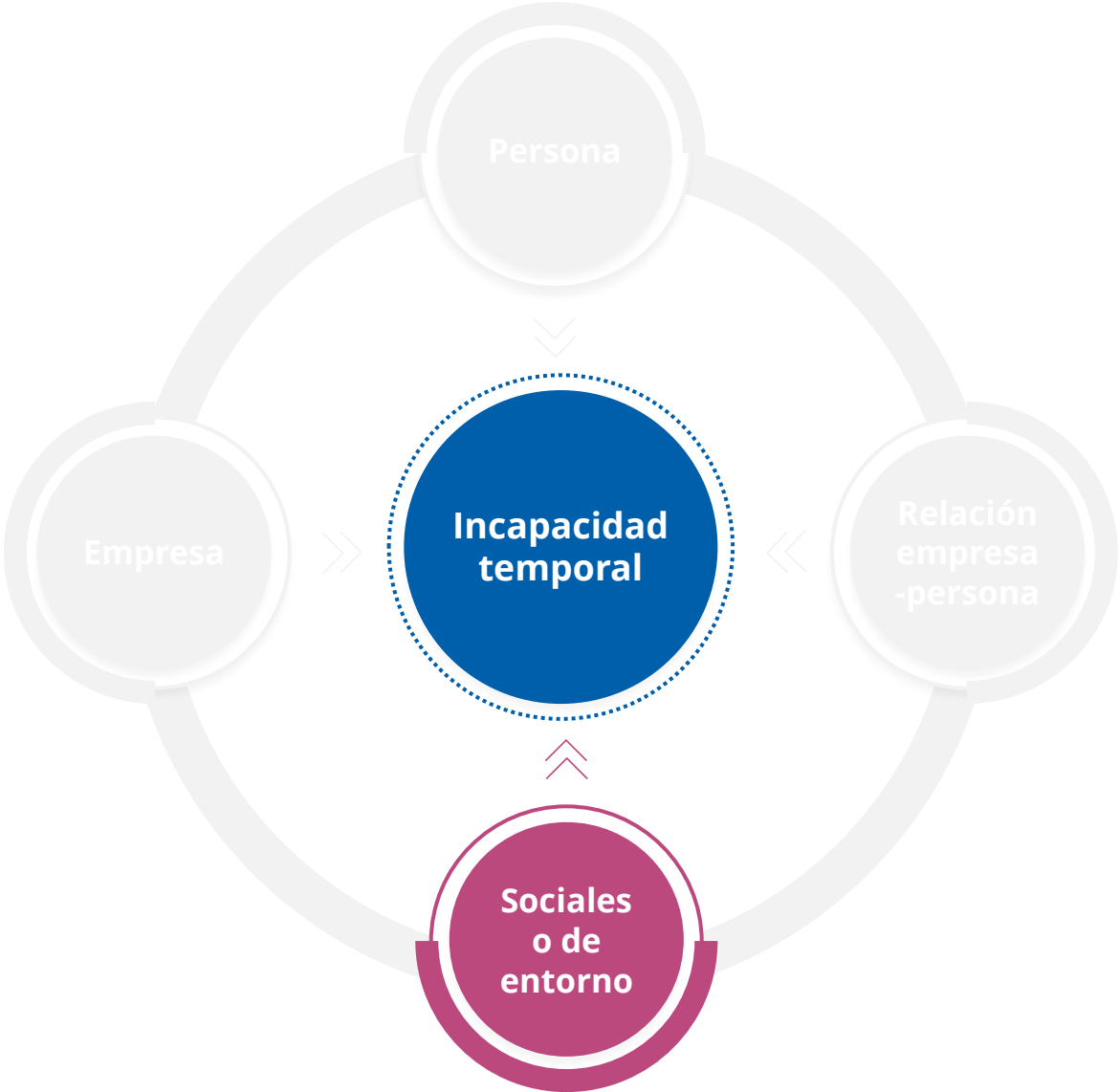
### 3.3. Incapacidad temporal según rasgos de la relación laboral



### 3.3. Incapacidad temporal según rasgos de la relación laboral



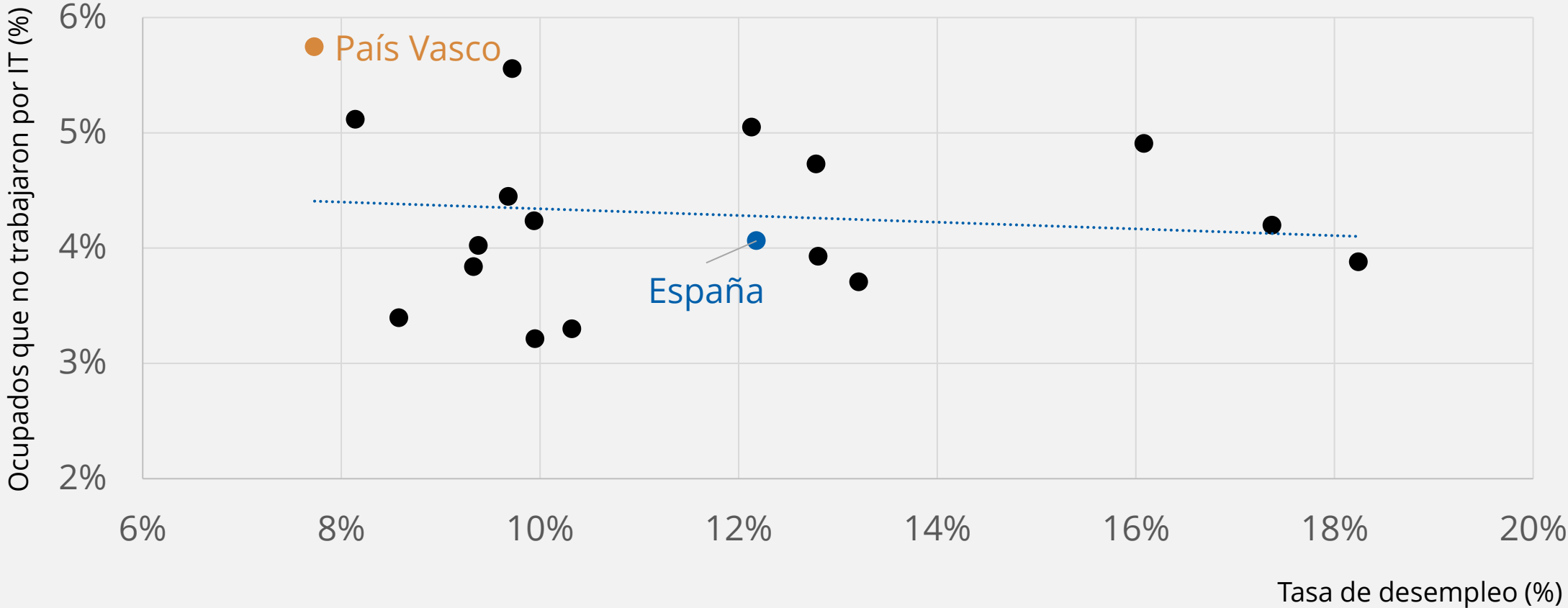
# 3.4. Incapacidad temporal según rasgos sociales o de entorno



# 3.4. Incapacidad temporal según rasgos del contexto socioeconómico



Relación entre ausencias por incapacidad temporal y tasas de desempleo

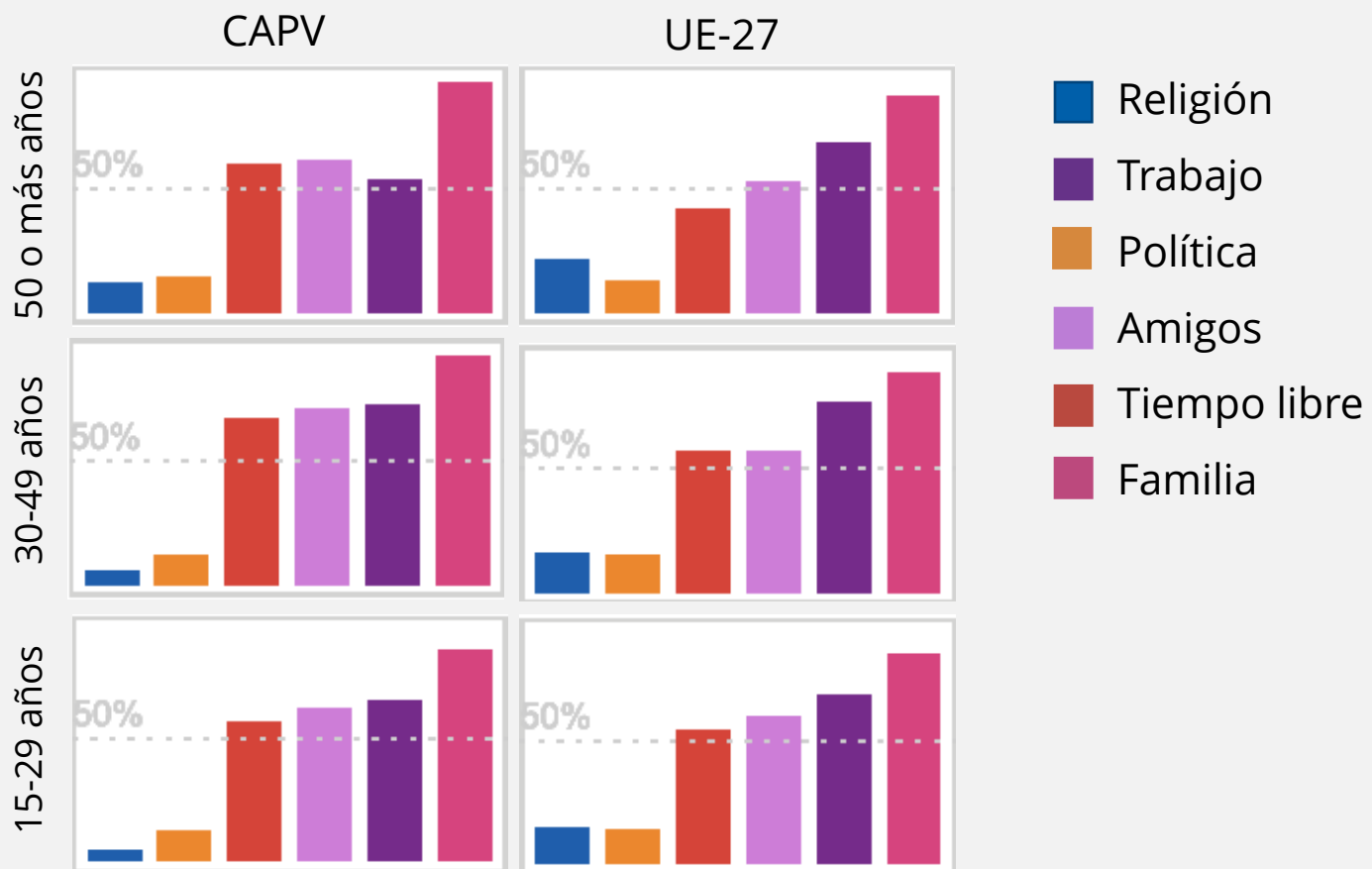


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa



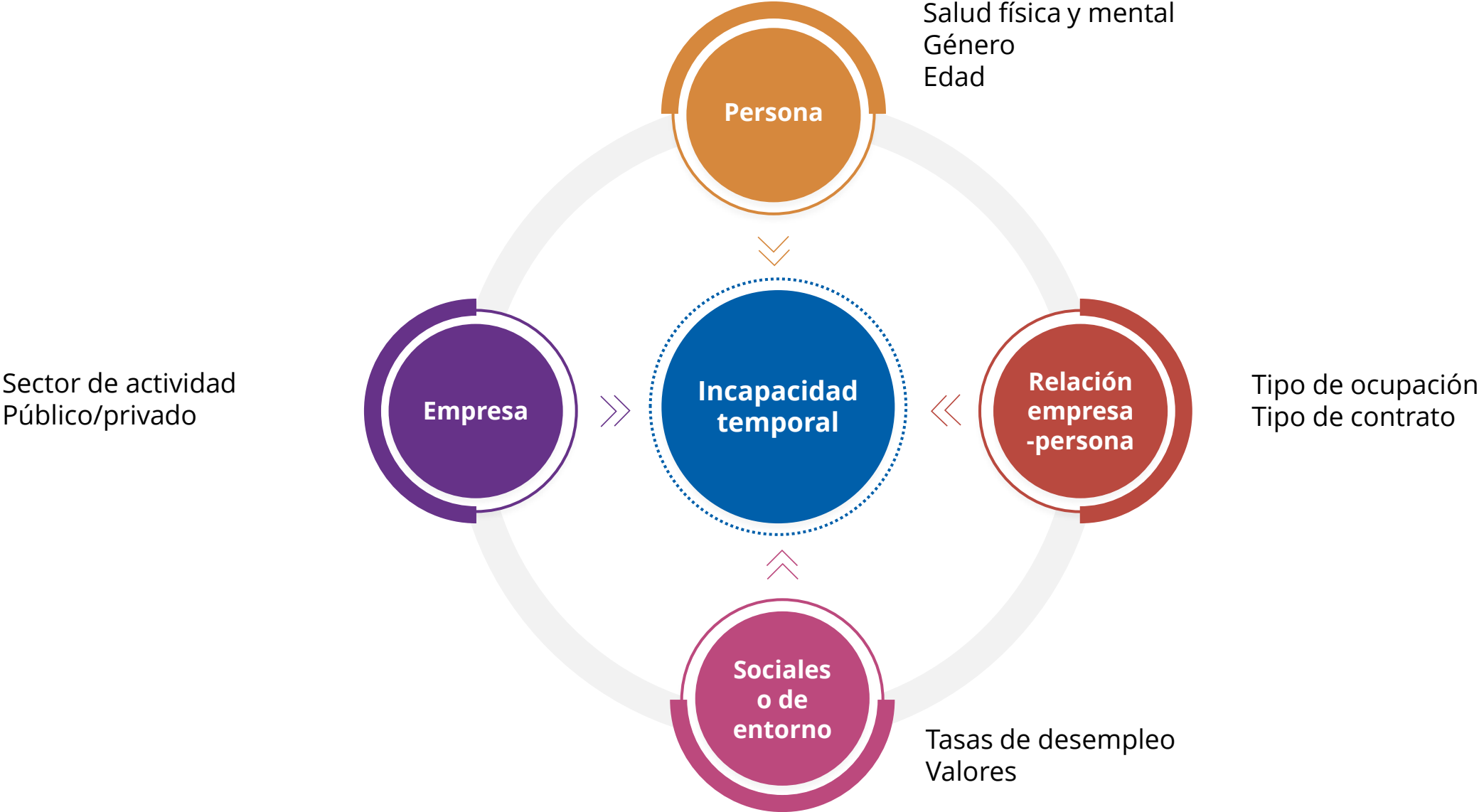
### 3.4. Incapacidad temporal según rasgos del contexto socioeconómico

Grado de importancia otorgada a las dimensiones claves de la vida



Fuente: Encuesta Europea de Valores y Encuesta de Valores para el País Vasco

# 3.5. Conclusiones sobre los factores que inciden en la incapacidad temporal

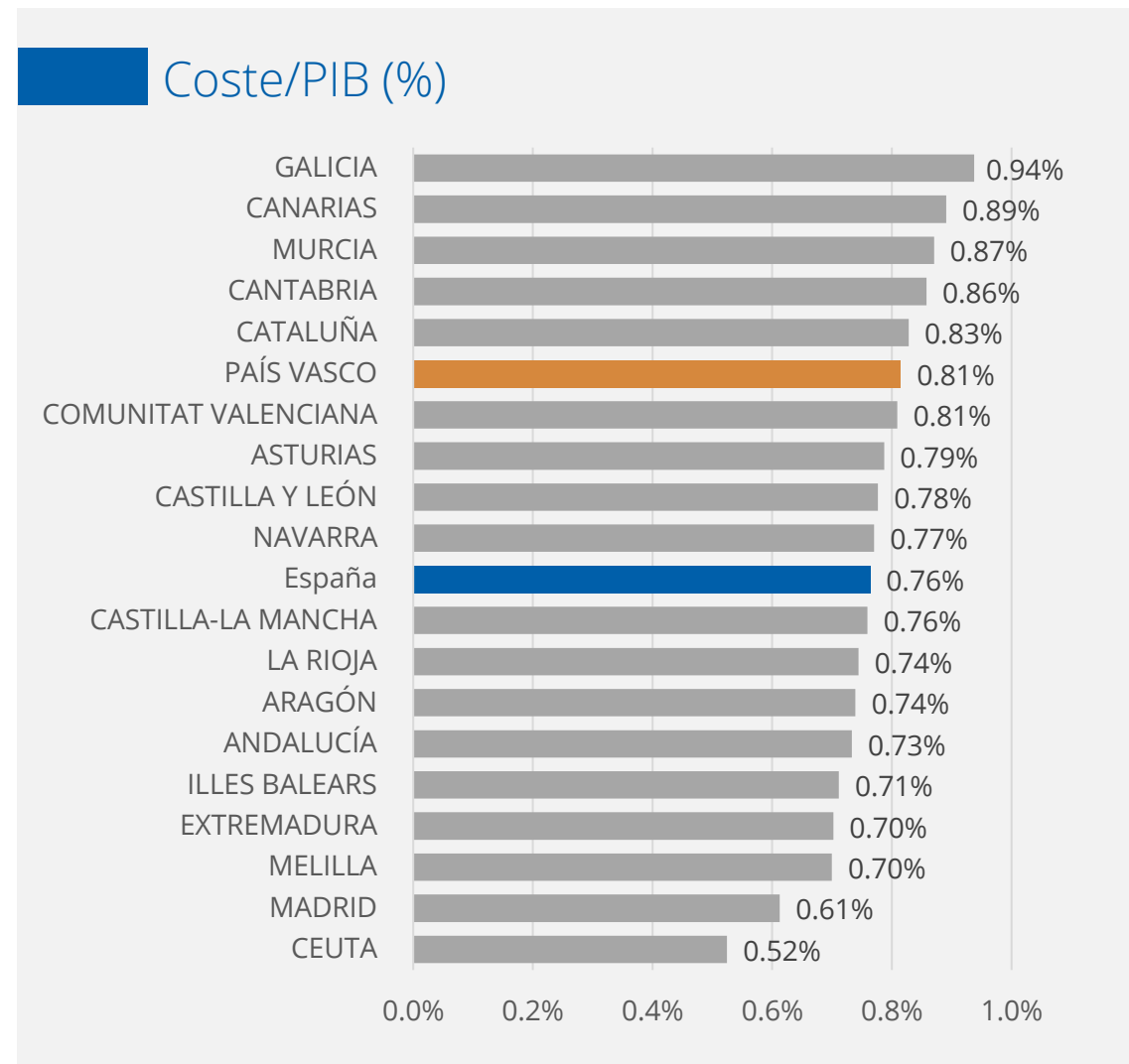
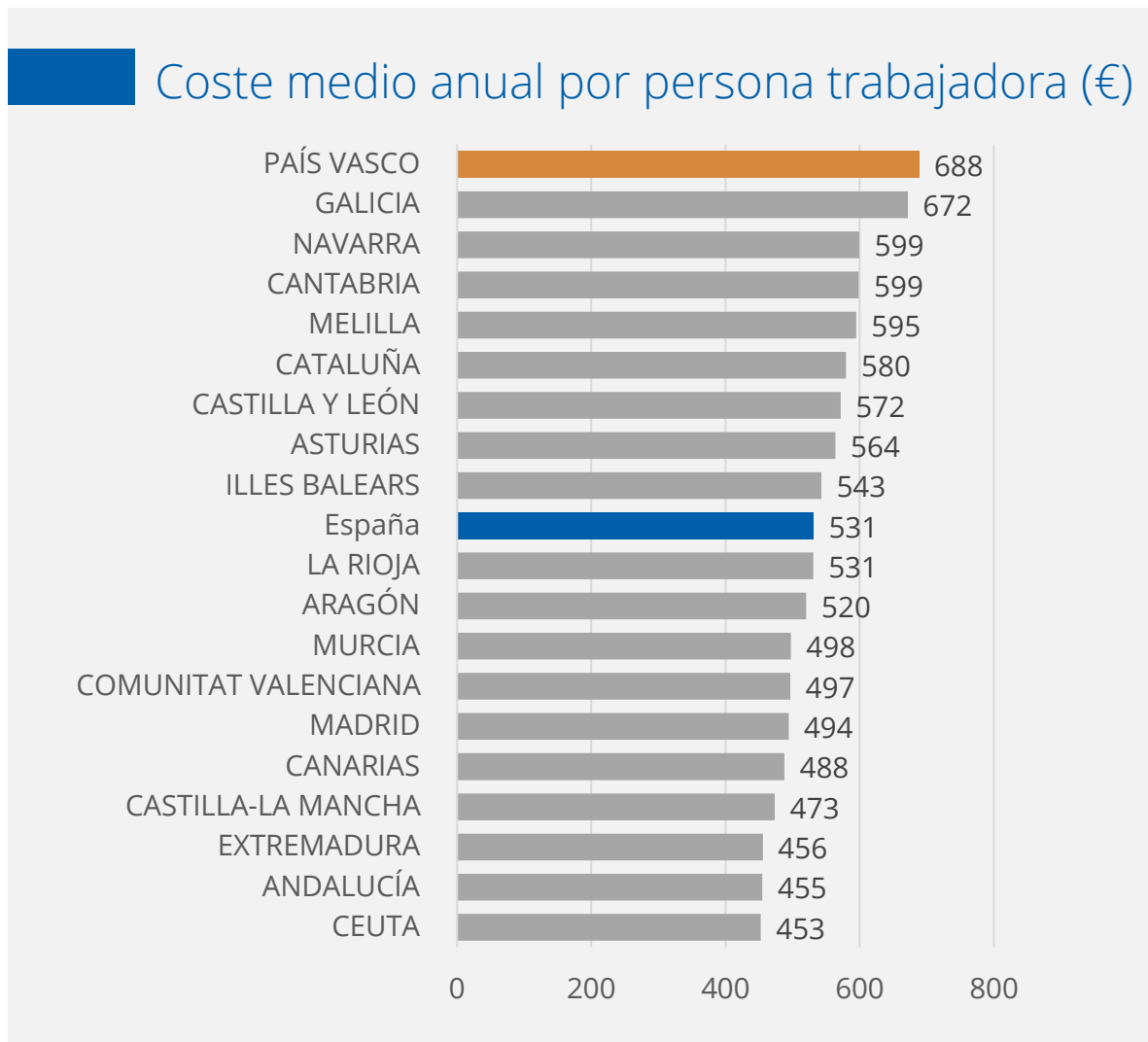


## 4. ¿Qué impactos genera la incapacidad temporal?



# 4.1 Impactos de la incapacidad temporal en el sistema

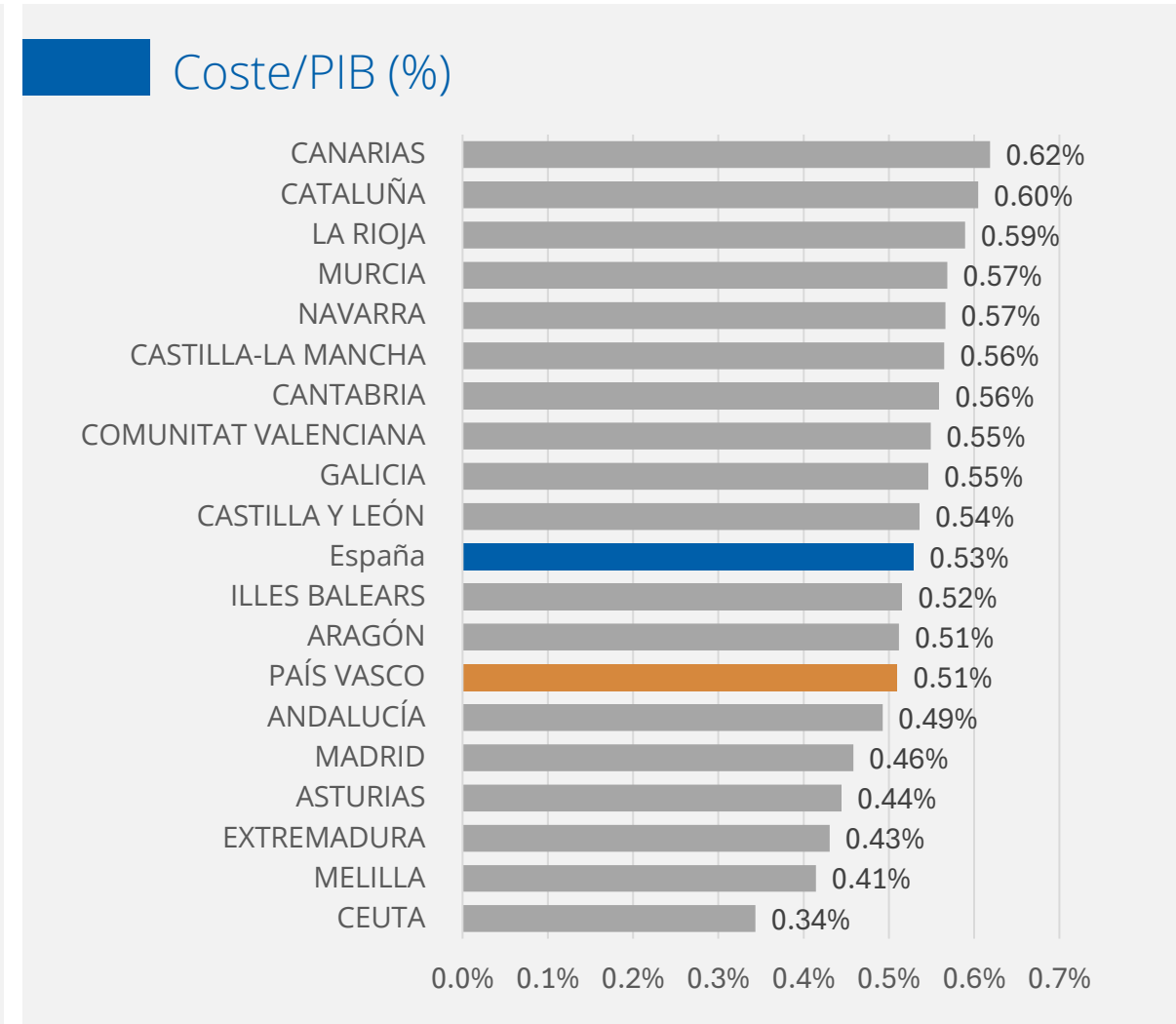
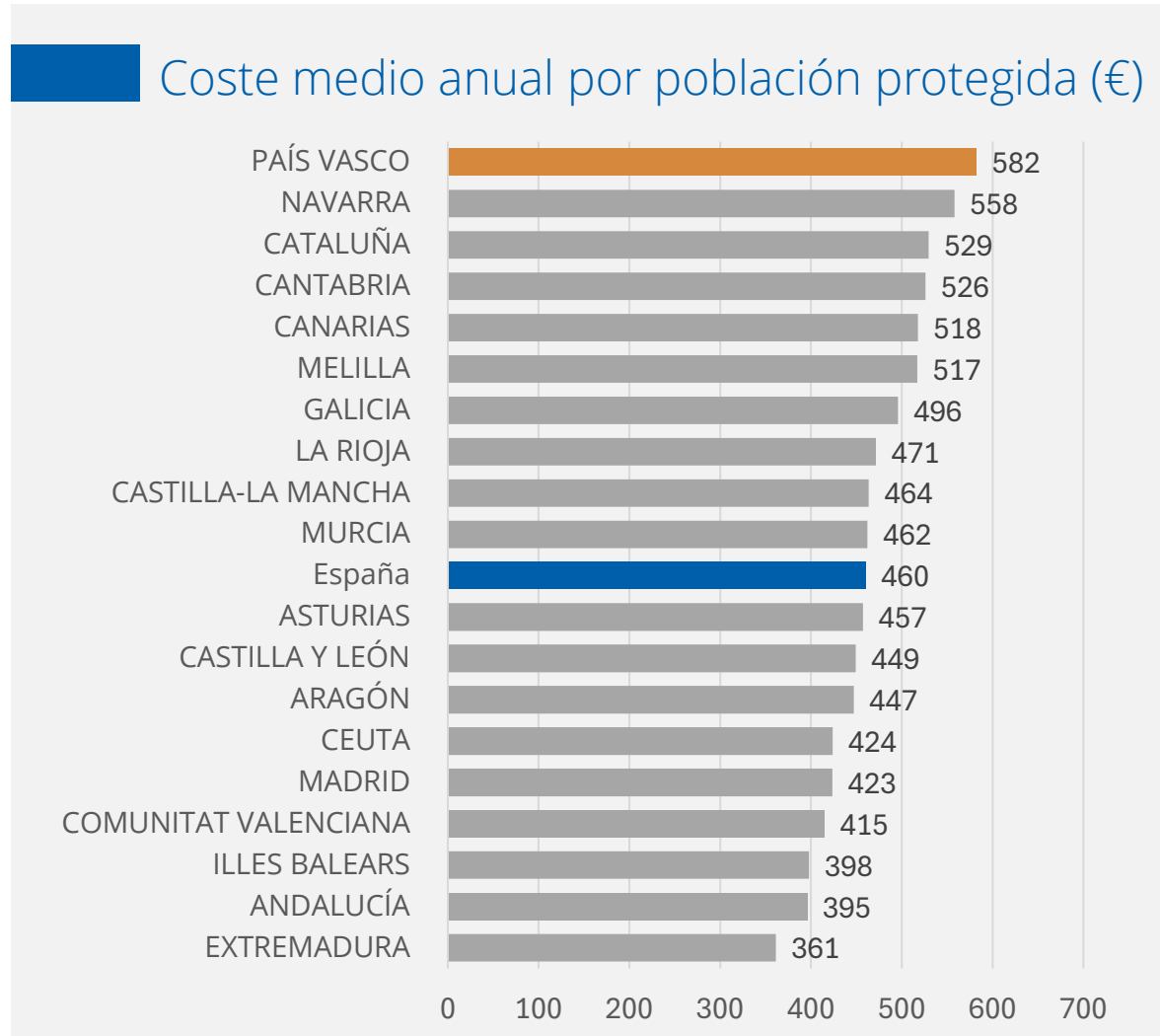
Seguridad Social (2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad social (para costes y trabajadores afiliados) y Eurostat (para PIB, dato de 2022)

## 4.2 Impactos de la incapacidad temporal en la empresa

Coste directo por contingencia común (2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de AMAT (para costes y población protegida) y Eurostat (para PIB, dato de 2022)

Nota: El coste directo incluye Coste en Prestaciones + Coste en Cotizaciones + Coste en Complementos y Mejoras.

## 5. Implicaciones

### Hurbilketa sistemikoa

Azterketek factore batzuk aztertzen dituzte. Oso garrantzitsua da hurbilketa sistemikoa duten azterlanak egitea.



### Aproximación sistémica

Los análisis abordan parte de los factores. Es fundamental abordar estudios con una aproximación sistémica.

### Ekintzarako elkarrizketa

Ikuspegiak partekatzeak, horiei buruz hitz egiteak eta bide-orriak adostea erronka horri hobeto heltzen lagunduko digu.



### Diálogo para la acción

Compartir visiones, dialogar sobre las mismas y acordar hojas de ruta nos permitirá avanzar más y mejor para abordar este reto.

### Arrakasta-kasuetatik ikastea

Absentzia txikiak dituzten enpresak eta erakundeak zer egiten ari diren aztertu behar dugu.



### Aprender de los casos de éxito

Debemos analizar qué están haciendo las empresas y organizaciones con menores ausencias.



Mari Jose Aranguren

*Directora general*



mjarang@orquestra.deusto.es



Susana Franco

*Investigadora sénior*



susana.franco@orquestra.deusto.es



@orquestra



Orkestra-Basque Institute of Competitiveness

[www.orquestra.deusto.es](http://www.orquestra.deusto.es)

© Instituto Vasco de Competitividad – Fundación Deusto



Orchestra

INSTITUTO VASCO  
DE COMPETITIVIDAD  
FUNDACIÓN DEUSTO

