

La disparidad entre los ocupados y las horas trabajadas en España

Tras dejar atrás la crisis de la COVID-19, el mercado laboral español está teniendo un comportamiento muy positivo. El empleo supera ampliamente los niveles prepandemia. Concretamente, en el 1T 2024 ya se encuentra más de un 8% por encima de los registros del 1T 2019 (en términos de Contabilidad Nacional)¹ y duplica el crecimiento acumulado del PIB, del 3,7%. En cambio, las horas efectivas trabajadas han crecido a un menor ritmo desde entonces, apenas un 1,3%. Esto se ha traducido en un descenso de las horas trabajadas por trabajador (PTETC) del 6,3%. De esta forma, mientras que la productividad por trabajador acumula una caída del 4,0%, la productividad por hora trabajada ha crecido un 2,5%.

¿A qué responde el descenso del número de horas trabajadas por ocupado? En principio, no se ha debido a un efecto composición entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, puesto que, según la EPA, mientras que los ocupados a tiempo completo han aumentado un 10,5% desde el 1T 2019, los ocupados a tiempo parcial solo han crecido un 1,4%. Una de las causas ha sido el mayor volumen de horas durante las que los ocupados se ausentaron de su puesto de trabajo por diversos motivos.

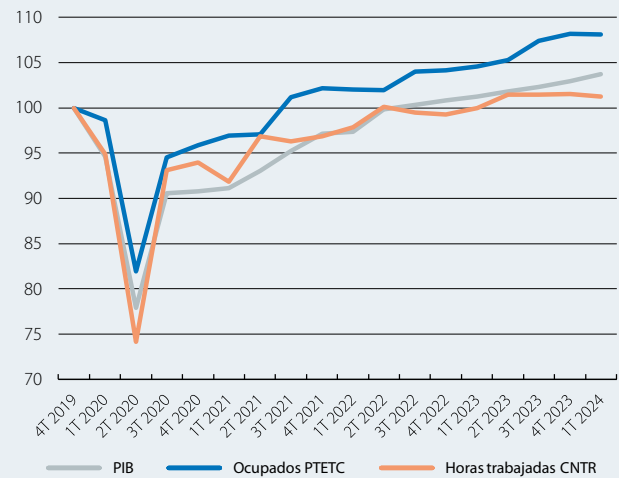
Con datos de la EPA, en el 1T 2024 el 9,8% de los ocupados (casi 2,1 millones) no trabajaron en la semana de referencia, 885.000 por vacaciones, 113.000 por permisos por nacimiento y, sobre todo, 971.000 por enfermedad, accidente o incapacidad temporal (IT).²

Según los datos de la Seguridad Social (S. S.),³ el porcentaje de horas que no se trabajaron por diversos motivos distintos a vacaciones ascendió al 6,3% de las horas cotizadas en el 4T 2023, frente al 4,8% registrado en el 4T 2019. El 86,2% de las horas que no se trabajaron se debieron a bajas por IT, el 12,8% por otras prestaciones (por nacimiento y cuidado de menores o por riesgo durante el embarazo o la lactancia) y el 1,0% por estar en situación de ERTE. El número medio de horas no trabajadas por cotizante al Régimen General se situó en 27,5 en el trimestre, siete horas más que en el mismo periodo de 2019.

En el conjunto de 2023, las horas cotizadas totales crecieron un 10,8% respecto a 2019, mientras que las horas efectivas trabajadas aumentaron un 9,1%. El número medio de horas no trabajadas por cotizante ascendió en el año a 107,5 (el 6,1% de las horas cotizadas), frente a las 80,3 de

1. En términos de puesto de trabajo equivalente a tiempo completo (PTEC).
 2. Tal y como la define el MISSM, es la imposibilidad de trabajar por enfermedad común o profesional, accidente laboral o no, menstruación incapacitante o interrupción del embarazo.
 3. Informe trimestral de horas cotizadas y horas efectivas: [Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](#). Es una estadística basada en datos administrativos, elaborada a partir de las cotizaciones sociales abonadas por las empresas; la serie arranca en el 1T 2019.

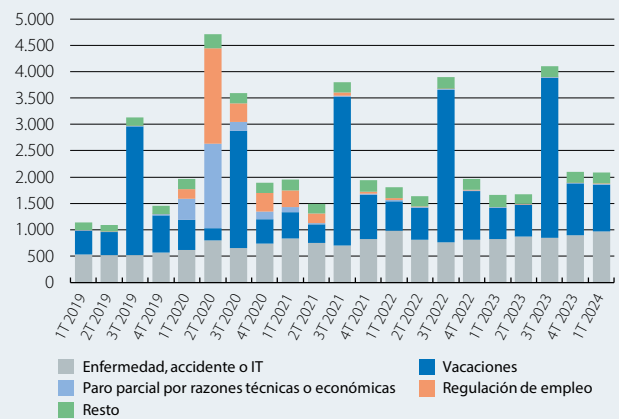
España: PIB, empleo y horas trabajadas
Índice (100 = 4T 2019)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (CNTR).

España: ocupados que no han trabajado en la semana de referencia

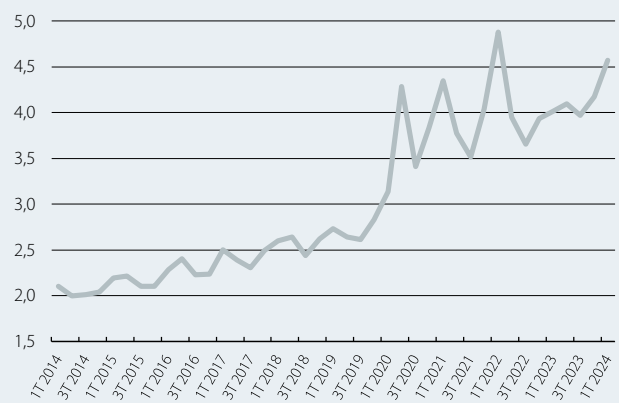
(Miles)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA).

España: tasa de absentismo por IT

(% sobre el total de ocupados)



Nota: Ocupados que se ausentaron del trabajo por enfermedad, accidente o IT.
 Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA).

2019 (4,7% de las horas cotizadas). El número de horas no trabajadas en el año equivaldría al empleo de casi un millón de personas.

Las horas no trabajadas por IT supusieron en el 4T 2023 el 5,4% de las horas cotizadas (4,0% antes de la pandemia). Desde el 4T 2019 las horas no trabajadas por este motivo han crecido nada menos que un 48,3%, casi cinco veces más que las horas cotizadas totales.

Si acudimos a la encuesta trimestral de coste laboral (ETCL) del INE,⁴ obtenemos resultados muy similares a los comentados anteriormente, pero algo más actualizados y desagregados por sectores y actividades. En este caso, el absentismo total se situó en el 6,8% de las horas pactadas⁵ en el 1T 2024, 2 décimas más que en el trimestre anterior, y la ratio más alta desde el 1T 2022. Considerando únicamente el absentismo por IT, la tasa en el 1T fue del 5,2% (5,0% en el 4T 2023). Ambas cifras superan claramente las previas al estallido de la pandemia (1T 2019): 5,2% para el absentismo total y 3,8% para el absentismo por IT.

Por actividades, el mayor absentismo en el 1T 2024, con tasas superiores al 8,0%, correspondía a actividades administrativas, Administración pública, suministro de agua y, sobre todo, sanidad, donde alcanzó el 10,5% de las horas pactadas. En cambio, en las actividades profesionales e inmobiliarias la tasa no llegaba al 4,0%. Respecto a las cifras del mismo trimestre de 2019, el aumento del absentismo es generalizado, excepto en actividades inmobiliarias, donde se reduce muy levemente (apenas 2 décimas). Los mayores aumentos (por encima de los 2 puntos) se registran en suministro de agua, actividades administrativas y otros servicios. Por otro lado, de este análisis se desprende una elevada dispersión del absentismo por actividades, que incluso se ha ampliado en los últimos años: si en 2019 la diferencia entre la tasa más alta y la más baja era de 5,2 puntos, en 2024 es de 7,3 puntos.

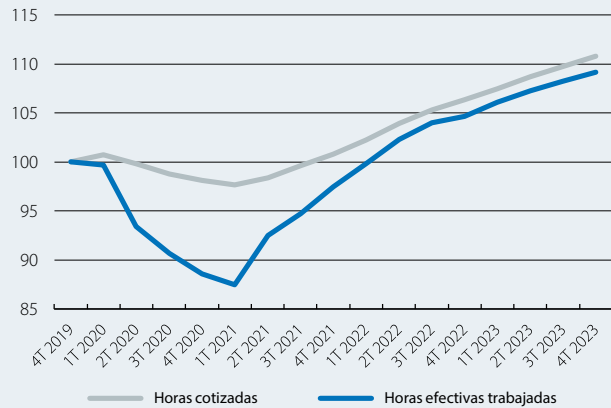
El aumento del absentismo se observa en prácticamente todos los países de la eurozona, lo que sugiere que lo ocurrido los últimos años ha tenido un impacto persistente y generalizado. Si comparamos la ratio de absentismo laboral española con las de los países de la eurozona, España se encuentra en la parte alta del ranking, si bien por debajo de economías como Alemania y Francia. Sin embargo, España destaca por el fuerte crecimiento del absentismo desde la pandemia. De hecho, somos el segundo país donde más ha crecido respecto al mismo trimestre de

4. Se trata de una encuesta con amplia cobertura, ya que abarca una muestra de unas 28.000 empresas de todo el país, entre ellas todas las que cuentan con más de 500 trabajadores.

5. Horas no trabajadas, descontadas las ausencias por vacaciones y fiestas; incluye, por tanto, los días de baja por IT; los días de permiso por maternidad, adopción y motivos personales; los descansos como compensación por horas extraordinarias, etc. En cuanto a las horas pactadas, son las horas legalmente fijadas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa.

España: horas trabajadas y cotizadas

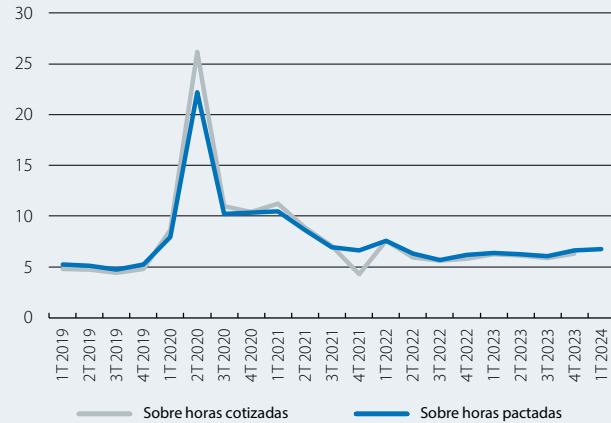
Número (100 = 4T 2019)



Notas: Afiliados al Régimen General. Media móvil de 4 trimestres.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del MISSM.

España: tasa de absentismo

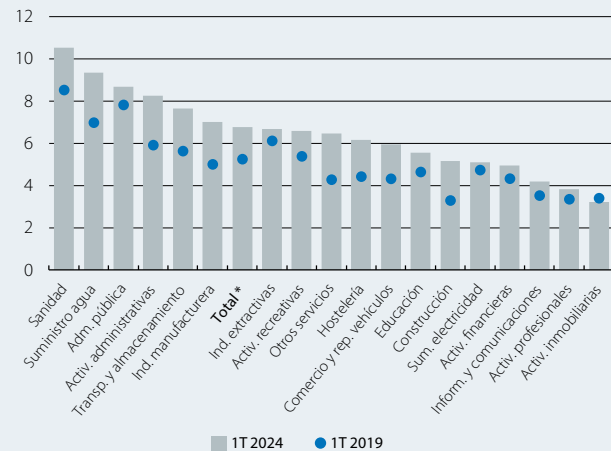
Horas no trabajadas (%)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (ETCL) y del MISSM.

España: tasa de absentismo por actividades

Horas no trabajadas (en % sobre horas pactadas)



Nota: * Industria, construcción y servicios (excepto empleados de hogar).
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (ETCL).

2019, en concreto 4 puntos, solo por detrás de Malta. Si consideramos exclusivamente el absentismo por IT, el aumento respecto al 1T 2019 también ha sido intenso, pasando del 2,7% al 4,6%.

Si nos centramos en el absentismo laboral derivado de la IT, las cifras hablan por sí solas: en 2023 se registraron más de 8,1 millones de bajas por contingencia común, con un coste para la S. S. que superó los 13.000 millones de euros en prestaciones económicas, cifras que sobrepasan en un 36% y un 55%, respectivamente, las de 2019.⁶

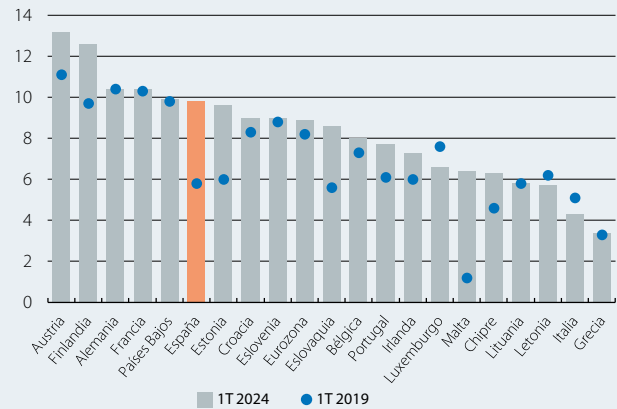
El aumento del absentismo ha procedido del incremento del número de casos y no de la duración media de las bajas, que, incluso, se sitúa por debajo de los niveles pre-pandemia; en concreto, la duración media de los procesos de incapacidad temporal por contingencia común (ITCC) finalizados el año pasado fue ligeramente superior a los 36 días para los trabajadores por cuenta ajena, frente a los 38,6 días de media en 2015-2019. Pese a este descenso de la duración media, se ha producido un fuerte aumento de los procesos de ITCC de larga duración, de más de 365 días, que en diciembre de 2023 ascendían a 100.734, frente a los 32.664 procesos a finales de 2019, lo que podría deberse a los retrasos en los trámites de los expedientes de incapacidad permanente.

El aumento del absentismo por IT, sin entrar en las causas que lo provocan, que son muchas, incide negativamente en la productividad y en los costes laborales de las empresas, con especial impacto en las pymes, y aumenta los costes para la S. S. y la carga burocrática sobre el sistema sanitario. Es fundamental una agilización de la carga burocrática y asistencial para seguir apoyando de forma efectiva a los trabajadores que no pueden trabajar, una gestión e inspección adecuadas con el fin de atajar las prácticas abusivas y las ineficiencias, y una mayor colaboración de la S. S. con las mutuas que reduzca la presión sobre los servicios de salud.

Nuria Bustamante y Sergio Díaz

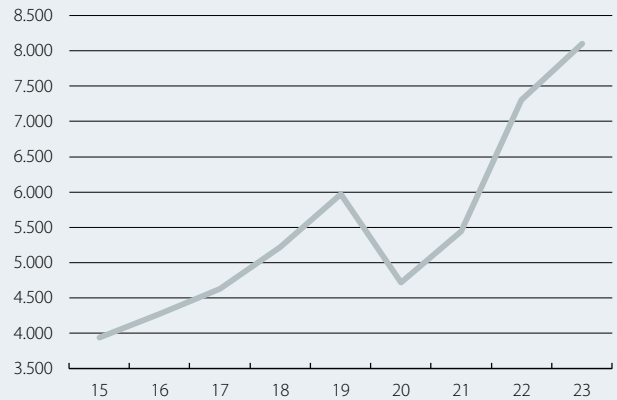
6. A esto habría que añadir el coste que asumen las empresas: por un lado, los costes directos, derivados de (i) la prestación económica entre el 4.º y el 15.º día, (ii) los complementos y mejoras que, en su caso, puedan recogerse en los convenios colectivos, y (iii) las cotizaciones a la S. S. que deben seguir abonando durante la baja; por otro lado, los costes indirectos, asociados al valor de los bienes y servicios que se dejan de producir. Para más información, véase AMAT (2024), «El absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC)», ejercicio 2023.

Eurozona: tasa de absentismo por países
(% sobre el total de ocupados)



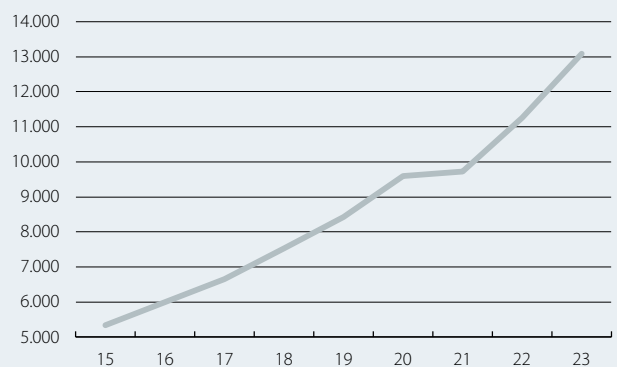
Nota: Ocupados de 20 a 64 años que se ausentaron del trabajo.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

España: bajas iniciadas por IT
(Miles)



Nota: Bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del MISSM.

España: gasto de la Seguridad Social en prestaciones por IT
(Millones de euros)



Nota: Bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del MISSM y cuentas de Mutuas Colaboradoras.