



EALI
2019

Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2019

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

ANDI

**MÁS
PAÍS**

Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga
Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño
Catalina Sepúlveda Zea
Juanita Vieco Giraldo
Juliana Restrepo Zuleta
Enán Arrieta Burgos

**Centro de Estudios Sociales y
Laborales – CESLA**

Teléfono: (4) 326-5100 Ext. 1106.
Correo electrónico: cesla@andi.com.co
Dirección: Carrera 43A # 1 - 50, torre 2,
piso 9 Medellín

ÍNDICE

3

Agradecimientos

4

Presentación

5

Datos generales y representatividad VI EALI

10

Incidencia y severidad del ausentismo

21

Restricciones médicas y reubicaciones

25

Costos asociados al ausentismo

35

Comparativo sectorial y regional del ausentismo laboral

39

Percepción empresarial

42

Falsas incapacidades y abuso del derecho

45

Inclusión laboral de personas con discapacidad

50

Conclusiones y recomendaciones

AGRADECIMIENTOS

Se reconoce el apoyo de todas aquellas empresas que participaron, activamente, en la VI Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades. Asimismo, agradecemos, especialmente, a nuestros patrocinadores.

BARRANQUILLA Y BOGOTÁ



CALI



MEDELLÍN



PRESENTACIÓN

ALBERTO
ECHAVARRÍA
SALDARRIAGA

Vicepresidente
Jurídico,
Asociación
Nacional de
Empresarios de
Colombia – **ANDI**

Septiembre 2020



En noviembre de 2017 se publicó el libro Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas, como primer resultado investigativo del Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). Luego de este, se presentaron tres informes de seguimiento con información para 2016, 2017 y 2018.

Ahora, queremos presentar el cuarto informe de seguimiento de la encuesta. Esta versión sigue siendo altamente representativa del sector empresarial formal del país. De este modo, y desde un enfoque investigativo, se continúa con la medición de los fenómenos de ausentismo laboral, restricciones y reubicaciones médicas. A su vez, se persiste en el análisis los casos de abuso del derecho en materia de salud. Lo anterior, motivados desde la necesidad de mantener la constante medición y evaluación de estos temas, principalmente, porque se han constituido para las empresas en aspectos transversales a su gestión interna.

Como ya es habitual, los hallazgos también permiten analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los temas que reúne este informe se constituyen en factores de desarrollo social y de competitividad para Colombia. De esta manera, esperamos que el lector encuentre, en este nuevo informe, un ejercicio de contribución reflexiva para el mejoramiento de la realidad del trabajo en nuestro país.

AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS, 2019

DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD VI EALI (2019)

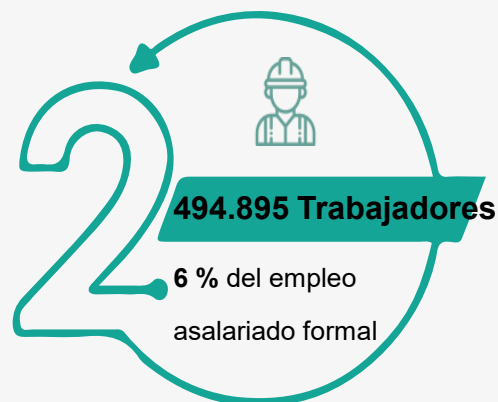
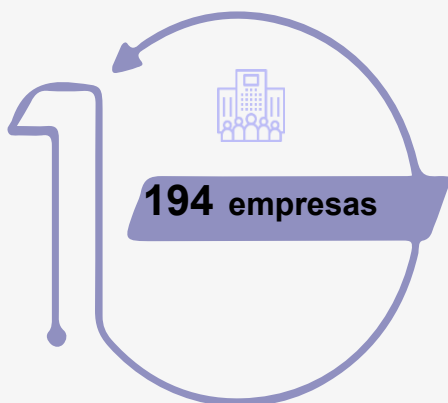
Our company



Business items



Caracterización de la muestra



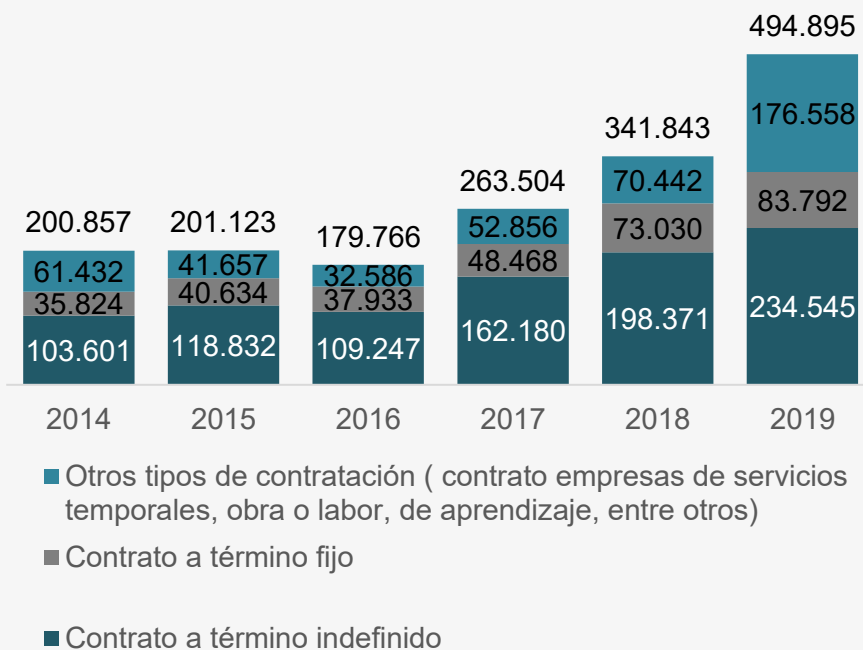
Dentro de la línea de investigación en salud y estabilidad en el empleo, la encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI) se constituye en nuestro principal insumo estadístico. Para el año 2019, se obtuvo una alta

representatividad en la muestra, dado que dieron respuesta **194 empresas**, que, representaron **494.895 trabajadores**. Esto es equivalente al **6% de los empleos asalariados formales** y el **26,4% del PIB** del país.

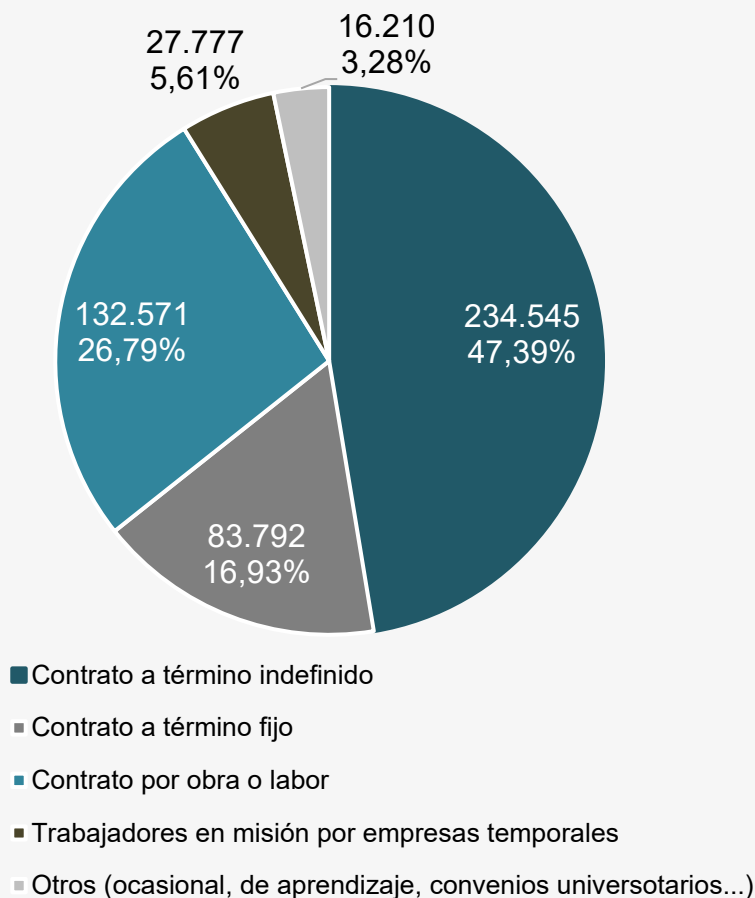
Obtuvimos, en esta ocasión, las estadísticas respectivas a **494.895** trabajadores de empresas afiliadas a la ANDI, lo que significó un incremento de **44,8%** frente al año pasado y **87,8%** frente al 2017. Sin duda, demuestra que cada vez son más robustos y representativos los datos presentados en la EALI.

En cuanto al tipo de contratación, tenemos que **234.545** trabajadores estaban contratados a término indefinido. Lo anterior demuestra que este tipo de contratación continúa siendo predominante en las empresas formales. Los trabajadores en misión por empresas temporales representaron el **5,61%**, mientras que otros tipos de contratación (ocasional, de aprendizaje, convenios universitarios, entre otros) corresponden al **3,28%** de la muestra.

Total de trabajadores representados por año y por tipo de contrato EALI

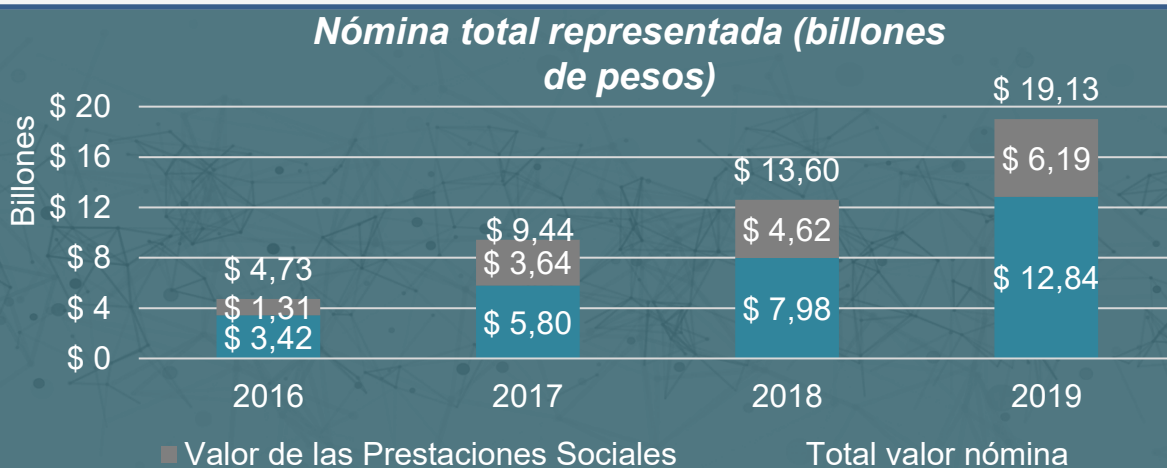


Trabajadores por tipo de contratación 2019



La nómina representada aumenta significativamente respecto al año anterior, la

cual, pasó de \$ 13,6 en el 2018 a \$ **19,13** billones de pesos para el 2019.



Al igual que en años anteriores, el sector económico con una mayor representación en la encuesta fue

la industria manufacturera, seguido del sector comercio y actividades profesionales.

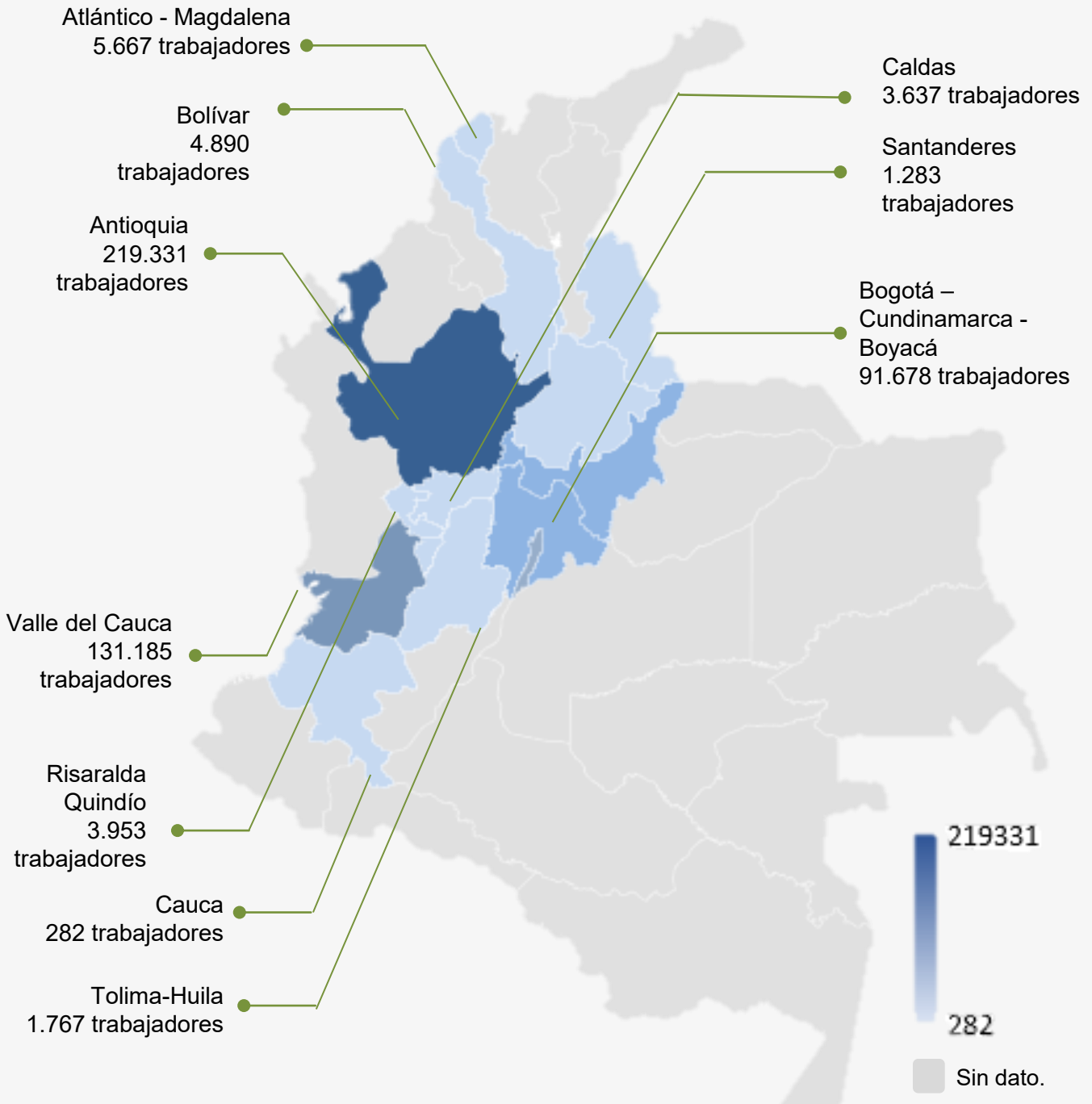
Representación obtenida por sector económico

Sector	Porcentaje de empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	48%	139.186
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9%	54.161
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9%	18.351
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6%	136.275
Actividades financieras y de seguros	6%	94.716
Transporte y almacenamiento	5%	4.285
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4%	14.654
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3%	2.654
Información y comunicaciones	3%	5.570
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2%	598
Alojamiento y servicios de comida	2%	5.532
Construcción	1%	1.610
Explotación de minas y canteras	1%	16.242
Otras actividades de servicios	1%	595
Educación	1%	466
Total general	100%	494.895

Representación obtenida por departamentos, EALI V

Por su parte, a nivel regional, los departamentos mayormente representados fueron Antioquia,

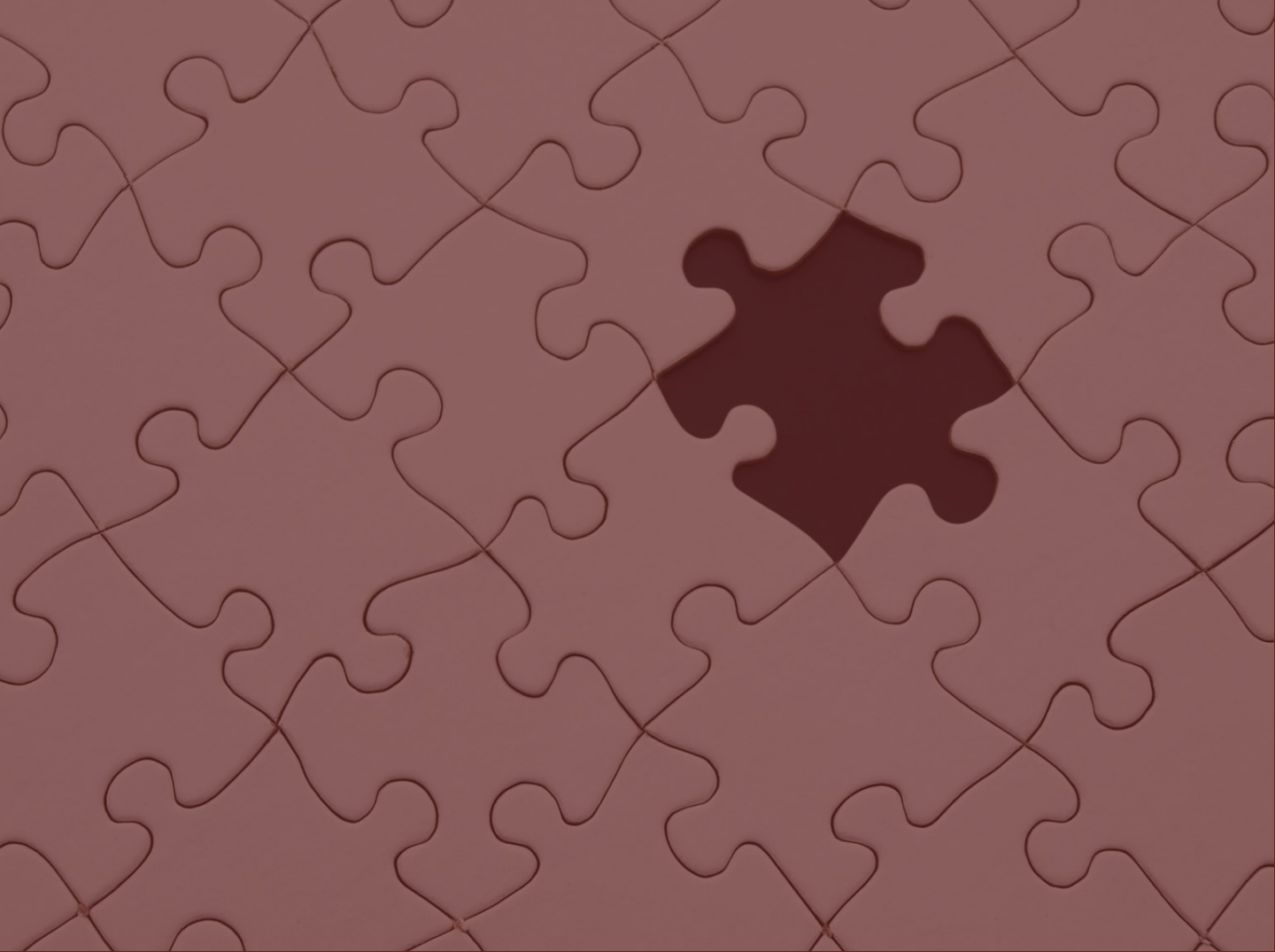
Valle del Cauca y Bogotá (incluyendo Cundinamarca y Boyacá).



**AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS,
2019**



**INCIDENCIA Y
SEVERIDAD DEL
AUSENTISMO**



El ausentismo laboral continúa siendo una causa de preocupación en el sector empresarial del país. Para el 2019, se evidencia una disminución del ausentismo a nivel general, desde la incidencia y prevalencia, hasta la disminución en los costos y la percepción empresarial desfavorable. Desde el CESLA

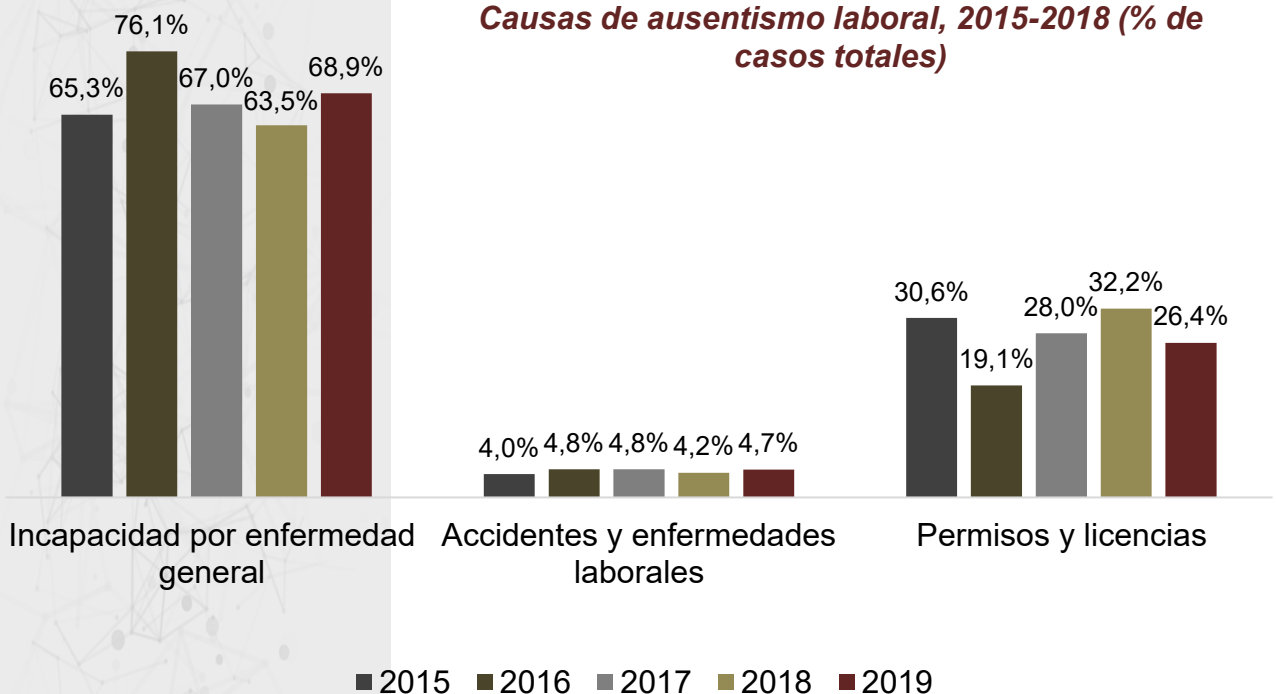
consideramos que esta disminución se debe, principalmente, a la adecuada gestión que desde las empresas se viene implementado con el objetivo de disminuir el impacto del ausentismo en la productividad y competitividad empresarial.

Con respecto a la incidencia del ausentismo, encontramos que, en 2019, se presentaron **623.220 casos de ausentismo laboral**, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (**68,9%**). En relación con la enfermedad general, para 2019 se evidencia un incremento porcentual respecto

a los años anteriores.

Las ausencias por permisos y licencias (**26,4%**) disminuyen con relación al 2018.

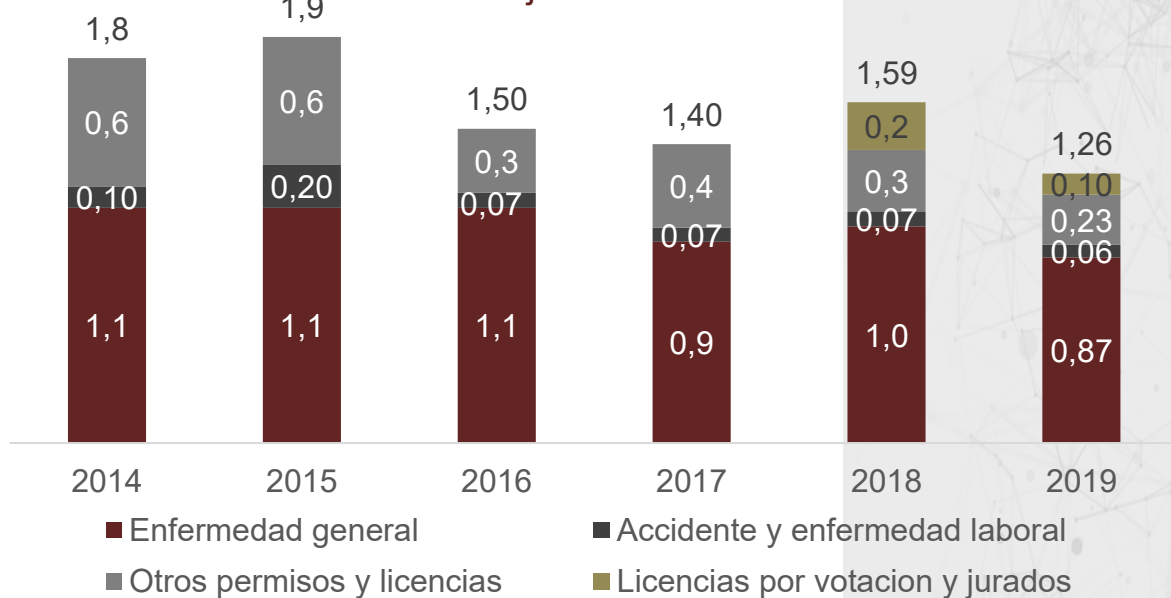
Por último, se encuentran la enfermedad de origen laboral y los accidentes de trabajo, los cuales tienen un impacto mínimo en la incidencia de las ausencias.



En 2019, en promedio, un trabajador presentó, al año, **1,26 casos de ausentismo**. Este valor disminuye con relación a los últimos años. Recordemos que, para el 2018, el incremento se presentó, en gran medida, por las licencias asociadas al

año electoral. Por consiguiente, si comparamos este dato con los otros años, se mantiene la tendencia a la baja en cuanto al promedio de casos de ausentismo por año.

Casos de ausentismo laboral por trabajador 2014-2018

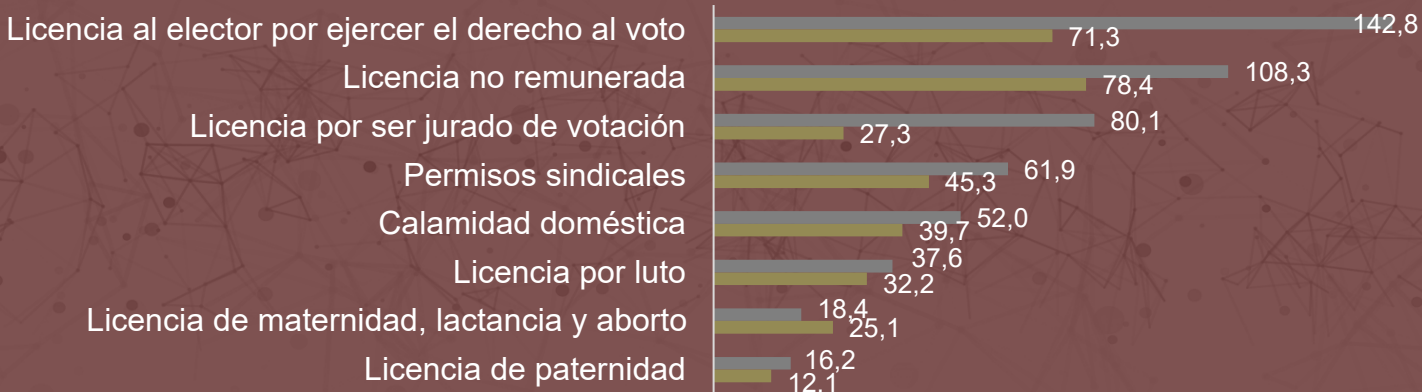


Para el caso de las licencias, el panorama para el 2019 es el siguiente: las licencias no remuneradas (78,4 casos por cada 1000 trabajadores) son el tipo de licencia que más se presentó

durante en las empresas. A su vez, tenemos los permisos sindicales, con un promedio de 45,3 casos por cada 1000 trabajadores.

Permisos y licencias: casos por cada 1000 trabajadores (2018 – 2019)

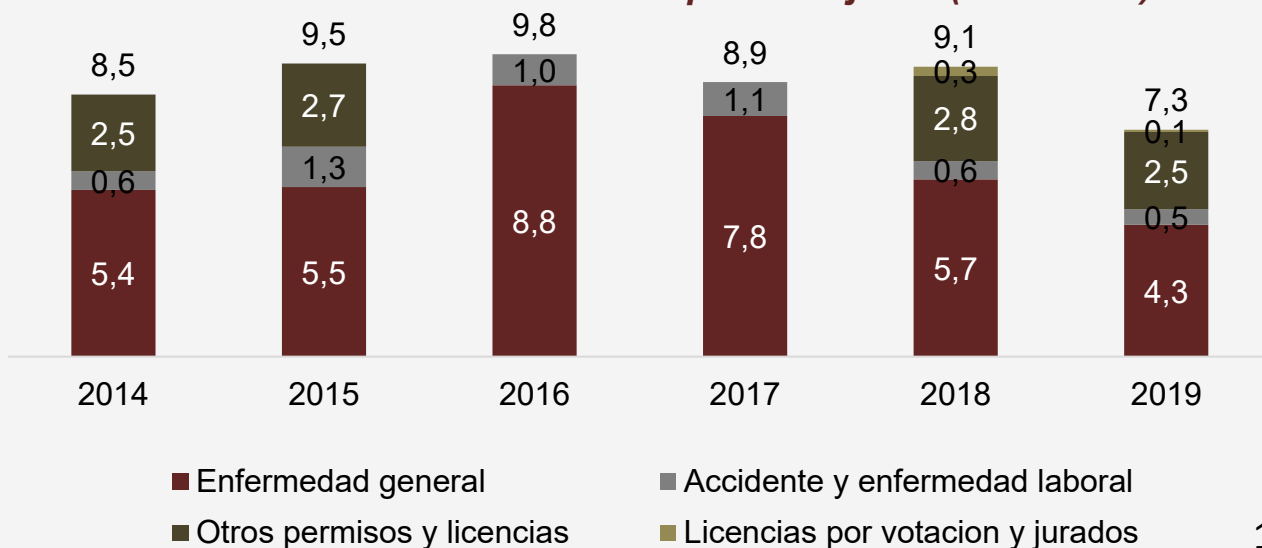
■ 2018 ■ 2019



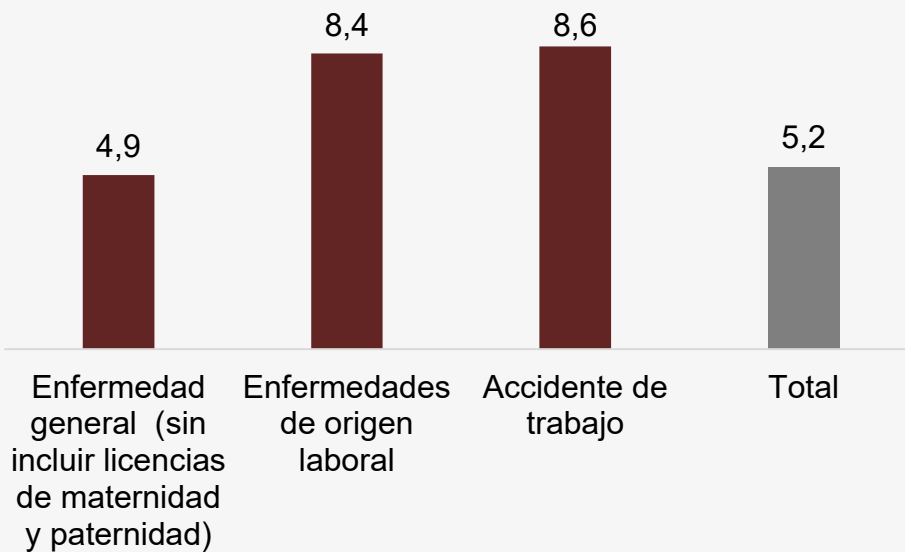
Ahora bien, esta incidencia del ausentismo, en casos, trae un efecto sobre los días de trabajo no productivos para las empresas. Para el año 2019, un trabajador se ausentó, en promedio, **7,3 días de su**

puesto de trabajo. Si bien se reporta una disminución en los casos y días, la enfermedad general (4,3 días) continúa siendo la causa de ausencias en el trabajo con mayor impacto.

Días de ausentismo laboral por trabajador (2014-2019)



Severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso (2019)



Licencias y permisos: días por caso (2019)



A pesar de que las ausencias laborales por razones de salud, en su mayoría, son por consecuencia de enfermedades de origen común, esta no es la causa que representa la mayor prolongación en días de incapacidad por cada caso. Como se aprecia en el gráfico, las enfermedades de origen laboral son la causa con mayor severidad, al tener un promedio de **10,1 días por caso** durante el 2019.

Ahora bien, las licencias de maternidad, lactancia, aborto fueron una de las causas con menos casos de ausentismo, pero es la que, en términos de severidad, mayores días de ausentismo genera, dado que, en promedio, genera **78,6 días** de ausencia por caso.

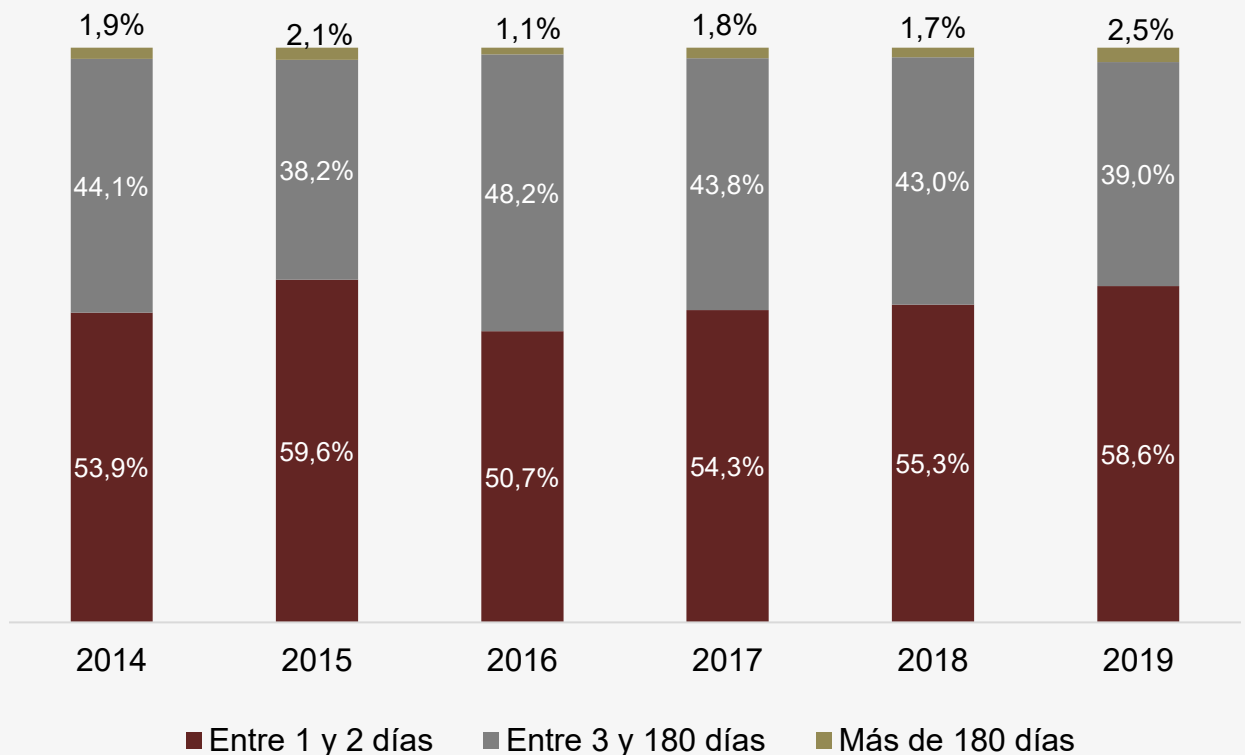
En este sentido, encontramos que, normalmente, las causas que tienen una mayor frecuencia de casos de ausentismo representan, en número de días,

menor severidad, mientras que, aquellas que presentan menor incidencia, son las que cuentan con una prolongación de días de ausencia más alta.

La mayoría de los días no laborados en el año corresponden a las ausencias por causa de enfermedades de origen común. Para detallar más este aspecto, hicimos el análisis de la duración de las incapacidades expedidas por las EPS. Y al igual que en años anteriores, hallamos que, para el 2019, el **58,6%** de las

incapacidades por enfermedad general tuvieron una duración de **1 a 2 días**. De este modo, son las empresas las que tienen un mayor impacto en razón de las incapacidades médicas, dado que son las encargadas de asumir el costo de los dos primeros días de incapacidad por enfermedad de origen común.

Porcentaje de casos de ausentismo por enfermedad general, por duración de la ausencia (2014-2019)

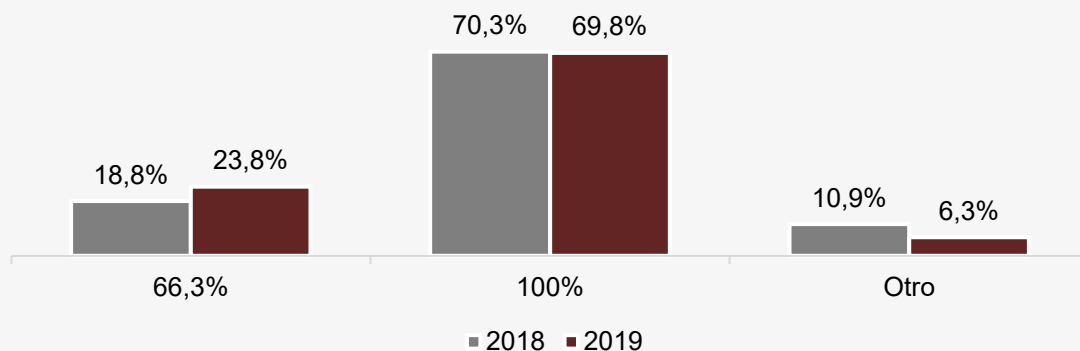


Los incentivos y desincentivos de las empresas frente al ausentismo

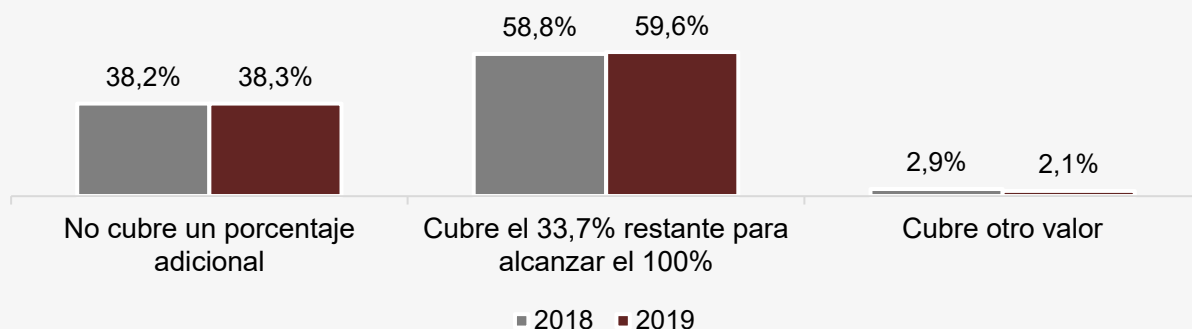
Por segundo año consecutivo, se indagó por los porcentajes bajo los cuales las empresas cubrieron los primeros dos días de ausencia por enfermedad general y los días

posteriores. Para el 2019, el **69,8%** de las compañías cubren las incapacidades al 100% durante los dos primeros días, mientras que solo el 23,8% cubrió el porcentaje establecido por Ley (66,3%).

¿Bajo qué porcentaje cubrió su empresa los primeros dos días de incapacidad?



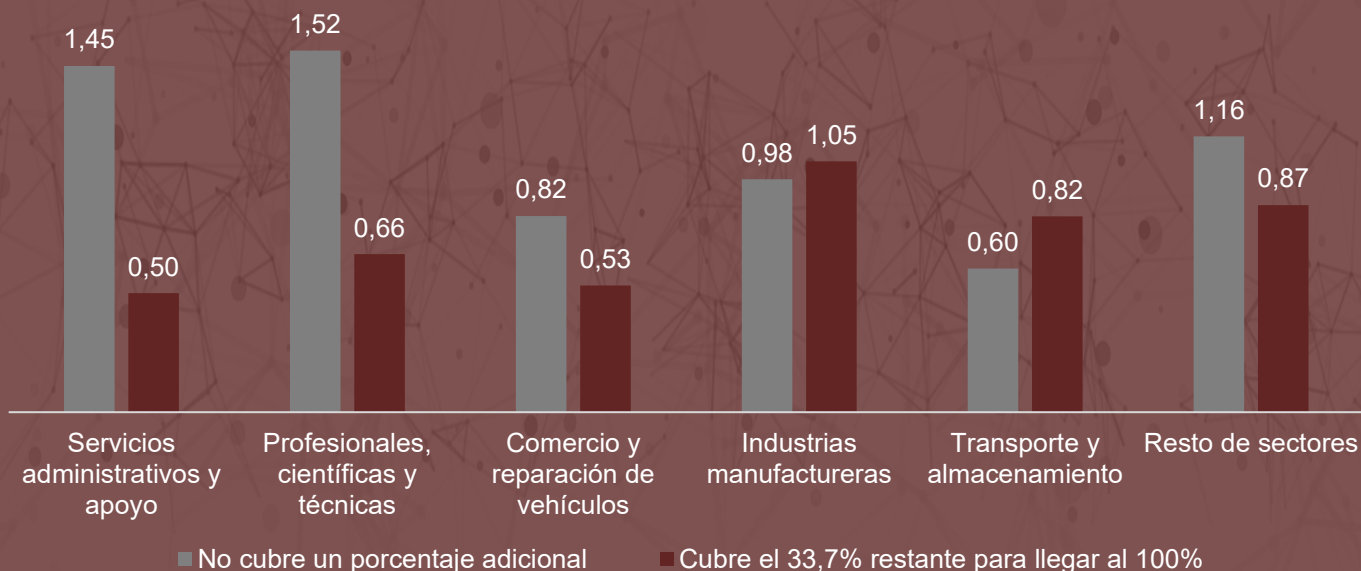
¿Cuál es el porcentaje que asume su empresa, adicional al porcentaje que reconoce la EPS, después de los primeros dos días de incapacidad por enfermedad general?



Ahora bien, quisimos indagar si existía una relación entre esta tendencia de las empresas de cubrir en su totalidad las incapacidades y el ausentismo laboral, es decir, con esto, ¿existen verdaderos incentivos a ausentarse? ¿Qué tan grandes son estos incentivos?

El año pasado (2018), ya habíamos hecho una aproximación preliminar a este análisis. Encontramos que no hay evidencia de que cubrir el 33,7% restante que no cubre la EPS, luego de los primeros dos días, tenga un impacto en el ausentismo. Sin embargo, sí habíamos encontrado que las empresas que cubrían al 100% los dos primeros días, tenían unos niveles de ausentismo levemente mayores.

Casos de ausentismo por enfermedad general por trabajador, según la cobertura de los días siguientes a los primeros dos días



Para este año, tratamos de hacer un análisis más robusto y controlado, de modo que las conclusiones que lográramos extraer fueran totalmente válidas. Para hacer un control estadístico más significativo, decidimos hacer las comparaciones de estos incentivos y desincentivos a nivel sectorial, para evitar posibles sesgos que surgen en el hecho de que algunos sectores, con mayores o menores niveles de ausentismo, tradicionalmente, tienden a cubrir ciertos porcentajes de incapacidad.

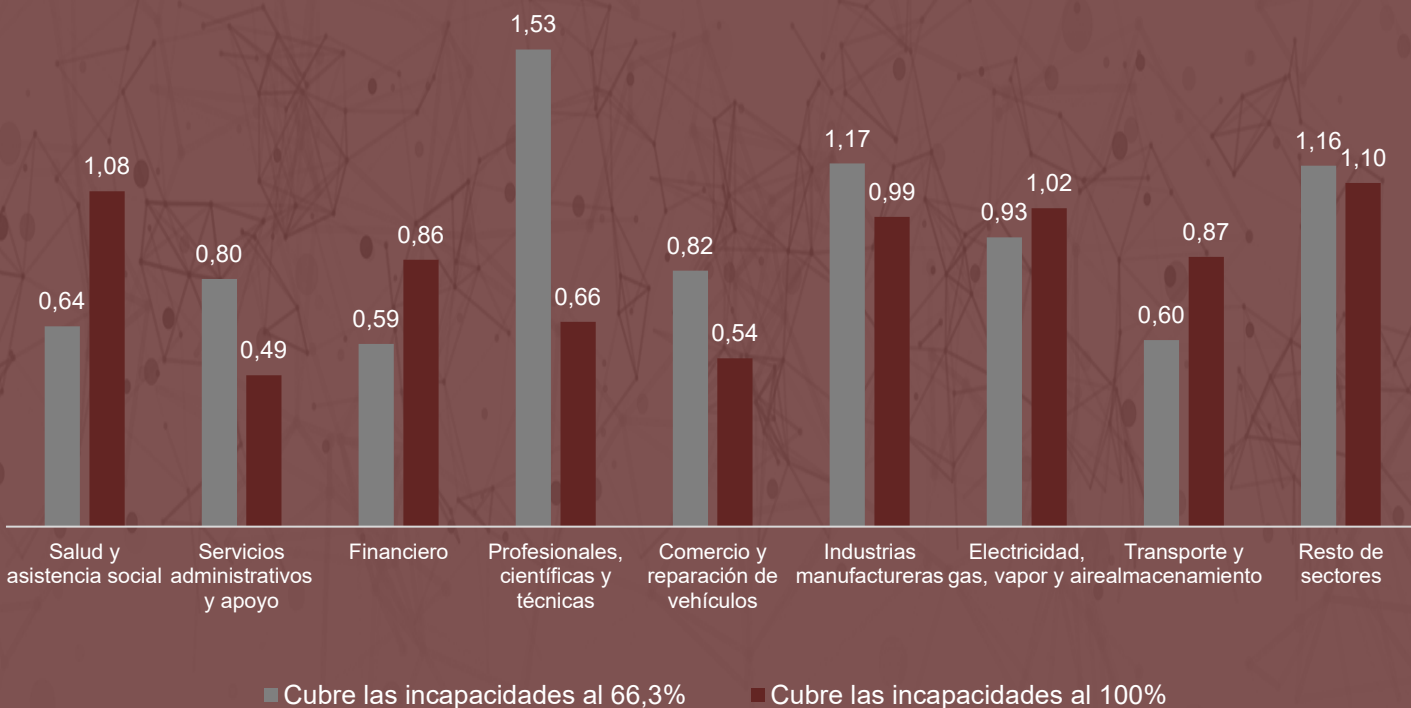
Encontramos, entonces, que, en principio, cuando las empresas

cubren el 33,7% adicional que no cubren las EPS, después de los primeros dos días de incapacidad, no se nota una diferencia significativa en los casos de enfermedad general por trabajador. Esta medida que toman las compañías parece no generar incentivos a ausentarse más. Esto, se comprobó estadísticamente, por medio de una regresión lineal por Mínimos Cuadrado Ordinarios (MCO), con el sector como variable de control, y se encontró que esta decisión empresarial no tiene un efecto significativo en el ausentismo.

Por el otro lado, tampoco encontramos una diferencia estadísticamente significativa en el ausentismo, para las empresas que cubren al 100% lo primeros dos días, en comparación con las que cubren el mismo porcentaje de

las EPS (66,3%). Esto, también se comprobó estadísticamente por los mismos métodos econométricos.

Casos de ausentismo por enfermedad general por trabajador, según el porcentaje de cobertura de los primeros dos días de incapacidad



Pese a que la intuición puede hacer pensar que cubrir en un mayor porcentaje las incapacidades tiene un impacto, lo cierto es que los datos indican que esta variable no incide de manera significativa en el ausentismo. Esto, no indica necesariamente que en ninguna empresa o sector

económico puedan notarse estos incentivos, pues sigue existiendo la posibilidad de que, en casos particulares, los trabajadores se ausenten más si su cobertura es mayor; no obstante, en el ámbito general, esto no parece tener incidir.

AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS,
2019

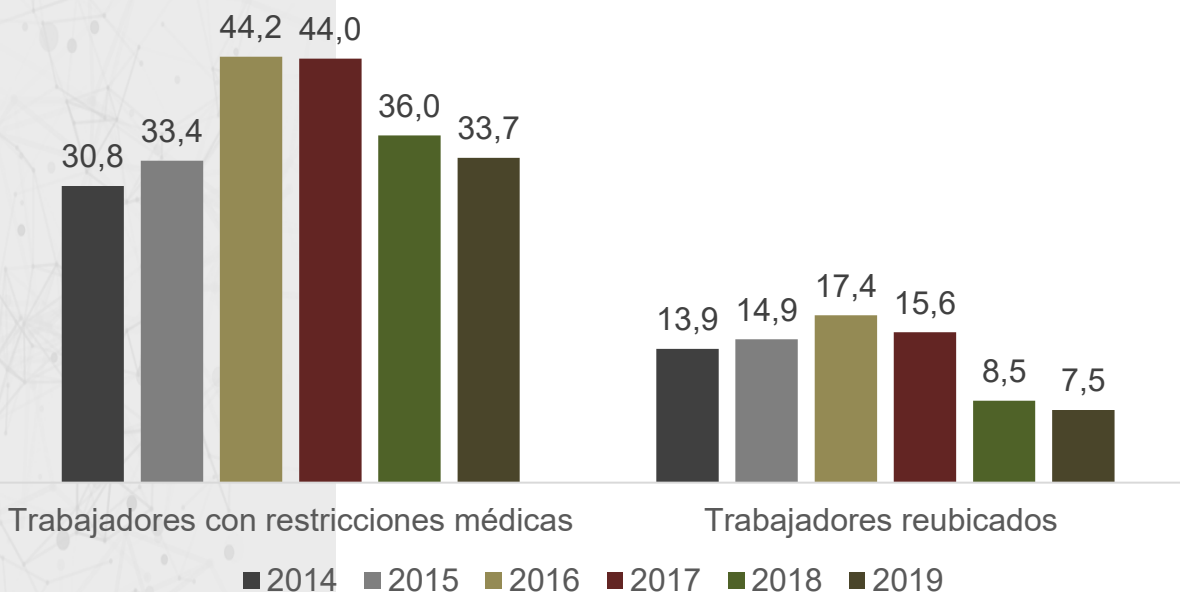
RESTRICCIONES MÉDICAS Y REUBICACIONES



En una escala de 1000 trabajadores, para el año 2019, **33,7 trabajadores contaban con restricciones médicas.** Por otra parte, **7,5 trabajadores estaban reubicados.** Esta variable también muestra una disminución, no obstante, continúa siendo un tema preocupante en el

interior de las compañías, sobre todo en razón de los costos que se asumen y los fueros de salud asociados. Es por lo anterior que, desde el CESLA, se busca por medio de la encuesta llegar al mayor detalle posible, para poder tener claridad frente al panorama de la estabilidad laboral en las empresas.

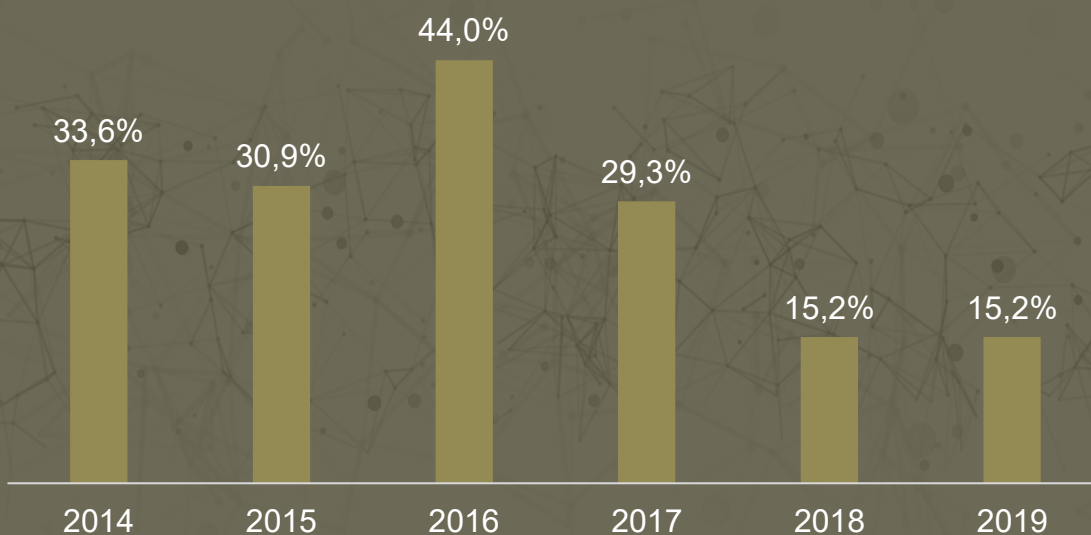
Número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1000 trabajadores



A pesar de que el porcentaje de personas con restricciones médicas y reubicadas continúa siendo preocupante (**33,7 de cada 1000**), ya que esto implica, por regla general, contar con una estabilidad ocupacional reforzada, es importante enfatizar

que en ambos casos se evidencia una constante a la baja. En adición, del total de trabajadores que tienen restricciones médicas o están reubicados, el **15,2% no reporta una relación productiva con la empresa.**

Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2018 – 2019)



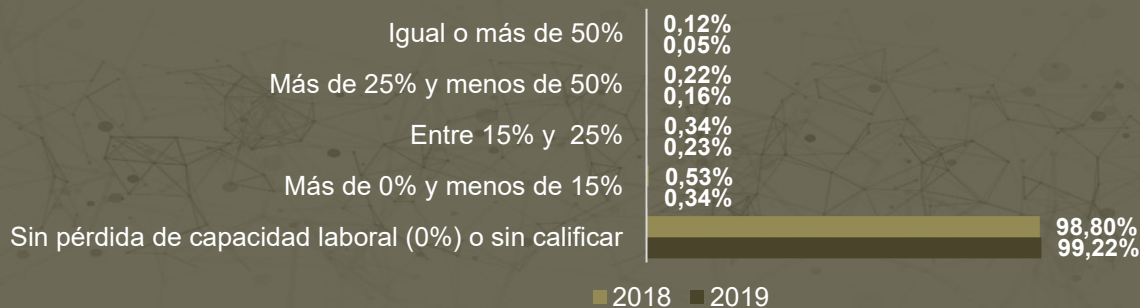
Lo anterior, es producto de la gestión implementada por las empresas para lograr mantener a las personas con alguna recomendación o reubicación en puestos de trabajos acordes con

los cambios y ajustes requeridos para que el trabajador pueda efectuar su labor de manera segura y productiva.

Un asunto que ha tomado mucha importancia dentro del análisis del ausentismo es el de los trabajadores con pérdida de capacidad laboral (**PCL**). Este asunto es relevante en la medida en que el porcentaje de trabajadores con restricciones médicas que no tienen diagnosticada una pérdida

de capacidad laboral o esta se encuentran sin calificar es muy alta (**99,22%**). Este dato es preocupante porque deja a la vista que el porcentaje de trabajadores que realmente requerirían de una protección ocupacional reforzada es muy bajo si se compara con quien acceden a estas medias.

Distribución de los trabajadores por pérdida de capacidad laboral - PCL



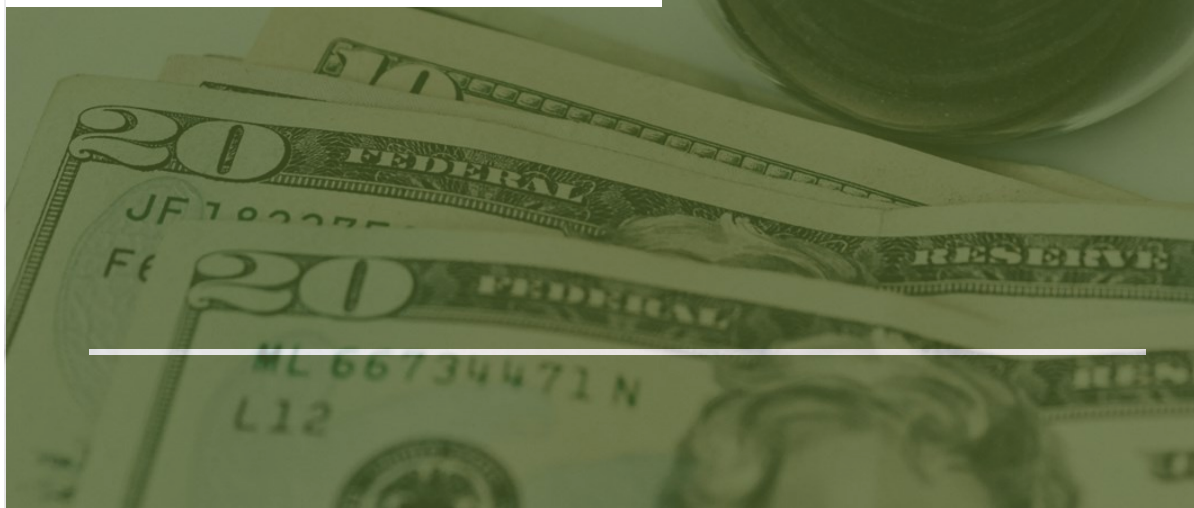
Para explicar lo anterior, sustentamos dos hipótesis:

- (i) Existe una alta demora en la calificación de la pérdida de capacidad laboral por parte de las juntas calificadoras. Esta demora afecta a las empresas y a los trabajadores, dado que es un tiempo prolongado donde las empresas no tienen conocimiento del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral de sus trabajadores y, por ende, no pueden ubicarlo en las actividades acordes a esa pérdida.
- (ii) A pesar de que los trabajadores tengan restricciones médicas o estén reubicados por alguna razón de salud, estos, en su mayoría, no tienen una pérdida de su capacidad laboral. Lo anterior abre un debate frente a la rigidez en la normativa, en especial, en el manejo de los fueros de salud establecidos para estos trabajadores (que en su mayoría no cuentan con una PCL), generando una

sobreprotección a una población que realmente no la necesita porque su situación de salud no genera sospechas frente a un posible trato discriminatorio. Estas rigideces fundan un temor en las empresas en la contratación de personas con discapacidad, las cuales, como se ha demostrado en diversos estudios sobre el tema, cuentan con las condiciones, habilidades y deseos de contribuir productivamente a la sociedad. En tal sentido, la protección ocupacional reforzada por razones de salud ha generado la siguiente paradoja: la protección en contra de la discriminación que se ha extendido a los trabajadores con enfermedades que no representan pérdida de capacidad laboral alguna ha tenido por efecto colateral obstaculizar el acceso al mercado laboral de las personas en situación de discapacidad.

AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS,
2019

COSTOS ASOCIADOS AL AUSENTISMO



El impacto del ausentismo laboral en los costos laborales extrasalariales en Colombia

Por determinaciones regulatorias, los empleadores desembolsan, adicional al salario, pagos destinados a compensar al empleado por otros medios: seguridad social, ahorro pensional, cesantías,

parafiscales, entre otros; que son beneficios percibidos por los trabajadores, pero que no siempre se reciben en dinero.

En Colombia, para 2019, un empleador que contrató a una persona con un salario mínimo legal (**\$828.116** mensuales) realmente cargó con un costo laboral total de **\$1.345.198**, es decir, **62,4% de pago adicional al salario**.

Costos laborales asociados al SMLMV 2019

RUBROS	% sobre el mínimo	\$ CARGO DEL EMPLEADOR
Salario Mínimo Legal	100,0%	828.116
+ Subsidio de transporte	11,7%	97.032
Salario Mínimo Legal más subsidio de transporte		925.148
+ Contribución al sistema general de pensiones, empleador	12,0%	99.374
+ Contribución al sistema general de riesgos laborales**	3,0%	24.843
+ Parafiscales: cajas de compensación familiar	4,0%	33.125
Costo total mensual (salarios más seguridad social)		1.082.490
Carga prestacional mensual		
+ Total Anual Prima de Servicios (1/2 salario cada semestre)	9,3%	77.096
+ Total Anual Cesantías (1 salario)	9,3%	77.096
+ Intereses sobre las cesantías (12% anual)	1,1%	9.251
+ Vacaciones remuneradas (15 días)	4,2%	34.505
+ Calzado y vestido de labor (3 dotaciones al año)	7,8%	64.760
Total Carga prestacional		262.708
TOTAL MENSUAL	62,4%	1.345.198

** Promedio entre las diferentes clases de riesgo
Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, esto únicamente muestra desembolsos directos asociados al pago del salario, pero no incluye los otros costos asociados que también deben asumir los empleadores que cumplen con los estándares formales de ley. En la VI Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades indagamos por los costos asociados al ausentismo, los cuales representan una de las cargas más representativas cuando se tiene a un empleado contratado bajo los requisitos legales.

El fenómeno del ausentismo genera

múltiples costos que, en su totalidad, pueden ser clasificados desde dos perspectivas: los **costos directos** y **los costos indirectos**. Los primeros representan aquellos salarios y prestaciones que directamente el empleador asume por el trabajador que se ausentó.

Los costos indirectos, por su parte, son los desembolsos que tiene que hacer el empleador, pero por cubrir la ausencia del empleado en su puesto de trabajo y no directamente por sus salarios y prestaciones.

Costos asociados al ausentismo

Directos:

Salarios y prestaciones de los trabajadores ausentes, asumidos por la empresa



- Incapacidades días 1 y 2
- Incapacidades rechazadas por EPS
- Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...)
- Permisos sindicales
- Licencias de paternidad y maternidad rechazadas

Indirectos:

Costos asociados a mantener el puesto del trabajador ausente

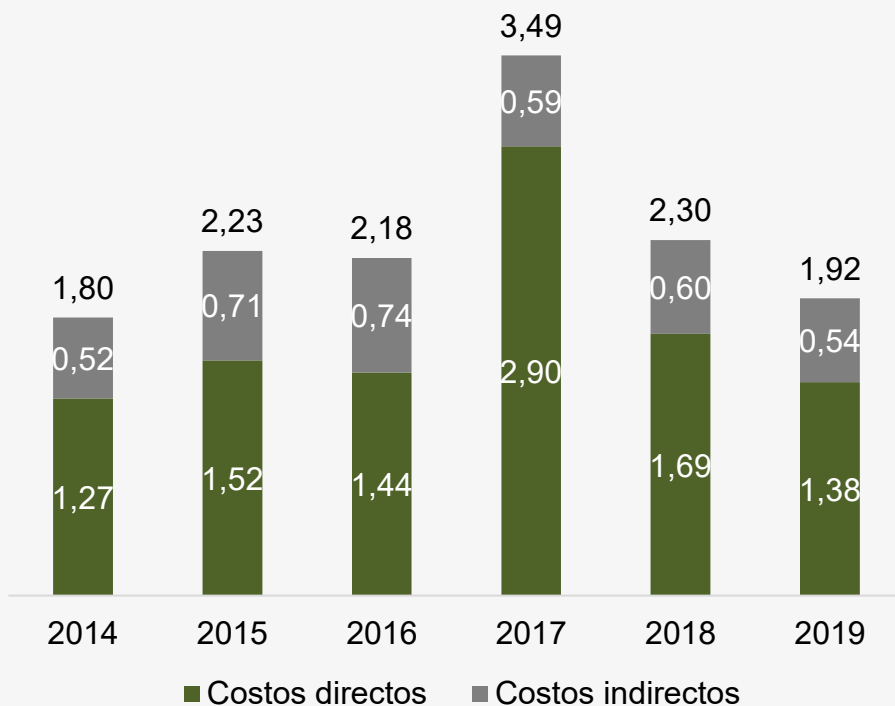


- Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan
- Capacitación de trabajadores que reemplazan
- Costos del personal que hace seguimiento y evaluación
- Entrenamiento de los reubicados
- Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.)
- Análisis y adaptación de puestos de trabajo

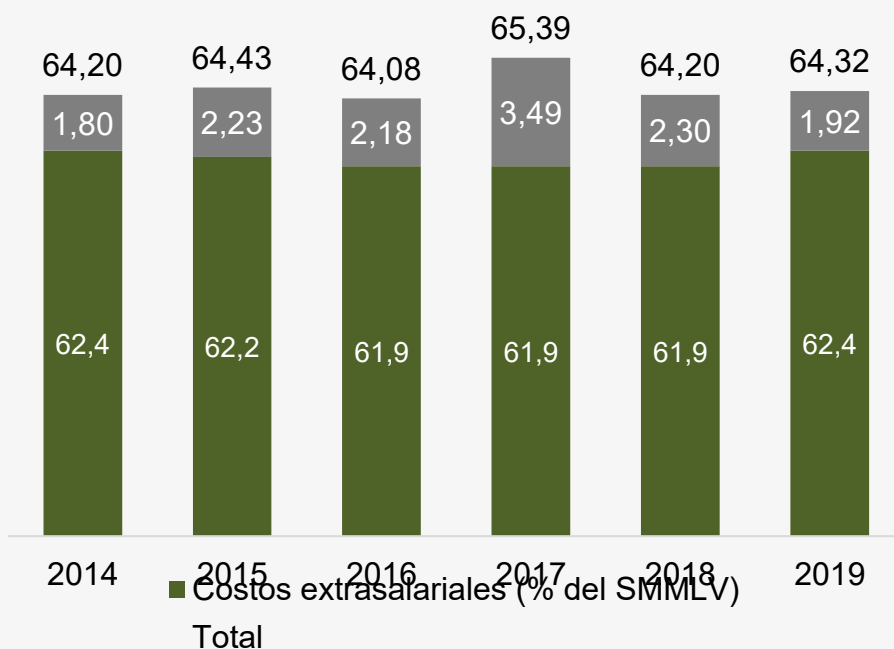
La variable de costos del ausentismo también presenta una disminución en correlación con los casos y días. De este modo, para el año 2019, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, **1,9% adicional sobre el salario de cada trabajador**, solo por temas asociados al ausentismo de este. Estos, en su gran mayoría, fueron directos.

Volviendo al ejemplo de un empleado que devengue el salario mínimo, que en 2019 equivalía a \$828.116 mensuales, este **1,9% de costo** significaría que las empresas gastaron, por trabajador, **\$15.910 mensuales** o **\$190.920 anuales**, en promedio, solo a causa del ausentismo laboral. En otras palabras, aquella carga extrasalarial mencionada sobre el mínimo, que **en 2019 se ubicó en 62,4%**, podría haber ascendido, aproximadamente, a **64,32%**

Costos asociados al ausentismo laboral como porcentaje del salario por trabajador (2014-2019)



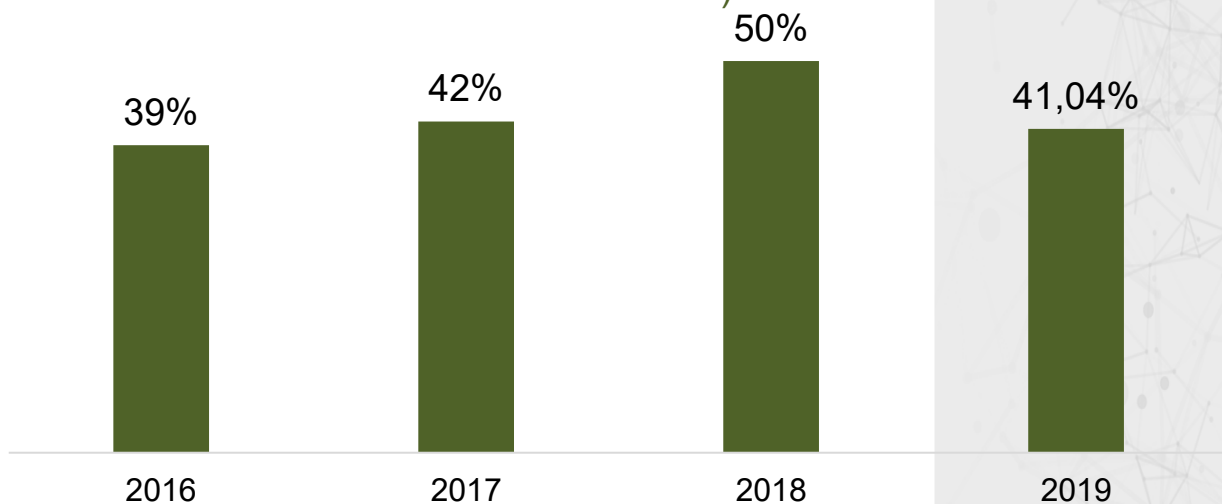
Ejemplo: Carga extra-salarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV (2014-2019)



Los costos indirectos también presentan una disminución que se relaciona con la tendencia a la baja, que, para este año, viene presentando el ausentismo. No obstante, desde el CESLA consideramos que esta medición

continúa siendo subestimada por parte de las empresas. Por lo tanto, los costos totales del ausentismo (1,92% sobre el salario en 2019) pudieran estar realmente rondando valores mayores.

Tasa de medición de costos indirectos (responden al menos algún costo indirecto)



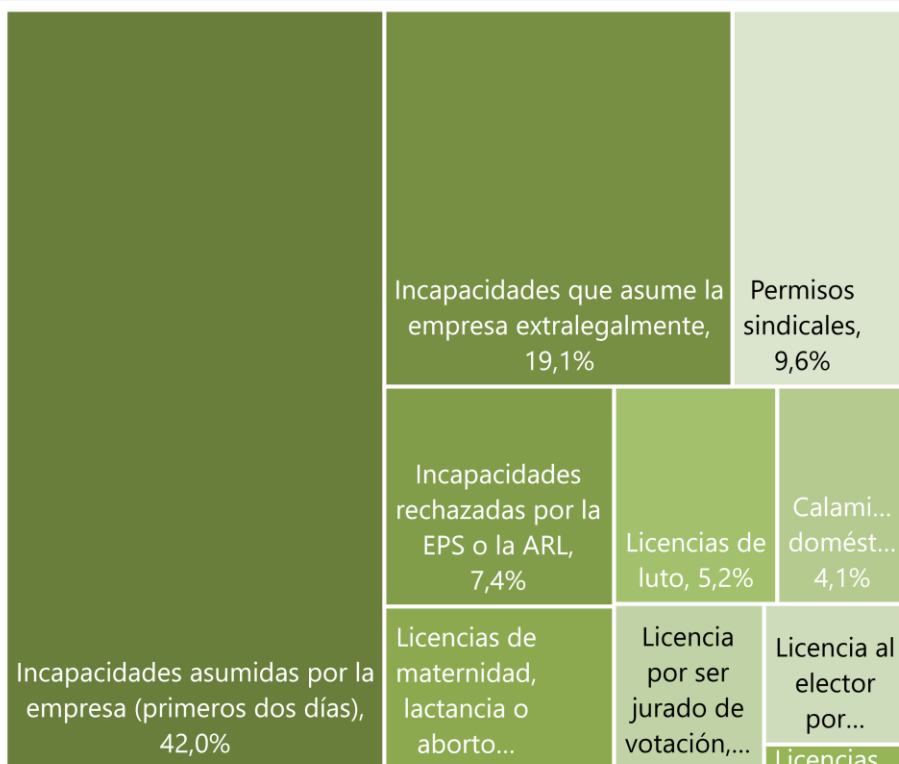
A modo de recomendación, y en aras de alcanzar una medición cada vez más acertada del fenómeno del ausentismo en el país, las compañías tienen

que incrementar la gestión de valoración de sus costos asociados al ausentismo más allá de los que son percibidos directamente.

Estos **costos directos** se distribuyen al interior de las empresas de la siguiente manera:

- **42%** Incapacidades asumidas por la empresa (primeros dos días).
- **19,1%** Incapacidades que asume la empresa extralegalmente.
- **9,6%** Permisos sindicales.
- **7,4%** Incapacidades rechazadas por la EPS o ARL.
- **5,5%** Licencias de maternidad o aborto rechazadas por la EPS.
- **5,2%** Licencias de luto.
- **4,1%** Calamidad doméstica.
- **3,6%** Licencias por ser jurado de votación.
- **2,9%** Licencia al elector.
- **0,52%** Licencias de paternidad rechazadas por la EPS.

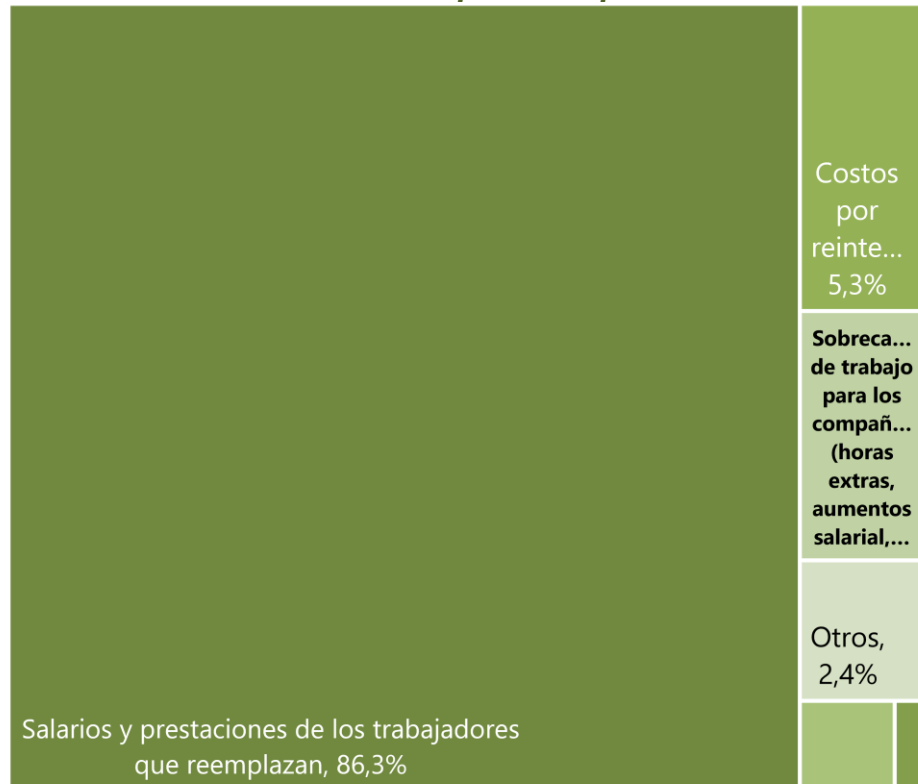
Distribución de los costos directos del ausentismo asumidos por la empresa (2019)



Los primeros dos días de ausentismo por enfermedad general siguen siendo, por lejos, lo que más cuesta en salarios y prestaciones asumidas, seguido por las incapacidades con las que carga la compañía extralegalmente y los permisos sindicales.

Distribución de los costos indirectos del ausentismo asumidos por la empresa

Es también importante analizar los costos indirectos del ausentismo y su distribución. Pese a la aún baja medición del ausentismo por este tipo de costos, los salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan se constituyen, de lejos, como el costo con mayor incidencia en esta categoría.



Los **costos indirectos** son distribuidos de la siguiente forma:

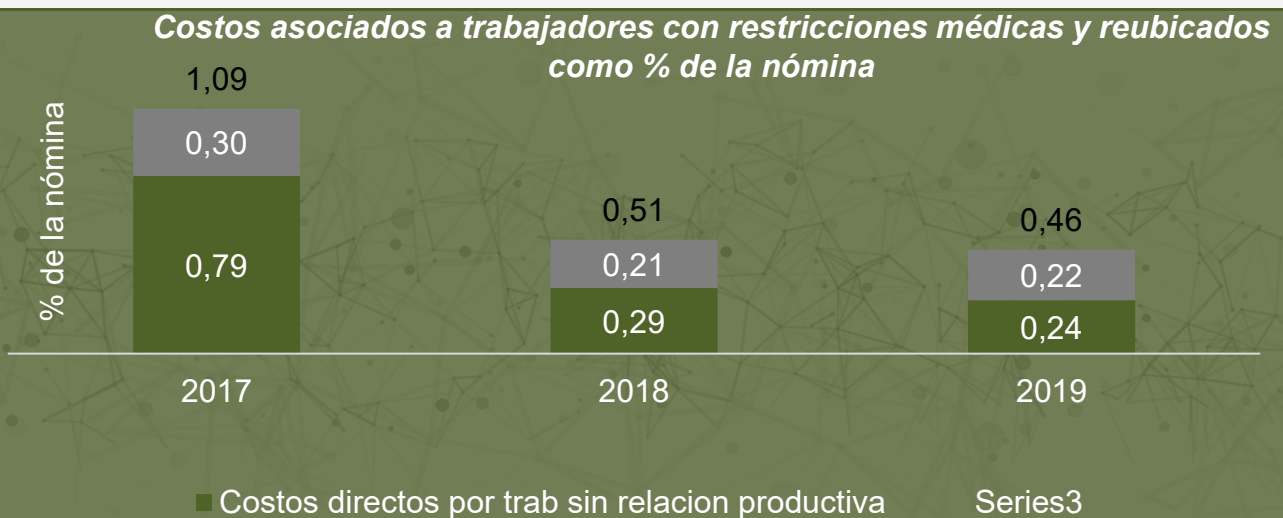
- **86,3%** Salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan.
- **5,3%** Costos por reintegro.
- **4,3%** Sobre carga para los compañeros (horas extras, aumentos salariales).
- **2,4%** otros.
- **1,2%** Costos asociados a procesos de autorización para desvinculación ante el Ministerio de Trabajo.
- **0,4%** Capacitaciones adicionales de los trabajadores que reemplazan.
- **0,0%** Daños por accidentes de trabajo.

Los costos de las restricciones médicas y de las reubicaciones

Los costos asociados al ausentismo tienen un impacto significativo sobre las estructuras organizacionales y productivas de las empresas. A su vez, las restricciones médicas, las reubicaciones y los fueros de salud tienen, también, un efecto considerable sobre los costos empresariales.

En 2019, en promedio, las empresas tuvieron un sobre costo de 0,46% sobre la

nómina por temas de restricciones y reubicaciones. 0,24% por costos directos, asociados a pagar salarios y prestaciones de aquellos empleados con restricciones que no le generaron un valor productivo a la empresa. Mientras que el 0,22% comprende los costos indirectos por adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores que tuvieron que ser reubicados.



En 2019 se mantuvo la tendencia a la baja de los costos de reubicación. Se pasó de un 0,51% sobre la nómina en 2018 a 0,46% en 2019. La explicación se origina en la disminución en el número de trabajadores con restricciones y recomendaciones médicas. A su vez, con la proporción de trabajadores que no

generaron un valor productivo a las empresas. De este modo, los avances en términos de gestión organizacional y Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresa se evidencian, también, en los costos asociados a estos fenómenos.

Costos de oportunidad por montos adeudados de EPS y ARL

Otro tema clave, que venimos midiendo durante algunos años en la EALI, y que impacta directamente en los costos y la productividad de las empresas, es el monto adeudado por concepto de cartera, resultante de los reembolsos de incapacidades que no se efectúan al instante por parte de las EPS y ARL.

Para 2019, encontramos que las 194 empresas encuestadas, tuvieron al final del año una cartera total por valor de **\$40.796 millones**, de los cuales **\$34.494 fueron deudas de las EPS** y **\$6.302 de las ARL**. De acuerdo con los datos suministrados por las empresas, las EPS se demoraron, en promedio, **4,6 meses** para pagar y las ARL **1,8 meses**.

	Monto adeudado total (millones)		Monto adeudado por trabajador		Número promedio de meses para pagar
	2018	2019	2018	2019	
EPS	35.552	34.494	\$ 71.837	\$ 69.699	4,6
ARL	5.690	6.302	\$ 11.496	\$ 12.735	1,8
Total	41.241	40.796	\$ 83.334	\$ 82.434	-

Históricamente, estos niveles de cartera han tendido a aumentar en el tiempo, especialmente por los mayores montos adeudados de las EPS. Para 2016, en promedio, las EPS debían \$53.016 por trabajador y

las ARL \$11.501, para un total de \$64.517 en cartera por cada trabajador. Para 2019, este valor adeudado alcanzó los **\$82.434** por trabajador, de los cuales cerca del **85% son deudas de las EPS**.

Montos adeudados a fin de año por EPS y ARL a las empresas: deuda promedio por trabajador (2016-2019)



Ahora bien, el impacto directo que tiene este monto adeudado en las empresas radica en el costo de oportunidad. En este caso, este costo significa que las compañías, al no poseer este dinero y mantenerlo en cartera de cobro, no pueden utilizarlo en actividades de inversión, amortización de pasivos, gastos administrativos, entre otros posibles usos que, a la larga, implican incurrir en el inevitable costo de la pérdida del valor del dinero en el tiempo.

Hicimos una simulación financiera de lo que podría significar anualmente para las

empresas este costo. Asumimos que el dinero adeudado hubiese sido invertido en una tasa de interés libre de riesgo en el corto plazo.

Para 2019, la DTF promedio fue **4,52% efectivo anual**. Teniendo en cuenta el incremento mensual de los montos adeudados por parte de las EPS y ARL, estimamos que las empresas, en promedio, tuvieron una rentabilidad perdida de **\$1.844 millones en 2019**, es decir, cerca de **0,014% sobre el salario de cada trabajador**.

Esto está pegado textual

	EPS	ARL	TOTAL
Costo financiero 2019 (DTF 4,54%)	4,54%		
Mayor monto por tasa de interés (\$)	36.060	6.589	42.649
Costo de oportunidad (millones)	1.566	286	1.852

AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS,
2019

**COMPARATIVO
SECTORIAL Y
REGIONAL DEL
AUSENTISMO
LABORAL**





Trabajadores Por cada 1000



\$492 millones

Por costos de ausentismo

\$149 millones

*Por costos de
restricciones médicas
y reubicaciones
laborales*

\$650.000

*Total costo
promedio anual por
trabajador (aprox.)*

1260

*Casos de
ausentismo*

7300

*Días no
productivos por
ausentismo*

34

*Trabajadores con
restricciones, 5 de ellos
sin relación productiva*



En un resumen general de la **VI EALI**, si se toma una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en 2019, habrá **1260 casos de incapacidad** entre estos, con un total de **7300 días perdidos** a causa de ello. Por estos 1000 empleados, en términos de costos, se tendrán que desembolsar, solo por ausentismo laboral, **492 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos. Por otro lado, de estos 1000, habrá **34 trabajadores con alguna restricción médica**, de los

cuales **5 no tendrían ningún impacto productivo en la empresa**. Por estos se deberán desembolsar **\$149 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos. En total, por una muestra de 1000 trabajadores, se incurre aproximadamente en un **costo adicional de 650 millones de pesos** debido a temas relacionados con el ausentismo y las restricciones médicas y reubicaciones, es decir, en promedio, **\$650.000 por cada trabajador**.

Es importante que el ausentismo laboral se aborde de manera comparada, dado que todas estas estadísticas, por supuesto, tienen diferencias al momento de hacer una comparación sectorial y regional. Es de este modo que se observa cómo el sector de exploración de minas y canteras está mayormente afectado por el ausentismo, en particular, en los casos de ausentismo (2,03 por trabajador) y en el número de

trabajadores reubicados. Por su parte, la industria manufacturera es el sector más impactado por la cantidad de trabajadores con restricciones médicas (64,5 por cada 1000 trabajadores).

Por otro lado, los sectores económicos que presentan un menor impacto del ausentismo, respectivamente, son las actividades de servicios administrativos y las actividades financieras y de seguros.

Comparativo sectorial EALI 2019

Sector económico	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones, cada 1000	Trabajadores reubicados, cada 1000
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2.654	1,47	9,47	6,47%	15,07	3,39
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	136.275	0,79	4,87	1,13%	10,10	7,24
Actividades financieras y de seguros	94.716	1,10	6,42	2,08%	20,46	1,15
Actividades profesionales, científicas y técnicas	18.351	1,60	8,96	1,94%	16,90	0,93
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	54.161	0,99	7,36	0,82%	40,45	3,58
Explotación de minas y canteras	16.242	2,03	14,65	2,73%	46,67	21,86
Industrias manufactureras	139.186	1,77	8,84	2,39%	64,50	12,33
Información y comunicaciones	5.570	1,07	6,96	0,86%	46,14	0,36
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	14.654	1,47	8,73	1,96%	30,60	3,15
Transporte y almacenamiento	4.285	0,99	3,84	0,48%	18,20	11,20
Total general	494.895	1,26	7,28	1,92%	33,70	7,07

Comparativo regional EALI 2019

Región	Trabajadores	Casos de ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones, cada 1000	Trabajadores reubicados, cada 1000
Antioquia	223.659	1,29	6,27	1,73%	31,56	6,87
Atlántico - Magdalena	5.910	1,55	9,05	2,43%	50,91	1,39
Bogotá-Cundinamarca-Boyacá	100.570	1,47	9,41	2,33%	49,43	8,00
Bolívar	4.890	1,47	9,14	2,15%	41,72	9,82
Caldas	3.637	1,64	8,95	1,47%	39,04	3,57
Risaralda - Quindío	12.132	0,98	13,44	1,57%	9,64	4,37
Valle del Cauca	3.953	2,83	15,28	1,87%	78,95	3,66
Santander	768	1,11	6,99	1,54%	48,18	0,00
Norte de Santander	1.767	0,55	7,32	0,55%	5,66	1,70
Total general	494.895	1,26	7,28	1,92%	33,70	7,07

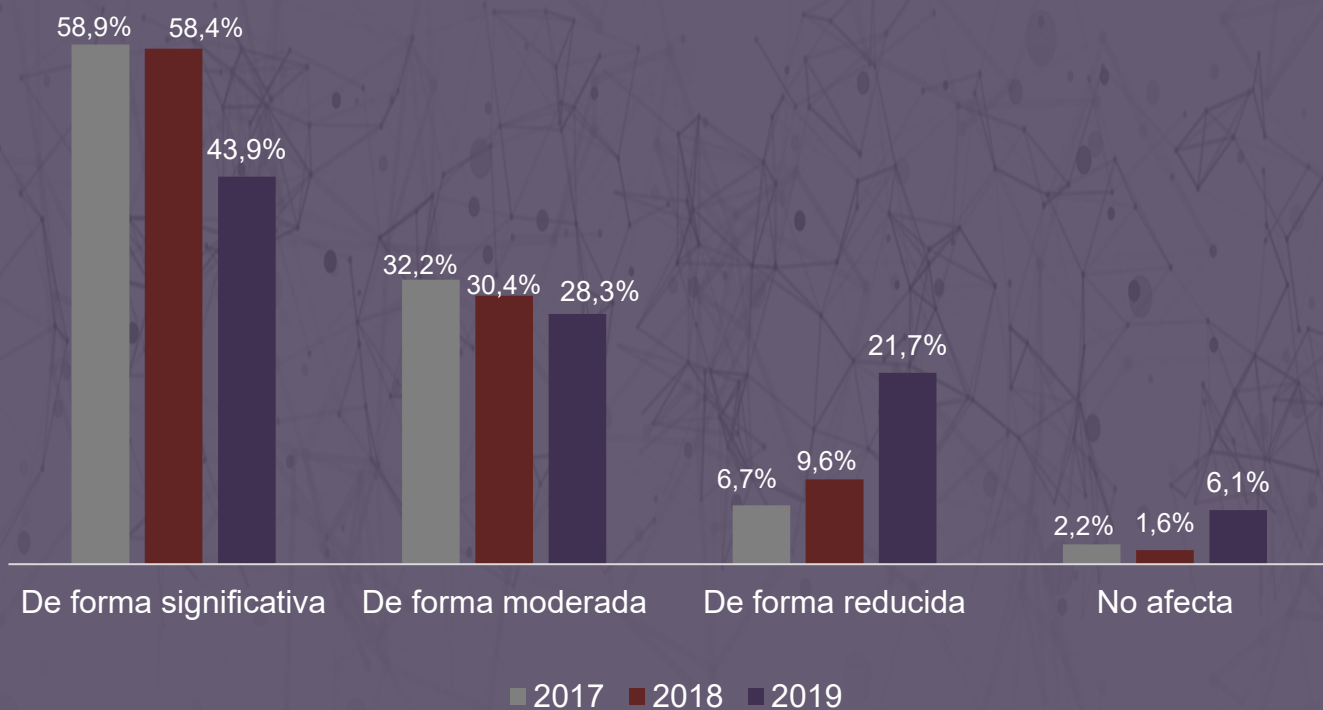
A nivel regional, a pesar de no presentarse diferencias significativas, Valle del Cauca es la región del país que mayor incidencia tiene del ausentismo, especialmente, en casos de ausentismo por trabajador, días de ausencias y el número de los

trabajadores con restricciones médicas. A su turno, Bolívar cuenta con un número mayor de trabajadores reubicados. Atlántico y Magdalena, por su parte, son las regiones en las que los costos asociados al ausentismo son más altos.

**PERCEPCIÓN
EMPRESARIAL**



¿Cómo afecta el ausentismo laboral por razones de salud a su empresa? (2017 - 2019)



Desde el CESLA es muy importante sustentar las investigaciones con datos estadísticos, pero también, es fundamental conocer la percepción que tienen las personas encargadas de la gestión directa del ausentismo en las empresas.

Del mismo modo que los datos sobre los casos y los días de ausentismo, la percepción

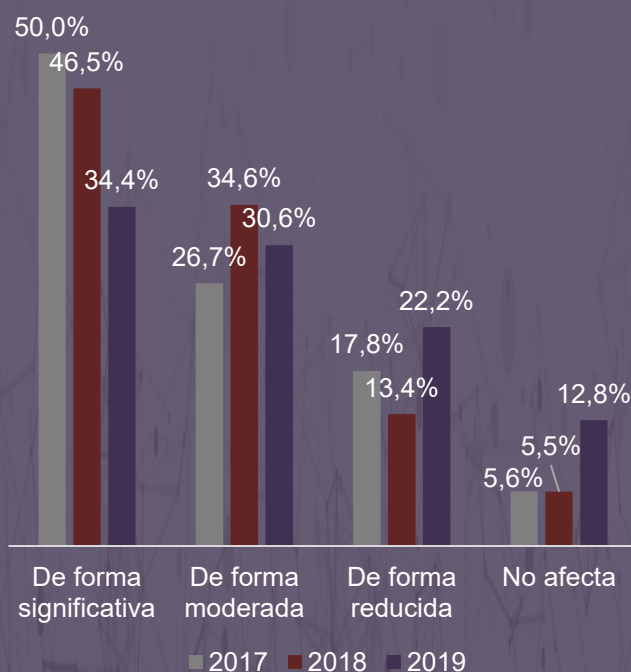
negativa también ha disminuido. Para el año 2019, las empresas percibieron que el ausentismo impactaba “de forma significativa” la organización, no obstante, se presentó una caída respecto al año anterior, pasando de 58,4% (2018) a **43,9% en el 2019**. En total, 7 de cada 10 empresas consideran que el ausentismo tiene un impacto significativo o moderado desde el punto de vista negativo.

Para el 2019, el **34,4%** de las empresas tenían la percepción de que las restricciones médicas afectaban de forma significativa la organización. Si bien es la opinión que tiene mayor representatividad, presenta una disminución respecto a los años anteriores. De este modo, las empresas cada vez más consideran que la afectación por restricciones médicas se presenta de forma reducida (22,2%)

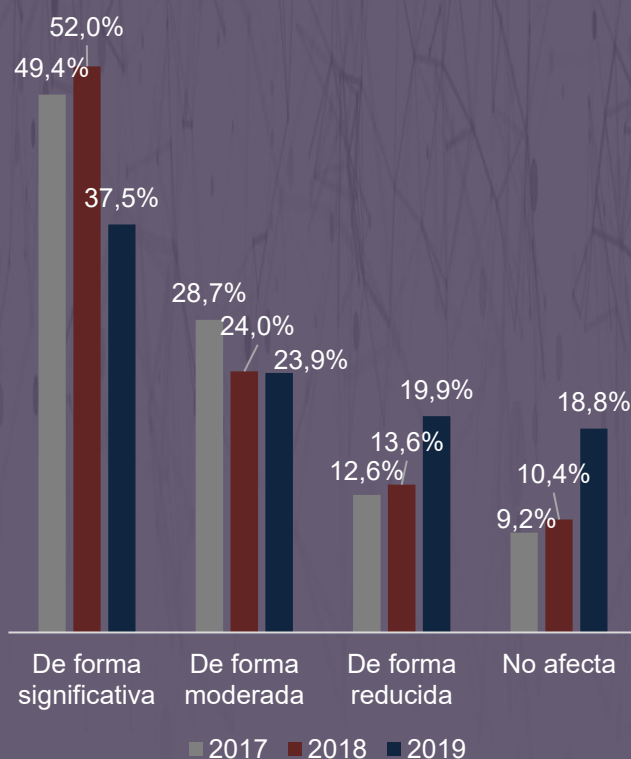
Las reubicaciones médicas, en cuanto a percepción, son valoradas con un nivel de afectación más alta. Para el 2019, al igual que las restricciones médicas, presentan una baja significativa, al pasar del 52% en 2018, a 37,5% en 2019.

Lo anterior sustenta el argumento de que las empresas han venido gestionando más eficientemente el ausentismo y sus fenómenos conextos. Esto logra puede concluirse a partir de los datos estadísticos de severidad, prevalencia y costos, así como la percepción de afectación.

¿Cómo afectan las restricciones médicas a su empresa?



¿Cómo afectan las reubicaciones a su empresa?



**AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS,
2019**

**FALSAS
INCAPACIDADES
Y ABUSO DEL
DERECHO**



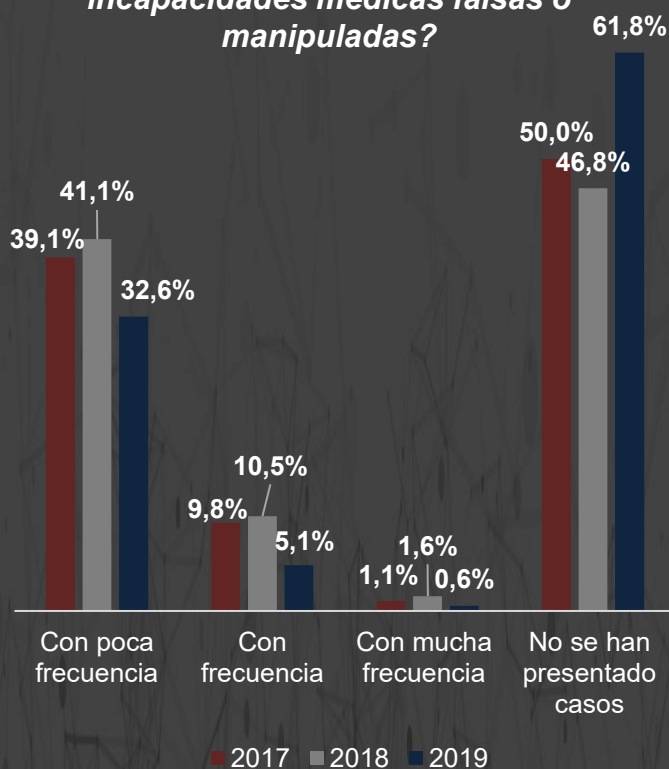
Por segundo año consecutivo, en la EALI se mide la incidencia en el abuso del derecho por parte de los trabajadores (**Decreto 1333 de 2018**). Esta norma establece el procedimiento de revisión periódica de las incapacidades por enfermedad de origen común por parte de las EPS.

4 de cada 10 empresas presenta casos de incapacidades falsas o manipuladas

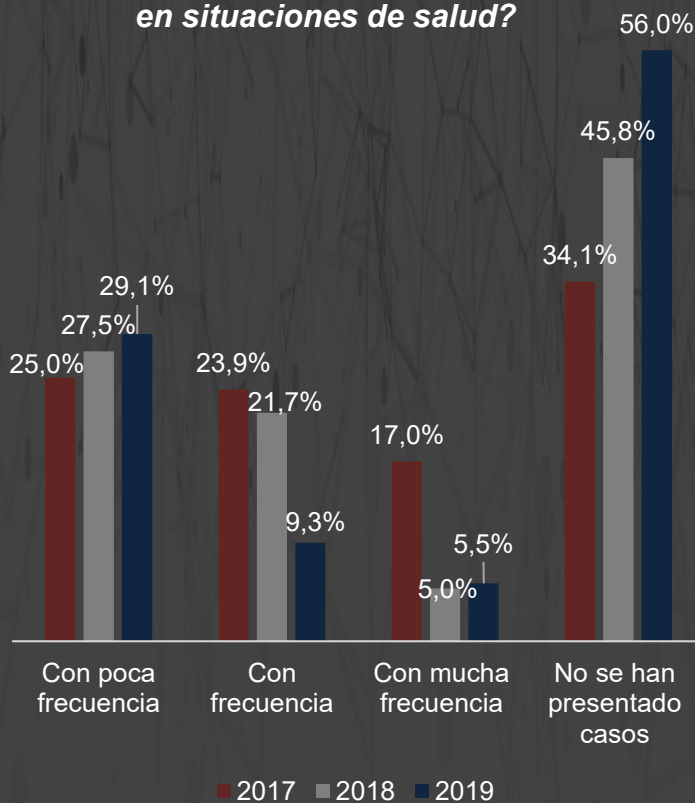
Desde la percepción frente a la frecuencia en que se presentan casos de incapacidades falsas o manipuladas, el **61,8 %** de las empresas indican que no se han detectado eventos para el año 2019. A partir de la expedición del Decreto 1333 se logra evidenciar una reducción en los casos de abuso del derecho.

En cuanto a la frecuencia de los casos con que se presentan abusos del derecho en situaciones de salud, aumenta la percepción relacionada con el hecho de que no se presentaron estos casos (pasó en 2018 de 45,8% a **56% en 2019**)

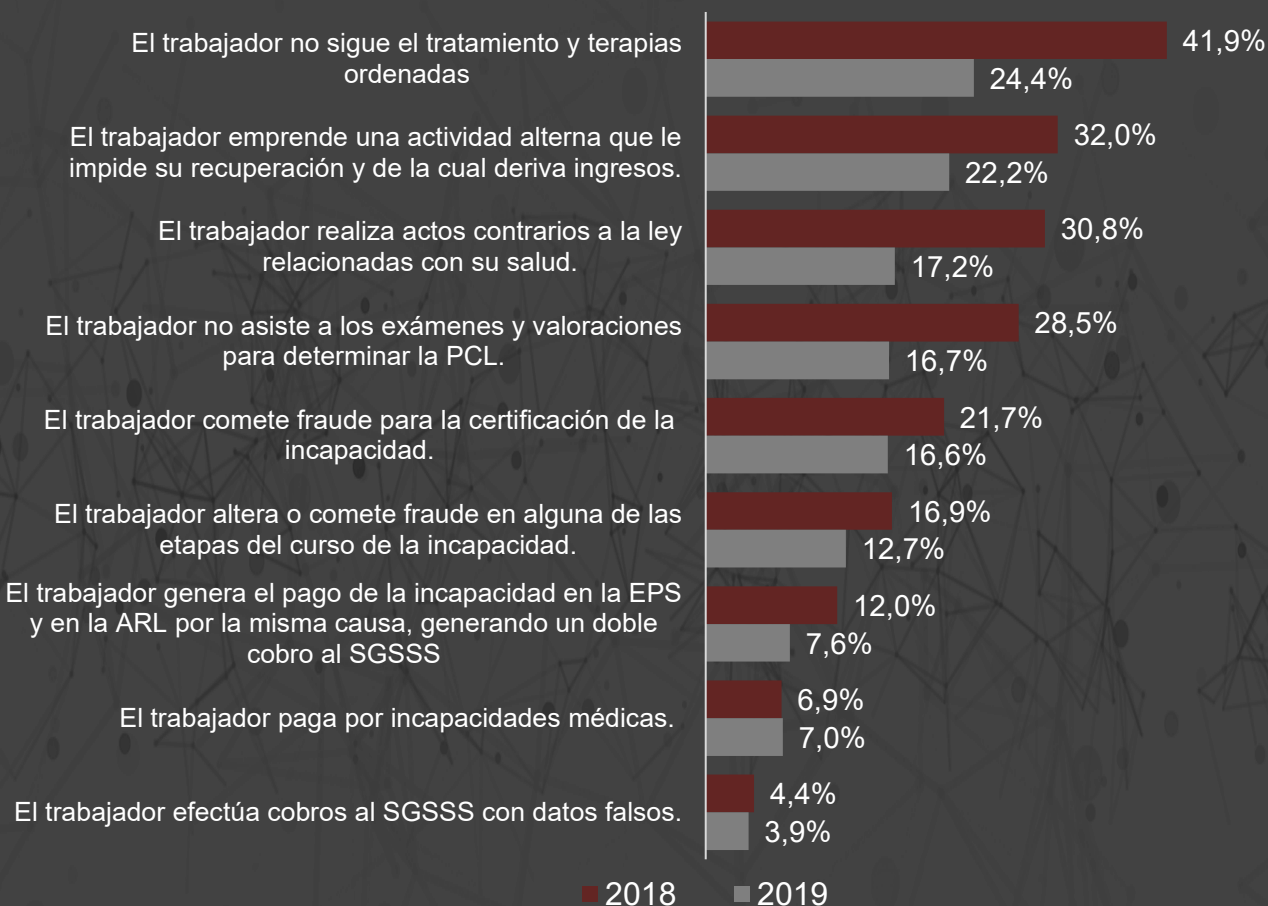
¿Con qué frecuencia considera que se presentan en su empresa casos de incapacidades médicas falsas o manipuladas?



¿Con qué frecuencia considera que se presentan casos de abuso del derecho en situaciones de salud?



Incidencia en abusos del derecho: % de empresas que afirman haber presentado casos de abuso del derecho en el último año por diferentes conceptos



2 de cada 5 empresas manifestaron presentar casos de abuso del derecho

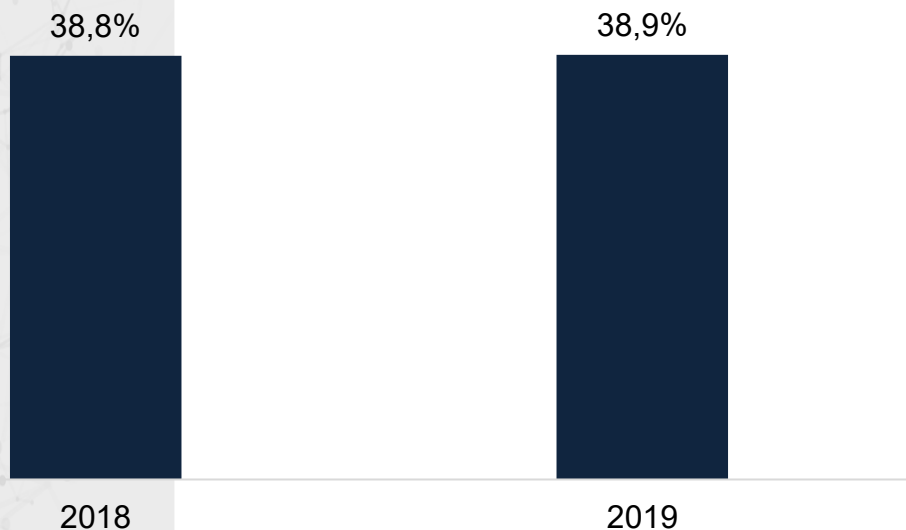
La práctica más común de abuso del derecho es que el trabajador obstaculiza la recuperación al no seguir el tratamiento y terapias ordenadas. Esta práctica es muy preocupante, dado que con ella se extiende la incapacidad al impedir que el trabajador logre reincorporarse adecuadamente a sus actividades laborales.

En consecuencia, se reitera el llamado a las empresas para que continúen con la gestión y adecuada revisión de las incapacidades medicas. En tal sentido es necesario habilitar un proceso de articulación con las EPS para promover planes de trabajo conjunto de cara a prevenir y detectar estas conductas.

Este módulo de preguntas se realiza por segundo año consecutivo y parte de la importancia de hacer seguimiento a las políticas de inclusión laboral implementadas por las empresas. Por consiguiente, para el CESLA es un tema muy relevante, dado que responde a la necesidad de incluir

laboralmente a un sector de la población que históricamente ha estado por fuera del mercado laboral. Los datos para el 2019, en la misma vía que el año anterior, muestran un panorama negativo. De las 194 empresas encuestadas, solo el **38,9% contaban con una política de inclusión laboral.**

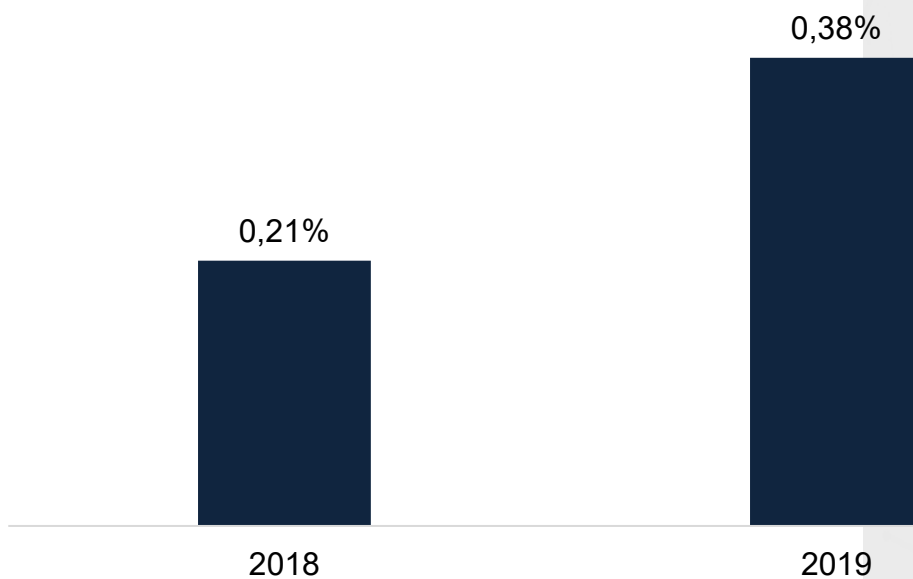
% de empresas que cuentan con una política de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD)



En cuanto a la tasa de inclusión laboral, vemos que presenta un leve aumento al pasar de 0,21% (2018) a **0,38% en el 2019**. El dato de inclusión laboral para el año 2019 muestra que no hay nuevas empresas con políticas de inclusión

laboral de personas con discapacidad, pero las empresas que implementan una política inclusiva, sí aumentaron el número de sus trabajadores que están contratados bajo una política de inclusión laboral.

Tasa de inclusión laboral: porcentaje de PcD sobre el total de trabajadores



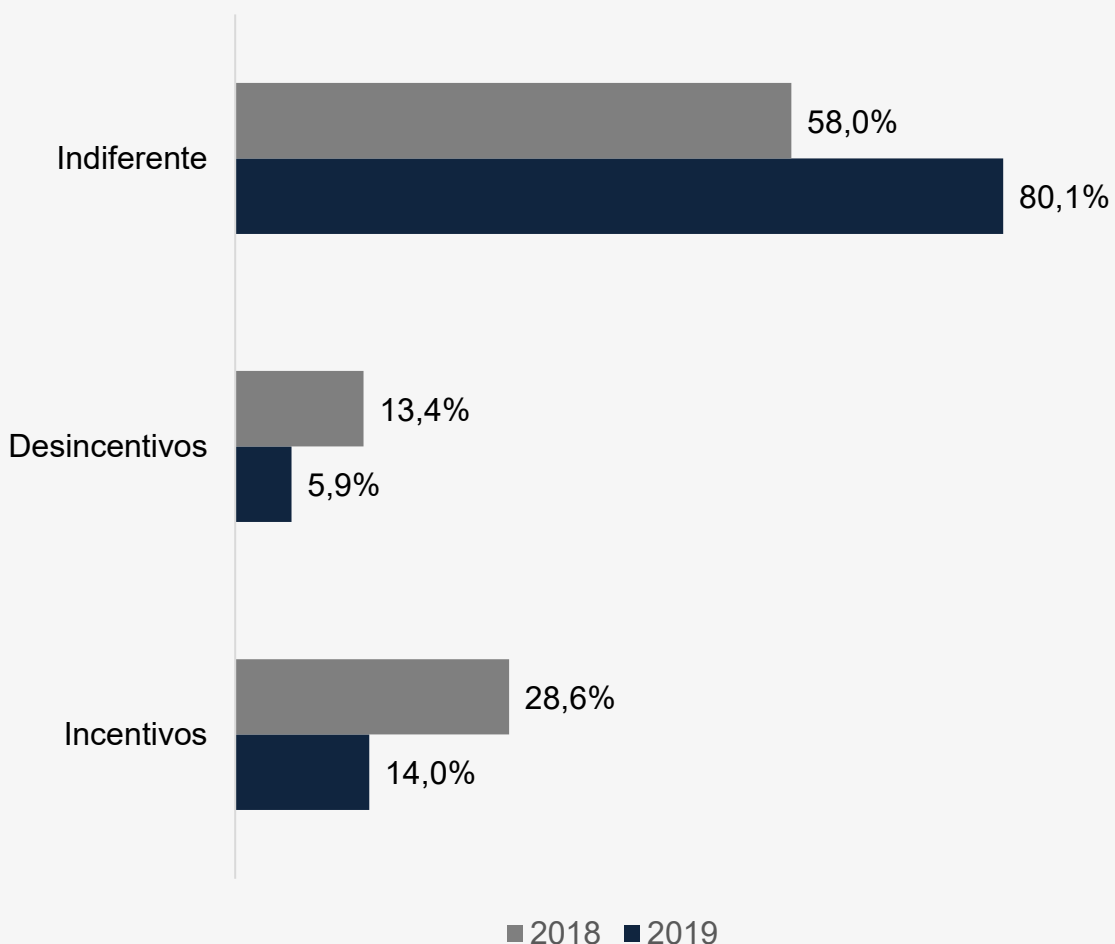
Para 2019 se indagó, nuevamente, por la percepción que tienen las empresas frente a los incentivos y desincentivos en la contratación de personas con discapacidad.

Encontramos que, en su mayoría, las empresas son indiferentes frente a la contratación de PCD (**80%**).

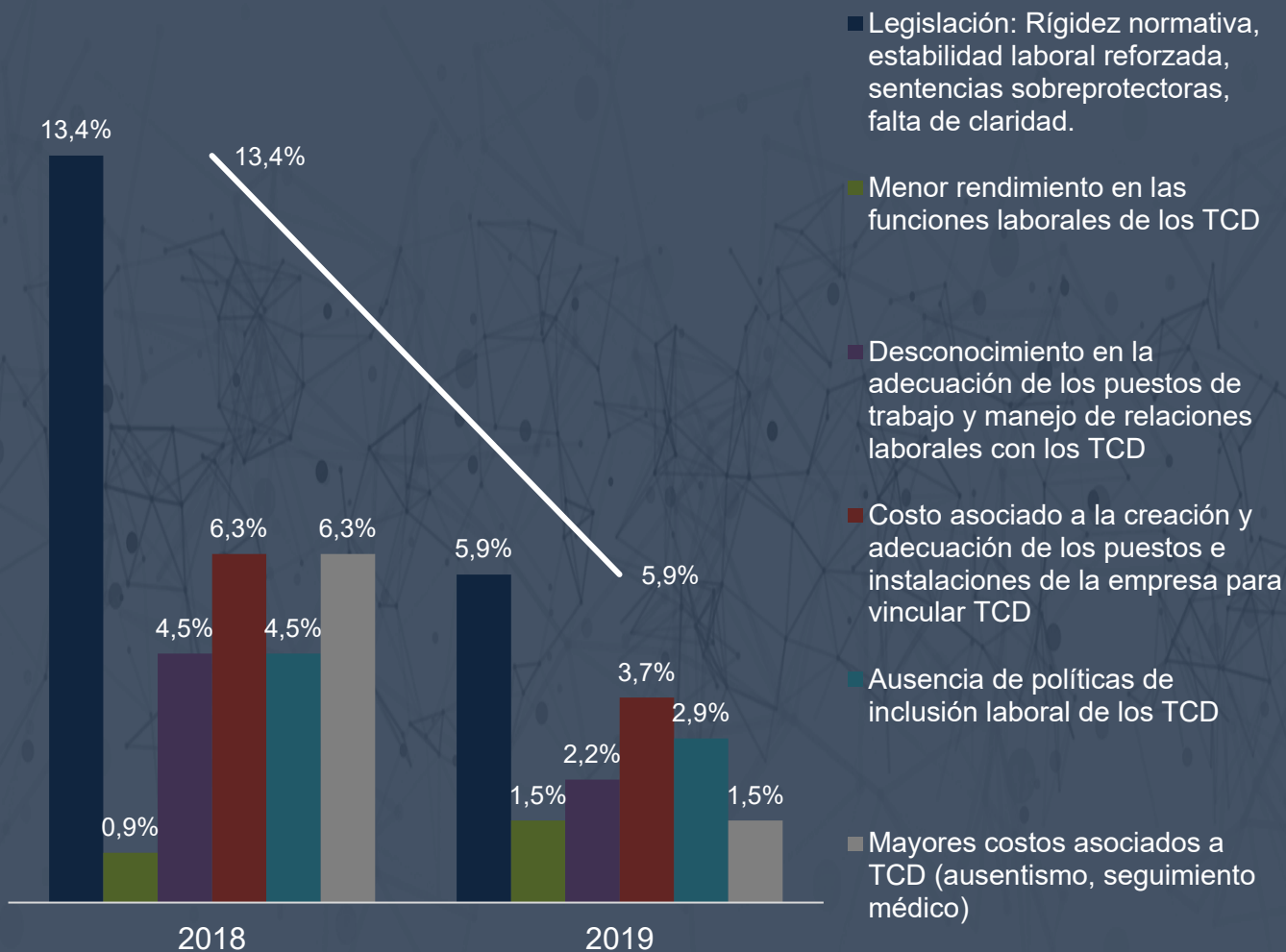
Asumimos que este tema continúa siendo ampliamente desconocido.

Es de anotar que las empresas que perciben desincentivos directos disminuyeron de un 13,4% (2018) a 5,9% para el 2019.

Percibe incentivos, desincentivos o es indiferente al momento de contratar Pcd (% de empresas)



Cuáles desincentivos perciben las empresas para contratar PcD (% de empresas)



Si bien el porcentaje de empresas que indicaron percibir desincentivos en la contratación de personas con discapacidad se redujo, el 100% argumenta que los desestímulos que identifican se deben, mayoritariamente, a la legislación laboral, la rigidez normativa, la estabilidad laboral reforzada, las sentencias sobreprotectoras y la falta de claridad frente al tema.

Es de resaltar que los costos asociados a los trabajadores con discapacidad (ausentismo, seguimiento médico) disminuyeron significativamente, lo cual prueba que la discapacidad es diferente a la incapacidad. De allí el error de ofrecer normativamente un trato homogéneo a las trabajadoras en situación de discapacidad y a las personas en debilidad manifiesta por razones de salud.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Frente a la incidencia y severidad del ausentismo

Conclusiones	Recomendaciones
<p>En 2019 se presentó una disminución en el número de casos de ausentismo por trabajador, pasando de 1,59 en 2018 a 1,26 casos en 2019.</p>	<p>En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, invitamos a las empresas a llevar registros y realizar mediciones sobre el ausentismo laboral y la realidad de los trabajadores con restricciones y reubicaciones médicas.</p>
<p>En 2019, la causa predominante de ausentismo sigue siendo la incapacidad por enfermedad general (68,9 %).</p> <p>Pese a los esfuerzos empresariales por reducir el ausentismo, y a que se han logrado avances importantes, es difícil conseguir que disminuya la incidencia de esta causa, puesto que obedece, fundamentalmente, a un tema de salud pública.</p> <p>La disminución reportada en los permisos y licencias se debe, principalmente, a la disminución en los casos de licencias electorales.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, de la mano de empleadores y trabajadores, deben definir y articular las políticas de salud pública y de empleo para ofrecer soluciones al ausentismo laboral. Esto es especialmente relevante frente al ausentismo que tiene origen en enfermedades comunes.</p> <p>Las empresas deben continuar monitoreando los casos de ausentismo e implementando medidas eficaces para hacerle frente.</p>

Más de la mitad de las incapacidades por enfermedades generales fueron de 1 a 2 días (58,6%). Puesto que las empresas son las que asumen el costo de estos dos primeros días, se evidencia que el empleador es, claramente, quien está llevando la carga del costo del ausentismo.

Se propone la modificación del Decreto 2943 de 2013 con la finalidad de establecer que las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad laboral, originada por enfermedad general, estén a cargo de las EPS.

Frente a los costos para la sostenibilidad de las empresas

Conclusiones	Recomendaciones
<p>Es importante identificar los costos monetarios y no monetarios que se relacionan con el ausentismo laboral. Estos costos le restan competitividad a las empresas en Colombia.</p>	<p>Para las compañías, se recomienda la cuantificación de los costos del ausentismo laboral y su incidencia en la nómina. En especial, es necesario reforzar la medición de los costos indirectos.</p>
<p>Los empleadores tuvieron que pagar un costo adicional del 1,9 % sobre el salario de los trabajadores, por asuntos relacionados con el ausentismo laboral (porcentaje del salario). Esto se suma a la alta carga extrasalarial que, calculada sobre un SMLMV, y sumando los factores de ausentismo, ascendió, para 2019, a un 62,4%.</p>	<p>Se sugiere al Estado colombiano abrir la discusión para que se fomente una estrategia de crecimiento económico que permita flexibilizar los costos extrasalariales a cargo de las empresas, sobre todo de aquellos que guardan relación con el ausentismo laboral.</p>

El 15 % de los trabajadores con restricciones médicas (reubicados o no) no reportaron ningún tipo de contribución productiva con la empresa a la que estaban vinculados en 2019. Esto, pese a mostrar una importante mejoría frente a 2016 y 2017, y permanecer constante al año 2018, sigue siendo un valor muy alto.

Para las empresas, el Ministerio de Trabajo y todos los actores del sistema de seguridad social, es recomendable que se continúe visibilizando la situación de los trabajadores con restricciones médicas, reubicados o no. Las empresas deben evaluar la incidencia que las reubicaciones y restricciones médicas representan en términos de costos.

\$650.000 por cada trabajador, en promedio, tuvieron que asumir las empresas para gestionar y dar respuesta a los fenómenos de ausentismo, reubicaciones y restricciones médicas.

Los costos totales que asumen los empleadores para la respuesta y gestión del ausentismo, las reubicaciones y las restricciones médicas; deben ser considerados en la toma de decisiones macroeconómicas sobre el mercado laboral, la productividad y la competitividad del país.

Un costo adicional del ausentismo por razones de salud está relacionado con el dinero que las EPS y ARL adeudan a las empresas por reembolsos. Las EPS y ARL debían, en promedio, \$82.434 por trabajador a diciembre de 2019. Esto significó, como costo financiero, hasta 1.852 millones de pesos que hubieran podido recaudar las empresas encuestadas si lo hubiesen ahorrado a una tasa libre de riesgo.

A las empresas, llevar un registro, medir su duración y realizar seguimiento a las deudas de las EPS y ARL por reembolsos. A estas dos últimas entidades, mejorar el sentido de oportunidad de estos pagos. Evaluar la posibilidad de pagos con interés real de 0% (indexado).

Frente a la percepción empresarial del ausentismo

Conclusiones

En términos generales, la percepción de las empresas frente al impacto del ausentismo ha mejorado. Esto no significa que no continúe siendo una de las problemáticas que más preocupa al sector empresarial, pero se evidencia un avance significativo. Lo anterior puede estar relacionado a que cada vez las empresas asumen la importancia de implementar adecuadamente una gestión progresiva del ausentismo.

Gran parte de las empresas encuestadas consideran que el ausentismo, las reubicaciones y las restricciones médicas afectan significativamente su productividad.

Recomendaciones

Es importante continuar con este avance en la gestión del ausentismo. Por lo cual, promovemos el ciclo de la gestión del ausentismo (gestión inmediata, gestión constante y gestión progresiva) como un instrumento que busca administrar correctamente el fenómeno del ausentismo desde el área de Personas o Recursos Humanos. Cada uno de estos frentes de gestión está caracterizado por la capacidad y tiempo de reacción que tiene la empresa ante cualquier ausencia laboral.

Al Gobierno Nacional, es necesario establecer procedimientos que le faciliten a las autoridades administrativas y de salud la toma de decisiones oportunas, conducentes y pertinentes, de modo que se reduzca el impacto que los casos de ausentismo, restricciones y reubicaciones médicas representan para la operatividad de las compañías.

Frente a las falsas incapacidades y el abuso del derecho en temas de salud

Conclusiones

En el 40 % de las empresas encuestadas se han presentado casos de falsas incapacidades y de abusos del derecho en situaciones de salud. Los comportamientos abusivos más frecuentes tienen por consecuencia el retraso y la obstaculización de los procesos de rehabilitación.

Recomendaciones

Tanto empleadores como trabajadores deben apropiarse de las responsabilidades contenidas en el Decreto 1333 de 2018. El Ministerio de Salud y Protección Social debe monitorear, estrictamente, el cumplimiento eficaz de esta norma.

Asimismo, debe propiciarse una campaña pedagógica que invite a la ciudadanía a poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos fraudulentos y abusivos que atenten en contra del sistema de seguridad social.

Frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad

Conclusiones

El fuero de salud ha generado en las empresas un temor constante para contratar personas con discapacidad. Es importante aclarar que la discapacidad es diferente a la incapacidad o enfermedad, por lo tanto, no pueden ser comparables.

Las empresas que tienen políticas inclusivas manifiestan mejoras y beneficios en el clima organizacional, productividad e indicadores del ausentismo.

Recomendaciones

El mayor obstáculo para la inclusión laboral de las PCD es el alto desconocimiento que se tiene del tema en la sociedad en general. Para incentivar la contratación de esta población, es importante reunir esfuerzos desde diferentes sectores. Se recomienda:

Simplificar y mejorar los beneficios tributarios: Son diversos los beneficios tributarios que existen en la legislación para fomentar la inclusión laboral de PCD. Estos estímulos, sin embargo, están fragmentados (descuentos tributarios en parafiscales, deducción del 200% en renta, disminución en la cuota de aprendices), lo que dificulta su conocimiento y uso. Proponemos simplificar los beneficios tributarios en uno solo, donde se pase el beneficio de la **deducción** de 200% del salario + prestaciones sociales en el impuesto de renta, a un solo **descuento tributario**, que perciba directamente la empresa en el impuesto pagado. Evaluar, también, si se puede incrementar el parámetro del 200%.

Desvinculación de personas con discapacidad vs. estabilidad ocupacional reforzada: hay algunos precedentes en la jurisprudencia que llevan a pensar que no es necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para desvincular a PCD que han sido vinculadas en el marco de una política de inclusión. Sin embargo, todavía existe un temor persistente y justificado, de parte de las empresas, para implementar procesos de inclusión. Proponemos una normativa que aclare y tranquilice a los empleadores, con el fin de estimular la inclusión laboral. Esta normativa debe permitir la desvinculación de PCD sin autorización del Ministerio, siempre y cuando cumplan con 2 condiciones:

- Haber sido contratados bajo una política de inclusión laboral.
- Que la causa del despido sea ajena explícitamente a la discapacidad del colaborador.

Incentivos a nivel regional:

Es necesario que desde los gobiernos departamentales y locales se promuevan políticas sociales que incentiven la inclusión. Las deducciones o descuentos tributarios para industria y comercio, registro mercantil, entre otros, pueden ser medidas útiles para estimular la inclusión laboral de personas con discapacidad.

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

ANDI

MÁS PAÍS

www.andi.com.co

