



# EALI 2020

## Informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas

Diciembre, 2021

### **SECCIÓN ESPECIAL: IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL AUSENTISMO LABORAL**

  
**ANDI**

**MÁS  
PAÍS**

**CESLA**  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

# Editores

---

Alberto Echavarría Saldarriaga  
Juliana Manrique Sierra

# Autores

---

Enán Arrieta Burgos  
Catalina Sepúlveda Zea  
Juliana Restrepo Zuleta  
Andrea Pelaez Romero

# Centro de Estudios Sociales y Laborales

---

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

# ÍNDICE

2

Agradecimientos

3

Presentación

4

Datos generales y representatividad

10

Incidencia y severidad del ausentismo

20

Restricciones médicas y reubicaciones

24

Costos asociados al ausentismo

36

Comparativo sectorial y regional del ausentismo laboral

40

Percepción empresarial

44

Trabajo desde casa o teletrabajo

47

Conclusiones

50

Sobre los autores

# 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.



# PRESENTACIÓN

ALBERTO  
ECHAVARRÍA  
SALDARRIAGA

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

Diciembre de 2021

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 cuatro informes de seguimiento de estos datos, con información para 2016, 2017, 2018 y 2019.

Actualmente presentamos el quinto informe de seguimiento de la encuesta. A pesar de las limitaciones metodológicas que supuso la COVID – 19, esta versión sigue siendo altamente representativa del sector empresarial formal del país.

En primer lugar, desde un enfoque investigativo, se continúa con la medición de los fenómenos de ausentismo laboral, restricciones y reubicaciones médicas.

En segundo lugar, se incluyó una sección especial relacionada con el impacto de la COVID-19 en el ausentismo y sus costos.

En tercer lugar, se indagó por la percepción empresarial alrededor del trabajo desde casa o el teletrabajo, lo cual demostró el interés de los empleadores de continuar implementando esta modalidad laboral con hibridaciones.

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





# DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD



# Caracterización de la muestra



**190 empresas**



**\$19,38 Billones**  
**En nómina total**



**434.959**  
**trabajadores**  
**7,9% del empleo**  
**asalariado formal**



**29% del PIB**  
**292 Billones**  
**en ingresos**  
**operacionales**

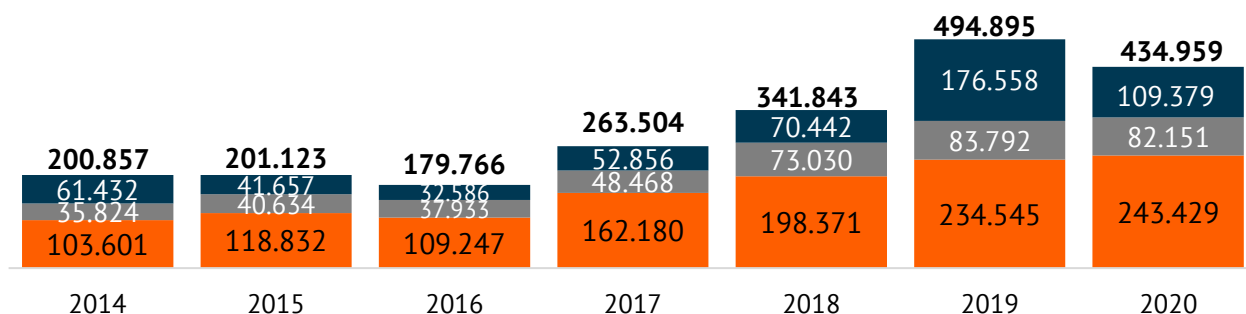
El ausentismo laboral se ha constituido en una de las mayores preocupaciones del sector empresarial. Si bien en los últimos años se evidenciaba una notable disminución en la severidad y prevalencia de este fenómeno, para el año 2020 las empresas reportaron un aumento significativo.

Es importante resaltar que el 2020 fue un año particularmente atípico, generando importantes retos para las empresas y nuestras investigaciones. El ausentismo no estuvo ajeno a esta

situación. Por lo anterior, surge la necesidad de incluir, para esta actualización del informe, un análisis más detallado de los impactos que la COVID-19 generó en el ausentismo.

De este modo, para el año 2020, se obtuvo una alta representatividad en la muestra, dado que dieron respuesta **190 empresas**, que a su vez, representaron **434.959 trabajadores**, equivalentes al **7,9% de los empleos asalariados formales** y al **29% del PIB del país**.

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



- Otros tipos de contratación ( contrato empresas de servicios temporales, obra o labor, de aprendizaje, entre otros)
- Contrato a término fijo
- Contrato a término indefinido

Obtuvimos, en esta actualización, las estadísticas relativas a **434,959** trabajadores de empresas afiliadas a la ANDI. Comparado con el año 2019, se presenta una disminución del 12%, de lo cual es importante precisar las posibles razones de este decrecimiento:

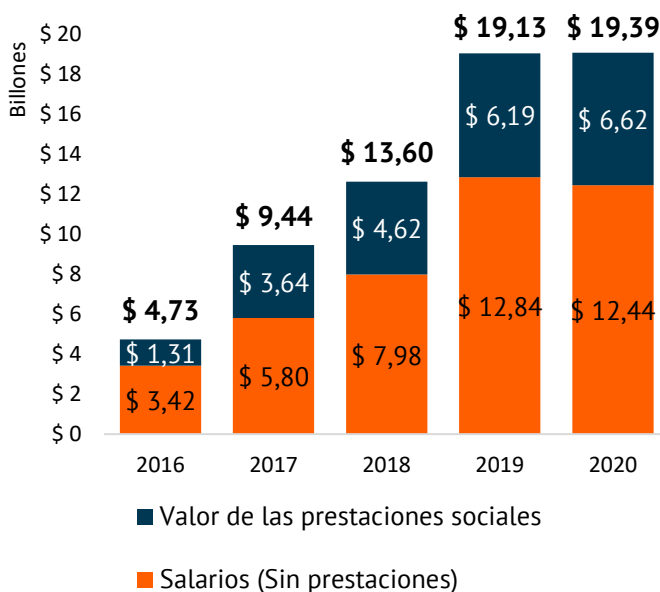
- Es el reflejo de la crisis en el empleo producto de la pandemia: el país, en general, presentó un aumento histórico en la tasa de desempleo e inactividad.
- Hubo una disminución en el

número de empresas que diligenciaron la encuesta: con ocasión de la emergencia de salud generada por la COVID, incluimos un módulo especial que indaga por los efectos de esta enfermedad en las ausencias laborales. Lo anterior pudo haber generado dificultades para las empresas en el diligenciamiento del instrumento de medición.

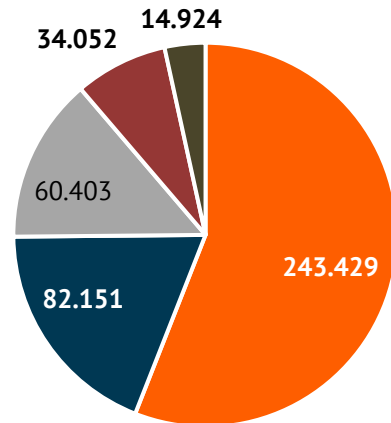


En cuanto al tipo de contratación, tenemos que **243.429** trabajadores estaban contratados a término indefinido. Lo anterior sigue demostrando que este tipo de contratación continúa siendo predominante en las empresas formales, al presentar un aumento del **4%** respecto al año anterior. Por su parte, otros tipos de contrataciones (contrato empresas de servicios temporales, obra o labor, de aprendizaje, entre otros) presentaron una caída del **38%**, esto, en cuanto al número de trabajadores contratados bajo estas modalidades.

Lo anterior evidencia que la pérdida de empleo que sufrió el país en el año 2020, tuvo mayor impacto en los trabajadores indirectos de las compañías. A su vez, estos resultados demuestran el esfuerzo de las empresas por retener los puestos de trabajo de sus empleados, dado que, aun presentándose una caída generalizada de la economía, los contratos a término indefinido y a término fijo fueron los mecanismos que mayor número de trabajadores cobijaron.



## Trabajadores por tipo de contratación 2020



- Contrato a término indefinido
- Contrato a término fijo
- Contrato por obra o labor
- Trabajadores en misión por empresas temporales

## Nómina total representada (billones de pesos)

La nómina representada es muy similar a la del año 2019, presentando un aumento de un **1%**. Este dato guarda relación con el número de trabajadores representados en la muestra.

A pesar de que en el año 2020 no se obtuvo un aumento respecto a los años anteriores, como era la tendencia, lo cierto es que, teniendo en cuenta la circunstancias coyunturales de este año, la EALI continúa dando cuenta de hallazgos significativos y representativos para el sector empresarial.

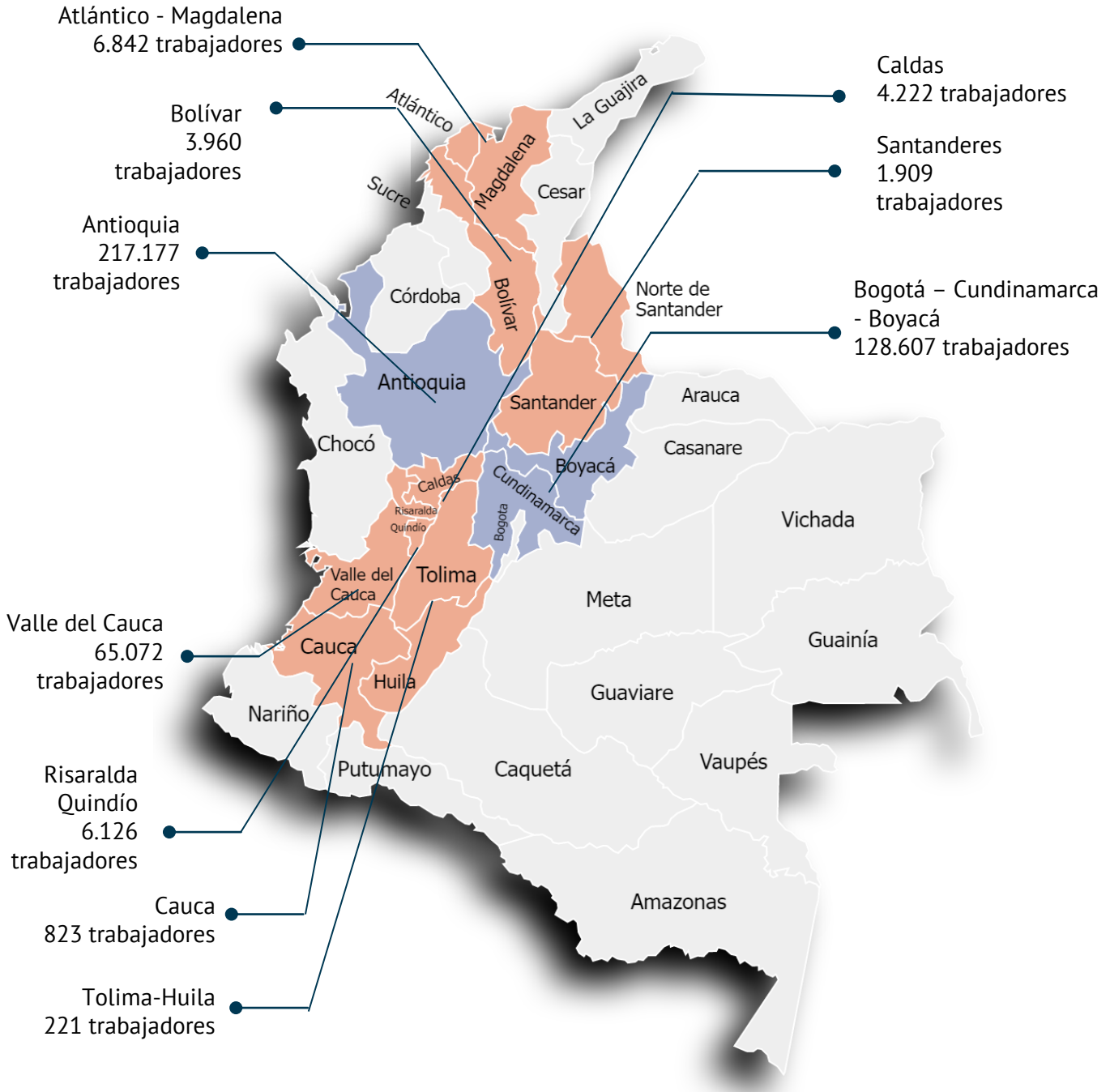
Al igual que en años anteriores, el sector económico con mayor representación en la encuesta fue la industria manufacturera, seguido del sector comercio y actividades profesionales.

Sector	Porcentaje de empresas	Trabajadores
industrias manufactureras	48%	119.238
comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9%	57.387
actividades financieras y de seguros	8%	117.704
actividades profesionales, científicas y técnicas	8%	31.699
suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	7%	16.392
actividades de servicios administrativos y de apoyo	4%	49.759
información y comunicaciones	4%	8.223
transporte y almacenamiento	4%	11.006
actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3%	9.063
agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1%	825
explotación de minas y canteras	1%	11.122
otras actividades de servicios	1%	390
construcción	1%	1.759
distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	1%	308
educación	1%	20
Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p.	1%	64
Total general	100%	434.959

# Representación obtenida por departamentos

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

Valle del Cauca, Bogotá, Cundinamarca y Boyacá.





# **INCIDENCIA Y SEVERIDAD DEL AUSENTISMO**

---

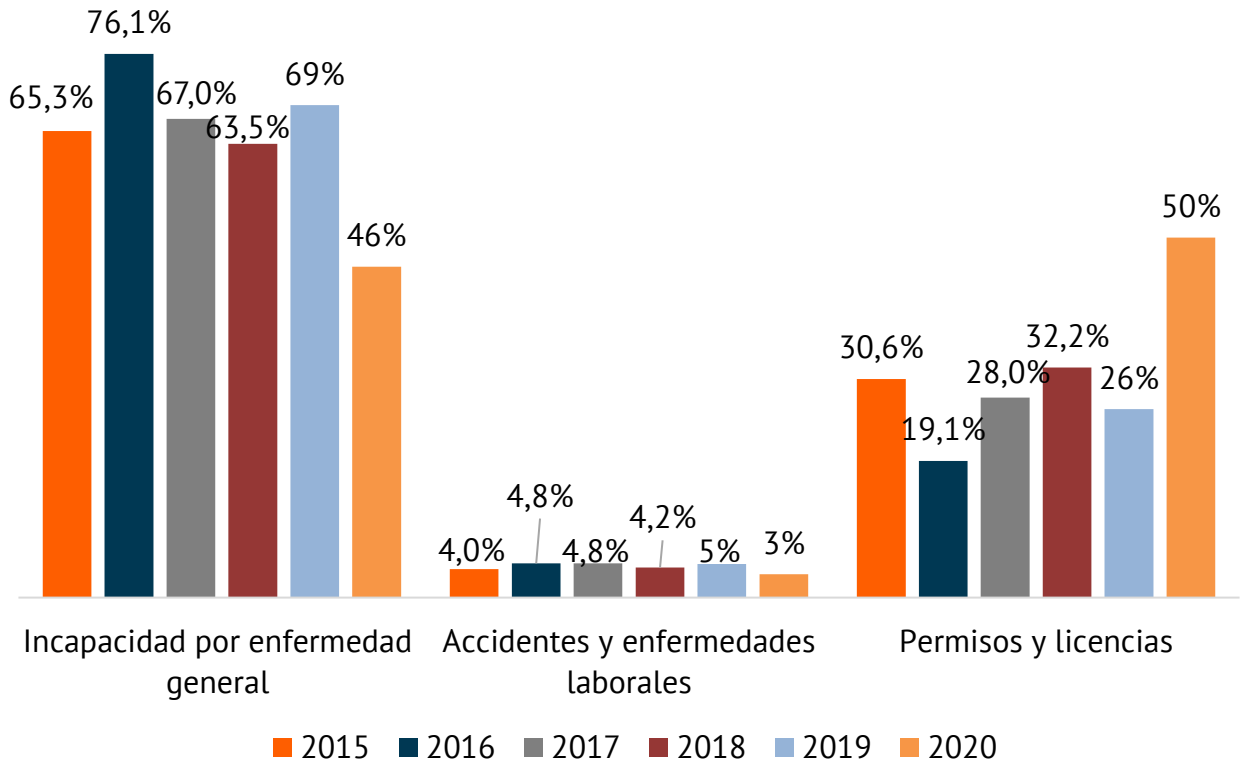
En materia de ausentismo laboral las empresas han implementando estrategias de gestión con el objetivo de minimizar el impacto de este fenómeno en la productividad y competitividad empresarial. Si bien esto se ha logrado evidenciar en la tendencia decreciente que desde el 2015 venían mostrando los indicadores de ausentismo, con la declaración de la pandemia generada por la COVID-19, los efectos a raíz de los cierres económicos y las ausencias laborales por enfermedades asociadas al virus impactaron sustancialmente a las empresas.

Muestra de lo anterior es que para la VII versión de la encuesta los resultados evidencian un aumento en la incidencia, prevalencia y costos del ausentismo.



Foto de Uriel Mont en [Pexels](#)

# Causas de ausentismo laboral, 2015-2020 (% de casos totales)

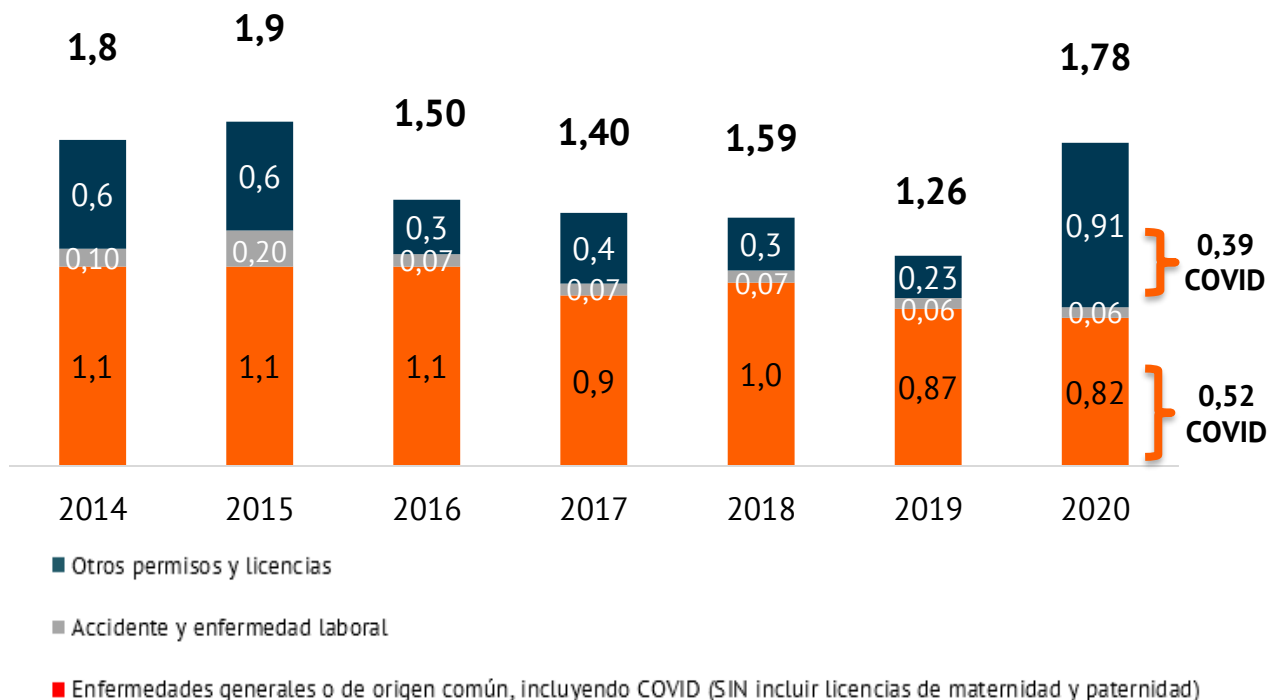


Con respecto a la incidencia del ausentismo, encontramos que, en 2020, se presentaron **730.130 casos de ausentismo laboral**. Particularmente, para el año analizado, el origen de las inasistencias al puesto del trabajo estuvieron motivadas por las licencias y permisos, los cuales representaron el **50%** de las ausencias laborales,

superando por primera vez las causas originadas por enfermedad de origen común (**46%**).

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

# Casos de ausentismo laboral por trabajador 2014-2020



En 2020, en promedio, un trabajador presentó, al año, **1,78 casos de ausentismo**. Analizando la comparación respecto al año anterior, hubo un aumento significativo en ausencias laborales con una variación cercana al **42%**.

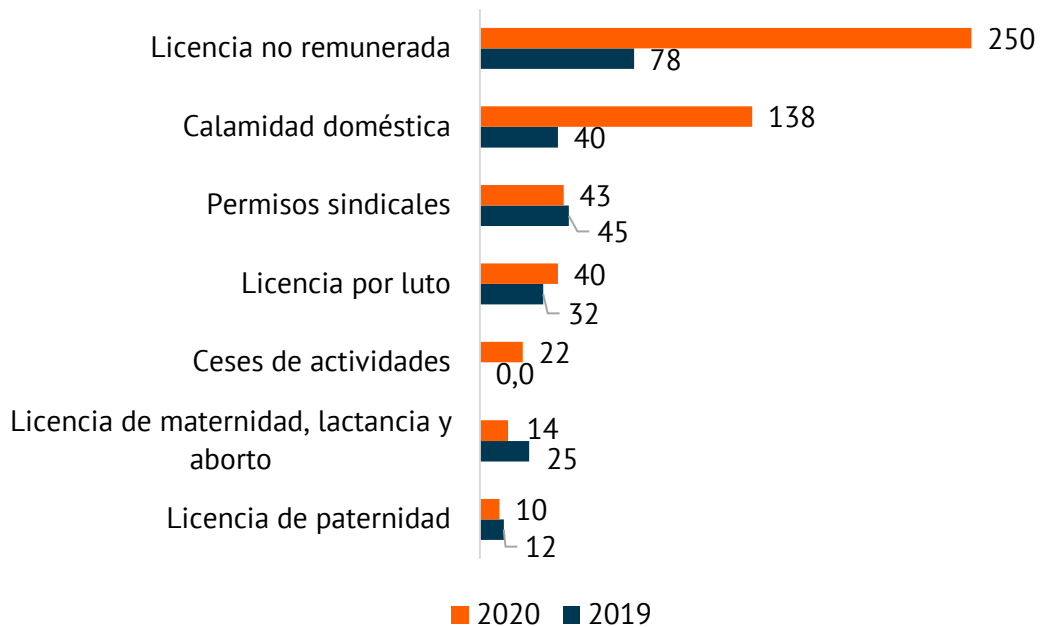
Como se evidencia, los factores asociados a los casos de ausencia están motivados, principalmente, por la COVID-19. Por su parte, la enfermedad general representó el **0,82** de los casos de ausentismo, de los cuales el **0,52 fueron por**

## COVID-19.

Asimismo, el aumento en permisos y licencias tuvo relación con causas asociadas a la pandemia, como lo fueron las medidas de aislamiento y distanciamiento social.

En términos generales, se presenta una disminución en los casos de ausentismo no asociados al COVID, pero el virus y las medidas de aislamiento impactaron de forma significativa las empresas del país.

# Permisos y licencias: Casos por cada 1000 trabajadores (2019 vs 2020)



Para el 2020, el panorama de licencias y permisos es el siguiente:

- Las licencias y permisos, por primera vez, superaron los casos de ausentismo por enfermedad de origen común. Lo anterior se evidencia en el incremento presentado en el número de licencias no remuneradas (250 casos por cada 1000 trabajadores).
- El aumento en el número de casos que se registraron por licencias en las empresas son el

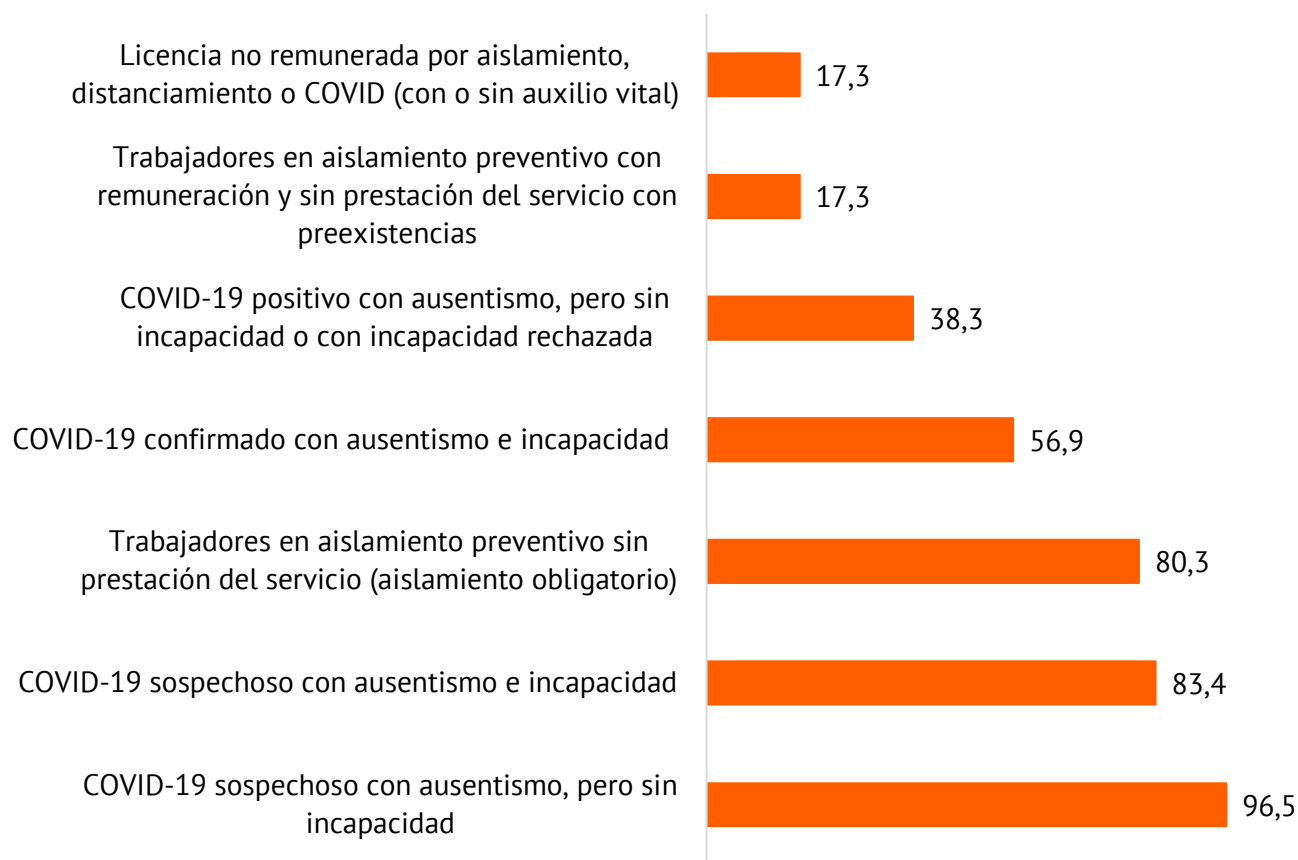
reflejo del problema que la emergencia sanitaria por razón de la COVID trajo a la nueva realidad laboral. Muestra de esto, también, son las licencias por calamidad doméstica (138 casos por cada 1000 trabajadores ) y licencias por luto (40 casos por cada 1000 trabajadores).

- Los permisos sindicales, si bien tuvieron una breve disminución respecto al año 2019, continúan siendo una de las principales causas de ausencias al trabajo.



# Ausentismo motivado por COVID-19

## Casos por cada 1000 trabajadores

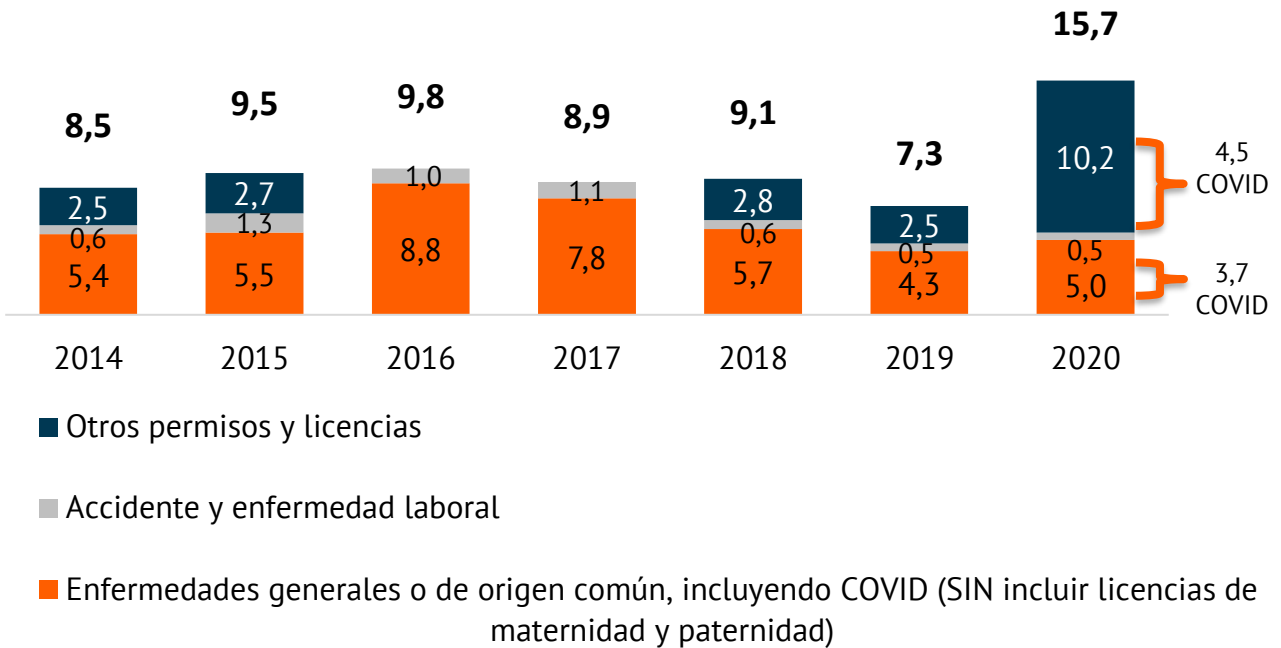


En esta ocasión la encuesta profundizó en las consecuencias del COVID-19 sobre la productividad del sector empresarial. Al hacer una aproximación más detallada en el ausentismo motivado por causas asociadas al virus, los datos reflejan lo siguiente:

- En una escala de 1000 trabajadores, se presentaron **96,5 casos de COVID-19**

**sospechoso con ausentismo**, pero sin incapacidad. Lo anterior preocupa, principalmente, porque sumado a las afectaciones que tuvieron las empresas por los cierres de diferentes sectores económicos, los aislamientos por razones epidemiológicas representaron un alto número de casos de ausencias laborales.

## Días de ausentismo laboral por trabajador



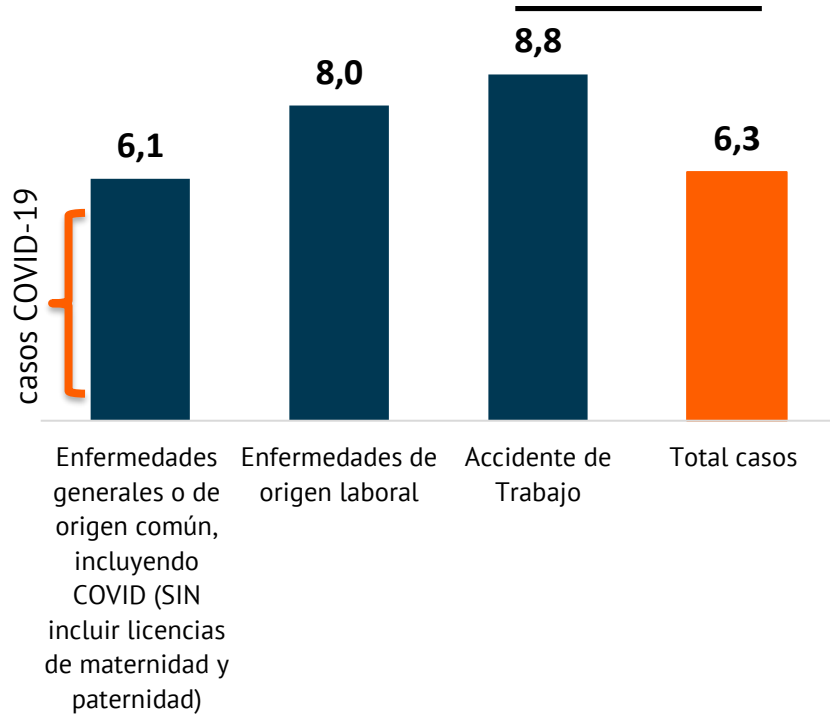
Ahora bien, la severidad del ausentismo se mide de acuerdo al impacto en el número de días laborales perdidos. Para el 2020, la incidencia, en número de casos, con respecto al año anterior, duplicó los días de ausencia por trabajador. En este caso encontramos que un trabajador promedio, en el 2020, se ausentó de su puesto de trabajo **15,7 días al año**.

Al igual que en los demás casos,

este aumento es consecuencia directa de las licencias otorgadas por el empleador a sus trabajadores por casos de contagios de COVID-19 confirmados o eventos sospechosos. Asimismo, la enfermedad de origen común (5 días) presentó un aumento en el número de días de incapacidad, la gran mayoría de estos (3,7 días) corresponden a incapacidades por COVID-19.

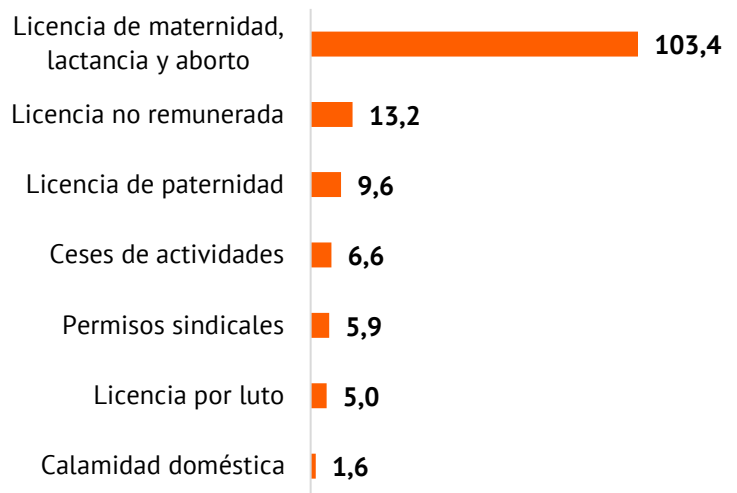
## Severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso

A pesar de que las ausencias laborales por razones de salud, en su mayoría, fueron 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 **8,8 días por caso** presentado durante el 2020.



Ahora bien, las licencias de maternidad, lactancia e interrupción del embarazo fueron una de las causas con menos casos de ausentismo, pero es la que, en términos de severidad, mayores días de incapacidad genera, dado que, en promedio, genera **103,4 días** de ausencia por caso.

## Licencias y permisos: días por caso

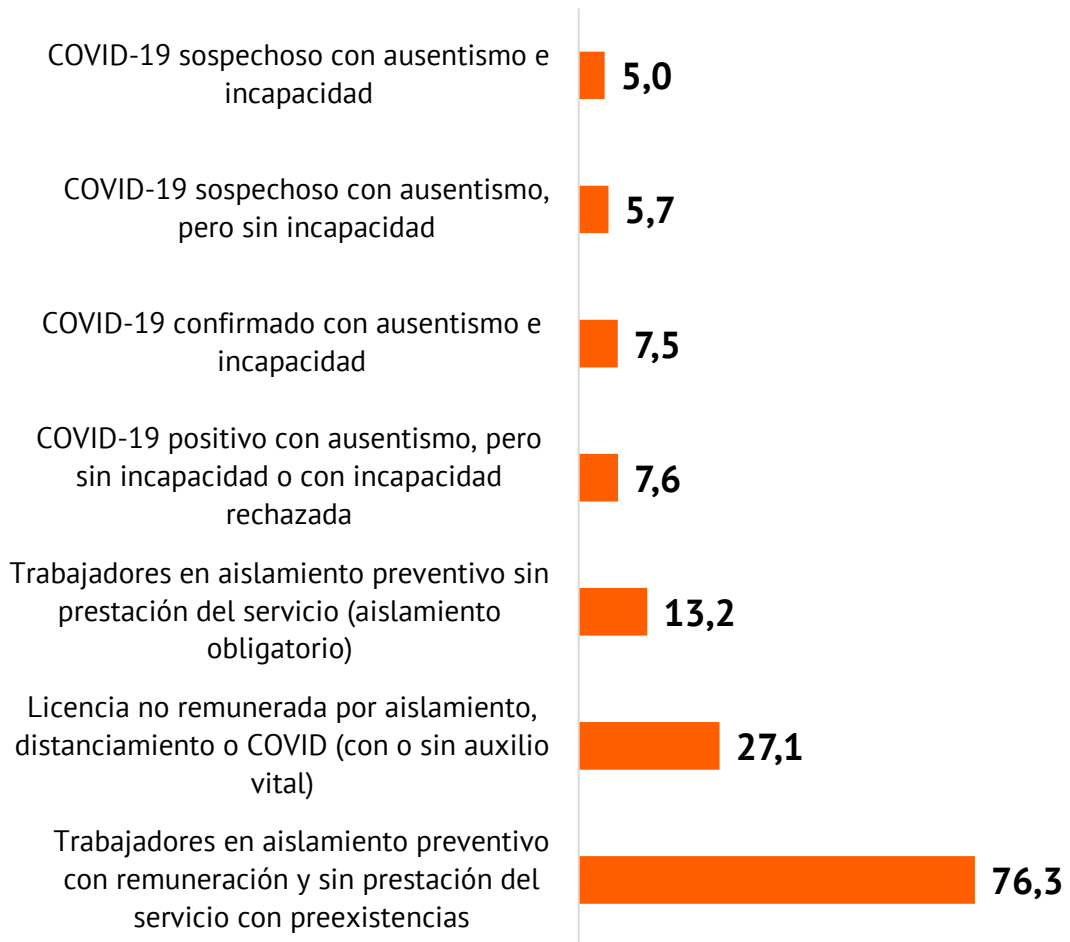


En este sentido, al igual que en años anteriores, las causas con un mayor número de casos de ausencias laborales, representan, en días, una menor severidad, mientras que,

aquellas que obtuvieron menor incidencia, son las que tienen una prolongación de días de ausencia más alta.

# Ausentismo motivado por COVID-19

## Días por caso

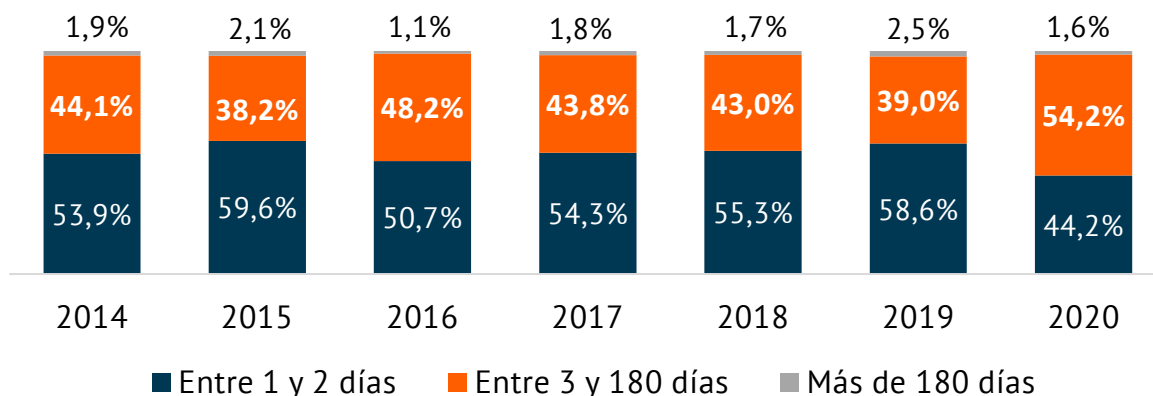


Al detallar el ausentismo que estuvo asociado al COVID-19 en días por caso, se evidencia que:

- Los trabajadores en aislamiento preventivo con remuneración y sin prestación del servicio generaron, por cada caso, un promedio de 76,3 días de ausencia.
- La licencia no remunerada por aislamiento, distanciamiento o COVID-19, presentó 27,1 días de permiso.

Lo anterior detalla en días el impacto del COVID-19 en la productividad de las empresas en términos de ausentismo laboral.

## Porcentaje de casos de ausentismo por enfermedad general, por duración de la ausencia



Al analizar la duración de las ausencias labores que estuvieron motivadas por una enfermedad de origen común, encontramos que, para el año 2020, se rompe con el promedio histórico. Desde el 2014, la mayoría de los días no laborados correspondían a ausencias por causa de la enfermedad general, pero como se ha evidenciado en esta versión de la encuesta, el 2020, marca una tendencia distinta.

De este modo, al detallar en la duración de las incapacidades reconocidas por las EPS hallamos que, a diferencia de años

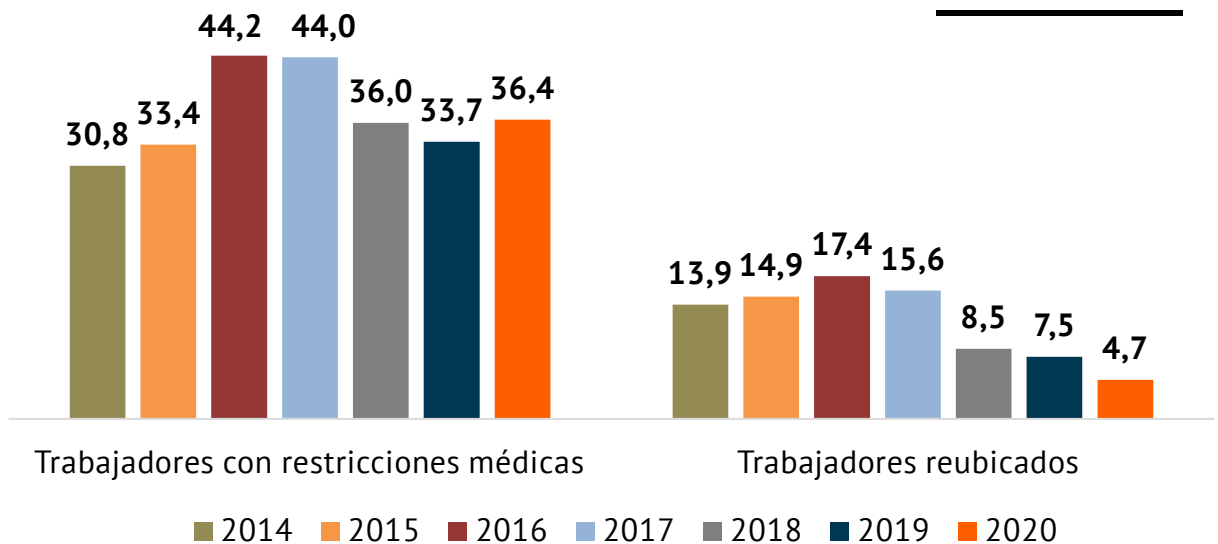
anteriores, las incapacidades entre **3 y 180 días (54,2%)** tuvieron un porcentaje mayor. Esto, posiblemente, como efecto del COVID-19, puesto que requiere de un aislamiento de 10 a 14 días, generando un aumento en el promedio de días de incapacidad reconocidos por las EPS a los trabajadores. En consecuencia, en correlación con la severidad de los casos, las EPS fueron quienes presentaron un mayor impacto, esto sin desconocer que, dada la emergencia, las afectaciones permearon a todos los sectores económicos y sociales del país.



# **RESTRICCIONES Y REUBICACIONES MÉDICAS**



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



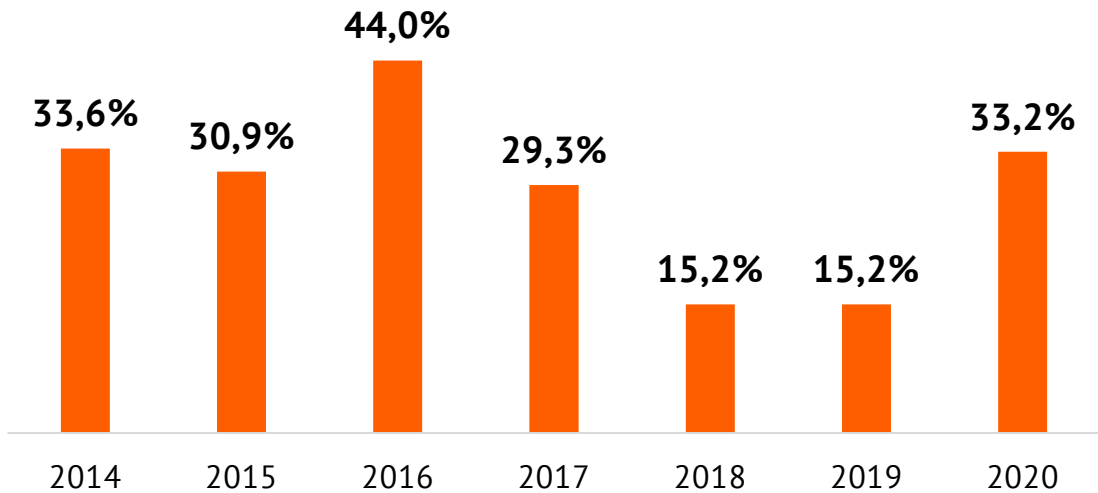
En una escala de 1000 trabajadores, para el año 2020, **36,4 trabajadores contaban con restricciones médicas. Y 4,7 trabajadores estaban reubicados.** Esta variable también muestra los efectos del COVID-19, dado que para el caso de los trabajadores con restricciones se presenta un aumento.

Este aumento es motivado, principalmente, por el número de trabajadores que presentan preexistencias que les impedían asistir a sus trabajos. **Los trabajadores reubicados (4,7)**

disminuyeron respecto al 2019. Quizás la razón de esto es debido a que gran parte del año 2020 hubo restricciones de movilidad y el trabajo desde casa fue la modalidad de trabajo más implementada en muchos sectores.

Si bien los trabajadores reubicados disminuyeron, continúa siendo un tema preocupante en el interior de las compañías, dadas las implicaciones en los costos que se asumen y los fueros de salud que establece.

## Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2014-2020)



Una gran preocupación como consecuencia de los efectos de la pandemia en las empresas es el aumento en el porcentaje de trabajadores que tienen restricciones médicas o están reubicados y no le generan una relación productiva a las empresas.

Esta problemática venía disminuyendo y, en gran medida, atribuimos este avance a la gestión que internamente las

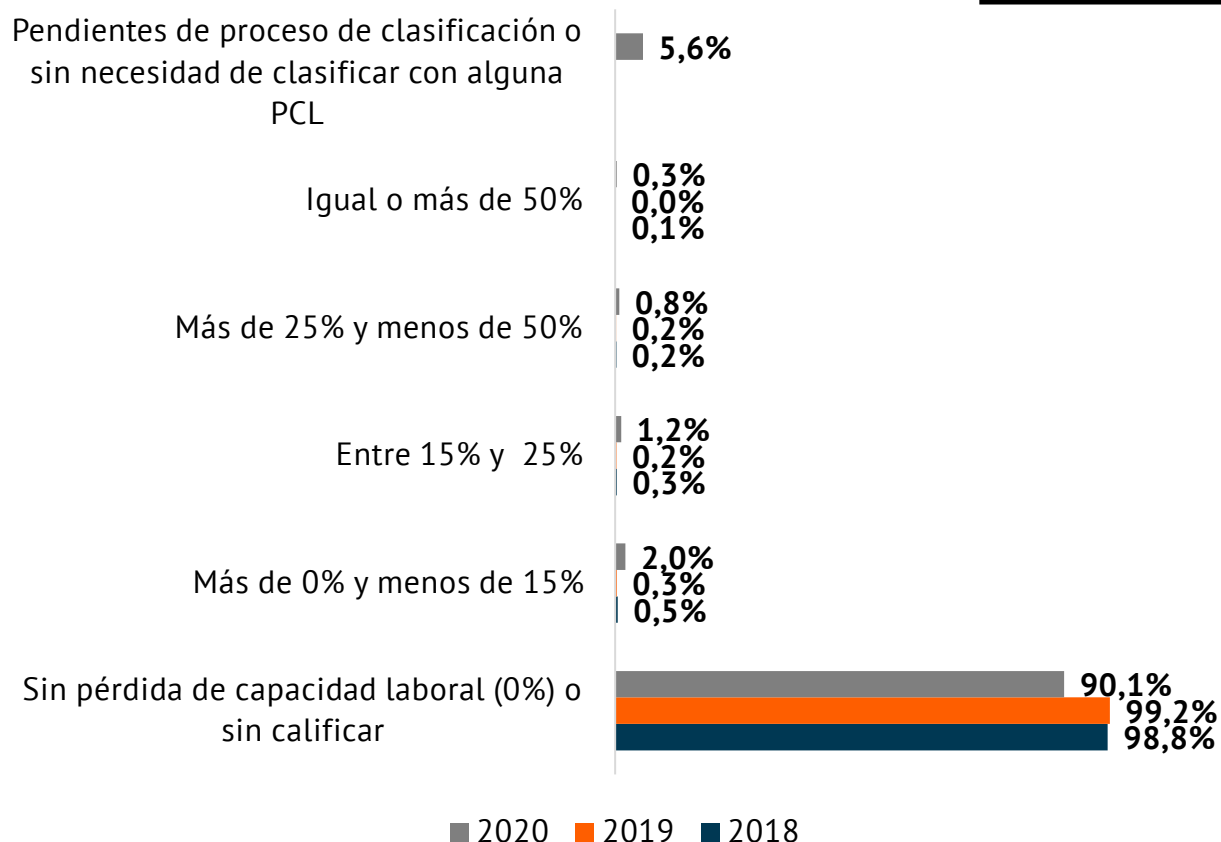
empresas estaban realizando para ubicar en puestos seguros y productivos a estos trabajadores. Pero es evidente que los cierres económicos y las restricciones de movilidad por temas de salud pública impactaron negativamente diferentes procesos empresariales que se venían adelantando.

En este sentido, el aumento presentado es producto del alto número de trabajadores que por sus funciones no podían realizar trabajo desde casa.



## Distribución de los trabajadores por PCL

### Pérdida de capacidad laboral



Un de los aspectos que ha tomado mayor relevancia dentro del análisis del ausentismo es la situación de los trabajadores con pérdida de capacidad laboral (**PCL**). Como se ha argumentado en los informes anteriores, este es un asunto preocupante para las empresas del país.

Desde el CESLA se ha llevado esta discusión a diferentes espacios públicos y privados para demostrar, mediante los datos que nos han

proporcionado las empresas, que el **porcentaje de trabajadores con restricciones médicas que no tienen una pérdida de capacidad laboral** es muy alto (**90,1%**). Este dato es alarmante porque muestra que la proporción de trabajadores que realmente necesitan una protección, debido a su situación de salud, es muy baja y, pese a ello, el concepto de debilidad manifiesta por razones de salud ha desdibujado el sentido mismo de las protecciones normativas.



# **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 conceptos: seguridad social, ahorro pensional, cesantías, parafiscales, entre otros; que son beneficios percibidos por los trabajadores, pero que no siempre se perciben en la nómina mensual.

En Colombia, para 2020, un empleador que contrató una persona con un salario mínimo legal, esto fue, **\$877.803** mensuales, realmente cargó, mensualmente, con un costo laboral total aproximado de **\$1.425.910**, es decir, **62,4% de pago adicional al salario**.

### Costos laborales asociados al SMMLV 2020

RUBROS	% sobre el mínimo	\$ Cargo del empleador
<b>Salario Mínimo Legal</b>	<b>100.0%</b>	877.803
+ Subsidio de transporte	11.7%	102.854
<b>Salario Mínimo Legal mas subsidio de transporte</b>		<b>980.657</b>
+ Contribución al sistema general de pensiones empleador	12.0%	105.336
+ Contribución al sistema general de riesgos laborales**	3.0%	26.334
+ Parafiscales: Cajas de compensación familiar	4.0%	35.112
<b>Costo total mensual (salarios más seguridad social)</b>		<b>1.147.440</b>
<b>Carga prestacional mensual</b>		
+ Total Anual Prima de Servicios (1/2 salario cada semestre)	9.3%	81.721
+ Total Anual Cesantías ( 1 salario )	9.3%	81.721
+ Intereses sobre las cesantías (12% anual)	1.1%	9.807
+ Vacaciones remuneradas (15 días)	4.2%	36.575
+ Calzado y vestido de labor (3 dotaciones al año)	7.8%	68.646
<b>Total Carga prestacional</b>		<b>278.471</b>
<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>62.4%</b>	<b>1.425.910</b>

\*\* 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 otros costos asociados que también deben asumir los empleadores que cumplen con los estándares formales de ley. En la **VII Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades** indagamos por los costos asociados al ausentismo, los cuales representan una de las cargas más impactantes 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 tienen que asumirse, por el empleador, ante la ausencia del trabajador.

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.

## Directos



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

Incapacidades días 1 y 2

Incapacidades rechazadas EPS

Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...)

Permisos sindicales

Licencias paternidad y maternidad rechazadas

## Indirectos



Costos asociados a mantener el puesto del trabajador que se ausenta

Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan

Capacitación de trabajadores que reemplazan

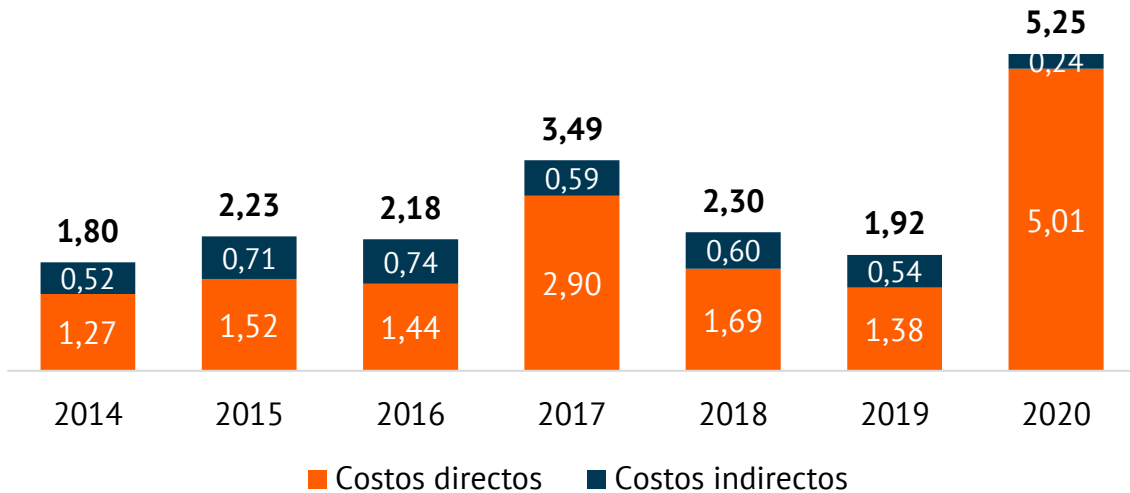
Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

Entrenamiento de los reubicados

Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.)

Análisis y adaptación de puestos de trabajo

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

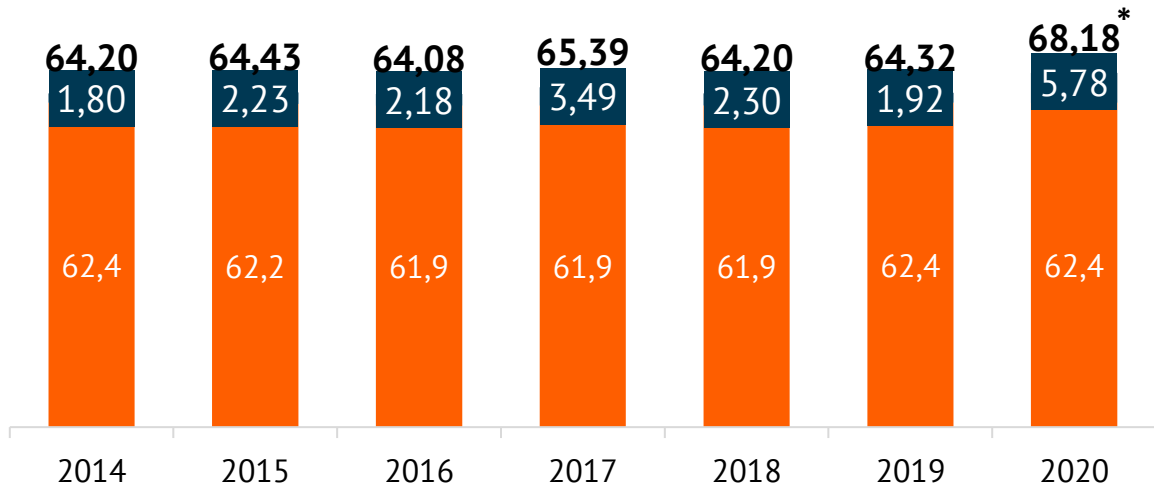


Al igual que los casos y días, la variable de costos del ausentismo también presenta un aumento. De este modo, para el año 2020, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, **5,2%** adicional sobre el salario de cada trabajador, solo por temas asociados al ausentismo de este. Estos, en su gran mayoría, fueron costos directos.

Si bien todos los años los costos directos superan los indirectos, para el 2020 se supera el promedio histórico, reflejando que el ausentismo laboral fue

uno de los grandes impactos del COVID-19 en el sector empresarial. En esta medida, es importante mencionar que durante este año se empezaron a reactivar los sectores económicos, no obstante, fue una reactivación gradual y las restricciones en movilidad todavía eran muy estrictas, por lo tanto, sumado al impacto económico, las ausencias laborales representaron gastos adicionales para las compañías del país.

## Ejemplo: Carga extrasalarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV (2014-2020)



\* Para el año 2020, se incluye el porcentaje asumido por las empresas por concepto de restricciones y reubicaciones médicas (0,53)

■ Costos extrasalariales (% del SMLMV)

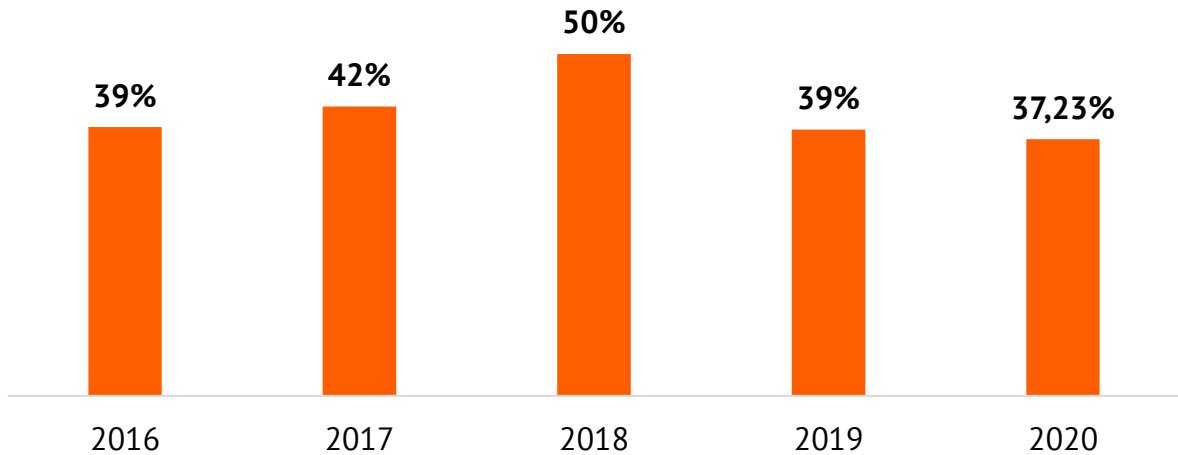
Total

Volviendo al ejemplo de un empleado que devengue el salario mínimo, que en 2020 equivalía a **\$877.803** mensuales, este **5,78%** de costo significaría que las empresas gastaron, por trabajador, **\$52.480** mensuales o **\$629.736** anuales, en promedio, solo a

causa del ausentismo laboral. En otras palabras, la carga extrasalarial mencionada sobre el mínimo, que en 2020 se ubicó en **62,4%**, podría haber ascendido, aproximadamente, a **68,18%**

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

---



La medición de los costos indirectos continua siendo muy baja, ya que para el 2020 se presenta una disminución, pero es entendible dadas las implicaciones en la gestión interna que tuvieron que asumir las empresas para poder hacer frente a la crisis que generó la pandemia.

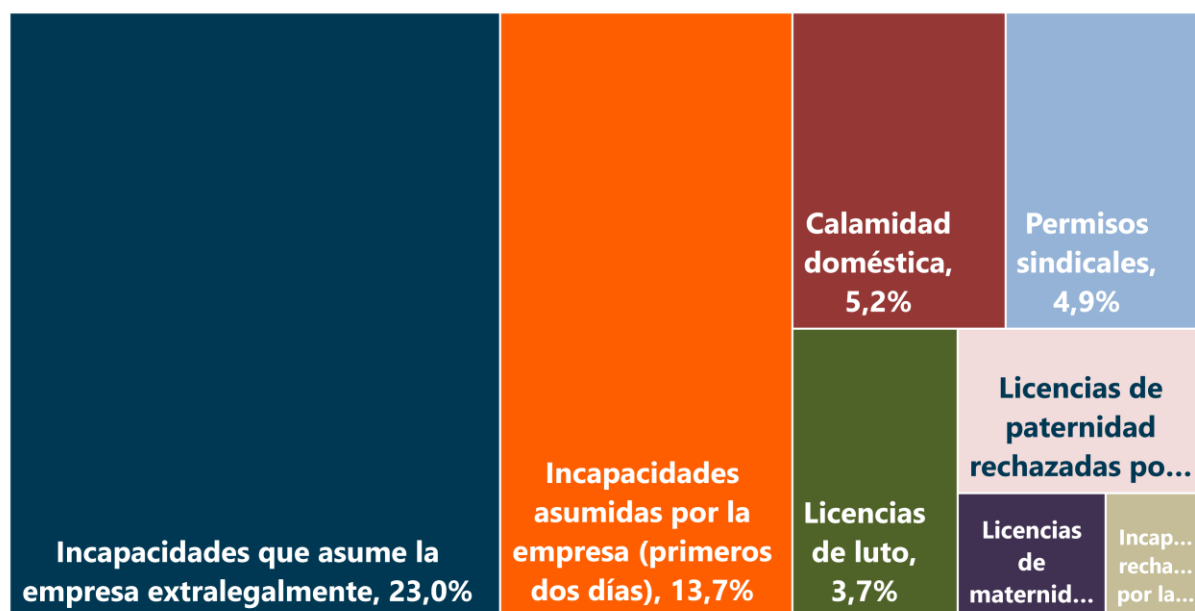
Desde el CESLA consideramos que la medición de los costos del ausentismo continúa siendo subestimada y que, si realmente se contara con la precisión de cada uno de esos costos

indirectos, que por su complejidad no son registrados en detalle, los valores serían mayores.

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 de la siguiente manera:

- **23%** Incapacidades que asume la empresa extralegalmente.
- **13,7%** Incapacidades asumidas por la empresa (primeros dos días).
- **5,2%** Calamidad doméstica.
- **4,9%** Permisos sindicales.
- **3,7%** Licencias de luto.
- **3,2%** Licencias de paternidad rechazadas por la EPS
- **1,4%** Licencias de maternidad o aborto rechazadas por la EPS
- **1%** Incapacidades rechazadas por la EPS o ARL.



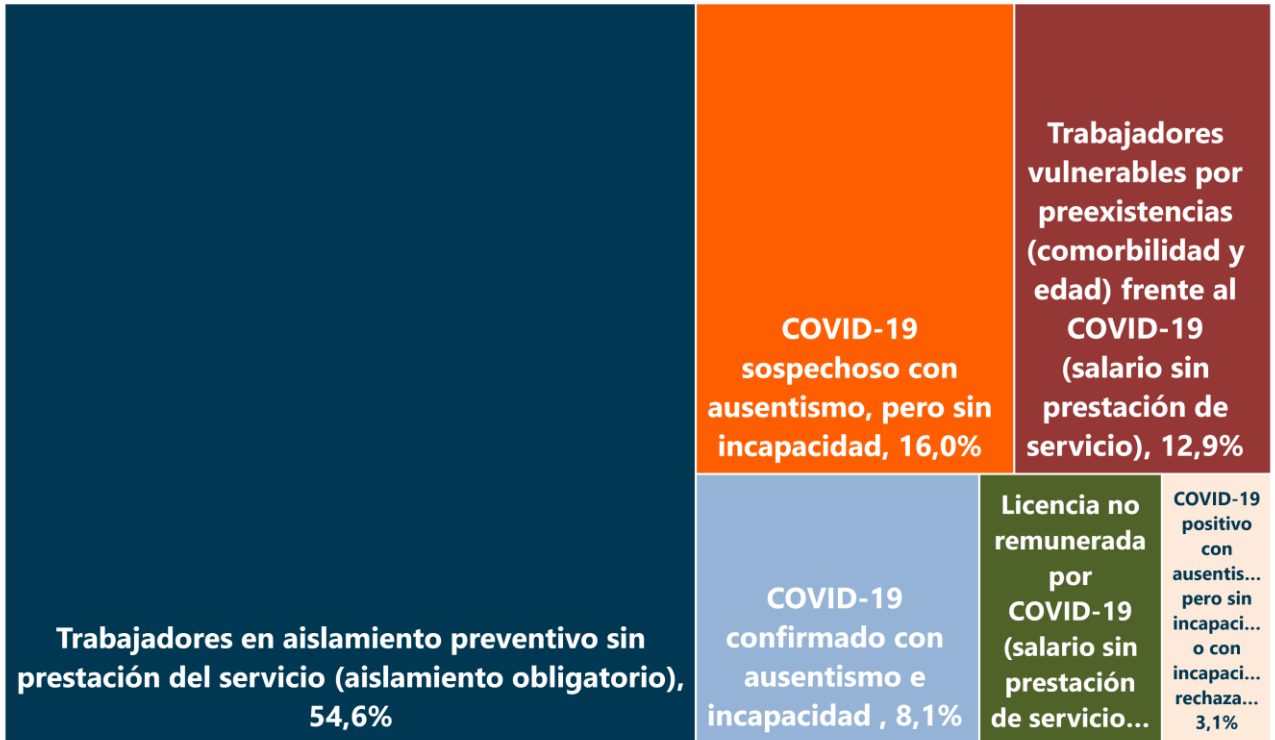
Para el 2020 las incapacidades que asumió la empresa extralegalmente (23%) fue lo que mayor costo representó para las compañías en los salarios y prestaciones que asumieron. El segundo rubro con mayor costo fueron los primeros dos días de ausentismo por enfermedad (13,7%), que en las encuestas anteriores generaban el gasto más elevado.

Los demás rubros también tuvieron

variaciones, como por ejemplo, licencia de calamidad doméstica (5,2) y licencia de luto (3,7), que se habían caracterizado por ser de las licencias que menos costos generaba para la empresa, pero, para el año analizado, ocuparon el tercer y quinto puesto. Esto último es otra muestra de las implicaciones de la pandemia en el interior de las organizaciones empresariales.



## Distribución de los costos por COVID-19 asumidos por la empresa



En la medición de los costos asumidos por las empresas por motivo del COVID-19, como muestra la gráfica, un poco más de la mitad de los gastos destinados a temas relacionados con el virus estuvieron vinculados al pago de salarios y prestaciones de **los trabajadores en aislamiento preventivo sin prestación del servicio (54,6%)**.

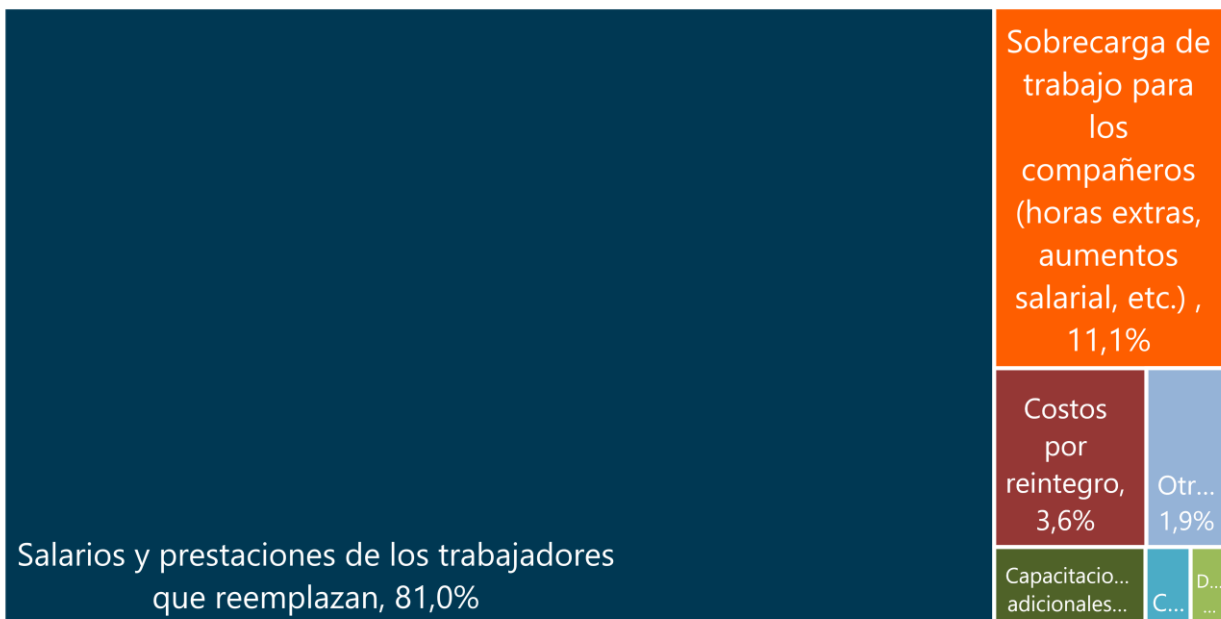
Otro de los rubros que representó mayor costo a las empresas fue el relativo a **los casos sospechosos, pero sin incapacidad (16%)**, que son todos aquellos trabajadores que reportaron un contacto estrecho o presentaron síntomas que, por protocolos de bioseguridad, no podían ir a trabajar y entraban en un aislamiento preventivo mientras se cumplía con el tiempo requerido para el diagnóstico.

Asimismo, **los trabajadores vulnerables por preexistencias médicas (12,9%)** también representaron un porcentaje alto en los costos. Este asunto surgió como una de las grandes preocupaciones en el interior de las empresas. Fue alto el número de trabajadores que reportaron alguna comorbilidad que les impedía acudir a su lugar de trabajo. También, al inicio de la pandemia algunas las empresas no contaban con un plan de reubicación o mientras definían las funciones que estos podrían desempeñar desde casa.

**El 47% de los costos directos asumidos por las empresas están relacionados con la COVID-19.**

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

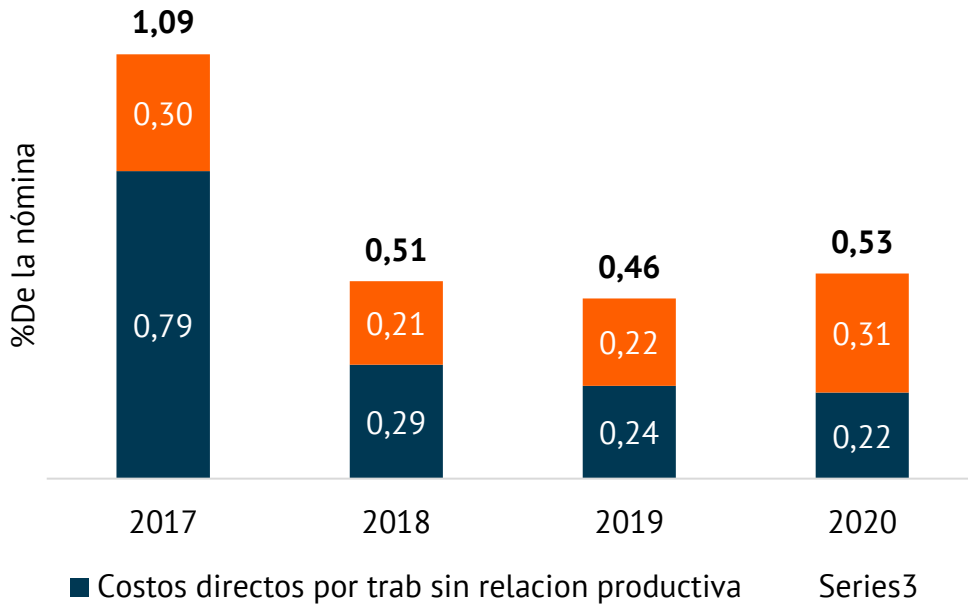
Solo el **37,7%** de las empresas miden los costos indirectos.



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

- **81%** Salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan.
- **11,1%** Sobrecarga para los compañeros (horas extras, aumentos salariales).
- **3,6%** Costos por reintegro.
- **1,9%** otros.
- **1,6%** Capacitaciones adicionales de los trabajadores que reemplazan.
- **0,5%** Costos asociados a procesos de autorización para desvinculación ante el Ministerio del Trabajo
- **0,4%** Daños por accidentes de trabajo.

## Costos asociados a trabajadores con restricciones médicas y reubicados como % de la nómina



Los costos asociados al ausentismo han demostrado tener un impacto significativo en las empresas, especialmente con los efectos propios de la pandemia. Sumado a los costos directos e indirectos que se deben asumir por ausencias laborales, el incremento en los costos por trabajadores con restricciones médicas, reubicaciones y fueros de salud aumenta la carga económica que deben soportar las empresas.

En 2020, las empresas experimentaron, en promedio, un aumento del 0,53% en los costos de la nómina debido a restricciones y reubicaciones. De este porcentaje, el 0,22% obedece a 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 0,31% corresponde a los costos indirectos por adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores que tuvieron que ser reubicados.

## Costos de oportunidad por montos adeudados de **EPS y ARL**

Otro tema importante que incide 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 a tiempo por parte

de las EPS y ARL. Para diciembre de 2020, las EPS y ARL debían a las empresas encuestadas más de **151 mil millones de pesos**, esto es, en promedio **\$348.406 por cada trabajador**.

	Monto adeudado total (millones)	Monto adeudado por trabajador	Número promedio de meses para pagar	Monto adeudado total (millones)	Monto adeudado por trabajador	Número promedio de meses para pagar
	<b>2019</b>			<b>2020</b>		
<b>EPS</b>	34.494	69.699	<b>4,6</b>	92.599	212.892	<b>8,8</b>
<b>ARL</b>	6.302	12.735	<b>1,8</b>	58.943	135.515	<b>4,5</b>
<b>Total</b>	40.796	82.434	-	151.542	348.406	-

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.

Según las empresas encuestadas, las EPS se demoran, en promedio, más de 8,8 meses para pagar sus deudas y las ARL, aproximadamente 4,5 meses. Si comparamos con datos de años anteriores se presentó un incremento en la mora en el pago. Estos niveles cartera, históricamente, se han caracterizado por tener una tendencia a incrementar. El año 2020 es particularmente preocupante en este sentido.

De este modo, se realizó, nuevamente, una simulación financiera de lo que podría representar anualmente para las empresas este costo. Se asume que el dinero adeudado hubiese sido invertido en una tasa de interés libre de riesgo en el corto plazo. Para 2020, la DTF promedio fue

1,96% 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 2.970 millones en 2020.

	<b>EPS</b>	<b>ARL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Costo financiero 2020 (DTF 1,96%)</b>	1,96%		
<b>Mayor monto por tasa de interés (\$)</b>	\$ 94.414	\$ 60.099	\$ 154.513
<b>Costo de oportunidad (millones)</b>	\$ 1.815	\$ 1.155	<b>2.970</b>



# COMPARATIVO SECTORIAL Y REGIONAL DEL AUSENTISMO LABORAL

125,407	150,000	101,000	89,000
124,000	35,000	101,684	50,000
105,450	83,000	101,962	68,700
86,502	45,000	102,747	123,000



## Trabajadores Por cada 1000



**\$1.496 millones**  
*Por costos de ausentismo*

**\$225 millones**  
*Por costos de  
restricciones médicas y  
reubicaciones laborales*

**\$1,7 millones**  
*Total costo promedio  
anual por trabajador  
(aprox.)*

**1.771**  
*Casos de ausentismo*

**11.203**  
*Días perdidos por  
ausentismo*

**36**  
*Trabajadores con  
restricciones 7 de ellos sin  
relación productiva*

En una síntesis general de la **VII EALI**, si se toma una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en 2020, habrá **1.771 casos de incapacidad** entre estos, con un total de **11.203 días perdidos** a causa de ello. Por estos 1000 empleados, en términos de costos, se tendrán que desembolsar, solo por ausentismo laboral, **1.496 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos. Por otro lado, de aquellos 1000, habrá **36 trabajadores con alguna restricción médica**, de los cuales **7 no tendrían ningún impacto**

**productivo en la empresa.** Por estos, se deberá desembolsar **\$225 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos. En total por una muestra de 1000 trabajadores, se incurre aproximadamente en un **costo adicional de 1.721 millones de pesos**, debido a temas relacionados con el ausentismo y las restricciones médicas y reubicaciones, es decir, en promedio, **\$1,7 millones por trabajador.**

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	9.063	2,87	20,86	3,21%	35,86	11,70
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	49.759	2,19	15,47	1,50%	13,34	11,27
Actividades financieras y de seguros	117.704	0,94	9,22	3,03%	20,14	0,62
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31.699	1,53	11,26	0,54%	30,66	1,20
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	825	1,81	13,31	3,71%	100,61	2,42
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	57.387	1,58	12,09	8,79%	48,44	4,71
Construcción	1.759	0,79	4,40	0,76%	13,08	13,08
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	308	1,96	16,62	3,55%	3,25	0,00
Educación	20	0,25	2,75	0,24%	0,00	0,00
Explotación de minas y canteras	11.122	1,23	12,13	7,59%	14,84	0,45
Industrias manufactureras	119.238	2,25	15,58	8,55%	69,42	8,32
Información y comunicaciones	8.223	0,34	4,24	0,30%	18,61	0,24
Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p.	64	0,09	9,88			
Otras actividades de servicios	390	0,44	4,04	4,70%	110,26	0,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	16.392	0,94	8,70	8,21%	17,64	1,14
Transporte y almacenamiento	11.006	3,79	108,23	7,03%	15,72	1,73
<b>Total general</b>	<b>434.959</b>	<b>1,7</b>	<b>14,90</b>	<b>5,25%</b>	<b>36,41</b>	<b>4,74</b>

Al momento de analizar el ausentismo laboral de manera comparativa entre regiones y sectores económicos, estas estadísticas, por, muestran disparidades en relación con los aspectos más críticos en materia de salud, estabilidad laboral y costos asociados al ausentismo.

De este modo, se observa cómo los sectores de industria manufacturera y transporte son los que presentaron un mayor impacto en casos y días de

ausencias laborales. En cuanto a los costos, el sector de comercio el que tuvo un porcentaje de gasto más elevado (8,79% valor sobre la nómina).

Asimismo, en relación con el número de reubicados por cada 1000 trabajadores, los sectores como la construcción (13,08), salud (11,7) y el sector financiero (11,27) fueron los que estuvieron por encima del promedio nacional.



Región	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Antioquia	217.177	1,63	10,67	4,84%	33,28	6,23
Atlántico - Magdalena	6.842	1,67	9,52	43,05%	45,89	0,91
Bogotá-Cundinamarca-Boyacá	128.607	1,58	21,64	3,26%	29,80	1,79
Bolívar	3.960	1,51	31,54	2,82%	93,18	2,53
Caldas	4.222	1,71	13,62	1,20%	41,69	1,89
Cauca	823	0,60	8,62	1,68%	46,88	13,02
Norte de Santander	132	0,92	10,48	0,31%	15,15	7,58
Risaralda - Quindío	6.126	2,00	7,68	1,85%	28,73	0,65
Santander	1.777	0,79	13,85	0,35%	16,32	4,50
Tolima - Huila	221	0,55	5,68	2,08%	67,87	0,00
Valle del Cauca	65.072	2,07	16,18	8,98%	55,25	6,75
<b>Total general</b>	<b>434.959</b>	<b>1,7</b>	<b>14,90</b>	<b>5,25%</b>	<b>36,41</b>	<b>4,74</b>

Regionalmente, aunque no se evidencia una diferencia significativa, el Valle del Cauca fue la región del país que mayor incidencia tuvo del ausentismo, especialmente en casos de ausentismo por trabajador, días de ausencias y el número de los trabajadores con restricciones médicas.

Así mismo, Cauca 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.

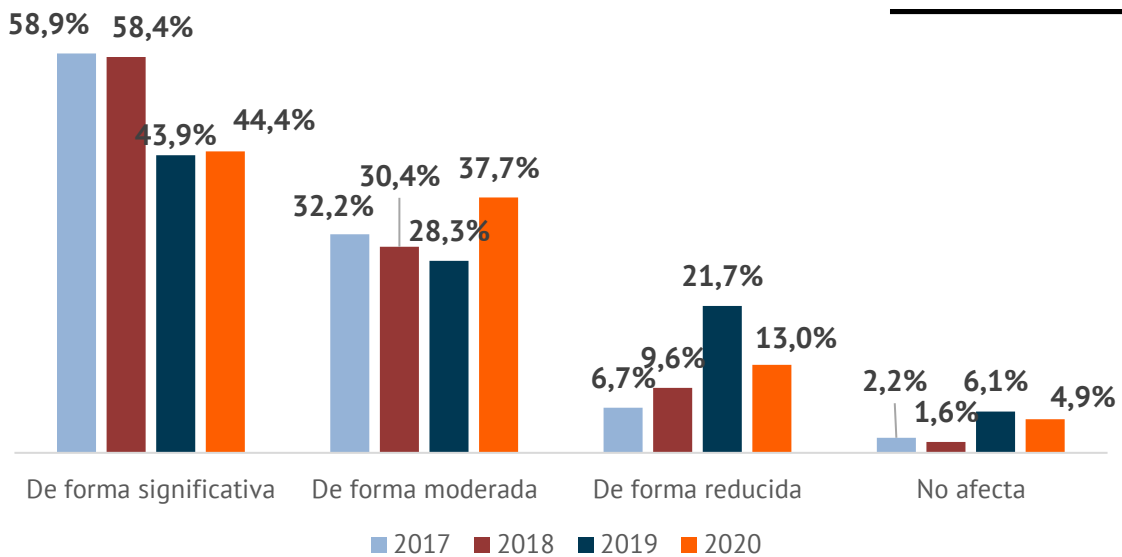


# PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

Desde el CESLA es muy importante conocer la percepción que tienen las personas encargadas de la gestión del ausentismo en las empresas, esto con el objetivo de poder complementar la información proporcionada por los datos estadísticos con la visión de los expertos.

De este modo, para el 2020, al indagar por la percepción frente a cómo afecta el ausentismo por razones de salud a las empresas estas indicaron que: al 44,4% les afecta de forma significativa, al 37,7% de forma moderada, mientras que solo al 13% de forma reducida.

## ¿Cómo afecta el ausentismo laboral por razones de salud a su empresa?

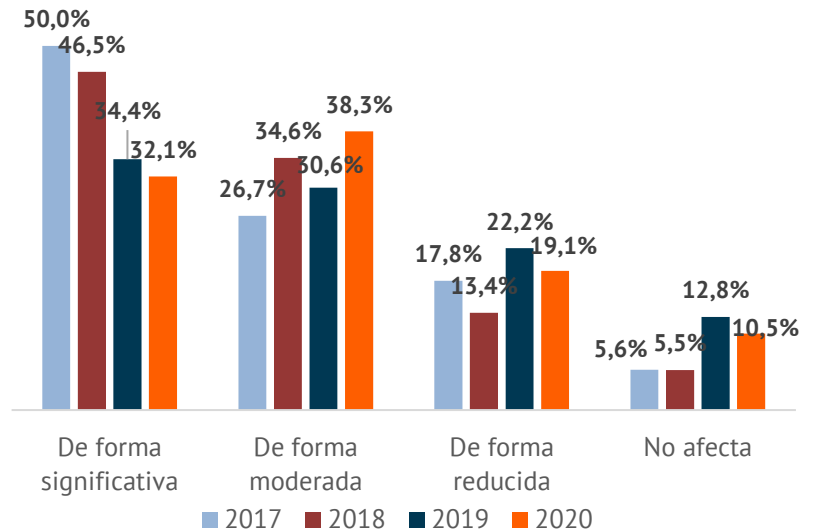


Lo anterior evidencia que, para el año 2020, la percepción de un impacto negativo del ausentismo aumentó sustancialmente, y es un imagen que guarda relación con las estadísticas analizadas en las secciones anteriores, que dan

cuenta de cómo la pandemia logró afectar los procesos internos de las compañías, en particular, en temas de gestión del ausentismo.

## ¿Cómo afectan las restricciones médicas a su empresa?

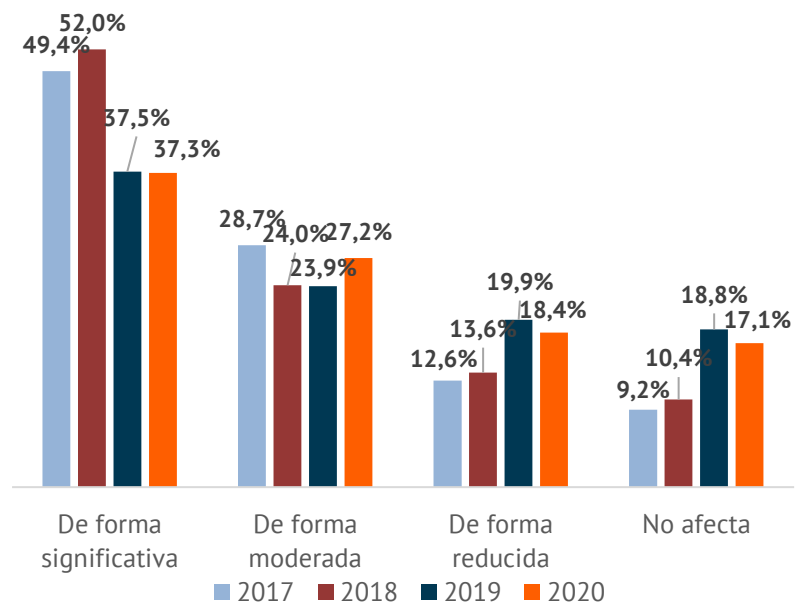
Para el 2020, el **38,3 %** de las empresas tienen la percepción de que las restricciones médicas les afectan de forma moderada. Si bien es la opinión que tiene mayor representatividad, la sigue, muy de cerca, la percepción sobre la afectación significativa (**32,1%**).



Las reubicaciones médicas, en cuanto a percepción, son valoradas con un nivel de afectación más alta. Para el 2020, estas permanecen en un porcentaje similar al año 2019.

Lo anterior sustenta el argumento central de esta versión de la encuesta: la pandemia y los efectos de los cierres económicos y restricciones en la movilidad impactaron los indicadores de ausentismo, reubicación y restricciones médicas.

## ¿Cómo afectan las reubicaciones a su empresa?



## Tasa de inclusión laboral: Porcentaje de trabajadores con discapacidad sobre el total de trabajadores

La **tasa de inclusión laboral** presenta un aumento al pasar de **0,38% (2019)** a **0,81% en el 2020**. El dato de inclusión laboral para el año 2020 es positivo, puesto que evidencia un aumento en el número de trabajadores con discapacidad en las empresas que dieron respuesta a la encuesta.

Esta medición, que ya lleva 3 años consecutivos, es de suma importancia para los análisis laborales del CESLA. Desde diferentes escenarios se han buscado impulsar discusiones alrededor de la necesidad de promover espacios laborales más inclusivos.

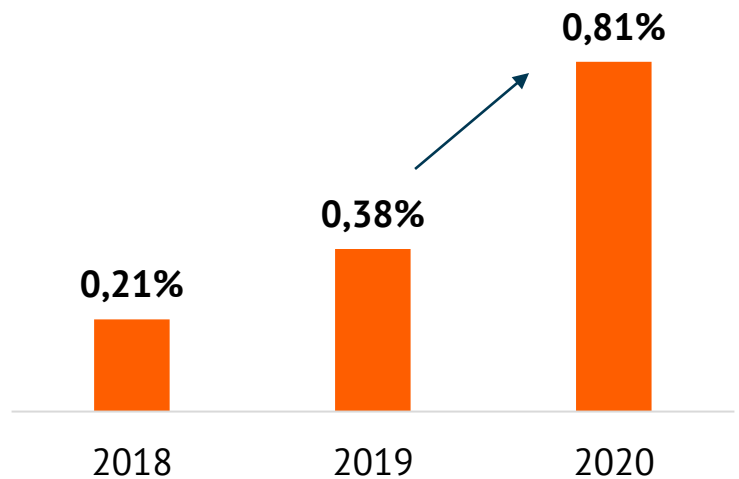
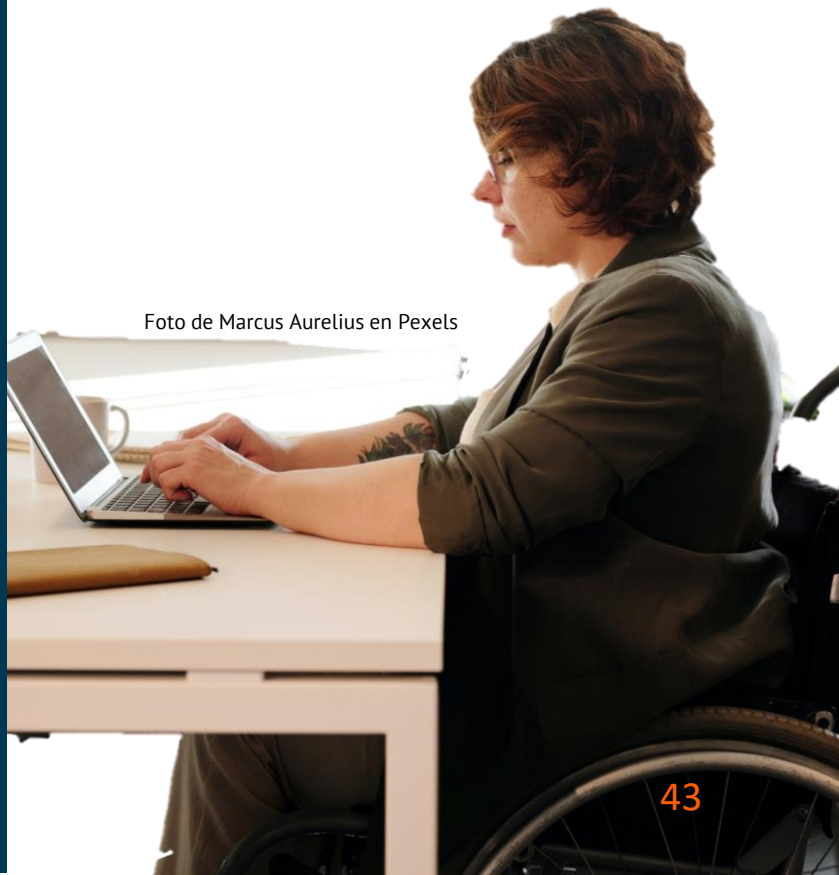


Foto de Marcus Aurelius en Pexels





# TRABAJO EN CASA O TELETRABAJO



En esta ocasión, incluimos en la EALI un módulo de preguntas especiales sobre la percepción de las empresas en torno al trabajo en casa o el teletrabajo, el cual no responde a un tema de salud propiamente dicho, pero se constituyó en una realidad laboral que dejó de ser un aspecto transitorio y la tendencia está

orientada a permanecer como una forma de trabajo aceptada por empleadores y trabajadores.

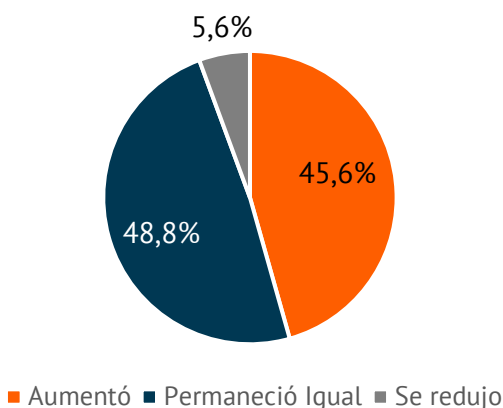
De este modo, obtuvimos los siguientes resultados:

**Durante el 2020, el 52% de los trabajadores prestaron servicios, en algún momento, bajo la modalidad de trabajo en casa.**

En este módulo se indagó por la percepción de las empresas frente a la implementación del trabajo en casa durante el 2020. De esto, se obtienen resultados muy interesantes que demuestran que esta modalidad de trabajo se convirtió en una estrategia para minimizar el impacto que las cuarentenas prolongadas generaron en el sector privado. Adicional, se percibe el deseo de poder continuar con la implementación de este modelo dentro de las organizaciones empresariales.

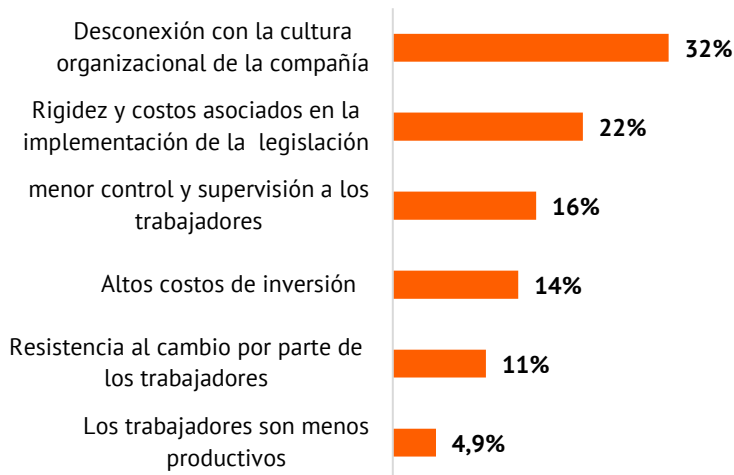
Así las cosas, el 48,8% de las empresas consideraron que el trabajo desde casa no afectó la productividad de sus trabajadores,

**Considera que la productividad de los trabajadores en trabajo en casa o teletrabajo:**



de modo que esta permaneció igual. El 45,6% indicó que la productividad de sus trabajadores aumentó. Los principales desincentivos que encuentran las empresas para poder lograr la implementación consistente del teletrabajo son: (i) la desconexión con la cultura organizacional de la compañía (32%); (ii) la rigidez y costos asociados en la implementación de la legislación (22%); (iii) el menor control y supervisión a los empleados (16%); (iv) los altos costos de inversión (11%); y (v) solo el 4,9% de las empresas consideran que sus trabajadores serían menos productivos.

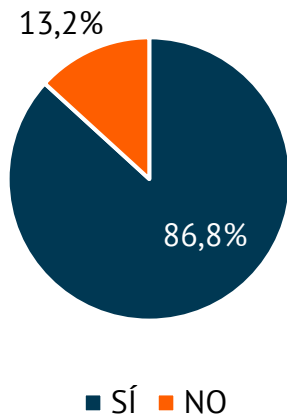
**Desincentivos para la implementación permanente del teletrabajo en las empresas**



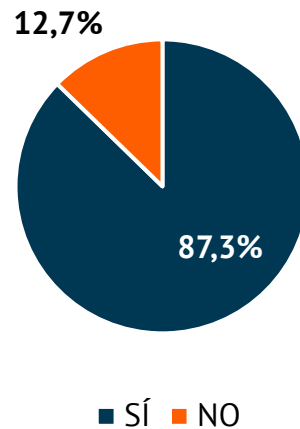
Durante el 2020, el **86,8%** de las empresas encuestadas habían implementado la alternancia laboral. Para el año 2021, el **87,3%** planeaba continuar implementando esta modalidad, y es de esperarse, dado que

para este año aún se encuentra vigente la declaratoria de emergencia sanitaria, de suerte que esta alternativa de prestación del servicio pueda ser utilizada por las empresas sin mayores inconvenientes.

**Durante el año 2020, ¿su empresa se implementó la alternancia laboral?**



**¿Su empresa planea continuar implementando la alternancia laboral durante el 2021?**



Un aspecto importante de estos datos relativos al trabajo no presencial es plantear la necesidad de ampliar la discusión en esta materia, y ver que realmente es una modalidad laboral que funcionó adecuadamente para dar respuesta a una situación coyuntural,

pero que podría contribuir a minimizar problemas más estructurales de nuestro país, como lo es la alta tasa de desempleo e informalidad, así como las brechas salariales y la atracción y retención del talento humano<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El CESLA realizó un estudio más detallado del trabajo desde casa, para su consulta ingresar: <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf>





# CONCLUSIONES

## Casos, días y costos del ausentismo laboral

El año 2020 fue atípico. Los indicadores de ausentismo presentaron un aumento significativo en número de casos, días y costos asociados. A su vez, las recomendaciones médicas y reubicaciones representaron porcentajes muy altos, lo cual agudiza los problemas de productividad a nivel empresarial y nacional.

Es importante identificar los costos monetarios y no monetarios que se relacionan con el ausentismo laboral. Estos costos les restan competitividad a las empresas en Colombia. Aún sigue siendo difícil para las empresas medir los costos indirectos del ausentismo laboral, las restricciones y las recomendaciones médicas.

\$1.700.00 al año por cada trabajador tuvieron que asumir, en promedio, las empresas para gestionar y dar respuesta a los fenómenos de ausentismo, reubicaciones y restricciones médicas.

En 2020, y teniendo por referente el ejemplo de un trabajador que percibe un salario mínimo, la carga extrasalarial mensual que tuvieron que asumir las empresas sobre el salario se ubicó en un 68,18%, de los cuales el 5,78% se relacionan con la gestión del ausentismo laboral.

## Costos de oportunidad

Un costo adicional del ausentismo por razones de salud está relacionado con el dinero que las EPS y las ARL adeudan a las empresas por reembolsos. Las EPS y ARL debían, en promedio, \$154.513 por trabajador a diciembre de 2020. Esto significó, como costo financiero, hasta 2.970 millones de pesos que hubieran podido recaudar las empresas encuestadas si lo hubiesen ahorrado a una tasa libre de riesgo.

## Inclusión laboral

Las empresas ANDI cada vez más aumentan su tasa de inclusión de trabajadores con discapacidad,. Para el 2020 esta tasa se ubicó en 0,81%. Sin embargo, existe un amplio potencial de mejora, para lo cual se requiere la eliminación de las barreras normativas.

## Trabajo desde casa

El trabajo desde casa fue percibido por los empleadores como una modalidad laboral que no disminuye la productividad de sus trabajadores y, por el contrario, la aumenta. La mayoría de empresas desean seguir implementando esquemas flexibles de trabajo con el objetivo de minimizar los efectos generados por la pandemia.

# SOBRE LOS AUTORES

## Andrea Pelaez Romero

Economista de la Universidad de Ibagué y Magister en Economía de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

## Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magister en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

## Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

## Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla, España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social



[www.andi.com.co](http://www.andi.com.co)

**ANDI**

**MÁS  
PAÍS**

**CESLA**  
Centro de Estudios Sociales y Laborales