

Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2021



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

Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C., Hurtado, I., Restrepo, J. Jaramillo, T. (2023). Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2021. Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.

AUTORES

Enán Arrieta-Burgos

Catalina Sepúlveda Zea

Isaac Hurtado Rivera

Juliana Restrepo Zuleta

Tomás Jaramillo Torres

EDITORES

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y LABORALES

cesla@andi.com.co

Medellín, enero de 2023



INFORME DE SEGUIMIENTO:
Ausentismo Laboral e
Incapacidades Médicas.

ÍNDICE

- 01** Agradecimientos
- 02** Datos generales y representatividad
- 08** Incidencia y severidad del ausentismo
- 19** Restricciones y reubicaciones médicas
- 23** Costos asociados al ausentismo
- 32** Comparativo sectorial y regional
- 36** Percepción empresarial
- 39** Conclusiones

AGRADECIMIENTOS

Se reconoce el apoyo de todas aquellas empresas que participaron, activamente, en la Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades Médicas (EALI, 2021). Asimismo, agradecemos, especialmente, a nuestros patrocinadores



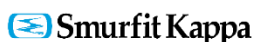
BRITISH AMERICAN
TOBACCO



corona



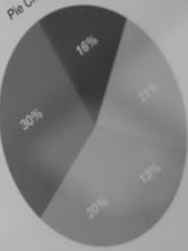
GENERAL MOTORS
COLMOTORES



DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD

Column, bar, and pie charts compare values in a single category, such as the number of products sold by each salesperson. Pie charts show each category's value as a percentage of the whole.

Column Chart



Fundraiser Results by Salesperson

PARTICIPANT
nonoo
nono
noono
nonoon
nonoon

UNITS SOLD
11
15
9
14
21

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Para el año 2021, se obtuvo una representatividad de:

128 empresas participantes que, a su vez, representaron **334.753 trabajadores**, equivalentes al **6,5% de los empleos asalariados formales** y al **18% del PIB del país**.



128
Empresas

334.753
Trabajadores

6,5% del empleo asalariado formal



\$ 14,41
Billones en nómina total

18% del PIB

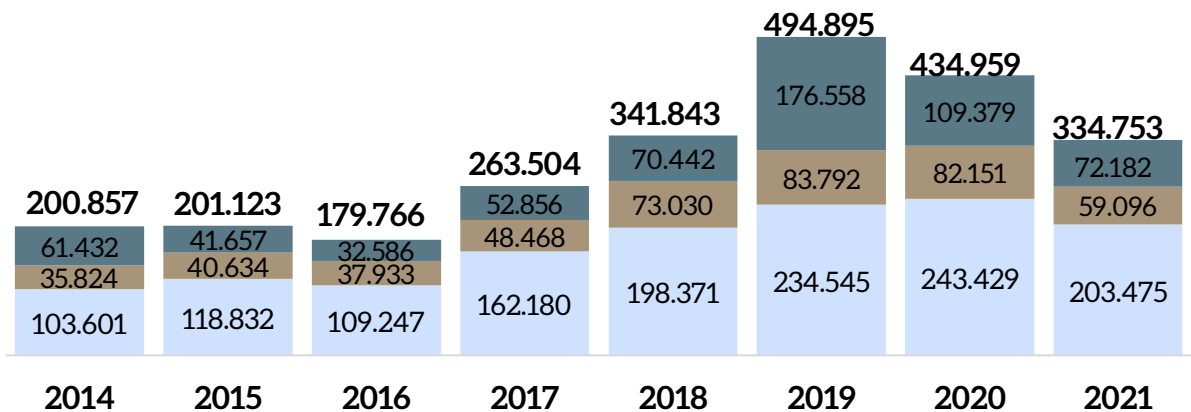
212 billones en ingresos operacionales



El ausentismo laboral es un aspecto clave para la gestión humana del recurso humano de las empresas. Muestra de lo anterior, es el seguimiento anual que la Encuesta de **Ausentismo Laboral e Incapacidades Médicas (EALI)** hace de los indicadores que miden la incidencia, la prevalencia, la severidad y los costos asociados a las ausencias laborales, los cuales, por varios años consecutivos, mostraban una tendencia a la baja.

Ahora bien, si se analizan los años 2020 y 2021 respectivamente, se obtiene un aumento significativo del ausentismo motivado, principalmente, por incapacidades o licencias asociadas al COVID-19. Por lo anterior, continúa la necesidad de seguir aportando desde un análisis más detallado los impactos que la COVID-19 generó en el ausentismo.

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

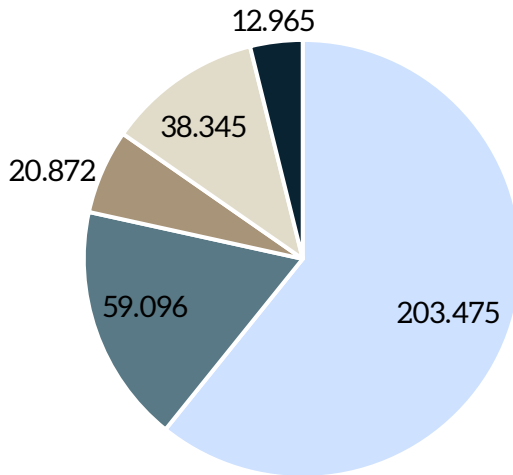
Obtuvimos, en esta versión de la encuesta, información relativa a **334.753** trabajadores de empresas afiliadas a la ANDI. Comparado con el año 2020, se presenta una **disminución del 23%**. En este punto es importante precisar las posibles razones de este decrecimiento:

- Al 2021, al igual que el año anterior, reflejó un aumento histórico en las tasas de desempleo, esto producto de la crisis en el empleo como consecuencia de los impactos de la pandemia y la postpandemia.

Asimismo, se evidencia que los trabajadores que estaban contratados mediante empresas de servicios temporales o por contratos de tipo temporal u ocasionales fueron los más afectados, puesto que si comparamos con el 2020, hubo una disminución del **34%**.

De este modo, es necesario hacer un comparativo entre la producción real versus el empleo permanente y el empleo temporal y así establecer una posible explicación:

Trabajadores por tipo de contratación 2021

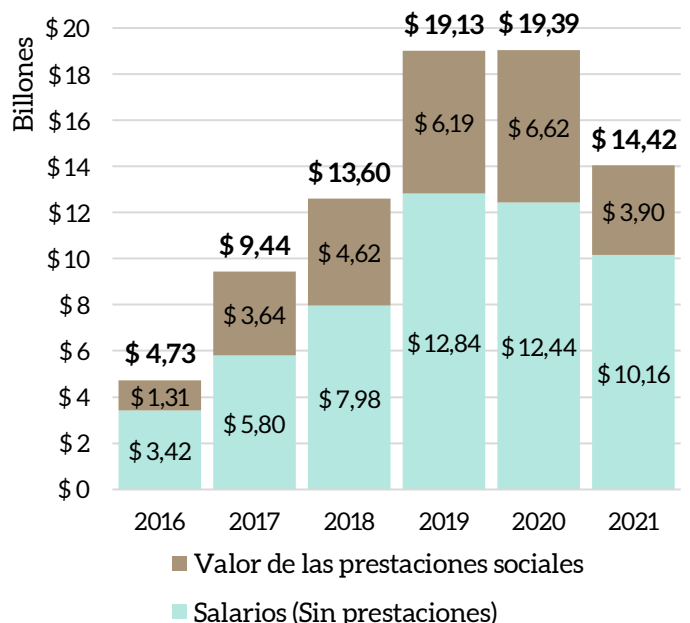


- Contrato a término indefinido
- Contrato a término fijo
- Contrato por obra o labor
- Trabajadores en misión por empresas temporales
- Otros (ocasional, de aprendizaje, convenios universitarios)

En cuanto al tipo de contratación, tenemos que de los **334.753 trabajadores** que hacían parte de las empresas participantes de la encuesta, el **60,7%** estaban contratados a término indefinido, el **21,5%** tenía un contrato a término fijo y el **17,7%** prestaban su servicio a las empresas bajo la modalidad de contrato temporal.

Lo anterior evidencia que, al igual que el año 2020, la pérdida de empleos producto de los impactos propios de la pandemia tuvo un mayor impacto en los trabajadores indirectos de las compañías.

Nómina total representada (billones de pesos)



La nómina representada fue de **\$ 14,42 billones**. Para 2021 este valor presenta una disminución que guarda relación con la disminución de trabajadores representados en la muestra.

A pesar de que en el año 2021 no se obtuvo un aumento respecto a los años anteriores, como era la tendencia, lo cierto es que, teniendo en cuenta las circunstancias coyunturales de la pandemia y postpandemia, **la EALI continúa dando cuenta de hallazgos significativos y representativos para el sector empresarial.**

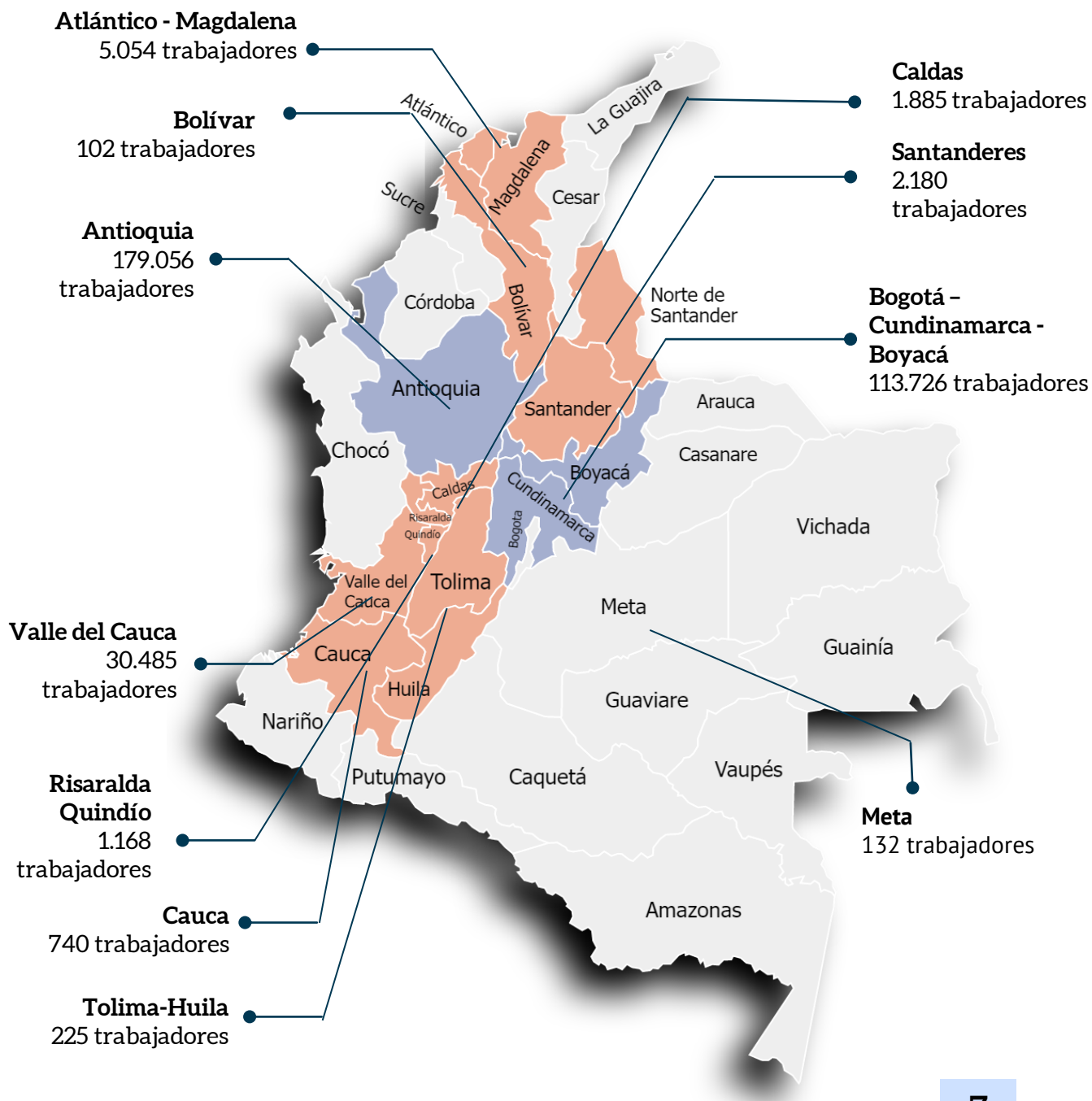
Representación obtenida por sector económico

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	45%	104.982
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	13%	54.403
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9%	36.900
Actividades financieras y de seguros	7%	46.371
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	6%	7.806
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5%	36.068
Información y comunicaciones	4%	11.845
Transporte y almacenamiento	2%	1.904
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2%	521
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2%	20.905
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2%	471
Otras actividades de servicios	2%	427
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	1%	333
Educación	1%	20
Explotación de minas y canteras	1%	9.880
Total general	100%	332.836

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

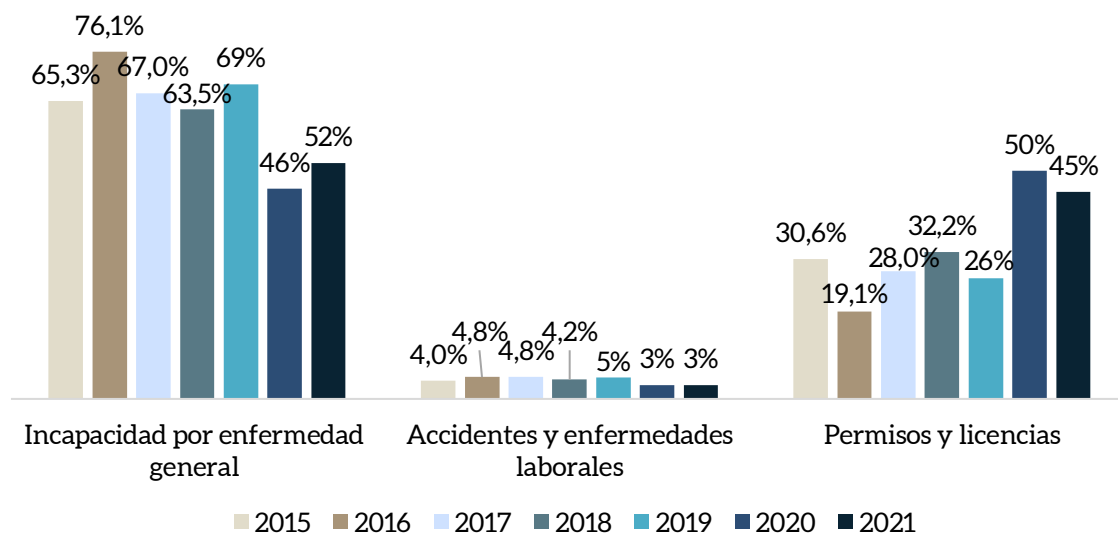




Los resultados de la **EALI 2021** son muy similares a los datos de **2020**, en términos de tendencias en casos de incapacidad, licencias y, en general, en lo relativo a las dinámicas laborales en cuanto a la implementación del trabajo desde casa. Obviamente, debido a la especificidad de la pandemia, la situación en este período es comparable en términos de impacto en el empleo y la economía. Sin embargo, al detallar, encontramos algunos cambios que muestran que, si bien 2021 fue un año en el que se trazó el objetivo de mejorar las tasas de empleo y la recuperación económica, **se evidenciaron avances, pero a un paso muy lento, afectando la productividad y competitividad en el sector empresarial del país.**

Sumado a lo anterior, en este año se presentaron las cifras de contagio más altas durante la pandemia, muestra de esto, es el **aumento significativo de los casos de ausencias laborales motivadas por el COVID-19.**

Causas de ausentismo laboral, 2015-2021 (% de casos totales)

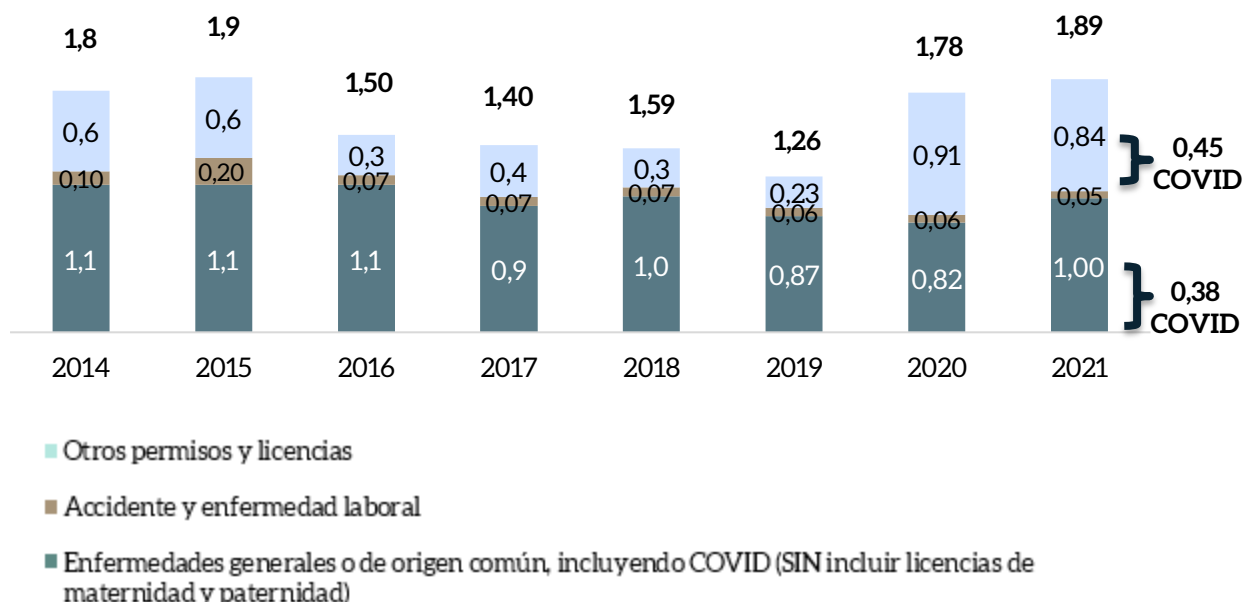


Con respecto a la incidencia del ausentismo, encontramos que, en 2021, se presentaron **296.366 casos de ausentismo laboral**. Particularmente, para el año analizado, las inasistencias al puesto del trabajo estuvieron motivadas, nuevamente, por causas relacionadas con la enfermedad de origen común, las cuales representaron **el 52% de las ausencias laborales**.

Las licencias y permisos, aunque de nuevo ocupan el segundo lugar de las causas de ausencias en el lugar de trabajo, continúan con un porcentaje muy alto respecto a los años previos a la pandemia, lo cual evidencia que el COVID-19 para este año continúa afectando la normalidad laboral del país.

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 2014-2021

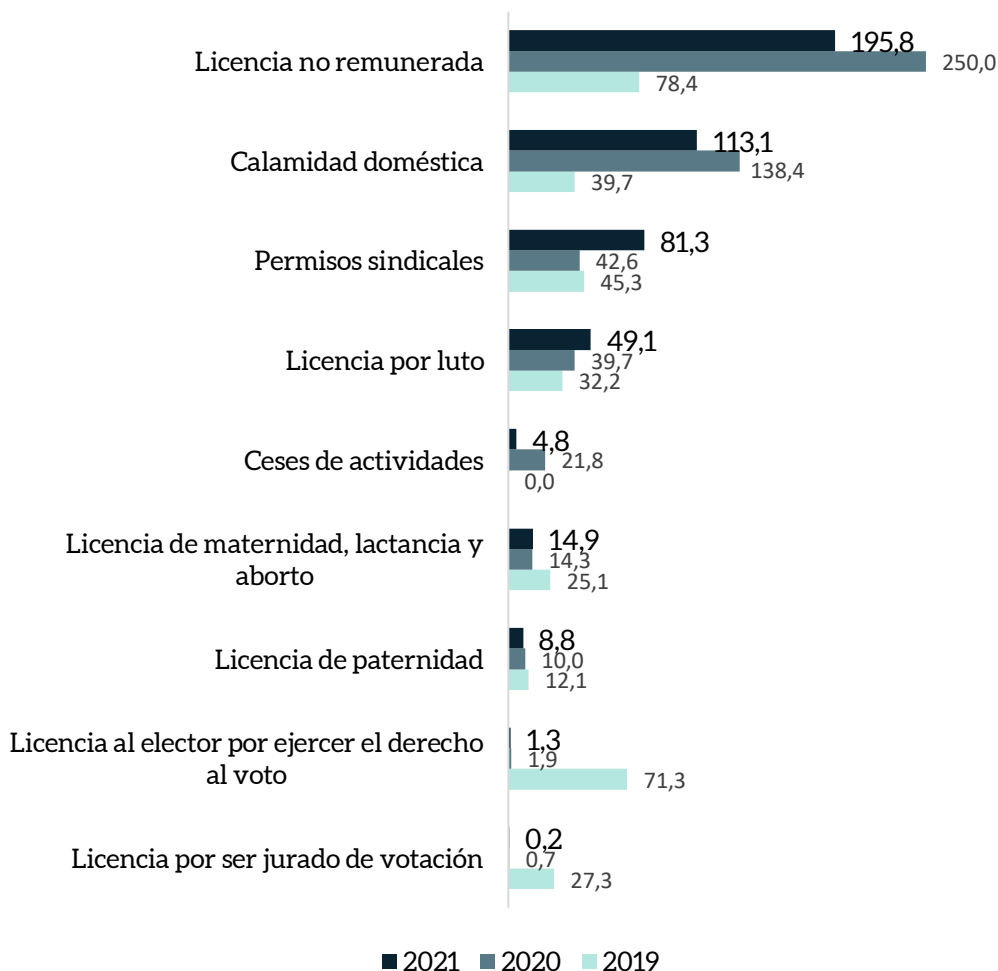


Para 2021, en promedio, **un trabajador presentó, al año, 1,89 casos de ausentismo**. Analizando la comparación respecto al año anterior, hubo un aumento en ausencias laborales con una **variación cercana al 5,8%**, siendo la enfermedad de origen común la que evidencia un incremento mayor.

Al igual que el año 2020, el COVID-19 sigue siendo el factor que más impacta el ausentismo en las empresas. Asimismo, el alto número de casos que representaron los permisos y licencias, continúan teniendo relación con causas asociadas a la pandemia, que permanecían vigentes en el 2021, como lo fueron las medidas de aislamiento y distanciamiento social.

En términos generales, los casos de ausentismo no asociados al COVID no aumentan, pero el virus y las medidas de aislamiento siguieron impactando a las empresas del país.

Permisos y licencias: Casos por cada 1000 trabajadores (2019-2021)



Para el 2021, el panorama de licencias y permisos es el siguiente:

- Al igual que en el 2020, **las licencias y permisos continúan siendo una de las principales causas de ausentismo laboral**. Para el 2021, no logra superar los casos de ausentismo por enfermedad de origen común, pero al comparar con los años prepandémicos, **sigue presentando un promedio superior al histórico**. De este modo, al detallar las razones del incremento, se observa que **las licencias no remuneradas (195,8 casos por cada 100 trabajadores)** son el motivo que presentó un mayor número de casos por trabajador, y si bien al compáralo con el año anterior se evidencia una leve disminución, continúa registrando una alta incidencia.



El alto número de casos que se registraron por licencias en las empresas son el reflejo del problema que la pandemia trajo a la nueva realidad laboral. Muestra de esto, también, son las **licencias por calamidad doméstica (113 casos por cada 1000 trabajadores)** y **licencias por luto (49,1 casos por cada 1000 trabajadores)**.



Para una mayor comprensión del impacto generado por estas licencias (calamidad doméstica y de luto) como consecuencia de las dinámicas propias de la enfermedad, **se estableció un ratio vinculante entre ambas**, que, si bien, dentro de un panorama de normalidad y sin pandemia podrían no ser vinculantes, en la realidad actual se percibe una correlación más fuerte, principalmente, por el aumento presentado simultáneamente de ambas licencias. **Este ratio, busca establecer cuántos casos de calamidad doméstica se tradujeron en casos de luto, de este modo se obtuvo lo siguiente:**

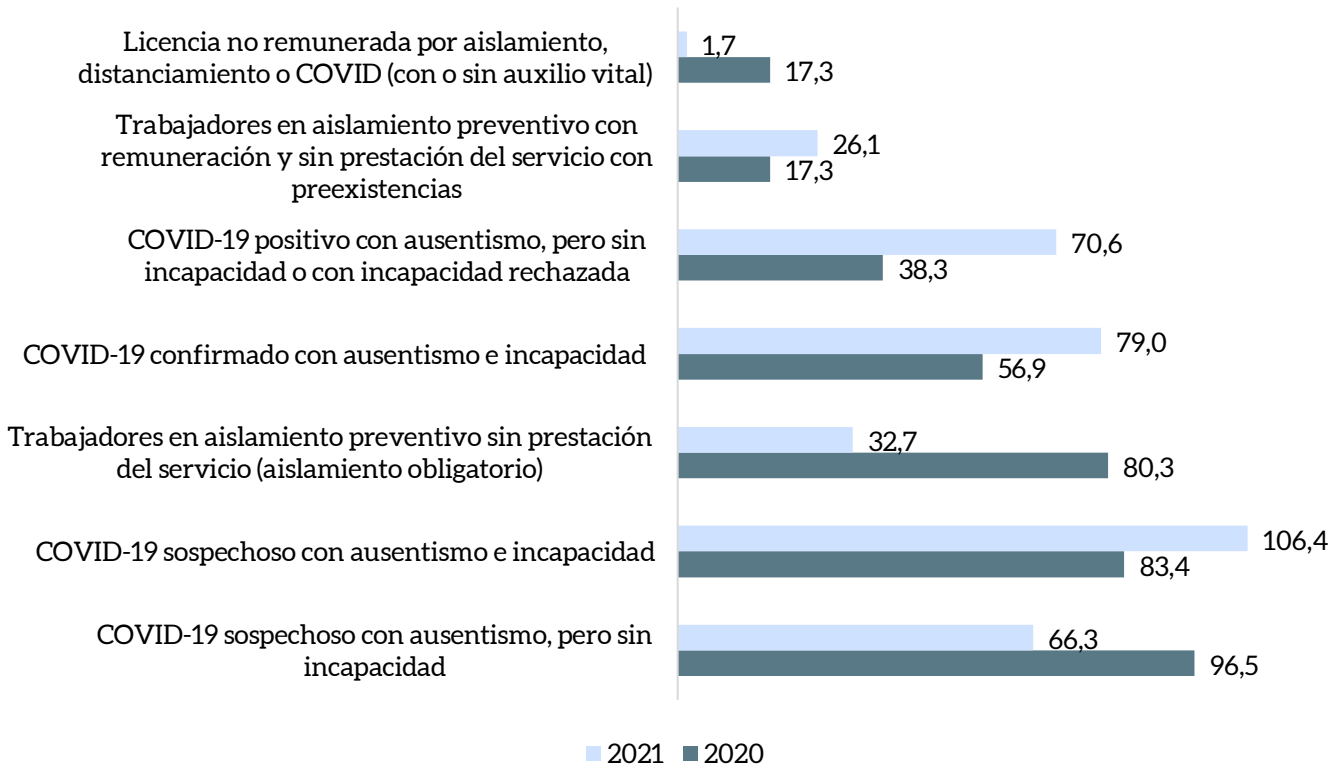
- **Para el año 2020, el ratio fue de 0,28, mientras que para el 2021, fue de 0,43.** Lo anterior, muestra un aumento de 53,5% de un año al otro.



Los permisos sindicales (813 casos por cada 1000 trabajadores) para el año 2021 presentaron un aumento significativo respecto a los años anteriores. **Al comparar con el 2020, se presenta un incremento del 90,84%**. Si bien los permisos sindicales siempre han estado como una de las causas más importantes de ausencia en el trabajo, para el 2021 resalta el incremento en el número de casos, los cuales pueden estar explicados **por la acumulación de permisos que durante los cierres económicos del 2020 no pudieron ser utilizados y fueron trasladados al 2021**, año en el cual la actividad empresarial se encontraba con más normalidad.

Ausentismo motivado por COVID-19

Casos por cada 1000 trabajadores

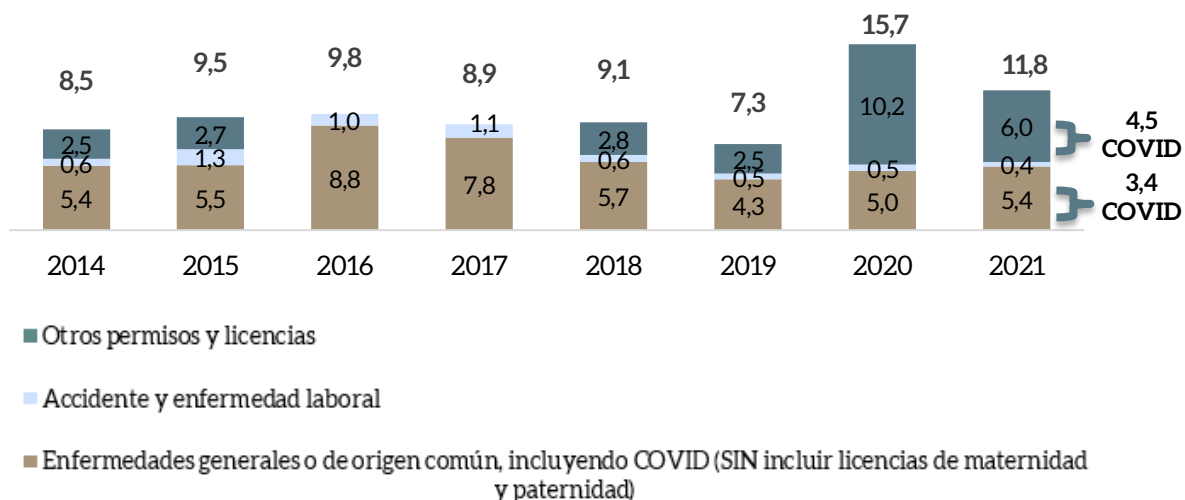


Para esta actualización de la encuesta se continúa con el análisis detallado de los impactos que la COVID-19 generó en las ausencias laborales. Como se ha mencionado, el 2021 fue el año en el cual el número de casos positivos alcanzó un mayor nivel, impactando fuertemente los indicadores de ausentismo en las empresas.

De este modo, al mirar más de cerca las ausencias relacionadas con el virus, los datos reflejan lo siguiente:

- En una escala de 1000 trabajadores, se presentaron **106,7 casos de COVID-19 sospechoso con ausentismo e incapacidad**, es decir, cerca del 10% de los trabajadores se ausentaron de su trabajo por sospecha de contagio debido a un contacto estrecho con una persona positiva o por presentar síntomas relacionados con el virus.
- También, se evidencia que cerca del **8% de los trabajadores estuvo incapacitado por causa del COVID-19**. Asimismo, el **7% de los trabajadores que dieron positivo para COVID-19 presentaron ausentismo laboral pero sin incapacidad médica**. Y el **6% de los trabajadores que se ausentaron como causa directa del COVID** fueron casos sospechosos, pero sin incapacidad médica.

Días de ausentismo laboral por trabajador 2014-2021



Ahora bien, la severidad del ausentismo se mide de acuerdo al impacto en el número de días laborales perdidos. Para el 2021, la incidencia, en número de casos, con respecto al año anterior, tuvo una reducción de 4 días, pasando de aproximadamente 16 días a 12 días de ausentismo por cada trabajador. Lo anterior, muestra una variación del 32% en la reducción de la duración de las ausencias laborales del año 2021 con relación al año anterior.

La disminución de los días de ausentismo estuvo motivada, principalmente, por la reducción en las cuarentenas y aislamientos obligatorios de los trabajadores con casos positivos o sospechosos de COVID-19. Para el año 2021, se obtuvo que **otros permisos y licencias continuaron siendo la causa con mayor severidad en el ausentismo**. Si bien se evidencia una disminución, sigue presentando un nivel muy elevado a los datos prepandemia. Asimismo, son las licencias asociadas al COVID las que impulsan este aumento de días de licencias otorgados por el empleador a sus trabajadores, puesto que solo las licencias relacionadas con el COVID representaron en promedio 4,5 días de los 6 días totales concedidos en el año.

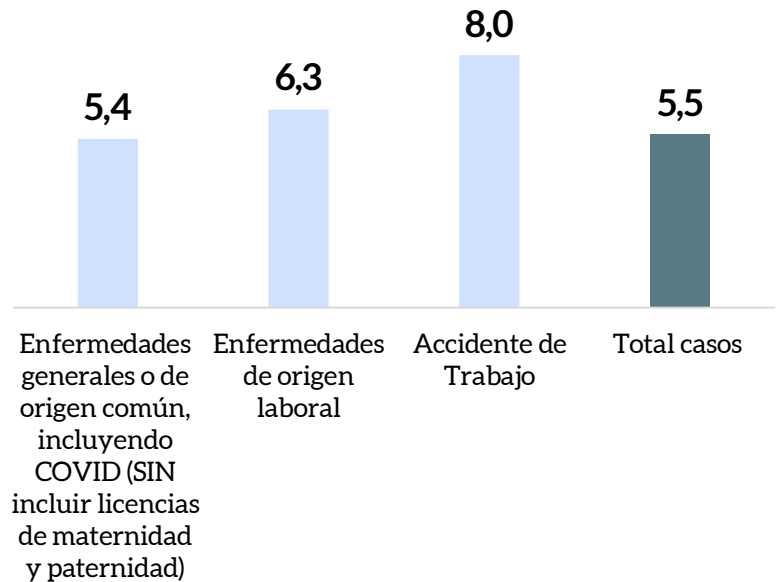
Aunque las ausencias en su mayoría están relacionadas con aspectos de salud, principalmente por consecuencia de enfermedades de origen común, esto no condujo en todos los casos a la mayor prolongación de días de incapacidad.

Como se puede observar en la figura, **las enfermedades de origen laboral son la causa con una severidad más alta, con un promedio de 8 días por caso en 2021.**

De otro lado, la maternidad, la lactancia y el embarazo interrumpido se encuentran entre las causas menos comunes de ausencia, pero por gravedad tienen el mayor número de días de ausencia, con un promedio de **77,3 días de ausencia por año.**

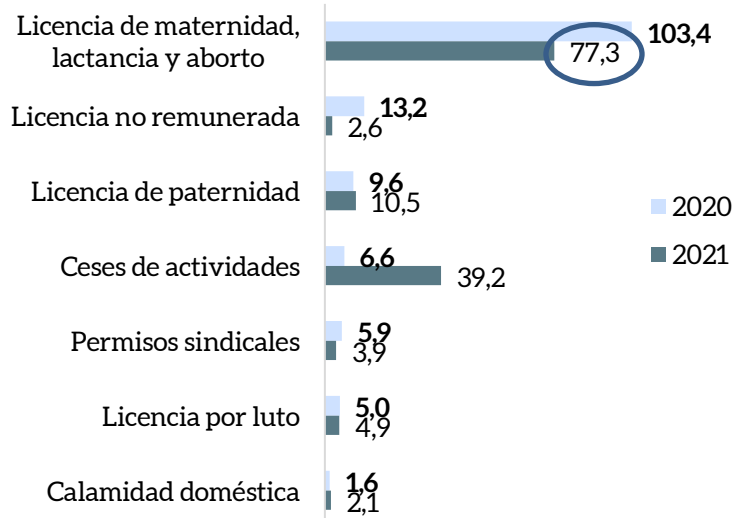
Severidad del ausentismo por razones de salud:

Días por caso



Licencias y permisos:

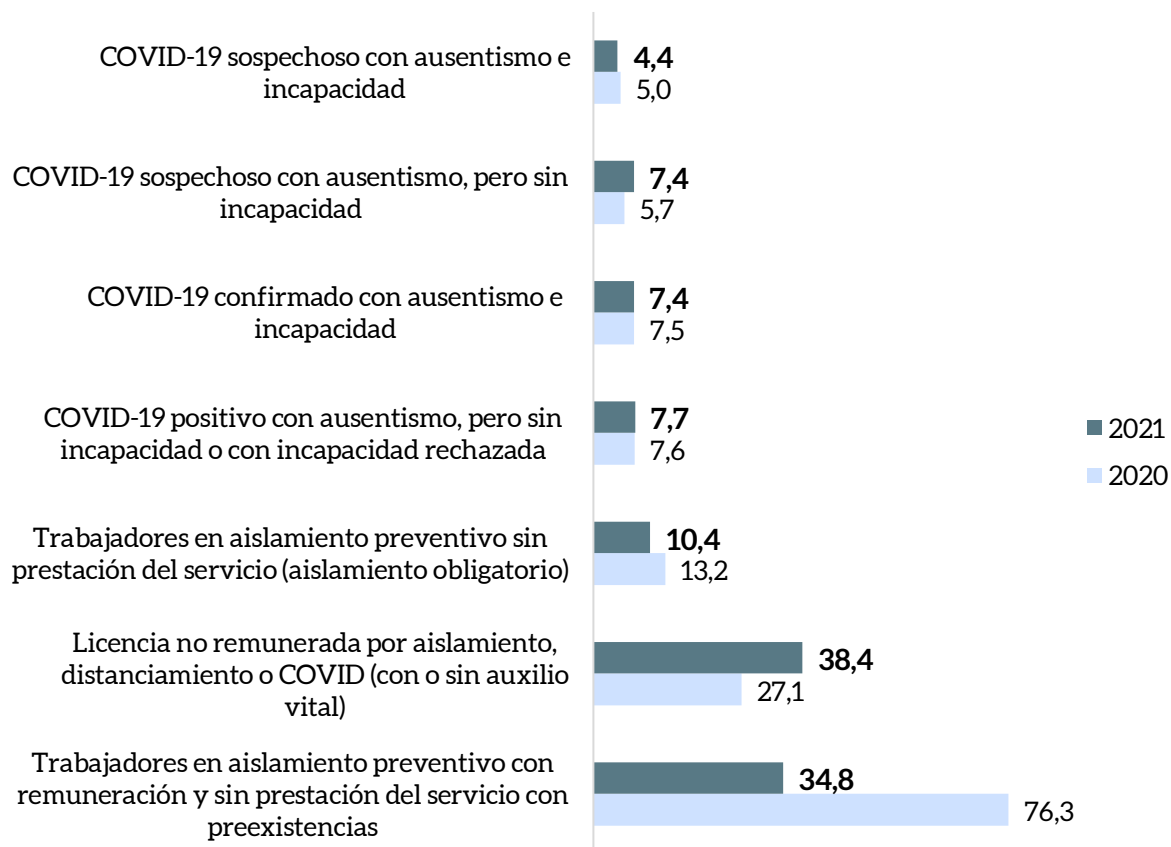
Días por caso



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 más alta en los días de ausencia.

Ausentismo motivado por COVID-19

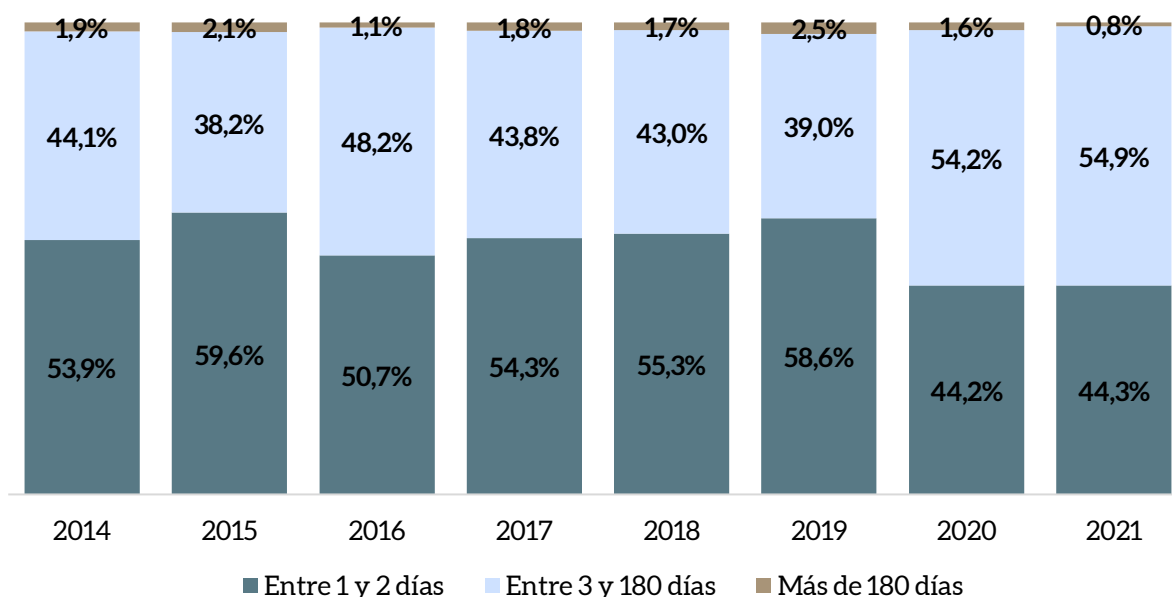
Días por caso



Al comparar los años 2020 y 2021, encontramos que, si bien, el ausentismo motivado por el COVID-19 continuó siendo la principal causa de ausencias laborales, se pueden percibir variaciones en las licencias otorgadas. De este modo, se evidencia que:


- Las licencias no remuneradas por aislamiento o distanciamiento fueron las que generaron un mayor número de días de ausencia en las empresas. La particularidad de este aislamiento es que no generaba una incapacidad médica, por lo tanto, **el costo fue asumido en su totalidad por las compañías.**
- Seguidamente, se encuentran los aislamientos de los trabajadores con preexistencias médicas. Para el año 2021, si bien ya había apertura económica en el país, muchas empresas fueron impactadas significativamente por el número de trabajadores que no podían prestar servicio dada su condición de salud. De este modo, **cada trabajador con preexistencia médica que no podía asistir a su lugar de trabajo tuvo una ausencia en promedio de 35 días .**

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



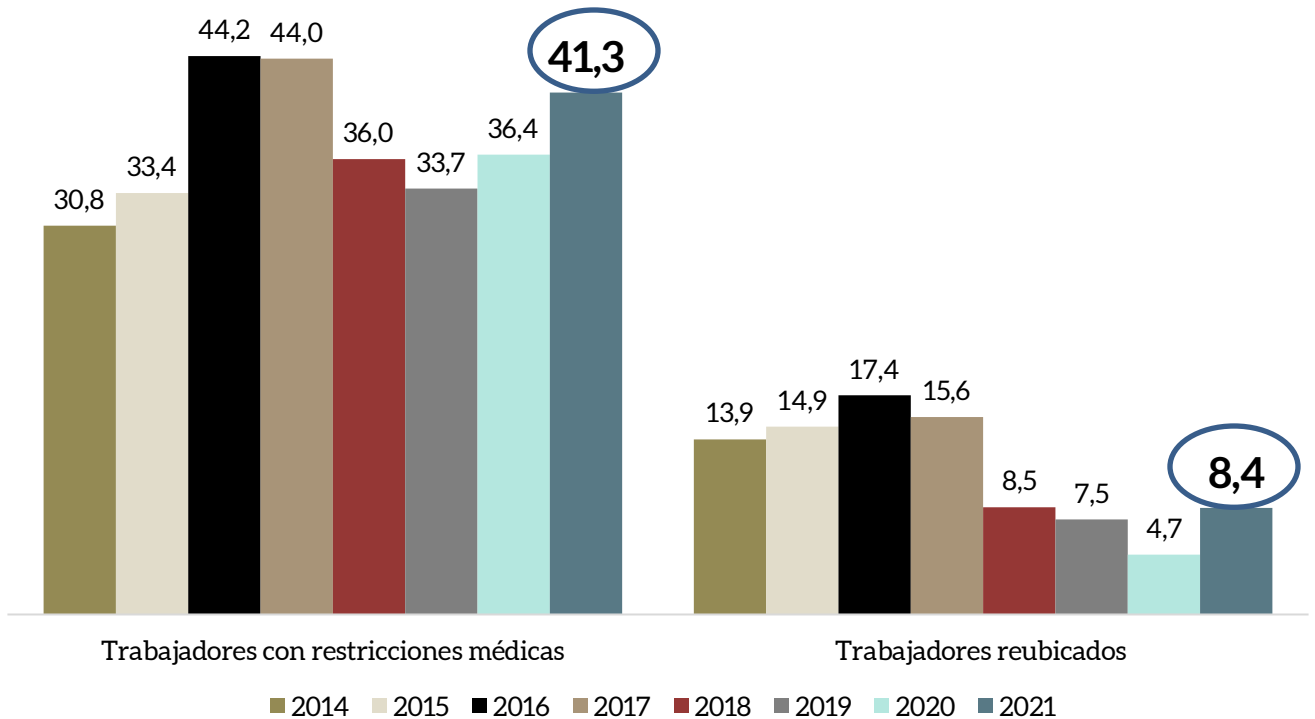
Al detallar en la duración de las incapacidades reconocidas por las EPS hallamos que, para el año 2021, **las incapacidades entre 3 y 180 días (54,9%) siguen teniendo un porcentaje mayor**. Asimismo, esta gráfica sigue demostrando el impacto generado por la COVID-19 sobre el sistema de salud, dado que para el año 2020 y 2021, respectivamente, las EPS fueron quienes asumieron un número mayor de días de incapacidad, esto sin dejar de lado el impacto en la productividad de las empresas.

Sin duda, los efectos del COVID-19 han generado grandes afectaciones en todos los sectores económicos y sociales del país, pero, asimismo, se evidencia un esfuerzo por parte de cada sector en mitigar el impacto negativo.



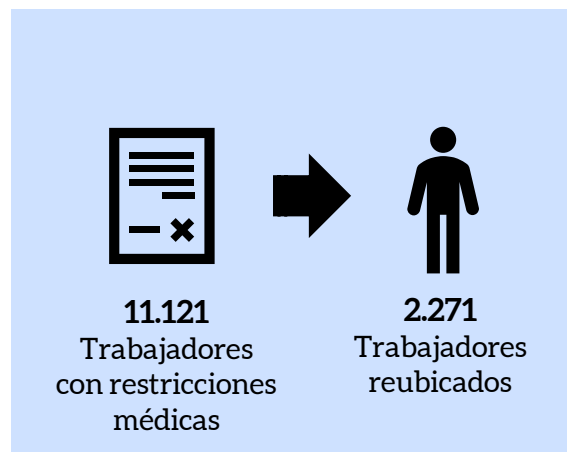
**RESTRICCIONES Y
REUBICACIONES
MÉDICAS**

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

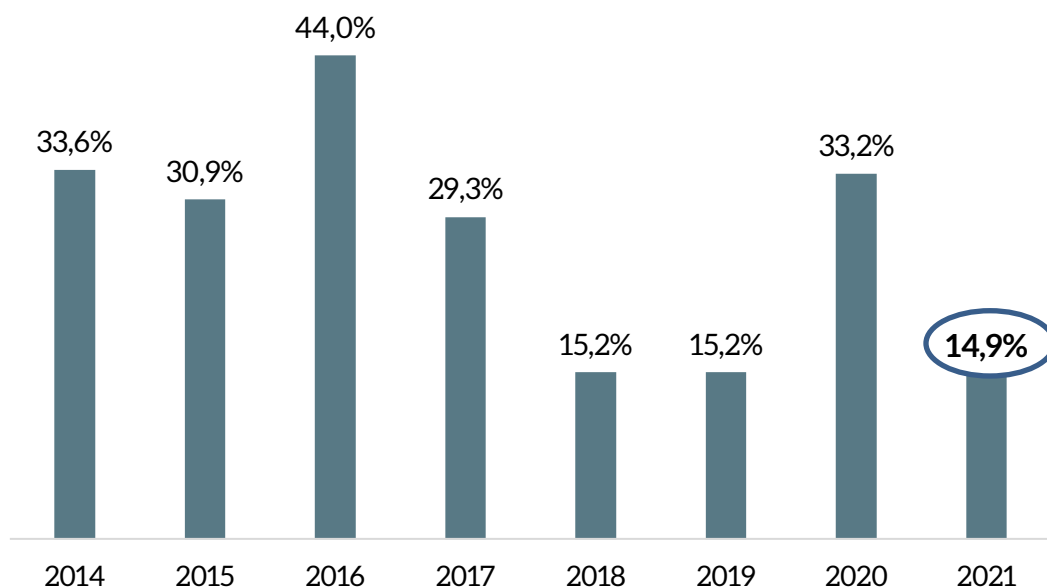


Al comparar en una escala de 1000 trabajadores, se obtuvo que, para el año 2021, **41,3 trabajadores contaban con restricciones médicas. Y 8,4 trabajadores estaban reubicados.** Para este año, se evidencia un aumento tanto en trabajadores con restricciones como en trabajadores reubicados. Lo anterior es 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.

Este aumento es ocasionado, especialmente, por el alto número de trabajadores que presentaron algún tipo de preexistencia y ello les impedían asistir a sus trabajos.



Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2014-2021)

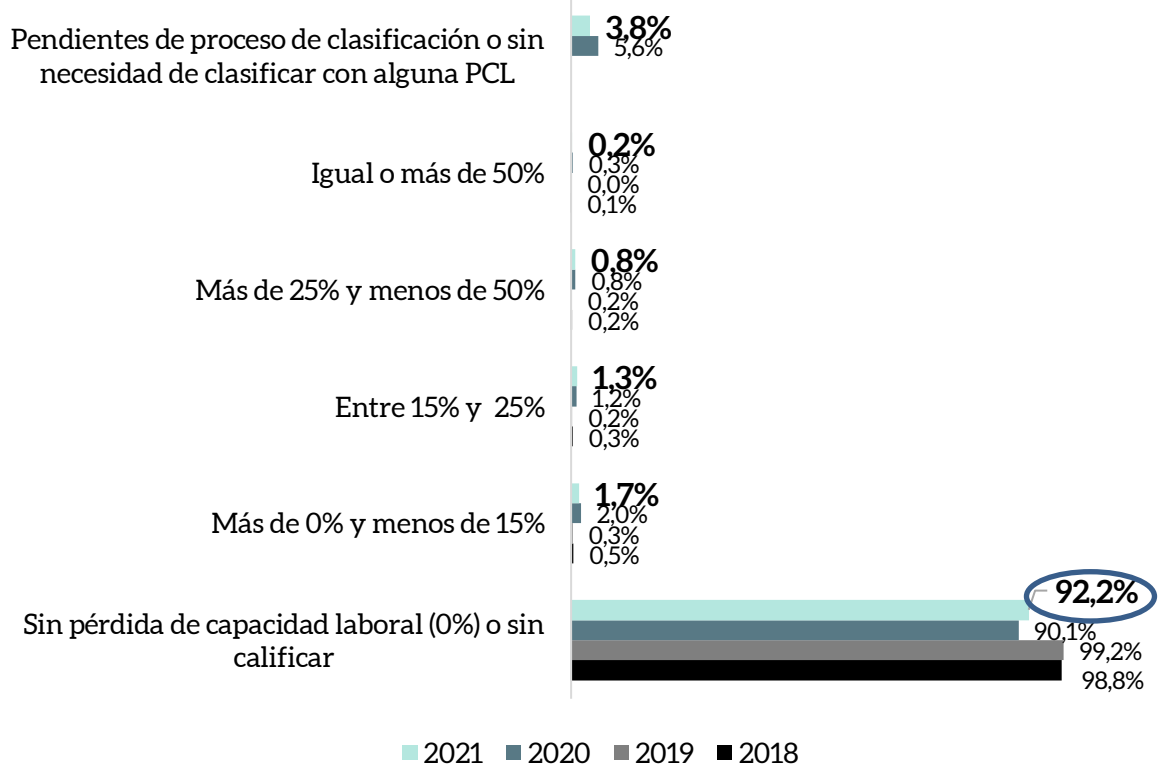


En este caso, es notable la reducción en el porcentaje de trabajadores con restricciones que no generaron una relación productiva con su respectivo empleador. Como lo muestra la gráfica, para el año 2021, se continúa con la tendencia a la baja que se venía presentando en los años previos a la pandemia.



Los datos estadísticos de esta versión de la EALI evidencian que no solo el ausentismo por motivos de salud se convierte en una barrera para la sostenibilidad de las empresas, sino que, también, el fenómeno de las restricciones y reubicaciones por razones de salud (estabilidad laboral reforzada), afecta directamente la productividad de los trabajadores y repercute en los costos dentro de las compañías.

Distribución de los trabajadores por PCL Pérdida de capacidad laboral



El análisis de la situación de los trabajadores con pérdida de capacidad laboral (PCL) es de la mayor relevancia. Principalmente, porque se ha constituido en un asunto preocupante para las empresas. Lo anterior, dado que los datos que se han recopilado en las distintas versiones de la encuesta dejan a la vista que el porcentaje de trabajadores que realmente requieren de una protección ocupacional reforzada es muy bajo, si se compara con quienes realmente están accediendo a esta medida.

De acuerdo con la gráfica, se evidencia que el **porcentaje de trabajadores con restricciones médicas que no tienen una pérdida de capacidad laboral es muy alto (92,2%)**. Asimismo, se argumenta que aún persiste una alta demora en la calificación de la pérdida de capacidad laboral por parte de las juntas calificadoras. Aspecto igual de preocupante, puesto que esta demora genera afectaciones en los trabajadores y en los empleadores, que al no tener conocimiento del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral de sus trabajadores, no pueden definir la posición ocupacional que, en definitiva, estos deben desempeñar.



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 2021, un empleador que contrató una persona con un salario mínimo legal (\$1.000.000 mensuales) realmente tuvo, mensualmente, un costo laboral total aproximado de \$1.624.408, es decir, 62,4% de pago adicional al salario.

RUBROS	% sobre el mínimo	\$ Cargo del empleador
Salario Mínimo Legal	100.0%	1.000.000
+ Subsidio de transporte	11.7%	117.172
Salario Mínimo Legal mas subsidio de transporte		1.117.172
+ Contribución al sistema general de pensiones empleador (12%)	12.0%	120.000
+ Contribución al sistema general de riesgos laborales**	3.0%	30.000
+ Parafiscales: Cajas de compensación familiar	4.0%	40.000
Costo total mensual (salarios más seguridad social)		1.307.172
Carga prestacional mensual		
+ Total Anual Prima de Servicios (1/2 salario cada semestre)	9.3%	93.098
+ Total Anual Cesantías (1 salario)	9.3%	93.098
+ Intereses sobre las cesantías (12% anual)	1.1%	11.172
+ Vacaciones remuneradas (15 días)	4.17%	41.667
+ Calzado y vestido de labor (3 dotaciones al año)	7.0%	78.202
Total Carga prestacional		317.236
TOTAL MENSUAL	62.4%	1.624.408

* Es el total, sin incluir otras cargas que dependen de factores variables: aprendices del SENA, dos días en incapacidad en salud a cargo del empresario, reubicaciones laborales por enfermedad o accidente laboral; periodos de carencia en las coberturas por muerte o incapacidad, entre otros.

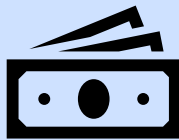
** Promedio entre las diferentes clases de riesgo

Lo anterior muestra únicamente los desembolsos directos asociados al pago del salario, pero no incluye otros costos asociados que también deben asumir los empleadores. Es por esto, que desde la EALI indagamos por los costos asociados al ausentismo, los cuales representan un costo extra para las empresas. En muchos casos, estos costos adicionales no logran ser cuantificados al detalle, generando una subestimación del ausentismo y su impacto real en las compañías.

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 costos directos son 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

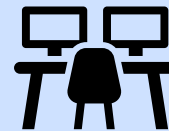
Incapacidades rechazadas EPS

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

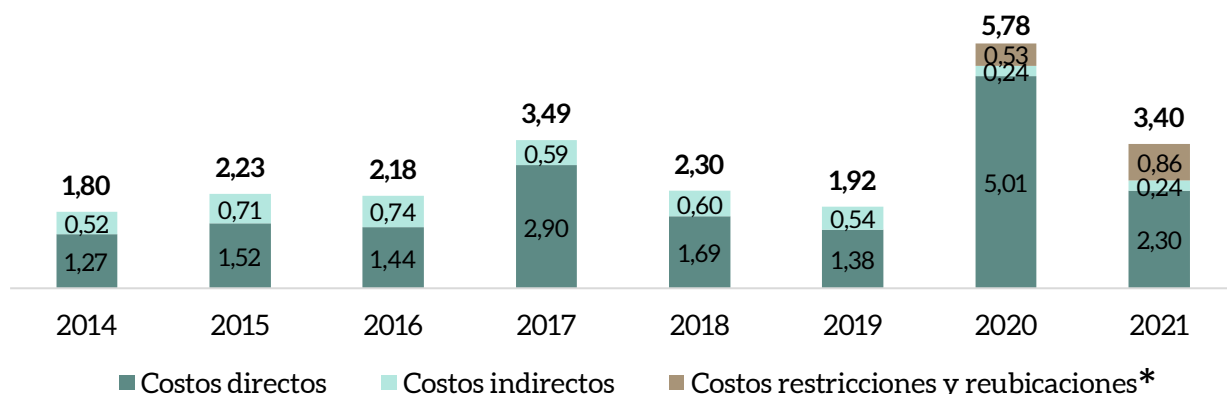
Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

Entrenamiento de los reubicados

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

Análisis y adaptación de puestos de trabajo

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



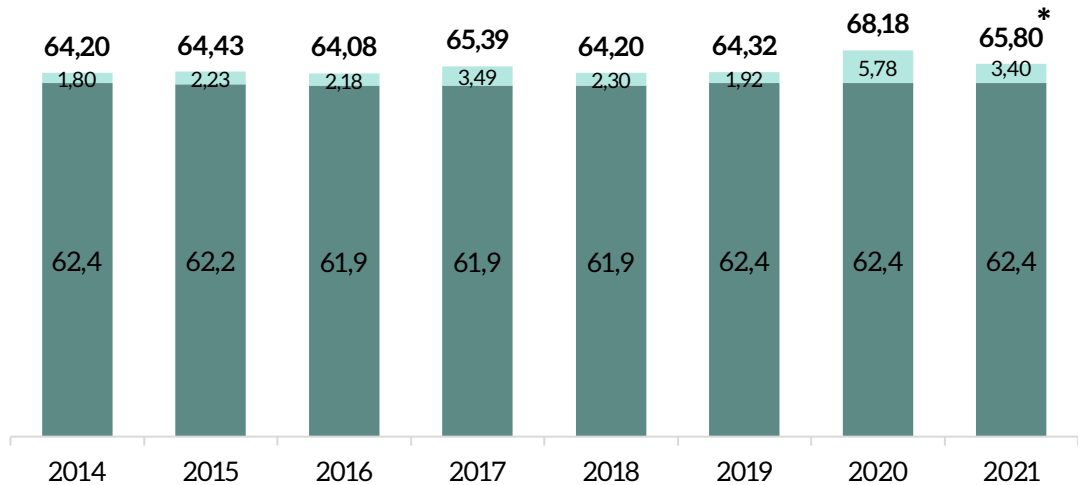
* A partir del año 2020, se incluye dentro del análisis los costos asociados al ausentismo laboral los gastos en restricciones y reubicaciones.

Los costos asociados a la gestión del ausentismo laboral presentaron para el año 2021 una variación. Al igual que el 2020, **el impacto del ausentismo sobre los costos extrasalariales es muy alto, esto si es comparado con años prepandemia**. Al contrastar los años 2020 y 2021, se evidencia una **disminución de 2,3%**, al pasar, en 2020, de un costo total del 5,78%, a un 3,40% en el 2021.

Al analizar el detalle de esta disminución porcentual, encontramos que:

- **La variación en los costos del ausentismo laboral se deriva de la disminución en los costos directos.** De este modo, para el año 2021, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, 2,3% adicional sobre el salario de cada trabajador por temas asociados a los costos directos generados por las ausencias en el año. Asimismo, hay una relación entre la disminución en la severidad de las ausencias con los costos que deben asumir las empresas por dichas ausencias.
- Por su parte **los costos indirectos permanecieron igual al año anterior** y como se ha mencionado en otras versiones de la encuesta, se considera que estos costos no son medidos en su totalidad por las empresas. Por lo tanto, se argumenta que los costos asociados al **ausentismo laboral continúan siendo subvalorados** y realmente, el impacto económico puede ser mucho más alto al que se refleja con esta medición.
- Desde el año 2020, se incluye dentro del análisis de los costos del ausentismo laboral la medición de los costos asociados a las restricciones y reubicaciones médicas. De lo anterior se observa que estos costos representan un porcentaje mayor que los costos indirectos, y al comparar los dos años, encontramos que **se presenta una disminución para el 2021 (0,86%)**.

Ejemplo: Carga extrasalarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV (2014-2021)

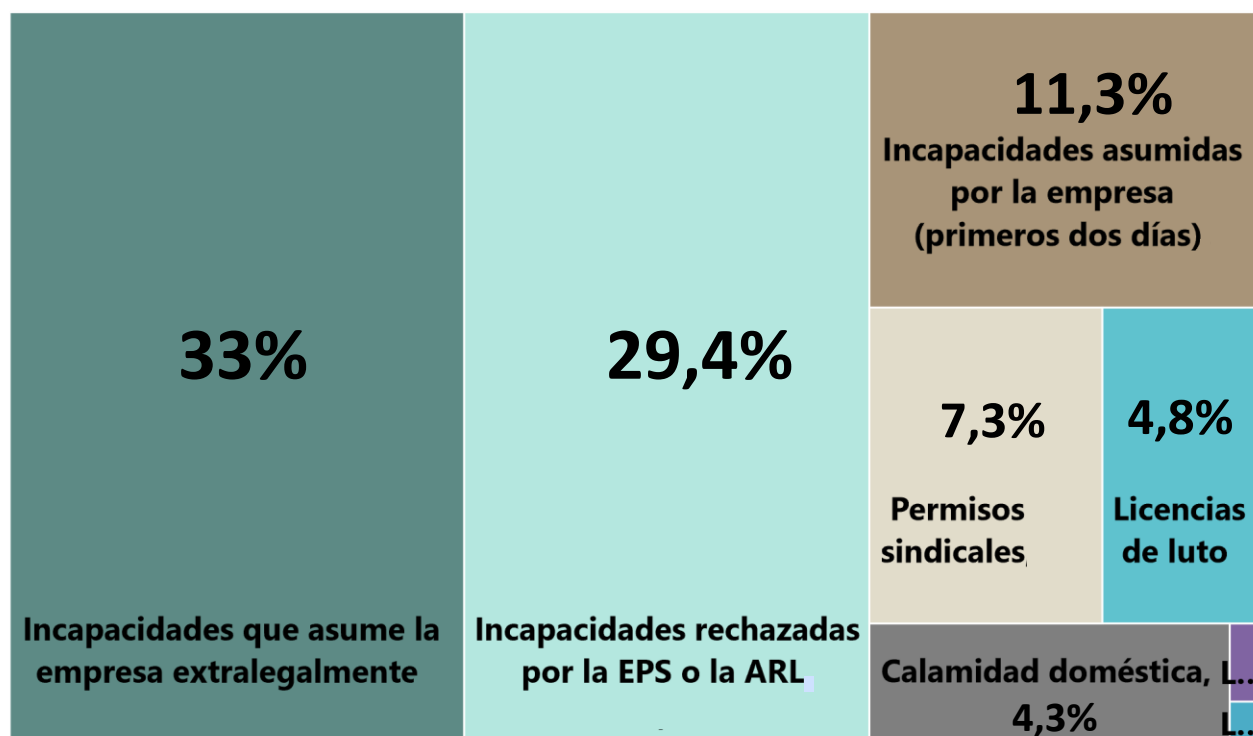


* Para el año 2021, se incluye el porcentaje asumido por las empresas por concepto de restricciones y reubicaciones médicas (0,86)

■ Costos extrasalariales (% del SMMLV) ■ Costos por ausentismo % salario

La variable de costos del ausentismo también presenta una disminución correlacionada con la duración en días de las ausencias laborales. De este modo, para el año 2021, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, 3,4% adicional sobre el salario de cada trabajador, solo por temas asociados al ausentismo de este, los cuales, en su gran mayoría, fueron costos directos. Volviendo al ejemplo de un empleado que devengue el salario mínimo, que en 2021 equivalía a \$1.000.000 mensuales, este 3,4% de costo significaría que las empresas gastaron, en promedio, por trabajador, \$30.400 mensuales o \$364.800 anuales, solo como causa del ausentismo laboral. En otras palabras, la carga extrasalarial sobre el salario mínimo totalizado (pago de prestaciones sociales, dotación, vacaciones, entre otras.) en el 2021 se ubicó en 62,4%, pero al sumar el porcentaje extra asumido por los empleadores en la gestión del ausentismo, este valor podría haber ascendido, aproximadamente, a 65,8%.

Distribución de los costos directos del ausentismo asumidos por la empresa

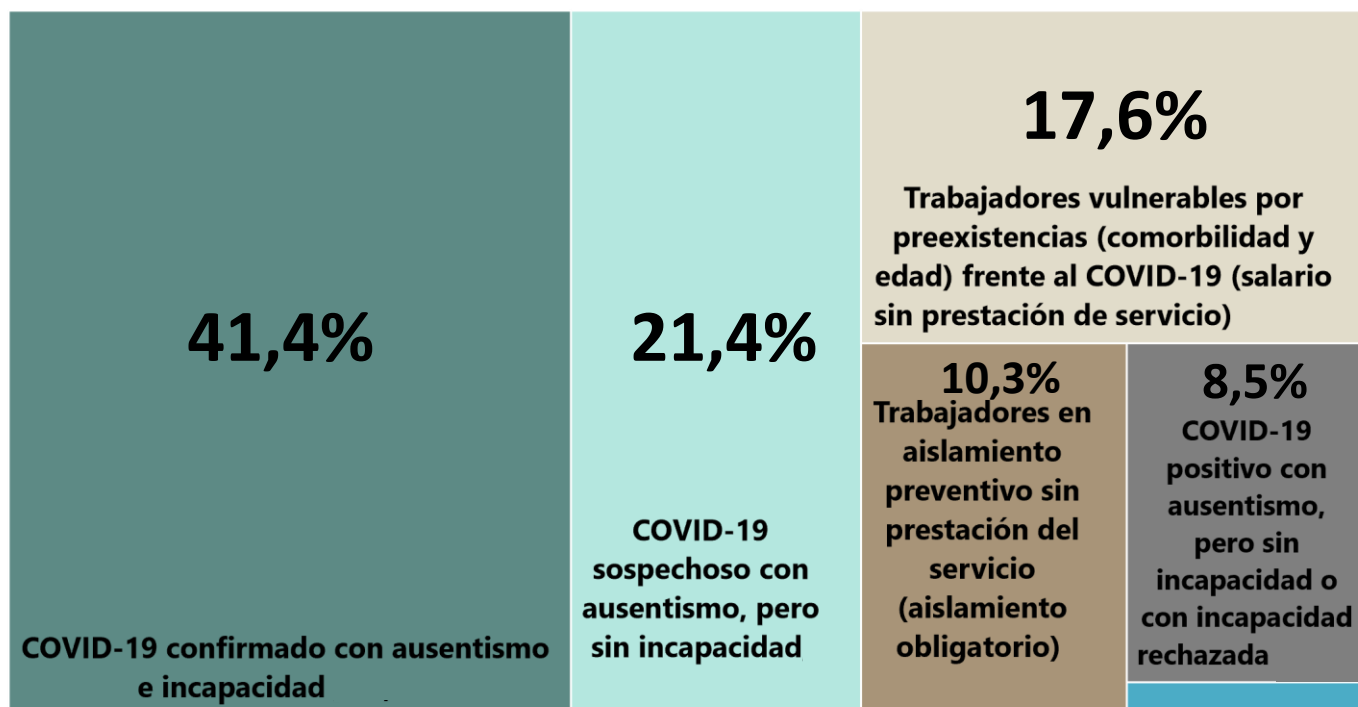


De acuerdo con la distribución de los costos directos, para el 2021 las **incapacidades que asumieron las empresas extralegalmente (33%)** representaron el mayor costo asumido por las compañías. Este rubro comprende el porcentaje adicional al legal (66,67% del salario) que las empresas reconocen a sus trabajadores en caso de una incapacidad médica.

Asimismo, las **incapacidades rechazadas por las EPS o las ARL (29,4%)** fueron el segundo rubro con mayor costo. Por su lado, las **incapacidades asumidas por la empresa los dos primeros días (11,3%)**, que se habían caracterizado por ser el rubro con un mayor impacto en versiones anteriores, para este año pasaron a ocupar el tercer lugar.

También, es importante resaltar el aumento que representaron los permisos sindicales, los cuales aumentaron en número de casos, generando un aumento en los costos asociados a estos permisos.

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



En la medición de costos directos asumidos por la empresa como consecuencia del COVID-19 encontramos que:

- Si bien el 2021 no tuvo mayores restricciones y cierres económicos, si fue el año donde el virus tuvo un impacto mayor sobre la salud, por tal motivo, **los costos en cuanto a casos positivos y aislamiento de trabajadores con comorbilidad fueron muy elevados.**
- Los casos de COVID-19 confirmados con incapacidad (41,4%) presentaron el mayor costo para las empresas.
- El COVID-19 sospechoso con ausentismo, pero sin incapacidad (21,4%) fue el segundo rubro de mayor impacto para las compañías. En comparación al año anterior, hubo un aumento en estos casos, **pasando del 16% (2020) al 21,4% en 2021.**
- Es importante resaltar que para esta versión de la encuesta los costos que implicó el aislamiento de los trabajadores con preexistencias médicas presentaron un aumento significativo (17,6%).

El 17% de los costos directos asumido por las empresas en el 2021 fueron destinados para licencias, incapacidades y aislamientos relacionados al COVID-19

Distribución de los costos indirectos del ausentismo asumidos por la empresa

De igual manera que los costos directos, también es importante analizar los costos indirectos del ausentismo y su distribución. Si bien la medición de estos tipo de costo aún es baja, los salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan al ausente aún se mantienen como los costos con mayor incidencia en esta categoría.

Solo el 34% de las empresas miden los costos indirectos

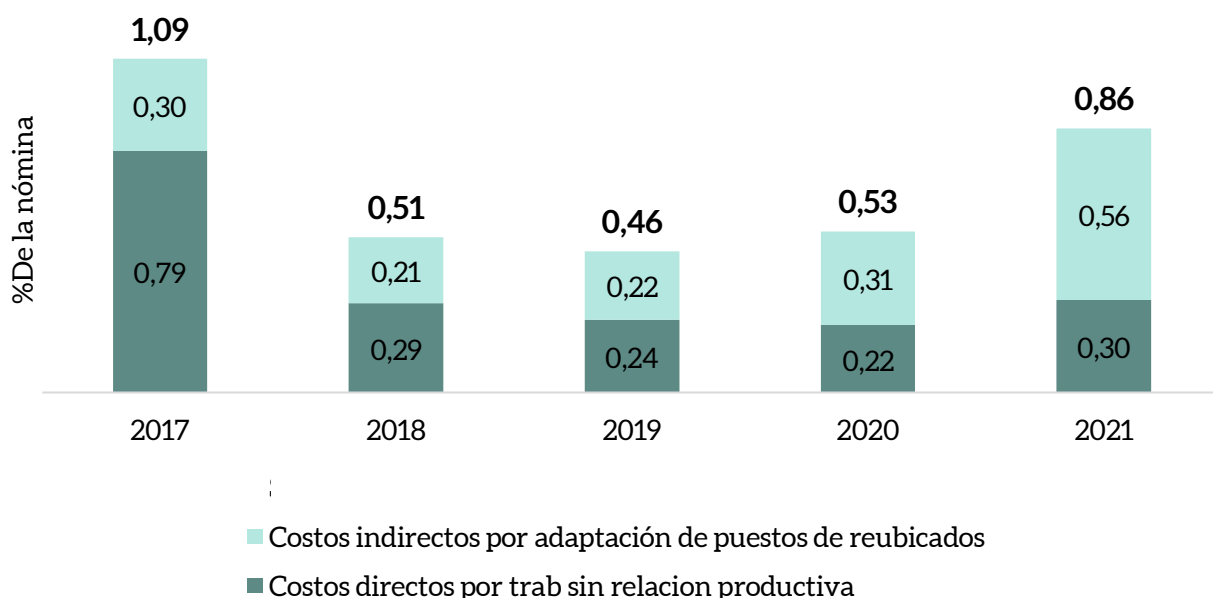


Los costos indirectos se distribuyen del siguiente modo:

- **83,9%** Salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan.
- **9,9%** Sobrecarga para los compañeros (horas extras, aumentos salariales).
- **3,3%** Capacitaciones adicionales de los trabajadores que reemplazan.
- **2,6%** Costos por reintegro.
- **0,2%** Daños por accidentes de trabajo.
- **0,1%** Costos asociados a procesos de autorización para desvinculación ante el Ministerio del Trabajo.

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

Los costos asociados al ausentismo laboral tienen un impacto significativo en la estructura organizativa y productiva de las empresas. Asimismo, las restricciones médicas, las reubicaciones y los fueros de salud también tienen un efecto considerable sobre los costos empresariales



Para el 2021, en promedio, las empresas tuvieron un sobrecosto de **0,86%** sobre la nómina por las restricciones y reubicaciones médicas. De este porcentaje, el **0,30%** corresponde a los costos directos asociados al pago de los salarios y las prestaciones de aquellos empleados con restricciones que no le generaron un valor productivo a la empresa. Mientras que el **0,56%** concierne a los costos indirectos de reemplazar los puestos de los trabajadores que tuvieron que ser reubicados.

Para los años 2020 y 2021 se evidencia que la adaptación de puestos de trabajo para reubicar a los trabajadores supera los costos directos, esto a diferencia de los años anteriores a la pandemia. Lo anterior, evidencia una mejor gestión interna de las empresas para encontrar funciones y procesos que permitan que los trabajadores con restricciones tengan un aporte productivo a la compañía.



COMPARATIVO SECTORIAL Y REGIONAL



En un resumen general de la EALI, si se toma una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en 2021, el resultado es el siguiente:

- Habrá **1.776 casos de incapacidad** entre estos.
- Un total de **8.018 días perdidos** a causa de ello.
- Por estos 1000 empleados, en términos de costos, se tendrán que desembolsar, solo por ausentismo laboral, **769 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos.
- De aquellos 1000, habrá **41 trabajadores con alguna restricción médica**, de los cuales **6 no tendrían ningún impacto productivo**.
- Por estos trabajadores con restricciones, se deberán desembolsar **\$277 millones de pesos**, entre costos directos e indirectos.
- En total, para una muestra de 1000 trabajadores, el empleador incurre en un costo adicional aproximado de **1.046 millones de pesos**, debido a temas relacionados con el ausentismo y las restricciones médicas y reubicaciones, es decir, en promedio, **\$ 2,2 millones por trabajador**.

Comparativo sectorial

EALI 2021

SECTOR	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	521	1,26	8,66	7,55%	5,76	0,00
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	36.068	2,12	10,94	0,81%	8,32	2,77
Actividades financieras y de seguros	46.371	1,57	12,61	0,49%	24,56	4,59
Actividades profesionales, científicas y técnicas	36.900	0,95	14,27	3,11%	12,09	0,42
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	20.905	1,36	7,07	0,79%	34,06	0,00
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	471	3,77	30,53	4,51%	133,76	4,25
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	54.403	1,53	10,34	1,37%	50,16	4,40
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	333	0,81	5,74	0,00%	18,02	0,00
Educación	20	-	-	0,00%	0,00	0,00
Explotación de minas y canteras	9.880	1,97	39,98	3,19%	-	-
Industrias manufactureras	104.982	2,07	14,47	6,73%	59,36	16,29
Información y comunicaciones	11.845	0,78	6,32	1,17%	28,11	0,00
Otras actividades de servicios	427	0,51	4,90		105,39	0,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	7.806	0,84	9,95	1,30%	21,14	1,41
Transporte y almacenamiento	1.904	1,01	8,23	1,49%	9,98	2,10
Total general	332.836	1,66	12,97	2,75%	41,31	8,44

Todas estas estadísticas, por supuesto, tienen diferencias al momento de hacer una comparación sectorial y regional. **La industria manufacturera está entre los sectores mayormente afectados por el ausentismo** y, especialmente, por las reubicaciones laborales de los trabajadores. Por su parte, **la agricultura es de los sectores que tiene un alto nivel de trabajadores con restricciones médicas**. El sector con un **mayor impacto en costos asociados a la gestión del ausentismo** son las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.

Comparativo regional EALI 2021

Región	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Antioquia	179.056	1,91	11,55	1,44%	40,90	6,30
Atlántico - Magdalena	5.054	2,64	5,65	3,47%	38,58	1,19
Bogotá - Cundinamarca - Boyacá	113.726	1,90	14,59	2,81%	44,53	6,17
Bolívar	102	3,04	7,61	-	0,00	0,00
Caldas	1.885	1,60	6,92	1,33%	22,28	2,65
Cauca	740	1,37	13,27	0,00%	40,54	8,11
Meta	132	1,42	4,23	-	7,58	0,00
Risaralda - Quindío	1.168	2,42	13,39	5,05%	21,40	12,84
Santander	2.180	2,23	8,48	0,24%	25,69	1,38
Tolima	225	3,93	7,74	1,62%	44,44	0,00
Valle del Cauca	30.485	2,26	17,21	6,75%	39,92	26,67
Total general	334.753	1,90	12,97	2,54%	41,31	8,44

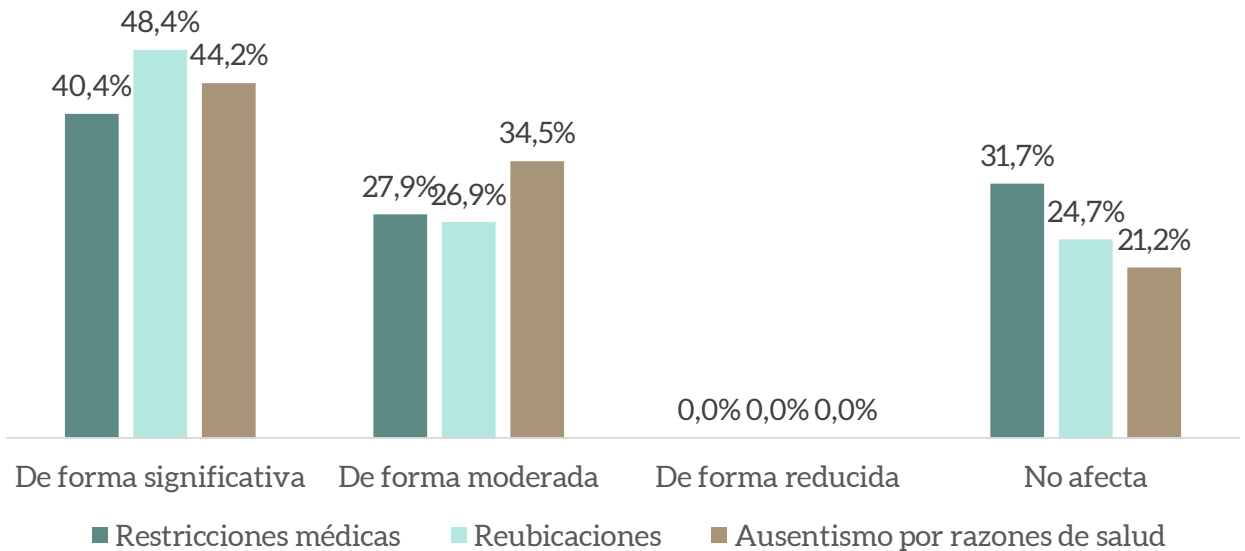
A nivel regional, aunque no se evidencia una diferencia significativa, encontramos lo siguiente:

- Los departamentos con **mayor número de casos** por trabajador son **Tolima (3,93)**, **Bolívar (3,04)**, **Atlántico (2,64)** y **Risaralda (2,42)**.
- Por su parte, los trabajadores del Valle del Cauca (17,21), Bogotá (14,59), Risaralda (13,39) y Cauca (13,27) son quienes reportan una **mayor severidad del ausentismo (días por trabajador)**.
- En cuanto a **los costos asumidos por las empresas** en la gestión de las ausencias laborales, **Valle del Cauca (6,75%)** y **Risaralda (5,05%)** tienen un alto nivel de impacto sobre la nómina.
- Asimismo, al analizar las restricciones médicas, por su parte, **Bogotá (44,53)** y **Tolima (44,44)** son las regiones con más casos por cada 1000 trabajadores. los departamentos en el cual las reubicaciones de los trabajadores por asuntos de salud presentaron un mayor número de casos fueron **Valle del Cauca (26,7 casos por cada 1000 trabajadores)** y **Risaralda (12,84 casos)**.



PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

¿Cómo afectan las siguientes situaciones a su empresa?

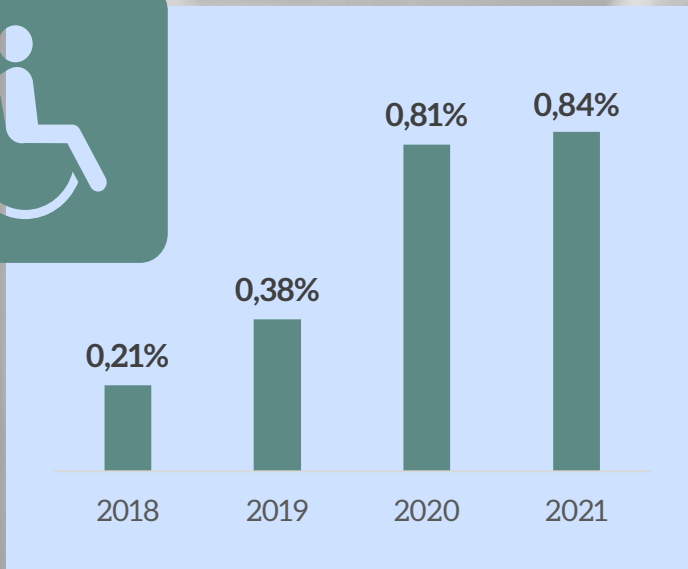


El ausentismo laboral es percibido como un fenómeno que genera una afectación significativa de la sostenibilidad empresarial.



Para el CESLA continúa siendo muy importante conocer la percepción que tienen las personas encargadas de la gestión del ausentismo en las empresas. Es por esto que se incluye una pregunta con el fin de indagar por la percepción que se tiene frente a las afectaciones relacionadas con el ausentismo y las incapacidades médicas. De este modo, se obtuvo que, para el 2021, el 40,4% de las empresas encuestadas señalaron que las restricciones médicas les afectan de forma significativa. En cuanto a las reubicaciones, el 44,2% indicó que impactan significativamente.

Tasa de inclusión laboral: Porcentaje de PCD sobre el total de trabajadores



La tasa de inclusión laboral continúa aumentando paulatinamente en las últimas versiones de la encuesta, tanto así que, **para el año 2021, se ubicó en el 0,84%**. Aunque se reconoce la necesidad de seguir avanzando en esta materia, **se evidencia una mejoría respecto a años anteriores, lo cual es positivo**.

Esta medición, que ya lleva 4 años consecutivos, es de suma importancia para los análisis del CESLA. Desde diferentes escenarios se ha buscado impulsar discusiones alrededor de la necesidad de promover espacios laborales más inclusivos.



CONCLUSIONES

Casos, días y costos del ausentismo laboral:



El 2021 fue un año de gran impacto en la salud pública como consecuencia de los picos de contagio y muerte a consecuencia del COVID-19. En el ámbito laboral, una consecuencia directa fue el aumento significativo en el número de casos de ausentismo.

Si bien para el 2021 se presenta un aumento en el número de casos, la duración de las ausencias disminuye. Lo anterior se debe, principalmente, a la reducción de los aislamientos obligatorio.



Es importante identificar los costos monetarios y no monetarios que se relacionan con el ausentismo laboral. Estos costos les restan competitividad a las empresas del país. Para el año 2021, las empresas asumieron por cada trabajador, en promedio, \$2.200.000 solo para temas asociados al ausentismo laboral, las incapacidades y las restricciones médicas de sus trabajadores.



Sobre los autores



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.



Isaac Hurtado

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



Juliana Restrepo Zuleta

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



Tomás Jaramillo

Abogado de la Universidad EAFIT con un MBA en Emprendimiento de University of Technology Sydney, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.



Enán Arrieta Burgos

Director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de Fundamentación e Investigación.

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

www.andi.com.co

