

EALI 2022



Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2022

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C., Hurtado, I., Restrepo, J. Jaramillo, T. (2024). Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2022. 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

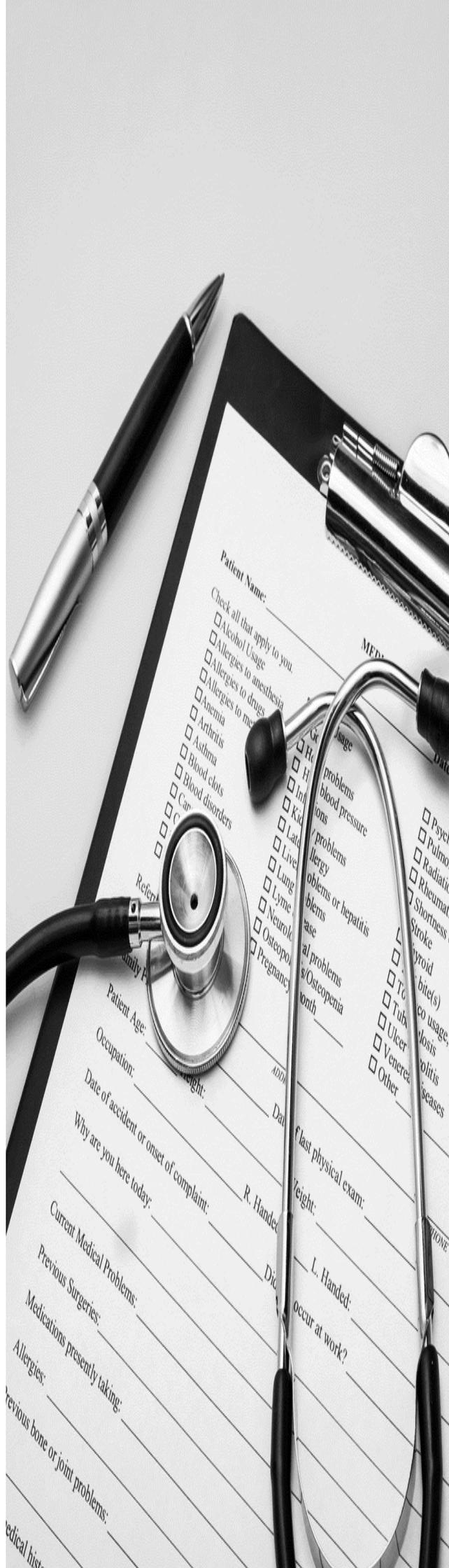
EDITORES

Alfonso Palacios Torres
Juliana Manrique Sierra

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y LABORALES

cesla@andi.com.co

Medellín, marzo de 2024



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS 01

PRESENTACIÓN 02

DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD 04

INCIDENCIA Y SEVERIDAD DEL AUSENTISMO 9

RESTRICCIONES Y REUBICACIONES MÉDICAS 16

COSTOS ASOCIADOS AL AUSENTISMO 21

COMPARATIVO SECTORIAL Y REGIONAL 30

PERCEPCIÓN EMPRESARIAL 35

Incapacidades médicas y estabilidad ocupacional reforzada: el papel de las autoridades estatales 39

AGRADECIMIENTOS



PRESENTACIÓN

Este informe es el resultado de una investigación llevada a cabo por el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI sobre el fenómeno del ausentismo laboral y las incapacidades médicas en el ámbito empresarial colombiano, utilizando datos obtenidos a través de una encuesta dirigida a empresas asociadas a la ANDI. El propósito principal de este estudio es analizar las tendencias, factores e impacto de estas problemáticas en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Históricamente, las empresas han enfrentado el desafío del ausentismo laboral. Conscientes de su impacto en la productividad y responsabilidad social, las empresas han implementado diversas estrategias para mitigar sus efectos negativos. Desde el año 2015, se ha observado una tendencia decreciente en los indicadores de ausentismo, sugiriendo la efectividad de estas estrategias implementadas. Sin embargo, la irrupción de la pandemia de la COVID-19 representó un retroceso en este panorama, impactando significativamente a las empresas con cierres económicos y ausencias laborales asociadas al virus, como reflejan los resultados de las encuestas de 2020 y 2021.

Aunque en 2022 se registró una disminución en los niveles de ausentismo laboral en comparación con los datos de 2020 y 2021 marcados fuertemente por la pandemia, es importante destacar que esta reducción no constituye una solución definitiva al problema. El ausentismo laboral sigue siendo una preocupación constante para el sector empresarial del país.

Para abordar este desafío de manera integral, el CESLA ha llevado a cabo un esfuerzo continuo para cuantificar objetivamente el impacto que esta problemática tiene sobre las empresas. Esto es importante dado que, como se ha evidenciado en las diferentes versiones de la encuesta, el ausentismo laboral se manifiesta como resultado de diversas causas y coyunturas a nivel nacional, que se relacionan con aspectos de salud pública y prácticas culturales. Esto resalta la naturaleza dinámica y constante del ausentismo en el ámbito laboral, que sigue ejerciendo una influencia significativa en la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Con el fin de ampliar el panorama, además de los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada durante el año 2023 para monitorear el 2022, también se analizaron los datos del cubo de incapacidades proporcionados por el Ministerio de Salud, permitiendo una reflexión más profunda sobre la magnitud real de las incapacidades médicas. Esto servirá como un punto de comparación para que las empresas evalúen sus propios indicadores a nivel nacional.

En este sentido, es crucial reconocer la complejidad y la multidimensionalidad de este fenómeno, así como su impacto en la estabilidad y el rendimiento de las empresas. Este informe se propone analizar de manera detallada estas dinámicas, identificar tendencias emergentes y áreas de mejora, con el fin de proporcionar recomendaciones efectivas que contribuyan a optimizar la gestión del ausentismo laboral y a fortalecer la salud y el bienestar de los trabajadores, elementos fundamentales para el desarrollo sostenible de las organizaciones en el contexto actual.

Juliana Manrique

Directora laboral, Asociación Nacional de
Empresarios de Colombia

ANDI



DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD

Este informe ofrece un análisis sobre la prevalencia y severidad del ausentismo laboral en el ámbito empresarial colombiano, así como los costos asociados con este fenómeno. Este estudio se ha consolidado como una herramienta fundamental para la medición y referenciación de las empresas. Los datos recopilados durante el 2023 para el año 2022 revelan que, a pesar de una disminución del 20% en las ausencias laborales en comparación con el año anterior (2021), el ausentismo sigue siendo un desafío persistente, con un promedio de 1.07 casos por trabajador. Además, la severidad del ausentismo se evidencia en un promedio de 8.6 días de ausencia por trabajador, siendo 5.3 días atribuidos a incapacidades de origen común. Este panorama conlleva un impacto económico considerable, equivalente a un 4.74% del salario de cada trabajador destinado a cubrir costos adicionales por ausentismo, lo que se suma a la ya elevada carga extrasalarial que deben asumir los empleadores.

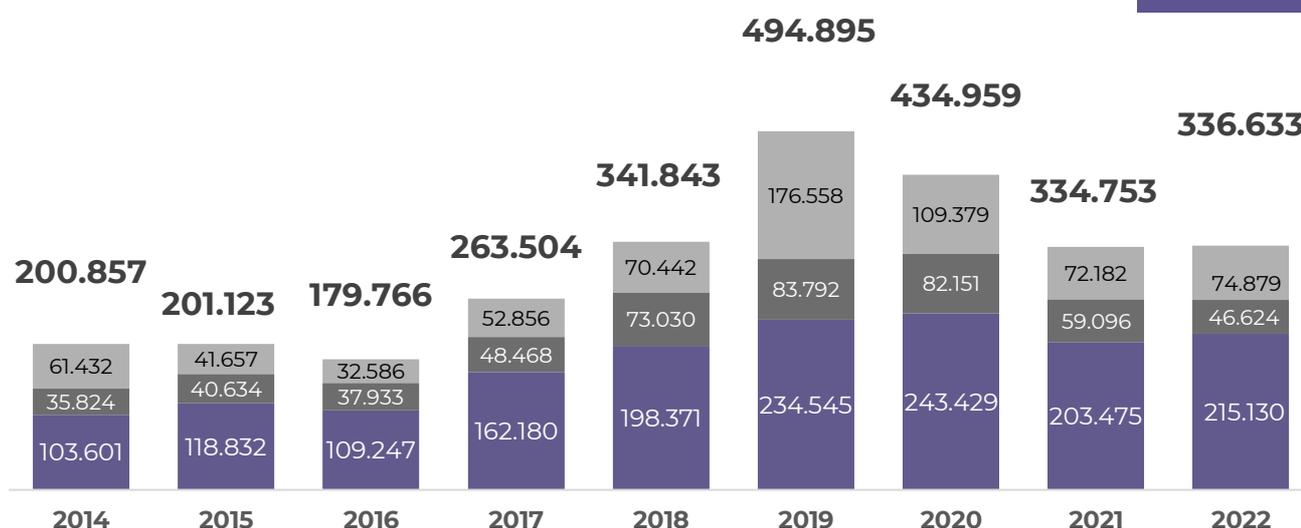
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA



El ausentismo laboral es un fenómeno que persiste en el mundo laboral.

El informe se basa en los resultados obtenidos de la encuesta realizada durante el año 2023 respecto del año 2022, la cual contó con la participación de 125 empresas. Estas empresas, en conjunto, emplean a un total de 336.633 trabajadores, lo que equivale al 4% de los empleos asalariados formales del país. Además, el impacto económico de estas empresas es notable, representando aproximadamente el 7.1% del PIB. Estas cifras demuestran la relevancia y la representatividad de la muestra, proporcionando una visión del panorama empresarial en relación con el ausentismo laboral y las incapacidades médicas en Colombia.

Total de trabajadores representados por año y por tipo de contrato



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



“ El análisis de estos datos revela que en Colombia prevalece la contratación directa, con una clara preferencia por los contratos indefinidos por parte de los empleadores. Estos hallazgos reflejan indicadores sólidos de estabilidad laboral en el sector formal del país. ”

A pesar de que en el año 2022 se observa un ligero aumento en la cantidad de trabajadores representados (0,4%) en comparación con el año anterior, la distribución por tipo de contrato muestra una tendencia similar a años anteriores, con un predominio de los contratos a término indefinido (215.130 trabajadores) seguido de los contratos a término fijo (46.624 trabajadores) y otros tipos de contratación (74.879 trabajadores).

Representación obtenida por sector económico

Al igual que en años anteriores, el sector económico con un mayor nivel de representación en la encuesta fue la industria manufacturera, seguido del sector comercio.

Sector	Porcentaje de empresas	trabajadores
Industrias manufactureras	37,6%	141.320
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12,8%	58.339
Actividades financieras y de seguros	10,4%	67.574
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8,0%	44.849
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	7,2%	9.354
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	5,6%	8.345
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,6%	1.997
Transporte y almacenamiento	4,0%	1.972
Información y comunicaciones	2,4%	562
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,6%	740
Construcción	1,6%	336
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0,8%	784
Alojamiento y servicios de comida	0,8%	139
Educación	0,8%	18
Otras actividades de servicios	0,8%	304
Total	100%	336.633

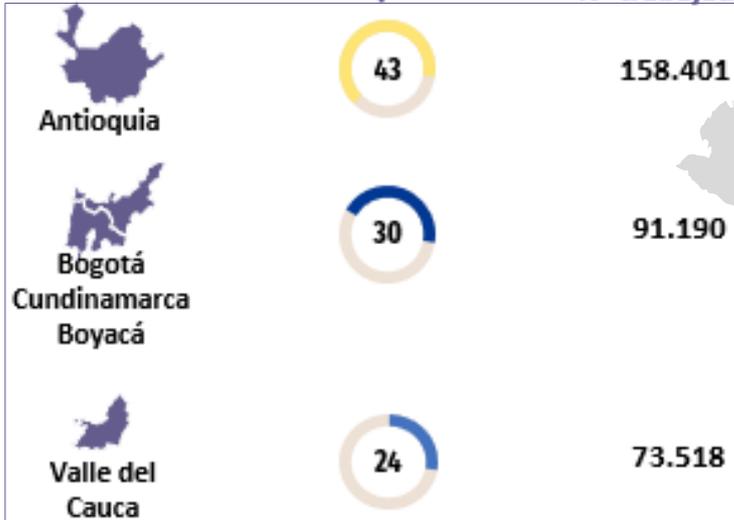
Representación obtenida por departamentos



N° empresas



N° trabajadores



Atlántico
Magdalena



5.658

Risaralda
Quindío



1.739

Caldas



2.273

Santander



1.649

Bolívar



386

Meta



1.508

Cauca



311

A nivel regional, continúa siendo Antioquia el departamento con mayor número de empresas participantes, con el **34.4% del total de empresas**. Esta región también lidera en términos de empleo, con **158.401 trabajadores representados**, lo que equivale al 47.1% del total de la muestra.

Por otro lado, Bogotá-Cundinamarca-Boyacá también se destaca su alta participación en la encuesta, con un total empresas representadas del **24%**. En términos de empleo, contribuyó con aproximadamente el **27.1% del total de trabajadores incluidos en la muestra**.

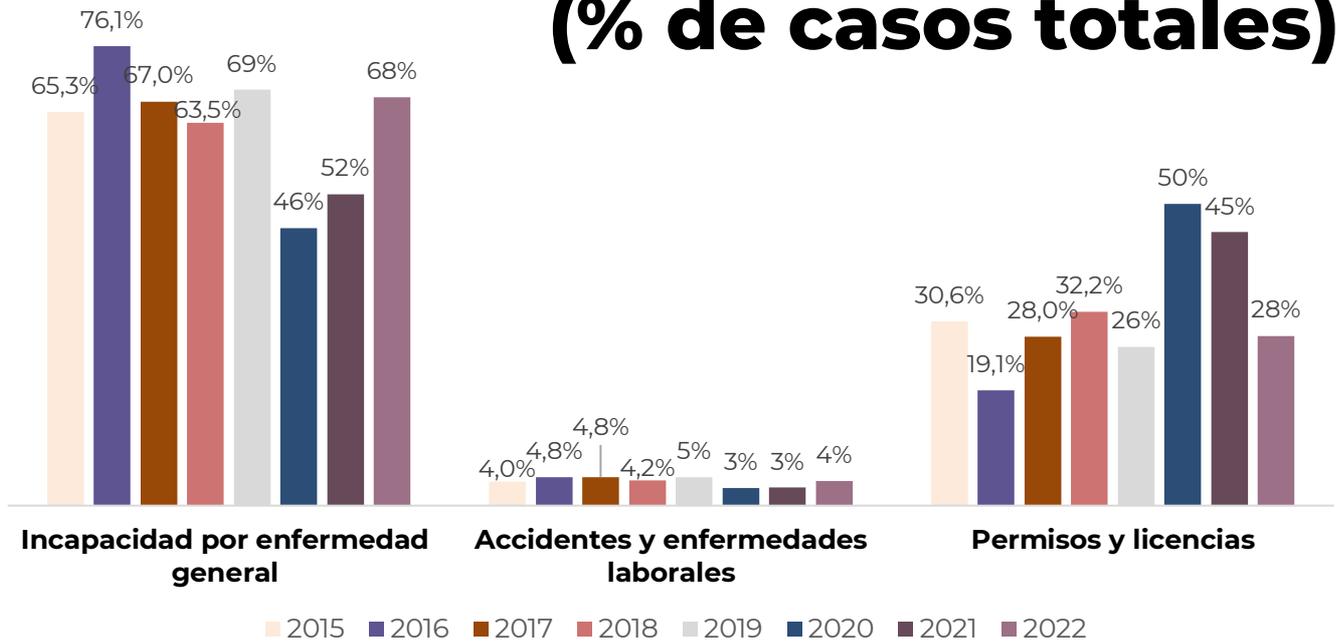


INCIDENCIA Y SEVERIDAD DEL AUSENTISMO

El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta a todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector. Por tal motivo, comprender la incidencia y la severidad del ausentismo es fundamental para las compañías, ya que puede tener un alto impacto en la productividad, la calidad del trabajo y los costos operativos.

Esta sección, se centra en medir la incidencia y la severidad del ausentismo laboral. Para esto, se analizan las principales causas de ausentismo, así como la duración y el impacto de las ausencias en la productividad laboral. Además, se abordan las tendencias a lo largo del tiempo y cómo han evolucionado en respuesta a diversos factores.

Causas de ausentismo laboral, 2015-2022 (% de casos totales)



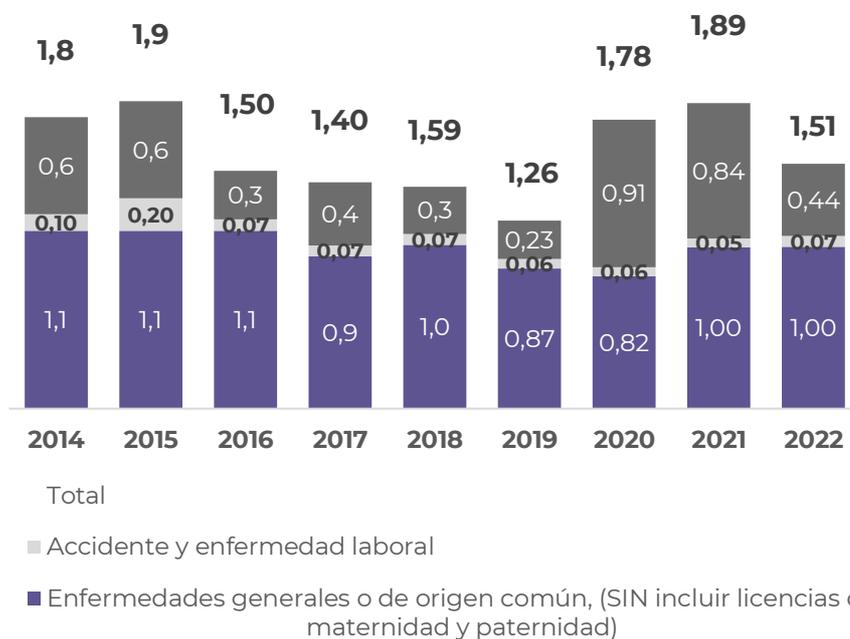
La incidencia del ausentismo laboral a lo largo de los años revela tendencias interesantes. La incapacidad por enfermedad general ha mostrado fluctuaciones notables, alcanzando su punto máximo en 2016 con un 76.1% y su mínimo en 2020 con un 46%. En 2022 se registró un aumento considerable, alcanzando el 68%, una cifra más cercana a los niveles previos a la pandemia. **Lo anterior indica un incremento en la incidencia de enfermedades comunes, con datos similares a los observados antes de la crisis sanitaria, cuando esta categoría fue superada por primera vez por las licencias u otras causas.**

Por otro lado, los accidentes y enfermedades laborales muestran una tendencia relativamente estable, oscilando entre el 3% y el 5% a lo largo de los años. Sugiriendo una consistencia en las prácticas de seguridad laboral y prevención de riesgos en el interior de las compañías.

En cuanto a los permisos y licencias, se observa una variabilidad, desde el 19.1% en 2016 hasta el 50% en 2020. Sin embargo, en 2021 y 2022 se evidenció una disminución, situándose en el 28% para el último año. Este fenómeno refleja el impacto directo de la pandemia en los indicadores de ausentismo, pero también señala una tendencia hacia la "normalización". A medida que se progresaba en temas de salud y vacunación, y se anunciaba el fin de la pandemia, los datos comenzaron a ajustarse nuevamente a las tendencias históricas.

Casos de ausentismo laboral por trabajador 2014-2020

“ Aunque se presentan algunas variaciones en los casos de ausentismo laboral por trabajador, se evidencia una tendencia hacia la estabilidad en algunos aspectos, especialmente aquellos que tuvieron una mayor influencia del COVID-19 durante el 2020 y 2021. ”



Para el año 2022, se registra una ligera disminución en la cantidad de casos de ausentismo laboral en comparación con el año anterior, **con un promedio de 1.51 casos por trabajador**. Esta reducción representa una disminución del 20% en las ausencias laborales respecto al año 2021, lo que sugiere un retorno gradual a las tasas prepandémicas de ausentismo.

Ahora bien, en cuanto a la tendencia de los casos de ausentismo laboral por trabajador a lo largo de los años, se evidencia lo siguiente:



En primer lugar, se mantiene una relativa estabilidad en los casos de enfermedades generales o de origen común, con un promedio histórico de 1 caso por trabajador.



Por otro lado, los casos de accidentes y enfermedades laborales muestran una tendencia descendente generalizada a lo largo de los años, disminuyendo gradualmente desde 0.10 en 2014 hasta 0.07 en 2022. Esta reducción enfatiza en la eficiente implementación de medidas por parte de las empresas para prevenir y mitigar riesgos laborales.



Respecto a otros permisos y licencias, se observa una disminución significativa en 2022, con un total de 0.44 casos por trabajador. Es importante destacar que los años 2020 y 2021, influenciados por la pandemia, mostraron un aumento en el número de licencias, alcanzando un promedio de un caso por trabajador, fenómeno atípico en años anteriores, donde el promedio oscilaba entre 0.23 en 2019 y 0.6 casos en 2014.

Permisos y licencias: Casos por cada 1000 trabajadores (2019 - 2022)



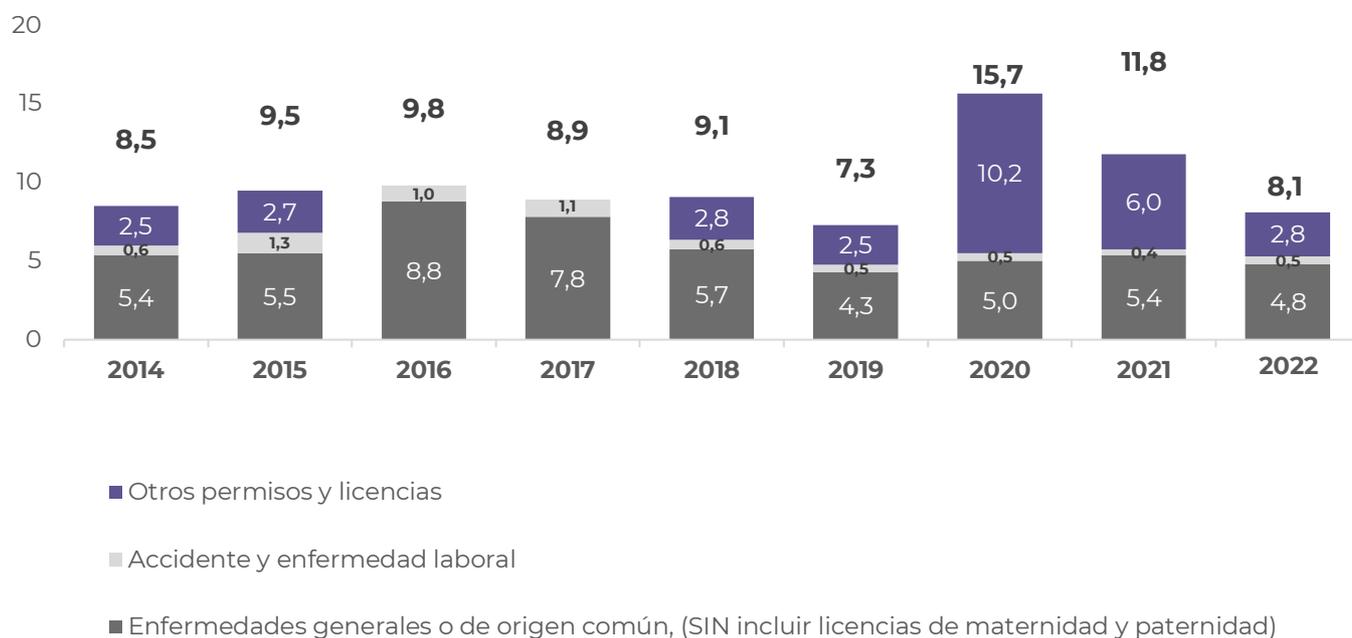
Para el año 2022, es relevante destacar que fue un año electoral, lo que generó un aumento sustancial en las licencias al elector por ejercer el derecho al voto (130 casos por cada 1000 trabajadores) y las licencias por ser jurado de votación (34 casos por cada 1000 trabajadores). Estas licencias se convirtieron en una de las principales causas de ausencias para este año.

Las licencias no remuneradas, con **112.4 casos por cada 1000 trabajadores**, **continúan siendo una de las principales causas de ausencia**, aunque se observa una disminución con respecto al año anterior.

Las licencias por calamidad doméstica (37.6 casos por cada 1000 trabajadores) y licencias por luto (33.7 casos por cada 1000 trabajadores) también muestran una disminución en comparación con el año anterior.

En cuanto a otras licencias y permisos, se observa una disminución significativa en los permisos sindicales en comparación con el año anterior, después del aumento considerable observado en 2021. Esto podría indicar una menor acumulación de permisos trasladados del año anterior, reflejando una adaptación gradual a la normalidad laboral. Sin embargo, esto también podría estar asociado con la muestra, teniendo en cuenta que para 2022 no participaron empresas con alta presencial sindical.

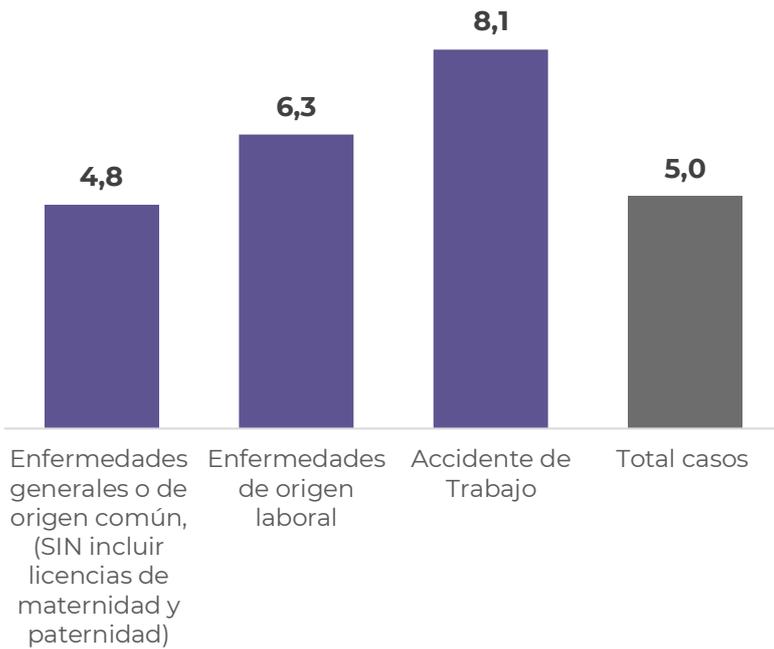
Días de ausentismo laboral por trabajador 2014-2022



Para el análisis del año 2022, se presenta una disminución en la severidad del ausentismo laboral en comparación con el año anterior. En términos de la duración de las ausencias laborales, se registró una reducción significativa en el número de días de ausencia por trabajador. En particular, **se observó una disminución de aproximadamente 3,7 días en comparación con el año anterior, pasando de aproximadamente 12 días a 8,1 días de ausentismo por cada trabajador.**

Esta disminución en la duración del ausentismo puede atribuirse, en parte, a la composición de la muestra, así como a la gradual recuperación de la normalidad laboral en 2022, al igual que a la implementación de medidas más efectivas para gestionar y prevenir el ausentismo en las empresas. Además, es importante destacar que, a diferencia del año anterior, en el año 2022 no se registraron casos de ausentismo motivados por COVID-19, lo que contribuyó significativamente a la reducción general en la severidad del ausentismo.

Severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso (2022)

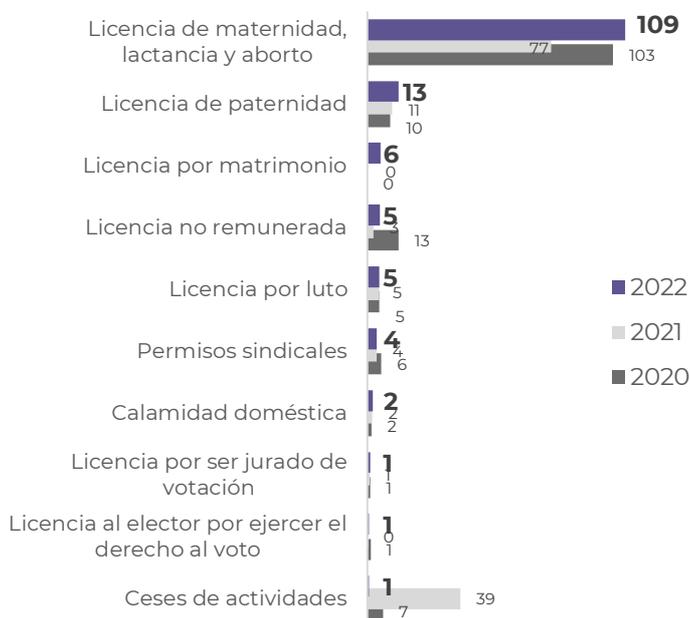


En este punto, se observa que las ausencias laborales por razones de salud varían en su severidad, según la causa. En particular, **las enfermedades de origen laboral tienen una mayor prolongación en días de incapacidad, con un promedio de 8,1 días por caso en el año 2022.**

Es esencial destacar que, aunque las enfermedades de origen común constituyen la principal causa de ausentismo, su severidad en términos de días de ausencia por caso es menor (**4,8 días**) en comparación con las enfermedades de origen laboral. Esto refleja que, **aunque estas enfermedades pueden ser frecuentes, su impacto tiende a ser menor en comparación con otras causas menos comunes, pero más severas.**

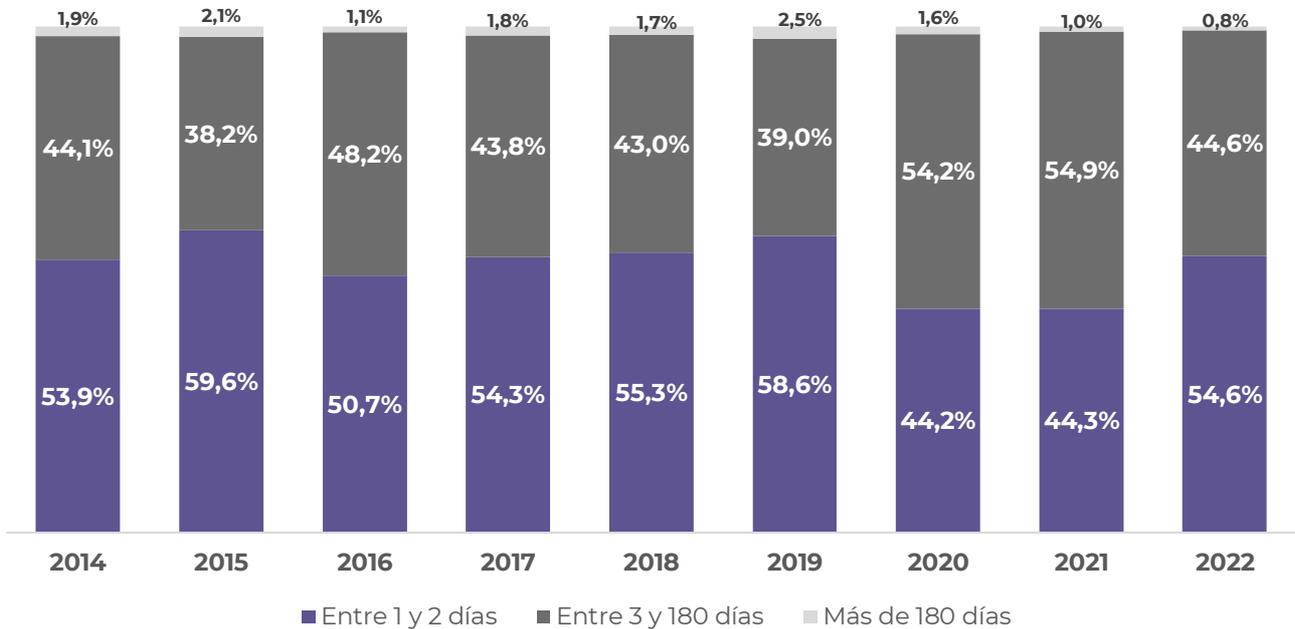


Licencias y permisos: Días por caso 2022



Las licencias y permisos presentan diferencias en cuanto a la duración de las ausencias. Por ejemplo, las licencias por luto y los permisos sindicales muestran una relativa estabilidad en la duración de los días de ausencia, con un promedio de 5 días por caso en el año 2022. Sin embargo, otras licencias como las relacionadas con la maternidad, lactancia y aborto tienen una duración considerablemente más larga, con un promedio de 109 días de ausencia por año.

Porcentaje de casos de ausentismo por enfermedad general, por duración de la ausencia, 2014-2022



Como se mencionó, la mayoría de las ausencias laborales se deben a enfermedades generales, y la mayor cantidad de días no laborados corresponde también a este tipo de enfermedades. Al profundizar en el análisis de los períodos de ausencia, se observa que, en el año 2022, **el 54,6% de las incapacidades por enfermedad general tuvieron una duración de 1 a 2 días**, lo que indica una continuidad en la tendencia observada en años anteriores. Este rango de tiempo de ausencia laboral, aunque breve, sigue siendo significativo en términos de impacto en las empresas, ya que estas deben asumir el costo correspondiente a estos días de incapacidad.

Por otro lado, las incapacidades con una duración de **entre 3 y 180 días representaron el 44,6% del total**, mostrando una proporción similar a los datos anteriores a la pandemia.

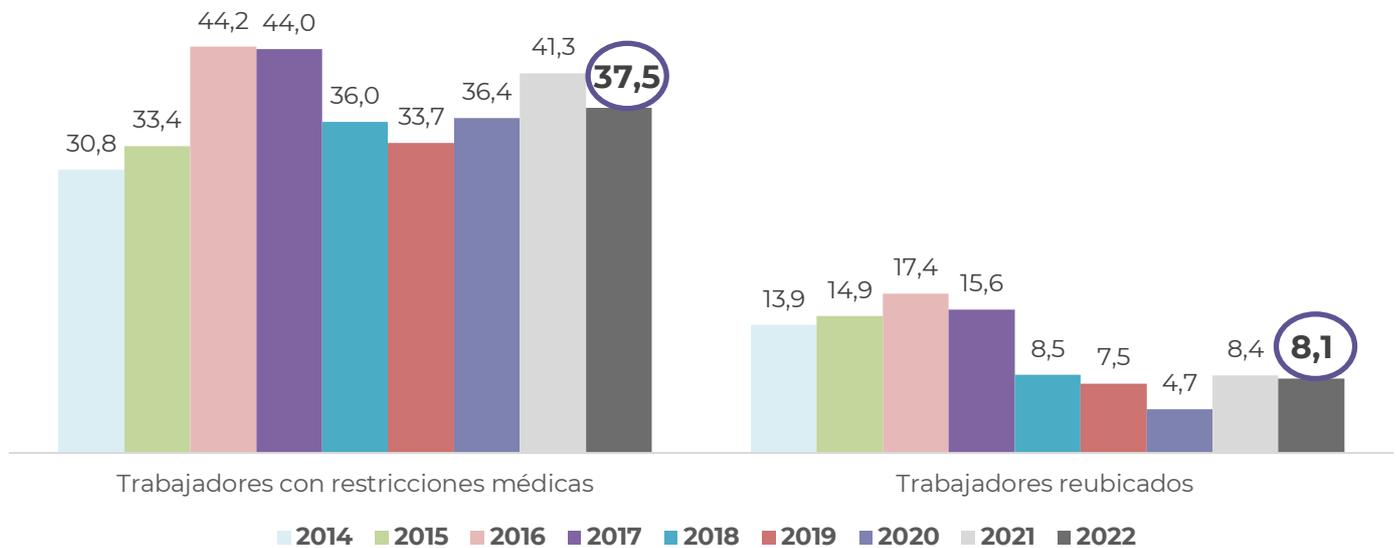
Es relevante destacar que las incapacidades de larga duración, es decir, **superiores a 181 días**, tienen una incidencia baja en comparación con el total, lo que sugiere que las ausencias laborales prolongadas son menos frecuentes. Sin embargo, **estas ausencias prolongadas siguen siendo preocupantes, ya que pueden indicar problemas de salud más serios y una estabilidad laboral reforzada debido a las incapacidades médicas prolongadas.**



RESTRICCIONES Y REUBICACIONES MÉDICAS

El ausentismo por motivos de salud no es la única dificultad que enfrentan las empresas en términos de sostenibilidad. El fenómeno de las restricciones y reubicaciones por razones de salud también surge como un desafío, impactando la productividad de los trabajadores y generando costos adicionales para las empresas. Es por lo que el análisis de las restricciones y reubicaciones médicas, así como de la pérdida de capacidad laboral (PCL), emerge como un aspecto crítico en la evaluación de la salud ocupacional y la gestión del capital humano en las organizaciones. **Estos indicadores proporcionan una visión detallada de la incidencia de condiciones médicas que limitan la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera óptima.**

Número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1000 trabajadores, 2014-2022



En el año 2022, el porcentaje de trabajadores con restricciones médicas disminuyó a **37,5 por cada 1000 trabajadores**, mostrando una reducción con respecto al año anterior. Este dato indica una mejora en las condiciones de salud y bienestar de los empleados, así como una eficaz gestión por parte de las empresas para adaptar los entornos laborales según las necesidades médicas de sus trabajadores.

En particular, el número de trabajadores reubicados también experimentó una disminución, situándose en **8,1 por cada 1000 trabajadores** en el año 2022. Esta reducción refleja los esfuerzos de las empresas por mantener a los empleados en sus roles actuales, implementando ajustes y modificaciones necesarias para responder a las restricciones médicas de manera efectiva.

Estabilidad laboral reforzada



12.337

Trabajadores con restricciones médicas



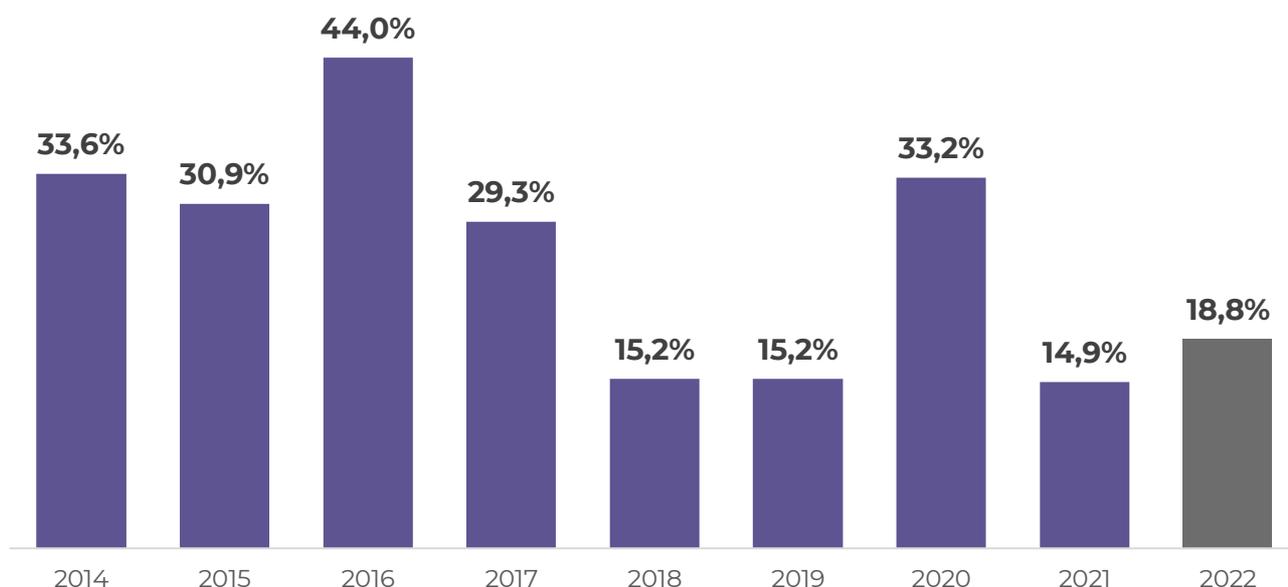
2.668

Trabajadores reubicados



Si bien aún faltan aspectos por mejorar, estos datos sugieren una **tendencia positiva** hacia la creación de entornos laborales más inclusivos y adaptados a las necesidades individuales de los trabajadores con restricciones médicas.

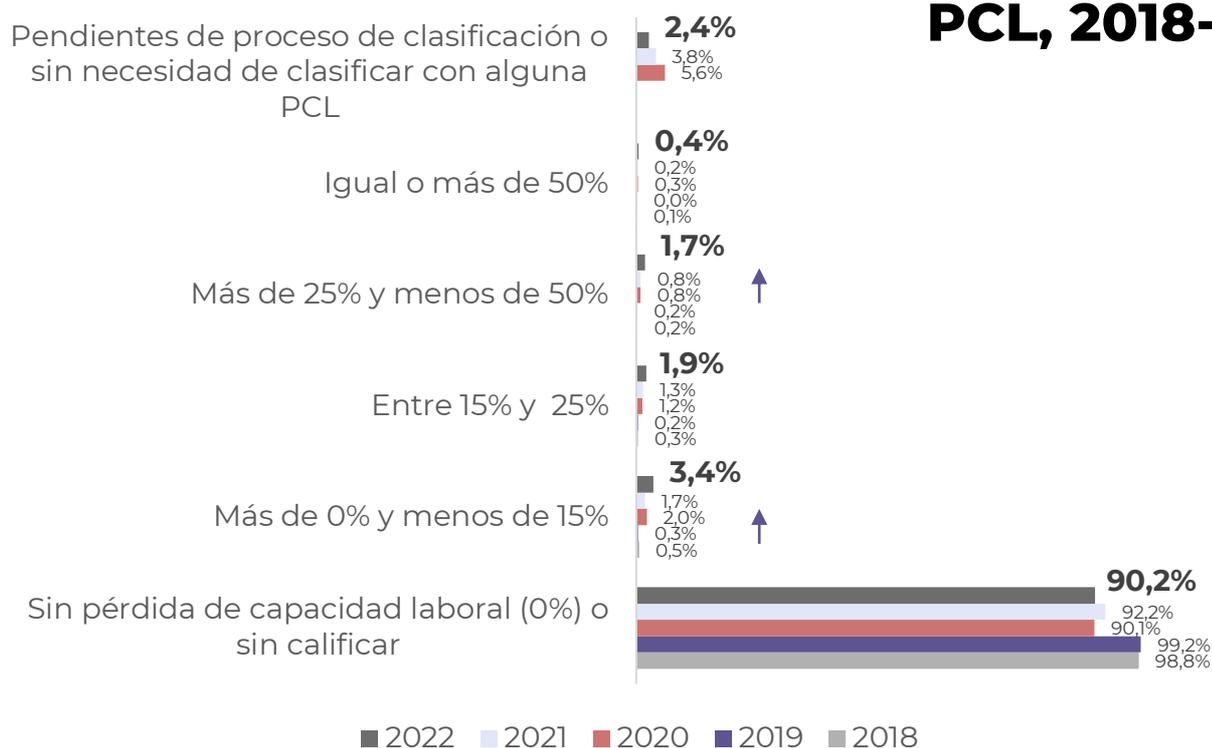
Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2014-2022)



El porcentaje de trabajadores que no contribuyen productivamente a sus empresas, en relación con el total de trabajadores con restricciones médicas, ha mostrado variación a lo largo de los años. En el año 2016, este porcentaje alcanzó su punto más alto, con un 44,0%, lo que indica que casi la mitad de los trabajadores con restricciones médicas no estaban generando un aporte productivo directo a sus empresas. En los años siguientes se observa una tendencia a la baja, con fluctuaciones en algunos años (principalmente afectados por la pandemia), pero en general, con una disminución notable.

En el año 2022, el porcentaje de trabajadores sin relación productiva respecto al total de **trabajadores con restricciones médicas fue del 18,8%**. Aunque esta cifra aún indica una proporción significativa de trabajadores en esta situación, muestra una mejora con respecto a años anteriores, especialmente en comparación con el pico alcanzado en 2016. No obstante, el porcentaje es superior al reportado para el año 2021.

Distribución de los trabajadores por Pérdida de capacidad laboral PCL, 2018-2022

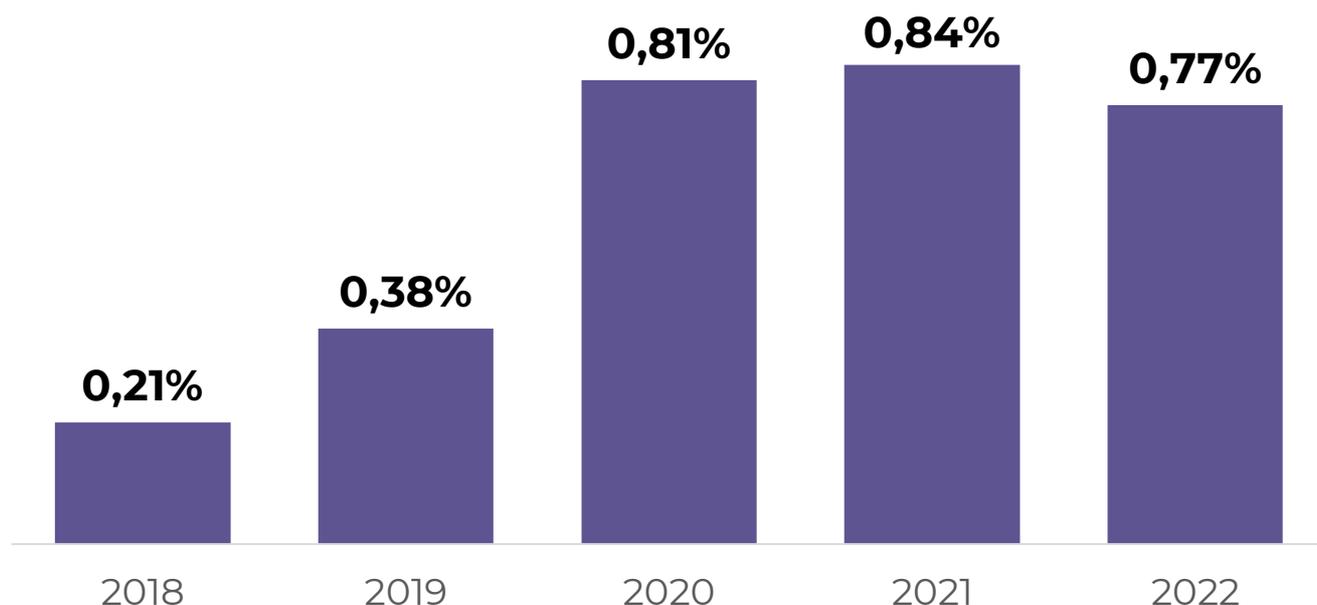


La distribución de los trabajadores por pérdida de capacidad laboral (PCL) es un aspecto crucial que requiere atención por parte de las empresas y las autoridades pertinentes. Los datos recopilados en las distintas ediciones de la encuesta revelan una situación preocupante en la que el porcentaje de trabajadores que realmente necesitan protección ocupacional reforzada es significativamente bajo en comparación con aquellos que acceden a esta medida.

En el análisis de la distribución de los trabajadores por PCL, se destaca que la mayoría de los trabajadores (**90,2%**) **no presentan pérdida de capacidad laboral alguna**. Sin embargo, también se observa un aumento en el porcentaje de trabajadores con una pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25%, así como aquellos con una pérdida superior al 50%. Este aumento, aunque modesto, merece atención ya que puede indicar posibles problemas de salud de carácter estructural que requieren respuestas tanto de las organizaciones como de los marcos regulatorios.

Por otro lado, sigue preocupando la alta demora en la calificación de la pérdida de capacidad laboral por parte de las juntas calificadoras, lo que representa un obstáculo tanto para los trabajadores como para los empleadores. Esta demora impide una adecuada gestión de la ocupación laboral de los trabajadores afectados, lo que puede derivar en la asignación de tareas inapropiadas o riesgosas, así como en una falta de acceso a los recursos y apoyos necesarios para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

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



La tasa de inclusión laboral ha mostrado un aumento gradual en las últimas ediciones de la encuesta, **alcanzando un 0,77%** en el año 2022. Aunque se observa una ligera disminución en comparación con el año anterior, es evidente que este tema está ganando cada vez más relevancia en las empresas. Por ello, desde el CESLA, incentivamos a continuar progresando en este ámbito.

Esta medición, realizada de forma consecutiva durante 5 años, es de vital importancia para los análisis del CESLA. Ha servido como punto de partida para generar debates sobre la necesidad de fomentar entornos laborales más inclusivos.



COSTOS DEL AUSENTISMO

Este capítulo examina los diferentes costos relacionados con el ausentismo laboral, abordando tanto los costos directos, como los que conciernen a salarios y prestaciones; como los costos indirectos, como la capacitación de reemplazos y la sobrecarga laboral. Se destaca el incremento en los costos directos y la importancia de entender el impacto económico de las ausencias laborales en las organizaciones. Además, se analizan los costos específicos asociados a la reubicación y adaptación de puestos de trabajo para empleados con restricciones médicas.

En conjunto, este capítulo resalta la importancia de abordar de manera integral el ausentismo laboral, no solo desde una perspectiva de recursos humanos, sino también desde una perspectiva financiera y operativa, para garantizar la sostenibilidad y competitividad de las empresas en el mercado laboral actual

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

Para abordar el análisis del impacto del ausentismo laboral en los costos laborales extrasalariales en Colombia, es esencial destacar la carga económica que enfrentan los empleadores. Por tal motivo, al análisis de ausentismo laboral se suma una visión detallada de los diferentes componentes que conforman el costo total mensual para el empleador, partiendo desde el salario mínimo legal hasta los diversos rubros adicionales.

En 2022, el salario mínimo legal en Colombia fue de **1.000.000 de pesos mensuales**. A este salario se suma el subsidio de transporte, representando el 11,7% del salario mínimo, lo que equivale a **117.172 pesos mensuales, dando un total de 1.117.172 pesos**. Además de estos componentes básicos, el empleador debe asumir costos adicionales, como las contribuciones al sistema general de pensiones y riesgos laborales, así como los parafiscales.

La contribución al sistema general de pensiones por parte del empleador representa el **12%** del salario, equivalente a **120.000 pesos mensuales**. A esto se suma la contribución al sistema de riesgos laborales, que representa el **3%** del salario, es decir, **30.000 pesos mensuales**. Asimismo, los parafiscales, incluyendo las cajas de compensación familiar, representan el **4%** del salario, totalizando **40.000 pesos mensuales**.

Sumando todos estos rubros, **el costo total mensual para el empleador alcanza los 1.307.172 pesos**. Sin embargo, este no es el único aspecto por considerar. Además de los costos directamente relacionados con el salario y la seguridad social, también existen cargas prestacionales adicionales, como la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre las cesantías, las vacaciones remuneradas y el calzado y vestido de labor.

Estas cargas prestacionales representan un porcentaje considerable sobre el salario mínimo, totalizando 317.236 pesos mensuales. En consecuencia, **el costo total para el empleador asciende a 1.624.408 pesos mensuales, lo que equivale a un 62,4% de pago adicional sobre el salario mínimo**.

El fenómeno del ausentismo genera múltiples costos que, en su totalidad, pueden ser clasificados desde dos perspectivas: los costos directos y los costos indirectos.

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

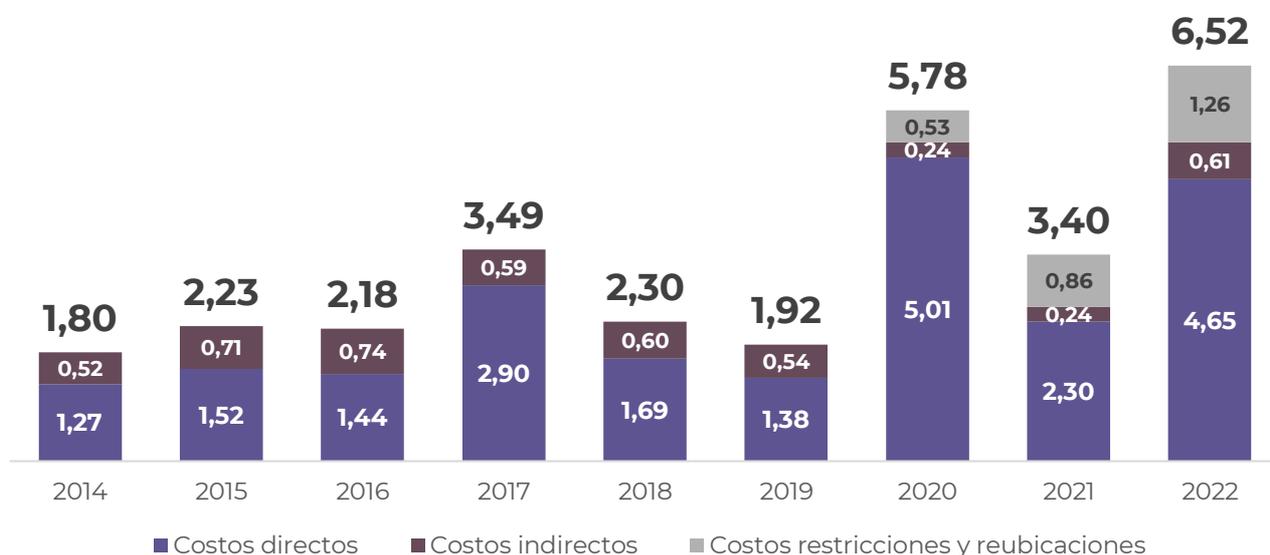
Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

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, 2014-2022



En el año 2022, se observa una notable variación en comparación con el año anterior, 2021. **La variación porcentual entre los costos laborales extrasalariales asciende a 91,76%**, indicando un aumento significativo en los costos asociados al ausentismo laboral en el último año. Comparado con los datos prepandemia, este incremento resalta aún más, evidenciando un impacto considerable en la gestión de recursos de las empresas.

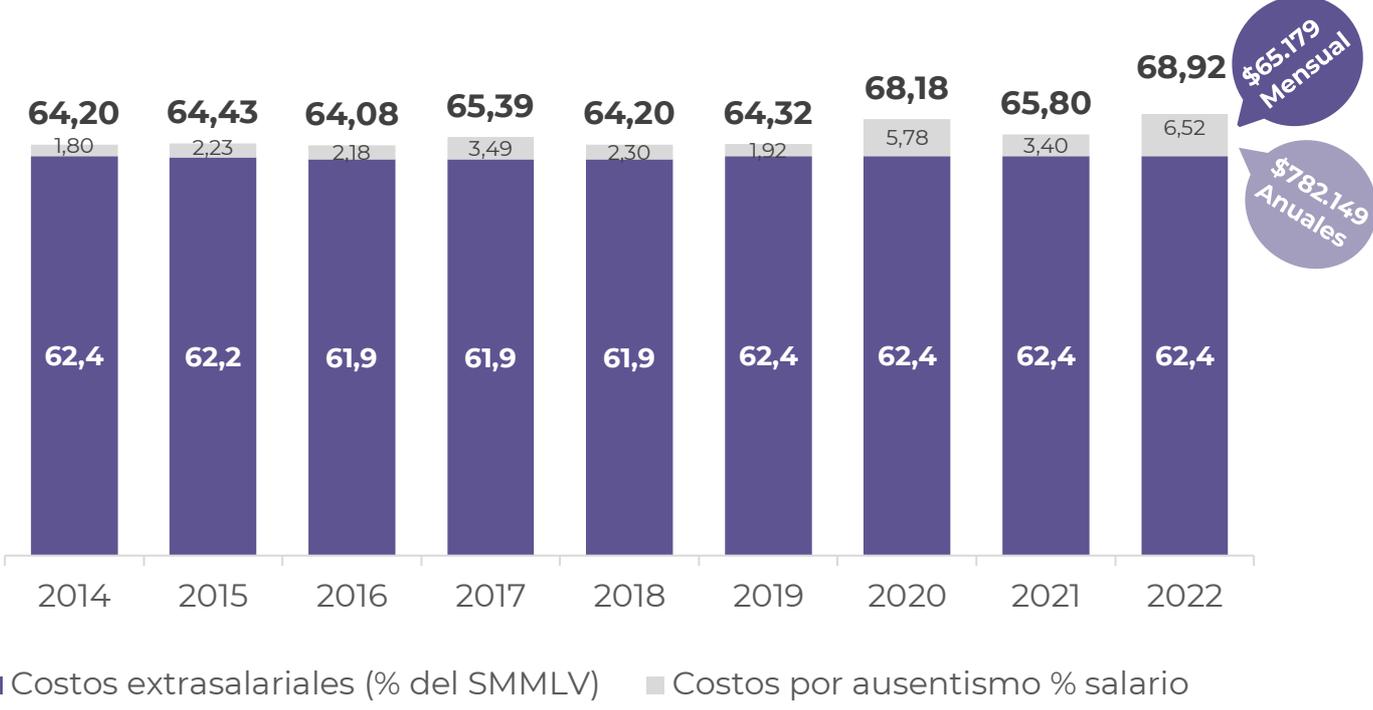


Al analizar el detalle de esta variación porcentual, encontramos que:

En cuanto a los costos asociados al ausentismo, **se observa un aumento del 10% en comparación con el año anterior**. Este aumento puede atribuirse a la composición de la muestra, a una mejor medición por parte de las empresas que hicieron parte de la encuesta, así como a posibles aumentos en los costos asociados a la atención médica y la cobertura de seguros. Específicamente, se registra un **incremento del 12% en los costos directos**, que incluyen salarios y prestaciones de los trabajadores ausentes, así como licencias y permisos no remunerados.

Por otro lado, **los costos indirectos**, que son los más difíciles de cuantificar y que comprenden los desembolsos para mantener el puesto del trabajador ausente y la capacitación de los reemplazos, muestran un aumento del **8%**.

Ejemplo: Carga extrasalarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV (2014-2022)



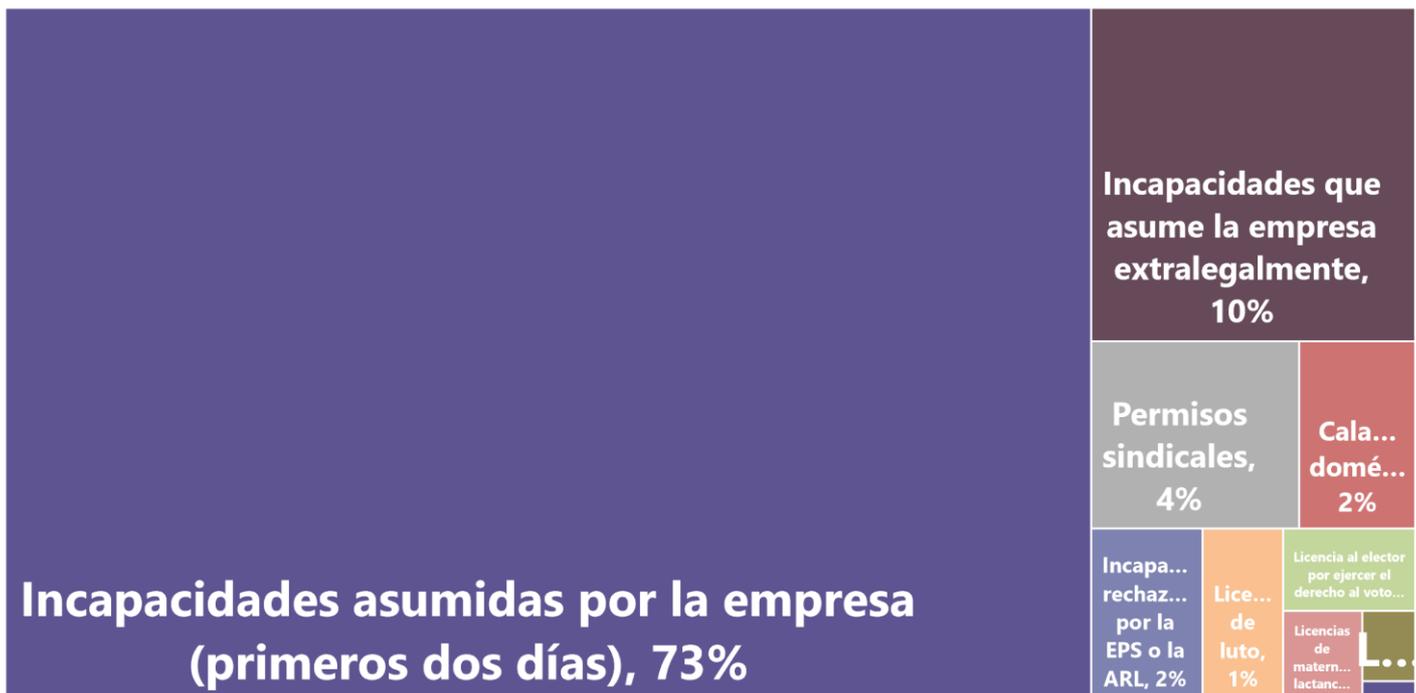
“
Estos resultados demuestran la alta carga económica que el ausentismo laboral impone a las empresas, lo que subraya la importancia de implementar estrategias efectivas para reducir el ausentismo y gestionar de manera eficiente las ausencias en el lugar de trabajo

De este modo, para el año 2022, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, 6,52% 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 2022 equivalía a \$1.000.000 mensuales, este 6,52% de costo significaría que las empresas gastaron, en promedio, por trabajador, \$65.179 mensuales o \$782.149 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 2022 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 **68,92%**.



Distribución de los costos directos del ausentismo asumidos por la empresa



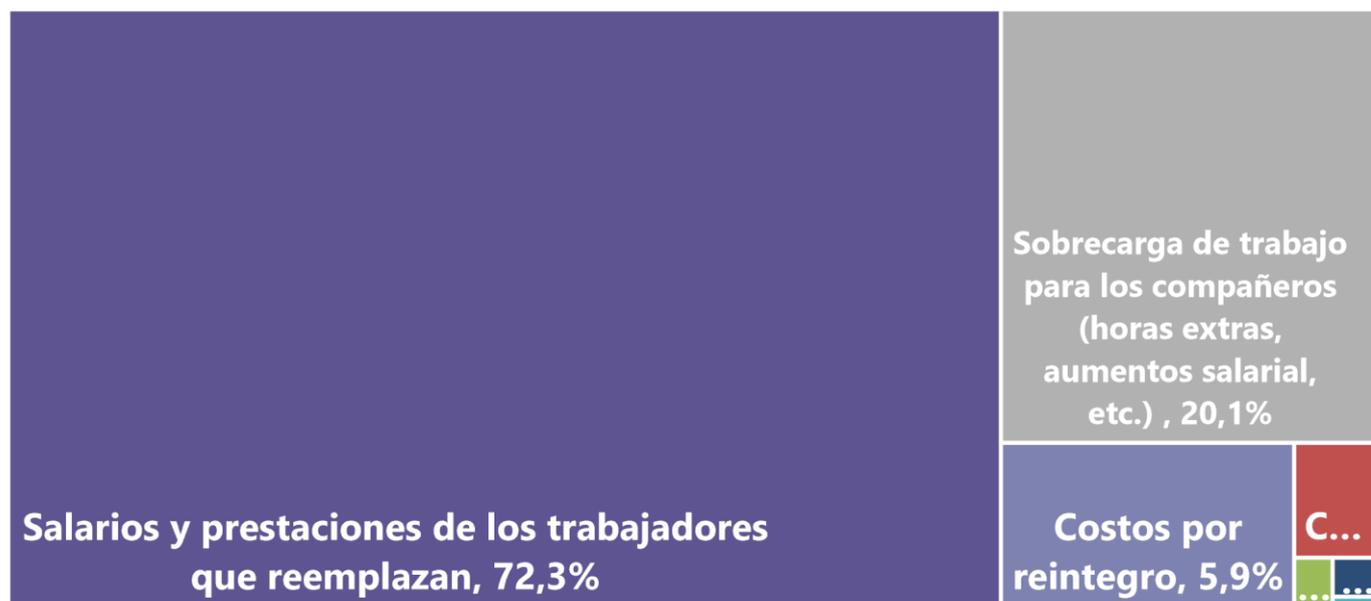
De acuerdo con la distribución de los costos directos, para el 2022, se observa lo siguiente::

En primer lugar, se destaca que un **73% de los costos directos** están asociados a las incapacidades asumidas por la empresa durante los primeros dos días de ausencia de los trabajadores.

Asimismo, un **10% de los costos directos están relacionados con las incapacidades que la empresa asume extralegalmente**, lo que sugiere la existencia de políticas internas que exceden los requisitos legales en términos de cobertura de incapacidades.

Los permisos sindicales representan un 4% de los costos directos, y, por otro lado, la calamidad doméstica, las incapacidades rechazadas por la EPS o la ARL, las licencias de luto, las licencias al elector por ejercicio del derecho al voto y las licencias de maternidad, lactancia o aborto rechazadas por la EPS, cada una representa un pequeño porcentaje (**entre el 1% y el 2%**) de los costos directos. Aunque estos porcentajes individuales pueden parecer pequeños, en conjunto reflejan la diversidad de situaciones que pueden generar ausencias laborales y el impacto acumulativo que tienen en los costos para las empresas.

Distribución de los costos indirectos del ausentismo asumidos por la empresa



Si bien la medición de estos tipos de costo aún es baja, solo el **37% de las empresas miden estos costos**, de igual manera es importante saber la distribución de estos costos. .

El rubro más significativo es el de los salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan a los ausentes, representando un 72,3% del costo total de los costos indirectos. Además, se observa que un **20,1% de los costos indirectos están asociados a la sobrecarga de trabajo para los compañeros**, lo que incluye horas extras y otros gastos relacionados con el esfuerzo adicional requerido para mantener la productividad en ausencia de los trabajadores ausentes.

Por su parte, **los costos por reintegro (5,9%)**, que pueden estar relacionados con el proceso de reintegración de los empleados ausentes una vez que regresan al trabajo, así como **los daños por accidentes de trabajo (0,2%)** y los costos asociados a procesos de autorización para desvinculación ante el Ministerio del Trabajo **(0,1%)** representaron los rubros más bajos.

Costos asociados a trabajadores con restricciones médicas y reubicados como % de la nómina, 2017-2022



El análisis de los costos asociados a trabajadores con restricciones médicas y reubicados como porcentaje de la nómina revela una tendencia creciente en los costos totales a lo largo de los años.

En 2017, los costos totales representaron aproximadamente el 1,09% de la nómina, pero esta cifra disminuyó significativamente en los años siguientes, alcanzando su punto más bajo en 2019 con un 0,46%. Sin embargo, a partir de ese año, los costos comenzaron a aumentar nuevamente, **alcanzando un pico en 2022 con un 1,26% de la nómina.**

Este incremento en los costos puede estar relacionado con varios factores, como un aumento en el número de trabajadores con restricciones médicas, cambios en las políticas de la empresa con respecto a la reubicación de empleados, o un mayor costo asociado a la adaptación de puestos de trabajo para estos trabajadores. Igualmente, la composición de la muestra para el 2022, en la que dejaron de participar empresas con un impacto en nómina sustancial, también puede ser un factor explicativo del comportamiento de los costos para este año.



En un resumen general de la EALI, si se toma una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en 2022, el resultado es el siguiente:

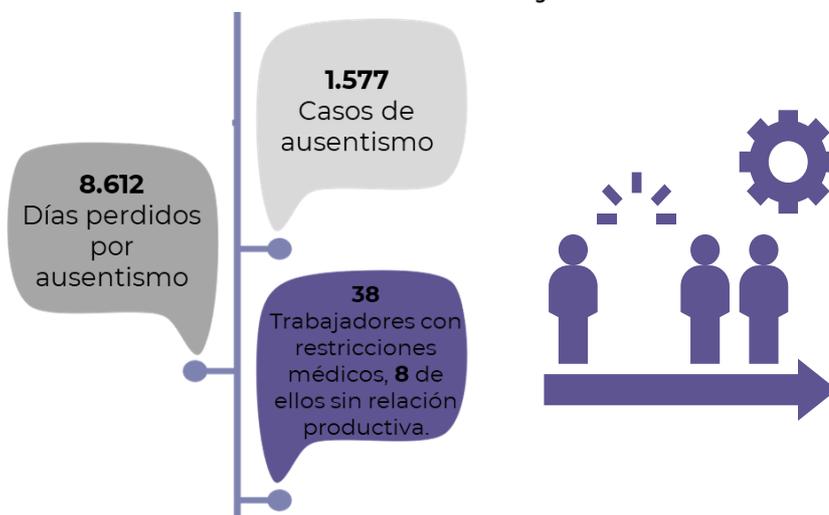


\$ 183 millones
Por costos de ausentismo

\$ 1.286 millones
Por costos de ausentismo

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

Por cada 1000
Trabajadores



- Habrá **1.577 casos de incapacidad** entre estos.
- Un total de **8.612 días perdidos** a causa de ello.
- De aquellos 1000, habrá **38 trabajadores con alguna restricción médica**, de los cuales **8 no tendrían ningún impacto productivo**.
- Por estos trabajadores con restricciones, se deberán desembolsar **\$183 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 **1.286 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**.



COMPARATIVO SECTORIAL Y REGIONAL

El análisis sectorial y regional del ausentismo laboral constituye un componente fundamental para comprender las dinámicas y tendencias específicas que afectan a diferentes industrias y regiones en un contexto laboral. Este capítulo se adentra en la exploración detallada de cómo el ausentismo laboral varía según el sector económico y la ubicación geográfica, ofreciendo una visión amplia y detallada de los factores que influyen en la frecuencia y la duración de las ausencias en el trabajo.

Comparativo sectorial

EALI 2022

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	8.345	2,53	12,69	1,18%	37,15	6,95
actividades de servicios administrativos y de apoyo	44.849	2,15	12,40	31,14%	26,02	17,06
actividades financieras y de seguros	67.574	1,83	9,75	1,34%	28,67	2,16
actividades profesionales, científicas y técnicas	1.997	2,14	50,57	2,22%	29,04	0,00
administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	784	0,31	4,75	0,00%	17,86	0,00
agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	740	3,10	10,94	1,56%	70,27	14,86
alojamiento y servicios de comida	139	1,30	5,39	2,29%	35,97	35,97
comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	58.339	1,36	7,86	0,89%	48,77	6,19
construcción	336	1,77	18,59	0,36%	71,43	14,88
educación	18	0,00	0,28	0,21%	0,00	0,00
industrias manufactureras	141.320	2,20	6,92	2,76%	41,91	9,53
información y comunicaciones	562	1,28	5,80	0,22%	5,34	0,00
otras actividades de servicios	304	0,54	5,93	1,70%	32,89	0,00
suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	9.354	2,03	5,85	4,34%	22,66	0,64
transporte y almacenamiento	1.972	2,32	6,13	1,70%	14,20	1,01
Total, general	336.633	1,98	8,76	5,26%	37,47	8,10



El análisis sectorial del ausentismo laboral proporciona una visión detallada de cómo este fenómeno afecta a diferentes sectores económicos, evidenciando tanto las áreas de mayor incidencia como las características distintivas de cada sector.

- **Actividades de servicios administrativos y de apoyo:** este sector se destaca por tener una tasa de ausentismo relativamente alta, con un promedio de **2,15 casos por trabajador y 12,40 días de ausentismo por trabajador**. Además, este sector experimenta un costo significativo por ausentismo, representando el **31,14% de los costos totales del ausentismo laboral a nivel general**.
- **Industrias manufactureras:** el sector muestra una tasa de ausentismo ligeramente más alta, con un promedio de **2,20 casos por trabajador, pero con una menor duración de los días de ausentismo (6,92 días por trabajador)**. Sin embargo, los costos asociados son considerablemente más altos, representando **el 2,76% del total de los costos por ausentismo laboral**.
- **Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado:** destaca por tener los costos más altos en términos porcentuales, representando **el 4,34% del total de los costos por ausentismo**, a pesar de no tener las tasas más altas de casos por trabajador o días de ausentismo por trabajador.
- **Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social:** Aunque este sector tiene tasas de ausentismo moderadas y costos asociados relativamente bajos en comparación con otros, es importante destacar que enfrenta desafíos únicos debido a la naturaleza de su trabajo, que a menudo implica riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Comparativo regional EALI 2022

Región	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Antioquia	158.401	2,36	9,31	7,63%	35,46	6,30
Atlántico - Magdalena	5.658	2,24	8,06	1,57%	30,21	1,19
Bogotá-Cundinamarca-Boyacá	91.190	0,98	4,86	2,68%	32,98	6,17
Bolívar	386	0,58	2,89	0,87%	5,18	0,00
Caldas	2.273	2,74	11,10	0,43%	13,20	2,65
Cauca	311	1,45	4,50	0,65%	16,08	8,11
Llanos	1.301	1,04	12,99	1,45%	27,67	0,00
Meta	207	3,79	13,74	1,78%	24,15	12,84
Risaralda - Quindío	1.739	2,03	9,53	2,13%	30,48	1,38
Santander	1.649	5,57	4,97	1,55%	32,14	0,00
Valle del Cauca	73.518	2,07	11,64	2,20%	50,14	26,67
Total general	336.633	1,93	8,58	5,26%	37,53	8,44



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



Antioquia

Antioquia: la región destaca por su alta tasa de casos de ausentismo por trabajador (2,36), con una duración promedio de 9,31 días por trabajador. Los costos asociados al ausentismo son notables, representando un 7,63% del total. Además, cuenta con una proporción considerable de trabajadores reubicados (6,30 por cada 1000) y con restricciones médicas (35,46 por cada 1000).



**Bogotá
Cundinamarca
Boyacá**

Bogotá-Cundinamarca-Boyacá: aunque tiene una tasa de casos de ausentismo más baja, los costos siguen siendo significativos (2,68% del total). La región cuenta con una considerable cantidad de trabajadores con restricciones médicas (32,98 por cada 1000).



**Valle del
Cauca**

Valle del Cauca: aunque la tasa de ausentismo es similar a la media nacional, los costos asociados son considerablemente más altos (2,20% del total). Destaca por su alta proporción de trabajadores reubicados (26,67 por cada 1000) y con restricciones médicas (50,14 por cada 1000).



Santander

Santander: a pesar de una tasa de casos de ausentismo más alta, los costos asociados son relativamente bajos en comparación. Sin embargo, siguen representando un gasto significativo para las empresas en la región.

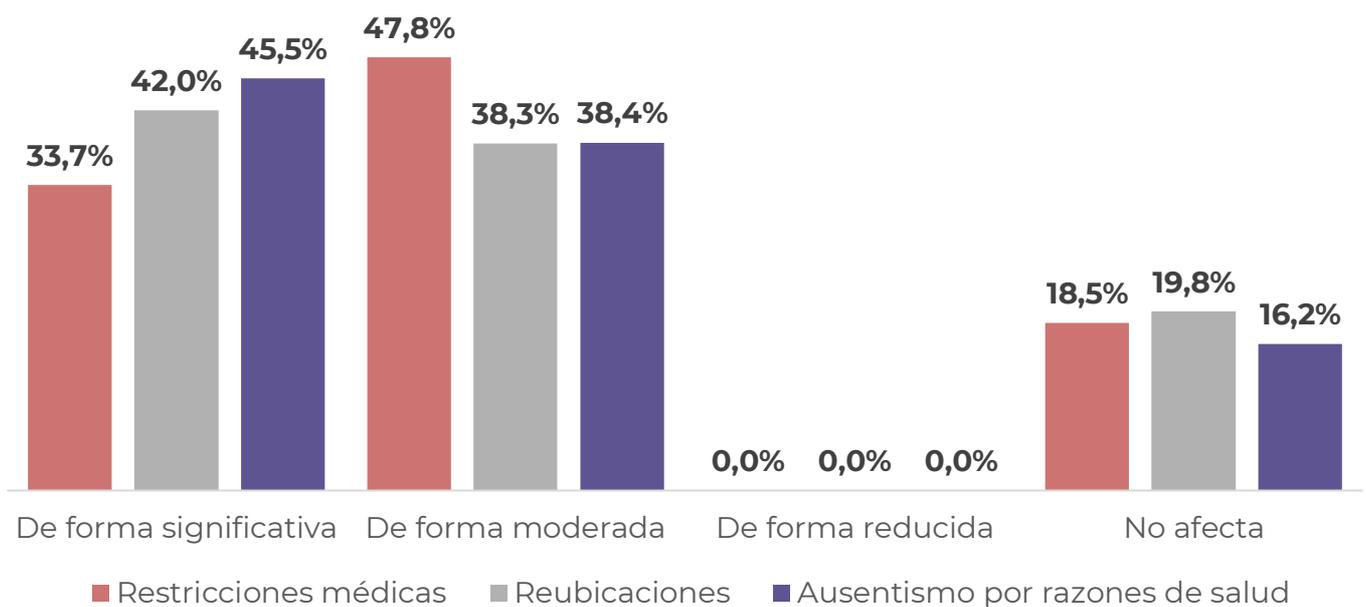


PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

La manipulación de incapacidades médicas y el abuso del derecho en situaciones de salud representan grandes desafíos para las empresas, ya que pueden afectar la productividad, la motivación del equipo de trabajo y generar costos adicionales. Por lo tanto, es crucial examinar cómo perciben y enfrentan estas situaciones las empresas en Colombia.

¿Cómo afectan las siguientes situaciones a su empresa?

Las reubicaciones, las restricciones médicas y el ausentismo por razones de salud son situaciones que continúan teniendo un alto impacto en la sostenibilidad de las empresas.

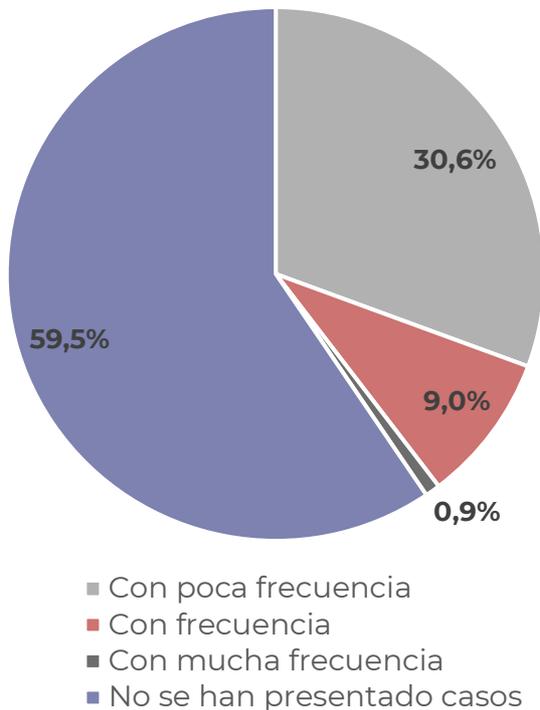


Las reubicaciones pueden implicar costos adicionales de adaptación y capacitación. Las restricciones médicas pueden afectar la productividad. Por otro lado, el ausentismo por razones de salud puede resultar en interrupciones en la operación normal de la empresa, aumentando la carga de trabajo para los empleados restantes y generando costos adicionales para cubrir las ausencias.

Es por esto por lo que se incluye una pregunta con el fin de indagar por la percepción que tienen las empresas frente a las afectaciones relacionadas con el ausentismo y las incapacidades médicas.

De este modo, se obtuvo que, para el 2022, el **45,5%** de las empresas encuestadas señalaron que las restricciones médicas les afectan de forma significativa. En cuanto a las reubicaciones, el **42%** indicó que impactan significativamente.

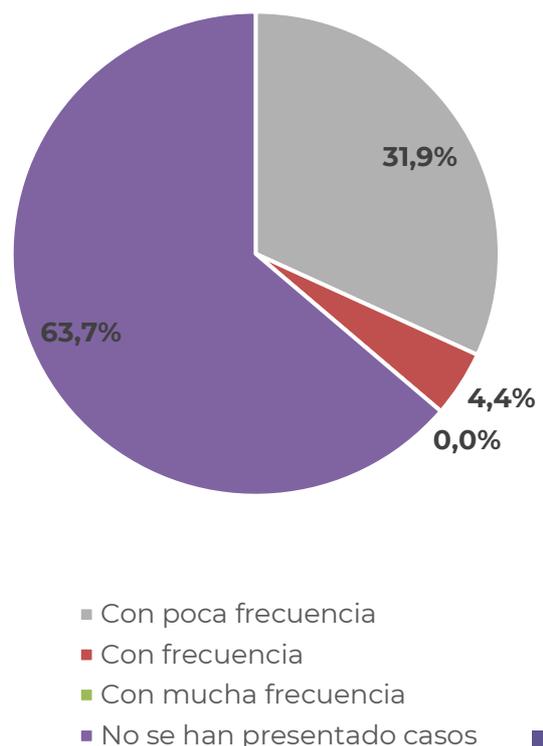
Con qué frecuencia considera que se presentan casos de abuso del derecho en situaciones de salud:



La mayoría de las empresas encuestadas (**59,5%**) indicaron que **no se han presentado casos de abuso del derecho en situaciones de salud en sus instalaciones**. Por otro lado, un **30,6%** de las empresas informaron que estos casos se presentan con poca frecuencia, mientras que un **9,0%** indicó que ocurren con frecuencia. Solo un pequeño porcentaje, el **0,9%**, señaló que estos casos se presentan con mucha frecuencia en sus empresas. Esto sugieren que, si bien el abuso del derecho en situaciones de salud no es un problema generalizado, aún existe cierta incidencia en un segmento significativo de las empresas encuestadas.

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

La mayoría de las empresas encuestadas (**63,7%**) informaron que **no se han presentado casos de incapacidades médicas falsas o manipuladas en sus instalaciones**. Por otro lado, un **31,9%** de las empresas indicaron que estos casos se presentan con poca frecuencia. Solo un pequeño porcentaje, equivalente al **4,4%**, reportó que estos casos ocurren con frecuencia en sus empresas. Es notable que ninguna empresa encuestada indicó que estos casos se presentan con mucha frecuencia. Estos resultados sugieren que, si bien hay algunas incidencias de incapacidades médicas falsas o manipuladas, son menos comunes de lo esperado en la mayoría de las empresas encuestadas.



Incidencia en abuso del derecho: % de Empresas que afirman haber presentado casos de abuso del derecho en el último año, diferenciado por categorías

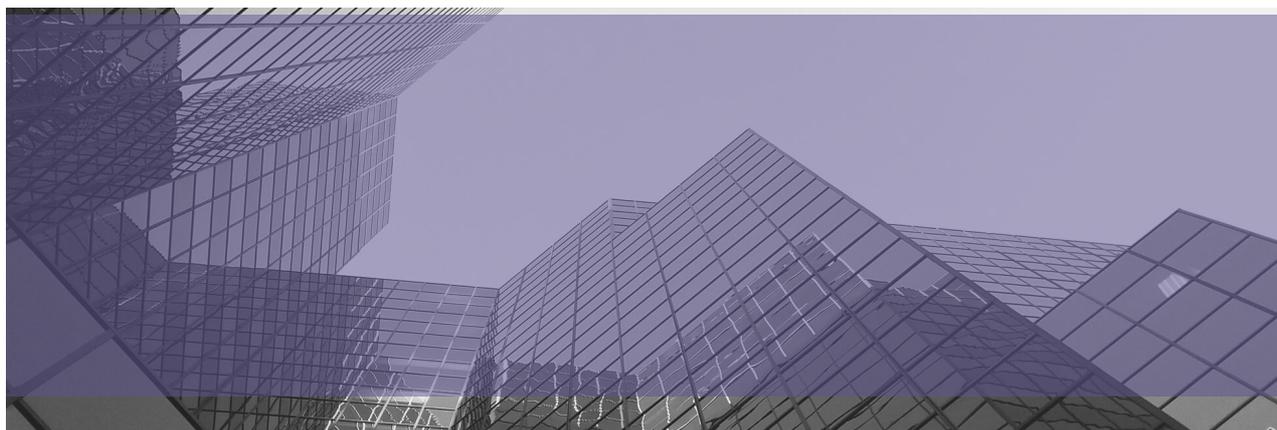
Bloque 1: Problemas de Adherencia y Cumplimiento:	No seguir tratamiento, terapias, asistir a valoraciones, exámenes y controles, o incumplir procedimientos para rehabilitación (al menos el 30% de las situaciones descritas).	36,1%	62,9%
	Ausencia en exámenes y valoraciones para determinar origen y pérdida de capacidad laboral.	11,3%	
	Realizar actividad alterna durante la incapacidad que impida la recuperación.	15,5%	
Bloque 2: Situaciones de Fraude y Conducta Irregular:	Presunta alteración o posible fraude en etapas del curso de la incapacidad.	11,3%	37,1%
	Cometer fraude para obtener certificación de incapacidad.	17,5%	
	Buscar reconocimiento y pago de la incapacidad en múltiples entidades generando doble cobro al Sistema General.	3,1%	
	Efectuar cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.	1,0%	
	Realizar actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con el estado de salud.	4,1%	

El **bloque 1** de la tabla presenta problemas relacionados con la adherencia y el cumplimiento de los tratamientos médicos y procedimientos de rehabilitación. Se destaca que el **36,1%** de las situaciones descritas se refieren a la no adherencia a los tratamientos y procedimientos recomendados, mientras que el **62,9%** corresponden a la ausencia en exámenes y valoraciones importantes para determinar el origen y la pérdida de la capacidad laboral. Además, un **15,5%** de los casos implican la realización de actividades alternas durante la incapacidad, que obstaculizan la recuperación.

Por otro lado, el **bloque 2** aborda situaciones de fraude y conducta irregular en relación con las incapacidades laborales. Destaca que el **37,1%** de las situaciones se refieren a presuntas alteraciones o fraudes en diferentes etapas del curso de la incapacidad, mientras que el **17,5%** implican la comisión de fraude para obtener certificados de incapacidad. Asimismo, se identifica que el **3,1%** de los casos corresponden a la búsqueda de reconocimiento y pago de la incapacidad en múltiples entidades, generando doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Además, el **4,1%** de las situaciones están relacionadas con actos o conductas presuntamente contrarias a la ley en relación con el estado de salud.



Incapacidades médicas y estabilidad ocupacional reforzada: el papel de las autoridades estatales



En la discusión de políticas públicas se debe poner sobre la mesa el tema del ausentismo laboral, en especial aquel que tiene origen en condiciones patológicas. En ese sentido, tanto el Ministerio de Salud y Protección Social como el Ministerio del Trabajo juegan un papel importante en este diseño de políticas de salud públicas, con el fin de observar, advertir, gestionar e intervenir las diferentes enfermedades o padecimientos de la población, en este caso, lo relativo a la salud en el trabajo. Así, pues, ambas entidades realizan un esfuerzo importante por llevar registro de estadísticas que ayudan a entender el ausentismo laboral por razones de salud, como los son las incapacidades por enfermedad general de los cotizantes al régimen contributivo en seguridad social e información relacionada con trámites administrativos para la desvinculación de trabajadores con fuero de salud.

El Ministerio de Salud y Protección Social y el registro de las incapacidades (2017-2021)

Como se mencionó, el Ministerio de Salud y Protección Social lleva registro sobre incapacidades por enfermedades generales que afectan a quienes cotizan al régimen contributivo de seguridad social en salud. Es conveniente advertir que los datos que se presentan a continuación únicamente muestran estadísticas de los afiliados cotizantes, excluyendo a quienes sean beneficiarios. Esto genera, de alguna manera, una ventaja, ya que es el objeto de interés en este análisis, pues da cuenta de todos aquellos trabajadores, dependientes e independientes, que cotizan al régimen contributivo de seguridad social en salud.

Evolución y cobertura de afiliados al sistema de seguridad social en salud 2021-2023

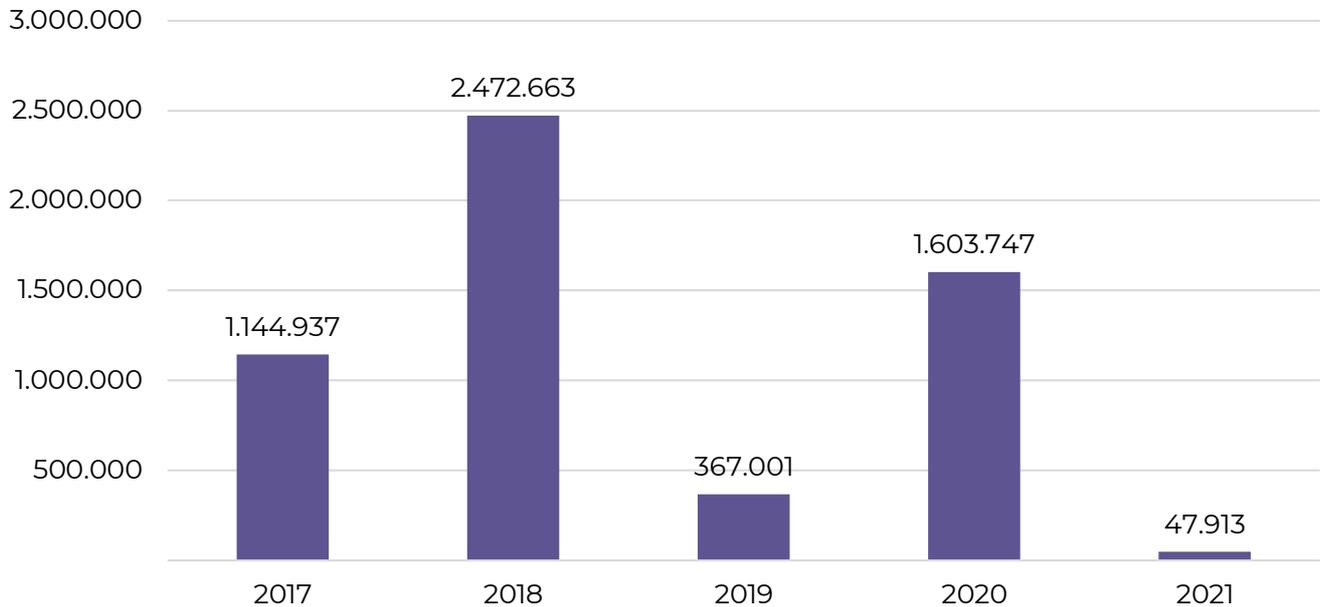
Concepto	2023	2022	2021
Afiliados Régimen Sub. No Pobre, No Vulnerable	29.442	11.302	-
Afiliados de Oficio sin SISBEN IV	15.305	25.693	341.219
Afil. Pob. Especiales Subsidiado sin SISBEN IV	2.387.038	2.521.843	2.916.968
Afiliados Subsidiado sin SISBEN IV	5.920.952	6.693.390	8.147.150
Cobertura	98,9%	99,1%	99,0%
Población DANE	52.422.921	51.881.908	51.328.449
Afiliados	51.861.331	51.422.914	50.830.942
Excepción & Especiales	2.219.895	2.222.664	2.238.629
Subsidiado	26.174.133	25.672.278	23.968.577
Contributivo	23.467.303	23.527.972	24.623.736

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2024)

Sin embargo, es preciso advertir que, a pesar de que se expidan y se paguen incapacidades, en lo que refiere a las causas específicas de las incapacidades por enfermedad general, no es posible determinar, a ciencia cierta, la realidad de las mismas. La información etiológica de las incapacidades no tiene ningún proceso de verificación por parte del Ministerio que la registra, por lo que no es posible concluir, con plena certeza, el origen de las incapacidades por enfermedad general. No obstante, resulta útil analizarlo, ya que muestra las causas por las cuales las personas del régimen contributivo se incapacitan. Al final, son estas causas, y no las propias de un diagnóstico definitivo y real,, las que se reportan, por parte de las EPS y los trabajadores, a las empresas.

Así las cosas, de 2017 al primer semestre de 2021 encontramos el siguiente comportamiento, a nivel nacional, en la evolución del número de personas por año y el promedio total de días por año.

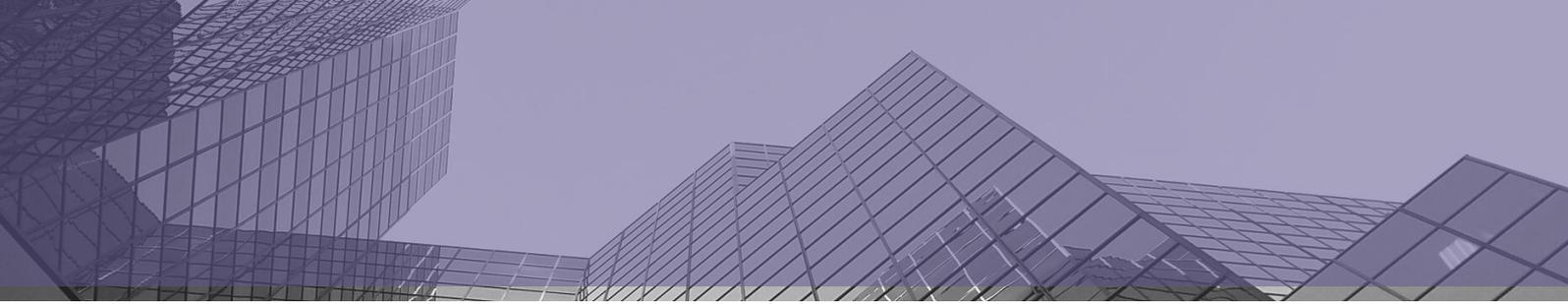
Evolución de número de casos de incapacidades 2017-2021 (nacional)



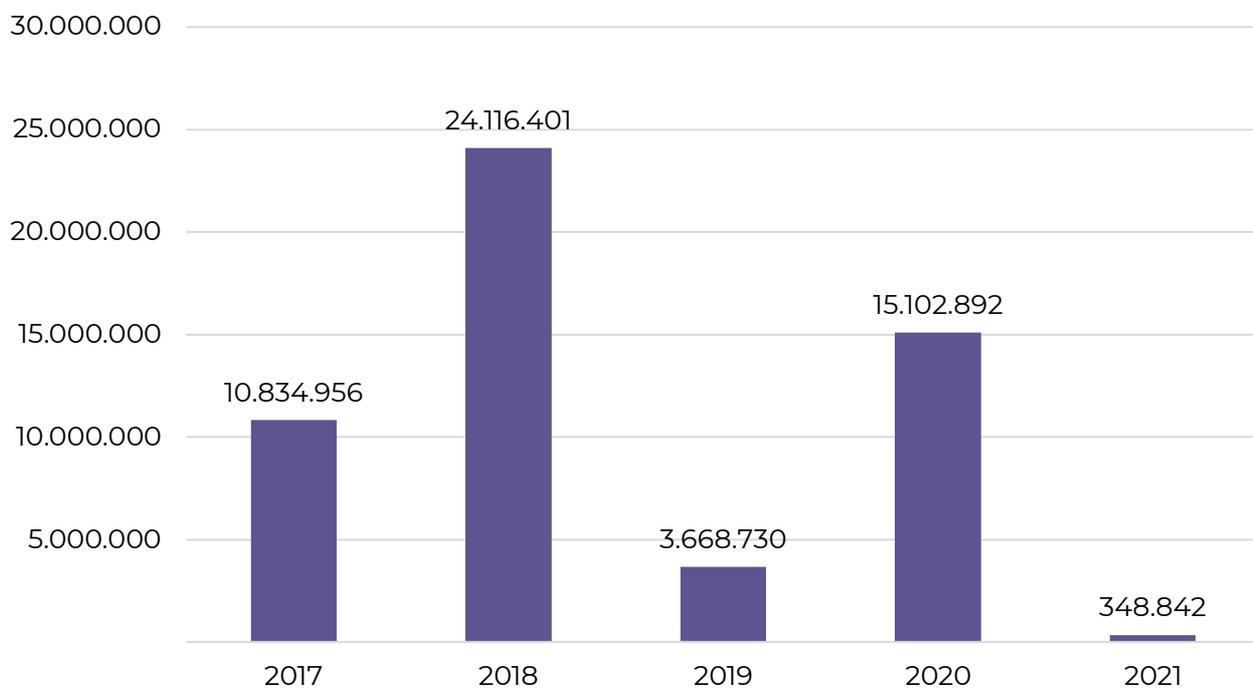
Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

En términos gráficos, los datos tanto de número de incapacidades como de días totales no tienen una tendencia clara. La volatilidad es notoria. Primero, los datos de 2018 prácticamente doblan al dato del año inmediatamente anterior en incapacidades y en días totales, pasando de 606 mil a 1,1 millones y de 10,8 millones a 24,1 millones, respectivamente. Segundo, dado el subregistro de incapacidades durante la pandemia, ya que el aislamiento no necesariamente coincidía con la generación de incapacidades, es posible que el dato de 2020 se encuentre por debajo de, por ejemplo, el de 2018. Tercero, puede que los datos para 2020 y 2021 no estén completos pues hay un rezago en la información que quizás se explica en un problema adicional de registro, ya que es posible que algunas incapacidades no hayan sido aún consolidadas, estén en trámite o simplemente no hay más datos disponibles.

Si comparamos las variables de casos y duración de las incapacidades, es posible obtener un promedio ponderado de la duración de cada evento de incapacidad. En el histórico, tendríamos que, en promedio, de 2017 a 2021, cada evento de incapacidad se prolongó por 9,2 días.

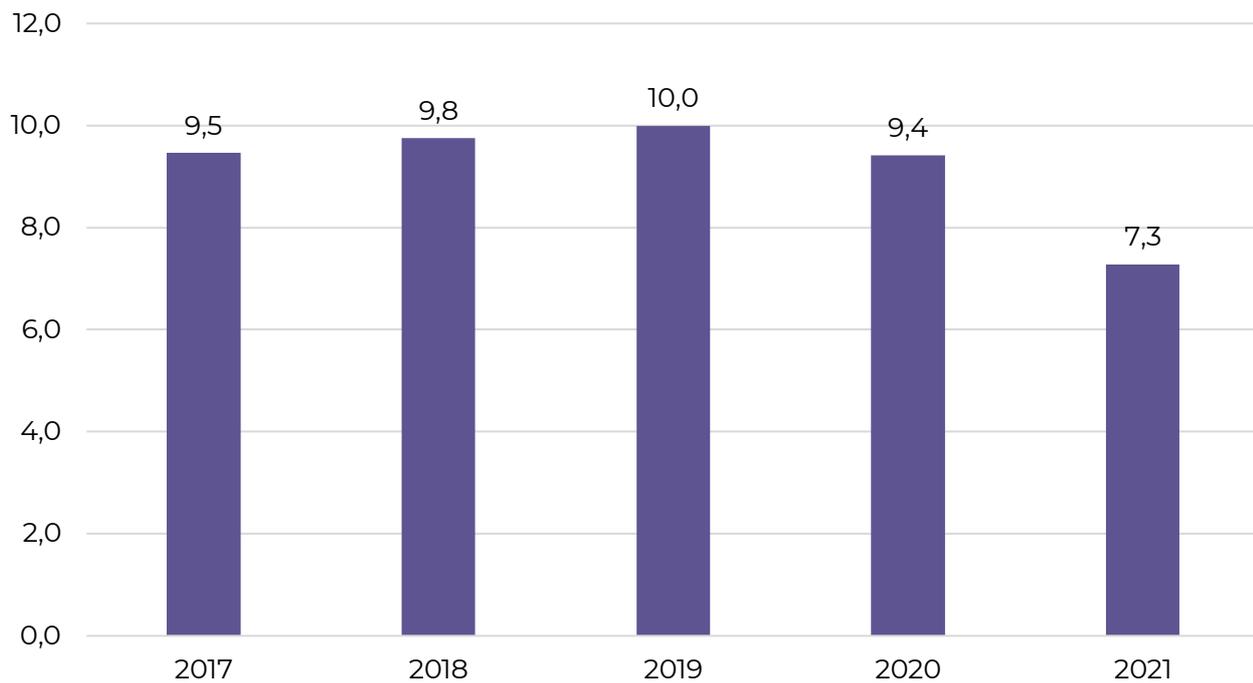


Evolución de días totales de incapacidad 2017-2021 (nacional)

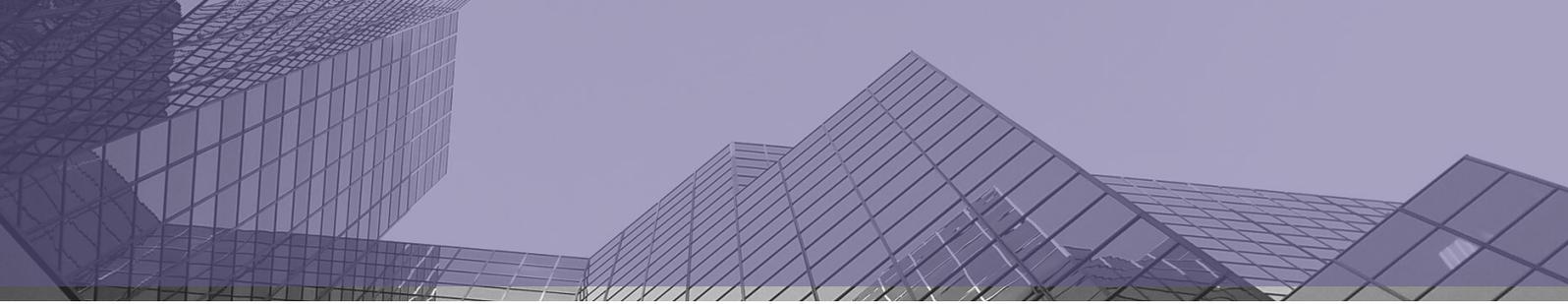


Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

Evolución 2017 - 2021 del promedio de duración en días por evento de incapacidad (nacional)



Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).



Si desagregamos los datos por regiones, los hallazgos son sumamente interesantes. Así, y empleando una técnica similar a la del DANE, tendríamos 8 distribuciones territoriales: Bogotá D.C., Región Caribe (Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, La Guajira), Región Centro Oriente (Boyacá, Cundinamarca, Norte de Santander, Santander), Región Centro Sur (Caquetá, Huila, Tolima, Putumayo, Amazonas), Región del Eje Cafetero y Antioquia (Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda), Región del Llano (Meta, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés, Vichada) Región Pacífica (Chocó, Cauca, Nariño, Valle) y Región Insular (San Andrés, Providencia y Santa Catalina). Los resultados son los siguientes:

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Bogotá)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	265.744	2.607.364
2018	589.809	5.872.605
2019	91.670	911.686
2020	334.553	3.299.723
2021	7.812	66.956

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región Caribe)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	145.189	1.201.105
2018	303.301	2.624.688
2019	37.695	340.872
2020	188.921	1.766.990
2021	2.597	17.019

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región Centro Oriente)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	126.705	1.321.964
2018	310.092	3.240.820
2019	62.269	623.627
2020	171.856	1.786.481
2021	4.968	42.466

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región Centro Sur)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	30.811	326.626
2018	86.770	950.681
2019	14.462	163.312
2020	48.470	551.746
2021	1.622	15.356

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región del Eje Cafetero y Antioquia)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	339.316	3.153.872
2018	626.087	6.094.074
2019	93.604	941.569
2020	553.159	4.609.937
2021	25.392	160.729

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región Insular)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	2.296	24.118
2018	5.366	49.647
2019	1.050	10.587
2020	3.933	41.836

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región del Llano)

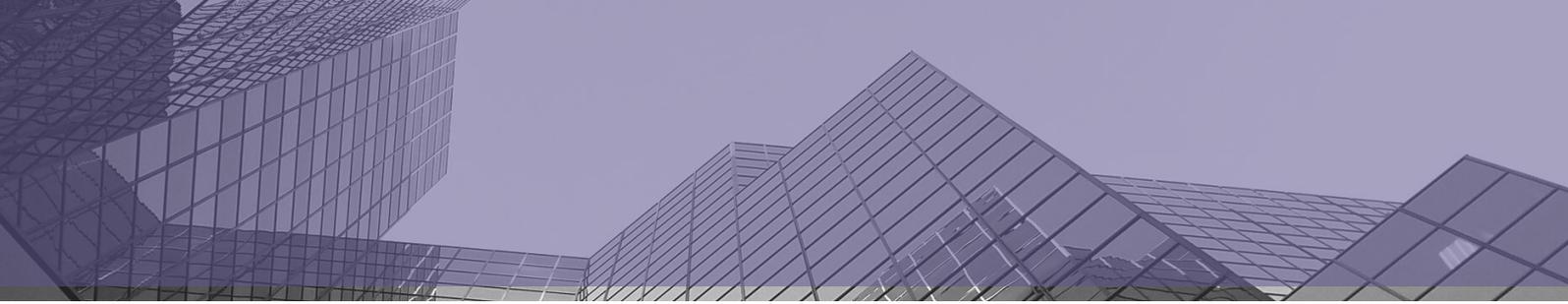
Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	15.309	160.058
2018	61.177	603.502
2019	10.837	108.603
2020	24.909	279.531
2021	1.388	12.660

Evolución 2017-2021 de número de incapacidades y su duración total en días (Región Pacífica)

Año	Número total de incapacidades	Total de días de incapacidad
2017	15.309	160.058
2018	61.177	603.502
2019	10.837	108.603
2020	24.909	279.531
2021	1.388	12.660

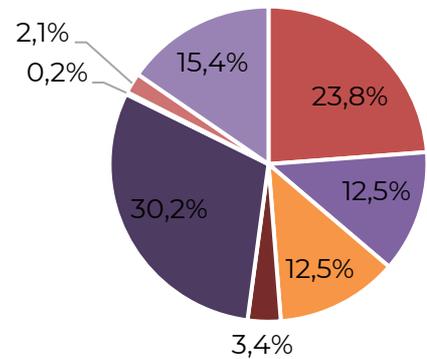
Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).





Es importante destacar el contraste que se presenta entre una región y otra. Las siguientes gráficas evidencian la participación regional en el número y duración de las incapacidades. Como se observa, la participación de las regiones tanto en el número de casos y en el número de días de las incapacidades es relativamente uniforme.

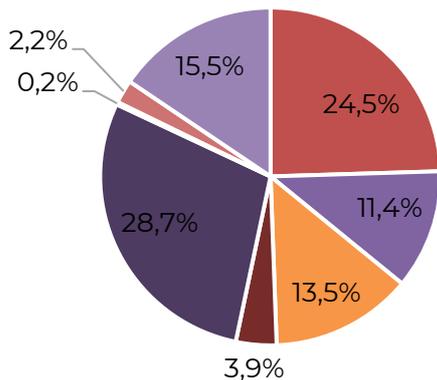
Participación por regiones en el número de casos de incapacidad 2017-2021 (%)



- Bogotá, D.C.
- Región Centro Oriente
- Región Eje Cafetero - Antioquia
- Región Insular
- Región Llano
- Región Pacífico
- Región Centro Sur
- Región Caribe

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

Participación por regiones en el número total de días de incapacidad 2017-2021 (%)

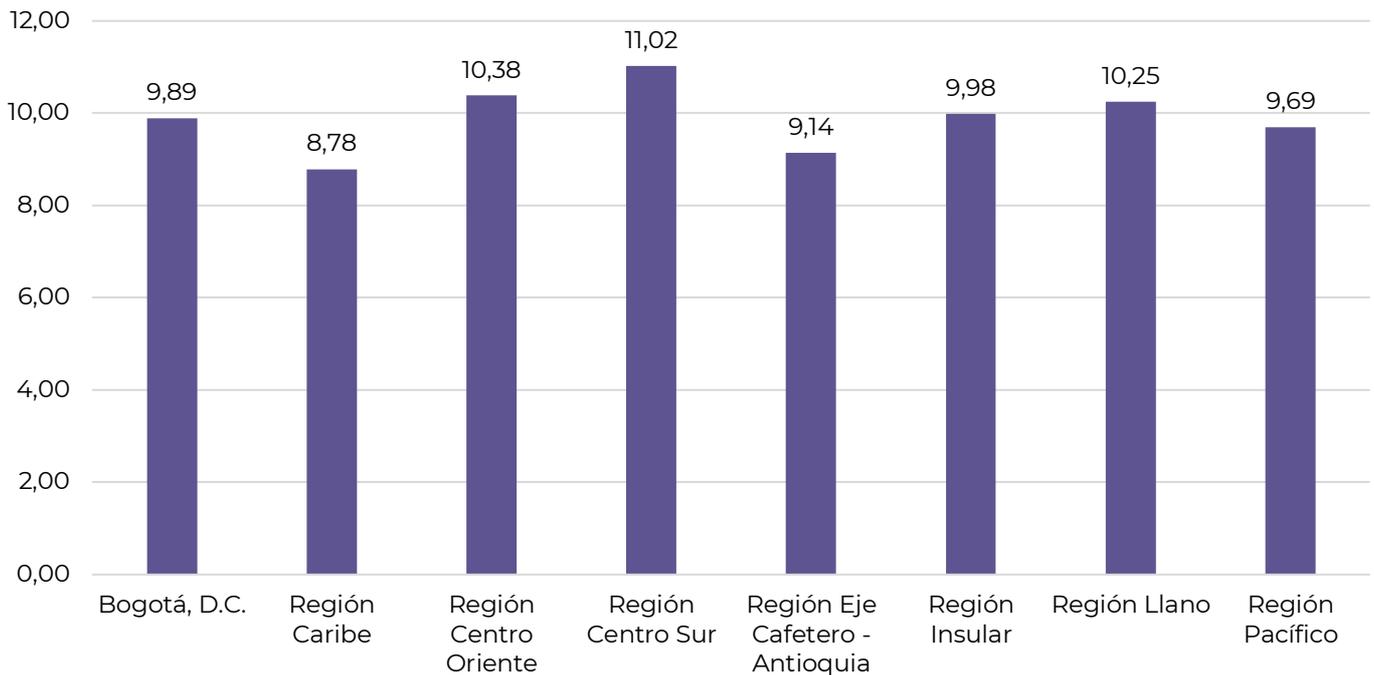


- Bogotá, D.C.
- Región Centro Oriente
- Región Eje Cafetero - Antioquia
- Región Insular
- Región Llano
- Región Pacífico
- Región Centro Sur
- Región Caribe

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

Las diferencias porcentuales obedecen a la cantidad de personas en cada una de estas regiones, lo que implica un mayor volumen de cotizantes y, por lo tanto, una más alta probabilidad de número de casos y días de incapacidades. La información también permite conocer la cantidad de días un promedio de la duración en días de cada evento de incapacidad.

Evolución 2017 – 2021 del promedio de duración en días por evento de incapacidad (por regiones)



Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

Encontramos que, a pesar de que la Región Cafetera y Antioquia tienen gran participación tanto en los días totales como en número de incapacidades, cuando se mira la duración media de estas últimas, es el segundo dato más bajo, mientras regiones como la Centro Sur o Centro Oriente, que tienen poca participación en el total de días y en la cantidad de incapacidades a nivel nacional, en promedio, tienen una duración por incapacidad más larga.

Por otra parte, el Ministerio de Salud y Protección Social tiene identificadas más de 200 causas que generan incapacidades en los cotizantes al régimen contributivo en el país.



Según su origen específico, y como se mencionó, teniendo en cuenta que se trata de etiologías no validadas, para el período comprendido entre 2017 y 2021, las incapacidades más frecuentes son:

Top 20 de causas más frecuentes de incapacidades 2017 – 2021 (nacional)

Causas	Porcentaje sobre el número total de incapacidades
COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO	31,77%
COVID-19, VIRUS IDENTIFICADO	27,18%
LUMBAGO NO ESPECIFICADO	5,64%
TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA	3,14%
RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)	2,68%
DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO	2,59%
SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO	2,55%
INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO	2,36%
ESGUINCES Y TORCEDURAS DEL TOBILLO	2,09%
AMENAZA DE ABORTO	1,82%
LUMBAGO CON CIATICA	1,82%
DOLOR PELVICO Y PERINEAL	1,72%
CONTUSION DE LA RODILLA	1,68%
BRONQUITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA	1,68%
ENFERMEDAD POR VIRUS ZIKA	1,60%
SINDROME DEL TUNEL CARPIANO	1,46%
OTROS DOLORES ABDOMINALES Y LOS NO ESPECIFICADOS	1,43%
CEFALEA	1,39%
FALSO TRABAJO DE PARTO ANTES DE LA 37 SEMANAS COMPLETAS DE GESTACION	1,29%
DOLOR EN ARTICULACION	1,27%

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

En cuanto a las causas que, si bien no son las más frecuentes, sí son las que generan, individualmente consideradas, incapacidades más prolongadas en el tiempo, el resultado es el siguiente:

Top 20 de causas de incapacidades individualmente consideradas con mayor duración en días 2017 – 2021 (nacional))

Causas
COVID-19, VIRUS IDENTIFICADO
COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO
TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO
LUMBAGO NO ESPECIFICADO
FRACTURA DE LA EPIFISIS INFERIOR DEL RADIO
ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN EL LIGAMENTO CRUZADO (ANTERIOR) (POSTERIOR) DE LA RODILLA
ENFERMEDAD POR VIRUS ZIKA
TUMOR MALIGNO DE LA MAMA, PARTE NO ESPECIFICADA
SINDROME DEL TUNEL CARPIANO
FRACTURA DE LA EPIFISIS SUPERIOR DE LA TIBIA
FRACTURA DEL PERONE SOLAMENTE
FRACTURA DE LA CLAVICULA
ESGUINCES Y TORCEDURAS DEL TOBILLO
DESGARRO DE MENISCOS, PRESENTE
LEIOMIOMA DEL UTERO, SIN OTRA ESPECIFICACION
AMENAZA DE ABORTO
FRACTURA DE LA DIAFISIS DE LA TIBIA
CONTUSION DE LA RODILLA
FRACTURA DE OTRO DEDO DE LA MANO

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2024).

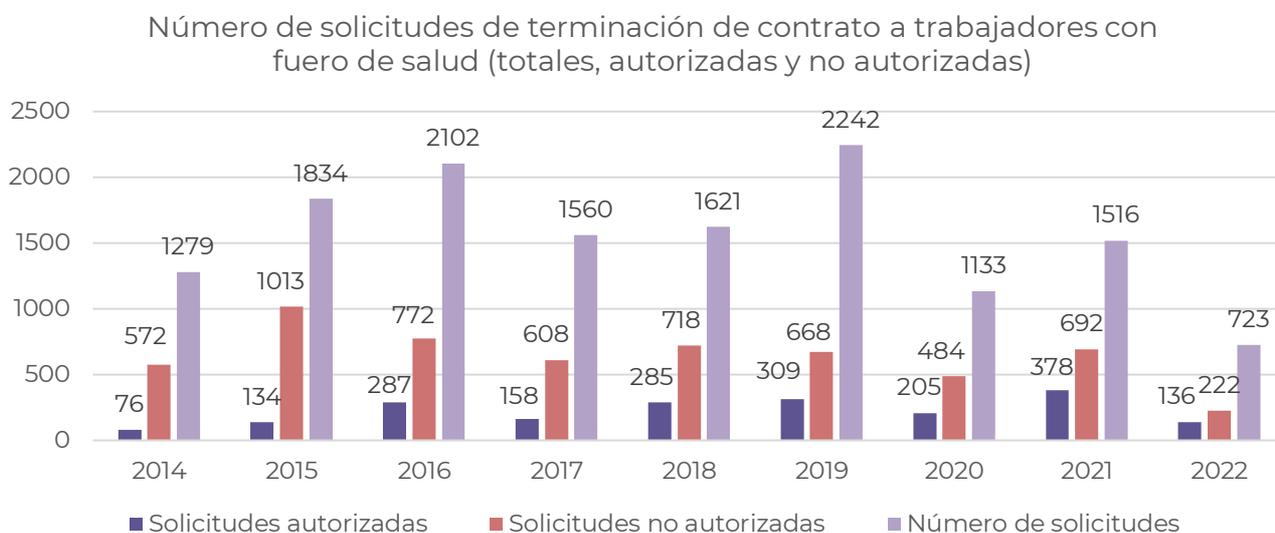
Es claro, pues, que, en el periodo entre 2017 y 2021, el COVID-19 fue, por mucho, la razón de mayor número de incapacidades y de días.



El Ministerio del Trabajo y los trámites administrativos para la desvinculación de trabajadores con fuero de salud

Como lo hemos advertido anteriormente, el trámite administrativo de solicitud de autorización para despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada por motivos de salud sigue siendo un asunto problemático en la actualidad. A la fecha, aún no se cuenta con un procedimiento ni términos claros para resolver los casos de solicitudes de empleadores que cuentan con una justa causa para terminar los contratos de trabajo de personas con esta protección.

A continuación, se muestra el comportamiento en cuanto al número total de solicitudes, así como las solicitudes negadas y autorizadas.

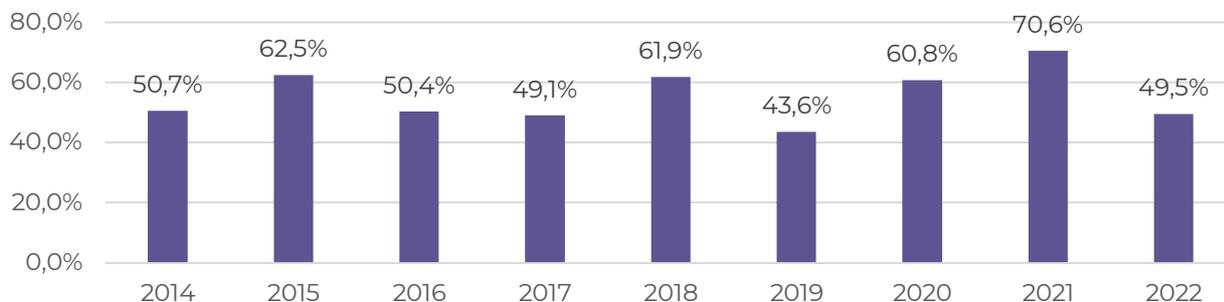


Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA), 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

Desde 2014 hasta 2021, el promedio anual de solicitudes de autorización fue de 1661, con un valor mínimo de 1133 de 2020 y un máximo de 2242 en 2019. De acuerdo con la gráfica, se evidencia no sólo la baja proporción de autorizaciones que se conceden, sino, también, que hay una gran cantidad de solicitudes a las que no se les da respuesta, lo cual evidencia la falta de claridad en el procedimiento y los inconvenientes que esto genera en las relaciones laborales con los trabajadores que ostentan el fuero de salud.



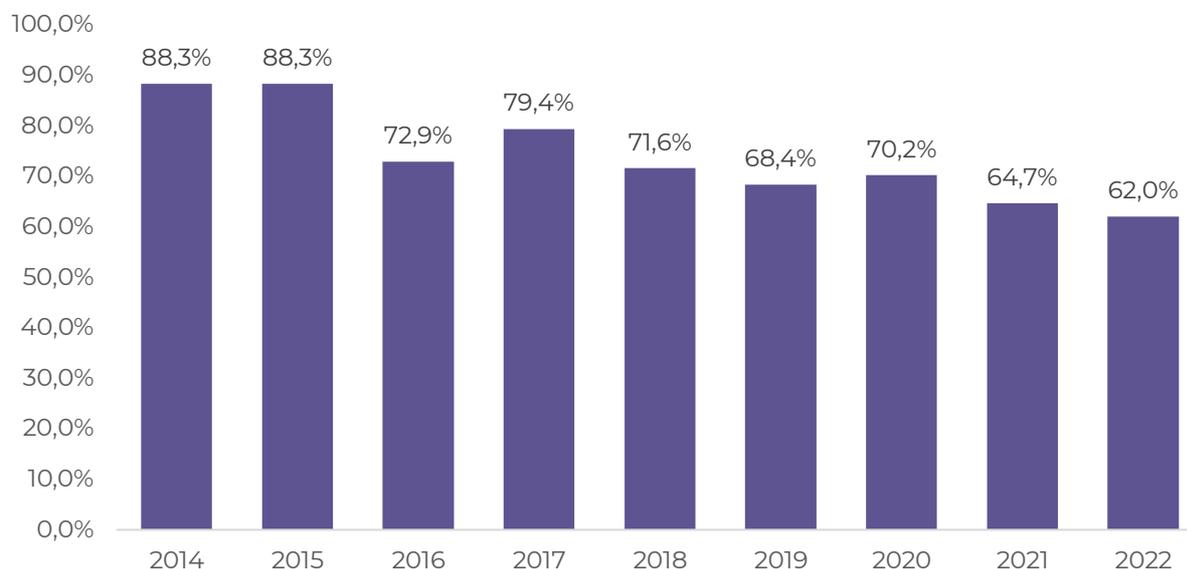
% De solicitudes tramitadas (autorizadas o no) sobre el total de solicitudes



Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA), 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

En todo el periodo se observa un promedio ponderado del 55% de solicitudes para la desvinculación de trabajadores con fuero de salud que son tramitadas. Es decir, el 45% de las solicitudes en el periodo observado no obtuvieron un cierre.

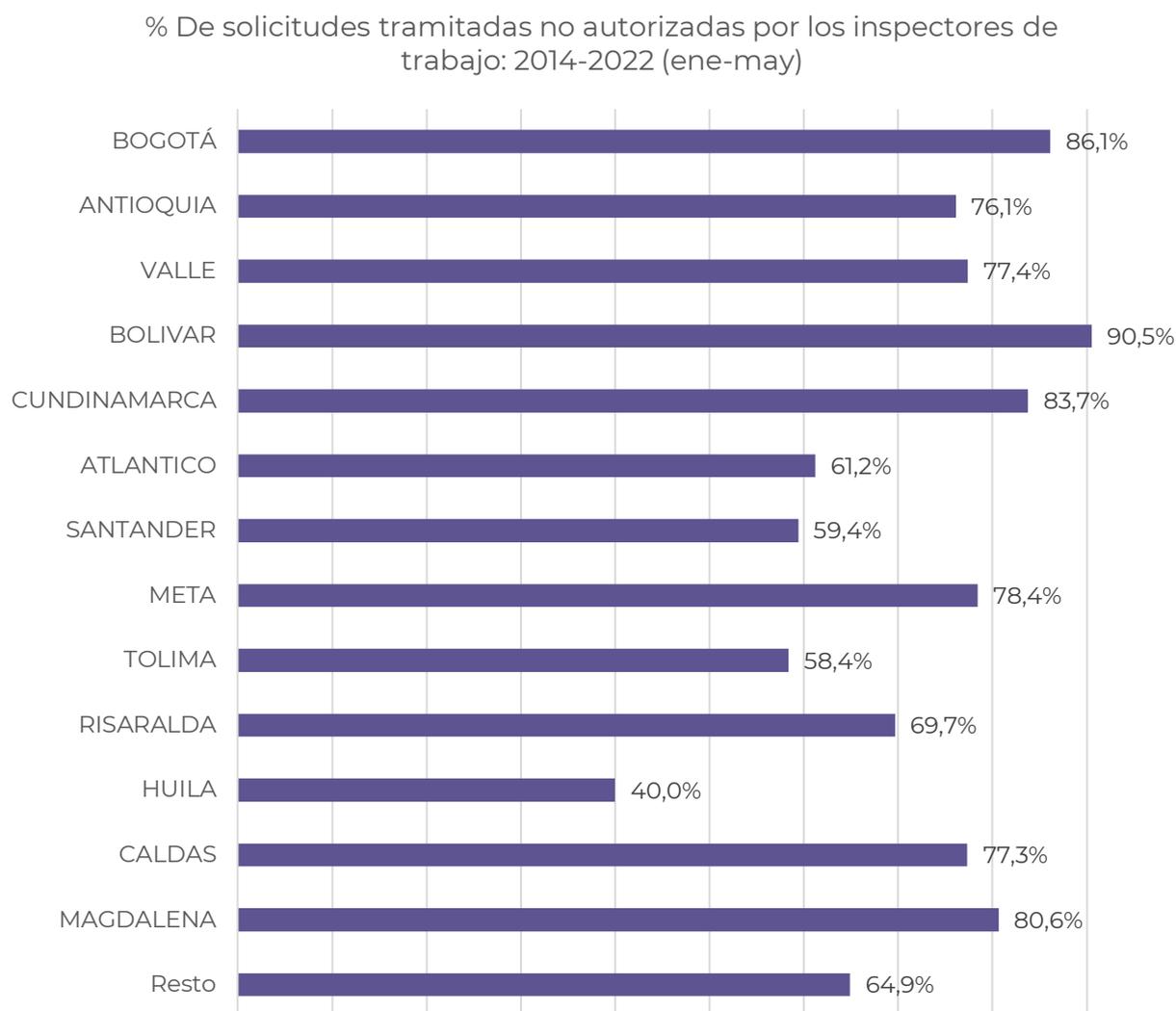
Porcentaje de solicitudes tramitadas no autorizadas



Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA), 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo. Información de 2022 con corte a mayo.

Aún ante la existencia de una justa causa para dar fin a la vinculación, la mayoría de las solicitudes que sí son tramitadas, son luego denegadas. En el periodo que muestra la gráfica, el 70% de las solicitudes tramitadas luego no fueron autorizadas, lo cual evidencia la inexistencia de criterios claros de autorización para la desvinculación de trabajadores con fuero de salud.

Son inquietantes también los datos cuando se desagregan en las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo.



Fuente: Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA), 2022. Elaborada con datos del Ministerio del Trabajo.

Como se observa en la gráfica, resulta llamativo que los resultados tengan una variación tan alta entre una dirección territorial y otra. Por ejemplo, no se entiende cuáles son los criterios para que en la dirección territorial de Bolívar y en la de Bogotá las solicitudes no autorizadas sean del 90,5% y 86,1%, respectivamente, mientras que en las del Huila y el Tolima son del 40% y 58,4%, respectivamente. Lo anterior, sigue indicando la necesidad de definir claramente directrices y criterios que lleven a resultados más homogéneos, con independencia del sentido de los mismos.



CONCLUSIONES



Casos, días y costos del ausentismo laboral



El análisis del ausentismo laboral en las empresas colombianas pone de relieve una realidad preocupante en términos de su incidencia y severidad, así como el impacto que genera en los costos operativos y la productividad organizacional. Aunque a primera vista podría parecer que en el año 2022 se registró una disminución en los casos y días de ausentismo, es fundamental contextualizar este análisis en un marco histórico más amplio.

Una comparación histórica revela que, si bien el 2022 mostró una reducción general en el ausentismo, esto debe interpretarse en relación con los años anteriores a la pandemia. Los años 2020 y 2021 fueron períodos atípicos, marcados por el impacto del COVID-19, lo cual distorsionó significativamente las métricas de ausentismo laboral. Por lo tanto, al contrastar el 2022 con años prepandemia, se observa que la tendencia persiste y el ausentismo laboral, junto con el impacto en días perdidos y costos, sigue siendo un fenómeno de gran relevancia para las empresas.

Por lo tanto, resulta crucial que las empresas refuercen de manera proactiva sus medidas y estrategias para abordar eficazmente el ausentismo laboral en el contexto actual. En este sentido, es esencial que las organizaciones se centren en identificar las posibles causas de las ausencias del lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral saludable y seguro. Asimismo, deben implementar políticas y programas destinados a prevenir y abordar el ausentismo de manera temprana.

Además, es de suma importancia proporcionar el apoyo y los recursos necesarios para la rehabilitación y reintegración de los trabajadores afectados, especialmente aquellos que presentan restricciones médicas que requieren adaptaciones en sus puestos de trabajo. **Este enfoque integral no solo beneficiará a las empresas al reducir los costos asociados al ausentismo y mejorar la productividad, sino que también contribuirá al bienestar y la salud general de los empleados.**

Percepción empresarial del ausentismo laboral



Desde la perspectiva empresarial, las reubicaciones, restricciones médicas y el ausentismo por motivos de salud siguen teniendo un impacto considerable en la sostenibilidad, la productividad y el funcionamiento efectivo de las empresas en Colombia. Las reubicaciones conllevan costos adicionales de adaptación y capacitación, mientras que las restricciones médicas pueden mermar la productividad. Asimismo, el ausentismo por razones de salud puede interrumpir las operaciones normales de la empresa, aumentando la carga de trabajo para los empleados restantes y generando costos adicionales para cubrir las ausencias.

Por último, aunque el abuso del derecho en situaciones de salud y las incapacidades médicas falsas o manipuladas no son problemas generalizados, aún representan desafíos importantes para algunas empresas. Por lo tanto, resulta crucial que las empresas implementen medidas proactivas para abordar estas situaciones. Esto implica fortalecer las políticas internas, establecer mecanismos de control efectivos y fomentar una cultura organizacional basada en la integridad y la ética laboral. De esta manera, se contribuirá a garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las empresas en Colombia.



EALI 2022

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales



Medellín, marzo 2024.



cesla@andi.com.co



WWW.ANDI.COM