

IKUSMIRAN21

Despejando
la cortina de humo
del absentismo

Mayo de 2025

21

Ikusmiran 21 | Mayo de 2025

Despejando la cortina de humo del absentismo

Índice

EL ABSENTISMO HA SIDO INVENTADO Y CAUSADO POR LA PATRONAL.	
TRAS LA CORTINA DE HUMO, TAMBIÉN SE OCULTAN LOS DERECHOS DE LOS Y LAS TRABAJADORAS	5
TRAS LA CORTINA DE HUMO DEL ABSENTISMO.....	6
... ¡TAMBIÉN SON DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES!	8
INDICADORES QUE ATRAVIESAN LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL.	
CONDICIONES DE VIDA Y CONDICIONES LABORALES BASADAS EN LA PRECARIEDAD	10
• El índice de precariedad de Hego Euskal Herria es del 49,01 %.....	10
• Las faltas ocurridas por despidos temporales bajo el efecto de expedientes de regularización de empleo se recogen en la tasa de absentismo desde el 2021	10
• El envejecimiento del mercado laboral supone dedicar más tiempo a los cuidados y a la atención sanitaria	11
• Los recortes en la sanidad pública impactan en nuestra salud y condicionan nuestras enfermedades	12
• Se trabajan más horas de las pactadas mediante horas extras, y en 2020 un 65,58 % de ellas no fueron remuneradas.	13

El objetivo de este informe es arrojar luz sobre la realidad que se oculta tras la cortina de humo del absentismo. Hay que destacar que, tal y como demuestran los datos, el absentismo ha sido creado y causado por una patronal al servicio de los intereses del capital. De hecho, la mayoría de los días no trabajados computados bajo de este concepto están relacionados con la salud de los trabajadores.

EL ABSENTISMO HA SIDO INVENTADO Y CAUSADO POR LA PATRONAL. TRAS LA CORTINA DE HUMO, TAMBIÉN SE OCULTAN LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES

EL ABSENTISMO es la “cortina de humo” instigada por la patronal para tapar la carnicería provocada por la falta de prevención, tras causar 102.000 accidentes en 2024, 64 de ellos mortales. Debemos tener en cuenta que cada vez son más los accidentes de trabajo no reconocidos como tales, debido al nefasto papel que juegan las mutuas en favor de los intereses de la patronal.

De hecho, el principal impulsor del ABSENTISMO hoy en día es esta propia patronal, ya que a ella se deben la mayoría de los accidentes masivos y de las enfermedades profesionales. Se sirven de las mutuas para encubrir esta realidad, ya que detrás de estas contingencias “comunes” se esconde un gran número de problemas provocados por el empleo.

Sin embargo, detrás de esa cortina de humo que llaman absentismo, se esconden otras realidades estrechamente vinculadas a los derechos laborales; por ejemplo, las bajas por maternidad y paternidad o el trabajo sindical... En el presente informe se han dedicado algunas líneas a esta cuestión.

A continuación, queremos destacar varias conclusiones principales:

- El absentismo es una herramienta al servicio de los intereses del capital, con la que se pretende moldear el marco político (creencias, percepciones) de la sociedad y condicionar las políticas públicas. Siempre buscando allanar el camino para nuevas medidas destinadas a recortar las condiciones laborales de la clase trabajadora o debilitar el sistema de protección social.
- La tasa de absentismo es residual: el número de personas trabajadoras que no acuden al trabajo sin dar ninguna explicación es insignificante. Cabe destacar que, según los datos disponibles, casi el 100 % de la denominada tasa de absentismo se debe a bajas por enfermedad, permisos parentales o para cuidados y a horas sindicales correspondientes a los delegados (hay que tener en cuenta que no se han contabilizado algunas licencias muy habituales, por falta de datos).
- En algunos países europeos se entiende que el absentismo está vinculado a la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud del SISTEMA DE PROTECCIÓN. Prueba de ello es que, cuanto más sólidas, amplias y eficaces son las políticas de protección de las y los trabajadores, más elevada es la tasa de absentismo.
- Sin embargo, el cambio en la normativa de medición del absentismo en la Unión Europea ha provocado una interrupción de la serie registrada hasta ese momento. De hecho, desde 2020, EUROSTAT registra como absentismo los días no trabajados debido a un ERTE. Este cambio provocará un aumento de la tasa de absentismo de Hego Euskal Herria, especialmente en la manufactura del sector industrial. Por lo tanto, podemos decir que unas medidas adoptadas como supuesta solución en una época de crisis económica han seguido alimentando la cortina de humo del absentismo.
- Una de cada dos personas de Hego Euskal Herria vive en situación de precariedad, sin ingresos suficientes para llevar una vida digna, a pesar de tener empleo. En un mercado laboral basado en unas condiciones de trabajo cada vez más precarias, la prioridad debería ser corregir las políticas públicas que hacen posible esta situación, en vez de poner el foco en las y los trabajadores.
- Un número cada vez mayor de personas trabajadoras supera los 45 años y estos requieren más atención sanitaria. Al mismo tiempo, los recortes en el sistema público de salud tienen un impacto directo en la salud laboral y condicionan la duración de las bajas laborales. Las listas de espera han aumentado y la privatización del servicio queda ilustrada por el hecho de que los contratos sanitarios han aumentado un 9,1 % en el gasto total del Departamento Vasco de Salud en 2024.

Existen dos modos de hacer frente a aquello que llaman absentismo, en lo que a la salud de las y los trabajadores respecta: por un lado, mediante el cumplimiento de la legislación sobre salud laboral por parte de las empresas; y, por otro, fortaleciendo el sistema público de salud para responder más rápidamente a las enfermedades comunes.

Asimismo, para lograr unas condiciones de vida dignas en el mercado laboral, cuyos fundamentos son cada vez más precarios, es imprescindible un Salario Mínimo Interprofesional de 1.600 € para todos los y las trabajadoras, puesto que, además de tener un impacto directo en los colectivos de trabajadoras en situaciones más precarias, conllevaría una revalorización de los salarios que a su vez reduciría las brechas salariales y disminuiría el número de personas trabajadoras por debajo del umbral de pobreza.

En este contexto económico tan inestable, la situación del sector industrial ha tomado un cariz preocupante, lo cual acarrea graves consecuencias en diversos ámbitos territoriales y desde una perspectiva de país. En este sentido, el reto de elaborar una propuesta para una Transición Ecosocial justa basada en el derecho al empleo resulta crítico

TRAS LA CORTINA DE HUMO DEL ABSENTISMO...

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO define el absentismo laboral como "la no asistencia del trabajador al puesto de trabajo, o la asistencia menos horas de lo acordado, cuando se esperaba su asistencia o su estancia en él de manera permanente". Generalmente, el concepto del absentismo laboral se vincula con el incumplimiento del horario laboral, desde una perspectiva negativa. Sin embargo, su definición de incluye la posibilidad de una ausencia justificada (licencias parentales, permisos retribuidos, incapacidad laboral o incapacidad por contingencias comunes y accidentes laborales) y de una injustificada, lo cual supone una extensa casuística y un conflicto con los derechos laborales de las y los trabajadores.

En el Estado Español, el absentismo queda regulado por el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y recoge una perspectiva coercitiva para el y la trabajadora, ya que prevé procedimientos de verificación y mecanismos de control por parte de la empresa, así como las consecuencias que puede acarrear el absentismo para la y el trabajador, como la extinción del contrato laboral (artículo 52.2).

La tasa de absentismo utilizada para las comparaciones entre estados de la UNIÓN EUROPEA se presenta vinculada a la evolución de la protección social, es decir, entendidas las causas justificadas del absentismo como una ampliación de la protección social de la clase trabajadora, presentándolas como un beneficio. De todos modos, tal y como comprobaremos más adelante, en 2020 EUROSTAT incluyó las horas de los y las trabajadoras en ERTEs entre las horas no trabajadas, tratando de establecer una metodología común entre los estados, en favor de las grandes patronales.

Las AGENCIAS OFICIALES DE ESTADÍSTICA no miden el absentismo en sí mismo, no existe ningún indicador llamado absentismo laboral, sino que se sirven de un coeficiente con posibles carencias metodológicas para traducir el absentismo a datos: el coeficiente entre las horas acordadas y las horas no trabajadas, excluyendo las vacaciones. Para el cálculo del coeficiente del Estado Español, se utiliza la Encuesta sobre Coste Laboral publicada trimestralmente por el INE. En el caso de Hego Euskal Herria, es imposible extraer datos precisos de esta encuesta, puesto que en los días no trabajados en la CAV y Navarra no se desagregan los días de vacaciones. Por tanto, los datos de absentismo presentados para Hego Euskal Herria incluyen también estos días, o, si no, se logran mediante mediciones efectuadas por medios no públicos (ni disponibles para la ciudadanía). No existen datos oficiales sobre Ipar Euskal Herria.

Llegado este punto, debemos destacar que la medición y publicación de los datos sobre el absentismo recae de manera sistemática en consultorías favorables a los intereses de la patronal. Tras estos datos de absentismo se ocultan los derechos de las personas trabajadoras, y se incluyen en el mismo saco que los días no trabajados sin justificación, sin desagregación alguna, lo cual imagina/representa estas faltas bajo el ideario de la vagancia de las y los trabajadores.

De esta manera se fortalece el marco político que la patronal desea imponer para fomentar después recortes en los derechos de las y los trabajadores o en las condiciones laborales, o para promover una opinión favorable a ello. Por lo tanto, tal y como estamos presenciando últimamente, el absentismo se ha convertido en un recurso de gran importancia para la construcción del marco político-económico deseado por el capitalismo en nuestra sociedad, así como en una herramienta de influencia en las políticas públicas.

A continuación, presentamos las tasas de absentismo recabadas de diversas fuentes:

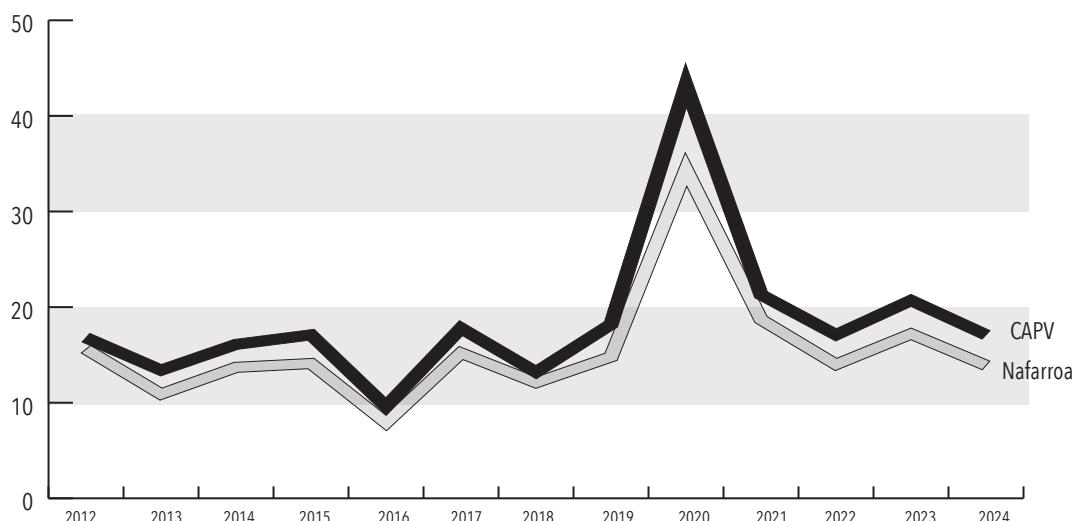
- Tasas de absentismo de la Unión Europea, promedios del 2024. En este caso, se puede observar que la tasa de absentismo está vinculada a la estabilidad y la robustez del sistema de protección social, ya que cuanto mayor es la protección a la y el trabajador, más crece la tasa de absentismo, y viceversa.

TASA MEDIA DE ABSENTISMO EN LA UNIÓN EUROPEA, 2024	
Finlandia	15,3
Estado francés	13,7
Dinamarca	12,8
Alemania	12,1
Estado español	11,8
Suiza	11,2
Hungría	7,1
Polonia	6,2
Rumania	2,3

Fuente: EUROSTAT

- En la siguiente gráfica se muestra la evolución de la tasa de absentismo de la CAV y Navarra a partir de los datos del INE. En esta evolución resulta llamativo que el absentismo aumentara en el contexto de la pandemia del 2020, puesto que la economía se paralizó casi en su totalidad. Tal y como se ha mencionado antes, el cambio metodológico en Europa, por el que a partir del 2020 se incluyen en el absentismo los días no trabajados por ERTEs, tuvo un impacto directo en este aumento exponencial¹. Así pues, a partir del segundo trimestre del 2020, las horas no trabajadas aumentaron drásticamente en el estado español, según el INE, con una especial incidencia en la industria. Visto el peso de este sector en Hego Euskal Herria, podría pensarse que tendría un mayor impacto allí.
- Por otro lado, los problemas de salud ocasionados por la misma COVID y las medidas adoptadas para afrontar la situación (cuarentenas tras contactos, bajas, etcétera) causaron también un aumento de la tasa. Las medidas se flexibilizaron paulatinamente, para volver a la supuesta normalidad.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO, TENIENDO EN CUENTA LAS DOS JORNADAS. CAPV Y NAFARROA, 2012 -2024



Fuente: INE

¹ En 2020 recopilamos los datos de los ERTEs mensualmente, y medimos la situación real del año completo en Hego Euskal Herria, ya que la Seguridad Social no publicó ningún anuario. Se tomaron en consideración las Encuestas sobre Coste Laboral del INE, utilizadas para la medición de la tasa de absentismo, a pesar de que no detallan el dato.

... ¡TAMBIÉN SON DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES!

Como se ha recogido anteriormente, dentro de las tasas de absentismo se ocultan los derechos de la clase trabajadora y se contabilizan entre los días faltados al puesto de trabajo. Debemos destacar que se trata de un acto interesado que tergiversa la realidad. A continuación, presentamos varios datos que hemos logrado recabar de fuentes oficiales, incluidos normalmente dentro de la tasa general de absentismo, pero que corresponden realmente a derechos de los y las trabajadoras. Asimismo, cabe mencionar que no se incluyen todos los datos, ya que ha resultado imposible recopilar más (por ejemplo, el número de horas de otras licencias muy comunes).

- **Representación sindical (2024).** La suma de horas correspondientes a toda la representación sindical de Hego Euskal Herria, contabilizada según el número de horas correspondiente según el tamaño de la empresa, supone el 0,4 % de horas no trabajadas.
 - Debemos resaltar que se trata de un cálculo basado en mínimos, ya que los convenios laborales y la creación de secciones sindicales supone una mejora de este número de horas. Sin embargo, resulta imposible un estudio caso por caso.
 - La creencia de que no se gastan todas las horas sindicales proviene del cómputo máximo. Por tanto, nos es imposible afirmar que esta cantidad calculada basándose en mínimos pueda tener excedentes, porque lo ignoramos.
- **Licencias parentales (2024).** Los cambios legislativos de los últimos años (el salto del 2019, que equiparaba los permisos de ambos progenitores, igualándolos en 16 semanas) han abierto las puertas a equilibrar el cuidado de recién nacidas. Las licencias para el cuidado de recién nacidas supusieron el 11,7 % de las horas no trabajadas.
 - En cuanto a los cuidados generales de los hijos e hijas, sin embargo, todavía existen dificultades para la solicitud de permisos, y la mujer sigue siendo la principal responsable de su cuidado.
- **Salud laboral (2024).** Las principales causas del absentismo son las vinculadas a problemas relacionados con la salud laboral, sean contingencias laborales o contingencias comunes. Más concretamente, la razón más común del absentismo es la incapacidad temporal (IT), que supone el 75 % de las horas no trabajadas.

La conclusión es muy clara: la tasa de absentismo es residual y el número de personas trabajadoras que faltan al trabajo sin ningún tipo de explicación es insignificante. Sin embargo, casi el 100 % de la cortina de humo que se considera absentismo corresponde a días no trabajados por ejercer derechos propios de las y los trabajadores. Asimismo, destacaremos que dedicamos estas horas a los trabajos de cuidados, tanto de nuestros hijos e hijas como de nuestra propia salud, o a la lucha sindical en favor de las personas trabajadoras.

Más allá del sindicalismo transformador vasco, en varios países europeos también se considera el absentismo como una mejora de las condiciones laborales, y se entiende vinculado con la salud del sistema de protección. Muestra de ello es que las tasas de absentismo aumentan cuanto más robustas, extensas y eficaces son las políticas en favor de los y las trabajadoras. A continuación, mencionaremos casos de varios países que consideramos significativos².

- **Países nórdicos (Suecia, Dinamarca, Finlandia).** Tienen tasas relativamente altas de absentismo (14,95 %, 12,75 %, 15,30 %, respectivamente). Tras estos datos existen políticas laborales de gran protección, que permiten bajas por enfermedades laborales y permisos parentales extensos. En estos países el absentismo no es un problema, sino una consecuencia de un robusto sistema de bienestar.
- **Países del este (Polonia, Hungría, Rumanía).** Tienen tasas de absentismo más bajas (6,2 %, 7,1 %, 2,3 %, respectivamente), a consecuencia de una protección social más reducida y una cultura del trabajo más inflexible. De todas maneras, esto no significa que tengan mejores condiciones laborales, sino que las y los trabajadores tienen menos capacidad de faltar al trabajo (también por causas justificadas).
- **Alemania y Francia.**
 - Alemania cuenta con una tasa de absentismo moderada (12,1 %), basada en una rápida vuelta al trabajo en lo referente a la prevención de enfermedades laborales.
 - El estado francés tiene una tasa más elevada (13,7 %) en sectores como el transporte y la salud, donde el estrés laboral es significativo.
- **Estado español.** Se encuentra en la media europea, con una tasa de horas no trabajadas del 11,8 % (más reducida que en los países nórdicos, más alta que en los países del este).

La tasa de absentismo de Hego Euskal Herria es más baja que la tasa de los estados español y francés. Los datos no son del todo comparables, puesto que la metodología utilizada por EUROSTAT y la nuestra son distintas, aunque resulte útil para valorar la situación³

TASA MEDIA DE ABSENTISMO, 2023 -2024						
	2023			2024		
	Hego EH	Nafarroa	CAPV	Hego EH	Nafarroa	CAPV
Total	8,93	7,98	9,24	9,10	8,16	9,41
Tasa por IT	6,85	6,07	7,11	6,84	5,36	7,32

Fuente: elaboración propia, a partir de la "Encuesta sobre costes laborales" de INE

3 Cálculo propio. Hemos utilizado la metodología usada para el cálculo de la tasa de absentismo (coeficiente de horas trabajadas y horas acordadas), ponderando los datos de la CAV y de Navarra y los datos publicados por el INE.

INDICADORES QUE ATRAVIESAN LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL. CONDICIONES DE VIDA Y CONDICIONES LABORALES BASADAS EN LA PRECARIEDAD

EL ÍNDICE DE PRECARIEDAD DE HECHO EUSKAL HERRIA ES DEL 49,01 %

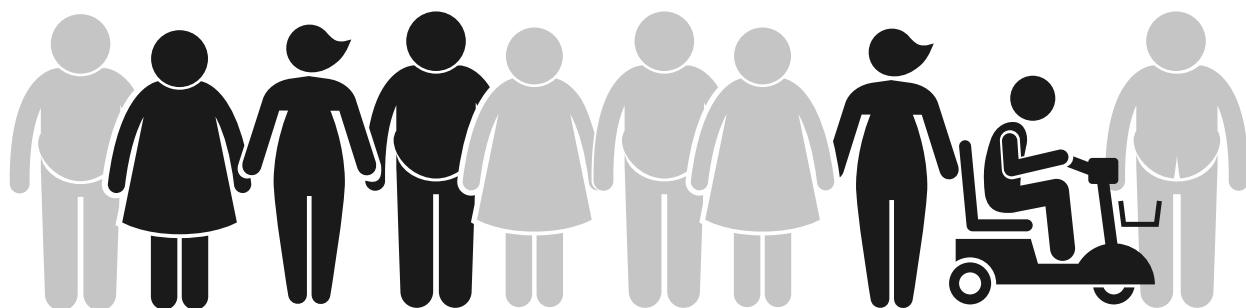
La precariedad es estructural en Hego Euskal Herria, y se encuentra instalada en la base de las condiciones laborales y las condiciones de vida. De esta manera, una de cada dos personas de entre 25 y 64 años no cuenta con suficientes ingresos para vivir de manera digna a pesar de tener empleo.

El índice de precariedad apenas ha sufrido variaciones desde los últimos cálculos en lo referente a la proporción de la ciudadanía que vive en situación de precariedad. Sin embargo, en la evolución de los indicadores que recoge el índice cada vez son más destacables las tendencias que confirman que la precariedad se está instalando en los pilares del mercado laboral. De hecho, aunque haya menos personas trabajadoras en paro y más en situación inactiva⁴, hay 20.300 trabajadores y trabajadoras más con ingresos de 1.600 € o menos (supone un incremento del 5,3 % en los últimos dos años). El continuo encarecimiento de la vida y el aumento desmedido de los precios de la vivienda hacen cada vez más imposible garantizar una vida digna.

A esto debemos añadir que un 33 % de las personas pensionistas de Hego Euskal Herria perciben una pensión más baja que el salario mínimo establecido en el estado español⁵, de las cuales un 67 % son mujeres. Además, al situarse el 57 % de los pensionistas entre la pensión mínima (1.134 €) y la pensión máxima, podemos suponer que una gran parte se sitúa cerca de los 1.134 €, lo cual aumentaría el número de personas que vive en situación de precariedad.

ÍNDICE DE PRECARIEDAD EN HECHO EUSKAL HERRIA 2024

10



■ Vive en situación de precariedad

LAS FALTAS OCURRIDAS POR DESPIDOS TEMPORALES BAJO EL EFECTO DE EXPEDIENTES DE REGULARIZACIÓN DE EMPLEO SE RECOGEN EN LA TASA DE ABSENTISMO DESDE EL 2021

En 2020 EUROSAT modificó su normativa interna (2019/1700, aplicable a partir de 2021), y cambió las normas para medir el empleo y el desempleo en la UE de modo que en el absentismo se incluyeron también los despidos temporales. Técnicamente, supone una discontinuidad de los datos, puesto que los posteriores al 2021 ya no son comparables con los anteriores. En la práctica, una medida utilizada como supuesta respuesta a una crisis (recordemos que en la época del COVID muchas empresas aplicaron ERTEs a consecuencia del parón casi total de la economía) comenzó a medirse como una decisión unilateral de las y los trabajadores en las estadísticas oficiales. Políticamente, en el caso del estado español, se ha utilizado como herramienta contra los intereses de los y las trabajadoras, puesto que el cambio normativo ha supuesto un aumento de la tasa de absentismo. Como hemos dicho anteriormente, en el estado español el absentismo se entiende como dejadez de las personas trabajadoras, y se extiende la necesidad de reducirlo, mientras que en otros países de Europa se relaciona con la extensión del sistema de protección y de los derechos de las y los trabajadores, y tiene una connotación positiva.

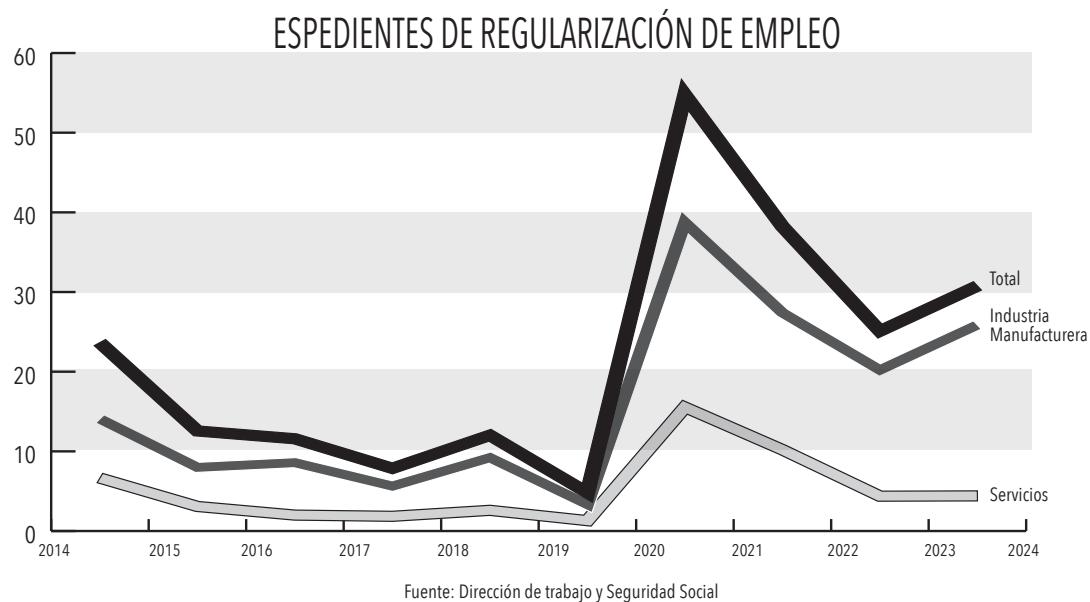
Este cambio normativo también tendrá consecuencias hoy en día, ya que ha aumentado el número de personas trabajadoras

4 EPA, promedios del 2024.

5 Seguridad Social del estado español, datos de octubre del 2024.

bajo los efectos de expedientes de regulación de empleo. Los datos disponibles son referentes al número de expedientes, aunque resulta imposible conocer el número de horas al que afectan.

Tal y como se ha mencionado, el número de expedientes sufrió un aumento significativo en los años 2020-2021 en Hego Euskal Herria, a consecuencia de las medidas adoptadas para hacer frente a la paralización casi total de la economía y a los problemas de salud causados por la emergencia sanitaria (la obligación de cuarentena por contacto, por ejemplo). Como se puede comprobar en el gráfico a continuación, el número de EREs vuelve a aumentar el último año, en especial en la industria manufacturera⁶.



A pesar de que las razones esgrimidas por las empresas para estudiar los EREs continúan siendo aquellas vinculadas con la producción, en los últimos años han disminuido, mientras aumentan los motivos organizacionales y técnicos. En cuanto al tamaño, en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras estos expedientes afectan a cada vez más trabajadoras y trabajadores (excepto a empresas de más de 5.000 personas trabajando).

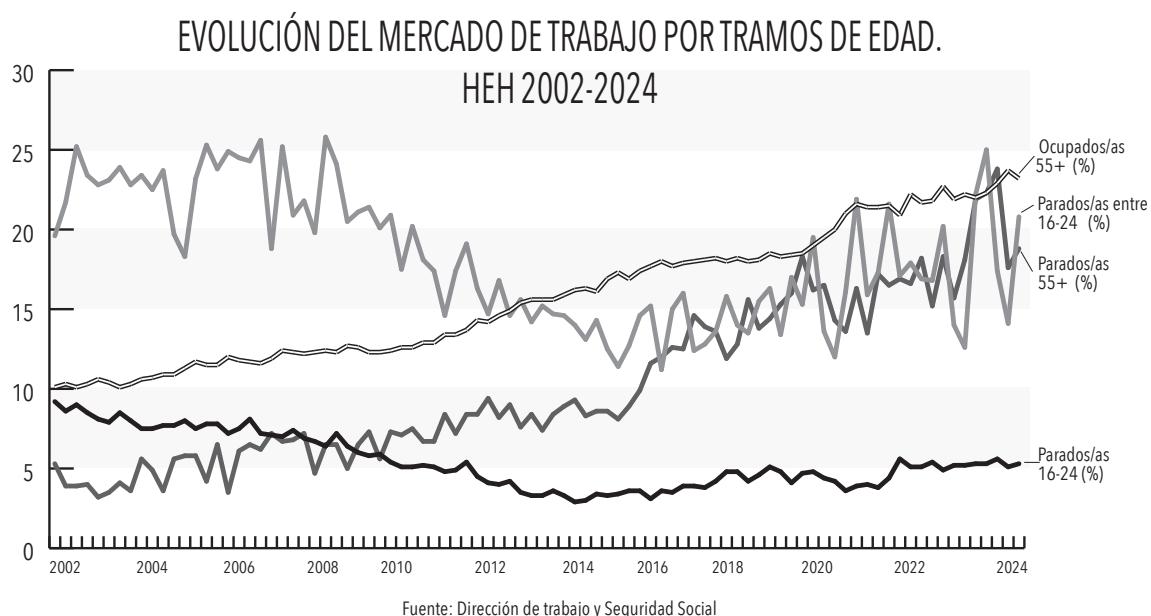
El Gobierno Vasco trámító 258 expedientes en 2024. A causa del gran número de trabajadoras y trabajadores a los que afectan estos expedientes en trámite, la pérdida de empleo en las comarcas de Durangaldea (2.111 trabajadores y trabajadoras afectadas), Aiaraldea (1.412 trabajadoras y trabajadores) y la Llanada puede ser muy grande. Además del impacto en la comarca entera, el impacto en poblaciones concretas puede ser especialmente significativo, puesto que los EREs afectan a una gran cantidad de personas trabajadoras. Los EREs tramitados últimamente han supuesto el despido de cientos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: BSH 655 personas trabajadoras, Guardian 171, SDA 54, Bridgestone 335, Sunsundegui 341, etcétera.

EL ENVEJECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL SUPONE DEDICAR MÁS TIEMPO A LOS CUIDADOS Y A LA ATENCIÓN SANITARIA

La tendencia demográfica tiene un impacto directo en el mercado laboral, ya que aumenta la edad de las y los trabajadores. En 2023, por ejemplo, entre las personas activas aumentó especialmente el número de personas trabajadoras de 55 años o más. Es especialmente destacable que el número de ocupados (eran el 10,1 % en 2002, y son el 23,2 % en 2024) y desempleados (eran el 5,3 % en 2002 y son el 18,8 % en 2024) de más de 55 años ha crecido notablemente. Entre las y las trabajadoras de entre 16 y 24 años la tendencia es la contraria: el número de personas ocupadas ha caído y el de desempleadas se mantiene similar⁷.

6 A consecuencia de la modificación metodológica (y muy probablemente, bajo su excusa), no contamos con datos con datos del año 2020 en su totalidad, y los que se publicaron mensualmente no resultan útiles para calcular el promedio anual.

7 IKUSMIRAN 19, Estudio de la sociedad, el mercado laboral, las relaciones laborales y el poder sindical.



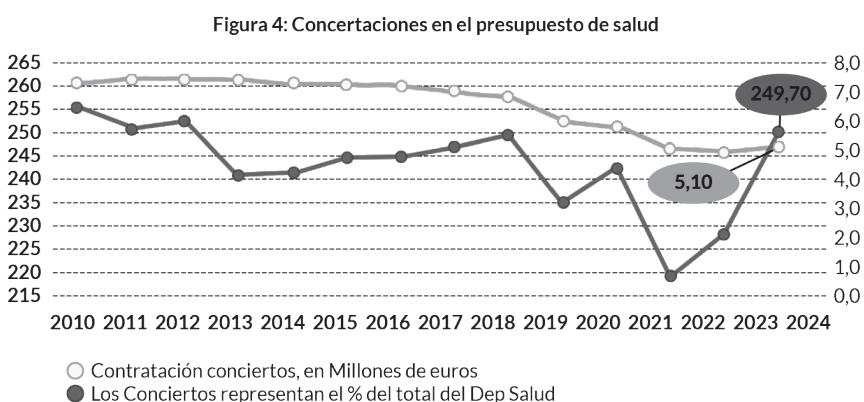
El proceso de envejecimiento supone deber dedicar más tiempo al cuidado de la salud, así como el aumento de la probabilidad de sufrir períodos de enfermedad más prolongados. En lo referente a la salud laboral, aumentan los riesgos, a pesar de que la prevención no aumente en la misma proporción. Por lo tanto, podríamos considerar una tendencia sociodemográfica el hecho de que un mercado más envejecido requiera de unas atenciones sanitarias mayores y que, por consiguiente, el número de bajas vinculadas a la salud laboral aumenten y se prolonguen. En lugar de hablar de absentismo, a medida que avanza la edad, deberíamos centrarnos en la prevención y el cuidado.

12

LOS RECORTES EN LA SANIDAD PÚBLICA IMPACTAN EN NUESTRA SALUD Y CONDICIONAN NUESTRAS ENFERMEDADES

La incapacidad temporal es la principal responsable de las horas no trabajadas. Los recortes en el sistema público de salud y los procesos privatizadores también condicionan los períodos de enfermedad de las y los trabajadores.

El tiempo medio de las listas de espera ha aumentado, y esto impacta directamente en la duración de las bajas de incapacidad temporal, puesto que el diagnóstico y el tratamiento posterior se establecen en atención a y a continuación de ellos.



Grafika hau Kapitalari planto ekimenak 'Osakidetzen Harrapaketa Korporatiboa' lanetik ekarri dugu.

Entre 2021 y 2023, las listas de espera para la primera consulta con el especialista en Osakidetza aumentaron de 24 a 44 días y la lista de espera quirúrgica pasó de 62 a 68 días⁸. Según los datos remitidos por el Departamento de Salud al Parlamento Vasco, se ha logrado reducir la lista de espera quirúrgica a 57,62 días⁹. Tras este recorte, en lugar del fortalecimiento de

⁸ Ministerio de Salud, datos de junio por años.

⁹ Departamento de Salud, 11 de febrero de 2025.

Osakidetza, se oculta un proceso de privatización, puesto que aumentan las actividades concertadas, tal y como ha denunciado reiteradamente el sindicato LAB. En atención a los presupuestos, en 2024 un 5,10 % del presupuesto del Departamento de Salud se dedicó a conciertos sanitarios, lo que supone un aumento del 9,1 % desde 2023. A estas cantidades se les deben sumar 6,49 millones de euros correspondientes a conciertos sociosanitarios, es decir, un aumento del 47 % desde el año pasado¹⁰.

Más de lo mismo ocurre con Osasunbidea, ya que sus listas de espera se han prolongado, mientras que el número de pruebas complementarias en centros concertados ha aumentado drásticamente.

PERSONAS EN LISTA DE ESPERA, SEGÚN EL TIEMPO EN ESPERA. OSASUNBIDEA, 2019 - 2024				
	2019	%	2024 (24M)	%
3 meses o >	5332	66	6185	71
Entre 3 y 4 meses	1123	14	642	7
Entre 4 y 5 meses	502	6	2593	7
Entre 5 y 6 meses	248	3	512	6
6 meses o <	832	10	826	9
TOTAL de personas	8037		8758	

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Osasunbidea – NOPLOI

SE TRABAJAN MÁS HORAS DE LAS PACTADAS MEDIANTE HORAS EXTRAS, Y EN 2020 UN 65,58 % DE ELLAS NO FUERON REMUNERADAS.

La realidad de las horas extra choca frontalmente con la cortina de humo de la tasa de absentismo, puesto que trabajamos más horas de las pactadas, muchas de ellas sin ser remuneradas.

Teniendo en cuenta que los últimos datos de la encuesta realizada cada 4 años por EUSTAT son del año 2020, desde 1996 el número de horas extra no remuneradas ha aumentado. Según estos datos, el 57,8 % no hace horas extra, mientras que es un 26,8 % de las personas asalariadas el que las hace. Asimismo, cabe destacar que un 65,58 % de estas horas no son remuneradas, y que esta proporción aumenta desde 1996.

HORAS EXTRAS NO COBRADAS, ENTRE LAS HORAS EXTRA QUE SE REALIZAN (%)		
1996	187.810	%45,28
2000	244.137	%44,92
2004	264.112	%42,56
2009	248.938	%43,11
2013	300.347	%62,40
2016	286.680	%57,47
2020	355.438	%63,58

Fuente: Departamento de Empleo de EAE, "Encuesta sobre condiciones laborales"

Con los datos publicados por EUSTAT resulta imposible calcular cuántas horas en concreto supone esta proporción. Sin embargo, hemos logrado más precisión partiendo de la Encuesta sobre Coste Laboral, y hemos determinado que en 2024 se realizaron 506.438 horas extra remuneradas en Hego Euskal Herria, más que en 2023.

HORAS EXTRAS COBRADAS, AL MÉS			
	Hego EH	Nafarroa	CAPV
2023	482.205	157.364	324.842
2024	506.438	171.917	334.521

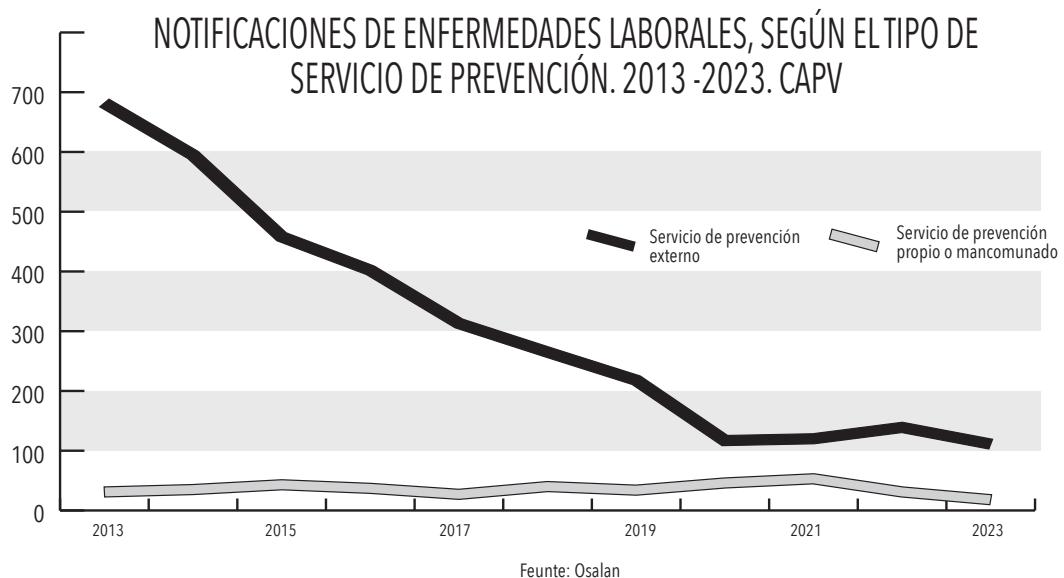
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (Desagregación del tiempo de trabajo) y Eustat

Según los datos de Eustat y del INE, existen 583.954,74 horas extra no remuneradas por la patronal, que revierten directamente en sus beneficios. Este número de horas extra, sin embargo, supone un problema por sus consecuencias directas en las y los trabajadores (problemas de salud, accidentes laborales, etcétera), y porque contribuye a la destrucción de empleo: el número medio de horas extra realizadas por cada trabajador mensualmente supone el ahorro del salario de 3.893 trabajadores y trabajadoras, o casi 4.000 menos cotizando en la Seguridad Social por el trabajo no repartido.

A PESAR DEL AUMENTO DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN NOTIFICAN CADA VEZ MENOS.

A partir del año 2013, los servicios de prevención en general y los servicios de prevención externos en particular notifican cada vez menos enfermedades laborales, aunque las hayan aumentado un 8,8 % en CAV¹¹.

14



Fuente: Osalan

También debemos denunciar la realidad que ocultan estos datos, puesto que las mutualidades presionan cada vez más a los servicios de prevención, lo cual obstaculiza el reconocimiento del carácter laboral de las enfermedades. Tal es la gravedad de la situación que se ha abierto el procedimiento de "sospecha de enfermedad laboral", para ser utilizado por los facultativos de Osakidetza.

De la gráfica a continuación destacaríamos el repunte de las notificaciones de enfermedades laborales en servicios de atención primaria, aunque por el momento el número de enfermedades laborales notificadas sea muy reducido.

NOTIFICACIONES DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, SEGÚN EL ORIGEN, 2005 -2023. CAPV

