THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

VIII Informe Adecco sobre absentismo

con la colaboración de:

FUNDACIÓN ADECCO

AMAT ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

FREMAP

uc3m Universidad Carlos III de Madrid

modis

i3

THE ADECCO GROUP

VIII Informe

Adecco

sobre Absentismo

Autores

Francisco Javier Blasco de Luna
Director de Asesoría Jurídica y Prevención GRUPO ADECCO

Diego Barceló Larran
Director de Barceló y Asociados

Eva María Blázquez Agudo
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

José Luis Checa Martín
Subdirector General de Gestión de FREMAP

Antonio Cirujano González
Elisa Pendás Pevida
Pepa Aranda Maza
Beatriz Fariñas Gil
Emilio González Vicente
Subdirección General de Gestión de FREMAP

Pedro Pablo Sanz Casado
Director Gerente
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

Francisco Mesonero Fernández de Córdoba
Director General
Fundación Adecco

Fernando Alonso Ríos
Director Médico
MODIS LIFESCIENCE

Salvador Carmona Fálder
Director
i+3

María José López Jacob
Directora de Proyectos
i+3

Índice

1 Introducción 7

2 Marco Conceptual 11

3 Marco Estadístico 21

4 Marco Jurídico 69

5 Marco de Gestión I 109

6 Marco de Gestión II 161

7 Marco de Recursos Humanos 187

8 Marco de Salud y Bienestar I 205

9 Marco de Salud y Bienestar II 231

10 Anexos 243

ABREVIATURAS

AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad temporal
ITCC	Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes
RCM	Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial del Trabajador Autónomo
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
SPS	Servicio Público de Salud
SS	Seguridad Social
DGOSS	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

capítulo 1

Introducción

Un año más tengo el enorme orgullo de introducir y participar en la elaboración del informe Adecco sobre absentismo que, en su octava edición, continua con la vocación de servir a empresas y sociedad en general, a través de un análisis de las cifras de este fenómeno y todas aquellas manifestaciones que nos ayuden en su prevención, gestión y, en su caso, adecuado control.

Todo parece indicar que asistimos a algunos síntomas de agotamiento en el crecimiento económico de nuestro país. Sin embargo, las ratios de absentismo con carácter general repuntan de forma incuestionable, muy por encima del resto de variables en materia económica y de empleo. Es verdad que en algunos colectivos -Administraciones Públicas y trabajadores autónomos- aún es pronto para analizar la evolución reciente de las ausencias que pudieran verse afectadas por los cambios normativos de finales de 2018, pero la creciente evolución en general del absentismo y de la enfermedad común parece ser una realidad que exige no sólo de nuestro análisis, sino de una inmediata intervención normativa.

Y decimos esto porque la necesaria reflexión sobre el modelo de productividad y competitividad al que quiere aspirar nuestro país no puede dejar de lado el fenómeno del absentismo. Variables como la competitividad de los costes, el entorno jurídico efectivo o unas relaciones laborales eficaces se incluyen entre aquellas facetas donde España no despega, y donde continúa a la cola de Europa, según un reciente informe sobre competitividad de una prestigiosa escuela de negocios suiza.

Centrándonos en el contenido de este informe, junto al análisis previo y sucinto del marco conceptual, volvemos a actualizar la información estadística tanto de ámbito nacional como internacional, haciendo un especial tratamiento de los datos de las Comunidades Autónomas, ámbito geográfico en el que creemos interesante profundizar con el fin de entender la "geografía" o distribución territorial del absentismo, en sus diversas manifestaciones. Asimismo, incorporamos los resultados de la sexta encuesta sobre Presentismo y Absentismo fraudulento, fenómeno complejo e igualmente cíclico.

No podíamos obviar en este informe el abordaje de cómo las nuevas normas nacidas de los "viernes sociales" pueden tener impacto en la gestión del absentismo. En efecto, la potenciación de las medidas en pro de la igualdad efectiva, el control horario o la transformación digital incluyen aspectos y consecuencias que se analizan como "ingredientes" necesarios de las nuevas relaciones laborales a través de un exhaustivo trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

Asimismo, y como una de las aportaciones de mayor valor de este Informe es la presentación de un estudio que recoge información sobre patologías y cifras de Incapacidad Temporal a lo largo de los últimos diez años y de los cerca de seis millones de trabajadores por cuenta ajena protegidos en Fremap.

Hemos traído también al presente estudio las cifras que demuestran el crecimiento del absentismo en nuestro país, a través de las estadísticas y la visión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la mano de su patronal AMAT, con especial análisis por Comunidades Autónomas y Sectores de Actividad. Entendemos que el modelo de gestión de la incapacidad temporal –una de las principales manifestaciones del absentismo en nuestro país- no puede entenderse sin el necesario protagonismo de estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, que han demostrado en el tiempo unos niveles de eficiencia y eficacia indiscutibles pero cuyo marco regulador sigue restringiendo todo su potencial de actuación.

Entendiendo la gestión de los Recursos Humanos como una de las claves para abordar el absentismo, nos ha parecido necesario hacer un análisis sobre uno de los aspectos más desconocidos de las manifestaciones del absentismo, cual es su relación con el factor edad. De la mano de la Fundación Adecco, con una larga trayectoria en el análisis y ayuda a aquellos colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, nos ha parecido necesario abordar nuevamente el fenómeno del envejecimiento de la población, y de qué manera el talento senior es sostenible desde la óptica de las ausencias.

Otra de las importantes novedades de este informe es, dentro de un nuevo marco de trabajo sobre Salud y Bienestar, el análisis que se hace sobre la gestión de la salud en la empresa. Y lo hacemos profundizando primero en un modelo de éxito en la gestión integral del absentismo a través del modelo de la empresa Modis Lifescience, para acto seguido recoger un reconocido estudio de la Consultora i+3, especializada en cultura preventiva y bienestar laboral, sobre el retorno de la inversión de los programas de Empresa Saludable.

Como en anteriores informes, quisiera agradecer el trabajo y colaboración en este VIII Informe Adecco sobre Absentismo a los autores firmantes y a las organizaciones que representan, compañeros de este apasionante viaje, y todos de sobrada solvencia y relevancia en el entorno empresarial, académico y de los Recursos Humanos.

Madrid, 12 de junio de 2019

Francisco Javier Blasco de Luna
Director del Adecco Group Institute

capítulo 2

Marco Conceptual

Si bien el fenómeno del absentismo genera cada vez un mayor interés, **no existe una definición unánime**. Como primera aproximación es útil conocer la definición que ofrece la Real Academia Española. La misma define el "absentismo" como la "abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación". Una segunda acepción añade el matiz de la frecuencia con que se realiza dicha abstención, al precisar que es "absentismo" el "**abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo**".

Sin embargo, ambas definiciones satisfacen un abanico amplio de situaciones. Por ejemplo, la ausencia en el puesto de trabajo por motivo de enfermedad, formación o incluso permisos, son todas "abstenciones deliberadas de acudir al lugar donde se cumple una obligación". Por lo tanto, no son suficientes para definir con precisión el fenómeno bajo estudio.

En términos generales, la literatura económica entiende por absentismo la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable**, dentro de la jornada legal de trabajo. Así, **el absentismo queda claramente diferenciado de otro fenómeno: el presentismo**, que puede definirse como el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.

Como es natural, el absentismo no alcanza la misma dimensión en los distintos sectores productivos ni en cada comunidad autónoma; también presenta diferencias cuando se realizan comparaciones internacionales.

En general, las estadísticas oficiales no proporcionan datos que midan de forma directa el absentismo laboral, lo que contribuye a hacer que el fenómeno sea aún más borroso. En el caso de España, hay una encuesta oficial que sintetiza información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, estas últimas desglosadas por causas, sobre cuya base pueden estimarse las tasas de absentismo.

Tampoco existen estimaciones oficiales sobre los costes del fenómeno; si se realizan determinados supuestos, no obstante, es posible proporcionar algunas cifras tentativas sobre esta cuestión.

En lo que sigue, se esbozan algunas ideas sobre las **causas generales del absentismo**, se presentan datos comparativos sobre un grupo de países y se recogen las estimaciones para España correspondientes al periodo 2000-2018. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos.

No es posible cuantificar de forma exacta a cuánto asciende el absentismo. Sin embargo, utilizando datos oficiales sobre horas pactadas y horas no trabajadas por incapacidad temporal y otras causas, puede estimarse que, durante 2017 y 2018 se perdieron, cada mes, más de 100 millones de horas de trabajo. **En 2018, la pérdida total de horas llegó a casi 1.350 millones**, frente a poco más de 1.250 millones en 2017. En términos de personas, equivale a decir que hubo **753.000 asalariados que no trabajaron en todo el año**, cifra que conlleva un incremento con relación a los 701.000 asalariados no trabajando de 2017.

Uno de los objetivos de este trabajo es profundizar en las distintas causas de ausencia del puesto de trabajo, con el fin de acotar el concepto de absentismo y alcanzar una definición más adecuada del mismo. En este sentido presentamos en **esta octava edición del Informe Adecco de Absentismo** los resultados de una encuesta propia que, por tercer año consecutivo, hemos lanzado entre el universo de empresas españolas con una doble finalidad:

1. Ampliar información sobre el fenómeno del ABSENTISMO, con datos que no recogen las encuestas oficiales de los organismos públicos.

2. Iniciar un nuevo campo de investigación sobre el PRESENTISMO, campo que no ha sido tratado anteriormente, al menos desde el punto de vista estadístico.

Rápida revisión de la literatura. Causas del absentismo

El fenómeno del absentismo se ha estudiado fundamentalmente en los campos de la psicología, la medicina, la economía y la administración de empresas. Más específicamente, su estudio ha sido un tema para las áreas de la economía laboral, la organización industrial y los recursos humanos. En las páginas que siguen nos referiremos a algunas aportaciones recientes sobre el tema que se han llevado a cabo desde la economía o la administración de empresas.

Un trabajo pionero fue el de **Meisenheimer** (1990), que analizó datos sobre la economía de Estados Unidos. Entre sus principales conclusiones, Meisenheimer encontró un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores de seis años. Al mismo tiempo, tras desagregar los datos según tipos de trabajo, detectó que **el absentismo era mayor en las ocupaciones que exigían un mayor esfuerzo físico** y que tendía a bajar a medida que subía el grado de responsabilidad asociado al puesto de trabajo.

Según las causas que se apuntan para explicar las ausencias irregulares por enfermedad, los trabajos disponibles pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

a) los que atribuyen especial importancia a los **aspectos institucionales y legales** del mercado de trabajo;
b) los que priman los factores **socioeconómicos** del empleado;
c) los que dan preponderancia a las **condiciones en el trabajo**, y
d) los que ponen énfasis en el **tipo de empresa**.

a) Entre las investigaciones que destacan el papel de **factores institucionales** se destacan las de **Osterkamp** (2002), **Boss** (1999) y el **Ministerio de Empleo danés** (2003). En todos los casos verificaron una correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas últimas.

Thalmeier (1999), a su vez, detecta para el caso de Alemania, que las bajas por enfermedad disminuyen cuando aumenta el paro. A resultados parecidos llega **Biffl** (2002) para Austria. Para el caso italiano, **Ichino y Riphahn** (2001) muestran que las **ausencias por enfermedad aumentan a más del doble cuando finaliza el período de prueba** (es decir, cuando el trabajador comienza a estar cubierto por la prestación por desempleo).

Osterkamp y Röhn (2007) estudian la causa de la evolución de las ausencias por enfermedad en 20 países de la OCDE, en el periodo 1996-2002. Los autores destacan que las variables institucionales son clave. Entre ellas, **la generosidad de las prestaciones sociales por bajas por enfermedad y por desempleo** son las que más se destacan. Por ejemplo, si en un país determinado, la cobertura de las bajas por enfermedad comienza antes, se extiende durante más tiempo o se puede justificar por el propio interesado o por un médico de la confianza del paciente, los datos que emplean los autores muestran que el número de bajas por enfermedad aumenta. Del mismo modo, en los países en los que el grado de protección al desempleo es mayor se detectan más bajas por enfermedad.

Jimeno y Toharia (1996), con datos de España, también encuentran una relación positiva entre el derecho a la indemnización por despido y el absentismo.

La lógica económica que está detrás de estos resultados puede captarse de forma intuitiva y parte en la incapacidad del empleador para hacer un control exhaustivo de las faltas del empleado. En ese marco, cuanto mayor sea la protección

económica de una baja o más fácil sea obtenerla, menor es el coste que asume el empleado por la misma. A medida que el coste de la baja cae, a partir de cierto punto podría actuar como "incentivo" para ausentarse del empleo.

Absentismo: qué dicen los investigadores

Causa principal	Ejemplos	Países estudiados	Autores
Aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo	Hay correlación positiva entre la generosidad de la cobertura por incapacidad temporal y el absentismo; las bajas por enfermedad caen cuando sube el paro.	Austria, Alemania, Italia, Dinamarca, España	Osterkamp (2002), Thalmeier (1999), Biffl (2002), Ichino y Riphahn (2001), Osterkamp y Röhn (2007), Jimeno y Toharia (1996)
Factores socioeconómicos de los empleados	Hay una correlación positiva entre el absentismo y jornadas de trabajo habitualmente prolongadas; también aumenta cuanto mayor es el período que el empleado lleva trabajando en la empresa.	Países de la Unión Europea	Barmby, Ercolani y Treble (2002), Hassink y Koning (2009), Frich y Malo (2008)
Condiciones de trabajo	Hay una correlación positiva entre el absentismo y los empleos estresantes; hay correlación negativa con el grado de satisfacción en el empleo.	Bélgica, Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003), Moreau et al. (2004), Hausknecht, Hiller y Vance (2008)
Características de la empresa (tamaño, modelo de retribución, etc.)	Hay correlación negativa entre el absentismo y el tamaño de la empresa; también la hay con las empresas que retribuyen por resultados.	Alemania, Dinamarca, Francia, Reino Unido	Barmby y Stephen (2000), Pouliakas y Theodoropoulos (2009), Brown, Fakhfakh y Sessions (1999), Kristensen et al (2006), Heywood et al (2008)

b) Entre los trabajos que subrayan la importancia de los factores **socioeconómicos** de los empleados, puede citarse a **Barmby, Ercolani y Treble** (2002), que encuentran, en una muestra de países europeos y Canadá, **una vinculación entre las bajas por enfermedad y determinados factores del empleado como edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato** (permanente o no). **Rojo** (2002), por su parte, encuentra diferencias en el perfil de los absentistas: predominan los hombres en el sector industrial y/o agrario, en la empresa privada y entre aquellos con estudios elementales; las mujeres registran más ausencias por enfermedad en el sector servicios, en empresas públicas y entre quienes tienen estudios medios. Si se excluye el permiso por maternidad, las ausencias por enfermedad en la mujer son menores que en el hombre.

Hassink y Koning (2009), llevan a cabo un experimento en una empresa alemana durante un año con el que demuestran cómo los empleados con remuneraciones medias o bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica incierta (participando en una lotería de la empresa) si en un período de tres meses no han comunicado ningún parte de baja. Para **Frick y Malo** (2008) los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad.

c) Un tercer grupo de investigaciones destaca la relevancia de las **condiciones de trabajo** para explicar el absentismo. Entre ellos se encuentran **Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir** (2003) que muestran que, en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia, las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de **Moreau et al.** (2004). Estos autores llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más elevadas en trabajos con bajo apoyo

social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

Hausknecht, Hiller y Vance (2008) con datos a lo largo de seis años (1998-2003) de una agencia estatal grande (12.500 empleados) del sector del transporte de Estados Unidos, detectan **ratios de absentismo que son un 25% más bajos en las mejores unidades de la empresa** (donde los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (aquellas con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo sectorial).

d) Por último, hay un conjunto de investigaciones que ponen el énfasis en el **tipo de empresa: tamaño, modelo de retribución, tipo de tecnología empleada** (just in time) y **relevancia del trabajo en equipo**. **Barmby y Stephan** (2000) emplean datos de empresas alemanas para mostrar que en las empresas más grandes el absentismo es más reducido. **Pouliakas y Theodoropoulos** (2009) examinan datos de una extensa muestra de empresas en Reino Unido, y muestran que **las empresas que ofrecen retribución por resultados tienen un menor índice de bajas por enfermedad**, aunque aportan el matiz de que el impacto de este tipo de retribución depende de las características de la empresa. Así, el impacto es mayor si el porcentaje de empleados con niveles de salario más bajos es elevado y el tamaño de la empresa es pequeño. El potencial de la retribución por resultados para reducir el absentismo, además, decae una vez alcanzado un determinado umbral de horas de trabajo.

La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación negativa con el absentismo en una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991 por **Brown, Fakhfakh y Sessions** (1999).

El ambiente laboral que rodea al trabajador, el trabajo en equipo, la satisfacción con el trabajo realizado y el comportamiento ejemplarizante de los directivos son elementos que influyen en el logro de menores niveles de absentismo, según comprueban **Kristensen et al** (2006) cuando analizan los datos de trabajadores de un banco danés de gran tamaño. Asimismo, encuentran que el absentismo medio de cada área de trabajo aumenta cuando existen topes salariales y cuando el jefe del área aumenta también su propio nivel de absentismo.

Finalmente, **Heywood, Jirjahn y Wei** (2008) detectan, empleando una muestra de empresas británicas, que cuando el trabajo en equipo es muy relevante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y ésta es mayor.

En suma, los estudios disponibles aluden a cuatro tipos de factores a la hora de explicar el absentismo: el entorno institucional, el empleado, la empresa y las características del trabajo realizado. El peso relativo de cada uno de estos aspectos dependerá de cada caso particular.

El Anexo 2 sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.

capítulo 3

Marco Estadístico

3.1. ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

Estadísticas oficiales y definición de absentismo utilizada

No hay un cálculo oficial del absentismo ni, por lo tanto, estadísticas públicas que abarquen este fenómeno. Una forma de abordarlo con información oficial es utilizar los datos desglosados que publica el Instituto Nacional de Estadística sobre el tiempo de trabajo. Específicamente, nos referimos a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). La ETCL obtiene sus resultados a partir de una muestra de 28.500 establecimientos de todo el país, que incluye todos los establecimientos con más de 500 trabajadores. Específicamente, se investiga a todos los asalariados por cuenta ajena de los establecimientos incluidos en la muestra.

La ETCL incluye entre sus resultados la "Desagregación del tiempo de trabajo" en términos de horas mensuales por trabajador. Esos datos se ofrecen para un agregado que comprende casi el total de la economía nacional: industria (que incluye los sectores de las manufacturas, la minería y la energía), construcción y servicios (de los que solo se excluyen el servicio doméstico y la actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales, como por ejemplo son las embajadas y las delegaciones de la Unión Europea). Es decir que la información de la ETCL comprende el conjunto de la economía nacional con excepción del sector primario (agricultura, ganadería y pesca) y una fracción marginal de los servicios.

Con esos datos se calculan las horas pactadas efectivas mensuales. Para ello se suman, en primer lugar, las horas pactadas (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las horas extraordinarias que eventualmente se hubieran realizado. A ese total hay que deducirle las horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, y así tenemos las horas pactadas efectivas.

Además de las horas de trabajo que se pierden por vacaciones y días festivos, hay muchos otros motivos que provocan pérdidas ocasionales. El más importante de esos motivos es el de la

Incapacidad Temporal (IT; enfermedad común). El conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales es lo que constituye el absentismo.

En resumen, tenemos que:

Horas pactadas efectivas =
horas pactadas + horas extraordinarias – horas no trabajadas por vacaciones y festivos

Absentismo
= horas no trabajadas por motivos ocasionales
= incapacidad temporal + otras causas

Tasa de absentismo =
$$\frac{\text{horas no trabajadas por causas ocasionales}}{\text{horas pactadas efectivas}}$$

Horas trabajadas en el conjunto de España

Entre los años 2000 y 2014 se observa una clara tendencia hacia la reducción de las horas pactadas. Para el conjunto de los sectores de la Industria, la Construcción y los Servicios, las horas pactadas pasan de casi 1.920 horas por trabajador y año a poco menos de 1.800 horas. En términos porcentuales, es una reducción de 6,4% en la cantidad de horas pactadas anuales. En términos absolutos, esa misma reducción de 120 horas anuales equivale, considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, a 15 jornadas menos de trabajo al cabo de un año ((ver datos en Tabla 1 del Anexo).

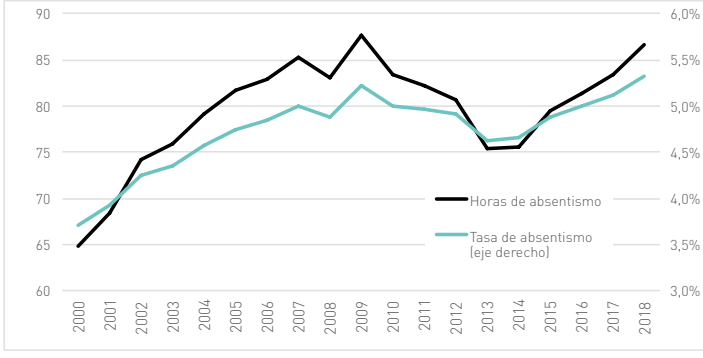
Desde 2014 y hasta 2018 inclusive, la jornada anual pactada permanece prácticamente inamovible, ligeramente por debajo de las 1.800 horas.

Dado que la tendencia hacia la disminución de la cantidad de horas pactadas se mantuvo tanto en años de auge económico (hasta 2006) como en momentos de crisis (desde 2008), cabe interpretar que no obedece al ciclo económico, sino más bien

a factores sociales (como podrían ser una mayor valoración del tiempo de ocio, una creciente preferencia por conciliar las responsabilidades profesionales con la vida personal, etc.).

Según los datos de la ETCL, las horas extraordinarias ocuparon un espacio marginal dentro del tiempo de trabajo total a lo largo del período analizado. Para el conjunto de sectores económicos analizados, oscilaron entre el equivalente a 0,3% y 0,5% de las horas pactadas anuales. Dentro de ese estrecho rango, las horas extraordinarias sí observan un comportamiento manifiestamente vinculado con el ciclo económico. Aunque con oscilaciones, ascendieron desde 2000 hasta alcanzar un máximo en 2005, cuando pasaron de menos de 9 horas anuales a prácticamente 10. Desde ese momento, iniciaron un descenso, que se profundizó con la crisis económica, llegando a un mínimo de 6 horas extraordinarias anuales en 2013. Junto con el inicio de la recuperación de la economía, en 2014, el número anual de horas extraordinarias vuelve a crecer paulatinamente, colocándose en 2018 ligeramente por encima de las 8 horas anuales, que es el mayor registro desde 2008.

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS
Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Las horas no trabajadas por vacaciones y festivos también variaron dentro de una franja muy acotada, equivalente a entre un 9,2% y un 10% de las horas pactadas anuales. Aun así, puede reconocerse una suave tendencia creciente entre 2003 y 2009 (aumentaron desde el 9,2% hasta el 10% de las horas pactadas). Desde ese momento, quedan estabilizadas hasta 2013, cuando inician un ligero movimiento declinante, por el que en 2018 se situaron en el equivalente al 9,6% de la jornada pactada anual.

Los escasos movimientos observados tanto en las horas extraordinarias como en las no trabajadas por vacaciones y días festivos explican que las horas pactadas efectivas (horas pactadas totales + horas extraordinarias – horas no trabajadas por vacaciones y festivos) hayan evolucionado de forma paralela a las pactadas.

En efecto, las casi 1.750 horas pactadas efectivas de 2000 se redujeron paulatinamente hasta quedar en 1.625 horas en 2014. Un recorte de 125 horas anuales, equivalente a un descenso acumulado de 7,1%. A partir de allí, se estabilizan, con un ligerísimo incremento en 2017 y 2018, por el cual alcanzan a 1.630 horas anuales pactadas efectivas.

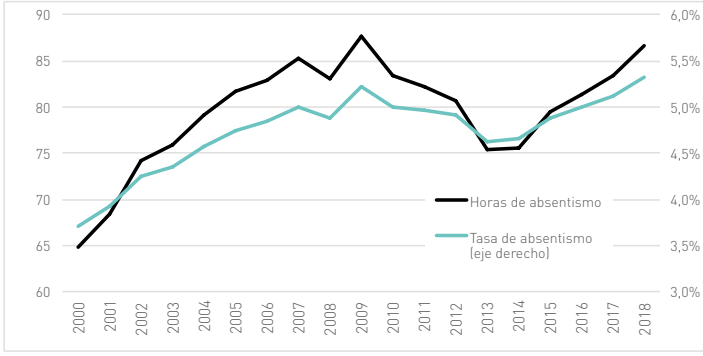
Horas no trabajadas por absentismo en el conjunto de España

Como se señaló más arriba, separamos las horas no trabajadas en dos grandes grupos: i) vacaciones y festivos y ii) absentismo. Analizada ya la evolución de las horas no trabajadas por vacaciones y festivos en el punto anterior, nos referiremos ahora a las horas no trabajadas por absentismo.

Las horas no trabajadas por absentismo parecen seguir un patrón estrechamente ligado al nivel de actividad económica. En una primera fase, muestran un crecimiento casi sin interrupciones entre 2000 y 2009, que las lleva desde 65 horas por trabajador y año a 88 horas. Un movimiento que conlleva un incremento acumulado del 35%. Desde entonces,

junto con la crisis económica, descienden todos los años, reduciéndose a poco más de 75 horas en 2013: un recorte total del 14% desde 2009. El inicio de la recuperación de la economía fue acompañado por una nueva etapa ascendente en las horas no trabajadas por absentismo, que alcanzaron en 2018 a casi 87 horas anuales por trabajador. Desde 2013, el aumento acumulado es del 15%, por lo que prácticamente se colocan a la par del máximo registrado en 2009. De hecho, el dato de 2018 es el más alto desde 2009.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO
Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

La tasa de absentismo (horas no trabajadas por absentismo / horas pactadas efectivas) progresó de forma similar a lo recién reseñado para las horas no trabajadas por absentismo, aunque con una diferencia importante: como el incremento de estas últimas horas se produce al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas están estabilizadas en poco menos de 1.630 horas, la tasa de absentismo alcanzó en 2018 un nuevo máximo de 5,3%, superando por una décima el pico anterior, alcanzado en 2009.

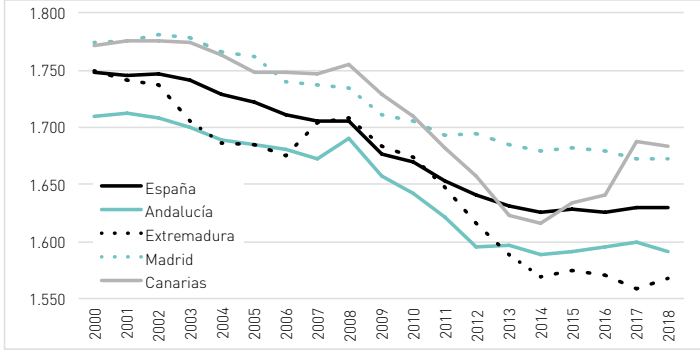
Concretamente, el aumento de la cantidad de horas no trabajadas por absentismo se tradujo en que la tasa de absentismo creciera desde un 3,7% en 2000 hasta 5,2% en 2009. Posteriormente disminuyó hasta 4,6% en 2013 (el último

año antes del inicio de la recuperación de la economía), para luego crecer todos los años, llegando al 5% en 2016, 5,1% un año más tarde y 5,3% en 2018, como ya se mencionó.

Horas trabajadas en las Comunidades Autónomas

En todas las Comunidades Autónomas se registra el mismo fenómeno de reducción, más o menos paralela, tanto de las horas pactadas como de las horas pactadas efectivas. Eso no significa que la magnitud de la reducción sea similar en las diferentes regiones ni que no haya habido aumentos puntuales, aunque no hayan bastado para revertir la tendencia general.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA
Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Las mayores reducciones de las horas pactadas efectivas se observaron en Extremadura (-10,4% entre 2000 y 2018, lo que equivale a un recorte de 181 horas anuales), Castilla-La Mancha (descenso del 9,1% en igual período; reducción de 161 horas por año) y la Comunidad Valenciana (disminución del 9%, por el recorte de 158 horas anuales) (ver datos en Tabla 2 del Anexo).

En el otro extremo, las reducciones más moderadas de las horas pactadas efectivas se presentaron en Canarias (una caída del 5%, siempre entre 2000 y 2018, que equivale

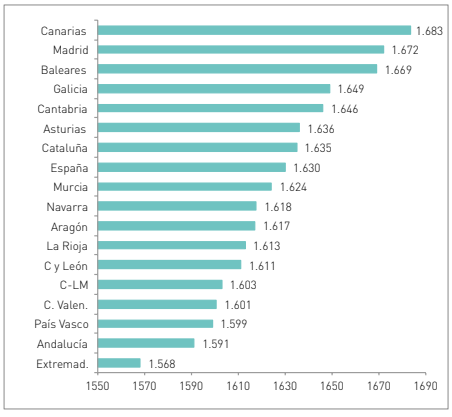
a 89 horas), Baleares (descenso de 5,5%; 98 horas menos por año) y el Principado de Asturias (recorte de 5,7%, que también equivale a 98 horas anuales menos).

Si bien la tendencia hacia una menor cantidad de horas pactadas efectivas alcanza a todas las autonomías, su profundidad, como acaba de verse, varía. Además, el punto de partida también era diferente. Por lo tanto, la duración de la jornada efectiva es muy distinta en unas y otras regiones españolas.

Tomando los datos de 2018, puede verse que hay tres Comunidades Autónomas en las que las horas pactadas efectivas anuales superan las 1.650. Son los casos de Canarias (1.683 horas anuales por asalariado), la Comunidad de Madrid (1.672 horas/año) y Baleares (1.669 horas por año). En la situación opuesta, aparecen tres autonomías con menos de 1.600 horas pactadas efectivas por año: Extremadura (1.568 horas por año y asalariado), Andalucía (1.591 horas anuales) y el País Vasco (1.599 horas/año). Los datos anteriores nos indican que pueden existir diferencias de hasta 115 horas anuales en las horas pactadas efectivas de distintas autonomías. Considerando una jornada estándar de 8 horas diarias, eso supone una diferencia de más de 14 días laborables.

Horas no trabajadas por absentismo en las Comunidades Autónomas

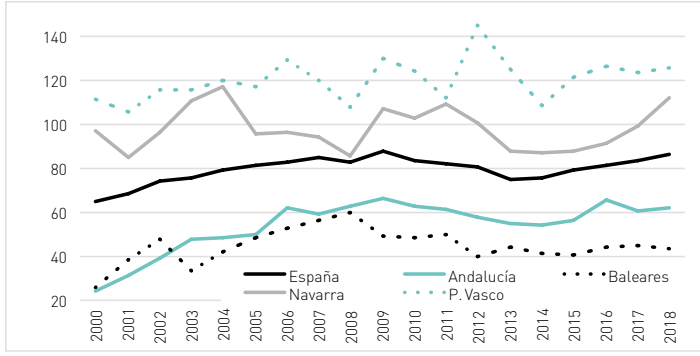
HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA
Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Al contrario de lo ocurrido con las horas pactadas y pactadas efectivas, las horas no trabajadas por absentismo muestran una tendencia ascendente en casi todas las Comunidades Autónomas entre 2000 y 2018. Solo se han mantenido al margen de ese movimiento al alza dos regiones: Cataluña (-6%, tras un descenso de casi 6 horas anuales) y Cantabria (caída de 9,5%, que equivale a casi 9 horas de absentismo menos por año por asalariado). En todo caso, la reducción en las horas perdidas por absentismo en estas dos autonomías debe matizarse con el hecho de que en 2000 ambas se contaban entre las cinco regiones con mayor número de horas perdidas por absentismo.

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA
Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Entre las quince comunidades en las que las horas no trabajadas por absentismo se incrementaron, sobresalen los casos de Andalucía (con una subida de 157% desde 2000, por lo que en 2018 tuvo 38 horas más, por año y trabajador, no trabajadas por absentismo), Castilla-La Mancha (incremento de 126%, por lo que las horas perdidas por absentismo crecieron en 40 por año) y Baleares (+69%, que equivale a 18 horas más de absentismo por año).

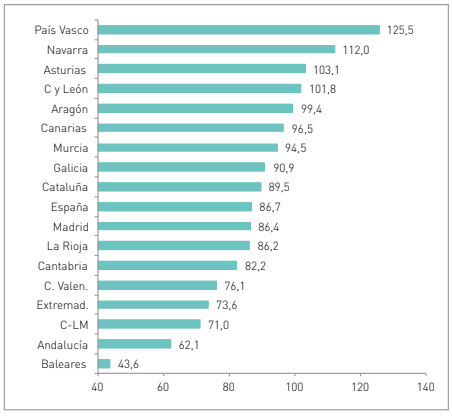
El caso contrario, con los incrementos más moderados, viene representado por Asturias (donde las horas perdidas

por absentismo aumentaron 3,9% o 4 horas, siempre entre 2000 y 2018), la Comunidad Valenciana (incremento de 10,1%, equivalente a 7 horas) y el País Vasco (subida del 12,4% o 14 horas por año y trabajador).

La distinta situación de partida de cada región y la diversa evolución en cada una de ellas, también nos dejan como resultado en 2018 diferencias significativas en las horas perdidas por absentismo a nivel autonómico.

En cuatro regiones, en promedio, hay una pérdida de más de 100 horas anuales por asalariado por motivo de absentismo (cifra que equivale a la pérdida de 12 jornadas y media de 8 horas diarias). Se trata de País Vasco (126 horas), Navarra (112 horas), Asturias (103 horas) y Castilla y León (102 horas).

HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA
Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

En la situación opuesta, solo hay dos comunidades en las que la pérdida anual por trabajador es inferior a las 70 horas anuales. Son los casos de Baleares (44 horas) y Andalucía (62 horas).

Tomando los casos extremos, puede concluirse que hay diferencias de hasta 82 horas anuales en el tiempo de trabajo que se pierde por absentismo entre las distintas regiones españolas.

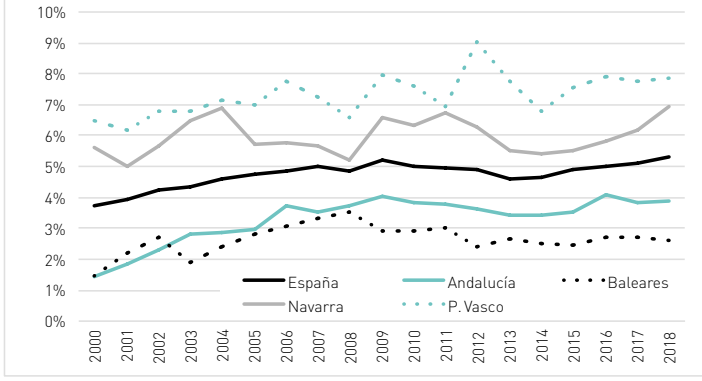
La mayor o menor presencia en el empleo del sector industrial, donde la pérdida de horas de trabajo por absentismo es mayor, es uno de los factores que contribuye a explicar estas diferencias.

Si hemos referido una tendencia declinante en las horas pactadas efectivas al mismo tiempo que las horas no trabajadas por absentismo dibujaban una senda ascendente, no puede sorprender que la tasa de absentismo también mostrara una línea, en términos generales, al alza.

Quince de diecisiete autonomías incrementaron su tasa de absentismo entre 2000 y 2018. Los incrementos más marcados correspondieron a Castilla y León (+2,8 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha (+2,7 p.p.) y Andalucía (+2,5 p.p.). Por el contrario, los aumentos más moderados se registraron en Asturias (+0,6 p.p.), la Comunidad Valenciana (+0,8 p.p.) y Extremadura (+1,1 p.p.).

Las únicas dos autonomías que pudieron sustraerse a la tendencia ascendente de la tasa de absentismo son Cantabria (la redujo una décima) y Cataluña (en 2018 fue igual que en 2000).

TASA DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA
% hs pactadas efectivas; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



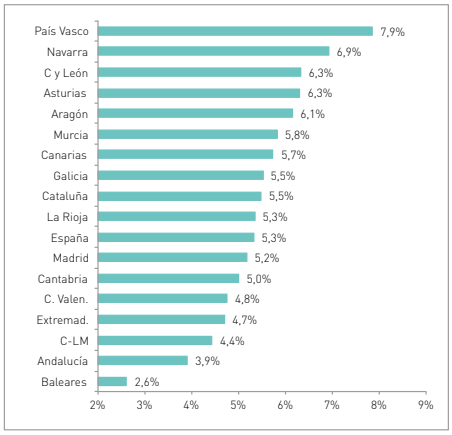
Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

De las quince regiones que presentan un aumento en su tasa de absentismo entre 2000 y 2018, siete alcanzaron en el último año el mayor registro de todo ese período. Se trata de Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid y Navarra.

Son cinco las comunidades autónomas en las que más del 6% de las horas pactadas efectivas se pierden por razones de absentismo: País Vasco (7,9%), Navarra (6,9%), Castilla y León, Asturias (6,3% en ambos casos) y Aragón (6,1%).

Solo son dos las regiones en donde la proporción de horas pactadas efectivas que se pierden por absentismo es inferior al 4%: Baleares (2,6%) y Andalucía (3,9%).

TASA DE ABSENTISMO
% de las horas pactadas efectivas en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Horas trabajadas en los principales sectores económicos

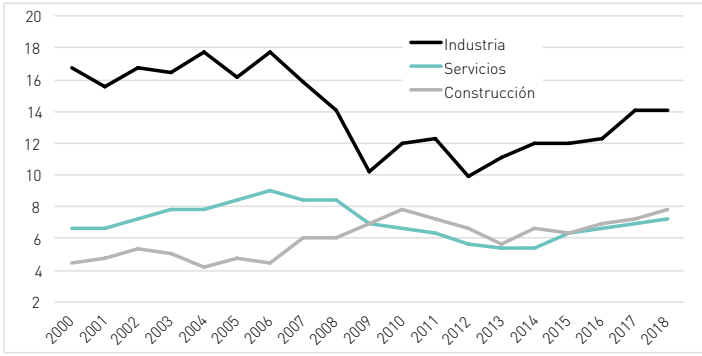
Cuando se analizan las horas pactadas y las horas pactadas efectivas en los tres principales sectores de actividad, se encuentra una evolución paralela entre ambos conceptos tanto para la Industria, como para la Construcción y los Servicios. Es decir, es lo mismo que se reseñó más arriba para el conjunto de la economía. Pueden verse los datos en la misma Tabla 1 del Anexo.

En cambio, en lo que se refiere a las horas extraordinarias sí se encuentran diferencias entre los sectores en las que merece la pena detenerse. Aunque en ninguno de los tres casos las horas extraordinarias alcanzan siquiera al 1% del total de horas pactadas, en la Industria su importancia es mayor. También es la Industria el sector en que las horas extraordinarias están más condicionadas por el ciclo económico.

Concretamente, de oscilar entre 16 y 18 horas anuales por trabajador entre 2000 y 2006, ya en 2007 comienzan a descender, para llegar a poco más de 10 horas en 2009. Tras una recuperación temporal y recaída, por las que las horas extraordinarias en la Industria caen ligeramente por debajo de 10 en 2012, inician una tendencia ascendente ya en 2013, es decir, antes que el conjunto de la economía. Tanto en 2017 como en 2018, se contaron 14,1 horas extraordinarias por asalariado y año en el sector industrial.

Tanto en la Construcción como en los Servicios, las horas extraordinarias son prácticamente la mitad que en la Industria y nunca, en los últimos 18 años, superaron el 0,5% de la jornada anual pactada. Hasta 2008, estas horas eran más en los Servicios (cerca de 8 horas anuales), pero tras 2009, las horas extraordinarias en la Construcción son ligeramente más numerosas.

HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

En los Servicios, las horas extraordinarias cayeron desde 9 en 2006 hasta un mínimo de 5,4 en 2014. A partir de ahí, comenzaron un ascenso suave por el cual llegaron a 7,2 horas en 2018.

A diferencia de los otros dos sectores, las horas extraordinarias crecieron en la actividad de la Construcción hasta 2010 (cuando sumaron 7,8 horas anuales), luego se redujeron hasta 2013 (5,7 horas), para después crecer paulatinamente hasta 7,8 horas en 2018.

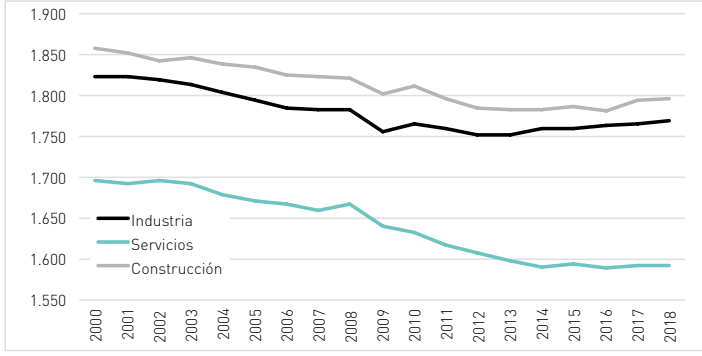
En lo referido a la evolución de las horas pactadas efectivas, hay una diferencia significativa entre la Construcción y la Industria, por un lado, y los Servicios, por otro. Hasta 2009, los tres sectores mostraban una tendencia por la cual las horas pactadas efectivas se reducían. Además, la reducción en los tres sectores era proporcionalmente similar (algo más del 3% entre 2000 y 2009, lo que equivalía a unas 55 horas en la Construcción y los Servicios y a 68 horas en la Industria).

La primera diferencia es que, en la Construcción y la Industria, las horas pactadas efectivas tienen una caída muy moderada entre 2009 y 2013 (19 y 4 horas, respectivamente, lo que no supera el 1%), mientras que en los Servicios caen casi otro 3% adicional (44 horas anuales).

Desde 2013, junto con el inicio de la recuperación, las horas pactadas efectivas tienden a crecer ligeramente en la Construcción y la Industria (cerca de un 1%, que equivale, respectivamente a 12 y 18 horas anuales), al mismo tiempo que en los Servicios se observa una estabilización que arroja un pequeño saldo negativo (una caída adicional de 5 horas anuales, que supone un descenso de 0,3%).

Como resultado de los movimientos anteriores tenemos que entre 2000 y 2018, la jornada pactada efectiva se ha reducido cerca del 3% en la Construcción y en la Industria (62 y 53 horas, respectivamente), en tanto que en los Servicios cayó más del 6% (un recorte de 103 horas anuales).

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Horas no trabajadas por absentismo en los principales sectores económicos

En el conjunto de la economía, como vimos antes, el número de horas no trabajadas por absentismo creció desde 2000 hasta 2009, luego disminuyó hasta 2013 y posteriormente retomó una senda al alza. Ninguno de los tres sectores replica este comportamiento.

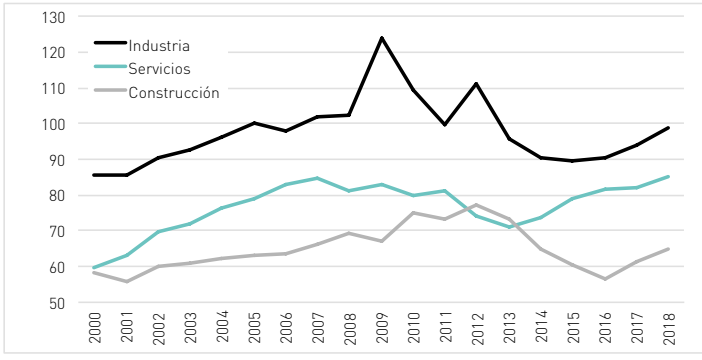
La Industria es el sector que siempre presenta un mayor número de horas perdidas por absentismo. Las mismas

ascendieron desde 85 horas por asalariado y año en 2000 hasta 124 horas en 2009. Aunque con un aumento puntual en 2012, estas horas mostraron un descenso hasta 2015, cuando se perdieron 90 horas por absentismo a lo largo del año. A partir de allí, las mismas comenzaron a incrementarse, situándose en 2018 en 99 horas/trabajador/año.

Es en los Servicios donde la evolución de las horas no trabajadas por absentismo parece más vinculada al ciclo económico. Desde 2000, cuando ascendían a 60 por año, las horas perdidas por absentismo en el sector aumentaron sin interrupción hasta 2007, cuando sumaron casi 85 horas por trabajador. Luego iniciaron una fase bajista, que las llevó a 71 horas en 2013. Desde entonces, volvieron a crecer, llegando en 2018 en poco más de 85 horas anuales, cifra que constituye el máximo del período analizado.

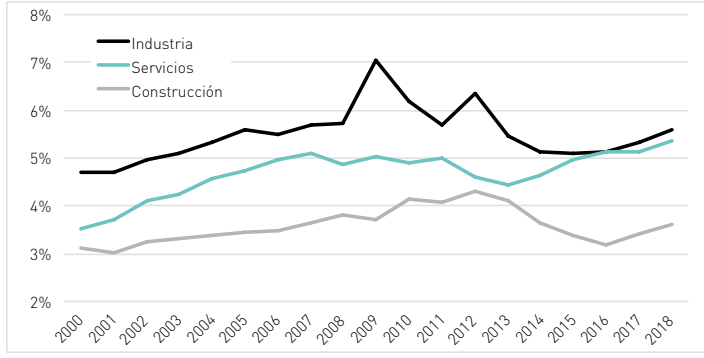
En el sector de la Construcción, la tendencia ascendente de las horas no trabajadas por absentismo se prolongó hasta 2012, año en que llegaron a sumar 77 horas anuales, que se comparan con 58 horas en 2000. El descenso en las horas de absentismo se extendió hasta 2016, cuando marcaron un mínimo de poco menos de 57 horas. De allí en más, volvieron a crecer, para quedar en 2018 en 65 horas anuales por asalariado.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR
% respecto delas horas pactadas efectivas



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

De la comparación de las horas no trabajadas por absentismo con las horas pactadas efectivas para cada sector surge la respectiva tasa de absentismo. Los resultados son muy similares a lo recién comentado para las horas perdidas por absentismo. La Industria exhibe durante todo el período bajo análisis la tasa de absentismo más elevada, al tiempo que la Construcción presenta la situación opuesta.

En 2018, el sector industrial muestra una tasa de 5,6%, que es igual a la que tuvo el sector en 2005. Además, en comparación con el máximo 7,1% alcanzado en 2009, la actual tasa de absentismo supone una mejoría pese al incremento de los últimos años.

En los Servicios, la tasa de absentismo de 2018 es de 5,4%. Aunque inferior a la de la Industria, para el sector Servicios constituye el dato más alto en 19 años, superando con claridad el máximo anterior, registrado en 2007, de 5,1%.

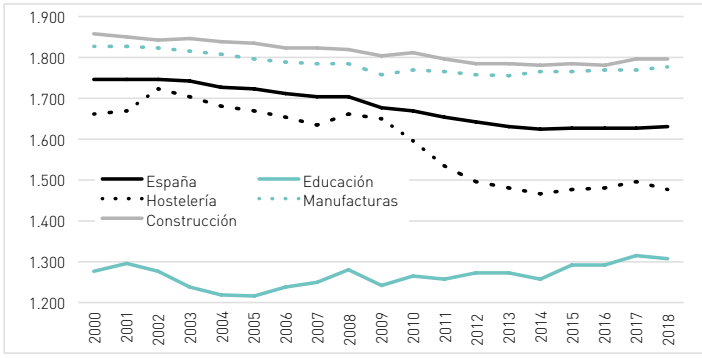
La Construcción ofrece la menor tasa de absentismo, que se colocó en 3,6% en 2018. Es la misma proporción que presentó en 2007. Si tenemos en cuenta el máximo de 4,3% que se alcanzó en 2012, también podemos concluir que el dato vigente conlleva un progreso que no ha sido por completo neutralizado por las alzas de los últimos dos años.

Horas trabajadas en secciones de actividad económica

La información correspondiente a los tres grandes sectores de la economía puede desagregarse en dieciocho secciones de actividad a fin de obtener una visión más detallada.

Como es lógico, prácticamente todas las secciones de actividad presentan un descenso en el número de horas de trabajo pactadas efectivas cuando se comparan los datos de 2000 y 2018. Hay casos en los que esa reducción fue leve: en las Industrias extractivas, el recorte de las horas pactadas efectivas fue de apenas 0,9% (lo que equivale a 17 horas anuales por asalariado), en tanto que en las Actividades inmobiliarias fue de 1,2% (20 horas/año) y en las Actividades profesionales, científicas y técnicas se limitó a 1,7% (29 horas anuales; en esta sección se incluyen, entre otros, a abogados, arquitectos, traductores, analistas, I+D, etc.) (ver datos en Tabla 3 del Anexo).

HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECCIONES DE ACTIVIDAD
Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

En otras secciones, el descenso en las horas pactadas efectivas resultó más marcado. Son los casos de las Actividades artísticas y de ocio, con una caída de 17,7% (equivalente a 284 horas por año y trabajador; en esta sección se integran, por ejemplo, los trabajadores de museos, bibliotecas, juegos de azar, artes escénicas y de actividades deportivas), Hostelería,

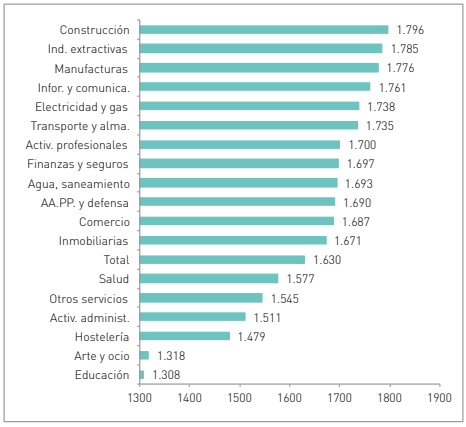
con un descenso de 11,1% (que supone 185 horas menos por año) y Salud y servicios sociales, con un recorte del 7% (que implica 119 horas menos anualmente).

La excepción a esta tendencia viene dada por el sector de la Educación, donde las horas de trabajo pactadas efectivas tuvieron un incremento de 2,3% (30 horas más por año y trabajador). En todo caso, la Educación es un caso particular, ya que es la sección de actividad con la carga horaria más reducida (poco más de 1.300 horas pactadas efectivas en 2018, cifra que resulta más de 300 horas inferior a la media de todas las actividades).

De hecho, la Educación y las Actividades artísticas y de ocio son las únicas secciones que exhibieron en 2018 menos de 1.400 horas pactadas efectivas anuales de trabajo. Eso marca un fuerte contraste con otras cuatro secciones, en donde las horas de trabajo pactadas efectivas superaron las 1.750 por año: Construcción (1.796 horas por trabajador), Industrias extractivas (1.785 horas), Manufacturas (1.776 horas) e Información y comunicaciones (1.761 horas; en esta sección también se incluyen, además de todo lo vinculado con las telecomunicaciones e internet, las editoriales, la elaboración de programas informáticos, producción de música, cine, radio y TV, entre otras).

Así, tomando los casos extremos, encontramos diferencias de hasta 488 horas en las horas pactadas efectivas anuales. Considerando una jornada estándar de 8 horas, equivale a una diferencia de 61 días de trabajo o prácticamente tres meses.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS; SECCIONES DE ACTIVIDAD
Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Horas no trabajadas por absentismo en secciones de actividad económica

De manera coherente con lo que se señaló en los párrafos anteriores para el conjunto de la economía y los tres principales sectores económicos, las horas no trabajadas por absentismo enseñan una tendencia ascendente en el grueso de secciones de actividad.

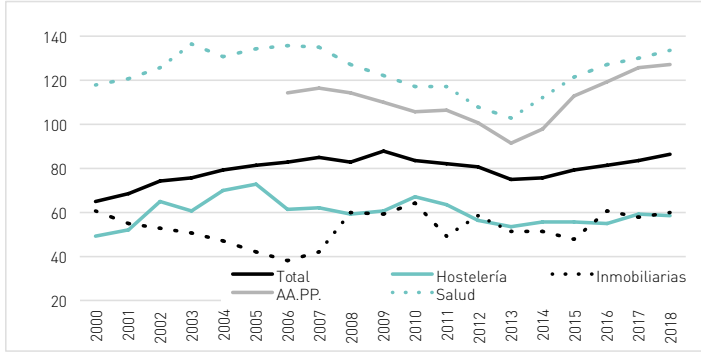
Tres secciones de Servicios son las que exhiben los incrementos más significativos. Son las Actividades profesionales, científicas y técnicas, donde las horas perdidas por absentismo aumentaron un 53,3% entre 2000 y 2018 (22 horas más por trabajador y año), el Comercio al por mayor y al por menor, con una subida de 49,4% (que supone 24 horas anuales más por asalariado) y Finanzas y seguros, donde el aumento de las horas no trabajadas por este motivo fue de 48,4% (27 horas anuales más).

La única sección de actividad que presenta un recorte en las horas perdidas por absentismo entre 2000 y 2018, es la de Industrias extractivas, en donde descendieron un 22,1% (31 horas perdidas menos por año y asalariado). También

hubo un caso, el de las Actividades inmobiliarias, en el que las horas no trabajadas por absentismo fueron en 2018 casi lo mismo que en 2000 (un descenso de apenas 0,5%, que equivale a unos 20 minutos menos a lo largo de todo el año).

Como resultado de las variaciones señaladas y del diferente número de horas perdidas por absentismo al inicio del período analizado, llegamos a 2018 con un abanico amplio de situaciones en este terreno. Por un lado, cuatro secciones de actividad en donde se pierden más de 100 horas anuales por absentismo (más de 12 jornadas de trabajo completas). Por otro, hay otras cuatro secciones en las que esa pérdida se limita a menos de 65 horas anuales (menos de 8 jornadas perdidas por año).

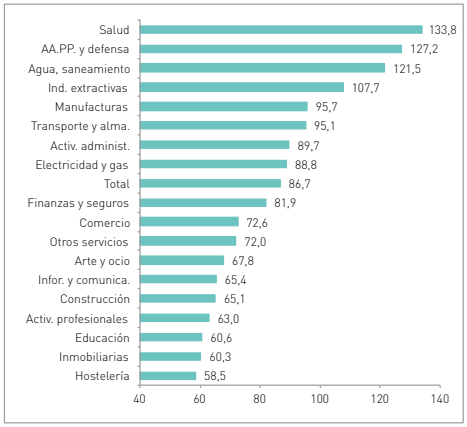
HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD
Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

El primer grupo está conformado por las actividades vinculadas al cuidado de la Salud (donde se pierden 134 horas por año y asalariado), Administraciones Públicas y defensa (127 horas), Agua, saneamiento y gestión de residuos (122 horas) e Industrias extractivas (108 horas). Llama la atención que las dos secciones de actividad con mayor número de horas perdidas por absentismo tengan en el sector público a su principal empleador.

HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD
Horas anuales por asalariado en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

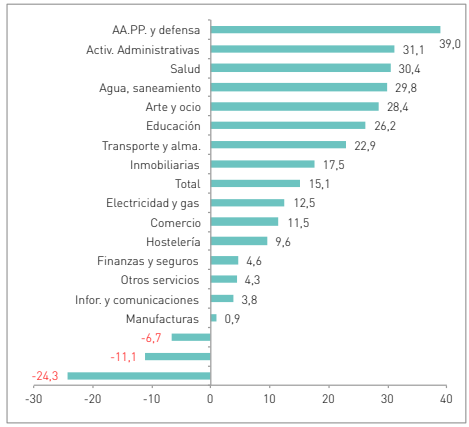
En el otro extremo, el grupo de secciones donde el número de horas no trabajadas por absentismo es más reducido, está integrado por la Hostelería (59 horas anuales por trabajador), Actividades inmobiliarias (60 horas), Educación (61 horas) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (63 horas).

Merece la pena detenerse brevemente en la evolución de las horas perdidas por absentismo en los años de recuperación económica. Es decir, desde 2013 hasta 2018. Eso nos permite advertir que, dentro de tendencias definidas para el conjunto de la economía pueden convivir situaciones dispares.

De las dieciocho secciones de actividad, predominan los incrementos en las horas no trabajadas por absentismo, algo coherente con la subida de 15,1% para el total general. Pero entre las que suben, hay tres secciones que más que duplican el aumento medio, y otras cuatro que presentan incrementos que son menos de una tercera parte del mismo. Para completar la diversidad de situaciones, hay tres secciones que exhiben un recorte en las horas perdidas por absentismo, siempre entre 2013 y 2018.

Las tres secciones que muestran los incrementos más abultados son Administraciones Públicas y defensa (+39%, que equivale a 36 horas anuales más por asalariado), Actividades administrativas (+31,1%, variación que supone 21 horas más; en esta sección, por caso, quedan comprendidas las actividades de alquiler de vehículos y maquinaria, las empresas de recursos humanos y empleo temporal, las agencias de viajes y las empresas de seguridad) y Salud (+30,4%, que se traduce en 31 horas más de absentismo por año). Una vez más, sobresale el hecho de que dos secciones en las que el sector público es el principal empleador se cuenten entre las de mayor aumento del absentismo. Es probable que, al menos parte de esos elevados incrementos se expliquen como una forma, por parte de algunos asalariados, de compensar las medidas por las cuales se les incrementó la jornada laboral desde 35 horas semanales a 37 y media.

EL ABSENTISMO EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA
Var. % de las horas/año/asalariado perdidas por absentismo en 2013-2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Las cuatro secciones que presentan incrementos más suaves son Manufacturas (+0,9%), Información y comunicaciones (+3,8%), Otros servicios (+4,3% o 3 horas anuales; en esta sección se incluyen, por ejemplo, las actividades de asociaciones empresariales, sindicales y religiosas, la reparación de efectos personales y servicios personales tales como peluquería y tintorería) y Finanzas y seguros (+4,6%).

Como se anticipó más arriba, hay tres secciones que en 2018 alcanzaron una menor cantidad de horas perdidas por absentismo que en 2013. Ellas son las Industrias extractivas (con una reducción de 24,3%, que equivale a 35 horas menos por año y trabajador), la Construcción (caída de 11,1%, que supone 8 horas menos) y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (descenso de 6,7%, que se traduce en 5 horas menos por año).

De acuerdo con lo analizado en páginas anteriores, la tasa de absentismo también tendió a crecer entre 2000 y 2018 cuando nos referimos a las secciones de actividad. En efecto, dieciséis de las dieciocho secciones de actividad muestran en 2018 una tasa de absentismo más alta que en 2000.

Los mayores incrementos, de al menos dos puntos porcentuales, se verificaron en las Actividades administrativas (+2,1 p.p.), en Agua, saneamiento y gestión de residuos y en Actividades artísticas y de ocio (+2 p.p. en ambos casos). Por el contrario, las únicas secciones en las que el incremento de la tasa de absentismo entre 2000 y 2018 fue inferior a un punto porcentual fueron las Manufacturas (aumento de 9 décimas), Electricidad y gas (incremento de 7 décimas) y la Construcción (alza de 5 décimas).

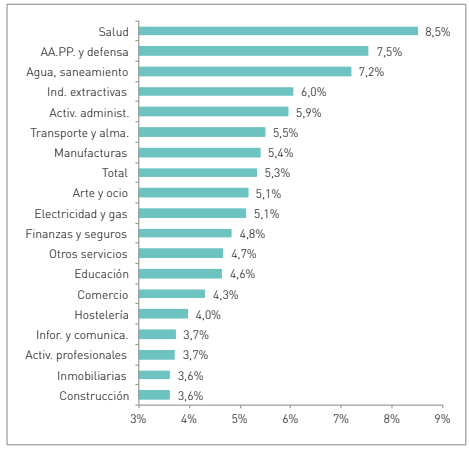
Las excepciones a esta tendencia ascendente fueron las Industrias extractivas, que redujeron su tasa de absentismo 1,6 puntos porcentuales, y las Actividades inmobiliarias, en donde la variable estudiada mostró el mismo nivel tanto en 2000 como en 2018.

Tres secciones de actividad mostraron en 2018 una tasa de absentismo superior al 7%. El caso más extremo es el de Salud y servicios sociales, donde el 8,5% de las horas pactadas efectivas se pierde por razones de absentismo. Le siguen Administración Pública y defensa (7,5%) y Agua, saneamiento y gestión de residuos (7,2%).

En la situación inversa, solo hay dos secciones de actividad que logran tasas de absentismo inferiores al 4%. Son Construcción y Actividades inmobiliarias. En ambos casos, las horas perdidas por absentismo alcanzan al 3,6% de las horas pactadas efectivas.

Otra forma de constatar la tendencia ascendente de la tasa de absentismo, es que, en cinco secciones de actividad esta variable alcanzó en 2018 el máximo registro del período analizado. Se trata de las actividades de Salud y servicios sociales, Administración Pública y defensa y Agua, saneamiento y gestión de residuos, con los porcentajes antes señalados. A ellas se suman las Actividades administrativas (5,9%) y las Actividades artísticas y de ocio (5,1%).

TASA DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD
% de las horas pactadas efectivas en 2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Desglose de las horas no trabajadas por absentismo

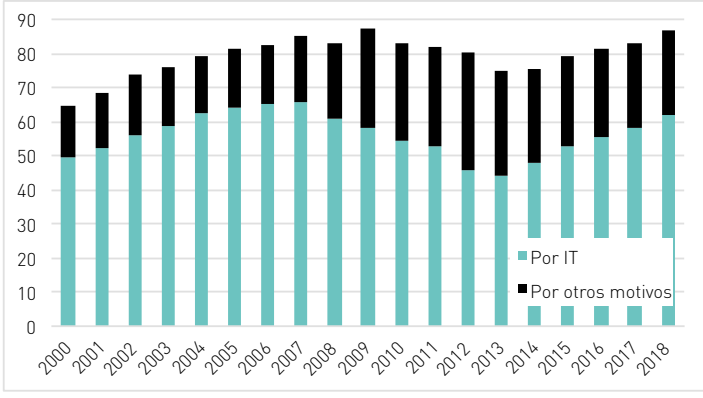
Como hemos visto, las horas de trabajo que se pierden por absentismo son provocadas por un amplio abanico de razones. Es importante conocer la composición según motivo de las horas no trabajadas por absentismo pues eso nos permitirá saber en qué medida es factible reducirlas.

En primer lugar, como se menciona anteriormente, hay dos grandes categorías de horas no trabajadas por absentismo. Una es la de las horas perdidas por Incapacidad Temporal (en adelante, IT), es decir, por enfermedades comunes. La otra categoría es heterogénea y simplemente la denominamos "no trabajadas por otros motivos".

En promedio, entre 2000 y 2018, se perdieron 79,5 horas por absentismo anuales por trabajador. Un 71% de las mismas fue por IT (56,3 horas, de media), en tanto que el restante 29% correspondió a otros motivos (23,2 horas, en promedio, durante el mismo período) (ver datos en la tabla 4 del Anexo). En 2018, las horas no trabajadas por IT sumaron 62,1, al tiempo que las horas perdidas por otros motivos alcanzaron a 24,6.

Ambas categorías de horas no trabajadas muestran un comportamiento diferente. Las horas no trabajadas por IT siguen una pauta acorde al ciclo económico: alcanzan su máximo, de 65,7 horas, en 2007, el último año antes de que los problemas derivados del exceso de endeudamiento privado comenzaran a hacerse visibles. El número mínimo de horas perdidas por IT a lo largo de los últimos diecinueve años, de 44,1 horas, se registró en 2013, el último año antes del inicio de la recuperación, cuando la tasa de desempleo alcanzó al 27%.

CÓMO SE COMPONEN LAS HORAS DE ABSENTISMO
Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Lo contrario se observa con las horas perdidas por otras razones, ya que marcan su máximo, de 35,1 horas, en 2012, uno de los peores años de la crisis, mientras su mínimo es en 2000, siguiendo en niveles similares hasta 2007, es decir, con la economía en plena expansión.

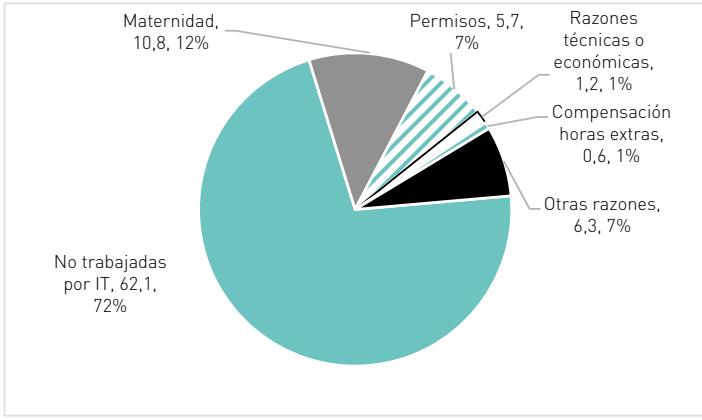
La ETCL no desagrega las horas perdidas por IT. Pero hay un cierto consenso en torno a una hipótesis razonable que explica su comportamiento. La idea, sencillamente, es que en momentos en que aumenta el empleo, el trabajador no teme perder su puesto de trabajo y existiría, en algunos casos, una tendencia hacia una mayor autoindulgencia por el que se extenderían las bajas por enfermedades comunes. En épocas de crisis, con el empleo menguando, el trabajador tendería a "defender" su puesto de trabajo con su presencia, incluso en casos de enfermedad leve.

Las horas no trabajadas por absentismo por otras razones sí cuentan con un desglose. Así puede advertirse que, por amplio margen, las bajas por Maternidad, paternidad, acogimiento y adopción son las más importantes. Su media es de 9,5 horas por trabajador y año, en el período 2000-2018, y sumaron 10,8 horas en 2018. Eso equivale al 41% de la categoría. Obviamente, las empresas no pueden tener control alguno sobre este motivo, ya que depende de una decisión personal y/o familiar de las personas directamente interesadas.

Le siguen las horas perdidas por permisos y licencias (donde se incluyen, entre otras cosas, visitas al médico, trámites personales improrrogables, asistencia a exámenes, etc.), que alcanzan una media de casi 5 horas anuales por asalariado, que supone el 21% de las horas perdidas de esta segunda categoría. En 2018, las mismas fueron 5,7 horas anuales. Este renglón presenta una gradual tendencia ascendente, aunque no vinculada al nivel de actividad económica. Por ejemplo, las horas de permisos y licencias fueron 5,4 por trabajador y año tanto en 2011, como en 2012, 2015 y 2017, es decir, tuvieron el mismo nivel con la economía en recesión y en crecimiento. Sin embargo, la tendencia creciente es clara: entre 2000 y

2003 fueron, de media, 4,1 horas anuales, mientras que en los últimos cuatro años (2015-2018), alcanzaron a un promedio anual de 5,6 horas por asalariado. Aunque no hay información suficiente como para explicar ese incremento, podría tratarse de un esfuerzo por parte de las empresas por facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral de sus empleados. Pero también podría ser una de las áreas en las que el absentismo podría reducirse.

MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO
Datos para 2018; horas/año/trabajador y % sobre el total



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas son las que surgen de reducciones de la jornada de trabajo o de la suspensión del trabajador decididas por la empresa para enfrentar situaciones de crisis. Por eso fueron prácticamente nulas hasta 2008, para luego alcanzar máximos de más de 8 horas anuales por trabajador en 2012 y 2013, los años más duros de la crisis. En los últimos tres años se han estabilizado en 1,2 horas anuales por trabajador. Las horas perdidas por este motivo, aunque muchas veces son objeto de negociación con sindicatos, dependen en última instancia de la decisión de la empresa, por lo que podría considerarse que no constituyen absentismo propiamente dicho.

Hay otros tres motivos marginales en el cómputo total, cada uno de los cuales exhibe una media de no más de

media hora anual por trabajador, en promedio, durante el período 2000-2018. Se trata de descansos para compensar horas extras, horas perdidas en el lugar de trabajo (horas que se pierden por motivos no imputables al trabajador ni al empresario: rotura de maquinaria, falta de materias primas u otras causas de fuerza mayor) y horas perdidas por conflictividad laboral. En ningún año del período analizado, la compensación por horas extras alcanzó siquiera a una hora anual por trabajador; el año pasado sumaron 0,6 horas. Por los otros dos motivos no se ha perdido ni un minuto anual en los últimos cinco años.

Un último motivo ("otras razones"), es una clasificación residual, donde se incluyen, principalmente, las horas perdidas por representación sindical, formación decidida por la empresa y ausencias injustificadas. También en este caso se observa un progresivo incremento, desde una media de 4,4 horas/año/trabajador en 2000-2003 a 6,6 horas en los últimos cuatro años, cuando alcanzó el máximo de 6,9 horas en 2016. Durante el año pasado, las horas perdidas por otras razones mostraron un ligero descenso, hasta 6,3 horas. Este aparece como otro espacio donde las horas perdidas por absentismo son potencialmente reducibles.

Desglose de las horas no trabajadas por absentismo por sectores económicos

Del análisis del desglose de las horas no trabajadas por absentismo a nivel de los tres grandes sectores de la economía, se desprende en primer lugar una evolución similar en lo referido a las horas perdidas por IT. Los tres sectores siguen la pauta ya comentada del total general: aumento hasta 2007, descenso hasta alcanzar un mínimo en 2013 y posterior recuperación.

Llama la atención la persistencia de la Industria como el sector donde más horas se pierden por este motivo. Entre 2000 y 2018, en promedio, cada año se perdieron en la Industria 64

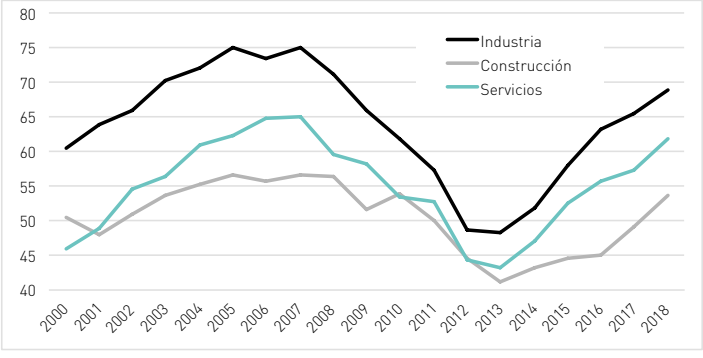
horas por trabajador por razón de IT (69 horas en 2018), frente a 50,6 horas en la Construcción (53,7 en 2018) y una media de 55 horas en los Servicios (64,8 horas el año pasado).

Cuando nos referimos a las horas no trabajadas por otros motivos, la Industria es también el sector con mayor tiempo de trabajo perdido. Además, el número de horas perdidas es más volátil que en la Construcción y los Servicios.

La pérdida de horas de trabajo por otros motivos fue, de media, de 33,7 horas entre 2000 y 2018 en la Industria (30 horas en 2018). Al mismo tiempo, en la Construcción, resultó menos de la mitad, con solo 14,4 horas en igual período (11,4 horas el año pasado). Los Servicios también tuvieron una media de horas perdidas por otros motivos sensiblemente inferior a la de la Industria, con 21,8 horas por trabajador y año, siempre entre 2000 y 2018 (23,4 horas en 2018).

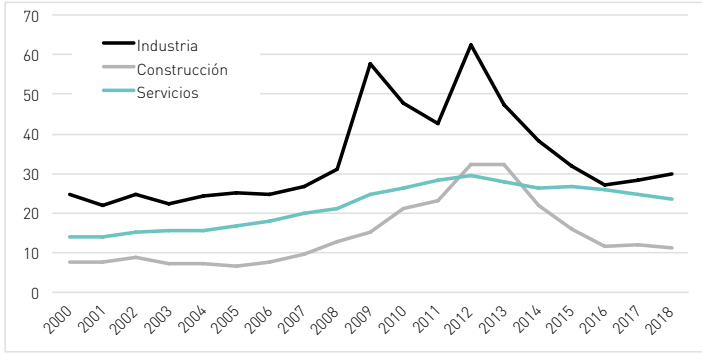
Excepto en el caso de las horas no trabajadas por motivo de Maternidad o Paternidad, en donde los Servicios presentan el número más grande (10,8 horas anuales por trabajador; esto se explica porque hay una mayor proporción de mujeres trabajando en los Servicios que en los otros dos grandes sectores), en todos los restantes conceptos el mayor número de horas de trabajo perdidas se encuentra en la Industria.

HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador

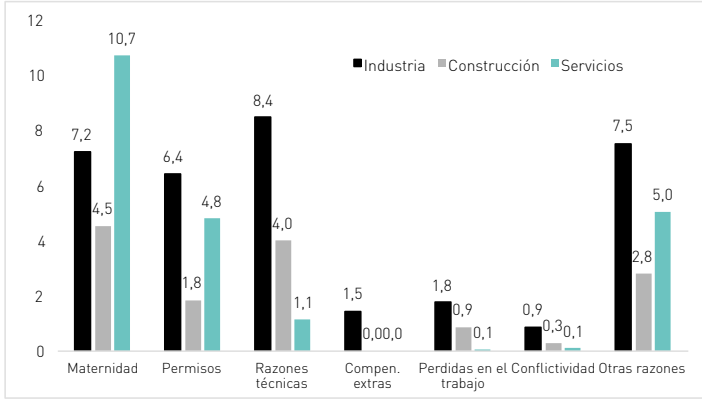


Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

Esa diferencia es muy marcada, por ejemplo, en las horas que se pierden por razones técnicas o económicas, con una media de 8,4 horas entre 2000 y 2018 en la Industria, frente a 4 horas en la Construcción y solo 1,1 horas en los Servicios. Son las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas las que explican la mayor volatilidad del absentismo en la Industria, ya que alcanzan un pico de casi 31 horas en 2009 y de más de 20 horas tanto en 2012 como en 2013.

También hay una diferencia amplia en las horas no trabajadas por permisos y licencias, que alcanzan un promedio de 6,4 horas en la Industria, que se compara con 4,8 horas en los Servicios y solo 1,8 horas en la Construcción, en todos los casos, entre 2000 y 2018.

HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR
Datos en horas anuales por trabajador, promedios 2000-2018



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE, ETCL

3.1.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA ADECCO 2019 SOBRE ABSENTISMO Y PRESENTISMO

Causas del absentismo

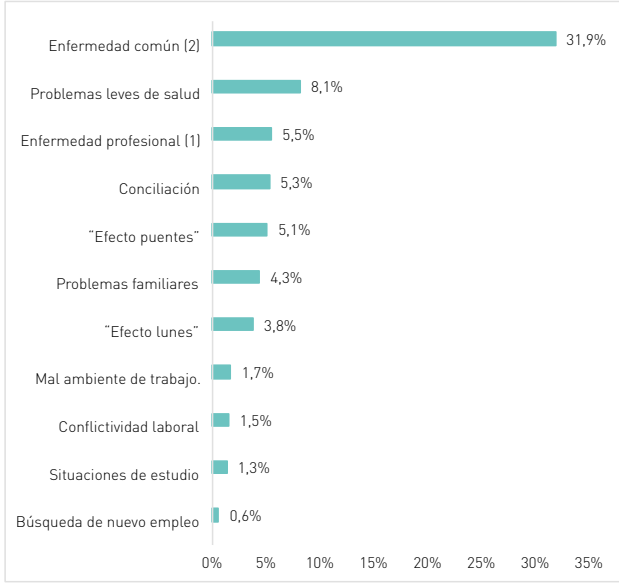
Es muy importante conocer qué opinan y qué hacen las empresas frente al fenómeno del absentismo. Para ello, Adecco elabora anualmente una encuesta a empresas de todos los tamaños, sectores y regiones de España. En lo que sigue se presentan los principales resultados.

En primer lugar, entre los distintos motivos que las empresas consideran que tienen "mucha" o "máxima incidencia" como causas del absentismo, las bajas por enfermedad común o accidente no laboral emergen por amplio margen como el más importante. En efecto, un 31,9% de las empresas consultadas así lo consideran. Esta razón tiene una relevancia aún mayor si tenemos en cuenta que un 8,1% de las firmas encuestadas menciona los "problemas leves de salud que no justifican una baja médica" como un factor que tiene "mucha" o "máxima incidencia" como causa del absentismo.

Otros motivos de ausentismo, con "mucha" o "máxima incidencia", que son mencionados por algo más del 5% de las empresas consultadas son las bajas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, asuntos derivados de la conciliación entre la vida laboral y personal, y el "efecto puentes" (días laborables situados entre dos o más días festivos).

En cambio, otros motivos que a priori podrían juzgarse más importantes, son considerados marginales para las firmas encuestadas. Son los casos, por ejemplo, de la conflictividad laboral, situaciones vinculadas con los estudios (formación, exámenes, etc.) o mal ambiente de trabajo.

MOTIVOS CON MUCHA O MÁXIMA INCIDENCIA COMO CAUSAS DEL ABSENTISMO
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



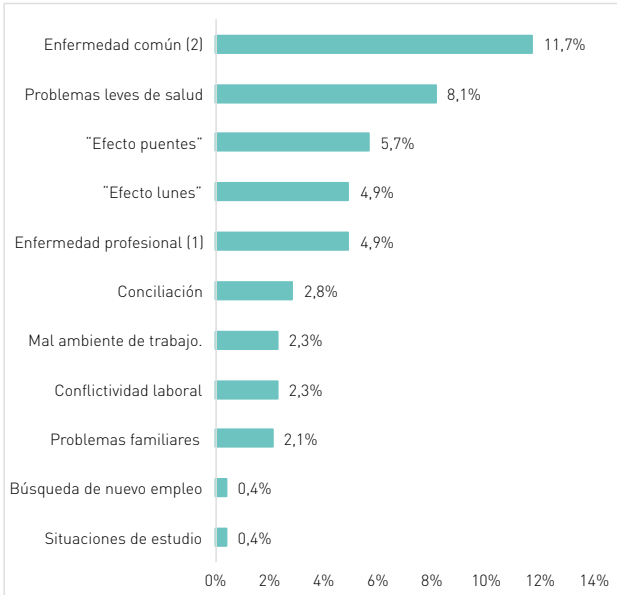
(1) Incluye accidentes de trabajo.
(2) Incluye accidentes no laborales.

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

Estas conclusiones no se alteran cuando el análisis se enfoca a un tamaño de empresas en particular (Grandes o Pymes) ni para un segmento de edad en particular (mayores de 55 años).

Cuando las empresas son preguntadas acerca de en cuáles de esos motivos se detectan situaciones injustificadas o fraudulentas de absentismo, la importancia relativa de las distintas causas se mantiene, aunque con porcentajes mucho menores. En unos casos, eso es evidencia de la dificultad para probar una situación de absentismo fraudulenta. En otros, los porcentajes de respuesta son bajos simplemente porque unos motivos parecen ser más proclives que otros para el absentismo injustificado (por ejemplo, si una persona vive sola, es en principio más difícil que pueda alegar fraudulentamente un problema vinculado con la conciliación laboral y personal para no acudir a su trabajo).

MOTIVOS CON MUCHA O MÁXIMA INCIDENCIA COMO CAUSAS DE ABSENTISMO FRAUDULENTO
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



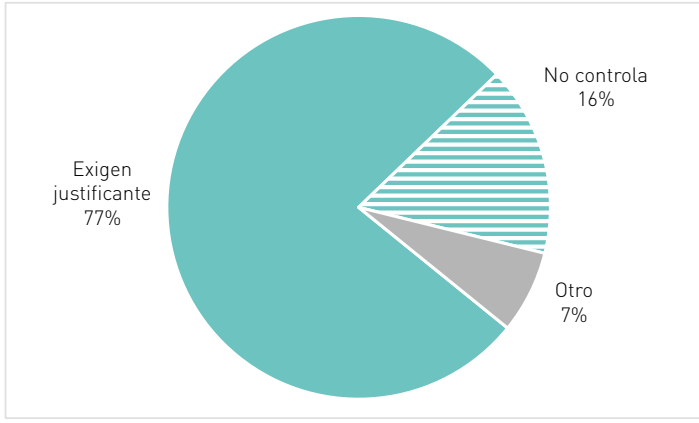
(1) Incluye accidentes de trabajo.
(2) Incluye accidentes no laborales.

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

Métodos de control del absentismo

La exigencia de un justificante médico o de otro tipo es el método de control preferido para los casos de licencias, permisos o ausencias inesperadas al puesto de trabajo. Un 77% de las empresas encuestadas lo exigen de forma rutinaria. Al mismo tiempo, un 16% de las empresas dice no controlar la veracidad de las razones alegadas para las faltas al trabajo, sea por una cuestión de confianza, sea para evitar el coste de control o por considerar que no es una cuestión que merezca ser controlada.

JUSTIFICANTE: PRINCIPAL MÉTODO DE CONTROL
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

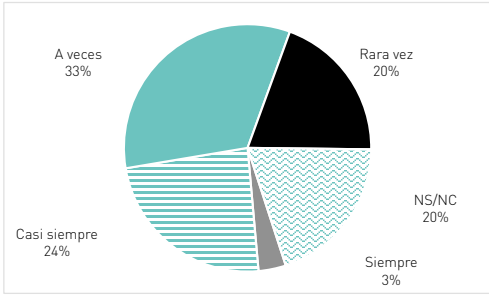
Flexibilidad horaria, conciliación y teletrabajo

Hemos visto en páginas anteriores que apenas un 5,3% de las firmas consultadas consideran que los asuntos vinculados con la conciliación entre la vida familiar y profesional tienen "mucha" incidencia o una incidencia "máxima" en el absentismo. Esto se ve ratificado cuando se pregunta a las empresas en qué medida creen que las ausencias al puesto de trabajo o la falta de puntualidad se deben a motivos vinculados con la conciliación.

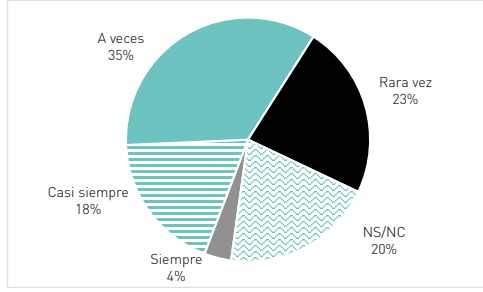
En el caso de las ausencias al puesto de trabajo, un 52,8% de las firmas consultadas considera que solo "a veces" o "rara vez", la conciliación es el motivo de una ausencia injustificada. Al mismo tiempo, el 57,7% responde que solo "a veces" o "rara vez", la falta de puntualidad en el inicio de la jornada laboral se produce como consecuencia de un problema de conciliación.

¿SON LOS PROBLEMAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL LA CAUSA DE ...?
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019

... ausencias al trabajo sin justificar?



... falta de puntualidad para comenzar la jornada laboral?



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

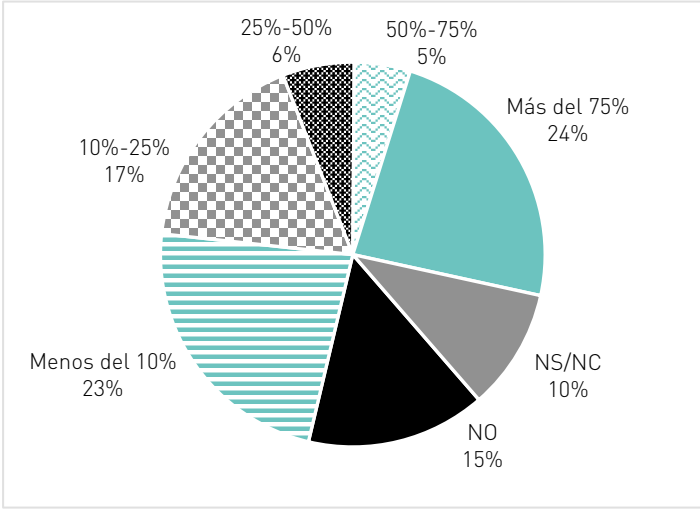
¿Por qué las empresas encuestadas consideran que la conciliación entre la vida personal y profesional es una fuente de absentismo relativamente poco importante? La respuesta a esa pregunta parece fundamentarse a partir de dos herramientas fundamentales: la flexibilidad de horarios y el progresivo desarrollo del teletrabajo.

Tres de cada cuatro firmas consultadas tienen en marcha, en grados variables, la flexibilidad de horarios. Solo un 15,1% de las mismas dice no tener ningún tipo de flexibilidad en los horarios de trabajo.

Entre las empresas que cuentan con algún grado de flexibilidad de horarios laborales, los dos grupos más numerosos son el de aquellas en que la misma alcanza al menos al 75% de la plantilla (un 23,6% de las firmas encuestadas) y el de aquellas en que esta posibilidad se reduce a menos del 10% de los empleados (probablemente porque el sistema de flexibilidad se va introduciendo de forma progresiva).

Lo concreto es que, en la actualidad, casi 3 de cada 10 empresas encuestadas ofrecen la posibilidad de un horario flexible al menos a la mitad de sus plantillas.

¿OFRECE SU EMPRESA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS?
En caso afirmativo, ¿a qué porcentaje de la plantilla?
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

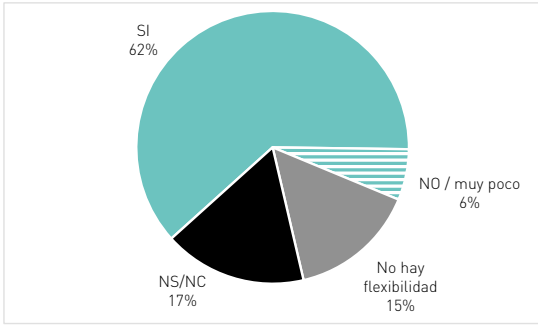
Si tenemos en cuenta que las empresas que cuentan con algún grado de flexibilidad de horarios laborales muestran, en general, un importante grado de satisfacción con los resultados que se consiguen con la misma, parece razonable deducir que se trata de una modalidad que continuará en expansión.

Concretamente, un 61,9% de las empresas consultadas afirma que la flexibilidad de horarios colabora en la conciliación entre la vida personal y profesional, mientras que un 54% opina que crea un mejor clima laboral. Si se excluyen las respuestas de aquellas empresas que no tienen sistema alguno de flexibilidad y de aquellas otras que no responden la pregunta (probablemente porque llevan poco tiempo con el sistema, o porque la flexibilidad alcanza un porcentaje reducido de la plantilla, por lo que no permite sacar conclusiones relevantes), el grado de satisfacción aumenta hasta cerca de 9 de cada 10 firmas consultadas. Esa es la proporción de las empresas encuestadas con un sistema de flexibilidad de horarios ya puesto en práctica que considera que ese sistema colabora en la conciliación, mejora el clima de trabajo y, además, colabora en la gestión (reducción) del absentismo y contribuye a una mayor productividad. Apenas el 6% de las firmas consultadas

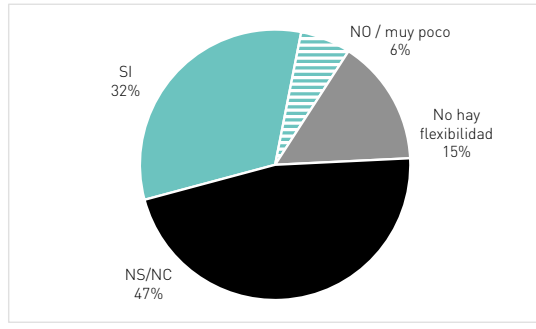
dice que el sistema de flexibilidad de horarios de trabajo tiene escasos efectos positivos.

¿CONTRIBUYE LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS A ...?
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019

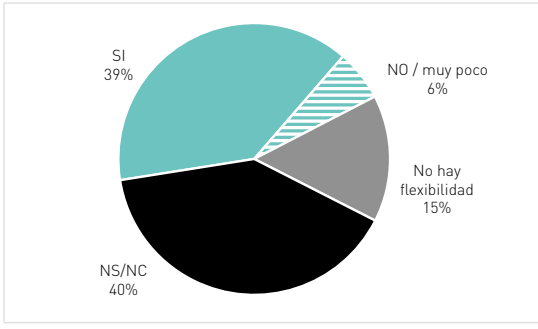
... conciliar la vida familiar y profesional?



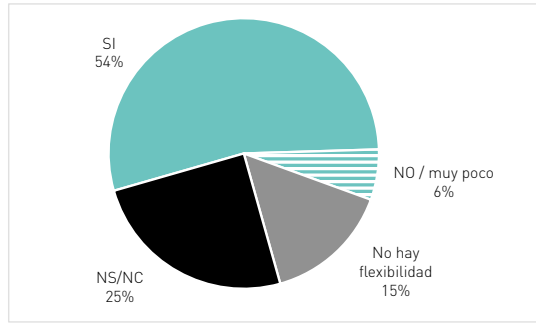
... la gestión del absentismo?



... la productividad de los empleados?



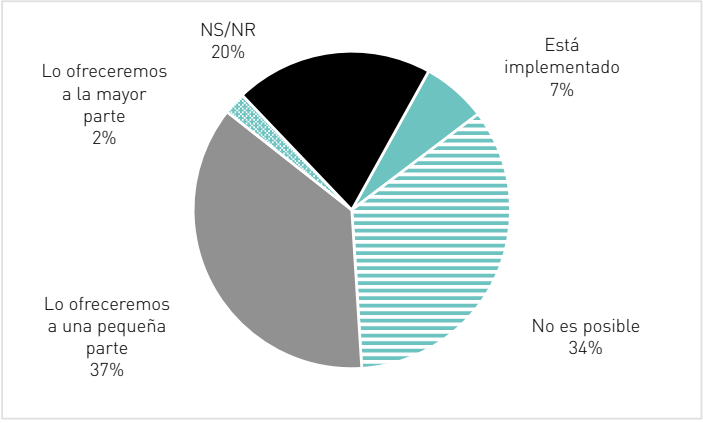
... a un mejor clima laboral?



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

El teletrabajo, es decir, la posibilidad de cumplir con las obligaciones laborales desde el propio hogar al menos de modo ocasional, es algo que ya tiene implementado el 6,6% de las empresas encuestadas. A primera vista, puede parecer un resultado escaso. Sin embargo, si tenemos en cuenta que un 34,3% de las firmas consultadas afirma no poder poner en práctica ese sistema (por ejemplo, por dedicarse a la venta al por menor o a distintos tipos de servicios personales que exigen la presencia del personal en su lugar de trabajo) y que un 36,6% responde que, por motivos técnicos o de organización, es algo que solo podría ofrecer a una pequeña parte de la plantilla, el resultado cobra otro aspecto.

¿OFRECE SU EMPRESA LA POSIBILIDAD DEL TELETRABAJO?
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

En otras palabras, si nos restringimos a las empresas que pueden ofrecer la posibilidad de teletrabajar al menos a una pequeña parte de su plantilla, tenemos que casi el 15% de las firmas ya han implementado el teletrabajo.

3.2 PRESENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

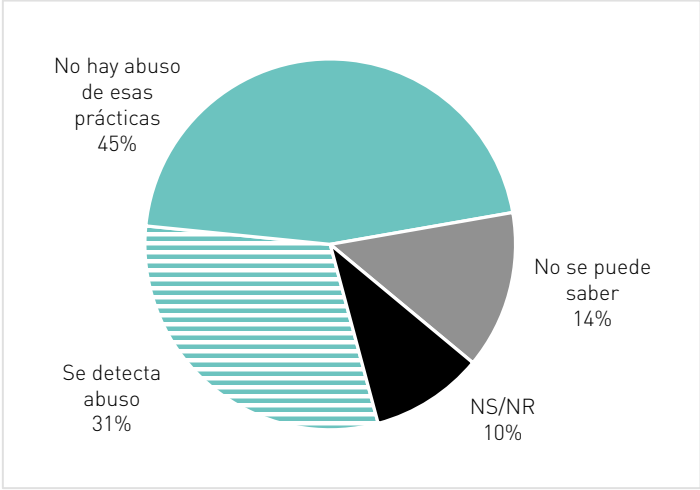
Se entiende por presentismo la práctica, más o menos habitual, de estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando el tiempo a asuntos no relacionados con la tarea asignada. Para la productividad del trabajador es tan dañina como el absentismo injustificado.

Es decir, se trata de analizar si cuando el trabajador está en su puesto de trabajo dedica el tiempo a las tareas propias de su empleo o si, por el contrario, en alguna proporción, ese tiempo se destina a asuntos personales y/o paradas o descansos repetitivos y/o prolongados en exceso, que afecten negativamente su productividad (por ejemplo, pausas para tomar un café, ausencias por tabaquismo, desayunos, tiempo excesivo para comer, distracción con redes sociales, Internet, teléfono móvil, etc).

En relación con este fenómeno, la mayor parte de las empresas consultadas niega que se produzca entre sus empleados. Concretamente, el 45,7% de las respuestas afirma que "no hay abuso en estas prácticas". Sin embargo, otro 30,8% de las firmas encuestadas sí dice observar prácticas de presentismo entre sus trabajadores. También hay una porción significativa, que alcanza al 13,8%, que admite no saber si esas prácticas se producen entre sus empleados porque no hay forma de detectarlas.

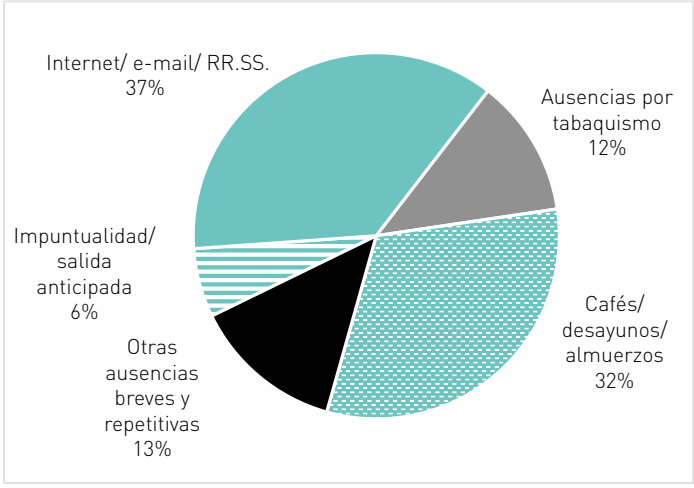
Desde otro punto de vista, las respuestas consignadas también resultan coherentes con algo que cualquiera que analice el tema habrá advertido: se trata de un fenómeno difícil de observar, con muchos matices, variantes y que, en alguna medida, ocupa una "zona gris", con tantas sospechas como evidencias. Además, no es algo que alcance a la totalidad de las plantillas, sino a una parte, en general, reducida, según se deduce de la encuesta. Seguramente por eso parece predominar la idea de que establecer controles para limitar este fenómeno resulta, al menos de momento, más costoso que los beneficios estimados de corroborarlos y, eventualmente, corregirlos.

¿HAY PRESENTISMO EN SU EMPRESA?
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

FORMAS DE PRESENTISMO
Prácticas observadas en las empresas que detectan presentismo
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



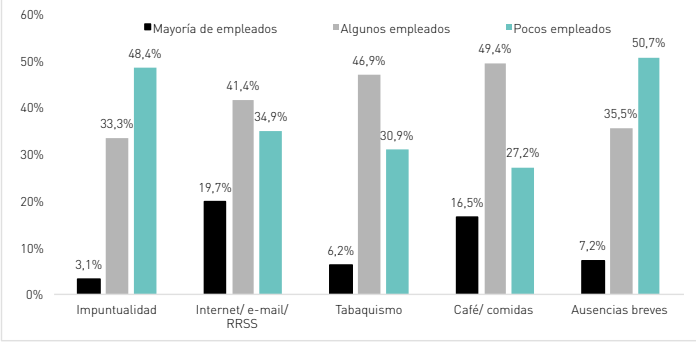
Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

De entre las distintas formas de presentismo, las empresas encuestadas que dicen observar este fenómeno entre sus empleados destacan dos con claridad. La más importante está vinculada con la utilización indebida del acceso a Internet, el correo electrónico y las redes sociales. Un 37% de

las firmas que afirman detectar presentismo en su plantilla señala esta forma como la principal. Le sigue, con un 32%, el tiempo excesivo desperdiciado en pausas para tomar un café, desayunos y almuerzos.

Que haya empresas que adviertan presentismo en sus plantillas, no significa que las distintas formas de presentismo se observen con la misma intensidad en todos sus empleados. Cuando se les pregunta si es la "mayoría", "algunos" o "pocos" empleados los que practican el presentismo en sus distintas variantes, la mayor parte de las respuestas señala "algunos" o "pocos". Incluso, hay una pequeña porción de empresas que dice que ningún empleado suyo comete abusos en algunas de las formas de presentismo.

INTENSIDAD DE LAS DISTINTAS FORMAS DE PRESENTISMO
% de empresas que observan presentismo en su plantilla



Nota: el resto hasta completar 100% en cada modalidad corresponde a "ningún empleado".

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

Por ejemplo, en el caso de las pausas para salir a fumar, un 6,2% de las empresas dice que es la mayoría de sus empleados la que las realiza mientras que un 46,9% dice que son solo algunos asalariados. Incluso, un 16% de las firmas consultadas que observan presentismo en su personal afirma que ningún empleado abusa de las pausas para fumar.

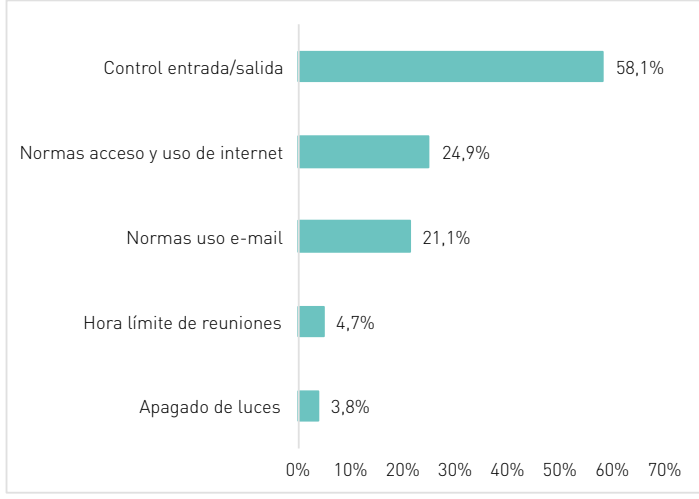
Algo parecido ocurre con las pausas para tomar café o comidas. Un 49,4% de las empresas consultadas dice que son solo algunos los empleados que abusan de esas paradas y un 27,2% señala que son pocos los que caen en tal situación. Aunque la mayor parte de las empresas consultadas nieguen que se produzcan casos de presentismo en sus plantillas, lo

cierto es que están muy extendidos algunos tipos de controles y normal que buscan, precisamente, evitar los abusos que conlleva dicho fenómeno.

El más usual, utilizado por el 58,1% de las firmas encuestadas, se refiere al control de la hora de entrada y salida del personal. Debemos destacar la nueva obligación de control horario para todos los trabajadores por cuenta ajena con relación laboral común tras el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.También es significativa, con un 24,9% de las empresas consultadas, la existencia de normas referidas al acceso y la utilización de Internet por parte de los empleados. Un poco por detrás se colocan las normas que reglamentan la utilización del correo electrónico de la empresa, con un 21,1% de las firmas preguntadas.

Finalmente, las empresas encuestadas mencionan otras dos formas de combatir el presentismo, aunque su utilización está menos difundida: limitar de antemano el tiempo de duración de las reuniones (4,7%) y el apagado de luces, que en la práctica obliga al abandono de la oficina por parte del personal (3,8%).

MÉTODOS DE CONTROL Y PREVENCIÓN DEL PRESENTISMO
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de Encuesta Adecco

3.3 ESTIMACIÓN DEL COSTE DEL ABSENTISMO Y DEL PRESENTISMO

Dado que tanto el absentismo como el presentismo son por sí mismos fenómenos difíciles de medir, ninguna estimación sobre el coste de los mismos puede aspirar a ser precisa. Teniendo en cuenta esa limitación insalvable, merece la pena de todos modos intentar una estimación que sirva como referencia para que cada empresa tenga un punto de partida con el cual poder realizar un cálculo propio para sus circunstancias particulares.

Daremos el coste estimado, tanto para el absentismo como para el presentismo, por empleado y para el conjunto de la economía nacional, referidos al 2018. Como se verá a continuación, hemos hecho nuestra estimación con un enfoque prudente, por lo que difícilmente el coste real del absentismo y del presentismo sean inferiores a los que aquí se indicarán.

Coste del absentismo

Según el desglose de las horas no trabajadas por absentismo que hemos realizado más arriba, no todas sus causas están bajo control de la empresa. Para nuestra estimación hemos supuesto que solo pueden reducirse las horas no trabajadas por IT y las horas perdidas por "otras razones". El supuesto en ambos casos es que una parte de las horas que se pierden es fraudulenta.

Para estimar las bajas injustificadas por IT, tomamos como referencia los datos promedio del trienio 2012-2014, cuando, ante el temor a perder su empleo, se supone que las bajas fraudulentas se habían eliminado. La media de esos tres años es de 45,9 horas anuales por trabajador. Todo lo que exceda esa cifra, en nuestro ejercicio de estimación se considera como horas no trabajadas fraudulentas. En 2018 se perdieron por IT 62,1 horas. Por lo tanto, tenemos que 16,2 horas anuales por asalariado se consideran bajas indebidas.

Para las horas perdidas por "otras razones" tomamos como pauta "normal" la media de los últimos diecinueve años. Esa

media es de 5,3 horas anuales por asalariado. El año pasado, dejaron de trabajarse por "otras razones" 6,3 horas por trabajador. Por lo tanto, en nuestro ejercicio, consideramos que una de esas horas no trabajadas fue fraudulenta.

Así, la suma de horas perdidas injustificadamente por IT y "otras razones" es de 17,2 durante 2018, por cada asalariado. Tal cifra, multiplicada por el coste laboral total medio por hora (Đ 20,01), implica que el coste total del absentismo por trabajador durante 2018 fue de Đ 344.

En 2018 trabajaron en España 15,7 millones de asalariados. Por lo tanto, el coste del absentismo para la economía nacional alcanzó a poco más de 5.400 millones de euros (0,4% del PIB).

Coste del presentismo

La estimación del coste del presentismo depende de un supuesto clave: cuánto es el tiempo perdido, en promedio, en cada jornada laboral. Como no hay forma de determinar un único número, haremos tres estimaciones, suponiendo que cada asalariado presentista pierde 15, 30 y 45 minutos, de media, en cada jornada laboral.

Considerando 215 jornadas laborales, esas pérdidas de tiempo diarias suman entre 53,8 y 161,3 horas anuales, por asalariado presentista. Esos números de horas, multiplicadas por el coste laboral total medio antes referido (Đ 20,01/hora), da un coste mínimo anual de Đ 1.076 y un coste máximo de Đ 3.227 por cada asalariado presentista.

De la Encuesta Anual Adecco se desprende que solo un 30,8% de las empresas encuestadas detectan prácticas de presentismo entre sus empleados. A su vez, esas empresas limitan el presentismo a una parte de sus respectivas plantillas. Ponderando las respuestas acerca de qué proporción del personal practica el presentismo, puede

estimarse que es el caso del 21% de los empleados de las empresas que detectan presentismo.

Aplicando esas mismas proporciones (el 21% de 30,8%), se llega a que prácticamente el 6,5% del total de asalariados realiza presentismo. Eso es un millón de trabajadores en toda España. De ahí que el coste total del presentismo para la economía nacional oscile, según los supuestos utilizados, entre Đ 1.100 y Đ 3.300 millones anuales.

Conclusiones

De nuestra estimación prudente surge que el absentismo tendría un coste de Đ 344/año por empleado, por lo que superaría los Đ 5.400 millones (0,4%) del PIB para el conjunto de la economía nacional.

A eso hay que sumarle un coste de entre cerca de Đ 1.100 y Đ 3.200 anuales por cada asalariado presentista. Eso implica un coste para la economía nacional de al menos casi Đ 1.100 millones (0,1% del PIB), que podría alcanzar a Đ 3.300 millones (0,3% del PIB).

Esto arroja un coste total de entre Đ 1.420 y Đ 3.570 anuales por asalariado, cuando al mismo tiempo practique presentismo y absentismo injustificado. Para la economía nacional, el coste total de ambos fenómenos oscila en no menos de Đ 6.500 y Đ 8.700 millones anuales (0,5%-0,7% del PIB). Téngase en cuenta, por ejemplo, que en 2018 la recaudación por el Impuesto sobre Sociedades alcanzó a Đ 24.400 millones. Por lo tanto, el coste combinado del absentismo y el presentismo, equivale a un recargo de entre el 27% y el 36% sobre los pagos de Impuesto sobre Sociedades.

Nótese que el cálculo es especialmente prudente en el caso del presentismo, pues solo incluye en estas prácticas al 6,5% de los asalariados. Eso implica suponer que no se produce ningún tipo de presentismo en el 24% de las empresas, que

son las que respondieron en la encuesta que "no saben" sin tales prácticas tienen lugar o no.

En cualquier caso, hay un dato significativo: solo 15 minutos de presentismo al día cuestan, al cabo de un año y a igualdad de salario, el triple que el absentismo injustificado. Esto nos aporta una conclusión relevante: aunque el coste del presentismo pueda ser, para el conjunto de la economía nacional, más bajo que el correspondiente al absentismo, para cada asalariado individual la situación es la contraria. Mucho más si la misma persona practica el presentismo y comete absentismo fraudulento.

Sería un error comparar los costes estimados de absentismo y presentismo con un coste ideal nulo. La realidad es que controlar el absentismo y el presentismo también tiene costes, algunos de difícil cuantificación (como la eventual desmotivación del personal que se sienta más controlado un peor ambiente de trabajo). Además, en caso de poderse detectar y cuantificar con precisión los costes de absentismo y presentismo en una empresa en particular, su corrección también conllevaría asumir nuevos costes. Por lo tanto, la comparación correcta sería entre, por un lado, el coste del absentismo y presentismo aquí estimado y, por otro, los costes que habría que asumir para su control y corrección.

capítulo 4

Marco Jurídico

Impacto de los nuevos derechos digitales y reformas laborales recientes en la corresponsabilidad, flexibilidad y control horario, como mecanismos de prevención de las ausencias en el trabajo

EVA MARIA BLAZQUEZ AGUDO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos muchas son las novedades legislativas que se han aprobado. Algunas de ellas son una oportunidad para mejorar las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras y, en general, el mercado laboral. En primer lugar, es destacable el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Esta norma ha creado o, en algunos casos, matizado derechos de las personas trabajadoras que deberían valorarse por la empresa como una oportunidad de mejorar el clima laboral y, por ende, su productividad y competitividad. Se regulan dos nuevos permisos y sus correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (por nacimiento y cuidado y de ejercicio corresponsable de lactancia). Además, se incluye una nueva redacción del derecho a la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, convirtiendo esta prerrogativa en algo más que una buena intención como era hasta ahora. El incremento de las opciones para conciliar vida familiar y laboral colaborarán, sin lugar a duda, a la prevención de las ausencias. Por un lado, encauzarán las necesidades de las personas trabajadoras a través de los instrumentos regulados y, por otro, reducirán las patologías relacionadas con el estrés que provoca la falta de conciliación y, a la vez, también mejorarán la situación de la mujer en el mercado laboral y aminorarán en parte los riesgos psicosociales.

En otro orden de cosas, en los últimos tiempos no solo ha habido novedades legislativas en materia de igualdad que, en muchas ocasiones, tiene un impacto directo en la gestión del tiempo, sino que también hay que sumar otras modificaciones legislativas que inciden en la jornada laboral o, más bien, en su delimitación. En primer lugar, La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en adelante LOPD, introduce nuevos derechos digitales, entre ellos y en lo que aquí interesa regula el derecho a la desconexión digital, cuyo desarrollo puede igualmente colaborar en la prevención de las mismas situaciones antes señaladas en el ámbito de la

igualdad. Pero, también se incluyen otros derechos digitales que pueden tener impacto en la prevención de las ausencias como son la protocolización del uso de los dispositivos digitales entregados por las organizaciones empresariales a las personas trabajadoras, que se ha entendido por algunas empresas como un medio adecuado para reducir el presentismo.

Por último, otra novedad se ha introducido de la mano del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en el que se impone la obligación empresarial de registrar el principio y final de la jornada laboral ordinaria con el fin principal de controlar el número de horas extraordinarias que no se declaran. Obviamente, asimismo, el registro de jornada va a tener una especial incidencia en el control del absentismo en la empresa, puesto que se vigilará la entrada y salida del puesto de trabajo.

En definitiva, todas estas novedades legislativas, en mayor o menor medida, van a tener incidencia en la reducción del número de ausencias de las personas trabajadoras. Cuanto más flexible sea el mercado laboral, y más fácil sea la conciliación entre la vida personal, familiar y la laboral, menor será la tasa de absentismo tanto justificado como injustificado, sobre todo se reducirá el femenino que es mayor en el ámbito de las contingencias comunes, tal y como ya se analizó en el anterior Informe, por causas exógenas a su propia voluntad. Por otra parte, la inclusión de medidas de control de los dispositivos digitales y el registro horario deberían reducir igualmente las ausencias de las personas trabajadoras.

2. LA CORRESPONSABILIDAD Y LA FLEXIBILDIAD COMO UNA FORMA DE INTEGRACIÓN DE LA TRABAJADORA EN EL MERCADO LABORAL

Existe una relación directa entre producción y reproducción, de forma que la asunción de cargas familiares por las mujeres reduce sus oportunidades profesionales en el mercado laboral. Esto no es una peculiaridad del mercado de trabajo español, sino algo general en todos los países de la Unión Europea. En 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años era 8,8 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos menores de dicha edad, elevándose esta diferencia hasta los 30 puntos porcentuales en algunos Estados de la Unión Europea. Al contrario, se puede constatar que la paternidad mejora la tasa de empleo de los hombres, que en la misma fecha era 12 puntos porcentuales superior a las de los hombres sin hijos[1]. No es de extrañar entonces que, a mayor formación, las mujeres decidan tener un menor número de hijos y dedicar más atención a su carrera profesional y, viceversa. Y obviamente una de las causas de esta decisión tiene que ver con las dificultades de conciliación de la vida laboral con la familiar que asume generalmente la mujer. En definitiva, en muchas ocasiones las mujeres toman decisiones sobre su posición en el mercado de trabajo (tipo de actividad, sector, opciones de flexibilidad, trabajo a tiempo parcial, entre otros), de acuerdo con su situación familiar[2].

Esta cuestión, además, de situar a las trabajadoras en una posición inferior en el desarrollo de la actividad laboral, tiene otra importante consecuencia, que es la reducción de la tasa de natalidad, elemento que viene a agravar el reto social que plantea el progresivo envejecimiento de la población española. El número de nacimientos se ha reducido en un 5,8% en el primer semestre de 2018, mientras que el de defunciones aumentó un 2,1%, lo cual lleva a que el crecimiento vegetativo de la población haya presentado un saldo negativo de 46.590 personas durante la primera mitad del año[3]. Y no es que aquí se defienda la promoción de la natalidad como tal, pero sí que las condiciones laborales no influyan en las decisiones personales y familiares de las personas trabajadoras. Es decir, que cada familia decida el número de hijos/as que desea al margen de las vicisitudes laborales.

1 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, 2017, pág. 3.

2 EUROFOUND, Living and working in Europe, 2015-2018 Yearbook, 2019, pág. 14.

3 FUENTE. INE, noviembre 2018.

Mucho se ha regulado, quizás no siempre con resultados, en el ámbito del derecho laboral con el fin de colaborar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Fue ya hace veinte años cuando la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, quien inició este camino, partiendo del artículo 14 de la Constitución Española que reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de sexo, el 39 sobre el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, así como el párrafo segundo del 9 que insta a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de los ciudadanos en la vida económica y social. A partir de estos preceptos, se regularon instrumentos para facilitar la conciliación tales como excedencias y reducciones de jornada por razón de cuidado de familiares, mejoras en los permisos de maternidad y lactancia, así como una especial protección en el despido de la mujer embarazada, durante los permisos de maternidad o cuando se encuentra cuidando de sus familiares, entre otras cuestiones.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marca un hito en la materia cuando por primera vez reconoce permisos de paternidad para los hombres y su correspondiente prestación, aunque aún muy lejanos en duración de los de maternidad. Igualmente se reconocen suspensiones y prestaciones por riesgo durante el embarazo y de la lactancia, y se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor desde los 6 a los 8 años.

Todas estas normas han tenido como objeto principal la promoción de la conciliación. Ahora hay que dar un paso más hacia la denominada corresponsabilidad. Las medidas reguladas han servido para facilitar la conciliación de las mujeres, que son las que mayoritariamente asumen el cuidado de la familia y, por tanto, utilizan los instrumentos regulados en la ley y en los convenios colectivos, lo cual

sitúa a las trabajadoras en una posición de desventaja en el mercado de trabajo. Como en ocasiones la empresa presume que su actividad va a verse afectada por la utilización de los instrumentos señalados o, peor aún, por la no utilización y el aumento de sus ausencias sin justificación, su contratación se ve perjudicada por dichas condiciones. En definitiva, la utilización de las medidas de conciliación finalmente se convierte en una forma de discriminación indirecta, que, en vez de fomentar colaborar en la inserción laboral de las mujeres, tiene un efecto opuesto. Por esto es preciso la sustitución de las medidas de conciliación por las de corresponsabilidad. Es decir, por aquellas acciones que tratan de implicar a los hombres en la vida familiar mediante una mayor utilización de los instrumentos regulados, lo que sí mejora directamente la integración laboral de las trabajadoras.

En este sentido, el principio 9 de los Pilares Sociales de la Unión Europea pone su acento en la necesidad de regular permisos adecuados, acuerdos sobre jornadas flexibles y acceso a los servicios de cuidado, haciendo hincapié en que hombres y mujeres deben tener derechos idénticos a permisos con el fin de hacerse cargo de las responsabilidades de cuidado y debe promocionarse que se utilicen por ambos de forma equilibrada. En el mismo sentido, y ya en el ámbito internacional, la Agenda para 2030 para el Desarrollo Sostenible en su ODS número 5, como elemento fundamental para el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, poner en valor las labores de cuidado, y promocionar a través de acciones públicas la responsabilidad compartida en dichas tareas entre hombres y mujeres. En conclusión, solamente si los trabajadores y trabajadoras tienen reconocidos los mismos derechos en la materia y, además, su utilización no penaliza el salario recibido, se conseguirá la neutralización de la peor posición que tiene la mujer actualmente en el mercado de trabajo.

En este marco de la corresponsabilidad, se ha aprobado recientemente el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato

y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Su Exposición de Motivos deja clara su intención de colaborar en la lucha contra la situación de desigualdad y discriminación, visible en la brecha salarial, que está sufriendo las mujeres y de facilitar el derecho a ejercer la corresponsabilidad, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo. Sus principales novedades son la creación de dos nuevos permisos y sus correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (la prestación por nacimiento y cuidado y la de permiso de ejercicio corresponsable de lactancia) y dotar de una nueva redacción al derecho a la corresponsabilidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Estas cuestiones serán analizadas a continuación, pero siempre sin perder de vista el objetivo de este Informe, que no es otro que su análisis como medidas en la prevención del absentismo.

2.1. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad: la creación de los permisos por nacimiento y cuidado

En el Informe anterior se analizó como medida que podía reducir la alta tasa del absentismo femenino la creación de un permiso que igualase los derechos de descanso por maternidad y paternidad. Se defendía que la ampliación del permiso para el padre en caso de parto natural podría influir en el absentismo femenino en cuanto a que reduciría ausencias en los días posteriores a la incorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo después de la suspensión de la maternidad, en el supuesto de que el disfrute por los progenitores fuese sucesivo. Además, se valoraba como una forma de promoción del cambio social y de la visión de los agentes del mercado de trabajo: la empresa dejaría de valorar si es más beneficioso contratar un trabajador o una trabajadora en edad fértil y los trabajadores aceptarían la corresponsabilidad como algo más cotidiano.

Un año después esta posibilidad se ha hecho real. Hasta abril de 2019, se reconocía una suspensión del contrato de maternidad con una duración de 16 semanas, de las cuales 6

eran de obligado cumplimiento en el supuesto de parto por la madre y al padre se reconocían 5 semanas de suspensión en caso de parto. Distinta era la regulación en el caso de la adopción o acogimiento donde ambos permisos se podrían repartir entre los progenitores, sin atender a roles de género. El Real Decreto- Ley 6/2019 cambia este panorama y reconoce permisos por nacimiento y cuidado, que son iguales e intransferibles para todas las personas trabajadoras, con independencia de su género.

Uno de los elementos fundamentales de la nueva regulación es la superación de la idea de permisos para hombres (paternidad) y para mujeres (maternidad), que se sustituyen por permisos por nacimiento y cuidado de menor, de los que son beneficiarios/as los dos progenitores. Se va más allá del reparto del cuidado por razón de género para llegar a la corresponsabilidad de los progenitores, dejando de ser un beneficio diferenciado. El inicio de la asunción de cuidados desde esta perspectiva desde el nacimiento del hijo/a, como ya se indicó, seguramente colaborará en concienciar a la sociedad sobre la necesidad de un reparto equitativo de estas tareas, lo que debería verse reflejado en el mercado laboral en un plazo medio.

a) El aumento de la duración y el ejercicio de su disfrute
   Se aumenta la duración del beneficio que tenía el padre hasta ahora como derecho de paternidad. Manteniendo los derechos de maternidad reconocidos hasta ahora, en 2021 se reconocerá a cada uno de los progenitores el disfrute de una prestación intransferible de 16 semanas por nacimiento, adopción y acogimiento de hijo/a. Mientras tanto se va a aplicar una disposición transitoria que irá aumentando gradualmente el tiempo de disfrute desde las 5 semanas reconocidas como paternidad antes de abril de 2019, pasando por las 8 semanas que se reconocerán al padre el resto del año (a la madre ya se le reconoce 16 semanas en caso de parto), 12 semanas en 2020, hasta llegar a las 16 semanas en 2021. Por otro lado, se incrementará la duración del permiso en 2 semanas

en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o cuando el/la hijo/a sufra una discapacidad.

En la nueva regulación se apuesta por la obligatoriedad del disfrute del permiso durante, al menos, 6 semanas posteriores al parto para ambos progenitores. De esta forma, el permiso deja de ser una opción para convertirse en una obligación para ambos progenitores durante, al menos, estas 6 semanas En el primer caso, el objetivo buscado será la protección de la salud de la madre y en el otro el cumplimiento de los deberes civiles de cuidado del otro progenitor. De aquí surge una clara desigualdad de tratamiento entre los progenitores. En el caso de la madre las 6 semanas servirán para el restablecimiento de su salud, de forma que solamente le quedarán 10 semanas para el cuidado del menor, mientras que al padre y al resto de los progenitores en caso de adaptación o acogimiento se les reconocerá las 16 semanas con una única finalidad de cuidado.

De acuerdo con lo señalado, hubiese sido conveniente reconocer a la madre, en caso de parto natural, el mismo permiso por cuidado que al resto de los beneficiarios, esto es, que pudiesen dedicar 16 semanas a la atención del/ de la recién nacido/a. En todo caso, hay opiniones contrapuestas que entienden que es beneficioso que el otro progenitor este junto a la madre en los momentos de recuperación con el fin de dedicarse a este cuidado que ella no puede asumir completamente durante esos primeros tiempos.

Por otra parte, se permite a la madre adelantar el permiso 4 semanas antes del parto, reduciendo su tiempo de cuidado, así como se reconoce igual derecho a los adoptantes internacionales. Se está promocionado que la madre pierda otras 4 semanas de cuidado del hijo/a, de forma que, si las siguientes 6 las dedica a la recuperación de su salud, entonces solamente podría disfrutar de 6 dedicadas a la atención directa del hijo/a. Si en el anterior Informe se ponía de manifiesto el aumento de la tasa de absentismo femenino por razón de incapacidad temporal por enfermedad común por razón de embarazo, que provoca

que el número total de bajas se eleve por una causa que no se puede aplicar en el caso de los trabajadores, la fórmula de evitar esta situación no está en reducir el permiso por cuidado. Con esta modificación solamente se agrava la situación, aunque a efectos de absentismo se incluya este período como parte del permiso de maternidad y no como baja por incapacidad temporal. La solución debe pasar por el reconocimiento de una protección, quizás a través de la suspensión por riesgo durante el embarazo y su correspondiente prestación, distinta que deje de tratar al embarazo como una enfermedad.

El resto de las semanas, las otras 10 que no son obligatorias inmediatamente después del hecho causante, se podrán disfrutar como estimen conveniente los progenitores dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento del/ de la menor, tanto de forma continua como interrumpida. En el caso de adopción o acogimiento, las 6 semanas obligatorias se contarán desde la resolución administrativa o judicial y el resto del tiempo se podrá disfrutar en los 12 meses siguiente a contar desde el momento de finalización del tiempo regulado como obligatorio. Bastará con avisar a la empresa con 15 días de antelación al período que vaya a ser disfrutado.

Al margen de las complicaciones en materia de gestión que a la empresa se le van a presentar, esta fórmula de disfrute puede ser muy ventajosa para la reducción de las ausencias de los progenitores en esos primeros tiempos, dado que, si prevén alguna situación que les va a impedir acudir a su puesto de trabajo por cuidado del/ de la menor, podrán optar por solicitar el disfrute de parte del permiso. De hecho, aún sería más beneficioso a nivel de prevenir el absentismo injustificado, aunque seguramente más perjudicial desde el punto de vista de la organización de la empresa, que pudiese disfrutarlo sin este preaviso, dado que así cualquier imprevisto que surgiese, sobre todo los planteados por la salud del hijo/a, podrían ser solventados con el disfrute de parte de este permiso, sin ninguna consecuencia económica para la empresa. En este supuesto, para facilitar la administración de la

suspensión, podría utilizarse igual que ocurre respecto a la incapacidad temporal la colaboración obligatoria de la empresa en el adelante del pago de la prestación en la nómina y el posterior descuento.

b) El reconocimiento de la prestación de la Seguridad Social
Esta suspensión del contrato de trabajo por razón de nacimiento y cuidado tiene su correspondiente prestación de la Seguridad Social. Se exige para el acceso al beneficio estar en alta o asimilada al alta, así como acreditar cotización de 180 días en los últimos 5 años o 360 días a lo largo de toda su vida profesional, siendo reducidas estas condiciones de cotización para los/as menores de 26 años, llegando a no demandar contribución alguna para los/as menores de 21 años. Antes de la reforma, se exigían distintas cotizaciones para los menores de 26 años de la prestación de maternidad y paternidad, produciéndose una discriminación por razón de género esta vez en contra de los hombres que accedían en peores condiciones al sistema de la Seguridad Social. Con esta igualación se ha eliminado dicha desigualdad.
Una de las críticas que podría mantenerse frente a esta ampliación de derechos es que como en general los permisos abrirán el derecho a prestaciones de la Seguridad Social, la extensión del denominado anteriormente permiso de paternidad va a significar un incremento de los costes del sistema. Si bien ahora los gastos de esta protección se asumen vía cotizaciones, como ya se defendió en el Informe anterior, lo adecuado sería que fuese cubierto mediante impuestos, debido a que el nacimiento de un niño/a es, sobre todo dada la baja tasa de natalidad, un bien para la sociedad. La promoción de nacimientos es precisa y, aunque solo esta medida no va a contribuir a la mejora de la tasa actual, seguramente junto a otras acciones sí puede colaborar en este camino. Y, en todo caso, es una forma de apoyar al nacimiento de nuevos cotizantes, tan necesarios, con mayor eficacia que el reconocimiento de complementos por maternidad adscritos a las pensiones que reconocen la aportación a la natalidad a la madre.

2. 2. La ampliación del permiso por lactancia en aras a la corresponsabilidad

El Estatuto de los Trabajadores ha venido reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse de su trabajo durante una hora por razón de lactancia de menor de 9 meses (hijo/a natural, adoptado/a o acogido/a), que podrá dividirse en dos fracciones. Este modo de disfrute se puede sustituir por la reducción de la duración de la jornada en media hora o acumulando el total de estas horas de lactancia en jornadas completas, remitiendo la determinación concreta del tiempo a disfrutar a la negociación colectiva (que a veces se computa en días naturales y otras en laborables, que pueden ir desde 10 a 14 días o incluso más según el convenio colectivo concreto) o individual de la persona trabajadora con la empresa. En todo caso, se reconoce como un derecho de la persona trabajadora, por tanto, de padres y madres, cuyo disfrute no reduce el salario a percibir, donde el coste del permiso es asumido por la empresa.

Recientemente, se ha ampliado el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumpla 12 meses, siempre que ambos progenitores hayan disfrutado del permiso de lactancia los primeros 9 meses de forma simultánea y que sigan haciéndolo en los siguientes. En este caso solamente se puede optar por reducir media hora de la jornada con lo cual una vez demostrada el disfrute idéntico en la primera parte, en la segunda únicamente se podrá disfrutar de igual manera.

No obstante, en este caso, sí que se reduce el salario, esto es, la empresa no asume el coste del permiso desde los 9 a los 12 meses. Con el fin de que los/as trabajadores/as no pierdan capacidad adquisitiva en esta situación se reconoce una prestación de la Seguridad Social desde el noveno mes hasta el decimosegundo a uno de los dos progenitores, de forma que el otro sí verá reducida su retribución sin compensación alguna. Para acceder al derecho se requieren las mismas condiciones de cotización que se solicitan para la prestación por nacimiento y cuidado y su cuantía será del

100% de la base reguladora que se determina a partir de la base de cotización por riesgos profesionales. En conclusión, el coste de este permiso corresponsable de 9 a 12 meses no recae sobre la empresa, y solo en parte sobre le Seguridad Social, puesto que otra la asume uno de los progenitores. En cualquier caso, aproximadamente son unas 33 horas las que se reconocen en este permiso, de forma que el gasto tampoco parece excesivo.

Con independencia de las complicaciones en la gestión, dado que las empresas deberán recabar información sobre cómo el otro progenitor ha disfrutado el permiso hasta los 9 meses para hacer la comparación y reconocer el derecho los siguientes 3 meses, esta medida también puede colaborar durante el tiempo de su duración, hasta los 12 meses, para evitar ausencias injustificadas relacionadas con las labores de cuidado, máxime cuando se pueden combinar con el disfrute del permiso de nacimiento y cuidado. En resumen, a efectos de reducir el absentismo puede valorarse esta modificación como adecuada.

2. 3. El derecho a la corresponsabilidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores

Tradicionalmente el instrumento fundamental para conciliar la vida familiar y laboral ha sido la reducción de jornada por cuidado de hijos/as, en la actualidad reconocida por menor de 12 años. Aunque es un derecho que se reconoce a todas las personas trabajadoras, en la práctica son las mujeres las que más utilizan dicha reducción, y en esta utilización se encuentra una de las trabas mayores a su promoción profesional, que lleva a profundizar más aún en la brecha salarial. Esto se deriva claramente del análisis de los datos, dado que de un total de 685.300 reducciones de jornada por guarda legal, el 85,1 % las solicitaron mujeres y el 14,9% varones (INE, 2011). Lo que es más curioso es que en la decisión de su utilización por uno de los progenitores se tiene en cuenta que generalmente las trabajadoras tienen salarios inferiores a los trabajadores y, por tanto, el coste económico familiar va a ser inferior que si fuese el padre

quien la asumiese. En definitiva, se crea un círculo vicioso, donde los bajos sueldos de las mujeres se deben en parte a la utilización mayoritaria de las medidas de conciliación por ellas y su uso viene en parte originado en cierta medida por sus retribuciones inferiores.

Por otro lado, la reducción de jornada lleva a la aminoración del salario, de las cotizaciones (excepto durante los dos primeros años) y finalmente de la protección social que reciben las personas que se benefician de estas medidas de conciliación. En definitiva, la utilización de la reducción de jornada como instrumento de conciliación tiene importantes consecuencias perniciosas en el desarrollo laboral de las trabajadoras. Así, son precisos otros instrumentos que, por una parte, no penalice a quienes los empleen y, por otra, fomente su utilización de forma igualitaria por todas las personas trabajadoras, con independencia de su género.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores, desde la reforma desarrollada en 2012, regulaba el derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o, en defecto de este, por acuerdo con el empresario. De su redacción se concluía que no se creaba un verdadero derecho, dado que se trasladaba la responsabilidad al ámbito negocial. El Real Decreto- Ley 6/2019 dota de una nueva redacción al que se denomina derecho a la corresponsabilidad.

a) Las nuevas medidas a solicitar, en especial el teletrabajo
   En la nueva norma se mantiene el derecho a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada, pero se añade la posibilidad también de flexibilizar la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia. Así, por ejemplo, se podrá solicitar la reducción de la jornada; pero también la parcialidad distribuida a lo largo de la semana (reducción cada día, varios días total o parcialmente), mes o incluso

anual; la flexibilidad en la entrada y/o salida; la jornada flexible, la jornada continua o la jornada partida, entre otras medidas.

Respecto a la implantación de este tipo de medidas ya hay algo de camino avanzado. En la encuesta analizada en este Informe, se pone de manifiesto que solo un 15,1% de las empresas no contempla ningún tipo de flexibilidad en los horarios de trabajo y entre las que las tienen, casi 3 de cada 10 ofrecen la posibilidad de un horario flexible al menos a la mitad de sus plantillas. En todo caso, todavía quedan muchas empresas y muchas personas trabajadoras que no pueden disfrutar de estas medidas.

El teletrabajo tiene grandes ventajas para las personas trabajadoras como la de facilitar la conciliación con la vida familiar, pero también para la sociedad (el ahorro general de energía y la reducción de la contaminación al limitar el número de desplazamientos), y para la empresa (reducción de espacio, de sus costes energéticos y de transporte de sus empleados/as y en general, el incremento de la productividad). Pero, asimismo también grandes inconvenientes como el solapamiento de la vida privada y laboral; la supresión del contacto directo con el resto de la plantilla, la pérdida del conocimiento por imitación; e incluso es posible el aumento de la disponibilidad laboral de la persona trabajadora. De acuerdo con lo señalado, lo más adecuado es alternar el trabajo desarrollado desde casa con la actividad en el centro de trabajo, favoreciendo la vida familiar, pero evitando la desconexión con el entorno.

Cualquier medida de las posibles en el ámbito de este precepto son seguramente más beneficiosas para las personas trabajadoras que la clásica reducción de jornada, en cuanto que puede evitar sus efectos más perniciosos: la aminoración de la retribución y de las cotizaciones. De forma que es esperable que en los próximos tiempos esta opción sustituya a la utilización masiva de la primera. Al no tener efectos en el salario, es posible que sea más usual que los trabajadores también las utilicen. De hecho, lo más adecuado es que esta opción de flexibilización en tiempo

y lugar sea usada por ambos progenitores, siguiendo la línea del disfrute de los permisos intransferibles e iguales e, incluso, de permiso de lactancia de ejercicio corresponsable, de forma que sigan repartiendo las tareas de cuidado. Si este objetivo se alcanzase, se habría avanzado en gran medida hacia la igualdad de oportunidad en el mercado laboral de trabajadoras y trabajadores.

b) Hacia la conciliación familiar y no personal

Una importante diferencia con la anterior redacción es que se elimina de las conciliaciones buscadas la personal. Si antes se reconocía la opción de solicitar las medidas para conciliar también la vida personal, ahora se restriegue solamente a la familiar.

Además, se dirige a aquella conciliación familiar que tiene como objeto el cuidado de los/as hijos/as menores de 12 años. Después de esta mención surge la duda de si son asimismo aplicables las medidas reconocidas para conciliar la vida laboral con otro tipo de cuidados. Si en la década de los 30 y 40 las personas trabajadoras precisan de instrumentos que le permitan la conciliación con el cuidado de sus hijos/as, en los 50 y 60 será la atención de sus progenitores la que precisará de dichos instrumentos de adaptación en la materia. De hecho, como ya se sabe, la reducción de jornada sí se puede utilizar para la atención de otros familiares a cargo, distinto de los menores de 12 años. Parece que lo que señala la norma es que será preferente y deberá concederse, cuando no haya motivo justificado para denegarla, en el supuesto de cuidado de hijos/as y hasta los 12 años, sin que se cierre en derecho en otros supuestos. Lo que seguramente deberá establecerse y desarrollarse vía negociación colectiva.

c) Entre las necesidades familiares de la persona trabajadora y las organizativas de la empresa

Las adaptaciones a las necesidades de las personas trabajadoras tendrán, en todo caso, como todo derecho, ciertas limitaciones. Tienen que ser razonables y proporcionadas de acuerdo con sus necesidades, pero

siempre respetando las organizativas o productivas de la empresa. Será el equilibrio entre ambos derechos el asunto que decidirá el reconocimiento del beneficio, sobre todo en los supuestos en que no esté regulado su ejercicio por la negociación colectiva.

En cualquier caso, la empresa para denegar el derecho tendrá que justificar que existen causas objetivas de organización o producción que lleven a no poder aceptar la medida propuesta por la persona trabajadora.

En este sentido, por ejemplo, en la encuesta que se presenta en este Informe un 34,3% de las empresas consultadas afirman no poder poner en práctica ese sistema, debido a que, por ejemplo, se dedican a la venta al por menor o a distintos tipos de servicios personales que exigen la presencia del personal en su lugar de trabajo y un 36,6% responde que, por motivos técnicos de organización, es algo que solo podría ofrecer a una pequeña parte de la plantilla. De acuerdo con estos datos, se puede concluir que es esperable que muchas entidades empresariales puedan oponer este tipo de motivaciones cuando las personas trabajadoras soliciten el teletrabajo como medida de corresponsabilidad.

d) El ejercicio del derecho

Sigue siendo la negociación colectiva, como en la redacción anterior, el instrumento que debe establecer los elementos del ejercicio de este beneficio, pero, cuando no hay convenio colectivo aplicable, la persona trabajadora podrá igualmente solicitar la medida para adaptar su vida laboral y familiar. Ese es el gran cambio. Lo que configura a esta prerrogativa como un derecho.

Así, cuando no existe regulación del derecho en el convenio colectivo aplicable, se habilita a la persona trabajadora para que sea ella la que proponga la medida que se ajuste a sus necesidades familiares. Una vez propuesta a la empresa, se abrirá un proceso de negociación que podrá tener una duración máxima de 30 días, que finalizará con la comunicación escrita de la empresa, que o bien aceptará la propuesta, planteará una alternativa, o bien manifestará

la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta dicha denegación. Si la persona trabajadora no llegara a un acuerdo con la empresa, entonces será el juez de lo social, quien deberá resolver el asunto. Es decir, será la vía judicial la que resuelva el difícil equilibrio entre el derecho a la corresponsabilidad y las necesidades empresariales.

e) Corresponsabilidad y absentismo: conclusiones

En todo caso, y en el tema que aquí interesa, las medidas de flexibilidad son una fórmula perfecta para prevenir las ausencias injustificadas, pero también justificadas. Si las personas trabajadoras pueden adaptar su tiempo laboral a su vida familiar, se evitarán ausencias motivadas por las necesidades de cuidado que, en ocasiones, no tienen forma de encauzarse con los permisos retribuidos regulado por la ley e incluso por los convenios colectivos.

Cuando no se encuentran otras fórmulas para asumir con las tareas de cuidado familiar, es posible que haya ausencias injustificadas con el objeto de cubrir estas necesidades. Dicho absentismo se asume, en gran parte, por las mujeres, de modo que se deja notar en las cifras del absentismo femenino, dado que en general son las trabajadoras las que asumen los imprevistos que surgen en este ámbito. No obstante, la incidencia es pequeña, dado que el 52,8% de las empresas encuestadas considera que solo "a veces" o "rara vez", la conciliación es el motivo de una ausencia injustificada. Por otra parte, como ya se puso de manifiesto en la anterior edición de este Informe, el mayor porcentaje de ausencias de las mujeres provocadas por bajas por enfermedad común no es una casualidad y, en parte, tiene su origen en su situación frente a la maternidad. En definitiva, toda medida de corresponsabilidad será positiva para reducir esta tasa. Y esto también se deduce de la encuesta que se presenta en este Informe. Así, el 61,9% de las empresas entiende que la flexibilidad en el tiempo de trabajo colabora en la conciliación entre la vida personal y profesional, incluso un 54% señala que mejora el clima laboral.

3. NUEVOS DERECHOS DIGITALES

En mayo de 2018 entró en vigor el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, que aplica directamente a todos los Estados miembros de la Unión Europea (en adelante, RGPD). La norma europea remite a la normativa nacional el desarrolla de algunas materias que se dejan al arbitrio de los Estados miembros, siempre en el marco de su regulación. En este contexto, se ha publicado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en adelante, LOPD.

En la anterior ley, la Ley Orgánica de Protección de Datos de 1997, no se recogía ninguna especificidad en materia de derecho del trabajo. Tampoco la normativa laboral se hacía cargo de esta cuestión. Huérfana de regulación, las relaciones laborales han ido solucionado los nuevos retos que se han ido planteando en este ámbito que en muchas ocasiones han sido resueltas por los tribunales, siempre buscando el difícil equilibrio entre los derechos fundamentales de los trabajadores y el ejercicio del poder empresarial.

Ahora hay ciertos cambios en la materia. Ya en el RGPD se establece que los Estados miembros de la Unión Europea tienen que establecer normas específicas relativas al tratamiento de datos personales de los trabajadores, en concreto es preciso regular sobre la base del consentimiento del trabajador, los fines de la contratación; la ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por convenio colectivo; la gestión, planificación y organización del trabajo; la igualdad y seguridad en el lugar de trabajo; la salud y seguridad en el trabajo; así como los fines del ejercicio y disfrute, sea individual o colectivo, de derechos y prestaciones relacionados con el empleo y la rescisión de la relación laboral. Es por esto por lo que no es de extrañar que la nueva LOPD haya regulado ciertas cuestiones en la materia. Se reconocen ciertos derechos digitales en el ámbito del derecho laboral. En concreto, se

recogen el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales; el derecho a la desconexión digital; el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y los derechos digitales en la negociación colectiva.

3.1. El derecho a la desconexión digital: entre el descanso y la conciliación

Entre estos derechos digitales el que aquí más interesa, que se regula en el artículo 88 de la LOPD, es el derecho a la desconexión digital en el ámbito de trabajo público y privado con el objeto de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y laboral.

Pero, realmente nada nuevo se reconoce. El Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos mínimos al descanso de las personas trabajadoras entre jornadas (12 horas), semanal (1 día y medio) y anual (30 días naturales). Estos beneficios deben ser respetado en todo caso, sin que su incumplimiento pueda ser aceptado ni siquiera cuando la persona trabajadora renuncie a ellos. De este modo, no era preciso que se reconociera expresamente el derecho a la desconexión digital, dado que de la propia aplicación del derecho del trabajo se infería dicha protección antes de su inclusión en la LOPD.

a) La prevención de riesgos como fundamento del derecho a la desconexión

   Es interesante poner en relación el derecho a la desconexión digital con la prevención del absentismo. La desconexión digital, fuera de la posibilidad de utilizar los medios digitales para flexibilizar el tiempo y lugar de trabajo por motivos de conciliación, es positiva en materia de prevención de riesgos profesionales, dado que el descanso es esencial para prevenir tales riesgos laborales.

   De forma que en esta línea la desconexión debe colaborar

en la reducción de los accidentes de trabajo, pero también puede servir para aminorar las consecuencias de ciertas patologías que pueden dar lugar a bajas por enfermedades comunes o, incluso, a problemas leves de salud que no implican baja médica, pero que, de acuerdo, con la encuesta que se presenta en este Informe representan el 8,1 % de las ausencias. Por lo tanto, cualquier medida que tienda a garantizar el tiempo de descanso de la persona trabajadora tendrá como efecto la reducción, directa o indirecta, de las ausencias provocadas por la incapacidad temporal o por problemas de salud. Y todo aquello que contribuya a la prevención de riesgos profesionales o comunes tendrá impacto en el control del absentismo.

En conclusión, cualquier medida de desconexión digital tendrá consecuencias positivas en la mejora de la salud de las personas trabajadoras y, consecuentemente, en la reducción de la tasa de absentismo de las empresas. De modo que, con independencia de la obligación de imponer el desarrollo de políticas en esta materia, como se señalará después, las organizaciones empresariales deberían ver estos derechos como una oportunidad de mejorar en el sentido indicado.

b) La conexión digital como medida de corresponsabilidad

Aunque en un primer análisis, se puede concluir que el desarrollo del derecho a la desconexión digital trata de preservar la vida familiar y personal de cualquier injerencia del empresario, además de tener otros beneficios en materia de prevención de riesgos, sin embargo, el cumplimiento estricto de la desconexión digital puede tener el efecto contrario, esto es, puede limitar las opciones de flexibilidad en tiempo y lugar de trabajo.

En ocasiones, el empleo de la tecnología puede permitir que se utilice el horario laboral para gestionar las necesidades familiares y personales y que más tarde, ya desde fuera del centro de trabajo se puede recuperar esa pérdida. Es decir, puede utilizarse como medida de corresponsabilidad. Así, incluso se podría plantear que la persona trabajadora con hijos/as menores de 12

años solicitase la conexión digital, que no es otra que el teletrabajo fuera de la jornada laboral prevista, justamente uno de los tipos de acciones por las que apuesta la norma que regula el derecho a la corresponsabilidad.

En el marco de esta contradicción, la desconexión digital debe establecerse como un derecho de la persona trabajadora, pero en ningún caso como una obligación, obviamente siempre con los límites básicos y obligatorios de descanso entre jornadas, semanal y vacaciones. Es decir, puede servir también para conseguir los objetivos planteados en el análisis de las medidas que colaboran con la corresponsabilidad en el cuidado, utilizado con las cautelas correspondientes.

c) El necesario desarrollo colectivo

Siendo innecesario el reconocimiento expreso de este derecho, que se infería de la regulación del Estatuto de los Trabajadores, no se ha aprovechado la LOPD para determinar su concreto ejercicio, cuestión que sí hubiese sido de utilidad. Su ejercicio se remite una vez más al ámbito de lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Como ocurre también respecto al derecho a la corresponsabilidad, se vuelve a remitir al ámbito negocial el desarrollo de otro derecho relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar. Es verdad que es complicado la regulación general de estos beneficios, siendo más conveniente su desarrollo en ámbitos más cercanos a la actividad laboral a través de la negociación. No obstante, sí sería adecuado, al menos, recoger un armazón, esto es, unos elementos mínimos que luego se desarrollasen vía convenio o acuerdo. Se traslada la responsabilidad absoluta a la negociación que puede o no recoger esta materia según lo estime conveniente, pero no se impone unos mínimos con independencia de que luego se concreten según cada sector o empresa, como sería esperable. En este sentido, se podría conseguir cierta unidad en la materia.

Además, tampoco se valora la posibilidad de que, no

habiendo regulación a través de convenio colectivo, no exista tampoco representación de los trabajadores en la empresa, bien porque tener menos de 10 trabajadores, bien porque no se haya organizado la representación, de forma que se convierta en imposible el desarrollo del derecho a este nivel. En este caso, sería preciso haber regulado un procedimiento para el ejercicio individual del derecho en la misma línea que se regula para el derecho a la corresponsabilidad.

d) La nueva obligación de la empresa de desarrollo de políticas de desconexión digital

En cualquier caso, al margen de lo señalado con anterioridad, la verdadera aportación del precepto analizado es la imposición de la obligación a las empresas en materia de elaboración de políticas internas que regulen el ejercicio de desconexión digital. En el desarrollo de estas medidas sí se puede regular el proceso de ejercicio del derecho a la desconexión que no se haya impulsado por la negociación o el acuerdo colectivo. En conclusión, aunque no se reconoce un nuevo derecho a las personas trabajadoras, sí se regula un nuevo deber empresarial de establecer modos de ejercitarlo.

Estas medidas empresariales no precisan ser negociadas con los representantes de los trabajadores. Solamente se prevé que sean oídos con anterioridad al diseño de la política corporativa, aunque habrá que interpretar que cuando exista tal representación, dado que no se obliga a crear una comisión ad hoc en su sustitución. Como lo que sí existe es la obligación empresarial de crear las medidas adecuadas al ejercicio del derecho, con independencia de la existencia o no de la representación, habrá que cumplir con dicha obligación. Así, las acciones podrán ser diseñada unilateralmente con el objeto de garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadores en estos casos, aunque siempre limitada por lo que se haya señalado en su ámbito vía negociación colectiva o acuerdo de la misma índole.

Eso sí, al margen de otras carencias, la LOPD establece

cuál debe ser el contenido mínimo de las políticas internas que debe desarrollar la empresa en este contexto: Se regularán las modalidades de su ejercicio y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Curiosa esta regulación, dado que no solamente se busca proteger a la persona trabajadora de la limitación de su derecho al descanso frente a la empresa, sino que además se busca protegerlas "de sí mismas", evitando su "adicción" a los medios digitales. Se presume que existe un uso excesivo de los dispositivos tecnológicos de forma generalizada, que puede tratar de limitarse vía acción empresarial.

e) La especial protección de los directivos y de los trabajadores a distancia

La LOPD hace una especial mención a dos grupos de trabajadores que deben ser considerados especialmente en las políticas internas de las empresas que se desarrollen en relación con el derecho a la desconexión digital.

En primer lugar, se incluye expresamente a las personas trabajadoras en puestos directivos, que son las que desarrollan largas jornadas de trabajo y suelen estar a disposición de la empresa, en muchas ocasiones, fuera de estricto horario laboral. Esto enlaza con la cuestión del registro de la jornada de dichos empleados que se tratará más adelante. De modo que habrá que crear acciones dirigidas a garantizar el descanso de este colectivo.

Por otra parte, se promueve una especial protección para los trabajadores que desarrollan su actividad de forma total o parcial en la modalidad de trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado, cuando su trabajo queda vinculado al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales. Es decir, es preciso la atención especial al personal que teletrabaja. En este caso, la razón de esta especial mención se debe a la dificultad de controlar el horario de trabajo en estos supuestos, de modo que hay que tratar de evitar abusos empresariales. Especialmente importante este colectivo que es esperable

que se incremente en los próximos tiempos debido a la inclusión en el Estatuto de los Trabajadores como medida expresamente contemplada dentro del ejercicio del derecho a la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

3.2. El derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales, videocámaras y medios de geolocalización: medios de control del absentismo y del presentismo

La LOPD recoge el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, regulando este derecho en el ámbito de la utilización de, por ejemplo, ordenadores, tabletas o móviles, pero también de videocámaras o los medios de geolocalización como instrumentos de control empresarial. Ya desde el primer momento, se admite el acceso del empresario a sus contenidos con el fin de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. Dicha vigilancia puede aplicarse a la prevención tanto del absentismo como del presentismo.

a) La aplicación general de las normas sobre protección de datos

   Difícil es la determinación del equilibrio entre los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y el poder empresarial en general, lo cual también se puede trasladar al ámbito aquí propuesto. Existe una jurisprudencia asentada sobre la utilización del juicio de ponderación en estos supuestos. Así de acuerdo con lo establecido en la STC 186/2000, de 10 de julio, en primer lugar, el control empresarial debe tener el único objetivo de vigilar el cumplimiento de sus órdenes, siempre minimizando la posible vulneración de los derechos de sus empleados[4], y buscando la proporcionalidad entre los beneficios y desventajas de la medida adoptada. O, dicho de otra forma, de acuerdo con la STC 39/2016, de 3 de marzo, habrá que demostrar que la medida está

4 COMMITTEE OF MINISTERS, Recommendation CM/Rec (2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment,2015.

"justificada" (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores incumplía sus obligaciones), es "idónea" para la finalidad buscada (la comprobación de las irregularidades sospechadas) y "necesaria" para probar dichas irregularidades.

En cualquier caso, respetando lo determinado por el RGPD, el empresario deberá garantizar que el tratamiento de los datos personales de sus trabajadores/as se realiza con un fin legítimo, específico, proporcional y necesario, con minimización de dicho tratamiento y desarrollándolo por el tiempo indispensable, de acuerdo con la aplicación de los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y transparencia[5]. Además, aunque no será preciso su consentimiento en el marco de las relaciones laborales, siempre tendrá que informarles sobre el tratamiento y sobre los derechos adscritos a este.

b) El control a través de los diversos medios

Empezando con el uso de los dispositivos digitales, la LOPD obliga a que las personas trabajadoras sean informadas de las reglas de utilización de estos dispositivos, de forma que la empresa debería elaborar protocolos de uso, después de escuchar a los representantes de los trabajadores. Además, igualmente es preciso clarificar los límites del uso privado que, en su caso, se autorice.

Uno de los medios más adecuados para controlar el absentismo son las cámaras de videovigilancia. Se aplican ciertas normas generales, ya vigentes antes de la entrada en vigor del RGPD, como son la prohibición de instalar las cámaras en lugares de descanso de las personas trabajadoras (vestuarios, aseos, comedores y análogas); la obligada colocación de un cartel informativo sobre la existencia de cámaras; la supresión de las imágenes en un máximo de 30 días; así como la necesaria información a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre su instalación. La LOPD, además de una regulación genérica de este instrumento, incluye otra solamente aplicable al ámbito del derecho laboral. Lo más llamativo de la regulación es que se admite la instalación de cámaras sin

5 ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 2/2017 on data processing at work, 2017.

la preceptiva información a las personas trabajadoras de su utilización, pero solamente en el caso de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito.

Otro medio emergente de control empresarial es la geolocalización. Se trata de controlar la situación geográfica de los trabajadores mediante sistemas instalados, por ejemplo, en vehículos o dispositivos móviles, que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras con el objeto de que desarrollen su actividad laboral. A través de cualquiera de ellos se puede conocer su situación geográfica concreta durante la jornada laboral, incluso fuera del centro de trabajo y, por tanto, vigilar sus asistencias y ausencias. El artículo 90 de la LOPD regula el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, señalando que los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, es decir, también para vigilar el correcto cumplimiento de la jornada laboral.

c) Su utilización como prevención del presentismo

Con todos estos medios es posible controlar las ausencias de los trabajadores. Bastará con informar de su uso con esta finalidad. Especialmente útil será la geolocalización en los supuestos en los que la persona trabajadora desarrolle su actividad fuera del centro de trabajo. No obstante, parece que el interés en usar estos medios será más que para controlar el absentismo, sobre todo después de que se haya impuesta legalmente el registro del inicio y el final de la jornada, para la vigilancia del presentismo.

Como se sabe, el presentismo es la práctica que consiste en estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicándose a otras actividades no relaciona con las laborales. El presentismo no es algo baladí. De acuerdo con las conclusiones de la encuesta recogida en este Informe, un 30, 8% de las empresas encuestadas afirman que sí existe presentismo entre sus trabajadores/as y un 13,8% no está segura sí se producen o no estas prácticas,

dado que no hay formas de detectarlas.
Su coste, como se analiza en este Informe en el Capítulo III, depende del promedio de tiempo perdido en cada jornada laboral. Si se estima que un 30,8% de las empresas detectan prácticas de presentismo, aunque solo en parte de su personal, si se mantiene que aproximadamente un 21% de su plantilla se encuentra afectada en ese 30,8% de las empresas, se podría concluir que un 6,5% del total de asalariados serían presentistas, esto es, un millón de personas trabajadoras. Continúa el análisis del Capítulo mencionado en su desarrollo estadístico, que dependiendo del número de horas que se suponga que pierden de media al día (entre 15 y 45 minutos), al final del año cada uno de los presentistas habría perdido entre 53,8 y 161,3 horas anuales. Y, a una media de 20 euros la hora significaría un coste anual entre 1.076 y 3.227 euros por cada asalariado y un total de entre 100 y 3.300 millones de euros anuales en el mercado laboral.
Por otro lado, frente a lo que indica el 13.8% de las empresas encuestadas sobre la imposibilidad de verificar el presentismo, todos los instrumentos aquí indicados pueden ser adecuados para la comprobación de estas situaciones y verificar la existencia o no de esa realidad.
Al margen de esta cuestión, si se pone el acento en las causas del presentismo, de acuerdo con las empresas encuestadas, principalmente viene motivado por el acceso indebido a Internet, correo electrónico y redes sociales (un 37% aproximado del total). Para controlar este tipo de comportamientos las empresas, además de los instrumentos de registro de la jornada, que ahora ya se van a generalizar, el 24,9% de ellas hacen referencia a la regulación de normas internas relativas al control del acceso a Internet por parte de las personas trabajadoras como medida de prevención. Como ahora se establece como obligación empresarial la creación de protocolos sobre el uso de los dispositivos digitales, esta¡e nuevo deber se puede convertir en una gran oportunidad para aclarar los usos y, consecuentemente, reducir la incidencia de estas situaciones de presentismo.

Si bien es verdad que a través de los medios indicados puede verificarse y reducirse el presentismo, en todo caso siempre habrá que respetar en su uso los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en especial el derecho a la intimidad. Lo que lleva a que, en ningún caso, sea admisible la monitorización continua de la actividad laboral con el fin de evaluar en cada momento si se está desarrollando la prestación de forma adecuado y sin perder productividad. En el caso de que el control sea continuo, perdería su justificación el tratamiento y debería calificarse como ilícito[6]. Es fundamental la limitación del tiempo de control, quedando delimitada su duración al tiempo estrictamente necesario para probar el cumplimiento/incumplimiento de la prestación de servicios por parte del trabajador controlado.

Como ahora existe un deber empresarial de informar a las personas trabajadoras sobre las reglas de uso de los dispositivos digitales, si se pretende controlar el absentismo/presentismo a través de ellos habrá que ponerlo en su conocimiento mediante este protocolo. No se entiende que sea preciso hacerlo en relación con la finalidad concreta de su vigilancia en cuanto que se trata de controlar el incumplimiento de las prestaciones y, por tanto, dicha vigilancia quedará incluida en el círculo del poder del empresario, bastará advertir que se utilizan con este fin general. Así, será suficiente con la información general de que los dispositivos entregados se pueden utilizar por la empresa con el fin de controlar el desarrollo adecuado de la prestación de servicios, sin especificar que incumplimientos se van a vigilar.

6 GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DEL ARTÍCULO 29, Documento de Trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en lugar de trabajo, 2002 y COMMITTEE OF MINISTERS, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment, 2015.

4. EL REGISTRO DE JORNADA COMO FORMA DE CONTROL DE LAS AUSENCIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se impone la obligación empresarial de registrar el principio y final de la jornada laboral. Aunque la finalidad principal de esta medida es aflorar las horas extraordinarias no declaradas, que se cifran en un alto porcentaje en la Exposición de Motivos de la norma, además esta obligación puede tener otros efectos como, por ejemplo, el control del absentismo y, consecuentemente, su reducción. La aplicación de esta nueva obligación empresarial ha venido acompañada de mucha confusión y, a la espera de un próximo desarrollo reglamentario, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha publicado una Guía sobre el registro de jornada con el fin de aclarar algunas cuestiones.

En concreto, el RD- Ley 8/2019 establece que la empresa deberá garantizar el registro diario de jornada, donde debe incluirse el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Por si había dudas sobre la legalidad de esta nueva imposición legal, dado que en su momento fue valorada ya por la jurisprudencia nacional, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 (caso 55/18), dos días después de la entrada en vigor de la obligación referida, viene a confirmar la necesidad de que exista un registro de horas ordinarias para verificar la realización de horas extraordinarias, más allá de su propio registro, tal y como ya había defendido la Inspección de Trabajo.

La determinación de todos los elementos de dicho registro debe desarrollarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa. Una vez más vuelve a ser la negociación la que establezca los límites de estas nuevas instituciones que se han regulado en los últimos tiempos.

Asimismo, se pone de manifiesto que, si no se reglamenta dicho deber, como la empresa deberá cumplirlo, en cualquier caso, tendrá que desarrollarlo de forma unilateral, aunque previamente tendrá que escuchar a los representantes de los trabajadores. Se entiende por consulta la que permita el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa y que incluya la emisión de un informe previo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. De nuevo surgen las dudas sobre qué ocurre cuando no existen tal representación debido al tamaño de la organización empresarial o simplemente porque nadie la ha asumido. La Guía del Ministerio recuerda que, en todo caso, el deber subsiste y deberá cumplirse por la empresa.

Este registro de la jornada ordinaria, que a continuación se pasa a analizar, además del control de las horas ordinarias y extraordinarias de las personas trabajadoras, que es su principal función, va a tener otra finalidad indirecta que es la comprobación fehaciente de sus asistencias e inasistencias al centro de trabajo o, en su caso, el desarrollo de la actividad durante el tiempo debido, cuando la labor se desempeñe fuera del centro. A través del propio registro, podrá controlarse el absentismo total de la empresa en todos sus ámbitos a los efectos de valorar el establecimiento de medidas correctoras, no siempre sancionadoras, por ejemplo, acciones de prevención de riesgos para la salud o puesta a disposición de medidas flexibles en tiempo y forma. Además, podrá utilizarse como medio de prueba en el caso de que finalmente se decida sancionar a la persona trabajadora por dichas ausencias.

Pero, además, el registro tiene otra implicación en el absentismo, en cuanto a que como su objetivo último es el control de la jornada legal para supervisar que se cumplen las normas en materia de tiempo de trabajo, tendrá también consecuencias en la prevención de riesgos laborales, tal y como señala el aún Borrador a fecha de presentación del Informe, sobre los Criterios de Actuación de la Inspección de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro horario. De acuerdo con lo señalado se podrá deducir que todas las medidas que tengan efectos en la salud de las personas trabajadoras tendrán, asimismo, consecuencias en la reducción de los índices de enfermedad y accidentes y, por tanto, aminorará la tasa de absentismo.

4.1. El ámbito subjetivo del registro

Ya en el análisis de su ejercicio, el primer interrogante que se plantea es si debe ser registrada la jornada de todas las personas trabajadoras. La Guía del Ministerio pone en evidencia que se tendrán en cuenta ciertas excepciones, partiendo de la obligación de registro general sin distinción de categorías o grupos profesionales, ni sectores e incluyendo a comerciales, a trabajadores a distancia o cualquier otra situación en que no se desarrolle la actividad en el centro de trabajo. Así, no será preciso el registro para las personas trabajadoras incluidas en relaciones laborales de carácter especial. De esta manera, por ejemplo, no existirá la obligación para el trabajo en el hogar o para la alta dirección. Siendo claras estas excepciones, surgen dudas respecto a las personas trabajadoras que, aun no siendo de alta dirección tienen firmadas cláusulas de disponibilidad. Así, se trataría de mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades, que tengan pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. No es que no exista la obligación de registrar su jornada, sino que se valorarán las horas que se desarrollen más allá de los límites del horario laboral bajo este prisma, sin considéralas como extraordinarias a abonar de forma diferenciada. Así, se prepone que ya están contempladas y compensadas en el salario pactado. No obstante, se avisa en la Guía sobre la posibilidad de que tras estas modalidades se ocultan situaciones de abuso de derecho, por lo que se aconseja que sea la negociación colectiva o el acuerdo de empresa quien establezca los límites de estas situaciones.

En resumen, es posible que bajo esta opción se puedan incluir muchas situaciones de personas trabajadoras que desarrollan una actividad laboral donde está implícito que la jornada laboral va más allá de la ordinaria y que en este sentido se adecua su retribución, pero, en todo caso, se debe evitar que esta sea una vía de esquivar la aplicación de la regulación y, por tanto, la consecución de la finalidad de la norma que no es otra que hacer emerger las horas que se trabajan y que no son retribuidas. En todo caso, no hay que olvidar su relación con el derecho a la desconexión digital, y lo señalado en relación con los límites necesarios de descansos, que siempre habrá que respetar.

Además, se aplican otras excepciones tales como la remisión a las normas especiales para el registro de la jornada de ciertos colectivos como los trabajadores a tiempo parcial o los que desarrollan su actividad en el sector del transporte; o la exclusión de los trabajadores de las cooperativas. En el Borrador, a fecha de presentación del Informe, sobre los Criterios de Actuación de la Inspección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro horario, incide en las excepciones, basadas en normativas europeas, y describe los registros de las personas trabajadoras a tiempo parcial (con un registro horario que se totaliza mensualmente), el registro por horas extraordinarias (del cual tienen derecho a una copia los que las hayan desarrollados), así como el registro de los trabajadores móviles, de la marina mercante y que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario. Otra importante cuestión es el ejercicio del registro en el marco del trabajo con horario flexible, puesto que, si no se valoran estas circunstancias, se producirán efectos contradictorios entre la necesidad del registro para evitar el impago de las horas extraordinarias y la necesaria flexibilización del mercado de trabajo en tiempo y lugar de trabajo. Esta cuestión debe examinarse desde dos perspectivas, en la flexibilidad que se le reconoce a la empresa a los efectos de organizar la distribución de la jornada a lo largo del año cuando sea preciso por necesidades de organización, pero

también la flexibilidad en aras a la corresponsabilidad a la que tienen derecho las personas trabajadoras. Por tanto, en la variación de jornada tendrá que ponderarse si los excesos de jornadas tienen relación con la utilización de medidas flexibles, de forma que habrá que poner en conexión con el registro diario con el de otros días a los efectos de concluir si existe o no exceso de horas en la jornada.

Empezando por la prerrogativa empresarial, la distribución flexible de la jornada se desarrollará vía negociación o acuerdo colectivo y, en su defecto, podrá ser de un máximo del 10% del total en cómputo anual. Se debe valorar estas situaciones en el registro, no obstante, no parece que se pueda emplear como una fórmula para justificar los excesos de jornada ante una inspección de trabajo, dado que siempre será preciso un preaviso a los afectados con 5 días de antelación, donde deberá establecerse el horario concreto a realizar. De este modo, se controlará que el incremento en el horario se encuentra justificado a través de la presentación de esta documentación.

Pero, además, hay que valorar la utilización de la flexibilidad por las personas trabajadoras en aras al ejercicio de su derecho a la corresponsabilidad y, en especial, en el trabajo a distancia o en el teletrabajo. En este especial supuesto, de nuevo habrá que valorar como el derecho a la desconexión digital expresamente señala que este colectivo debe ser vigilado a los efectos de garantizar si se están cumpliendo los necesarios descansos en su jornada. Así, el registro parece ser un buen instrumento para garantizar la realización del horario y, en su caso, determinar si deben abonarse otras horas como extraordinarias. En todo caso, recordando aquí que la conexión digital fuera de la jornada puede ser una fórmula de corresponsabilidad.

4.2. El ámbito objetivo del registro

La nueva obligación de la empresa consiste en el registro diario de la jornada de trabajo por lo que deberá contener el horario de inicio y el de finalización de cada persona

trabajadora. De acuerdo con lo señalado, surgen muchas dudas que pueden solventarse a través del propio concepto de lo qué es jornada laboral, sin que esta cuestión haya cambiado a tenor del nuevo deber.

En todo caso, se recomienda que con el fin de determinar la duración exacta de la jornada se tenga documentadas las pausas, tanto obligatorias legalmente o reconocidas por negociación a los efectos de establecer el tiempo efectivo de trabajo. Es decir, habrá que estar a lo que es y no es jornada de trabajo a los efectos de estimar el cumplimiento del horario laboral.

El todavía Borrador a fecha de presentación del Informe sobre los Criterios de Actuación de la Inspección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro horario recuerda que las pausas no son parte del trabajo efectivo, excepto cuando se reconocen de acuerdo con ciertos tipos de jornadas o por razón de seguridad y salud. Igualmente evidencia que habrá que estar en esta materia concreta de valoración de las pautas a lo negociado por convenio o acuerdo colectivo. Otra cuestión que se pretende aclarar es que el registro siempre tendrá que ser diario, sin que sirva como tal la previsión de calendario laboral o los cuadrantes que se haya hecho con anterioridad a la jornada, dado que no acreditan el posterior cumplimiento de la jornada allí reflejada.

De acuerdo con lo indicado, todo lo que vaya más allá de la jornada ordinaria debe aparecer registrado como horas extraordinarias, en su correspondiente registro. En el caso de que no fuese así, las horas fuera de la jornada ordinaria deberán ser pagadas como extraordinarias. Esto plantea un importante problema, dado que el desarrollo de este tipo de horario está limitado a 80 horas anuales y el resto solamente se podrán compensar por descanso, lo cual no deja de ser una especie de jornada irregular. De forma que, en ciertas actividades, si no se aplica la excepción de las cláusulas de disponibilidad se planteará un importante problema

de desarrollo de la actividad laboral, tal y como se estaba desenvolviendo hasta el momento.

También hace referencia la Guía del Ministerio al registro de los desplazamientos de las personas trabajadoras fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta. No cambia nada con el registro con relación al concepto de lo que debe entenderse como tiempo de trabajo efectivo y este será el que deba registrase. En este sentido, no se incluirán los intervalos de puesta a disposición de la empresa, sin perjuicio de su compensación mediante dietas o suplidos. Esto es, solamente se registrará aquello que es tiempo efectivo de trabajo con independencia de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de delimitar el concepto de accidente de trabajo o que se encuentre dentro de la esfera laboral y no de su ámbito personal. En conclusión, es preciso que quede claro la delimitación de la jornada realizada, que es la que deberá ser registrada de forma clara y por los medios adecuados.

4.3. El desarrollo del registro

El modo en el que se ponga en marcha el registro debe ser establecido por la negociación o acuerdo colectivo y, en defecto, por el empresario después de hacer consultado a los representantes de los trabajadores. Se entiende que cualquier sistema o medio, en soporte papel, telemático o sistemas mixtos, es apto para cumplir el objetivo legal. La Guía mencionada expresamente señala que el trabajo a distancias también debe ser controlado, dado que existen medios tecnológicos que lo permiten, por ejemplo, mediante registros telemáticos, aunque también se podrán utilizar otras fórmulas, incluso la firma del teletrabajador u otros instrumentos de autogestión, siempre que luego sean verificados por la empresa.

El Borrador sobre los Criterios de Actuación de la Inspección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro horario desarrolla esta obligación, indicado que si se utilizan medios electrónicos o informáticos (por ejemplo,

huella dactilar, tarjeta magnética o mediante ordenador), la Inspección podrá verificar su veracidad, solicitando la impresión del registro o su descarga o su suministro en soporte informático. Si se trata de documentación en papel, podrá requerirse los originales o copias de estos. De no disponer de medios, pueden tomarse notas o fotografías. Pero, incluso en el caso de que existan dudas sobre el incumplimiento de las obligaciones anexas, la Inspección podrá requerir el propio registro original como medida cautelar.

No obstante, hay que añadir una cautela: debe proporcionarse una información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Es decir, antes de elegir el medio hay que valorar la posibilidad de modificación, dado que si puede manipularse no podrá ser viable. Otra limitación viene impuesta por lo determinado en la LOPD en el caso de que se elija como medio de control el acceso a dispositivos digitales, el uso de sistemas de videovigilancia o geolocalización. Así, habrá que estar a lo señalado en el capítulo anterior como límites al ejercicio, donde hay que respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en especial, el derecho a la intimidad. Este registro debe estar a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo. Lo que no significa que expresamente se esté reconociendo la obligación de entregar los registros de forma periódica a cada componente de la plantilla, excepto si así lo estableciera la negociación o acuerdo colectivo. Se entiende por disponibilidad la posibilidad inmediata de mostrarlo cuando así se solicite. Por lo tanto, no son aplicables los derechos reconocidos para los trabajadores a tiempo parcial, que desarrollen horas extraordinarias o trabajadores móviles, que tienden directamente derechos a las copias de sus registros. No obstante, aclara la Inspección en el Borrador sobre sus criterios de actuación que, en todo caso, los registros deberán estar físicamente en el registro del centro, y no en otras oficinas o distintos centros de trabajo que pueda tener la empresa.

Por último, hay que poner de manifiesto que también es obligatorio que el empresario conserve el registro durante 4 años. La Guía del Ministerio, antes referenciada, entiende que es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido. Es decir, que se aplican las mismas cautelas aplicables a las fórmulas de registro anteriormente señaladas. En todo caso, se refiere a los registros diarios, sin que sea preciso su totalización con periodos más extensos, que obligaría a guardar registros más antiguos. En el borrador de sus criterios de aplicación recuerdan que la comprobación del registro debe poderse hacer en el propio centro de trabajo por las Autoridades y que debe tener las garantías suficientes de que no puede ser manipulado entre el tiempo de la visita y el control posterior, por ejemplo, en una comparecencia posterior en las oficinas de la Inspección.

El incumplimiento de todo lo señalado a través de este epígrafe llevará a la sanción de la empresa con multas de hasta 6250 euros, dado que dichos incumplimientos han sido incluidos expresamente como infracciones de carácter grave. En el Borrador de Criterios de la Inspección se pone de manifiesto que en la determinación de la sanción se valorará el cumplimiento por parte del empresario de lo negociado al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, sobre todo cuando quede implícito que dicha negociación se desarrolló bajo el principio negocial de la buena fe.

capítulo 5

Marco de Gestión I

Estudio de la evolución de la incapacidad temporal 2009-2018

JOSÉ LUIS CHECA MARTÍN
Subdirector General de Gestión de FREMAP

ANTONIO CIRUJANO GONZÁLEZ
ELISA PENDÁS PEVIDA
PEPA ARANDA MAZA
BEATRIZ FARIÑAS GIL
EMILIO GONZÁLEZ VICENTE
Subdirección General de Gestión de FREMAP

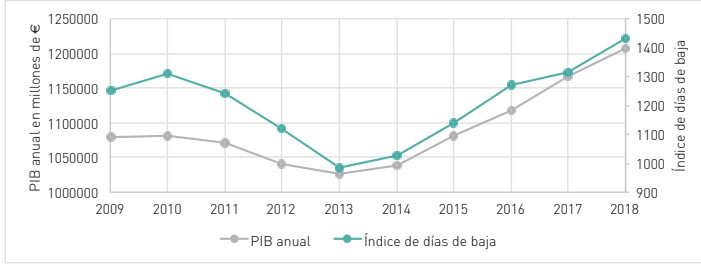
1. INTRODUCCIÓN

Los estudios efectuados sobre la incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena, que hemos venido publicando durante los últimos años, denotan un comportamiento multicausal, en el que determina-das variables sociolaborales de la población trabajadora condicionan de forma significativa los resultados de la misma.

Si consideramos que la incapacidad temporal muestra la repercusión de la enfermedad sobre la capacidad de desempeñar la actividad profesional, parece lógico que determinadas variables como la edad o el género determinen por si solas los resultados de la misma, aunque no son suficientes para explicarla y es necesario incorporar otras variables de carácter laboral como el tamaño de la empresa, o de gestión sanitaria que determina la duración de los procesos (listas de espera, pruebas, citaciones ...) para poder entender cómo evoluciona este fenómeno de manera global. Comprender como interactúan estas variables es un aspecto clave para mejorar la gestión que desempeña-mos como colaboradores con la Seguridad Social y por ello en este estudio se muestra el resultado de la evolución de los procesos y los días de baja, durante los últimos diez años, con el fin de ayudar a determi-nar hasta qué punto dichas variables han podido tener una incidencia significativa en la incapacidad temporal.

La decisión de realizar el análisis para el periodo comprendido entre 2009 y 2018, no ha sido una elección casual y pretende profundizar en las valoraciones que al respecto se han difundido en múltiples estudios, que correlacionan el comportamiento de la incapacidad temporal con la evolución global de la economía.

Evolución anual del PIB y del Índice de días de baja por incapacidad temporal



Justificar la evolución de la incapacidad temporal como una consecuencia directa de la evolución del ciclo económico no permite identificar si puede haber aspectos sobre los que se pueda mejorar la capacidad de gestionar este fenómeno, que de forma intrínseca representa la enfermedad y nuestra capacidad de mejo-rar la salud de los trabajadores.

2. PARÁMETROS, VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA

El presente estudio muestra los resultados del análisis de la evolución de la incapacidad temporal (IT) de los trabajadores de las empresas asociadas a FREMAP desde el año 2009 hasta el 2018.

Este trabajo ha tomado como referencia el colectivo de trabajadores por cuenta ajena protegidos, de los que se han obtenido los siguientes parámetros:

- Número de procesos de incapacidad temporal: bajas por contingencia profesional y común, con alta médica en el año seleccionado, excluyendo las recaídas.
- Número de días de incapacidad temporal: días de baja de los procesos con alta por contin-gencia profesional y común.
- Número medio anual de trabajadores: se ha obtenido a partir de los trabajadores por cuenta ajena protegidos en cada una de las coberturas (contingencias profesionales y contingencias comu-nes).

El análisis se ha efectuado sobre las siguientes variables:

- Género: la perspectiva de género se mantiene como una variable de referencia transversal en el análisis de todas las variables, sin que en ningún caso se pretenda efectuar comparaciones, ni con-trastar el impacto de las condiciones sociolaborales de cada colectivo. En la descripción de los apar-tados se mantiene la perspectiva de género, si bien para facilitar la lectura y compresión se utiliza el término trabajador para referir a los hombres y mujeres.
- Edad del trabajador: se han tomado como referencia los siguientes grupos de edad: "de 16 a 24 años", "de 25 a 34 años", "de 35 a 44 años", "de 45 a 54 años", de 55 a 64 años" y "más de 65 años". Por el bajo nivel de representatividad del colectivo de 65 o más años, con respecto a la muestra, aunque el estudio incorpora en sus datos totales la información de este colectivo, no se ha conside-rado para el análisis del comportamiento de los distintos indicadores.

- Tamaño de empresa: se ha tomado como referencia el tamaño de los códigos de cuenta de coti-zación (C.C.C.) que se han segmentado en los siguientes grupos: "de 1 a 10 trabajadores"," de 11 a 49 trabajadores"," de 50 a 249 trabajadores", "de 250 o más trabajadores"
- Tramos de duración de las bajas médicas: Se ha analizado los procesos de baja en función de la duración de la baja por los siguientes tramos:
  - o De 1 a 3 días
  - o De 4 a 15 días
  - o De 16 a 30 días
  - o De 31 a 60 días
  - o De 61 a 90 días
  - o Más de 90 días

Para estudiar la evolución de los parámetros indicados anteriormente se han definido los siguientes indica-dores:

- Índice de procesos: Número de procesos de IT con alta en cada año por cada 100 trabajadores protegidos en la contingencia de referencia (profesional o común).
- Índice de días de baja: Número de días de IT de los procesos con alta al año por cada 100 traba-jadores protegidos en la contingencia de referencia (profesional o común).
- Duración media: Número de días de baja de los procesos de IT en el año dividido entre el número de procesos con alta.

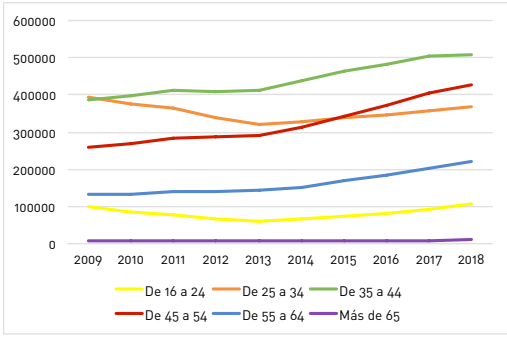
3. ALCANCE

3.1 Población protegida

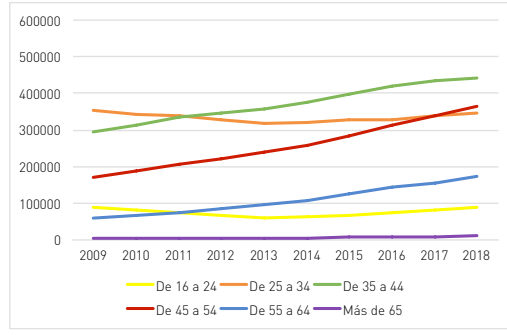
En contingencia común, el estudio analiza el comportamiento de la incapacidad temporal de una población de 2.246.543 trabajadores en 2009, que se incrementa hasta alcanzar 3.066.093 trabajadores en 2018. En contingencia profesional la población de referencia ha evolucionado de 3.208.201 trabajadores en 2009 a 3.603.415 trabajadores en 2018.

En las siguientes gráficas se muestra la evolución de la población considerada por género para cada contin-gencia y cada grupo de edad.

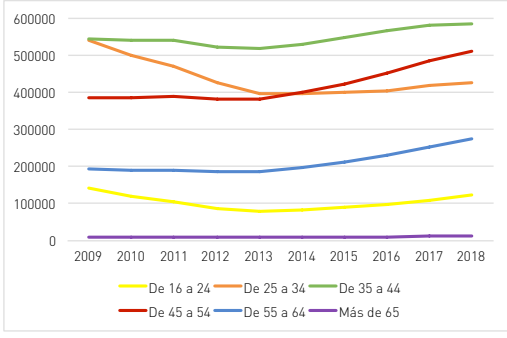
Colectivo contingencia común por grupos de edad
Hombres



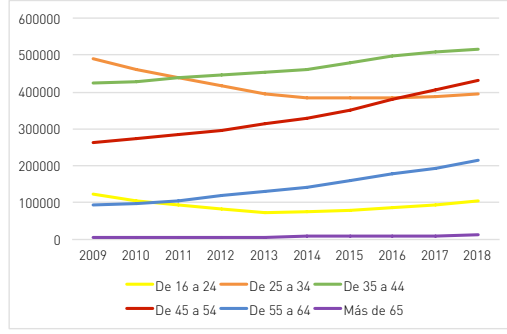
Colectivo contingencia común por grupos de edad
Mujeres



Colectivo contingencia profesional por grupos de edad - Hombres



Colectivo contingencia profesional por grupos de edad - Mujeres



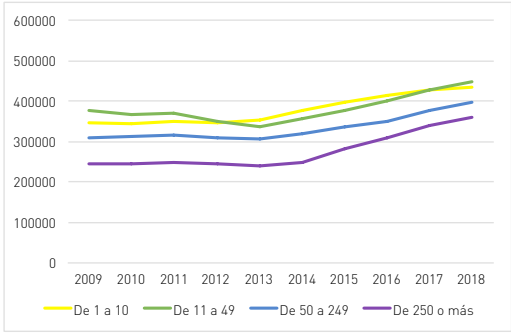
La variación de la población estudiada durante el periodo, mantiene tendencias similares a las de la pobla-ción afiliada en el conjunto del sistema de Seguridad Social, en la que se denota un incremento significativo de los trabajadores en los tramos de mayor edad, de forma que en FREMAP el colectivo de más de 55 años en ambas contingencias representaba en 2009 el 9% de los trabajadores protegidos y el 14% en 2018.

El envejecimiento de la población protegida también se constata al analizar la distribución porcentual de cada tramo de edad. En 2018 el grupo de entre 35 y 44 años es el tramo de edad predominante con el 31% sobre el total. En cambio, el grupo de entre 25 y 34 años en 2018 representa el 23% frente al 31% en 2009.

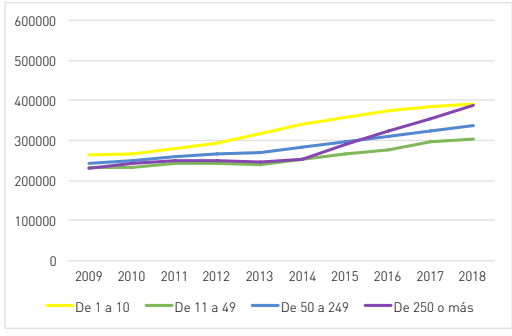
Durante el periodo, en contingencia común se observa un incremento de la población de mujeres que en 2018 supone el 46%, frente al 43% en 2009. Atendiendo a los tramos de edad y el comportamiento por géne-ro se mantienen las tendencias indicadas de crecimiento de la proporción en los tramos de mayor edad, que en las mujeres experimentan un mayor incremento a partir de los 45 años, pasando del 24% en 2009 al 38% en 2018.

La evolución de la población según el tamaño de la empresa (Código Cuenta Cotización) se muestra en los siguientes gráficos:

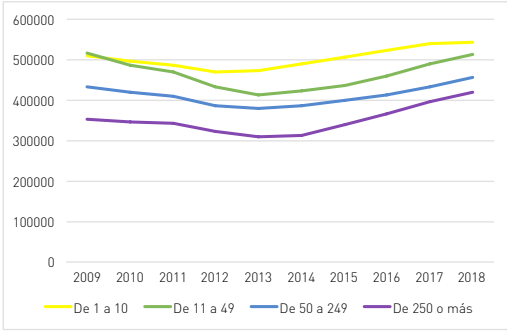
Colectivo contingencia común por tamaño de empresa - Hombres



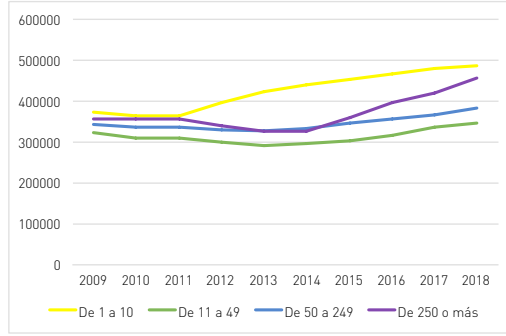
Colectivo contingencia común por tamaño de empresa - Mujeres



Colectivo contingenica profesional por tamaño de empresa - Hombres



Colectivo contingenica profesional por tamaño de empresa - Mujeres



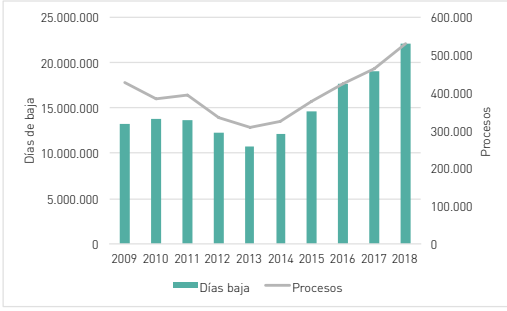
Como puede observarse, la distribución de población por tamaño experimenta un mayor incremento en los centros de 250 o más trabajadores, que en 2009 reunían al 21% de la población protegida en contingencia común y el 22% de la contingencia profesional y en 2018 suponen el 24% en ambas contingencias.

3.2 Procesos de incapacidad temporal

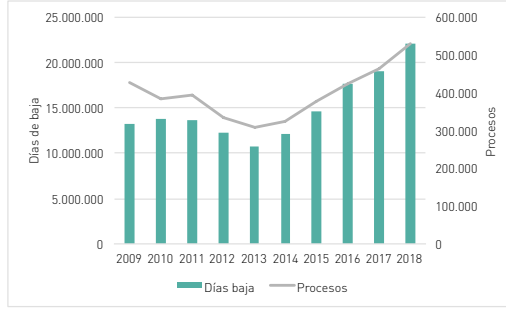
Durante estos diez años se han contabilizado un total de 8.640.519 procesos de incapacidad temporal con alta y más de 318 millones de días de baja, de los que el 83%, en ambos parámetros, derivan de contingencia común.

Las siguientes gráficas muestran la evolución de los procesos y los días de baja a lo largo del periodo, para cada una de las contingencias:

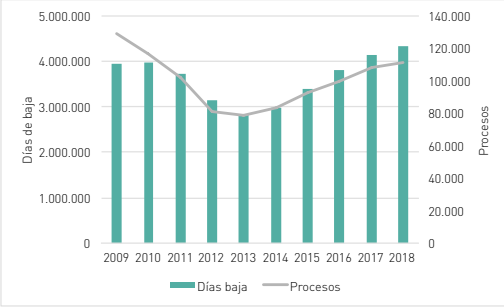
Días de baja - Procesos contingencia común
Hombres



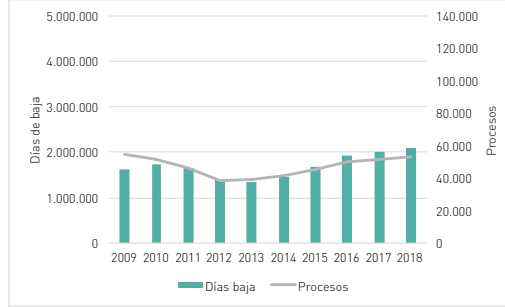
Días de baja - Procesos contingencia común
Mujeres



Días de baja - Procesos contingencia profesional
Hombres



Días de baja - Procesos contingencia profesional
Mujeres



Para ambas contingencias, la evolución de los días de baja y de los procesos muestra dos tendencias. De 2009 a 2013 se experimenta una disminución mantenida y un cambio al alza desde 2014 hasta 2018. Si co-rrelacionamos estas tendencias con la evolución de la población protegida, no es proporcional al aumento de la población.

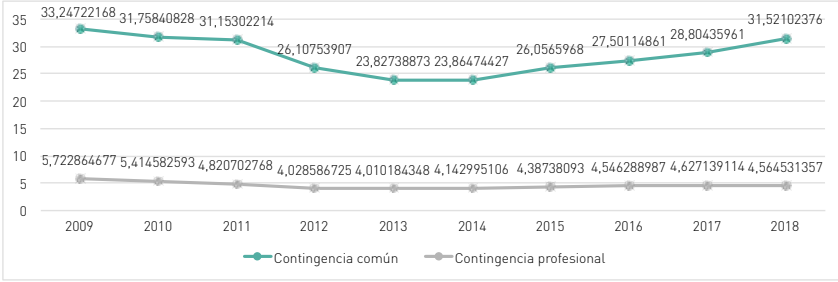
De 2009 a 2013 en contingencias comunes, la población protegida incrementó un 2,82%; los procesos dismi-nuyeron un -26,31% y los días de baja un -19,56%. Desde 2013 hasta 2018 la población de referencia incre-mentó un 32,74%, los procesos un 75,60% y los días de baja un 97,77%.

En el caso de la contingencia profesional, de 2009 hasta 2013 la población protegida disminuyó un -8,38%; los procesos un -35,80% y los días de baja un -24,94%. En el periodo 2013 al 2018 la población objeto de estudio aumentó de un 22,59%, los procesos un 39,55% y los días de baja un 53,36%.

4. ÍNDICE DE PROCESOS Y DE DÍAS DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

En este apartado se efectúa un análisis del comportamiento de la incapacidad temporal, tomando como referencia los índices de procesos y de días de baja, que relacionan ambas variables por cada 100 trabaja-dores y año, tal y como se muestra a continuación.

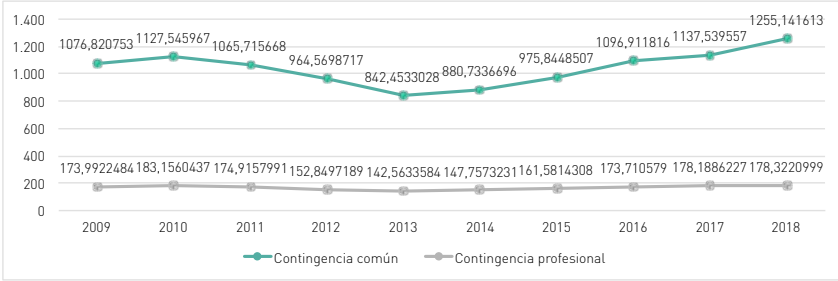
Índice de procesos



En 2009 la incidencia de los procesos de incapacidad temporal por contingencia común alcanzó 33,25 proce-sos por cada 100 trabajadores, en 2018 este índice disminuyó respecto al 2009 en un -5,19% situándose en 31,52 procesos por cada 100 trabajadores.

La incidencia de los procesos por contingencia profesional en 2009 fue de 5,72 por cada 100 trabajadores, en 2018 este índice disminuyó respecto al de 2009 un -20,24%, situándose en 4,56 procesos por cada 100 trabajadores.

Índice de días baja

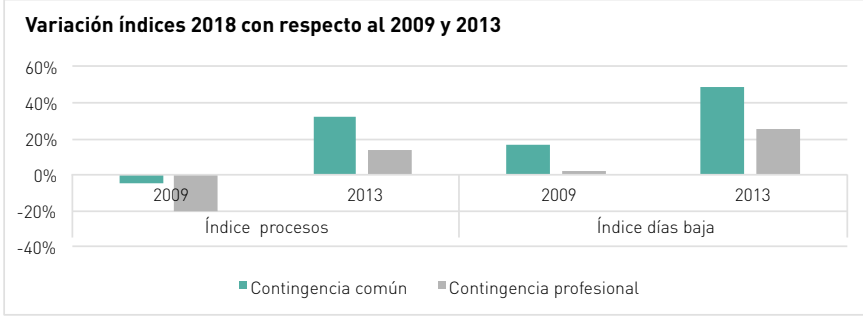


El comportamiento del índice de días de baja es inverso al descrito para el índice de procesos, de forma que en contingencia común en el año 2009 se registraron 1.076,82 días de baja por cada 100 trabajadores frente a 1.255,14 en 2018 con un incremento del 16,56%.

En contingencia profesional el índice de días de baja fue de 173,99 días por cada 100 trabajadores en el 2009 y aumentó en un 2,49% situándose en un 178,32 en 2018.

Además de estudiar el comportamiento de estos índices entre 2009 y 2018, se ha considerado de interés profundizar en su análisis para el periodo 2013 a 2018, en el que se constata un cambio de tendencia, según se muestra en la siguiente tabla y gráfica:

Variacion índices 2018 con respecto al 2009 y 2013				
	Índice procesos		Índice días baja	
Contingencia / Ejercicio	2009	2013	2009	2013
Contingencia común	-5,19%	32,29%	16,56%	48,99%
Contingencia profesional	-20,24%	13,82%	2,49%	25,08%



El incremento en el índice de días y el decremento del índice de procesos que se observa en los datos ante-riores, denota una mayor duración media de la incapacidad temporal, que además muestran un comporta-miento que se acrecienta de forma considerable a partir de 2013.

Los siguientes apartados muestran de forma pormenorizada la evolución de las condiciones sociolaborales de la población, al objeto de identificar aquellos aspectos que han dado lugar a la evolución descrita, para lo que además del género, se incorporan las variables de edad, tamaño de la empresa y duración de las bajas.

3. INCAPACIDAD TEMPORAL POR EDAD

Se describe en este apartado el comportamiento de los indicadores tomando como referencia la edad de la población protegida y se analiza como incide en los procesos y días de baja durante el periodo estudiado.

3.1 Contingencia Común

Para contingencia común, la siguiente tabla recoge el resultado de los indicadores para la variable grupo de edad y cada año del periodo:

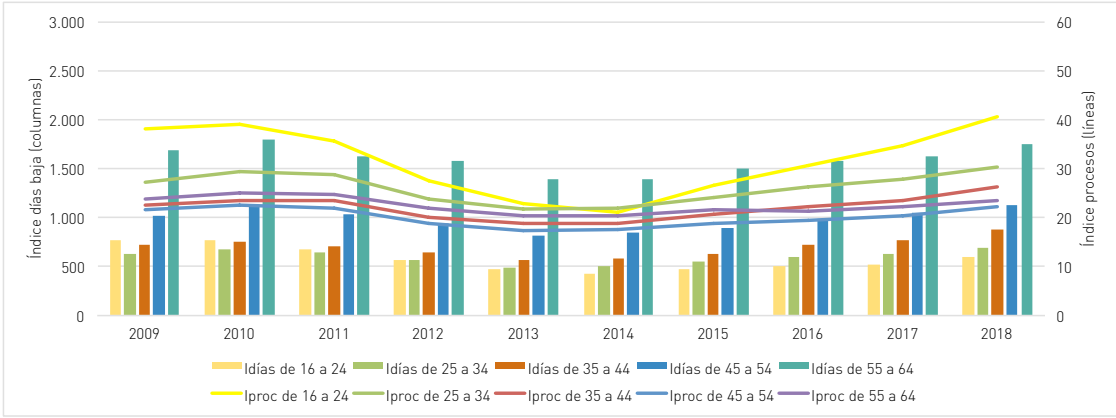
Incapacidad temporal en contigencia común por grupos de edad												
	Índice de procesos						Índice de días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	45,05	36,81	30,84	27,90	28,76	33,25	864,10	941,46	977,38	1.220,64	1.838,80	1.076,82
2010	41,64	35,71	29,44	27,04	28,82	31,76	835,33	956,34	1.012,60	1.316,68	1.950,86	1.127,55
2011	38,81	35,20	29,43	26,70	28,95	31,15	731,88	906,49	955,29	1.239,03	1.812,08	1.065,72
2012	30,53	29,57	25,09	22,38	25,42	26,11	604,02	799,23	850,19	1.110,21	1.700,96	964,57
2013	25,71	27,10	23,27	20,52	23,57	23,83	507,13	682,83	745,78	950,51	1.501,92	842,45
2014	24,41	27,07	23,59	20,63	23,77	23,86	474,73	706,86	789,34	995,50	1.536,48	880,73
2015	30,89	29,84	25,58	22,31	25,18	26,06	539,57	786,38	864,81	1.082,98	1.710,44	975,84
2016	35,13	32,06	27,12	22,99	25,63	27,50	573,65	870,65	981,88	1.216,55	1.891,51	1.096,91
2017	40,21	33,26	28,44	24,04	26,20	28,80	609,51	880,42	1.035,27	1.269,60	1.903,56	1.137,54
2018	46,70	36,08	31,17	26,18	28,14	31,52	675,20	939,33	1.169,55	1.381,03	2.072,73	1.255,14

En general, el índice de procesos disminuye según se incrementa la edad y el índice de días de baja tiene un comportamiento contrario, de forma que a mayor edad mayor índice de días de baja. Este aspecto se des-cribe por género en las siguientes tablas y gráficas.

5.1.1 Incapacidad temporal en hombres

Incapacidad temporal en contigencia común por grupos de edad en hombres												
	Índice de procesos						Índice de días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	38,22	27,14	22,53	21,50	23,77	25,08	777,67	636,15	719,03	1.024,09	1.687,72	861,73
2010	39,02	29,31	23,59	22,53	24,98	26,22	763,81	674,37	760,03	1.120,87	1.792,32	922,58
2011	35,63	28,86	23,65	22,01	24,67	25,57	677,48	645,37	702,34	1.034,32	1.634,98	859,40
2012	27,72	23,91	20,00	18,75	21,86	21,37	574,70	574,09	640,83	948,29	1.579,28	797,16
2013	22,84	21,79	18,77	17,37	20,41	19,58	476,39	496,14	567,19	821,80	1.394,71	700,63
2014	21,12	21,82	18,99	17,46	20,48	19,59	423,54	501,45	583,74	842,32	1.390,73	712,91
2015	26,62	24,29	20,84	18,84	21,64	21,53	471,01	553,56	637,71	898,02	1.510,01	777,95
2016	30,63	26,34	22,29	19,41	21,49	22,80	510,06	606,21	722,37	994,71	1.583,37	858,89
2017	34,63	27,75	23,60	20,39	22,14	24,10	526,92	630,93	774,42	1.052,33	1.632,55	908,01
2018	40,61	30,42	26,22	22,25	23,44	26,58	593,29	690,09	882,14	1.135,19	1.745,47	1.002,91

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por grupos de edad - Hombres



En los hombres, el mayor índice de procesos se produce en el tramo de 16 a 24 años (40,61 bajas por cada 100 en 2018) y se reduce a medida que incrementa la edad hasta los 54 años.

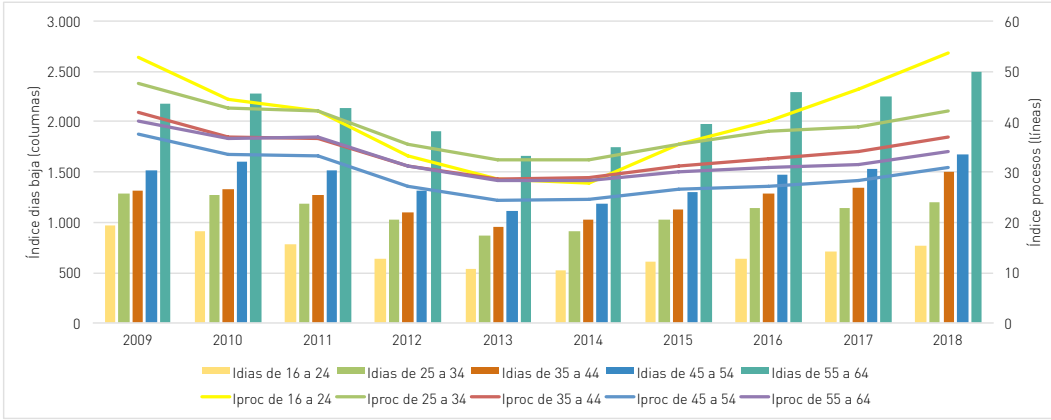
En 2009 el índice de días de baja en los trabajadores de más de 54 años (1.687,72 días de baja por cada 100 trabajadores) era el doble que el de los de menos de 24 (777,67 días de baja por cada 100 trabajadores); en 2018, la diferencia existente entre ambos tramos de edad pasa a triplicarse, 1.745,47 en mayores de 54 años frente a 593,29 en los de menos de 24 años.

Para los tramos de edad por debajo de 35 años, se observa un cambio de comportamiento del índice de días de baja a lo largo del período. El tramo de 16 a 24 años tiene un mayor índice entre el 2009 y el 2013 y a partir de 2014 es superior en el grupo de edad de 25 a 34 años.

5.1.2 Incapacidad temporal en mujeres

Incapacidad temporal en contigencia común por grupos de edad en mujeres												
	Índice procesos						Índice días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	52,79	47,61	41,74	37,61	40,04	44,03	962,14	1.282,25	1.316,39	1.518,94	2.180,57	1.360,83
2010	44,48	42,75	36,88	33,53	36,69	38,85	912,68	1.266,02	1.334,06	1.598,47	2.275,31	1.390,36
2011	42,15	42,00	36,57	33,15	36,94	38,09	788,77	1.186,30	1.267,90	1.520,51	2.142,91	1.322,15
2012	33,32	35,39	31,10	27,05	31,23	31,71	633,24	1.030,84	1.097,83	1.318,35	1.899,62	1.162,64
2013	28,59	32,46	28,47	24,37	28,27	28,71	537,95	870,96	952,53	1.107,99	1.661,21	1.005,51
2014	27,79	32,43	28,94	24,49	28,43	28,79	527,23	916,52	1.028,39	1.182,06	1.742,42	1.074,00
2015	35,49	35,60	31,09	26,47	29,93	31,28	613,39	1.028,02	1.129,28	1.305,18	1.980,06	1.204,02
2016	40,04	38,05	32,71	27,24	31,02	32,90	642,99	1.148,13	1.282,19	1.479,93	2.291,41	1.370,20
2017	46,53	39,10	34,03	28,38	31,51	34,24	703,13	1.145,13	1.337,08	1.528,59	2.258,19	1.403,17
2018	53,76	42,10	36,84	30,80	34,15	37,20	770,29	1.204,40	1.499,17	1.670,14	2.492,66	1.545,37

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por grupos de edad - Mujeres



En las mujeres, la variación del índice de procesos no muestra tendencias definidas en función de la edad a lo largo del periodo. Con carácter general, el índice de procesos disminuye a medida que se incrementa el tramo de edad, salvo en el tramo de 55 a 64 años en el que vuelve a incrementarse ligeramente.

Respecto al índice de días de baja, se incrementa en todo el período, en todos los tramos de edad a medida que aumenta la misma. Es destacable que en el año 2009 el índice de días de baja de las trabajadoras de más de 54 años (2.180,57 días por cada 100 trabajadoras) era más del doble que el de las de menos de 24 (962,14); en 2018 dicho índice para las mayores de 54 años (2.492,66) era más del triple que las de menor edad (770,29).

5.1.3 Variaciones de los índices

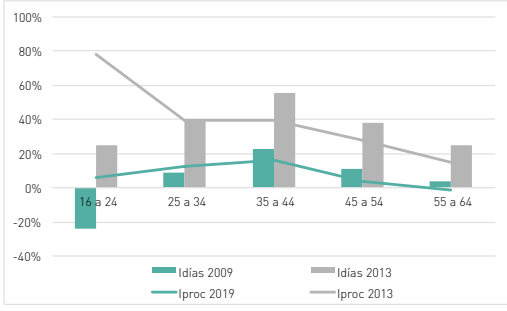
Para facilitar el análisis del comportamiento de los índices considerados en este apartado se describen las variaciones porcentuales que experimentan durante el periodo 2018 respecto a 2009 y respecto a 2013, para observar la tendencia como punto de inflexión considerado.

La siguiente tabla muestra las variaciones porcentuales que se comentan de forma detallada para cada tra-mo de edad con respecto al año 2018:

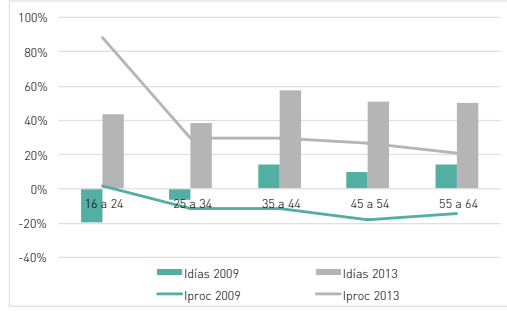
Variacion índices contingencia común 2018 con respecto al 2009 y 2013

	Total				Hombres				Mujeres			
	Índice procesos		Índice días baja		Índice procesos		Índice días baja		Índice procesos		Índice días baja	
Edad	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013
16 a 24	3,66%	81,60%	-21,86%	33,14%	6,25%	77,78%	-23,71%	24,54%	1,84%	88,04%	-19,94%	43,19%
25 a 34	-1,99%	33,14%	-0,23%	37,56%	12,12%	39,65%	8,48%	39,09%	-11,58%	29,71%	-6,07%	38,29%
35 a 44	1,07%	33,97%	19,66%	56,82%	16,36%	39,70%	22,68%	55,53%	-11,73%	29,41%	13,89%	57,39%
45 a 54	-6,16%	27,57%	13,14%	45,29%	3,48%	28,07%	10,85%	38,13%	-18,10%	26,36%	9,95%	50,74%
55 a 64	-2,17%	19,37%	12,72%	38,01%	-1,39%	14,89%	3,42%	25,15%	-14,69%	20,81%	14,31%	50,05%

Variación índices contigencia común 2018 con respecto al 2009 y 2013 - Hombres



Variación índices contigencia común 2018 con respecto al 2009 y 2013 - Mujeres



Grupo de edad de 16 a 24 años.

En hombres, el índice de procesos en 2018 respecto a 2009 se ha incrementado un 6,25% (40,61/38,22) En mujeres el incremento es del 1,84% (53,76/52,79) y es el único grupo de edad donde se incrementa este índice. El índice de días de baja ha disminuido un -23,71% en hombres (593,29/777,67) y un -19,94% en mujeres (770,29/962,14).

En 2018 respecto a 2013, este tramo es el que experimenta el mayor incremento del índice de procesos, del 77,78% para hombres y del 88,04% en las mujeres. Si bien, la variación del índice de días de baja muestra incrementos del 24,54% en hombres y del 43,19% en mujeres.

Grupo de edad de 25 a 34 años.

El índice de procesos en 2018 respecto a 2009 se ha incrementado un 12,12% (30,42/27,14) en hombres y ha disminuido en mujeres un -11,58% (42,10/47,61) y el índice de días de baja ha crecido un 8,48% en hombres (690,09/636,15) y en mujeres ha decrecido un -6,07% (1.204,40/1.282,25).

En 2018 respecto a 2013 se experimenta un incremento del índice de procesos del 39,65% para hombres y del 29,71% en las mujeres. La variación del índice de días muestra incrementos del 39,09% en hombres y del 38,29% en mujeres.
Grupo de edad de 35 a 44 años.

El índice de procesos en 2018 respecto a 2009 se ha incrementado un 16,36% (26,22/22,53) en hombres y ha disminuido en mujeres un -11,73% (36,84/41,74). El índice de días de baja ha crecido un 22,68% (882,14/719,03) en hombres y en mujeres ha decrecido un 13,89% (1.499,17/1.316,39) en mujeres.

En 2018 respecto a 2013 se experimenta un incremento del índice de procesos del 39,70% para hombres y del 29,41% en las mujeres. La variación del índice de días de baja muestra incrementos del 55,53% en hombres y del 57,39% en mujeres.

Grupo de edad de 45 a 54 años.

El índice de procesos en 2018 respecto a 2009 se ha incrementado un 3,48% (22,25/21,5) en hombres y ha disminuido en mujeres un -18,10% (30,80/37,61). El índice de días de baja ha crecido un 10,85% (1.135,19/1.024,09) en hombres y en mujeres un 9,95% (1.670,14/1.518,94).

En 2018 respecto a 2013 se experimenta un incremento del índice de procesos, del 28,07% para hombres y del 26,36% en las mujeres. La variación del índice de días de baja muestra incrementos del 38,13% en hombres y del 50,74% en mujeres.

Grupo de edad de 55 a 64 años.
El índice de procesos en 2018 respecto a 2009 decreció un -1,39% (23,44/23,77) en hombres y en mujeres un -14,69% (34,15/40,04). El índice de días de baja se incrementó en un 3,42% (1.745,47/1.687,72) en hombres y en mujeres en un 14,31% en mujeres (2.492,66/2.180,57).

En 2018 respecto a 2013 se experimenta un incremento del índice de procesos, del 14,89% para hombres y del 20,81% en las mujeres. La variación del índice de días de baja muestra incrementos del 25,15% en hombres y del 50,05% en mujeres.

5.1.4 Duración media de los procesos

Si se correlacionan el índice de procesos con el de días de baja se obtiene la duración media. En las siguien-tes tablas se muestra para hombres y mujeres la duración media de la incapacidad temporal por contingen-cia común, por tramo de edad en 2018 respecto a 2009 y su variación porcentual.

Duración media en contigencia común por grupos de edad

	Total			Hombres			Mujeres		
Edad	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.
16 a 24	19,18	14,46	-24,62%	20,35	14,61	-28,19%	18,23	14,33	-21,39%
25 a 34	25,57	26,03	1,80%	23,44	22,68	-3,24%	26,93	28,61	6,24%
35 a 44	31,69	37,52	18,40%	31,91	33,64	5,43%	31,54	40,69	29,02%
45 a 54	43,75	52,75	20,57%	47,63	51,02	7,12%	40,39	54,23	34,26%
55 a 64	63,94	73,67	15,22%	70,99	74,45	4,88%	54,47	72,98	34,00%

Los trabajadores de menor edad son los únicos que han tenido un decremento de la duración media de las bajas (-28,19% en hombres y -21,39% en mujeres). El crecimiento más significativo se produce en el grupo de edad de 45 a 54 años, que se acentúa considerablemente en el caso de las mujeres a partir de los 45 años, con aumentos del 34%.

5.2 Contingencia Profesional

Incapacidad temporal en contigencia profesional por grupos de edad												
	Índice de procesos						Índice de días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	7,53	5,76	5,46	5,60	5,25	5,72	166,16	148,73	167,06	205,33	227,00	173,99
2010	6,98	5,46	5,17	5,38	5,09	5,41	168,36	153,69	177,34	217,44	237,36	183,16
2011	6,04	4,84	4,64	4,80	4,67	4,82	158,78	147,45	168,23	205,55	225,61	174,92
2012	4,96	3,97	3,88	4,11	4,05	4,03	135,46	125,34	145,71	179,50	205,20	152,85
2013	4,56	3,90	3,92	4,14	4,11	4,01	117,51	115,14	136,12	166,23	193,19	142,56
2014	4,53	4,04	4,08	4,28	4,18	4,14	111,57	119,39	140,88	174,96	193,08	147,76
2015	5,64	4,41	4,30	4,43	4,06	4,39	137,68	134,11	155,89	185,82	198,96	161,58
2016	5,90	4,59	4,49	4,53	4,19	4,55	142,95	140,79	168,21	199,89	216,66	173,71
2017	6,09	4,67	4,60	4,59	4,19	4,63	151,67	142,53	175,50	202,71	217,71	178,19
2018	5,97	4,56	4,65	4,48	4,04	4,56	146,31	140,46	178,02	203,49	213,54	178,32

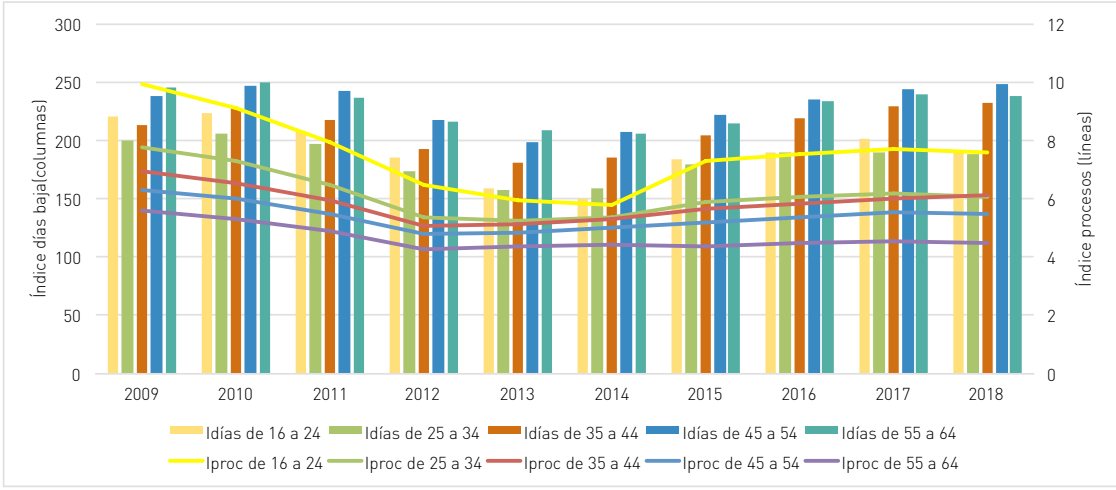
El índice de procesos en 2018 ha disminuido un -20,24% respecto al de 2009. Esta tendencia se mantiene en líneas generales para cada género y en todos los tramos de edad. Este índice disminuye desde 2009 hasta 2012, salvo en el grupo de hasta 34 años en el que la disminución se prolonga hasta 2013. A partir de dichos periodos se observa un aumento moderado.

El índice de días de baja en 2018 ha aumentado en un 2,49% con respecto al 2009. Disminuyó en todos los tramos de edad excepto en el tramo de 35 a 44 años.
Se analiza por género en las siguientes tablas y gráficas:

5.2.1 Incapacidad temporal en hombres

Incapacidad temporal en contigencia profesional por grupos de edad en hombres												
	Índice procesos						Índice días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	9,97	7,75	6,94	6,33	5,60	7,12	220,69	200,38	213,45	238,65	245,01	218,36
2010	9,15	7,34	6,54	6,04	5,33	6,68	223,52	206,12	227,74	246,97	249,65	227,15
2011	7,94	6,50	5,96	5,48	4,87	5,98	207,81	197,96	217,67	242,08	236,72	218,69
2012	6,50	5,36	5,07	4,80	4,27	5,05	185,83	173,73	193,35	217,37	216,53	195,30
2013	5,98	5,23	5,13	4,81	4,35	5,01	159,70	158,11	180,75	198,71	209,10	181,24
2014	5,80	5,39	5,33	5,03	4,43	5,16	149,87	159,11	185,24	208,08	205,99	184,70
2015	7,33	5,91	5,65	5,22	4,36	5,51	184,13	180,12	204,10	221,91	215,18	202,36
2016	7,54	6,09	5,85	5,36	4,47	5,66	189,43	190,01	219,95	235,76	234,08	216,42
2017	7,75	6,17	6,04	5,55	4,58	5,82	201,20	190,07	229,67	244,04	239,78	223,15
2018	7,58	6,07	6,14	5,48	4,48	5,78	190,37	189,19	232,32	248,77	238,27	224,32

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia profesional por grupos de edad - Hombres



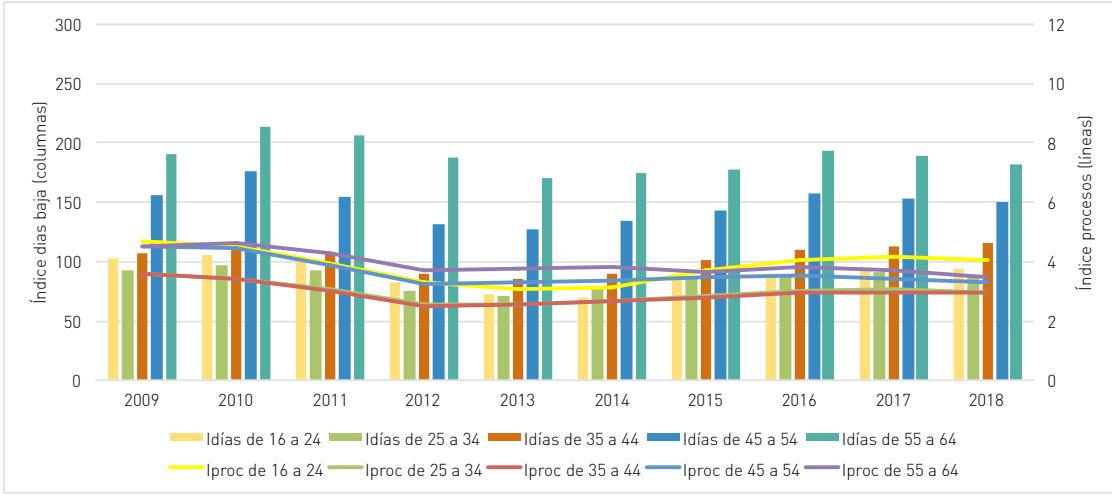
En el 2018 con respecto al 2009, el índice de procesos muestra una disminución de un -18,90% (5,78 en el 2018 y 7,12 en el 2009).Este índice disminuye según se incrementa la edad, siendo el grupo de más incidencia el de 16 hasta 24 años en todo el período analizado.

El índice de días de baja muestra un incremento del 2,73% con respecto al 2009 (224,32 en el 2018 y 218,36 en el 2009). Al analizar esta tendencia en cada tramo de edad se observa que disminuye en todos los tramos menos en los de entre 35 y 54 años.

5.2.2 Incapacidad temporal en mujeres

Incapacidad temporal en contigencia profesional por grupos de edad en mujeres												
	Índice procesos						Índice días baja					
Ejercicio / Edad	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total	16 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
2009	4,69	3,58	3,56	4,54	4,52	3,91	102,97	91,99	107,51	156,55	189,89	116,47
2010	4,51	3,42	3,44	4,44	4,62	3,80	105,59	96,43	113,81	175,51	213,73	126,99
2011	3,93	3,07	3,02	3,86	4,30	3,37	104,32	93,18	107,28	155,20	205,73	120,25
2012	3,33	2,54	2,49	3,23	3,70	2,82	82,43	75,69	89,96	130,83	187,33	102,69
2013	3,05	2,56	2,53	3,31	3,76	2,86	72,40	71,68	85,10	126,52	170,26	98,12
2014	3,15	2,65	2,65	3,38	3,82	2,96	69,62	78,51	90,11	134,48	175,03	105,10
2015	3,73	2,85	2,76	3,47	3,67	3,10	85,38	86,20	100,92	142,35	177,29	114,67
2016	4,04	3,00	2,94	3,55	3,83	3,26	90,24	88,82	109,47	157,11	194,01	124,67
2017	4,14	3,05	2,95	3,43	3,68	3,24	93,67	91,44	113,42	153,08	188,67	125,86
2018	4,04	2,93	2,96	3,30	3,47	3,16	93,63	87,91	116,30	149,90	181,59	125,07

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia profesional por grupos de edad - Mujeres



En el 2018 el índice de procesos disminuyó en un -19,18% en relación al 2009 (3,16 en el 2018 y 3,91 en el 2009). En general, a lo largo de todo el periodo, el menor índice de procesos se encuentran en el grupo de 35 a 44 años.

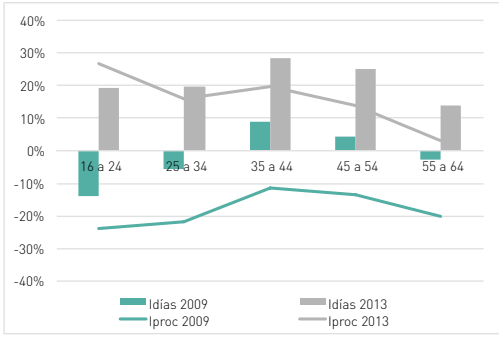
El índice de días de baja respecto a 2009, muestra un incremento del 7,38% (125,07 en 2018 y 116,47 en 2009). Al analizar esta tendencia en cada tramo de edad se observa que únicamente se incrementa en el tramo de 35 a 44 años.

5.2.3 Variaciones de los índices

Tomando como referencia el año 2013 como punto de inflexión en el que se produce el cambio de tendencia en el comportamiento de los índices, la siguiente tabla muestra el comportamiento de la contingencia pro-fesional, para cada género y tramo de edad en los periodos 2018 con respecto al 2009 y 2018 con respecto al 2013.

Variacion índices en contingencia profesional 2018 con respecto al 2009 y 2013												
	Total				Hombres				Mujeres			
	Índice procesos		Índice días baja		Índice procesos		Índice días baja		Índice procesos		Índice días baja	
Edad	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013
16 a 24	-20,73%	30,81%	-11,94%	24,51%	-24,00%	26,85%	-13,74%	19,21%	-13,94%	32,41%	-9,07%	29,32%
25 a 34	-20,92%	16,86%	-5,56%	21,99%	-21,71%	16,09%	-5,58%	19,66%	-18,20%	14,51%	-4,43%	22,64%
35 a 44	-14,80%	18,62%	6,56%	30,78%	-11,46%	19,63%	8,84%	28,53%	-17,01%	16,68%	8,17%	36,66%
45 a 54	-19,99%	8,33%	-0,90%	22,42%	-13,44%	13,81%	4,24%	25,19%	-27,22%	-0,26%	-4,25%	18,47%
55 a 64	-23,01%	-1,70%	-5,93%	10,53%	-20,04%	2,88%	-2,75%	13,95%	-23,11%	-7,60%	-4,37%	6,65%

Variación índices contigencia profesional 2018 con respecto al 2009 y 2013 - Hombres



Variación índices contigencia profesional 2018 con respecto al 2009 y 2013 - Mujeres

En 2018 respecto a 2009 se observa una disminución del índice de procesos en todos los tramos de edad en ambos géneros. El índice de días se incrementa en los tramos de entre 35 y 54 años en los hombres y en las mujeres en el tramo de entre 35 a 44 años.

El periodo 2018 con respecto a 2013 el índice de procesos muestra una tendencia al alza en todos los tramos de edad para los hombres y en los tramos de menos de 45 años en las mujeres. El índice de días de baja durante este periodo se incrementa para todos los tramos de edad en ambos géneros.

5.2.4 Duración media de los procesos

Al correlacionar ambos índices se muestra la duración media de los procesos y como, en 2018 con respecto a 2009, esta evoluciona en función de la edad sin que se muestren diferencias significativas en función del género.

Duración media en contigencia profesional por grupos de edad

	Total			Hombres			Mujeres		
Edad	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.
16 a 24	22,08	24,52	11,08%	22,13	25,11	13,51%	21,96	23,20	5,66%
25 a 34	25,80	30,81	19,42%	25,85	31,17	20,59%	25,69	30,01	16,84%
35 a 44	30,61	38,28	25,08%	30,77	37,83	22,93%	30,19	39,35	30,33%
45 a 54	36,65	45,40	23,87%	37,71	45,41	20,43%	34,50	45,39	31,56%
55 a 64	43,25	52,84	22,18%	43,73	53,18	21,62%	42,04	52,28	24,36%

La variación en 2018 de la duración media con respecto a 2009, muestra un comportamiento homogéneo, con un máximo en el tramo de 35 a 44 años (22,93% en hombres y 30,33% en mujeres).

6. INCAPACIDAD TEMPORAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA (CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN)

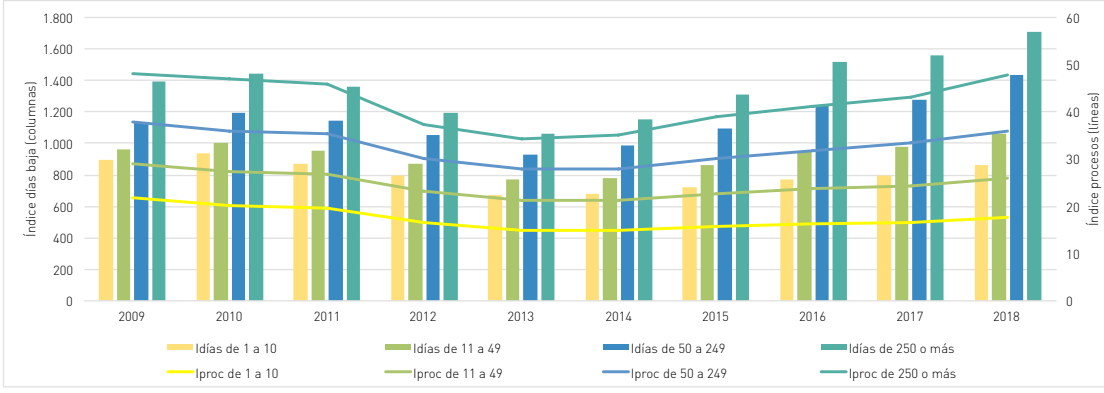
En este apartado se muestran los resultados del análisis del comportamiento de los procesos de incapacidad temporal en función del tamaño de la empresa.

6.1 Contingencia Común

La evolución de la incapacidad temporal por contingencias comunes atendiendo al tamaño de las empresas durante el periodo de referencia se muestra en la siguientes tabla y gráfica:

Incapacidad temporal en contigencia común por tamaño de empresa										
	Índice procesos					Índice días baja				
Ejer. /tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	21,80	29,01	37,76	48,16	33,25	896,11	960,53	1.134,29	1.391,76	1.076,82
2010	20,17	27,27	35,88	47,03	31,76	938,14	1.000,87	1.192,98	1.444,78	1.127,55
2011	19,67	26,93	35,47	45,87	31,15	868,32	950,76	1.147,67	1.361,70	1.065,72
2012	16,64	23,15	30,13	37,23	26,11	796,32	872,89	1.051,92	1.190,64	964,57
2013	14,97	21,23	27,89	34,29	23,83	669,95	773,25	927,85	1.060,72	842,45
2014	14,82	21,19	28,00	35,01	23,86	679,67	783,41	989,27	1.154,30	880,73
2015	15,72	22,63	30,16	38,99	26,06	723,32	860,77	1.092,65	1.308,91	975,84
2016	16,26	23,68	31,90	41,09	27,50	771,03	946,37	1.240,66	1.516,51	1.096,91
2017	16,66	24,42	33,34	43,07	28,80	797,91	980,01	1.278,36	1.558,96	1.137,54
2018	17,76	26,09	36,04	47,78	31,52	863,47	1.063,42	1.430,81	1.708,94	1.255,14

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por tamaño de empresa



Los índices de procesos de incapacidad temporal y de días de baja aumentan a mayor tamaño de la empresa con diferencias significativas. En 2018, las empresas de menos de 10 trabajadores registran un 62,83% me-nos de procesos de baja respecto a las de más de 250 (que supone 30 procesos de baja menos por cada 100 trabajadores) y un 49,47% menos de días de baja (que supone 845 días de baja menos por cada 100 trabaja-dores).

En todos los tamaños de empresa, los índices de procesos en 2018 se mantienen por debajo respecto a los de 2009 y el índice de días de baja se incrementa menos en las empresas de hasta 10 trabajadores. Desde 2009 hasta 2014/2013, se observa un comportamiento descendente del índice de procesos en todos los tamaños; de 2015 a 2018 se constata un incremento mantenido. Además, en el año 2018 respecto al 2017 se produce un incremento de la tendencia que se acentúa también según se considera el tamaño.

Si consideramos el género, el comportamiento general mantiene tendencias diferenciadas que se describen a continuación.

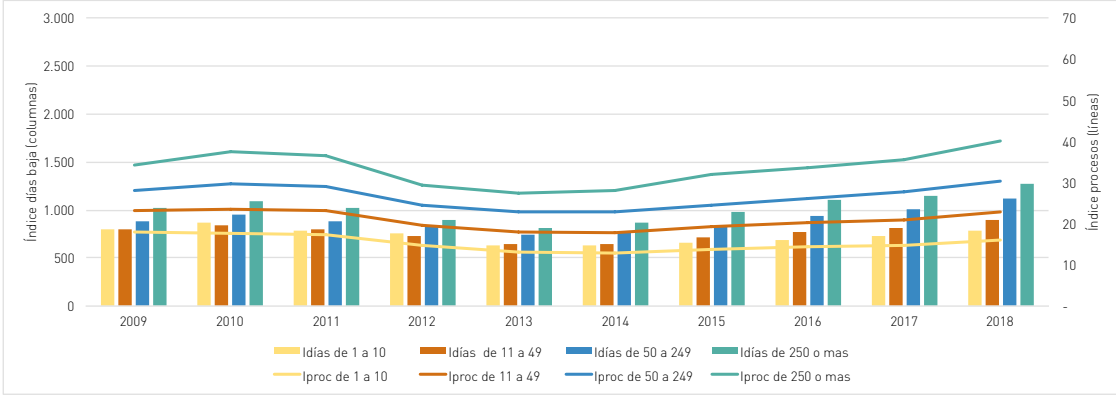
6.1.1 Incapacidad temporal en hombres

El índice de procesos en 2018 se mantiene por debajo de los valores de 2009, salvo en las empresas de 50 o más trabajadores y el índice de día de baja se incrementa para todos los tamaños por encima de 10 trabajadores.

Incapacidad temporal en contigencia común por tamaño de empresa en hombres

	Índice procesos					Índice días baja				
Ejer. /tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	17,86	23,18	28,16	34,36	25,08	800,94	799,48	875,90	1.026,42	861,73
2010	17,72	23,56	29,80	37,55	26,22	863,67	843,74	946,24	1.092,36	922,58
2011	17,20	23,15	29,19	36,38	25,57	787,12	798,10	884,62	1.020,41	859,40
2012	14,60	19,55	24,61	29,48	21,37	755,22	733,43	838,32	895,45	797,16
2013	13,14	17,86	22,88	27,26	19,58	635,50	652,05	743,18	810,23	700,63
2014	12,88	17,82	22,90	28,01	19,59	625,50	649,86	765,25	867,48	712,91
2015	13,81	19,17	24,65	31,80	21,53	653,39	714,50	822,86	983,99	777,95
2016	14,38	20,12	26,27	33,72	22,80	682,01	773,54	944,46	1.110,96	858,89
2017	14,88	20,95	27,75	35,67	24,10	724,57	815,96	1.001,22	1.152,35	908,01
2018	15,98	22,72	30,25	40,16	26,58	779,95	900,12	1.116,41	1.275,03	1.002,91

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por tamaño de empresa - Hombres



En 2018, el índice de procesos de las empresas de más de 250 trabajadores es 2,5 veces superior al de las de menos de 10 trabajadores (24,17 procesos de baja más por cada 100 trabajadores en las empresas de menos de 10 frente a las de más de 250) y 1,6 veces respecto al índice de días de baja (495,09 días de baja más por cada 100 trabajadores). Además, la diferencia existente en el año 2009 entre ambos tamaños crece considerablemente al finalizar el periodo (2018).

Duración media de los procesos en hombres

La siguiente tabla muestra las duraciones medias de los procesos.

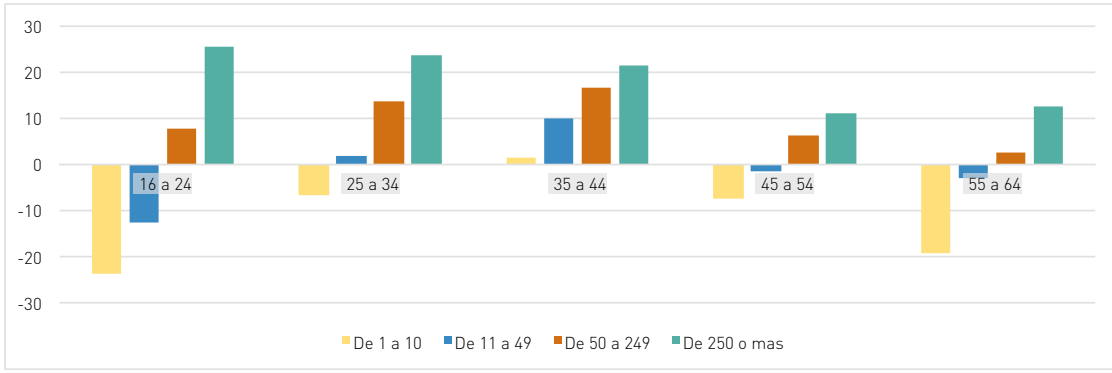
IT en contigencia común por tamaño de empresa en hombres					
	Duración media				
Ejer. /tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	44,84	34,48	31,10	29,87	34,36
2010	48,74	35,81	31,76	29,09	35,18
2011	45,77	34,47	30,31	28,05	33,61
2012	51,71	37,52	34,07	30,38	37,30
2013	48,37	36,51	32,48	29,73	35,78
2014	48,58	36,47	33,41	30,97	36,39
2015	47,31	37,27	33,39	30,94	36,14
2016	47,44	38,45	35,96	32,95	37,67
2017	48,69	38,94	36,08	32,30	37,67
2018	48,80	39,62	36,91	31,75	37,73

La variación entre 2018 y 2009 de la duración media de los procesos de baja en cada tamaño de empresa se ha incrementado con valores netos cercanos a los 4 a 5 días en todos los tamaños, salvo en las de más de 250 trabajadores que muestran un menor aumento de cerca de 2 días.

Variación de los índices en hombres

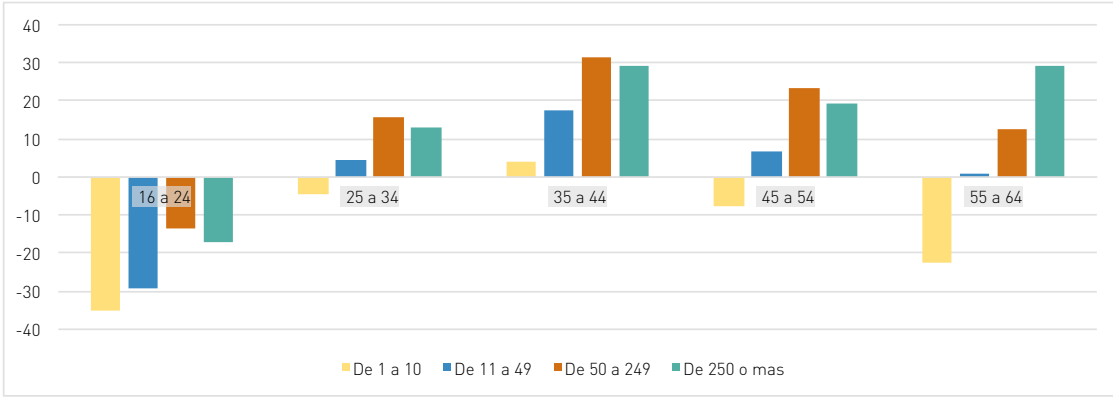
Teniendo en cuenta la edad, en las siguientes gráficas se muestra la variación de los índices de procesos y del índice de días de 2018 respecto al 2009, en cada uno de los tamaños de empresa.

Variación índice de procesos contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tamaño de empresa - Hombres



Como puede verse en las variaciones del índice de procesos, las empresas de menos de 10 son las que expe-rimentan la mayor disminución. El grupo de menos de 24 años muestra la mayor disminución en las empre-sas de hasta 10 trabajadores y el mayor incremento en las de más de 250 que muestran los mayores incre-mentos para todos los tramos de edad.

Variación índice de días de baja contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tamaño de empresa - Hombres



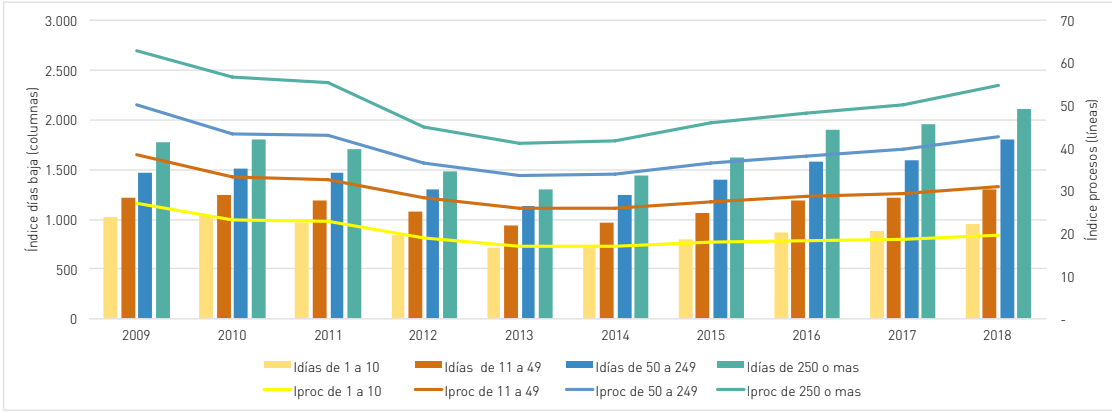
En cuanto al índice de días, el grupo de entre 16 y 24 años es el único que disminuye en todos los tamaños de empresas. El grupo de más de 54 años presenta las mayores variaciones del índice de días entre las em-presas de menos de 10 trabajadores y las de más de 250.

6.1.2 Incapacidad temporal en mujeres

El índice de procesos en 2018 se mantiene por debajo de los valores de 2009 y el índice de día de baja se incrementa para todos los tamaños, salvo en el de 1 a 10 trabajadores que disminuye.

Incapacidad temporal en contigencia común por tamaño de empresa en mujeres										
	Índice procesos					Índice días baja				
Ejer. /tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	26,97	38,52	50,08	62,76	44,03	1.020,96	1.223,22	1.465,75	1.778,24	1.360,83
2010	23,32	33,14	43,50	56,68	38,85	1.034,05	1.249,44	1.502,43	1.803,26	1.390,36
2011	22,77	32,67	43,05	55,32	38,09	970,27	1.183,08	1.465,10	1.701,58	1.322,15
2012	19,04	28,33	36,51	44,81	31,71	844,58	1.073,15	1.298,95	1.478,94	1.162,64
2013	17,01	25,94	33,55	41,14	28,71	708,31	942,73	1.136,71	1.304,60	1.005,51
2014	16,97	25,92	33,78	41,87	28,79	739,67	970,74	1.243,47	1.435,17	1.074,00
2015	17,84	27,55	36,42	46,03	31,28	801,11	1.068,51	1.398,34	1.627,01	1.204,02
2016	18,34	28,82	38,28	48,13	32,90	869,86	1.195,29	1.576,05	1.904,00	1.370,20
2017	18,64	29,44	39,81	50,19	34,24	879,34	1.218,07	1.599,22	1.950,21	1.403,17
2018	19,72	31,04	42,82	54,85	37,20	955,83	1.303,37	1.798,96	2.111,72	1.545,37

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia común por tamaño de empresa - Mujeres



En 2018, el índice de procesos de las empresas de más de 250 trabajadores es 2,8 veces superior al de las de menos de 10 trabajadores (35,13 procesos de baja más por cada 100 trabajadores en las empresas de menos de 10 frente a las de más de 250) y 2,2 veces respecto al índice de días de baja (1.155,89 días de baja más por cada 100 trabajadores).

Duración media de los procesos en mujeres

Para ver la correlación entre el número de procesos y su duración la siguiente tabla muestra las duraciones medias y su evolución mantenida a lo largo del periodo estudiado.

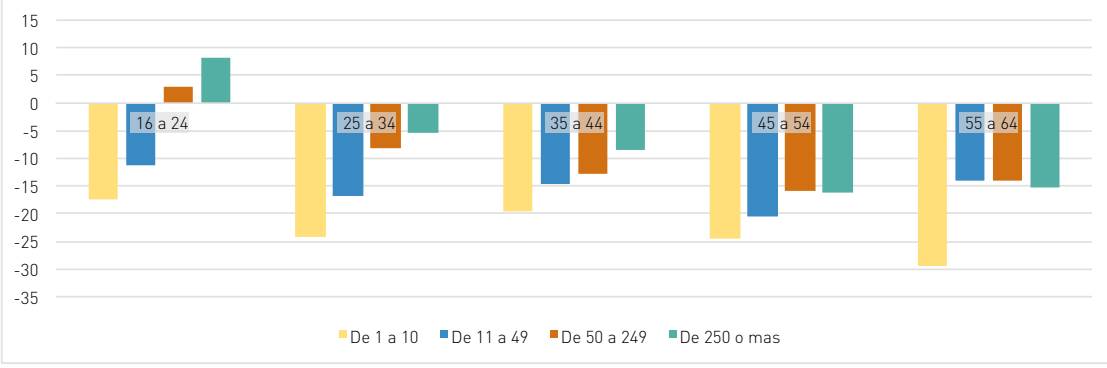
IT en contigencia común por tamaño de empresa en mujeres					
	Duración media				
Ejer. /tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	37,86	31,76	29,27	28,34	30,91
2010	44,33	37,70	34,54	31,81	35,78
2011	42,61	36,21	34,03	30,76	34,71
2012	44,36	37,88	35,58	33,01	36,67
2013	41,64	36,35	33,88	31,71	35,02
2014	43,59	37,45	36,81	34,27	37,31
2015	44,89	38,78	38,40	35,35	38,49
2016	47,42	41,48	41,17	39,56	41,65
2017	47,17	41,37	40,17	38,86	40,98
2018	48,47	41,99	42,01	38,50	41,54

La variación entre 2018 y 2009 de la duración media de los procesos de baja en cada tamaño de empresa se ha incrementado en torno a los 10 días en todos los tamaños, salvo en las de más de entre 50 a 249 trabaja-dores que muestran un aumento superior a los 12 días.

Variación de los índices en mujeres

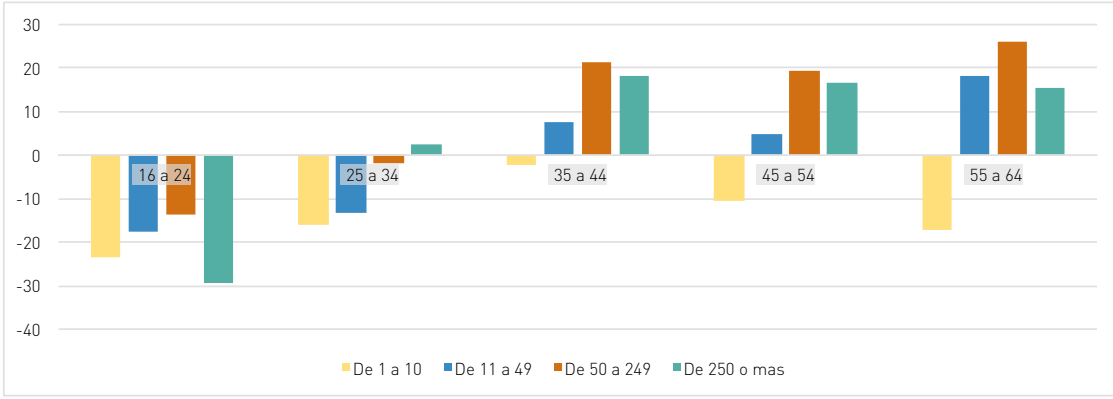
Teniendo en cuenta la edad en las siguientes gráficas se muestra la variación de los índices de procesos y de días de 2018 respecto al 2009:

Variación índice de procesos contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tamaño de empresa - Mujeres



Como puede verse en la gráfica, las variaciones de 2018 respecto a 2009 del índice de procesos experimenta disminuciones a mayor edad y menor tamaño de empresa. El grupo de menos de 24 años es el único que presentan índices de procesos superiores en 2018 a los de 2009 para las empresas de más de 50 trabajadores.

Variación índice de días de baja contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tamaño de empresa - Mujeres



En cuanto a las variaciones en el índice de días, el grupo de entre 16 y 24 años es el único que disminuye en todos los tamaños de empresas. El mayor incremento se produce en las empresas de entre 50 a 249 trabaja-dores en el grupo de edad de más de 54 años.

6.1.3 Duración media de los procesos de larga duración

En la siguiente tabla se muestran las duraciones medias de los procesos de incapacidad temporal por con-tingencia común incluyendo además las duraciones medias de los procesos de menos y más de 90 días (larga duración) , lo que permite observar de forma integrada la variación entre el número de procesos y su dura-ción en función del tamaño de la empresa.

IT en contigencia común por tamaño de empresa					
	Duración media total				
Ejer. / tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	41,10	33,11	30,04	28,90	32,39
2010	46,51	36,70	33,25	30,72	35,50
2011	44,15	35,31	32,36	29,68	34,21
2012	47,84	37,70	34,92	31,98	36,95
2013	44,75	36,43	33,27	30,93	35,36
2014	45,87	36,97	35,33	32,97	36,91
2015	46,01	38,03	36,22	33,57	37,45
2016	47,43	39,96	38,89	36,91	39,89
2017	47,88	40,14	38,34	36,19	39,49
2018	48,62	40,76	39,70	35,77	39,82

IT en contigencia común por tamaño de empresa										
	Duración media bajas de ← 90 días					Duración media bajas de → 90 días				
Ejer. / tamaño	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	16,95	14,57	13,58	12,87	14,18	233,29	229,67	225,18	231,02	229,73
2010	17,28	14,71	13,63	12,60	14,15	260,07	254,09	244,59	249,97	251,83
2011	17,06	14,53	13,52	12,67	14,07	257,79	251,19	248,05	249,19	251,31
2012	17,49	14,55	13,60	12,80	14,24	262,74	258,08	258,64	256,51	258,93
2013	17,89	15,01	13,85	13,26	14,64	256,03	254,29	252,52	251,59	253,52
2014	18,39	15,62	14,58	13,89	15,28	251,78	248,84	249,71	251,45	250,46
2015	18,13	15,33	14,32	13,46	14,90	254,31	255,29	255,62	253,29	254,58
2016	17,87	15,00	14,07	13,33	14,64	263,54	263,83	265,13	266,94	265,10
2017	17,67	14,97	13,65	12,82	14,26	265,81	266,53	270,96	273,75	269,90
2018	17,14	14,45	13,35	12,20	13,70	271,81	273,28	276,85	276,91	275,18

Tal y como se muestra en la tabla, la duración media total se incrementa en todos los tamaños de empresa en 2018 respecto a 2009, la misma se ha incrementado en torno a 8 días en todos los tamaños, salvo en el de 50 a 249 trabajadores que muestra un mayor aumento de hasta 10 días.

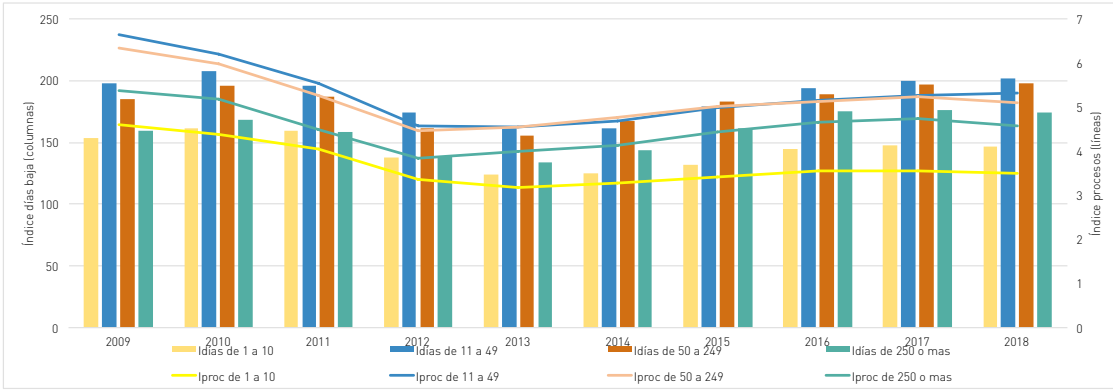
La duración media de los procesos de menos de 90 días disminuyó en el año 2018 con respecto al 2009 en un -3,38% (13,70 días en el 2018 y 14,18 días en el 2009) y por tamaño de empresa solo se incrementó en las empresas de menos de 10 trabajadores y en las de más de 10 trabajadores disminuyó. La duración media de los procesos de más de 90 días de duración (larga duración) se incrementó en el 2018 con respecto al 2009 en un 19,78% (275,18 días en el 2018 y 229,73 días en el 2009) y por tamaño , aumentó en todos los tamaños de empresa.

6.2 Contingencia Profesional

En este apartado se analiza la evolución de la incapacidad temporal por contingencias profesionales aten-diendo al tamaño de las empresas (se toma como empresa el código cuenta de cotización) durante el perio-do de referencia, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla y gráfica.

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tamaño de empresa										
	Índice procesos					Índice días baja				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	4,61	6,63	6,33	5,37	5,72	153,39	198,20	184,75	159,19	173,99
2010	4,39	6,21	5,97	5,17	5,41	161,55	207,75	195,89	167,94	183,16
2011	4,04	5,54	5,27	4,49	4,82	159,15	195,72	186,52	158,43	174,92
2012	3,36	4,57	4,46	3,84	4,03	138,09	174,50	161,20	139,17	152,85
2013	3,18	4,55	4,55	3,99	4,01	124,11	160,92	155,50	133,83	142,56
2014	3,26	4,67	4,77	4,13	4,14	124,61	161,64	167,29	143,88	147,76
2015	3,41	5,00	5,01	4,43	4,39	131,49	179,39	182,66	161,48	161,58
2016	3,54	5,15	5,13	4,65	4,55	145,08	193,81	189,42	174,66	173,71
2017	3,56	5,26	5,22	4,73	4,63	147,20	199,80	196,98	176,51	178,19
2018	3,49	5,32	5,11	4,58	4,56	146,33	201,79	198,13	174,24	178,32

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia profesional por tamaño de empresa



El índice de procesos de contingencia profesional de 2018 es inferior al de 2009, independientemente del tamaño de la empresa.

Las empresas de entre 11 y 49 trabajadores son las que registran un mayor índice de procesos, aunque en el periodo 2014/2015 se mantuvieron por debajo de las de entre 50 y 249 trabajadores que en la actualidad es el segundo grupo con mayor siniestralidad.

El índice de días de baja experimenta, un comportamiento estable, con un ligero incremento en 2018 res-pecto a 2009, en todos los tamaños de empresa salvo en las de entre 1 y 10 trabajadores.

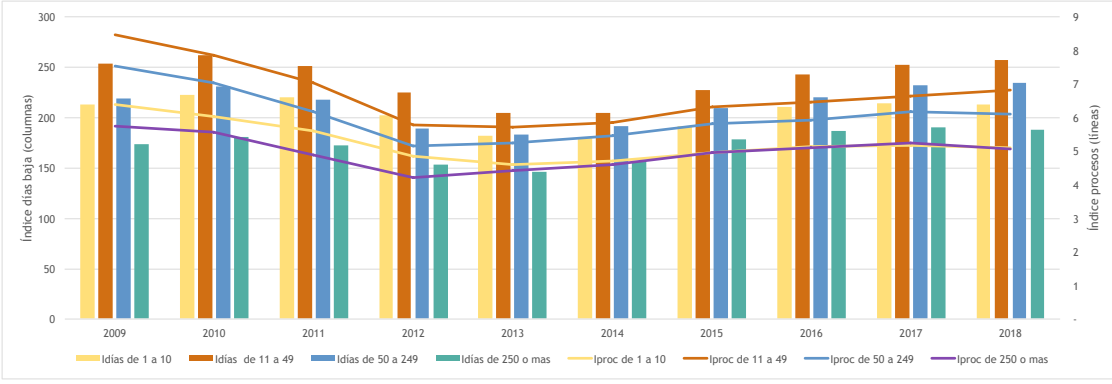
Desde 2009 hasta 2012 (en empresas de más de 50 trabajadores) o 2013 (en las de menos de 50 trabajado-res) se observa un comportamiento descendente del índice de procesos, a partir de dichos años y hasta 2017, se constata un incremento mantenido, que tiende a estabilizarse en 2018, año en el que se produce un ligero decremento del índice de procesos salvo en las empresas de entre 11 y 49 trabajadores.

6.2.1 Incapacidad temporal en hombres

El índice de procesos en 2018 se mantiene por debajo de los valores de 2009, con independencia del tamaño de la empresa. El índice de días de baja experimenta un ligero incremento para todos los tamaños de em-presa por encima de los 10 trabajadores.

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tamaño de empresa en hombres										
	Índice procesos					Índice días baja				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	6,39	8,45	7,52	5,74	7,12	213,47	253,20	219,23	173,48	218,36
2010	6,03	7,84	7,02	5,56	6,68	222,10	261,73	230,85	181,24	227,15
2011	5,60	7,03	6,18	4,87	5,98	220,42	251,29	217,75	172,55	218,69
2012	4,86	5,79	5,15	4,21	5,05	202,27	224,89	188,53	153,69	195,30
2013	4,59	5,71	5,26	4,41	5,01	181,80	205,08	183,24	146,12	181,24
2014	4,72	5,85	5,45	4,59	5,16	180,06	205,11	190,97	156,70	184,70
2015	4,95	6,30	5,80	4,96	5,51	191,95	227,10	208,85	178,30	202,36
2016	5,14	6,46	5,92	5,12	5,66	210,77	243,18	220,54	186,15	216,42
2017	5,18	6,65	6,18	5,25	5,82	213,78	252,40	231,42	190,60	223,15
2018	5,11	6,80	6,08	5,05	5,78	212,80	256,74	234,84	188,30	224,32

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia profesional por tamaño de empresa - Hombres



Los mayores índices de procesos y de días de baja se producen en las empresas de entre 11 a 249 trabajado-res y disminuyen en las empresas de más de 250 trabajadores. El índice de procesos de las empresas de hasta 10 trabajadores se aproxima a las de más de 250 trabajadores a medida que transcurre el periodo.

A lo largo del periodo, las empresas de hasta 10 trabajadores respecto a las de más de 250 trabajadores presentan un menor índice de días de baja.

Duración media de los procesos en hombres

En la siguiente tabla se muestra la evolución de la duración media de los procesos:

IT en contigencia profesional por tamaño de empresa en hombres					
	Duración media				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	33,41	29,95	29,15	30,24	30,66
2010	36,83	33,37	32,90	32,58	34,00
2011	39,39	35,76	35,26	35,45	36,55
2012	41,66	38,81	36,59	36,50	38,68
2013	39,62	35,90	34,85	33,12	36,17
2014	38,15	35,07	35,05	34,16	35,77
2015	38,79	36,04	35,98	35,94	36,75
2016	40,97	37,62	37,27	36,39	38,21
2017	41,27	37,94	37,46	36,33	38,37
2018	41,66	37,74	38,60	37,26	38,84

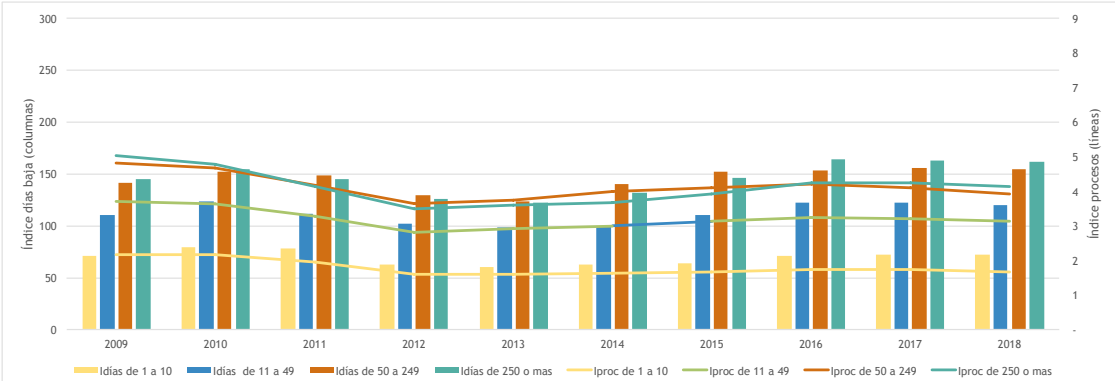
La variación entre 2018 y 2009 de la duración media de los procesos de baja en cada tamaño de empresa se ha incrementado presentado valores cercanos a los 8 días y una mayor duración media en las empresas de hasta 10 trabajadores con un promedio cercano a los 4 días más de baja por proceso, respecto a las empre-sas de mayor tamaño.

6.2.2 Incapacidad temporal en mujeres

El índice de procesos en 2018 se mantiene por debajo de los valores de 2009, con independencia del tamaño de la empresa y el índice de días de baja se incrementa para todos los tamaños.

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tamaño de empresa en mujeres										
	Índice procesos					Índice días baja				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	2,18	3,71	4,83	5,01	3,91	71,46	110,24	141,39	145,04	116,47
2010	2,16	3,64	4,67	4,79	3,80	79,29	123,07	152,55	155,00	126,99
2011	1,96	3,27	4,18	4,12	3,37	77,56	111,14	148,71	144,85	120,25
2012	1,60	2,80	3,64	3,49	2,82	62,26	101,61	129,10	125,32	102,69
2013	1,61	2,90	3,73	3,59	2,86	59,96	98,46	123,41	122,15	98,12
2014	1,64	3,00	3,98	3,68	2,96	62,75	99,88	139,72	131,64	105,10
2015	1,68	3,12	4,08	3,92	3,10	63,85	110,79	152,39	145,65	114,67
2016	1,75	3,24	4,21	4,22	3,26	71,46	121,97	153,37	164,02	124,67
2017	1,74	3,22	4,09	4,24	3,24	72,38	122,62	156,16	163,16	125,86
2018	1,67	3,13	3,94	4,14	3,16	71,83	120,30	154,26	161,32	125,07

Índice de días baja - Índice de procesos contingencia profesional por tamaño de empresa - Mujeres



El índice de procesos y de días de baja son mayores en las empresas a partir de 50 trabajadores y los valores máximos se registran en las de más de 250 trabajadores.

El índice de días en 2018 muestra incrementos respecto a 2009 para todos los tamaños de empresa., siendo el máximo en las empresas de más de 250 trabajadores (11,23%).

Duración media de los procesos en mujeres

En la siguiente tabla de duración media de los procesos:

IT en contigencia profesional por tamaño de empresa en mujeres					
	Duración media				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	32,77	29,74	29,29	28,93	29,79
2010	36,78	33,78	32,66	32,36	33,43
2011	39,49	34,00	35,57	35,14	35,70
2012	39,00	36,33	35,47	35,95	36,39
2013	37,36	33,96	33,06	34,05	34,30
2014	38,24	33,29	35,15	35,73	35,46
2015	37,98	35,46	37,33	37,13	36,98
2016	40,87	37,68	36,45	38,83	38,21
2017	41,49	38,10	38,19	38,47	38,80
2018	42,95	38,48	39,20	38,95	39,54

En general se observa un incremento de 10 días en 2018 respecto a 2009 y una mayor duración media en las empresas de hasta 10 trabajadores, con un promedio de 4 días más de duración por proceso, respecto a las empresas de mayor tamaño.

6.2.3 Duración media de los procesos de larga duración

En la siguiente tabla se muestran las duraciones medias de los procesos de incapacidad por contingencia profesional, incluyendo además las de los procesos de menos y más de 90 días (larga dura-ción), lo que permite observar de forma integrada la variación de su duración en función del tamaño de la empresa.

IT en contigencia profesional por tamaño de empresa					
	Duración media total bajas				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	33,28	29,90	29,19	29,63	30,40
2010	36,82	33,46	32,81	32,47	33,83
2011	39,41	35,35	35,37	35,30	36,28
2012	41,08	38,19	36,17	36,24	37,94
2013	39,08	35,38	34,17	33,55	35,55
2014	38,18	34,60	35,09	34,88	35,66
2015	38,61	35,89	36,49	36,48	36,83
2016	40,95	37,63	36,95	37,54	38,21
2017	41,32	37,98	37,72	37,32	38,51
2018	41,95	37,91	38,81	38,05	39,07

IT en contigencia profesional por tamaño de empresa										
	Duración media bajas de ← 90 días					Duración media bajas de → 90 días				
Ejercicio	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total	De 1 a 10	De 11 a 49	De 50 a 249	De 250 o mas	Total
2009	20,17	19,01	19,44	20,08	19,60	186,55	183,22	182,29	184,36	184,09
2010	21,09	20,03	20,40	21,18	20,61	204,80	199,36	199,56	195,82	200,15
2011	21,61	20,64	21,36	21,87	21,31	215,36	212,52	218,80	208,54	214,04
2012	21,96	20,96	21,46	21,87	21,53	218,12	222,87	223,00	216,33	220,30
2013	21,92	20,96	21,63	21,71	21,53	208,60	214,09	208,43	211,32	210,55
2014	22,06	20,92	21,56	21,82	21,56	208,12	209,77	210,07	205,83	208,60
2015	22,20	21,34	22,31	22,62	22,09	206,64	206,86	211,44	211,32	208,91
2016	22,05	21,22	21,69	22,24	21,78	210,42	215,12	213,30	213,51	213,03
2017	22,25	21,25	21,60	22,22	21,80	209,50	214,40	214,95	216,57	213,71
2018	22,26	21,33	21,81	22,26	21,88	207,33	208,75	213,28	213,14	210,50

Del análisis de la evolución de la duración media se destaca que en 2018 respecto a 2009, se ha experimen-tado un incremento cercano a los 8-9 días en todos los tamaños de empresa. Las empresas de hasta 10 tra-bajadores son las que registran una mayor duración media de los procesos de contingencia profesional, en todos los años del periodo.

La duración media de los procesos de menos de 90 días aumentó en el año 2018 con respecto al 2009 en un 11,63% (21,88 días en el 2018 y 19,60 días en el 2009) y se incrementó en todos los tamaños de empresa.

La duración media de los procesos de más de 90 días de duración (larga duración) se incrementó en el 2018 con respecto al 2009 en un 14,34% (210,50 días en el 2018 y 184,09 días en el 2009) y aumentó en todos los tamaños de empresa.

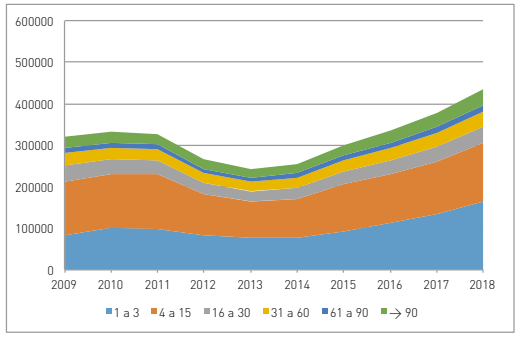
7. INCAPACIDAD TEMPORAL POR TRAMOS DE DURACIÓN DE LAS BAJAS

7.1 Contingencia Común

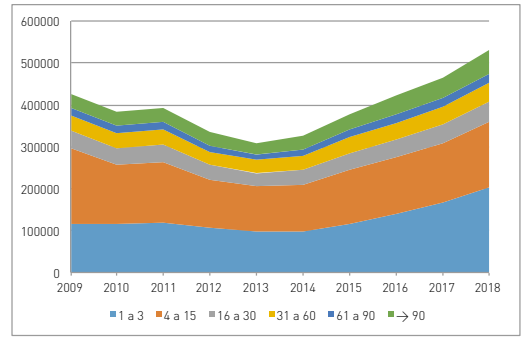
La evolución de la incapacidad temporal por contingencias comunes según el índice de procesos y el tramo de duración de la baja se muestra en las siguiente tabla y en las gráficas se indica de forma segregada por procesos, días de baja, en cada género.

Incapacidad temporal en contigencia común por tramos de duración							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	8,88	13,81	3,60	2,88	1,27	2,81	33,25
2010	9,63	11,87	3,38	2,79	1,24	2,85	31,76
2011	9,45	11,89	3,24	2,72	1,21	2,64	31,15
2012	8,31	9,34	2,63	2,37	1,04	2,42	26,11
2013	7,54	8,46	2,48	2,28	1,00	2,07	23,83
2014	7,29	8,36	2,56	2,41	1,05	2,19	23,86
2015	8,04	9,29	2,68	2,48	1,12	2,45	26,06
2016	9,16	9,11	2,74	2,55	1,17	2,77	27,50
2017	10,26	9,15	2,78	2,58	1,20	2,84	28,80
2018	11,93	9,67	2,91	2,63	1,24	3,15	31,52

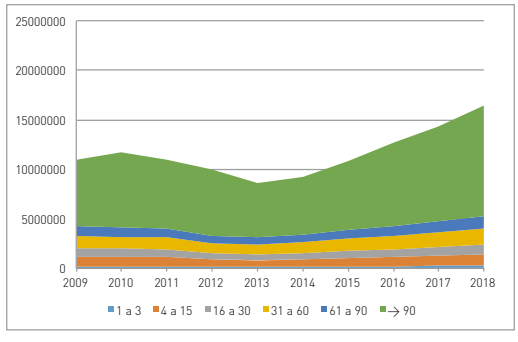
Procesos contingencia común por tramos de duración - Hombres



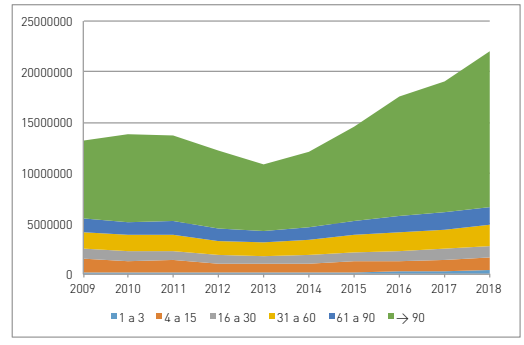
Procesos contingencia común por tramos de duración - Mujeres



Días de baja contingencia común por tramos de duración - Hombres



Días de baja contingencia común por tramos de duración - Mujeres



Los procesos de hasta 15 días de duración suponen entorno al 67% del total y mantienen una proporción mantenida a lo largo del periodo: 21,60 procesos por cada 100 trabajadores sobre un total de 31,52 en 2018 y 22,69 sobre un total de 33,25 en 2009.

Los días de baja que ocasionan estos procesos de hasta 15 días de duración en 2009 representaban el 11,47% del total en 2009 y el 8% en 2018.

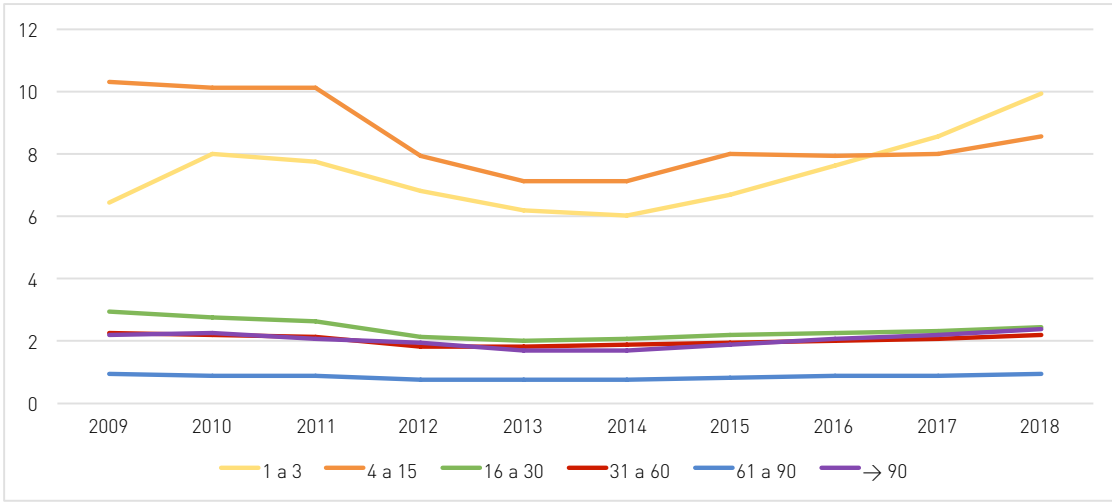
Los procesos de más de 90 días de duración representaban en 2018 representan el 9,99% del total y acumu-lan el 69,02% de los días de baja.

7.1.1 Incapacidad temporal en hombres

Las siguientes tabla y gráfica muestran el índice de procesos en el colectivo de hombres para cada tramo de duración de la baja y en cada año del periodo estudiado:

Incapacidad temporal en contigencia común por tramos de duración en hombres							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	6,42	10,30	2,94	2,29	0,93	2,19	25,08
2010	7,98	10,15	2,76	2,18	0,90	2,26	26,22
2011	7,78	10,12	2,61	2,13	0,87	2,07	25,57
2012	6,80	7,91	2,12	1,83	0,76	1,95	21,37
2013	6,20	7,15	2,01	1,79	0,74	1,69	19,58
2014	6,03	7,11	2,08	1,89	0,77	1,72	19,59
2015	6,70	8,00	2,19	1,95	0,81	1,88	21,53
2016	7,61	7,97	2,25	2,04	0,86	2,08	22,80
2017	8,54	8,03	2,34	2,10	0,91	2,18	24,10
2018	9,96	8,59	2,48	2,19	0,96	2,42	26,58

Índice de procesos contingencia común por tramos de duración - Hombres



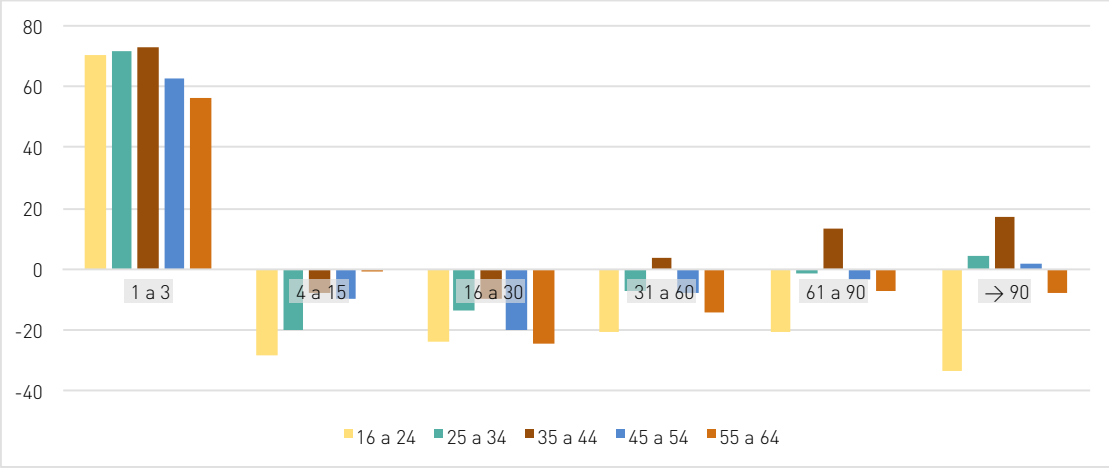
Si bien, en 2018 el índice de procesos en hombres es ligeramente superior al de 2009 (26,58 en el 2018 y 25,08 en el 2009), al analizar los diferentes tramos de duración se observa un resultado heterogéneo de forma que este índice:

- En 2018 , hasta 15 días de duración en 2018 se concentraron el 69,75% de las bajas, con una ligera tendencia al alza sobre 2009 (66,69%).
- En general se aprecia un cambio de tendencia ascendente a partir de 2014, en todos los tramos de duración y especialmente en el de 1 a 3 días de baja, que además, pasa a ser el de mayor índice de procesos en 2018 (9,96 procesos por cada 100 trabajadores), frente al tramo de 4 a 15 días que lo era desde el 2009 hasta 2017.
- En el tramo de 1 a 3 días el índice se ha incrementado en un 55% (9,96 en 2018 y 6,42 en 2009.
- En el tramo de entre 4 a 60 días de duración, el índice en 2018 es inferior al del 2009
- En los tramos superiores a 60 días de baja el índice es superior al del año 2009.

Variación del índice de procesos en hombres

A continuación se muestra gráficamente la variación del índice de procesos de 2018 con respecto a 2009 por grupos de edad y tramos de duración:

Variación índice de procesos contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tramos de duración - Hombres



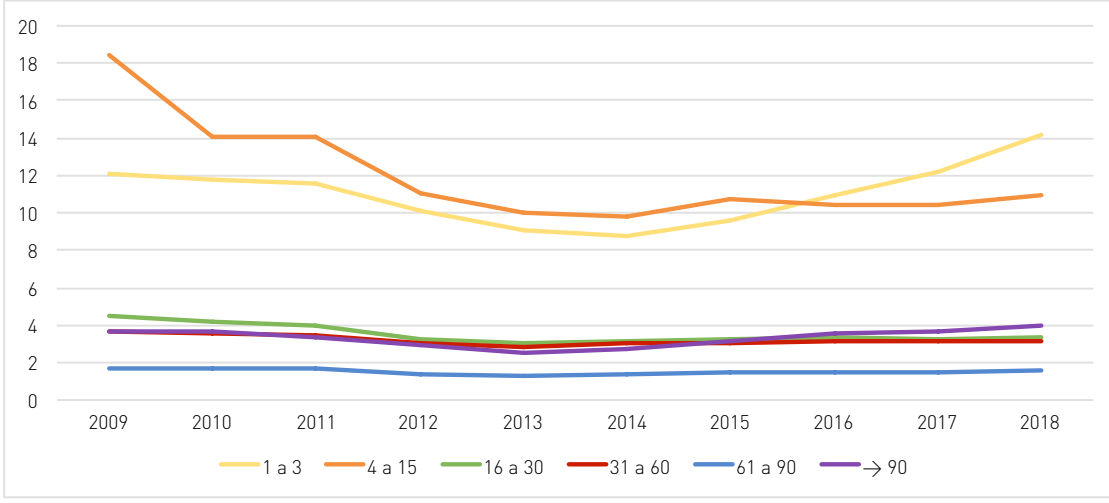
La variación del comportamiento del índice procesos, en 2018 respecto a 2009, en cada uno de los tramos de edad, presenta un incremento de los procesos de entre 1 y 3 días de baja en todos los grupos de edad y una disminución del índice de los procesos de menos de 90 días de duración, en los procesos de larga dura-ción el índice se incrementa en los grupos de edad de entre 25 y 54 años.

7.1.2 Incapacidad temporal en mujeres

Las siguientes tabla y gráfica muestran el índice de procesos en mujeres para cada tramo de duración de la baja y en cada año del periodo estudiado:

Incapacidad temporal en contigencia común por tramos de duración en mujeres							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	12,12	18,44	4,47	3,67	1,71	3,62	44,03
2010	11,74	14,08	4,17	3,57	1,67	3,62	38,85
2011	11,52	14,09	4,02	3,45	1,64	3,37	38,09
2012	10,10	11,02	3,23	3,00	1,37	2,98	31,71
2013	9,09	9,97	3,03	2,83	1,29	2,50	28,71
2014	8,75	9,80	3,11	3,00	1,39	2,74	28,79
2015	9,58	10,78	3,25	3,09	1,47	3,11	31,28
2016	10,94	10,43	3,30	3,14	1,52	3,57	32,90
2017	12,24	10,45	3,29	3,12	1,52	3,62	34,24
2018	14,20	10,91	3,40	3,15	1,56	3,99	37,20

Índice de procesos contingencia común por tramos de duración - Mujeres



Los procesos de hasta 15 días de duración en 2018 reúnen el 67,49% de las bajas (25,11 sobre 37,20 procesos por cada 100 trabajadoras), con una proporción ligeramente inferior al de 2009 (69,40%) motivado princi-palmente por la disminución de los procesos de 4 a 15 días de duración que en 2018 han supuesto 10,91 procesos por cada 100 trabajadoras y que en 2009 ocasionaron 18,44 procesos por cada 100 trabajadores.

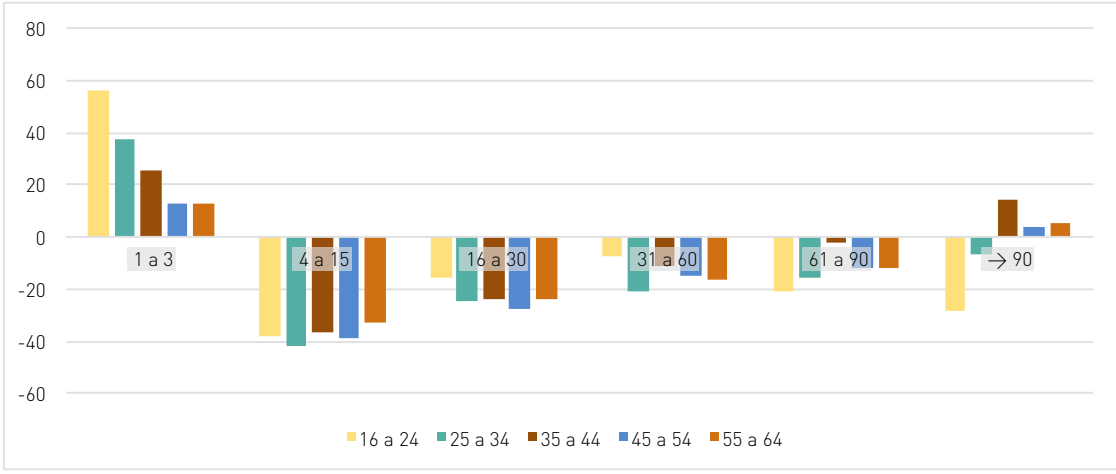
En 2018 el índice de procesos disminuye en los tramos de entre 4 y 90 días de baja, aunque se aprecia un cambio de tendencia al alza a partir de 2014 en todos los tramos de

duración. El tramo de 1 a 3 días de baja pasa a ser el de mayor índice de procesos (14,20 por cada 100 trabajadoras), frente al de 4 a 15 días que lo era desde el 2009 hasta 2014.

Variación del índice de procesos en mujeres

Se analiza y se incluye en la siguiente gráfica la variación del índice de procesos de 2018 con respecto a 2009 por grupos de edad y tramos de duración:

Variación índice de procesos contingencia común 2018 con respecto al 2009 por grupos de edad y tramos de duración - Mujeres



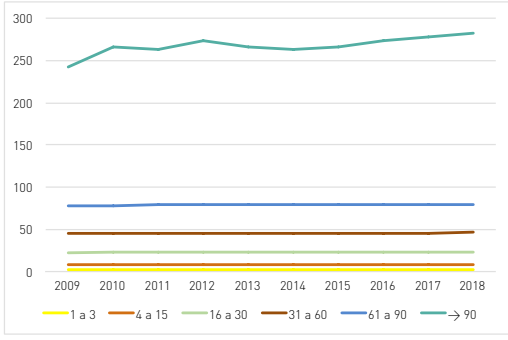
Se aprecia el incremento de los procesos de entre 1 y 3 días de baja en todos los tramos de edad, la dismi-nución del índice de los procesos de los tramos de entre 4 y 90 días de duración en todos los grupos de edad y el incremento de los procesos de más de 90 días en los grupos de edad de más de 34 años.

7.1.3 Duración media de los procesos

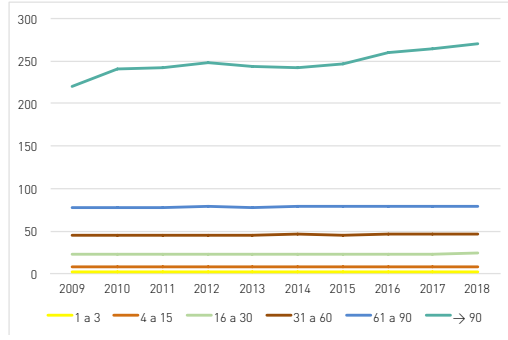
Las siguientes gráficas muestran el análisis de la duración media de la baja:

Duración media en contigencia común por tramos de duración									
	Total			Hombres			Mujeres		
Edad	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.
1 a 3	1,92	1,93	0,65%	1,95	1,96	0,12%	1,89	1,91	0,90%
4 a 15	7,71	8,00	3,79%	7,69	7,95	3,43%	7,72	8,05	4,17%
16 a 30	22,32	23,52	5,37%	22,21	23,47	5,69%	22,42	23,56	5,08%
31 a 60	44,85	46,29	3,22%	44,59	46,05	3,29%	45,06	46,48	3,15%
61 a 90	77,48	79,38	2,46%	77,44	79,15	2,21%	77,51	79,55	2,63%
→ 90	229,73	275,18	19,78%	241,70	281,59	16,50%	220,15	270,72	22,97%

Duración media contingenia común por tramos de duración - Hombres



Duración media contingenia común por tramos de duración - Mujeres



La duración media de los procesos de larga duración (más de 90 días de baja) en 2018 ha sido de 281,59 días en hombres y 270,72 días en mujeres, con un incremento con respecto a 2009, en el que se registraron 241,70 días de baja en hombres y 220,15 días de baja en mujeres.

El índice de procesos en el tramo de más de 90 días de baja muestra una tendencia al alza, de forma que en 2018 (3,15 procesos por cada 100 trabajadores) respecto a 2009 (2,81 procesos por cada 100 trabajadores), se ha incrementado un 12,07% y el índice de días de baja se ha incrementado en un 34,24% más de días por cada 100 trabajadores protegidos(866,29 en 2018 con respecto a 645,31 en 2009) , así la duración media en el 2018 con respecto al 2019 se incrementó en un 19,78% (275,18 días en 2018 y 229,73 en el 2009).

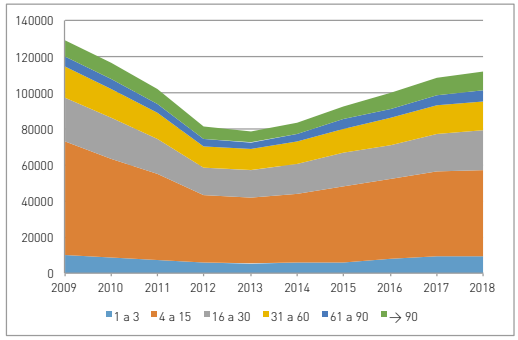
En todos los tramos de duración de las bajas se produce un incremento de la duración media en el año 2018 con respecto al año 2009 , siendo el incremento más alto en las bajas de más de 90 días en ambos géneros .

7.2 Contingencia Profesional

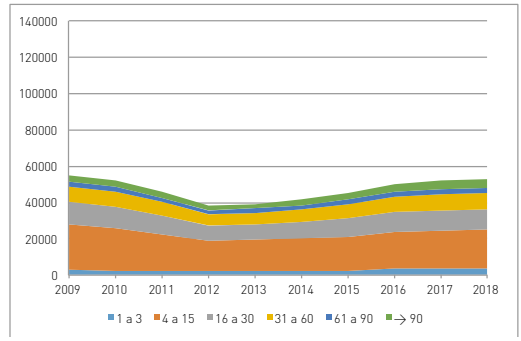
En este apartado se analiza la evolución de la incapacidad temporal por contingencias profesionales aten-diendo al tramo de duración de la baja y el índice de procesos, cuyo comportamiento global se muestra en las siguientes gráficas, de las que se observa que en 2018 los procesos de baja de más de 90 días de dura-ción representan el 9,11% del total y acumulan el 49,08% de los días de baja.

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tramos de duración							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	0,41	2,74	1,14	0,78	0,27	0,38	5,72
2010	0,36	2,50	1,11	0,78	0,27	0,40	5,41
2011	0,31	2,21	0,98	0,70	0,25	0,37	4,82
2012	0,26	1,82	0,80	0,60	0,21	0,33	4,03
2013	0,26	1,82	0,83	0,60	0,21	0,30	4,01
2014	0,26	1,87	0,86	0,62	0,21	0,31	4,14
2015	0,27	1,93	0,92	0,68	0,24	0,35	4,39
2016	0,35	1,94	0,92	0,69	0,25	0,39	4,55
2017	0,36	1,97	0,93	0,71	0,26	0,40	4,63
2018	0,36	1,92	0,92	0,69	0,26	0,42	4,56

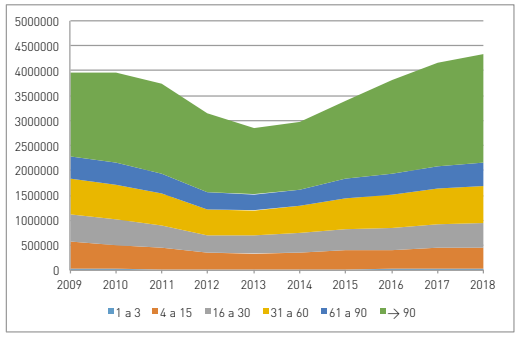
Procesos contingencia profesional por tramos de duración - Hombres



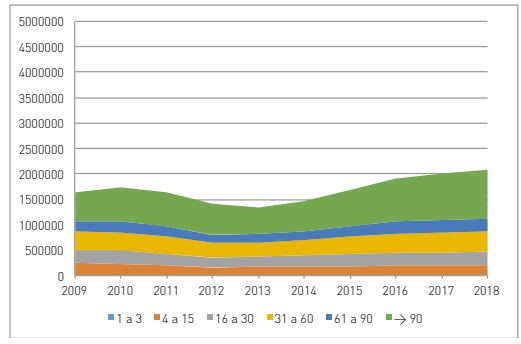
Procesos contingencia profesional por tramos de duración - Mujeres



Días de baja contigencia profesional por tramos de duración - Hombres



Días de baja contigencia profesional por tramos de duración - Mujeres



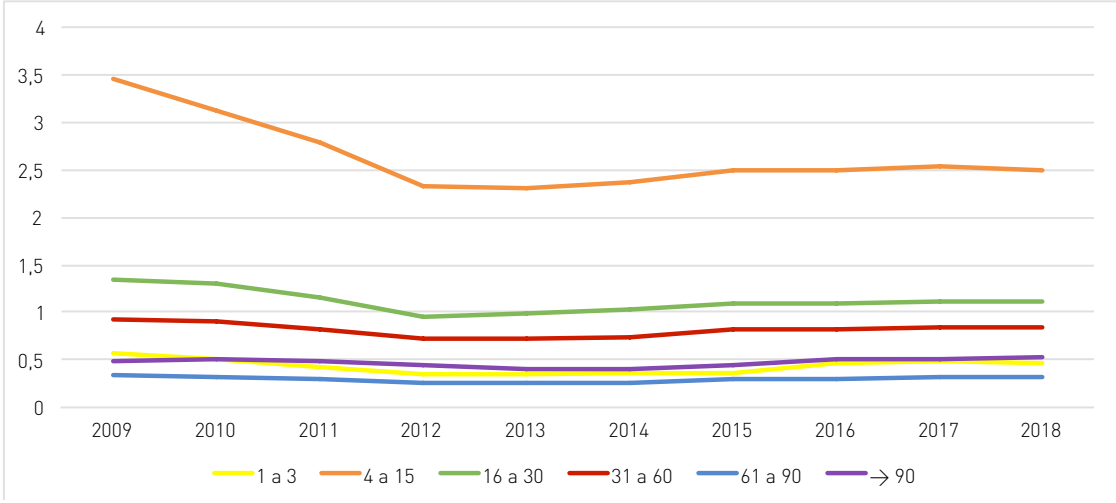
Los días de baja de los procesos de más de 90 días de duración, en 2018, acumulan el 50,06% de los días de baja en los hombres y el 47,06% en las mujeres. Asimismo, los días de incapacidad derivados de estas bajas de larga duración han experimentado un incremento reseñable respecto al año 2009, en el que representa-ban el 42% en hombres y el 34,32% en mujeres.

Las siguientes tabla y gráfica muestran el comportamiento del índice de procesos por género en cada tramo de duración de la baja, a lo largo del periodo estudiado.

7.2.1 Incapacidad temporal en hombres

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tramos de duración en hombres							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	0,57	3,45	1,35	0,92	0,33	0,49	7,12
2010	0,50	3,13	1,30	0,91	0,33	0,51	6,68
2011	0,43	2,79	1,15	0,83	0,31	0,48	5,98
2012	0,35	2,32	0,95	0,72	0,27	0,44	5,05
2013	0,35	2,30	0,98	0,72	0,26	0,39	5,01
2014	0,36	2,37	1,02	0,75	0,26	0,40	5,16
2015	0,37	2,49	1,09	0,81	0,30	0,45	5,51
2016	0,47	2,49	1,09	0,82	0,30	0,50	5,66
2017	0,48	2,54	1,12	0,84	0,32	0,51	5,82
2018	0,47	2,49	1,12	0,84	0,32	0,53	5,78

Índice de procesos contingencia profesional por tramos de duración - Hombres

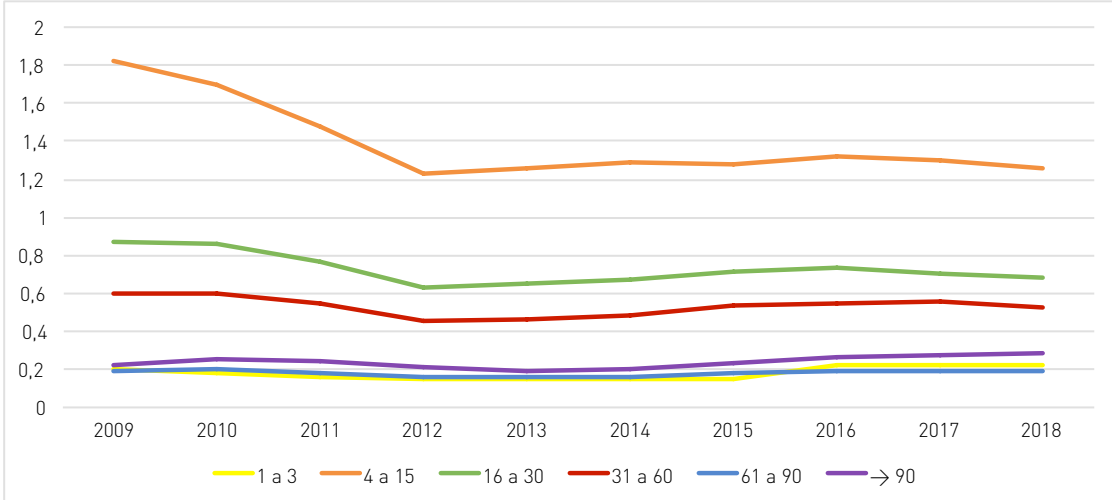


El mayor índice de procesos se concentra en el tramo de hasta 15 días de duración, que en 2018 ha supuesto para hombres el 51,28% de las bajas y en 2009 supuso el 56,48%. El índice de procesos disminuye en todos los tramos de duración, hasta el año 2013 y a partir del mismo vuelve a incrementarse hasta 2017, sin que en 2018 se aprecien variaciones significativas.

7.2.2 Incapacidad temporal en mujeres

Incapacidad temporal en contigencia profesional por tramos de duración en mujeres							
Ejer. / duración	1 a 3	4 a 15	16 a 30	31 a 60	61 a 90	→ 90	Total
2009	0,20	1,82	0,87	0,60	0,19	0,23	3,91
2010	0,18	1,69	0,87	0,60	0,20	0,26	3,80
2011	0,16	1,48	0,76	0,54	0,18	0,24	3,37
2012	0,15	1,23	0,63	0,45	0,15	0,21	2,82
2013	0,15	1,26	0,65	0,46	0,16	0,19	2,86
2014	0,15	1,29	0,67	0,48	0,16	0,21	2,96
2015	0,15	1,28	0,72	0,53	0,18	0,23	3,10
2016	0,22	1,32	0,73	0,54	0,19	0,26	3,26
2017	0,22	1,30	0,71	0,55	0,19	0,27	3,24
2018	0,22	1,26	0,68	0,53	0,19	0,28	3,16

Índice de procesos contingencia profesional por tramos de duración - Mujeres



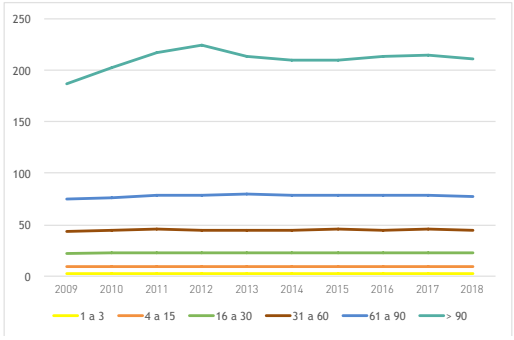
El mayor índice de procesos se concentra en el tramo de hasta 15 días de duración, que en 2018 ha supuesto el 47,04% de las bajas y el 51,70% e 2009 siendo el tramo de mayor índice de procesos el de 4 a 15 días en todo el período estudiado.

7.2.3 Duración media de los procesos

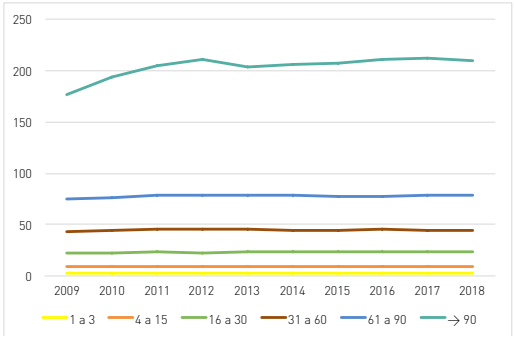
La relación entre los procesos y los días de baja puede observarse de forma conjunta en las siguientes tabla y gráficas en las que se muestra la duración media.

Duración media en contigencia profesional por tramos de duración									
	Total			Hombres			Mujeres		
Edad	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.	2009	2018	Var.
1 a 3	2,50	2,53	1,52%	2,49	2,53	1,38%	2,50	2,55	1,78%
4 a 15	8,90	9,05	1,72%	8,80	9,00	2,25%	9,14	9,17	0,36%
16 a 30	22,07	22,99	4,18%	22,04	22,92	3,99%	22,13	23,14	4,55%
31 a 60	43,35	44,97	3,74%	43,47	45,03	3,59%	43,11	44,86	4,08%
61 a 90	74,86	77,91	4,07%	74,88	77,81	3,91%	74,80	78,09	4,41%
→ 90	184,09	210,50	14,35%	186,90	210,96	12,87%	176,20	209,51	18,90%

Duración media contingencia profesional por tramos de duración - Hombres



Duración media contingencia profesional por tramos de duración - Mujeres



La duración media de los procesos de larga duración (más de 90 días) en 2018 alcanzó 210,96 días en hom-bres y 209,51 días en mujeres , con un incremento respecto a 2009, en el que se registraron 186,90 días de baja en hombres y 176,20 días de baja.

En todos los tramos de duración de las bajas se produce un incremento de la duración media en el año 2018 con respecto al año 2009 , siendo el incremento más alto en las bajas de más de 90 días en ambos géneros.

8. CONCLUSIONES

En 2018 respecto a 2009 disminuyó el índice de procesos en ambas contingencias, cuatro veces más en contingencia profesional que en común (20,24% en contingencia profesional y un 5,19% en contingencia común) situándose el máximo histórico del período en el año 2009 para ambas contingencias.

El índice de días de baja muestra un comportamiento ascendente a lo largo del periodo en ambas con-tingencias, si bien con un incremento de ocho veces superior en contingencia común que en profesional, siendo el máximo histórico de la evolución de los últimos 10 años, el año 2018. Para ambas contingencias, la evolución de los días de baja y de los procesos muestra dos tendencias. De 2009 a 2013 se experimenta una disminución mantenida y un cambio al alza desde 2014 hasta 2018. Si correlacionamos estas tendencias con la evolución de la población protegida, no es proporcional al au-mento de la población.

8.1 Conclusiones generales

Contingencia común

- En 2018 los procesos de esta contingencia representan el 85,46% del total de procesos.
- Respecto a los grupos de edad analizados, destaca el incremento de la variación del índice de días de baja entre los grupos de mayor y menor edad. En el año 2009, la variación del índice de días de baja de los trabajadores mayores de 55 años con respecto a los de menos de 24 años fue del 117,02% en hombres y del 126,64% en mujeres; al finalizar el periodo estudiado (año 2018) esta va-riación llegó al 194,20% en hombres y del 223,60% en mujeres.
- En 2018 , el índice de procesos de más de 90 días de baja fue de 2,42 en hombres y 3,99 en muje-res, sin que se aprecie una variación significativa respecto a 2009 (2,19 en hombres y 3,62 en muje-res). En cambio, el índice de días de baja, en este tramo de duración, supuso 530,45 días de baja por cada 100 hombres en 2009 y 680,39 en 2018; en mujeres pasó de 796,97 a 1.080,19.

- En el 2018, el 68,51% del total de procesos tuvieron una duración de hasta de 15 días y supusieron el 8 % del total de días de baja y el 10% del total de procesos fueron de más de 90 días y supusieron el 69,02% del total de días de baja.
- El comportamiento descrito, se traduce en un incremento de la duración media de las bajas de larga duración que en 2009 fue de 241,70 días y ascendió a 281,59 días en 2018 en hombres, y en mujeres en 2009 fue de 220,15 días y ascendió a 270,72 días en 2018.
- Los índices de procesos de incapacidad temporal y de días de baja aumentan a mayor tamaño de la empresa con diferencias significativas. En 2018, las empresas de menos de 10 trabajadores registran un 62,83% menos de procesos de baja respecto a las de más de 250 (que supone 30 procesos de baja menos por cada 100 trabajadores) y un 49,47% menos de días de baja (que supone 845 días de baja menos por cada 100 trabajadores).

Contingencia profesional

- Los procesos de contingencia profesional representan el 14,54% del total de procesos.
- El índice de procesos en 2018 ha disminuido un -20,24% respecto al de 2009. Esta tendencia se man-tiene en líneas generales para cada género y en todos los tramos de edad.
- Los mayores índices de procesos y de días de baja se producen en las empresas de entre 11 a 249 trabajadores y disminuyen en las empresas de más de 250. El índice de procesos de las empresas de hasta 10 trabajadores se aproxima a las de más de 250 trabajadores a medida que transcurre el pe-riodo.
- En el 2018, el 49,91% del total de procesos tuvieron una duración de hasta de 15 días y supusieron el 10,26 % del total de días de baja y el 9,11% del total de procesos fueron de más de 90 días y su-pusieron el 49,08% del total de días de baja.
- La duración media de la baja en los procesos de más de 90 días en 2018 alcanzó 210,96 días en hombres y 209,51 días

en mujeres. En 2009, la duración media de estos procesos fue de 186,90 días en hombres y 176,20 días en mujeres.

8.2 Conclusión final

Como ha podido constatarse a lo largo del estudio, la incapacidad temporal se ve afectada, en gran medida, por las condiciones sociolaborales de la población trabajadora, por ello es conveniente analizar los indica-dores que afectan a dichas condiciones para poder valorar su evolución, hacer proyecciones fiables y establecer políticas orientadas a su mejora.

A modo de ejemplo, en 2009, primer año del periodo estudiado, el índice de días de baja derivados de contingencia común fue de 1.076 días por cada 100 trabajadores, que se incrementa hasta 1.255 días en 2018 último año del periodo analizado. Si comparamos ambos índices se puede afirmar que en 2018 respecto a 2009:

- Los días de incapacidad temporal respecto a la población protegida se han incrementado un 16,56%
- Que en 2018 los días de baja por enfermedad común suponen un promedio de 12,55 por trabajador al año y se han incrementado en 1,78 días más que en 2009.
- Que el incremento observado, si se proyecta al conjunto del sistema (entorno a los 18 millones de afiliados), supone 32 millones de días de baja y que cada día del año se tengan que atender y cubrir las prestaciones económicas de 87.000 trabajadores más que si se mantuviese el índice de 2009.

Para poder estimar la magnitud que los cambios de las condiciones sociolaborales de la población prote-gida ha podido determinar en los resultados de la incapacidad temporal en contingencia común, se ha efectuado una segmentación de la población en 48 grupos, en función de las variables consideradas: gé-nero, edad y tamaño de la empresa.

Atendiendo a dicha segmentación, si se aplican los índices de los días de incapacidad de 2009 a los seg-mentos de población de 2018, se observa que más de la mitad del incremento total (16,56%) de los días de incapacidad temporal se deben a los cambios de la distribución de la población en cada segmento y que el incremento no justificable por las variaciones de edad, género y tamaño de la empresa es del 7,09%.

Si consideramos la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia común, el incre-mento en el número de días de baja se debe al comportamiento de los procesos de más de 90 días de duración, cuyo índice de días de baja ha experimentado un incremento total del 34,24% y si se conside-ran los cambios de las condiciones sociolaborales de la población sería del 18,95%.

En el ámbito de la contingencia profesional, que en 2018 representa el 14% del total de días de incapa-cidad temporal, las variaciones del índice de días de 2018 respecto a 2009 no son significativas regis-trándose un incremento total del 2,49% y del 1,19% si se consideran las variaciones de la población, en su mayor parte provocadas también por los procesos de más de 90 días de baja.

Como resultado final del estudio se destaca la importancia de profundizar en los aspectos que determinan el considerable incremento de los días de incapacidad temporal relacionados con las bajas de larga duración (más de 90 días) y establecer mejoras que permitan una mayor eficiencia en la curación de los trabajadores afectados por estos procesos.

capítulo 6

Marco de Gestión II

El absentismo derivado de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes (ITCC)

Evolución de los indicadores de gestión,
propuesta de mejora y la problemática de la financiación
de la ITCC en las Mutuas

Indicadores de ITCC por
Comunidad y Ciudad Autónoma y Sector de actividad

PEDRO PABLO SANZ CASADO
Director Gerente
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

1. INTRODUCCIÓN

La economía española ha cerrado el ejercicio 2018 con indicadores positivos, en términos generales, como son el incremento del 2,4% del Producto Interior Bruto, la creación de más de medio millón de puestos de trabajo y la reducción de la tasa de paro hasta el 14,4%, el dato más bajo desde el 2008. No obstante, en términos comparativos, se aprecia una ralentización del crecimiento con respecto a 2017, ejercicio en el que el incremento del PIB fue del 3%.

Este panorama —crecimiento económico, pero con desaceleración, y mayor tasa de ocupación— da como resultado una opinión, generalizada, de que los años más duros de la crisis han quedado atrás.

En paralelo, los indicadores del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (en adelante ITCC) siguen mostrando una tendencia al alza, con ratios muy superiores al crecimiento de la población media protegida.

Este incremento del absentismo contrasta con lo que ocurrió en plena crisis económica, hace apenas unos años y en la memoria de todos, cuando se redujo de forma patente el absentismo laboral. Una circunstancia que se explicó, por parte de algunos sectores económicos, por el "miedo" que existía por parte de los trabajadores de perder el trabajo, mientras que otros afirmaron que se produjo por la reducción de un uso inadecuado de la utilización de la prestación correspondiente. Probablemente, ambas causas fueran complementarias para que se produjera esa reducción de absentismo laboral.

Por otro lado, cabe señalar que, a pesar de los diferentes cambios normativos, la separación de funciones entre quien satisface la prestación económica (Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y Entidades Gestoras de la Seguridad Social) y quien satisface la asistencia sanitaria (Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas), conlleva una excesiva carga burocrática. Junto a lo anterior, las características particulares de las Instituciones

intervinientes, justifica la existencia de un "absentismo estructural", independiente del ciclo económico.

No obstante, no se deben de perder de vista los datos de 2018, en los que cabe destacar que se han producido 5.212.692 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, un 12,7% más que en 2017, mientras que la población media protegida ha crecido solo un 3,40%, hasta los 17.311.321 Trabajadores[1].

De la misma manera, es necesario reseñar el gasto en prestaciones económicas por ITCC en 2018, que ascendió a 7.498,54 Millones de Euros (M€), lo que supone un crecimiento del 12,89% respecto a 2017. Asimismo, el coste directo para las empresas fue de 6.900,48 M€ mientras que el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir por ese absentismo, ascendió a 70.741,40 M€. Es decir, el coste total[2] del absentismo por ITCC se elevó a más de 85.140,42 M€ en 2018, lo que supone un incremento del 10,02% respecto al ejercicio 2017.

Del coste total del absentismo, el de las prestaciones, se financia con cargo a las cotizaciones por Contingencias Comunes que pagan los Empresarios y Trabajadores (84% y 16%, respectivamente, del 28,30% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes) y los Trabajadores Autónomos a la Seguridad Social.

Escaso control de las bajas

Con independencia del comportamiento negativo del absentismo por Contingencias Comunes, justificado con el ciclo económico, lo realmente preocupante es el escaso alcance de las medidas legislativas destinadas a la mejora de la gestión y el control de los procesos de baja[3], que quedó especificada en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Inicialmente, ambas normativas pudieron suponer un "paso hacia adelante",

1 No incluye el R. AGRARIO Cuenta Ajena y R. del HOGAR.
2 No incluye otros costes tales como los derivados de los Convenios de Financiación entre la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas, así como los gastos de Administración de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
3 Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social" (pendiente aún a día de hoy de la aprobación del correspondiente Reglamento de colaboración en la Gestión de las Mutuas), como en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración y en su Orden de Desarrollo, la Orden ESS/1187/2015

pero años después de su aprobación, se pone en duda su efectividad.

Por este motivo, es necesario continuar avanzando en la adopción de medidas de contención y reducción de las repercusiones de la Incapacidad Temporal, especialmente por Contingencias Comunes, lo que redundaría en una mejora de la competitividad para las empresas, que son quienes financian las prestaciones, y, por ende, para las cuentas de la Seguridad Social y la Economía española.

En este sentido, para mejorar la gestión del absentismo derivado de la ITCC, quizás la medida de mayor calado, sin duda de mayor eficacia, consistiría en que las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social pudieran emitir altas médicas en los procesos de ITCC, del mismo modo que históricamente vienen haciéndolo para los procesos derivados de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, garantizando los derechos de los Trabajadores (los cuales dispondrían de procedimiento administrativo de revisión por parte de la Inspección Médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social).

Esta postura sería, sin ninguna vacilación, la mejor manera de evitar el uso inadecuado de la prestación, así como de minimizar el anteriormente denominado "absentismo estructural", descargando, de este modo, de una importante carga burocrática a los profesionales médicos de los Servicios Públicos de Salud.

Otra medida a considerar sería que las Mutuas tuvieran la posibilidad de prestar asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y pudieran dar el alta en los procesos de ITCC, al menos de patologías traumatológicas. El motivo es que las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son expertas en la asistencia sanitaria de dichas patologías, porque son las que tratan con mayor frecuencia.

En cualquier caso, resultaría necesario adoptar medidas que supongan una mayor autonomía de gestión y presupuestaria de las Mutuas, así como la dotación a las mismas de una financiación adecuada y suficiente para las prestaciones públicas en las que colaboran, y especialmente para las Contingencias Comunes.

Del mismo modo, sería necesario que las Mutuas pudieran tener, además, una solvencia que no se vea mermada por efecto del déficit derivado de una financiación insuficiente en Contingencias Comunes, que en la actualidad está poniendo en riesgo la existencia de algunas Mutuas.

2. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DE LA ITCC

A continuación, se incluyen los gráficos correspondientes a los diferentes indicadores de gestión, asociados a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, elaborados por AMAT en base a los datos disponibles en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a sus propias estimaciones, relativos al período que transcurre desde el ejercicio 2011 a 2018:

- **Población Protegida:**

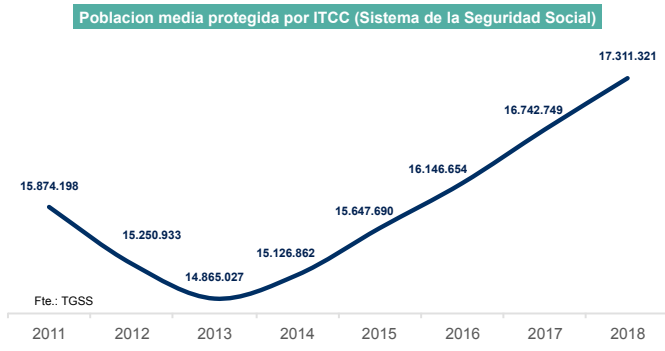


GRÁFICO 1 Fte.: TGSS

En el Gráfico 1 se incluyen los datos correspondientes a la población protegida media anual por ITCC, relativa al Sistema de la Seguridad Social, entre los ejercicios 2011 y 2018. Cabe destacar un incremento de un 3,40% en el ejercicio 2018, respecto al período anterior.

- **Número de Procesos de baja iniciados de ITCC:**

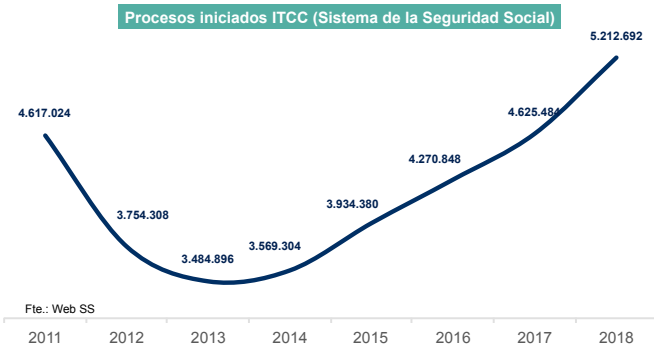


GRÁFICO 2

Tal y como se muestra en el Gráfico 2, el número total de procesos de baja iniciados por ITCC para el total del Sistema de la Seguridad Social, se ha incrementado en un 12,70% entre los ejercicios 2017 y 2018.

- **Incidencia media mensual:** esta variable recoge el número medio mensual de procesos iniciados, por cada 1.000 Trabajadores protegidos.

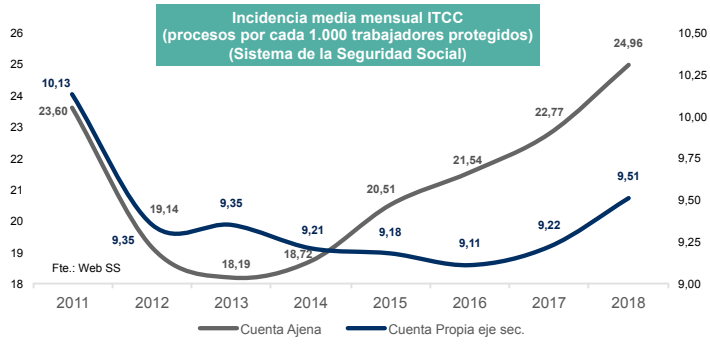


GRÁFICO 3

La incidencia media mensual, para el ejercicio 2018, se ha incrementado un 9,62% respecto al ejercicio anterior, en el caso de los procesos asociados a los Trabajadores por cuenta ajena. En los procesos asociados a los Trabajadores por cuenta propia, el incremento ha sido del 3,15% para el mismo periodo de referencia.

- **Gasto en Prestaciones Económicas por ITCC**: esta variable se corresponde con las prestaciones económicas abonadas por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del 15º día de duración del proceso, en el caso de procesos asociados a Trabajadores por cuenta ajena y, a partir del 4º día de duración, en el caso de los procesos vinculados a Trabajadores por cuenta propia.

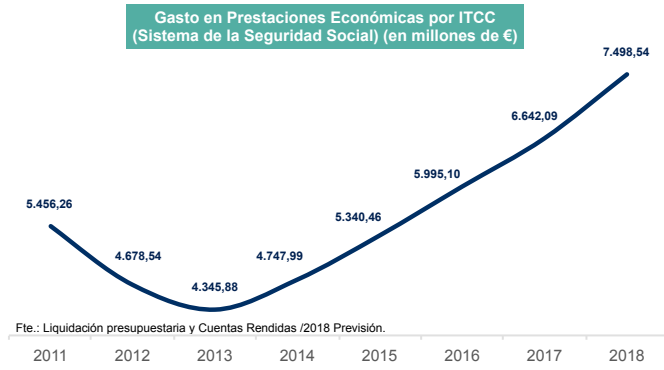


GRÁFICO 4 Fte.: Liquidación presupuestaria y Cuentas Rendidas /2018 Previsión.

El incremento en el importe anual del gasto en prestaciones económicas por ITCC, en el ejercicio 2018, respecto al ejercicio 2017, ha supuesto un 12,89%.

- **Ratio gasto por afiliado:** se define como el cociente entre el importe total de gasto en prestaciones económicas por ITCC entre la población protegida media por dicha contingencia, en cada ejercicio.

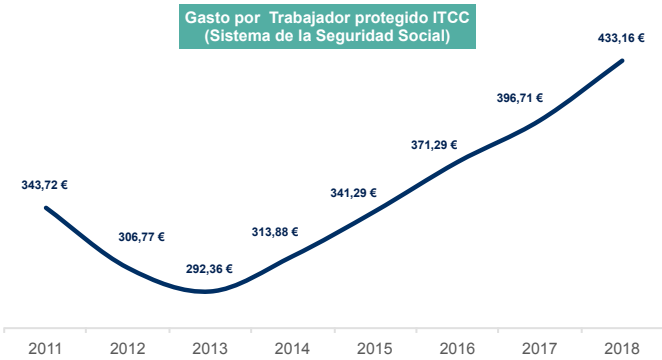
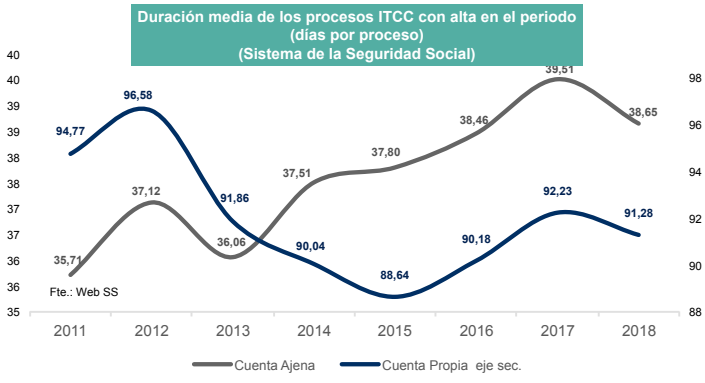


GRÁFICO 5

Dicho ratio ha experimentado un crecimiento del 9,19% en el ejercicio 2018, respecto al ejercicio anterior, alcanzando el valor de 433,16 euros por afiliado protegido.

- **Duración media mensual:** refleja la duración media en días de los procesos finalizados en dicho período, asociados a la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Su dimensión se mide en días.



Fte.: Web SS

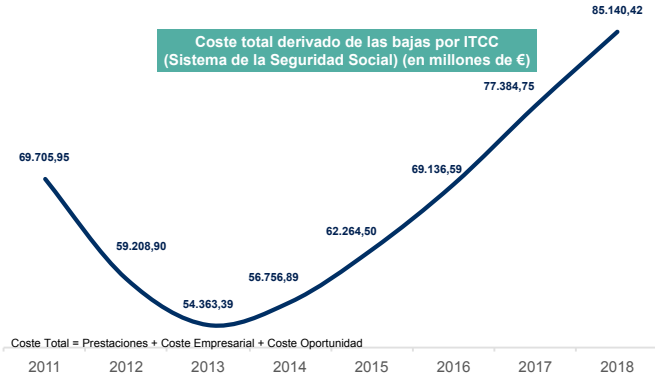
GRÁFICO 6

La duración media de los procesos finalizados asociados a los Trabajadores por cuenta ajena, se ha reducido, respecto al ejercicio 2017, en un 2,18%. En los procesos relativos a Trabajadores por cuenta propia se produce una variación negativa de un 1,03% para dicho período.

3. EL COSTE DEL ABSENTISMO DERIVADO DE LA ITCC

En el Gráfico 7 se muestra la evolución de la variable Coste Total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, con un valor para el ejercicio 2018 que asciende a 85.140,42 M€, lo que supone un incremento de un 10,02% respecto al ejercicio anterior.

GRÁFICO 7



Dicho coste del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes se puede desagregar en:

a) Coste por las Prestaciones Económicas con cargo a Cotizaciones de la Seguridad Social, las cuales se abonan por parte de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, a partir del día 15º de duración del proceso, en el caso de procesos asociados a cuenta ajena, y a partir del 4º día de duración, en el caso de los procesos vinculados a cuenta propia[4].

4 Véase artículo 173.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Hay que destacar que en el ejercicio 2018, mientras el gasto asociado a las Prestaciones Económicas de la Seguridad Social se incrementó un 12,89% respecto al ejercicio 2017, ascendiendo, a 7.498,54 M€, el número de procesos en el ejercicio 2018 se incrementó un 12,70%, llegando a los 5.212.692 procesos, y la población protegida por ITCC se ha incrementado en el periodo 2017-2018 en un 3,40%, hasta alcanzar los 17.311.321 Trabajadores.

b) Coste a cargo directo de las Empresas por el abono de:

- La prestación económica entre los días 4º al 15º, a cargo de las Empresas, según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 173.1.
- Los complementos y mejoras de las prestaciones desde el día 1º de la baja, en su caso, atendiendo a lo acordado en los Convenios Colectivos.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social durante las situaciones de baja, desde el día 1º de la baja, según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social[5].

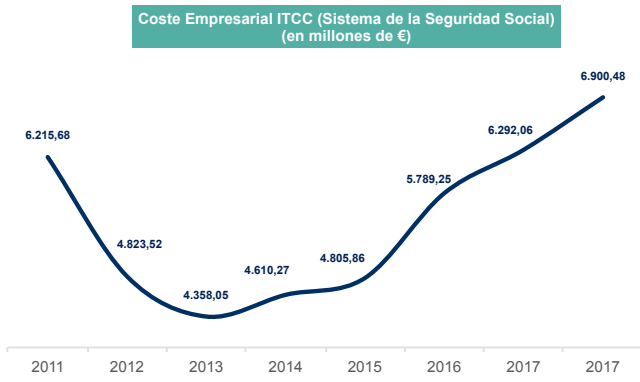


GRÁFICO 8

Atendiendo a la distribución del número de procesos según su duración, así como los complementos y mejoras previstos en los Convenios Colectivos, a los que tienen que hacer frente las Empresas, se estima que el Coste Directo para estas asciende a 6.900,48 M€ en el ejercicio 2018, lo que supone un aumento en un 9,67% respecto al ejercicio precedente.

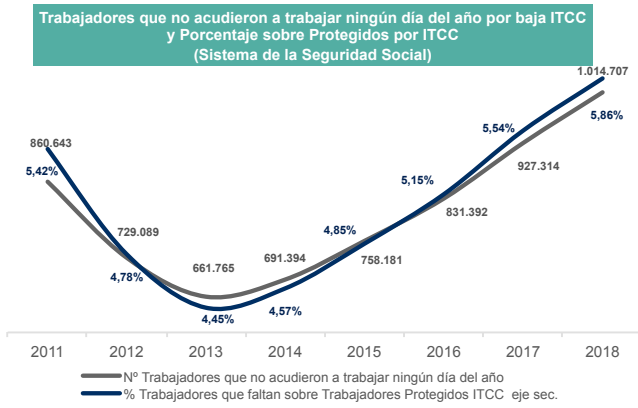
5 Véase artículo 144.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) El coste de oportunidad imputable al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar:

Considerando el número de procesos de ITCC, así como su duración y el número de jornadas medias anuales[6], se estima como resultado un equivalente en jornadas de trabajo anuales, en base al cual se estima el número de Trabajadores que no han participado en la producción de bienes ni en la prestación de servicios, durante un ejercicio completo, con origen en una baja por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Dado lo anterior, se estima que durante 2018 un equivalente a 1.014.707 Trabajadores (casi 5,9 personas de cada 100) no habrían acudido ningún día del año a su puesto de trabajo, tal y como se observa en el Gráfico 9:

GRÁFICO 9



A continuación, se recoge la evolución de la variable coste de oportunidad, que representa el valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar, asociados al equivalente de Trabajadores que no habrían acudido a trabajar ningún día del año, durante los ejercicios 2011 a 2018:

6 Real Calculadas a partir de la información publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, referente a Convenios con efectos económicos conocidos y registrados.

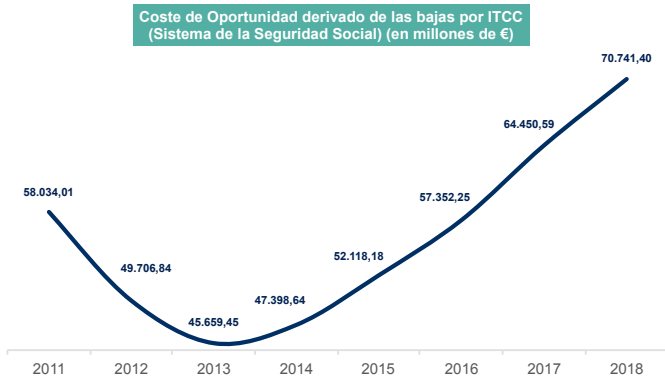


GRÁFICO 10

En base a esas estimaciones, tomando como referencia el Producto Interior Bruto para 2018, se obtiene que el valor de los bienes y servicios que se habrían dejado de producir y prestar, para ese equivalente de Trabajadores, asciende a 70.741,40 M€ (un 5,86% del PIB), para el ejercicio 2018.

De todo lo anterior se puede concluir que absentismo laboral derivado de los más de 5.200.000 procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, tendría un coste superior a 85.000 M€, lo que implica el que existan graves repercusiones para los propios Trabajadores, para la competitividad de nuestras Empresas, para la creación de empleo, para nuestro Sistema de Protección Social y para el crecimiento económico.

Como consecuencia del incremento del absentismo ha supuesto, por parte de los Empresarios, el que se demande especial atención sobre este asunto, dado que supone un lastre, y por parte de los Trabajadores, ya que estas conductas inadecuadas, perjudican al resto de trabajadores, entre otras cuestiones, al ver incrementada su carga de trabajo por tener que hacer frente al desarrollo de las tareas de los Trabajadores en situación de baja, así como por los problemas de organización que tienen que ser afrontados por las Empresas.

Dado lo anterior, resulta necesario que, por parte del legislador, se reflexione con cierta urgencia sobre la viabilidad del actual modelo de gestión de la prestación de ITCC, y se impulsen todas aquellas medidas orientadas a una mejor gestión y control del absentismo derivado de la ITCC, preservando siempre los derechos de los Trabajadores, pero dirigidas a evitar el uso inadecuado de esta prestación por parte de una minoría de los mismos, así como a reducir las cargas administrativas y burocráticas que, en muchos casos, conducen a una duración superior de los procesos, innecesariamente, materializándose en el denominado "absentismo estructural".

En fin, los costes del absentismo laboral son un claro factor de competitividad y de eficiencia que condicionan la sostenibilidad y el crecimiento, con lo que resulta obligado avanzar en medidas eficaces que contribuyan a la racionalización del gasto que se deriva de estas situaciones y a suprimir los costes innecesarios, económicos y sociales, que están siendo asumidos, por parte del las Empresas y los Trabajadores que contribuyen a la Seguridad Social, y que en última instancia tiene efectos perniciosos sobre la competitividad empresarial, la creación de empleo y el crecimiento económico, sin perjuicio de ser un factor importante que compromete severamente la viabilidad del Sistema de Seguridad Social.

4. PROPUESTA DE MEJORA PARA LA GESTIÓN Y EL CONTROL DE LA ITCC

Los datos comentados en este informe justifican por sí mismos la necesidad de reflexionar sobre la oportunidad de introducir elementos de racionalización en la gestión de la prestación, todo ello de cara a mejorar la competitividad de las Empresas, sin perjuicio de garantizar la máxima protección a los Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Hay que señalar que la evolución desfavorable de los indicadores de gestión de la prestación, en parte podría estar relacionada con la mejora de las principales variables económicas, si bien también pone de manifiesto el limitado alcance de las medidas destinadas a mejorar la gestión y control de los procesos de baja.

En todo caso, cabe destacar que la efectividad limitada de esas novedades normativas, en base a los datos comentados anteriormente, demuestran la necesidad de continuar avanzando en la adopción de medidas realmente eficaces en la lucha contra las graves repercusiones que las situaciones de Incapacidad Temporal tienen.

Ante la magnitud del coste de la prestación de ITCC, y que en última instancia tiene efectos perjudiciales sobre la competitividad empresarial, la creación de empleo y el crecimiento económico, y también sobre las cuentas de la Seguridad Social, deberían adoptarse medidas alternativas a las actualmente existentes, contra el absentismo laboral, pudiendo ser una de ellas el reconocimiento a las Mutuas de la posibilidad de emitir altas médicas en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

En este sentido, las Mutuas acreditan una indiscutible experiencia y solvencia en el tratamiento de diagnósticos relacionados con patologías traumatológicas, sugiriendo así que se las permita gestionar íntegramente estas enfermedades, y realizar tratamientos adecuados para garantizar su pronta recuperación.

Otra medida tendente a mejorar el coste de la prestación de ITCC consistiría en la posibilidad de que estas Entidades prestaran asistencia sanitaria, simplemente con el consentimiento del Trabajador, sin necesidad de la autorización del Servicio Público de Salud, y pudieran dar el alta en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, al menos de las patologías traumatológicas.

Todo ello conllevaría la necesidad de sustituir el actual esquema de autorizaciones previas por una mera notificación de la Mutuas para la realización de pruebas, tratamientos e intervenciones quirúrgicas, siempre y cuando se disponga del consentimiento del interesado, y que no medie una respuesta expresa en sentido contrario y fundamentada por el Servicio Público de Salud, evitando así que se consuma tiempo de manera ineficiente, y habilitando con ello la intervención sanitaria a cargo de la Mutua.

Y es que la actuación sanitaria de las Mutuas en las bajas por enfermedades y accidentes no laborales, derivados de patologías traumatológicas, llevaría asociada una mejor y más pronta recuperación de los Trabajadores, ello sin perjuicio de garantizar todos sus derechos. Además, esta actuación de las Mutuas serviría para ayudar a los Servicios Públicos de Salud a reducir sus listas de espera, lo que redundaría en una más pronta atención de otros ciudadanos que requieran asistencia sanitaria.

Así las cosas, en 2018 con datos estimados, se produjeron más de 650.000 Accidentes de Trabajo con Baja, que supusieron un coste para las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de más de 950 Millones de Euros, y más de 24 Millones de días perdidos para las Empresas.

Del total de los Accidentes de Trabajo, más de 550.000 corresponden a patologías traumatológicas, tales como trastornos en las rodillas u otras articulaciones, alteraciones en la espalda, fracturas en los huesos, esguinces, torceduras y contusiones, suponiendo un coste para las Mutuas superior

a 750 Millones de Euros, y representando casi un 84% de los días perdidos de trabajo.

La duración media de la baja laboral de los citados Accidentes de Trabajo es de 36,21 días, lo que representa 0,22 días menos de duración media por proceso si se compara con la duración media del total de los Accidentes de Trabajo (36,43 días).

Así mismo, la duración media de las bajas por enfermedad común de las patologías traumatológicas se sitúa en 64,10 días, es decir, un 59% más de duración media con respecto al total de las bajas por enfermedad común (40,33 días). Y si se contrasta la duración media de estas mismas patologías por Accidentes de Trabajo con las de enfermedad común, las primeras duran casi un 45% menos que las segundas.

Que el tiempo de recuperación de la salud de los trabajadores por estas patologías sea inferior en las Mutuas que en los Servicios Públicos de Salud, nada tiene que ver con la profesionalidad del personal sanitario, habida cuenta de que los médicos de unos y otras Entidades cuentan con los mismos conocimientos, han estudiado en las mismas universidades y actúan bajo el mismo código ético y deontológico. Así las cosas, que el tiempo de recuperación de los Trabajadores se retarde más en los Servicios Públicos de Salud se debe a cuestiones relacionadas con la carga asistencial y la burocracia a la que ha de darse cumplimiento cuando se gestionan procesos de Incapacidad Temporal por accidentes y enfermedades no laborales.

Además de lo anterior, debe recordarse que las Mutuas disponen de 1.080 centros asistenciales, en los que desarrollan su labor profesional más de 10.554 profesionales sanitarios. En este sentido, el nivel de calidad de asistencia sanitaria que los Trabajadores atribuyen a las Mutuas está entre un 8,5 y 9,5 sobre 10.

En todo caso, los Servicios Médicos de las Mutuas ya emiten los correspondientes partes médicos de baja, confirmación

y alta en los procesos de baja derivados de Contingencias Profesionales, por lo que el ejercicio de esta competencia en Contingencias Comunes no generaría ningún tipo de controversia ni una especial litigiosidad.

A modo de ejemplo en el ejercicio 2018, sobre 649.588 procesos de baja de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales finalizados, en vía judicial, únicamente, se iniciaron 1.368 procedimientos motivados por la disconformidad del Trabajador con la decisión de las Mutuas, lo que pone de manifiesto que el porcentaje de litigiosidad se sitúa solamente en el 0,21%.

Además, hay que destacar que la actuación de las Mutuas encuentra el respaldo de los órganos judiciales en el 84,37% de los casos, lo que manifiesta la buena actuación de sus profesionales sanitarios.

Otra ratio que indica el buen hacer de los profesionales sanitarios de las Mutuas es que, de las propuestas de alta que presentan a los Servicios Públicos de Salud en los procesos de baja por Contingencias Comunes, en el año 2018, más del 62% fueron aceptadas por los facultativos del Servicio Público de Salud.

Con el reconocimiento a las Mutuas de emitir altas en Contingencias Comunes, al menos en procesos traumatológicos, se lograría mantener la cobertura de las necesidades de los Trabajadores, garantizando al máximo la adecuada protección a los mismos, acortando la duración innecesaria de los procesos, minimizando la carga burocrática, con lo que se contribuiría a maximizar la competitividad empresarial, y a reducir los costes económicos y sociales que están siendo asumidos por las Empresas y los Trabajadores, así como por el Sistema de la Seguridad Social, lo que redundaría, igualmente, en la mejora de la calidad asistencial al trabajador.

En cualquier caso, el reconocimiento de la competencia a las Mutuas para emitir altas, al menos en determinados procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, al igual que en Contingencias Profesionales, debería venir acompañado del establecimiento de un procedimiento administrativo de revisión, por parte de la Inspección Médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de las altas emitidas por los médicos de las Mutuas, al que pudiera recurrir el Trabajador cuando no esté de acuerdo con el alta, tal y como se recoge en el "Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal".

Sobre el reconocimiento de la competencia para emitir altas en los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, debe tenerse en cuenta que el artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recoge que las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas se dispensarán a favor de los Trabajadores al servicio de los Empresarios asociados y de los Trabajadores por cuenta propia adheridos con el mismo alcance que dispensan las Entidades Gestoras.

Es preciso destacar que, a fin de garantizar la eficacia de la solicitud de la propuesta de alta ante el INSS, se plantea la posibilidad de que en caso de no obtener respuesta por parte de los médicos inspectores del INSS en el plazo de 5 días, la propuesta cobre valor ejecutivo por silencio positivo.

Así todo, si la Entidad Gestora tiene reconocida la competencia para emitir altas médicas, no habría impedimento legal en que las Mutuas tuvieran atribuida esa misma posibilidad.

Otro aspecto a destacar, en la medida en que se permita asegurar la utilización de las herramientas de gestión que se encuentran al alcance de las Mutuas, es que se

habilite a las mismas la capacidad de realizar propuestas de Incapacidad Permanente de manera directa al INSS, en cualquier momento del proceso de baja, siempre y cuando se considere probado que esté afectada la capacidad del trabajador para llevar a cabo su actividad, lo cual permitiría mejorar las cuentas de la Seguridad Social.

En el ejercicio 2018, las Mutuas se han hecho cargo de 5.130 Millones de Euros en prestaciones económicas de bajas por enfermedad común, correspondientes a 4.072.572 procesos de Incapacidad Temporal, de los cuales, más de 1.000.000 se corresponden con patologías traumatológicas.

Si los Trabajadores hubieran podido ser atendidos sanitariamente en los centros ambulatorios y hospitalarios de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, se podrían haber ahorrado a Trabajadores y Empresas más de 47,2 Millones de días perdidos. Ese número de días, en términos de ahorro en prestaciones económicas ascendería a más de 2.100 Millones de Euros, teniendo en cuenta el salario medio anual para 2018, publicado en la encuesta trimestral de coste laboral por el Instituto Nacional de Estadística.

En la siguiente tabla, para la población protegida por las Mutuas, se muestran las 20 patologías traumatológicas más frecuentes por Accidentes de Trabajo (según la Clasificación Internacional de Enfermedades a 3 dígitos, en su novena edición) junto con la duración media en días de los procesos gestionados por las Mutuas por estas contingencias profesionales y la correspondiente duración media en días de bajas laborales por enfermedad común o accidente no laboral de estas patologías traumatológicas más frecuentes.

Como puede observarse, la duración media de esas 20 patologías es prácticamente un 50% inferior (46,26%) cuando se trata de una contingencia profesional, que cuando se trata de una contingencia común. Dado lo anterior se reitera que, el hecho de que el tiempo de recuperación de la salud de los trabajadores por estas patologías sea inferior en las Mutuas

que en los Servicios Públicos de Salud, nada tiene que ver con la profesionalidad del personal sanitario, habida cuenta de que los médicos de unos y otras cuentan con los mismos conocimientos, han estudiado en las mismas universidades y actúan bajo el mismo código ético y deontológico, sino a otros factores. Así las cosas, que el tiempo de recuperación de los Trabajadores se retarde más en los Servicios Públicos de Salud se debe a cuestiones relacionadas con la carga asistencial y la burocracia a la que ha de darse cumplimiento cuando se gestionan procesos de Incapacidad Temporal por accidentes y enfermedades no laborales.

Patologías Traumatológicas (CIE-9) más frecuentes como Contingencia Profesional en el Ejercicio 2017. (Top 20)	Contingencias Comunes		Contingencias Profesionales	
	Nº Procesos	Duración media	Nº Procesos	Duración media
724 - OTRAS ALTERACIONES DE LA ESPALDA NO ESPECIFICADOS	297.910	49,56	61.504	19,6
723 - OTRAS ALTERACIONES COLUMNA CERVICAL	94.780	46,58	33.247	25,98
719 - OTROS TRASTORNOS Y TRASTORNOS NEOM DE ARTICULACION	87.435	75,47	13.424	33,69
726 - TENDINITIS INTERSECIONES PERIFERICAS Y SINDROMES CONEXOS	66.314	77,88	27.138	50,17
845 - ESGUINCES Y TORCEDURAS DE TOBILLO Y PIE	38.904	30,74	48.902	21,42
729 - OTROS TRASTORNOS DE TEJIDO BLANDOS	34.240	55,57	2.137	25,92
727 - OTROS TRASTORNOS DE SINOVIA TENDON Y BURSA	25.503	79,72	12.498	66,83
722 - TRASTORNO DEL DISCO INTERVERTEBRAL	25.475	137,21	3.401	116,85
959 - OTROS TRAUMATISMOS Y LOS NO ESPECIFICADOS	22.342	40,36	5.546	34,49
728 - TRASTORNO DE MUSCULO LIGAMENTO Y FASCIA	22.083	39,71	18.366	22,3
717 - TRASTORNO INTERNO RODILLA	18.748	111,48	6.608	77,57
924 - CONTUSION DE MIEMBRO INFERIOR, DE OTROS SITIOS Y SITIOS NEOM	18.703	40,91	50.597	21,91
715 - OSTEOARTROSIS T TRASTORNOS CONEXOS	13.641	164,41	494	134,36
844 - ESGUINCES Y TORCEDURAS DE RODILLA Y PIERNA	12.329	78,26	15.508	44,8
847 - ESGUINCES Y TORCEDURAS DE OTRAS PARTES NEOM DE LA ESPALDA	12.142	52,7	18.141	27,14
813 - FRACTURA DE RADIO Y CUBITO	11.972	108,66	9.512	98,59
836 - LUXACION DE RODILLA	11.455	94,69	4.110	83,64
716 - OTRAS ARTROPATIAS Y ARTROPATIAS NO ESPECIFICADAS	9.367	80,39	2.479	39,73
923 - CONTUSION DE MIEMBRO SUPERIOR	9.251	38,56	32.210	19,61
825 - FRACTURA DE UNO O MAS HUESOS TARSIANOS/METATARSIANOS	8.283	89,93	7.799	88,53
Subtotal TOP 20	840.877	62,06	373.621	33,35
Total Patologías Traumatológicas	**1.012.486**	**64,10**	**550.041**	**36,21**
Total de Procesos	**4.072.572**	**40,33**	**651.120**	**36,43**

3. LA PROBLEMÁTICA DE LA FINANCIACIÓN DE LA ITCC EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas de Empresarios, autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Son entidades sin ánimo de lucro, en las que los Empresarios actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad, y a través de las cuales, en el ejercicio de su responsabilidad y bajo los criterios establecidos en la normativa, colaboran en la gestión de distintas prestaciones, entre las que se incluye la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Para la financiación de la colaboración en la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes, el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que la Tesorería General de la Seguridad Social entregará a las Mutuas la fracción de cuota correspondiente a la gestión de esta prestación, que anualmente se concreta en la Orden de Cotización correspondiente.

En el caso del ejercicio 2018[7], esta fracción de cuota estaba fijada en el 0,051 sobre la cuota íntegra para el Régimen General, y del 2,70% o 3,20% sobre la base de cotización[8] para el colectivo cuenta propia (Autónomos), si bien ante el incremento constante de los principales indicadores de gestión de la prestación, en el caso de las Mutuas, la misma ha resultado claramente insuficiente, ya que el Sector de Mutuas ha previsto unos ingresos por cuotas de ITCC de 4.750,41 M€[9], y a su vez solo los gastos en prestaciones por dicha contingencia ascenderán a 5.130 M€, sin contar con los gastos de funcionamiento; por lo que se obtendría un resultado económico en el ejercicio 2018 por importe negativo de 747,18 M€, colocando a un total de 18 Mutuas en una situación deficitaria en la gestión de esta prestación.

Teniendo en cuenta que, para el ejercicio 2017, el resultado económico agregado del Sector alcanzó un resultado negativo de 464,83 M€, la variación del resultado entre ambos

7 Previsión de cierre del Sector.
8 Según se disponga o no de protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.
9 De los cuales 252,75 M Đ provienen de la aplicación del coeficiente adicional

ejercicios supone un incremento del resultado negativo por importe de 282,35 Millones de Euros.

De continuar el mal comportamiento de los indicadores de gestión de ITCC, es posible que los mecanismos de compensación de estos resultados negativos que prevé la Ley General de la Seguridad Social no sean capaces de asumir estos resultados negativos, por lo que se deberían buscar fórmulas de financiación adecuadas y suficientes de esta prestación.

Es comprensible que la Administración de Seguridad Social trate de contar con los máximos recursos posibles, habida cuenta de la problemática derivada principalmente de las pensiones y los continuos déficits en los que viene cerrando los últimos ejercicios, pero ello no es óbice para que, como consecuencia de una financiación insuficiente y del escaso alcance de las herramientas reconocidas a las Mutuas para gestionar la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes, se comprometa la solvencia y la viabilidad económica de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en un futuro próximo, lo que sin duda no sería la solución, sino todo lo contrario, a la problemática de la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que, a mediados del año 2011, como consecuencia del buen comportamiento de los indicadores de gestión de esta prestación, la fracción de cuota general que percibían las Mutuas se vio rebajada a mitad de ese ejercicio del 0,06 al 0,05 mediante la "Orden TIN/2100/2011, de 26 de julio, por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/41/2011".

Para el ejercicio correspondiente al año 2019, la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social,

desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, mantiene la fracción de cuota del año anterior, para la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas para la gestión de la prestación de ITCC a favor de los Trabajadores de las Empresas asociadas que hayan optado por formalizar la cobertura con ellas, en el 0,051, cuantía a todas luces insuficiente.

Dicho porcentaje será del 0,055 para aquellas Mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales, todo ello en los términos que con la suficiente antelación se determinen por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, mediante resolución dictada al efecto y publicada en el BOE.

Por otro lado, la Orden de Cotización para el ejercicio 2019 implica un cambio sustancial en la fracción de cuota destinada a la financiación de la prestación por ITCC de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Por primera vez se fija el 0,055 de las cuotas integras, (5,5% sobre el 28,30% destinado a Contingencias Comunes, lo que equivale al 1,56% sobre la base de cotización) en lugar del 3,20 o 2,70% según el caso sobre las bases de cotización como venía siendo habitual, lo que implica una reducción de la financiación por este colectivo del 49,82%, y por tanto resulta ser un coeficiente insuficiente de cara a asegurar la viabilidad económica de las Mutuas.

Por ello, en vista de la actual evolución desfavorable de los indicadores de esta prestación, para el ejercicio 2019, para los supuestos en los que la suma de resultados a distribuir de las Mutuas para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente adicional tras justificar la insuficiencia financiera, la fracción de cuota podrá aumentar en tanto que la citada suma de resultados sea negativa, con el tope máximo que corresponda al coeficiente del 0,06.

A pesar de la mejora en la financiación de la gestión derivada de las Contingencias Comunes derivadas del Régimen General, no resulta suficiente para conseguir asegurar la viabilidad económica de la totalidad de las Mutuas, hecho que se lograría no estableciendo el tope del 0,06 de fracción de cuota a percibir que establece la Orden de Cotización, al menos para aquellas Mutuas que necesiten una fracción de cuota superior.

La financiación adicional que ha de ponerse a disposición de las Mutuas, debería ser adecuada y suficiente garantizándose, individualmente a cada una de las Mutuas, la suficiencia financiera en la colaboración en la cobertura de esta prestación, y la cobertura de mínimo de las Reservas Obligatorias por Contingencias Comunes, sin tener que recurrir a las Reservas Complementarias o a las de Estabilización de Contingencias Profesionales.

Las mejoras del actual modelo de financiación de la colaboración de las Mutuas en la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes que anteriormente se han comentado, evitará poner en peligro la viabilidad de unas Entidades que han aportado 20.546 millones de euros a las cuentas de la Seguridad Social en los últimos 10 años, es decir, se preservaría a las únicas organizaciones que han aportado dinero a las cuentas públicas durante el periodo más duro de crisis económica de la historia reciente.

Lo anterior, junto con el adecuado reconocimiento de herramientas de gestión a estas Entidades, especialmente permitiendo prestar asistencia sanitaria y dar el alta médica en Contingencias Comunes, al menos en los procesos de patologías traumatológicas, contribuiría a la racionalización del gasto que se deriva de estas situaciones y a suprimir los costes innecesarios, económicos y sociales que se producen, incrementando la competitividad empresarial y posibilitando la creación de empleo como mejor sistema de protección social.

capítulo 7

Marco de Recursos Humanos

FRANCISCO MESONERO FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA
Director General
Fundación Adecco

1. INTRODUCCIÓN

Contexto y situación profesional de los mayores de 55 años

Los desempleados mayores de 55 años constituyen uno de los segmentos más vulnerables de nuestro mercado laboral. A las dificultades que de por sí plantea la creciente competitividad, hemos de sumar prejuicios y estereotipos que asocian al profesional senior con escasa flexibilidad, menor capacidad de aprendizaje, analfabetismo tecnológico o mayores tasas de rotación y absentismo. Por otra parte, es frecuente que estos trabajadores acumulen largos periodos de desempleo o inactividad, enfrentándose a un mercado laboral diferente al que conocían y presentando dudas y desconocimiento a la hora de abordar la búsqueda de trabajo.

Las cifras oficiales dan buena cuenta de esta desigualdad. A cierre del año 2018 se contabilizaron 3.304.300 desempleados, un 12% menos que el año anterior. Si desglosamos por edades, advertimos que solo un grupo de parados vio aumentar su número: aquéllos con edades comprendidas entre los 60 y 69 años. En concreto, los que tienen entre 60 y 64 años crecieron un 3% y aquellos entre 65 y 69 un 30%. Fueron las mujeres las principales damnificadas por este incremento de desempleados, ascendiendo las citadas cifras a un 11% y a un 69%, respectivamente, frente al descenso generalizado del paro femenino (-11%), mientras que el desempleo entre los hombres de 65 a 69 años ascendió un 5%.

PARADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. VALORES ABSOLUTOS Y PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL DE CADA SEXO
Unidades: Miles Personas

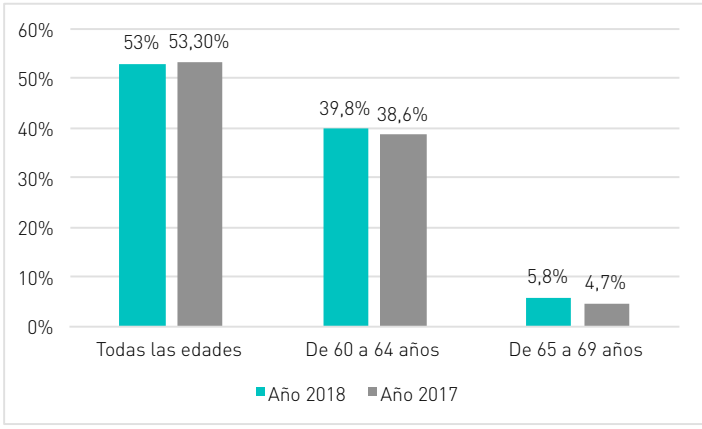
EVOLUCIÓN NÚMERO DESEMPLEADOS POR SEXO Y EDAD (En miles)									
	TOTAL			Hombres			Mujeres		
	2018T4	2017T4	VARIACIÓN	2018T4	2017T4	VARIACIÓN	2018T4	2017T4	VARIACIÓN
TOTAL	3.304,3	3.766,7	-12%	1.574,1	1.820,6	-14%	1.730,2	1.946,0	-11%
De 16 a 19 años	120,1	140,2	-14%	67,7	79,7	-15%	52,5	60,5	-13%
De 20 a 24 años	382,8	418,0	-8%	204,2	219,2	-7%	178,6	198,8	-10%
De 25 a 29 años	399,5	456,2	-12%	203,5	225,3	-10%	196,1	230,9	-15%
De 30 a 34 años	365,4	423,7	-14%	174,7	202,7	-14%	190,7	221,0	-14%
De 35 a 39 años	376,5	446,9	-16%	174,7	192,4	-9%	201,8	254,5	-21%
De 40 a 44 años	400,9	463,5	-14%	162,2	197,9	-18%	238,8	265,6	-10%
De 45 a 49 años	379,4	460,8	-18%	162,0	214,8	-25%	217,3	246,0	-12%
De 50 a 54 años	382,1	424,7	-10%	177,5	201,2	-12%	204,7	223,5	-8%
MAYORES DE 55 AÑOS									
De 55 a 59 años	312,7	354,0	-12%	156,5	192,5	-19%	156,2	161,4	-3%
De 60 a 64 años	175,0	170,4	3%	86,7	90,4	-4%	88,4	80,0	11%
De 65 a 69 años	9,5	7,3	30%	4,6	4,4	5%	4,9	2,9	69%
70 y más años	0,2	1,0	-80%	..	0,2		0,2	0,8	-75%
TOTAL MAYORES	497,4	532,7	-7%	247,8	287,5	-14%	249,7	245,1	2%

Fuente:
Instituto Nacional de Estadística

Pero, ¿por qué crece el desempleo entre los mayores de 55 años -sobre todo mujeres- mientras decrece a nivel general? Podemos destacar varias razones:

- De la inactividad al desempleo. Resulta llamativo el incremento de la participación en el empleo de las mujeres mayores de 55 años, tras el cambio de paradigma que supuso la crisis económica. Si bien hasta ese momento muchas de ellas habían permanecido inactivas o se retiraban del mercado cuando perdían su trabajo, hoy la tendencia es a la participación, fundamentalmente para contrarrestar los efectos de economías domésticas aún resentidas por los efectos a largo plazo de la crisis: devaluación salarial y merma de ingresos, menor cobertura a los desempleados, agotamiento de las prestaciones, etc. Así, mientras en el último año la tasa de actividad ha descendido para las mujeres a nivel general, en el caso de las que tienen entre 60 y 69 años se ha incrementado, tal como refleja el siguiente gráfico. Sin embargo, muchas de las que se incorporan a la búsqueda de trabajo lo hacen directamente al desempleo (de larga duración, como veremos en el siguiente apartado), ante un mercado competitivo que sigue discriminando por sexo y edad y en el que les cuesta poner en valor sus competencias.

EVOLUCIÓN TASA DE ACTIVIDAD MUJERES MAYORES
todas las edades

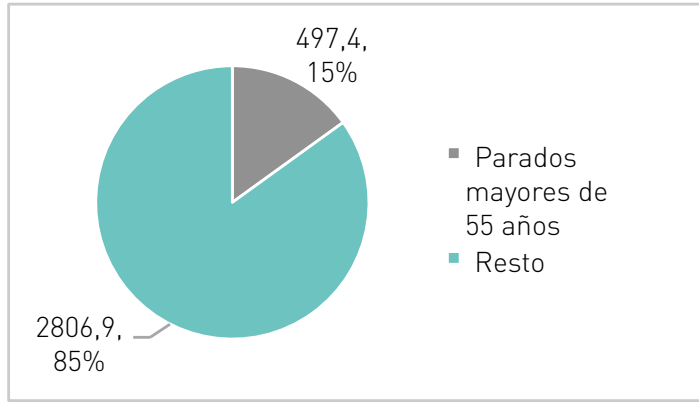


Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2018 (INE)

- Desempleo de larga duración. La incorporación al mercado laboral tras largos periodos de inactividad, así como la pérdida del empleo de toda la vida, suelen obstaculizar el rumbo profesional de los seniors. Cuando pierden su trabajo se encuentran con un sector que ya no genera oportunidades profesionales para ellos, debido a la discriminación experimentada, así como a las dificultades que encuentran para reciclarse profesionalmente. Todo ello les aboca al paro de larga duración y conduce a que, año tras año, los mayores se vayan acumulando en las listas de desempleados. Los datos oficiales así lo constatan: un 65% de los parados mayores de 55 años lleva más de un año en paro, frente al 45% general.

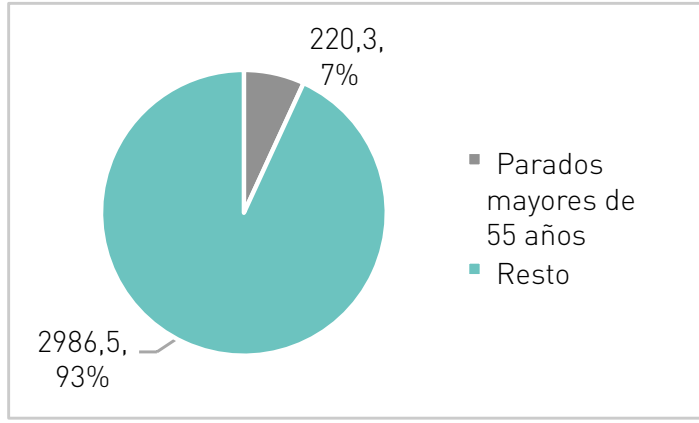
- Envejecimiento poblacional. En una sociedad en máximos históricos de envejecimiento, cada vez se contabilizan más personas en la franja de edad superior a los 55 años. Así, y por una cuestión demográfica, resulta lógico que cada vez tengan más peso sobre el total de activos que buscan empleo, viendo crecer su número de parados. De hecho, ya representan el 15% del total de desempleados, frente al 7% que suponían en 2008. Un porcentaje que seguirá incrementándose.

PROPORCIÓN DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 AÑOS.
Año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2018 (INE)

PROPORCIÓN DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 AÑOS.
Año 2008



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2018 (INE)

Ante esta fuerza laboral en aumento, resulta crucial desterrar anacrónicos prejuicios y estereotipos que frenan la inclusión laboral de los mayores, no solo por un tema de justicia social, sino por una cuestión de competitividad económica y laboral. Nuestro Estado del Bienestar necesita la experiencia de los seniors para salir adelante y su discriminación profesional supone un absoluto contrasentido.

2. EL ABSENTISMO ENTRE LOS PROFESIONALES SENIOR

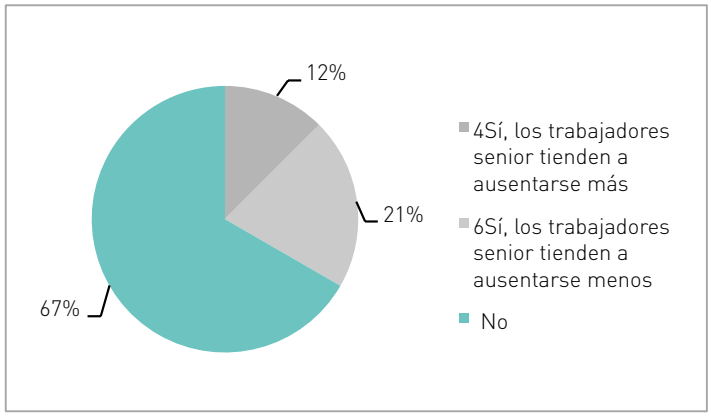
Uno de los prejuicios a los que acostumbran a hacer frente los mayores de 55 años es sin duda una mayor tendencia a ausentarse del trabajo. Sin embargo y, en primer lugar, hemos de partir de una indiscutible premisa: el absentismo tiene su origen, principalmente, en la desmotivación, en la falta de vinculación del trabajador con el proyecto o en factores como la percepción de falta de reconocimiento o la carga de trabajo inadecuada. Elementos intangibles que no se relacionan de ninguna manera con la edad.

El compromiso, la dedicación o la responsabilidad son cualidades de los trabajadores que se ven más o menos reforzadas según las circunstancias personales y profesionales que atraviesan, y que están igualmente presentes en todos los profesionales, sin que su fecha de nacimiento sea un condicionante.

El modelo #TalentoSinEtiquetas por el que apuestan Adecco y su Fundación ilustra a la perfección este razonamiento. En el imaginario social continúan muy presentes ideas y creencias adquiridas que asocian un sexo, una edad o una nacionalidad con rasgos profesionales de los trabajadores. Estos sesgos -etiquetas, en definitiva- empobrecen, no solo a la persona, sino también a la empresa y a la sociedad en su conjunto. Por el contrario, la apuesta por las competencias, valores, experiencias y actitudes de los trabajadores son garantía de éxito y sostenibilidad para cualquier organización y sociedad madura.

Para constatar esta realidad, la Fundación Adecco ha encuestado a 100 empresas colaboradoras. Preguntadas de forma directa sobre la influencia de la edad en el absentismo, la respuesta es contundente: casi 7 de cada 10 (67%) no aprecia diferencias entre el nivel de absentismo de los profesionales mayores de 55 años con respecto al resto. Por detrás, un 21% opina que, incluso, los trabajadores seniors se ausentan menos, mientras que un 12% cree que tienden a ausentarse más. En definitiva, un 88% cree que la edad avanzada no es un factor que predisponga al absentismo y que, además, puede incitar precisamente a lo contrario.

¿APRECIA DIFERENCIAS EN EL NIVEL DE ABSENTISMO DE LOS TRABAJADORES QUE TIENEN MÁS DE 55 AÑOS?



Fuente: Encuesta Fundación Adecco a 100 empresas colaboradoras

En esta línea, podemos identificar algunos factores que explican por qué el absentismo entre los seniors puede ser, incluso, inferior a la media, tal como señala ese 21% de encuestados.

En primer lugar, y como hemos apuntado en el apartado anterior, los profesionales mayores de 55 años se enfrentan a importantes obstáculos en su acceso al empleo, siendo los únicos que ven incrementado su número de parados y los que presentan mayores tasas de desempleo de larga duración. Esto último nos invita a realizar una deducción casi evidente, basándonos en la lógica: tras largos periodos de búsqueda infructuosa de empleo, los mayores de 55 años despliegan una mayor predisposición a la hora de involucrarse con el trabajo que consiguen, desarrollando una mayor fidelidad con el proyecto. En otras palabras, son conscientes de las dificultades que plantea el mercado y, cuando encuentran una oportunidad profesional, su compromiso se ve reforzado.

Por otra parte, y próximos a la edad de jubilación, los últimos años de vida profesional son cruciales para los trabajadores de más edad, en la medida en que la pensión que percibirán se determina con las cotizaciones de los últimos años trabajados. Concurren aquí dos circunstancias. Por un lado,

hay profesionales que se ven abocados al desempleo en esos años previos a la jubilación, fruto de despidos, procesos de reestructuración, cierres de empresas, etc. Por otro, la legislación actual exige un mínimo de 15 años cotizados para recibir subsidio de jubilación, al menos dos de los cuales deben estar dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al retiro. Es por ello que los desempleados seniors buscan un empleo que les proporcione estabilidad y seguridad, vinculándose especialmente con el proyecto empresarial.

Asimismo, y tras 2 décadas apoyando en su acceso al empleo a las personas con más dificultades, la Fundación Adecco ha constatado un cambio de paradigma. Si bien en los últimos años del siglo XX, un profesional de más de 55 años aún se consideraba en declive u obsoleto, hoy es precisamente el momento en el que muchos trabajadores alcanzan su madurez y plenitud profesional, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral. Por este mismo motivo, muchos seniors ven reforzados valores como el control emocional, la templanza o la confianza en sí mismos, cualidades que les previenen de situaciones de ansiedad y estrés, 2 de los grandes desencadenantes del absentismo.

Por último, es significativo como muchos profesionales mayores de 55 años ven en parte liberadas sus responsabilidades familiares a partir de esta edad. Con hijos ya menos dependientes, recalan en una nueva etapa de su vida personal que les permite poner un mayor foco en su desempeño profesional, siendo más proclives a aceptar promociones empresariales o empleos que exijan viajar o realizar horas extra. Con todo ello, su absentismo resulta inferior.

La encuesta de la Fundación Adecco ha permitido cuantificar estas reflexiones en cifras obteniendo, en todos los casos, una respuesta favorable superior al 50%, como se expone en el siguiente cuadro:

SUPUESTO	Verdadero	Falso
El factor edad avanzada predispone al mayor absentismo	14%	86%
Las personas de más edad "no se la juegan" a las puertas de su jubilación y buscan seguridad	71%	29%
Los trabajadores senior tienden a alcanzar su plenitud profesional y su satisfacción puede ser superior.	61%	39%
Muchos profesionales senior desarrollan una mayor fidelidad tras periodos difíciles de desempleo de larga duración.	86%	14%
Los trabajadores mayores suelen ver reforzadas cualidades como el control emocional o la madurez, que les previenen de situaciones de ansiedad y estrés.	71%	29%
Muchos mayores de 55 años ven mermadas sus obligaciones familiares a partir de esta edad, pudiendo poner mayor foco y dedicación en su desempeño profesional.	64%	36%

Fuente:
Encuesta Fundación Adecco

La encuesta de la Fundación Adecco ha instado a las empresas a comparar las situaciones más frecuentes que ocasionan altos niveles de absentismo entre los trabajadores a nivel general y aquéllos que superan los 55 años. En la mayoría de los ítems no se aprecian diferencias significativas, si bien los resultados arrojan algunas tendencias dignas de analizar, como desglosamos a continuación.

	Mucha incidencia	
SITUACIÓN	Trabajadores mayores de 55 años	Todos los trabajadores
Puntas de trabajo que ocasionen un estrés adicional.	5,4%	15,8%
Bajas por contingencias profesionales (accidente de trabajo, etc)	18,9%	15,8%
Bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral)	25,0%	22,0%
Problemas leves de salud que no justifican una baja médica.	18,9%	16,2%
Situaciones de estudio, formación o exámenes.	2,7%	7,9%
Búsqueda de nuevo empleo.	5,4%	10,5%
Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador.	11,1%	15,8%
"Efecto lunes": bajas registradas un lunes normal.	5,4%	7,0%
"Efecto puentes": días laborables situados entre dos o más días no laborables.	5,6%	6,0%
Mal ambiente en el equipo de trabajo.	8,3%	8,2%
Situaciones de mobbing o similares.	8,6%	9,0%

Fuente:
Encuesta Fundación Adecco

SITUACIONES CON UN NIVEL DE ABSENTISMO INFERIOR ENTRE LOS MAYORES DE 55 AÑOS, SEGÚN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR LA FUNDACIÓN ADECCO:

- Puntas de trabajo que ocasionan un estrés adicional. El absentismo laboral motivado por la ansiedad que pueden

conllevar las cargas extraordinarias de trabajo es inferior entre los mayores de 55 años. Concretamente, un 15,8% de las empresas declara que este tipo de absentismo tiene "mucha incidencia" entre todos los empleados, descendiendo al 5,4% entre los que superan esta edad. Esta diferencia de 10 puntos porcentuales nos permite inferir una mayor tolerancia al estrés entre los mayores de 55 años, que les conduce a sobrellevar mejor estas circunstancias.

- Situaciones de estudio, formación o exámenes. Este tipo de absentismo no tiene mucha incidencia entre las empresas encuestadas, si bien es residual entre los trabajadores mayores de 55 años. Así, solo un 2,7% de los encuestados ha destacado que tiene "mucha incidencia" entre los seniors, frente al 7,9% entre el resto de los trabajadores.

- Búsqueda de nuevo empleo. Un 10,5% de las empresas destaca una alta incidencia de este tipo de absentismo entre los empleados, que se ausentan de su puesto para realizar entrevistas de trabajo, entre otros. El porcentaje desciende a casi la mitad (5,4%) entre los mayores de 55 años. De este resultado puede realizarse una nueva inferencia: la fidelidad tiende a ser mayor entre los seniors, que tienen una menor intención de abandono del puesto de trabajo.

- Problemas o dificultades en el ámbito familiar del trabajador. Las dificultades para conciliar son desencadenantes de absentismo, al encontrar dificultades los trabajadores para compatibilizar sus horarios con la atención a su familia y/o sus asuntos personales. Un 15,8% de las empresas manifiesta una "alta incidencia" de este tipo de absentismo en su plantilla a nivel general, cifra que desciende al 11,1% en los trabajadores de más edad, entre los que tienden a disminuir las responsabilidades familiares, al contar sus hijos con edades que comportan un menor nivel de dependencia.

SITUACIONES CON UN NIVEL DE ABSENTISMO LIGERAMENTE SUPERIOR ENTRE LOS MAYORES DE 55 AÑOS, SEGÚN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR LA FUNDACIÓN ADECCO:

A la luz de las respuestas de los encuestados, existen algunos supuestos entre los que la alta incidencia de absentismo tiende a ser algo superior entre los mayores de 55 años, si bien la diferencia entre los porcentajes es muy reducida.

- Bajas por contingencias profesionales (accidentes de trabajo, etc). La alta incidencia de este tipo de absentismo es similar entre todos los trabajadores, si bien se incrementa ligeramente entre los mayores de 55 años (del 15,8% al 18,9%).

- Bajas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral). La alta incidencia de este tipo de absentismo es similar entre todos los trabajadores, si bien se incrementa ligeramente entre los mayores de 55 años (del 22% al 25%).

- Problemas leves de salud que no justifican una baja médica. La alta incidencia de este tipo de absentismo es similar entre todos los trabajadores, si bien se incrementa ligeramente entre los mayores de 55 años (del 16,2% al 18,9%).

Como se observa, el nivel de absentismo entre los mayores de 55 años suele ser inferior cuando se trata de elementos que dependen directamente de ellos como la administración de la carga de trabajo o la intención de abandono del empleo. Sin embargo, puede verse ligeramente incrementado cuando tiene su origen en problemas de salud, que son más frecuentes a partir de una cierta edad.
Por último, existen situaciones entre las que no se aprecian diferencias significativas entre los mayores de 55 años y el resto de los trabajadores:

- "Efecto lunes": bajas registradas un lunes normal (5,4% mayores de 55 años, 7% todos los trabajadores).
- "Efecto puentes": días laborables situados entre dos o más días no laborables (5,6% mayores de 55 años, 6% todos los trabajadores).
- Mal ambiente en el equipo de trabajo (8,3% mayores de 55 años, 8,2% resto trabajadores)
- Situaciones de mobbing o similares (8,6% mayores de 55 años; 9% resto trabajadores).

3. INICIATIVAS PARA PROMOVER EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y LA SALUD ENTRE LOS PROFESIONALES SENIORS

En un país en máximos históricos de envejecimiento, resulta crucial promover políticas que incidan en un estilo de vida saludable, apuntando con ello a mejorar la calidad de vida y a prevenir enfermedades y bajas laborales entre las personas de más edad, siendo un segmento de la población que constituirá la fuerza de trabajo dominante en un país cada vez más longevo. Algunas de estas propuestas, dirigidas a empresas y Administraciones públicas, pueden ser las siguientes:

1. Medidas preventivas de seguridad y salud laboral. Es vital reforzar las políticas de carácter preventivo que aseguren el bienestar físico y emocional de todos los profesionales, garantizando con ello un mejor desempeño de sus funciones en cada una de sus etapas profesionales.

2. Vinculación carrera profesional con trayectoria vital. Resulta necesario adaptar los puestos al perfil de los trabajadores y evolucionar o reconducir las funciones al compás de su trayectoria profesional. No sirve el "café para todos": hay que apostar por la equidad, contando con instrumentos y recursos que permitan desarrollar el trabajo en las mejores condiciones en cada etapa de la vida profesional del trabajador.

3. Relevo generacional ordenado. En línea con lo anterior, las compañías deben prever el reemplazo generacional en aquellos empleos que conlleven mayores esfuerzos físicos, reorientando a los seniors a posiciones más estratégicas que exijan competencias de gestión y alto valor, que son de gran importancia para las compañías.

4. Desarrollo profesional. La formación continua ha de ser parte indiscutible de la política retributiva, de forma que se evite la obsolescencia del conocimiento y el profesional permanezca actualizado de forma permanente.

5. Modelos flexibles de acceso a la jubilación. El envejecimiento de la población activa reclama nuevas tipologías de trabajo flexible y compatible con la jubilación, así como políticas que faciliten la transición a esta nueva etapa de vida de los profesionales que, además, han de estar concienciados sobre aspectos clave como la planificación financiera, la salud, las relaciones sociales o las tecnologías.

6. Sensibilización sobre el aporte de valor de los profesionales senior. Implementación de medidas que permitan generar un cambio de mentalidad en la consideración de los profesionales más senior. Desechar la idea de obsolescencia y promover intangibles como la experiencia, la madurez, la templanza o el control emocional como fuentes indiscutibles de valor y enriquecimiento para la sociedad y para las empresas.

7. I+D+I para el desarrollo de nuevos modelos que permitan extender una vida profesional activa, con el apoyo de las nuevas tecnologías y su aplicación como base para un verdadero envejecimiento activo y productivo.

1. Los desempleados mayores de 55 años constituyen uno de los segmentos más vulnerables de nuestro mercado laboral. A las dificultades que de por sí plantea la creciente competitividad, se añaden las dificultades que encuentran en su reciclaje profesional, así como prejuicios y estereotipos que les asocian con escasa flexibilidad, menor capacidad de aprendizaje o mayores tasas de rotación y absentismo.

2. Las mayores dificultades laborales que encuentran los seniors se reflejan en las cifras. En el último año, han sido el único grupo de edad que ha visto incrementar su número de parados y son los que presentan mayores tasas de desempleo de larga duración (65% frente al 45% general).

3. En una sociedad en máximos históricos de envejecimiento, la fuerza laboral senior irá en aumento y será clave para el mantenimiento de nuestro Estado del bienestar, resultando crucial desterrar los anacrónicos estereotipos que frenan su inclusión laboral.

4. Fruto de su experiencia de 2 décadas en el apoyo a los seniors en su acceso al empleo, la Fundación Adecco expone algunos argumentos que explican por qué la edad avanzada no predispone al absentismo. Para cuantificarlos en cifras, se ha encuestado a un total de 100 empresas que han aportado su visión y que exponemos en las siguientes conclusiones (5 a 9)

5. El absentismo tiene su origen, principalmente, en la desmotivación o en la falta de vinculación del trabajador con el proyecto. Elementos intangibles que no se relacionan de ninguna manera con la edad. De hecho, el 88% de las empresas encuestadas cree que la edad avanzada no es un factor que predisponga al absentismo y que, además, puede incitar precisamente a lo contrario. El modelo #TalentoSinEtiquetas por el que apuestan Adecco y su Fundación ilustra a la perfección este razonamiento:

la selección que destierra factores sociodemográficos como edad o sexo y se basa en competencias, valores, experiencias y actitudes, es garantía de éxito y sostenibilidad para cualquier organización y sociedad madura.

6. Tras difíciles periodos de desempleo de larga duración a los que no quieren volverse a ver abocados, los profesionales senior tienden a desarrollar una mayor fidelidad con el proyecto. El 86% de las empresas encuestadas coincide con esta realidad.

7. A las puertas de su jubilación, los trabajadores de más edad buscan un empleo que les proporcione seguridad y estabilidad, viéndose su compromiso reforzado. El 71% de las empresas está de acuerdo con esta afirmación.

8. En la sociedad actual, los mayores de 55 años no deben considerarse obsoletos; muy al contrario, pueden alcanzar su madurez y plenitud profesional precisamente a esta edad, viendo reforzados valores como la templanza o el control emocional, lo que les previene de estrés y ansiedad, 2 de los mayores desencadenantes de absentismo. El 61% de las empresas encuestados así lo cree.

9. Muchos profesionales mayores de 55 años ven mermadas sus responsabilidades familiares a partir de esta edad, lo que les permite poner un mayor foco en su desempeño profesional. Un 64% de las empresas encuestadas suscribe esta realidad.

10. Según las respuestas de los encuestados, el absentismo entre los mayores de 55 años resulta ser inferior en supuestos como el estrés ocasionado por la carga de trabajo, la búsqueda de un nuevo empleo, las situaciones de estudio y formación o las responsabilidades familiares. Por otra parte, el absentismo puede ser ligeramente superior cuando involucra cuestiones relacionadas con la salud.

11. Ante una sociedad que envejecerá de forma creciente, resulta esencial anticiparse y promover políticas que incidan en la calidad de vida de los trabajadores más senior, evitando enfermedades y bajas laborales entre las personas de más edad. Por ejemplo, reforzando las medidas preventivas de seguridad y salud laboral o vinculando la carrera profesional con la trayectoria vital, de forma que se reconduzcan las funciones del empleado a medida que va cumpliendo años o se garantice el relevo generacional en aquellas funciones que comporten mayores esfuerzos físicos.

capítulo 8

Marco de Salud y Bienestar I

DR FERNANDO ALONSO RÍOS
Director Médico de Modis Lifescience
Especialista en Medicina Del Trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

El abordaje de la reducción del absentismo en una empresa a unos niveles aceptables y su mantenimiento se antoja como necesario en la sociedad actual en la que vivimos, por varias causas. La primera de todas es debida a que el nivel de absentismo es un indicador de la salud de los trabajadores y, en línea con las tendencias de los últimos años marcadas por diferentes instituciones tales como la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (INSST) entre otras, las empresas deben preocuparse por la adopción de medidas necesarias para ser garantes de espacios saludables que permitan a las personas que en ellas trabajan desempeñar su actividad con unos altos estándares de salud y bienestar. Dicha protección no ha de ir únicamente circunscrita a los riesgos inherentes al desempeño de las tareas asignadas, desarrollada en España a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sino también a la prevención de todas aquellas patologías que incidan de manera predominante en la plantilla.

Y es que es mucho más lógico considerar la salud de una persona como un "todo" pues dónde empiezan y dónde acaban los factores de riesgo que conllevan el desarrollo de una determinada patología (fuera y dentro del trabajo) son difíciles de separar. Sin embargo, esto no quiere decir que el trabajador sea un mero elemento pasivo sino al contrario; ha de estar concienciado tanto en la adopción de hábitos de vida saludables como en la de aquellas medidas preventivas que le protejan de la enfermedad o la lesión. Debe pues, hacer un ejercicio de responsabilidad en lo referente a preservar y/o mejorar su salud tanto o más que el empresario.

La segunda causa a la que hacíamos referencia es la relativa a los elevados costes que supone para la empresa el mantener un elevado índice de absentismo, principalmente por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), que es el campo en el que nos centraremos en este capítulo, pues en lo referente a contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), la gestión

preventiva presenta en la actualidad unos altos niveles de procedimentación y protocolización al tener como referencia la LPRL, por lo que el margen de mejora que podamos aportar será bastante más limitado que en el supuesto elegido.

Los principales costes asociados al absentismo vienen descritos en múltiples publicaciones desde guías de actuación a artículos de opinión o científicos, y comprenden tanto los costes directos asociados a la cobertura económica de la baja desde el cuarto al decimoquinto día pasando por la asunción del complemento voluntario, la cotización a la Seguridad Social que la empresa hace por el trabajador durante su periodo de baja, el pago de horas extras o de los salarios del personal de sustitución necesarios para poder realizar la actividad que queda sin cubrir, a los costes indirectos asociados al descenso de productividad, otros costes de sustitución, etc.

Lo primero que se debe plantear en la gestión del absentismo es por qué una persona no acude a su puesto de trabajo. Es cierto que la expedición del parte de baja la realiza el médico de Atención Primaria (seguimos con el foco puesto en las contingencias comunes), pero también es patente que hay un cierto componente de voluntariedad en la obtención de la misma en algunas ocasiones, así como en su duración según la causa, no existiendo un periodo temporal estándar para cada una de ellas, por lo que el médico en muchas ocasiones debe guiarse por la percepción subjetiva del paciente de su estado de salud. Es por ello por lo que, si el lugar de trabajo para la persona en situación de baja laboral no es percibido como un entorno amigable, la baja laboral pueda prolongarse más de lo necesario. La consecución de espacios agradables en los que poder trabajar es una tarea en la que deben colaborar todos los implicados, desde el empresario a los trabajadores.

Así pues, nuestra propuesta es aquella que contemple una visión integral de los diferentes factores y actores que influyen y puedan influir en el absentismo, es decir, una Gestión Integral del Absentismo, multidisciplinar y continuada en el tiempo en su evaluación, reducción si precisa, y control.

2. PRIMEROS PASOS

La necesidad de la Organización de abordar una gestión adecuada de su absentismo puede surgir de diferentes formas, generalmente desde la unidad de recursos humanos o del/los negocios/mandos por los diferentes problemas que un nivel de absentismo elevado acarrea, que van desde la preocupación de la compañía por la salud de sus trabajadores, hasta aquellos organizativos y económicos que impactan en el proceso productivo.

Por ello, tras conocimiento de la situación por parte de la dirección, su implicación y liderazgo se torna fundamental a través de la adopción del compromiso de la empresa en la gestión del absentismo desde un abordaje integral.

3. FASES

Las fases a cumplir para la consecución de este proyecto serán las siguientes:

3.1. Evaluación y diagnóstico inicial. Para conocer la situación de partida, se precisará, entre otros, de la valoración inicial de la siguiente información:

- Indicadores de absentismo.
- Fuentes de datos de salud, evaluación de riesgos psicosociales y encuestas de clima laboral, descritos en el apartado "Pilares de entornos saludables".
- Información estadística de las características de la población diana.
- Cumplimiento adecuado de la LPRL: Comprobación de la realización de la planificación de la actividad preventiva anual de la compañía, memoria anual, actas, indicadores de seguimiento y control, etc.
- Factores organizativos y económicos. Metodología de la recepción y seguimiento de las bajas laborales, cobertura económica complementaria presente o no según convenio, política salarial, flexibilidad laboral, , beneficios sociales ofrecidos a la plantilla...

3.2. Priorizar en los problemas detectados, en función de los hallazgos y tendencias analizadas según el punto anterior y seleccionar las mejores actuaciones posibles de las disponibles.

3.3. Programación y aprobación. Elaboración de un Plan Director de Gestión Integral de Absentismo que incluya la planificación de las acciones a desarrollar, responsables y recursos asignados.

Presentar el plan desarrollado a las partes implicadas (dirección, recursos humanos, representantes de los trabajadores) para que tengan conocimiento previo al comienzo del proyecto con tiempo suficiente para realizar ajustes en función del feedback obtenido. Aprobación del proyecto por las partes implicadas y por negociación colectiva.

Desarrollo de indicadores de seguimiento tras la implantación de las acciones contempladas. Dichos KPIs (Key Performance Indicators) deben ser los imprescindibles y necesarios para medir la efectividad y eficiencia del proyecto.

3.4. Implantación. Difusión en toda la compañía del Plan Director de Gestión Integral de Absentismo a todos los estamentos de la compañía y comienzo de implantación de las actuaciones según el cronograma.

3.5. Monitorización continua. Desarrollo del plan con seguimiento continuo de indicadores, adopción de medidas correctoras en caso de desviaciones y elaboración de informes con periodicidad al menos cuatrimestral y anual.

Para todo ello, se hace imprescindible la designación por parte de la dirección y recursos humanos, incluso del servicio de prevención si fuera propio, de una figura, si es posible sanitaria, y preferiblemente especialista en Medicina del Trabajo, para el diseño e implementación del proyecto, un "responsable de gestión de absentismo".

Este profesional puede ser bien personal propio de la compañía con perfil sanitario o no, que puede contar con el respaldo de la figura de un consultor externo, o disponerse de este recurso desde fuera de la organización como único miembro de la función.

Ha de ser el elemento integrador de las diferentes áreas implicadas y su misión consistiría en coordinar el proyecto e ir cumpliendo con las fases propuestas con anterioridad (auditar, proponer actuaciones, desarrollar el plan, definir indicadores y realizar el seguimiento de las posibles desviaciones que surjan).

A continuación se describen con mayor profundidad cada una de las Fases.

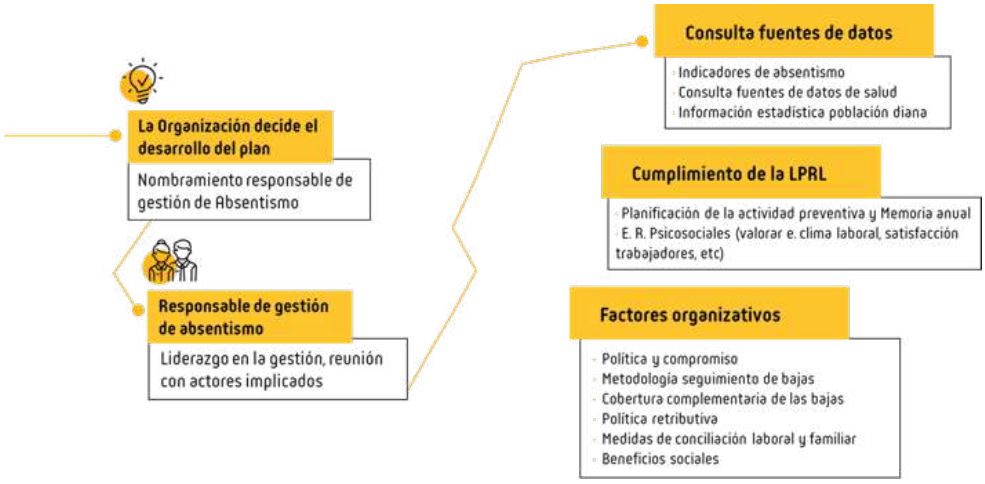
4. DESCRIPCIÓN PORMENORIZADA DE LAS FASES

4.1.Evaluación y diagnóstico inicial.

Para el cumplimiento de esta primera fase, el responsable de gestión de absentismo ha de obtener la información disponible para tener una visión inicial de la situación y poder proponer posibles acciones de mejora.

Proponemos como inputs principales:

4.1.1. FUENTES DE DATOS.



- Consulta de los indicadores de absentismo de partida.
  En primer lugar, es importante con los datos de absentismo de los que disponga la empresa (proporcionado generalmente por recursos humanos), buscar tendencias, disgregando los datos disponibles para poder identificar dónde pueden estar los posibles problemas. Para ello, siempre que podamos obtendremos la información conforme a edad, sexo, centros de trabajo, puestos, negocio...

- Fuentes de datos de salud. En este punto se ha de ir más allá del espíritu de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y adoptar programas de salud preventivos

no sólo relacionados con el desempeño directo de la actividad laboral, sino centrando el foco en las patologías más prevalentes e incidentes en los trabajadores de la empresa. La orientación pues ha de ser la de la concepción de salud en el trabajador de una manera integral, no sólo en la mera relación factor de riesgo laboral-enfermedad/lesión.

Para ello, es necesaria una valoración previa de la salud de dicha población a través de las fuentes de información disponibles (memoria anual de la vigilancia de la salud de la que se pueden obtener datos estadístico-epidemiológicos de gran valor que van desde la valoración de los hábitos de vida, hasta la estimación estadística de pruebas alteradas pasando por la cuantificación, por ejemplo, del score cardiovascular). Sin embargo, el planteamiento a seguir sería no sólo el de conocer la prevalencia de dichos parámetros biológicos y comportamentales sino también la de deducir las patologías presentes en los trabajadores a partir de las exploraciones alteradas descritas en el informe estadístico-epidemiológico de la memoria y establecer una valoración continua de las tendencias de estos tres grandes grupos (Hábitos, pruebas alteradas, patologías) a través de la incidencia anual de las dos últimas en series temporales sucesivas y/o el impacto que sobre la prevalencia de años previos van teniendo (incremento o descenso de ellas). Esto nos valdrá, por supuesto, para comprobar la efectividad de los planes que se vayan desarrollando sin detrimento de la estimación de indicadores específicos para su seguimiento.

Otra fuente de datos a valorar de la misma manera sería la de los informes anuales de causas de enfermedad de las MATEPSS (Mutuas de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), que, aun dependiendo de las características intrínsecas de la población suelen agruparse en tres grandes grupos de prevalencia; enfermedades respiratorias, osteomusculares/traumatológicas y psiquiátricas.

- Información estadística de las características de la población diana. Distribución etaria, por sexo, centros, etc.

4.1.2. CUMPLIMIENTO DE LA LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Para poder tener conocimiento de la calidad de la realización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, se ha de revisar su documentación asociada por el responsable de gestión de absentismo con la ayuda del personal del servicio de prevención propio o ajeno si fuera preciso; principalmente la planificación de la actividad preventiva, memorias anuales (tanto de las especialidades técnicas como de la vigilancia de la salud) ,actas de los comités de seguridad y salud e indicadores de seguimiento y control de la actividad.

Es importante también el comprobar si se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales (informe del servicio de prevención) y valorar, aunque no forma parte de la actividad preventiva, la encuesta de clima laboral, de satisfacción de los trabajadores o similares que suele liderar recursos humanos.

4.1.3. FACTORES ORGANIZATIVOS.

Revisar con dirección, recursos humanos, servicio de prevención propio si hubiera y representación social si procediera, la existencia de una política de seguridad y salud, seguimiento de absentismo en los comités de seguridad y salud o similares, herramientas de control de los riesgos psicosociales, metodología de gestión de bajas laborales, medidas de conciliación laboral y familiar, beneficios sociales, descripción de los puestos, políticas retributivas...

4.2. Priorización y actuaciones

Una vez revisada la información anterior, se establecen las prioridades en función de las carencias detectadas y la viabilidad de la inclusión de las medidas desde el punto de vista organizativo y de recursos disponibles.

A continuación se incluye la relación de una serie de posibles actuaciones a tomar en función de los hallazgos:

4.2.1. Establecimiento desde el inicio de indicadores de absentismo que aporten información útil.

Nuestra propuesta es la de basarnos en la metodología seguida en el VII Informe Adecco para el cálculo de la tasa/ índice de absentismo, es decir:

Tasa de absentismo = horas no trabajadas por contingencias Comunes (sin considerar ERTEs* ni vacaciones y festivos) / horas pactadas efectivas) x 100**

* Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

** Ver VII Informe Adecco (Horas pactadas efectivas = horas pactadas + horas extraordinarias – horas no trabajadas por vacaciones y festivos – horas no trabajadas por ERTEs.)

Una vez se define el indicador, el responsable de gestión de absentismo ha de trabajar con recursos humanos a fin de

que puedan aportar la información de la manera y nivel de disgregación descritos con anterioridad.

Es importante el registrar mensualmente el índice de absentismo del mes (incluyendo para su determinación sólo las horas no trabajadas y pactadas efectivas del mes del colectivo que se pretenda medir), y el índice de absentismo acumulado a mes (sumatorio de todas las horas no trabajadas y pactadas efectivas del año hasta el mes actual).

El primero nos orientará sobre la situación del absentismo puntual del mes y el acumulado su tendencia a lo largo del año.

También es importante el valorar, además de tener un indicador global, el disponer del mismo disgregado en corta duración (proponemos menos de 15 días) y larga duración (proponemos más de 15 días).

Otro parámetro a considerar sería el de la duración media de las bajas, cuyo cálculo se estima en función de los días perdidos durante el rango temporal que se pretenda evaluar dividido por el número acumulado de bajas en dicho periodo. Esto puede aportar una información interesante acerca de la duración asociada a edad, sexo centros, puestos, negocios, etc,

También se propone la inclusión de un apartado de reincidencias a fin de poder determinar acciones orientadas a su reducción (ver más adelante).

Se han de considerar otros indicadores como índices de incidencia y prevalencia, además del reporte de número de nuevos procesos de baja mensuales (y procesos totales mensuales y acumulados) al igual que en los días de baja.

4.2.2. Medidas organizativas.

Como se refería con anterioridad, se han de evaluar las medidas existentes y valorar complementarlas con las siguientes (entre otras) si procede:

- Medidas de conciliación laboral y familiar: Horario continuo, horario flexible, teletrabajo, guarderías, jornada reducida en verano.
- Análisis de los puestos de trabajo con descripción adecuada de los mismos y definición clara de roles, reparto de cargas de trabajo. Planes de adecuación de la persona al puesto desde el comienzo (selección).
- Potenciación de la consulta a los trabajadores en la toma de ciertas decisiones de la compañía, siempre desde un punto de vista realista.
- Política retributiva adecuada.
- Beneficios sociales (Retribución flexible, seguros de salud...).
- Inclusión de apartado de compromiso de la organización con la gestión responsable del absentismo dentro de la política de Seguridad y Salud de la compañía. En caso de no existir, elaborarla centrando la parte concerniente a salud con el compromiso de la consecución de entornos saludables. En su desarrollo estarían involucrados el servicio de prevención propio si existiera, el gestor de absentismo y con la aprobación de la dirección y representantes de los trabajadores.
- Creación, dentro de los Comités de Seguridad y Salud periódicos, un apartado exclusivo de absentismo para la información y aprobación de las medidas a tomar en dicha materia.
- Instauración de Mesas/Comités de Riesgos Psicosociales.
- Establecimiento de un procedimiento ágil de gestión de bajas, con identificación de reincidentes y comunicación al servicio de prevención de aquellas prolongadas (por ejemplo, de un mes) para la realización de un reconocimiento médico de retorno. En empresas con servicio médico, establecer un canal de comunicación seguro conforme a RGPD (l Reglamento General de Protección de Datos) para el envío voluntario por parte del trabajador de bajas con diagnóstico. Tener en cuenta que el circuito de gestión de las bajas laborales implica al trabajador, jefatura, recursos humanos, servicio de prevención en ocasiones, servicio médico si hubiera.

- Plan de Asistencia al Empleado. Consiste en un abordaje multidisciplinar al empleado en situación de baja laboral con la intención de que no quede desvinculado de la compañía, la cual aporta de manera proactiva soporte emocional y profesional.

  - Implicación y sensibilización de los mandos intermedios en su responsabilidad respecto al absentismo de su plantilla, en lo referente a la gestión ágil de los partes de baja. Comunicación empática y próxima con el trabajador en situación de baja laboral y la creación de un entorno confortable a su regreso, así como la transmisión de una cultura de organización comprometida con un absentismo responsable.

  - Apoyo profesional por parte de profesional sanitario (responsable de gestión de absentismo u otros), siempre con la voluntariedad del paciente y con la más estricta confidencialidad.

  - Puesta a disposición ágil de interlocutor de recursos humanos con comunicación con el trabajador a su petición para cualquier tipo de asesoramiento o inquietud relacionadas dentro de su campo.

- Cultura de la organización.

  - Formación a la dirección y líneas jerárquicas en la transmisión de una cultura de organización no absentista.

  - Formación a los trabajadores en dicha cultura, en la que se ponga en valor la repercusión que para todos (compañía y compañeros) tiene desde el punto de vista de sobrecarga de trabajo en su entorno, disminución de productividad, aumento de costes...

  El trabajador ha de hacer un ejercicio de responsabilidad en la toma de la decisión en lo que a él le concierne de disfrutar de la baja laboral, así como en la determinación de su duración, pero siempre desde el prisma de que se ha de permanecer en esta situación lo que sea de realmente necesario.

4.2.3. Valoración de los cuatro pilares básicos propuestos por la OMS en su concepción de Entornos de Trabajo Saludables cuyo fin es el de preservar un "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad."

Control del entorno físico:
El entorno en el que el trabajador realiza su actividad presenta una serie de riesgos para su salud (principalmente físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) de los que hay que proteger. El espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nace para ello y el resumen de cómo afrontar esta situación viene reflejada en su artículo 15 a través de eliminar y evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluarlos continuamente y adaptar el trabajo a la persona. La actividad preventiva ha de ser planificada y han de adoptarse preferentemente medidas colectivas frente a las individuales. En el caso de la detección de posibles mejoras sustanciales, se ha de establecer un plan de acción para su acometimiento.

Recursos de salud.
Una vez valorada la información epidemiológica comentada con anterioridad, se deben planificar programas de salud orientados a la reducción de los factores de riesgo y enfermedades más prevalentes de la población diana, a través de:

- Programas Preventivos de Salud: actividades preventivas coordinadas que pueden ir desde la formación en la promoción de la salud de los trabajadores hasta la realización de campañas sanitarias preventivas de detección precoz de enfermedades. Dichos programas deben concebirse con una serie de objetivos de cumplimiento e indicadores o KPIs de seguimiento para evaluar de manera continua su efectividad e incluso su eficiencia e introducir medidas correctoras en caso de desviaciones. Cuando se consigan los objetivos fijados, se puede optar por finalizar estas actuaciones y centrarse en nuevos retos teniendo en cuenta que se deben seguir evaluando las fuentes de datos mencionadas anteriormente para

reactivar las campañas en caso de superarse los límites marcados como aceptables. El diseño de estos programas basados en la información y formación en la promoción de la salud y en la implementación de campañas sanitarias preventivas puede acometerlo personal sanitario a través de los equipos de vigilancia de la salud (servicios de prevención propios y ajenos) MATEPPS, proveedores de servicios de salud...

- Exámenes de salud. Inclusión en los reconocimientos médicos de los trabajadores (cuyo objeto es la realización de la vigilancia de la salud orientada a la evaluación de la repercusión que en la salud tiene la exposición a los riesgos del trabajo), aquellas exploraciones y pruebas destinadas a la detección de patologías no relacionadas con el desempeño de la actividad laboral, que pueden, a su vez, formar parte de los programas de salud descritos en el punto anterior.

  En el caso de disponer de la especialidad de vigilancia de la salud como propia, y bajo el amparo del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997) en su artículo 37, 3. d) "El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo." , el médico del trabajo debe ser conocedor del motivo de la ausencia del trabajo en el momento de la realización del reconocimiento de retorno tras baja prolongada, con la emisión de un aptitud laboral e indicaciones de adaptación del puesto a sus condiciones de incorporación si precisase que redundan también en una reducción del absentismo. Es importante, pues, una gestión adecuada y exhaustiva por parte de recursos humanos de la comunicación a su servicio de prevención de la situación de alta laboral del trabajador para la realización de los exámenes de salud de retorno en tiempo y forma, ya que su no realización puede suponer el retorno al puesto de trabajo de la persona en situaciones que

conlleven una mala adaptación al mismo pudiendo finalizar de nuevo en baja laboral además de incumplimiento con la normativa en materia de prevención.

- Actividad sanitaria asistencial in company, que se torna también como un elemento de valor añadido que impacta directamente en la reducción del absentismo al evitar al trabajador desplazamientos fuera del centro de trabajo por motivos de salud.

  Teniendo en cuenta que los trastornos musculoesqueléticos son una de las principales causas de ausencia en el medio laboral, la inclusión de un servicio de fisioterapia casi siempre (ha de estar justificado por la epidemiología) va a ser importante en la mejora de la salud del colectivo, así como un elemento de fidelización del mismo.
- Seguros de salud. La posibilidad de tener acceso a una asistencia sanitaria especializada con tiempos de espera inferiores a los de la sanidad pública puede ayudar a acortar el tiempo de los procesos de baja.
- Interlocución periódica con MATEPPS (Mutuas de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social). La figura del responsable de gestión de absentismo, siempre respetando el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) debe mantener reuniones periódicas de seguimiento de las bajas a fin de poder tener información estadística de las mismas.

  En el caso de reincidencias (Valorar índice de Bradford), una medida a tomar es la de contactar en el momento en que se tenga conocimiento con la Mutua para que se le convoque a reconocimiento médico de la misma lo antes posible.
- Programas de envejecimiento activo. Se deben realizar acciones orientadas a evitar en la mayor medida posible el deterioro progresivo de la salud de la población trabajadora desde el inicio de la vida laboral, pero se han de tornar cada vez más drásticas a partir de un margen determinado de edad, proponiendo los 50 años como punto de inflexión. La realización de trabajos a turnos, así como con la elevada exigencia física en algunos puestos y su duración, son la principal línea de partida para la toma de decisiones

que incluyan medidas adaptativas que conlleven una reducción o eliminación de estas situaciones y promover el aprovechamiento de la experiencia y conocimientos de dicho colectivo.

Un aspecto que no debe quedar sin valorar es el que suele acontecer en los últimos años de vida laboral, y es que, debido a las condiciones ventajosas que supone la cobertura económica (parcial, total) del seguro por parte de la empresa, y su posible pérdida tras la desvinculación laboral, se suele observar una tendencia en los trabajadores en la sobreutilización del mismo (por ejemplo por intervenciones quirúrgicas pendientes), lo que conlleva un incremento del absentismo y por ende, de la prima del seguro.

Un asesoramiento sanitario por parte del responsable de gestión de absentismo o servicio de vigilancia de la salud puede moderar esta tendencia a través de la gestión de la realización de las atenciones necesarias de manera escalonada en el tiempo.

Esfera psicosocial.

Como se ha comentado, los riesgos psicosociales son unos de los más importantes en lo referente al impacto que en la salud de los trabajadores generan en la esfera psiquiátrica y en el bienestar de las personas en lo referente a su dimensión social. Se debe incidir en su evaluación continua por parte del servicio de prevención, estableciendo el foco en la adopción de medidas que deben partir desde la organización, con la plena implicación y acuerdo con los agentes sociales y concienciación de la plantilla. Han de ir centradas principalmente en la adopción de medidas correctoras de índole organizativa (correcta definición de roles, reducción de carga y tiempos de trabajo con una distribución de la misma optimizada, participación activa de los trabajadores en las decisiones de la compañía, y, así como se comentaba con anterioridad, con la participación activa y colaboradora de los representantes de los trabajadores y plantilla, en la búsqueda de unos entornos "psicosociosaludables". Herramientas que se antojan

útiles en la consecución de este objetivo pueden ser la creación de reuniones periódicas de los agentes implicados (representantes de la empresa y los trabajadores, servicio de prevención) para el seguimiento de la situación de manera continua ("Comités o Mesas de Riesgos Psicosociales") así como la creación de vías de comunicación adecuadas (seguras, anónimas) que permitan los trabajadores trasladar de manera voluntaria aquellas circunstancias que pudieran ser merecedoras de intervenciones psicosociales.

Es importante asegurar la asistencia y asesoramiento psicológico necesario para aquellas patologías asociadas a los riesgos psicosociales de la empresa (seguro médico, psicólogo), así como del resto de situaciones que las puedan originar, e incluso barajar la inclusión de la contratación de una unidad de estrés postraumático en aquellos entornos laborales en los que las posibilidades de lesiones graves por accidentes sean elevados así como por las características sociales y geológicas de la comunidad en la que opere la compañía (fenómenos naturales, atentados, etc).

Además de las medidas referidas que consideramos como las más importantes, es importante valorar la introducción herramientas que ayuden a combatir el estrés (Yoga. Mindfulness, etc) así como el establecimiento de comunicación confidencial de los trabajadores por vía telemática a la organización de aquellos conflictos de índole psicosocial.

Comunidad

La mejora de las condiciones de salud en la comunidad en la que la empresa opera es otro factor importante a tener en cuenta pues redunda en la mejora de la salud de todos, además de concienciar y sensibilizar al trabajador en la importancia que tiene el mantener la salud. Existen múltiples campañas que se pueden desarrollar (carreras benéficas, donación de sangre, acciones de voluntariado, etc) principalmente con la implicación directa de recursos humanos.

4.2.4. Comunicación.

- Además de las medidas contempladas en puntos anteriores, se han de favorecer la existencia de canales de comunicación directa entre empresa y trabajador de manera birdireccional.
- Lanzamiento del Plan de Gestión Integral del Absentismo a todos los estamentos de la empresa.

4.3. Programación y aprobación

4.3.1. ELABORACIÓN DEL PLAN DIRECTOR DE GESTÍON INTEGRAL DE ABSENTISMO

De resultado del análisis realizado de las fuentes de datos descritas en el punto anterior, se han de priorizar las acciones siendo algunas de ellas de carácter fijo.

Por tanto, se ha de elaborar un Plan Director de Gestión Integral del Absentismo liderado por la figura del responsable de gestión de absentismo en el que se refleje el análisis realizado, la justificación de la priorización de acciones a realizar, responsables, recursos necesarios y cronología de implantación.

4.3.2. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO.

Posteriormente se presentará a Dirección y en comité de Seguridad y Salud/mesas de negociación colectiva de la compañía para feedback primero, y aprobación después.

4.3.3. DESARROLLO DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Además del seguimiento y cumplimiento del cronograma de implantación, se han de determinar KPIs (Key Performance Indicators) de seguimiento adecuados a las acciones que requieran una parametrización continua.

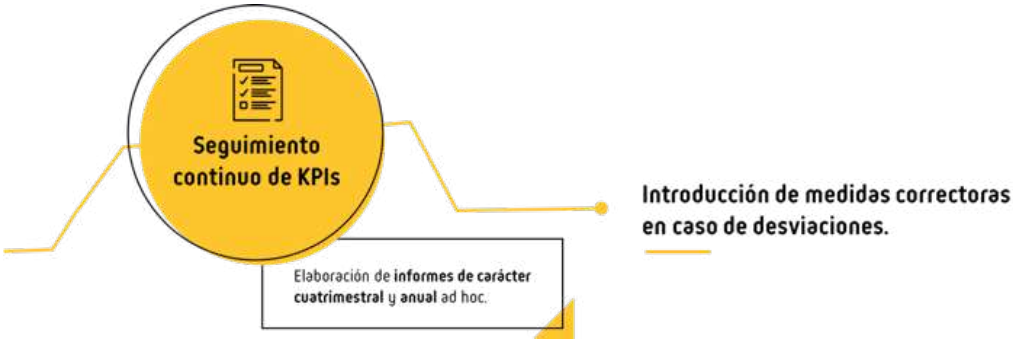
Dichos indicadores han de ser los mínimos imprescindibles, que sirvan para medir la efectividad y eficiencia de las actuaciones.

Creemos importante la definición de algún indicador económico que refleje el impacto monetario de la reducción del absentismo.

4.4. Implantación.

Comienzo de implantación de las actuaciones según cronograma.

4.3. Monitorización continua



Desarrollo del plan con seguimiento continuo de indicadores con elaboración de informes de carácter cuatrimestral y anual ad hoc.

Introducción de medidas correctoras en caso de desviaciones.

5. AGENTES INVOLUCRADOS

A continuación, haremos una descripción de las principales atribuciones de los actores implicados para la consecución de los objetivos planteados:

1. La implicación de la dirección es, obviamente, fundamental en la adopción de una Gestión Integral del Absentismo. Las acciones iniciales que puede acometer son:

- Hacer patente el compromiso de la organización con la reducción del absentismo dentro de su Política de Seguridad y Salud y promover un cambio en la Cultura de la Organización orientada a la sensibilización de todos los estratos, desde las líneas de mando al resto de trabajadores acerca de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la empresa el mantener unos niveles de absentismo bajos, con el beneficio global que esto comporta a todos. "Todos somos empresa".
- En función de lo anterior, y de la mano de Recursos Humanos, establecer la necesidad de crear un proyecto de "Gestión Integral del Absentismo". Destinar fondos para ello.
- Asignar el liderazgo de dicho proyecto a una figura si es posible sanitaria, y preferiblemente especialista en Medicina del Trabajo, para su implementación.

2. Recursos Humanos. Tienen un papel, como no puede ser de otra manera, preponderante en este planteamiento. Sus principales atribuciones, entre otras serían:

- Valorar la necesidad de la reducción del absentismo y asesorar a dirección.
- Estimar las fuentes de datos relativos al cálculo de los indicadores de absentismo lo más fiables posibles.
- Establecer un procedimiento de comunicación de bajas laborales ágil, sencillo y de registro homogéneo en todas las delegaciones.
- Implicación activa en la organización del trabajo, funciones y criterios de reclutamiento adecuados a la actividad a desempeñar.
- Desarrollo de actividades formativas, beneficios sociales, políticas retributivas, etc.

3. Línea jerárquica/mandos intermedios. La implicación de los mandos especialmente los intermedios, resulta esencial, pues son las personas que están en contacto más directo con el resto de trabajadores, y son conocedores en muchas ocasiones de las situaciones personales que de manera voluntaria hayan querido comunicarles. Su participación en la transmisión de una cultura orientada a la gestión responsable del absentismo, así como su participación en el Plan de Asistencia Al Empleado se tornan fundamentales.

4. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Tanto propios como ajenos, la LPRL , de obligado cumplimiento, resulta clave en el impacto que sobre el absentismo en su vertiente técnica tiene a través del mantenimiento de un entorno físico y psicosocial adecuado tal y como se ha especificado en apartados previos así como el desarrollo de la vigilancia de la salud.

5. Responsable de gestión del absentismo. Ha de ser el elemento integrador de las diferentes áreas implicadas y su misión consistiría en:

- Establecer un diagnóstico inicial de la situación de partida a través de la información disponible: indicadores de absentismo, fuentes de datos de salud, organización de la prevención, beneficios sociales, procedimientos de gestión de las bajas, etc.
- En función de lo anterior priorizar y proponer a los diferentes agentes implicados (dirección, recursos humanos y servicio de prevención propio si lo hubiera, primero, y presentación en los Comités de Seguridad y Salud/mesas de negociación colectiva después) una planificación de los objetivos a conseguir, estableciendo indicadores de seguimiento con una fase posterior de implantación y seguimiento continuos.
- Reuniones de trabajo previos con dirección, línea jerárquica, recursos humanos, servicio de prevención, representantes de los trabajadores...para la definición de las actividades descritas en el punto anterior.
- Interlocución periódica con MATEPPS

- En el caso de que el gestor sea una persona interna a la organización, no sanitaria y necesitase apoyo y asesoramiento técnico, podría obtenerlo a través de consultoría.

6. Representantes de los trabajadores. Fundamental su implicación en el aporte de su visión y mejoras posibles a lo planteado. Participación en la mesas de negociación colectiva, comités propuestos con anterioridad (seguridad y salud, psicosociales), transmisión de cultura en el empleo del absentismo de manera responsable...

7. Trabajadores. Son la pieza más importante pues de su colaboración y asunción de responsabilidad depende llevar a buen puesto una gestión adecuada de las ausencias de la compañía.

CONCLUSIONES

La adecuada gestión del absentismo en la empresa es un objetivo complejo por los múltiples escenarios posibles. La reducción de los indicadores de absentismo en un momento inicial es relativamente sencillo de alcanzar, pero el reto consiste en planificar una metodología que defina y priorice las acciones necesarias para su control, interrelacione de manera adecuada a los diferentes participantes involucrados, incorpore los recursos necesarios y se perpetúe a lo largo del tiempo.

Creemos también importante la estandarización de los indicadores de absentismo con el fin de que se pueda realizar benchmarking interempresas con los menores sesgos posibles y de los que se puedan obtener conclusiones sobre tendencias e impactos en función de las diferentes variables que se puedan analizar y que aporten valor a la Gestión Integral del Absentismo de las organizaciones.

capítulo 9

Marco de Salud y Bienestar II

Retorno de la inversión de los programas de empresa saludable

SALVADOR CARMONA FÁLDER
Director i+3

MARÍA JOSÉ LÓPEZ JACOB
Directora de Proyectos i+3

1. INTRODUCCIÓN

La extensión creciente de los programas de promoción de la salud en las empresas españolas determina la necesidad de una profunda reflexión sobre el alcance de las estrategias que se están poniendo en marcha, la valoración de su eficacia en términos de salud y bienestar para los trabajadores y de los beneficios que toda esta actividad está generando en las empresas. El lema "trabajadores sanos en organizaciones saludables" de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWH), apunta a este beneficio sinérgico, entendiendo que el bienestar de los trabajadores, en un sentido amplio, contribuye a la sostenibilidad de las mismas en un entorno de mercado competitivo en el que el compromiso y el talento de los trabajadores son elementos clave de supervivencia. En el marco de esta reflexión, es pertinente analizar las tendencias respecto al análisis del retorno de la inversión de los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).

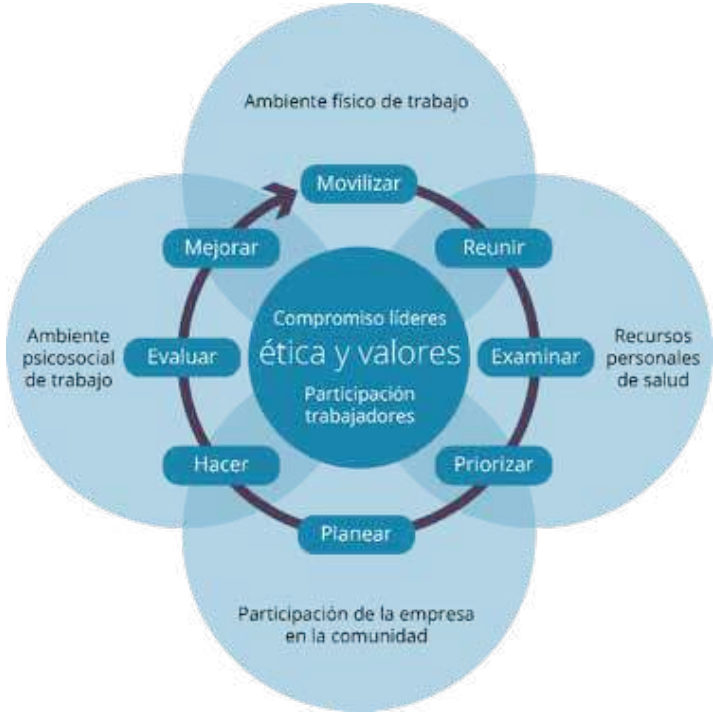
Los programas de Empresa Saludable. Modelos y criterios.

Los modelos de atención a la salud de los trabajadores han evolucionado desde un modelo de contendores estancos, promoción de la salud y condiciones de trabajo, hacía modelos que atienden a las interrelaciones entre las condiciones de trabajo con la salud, formulando intervenciones que atienden a estos determinantes de la salud.

La Declaración de Luxemburgo asume esta orientación como principio básico para Europa, siguiendo el modelo más reconocido de la Organización Mundial de la Salud, al establecer dentro de los 4 ejes principales de atención el ambiente físico de trabajo por una parte, y por otra el psicosocial, planteando para ambos la necesidad de intervenir en la mejora de las condiciones de trabajo.

Por su parte, el modelo Total Worker Health© (TWH), asumiendo lo anterior, ofrece un enfoque integral de atención a los condicionantes del trabajo y los recursos personales para gestionar la salud, como una vía para promover precisamente la creatividad, la innovación y la productividad. El NIOSH,

padre de este modelo, propone la creación de entornos seguros y saludables como la forma más efectiva de abordar los programas de salud de los trabajadores integrando las estrategias de salud como un complemento de la salud laboral, animando a la consideración de estos ámbitos en todas las intervenciones, aunque priorizando la atención sobre las condiciones de trabajo.



Fuente: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo TWH (NIOSH).
El retorno de la inversión de los programas de Empresa Saludable.

2. EL RETORNO DE LA INVERSIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EMPRESA SALUDABLE

Antecedentes

El retorno de la inversión o ROI (de las siglas Return Of Investment) analiza el rendimiento financiero de los programas de PST que una empresa puede obtener comparado con la inversión que ha realizado en esta materia.

La orientación a la valoración de los programas de Empresa Saludable (ES) en términos de beneficios económicos es un fenómeno creciente; cada vez son más frecuentes y visibles las promesas de un beneficio, más o menos inmediato y más o menos intenso, derivado de la aplicación de medidas de PST por parte de múltiples proveedores de servicios.

Si bien esta línea de análisis en España es bastante reciente, no lo es en el caso otros países, en especial en Estados Unidos, donde la estrategia de medición mediante ROI está bajo evaluación crítica en estos momentos.

Evidencias

La literatura científica recoge diversidad de conclusiones respecto a la existencia o no de retorno de la inversión de los programas de PST, en general claramente menos optimista que lo que afirman los informes de las consultoras que asesoran para la implantación de programas de bienestar.

Lo más habitual es que las revisiones sistemáticas y meta-análisis que analizan estos estudios identifiquen numerosas limitaciones derivadas de la escasa calidad metodológica de los análisis sobre los que basan sus resultados y concluyan sobre la necesidad de mejorarla. Se encuentran resultados positivos, como los más conocidos de Chapman[1], que se centran en el análisis de los costes sanitarios de atención médica y farmacéutica y secundariamente del absentismo en Estados Unidos. Mucho más frecuentes son las publicaciones que aportan conclusiones realmente matizadas, en base a la escasa fiabilidad de los análisis, la consideración de la calidad de los programas de intervención o la medición de los resultados, que requieren, según los autores, una profundización respecto

a las estimaciones de los efectos positivos. La idea más generalizada es que la evidencia sobre la existencia de ROI es aún limitada o inconsistente, por lo que no resulta adecuado concluir que los programas generan un determinado ROI del signo que sea[2]. Además, se identifican necesidades relativas a fortalecer la validez de las estimaciones de los costes en términos de absentismo y añadir el del presentismo como medida de afectación de la productividad[3]. Por otra parte, la eficacia de los programas parece más evidente en términos de resultados intermedios (reducir un hábito negativo, mejorar un factor de riesgo) que de resultados finales (mejorar la salud, reducir el absentismo, alargar la esperanza de vida), que requerirían programas de largo alcance y plazos muy extensos de evaluación (que deberían alcanzar los años de jubilación para ser concluyentes).

Por su parte, las estimaciones para el cálculo del ROI desarrolladas en Estados Unidos no se pueden trasladar de forma directa a España y, en general, a Europa. Un meta-análisis que selecciona estudios de alta calidad metodológica[4] concluye precisamente que la asignación de los costes de atención sanitaria y farmacéutica (principales contenidos de los cálculos en USA) y del absentismo resulta un elemento clave diferenciador de la realidad europea, determinado por las normativas propias de protección social (atención sanitaria y seguro de incapacidad temporal); según el autor, este hecho resulta en un impacto financiero negativo de los programas de PST, concluyendo que la orientación "economicista" no resulta adecuada para justificar la toma de decisiones respecto a la implantación de los programas de ES en nuestro entorno.

En Europa, el estudio del que se desprenden muchos de los argumentos que se utilizan en los análisis de retorno de la inversión, procede de un encargo del Ministerio de Trabajo y Pensiones Británico a la consultora PriceWaterhouseCoopers(PwC)[5]. También este estudio ha sido frecuentemente citado en términos críticos; por una parte se le achaca la inadecuación de su enfoque economicista[6] y además

un problema de calidad metodológica debido a los numerosos sesgos que contiene[7], a pesar de lo cual, y por no haber otros de mayor calidad, es aún el documento de referencia para diversos modelos de cálculo del ROI, incluidos en la propia calculadora ROI del citado Ministerio Británico, la Sociedad Británica del Corazón o la que ha desarrollado el Gobierno Australiano. Los elementos sobre los que se sustentan los cálculos en este estudio son fundamentalmente los costes directos e indirectos del absentismo (incluidos los de la rotación o los costes de nuevas contrataciones) o el presentismo, un efecto de las condiciones de trabajo al que se da cada vez más importancia. El presentismo, como indicador de bienestar, se define como "estar presente en el trabajo pero con limitaciones para algunos aspectos o tareas debido a la falta de salud", y tiene un impacto en la productividad y la calidad del trabajo que genera unos costes mayores que el absentismo. Hay evidencias también de que los programas de promoción de la salud en el ámbito laboral pueden tener un efecto positivo sobre el mismo[8].

Las conclusiones de este apartado de evidencias podrían resumirse en los siguientes términos:

- Los buenos resultados financieros de las estrategias de promoción de la salud en el trabajo no están en absoluto aceptados de forma universal en la literatura científica.
- Los hallazgos más frecuentes de las revisiones y meta-análisis concluyen sobre la evidencia limitada de los efectos positivos financieros y la necesidad de fortalecer la calidad metodológica.
- A mayor calidad metodológica, los resultados positivos alcanzados tienden a ser más modestos.
- La eficacia de los programas parece más evidente en términos de resultados intermedios que de impacto en salud y bienestar.
- La atribución de los costes sanitarios y farmacéuticos y la normativa de protección social ante procesos de incapacidad temporal en el ámbito europeo determinan menor ROI o incluso uno negativo respecto a otras realidades.

- La atención al fenómeno del presentismo como un aspecto del malestar se presenta como una tendencia en alza en el análisis de los costes de la falta de bienestar

Elementos para el cálculo del ROI

El cálculo del ROI requiere identificar adecuadamente todas las entradas necesarias de la fórmula básica:

Las inversiones:

Los programas de PST generan unos costes que deben recogerse de forma detallada para un correcto cálculo. Se deben considerar diferentes tipos de inversión, como

- tiempo de dedicación de las personas que idean e implementan el programa de PST (o en su caso las que gestionan la contribución de las empresas de servicios y su propio coste),
- los costes de los servicios, equipos, instalaciones y consumibles puestos a disposición de los programas,
- los recursos de tiempo que los trabajadores objeto de los programas destinan a los mismos (participación en actividades de formación, acudir a eventos informativos, desarrollar acciones específicas, etc.).

Los beneficios:

La medición del retorno se establecerá atendiendo a los posibles beneficios de los programas en términos de ahorro de los costes de la falta de salud y bienestar. Para ello, es necesario establecer la medida de los costes que la empresa soporta en ausencia de los programas de PST ("el coste de no hacer nada"), sobre la cual valorar o al menos estimar el alcance de la mejora:

- Absentismo (coste de la IT según salario, atendiendo a la existencia o no de complementos a la contingencia común o profesional, duración de la IT, costes de seguridad social según tramos de duración de la IT, etc.).
- Costes indirectos. Se deben considerar aquellos costes que genera el absentismo, como los que derivan de la ralentización de la producción o del servicio, horas extra, formación de sustituto. Dado lo difícil de cuantificar, se suele aplicar una estimación dependiente del coste directo del absentismo.
- Presentismo. Si bien hay algunas herramientas validadas para calcular su magnitud, la difícil cuantificación económica de este fenómeno determina que se suela asignar una estimación dependiente del coste del absentismo de entre el 1,5 y el 2,6.
- Rotación asociada a las malas condiciones del entorno, como medida de retención del talento ligado a las políticas de bienestar.

La calidad de los programas de PST

Como se ha planteado en el apartado de evidencias, la calidad de los programas de PST es determinante para la eficacia de los mismos en términos de salud. Entre los criterios de calidad que más influyen en los resultados se encuentran los siguientes:

- Política y estrategia empresarial, en términos de integración de la cadena de mando, compromiso de la dirección o participación.
- Integración de factores del entorno junto con los relativos a los hábitos o competencias individuales, en línea con el modelo OMS o TWH.
- Duración de los programas.
- Accesibilidad de los trabajadores a los programas.
- Intensidad de la inversión por trabajador.

Reflexión y propuestas para el futuro

Los indicadores necesarios para el correcto cálculo del ROI y la exigencia de calidad metodológica para su aplicación determinan la necesidad de una dedicación rigurosa y exigente; aun así los resultados del mismo no estarán exentos de las debilidades que suelen afectar a este tipo de aproximaciones, en especial cuando se abordan desde los propios gestores de los proyectos[9]. Como refiere Ron Goetzel, el ROI se puede medir, pero es tan complicado, requiere tanto esfuerzo hacerlo bien, que sólo tiene sentido planteárselo desde una perspectiva académica o investigadora.

Esto no quiere decir que no se tengan que evaluar los programas de PST en términos de objetivos de mejora, al revés; la propuesta es precisamente fortalecer dentro de la empresa la idea de la valoración de los programas en términos de bienestar y de percepción de salud, quizás yendo más allá de los indicadores habituales centrados en los factores de riesgo y avanzar en la gestión de indicadores que relaten el impacto de los programas en el clima de trabajo, la precepción de bienestar, el sentido de pertenencia, la alineación de los objetivos individuales con los empresariales y la motivación.

A partir de la creciente conciencia de que obtener un "ROI positivo" no es tan probable, incluso cuando los programas de PST sean de buena calidad (en un país que asigna gran parte del coste de la mala salud al sistema público), deberíamos ir avanzando en la idea de que el objetivo final es la mejora del bienestar y su relevancia en términos de los beneficios que esto comporta en la mejora de la productividad, la retención y atracción del talento, aspectos estratégicos de valor financiero más intangibles, pero claramente prioritarios y valorados en las empresas enfocadas a la innovación, la sostenibilidad y la credibilidad interna y externa. Se trata de un avance hacia el valor global de la inversión (VOI), una orientación cada vez más popular con el que se refuerza de una manera positiva el valor menos "evaluable" del bienestar de los empleados.

Es este cambio de orientación algo que constituye una tendencia; los informes periódicos de Buck Consultants[10], identifican un interés creciente en promover una cultura de bienestar en la empresa que se gestiona fundamentalmente como parte del valor que se ofrecen a los empleados y que se enfoca en su relación con la mejora del "engagement", la atracción y retención del talento y la productividad como resultado de este enfoque. De esta manera, se pueden poner en valor las políticas de la empresa relativas al crecimiento personal y profesional de las personas (igualdad, diversidad, conciliación, mejora del liderazgo, etc.) en la medida que constituyen determinantes del bienestar.

También resultaría recomendable abordar una valoración de lo que realmente se hace en materia de PST y los resultados en salud y bienestar en las empresas españolas. La identificación de las tendencias, acciones y resultados de la rica actividad que se desarrolla, analizada bajo el prisma de las oportunidades de mejora y el aprendizaje, revelaría aspectos de eficacia propios de nuestro entorno y elaborar estimaciones propias sobre el que establecer medidas de avance e, incluso, plantear un conjunto de indicadores como elementos de benchmarking en nuestro país.

Referencias

1 Chapman LS. Meta-Evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies: 2012 Update. 2012,26(4):TAHP1-TAHP12

2 Lerner D et al. Systematic Review of the Evidence Concerning the Economic Impact of Employee-Focused Health Promotion and Wellness Programs. JOEM. 2013,55 (2):209-222

3 Uegaki K et al. Economic Evaluations of Occupational Health Interventions from a Company's Perspective: A Systematic Review of Methods to Estimate the Cost of Health-Related Productivity Loss. Occup Rehabil. 2011, 21:90–99

4 Martínez-Lemos RI. Corporate wellness programs in Europe. J Occup Health. 2015, 57: 201–211

5 Price Waterhouse Coopers. Building the case for wellness. 2008. Disponible en: https://www.gov.uk/government/publications/work-health-and-wellbeing-building-the-case-for-wellness

6 Juniper B. Wellbeing programme providers – how to pick a winner. Occupational Health & Wellbeing. 2017,49(1):14-15

7 Nicholson PJ. Employee wellbeing programmes and return on investment: the false profit. Occupational Health & Wellbeing. 2017,69(2)11-13

8 Cancelliere et al. Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. BMC Public Health. 2011,11:395.

9 What Is the ROI for Workplace Health Promotion? It Really Does Depend, and That's the Point. Michael P. O'Donnell. Editor in Chief. Am J Health Promot 2015;29[3] Editor's Notes.

10 Buck Consultant. Working well. A global survey of workforce wellbeing strategies. Executive Summary. 2018. https://content.buck.com/hubfs/Downloads/Surveys/Buck%202018%20GWS%20Executive%20Summary_final.pdf

Anexos

ANEXO 1
FUENTES ESTADÍSTICAS

Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican en la última quincena del trimestre siguiente. La encuesta se dirige a las empresas; las preguntas son exhaustivas; el muestreo es de 12.730 empresas, representativo para empresas medianas y grandes, resultando escaso en empresas pequeñas y microempresas; la estratificación del muestreo permite discriminar los resultados por diferentes tamaños de empresa, sector de actividad, etc.

Presenta los datos en totales trimestrales y anuales.

La ECL ha dejado de realizarse desde diciembre de 2012, algunas de las variables que analizaba esta encuesta siguen presentes en la ETCL, si bien respecto a la edición anterior de este informe (II Informe Adecco de Absentismo Laboral, mayo 2013) nos hemos visto obligados a suprimir aquellas secciones que tomaban datos de la ECL y para las que no existe continuidad en 2013.

Encuesta trimestral de Coste Laboral (ETCL)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican en la última quincena del trimestre siguiente. Presenta un desglose de conceptos, relacionados con el absentismo, similares a los de la ECL. El muestreo es mayor que el de la ECL: Tamaño muestral de 28.500 establecimientos, repartidos en tres submuestras mensuales de 9.500 establecimientos.

Presenta los datos en promedio mensual para cada trimestre.

Los resultados de la ETCL son directamente comparables con los de la ECL en lo que respecta a relaciones de proporcionalidad entre los aspectos evaluados, así como en las tendencias. No obstante, las cifras absolutas no son comparables directamente.

Encuesta de Población Activa (EPA)

Es de frecuencia trimestral y los resultados se publican al final del primer mes del trimestre siguiente. La encuesta se dirige a las personas físicas. El único aspecto de esta encuesta que se puede relacionar con el absentismo laboral es el "número medio de horas semanales efectivas trabajadas por los ocupados por situación profesional, sexo y ocupación", dato que se aporta sólo de forma anualizada y que resulta poco representativo y sesgado debido a que recoge la situación laboral de la unidad familiar del entrevistado tan sólo en la semana en que tiene lugar la encuesta. No obstante, permite apreciar tendencias.

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)

Es de frecuencia anual y los resultados se publican no más tarde del 30 de mayo del año siguiente. Es una investigación por muestreo, dirigida a la población

ocupada de 16 y más años de ambos sexos, que residen en viviendas familiares, en todo el territorio nacional excluyendo Ceuta y Melilla. El tamaño muestral teórico a nivel nacional fue de 9.600 ocupados en 2008, y las entrevistas se llevaron a cabo de forma personal y telefónica, durante el cuarto trimestre de 2008. El único aspecto de esta encuesta que se puede relacionar con el absentismo laboral es la estadística que mide el "grado de satisfacción de los ocupados con el salario, las ayudas sociales, la jornada, la flexibilidad horaria, el tiempo de descanso durante la jornada y las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo", dato que se aporta sólo de forma anualizada y que resulta poco representativo y sesgado debido a que recoge la situación laboral de los ocupados tan sólo en el último trimestre de cada año. No obstante, permite establecer algunas relaciones entre grado de satisfacción y absentismo.

Los últimos datos publicados de la ECVT son de 2010.

Encuesta sobre Absentismo y Presentismo

Se ha realizado la segunda edición de una encuesta de ámbito nacional preguntando a las empresas sobre diferentes aspectos relacionados con el ABSENTISMO y con el PRESENTISMO.

La encuesta permite profundizar en algunos elementos del absentismo que la encuesta ETCL no recoge, así como también permite iniciar un campo de investigación del Presentismo (por segundo año consecutivo), que no había sido tratado estadísticamente hasta ahora.

La encuesta pretende obtener información de aquellos puntos críticos que pudieran afectar a la productividad y que permitieran mejorar la gestión de las condiciones y prácticas laborales.

Metodología y ficha técnica:

- Población: Empresas activas públicas y privadas que operan en España.
- Tamaño muestral: 561 empresas
- Selección de muestra: Muestra no probabilística - muestreo de conveniencia
- Metodología: Encuesta auto-administrada on-line
- Error muestral: ±3,6% en hipótesis de máxima indeterminación
- Nivel de confianza: 95%
- Periodo de encuestación: abril y mayo de 2018.

ANEXO 2
SÍNTESIS DE LA REVISIÓN DE LA LITERATURA

Revisión de la literatura principal sobre absentismo laboral por enfermedad

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Wolter H.J. Hassink and Pierre Koning, 2009 (economistas)	Do financial bonuses reduce employee absenteeism? Evidence from a lottery ¿Los bonus económicos reducen el absentismo? Evidencias de una lotería		Los empleados con remuneraciones medias/bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica.
Hausknecht, Hiller and Vance, 2008	Work-Unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions and time El efecto de la Satisfacción, el Compromiso, el Mercado de Trabajo y el Tiempo sobre el absentismo en las Unidades de Trabajo		El absentismo es un 25% inferior en las mejores unidades de la empresa (los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso, y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo).
Frick and Malo, 2008 (economistas)	Labor Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation Instituciones del Mercado de Trabajo y Absentismo en la Unión Europea: la importancia del Sistemas de Salud y la legislación de protección del empleo	UE-15	Los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad. Utiliza la "European Survey on Working Conditions".
Kristensen et al, 2006	Determinants of absenteeism in a large Danish bank Determinantes del absentismo en un gran banco Danés	Dinamarca	El nivel de absentismo de un departamento aumenta cuando 1) lo hace también el de su manager y 2) se establecen topes salariales. Mientras que baja cuando 1) aumenta la proporción de hombres respecto a mujeres en el departamento, 2) el trabajador está satisfecho con su trabajo y 3) hay compenetración y empatía en los equipos de trabajo.
Frick and Malo, 2005 (economistas)	Esfuerzo, riesgo moral y género: un análisis regional	España	Encuentra niveles de absentismo por enfermedad mucho mayor en mujeres que en hombres.

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Rigmar Osterkamp and Oliver Röhn, 2005 (economistas)	Being on Sick Leave: Possible Explanations for Differences of Sick-leave Days across Countries (Posibles explicaciones sobre las diferencias entre países en el número de días de Baja por enfermedad)	20 países OCDE	Existen diferencias entre países industrializados en el número de días de baja por enfermedad. Un análisis econométrico permite seleccionar 3 factores explicativos: remuneración de las bajas, protección del empleo y número de empleados de edad avanzada. El desempleo no actúa como factor explicativo sobre la diferencia entre países.
Gimeno et al., 2004 (economistas del sistema público de salud)	Distribution of sickness absence in the European Union (Distribución del absentismo por enfermedad en la Unión Europea)	UE-15	Utiliza datos propios sobre absentismo por enfermedad. Se mencionan los sistemas regulatorios como un posible factor explicativo de las diferencias en el absentismo entre países.
Moreau et al., 2004 (físicos y economistas del sistema público de salud)	Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study (El estrés laboral y la incidencia de las bajas por enfermedad en los trabajadores belgas)	Bélgica	El absentismo por enfermedad (en las empresas) se atribuye fundamentalmente a trabajos estresantes y con bajo apoyo social.
Francisco Javier Ribaya Mallada, 2003 (económista)	La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas	España	Las medidas de absentismo más utilizadas son poco homogéneas en su definición. Se establece un modelo matemático para que una empresa pueda medir y valorar el impacto económico del absentismo.
Biffl, 2002 (economista)	Der Krankenstand als wichtiger Arbeitsmarktindikator (Las bajas por enfermedad como importante indicador del mercado de trabajo)	Austria	Las bajas por enfermedad tienen un comportamiento pro-cíclico, determinado por la evolución del desempleo, así como por los ratios de sexo y edad de la fuerza de trabajo. Este último factor está influenciado por las facilidades a la prejubilación y las pensiones por incapacidad.

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Andrea Ichino y Regina T. Riphahn, 2001 (economistas)	The effect of employment protection on worker effort: absenteeism during and after probation El efecto de la protección del empleo sobre el esfuerzo del trabajador: absentismo durante y después del período de prueba	Italia	Detectan un notable aumento del absentismo una vez superado el período de prueba al inicio de la relación laboral; más acentuado en los hombres. La seguridad de protección del empleo motiva que aumente el absentismo.
Boss, 1999 (economista)	Lohnfortzahlung und Krankenstand (Absentismo en bajas por enfermedad retribuidas)	Alemania	La generosa retribución de las bajas por enfermedad permite explicar en gran medida la evolución pro-cíclica de las bajas por enfermedad.
Sara Brown, Fathi Fakhfakh y John.G. Sessions, 1999	Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on French Panel Data 1981-1991 Absentismo y compartir con el empleado: análisis empírico sobre un panel de datos de Francia 1981-1991	Francia	La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación positiva con la reducción del absentismo sobre una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991.
Thalmeier, 1999 (economista)	Bestimmungsgründe von Fehlzeiten: Welche Rolle spielt die Arbeitslosigkeit? (Determinantes del absentismo por enfermedad: ¿qué papel juega el desempleo?)	Alemania	El desempleo es el determinante principal en la evolución de las bajas por enfermedad, que muestran comportamiento pro-cíclico. Los cambios en las retribuciones de las bajas tienen un efecto menor en su evolución.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997	Preventing Absenteeism at the Workplace (Previniendo el Absentismo en el puesto de trabajo)	UE-15 + Norway	Las diferencias entre los sistemas regulatorios de cada país (remuneración de las bajas por enfermedad) no se revelan como factores explicativos de las diferencias en el número de días de bajas por enfermedad de cada país. La parte principal del estudio, relativa a las empresas, presenta "modelos de buenas prácticas" y formula recomendaciones a las empresas para reducir el absentismo.
Juan Francisco Jimeno y Luis Toharia, 1996 (economistas)	Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts Esfuerzo, Absentismo y Contratos indefinidos	España	Con datos de España, encuentran una relación positiva entre absentismo y el derecho a la indemnización por despido.

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Osterkamp (2002)	Work lost due to illness . An international comparison (Trabajo perdido por enfermedad. Una comparación internacional)	18 países	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Ministerio de Empleo de Dinamarca (2003)	Analysis of Danish sickness absence (Análisis de las bajas por enfermedad en Dinamarca)	Dinamarca, Suecia, Noruega y Reino Unido	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Meisenheimer (1990)	Employee absences in 1989: A new look at data from the Current Population Survey (Absentismo de asalariados en 1989: una nueva mirada a los datos del Informe sobre Población Actual)	Estados Unidos	El absentismo alcanzó al 5,1% de los asalariados de EE.UU. En 1989. El absentismo por enfermedad aumenta en invierno; el motivado en otras causas varía poco a lo largo del año.
Barmby, Ercolani y Treble (2002)	Sickness absence: an international comparison (Abstentismo por enfermedad: una comparación internacional)	Canadá y países europeos	Hay una relación entre el absentismo y ciertas características del empleados (edad, sexo, tipo de contrato, etc.).
Rojo (2002)	Absentismo laboral de la mujer en España	España	Hay diferencias en el absentismo según el perfil del empleado. Si se excluye el permiso de maternidad, el absentismo por enfermedad es más bajo entre las mujeres.
Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003)	Sick leave in the Nordic countries (Absentismo por enfermedad en los países nórdicos)	Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Además de la salud individual, el absentismo depende del tipo y condiciones de trabajo.
Barmby y Stephan (2000)	Worker absenteeism: why firm size may matter (Absentismo de asalariados: por qué el tamaño de la firma puede ser importante)	Alemania	En las empresas grandes, el absentismo tiende a ser menor.
Pouliakas y Theodoropoulos (2009)	Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain (Pago por resultados como incentivo para reducir el absentismo en Reino Unido)	Reino Unido	La retribución por resultados puede ser un incentivo útil para reducir el absentismo.
Heywood, Jirjahn y Wei (2008)	Teamwork, monitoring and absence (Trabajo en equipo, monitoreo y absentismo)	Reino Unido	Cuando el trabajo en equipo juega un rol importante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y el absentismo es menor.

ANEXO 3
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (A.M.A.T.), 2009, Informe "Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes", 12 de febrero de 2009.

Barmby, T.A., Ercolani, M.G. y Treble, J.G., 2002, "Sickness absence: an international comparison", The Economic Journal, 112, 480, F315-F331.

Barmby, T y Stephan, G, 2000, "Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter," The Manchester School 68, 568-577.

Biffl, G., 2002, "Sick leave as an important labour market indicator", WIFO-Monatsberichte 1, 39-52.

Boss, A., 1999, "Sick-leave payment and sickness absence", Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 49, 1, 27-50.

Brown, S., Fakhfakh, F. y Sessions, J.G., 1999, "Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on French Panel Data 1981-1991", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 52, No. 2 (January).

Centro de Estudios Garrigues, 2010, "Las Mutuas de Accidentes de trabajo", 13/05/2010.

Coles, M. G., Lanfranchi, J., Skalli, A. y Treble, J. G. , 2007, "Pay, Technology, and the Cost of Worker Absence". Economic Inquiry 45, 2, 268-285.

Frick, B. y Malo, M.A., 2008, "Labour market institutions and individual absenteeism in the EU: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation". Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 47, 4, 505-529, October.

Gimeno, D., Benavides, F.G., Benach, J. y Amick III, B.C., 2004, "Distribution of sickness absence in the EU", Occupational and environmental Medicine 61, 867-869.

Hassink, Wolter H.J. y Koning, Pierre, 2009, "Do Financial Bonuses Reduce Employee Absenteeism? Evidence from a Lottery", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 62, No. 3 (April 2009).

Hausknecht, J.P., Hiller, N.J. y Vance, R.J., 2008, "Work-Unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions and time", Academy of Management Journal, 2008, Vol. 51, No. 6, 1223–1245.

Heywood, J.S., Jirjahn, U. y Wei, X., 2008, "Teamwork, monitoring and absence", Journal of Economic Behaviour and Organization 68, 676-690.

Ichino, A. y Riphahn, R.T., 2001, "The effect of employment protection on worker effort: a comparison of absenteeism during and after probation", IZA Discussion Paper 385 and CESifo Working Paper 596. También en Journal of the European Economic Association March 2005 3(1):120–143.

Informe PIMEC abril del 2011, "Absentismo laboral en tiempos de crisis", Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, abril de 2011.

Jimeno, J.F. y Toharia, L., 1996, "Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts", Revista Española de Economía, 1996, vol. 13:1, 105-119.

Jensen, Ch., Aronsson, O., Björnstad y Gunnarsdottir, H.K., 2003, "Sick leave in the Nordic countries, Copenhague".

Kristensen, K. et al, 2006, "Determinants of absenteeism in a large Danish bank", The International Journal of Human Resource Management 17:9 September 2006 1645–1658.

Ministerio de Empleo de Dinamarca, 2003, "Analysis of Danish sickness absence".

Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de la Seguridad Social (Gobierno de España), 2009, "Informe sobre las actuaciones en relación con el control de los procesos y el gasto de la prestación de Incapacidad Temporal", 14 de abril de 2009.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de gestión de IT y otras prestaciones a corto plazo (Gobierno de España). Respuesta a consulta sobre Procesos cerrados de Incapacidad Temporal INSS por tramos de duración, 2007 y 2008; 17/07/2009.

Moreau, M., Valente, F., Mak, R., Pelfrene, E., de Smet, P., de Backer, G. y Kornitzer, M., 2004, "Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study", Journal of Epidemial Community Health 58, 507-516.

Olivella, J., 2000, "La Organizacióin Industrial y el fenómeno del absentismo: un modelo aplicado a la empresa española", Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya.

Osterkamp, R., 2002, "Work lost due to illness- An international comparison", CESifo Forum December, 36-40.

Osterkamp, R. y Ron, O., 2007, "Being on sick leave: posible explanations for differences of sick-leave days across countries", CESifo Economic Studies 53, 1, 97-114.

Pouliakas, K. y Theodoropoulos, N., 2009, "Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain", mimeo.

Rojo, M.J. 2002, "Absentismo laboral de la mujer en España", Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

Thalmeier, A., 1999, "Determinants of sickness absence: which role for unemployment?", IZA Discussion Paper 62.

Jensen, Ch., Aronsson, O., Björnstad y Gunnarsdottir, H.K., 2003, "Sick leave in the Nordic countries, Copenhague".

Kristensen, K. et al, 2006, "Determinants of absenteeism in a large Danish bank", The International Journal of Human Resource Management 17:9 September 2006 1645–1658.

Ministerio de Empleo de Dinamarca, 2003, "Analysis of Danish sickness absence".

Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de la Seguridad Social (Gobierno de España), 2009, "Informe sobre las actuaciones en relación con el control de los procesos y el gasto de la prestación de Incapacidad Temporal", 14 de abril de 2009.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de gestión de IT y otras prestaciones a corto plazo (Gobierno de España). Respuesta a consulta sobre Procesos cerrados de Incapacidad Temporal INSS por tramos de duración, 2007 y 2008; 17/07/2009.

Moreau, M., Valente, F., Mak, R., Pelfrene, E., de Smet, P., de Backer, G. y Kornitzer, M., 2004, "Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study", Journal of Epidemial Community Health 58, 507-516.

Olivella, J., 2000, "La Organizacióin Industrial y el fenómeno del absentismo: un modelo aplicado a la empresa española", Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya.

Osterkamp, R., 2002, "Work lost due to illness- An international comparison", CESifo Forum December, 36-40.

Osterkamp, R. y Ron, O. (2005), "Being on sick leave: possible explanations for differences of sick-leave days across countries", IFO Working paper Nº 19.

Pouliakas, K. y Theodoropoulos, N., 2009, "Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain", mimeo.

Rojo, M.J. 2002, "Absentismo laboral de la mujer en España", Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

Thalmeier, A., 1999, "Determinants of sickness absence: which role for unemployment?", IZA Discussion Paper 62.

Meisenheimer, J. R. Jr. (1990), Employee absences in 1989: A new look at data from the Current Population Survey; Monthly Labor Review, August: 28-33

ANEXO 4
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4.1 Anexo I. Indicadores de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes por Comunidad Autónoma y Régimen de afiliación a la Seguridad Social. Total Sistema de la Seguridad Social.

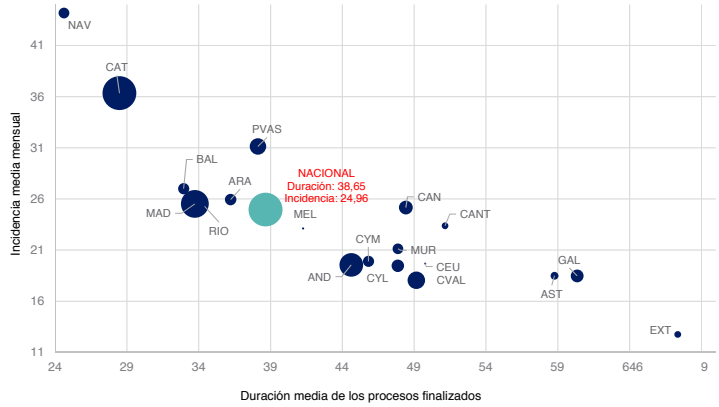
A continuación, se recoge la duración media de los procesos con alta en el periodo (en días), la incidencia media mensual (número de procesos de baja por cada 1.000 Trabajadores protegidos), y el número de proceso iniciados, desde el punto de vista territorial, para los Trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena.

ITCC - TOTAL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIO 2018

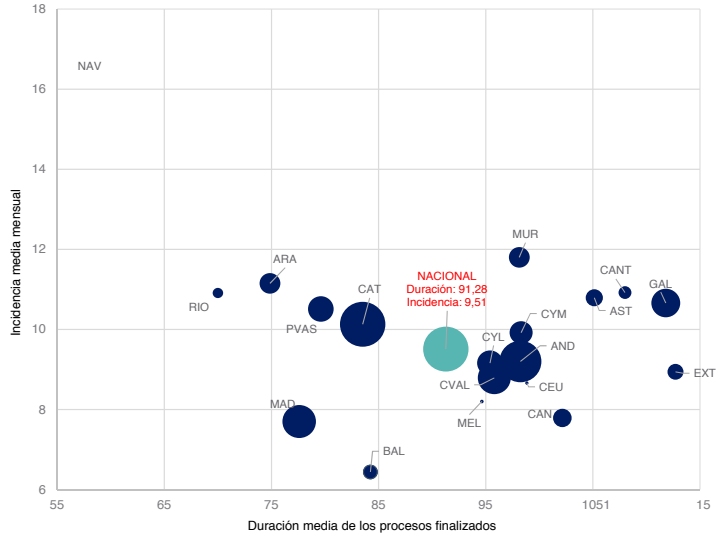
CCAA	ITCC CTA AJENA						ITCC CTA PROPIA					
	Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados (anualizado)		Duración media de los procesos con alta en el periodo		Incidencia media por cada 1.000 protegidos		Procesos iniciados (anualizado)	
	Dato	Variación abs. 2018-2017	Dato	Variación abs. 2018-2017	Dato	Variación % 2018-2017	Dato	Variación abs. 2018-2017	Dato	Variación abs. 2018-2017	Dato	Variación % 2018-2017
Andalucía	44,62	-0,84	19,55	1,70	620.976	13,07%	98,24	2,35	9,20	0,15	58.032	4,16%
Aragón	36,22	-1,28	25,94	2,16	147.192	12,97%	74,86	-3,90	11,15	0,44	14.172	3,51%
Asturias	58,77	1,95	18,49	0,76	67.164	5,98%	105,13	3,92	10,79	-0,13	9.708	-1,58%
Canarias	48,42	0,79	25,16	2,19	213.840	14,02%	102,15	-1,82	7,79	0,18	11.412	6,38%
Cantabria	51,15	1,24	23,38	2,24	50.940	13,59%	108,00	5,59	10,92	-0,04	5.532	2,44%
Castilla la Mancha	45,82	-0,11	19,90	0,89	136.152	8,90%	98,30	-2,06	9,92	-0,10	17.520	0,34%
Castilla y León	47,86	-1,54	19,47	1,96	173.088	13,94%	95,40	-2,38	9,16	0,56	21.636	6,06%
Cataluña	28,48	-0,78	36,34	3,99	1.269.972	16,09%	83,51	0,14	10,13	0,46	67.668	5,24%
Ceuta	49,77	-3,78	19,68	1,31	4.536	10,85%	98,84	-10,96	8,66	1,36	384	14,29%
Cdad.Valenciana	49,15	-2,54	18,05	1,88	340.164	16,55%	95,80	-1,81	8,79	0,19	35.964	4,03%
Extremadura	67,35	1,62	12,76	0,60	49.524	6,83%	112,71	-1,48	8,94	0,28	8.424	4,78%
Galicia	60,35	-4,27	18,48	1,61	183.900	12,96%	111,81	-2,75	10,66	0,27	27.372	1,20%
Baleares	32,95	-1,23	27,00	2,54	138.744	14,45%	84,23	-4,03	6,44	0,27	7.152	6,24%
La Rioja	34,41	-0,56	25,28	3,05	31.836	16,92%	70,00	-2,58	10,91	1,03	3.516	12,26%
Madrid	33,73	0,01	25,52	1,51	854.664	10,26%	77,59	-1,35	7,70	0,23	36.852	4,46%
Melilla	41,27	-2,75	23,12	3,81	5.364	28,45%	94,64	10,21	8,20	-0,89	432	2,86%
Murcia	47,87	-2,51	21,13	1,58	126.324	12,06%	98,13	-3,16	11,80	0,40	14.172	4,88%
Navarra	24,62	-1,47	44,17	4,66	127.272	15,89%	55,03	-4,83	16,57	1,37	9.156	9,94%
País Vasco	38,12	0,09	31,13	2,64	300.180	12,07%	79,61	-0,28	10,51	0,42	21.780	2,95%
NACIONAL	**38,65**	**-0,86**	**24,96**	**2,19**	**4.841.832**	**13,41%**	**91,28**	**-0,95**	**9,51**	**0,29**	**370.884**	**4,15%**

En los siguientes gráficos de dispersión se muestran, por Comunidad Autónoma, los datos expuestos en la tabla anterior referentes a los indicadores de gestión de duración media procesos finalizados, incidencia media mensual por cada mil Trabajadores protegidos por cuenta ajena y cuenta propia, así como el número de procesos iniciados (indicados en el tamaño de la burbuja), de tal manera que se puede comparar territorialmente estos tres indicadores.

ITCC CTA AJENA
Duración media de los procesos con alta en el periodo e Incidencia media mensual por cada 1.000 Trabajadores protegidos



ITCC CTA PROPIA
Duración media de los procesos con alta en el periodo e Incidencia media mensual por cada 1.000 Trabajadores protegidos



4.2 Anexo II. Indicadores de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, Comunidades Autónomas y CNAE 2 dos dígitos (División actividad económica). Sector de Mutuas. Ejercicio 2018.

A continuación, se recogen datos únicamente del Sector de Mutuas en los que se indica, por Comunidad Autónoma, el número de procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes iniciados en el ejercicio 2018, clasificados por CNAE, la duración media de los procesos finalizados en el periodo (en días), el coste en euros de estos procesos para las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como el índice de incidencia media mensual por cada 1.000 Trabajadores protegidos, conforme a la siguiente nota metodológica.

1. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:

La estadística muestra los datos anuales sobre los principales variables e indicadores de gestión para el ejercicio 2018 utilizados para el análisis del absentismo de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, tales como:

a. Procesos iniciados.
b. Duración media.
c. Coste.
d. Incidencia media mensual.

2. CLASIFICACION DE LOS DATOS:

La información se muestra clasificándola de la siguiente manera:

a. Por Comunidad Autónoma
b. Por código CNAE - 2009 a nivel de Sector, Sección y División Económica.

3. CONCEPTOS Y DEFINICIONES DE LAS VARIBALES UTLIZADAS:

Las tablas estadísticas mostradas contienen las siguientes variables y ratios:

a. Procesos iniciados: corresponde al total de procesos que se han iniciado en el ejercicio 2018.

b. Duración media: se refiere a los procesos que han causado alta en el periodo de referencia, calculándose como el cociente del total de días de duración de las bajas entre el número de procesos finalizados de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

c. Coste: se indica el coste para el Sector de Mutuas del total de los procesos que han generado prestación económica durante el ejercicio 2018.

d. Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos: Relaciona el número de procesos iniciados por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con el número medio de personas protegidas por dicha contingencia. El numerador corresponde con el número de procesos iniciados en el periodo de análisis y el denominador es la media anual de los trabajadores protegidos por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, en el Sector de Mutuas.

4. POBLACION ESTADISTICA

Como fuente de información se han tomado la base de datos Resina sobre Incapacidad Temporal de Contingencia Común del Sector de Mutuas, para el ejercicio 2018, siendo el tamaño poblacional es de 4.072.572 procesos iniciados.

5. MUESTRA

La estadística está basada en una muestra cuyo tamaño ha sido de 4.007.357 procesos iniciados durante el ejercicio 2018, lo que equivale al 98,40% de la población.

6. OBSERVACIONES

Durante el proceso de validación de datos, se ha detectado que el ratio de incidencia media mensual no estaba disponible para la totalidad de los procesos, por lo que se muestra como no disponible (n.d) en aquellos casos en los que se da esta casuística.

Así mismo, ha de indicarse que el grado de completitud de los datos para la variable CNAE-2009 es del 99,04% sobre el total de los procesos a nivel nacional.

Por otro lado, se proporciona una tabla denominada "Sin informar CCAA" que muestra datos de 21.722 procesos iniciados, de los que se desconoce la comunidad autónoma en la que se ha producido, lo que equivale al 0,54% del total de la población a nivel nacional.

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: TOTAL NACIONAL

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**56.321**	**85,76**	**121.446.930**	**10,56**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**56.321**	**85,76**	**121.446.930**	**10,56**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	48.502	91,13	108.431.202	9,88
02 - Silvicultura y explotación forestal	6.234	49,15	8.887.434	20,02
03 - Pesca y acuicultura	1.585	72,35	4.128.294	14,02
CONSTRUCCIÓN	**223.080**	**48,13**	**349.067.353**	**17,42**
F - CONSTRUCCION	**223.080**	**48,13**	**349.067.353**	**17,42**
41 - Construcción de edificios	69.593	55,01	127.054.876	15,08
42 - Ingeniería civil	10.196	50,57	19.145.424	18,25
43 - Actividades de construcción especializada	143.291	44,65	202.867.053	18,78
INDUSTRIA	**656.699**	**34,22**	**877.480.262**	**28,63**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**4.408**	**55,32**	**11.641.659**	**19,76**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	308	158,51	3.351.648	29,23
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	35	77,90	53.476	30,07
07 - Extracción de minerales metálicos	922	38,90	1.793.588	25,47
08 - Otras industrias extractivas	3.050	49,40	6.365.058	18,26
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	93	22,45	77.890	11,30
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**593.870**	**33,27**	**758.184.958**	**28,23**
10 - Industria de la alimentación	117.497	36,85	138.217.682	28,89
11 - Fabricación de bebidas	12.475	36,79	20.516.457	23,29
12 - Industria del tabaco	386	34,52	790.106	28,54
13 - Industria textil	12.012	40,45	14.367.652	23,43
14 - Confección de prendas de vestir	10.951	47,36	15.153.026	20,93
15 - Industria del cuero y del calzado	9.542	43,66	12.229.428	20,05
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	12.697	46,69	18.557.365	19,70
17 - Industria del papel	14.559	31,93	19.198.425	30,04
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	17.268	34,36	20.924.487	21,69
19 - Coquerías y refino de petróleo	1.679	42,55	4.847.114	32,67
20 - Industria química	30.232	29,56	40.482.915	28,91
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	21.765	23,77	25.210.274	39,74
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	32.731	30,84	41.658.108	35,33
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	19.784	43,94	35.598.069	19,08
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	21.166	30,38	29.482.850	33,87
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	71.660	32,29	88.262.521	26,71
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	8.285	28,94	9.080.585	27,23
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	16.070	28,52	19.185.555	31,88
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	35.186	28,45	42.004.412	27,53
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	65.955	29,04	89.121.130	42,60
30 - Fabricación de otro material de transporte	17.527	22,32	18.753.891	51,43
31 - Fabricación de muebles	13.094	39,44	16.409.714	18,99
32 - Otras industrias manufactureras	8.740	36,11	10.156.206	21,99
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	22.609	32,80	27.976.984	22,47
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**5.649**	**38,32**	**12.478.528**	**19,86**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	5.649	38,32	12.478.528	19,86
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**52.772**	**42,54**	**95.175.117**	**38,00**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	9.790	41,33	19.314.633	24,30
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	1.447	38,97	1.985.076	24,39
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	40.873	42,84	72.715.703	45,28
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	662	49,69	1.159.704	27,85
SERVICIOS	**3.032.953**	**39,44**	**3.510.188.358**	**23,39**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**733.251**	**38,97**	**822.851.926**	**22,37**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	64.495	38,98	85.988.567	17,57
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	210.991	38,54	267.724.403	20,38
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	457.765	39,17	469.138.956	24,42
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**223.115**	**38,14**	**301.741.450**	**24,04**
49 - Transporte terrestre y por tubería	96.717	51,55	172.979.642	16,67
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1.612	67,06	5.094.153	11,79
51 - Transporte aéreo	18.171	21,27	17.166.842	40,25
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	71.716	27,38	74.940.072	36,59
53 - Actividades postales y de correos	34.899	31,38	31.560.740	37,52
I - HOSTELERIA	**375.360**	**44,75**	**431.855.754**	**21,57**
55 - Servicios de alojamiento	84.590	49,33	136.308.208	24,20
56 - Servicios de comidas y bebidas	290.770	43,40	295.547.546	20,91
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**113.496**	**26,24**	**119.977.871**	**20,41**
58 - Edición	10.081	31,09	12.571.455	18,51
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	7.221	28,85	7.382.658	16,12
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	6.791	28,50	10.929.396	28,48
61 - Telecomunicaciones	20.180	31,58	30.201.760	23,72
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	60.460	22,78	51.170.441	19,41
63 - Servicios de información	8.763	28,21	7.722.162	24,10
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**95.376**	**36,18**	**175.412.080**	**23,45**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	50.551	36,16	114.461.127	22,85
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	20.133	28,08	28.250.484	30,89
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	24.692	42,88	32.700.469	20,52
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**18.137**	**45,67**	**24.733.786**	**12,61**
68 - Actividades inmobiliarias	18.137	45,67	24.733.786	12,61
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**177.620**	**31,88**	**186.882.059**	**16,74**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	40.395	41,43	55.812.694	13,00
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	29.536	25,10	24.172.054	24,74
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	38.984	29,51	44.102.738	14,87
72 - Investigación y desarrollo	10.768	30,00	12.629.115	14,63
73 - Publicidad y estudios de mercado	28.316	27,52	22.505.650	23,11
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	26.776	33,14	25.259.902	18,20
75 - Actividades veterinarias	2.845	38,93	2.399.906	11,05
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**546.958**	**38,16**	**506.144.605**	**34,96**
77 - Actividades de alquiler	20.831	35,93	24.005.086	19,47
78 - Actividades relacionadas con el empleo	81.200	22,02	45.198.128	34,68
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	14.361	29,81	14.090.975	20,71
80 - Actividades de seguridad e investigación	39.676	49,86	61.476.859	25,94
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	209.855	52,94	247.986.878	32,87
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	181.035	26,70	113.386.679	49,93
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**130.502**	**59,52**	**288.774.557**	**27,12**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	130.502	59,52	288.774.557	27,12
P - EDUCACIÓN	**141.883**	**32,83**	**140.753.917**	**18,88**
85 - Educación	141.883	32,83	140.753.917	18,88
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**296.177**	**39,25**	**325.765.313**	**30,07**
86 - Actividades sanitarias	112.454	37,32	141.462.521	23,09
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	96.756	43,61	111.267.785	36,00
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	86.967	36,87	73.035.008	37,95
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**58.559**	**35,92**	**55.015.095**	**17,05**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	6.513	46,39	8.758.865	10,19
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	3.557	30,36	3.424.476	23,71
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	8.905	40,54	10.181.635	22,36
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	39.584	33,66	32.650.119	17,82
S - OTROS SERVICIOS	**93.578**	**42,43**	**101.416.955**	**18,41**
94 - Actividades asociativas	21.334	37,92	23.609.950	19,79
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	10.318	44,88	13.656.734	16,99
96 - Otros servicios personales	61.926	43,59	64.150.271	18,23
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**26.997**	**62,85**	**27.769.712**	**12,41**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	26.997	62,85	27.769.712	12,41
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**1.944**	**18,89**	**1.093.279**	**53,75**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.944	18,89	1.093.279	53,75
SIN INFORMAR	**38.304**	**89,95**	**72.745.922**	**n.d.**
Total general	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: ANDALUCIA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**11.077**	**104,72**	**28.368.025**	**8,10**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**11.077**	**104,72**	**28.368.025**	**8,10**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	10.506	107,17	27.284.885	7,92
02 - Silvicultura y explotación forestal	311	56,94	516.507	13,28
03 - Pesca y acuicultura	260	61,22	566.633	15,38
INDUSTRIA	**62.922**	**37,95**	**88.613.374**	**25,37**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**850**	**39,87**	**1.751.731**	**16,39**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	1	170,00	7.180	10,42
07 - Extracción de minerales metálicos	599	34,00	1.145.280	22,79
08 - Otras industrias extractivas	224	58,07	577.973	9,47
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	26	17,63	21.297	14,35
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**50.434**	**37,79**	**67.659.940**	**23,86**
10 - Industria de la alimentación	13.954	43,99	18.455.712	25,45
11 - Fabricación de bebidas	1.357	43,91	3.336.640	24,17
12 - Industria del tabaco	15	12,42	48.937	n.d.
13 - Industria textil	500	53,75	707.637	16,04
14 - Confección de prendas de vestir	982	57,12	1.434.813	14,77
15 - Industria del cuero y del calzado	380	52,84	635.601	9,60
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.360	52,34	2.028.379	20,59
17 - Industria del papel	692	26,44	822.971	25,47
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	953	45,78	1.186.810	13,26
19 - Coquerías y refino de petróleo	514	38,53	1.239.050	n.d.
20 - Industria química	1.867	35,15	2.947.932	21,38
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	401	32,30	630.981	30,69
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.246	35,31	1.440.233	21,47
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.917	53,18	3.964.471	14,67
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.205	30,32	1.605.856	29,23
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	5.280	39,84	7.798.972	20,29
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	879	20,55	583.638	38,53
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	598	32,73	822.353	21,52
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.659	31,04	3.048.706	23,52
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.746	21,31	2.995.598	49,87
30 - Fabricación de otro material de transporte	4.030	22,24	4.385.606	57,15
31 - Fabricación de muebles	1.646	47,60	2.288.917	14,21
32 - Otras industrias manufactureras	650	46,22	821.263	13,72
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	3.603	31,16	4.428.863	25,03
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**844**	**43,21**	**1.996.378**	**18,25**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	844	43,21	1.996.378	18,25
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**10.794**	**38,12**	**17.205.325**	**40,32**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	1.893	43,05	4.012.652	23,07
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	317	39,52	293.927	38,06
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.492	36,46	12.629.487	49,48
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	92	87,84	269.260	16,14
SERVICIOS	**390.257**	**43,72**	**463.429.008**	**21,06**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**102.247**	**44,14**	**119.842.612**	**19,69**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	9.246	41,94	12.494.171	15,36
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	30.412	46,80	39.964.269	20,64
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	62.589	43,18	67.384.172	20,07
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**26.168**	**42,01**	**35.824.925**	**20,29**
49 - Transporte terrestre y por tubería	12.324	57,31	21.795.552	13,49
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	355	58,38	959.017	28,39
51 - Transporte aéreo	1.395	13,80	698.973	81,18
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	7.476	28,80	8.388.805	35,50
53 - Actividades postales y de correos	4.618	30,53	3.982.579	33,87
I - HOSTELERÍA	**54.045**	**46,38**	**62.099.075**	**18,83**
55 - Servicios de alojamiento	13.603	48,35	20.855.863	24,57
56 - Servicios de comidas y bebidas	40.442	45,69	41.243.212	17,45
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**11.195**	**26,20**	**9.992.255**	**22,14**
58 - Edición	729	38,80	1.067.630	16,77
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	515	36,26	485.538	13,09
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	373	39,63	578.542	18,38
61 - Telecomunicaciones	2.463	28,23	3.030.950	27,04
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	5.971	20,80	3.593.965	21,70
63 - Servicios de información	1.144	33,29	1.235.631	31,50
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**10.876**	**41,77**	**21.282.724**	**22,11**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	6.481	35,56	14.470.170	24,92
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	1.100	41,45	2.272.688	20,11
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	3.295	54,17	4.539.867	18,60
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**2.162**	**51,52**	**2.908.550**	**9,96**
68 - Actividades inmobiliarias	2.162	51,52	2.908.550	9,96
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	20.428	32,91	19.199.555	16,84
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	4.125	52,83	6.772.055	10,84
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	5.598	18,49	2.458.290	40,01
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	3.953	32,43	4.117.272	12,89
72 - Investigación y desarrollo	743	39,56	905.991	10,17
73 - Publicidad y estudios de mercado	2.584	26,62	1.866.997	26,88
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2.980	36,96	2.713.768	17,11
75 - Actividades veterinarias	445	40,35	365.182	10,51
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	66.017	42,97	65.537.446	31,24
77 - Actividades de alquiler	2.733	41,07	3.495.888	18,65
78 - Actividades relacionadas con el empleo	7.675	26,97	4.317.510	30,79
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	1.353	44,44	1.818.214	14,83
80 - Actividades de seguridad e investigación	4.961	47,71	7.547.924	23,20
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	28.991	51,81	32.652.040	31,04
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	20.304	35,53	15.705.870	42,46
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**19.417**	**63,96**	**44.270.951**	**29,09**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	19.417	63,96	44.270.951	29,09
P - EDUCACIÓN	**17.194**	**35,77**	**16.851.119**	**17,20**
85 - Educación	17.194	35,77	16.851.119	17,20
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**37.780**	**43,58**	**39.411.077**	**25,78**
86 - Actividades sanitarias	9.916	40,41	11.318.474	15,54
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	12.185	45,33	12.907.870	32,69
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	15.679	44,22	15.184.733	34,47
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**6.809**	**42,00**	**7.963.631**	**14,54**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	876	51,54	1.477.595	10,92
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	285	38,88	361.211	17,78
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	1.157	39,63	1.272.167	20,79
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	4.491	41,02	4.852.659	14,20
S - OTROS SERVICIOS	**12.474**	**45,86**	**14.737.949**	**16,42**
94 - Actividades asociativas	3.058	44,80	3.990.986	17,56
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.589	41,46	1.843.096	18,69
96 - Otros servicios personales	7.827	47,20	8.903.867	15,63
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**3.144**	**63,13**	**3.466.933**	**11,45**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3.144	63,13	3.466.933	11,45
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**301**	**11,98**	**40.207**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	301	11,98	40.207	n.d.
SIN INFORMAR	**6.565**	**85,87**	**11.621.155**	**n.d.**
Total	**501.444**	**45,48**	**644.709.363**	**20,67**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: ARAGÓN

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**3.738**	**74,88**	**7.276.892**	**11,75**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**3.738**	**74,88**	**7.276.892**	**11,75**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3.286	78,58	6.665.134	11,09
02 - Silvicultura y explotación forestal	439	45,67	552.651	21,52
03 - Pesca y acuicultura	13	122,50	59.107	9,67
INDUSTRIA	**37.763**	**29,17**	**40.666.520**	**34,14**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**151**	**45,97**	**211.108**	**15,77**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	23	19,95	12.352	16,52
07 - Extracción de minerales metálicos	6	105,43	10.717	10,00
08 - Otras industrias extractivas	120	47,95	187.374	15,97
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	2	14,00	664	27,78
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**35.610**	**28,65**	**37.845.736**	**33,97**
10 - Industria de la alimentación	5.626	29,68	4.388.006	36,04
11 - Fabricación de bebidas	416	32,40	423.091	28,99
13 - Industria textil	357	32,40	206.478	37,52
14 - Confección de prendas de vestir	523	25,82	325.988	38,33
15 - Industria del cuero y del calzado	240	57,17	405.966	22,10
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	529	40,46	672.102	23,76
17 - Industria del papel	874	30,15	1.297.399	28,30
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	341	37,01	430.513	19,62
19 - Coquerías y refino de petróleo	2	3,00	n.d.	n.d
20 - Industria química	1.104	32,90	1.545.604	24,68
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	571	22,76	512.289	38,19
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.571	33,47	1.663.265	32,57
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.018	31,29	1.081.087	24,55
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.333	24,44	1.348.173	36,64
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3.331	29,16	3.375.977	29,94
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	674	26,93	507.407	33,35
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	3.116	22,92	2.625.737	47,36
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.306	30,09	2.629.809	29,53
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	8.216	27,69	10.664.229	40,45
30 - Fabricación de otro material de transporte	560	25,57	927.271	39,65
31 - Fabricación de muebles	1.218	27,82	1.478.829	29,32
32 - Otras industrias manufactureras	394	34,34	409.167	23,50
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.290	22,56	927.351	35,23
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**208**	**50,70**	**548.785**	**16,29**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	208	50,70	548.785	16,29
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.794**	**35,48**	**2.060.891**	**50,35**
36 - Captación, depuración y distribución de aqua	340	45,47	592.909	20,76
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	52	33,60	42.882	20,73
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.400	32,70	1.414.368	85,35
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2	210,00	10.732	5,95
CONSTRUCCIÓN	**6.850**	**45,44**	**9.825.528**	**18,26**
F - CONSTRUCCIÓN	**6.850**	**45,44**	**9.825.528**	**18,26**
41 - Construcción de edificios	2.091	51,24	3.630.988	17,19
42 - Ingeniería civil	384	42,79	679.745	19,44
43 - Actividades de construcción especializada	4.375	42,95	5.514.795	18,71
SERVICIOS	**80.861**	**39,40**	**86.179.114**	**23,88**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**19.907**	**39,21**	**22.049.711**	**22,48**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.733	38,65	2.554.387	16,86
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6.323	35,32	7.018.122	21,33
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	11.851	41,37	12.477.201	24,37
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**7.945**	**35,91**	**9.756.516**	**23,98**
49 - Transporte terrestre y por tubería	4.148	47,11	6.706.105	17,56
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1	213,00	4.335	41,67
51 - Transporte aéreo	94	13,49	50.368	96,71
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2.991	20,76	2.247.069	43,19
53 - Actividades postales y de correos	711	37,70	748.639	28,60
I - HOSTELERIA	**8.502**	**45,92**	**9.444.503**	**20,22**
55 - Servicios de alojamiento	1.163	58,20	1.988.706	16,52
56 - Servicios de comidas y bebidas	7.339	43,99	7.455.796	20,97
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**2.282**	**25,74**	**1.790.958**	**22,24**
58 - Edición	238	38,04	277.305	17,41
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	273	23,41	169.011	28,65
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	121	31,04	158.470	24,01
61 - Telecomunicaciones	358	26,88	426.579	26,06
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1.216	23,06	738.216	21,73
63 - Servicios de información	76	23,45	21.378	16,20
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**1.285**	**43,19**	**2.299.427**	**18,24**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	594	34,32	1.212.461	19,60
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	182	39,83	312.402	18,38
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	509	54,85	774.564	16,82
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**340**	**51,92**	**504.468**	**11,60**
68 - Actividades inmobiliarias	340	51,92	504.468	11,60
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**3.399**	**36,62**	**3.646.828**	**14,82**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	840	46,61	1.124.125	10,93
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	282	43,49	339.341	13,96
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	807	36,20	890.929	13,72
72 - Investigación y desarrollo	170	31,58	173.032	12,18
73 - Publicidad y estudios de mercado	394	29,27	335.201	24,18
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	841	28,34	709.902	22,90
75 - Actividades veterinarias	65	49,27	74.298	9,88
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**18.283**	**34,28**	**14.262.251**	**41,47**
77 - Actividades de alquiler	295	46,62	382.485	18,69
78 - Actividades relacionadas con el empleo	5.124	14,98	1.979.091	49,30
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	165	49,47	246.289	12,84
80 - Actividades de seguridad e investigación	746	56,15	1.389.774	23,87
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	6.177	55,06	6.973.042	32,59
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	5.776	25,33	3.291.570	66,00
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**2.810**	**68,26**	**5.963.384**	**24,46**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.810	68,26	5.963.384	24,46
P - EDUCACIÓN	**3.314**	**31,90**	**2.754.851**	**17,86**
85 - Educación	3.314	31,90	2.754.851	17,86
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**7.664**	**42,72**	**8.678.616**	**29,08**
86 - Actividades sanitarias	1.962	45,10	2.828.180	18,50
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	3.684	46,07	4.156.928	36,55
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.018	34,19	1.693.509	35,59
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.301**	**43,29**	**1.366.451**	**14,05**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	131	50,79	145.479	8,35
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	44	43,23	39.217	13,84
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	264	47,01	351.937	20,58
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	862	41,08	829.818	14,16
S - OTROS SERVICIOS	**2.898**	**39,93**	**2.822.898**	**18,88**
94 - Actividades asociativas	780	34,72	612.888	18,41
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	374	39,46	522.126	20,83
96 - Otros servicios personales	1.744	42,44	1.687.884	18,72
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**878**	**54,33**	**833.114**	**13,42**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	878	54,33	833.114	13,42
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**53**	**7,87**	**5.138**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	53	7,87	5.138	n.d.
SIN INFORMAR	**735**	**90,39**	**1.260.834**	**n.d.**
Total	**129.947**	**38,15**	**145.208.889**	**25,06**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: ASTURIAS

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**936**	**112,38**	**2.543.481**	**11,70**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**936**	**112,38**	**2.543.481**	**11,70**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	778	122,85	2.264.393	11,13
02 - Silvicultura y explotación forestal	136	68,61	227.355	16,84
03 - Pesca y acuicultura	22	87,87	51.732	10,98
INDUSTRIA	**9.050**	**51,21**	**21.523.984**	**21,56**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**319**	**71,74**	**1.293.518**	**21,46**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	115	118,36	829.284	18,72
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0	120,00	523	n.d.
07 - Extracción de minerales metálicos	179	41,61	392.968	30,82
08 - Otras industrias extractivas	24	72,21	62.403	9,90
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	196,50	8.340	2,03
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**8.218**	**49,52**	**18.714.276**	**21,66**
10 - Industria de la alimentación	1.453	50,40	3.118.318	20,51
11 - Fabricación de bebidas	71	81,11	224.106	13,51
13 - Industria textil	54	63,71	109.285	15,52
14 - Confección de prendas de vestir	231	85,87	670.527	47,53
15 - Industria del cuero y del calzado	13	57,00	17.956	15,70
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	161	53,13	295.650	17,33
17 - Industria del papel	169	40,07	327.185	22,97
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	91	40,66	187.638	10,40
19 - Coquerías y refino de petróleo	39	71,11	193.564	29,02
20 - Industria química	395	50,21	1.130.666	19,49
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	97	40,70	217.508	26,85
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	223	47,13	402.484	24,45
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	615	58,10	1.925.987	20,37
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.259	50,20	3.117.684	27,85
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.928	44,42	4.207.014	22,24
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	11	37,18	22.569	16,98
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	302	44,89	451.648	26,97
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	506	38,69	949.274	19,83
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	192	36,56	339.810	27,87
30 - Fabricación de otro material de transporte	67	23,52	51.500	17,61
31 - Fabricación de muebles	61	63,38	149.289	13,07
32 - Otras industrias manufactureras	62	50,78	103.619	11,09
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	218	59,11	500.994	15,61
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**45**	**74,96**	**308.492**	**14,65**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45	74,96	308.492	14,65
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**468**	**64,24**	**1.207.699**	**20,90**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	136	53,87	371.981	14,57
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	25	31,30	17.987	18,60
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	299	72,13	809.780	27,17
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	8	26,00	7.951	11,30
CONSTRUCCIÓN	**3.690**	**68,58**	**9.296.497**	**14,84**
F - CONSTRUCCIÓN	**3.690**	**68,58**	**9.296.497**	**14,84**
41 - Construcción de edificios	872	75,86	2.461.615	14,01
42 - Ingeniería civil	134	75,94	424.354	17,53
43 - Actividades de construcción especializada	2.684	65,84	6.410.528	15,02
SERVICIOS	**38.437**	**60,30**	**66.090.819**	**17,48**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**11.902**	**58,57**	**19.741.854**	**19,26**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	956	58,70	2.033.130	13,83
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.104	62,06	4.467.191	14,36
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	8.842	57,73	13.241.533	21,97
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**2.370**	**65,24**	**6.117.178**	**17,10**
49 - Transporte terrestre y por tubería	1.433	78,96	4.388.508	14,12
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	23	130,83	226.841	15,84
51 - Transporte aéreo	294	10,36	108.498	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	298	61,46	870.848	14,77
53 - Actividades postales y de correos	322	55,00	522.483	22,90
I - HOSTELERIA	**5.385**	**66,21**	**8.570.142**	**16,66**
55 - Servicios de alojamiento	655	76,87	1.433.770	14,68
56 - Servicios de comidas y bebidas	4.730	64,72	7.136.371	16,98
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**1.630**	**35,21**	**2.207.044**	**17,66**
58 - Edición	116	53,54	251.053	15,06
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	49	46,00	50.005	9,03
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	50	60,95	134.463	24,51
61 - Telecomunicaciones	410	44,32	820.235	25,54
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	970	26,47	889.383	16,62
63 - Servicios de información	35	51,54	61.905	12,96
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**1.420**	**42,79**	**3.365.325**	**19,76**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	873	39,62	2.365.416	21,47
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	99	36,14	249.746	14,22
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	448	50,36	750.163	18,48
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**140**	**80,37**	**393.297**	**8,44**
68 - Actividades inmobiliarias	140	80,37	393.297	8,44
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**1.969**	**44,72**	**3.314.643**	**12,22**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	439	66,19	1.102.516	8,51
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	155	48,25	276.594	12,36
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	660	36,69	1.112.769	13,11
72 - Investigación y desarrollo	88	29,21	112.959	10,67
73 - Publicidad y estudios de mercado	392	33,88	364.317	27,61
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	190	48,31	272.170	10,13
75 - Actividades veterinarias	45	43,03	73.317	8,26
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**6.229**	**73,19**	**10.585.427**	**21,87**
77 - Actividades de alquiler	239	63,33	573.307	14,74
78 - Actividades relacionadas con el empleo	585	38,40	663.722	17,90
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	111	42,77	148.053	13,52
80 - Actividades de seguridad e investigación	501	78,74	1.456.404	18,72
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.269	87,20	5.959.741	22,92
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.524	58,10	1.784.200	26,15
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**337**	**95,29**	**1.173.554**	**26,54**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	337	95,29	1.173.554	26,54
P - EDUCACIÓN	**1.283**	**51,52**	**2.184.561**	**9,99**
85 - Educación	1.283	51,52	2.184.561	9,99
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**3.547**	**53,70**	**4.944.209**	**21,04**
86 - Actividades sanitarias	954	49,95	1.432.204	13,75
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	1.388	59,47	2.012.895	26,45
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.205	50,01	1.499.110	25,81
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**692**	**56,20**	**1.110.811**	**11,96**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	105	61,22	168.934	9,74
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	30	46,13	59.015	19,23
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	145	60,76	271.545	17,72
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	412	53,81	611.318	11,03
S - OTROS SERVICIOS	**1.248**	**66,17**	**2.045.626**	**12,51**
94 - Actividades asociativas	172	49,86	316.531	12,98
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	186	69,65	319.207	16,77
96 - Otros servicios personales	890	68,51	1.409.888	11,80
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**269**	**72,95**	**333.796**	**10,82**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	269	72,95	333.796	10,82
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**16**	**13,88**	**3.352**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	16	13,88	3.352	n.d.
SIN INFORMAR	**707**	**99,45**	**2.127.232**	**n.d.**
Total	**52.820**	**60,87**	**101.582.013**	**17,92**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: BALEARES

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**929**	**54,22**	**1.179.455**	**15,04**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**929**	**54,22**	**1.179.455**	**15,04**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	637	63,50	880.378	12,04
02 - Silvicultura y explotación forestal	213	37,18	225.544	32,16
03 - Pesca y acuicultura	79	25,59	73.533	35,39
INDUSTRIA	**7.471**	**30,35**	**8.095.136**	**23,47**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**91**	**36,90**	**89.997**	**21,60**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	0	n.d.	42	n.d.
07 - Extracción de minerales metálicos	3	2,33	n.d.	n.d.
08 - Otras industrias extractivas	87	38,36	89.955	20,89
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	18,00	0	27,78
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**5.450**	**30,36**	**4.998.627**	**21,32**
10 - Industria de la alimentación	1.093	37,05	1.137.471	20,76
11 - Fabricación de bebidas	247	41,74	398.440	20,81
12 - Industria del tabaco	1	5,00	n.d.	n.d.
13 - Industria textil	112	19,18	80.685	22,99
14 - Confección de prendas de vestir	74	67,14	100.180	17,52
15 - Industria del cuero y del calzado	364	33,85	417.405	25,13
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	258	26,71	203.475	18,83
17 - Industria del papel	7	104,13	11.215	10,80
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	226	30,36	203.817	17,49
20 - Industria química	87	33,30	120.665	25,80
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	58	14,02	30.651	38,98
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	24	37,35	35.657	23,26
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	311	32,58	307.832	19,65
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	55	31,84	26.701	21,32
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	713	27,19	552.324	22,74
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	18	25,61	12.445	18,99
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	22	12,65	10.848	33,33
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	129	31,79	176.151	26,94
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	4	3,50	n.d.	41,67
30 - Fabricación de otro material de transporte	671	17,02	381.671	37,53
31 - Fabricación de muebles	211	39,56	242.878	16,34
32 - Otras industrias manufactureras	110	34,12	108.107	11,63
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	655	24,29	440.010	17,27
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**257**	**27,58**	**448.690**	**24,50**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	257	27,58	448.690	24,50
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.673**	**30,38**	**2.557.822**	**34,94**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	456	29,95	738.511	29,48
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	74	24,55	58.999	26,24
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.142	30,96	1.760.313	38,64
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1	9,00	n.d.	27,78
CONSTRUCCION	**10.805**	**36,26**	**11.432.022**	**18,39**
F - CONSTRUCCIÓN	**10.805**	**36,26**	**11.432.022**	**18,39**
41 - Construcción de edificios	5.055	39,02	6.010.726	16,99
42 - Ingeniería civil	334	46,88	435.749	23,16
43 - Actividades de construcción especializada	5.416	33,01	4.985.547	19,64
SERVICIOS	**95.243**	**35,14**	**97.748.966**	**23,15**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**20.688**	**30,97**	**16.758.595**	**23,27**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.020	31,52	1.771.103	20,72
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4.390	32,08	4.091.531	20,00
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	14.278	30,55	10.895.961	24,96
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**6.926**	**33,14**	**8.357.251**	**25,30**
49 - Transporte terrestre y por tubería	2.393	49,09	4.741.969	16,20
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	201	43,34	287.125	14,97
51 - Transporte aéreo	1.468	18,38	1.128.660	46,57
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2.126	27,50	1.708.832	33,88
53 - Actividades postales y de correos	738	25,26	490.666	40,20
I - HOSTELERÍA	**26.888**	**40,77**	**35.004.426**	**23,31**
55 - Servicios de alojamiento	15.014	44,42	23.649.351	27,45
56 - Servicios de comidas y bebidas	11.874	36,14	11.355.075	19,57
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**2.173**	**20,52**	**1.531.064**	**24,23**
58 - Edición	172	24,18	175.764	17,12
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	375	14,57	127.528	31,41
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	123	29,22	138.615	30,51
61 - Telecomunicaciones	559	29,25	605.779	29,54
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	566	15,01	314.704	18,11
63 - Servicios de información	378	16,94	168.674	28,02
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**1.583**	**35,27**	**2.714.088**	**22,50**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.160	31,53	2.071.953	26,51
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	139	36,64	221.542	22,58
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	284	50,22	420.593	13,89
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**671**	**39,98**	**590.030**	**11,23**
68 - Actividades inmobiliarias	671	39,98	590.030	11,23
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**3.045**	**30,01**	**2.419.079**	**13,58**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.069	33,76	964.955	12,32
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	397	34,23	362.984	15,37
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	504	22,84	326.142	12,36
72 - Investigación y desarrollo	79	45,84	113.520	13,41
73 - Publicidad y estudios de mercado	413	24,84	272.929	18,79
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	507	28,52	355.170	14,34
75 - Actividades veterinarias	76	21,80	23.380	9,86
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**12.687**	**33,41**	**9.923.438**	**30,00**
77 - Actividades de alquiler	1.355	29,87	1.247.513	18,49
78 - Actividades relacionadas con el empleo	522	27,88	242.465	37,40
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	1.780	18,24	997.955	26,64
80 - Actividades de seguridad e investigación	1.204	34,91	1.126.352	30,29
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	5.201	44,76	5.014.541	31,84
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2.625	23,65	1.294.612	39,91
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**4.169**	**44,04**	**6.361.486**	**34,66**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4.169	44,04	6.361.486	34,66
P - EDUCACIÓN	**4.038**	**29,20**	**3.277.946**	**20,40**
85 - Educación	4.038	29,20	3.277.946	20,40
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**6.415**	**31,47**	**5.826.892**	**29,36**
86 - Actividades sanitarias	2.544	32,35	2.741.653	20,08
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	1.854	33,45	1.612.435	43,22
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.017	28,60	1.472.804	41,24
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**2.076**	**32,52**	**1.765.645**	**15,34**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	198	35,66	200.699	7,51
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	122	26,70	114.577	27,18
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	314	30,22	265.657	22,54
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.442	33,10	1.184.712	15,93
S - OTROS SERVICIOS	**2.694**	**34,52**	**2.231.146**	**17,35**
94 - Actividades asociativas	634	32,31	512.885	20,09
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	256	37,77	340.370	14,14
96 - Otros servicios personales	1.804	34,86	1.377.890	17,08
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**1.141**	**63,54**	**973.501**	**11,03**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.141	63,54	973.501	11,03
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**49**	**9,36**	**14.380**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	49	9,36	14.380	n.d.
SIN INFORMAR	**290**	**104,02**	**583.201**	**n.d.**
Total	**114.738**	**35,33**	**119.038.781**	**22,58**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: C. VALENCIANA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**6.119**	**81,95**	**12.759.957**	**13,05**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**6.119**	**81,95**	**12.759.957**	**13,05**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	4.833	91,22	11.006.217	11,52
02 - Silvicultura y explotación forestal	1.111	42,04	1.284.558	28,75
03 - Pesca y acuicultura	175	77,93	469.182	16,39
INDUSTRIA	**62.403**	**43,32**	**96.227.337**	**20,19**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**274**	**53,94**	**608.221**	**14,54**
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	1	5,00	n.d.	n.d.
07 - Extracción de minerales metálicos	6	7,83	n.d.	45,45
08 - Otras industrias extractivas	266	55,20	602.234	14,64
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	n.d.	5.987	2,25
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**57.356**	**42,08**	**85.678.217**	**19,90**
10 - Industria de la alimentación	9.286	42,40	12.581.359	22,42
11 - Fabricación de bebidas	731	53,39	1.866.779	17,88
12 - Industria del tabaco	14	92,60	71.120	25,93
13 - Industria textil	2.966	44,71	3.859.056	17,40
14 - Confección de prendas de vestir	675	59,82	1.101.346	13,49
15 - Industria del cuero y del calzado	3.507	60,09	5.739.951	14,57
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.668	52,88	2.656.524	16,94
17 - Industria del papel	1.932	36,45	2.813.178	21,83
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1.037	45,10	1.509.024	12,16
19 - Coquerías y refino de petróleo	7	12,20	18.783	n.d.
20 - Industria química	3.068	40,39	4.794.580	17,87
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	239	36,55	486.835	25,83
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	4.701	32,01	5.106.578	25,52
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	5.433	45,68	10.174.417	17,37
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	725	42,71	1.386.903	20,15
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.575	43,28	6.699.911	17,52
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	313	35,00	391.889	14,63
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	921	35,79	1.563.521	21,74
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3.300	36,32	4.803.630	20,61
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	7.345	32,46	10.764.709	38,09
30 - Fabricación de otro material de transporte	337	37,46	557.798	17,97
31 - Fabricación de muebles	1.962	48,62	2.851.575	17,82
32 - Otras industrias manufactureras	1.175	49,22	1.779.116	16,37
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.439	44,48	2.099.638	14,39
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**183**	**60,43**	**493.994**	**13,31**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	183	60,43	493.994	13,31
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDU	**4.590**	**57,35**	**9.446.904**	**26,02**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	1.085	45,27	2.134.451	17,91
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	147	48,72	237.688	13,48
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	3.349	61,75	7.067.143	32,23
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	9	37,30	7.622	8,93
CONSTRUCCION	**17.652**	**57,93**	**31.845.425**	**13,46**
F - CONSTRUCCIÓN	**17.652**	**57,93**	**31.845.425**	**13,46**
41 - Construcción de edificios	5.816	61,09	11.269.994	12,36
42 - Ingeniería civil	753	58,55	1.719.488	13,42
43 - Actividades de construcción especializada	11.083	56,25	18.855.943	14,12
SERVICIOS	**211.297**	**53,99**	**320.035.204**	**16,27**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**61.866**	**53,56**	**91.897.430**	**16,36**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5.038	49,60	8.475.525	12,95
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	21.140	56,38	35.842.810	15,42
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	35.688	52,43	47.579.094	17,66
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**16.802**	**50,18**	**30.276.378**	**17,25**
49 - Transporte terrestre y por tubería	8.381	63,45	18.392.777	13,77
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	118	66,96	307.525	7,18
51 - Transporte aéreo	818	25,16	826.022	29,34
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	5.104	40,31	8.497.883	20,95
53 - Actividades postales y de correos	2.381	33,83	2.252.172	30,74
I - HOSTELERÍA	**30.655**	**57,36**	**41.679.823**	**16,21**
55 - Servicios de alojamiento	4.713	63,07	8.509.027	16,16
56 - Servicios de comidas y bebidas	25.942	56,31	33.170.795	16,22
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**5.565**	**32,51**	**6.248.987**	**14,93**
58 - Edición	385	41,26	611.673	10,22
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	334	39,19	374.016	11,95
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	215	46,45	410.817	15,76
61 - Telecomunicaciones	1.181	39,26	1.977.945	17,85
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	2.844	25,93	2.300.512	14,46
63 - Servicios de información	606	35,85	574.024	19,81
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**6.440**	**52,43**	**15.829.080**	**18,09**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	3.854	49,50	11.176.523	19,65
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	852	45,02	1.810.180	18,88
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	1.734	63,13	2.842.378	15,12
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**1.646**	**65,13**	**3.156.785**	**8,98**
68 - Actividades inmobiliarias	1.646	65,13	3.156.785	8,98
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**9.271**	**51,39**	**14.548.332**	**9,94**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	2.980	59,44	5.500.185	8,86
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	786	51,72	1.150.241	10,48
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2.023	38,98	2.851.543	10,13
72 - Investigación y desarrollo	800	41,94	1.114.024	10,79
73 - Publicidad y estudios de mercado	1.046	49,86	1.430.666	12,91
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.367	58,88	2.192.508	10,02
75 - Actividades veterinarias	269	51,63	309.166	8,90
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**30.394**	**55,42**	**38.243.376**	**22,53**
77 - Actividades de alquiler	1.428	53,73	2.386.568	12,71
78 - Actividades relacionadas con el empleo	3.851	44,12	4.442.008	18,20
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	512	54,28	891.727	11,04
80 - Actividades de seguridad e investigación	2.394	70,08	5.047.966	19,87
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	13.923	70,80	19.508.289	22,63
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	8.286	31,59	5.966.818	34,05
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**10.472**	**64,56**	**24.673.605**	**21,44**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10.472	64,56	24.673.605	21,44
P - EDUCACIÓN	**8.236**	**45,44**	**11.143.425**	**11,78**
85 - Educación	8.236	45,44	11.143.425	11,78
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**16.246**	**52,77**	**24.114.839**	**18,90**
86 - Actividades sanitarias	6.908	50,64	11.716.738	14,31
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	6.693	55,25	9.323.662	25,78
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.645	52,02	3.074.439	22,56
R - ACTIVIDADES ARTISTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**4.526**	**49,17**	**5.250.429**	**12,46**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	371	63,41	562.577	6,97
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	207	56,92	415.306	14,35
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	1.053	44,77	1.157.755	19,49
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2.895	48,29	3.114.792	11,98
S - OTROS SERVICIOS	**6.834**	**58,73**	**10.012.198**	**13,03**
94 - Actividades asociativas	1.176	53,00	1.582.527	12,57
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	744	58,47	1.251.682	11,96
96 - Otros servicios personales	4.914	60,17	7.177.988	13,32
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**2.154**	**80,86**	**2.860.243**	**10,17**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2.154	80,86	2.860.243	10,17
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**190**	**11,87**	**100.275**	**92,59**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	190	11,87	100.275	92,59
SIN INFORMAR	**2.642**	**84,82**	**4.485.439**	**n.d.**
Total	**300.113**	**52,93**	**465.353.361**	**16,80**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CANARIAS

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**2.341**	**68,16**	**3.584.609**	**16,45**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**2.341**	**68,16**	**3.584.609**	**16,45**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1.754	78,69	2.978.860	13,99
02 - Silvicultura y explotación forestal	479	29,99	338.205	44,75
03 - Pesca y acuicultura	108	68,44	267.544	17,31
INDUSTRIA	**9.698**	**50,56**	**18.079.497**	**25,11**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**35**	**71,25**	**46.756**	**15,68**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	1	50,00	1.017	83,33
07 - Extracción de minerales metálicos	3	22,75	517	n.d.
08 - Otras industrias extractivas	27	84,64	43.017	12,71
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	4	18,00	2.206	66,67
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**6.436**	**48,09**	**10.228.074**	**21,66**
10 - Industria de la alimentación	2.177	54,89	3.439.866	23,34
11 - Fabricación de bebidas	503	53,94	1.192.930	24,06
12 - Industria del tabaco	146	38,00	267.595	29,11
13 - Industria textil	73	42,05	83.013	18,72
14 - Confección de prendas de vestir	68	41,29	67.707	21,30
15 - Industria del cuero y del calzado	2	135,33	4.899	6,17
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	153	47,63	182.883	18,09
17 - Industria del papel	119	30,26	95.311	24,85
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	292	52,27	422.780	14,31
19 - Coquerías y refino de petróleo	40	92,13	281.275	n.d.
20 - Industria química	122	39,06	163.294	23,05
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	56	23,34	79.423	39,89
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	181	38,74	313.122	32,58
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	389	42,15	735.300	22,05
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	68	67,47	90.221	18,83
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	660	43,03	784.962	18,31
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	5	24,17	2.931	7,31
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	17	65,65	18.825	10,57
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	169	65,67	517.661	23,09
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	16	59,68	18.195	19,32
30 - Fabricación de otro material de transporte	284	29,86	351.242	35,01
31 - Fabricación de muebles	158	45,99	217.338	19,45
32 - Otras industrias manufactureras	107	46,09	113.961	15,62
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	631	36,88	783.338	18,89
D - SUMINISTRO DE ENERGÍA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**287**	**50,01**	**899.072**	**19,86**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	287	50,01	899.072	19,86
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**2.940**	**55,75**	**6.905.595**	**40,60**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	718	43,97	1.520.061	35,40
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	13	76,27	19.202	11,28
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	2.076	58,27	4.824.296	43,72
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	133	76,74	542.037	38,09
CONSTRUCCIÓN	**10.443**	**52,13**	**15.931.942**	**19,45**
F - CONSTRUCCIÓN	**10.443**	**52,13**	**15.931.942**	**19,45**
41 - Construcción de edificios	4.528	53,56	7.350.471	20,78
42 - Ingeniería civil	443	55,68	773.230	19,70
43 - Actividades de construcción especializada	5.472	50,67	7.808.241	18,46
SERVICIOS	**142.217**	**49,86**	**200.536.020**	**23,05**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**35.920**	**44,41**	**40.375.812**	**22,68**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.544	45,88	3.290.446	15,81
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7.338	46,99	10.014.749	20,09
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	26.038	43,54	27.070.617	24,62
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**10.510**	**50,87**	**18.189.917**	**21,91**
49 - Transporte terrestre y por tubería	4.253	67,99	8.564.983	16,39
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	401	59,38	990.519	10,85
51 - Transporte aéreo	1.287	28,48	1.568.092	47,82
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3.386	41,72	5.498.785	28,85
53 - Actividades postales y de correos	1.183	37,46	1.567.539	30,39
I - HOSTELERÍA	**38.621**	**48,15**	**54.237.520**	**26,62**
55 - Servicios de alojamiento	21.879	48,17	35.561.200	33,21
56 - Servicios de comidas y bebidas	16.742	48,12	18.676.319	21,14
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	2.068	38,24	2.808.082	19,49
58 - Edición	152	46,75	314.850	14,64
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	252	30,81	155.686	13,75
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	149	36,10	374.773	21,90
61 - Telecomunicaciones	306	50,39	789.933	19,13
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	947	33,03	831.587	20,84
63 - Servicios de información	262	44,89	341.252	28,65
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**2.587**	**49,93**	**7.097.796**	**23,60**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.821	43,51	5.340.186	29,40
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	353	45,69	924.999	25,36
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	413	82,20	832.611	12,24
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**902**	**59,39**	**1.440.071**	**11,21**
68 - Actividades inmobiliarias	902	59,39	1.440.071	11,21
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**4.404**	**45,02**	**5.304.839**	**13,64**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.244	56,60	1.878.115	11,46
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	477	37,02	580.527	15,25
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	847	35,47	1.027.998	13,78
72 - Investigación y desarrollo	173	38,33	192.723	10,43
73 - Publicidad y estudios de mercado	672	37,27	549.002	20,33
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	873	49,04	971.758	14,61
75 - Actividades veterinarias	118	43,63	104.717	9,63
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**17.792**	**56,65**	**24.145.511**	**26,30**
77 - Actividades de alquiler	1.264	43,81	1.473.777	17,28
78 - Actividades relacionadas con el empleo	921	29,50	717.792	18,59
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	961	42,81	1.173.516	17,02
80 - Actividades de seguridad e investigación	2.396	70,99	5.415.712	29,96
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	8.657	63,19	11.591.878	28,82
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	3.593	45,61	3.772.835	30,71
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**7.717**	**74,50**	**20.098.126**	**30,57**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7.717	74,50	20.098.126	30,57
P - EDUCACION	**4.178**	**40,50**	**4.953.884**	**17,65**
85 - Educación	4.178	40,50	4.953.884	17,65
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**8.500**	**47,86**	**11.019.198**	**24,94**
86 - Actividades sanitarias	4.129	48,89	6.403.366	21,29
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	2.224	48,82	2.632.395	27,72
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.147	44,93	1.983.437	32,19
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**3.190**	**43,99**	**3.562.664**	**17,26**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	367	52,28	584.364	10,30
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	182	42,30	285.563	20,06
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	612	44,60	771.196	26,87
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2.029	42,36	1.921.540	17,29
S - OTROS SERVICIOS	**4.768**	**52,55**	**6.107.152**	**18,38**
94 - Actividades asociativas	1.020	49,45	1.530.842	23,23
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	337	75,53	616.515	12,76
96 - Otros servicios personales	3.411	51,16	3.959.795	18,03
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**1.016**	**74,45**	**1.164.949**	**11,88**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.016	74,45	1.164.949	11,88
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**44**	**29,13**	**30.499**	**85,27**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	44	29,13	30.499	85,27
SIN INFORMAR	**515**	**114,45**	**1.173.184**	**n.d.**
Total	**165.214**	**50,59**	**239.305.252**	**22,83**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CANTABRIA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**622**	**148,73**	**2.257.369**	**12,68**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**622**	**148,73**	**2.257.369**	**12,68**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	492	167,63	1.930.930	11,87
02 - Silvicultura y explotación forestal	66	66,32	183.255	13,00
03 - Pesca y acuicultura	64	50,41	143.184	25,52
INDUSTRIA	**8.217**	**49,67**	**17.260.290**	**24,46**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**43**	**71,95**	**184.732**	**16,44**
08 - Otras industrias extractivas	43	71,95	184.732	16,90
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**7.605**	**49,31**	**15.841.259**	**24,58**
10 - Industria de la alimentación	1.759	65,48	3.949.614	27,44
11 - Fabricación de bebidas	64	50,27	107.948	20,75
12 - Industria del tabaco	103	20,83	110.060	38,32
13 - Industria textil	86	71,68	164.641	14,33
14 - Confección de prendas de vestir	60	68,10	99.220	22,73
15 - Industria del cuero y del calzado	5	171,20	27.150	52,08
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	126	71,61	272.409	15,63
17 - Industria del papel	49	32,29	42.504	28,76
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	86	55,05	242.419	11,41
20 - Industria química	277	66,79	965.824	21,51
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	149	35,90	286.006	37,06
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	299	30,36	369.768	27,00
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	177	67,32	607.528	18,53
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	681	47,32	1.682.402	25,74
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.829	38,81	3.028.412	24,35
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	7	23,00	5.794	9,56
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	339	43,58	762.641	22,93
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	304	38,51	606.754	21,60
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	785	37,08	1.592.705	32,27
30 - Fabricación de otro material de transporte	47	28,69	46.115	25,77
31 - Fabricación de muebles	32	94,86	76.193	10,93
32 - Otras industrias manufactureras	72	31,99	109.484	16,09
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	269	57,89	685.668	23,82
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**99**	**28,98**	**130.477**	**28,95**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	99	28,98	130.477	28,95
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**470**	**57,74**	**1.103.823**	**23,05**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	84	54,66	223.226	14,37
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	5	16,20	2.530	16,03
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	381	58,86	878.067	26,91
CONSTRUCCIÓN	**3.104**	**71,53**	**7.311.891**	**18,13**
F - CONSTRUCCIÓN	**3.104**	**71,53**	**7.311.891**	**18,13**
41 - Construcción de edificios	882	73,23	2.289.931	15,96
42 - Ingeniería civil	110	81,11	313.542	22,69
43 - Actividades de construcción especializada	2.112	70,32	4.708.418	19,02
SERVICIOS	**30.238**	**54,05**	**45.676.639**	**21,09**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**7.729**	**54,17**	**11.678.837**	**20,53**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	741	49,60	1.238.718	16,29
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.611	51,67	2.814.686	18,17
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	5.377	55,54	7.625.433	22,19
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**1.795**	**57,10**	**3.698.453**	**17,50**
49 - Transporte terrestre y por tubería	984	69,75	2.446.029	12,92
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	25	79,88	94.994	26,71
51 - Transporte aéreo	91	20,63	97.316	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	422	42,54	719.636	26,26
53 - Actividades postales y de correos	273	43,38	340.478	31,08
I - HOSTELERÍA	**3.878**	**67,66**	**6.345.790**	**17,13**
55 - Servicios de alojamiento	705	85,42	1.702.406	14,46
56 - Servicios de comidas y bebidas	3.173	63,46	4.643.384	17,86
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**690**	**29,33**	**795.769**	**22,26**
58 - Edición	71	45,97	123.521	21,36
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	21	27,00	23.666	12,96
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	46	39,51	136.000	25,73
61 - Telecomunicaciones	117	30,50	200.004	25,59
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	411	24,20	294.499	22,59
63 - Servicios de información	24	44,91	18.080	16,00
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**886**	**54,80**	**2.639.931**	**24,80**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	602	46,98	1.923.852	29,99
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	76	57,53	238.357	22,22
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	208	76,11	477.722	17,01
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**123**	**83,69**	**272.355**	**11,21**
68 - Actividades inmobiliarias	123	83,69	272.355	11,21
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**1.262**	**48,75**	**2.197.037**	**13,28**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	313	57,81	719.672	10,38
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	104	50,90	213.670	13,44
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	364	45,94	631.842	13,07
72 - Investigación y desarrollo	96	43,11	106.833	13,86
73 - Publicidad y estudios de mercado	130	40,82	162.544	21,16
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	226	46,00	330.258	17,92
75 - Actividades veterinarias	29	58,38	32.218	8,03
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**6.752**	**46,40**	**7.256.100**	**35,99**
77 - Actividades de alquiler	128	46,74	141.770	17,26
78 - Actividades relacionadas con el empleo	2.645	18,03	1.018.352	54,76
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	61	50,84	110.882	13,45
80 - Actividades de seguridad e investigación	360	74,75	914.093	25,10
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	1.832	76,61	3.082.576	23,40
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.726	52,59	1.988.427	49,70
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**1.094**	**69,19**	**2.561.874**	**26,30**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.094	69,19	2.561.874	26,30
P - EDUCACIÓN	**1.474**	**45,77**	**1.976.379**	**15,21**
85 - Educación	1.474	45,77	1.976.379	15,21
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**2.761**	**53,87**	**3.792.664**	**25,63**
86 - Actividades sanitarias	730	46,06	1.044.377	16,39
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	1.242	58,83	1.898.875	34,16
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	789	53,16	849.412	29,41
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**565**	**50,63**	**729.130**	**15,54**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	52	87,83	168.139	10,65
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	12	94,53	32.818	10,75
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	130	41,65	154.610	25,79
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	371	45,96	373.563	14,66
S - OTROS SERVICIOS	**992**	**56,63**	**1.444.201**	**15,59**
94 - Actividades asociativas	163	57,82	257.674	16,37
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	126	40,28	181.095	14,64
96 - Otros servicios personales	703	59,26	1.005.431	15,60
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**234**	**84,11**	**286.852**	**10,84**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	234	84,11	286.852	10,84
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**3**	**32,75**	**1.267**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	32,75	1.267	n.d.
SIN INFORMAR	**536**	**98,31**	**1.055.865**	**n.d.**
Total	**42.717**	**56,69**	**73.562.055**	**21,47**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CATILLA Y LEON

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**5.097**	**81,24**	**10.085.769**	**10,52**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**5.097**	**81,24**	**10.085.769**	**10,52**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	4.467	85,72	9.314.323	9,99
02 - Silvicultura y explotación forestal	580	50,58	724.993	16,51
03 - Pesca y acuicultura	50	40,71	46.454	24,08
INDUSTRIA	**37.003**	**38,26**	**57.851.396**	**27,44**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**410**	**123,66**	**3.200.557**	**17,30**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	159	197,19	2.414.088	65,59
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0	365,00	6.227	n.d.
07 - Extracción de minerales metálicos	24	24,68	85.342	14,18
08 - Otras industrias extractivas	227	64,40	694.516	11,68
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0	33,00	383	n.d.
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**34.740**	**36,56**	**50.393.511**	**28,08**
10 - Industria de la alimentación	9.064	41,20	13.127.393	23,28
11 - Fabricación de bebidas	803	39,63	1.174.547	15,82
12 - Industria del tabaco	6	83,67	17.743	n.d.
13 - Industria textil	278	46,66	427.880	25,63
14 - Confección de prendas de vestir	295	60,17	498.603	18,78
15 - Industria del cuero y del calzado	47	45,23	73.448	14,67
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.113	42,15	1.594.232	16,69
17 - Industria del papel	646	38,04	1.027.592	23,67
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	426	51,77	698.593	15,00
19 - Coquerías y refino de petróleo	3	62,67	6.769	50,00
20 - Industria química	1.279	30,41	1.625.694	33,53
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	673	34,63	1.314.563	19,72
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	2.827	31,15	4.471.170	63,90
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.380	58,04	3.192.864	18,12
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.149	34,53	1.675.338	24,88
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3.248	35,20	4.472.552	23,43
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	70	25,94	97.970	19,25
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	287	30,45	459.092	20,58
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	1.544	32,86	1.925.048	22,82
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	7.639	27,65	9.529.238	79,79
30 - Fabricación de otro material de transporte	483	27,69	602.263	58,25
31 - Fabricación de muebles	360	60,88	674.289	13,98
32 - Otras industrias manufactureras	124	37,60	144.325	14,02
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	996	42,27	1.562.305	19,65
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**270**	**54,38**	**1.025.141**	**13,38**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	270	54,38	1.025.141	13,38
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.583**	**49,17**	**3.232.187**	**23,44**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	288	49,89	684.800	16,12
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	37	25,38	58.803	22,51
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.193	50,87	2.452.715	25,54
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	65	27,81	35.868	49,69
CONSTRUCCION	**9.648**	**59,45**	**18.226.165**	**14,04**
F - CONSTRUCCIÓN	**9.648**	**59,45**	**18.226.165**	**14,04**
41 - Construcción de edificios	3.718	67,09	7.429.403	13,53
42 - Ingeniería civil	494	60,89	1.235.793	12,61
43 - Actividades de construcción especializada	5.436	53,99	9.560.970	14,56
SERVICIOS	**111.575**	**50,31**	**164.806.933**	**18,18**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**25.287**	**47,93**	**34.374.118**	**17,18**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.573	46,50	4.151.316	13,01
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7.456	39,19	9.124.827	19,15
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	15.258	52,43	21.097.975	17,25
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**6.383**	**52,24**	**11.323.874**	**15,32**
49 - Transporte terrestre y por tubería	3.965	60,70	8.129.014	12,13
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1	29,00	279	5,21
51 - Transporte aéreo	157	12,48	116.216	87,81
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1.275	34,70	1.694.424	25,45
53 - Actividades postales y de correos	985	47,93	1.383.941	25,98
I - HOSTELERIA	**13.569**	**57,80**	**18.419.212**	**17,15**
55 - Servicios de alojamiento	1.926	62,87	3.597.918	14,93
56 - Servicios de comidas y bebidas	11.643	56,98	14.821.294	17,58
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**2.143**	**34,59**	**2.999.014**	**17,33**
58 - Edición	201	42,75	331.957	11,38
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	103	46,45	135.283	10,98
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	102	47,94	220.443	14,53
61 - Telecomunicaciones	527	42,41	1.167.818	22,58
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1.037	27,15	991.064	17,33
63 - Servicios de información	173	30,03	152.449	27,15
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**3.164**	**45,97**	**7.520.449**	**18,84**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.850	42,14	5.300.907	19,40
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	668	39,54	1.092.287	30,25
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	646	63,99	1.127.255	12,79
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**319**	**59,49**	**567.933**	**9,29**
68 - Actividades inmobiliarias	319	59,49	567.933	9,29
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**5.197**	**40,96**	**6.573.308**	**13,52**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.158	53,32	1.895.821	9,35
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	557	39,58	762.112	16,99
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.318	39,58	1.789.452	12,20
72 - Investigación y desarrollo	355	29,47	530.356	13,15
73 - Publicidad y estudios de mercado	1.123	33,61	796.480	35,98
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	596	39,17	692.214	12,23
75 - Actividades veterinarias	90	57,85	106.873	6,97
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**22.210**	**41,18**	**20.632.282**	**31,03**
77 - Actividades de alquiler	540	48,18	844.490	15,84
78 - Actividades relacionadas con el empleo	3.177	22,82	1.695.165	27,08
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	176	54,77	327.041	9,86
80 - Actividades de seguridad e investigación	985	66,54	2.134.209	17,60
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	6.989	59,67	8.371.814	22,89
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	10.343	31,68	7.259.563	55,82
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**7.697**	**70,02**	**22.284.531**	**17,22**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7.697	70,02	22.284.531	17,22
P - EDUCACION	**6.264**	**48,46**	**10.556.442**	**13,40**
85 - Educación	6.264	48,46	10.556.442	13,40
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**13.536**	**56,62**	**22.066.047**	**20,83**
86 - Actividades sanitarias	2.613	52,22	3.908.910	13,91
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	6.839	63,68	13.970.686	23,02
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	4.084	47,80	4.186.450	24,76
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.621**	**41,72**	**2.041.976**	**11,36**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	178	56,15	276.596	7,83
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	76	56,48	162.635	10,59
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	269	48,48	590.160	12,77
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.098	36,66	1.012.585	12,05
S - OTROS SERVICIOS	**3.221**	**56,30**	**4.473.502**	**13,79**
94 - Actividades asociativas	723	55,91	1.006.761	13,56
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	366	66,59	674.444	12,89
96 - Otros servicios personales	2.132	54,67	2.792.297	14,03
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**915**	**67,81**	**946.683**	**9,96**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	915	67,81	946.683	9,96
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**49**	**50,88**	**27.563**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	49	50,88	27.563	n.d.
SIN INFORMAR	**2.051**	**82,98**	**3.887.729**	**n.d.**
Total	**165.374**	**49,64**	**254.857.992**	**19,10**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CASTILLA LA MANCHA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**4.790**	**88,75**	**11.374.628**	**9,51**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**4.790**	**88,75**	**11.374.628**	**9,51**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3.906	96,63	9.440.933	8,39
02 - Silvicultura y explotación forestal	878	54,80	1.903.813	23,57
03 - Pesca y acuicultura	6	105,50	29.882	9,09
INDUSTRIA	**24.396**	**38,86**	**35.281.499**	**20,75**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**180**	**57,36**	**385.727**	**15,76**
07 - Extracción de minerales metálicos	7	40,00	11.550	15,77
08 - Otras industrias extractivas	163	60,64	371.265	15,60
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	10	15,40	2.912	27,78
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**22.689**	**37,83**	**31.213.741**	**20,73**
10 - Industria de la alimentación	5.110	45,01	7.507.660	20,04
11 - Fabricación de bebidas	856	50,21	1.846.773	12,91
12 - Industria del tabaco	2	5,00	n.d.	83,33
13 - Industria textil	210	69,22	357.373	14,63
14 - Confección de prendas de vestir	787	49,29	1.072.894	19,66
15 - Industria del cuero y del calzado	912	46,02	1.129.370	19,01
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	680	44,71	996.176	13,85
17 - Industria del papel	286	36,04	414.170	26,81
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	566	27,15	558.542	29,89
19 - Coquerías y refino de petróleo	161	61,99	838.838	12,38
20 - Industria química	1.207	30,28	1.726.032	25,36
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	1.216	19,94	1.071.739	52,18
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	599	27,13	688.067	22,03
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	989	41,75	1.663.678	15,10
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	833	24,47	959.579	22,92
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2.513	36,23	3.012.645	18,74
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	204	31,56	198.474	40,77
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	650	25,65	652.837	29,63
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	1.299	32,82	1.644.918	26,38
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	800	30,26	854.158	25,48
30 - Fabricación de otro material de transporte	706	25,43	907.031	31,50
31 - Fabricación de muebles	1.031	37,90	1.211.927	17,39
32 - Otras industrias manufactureras	158	61,72	238.558	19,74
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	914	41,95	1.662.303	19,04
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**224**	**47,81**	**725.343**	**15,95**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	224	47,81	725.343	15,95
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.303**	**52,53**	**2.956.688**	**23,55**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	288	51,65	655.841	15,61
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	26	61,28	59.611	10,89
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	985	52,76	2.241.056	29,03
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	4	9,20	179	7,25
CONSTRUCCION	**9.926**	**53,43**	**16.869.607**	**16,70**
F - CONSTRUCCIÓN	**9.926**	**53,43**	**16.869.607**	**16,70**
41 - Construcción de edificios	3.463	63,44	7.123.744	14,50
42 - Ingeniería civil	451	57,64	925.106	20,46
43 - Actividades de construcción especializada	6.012	47,43	8.820.757	18,02
SERVICIOS	**91.920**	**46,50**	**127.263.370**	**21,10**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**21.922**	**45,63**	**28.490.905**	**19,27**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.639	43,82	3.777.700	15,26
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6.927	37,57	8.650.284	21,09
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	12.356	50,47	16.062.921	19,42
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**12.083**	**31,48**	**12.287.506**	**26,94**
49 - Transporte terrestre y por tubería	4.163	51,36	7.037.892	13,82
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	3	112,50	8.067	50,00
51 - Transporte aéreo	382	18,81	427.673	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6.363	18,93	3.650.555	55,95
53 - Actividades postales y de correos	1.172	34,24	1.163.319	37,97
I - HOSTELERIA	**8.497**	**53,64**	**10.891.618**	**17,04**
55 - Servicios de alojamiento	1.015	62,08	1.829.928	17,21
56 - Servicios de comidas y bebidas	7.482	52,46	9.061.689	17,01
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**2.153**	**33,89**	**2.994.953**	**30,32**
58 - Edición	134	46,28	194.025	20,38
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	144	28,99	116.817	24,95
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	123	43,37	256.717	11,57
61 - Telecomunicaciones	474	38,34	875.481	34,32
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1.112	28,65	1.345.483	37,25
63 - Servicios de información	166	41,75	206.429	38,00
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**2.286**	**52,22**	**5.976.261**	**19,46**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.201	53,99	4.137.651	17,02
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	387	46,19	808.005	37,15
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	698	52,61	1.030.604	19,13
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**317**	**45,08**	**352.666**	**14,28**
68 - Actividades inmobiliarias	317	45,08	352.666	14,28
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**3.654**	**42,30**	**4.744.098**	**16,60**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.040	53,82	1.654.990	12,16
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	435	41,11	526.352	24,88
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.035	31,85	1.241.790	18,04
72 - Investigación y desarrollo	144	39,97	174.114	15,77
73 - Publicidad y estudios de mercado	484	34,46	464.055	40,66
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	437	51,03	613.051	14,64
75 - Actividades veterinarias	79	40,27	69.746	8,82
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**18.259**	**37,60**	**17.565.692**	**41,02**
77 - Actividades de alquiler	424	42,10	538.223	26,02
78 - Actividades relacionadas con el empleo	3.737	15,98	1.549.890	39,43
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	183	37,45	214.315	17,23
80 - Actividades de seguridad e investigación	1.437	50,69	2.306.549	38,09
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	6.140	60,35	8.837.483	31,43
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	6.338	25,24	4.119.232	70,12
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**8.026**	**76,34**	**23.827.226**	**13,56**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8.026	76,34	23.827.226	13,56
P - EDUCACIÓN	**2.291**	**45,11**	**3.107.415**	**15,05**
85 - Educación	2.291	45,11	3.107.415	15,05
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**7.809**	**52,27**	**10.943.473**	**23,38**
86 - Actividades sanitarias	2.227	45,02	3.152.224	17,38
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	3.642	58,75	5.500.245	26,72
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.940	47,88	2.291.004	27,89
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.211**	**48,81**	**1.680.019**	**14,44**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	83	101,29	193.047	6,94
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	39	53,19	71.964	17,96
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	222	51,80	381.794	19,66
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	867	43,26	1.033.214	14,83
S - OTROS SERVICIOS	**2.760**	**51,87**	**3.542.540**	**15,97**
94 - Actividades asociativas	504	53,03	900.561	13,15
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	351	51,16	508.978	17,71
96 - Otros servicios personales	1.905	51,69	2.133.000	16,62
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**608**	**83,38**	**839.218**	**9,94**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	608	83,38	839.218	9,94
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**44**	**21,76**	**19.780**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	44	21,76	19.780	n.d.
SIN INFORMAR	**2.043**	**78,47**	**3.138.384**	**n.d.**
Total	**133.075**	**47,72**	**193.927.488**	**20,07**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CATALUÑA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Indice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**5.484**	**58,95**	**8.853.233**	**12,22**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**5.484**	**58,95**	**8.853.233**	**12,22**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	5.002	59,08	8.164.347	12,05
02 - Silvicultura y explotación forestal	405	58,29	564.533	15,11
03 - Pesca y acuicultura	77	54,84	124.353	11,58
INDUSTRIA	**196.081**	**27,67**	**213.535.956**	**37,33**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**1.149**	**28,71**	**1.787.577**	**39,40**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	1	n.d.	5.867	7,58
07 - Extracción de minerales metálicos	1	70,00	2.384	41,67
08 - Otras industrias extractivas	1.145	28,65	1.773.995	39,97
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	2	59,00	5.330	10,42
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**181.785**	**26,94**	**189.133.605**	**36,64**
10 - Industria de la alimentación	34.880	27,38	29.587.853	40,55
11 - Fabricación de bebidas	3.854	25,86	4.202.210	36,43
12 - Industria del tabaco	20	22,35	23.869	n.d.
13 - Industria textil	6.053	35,37	6.697.198	31,53
14 - Confección de prendas de vestir	3.677	35,83	3.709.811	26,93
15 - Industria del cuero y del calzado	2.032	23,98	1.879.937	49,94
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	2.385	38,47	2.812.838	24,86
17 - Industria del papel	5.587	27,44	5.645.968	40,92
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	6.682	28,68	6.737.571	30,73
19 - Coquerías y refino de petróleo	317	19,28	444.685	25,30
20 - Industria química	14.805	24,20	16.308.088	37,67
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	12.326	21,20	12.887.074	49,20
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	10.433	27,70	11.082.904	39,50
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2.972	33,29	3.986.099	26,00
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	4.192	27,17	4.934.129	40,41
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	20.189	26,21	19.090.975	35,38
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.254	25,07	2.262.822	30,64
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	5.158	26,97	5.878.810	33,31
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	10.595	22,49	9.939.630	32,40
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	20.516	27,87	28.342.347	42,38
30 - Fabricación de otro material de transporte	1.713	21,66	1.588.748	43,86
31 - Fabricación de muebles	2.216	30,01	2.111.337	27,07
32 - Otras industrias manufactureras	3.239	26,23	2.808.886	34,99
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	5.690	28,02	6.169.818	26,62
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**1.323**	**28,04**	**1.876.671**	**27,97**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.323	28,04	1.876.671	27,97
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**11.824**	**38,78**	**20.738.104**	**54,79**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	2.354	31,53	3.433.172	34,55
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	416	33,58	521.606	33,82
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.978	40,95	16.727.647	68,14
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	76	39,06	55.679	20,97
CONSTRUCCIÓN	**49.200**	**39,32**	**64.799.212**	**23,09**
F - CONSTRUCCION	**49.200**	**39,32**	**64.799.212**	**23,09**
41 - Construcción de edificios	13.422	46,80	21.310.188	19,06
42 - Ingeniería civil	2.080	41,36	3.520.881	21,63
43 - Actividades de construcción especializada	33.698	36,21	39.968.143	25,33
SERVICIOS	**812.459**	**29,69**	**703.872.241**	**32,75**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**195.874**	**29,20**	**169.250.690**	**31,60**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	14.544	30,24	15.482.719	24,93
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	60.181	27,45	57.777.023	27,35
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	121.149	29,94	95.990.948	35,48
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**58.252**	**30,12**	**63.249.363**	**34,11**
49 - Transporte terrestre y por tubería	23.371	41,95	35.261.968	23,79
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	123	44,46	309.276	11,25
51 - Transporte aéreo	4.964	13,00	2.504.249	46,39
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	21.792	21,63	18.320.221	49,99
53 - Actividades postales y de correos	8.002	29,49	6.853.649	46,55
I - HOSTELERIA	**75.932**	**37,25**	**76.269.911**	**26,28**
55 - Servicios de alojamiento	12.769	45,55	19.508.380	22,93
56 - Servicios de comidas y bebidas	63.163	35,59	56.761.530	27,08
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**31.765**	**19,47**	**23.703.717**	**27,79**
58 - Edición	3.410	22,93	2.822.760	26,58
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	1.307	27,56	1.365.980	16,91
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	854	20,24	953.004	30,78
61 - Telecomunicaciones	4.647	21,09	4.647.184	38,89
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	18.681	17,34	11.789.884	26,71
63 - Servicios de información	2.866	22,73	2.124.904	31,52
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**24.321**	**25,99**	**32.239.054**	**33,43**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	12.859	25,68	20.531.432	31,81
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	5.376	22,29	5.715.575	42,44
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	6.086	29,96	5.992.048	30,95
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**5.858**	**35,44**	**6.716.475**	**18,06**
68 - Actividades inmobiliarias	5.858	35,44	6.716.475	18,06
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**55.360**	**22,75**	**40.724.211**	**24,64**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	11.597	29,43	11.632.163	18,83
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	10.656	17,34	5.721.398	42,11
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	9.219	24,16	8.047.311	19,04
72 - Investigación y desarrollo	3.708	22,50	2.973.124	18,75
73 - Publicidad y estudios de mercado	9.246	18,31	4.958.939	31,72
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	10.120	22,97	6.793.700	28,13
75 - Actividades veterinarias	814	31,57	597.575	18,03
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**147.688**	**28,39**	**103.608.066**	**49,34**
77 - Actividades de alquiler	5.389	27,29	4.928.590	28,11
78 - Actividades relacionadas con el empleo	27.762	17,03	13.193.545	51,49
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	4.616	18,94	3.060.504	33,65
80 - Actividades de seguridad e investigación	8.241	42,88	10.897.438	36,13
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	48.369	45,08	48.701.858	43,16
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	53.311	18,00	22.826.131	68,63
O - ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**27.413**	**46,89**	**40.077.355**	**38,91**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	27.413	46,89	40.077.355	38,91
P - EDUCACIÓN	**44.260**	**23,63**	**28.051.689**	**28,98**
85 - Educación	44.260	23,63	28.051.689	28,98
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**95.261**	**30,01**	**81.917.850**	**44,08**
86 - Actividades sanitarias	43.060	29,88	44.298.734	35,75
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	26.440	33,64	22.845.137	50,80
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	25.761	26,50	14.773.979	59,09
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**17.322**	**26,80**	**11.326.979**	**23,81**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	2.016	37,00	1.903.113	13,92
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	1.462	17,67	649.007	34,53
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	1.690	34,66	1.675.844	28,46
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	12.154	25,13	7.099.015	25,27
S - OTROS SERVICIOS	**24.650**	**31,89**	**19.543.938**	**26,48**
94 - Actividades asociativas	5.537	25,12	3.558.961	30,11
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2.118	38,25	2.696.306	20,35
96 - Otros servicios personales	16.995	33,32	13.288.670	26,43
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**8.191**	**53,28**	**7.050.828**	**15,82**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	8.191	53,28	7.050.828	15,82
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**312**	**20,43**	**142.117**	**64,52**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	312	20,43	142.117	64,52
SIN INFORMAR	**5.525**	**76,35**	**7.555.857**	**n.d.**
Total	**1.068.749**	**30,22**	**998.616.498**	**32,75**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: CEUTA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
INDUSTRIA	**263**	**52,59**	**958.589**	**22,85**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**2**	**5,00**	**1.322**	**41,67**
08 - Otras industrias extractivas	2	5,00	1.322	41,67
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**67**	**35,69**	**117.389**	**13,85**
10 - Industria de la alimentación	17	17,86	56.451	9,38
13 - Industria textil	1	42,00	695	27,78
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	3	72,50	8.289	14,71
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	21	9,53	4.028	36,46
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	4	146,67	9.729	7,94
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	10	28,56	14.717	18,12
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2	16,00	1.013	27,78
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	9	72,10	22.467	21,43
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**19**	**26,78**	**43.815**	**14,80**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	19	26,78	43.815	14,80
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**175**	**62,40**	**796.063**	**32,77**
36 - Captación, depuración y distribución de aqua	9	83,88	40.204	20,27
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	166	61,26	755.859	33,91
CONSTRUCCIÓN	**241**	**51,14**	**561.500**	**16,35**
F - CONSTRUCCIÓN	**241**	**51,14**	**561.500**	**16,35**
41 - Construcción de edificios	28	33,89	70.339	10,56
42 - Ingeniería civil	8	81,56	34.427	7,09
43 - Actividades de construcción especializada	205	52,14	456.734	18,71
SERVICIOS	**2.894**	**46,92**	**4.623.191**	**17,67**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**810**	**41,30**	**975.301**	**16,44**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	52	48,22	116.866	15,93
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	144	47,05	215.609	13,42
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	614	39,47	642.826	17,40
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**365**	**48,27**	**813.432**	**21,12**
49 - Transporte terrestre y por tubería	104	45,73	165.718	14,12
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	12	103,17	40.678	6,02
51 - Transporte aéreo	1	31,00	687	2,60
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	216	49,90	575.395	33,09
53 - Actividades postales y de correos	32	24,63	30.954	31,75
I - HOSTELERÍA	**313**	**46,82**	**403.735**	**15,14**
55 - Servicios de alojamiento	64	36,96	57.977	29,96
56 - Servicios de comidas y bebidas	249	49,76	345.758	13,43
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**35**	**46,00**	**56.638**	**15,19**
58 - Edición	4	77,40	9.731	4,63
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	2	24,50	1.075	33,33
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	18	29,83	30.933	31,91
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	9	55,36	11.446	21,43
63 - Servicios de información	2	83,00	3.454	6,41
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**38**	**35,79**	**100.544**	**18,52**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	29	39,88	91.017	19,03
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	4	35,00	8.363	16,67
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	5	16,00	1.164	17,36
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**8**	**66,75**	**24.809**	**12,58**
68 - Actividades inmobiliarias	8	66,75	24.809	12,58
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**46**	**50,10**	**109.347**	**7,99**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	20	66,42	58.547	9,86
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	11	39,10	20.410	11,90
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	7	27,80	23.783	6,21
72 - Investigación y desarrollo	1	n.d.	608	4,90
73 - Publicidad y estudios de mercado	1	21,00	336	5,21
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	4	52,00	5.576	3,97
75 - Actividades veterinarias	2	16,50	87	7,25
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**511**	**50,47**	**741.926**	**28,64**
77 - Actividades de alquiler	2	17,00	102	8,77
78 - Actividades relacionadas con el empleo	7	4,00	n.d.	58,33
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	18	64,33	57.045	12,82
80 - Actividades de seguridad e investigación	108	77,50	228.805	24,06
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	357	41,45	423.632	34,59
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	19	56,95	32.341	14,80
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**134**	**63,48**	**397.746**	**22,02**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	134	63,48	397.746	22,02
P - EDUCACION	**107**	**37,95**	**229.369**	**13,91**
85 - Educación	107	37,95	229.369	13,91
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**303**	**41,29**	**457.612**	**25,22**
86 - Actividades sanitarias	79	46,17	123.624	15,60
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	84	64,32	176.905	33,82
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	140	24,00	157.083	31,36
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**60**	**59,90**	**73.667**	**15,20**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1	138,50	3.597	4,90
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	8	67,00	24.525	13,07
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	29	75,17	28.887	27,78
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	22	25,95	16.656	10,54
S - OTROS SERVICIOS	**109**	**42,73**	**166.738**	**14,26**
94 - Actividades asociativas	56	41,34	93.888	14,68
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	5	46,00	7.307	10,68
96 - Otros servicios personales	48	43,64	65.543	14,29
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**55**	**91,08**	**72.327**	**5,18**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	55	91,08	72.327	5,18
SIN INFORMAR	**33**	**69,00**	**86.714**	**n.d.**
Total	**3.431**	**47,84**	**6.229.995**	**17,97**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: EXTREMADURA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**2.459**	**124,60**	**7.084.054**	**8,01**
A - AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA	**2.459**	**124,60**	**7.084.054**	**8,01**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2.346	126,39	6.855.507	8,02
02 - Silvicultura y explotación forestal	112	85,28	221.165	8,02
03 - Pesca y acuicultura	1	183,00	7.382	2,45
INDUSTRIA	**4.587**	**65,12**	**10.056.480**	**13,37**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**89**	**57,10**	**195.382**	**10,70**
07 - Extracción de minerales metálicos	17	46,29	29.496	37,28
08 - Otras industrias extractivas	72	59,32	165.886	9,20
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**3.783**	**64,96**	**8.145.364**	**13,14**
10 - Industria de la alimentación	1.633	61,93	3.109.362	13,59
11 - Fabricación de bebidas	113	80,80	345.748	9,23
12 - Industria del tabaco	2	278,00	30.344	18,52
13 - Industria textil	16	63,88	40.314	10,75
14 - Confección de prendas de vestir	49	150,77	191.084	13,66
15 - Industria del cuero y del calzado	0	256,50	2.957	n.d.
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	123	91,92	378.044	8,69
17 - Industria del papel	38	84,53	76.615	14,14
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	58	88,92	126.663	7,32
19 - Coquerías y refino de petróleo	1	5,00	n.d.	27,78
20 - Industria química	117	67,31	237.589	11,82
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	35	24,85	28.515	27,01
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	129	54,50	225.147	18,01
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	184	61,18	391.981	10,51
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	269	50,04	648.720	16,34
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	632	64,25	1.504.808	14,86
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2	32,50	21.319	6,17
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	10	56,70	7.829	7,12
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	63	94,81	230.012	13,29
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	33	29,77	41.529	57,29
30 - Fabricación de otro material de transporte	17	28,35	19.997	42,93
31 - Fabricación de muebles	88	86,46	213.657	9,59
32 - Otras industrias manufactureras	93	48,01	113.979	16,11
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	78	65,85	159.152	9,79
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**55**	**69,80**	**209.795**	**7,25**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	55	69,80	209.795	7,25
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**660**	**66,63**	**1.505.939**	**16,78**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	203	65,38	514.492	15,31
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	456	67,33	991.447	18,11
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1	8,00	n.d.	3,47
CONSTRUCCIÓN	**3.004**	**78,98**	**7.048.131**	**11,19**
F - CONSTRUCCIÓN	**3.004**	**78,98**	**7.048.131**	**11,19**
41 - Construcción de edificios	1.322	87,50	3.377.724	10,53
42 - Ingeniería civil	182	81,24	436.069	15,51
43 - Actividades de construcción especializada	1.500	70,89	3.234.338	11,45
SERVICIOS	**30.047**	**69,05**	**54.429.113**	**13,61**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**7.281**	**65,27**	**13.163.400**	**11,64**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	910	64,74	1.847.799	9,96
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.704	64,75	3.525.695	10,59
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4.667	65,56	7.789.906	12,49
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**1.541**	**68,24**	**3.116.841**	**11,74**
49 - Transporte terrestre y por tubería	975	82,55	2.328.335	9,31
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	2	41,50	270	16,67
51 - Transporte aéreo	43	26,47	56.965	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	101	59,22	198.368	10,61
53 - Actividades postales y de correos	420	43,33	532.904	25,09
I - HOSTELERIA	**3.389**	**73,12**	**6.112.419**	**12,25**
55 - Servicios de alojamiento	568	75,38	1.295.992	13,94
56 - Servicios de comidas y bebidas	2.821	72,64	4.816.428	11,96
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**526**	**38,82**	**852.172**	**14,04**
58 - Edición	28	91,92	90.420	7,96
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	57	44,31	62.820	14,53
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	82	36,71	119.359	15,50
61 - Telecomunicaciones	76	53,72	263.114	11,11
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	234	27,68	249.113	15,84
63 - Servicios de información	49	37,50	67.345	15,71
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**830**	**64,32**	**2.705.158**	**13,97**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	526	54,48	1.929.942	15,99
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	78	67,65	294.143	12,15
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	226	85,73	481.073	11,24
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**74**	**70,60**	**104.826**	**7,75**
68 - Actividades inmobiliarias	74	70,60	104.826	7,75
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**1.544**	**57,85**	**2.505.477**	**10,99**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	362	79,52	759.031	7,72
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	237	49,59	364.882	13,99
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	304	44,36	472.946	9,44
72 - Investigación y desarrollo	141	41,20	207.866	14,72
73 - Publicidad y estudios de mercado	224	74,12	342.870	25,68
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	211	44,75	291.862	11,93
75 - Actividades veterinarias	65	46,28	66.020	7,68
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**4.185**	**68,42**	**5.970.036**	**21,41**
77 - Actividades de alquiler	118	91,79	283.366	9,99
78 - Actividades relacionadas con el empleo	344	53,69	384.794	19,80
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	60	56,20	122.595	11,68
80 - Actividades de seguridad e investigación	360	67,29	789.106	17,97
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	2.066	82,50	2.944.274	20,19
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.237	48,55	1.445.901	31,89
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**3.675**	**84,87**	**8.750.957**	**18,28**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.675	84,87	8.750.957	18,28
P - EDUCACION	**1.313**	**68,08**	**2.922.311**	**10,96**
85 - Educación	1.313	68,08	2.922.311	10,96
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**3.909**	**65,66**	**5.305.189**	**16,01**
86 - Actividades sanitarias	921	58,96	1.405.814	12,40
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	1.028	78,86	1.964.123	18,96
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.960	61,56	1.935.253	16,94
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**461**	**65,66**	**787.017**	**10,24**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	44	63,90	52.063	6,29
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	33	61,29	83.578	13,29
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	136	57,50	184.721	19,21
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	248	71,15	466.655	8,72
S - OTROS SERVICIOS	**1.085**	**72,97**	**1.830.420**	**11,39**
94 - Actividades asociativas	321	69,30	528.009	12,00
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	86	106,45	212.090	7,91
96 - Otros servicios personales	678	70,19	1.090.321	11,77
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**227**	**98,34**	**290.180**	**8,43**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	227	98,34	290.180	8,43
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**7**	**16,00**	**12.708**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	7	16,00	12.708	n.d.
SIN INFORMAR	**917**	**95,77**	**1.801.733**	**n.d.**
Total	**41.014**	**73,42**	**80.419.511**	**13,12**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: GALICIA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**3.834**	**110,35**	**10.521.375**	**9,90**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**3.834**	**110,35**	**10.521.375**	**9,90**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2.458	137,40	7.800.331	8,25
02 - Silvicultura y explotación forestal	925	53,05	1.289.015	16,96
03 - Pesca y acuicultura	451	89,95	1.432.029	12,86
INDUSTRIA	**26.437**	**57,02**	**54.780.826**	**18,51**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**389**	**89,42**	**1.196.882**	**19,48**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	5	174,78	57.946	n.d.
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	11	117,14	15.017	83,33
07 - Extracción de minerales metálicos	68	73,45	110.820	n.d.
08 - Otras industrias extractivas	305	89,69	1.013.099	15,83
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**23.910**	**55,73**	**47.254.275**	**18,14**
10 - Industria de la alimentación	5.200	63,32	8.883.319	19,66
11 - Fabricación de bebidas	455	51,05	891.030	15,66
12 - Industria del tabaco	4	7,25	n.d.	n.d.
13 - Industria textil	236	73,67	431.982	13,45
14 - Confección de prendas de vestir	1.694	64,20	3.748.927	17,29
15 - Industria del cuero y del calzado	66	55,45	96.090	17,08
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.356	72,96	3.069.568	14,20
17 - Industria del papel	275	60,30	741.140	16,69
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	548	51,26	867.905	15,66
19 - Coquerías y refino de petróleo	158	59,88	656.912	16,48
20 - Industria química	569	45,59	1.425.022	24,27
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	215	37,43	385.447	21,38
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	605	53,33	1.154.219	17,02
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.030	71,13	2.616.683	14,22
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.002	48,52	2.574.269	26,14
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3.065	46,69	5.157.326	17,92
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	181	38,19	314.718	15,96
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	156	47,95	357.452	19,58
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	847	47,63	1.332.205	16,90
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.238	54,71	7.945.125	21,19
30 - Fabricación de otro material de transporte	956	37,53	1.367.407	22,25
31 - Fabricación de muebles	615	49,74	977.187	14,93
32 - Otras industrias manufactureras	152	65,62	261.756	9,83
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.287	42,40	1.998.585	16,92
D - SUMINISTRO DE ENERGÍA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**363**	**44,52**	**1.160.075**	**21,62**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	363	44,52	1.160.075	21,62
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.775**	**68,33**	**5.169.593**	**24,26**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	350	68,86	1.153.001	18,82
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	31	78,40	85.797	13,32
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.385	68,30	3.914.359	26,78
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	9	28,10	16.435	17,44
CONSTRUCCIÓN	**10.427**	**65,52**	**20.753.718**	**12,98**
F - CONSTRUCCIÓN	**10.427**	**65,52**	**20.753.718**	**12,98**
41 - Construcción de edificios	2.888	73,98	6.168.091	11,77
42 - Ingeniería civil	753	60,82	1.486.976	16,02
43 - Actividades de construcción especializada	6.786	62,41	13.098.651	13,29
SERVICIOS	**97.616**	**59,98**	**158.383.431**	**15,65**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**26.466**	**60,34**	**44.228.097**	**14,72**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.584	58,29	4.540.678	11,13
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6.700	59,81	11.996.562	13,52
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	17.182	60,87	27.690.858	16,06
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**7.582**	**61,79**	**16.733.879**	**15,02**
49 - Transporte terrestre y por tubería	3.539	72,17	8.082.346	10,53
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	208	126,30	1.447.340	23,24
51 - Transporte aéreo	434	25,11	530.179	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2.309	48,66	4.752.578	21,97
53 - Actividades postales y de correos	1.092	59,28	1.921.435	21,47
I - HOSTELERÍA	**11.803**	**66,68**	**17.360.498**	**14,80**
55 - Servicios de alojamiento	1.409	75,04	2.830.410	13,94
56 - Servicios de comidas y bebidas	10.394	65,54	14.530.089	14,93
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**3.891**	**39,59**	**5.347.219**	**19,09**
58 - Edición	413	56,48	911.139	17,16
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	147	44,21	185.646	10,62
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	83	54,90	246.808	16,43
61 - Telecomunicaciones	1.204	41,75	2.245.960	28,14
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1.921	32,43	1.643.897	17,87
63 - Servicios de información	123	56,74	113.770	11,66
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**3.491**	**51,21**	**8.721.249**	**17,72**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	2.231	44,36	6.157.124	20,78
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	300	57,89	889.159	16,40
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	960	65,32	1.674.966	13,44
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**364**	**67,61**	**578.639**	**8,72**
68 - Actividades inmobiliarias	364	67,61	578.639	8,72
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**5.534**	**49,18**	**7.808.590**	**11,13**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.099	67,66	2.024.514	7,90
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	492	59,79	751.470	11,17
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.747	35,01	2.238.275	12,54
72 - Investigación y desarrollo	141	51,75	212.479	5,70
73 - Publicidad y estudios de mercado	760	43,06	823.047	19,27
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.196	50,61	1.638.064	12,88
75 - Actividades veterinarias	99	59,67	120.740	5,56
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**16.778**	**58,90**	**22.706.313**	**24,21**
77 - Actividades de alquiler	407	57,00	611.172	13,08
78 - Actividades relacionadas con el empleo	3.282	43,99	3.591.083	23,16
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	201	52,72	340.948	9,63
80 - Actividades de seguridad e investigación	1.145	67,46	2.595.628	18,36
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	5.775	79,41	9.405.373	20,21
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	5.968	46,01	6.162.109	39,46
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**3.210**	**81,87**	**8.287.061**	**19,52**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.210	81,87	8.287.061	19,52
P - EDUCACION	**3.777**	**52,56**	**5.792.948**	**11,42**
85 - Educación	3.777	52,56	5.792.948	11,42
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**8.473**	**59,10**	**12.398.800**	**19,07**
86 - Actividades sanitarias	3.245	53,70	5.258.716	14,24
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	2.632	66,21	4.339.452	25,65
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.596	58,52	2.800.631	22,82
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.648**	**54,79**	**2.024.476**	**10,59**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	187	81,33	401.801	6,24
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	73	40,51	88.358	15,36
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	256	70,00	507.048	14,79
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.132	47,47	1.027.270	10,93
S - OTROS SERVICIOS	**3.264**	**60,80**	**4.633.613**	**11,60**
94 - Actividades asociativas	688	55,65	897.226	13,49
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	291	76,06	603.324	9,23
96 - Otros servicios personales	2.285	60,49	3.133.063	11,49
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**1.303**	**95,76**	**1.737.431**	**10,21**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.303	95,76	1.737.431	10,21
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**32**	**23,77**	**24.617**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	32	23,77	24.617	n.d.
SIN INFORMAR	**6.577**	**122,36**	**17.846.782**	**n.d.**
Total	**144.891**	**65,32**	**262.286.132**	**16,36**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: LA RIOJA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**1.317**	**40,64**	**1.474.835**	**18,25**
A - AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA	**1.317**	**40,64**	**1.474.835**	**18,25**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1.267	40,95	1.436.344	18,23
02 - Silvicultura y explotación forestal	34	42,29	36.182	15,40
03 - Pesca y acuicultura	16	12,69	2.309	34,19
INDUSTRIA	**11.604**	**27,48**	**11.406.338**	**37,96**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**27**	**50,48**	**41.954**	**19,07**
08 - Otras industrias extractivas	26	52,29	41.954	18,84
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	7,00	n.d.	41,67
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**11.203**	**26,91**	**10.898.601**	**38,49**
10 - Industria de la alimentación	2.573	27,78	1.944.998	45,24
11 - Fabricación de bebidas	882	26,91	977.732	29,81
12 - Industria del tabaco	49	27,31	146.932	n.d.
13 - Industria textil	142	26,51	94.709	31,39
14 - Confección de prendas de vestir	148	28,65	123.768	42,82
15 - Industria del cuero y del calzado	1.272	22,29	783.316	31,73
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	398	23,50	369.548	28,04
17 - Industria del papel	237	24,57	257.450	50,51
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	259	33,37	370.278	29,61
20 - Industria química	213	27,68	200.249	39,62
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	28	50,67	55.623	n.d.
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	926	28,86	1.067.597	42,19
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	323	21,91	309.181	28,54
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	106	26,07	95.122	45,77
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.477	28,61	1.761.909	44,68
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	5	117,33	2.114	18,12
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	103	15,92	50.293	50,79
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	356	22,07	378.626	30,68
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	990	27,82	1.235.224	65,74
30 - Fabricación de otro material de transporte	134	19,36	144.366	36,02
31 - Fabricación de muebles	384	28,40	322.600	26,17
32 - Otras industrias manufactureras	17	74,56	38.162	15,40
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	181	32,44	168.804	30,11
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**30**	**25,25**	**45.709**	**19,38**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	30	25,25	45.709	19,38
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**344**	**44,42**	**420.074**	**29,61**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	41	44,22	52.992	19,75
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	30	10,50	18.292	20,66
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	271	47,88	348.789	33,61
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2	4,00	n.d.	83,33
CONSTRUCCIÓN	**1.749**	**42,03**	**2.289.962**	**19,40**
F - CONSTRUCCIÓN	**1.749**	**42,03**	**2.289.962**	**19,40**
41 - Construcción de edificios	537	48,20	775.732	17,36
42 - Ingeniería civil	59	31,42	108.845	17,69
43 - Actividades de construcción especializada	1.153	39,76	1.405.385	20,63
SERVICIOS	**18.606**	**38,86**	**21.856.965**	**21,40**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**4.298**	**35,51**	**4.707.747**	**21,29**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	450	43,38	622.635	18,82
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.366	31,65	1.580.493	21,85
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.482	36,16	2.504.619	21,50
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**1.002**	**46,97**	**1.408.350**	**20,29**
49 - Transporte terrestre y por tubería	621	53,20	970.822	16,44
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1	161,00	14.592	n.d.
51 - Transporte aéreo	14	32,80	8.802	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	177	32,90	188.553	29,44
53 - Actividades postales y de correos	189	39,86	225.582	33,87
I - HOSTELERIA	**2.319**	**38,42**	**2.005.229**	**21,69**
55 - Servicios de alojamiento	354	45,23	436.849	24,50
56 - Servicios de comidas y bebidas	1.965	37,29	1.568.380	21,25
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**386**	**20,44**	**241.325**	**23,19**
58 - Edición	50	32,85	38.639	15,72
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	21	19,77	7.393	12,96
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	41	10,48	46.989	34,51
61 - Telecomunicaciones	156	16,75	69.664	29,41
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	103	21,94	62.770	21,95
63 - Servicios de información	15	38,73	15.869	22,73
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**400**	**45,48**	**858.459**	**21,76**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	255	34,85	605.366	23,64
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	43	39,18	50.156	29,61
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	102	74,09	202.937	16,60
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**52**	**45,86**	**54.850**	**9,65**
68 - Actividades inmobiliarias	52	45,86	54.850	9,65
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**774**	**37,65**	**813.400**	**15,67**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	326	39,52	330.390	16,78
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	88	29,41	142.071	15,98
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	157	32,88	160.878	12,51
72 - Investigación y desarrollo	41	28,15	28.594	26,28
73 - Publicidad y estudios de mercado	65	47,57	55.889	17,59
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	77	47,75	86.518	14,96
75 - Actividades veterinarias	20	27,67	9.060	13,23
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**2.643**	**38,80**	**2.333.429**	**32,60**
77 - Actividades de alquiler	41	43,81	85.192	19,64
78 - Actividades relacionadas con el empleo	746	15,59	345.604	47,78
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	14	39,00	15.431	6,31
80 - Actividades de seguridad e investigación	208	57,82	390.504	28,56
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	1.420	48,68	1.375.216	31,49
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	214	34,91	121.483	24,40
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**1.625**	**47,37**	**3.320.310**	**26,01**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.625	47,37	3.320.310	26,01
P - EDUCACIÓN	**939**	**29,80**	**741.220**	**11,24**
85 - Educación	939	29,80	741.220	11,24
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**3.270**	**40,98**	**4.518.792**	**25,56**
86 - Actividades sanitarias	1.721	44,53	3.261.807	21,19
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	720	36,21	667.434	32,61
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	829	37,63	589.550	33,60
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**277**	**42,45**	**310.890**	**12,22**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	18	23,61	10.772	7,28
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	24	43,37	16.348	22,47
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	46	59,41	63.390	13,69
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	189	40,64	220.380	11,99
S - OTROS SERVICIOS	**459**	**34,37**	**440.926**	**14,52**
94 - Actividades asociativas	105	34,80	118.451	14,96
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	61	42,09	101.029	14,24
96 - Otros servicios personales	293	32,80	221.446	14,42
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**150**	**45,55**	**98.808**	**12,56**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	150	45,55	98.808	12,56
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**12**	**24,30**	**3.232**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	12	24,30	3.232	n.d.
SIN INFORMAR	**350**	**77,16**	**559.401**	**n.d.**
Total	**33.626**	**35,69**	**37.587.502**	**25,14**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: MADRID

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**948**	**58,01**	**1.515.734**	**10,38**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**948**	**58,01**	**1.515.734**	**10,38**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	683	62,90	1.140.297	8,71
02 - Silvicultura y explotación forestal	258	45,79	365.651	21,98
03 - Pesca y acuicultura	7	38,43	9.786	5,83
INDUSTRIA	**60.531**	**30,53**	**79.171.461**	**28,95**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**138**	**33,33**	**188.164**	**14,23**
05 - Extracción de antracita, hulla y lignito	3	90,00	23.872	62,50
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	3	22,33	5.190	3,97
07 - Extracción de minerales metálicos	7	17,38	3.406	72,92
08 - Otras industrias extractivas	87	38,84	125.250	19,08
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	38	21,03	30.446	8,97
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**52.277**	**30,20**	**66.499.656**	**27,76**
10 - Industria de la alimentación	6.634	31,54	7.238.535	30,72
11 - Fabricación de bebidas	876	33,10	1.791.586	29,35
12 - Industria del tabaco	21	42,14	58.233	4,29
13 - Industria textil	520	38,25	564.397	21,15
14 - Confección de prendas de vestir	1.099	37,60	1.223.940	19,98
15 - Industria del cuero y del calzado	325	34,23	449.621	26,14
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	643	30,50	681.795	21,16
17 - Industria del papel	1.450	36,34	2.234.114	23,57
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	4.155	32,56	5.420.039	21,66
19 - Coquerías y refino de petróleo	124	46,98	384.794	45,52
20 - Industria química	2.027	28,57	2.658.096	28,45
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	4.340	28,31	5.778.601	28,62
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.924	29,46	2.663.285	28,77
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.124	34,48	1.805.016	21,30
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.035	25,02	1.062.730	27,66
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.966	31,22	6.059.674	22,84
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.623	35,05	3.729.761	23,58
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	1.217	30,50	1.725.632	22,58
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3.778	27,87	5.407.304	28,45
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	2.925	33,14	4.206.474	52,11
30 - Fabricación de otro material de transporte	5.283	17,13	4.921.572	n.d.
31 - Fabricación de muebles	1.399	34,94	1.675.268	21,28
32 - Otras industrias manufactureras	1.402	40,04	1.962.928	20,17
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	2.387	29,20	2.796.262	19,79
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**971**	**34,98**	**2.023.150**	**17,95**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	971	34,98	2.023.150	17,95
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**7.145**	**32,29**	**10.460.490**	**49,54**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	530	36,87	1.060.342	30,15
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	121	52,95	261.896	20,62
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	6.473	31,55	9.131.815	54,52
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	21	16,00	6.438	10,23
CONSTRUCCION	**30.728**	**41,76**	**43.044.625**	**15,37**
F - CONSTRUCCION	**30.728**	**41,76**	**43.044.625**	**15,37**
41 - Construcción de edificios	7.634	45,10	12.937.831	11,68
42 - Ingeniería civil	1.457	48,46	2.404.020	16,69
43 - Actividades de construcción especializada	21.637	40,16	27.702.774	17,20
SERVICIOS	**606.761**	**33,52**	**661.145.729**	**23,53**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**119.022**	**30,67**	**118.230.216**	**23,05**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	10.983	33,46	13.807.935	19,02
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	30.801	31,56	39.046.018	16,89
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	77.238	29,93	65.376.263	27,96
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**43.893**	**31,55**	**50.601.607**	**27,21**
49 - Transporte terrestre y por tubería	14.487	42,74	22.832.124	18,20
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	58	35,65	123.715	2,43
51 - Transporte aéreo	6.104	29,47	8.669.645	27,27
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	13.606	25,26	11.900.983	38,95
53 - Actividades postales y de correos	9.638	25,34	7.075.140	43,77
I - HOSTELERÍA	**59.335**	**33,89**	**48.625.010**	**25,04**
55 - Servicios de alojamiento	5.732	42,52	8.507.473	23,06
56 - Servicios de comidas y bebidas	53.603	32,95	40.117.537	25,28
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**38.312**	**27,75**	**48.724.916**	**16,54**
58 - Edición	3.120	30,70	4.320.084	15,66
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	2.851	25,40	2.981.276	15,41
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	3.818	24,73	5.977.070	34,51
61 - Telecomunicaciones	6.506	34,86	11.444.187	17,68
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	19.564	26,08	21.790.200	14,81
63 - Servicios de información	2.453	26,08	2.212.099	18,61
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**28.222**	**30,26**	**45.594.858**	**22,23**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	11.414	36,94	26.101.764	17,23
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	9.340	22,49	10.981.868	32,87
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	7.468	29,66	8.511.226	23,13
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**3.985**	**40,05**	**5.157.131**	**12,23**
68 - Actividades inmobiliarias	3.985	40,05	5.157.131	12,23
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**45.232**	**30,99**	**53.095.785**	**15,20**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	10.138	35,88	13.822.436	13,39
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	7.256	28,35	8.255.022	17,76
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	10.819	28,47	13.435.015	14,01
72 - Investigación y desarrollo	2.026	34,59	3.417.000	12,83
73 - Publicidad y estudios de mercado	9.284	28,85	8.598.069	18,34
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	5.319	32,49	5.266.915	15,72
75 - Actividades veterinarias	390	35,74	301.329	11,07
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**130.491**	**34,50**	**114.380.329**	**34,59**
77 - Actividades de alquiler	5.127	30,13	5.125.580	18,77
78 - Actividades relacionadas con el empleo	10.022	22,12	5.206.843	23,00
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	3.632	29,11	3.617.426	20,40
80 - Actividades de seguridad e investigación	11.742	39,54	13.578.487	25,29
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	49.472	46,11	54.988.139	37,67
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	50.496	25,17	31.863.853	45,58
O - ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**23.188**	**54,21**	**57.668.230**	**30,13**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23.188	54,21	57.668.230	30,13
P - EDUCACIÓN	**29.600**	**32,17**	**30.882.556**	**17,60**
85 - Educación	29.600	32,17	30.882.556	17,60
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**53.628**	**35,78**	**57.466.662**	**31,83**
86 - Actividades sanitarias	21.697	37,37	30.073.390	23,29
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	16.557	36,25	14.792.664	42,29
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	15.374	33,04	12.610.607	42,55
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**10.015**	**31,86**	**8.876.514**	**16,66**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.282	43,56	1.928.965	8,87
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	589	33,56	594.573	23,41
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	1.796	32,70	1.618.704	26,53
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	6.348	29,07	4.734.271	17,44
S - OTROS SERVICIOS	**16.834**	**36,05**	**16.752.433**	**19,58**
94 - Actividades asociativas	3.807	34,15	4.861.793	19,75
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2.537	32,63	2.331.917	19,96
96 - Otros servicios personales	10.490	37,57	9.558.723	19,42
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**4.240**	**53,89**	**4.452.466**	**11,81**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	4.240	53,89	4.452.466	11,81
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**764**	**18,83**	**637.016**	**30,76**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	764	18,83	637.016	30,76
SIN INFORMAR	**2.705**	**79,09**	**4.399.694**	**n.d.**
Total	**701.673**	**33,87**	**789.277.242**	**23,41**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: MELILLA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**3**	**4,67**	**n.d.**	**83,33**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**3**	**4,67**	**n.d.**	**83,33**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3	4,67	n.d.	83,33
INDUSTRIA	**242**	**33,13**	**335.139**	**29,02**
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**63**	**59,61**	**152.843**	**14,58**
10 - Industria de la alimentación	17	81,53	61.605	13,36
11 - Fabricación de bebidas	1	n.d.	1.879	20,83
14 - Confección de prendas de vestir	3	28,33	1.481	12,50
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	4	8,67	253	8,33
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	8	76,13	20.372	12,12
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	21	61,67	61.974	25,36
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3	22,33	2.281	25,00
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6	28,00	2.997	15,63
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**27**	**33,79**	**38.692**	**27,11**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	27	33,79	38.692	27,11
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**152**	**21,88**	**143.604**	**50,26**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	10	53,58	51.194	18,94
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	142	19,02	92.409	56,89
CONSTRUCCIÓN	**167**	**52,81**	**259.966**	**13,99**
F - CONSTRUCCIÓN	**167**	**52,81**	**259.966**	**13,99**
41 - Construcción de edificios	12	132,92	32.281	7,69
42 - Ingeniería civil	4	40,50	4.682	5,56
43 - Actividades de construcción especializada	151	45,77	223.004	15,63
SERVICIOS	**3.028**	**42,59**	**3.790.278**	**21,32**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**742**	**45,05**	**932.102**	**16,90**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	40	52,61	88.072	12,30
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	72	68,47	153.490	10,07
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	630	41,75	690.540	18,81
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**170**	**33,61**	**183.162**	**16,49**
49 - Transporte terrestre y por tubería	88	31,50	101.770	12,26
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	3	3,00	2.138	13,16
51 - Transporte aéreo	20	22,85	25.870	42,74
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	13	128,81	36.966	9,34
53 - Actividades postales y de correos	46	8,44	16.419	44,06
I - HOSTELERÍA	**433**	**44,35**	**463.957**	**26,89**
55 - Servicios de alojamiento	56	65,08	102.183	34,83
56 - Servicios de comidas y bebidas	377	41,09	361.774	26,01
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**49**	**50,02**	**85.896**	**22,69**
58 - Edición	11	106,18	60.643	16,37
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	3	33,00	1.637	31,25
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	11	67,42	15.046	20,83
61 - Telecomunicaciones	7	13,71	1.238	24,31
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8	27,00	5.531	25,64
63 - Servicios de información	9	10,67	1.800	34,09
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**41**	**37,95**	**96.418**	**22,93**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	33	33,50	86.001	26,70
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	1	n.d.	1.096	6,94
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	7	58,29	9.322	17,16
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**5**	**72,60**	**10.243**	**11,90**
68 - Actividades inmobiliarias	5	72,60	10.243	11,90
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**66**	**55,47**	**176.698**	**11,09**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	27	54,66	68.297	12,16
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	17	66,40	32.729	19,41
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	14	57,86	75.557	10,51
72 - Investigación y desarrollo	2	6,00	55	7,58
73 - Publicidad y estudios de mercado	1	96,00	60	2,78
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	4	14,00	n.d.	5,56
75 - Actividades veterinarias	1	2,00	n.d.	5,56
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**686**	**48,86**	**836.366**	**25,38**
77 - Actividades de alquiler	3	8,00	n.d.	9,26
78 - Actividades relacionadas con el empleo	8	10,75	1.779	47,62
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	4	70,25	6.593	9,52
80 - Actividades de seguridad e investigación	116	66,16	268.470	19,22
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	512	44,36	476.135	29,34
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	43	64,46	83.389	16,36
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**108**	**57,30**	**372.015**	**27,03**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	108	57,30	372.015	27,03
P - EDUCACIÓN	**137**	**25,88**	**106.387**	**21,06**
85 - Educación	137	25,88	106.387	21,06
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**472**	**29,07**	**396.197**	**34,41**
86 - Actividades sanitarias	56	31,87	39.812	19,05
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	311	26,66	245.866	43,19
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	105	35,10	110.519	29,36
R - ACTIVIDADES ARTISTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**37**	**44,51**	**33.231**	**10,08**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1	65,00	1.348	4,63
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	16	24,40	9.934	28,37
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	20	57,90	21.950	7,37
S - OTROS SERVICIOS	**67**	**48,27**	**93.319**	**14,97**
94 - Actividades asociativas	27	44,08	40.966	17,86
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2	92,00	10.933	12,82
96 - Otros servicios personales	38	48,73	41.420	13,53
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**15**	**27,85**	**4.288**	**7,40**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	15	27,85	4.288	7,40
SIN INFORMAR	**6**	**82,88**	**10.173**	**n.d.**
Total	**3.446**	**42,48**	**4.395.556**	**21,22**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: MURCIA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**3.907**	**86,48**	**8.335.723**	**10,18**
A - AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA	**3.907**	**86,48**	**8.335.723**	**10,18**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	3.778	86,59	7.923.262	10,08
02 - Silvicultura y explotación forestal	10	88,30	35.970	6,22
03 - Pesca y acuicultura	119	83,61	376.491	16,20
INDUSTRIA	**19.284**	**36,07**	**27.541.463**	**24,18**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**77**	**81,00**	**179.451**	**9,42**
08 - Otras industrias extractivas	77	81,00	179.451	9,59
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**17.340**	**35,50**	**24.046.550**	**23,52**
10 - Industria de la alimentación	5.797	38,73	9.101.572	23,42
11 - Fabricación de bebidas	290	34,23	450.953	20,22
12 - Industria del tabaco	1	199,00	15.121	n.d.
13 - Industria textil	113	51,47	167.166	13,39
14 - Confección de prendas de vestir	194	63,39	290.328	19,00
15 - Industria del cuero y del calzado	261	78,97	461.426	15,43
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	524	48,42	819.393	29,17
17 - Industria del papel	369	28,03	456.427	29,37
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	438	37,03	535.447	21,74
19 - Coquerías y refino de petróleo	306	40,13	765.324	26,81
20 - Industria química	1.269	28,43	1.846.913	26,38
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	144	27,07	202.942	30,46
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	790	35,08	1.068.517	20,29
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	492	44,94	889.812	19,61
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	248	29,04	297.905	22,89
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2.738	26,16	2.883.056	30,19
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	43	32,75	44.612	22,68
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	237	32,10	334.450	29,13
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	911	27,93	957.736	24,96
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	79	24,82	84.120	22,17
30 - Fabricación de otro material de transporte	106	41,03	111.619	26,21
31 - Fabricación de muebles	886	39,98	1.012.889	13,88
32 - Otras industrias manufactureras	373	30,11	419.658	30,90
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	731	33,00	829.164	24,84
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**73**	**40,27**	**132.674**	**24,04**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	73	40,27	132.674	24,04
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**1.794**	**39,24**	**3.182.788**	**36,63**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	426	43,27	984.965	22,79
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	55	53,32	174.233	23,38
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.295	36,94	1.981.935	47,79
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	18	71,81	41.655	21,74
CONSTRUCCIÓN	**7.876**	**47,34**	**11.907.322**	**21,70**
F - CONSTRUCCION	**7.876**	**47,34**	**11.907.322**	**21,70**
41 - Construcción de edificios	2.046	57,16	4.076.678	16,43
42 - Ingeniería civil	306	51,20	532.606	18,76
43 - Actividades de construcción especializada	5.524	43,80	7.298.038	24,87
SERVICIOS	**66.903**	**44,51**	**88.223.535**	**20,38**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**21.931**	**43,59**	**28.183.580**	**20,95**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.421	35,97	3.131.628	19,65
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7.869	43,21	11.238.380	20,14
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	11.641	45,35	13.813.571	21,84
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**4.506**	**44,03**	**7.303.827**	**16,58**
49 - Transporte terrestre y por tubería	3.166	49,54	5.986.874	14,33
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	27	26,37	31.539	18,44
51 - Transporte aéreo	72	13,41	22.248	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	494	35,53	705.552	16,61
53 - Actividades postales y de correos	747	31,40	557.615	38,14
I - HOSTELERIA	**8.370**	**48,63**	**9.574.004**	**19,92**
55 - Servicios de alojamiento	791	49,49	1.217.061	23,92
56 - Servicios de comidas y bebidas	7.579	48,55	8.356.943	19,58
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**1.610**	**30,55**	**1.639.461**	**20,02**
58 - Edición	110	32,08	138.840	22,20
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	174	37,47	191.242	23,62
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	79	49,96	240.401	17,46
61 - Telecomunicaciones	282	34,32	340.534	19,39
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	840	25,03	616.723	19,50
63 - Servicios de información	125	35,26	111.720	21,04
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**1.869**	**46,94**	**4.321.485**	**20,82**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.294	42,08	3.247.690	23,32
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	115	49,46	226.689	17,05
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	460	60,50	847.106	16,72
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**272**	**61,14**	**485.875**	**10,46**
68 - Actividades inmobiliarias	272	61,14	485.875	10,46
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**3.056**	**39,88**	**3.887.574**	**14,65**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	932	50,28	1.577.240	11,77
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	489	34,05	462.134	24,71
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	840	27,48	839.006	15,53
72 - Investigación y desarrollo	106	29,87	83.525	12,80
73 - Publicidad y estudios de mercado	234	40,13	299.542	19,12
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	359	55,51	571.164	13,24
75 - Actividades veterinarias	96	33,19	54.962	12,25
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**11.657**	**42,84**	**12.685.278**	**29,15**
77 - Actividades de alquiler	383	41,93	516.759	15,13
78 - Actividades relacionadas con el empleo	1.696	53,53	2.436.801	15,27
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	114	57,55	241.267	13,83
80 - Actividades de seguridad e investigación	844	53,75	1.468.605	23,16
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.875	53,63	6.054.081	30,65
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	3.745	21,56	1.967.766	62,64
O - ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**1.664**	**72,34**	**5.080.634**	**25,23**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.664	72,34	5.080.634	25,23
P - EDUCACIÓN	**3.027**	**35,87**	**3.978.010**	**16,04**
85 - Educación	3.027	35,87	3.978.010	16,04
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**4.544**	**39,29**	**5.467.284**	**23,54**
86 - Actividades sanitarias	2.072	39,08	2.601.966	18,76
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	1.298	44,73	1.784.391	30,11
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.174	33,20	1.080.927	29,74
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.387**	**42,01**	**1.645.950**	**15,80**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	134	50,64	214.192	12,14
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	52	36,55	71.197	22,81
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	279	46,61	322.879	20,59
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	922	39,77	1.037.682	15,14
S - OTROS SERVICIOS	**2.189**	**51,08**	**2.817.034**	**16,04**
94 - Actividades asociativas	450	40,60	566.681	18,45
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	231	66,53	427.804	15,12
96 - Otros servicios personales	1.508	51,80	1.822.548	15,57
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**805**	**79,43**	**1.146.353**	**11,88**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	805	79,43	1.146.353	11,88
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**16**	**41,78**	**7.187**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	16	41,78	7.187	n.d.
SIN INFORMAR	**3.376**	**71,64**	**6.469.779**	**n.d.**
Total	**101.346**	**45,65**	**142.477.823**	**20,99**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: NAVARRA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**1.550**	**49,10**	**1.836.501**	**18,35**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**1.550**	**49,10**	**1.836.501**	**18,35**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1.506	49,41	1.763.236	18,46
02 - Silvicultura y explotación forestal	40	41,74	73.265	15,72
03 - Pesca y acuicultura	4	4,00	n.d.	11,90
INDUSTRIA	**28.172**	**22,74**	**24.202.354**	**41,79**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**50**	**19,04**	**31.876**	**25,56**
07 - Extracción de minerales metálicos	0	n.d.	256	n.d.
08 - Otras industrias extractivas	50	19,04	31.620	25,72
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**27.073**	**22,30**	**22.676.768**	**42,05**
10 - Industria de la alimentación	6.847	24,86	5.228.165	45,04
11 - Fabricación de bebidas	364	29,54	349.670	25,13
13 - Industria textil	128	27,20	65.066	28,14
14 - Confección de prendas de vestir	167	31,98	228.729	30,25
15 - Industria del cuero y del calzado	76	22,74	55.168	32,99
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	365	29,85	292.094	28,19
17 - Industria del papel	985	24,94	1.363.826	37,16
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	306	26,82	245.142	26,10
19 - Coquerías y refino de petróleo	1	n.d.	1.236	n.d.
20 - Industria química	350	24,22	382.267	23,95
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	592	16,22	534.762	42,09
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	2.038	22,48	1.831.536	50,10
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	782	23,17	824.482	37,93
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2.095	18,32	1.644.276	57,13
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3.116	20,84	2.382.313	38,92
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	332	27,79	299.481	37,90
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	1.087	20,81	857.069	47,18
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.011	17,74	1.529.271	35,92
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.996	21,12	3.317.084	51,60
30 - Fabricación de otro material de transporte	179	18,95	122.031	61,89
31 - Fabricación de muebles	244	33,47	220.274	24,80
32 - Otras industrias manufactureras	127	34,81	137.701	33,49
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	885	17,20	765.124	35,05
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**199**	**16,07**	**139.367**	**24,32**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	199	16,07	139.367	24,32
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**850**	**38,71**	**1.354.343**	**42,14**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	164	29,21	291.128	32,08
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	49	15,23	27.016	40,03
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	446	48,57	918.376	38,55
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	191	29,83	117.824	84,22
CONSTRUCCIÓN	**4.428**	**32,56**	**4.223.960**	**25,48**
F - CONSTRUCCIÓN	**4.428**	**32,56**	**4.223.960**	**25,48**
41 - Construcción de edificios	1.310	31,98	1.427.156	26,84
42 - Ingeniería civil	137	51,53	194.712	27,98
43 - Actividades de construcción especializada	2.981	31,93	2.602.092	24,82
SERVICIOS	**53.366**	**27,58**	**42.278.523**	**35,49**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**12.951**	**27,67**	**10.221.380**	**33,75**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.593	24,96	1.268.905	31,50
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4.046	24,07	3.363.188	38,23
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7.312	30,31	5.589.287	32,17
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**3.699**	**31,67**	**3.858.761**	**29,55**
49 - Transporte terrestre y por tubería	2.034	36,19	2.424.565	22,17
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1	34,00	n.d.	41,67
51 - Transporte aéreo	43	15,49	10.835	94,30
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	927	24,21	941.330	46,68
53 - Actividades postales y de correos	694	29,52	482.031	53,06
I - HOSTELERÍA	**5.749**	**33,87**	**4.630.641**	**29,60**
55 - Servicios de alojamiento	742	34,31	729.183	23,83
56 - Servicios de comidas y bebidas	5.007	33,80	3.901.459	30,70
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**1.256**	**18,32**	**850.269**	**32,47**
58 - Edición	287	14,13	200.309	37,55
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	99	24,02	30.198	21,48
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	89	31,40	164.099	58,86
61 - Telecomunicaciones	121	30,23	149.415	30,19
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	618	14,49	283.593	31,42
63 - Servicios de información	42	27,98	22.655	33,98
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**1.159**	**26,79**	**1.638.642**	**30,14**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	714	22,00	1.040.599	34,18
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	219	24,40	314.662	30,02
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	226	44,03	283.381	22,00
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**324**	**26,49**	**338.265**	**36,54**
68 - Actividades inmobiliarias	324	26,49	338.265	36,54
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**3.205**	**22,85**	**2.579.075**	**22,84**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	835	23,09	731.106	21,44
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	347	31,38	290.369	20,31
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.131	19,44	845.828	24,52
72 - Investigación y desarrollo	334	19,30	234.812	22,76
73 - Publicidad y estudios de mercado	168	27,92	108.126	23,81
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	360	25,53	355.825	26,09
75 - Actividades veterinarias	30	23,39	13.010	11,36
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**9.553**	**23,69**	**5.783.386**	**51,63**
77 - Actividades de alquiler	148	22,70	142.371	25,17
78 - Actividades relacionadas con el empleo	4.160	10,74	1.271.486	66,32
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	97	39,08	82.144	22,39
80 - Actividades de seguridad e investigación	379	49,72	674.137	29,22
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.561	36,56	2.877.091	45,04
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.208	22,12	736.158	60,21
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**1.697**	**35,50**	**1.747.238**	**47,57**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.697	35,50	1.747.238	47,57
P - EDUCACIÓN	**2.604**	**24,14**	**1.924.667**	**32,90**
85 - Educación	2.604	24,14	1.924.667	32,90
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**7.606**	**27,34**	**6.242.433**	**55,70**
86 - Actividades sanitarias	2.479	26,40	2.227.409	51,25
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	2.958	29,05	2.680.455	57,99
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.169	26,12	1.334.569	58,36
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**1.558**	**22,51**	**832.547**	**26,78**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	149	22,31	58.217	14,61
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	22	29,38	27.779	17,30
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	127	21,61	78.945	28,22
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.260	22,50	667.607	29,85
S - OTROS SERVICIOS	**1.606**	**35,02**	**1.387.637**	**26,41**
94 - Actividades asociativas	463	28,24	341.138	32,64
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	117	47,18	125.466	16,17
96 - Otros servicios personales	1.026	36,63	921.033	26,05
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**386**	**40,36**	**242.588**	**20,49**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	386	40,36	242.588	20,49
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**13**	**14,25**	**993**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	13	14,25	993	n.d.
SIN INFORMAR	**557**	**66,76**	**836.704**	**n.d.**
Total	**88.073**	**26,96**	**73.378.042**	**36,14**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: PAIS VASCO

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos Iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**930**	**85,40**	**2.302.227**	**11,01**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**930**	**85,40**	**2.302.227**	**11,01**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	603	99,14	1.507.704	10,82
02 - Silvicultura y explotación forestal	195	54,61	325.830	16,19
03 - Pesca y acuicultura	132	70,41	468.693	7,89
INDUSTRIA	**45.407**	**33,23**	**69.209.578**	**33,36**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**125**	**46,12**	**217.029**	**24,63**
06 - Extracción de crudo de petróleo y gas natural	20	48,86	26.518	n.d.
07 - Extracción de minerales metálicos	2	18,00	853	41,67
08 - Otras industrias extractivas	97	48,31	189.335	20,16
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	6	7,83	324	31,25
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**43.085**	**32,64**	**64.438.405**	**33,42**
10 - Industria de la alimentación	3.568	36,93	5.025.231	34,47
11 - Fabricación de bebidas	552	34,62	925.482	18,00
12 - Industria del tabaco	2	3,00	152	n.d.
13 - Industria textil	122	53,08	302.179	25,04
14 - Confección de prendas de vestir	183	55,24	250.094	18,83
15 - Industria del cuero y del calzado	24	64,15	48.832	18,35
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	786	41,97	1.157.564	27,91
17 - Industria del papel	778	42,86	1.473.165	31,58
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	684	41,33	1.141.702	22,18
19 - Coquerías y refino de petróleo	3	54,67	13.223	n.d.
20 - Industria química	1.400	32,22	2.399.244	28,80
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	404	29,36	545.899	40,22
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	3.864	36,45	7.779.695	62,02
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	437	43,37	999.066	20,21
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	4.486	27,97	6.103.536	42,70
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	10.831	31,68	15.120.679	31,70
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	541	25,89	546.836	26,04
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	1.752	35,37	2.590.273	33,31
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	4.104	30,94	5.763.754	29,48
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	4.986	26,54	7.011.791	38,89
30 - Fabricación de otro material de transporte	1.469	28,01	2.111.675	41,64
31 - Fabricación de muebles	445	37,50	667.413	20,56
32 - Otras industrias manufactureras	456	27,17	578.719	25,37
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.208	42,74	1.882.202	23,98
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**141**	**34,35**	**213.516**	**26,89**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	141	34,35	213.516	26,89
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**2.056**	**44,46**	**4.340.627**	**33,44**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	363	36,25	717.250	29,63
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	44	40,38	103.694	24,61
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.621	46,34	3.471.657	34,88
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	28	47,32	48.027	29,17
CONSTRUCCIÓN	**11.738**	**45,94**	**20.350.980**	**20,93**
F - CONSTRUCCIÓN	**11.738**	**45,94**	**20.350.980**	**20,93**
41 - Construcción de edificios	2.375	53,53	5.256.295	17,40
42 - Ingeniería civil	533	45,05	1.194.252	20,14
43 - Actividades de construcción especializada	8.830	43,94	13.900.433	22,19
SERVICIOS	**133.779**	**42,22**	**188.589.889**	**24,93**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**33.890**	**41,42**	**46.460.360**	**25,59**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.095	41,63	5.135.019	21,52
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9.625	41,66	16.383.132	23,00
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	21.170	41,28	24.942.209	27,79
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**9.867**	**44,63**	**18.099.269**	**24,97**
49 - Transporte terrestre y por tubería	5.482	53,41	12.221.305	22,13
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	47	99,11	245.905	6,58
51 - Transporte aéreo	452	16,88	312.457	98,09
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2.453	35,40	3.934.395	26,34
53 - Actividades postales y de correos	1.433	34,19	1.385.207	33,62
I - HOSTELERÍA	**16.445**	**44,40**	**19.204.971**	**24,05**
55 - Servicios de alojamiento	1.211	57,47	2.353.354	19,44
56 - Servicios de comidas y bebidas	15.235	43,36	16.851.617	24,51
J - INFORMACION Y COMUNICACIONES	**5.223**	**28,61**	**6.768.660**	**23,07**
58 - Edición	405	33,15	577.348	18,56
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	471	39,09	911.525	18,97
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	307	29,81	565.324	30,31
61 - Telecomunicaciones	726	31,64	1.135.469	28,17
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	3.114	24,98	3.312.480	23,21
63 - Servicios de información	200	37,18	266.515	20,68
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**3.977**	**44,50**	**10.042.525**	**23,05**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	2.349	40,35	6.337.508	24,30
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	771	44,19	1.836.598	27,95
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	857	57,01	1.868.419	17,76
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**525**	**60,87**	**1.039.873**	**12,64**
68 - Actividades inmobiliarias	525	60,87	1.039.873	12,64
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	**9.538**	**34,46**	**13.052.448**	**17,06**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	1.702	46,25	3.142.735	13,48
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	1.083	34,87	1.452.264	16,83
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	3.084	28,91	3.935.837	18,37
72 - Investigación y desarrollo	1.564	27,58	2.033.456	18,13
73 - Publicidad y estudios de mercado	975	35,88	1.059.413	22,28
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.030	40,32	1.351.201	16,54
75 - Actividades veterinarias	100	38,10	77.542	11,85
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**21.505**	**48,58**	**28.454.594**	**33,40**
77 - Actividades de alquiler	738	39,44	1.219.708	22,16
78 - Actividades relacionadas con el empleo	3.434	22,42	1.928.105	35,71
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	290	53,63	601.826	13,94
80 - Actividades de seguridad e investigación	1.524	67,26	3.236.187	22,61
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	11.898	58,64	18.590.593	36,24
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	3.621	34,11	2.878.176	36,98
O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**2.465**	**47,97**	**5.718.058**	**39,59**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.465	47,97	5.718.058	39,59
P - EDUCACIÓN	**7.347**	**33,02**	**9.065.795**	**22,50**
85 - Educación	7.347	33,02	9.065.795	22,50
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**13.225**	**43,49**	**20.174.291**	**31,21**
86 - Actividades sanitarias	4.796	41,17	7.427.963	23,30
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	4.521	47,53	7.502.295	39,40
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3.908	41,61	5.244.033	37,88
R - ACTIVIDADES ARTISTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**3.542**	**33,46**	**3.447.022**	**21,67**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	282	39,17	347.281	10,56
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	288	28,86	322.503	27,09
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	350	44,66	473.916	18,46
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2.622	31,85	2.303.322	24,48
S - OTROS SERVICIOS	**5.032**	**42,17**	**6.104.330**	**20,01**
94 - Actividades asociativas	1.522	35,92	1.755.310	21,10
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	512	48,52	871.856	17,89
96 - Otros servicios personales	2.998	44,38	3.477.164	19,89
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**1.161**	**62,26**	**944.545**	**12,62**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.161	62,26	944.545	12,62
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**36**	**49,00**	**13.147**	**71,43**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	36	49,00	13.147	71,43
SIN INFORMAR	**2.090**	**77,34**	**3.779.931**	**n.d.**
Total	**193.944**	**41,02**	**284.232.605**	**26,30**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**

ANEXO 2. INDICADORES ITCC SECTOR DE MUTUAS POR CNAE: SIN INFORMAR CCAA

SECTOR/SECCIÓN/DIVISIÓN CNAE-09	Procesos iniciados	Duración Media	Coste (€)	Índice de Incidencia media mensual
AGRARIO	**240**	**18,93**	**93.062**	**n.d.**
A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	**240**	**18,93**	**93.062**	**n.d.**
01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	197	20,06	74.122	n.d.
02 - Silvicultura y explotación forestal	42	12,32	18.941	n.d.
03 - Pesca y acuicultura	1	48,00	n.d.	n.d.
INDUSTRIA	**5.168**	**14,92**	**2.683.046**	**n.d.**
B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	**9**	**59,80**	**29.676**	**n.d.**
08 - Otras industrias extractivas	8	66,00	29.676	n.d.
09 - Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	4,00	n.d.	n.d.
C - INDUSTRIA MANUFACTURERA	**4.746**	**14,41**	**2.248.121**	**n.d.**
10 - Industria de la alimentación	809	13,75	275.191	n.d.
11 - Fabricación de bebidas	40	14,98	8.914	n.d.
13 - Industria textil	45	14,59	7.897	n.d.
14 - Confección de prendas de vestir	42	14,10	13.586	n.d.
15 - Industria del cuero y del calzado	16	4,73	336	n.d.
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	66	17,59	66.402	n.d.
17 - Industria del papel	66	25,60	98.196	n.d.
18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	95	13,88	35.322	n.d.
19 - Coquerías y refino de petróleo	3	17,67	2.663	n.d.
20 - Industria química	76	7,96	5.157	n.d.
21 - Fabricación de productos farmacéuticos	221	18,16	161.414	n.d.
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	351	13,79	294.864	n.d.
23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos	199	15,44	92.483	n.d.
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	425	14,82	229.309	n.d.
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	538	17,40	292.321	n.d.
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	123	14,96	35.806	n.d.
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	98	13,85	16.244	n.d.
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	300	12,13	160.629	n.d.
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	449	13,40	178.793	n.d.
30 - Fabricación de otro material de transporte	485	12,45	155.980	n.d.
31 - Fabricación de muebles	138	10,37	17.855	n.d.
32 - Otras industrias manufactureras	29	19,40	6.818	n.d.
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	132	15,77	91.939	n.d.
D - SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	**31**	**17,16**	**18.691**	**n.d.**
35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31	17,16	18.691	n.d.
E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	**382**	**19,98**	**386.559**	**n.d.**
36 - Captación, depuración y distribución de agua	52	30,31	81.461	n.d.
37 - Recogida y tratamiento de aguas residuales	5	15,80	912	n.d.
38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	323	18,16	304.185	n.d.
39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2	10,50	n.d.	n.d.
CONSTRUCCIÓN	**781**	**20,43**	**411.099**	**n.d.**
F - CONSTRUCCIÓN	**781**	**20,43**	**411.099**	**n.d.**
41 - Construcción de edificios	228	19,97	71.298	n.d.
42 - Ingeniería civil	26	22,58	17.201	n.d.
43 - Actividades de construcción especializada	527	20,52	322.601	n.d.
SERVICIOS	**15.449**	**21,83**	**11.229.389**	**n.d.**
G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	**2.518**	**18,75**	**1.289.178**	**n.d.**
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	333	16,95	159.813	n.d.
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	782	18,91	456.345	n.d.
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.403	19,10	673.020	n.d.
H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	**1.256**	**16,29**	**540.960**	**n.d.**
49 - Transporte terrestre y por tubería	806	18,35	400.987	n.d.
50 - Transporte marítimo y por vías navegables interiores	2	3,50	n.d.	n.d.
51 - Transporte aéreo	38	12,11	3.088	n.d.
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	187	20,07	108.895	n.d.
53 - Actividades postales y de correos	223	6,32	27.990	n.d.
I - HOSTELERÍA	**1.231**	**21,20**	**513.271**	**n.d.**
55 - Servicios de alojamiento	221	29,94	141.177	n.d.
56 - Servicios de comidas y bebidas	1.010	19,19	372.094	n.d.
J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	**544**	**16,92**	**339.472**	**n.d.**
58 - Edición	45	22,40	53.764	n.d.
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	23	16,92	6.314	n.d.
60 - Actividades de programación y emisión de radio y televisión	107	35,14	161.523	n.d.
61 - Telecomunicaciones	60	8,98	10.273	n.d.
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	294	11,04	105.391	n.d.
63 - Servicios de información	15	14,50	2.208	n.d.
K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	**501**	**18,56**	**368.606**	**n.d.**
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	411	20,15	333.565	n.d.
65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	30	7,70	1.970	n.d.
66 - Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	60	13,15	33.070	n.d.
L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**50**	**8,04**	**36.646**	**n.d.**
68 - Actividades inmobiliarias	50	8,04	36.646	n.d.
M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	**636**	**15,23**	**181.736**	**n.d.**
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	149	20,54	53.801	n.d.
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	69	13,83	9.193	n.d.
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	151	12,31	38.567	n.d.
72 - Investigación y desarrollo	56	16,66	14.043	n.d.
73 - Publicidad y estudios de mercado	120	8,76	17.169	n.d.
74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	79	21,48	48.279	n.d.
75 - Actividades veterinarias	12	8,55	684	n.d.
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	**2.638**	**10,08**	**493.357**	**n.d.**
77 - Actividades de alquiler	69	8,22	8.225	n.d.
78 - Actividades relacionadas con el empleo	1.502	7,43	212.095	n.d.
79 - Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	13	29,25	17.203	n.d.
80 - Actividades de seguridad e investigación	25	28,15	10.509	n.d.
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	371	24,31	159.079	n.d.
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	658	6,98	86.246	n.d.
O - ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	**3.584**	**37,71**	**6.140.214**	**n.d.**
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.584	37,71	6.140.214	n.d.
P - EDUCACIÓN	**500**	**20,48**	**252.943**	**n.d.**
85 - Educación	500	20,48	252.943	n.d.
Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	**1.228**	**21,96**	**623.191**	**n.d.**
86 - Actividades sanitarias	345	22,48	197.161	n.d.
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	456	22,96	263.070	n.d.
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	427	20,48	162.960	n.d.
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	**261**	**25,67**	**186.048**	**n.d.**
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	38	32,85	60.088	n.d.
91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	9	19,73	4.303	n.d.
92 - Actividades de juegos de azar y apuestas	14	9,93	546	n.d.
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	200	25,74	121.110	n.d.
S - OTROS SERVICIOS	**394**	**17,89**	**229.359**	**n.d.**
94 - Actividades asociativas	128	27,62	135.870	n.d.
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	29	29,50	11.190	n.d.
96 - Otros servicios personales	237	11,14	82.299	n.d.
T - ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	**105**	**15,22**	**24.607**	**n.d.**
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	105	15,22	24.607	n.d.
U - ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	**3**	**11,00**	**9.802**	**n.d.**
99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	11,00	9.802	n.d.
SIN INFORMAR	**84**	**14,34**	**66.130**	**n.d.**
Total	**21.722**	**20,05**	**14.482.727**	**n.d.**
NACIONAL	**4.007.357**	**40,33**	**4.930.928.825**	**23,47**