

Foto: Pexels- Nataliya Vitkevich



Absentismo  
*laboral*  
en Andalucía

Informe  
2025

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	<b>Introducción. La pelea por el control.....</b>	<b>3</b>
2.	<b>Definición. ¿Qué entendemos por absentismo?.....</b>	<b>6</b>
3.	<b>Derechos de las personas trabajadoras: permisos retribuidos, el concepto de Incapacidad Temporal (IT), ¿Realidad o ficción? .....</b>	<b>7</b>
4.	<b>Cálculos de horas extras trabajadas a la semana según datos de la Encuesta de Población Activa.....</b>	<b>12</b>
5.	<b>Conclusiones.....</b>	<b>18</b>

## INTRODUCCIÓN: LA PELEA POR EL CONTROL

Conviene dejar claros una serie de términos que pueden ayudar a entender los cálculos que usan las empresas para estimar la jornada efectiva y la jornada pactada según la definición aportada por la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* y en su defecto, determinar así los índices de absentismo laboral:

**Jornada Laboral:** Es el número de horas que cada persona trabajadora dedica a desempeñar su actividad laboral.

**Horas anuales pactadas:** Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre la persona trabajadora y la empresa.

**Horas anuales efectivas:** Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria.

**Horas no trabajadas:** Son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etc.).

Son precisamente estas últimas, las horas no trabajadas, las que se suelen incluir en el cómputo anual como absentismo laboral, alterando los datos estadísticos y reflejando una realidad alternativa, priorizando con ello los criterios económicos frente a la salud de las personas trabajadoras.

Como se ha definido anteriormente, la diferencia entre horas pactadas y horas efectivas de trabajo, serían las que el empresariado consideraría como absentismo. Sin embargo, de todas ellas, habría que descontar formalmente las horas por vacaciones, enfermedad, accidente o IT, ya que como se verá más adelante, todas esas horas pertenecen a permisos retribuidos y por tanto a derechos adquiridos por parte de las personas trabajadoras, por lo que realmente, serían estas últimas las que habría que recuperar legalmente.

**Tabla 1.**  
**Horas pactadas, habituales y efectivas a la semana. Personas asalariadas**  
**(jornada completa y parcial) en Andalucía. Media de 2024.**

	Horas pactadas	Horas efectivas	Diferencia entre pactadas y efectivas	Diferencia entre pactadas y efectivas sin vacaciones y enfermedad, accidente o incapacidad temporal (personas que no trabajaron en la semana)	Porcentaje de la diferencia entre las horas pactadas y efectivas y la diferencia de estas sin vacaciones y enfermedad o accidente o incapacidad temporal
<b>Almería</b>	9.478.524	8.487.588	990.936	229.148	76,87%
<b>Cádiz</b>	13.734.467	11.875.398	1.859.070	576.138	69,00%
<b>Córdoba</b>	8.901.428	7.670.264	1.231.164	302.492	75,43%
<b>Granada</b>	10.392.882	8.868.552	1.524.330	321.747	78,89%
<b>Huelva</b>	6.319.242	5.610.884	708.357	127.935	81,93%
<b>Jaén</b>	6.309.041	5.487.853	821.188	256.298	68,78%
<b>Málaga</b>	21.204.547	18.627.080	2.577.467	665.959	74,16%
<b>Sevilla</b>	24.263.468	20.766.513	3.496.955	803.655	77,01%
<b>Andalucía</b>	100.603.600	87.394.132	13.209.469	3.283.371	75,14%

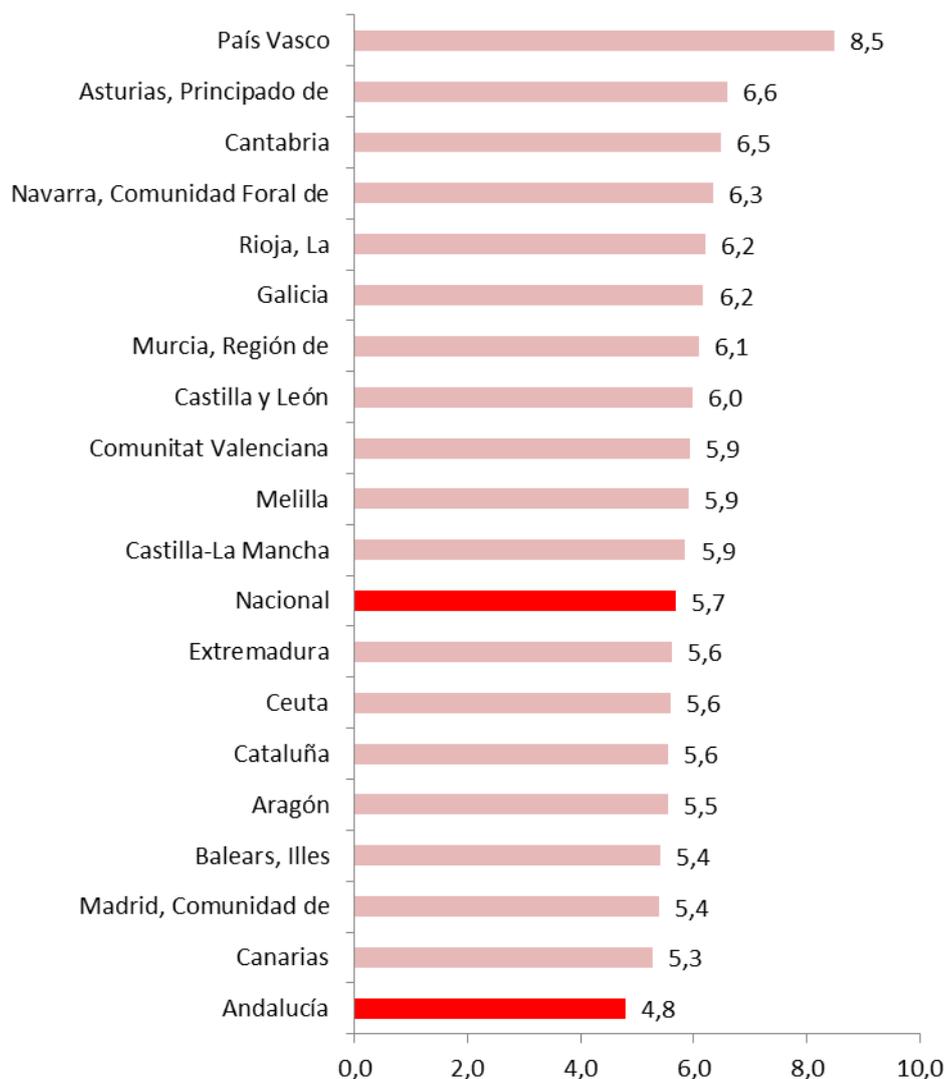
*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

Del análisis de los porcentajes calculados anteriormente en relación a las horas que erróneamente son estimadas como absentismo (diferencia entre pactadas y efectivas) y las que eliminan aquellas que son derechos de las personas trabajadoras como vacaciones, enfermedad, accidente o incapacidad temporal, se constata como más de un 75% de las horas en Andalucía no son absentismo. Este dato está calculado sin contabilizar otras horas reguladas por el resto de permisos retribuidos como son los permisos por matrimonio o pareja de hecho, fallecimiento, traslado de domicilio, permiso por exámenes prenatales, formación, etc, por lo que este porcentaje aún es más elevado.

Al realizar esta comparativa entre las diferentes CCAA, se comprueba como Andalucía se encuentra por debajo de la media nacional, situándose esta en 4,8 frente al 5,7 nacional.

En el gráfico que se recoge a continuación se puede apreciar tal comparativa;

**Gráfico 1.**  
**Diferencia entre las horas pactadas a la semana y las horas efectivas en la semana de referencia.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

## DEFINICIÓN. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ABSENTISMO?

Según la Real Academia Española (RAE), el absentismo se refiere a la abstención deliberada de acudir a un lugar donde se tiene la obligación de estar, especialmente el trabajo. También se define como el abandono habitual del desempeño de funciones y deberes de un cargo, es decir, a la ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo

Por tanto, sería "*absentismo*" la situación en la que la persona trabajadora con intención voluntaria no asiste al puesto de trabajo, a sabiendas de que no lo puede justificar y conociendo que existe un código (convenio colectivo) que puede sancionar esta conducta.

Sin embargo, cuando la persona trabajadora no acude a su puesto de trabajo por algún motivo justificado y avisa al empresario de su ausencia, donde además dicho aviso viene de la mano de: vacaciones, bajas médicas, enfermedad o permisos retribuidos, **no se trata de absentismo, sino derechos retribuidos recogidos y como tales vienen regulado en el Estatuto de los Trabajadores.**

Otras definiciones o interpretaciones como las que está haciendo la patronal pretenden confundir y crear un relato contrario al ejercicio de derechos.

## DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: PERMISOS RETRIBUIDOS, EL CONCEPTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT), ¿REALIDAD O FICCIÓN?

En el Estatuto de los Trabajadores, viene recogido en su *Artículo 37* que se considerará permiso retribuido y por tanto **derecho laboral** las siguientes situaciones:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
- Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.
- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los

términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días

al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Por último, se menciona el *Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores*, donde se regularizan las vacaciones anuales: El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- Los días generados por tales permisos, **cuentan como días trabajados donde la persona trabajadora posee un motivo justificado de su ausencia en el trabajo.**

Asimismo, una vez aclarados los derechos de las personas trabajadoras, nos centramos en la **regulación de dicha baja por Incapacidad Temporal (IT):**

*Según el RD Legislativo 8/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su Artículo 169, se dispone que tendrán consideraciones de situaciones determinantes de incapacidad temporal: a) "Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación."*

Igualmente, tendrá la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal *"aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales"*

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena. b) *"Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad"*.

Como se puede apreciar, la *Ley General de la Seguridad Social*, considera Incapacidad Temporal las situaciones determinantes por enfermedad (común o profesional) y accidente, (sea este o no causado en el trabajo), a excepción de otras situaciones especiales ya detalladas anteriormente.

Por todo lo anterior, hay que poner de manifiesto la manipulación del lenguaje, así como la tergiversación de la realidad a través del concepto de Absentismo, corrigiendo la connotación negativa asociada a la irresponsabilidad o falta de compromiso que no hacen más que evidenciar la realidad y los derechos adquiridos por parte de las personas trabajadoras tal y como se pone de manifiesto en la siguiente tabla:

**Tabla 2.**  
**Derechos VS Realidad.**

DERECHOS	LO LLAMAN	REALIDAD
Cuidados de hijos/as	Absentismo	Derecho a conciliación
Estar de baja médica		Derecho a salud
Formación profesional		Derecho a crecer profesionalmente
Accidente laboral		Derecho a la protección frente a riesgos laborales
Muerte familiar		Derecho al duelo y al respeto por vínculos familiares
Vacaciones		Derecho al descanso y a la desconexión
Descansos semanales		Derecho a la interrupción laboral semanal
Traslado de domicilio		Derecho a mudar de domicilio
Guarda legal		Derecho al cuidado de hijos/as menores de 12 años o con discapacidad
Cuidados de familiares		Derecho a atender a familiares dependientes

*Fuente: elaboración propia.*

Dicha tergiversación de la realidad resulta peligrosa para las personas trabajadoras, creando un ambiente de culpabilidad a la hora de ejercer los derechos de las personas trabajadoras y de consolidación, reforzando un modelo cada vez más precario. Desde CCOO de Andalucía dejamos claro que LOS DERECHOS LABORALES NO SON ABSENTISMO.

Al objeto de disponer de una información clara y fidedigna sería de interés la creación de un Observatorio en el que se pudiera contar con todos los datos segregados (it, vacaciones, maternidad,...) para de esta forma adoptar las medidas que correspondan.

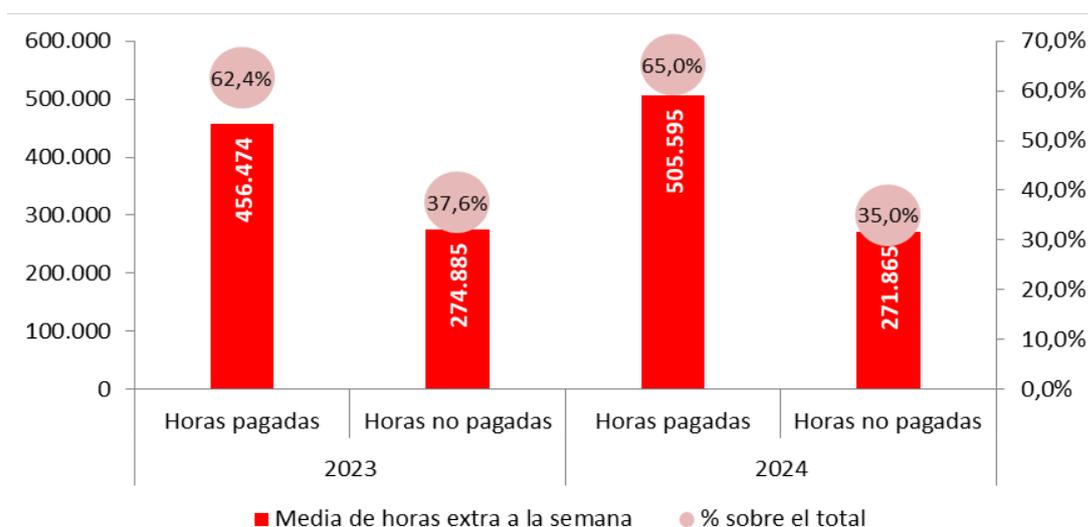
Por ello, ponemos de manifiesto una vez más la importancia de contar con un sistema de registro horario real y eficaz donde las empresas aporten un control efectivo tanto de la jornada y como de las horas extras realizadas con el cual conocer la realidad en las cifras barajadas por empresas y entidades y donde se respete el derecho de las personas trabajadoras.

## CÁLCULOS DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS A LA SEMANA SEGÚN DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

A continuación, se analizan las horas extra realizadas por las personas trabajadoras en Andalucía durante 2024. Para ello se utilizan los datos que ofrecen los microdatos de la Encuesta de Población Activa, donde se recogen las horas extra trabajadas, tanto las pagadas como las no pagadas, en la semana de referencia. A lo largo del informe se muestran las diferencias entre territorios, sexos, edades y sectores de la economía andaluza.

En 2024 se realizaron más de 777 mil horas extra de media a la semana en la Comunidad Andaluza, lo que supone un incremento del 6'3% respecto a 2023. De dicho total, el 65% fueron horas pagadas o compensadas, mientras que el 35% fueron horas extra no pagadas, es decir, **de media en 2024 más de 271 mil horas a la semana no se pagaron.**

**Gráfico 2.**  
**Media de horas extra a la semana en Andalucía.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

A nivel nacional el total de horas extra a la semana ascendió a 6'7 millones, es decir, **en Andalucía se acumula el 11'6% de las horas extra, siendo la cuarta comunidad con más horas extra realizadas.** En el total nacional, el 40'4% de las horas extra que se trabajaron no fueron remuneradas, situándose Andalucía por debajo de la media en este sentido. Por otro lado, son Madrid y Cataluña las comunidades donde más horas extra se trabajaron con más de 1'1 millones de horas en ambos casos, mientras que el País Vasco es donde el porcentaje de horas extra no pagadas fue superior (51'8%).

**Tabla 3.**  
**Media de horas extra a la semana por comunidad autónoma.**

	Horas pagadas	Horas no pagadas		Total horas extra	
		Total	%	Total	% s/ total nacional
Andalucía	505.595	271.865	35,0%	777.460	11,6%
Aragón	155.377	87.690	36,1%	243.067	3,6%
Asturias, Principado de	100.881	57.066	36,1%	157.947	2,3%
Balears, Illes	140.825	70.656	33,4%	211.481	3,1%
Canarias	96.856	26.681	21,6%	123.537	1,8%
Cantabria	46.541	35.856	43,5%	82.397	1,2%
Castilla y León	186.131	148.487	44,4%	334.618	5,0%
Castilla-La Mancha	167.154	119.192	41,6%	286.346	4,3%
Cataluña	668.593	514.545	43,5%	1.183.138	17,6%
Comunitat Valenciana	623.506	372.632	37,4%	996.138	14,8%
Extremadura	107.325	31.328	22,6%	138.653	2,1%
Galicia	253.335	175.918	41,0%	429.253	6,4%
Madrid, Comunidad de	620.948	555.549	47,2%	1.176.497	17,5%
Murcia, Región de	122.014	79.756	39,5%	201.770	3,0%
Navarra, Comunidad Foral de	66.700	30.376	31,3%	97.076	1,4%
País Vasco	118.806	127.792	51,8%	246.598	3,7%
Rioja, La	23.974	14.556	37,8%	38.530	0,6%
<b>España</b>	<b>4.004.560</b>	<b>2.719.946</b>	<b>40,4%</b>	<b>6.724.506</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

Respecto a las provincias andaluzas, **es en Sevilla donde más horas extra se acumulan con más de 255 mil horas de media a la semana, siendo el 32'9% del total andaluz.** Por otro lado, la mayor proporción de horas extra no pagadas o remuneradas se da en Jaén y Granada, donde más de la mitad no se pagan (55% y 54'4% respectivamente).

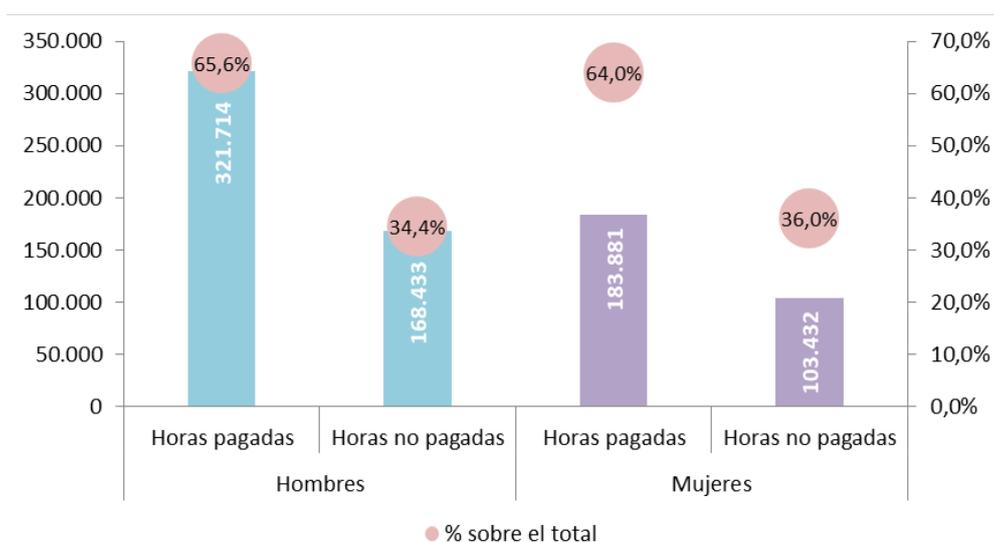
**Tabla 4.**  
**Media de horas extra a la semana equivalente a jornada completa.**

	Horas extra			Horas no pagadas s/ total	Empleo equivalente a tiempo completo		
	Horas Pagadas	Horas no pagadas	Total		HP	HNP	Total
<b>Almería</b>	30.064	16.191	46.255	35,0%	752	405	1.156
<b>Cádiz</b>	75.443	21.391	96.834	22,1%	1.886	535	2.421
<b>Córdoba</b>	52.294	33.497	85.791	39,0%	1.307	837	2.145
<b>Granada</b>	37.161	44.412	81.573	54,4%	929	1.110	2.039
<b>Huelva</b>	31.804	19.600	51.404	38,1%	795	490	1.285
<b>Jaén</b>	16.069	19.606	35.675	55,0%	402	490	892
<b>Málaga</b>	77.450	46.659	124.109	37,6%	1.936	1.166	3.103
<b>Sevilla</b>	185.310	70.508	255.818	27,6%	4.633	1.763	6.395
<b>Andalucía</b>	505.595	271.864	777.459	35,0%	12.640	6.797	19.436

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

Por otro lado, el 63% de las horas extra en Andalucía han sido trabajadas por hombres, con un total de 490 mil horas de media a la semana. La cifra entre las mujeres andaluzas se sitúa en las 287 mil horas. En cuanto a las horas no pagadas, estas han sido superiores entre las mujeres, suponiendo el 34'4% y el 36% respectivamente.

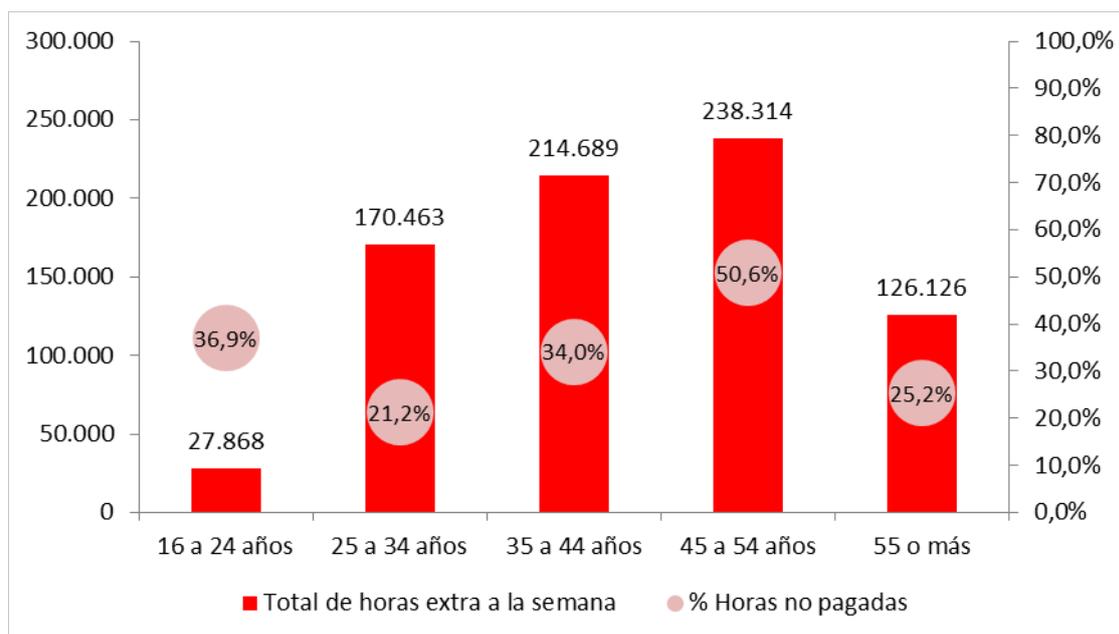
**Gráfico 3.**  
**Media de horas extra semanales por sexo en Andalucía**



*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

En cuanto a las diferentes edades, **son las personas asalariadas de 45 a 54 años quienes más horas extra de media trabajaron** a la semana en 2024, con más de 238 mil horas, seguido de las edades de 35 a 44 años con 214 mil horas. También es en las edades de 45 a 54 años donde el porcentaje de horas no pagadas es superior con un 50'6%, es decir, en dichas edades de media se trabajan 120 mil horas extra no pagadas a la semana.

**Gráfico 4.**  
**Media de horas extra a la semana por rango de edad en Andalucía**



*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

Respecto a los diferentes sectores de la economía andaluza, las horas extra trabajadas durante 2024 se siguen concentrando en dos sectores. Por un lado en la **“Administración Pública, educación y actividades sanitarias”**, con **270 mil horas de media a la semana y aumentando respecto a 2023**, y por otro en el sector del **“Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería”** con **169 mil horas de media a la semana.**

En cambio al elaborar un ratio horas extra/número de personas asalariadas por sector, **son el sector de la “Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial”**, con **441 horas extra por cada mil personas asalariadas**, y el sector **“Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones”** con **413 horas por cada mil personas** los que presentan las cifras más altas. En ambos casos se produce un incremento respecto a 2023 del 10'7% y del 12%.

En este sentido, **destacan los sectores de la “Construcción” y la “Industria extractiva”** por su aumento en dicho ratio, pasando de 135 y 160 horas extra por cada mil personas asalariadas a 190 y 299 respectivamente.

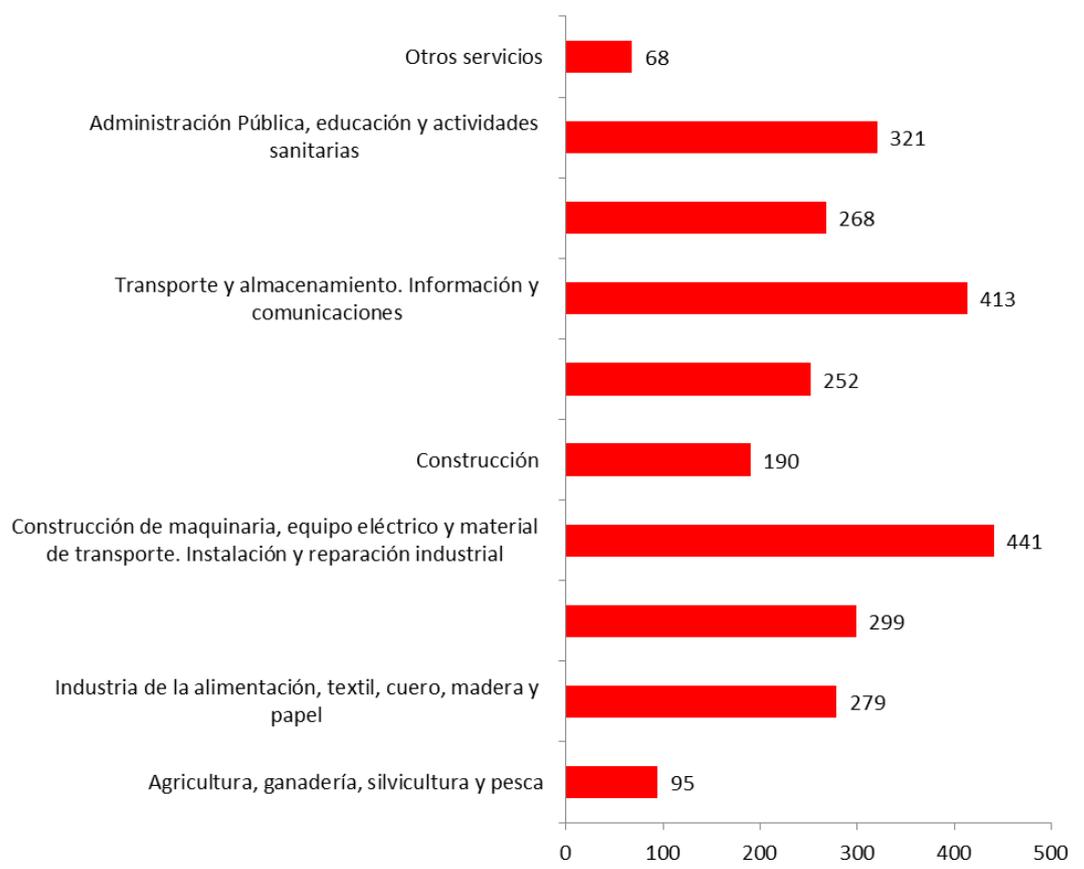
En cuanto a las horas no pagas, son los sectores de **“Otros servicios” y “Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones”** los que presentan mayor porcentaje, con un 52’3% y un 50’4% respectivamente.

**Tabla 5.**  
**Media de horas extra a la semana en Andalucía por sector.**

	Horas Pagadas	Horas no pagadas		Total horas extra
		Total	%	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.557	6.367	37,6%	16.924
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	23.406	1.663	6,6%	25.069
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, etc.	22.912	10.219	30,8%	33.131
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	30.095	4.126	12,1%	34.221
Construcción	24.046	12.543	34,3%	36.589
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	103.002	66.259	39,1%	169.261
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	47.397	48.132	50,4%	95.529
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	63.564	19.536	23,5%	83.100
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	174.395	96.185	35,5%	270.580
Otros servicios	6.223	6.836	52,3%	13.059

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

**Gráfico 5.**  
**Horas extra semanales por cada mil personas asalariadas en Andalucía**



*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.*

## CONCLUSIONES

- Llamaríamos formalmente **“absentismo”** a la situación en la que la persona trabajadora con intención voluntaria no asiste al puesto de trabajo, a sabiendas de que no lo puede justificar y conociendo que existe un código (convenio colectivo) que puede sancionar esta conducta. No entraría en éste cómputo, según lo que se ha detallado en el presente informe, ni los derechos laborales adquiridos, ni los días por Incapacidad Temporal, por lo que no tendría recorrido legal si las empresas diesen computarlo como tal.
- Las personas trabajadoras tienen unos derechos reconocidos y una protección por Incapacidad Temporal que conllevan a una serie de prestaciones de las que se encarga la Seguridad Social. De ser una falta por motivos deliberados a su puesto de trabajo, la persona trabajadora no tendría derecho a recibir tal prestación. El uso peyorativo del término “absentismo” por parte de la patronal tiene por objetivo limitar el ejercicio de los derechos laborales
- Disfrazar los datos estadísticos conlleva cuestionar y vulnerar los derechos tanto para el caso de los accidentes como para el caso de las enfermedades al objeto de fiscalizar los procesos de recuperación.
- Por este motivo, proponemos la creación de un Observatorio que permita abordar cuestiones específicas mediante la recopilación y análisis de datos desglosados, tales como las horas extraordinarias, el uso de IT, las vacaciones o las situaciones de maternidad, entre otros. Este Observatorio debe servir como una herramienta clave para disponer de información detallada y actualizada, lo que facilitaría la toma de decisiones y la implementación de las medidas que resulten más adecuadas.
- Finalmente, desde CCOO de Andalucía pensamos que hay una relación directa entre las IT y las condiciones de trabajo. La mayoría de las bajas por IT de origen común se dan por razones musculoesqueléticas y por razones de riesgos psicosociales (salud mental), aunque su origen esté (con toda probabilidad) en el trabajo precisamente por las condiciones laborales a las que someten diariamente las personas trabajadoras, por ello, son fundamentales las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales y las adaptaciones de los puestos de trabajo.
- Según la totalidad de horas extras trabajadas en Andalucía semanalmente durante el año 2024, 777.460, (11.6%), hay 271.865 horas trabajadas

que no son pagadas (35%) y un total de 505.595 horas que sí son pagadas, (65.03%).

- Para concluir, hay que indicar que a pesar de todo ello Andalucía ocupa el cuarto puesto en número de horas extra trabajadas (11.6%), mientras que en horas estimadas de absentismo ocupamos el último puesto en referencia a la diferencia entre las horas pactadas y las horas efectivas trabajadas (4,6%), frente al 5,7 nacional.