

Desembre 2024

L'ABSENTISME LABORAL EN LES ENTITATS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

Barcelona, desembre de 2024

Un projecte de:

**La Confederació Empresarial del
Tercer Sector Social de Catalunya
(La Confederació)**

Carrer València 3 B (planta -1) Local 52
08015 Barcelona
www.laconfederacio.org

En col·laboració amb:

**KSNET (Knowledge Sharing Network,
S.L.)**

Autors de l'estudi:

ROMÉN ADÁN GONZÁLEZ
Polítòleg

JANA RAGA MIQUEL
Sociòloga

Amb el suport:

I el finançament :



**Generalitat
de Catalunya**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	1
2. CONTEXTUALITZACIÓ I METODOLOGIES DE REFERÈNCIA	3
3. METODOLOGIA DE L'ESTUDI	7
4. RESULTATS.....	13
4.1 DESCRIPTIUS PRINCIPALS DE LA MOSTRA	13
4.2 PREOCUPACIÓ EN RELACIÓ AMB L'ABSENTISME LABORAL	17
4.3 L'ABSENTISME LABORAL	21
4.4 MOTIUS D'ABSÈNCIA LABORAL	23
4.5 ELS COSTOS DE L'ABSENTISME LABORAL	25
5. CONCLUSIÓ	28
6. BIBLIOGRAFIA.....	30

1. INTRODUCCIÓ

L'absentisme laboral s'ha convertit en una qüestió de creixent preocupació a Espanya i, en particular, al Tercer Sector Social de Catalunya. Les últimes dades publicades mostren com les taxes d'absentisme d'Espanya i Catalunya han augmentat notablement en els darrers anys, realitat que no només afecta la productivitat de les organitzacions, sinó que també suposa un cost econòmic significatiu tant per a les empreses i entitats, com per a les administracions públiques.

Aquest augment, tal com es recull a l'article "Hoy no puedo ir a trabajar: por qué crece tanto el absentismo laboral en España" publicat a *El País* de l'11 de gener de 2025, pot estar impulsat per factors com l'envelliment de la població, la precarietat laboral o l'increment de les baixes relacionades amb la salut mental. L'absentisme s'ha incrementat especialment per motius de salut mental, un fenomen que afecta sectors amb altes exigències emocionals, com l'educació, la sanitat i, per extensió, el Tercer Sector Social. [L'augment de les baixes laborals per incapacitat temporal posa en evidència la necessitat d'abordar l'absentisme laboral des d'una perspectiva integral.](#)

L'absentisme laboral afecta a tots els sectors, empreses i organitzacions, encara que la seva incidència és superior en uns més que en uns altres. En aquest sentit [hi ha indicis per plantejar que la taxa d'absentisme laboral sigui superior en l'àmbit del Tercer Sector Social](#). Sense dubte, el sector té un paper essencial en la provisió de determinats serveis i en l'atenció i acompanyament a persones en situació de vulnerabilitat, [sent un agent clau del territori que impulsa projectes amb un focus en les desigualtats, l'exclusió social i les necessitats de la població](#), exercint un paper primordial en la societat. [Malaauradament, moltes organitzacions del tercer sector es troben amb reptes importants a l'hora de gestionar les absències del personal](#), tant per l'impacte que tenen en la continuïtat dels serveis com pels costos associats a les substitucions.

És imprescindible que les organitzacions comptin amb els recursos necessaris i que, per tant, des de les Administracions Públiques es tingui en compte l'absentisme laboral del sector, de manera que les subvencions concedides permetin cobrir amb els costos associats. Només així, les entitats podran continuar desenvolupant i implementant els seus projectes, oferint un servei de qualitat i proveint millors condicions laborals a tots els seus treballadors/es.

En aquest context, l'objectiu d'aquest estudi es doble:

- 1) D'una banda, es pretén conèixer amb detall la perspectiva de les entitats del Tercer Sector Social de Catalunya en relació a l'evolució de l'absentisme laboral en els últims anys, així com les seves causes.
- 2) D'altra banda, la finalitat principal de l'estudi és quantificar la taxa d'absentisme laboral del Tercer Sector Social de Catalunya.

De manera complementària també s'ha recollit informació per estimar el cost que suposa l'absentisme laboral a les organitzacions, tant en termes de substitucions com de gestions i tràmits.

Metodològicament, aquest estudi es basa en una combinació d'anàlisi quantitativa i qualitativa, utilitzant dades recollides mitjançant enquestes a entitats del sector, així com grups de discussió realitzats amb les persones responsables de la gestió del personal de les mateixes. Així doncs, es van realitzar quatre grups de discussió amb diverses entitats, i es va dissenyar un qüestionari i implementar una enquesta en línia adreçada a totes les organitzacions.

Els resultats obtinguts indiquen que la taxa mitjana d'absentisme laboral del sector és del 9,5%, i s'identifiquen com a principals circumstàncies de no assistència al lloc de feina les incapacitats temporals per malalties comunes, els permisos laborals i, en menor mesura, les absències no justificades. Aquesta taxa és superior a la mitjana espanyola i catalana, i representa un cost aproximat del 2,7% del total de les despeses de les entitats.

L'objectiu d'aquest estudi, doncs, és aportar evidències concretes sobre la realitat del sector, contribuint amb una visió detallada sobre les causes de l'absentisme laboral al Tercer Sector Social de Catalunya, i proporcionant dades concretes que siguin un punt de partida per a possibles intervencions que redueixin l'impacte de les absències laborals i millorin la capacitat de gestió de les entitats. A més, la quantificació de la taxa d'absentisme laboral al Tercer Sector Social de Catalunya hauria de servir per ajustar les quanties de les subvencions a la realitat del sector.

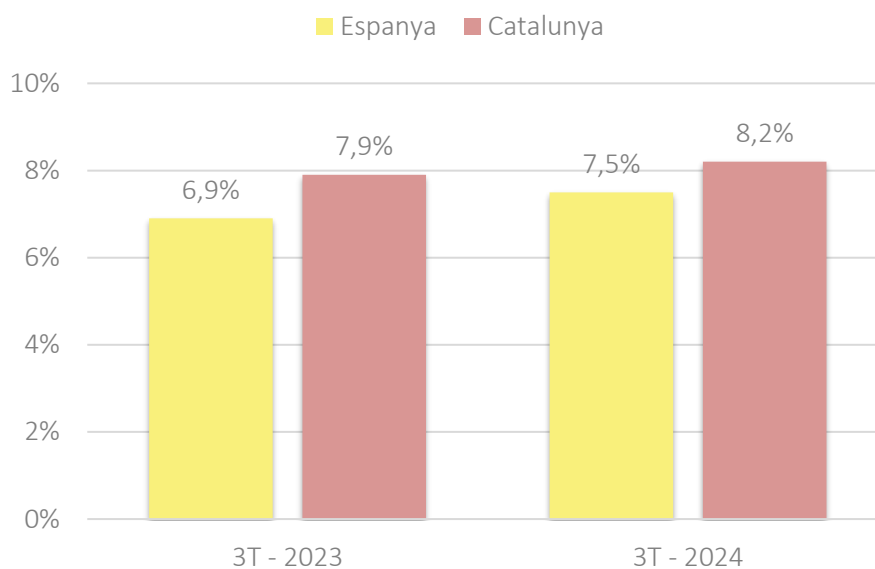
2. CONTEXTUALITZACIÓ I METODOLOGIES DE REFERÈNCIA

En els últims temps, l'opinió pública i els mitjans de comunicació s'han fet ressò de l'augment de l'absentisme laboral a l'Estat. Les xifres mostren com **l'absentisme laboral segueix augmentant i les empreses es mostren preocupades per aquesta qüestió**, a la vegada que no hi ha estadístiques oficials que mesurin l'absentisme als llocs de feina.

Així doncs, les dades només es poden obtenir a través d'estimacions i aquesta és, precisament, la tasca que fan alguns estudis trimestrals basant-se en l'Enquesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Les últimes dades disponibles conclouen que **la taxa d'absentisme laboral a Espanya el tercer trimestre de 2024 va ser del 7,5%**, segons el desè *Informe trimestral de Absentismo y Siniestralidad* laboral de l'Adecco Group Institute (2025), incrementant-se en 0,6 punts percentuals respecte el tercer trimestre de l'any anterior, i que **va suposar la pèrdua del 6,3% de les hores laborals pactades**, d'acord amb l'*Informe trimestral de absentismo laboral* de Randstad Research (2024), un 0,3% més que el mateix període de 2023.

A nivell català, els mateixos estudis mostren com **la taxa d'absentisme del tercer trimestre de 2024 va ser del 8,2%**, 0,7 punts percentuals per sobre de la mitjana espanyola i 0,3 punts percentuals respecte el mateix període de 2023.

Figura 1. Evolució de la taxa d'absentisme a Espanya i Catalunya.



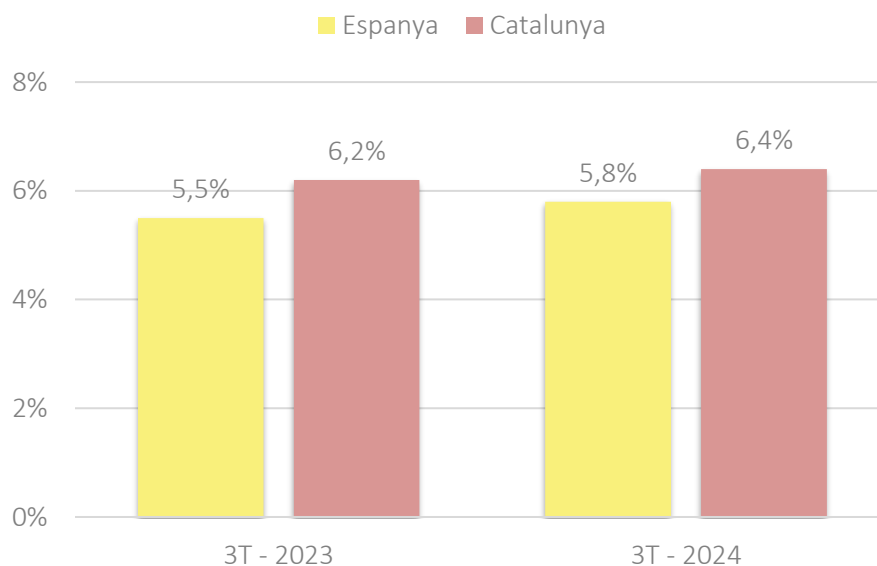
Font: Elaboració pròpia a partir de l'*Informe trimestral de Absentismo y Siniestralidad* laboral de l'Adecco Group Institute, 2025.

A més, aquestes absències **van suposar la pèrdua del 6,3% de les hores laborals pactades**, el mateix nombre que la mitjana espanyola i 1 punt percentual per sobre respecte el mateix període de l'any anterior a Catalunya (Adecco Group Institute, 2025; Randstad Research, 2024).

Atès que no hi ha acord sobre com mesurar-lo i quin tipus d'absències comptabilitzar com a absentisme laboral, és habitual fer una doble anàlisi i comptar, a banda de l'absentisme laboral general, l'absentisme laboral com a conseqüència d'Incapacitat Temporal (en endavant, IT) de les persones treballadores.

Així doncs, Adecco Group Institute (2025) conclou que la **taxa d'absentisme per IT a nivell nacional va ser del 5,8% el tercer trimestre de 2024**, representant un increment interanual del 0,3%, **i del 6,4% a Catalunya**, augmentant un 0,2% respecte l'any anterior. Al seu torn, Randstad Research (2024) determina que l'absentisme laboral per IT va provocar la **pèrdua del 5,0% de les hores laborals pactades al conjunt d'Espanya** respecte el 4,7% del 2023, que en el cas català tornaria a coincidir amb la mitjana nacional, suposant una **pèrdua del 5,0% de les hores laborals pactades** i amb una variació interanual del 0,2%.

Figura 2. Evolució de la taxa d'absentisme per Incapacitat Temporal (IT) a Espanya i Catalunya.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'*Informe trimestral de Absentismo y Siniestralidad* laboral de l'Adecco Group Institute, 2025.

Les dades mostrades deixen entreveure la falta d'unanimitat entre els estudis per definir què és absentisme laboral, què s'hi inclou o com es mesura. Així doncs, com ja apuntaven Martínez i Jané al seu estudi "Iniciatives i solucions per combatre l'absentisme de

l'empleat públic català" (2013), és clar que l'absentisme laboral és un fenomen social àmpliament analitzat des de l'acadèmia i el sector empresarial, però que **s'interpreta de forma diferent en funció de la disciplina o la motivació de l'estudi**.

Davant d'aquesta realitat, el primer pas per **dissenyar la metodologia d'anàlisi de l'absentisme laboral al Tercer Sector Social de Catalunya** i, per tant, definir el que s'entén com a absentisme laboral en aquest estudi, ha estat revisar la literatura especialitzada per identificar les diferents definicions i indicadors de mesura utilitzats.

Les principals publicacions analitzades han estat l'Enquesta Trimestral de Coste Laboral (en endavant, ETCL) de l'Institut Nacional d'Estadística (2024), els informes citats a l'inici d'aquest capítol, l'Adecco Group Institute (2025) i Randstad Research (2024), que interpreten les dades de l'ETCL trimestralment, i documentació d'anàlisi de l'absentisme laboral a l'Administració Pública catalana (Centre de la Propietat Forestal de la Generalitat de Catalunya, 2023; Martínez i Jané, 2013).

D'altra banda, pel que fa a l'abordatge del fenomen de l'absentisme al Tercer Sector Social, s'han analitzat documents tant catalans com de la resta de l'Estat (Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, 2019; Balance Sociosanitario, 2024), així com estudis internacionals (Access People HR, 2023; CivilSociety, 2023; ThirdSector, 2023).

La revisió ha permès identificar una **definició comuna d'absentisme laboral en termes genèrics, que el descriu com a la no assistència al lloc de feina, però no s'ha trobat un criteri comú** en la concreció de les causes que es tenen en compte per considerar la no assistència com a absentisme laboral. En aquest sentit, i com s'ha vist a les dades presentades a l'inici del capítol, hi ha dos grans tipus de definicions:

- L'absentisme laboral com l'absència derivada de la Incapacitat Temporal (IT).
- L'absentisme laboral per raons diverses, justificades o no, entre les que també s'hi inclou la Incapacitat Temporal (IT).

En funció de l'estudi revisat, varien els motius que s'inclouen dins de l'absentisme laboral: incapacitat temporal, vacances, permisos de maternitat o paternitat, assistència a un examen, assistència a una taula electoral, dies o hores d'assumptes propis, vaga laboral, compensació d'hores extres, absència sense justificació, etc. (Adecco Group Institute, 2025; Randstad Research, 2024; La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, 2019).

Donada la varietat de motius esmentats i amb l'objectiu de trobar una definició que permeti mesurar de forma efectiva l'absentisme laboral al Tercer Sector Social de

Catalunya, també s'ha dut a terme una revisió dels principals convenis col·lectius que en regulen les condicions laborals: Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc; Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya; Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament; i Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Creu Roja Espanyola a Barcelona.

Aquesta anàlisi ha permès identificar els motius d'absència justificada i remunerada que s'hi contemplen, com ho són el naixement de fill/a o adopció, accident, intervenció mèdica o hospitalització d'un/a familiar, contraure matrimoni, traslladar-se de domicili, exercici del sufragi actiu o la preparació al part. Així mateix, també s'ha comprovat que és habitual que els convenis prevegin dies o hores d'assumptes propis sense que sigui necessari justificar-los, encara que sí que s'exigeix a la persona treballadora que avisi a l'empresa amb un mínim d'antelació.

Per últim, cal assenyalar que, a més dels motius d'absentisme laboral, [la literatura sobre la matèria també ha mostrat diferències entre les unitats de mesura de cada estudi](#), ja que n'hi ha que presenten els resultats d'absentisme laboral en format d'hores o dies (Access People HR; Adecco Group Institute, 2025), altres en el percentatge d'hores laborals perdudes (Randstad Research, 2024) i altres amb el càlcul de la taxa d'absentisme laboral (Adecco Group Institute, 2025; La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, 2019).

En base a l'exposat en aquest apartat, [l'apartat següent detalla la metodologia escollida per aquest estudi](#).

3. METODOLOGIA DE L'ESTUDI

La metodologia utilitzada en aquest estudi combina tècniques qualitatives i quantitatives. D'aquesta manera, ha estat possible recollir tant informació quantitativa sobre les taxes d'absentisme laboral de les entitats, com aprofundir en com perceben l'evolució del absentisme en els darrers anys així com els factors que expliquen l'augment.

En relació amb la metodologia qualitativa, es van organitzar tres grups de discussió el juny de 2024 i un grup més el setembre del mateix any, amb entitats del Tercer Sector Social, de les quals les seves federacions o entitats de segon nivell pertanyen a la Confederació. Les organitzacions es van seleccionar en col·laboració amb la Confederació, amb l'objectiu d'obtenir una mostra representativa del sector i de poder recollir la perspectiva d'associacions de diverses mides, àmbits i enfocades en col·lectius diferents. En total, hi van participar 21 entitats, distribuïdes en grups de 7, 7, 5 i 5 (encara que 3 entitats van ser repetidores)¹.

El principal repte de l'estudi estava en la disponibilitat de les dades. Mesurar l'absentisme laboral requereix una recollida de dades estructurada i constant per part de les organitzacions. A més, si es vol identificar els nivells d'absentisme segons la seva naturalesa: absentisme sense justificació, per incapacitat temporal, per raó de un permís específic, etc., el requeriment de dades és fins i tot més exigent. Davant d'aquesta problemàtica, els grups de discussió no van servir només per recollir de manera directa i amb més detall les percepcions i valoracions de les entitats sobre aquest fenomen, sinó sobretot per donar forma al disseny del qüestionari.

En els grups de discussió es va tractar amb les entitats com recollien i guardaven les dades relatives a l'absentisme del seu personal laboral, i el nivell de detall amb el que el feien. Les conclusions extretes van ser les següents:

- Bona part de les entitats manifestaven tenir dificultats per recollir de manera sistemàtica i detallada les dades relatives a les absències del seu personal.

¹ S'agraeix a les entitats AFEV, APRODISCA, Arrels Sant Ignasi, Associació Esportiva Ciutat Vella, Associació Prohabitatge, Atendis, Càritas Diocesana de Barcelona, Federació ECOM, Fundació Acció Social Infància, Fundació Ared, Fundació Eveho, Fundació per a l'atenció a persones dependents, Fundació Pere Tarrés, Fundació Resilis, Fundesplai, Intermedia, Provivienda, REIR, SICAR cat, Suara Cooperativa i UCCAP la seva col·laboració i participació en els grups de discussió. També s'agraeix la participació de totes les entitats que han respost l'enquesta.

- La disponibilitat de les dades depenia de la seva naturalesa. Totes o la majoria disposaven de les dades en funció de la incapacitat temporal i permisos de llarga durada. Només algunes d'elles comptaven també amb dades d'absències sense justificació o per permisos de curta durada.
- Les dades es registren en unitats diferents: algunes organitzacions recullen les absències a nivell de dies i altres a nivell d'hores.
- Poques entitats ja havien calculat les seves taxes d'absentisme laboral i podien aportar fàcilment la seva dada. Però no necessàriament havien aplicat la mateixa estratègia.

Així doncs, a partir de les metodologies de referència i les conclusions extretes dels grups de discussió en relació a les limitacions de les dades disponibles, es va dissenyar el qüestionari de l'enquesta. El disseny final és el resultat de diverses interaccions amb la Confederació i les entitats per assegurar que es tractava d'un qüestionari que responia a les necessitats de les organitzacions, al mateix temps que es basava en una metodologia adequada. L'últim grup de discussió amb entitats es va centrar únicament en validar el qüestionari i fer els ajustaments necessaris.

D'aquesta manera es va plantejar la recollida d'informació mitjançant dues vies complementàries:

1. Es demana directament la taxa d'absentisme laboral calculada per l'entitat o, si no es disposa, d'un valor aproximat.
2. Es demana la informació necessària per calcular la taxa d'absentisme laboral.

La primera estratègia està pensada, principalment, per a les organitzacions que no comptin amb cap dada, de forma que puguin aportar una aproximació. En qualsevol cas, donat que la majoria de les entitats han respost a les preguntes de les dues estratègies, s'ha comprovat el grau de correlació dels valors obtinguts.

D'altra banda, per al càlcul de la taxa d'absentisme laboral s'ha permès a les entitats facilitar les dades a nivell de dies o hores, en funció de com les tinguin recollides. La conversió d'unitats es realitza durant la neteja de les dades. Es demana la següent informació:

○ *Nombre total de dies/hores laborals pactades*

Recull el nombre total de dies/hores laborals que s'havien d'haver treballat l'any natural, descomptant vacances i festius, per part de totes les persones treballadores de l'organització. Per exemple, partint d'una jornada màxima anual de 1.800 hores regulada

per conveni col·lectiu, si l'entitat tingués deu persones treballadores a jornada completa des de l'1 de gener de 2024, el total d'hores laborals pactades del seu personal és de 18.000 hores.

- *Nombre total de dies/hores laborals que no es van realitzar per absències per incapacitat temporal.*

Seguint el procediment anterior, es demana el total de dies/hores d'absències relatives a incapacitat temporal. Aquestes absències engloben les següents casuístiques i, a més, es demana el valor específic per a cadascuna:

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. Malaltia comuna | 3. Accident laboral |
| 2. Malaltia professional | 4. Accident no laboral |
| | 5. Altres possibilitats |

- *Nombre total de dies/hores laborals que no es van realitzar per absències per permisos*

Les entitats poden comptabilitzar absències pels permisos reconeguts a l'Estatut dels Treballadors, en el seu conveni col·lectiu o en la seva política d'empresa. En el requadre es mostren les diferents possibilitats. A més, amb el propòsit de fer una anàlisi amb més detall, es va demanar el nombre total de dies/hores pels permisos marcats en verd.

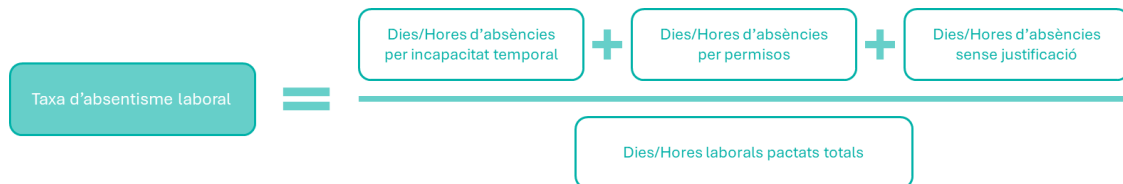
1. Permís per matrimoni o registre de parella de fet (nupcialitat)
2. Defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de parents, parella o cònjuge
3. Per causes de força major per motius familiars urgents en cas de malaltia o accident
4. Permís per naixement i cura del menor (maternitat, paternitat, adopció)
5. Permís per risc durant l'embaràs
6. Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, assistència a les sessions informatives i de preparació preceptives
7. Trasllet de domicili habitual
8. Exercici de funcions sindicals o de representació de personal
9. Permís per a la realització d'exàmens
10. Permís retribuït de 20 hores anuals de formació
11. Exercici de la funció de jurat
12. Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu
13. Altres permisos

- *Nombre total de dies/hores laborals que no es van realitzar per absències sense cap justificació*

Finalment, encara que siguin les dades més difícils de recollir per les organitzacions, es sol·liciten les dades relatives a absències que manquen de justificació.

Així doncs, la taxa d'absentisme laboral de cada entitat es calcula de la següent manera:

Figura 3. Càlcul de la taxa d'absentisme laboral de l'estudi



Font: Elaboració pròpia

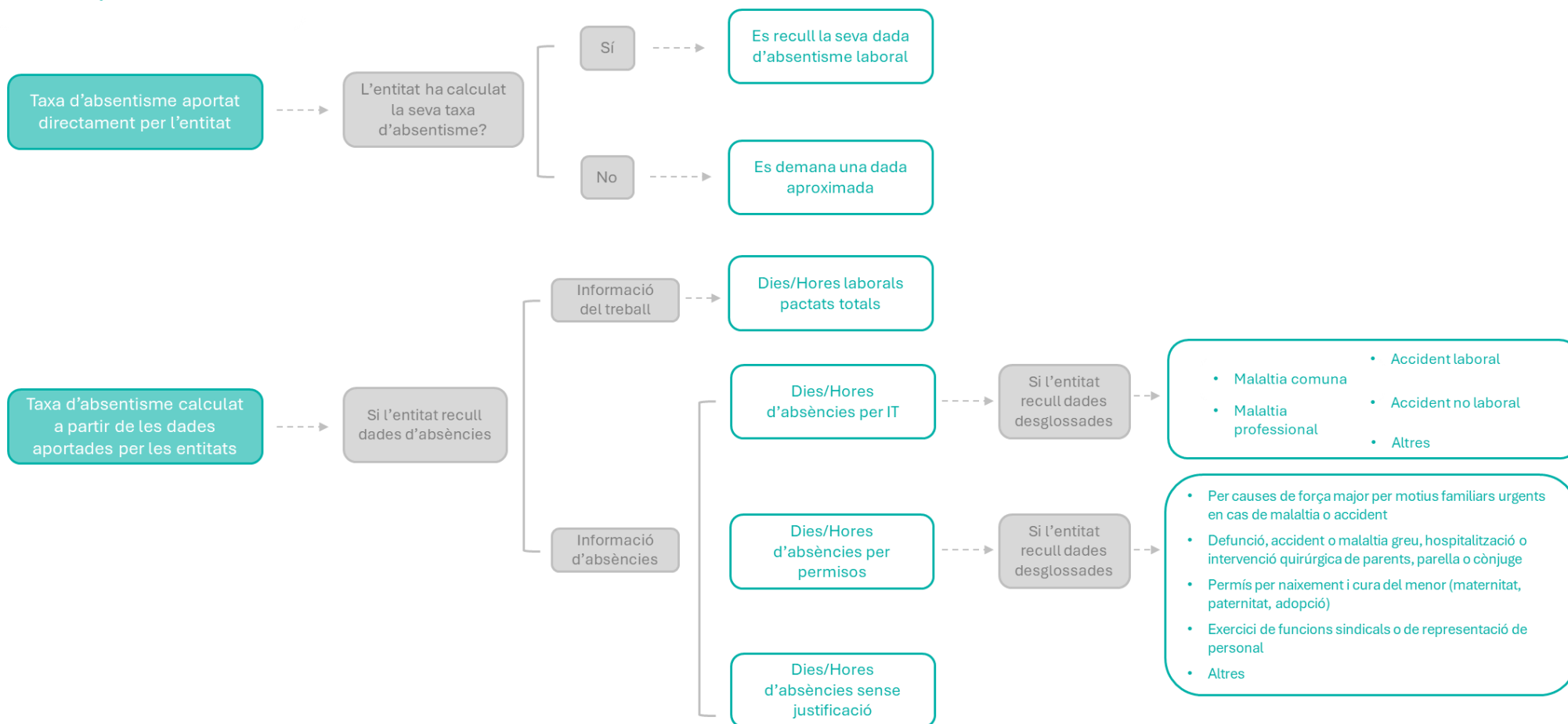
L'estratègia implementada permet que cada entitat, segons la seva disponibilitat i accés a dades, pugui aportar tota la informació o al menys una part d'aquesta:

- Indicar la seva taxa d'absentisme laboral calculada per la pròpia entitat.
- Indicar la seva taxa d'absentisme laboral aproximada per la pròpia entitat.
- Aportar la informació necessària per calcular la taxa d'absentisme global de l'organització.
 - Aportar la informació necessària per calcular la taxa d'absentisme segons el tipus d'incapacitat temporal.
 - Aportar la informació necessària per calcular la taxa d'absentisme global segons el tipus de permís.

En resum, l'estratègia seguida es mostra a la infografia:

Figura 4. Estratègia de recollida de dades de l'estudi

Per a un any natural es recull:



Font: Elaboració pròpia

El qüestionari s'estructura en 4 apartats. El primer bloc recull aspectes descriptius de les entitats, que es mostren a la taula següent:

Taula 1. Variables descriptives de les entitats.

Variable	Tipus de pregunta	Categories
Municipi	Selecció única	Llistat de municipis de Catalunya.
Forma jurídica	Selecció única	Associació, Cooperativa, Delegació d'entitat, Empresa d'inserció, Entitat sense forma jurídica pròpia, Federació, Fundació, Centre Especial de Treball (CET), Altres
Nombre de persones treballadores	Numèrica	
Àmbits d'actuació principals	Selecció múltiple	Acció Social, Atenció precoç, Discapacitat, Gent gran i dependència, Lleure educatiu i Salut mental, Altres
Activitats principals	Selecció múltiple	Acció cívica i comunitària, Atenció diürna o centres de dia, Atenció residencial, Educació en el lleure, Sociosanitari, etc.
Col·lectius destinataris	Selecció múltiple	Dones i LGTBIQ+, Infància, Joventut, Persones amb discapacitat, Persones amb malalties, etc.

Font: Elaboració pròpia

El segon bloc es focalitza en les dades del absentisme laboral seguint l'estratègia prèviament exposada. El tercer bloc pregunta pel cost de l'absentisme l'any 2023. En concret, es demana el cost en termes de substitucions de personal degut a les absències laborals, i el cost global comptabilitzant tant les substitucions com els costos de gestió i tramitació de les baixes, les substitucions, etc. D'aquesta manera s'obté el cost de l'absentisme l'any 2023 com percentatge de les despeses totals de personal i de les despeses totals de les entitats.

Finalment, el quart apartat inclou un bloc de valoració, on es pregunta si les organitzacions han percebut un increment del absentisme laboral en els darrers 5 anys, els factors darrer d'aquesta evolució, el seu grau de preocupació amb l'absentisme i quines estratègies han implementat per combatre-ho.

L'enquesta es va implementar de manera online i es va enviar a les entitats per correu electrònic des de la Confederació i en coordinació amb les entitats de segon nivell adscrites a l'associació. El treball de camp va tenir una durada de més de 2 mesos, obtenint un total de 44 respostes.

Tot i que el nombre de respostes obtingudes és inferior a l'esperat, recull informació d'una mostra variada del sector que aporta prou evidències sobre l'absentisme laboral que afronten les entitats. A més, [la triangulació de les anàlisis qualitatives i quantitatives, combinant ambdues metodologies, permet obtenir una imatge holística del absentisme laboral i les seves causes, així com la perspectiva de les entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.](#)

4. RESULTATS

En aquesta secció es mostren els resultats obtinguts amb el treball de camp descrit a l'apartat anterior [combinant les dades quantitatives i qualitatives](#). En primer lloc, s'analitzen les entitats participants a l'enquesta i la seva percepció sobre l'absentisme laboral, combinant-les amb la informació qualitativa recollida amb els grups de discussió. A continuació, es mostren els resultats de les taxes d'absentisme laboral i els costos que representa per a les organitzacions.

Els resultats mostrats [inclouen taules i gràfics per fer comprensible la informació descrita](#) i ofereixen una primera anàlisi que es completarà i ampliarà a la secció de conclusions.

4.1 DESCRIPTIUS PRINCIPALS DE LA MOSTRA

Les organitzacions que han respost l'enquesta han estat majoritàriament fundacions (45%) i associacions (23%), seguides de cooperatives (9%), Centres Especials de Treball (CET) (5%) i, en una participació molt reduïda, centres ocupacionals (2%) i entitats sense ànim de lucre vinculades a l'església (2%).

Taula 2. Forma jurídica de les entitats

Forma Jurídica	Percentatge
Fundació	45%
Associació	23%
Cooperativa	9%
Centre Especial de Treball (CET)	5%
Centre ocupacional	2%
Entitat sense ànim de lucre vinculada a l'església	2%
Altres/No especificat	14%

Font: Elaboració pròpia

Pel que fa a la distribució territorial, [6 de cada 10 organitzacions tenen la seu principal a la província de Barcelona](#) i la resta pertanyen a Girona, Tarragona i Lleida, per ordre

descendent. Concretament l'11% de les respostes han sigut d'entitats de la província de Girona, el 7% de Tarragona i el 5% de Lleida.

Taula 3. Distribució de les entitats per província

Província	Percentatge
Barcelona	61%
Girona	11%
Tarragona	7%
Lleida	5%
Altres/ No especificat	16%

Font: Elaboració pròpia

Preguntades pel **nombre de persones treballadores que van tenir en total l'any 2023**, el 33% de les entitats participants han tingut plantilles d'entre 50 i 149 persones, el 30% de més de 250 persones, el 19% entre 11 i 49, el 14% entre 150 i 249, i només el 5% han tingut 10 o menys persones treballadores.

Taula 4. Distribució de les entitats per nombre de persones treballadores

Nombre de persones treballadores	Percentatge
1-10	5%
11-49	19%
50-149	33%
150-249	14%
+250	29%

Font: Elaboració pròpia

Per tal de conèixer a les organitzacions en profunditat, més enllà del nombre de persones treballadores, que dona informació sobre la seva mida pel que fa al personal, també se'ls ha preguntat pel valor total aproximat de les despeses globals amb l'objectiu de conèixer la seva mida en funció del volum de despeses. **La majoria d'organitzacions (79%) han tingut una despesa de menys de 10 milions d'euros**, ja que el 42% d'organitzacions han indicat una despesa d'entre 2 i 10 milions d'euros i el 37% d'entre 0 i 2 milions d'euros. El 21% restant han indicat una despesa major als 10 milions d'euros, ja que el 16% s'ha situat entre els 10 i els 50 milions d'euros i el 5% a més de 50 milions d'euros.

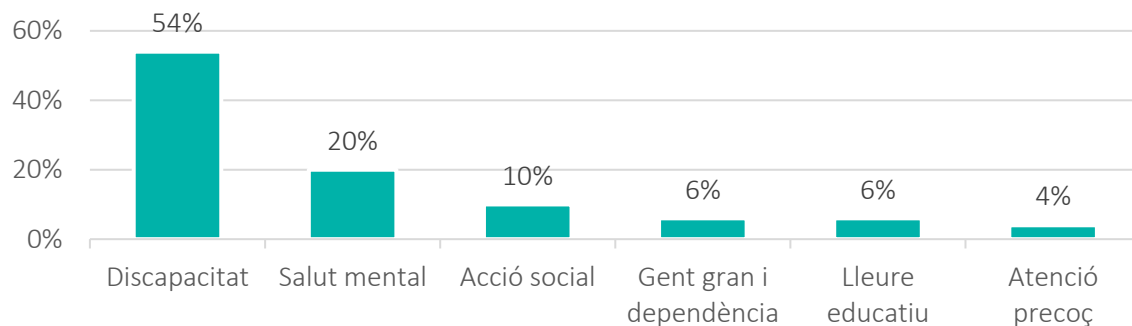
Taula 5. Distribució de les entitats pel volum de despesa global, en milions d'euros anuals. Any 2023.

Despeses globals (€)	%
0-2M	37%
2M-10M	42%
10M-50M	16%
+50M	5%

Font: Elaboració pròpia

Per últim, en termes d'àmbit d'actuació, **més de la meitat de les respostes obtingudes han estat d'entitats socials dedicades principalment a l'àmbit de la discapacitat (54%)**, seguides pel 20% de salut mental, el 10% a l'acció social, el 6% a la gent gran i dependència, també el 6% al lleure educatiu i, el 4% restant, a l'atenció precoç.

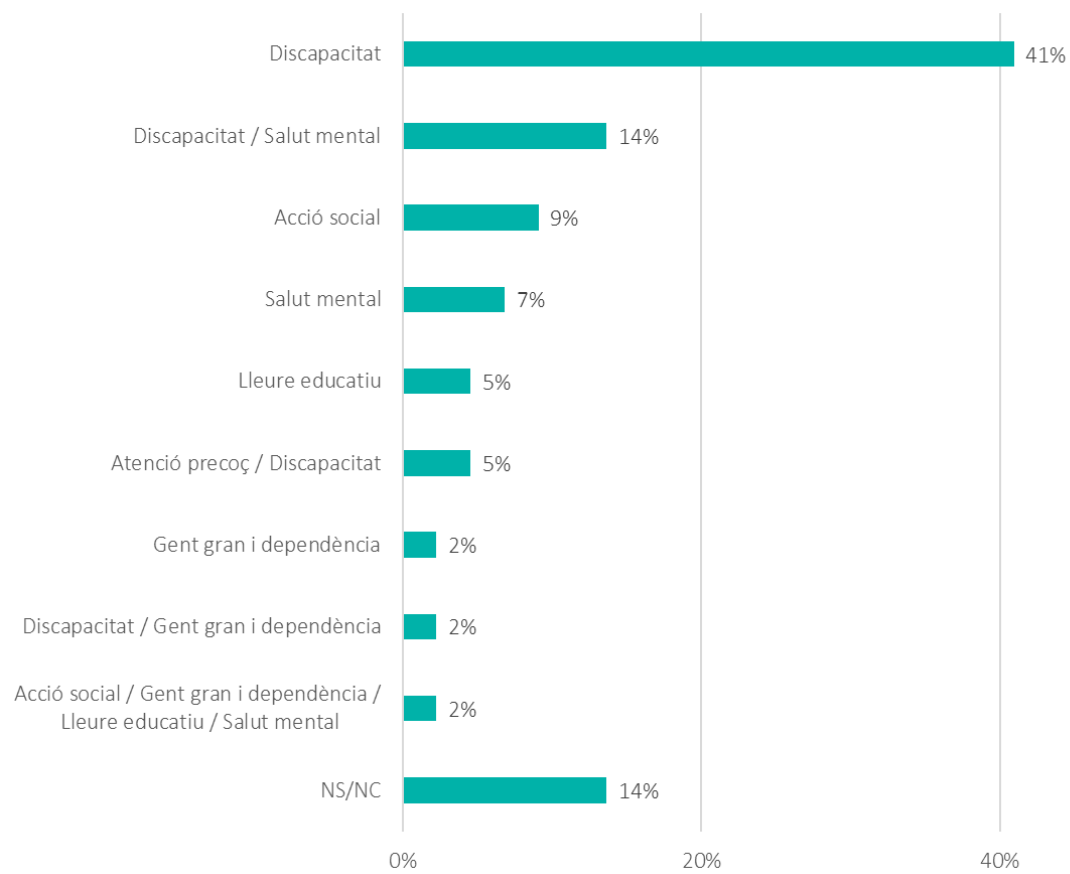
Figura 5. Àmbit d'actuació principal de les organitzacions (selecció múltiple)



Font: Elaboració pròpia

Atès que **és comú que les entitats es dediquin a més d'un d'aquests àmbits**, el qüestionari permetia donar més d'una resposta, el qual ha permès observar com el 14% de les organitzacions participants han indicat dedicar-se tant a la discapacitat com a la salut mental i, en percentatges menors hi ha altres combinacions: el 5% es dedica a la discapacitat i l'atenció precoç, el 2% a la discapacitat i la gent gran i dependència, i el 2% a l'acció social, gent gran i dependència, lleure educatiu i salut mental.

Figura 6. Àmbit d'actuació de les organitzacions

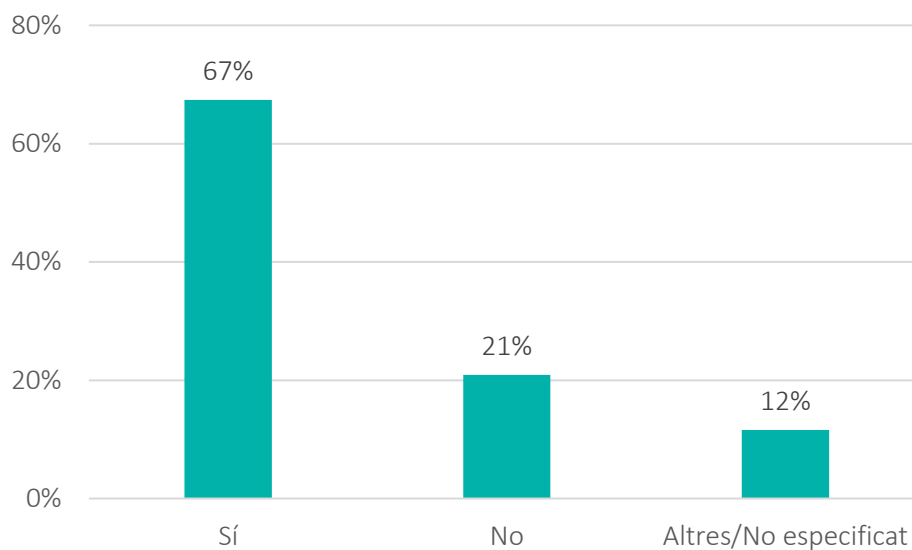


Font: Elaboració pròpia

4.2 PREOCUPACIÓ EN RELACIÓ AMB L'ABSENTISME LABORAL

L'absentisme laboral és una preocupació creixent a les organitzacions del Tercer Sector Social a Catalunya i així s'ha fet palès tant als grups focals com a l'enquesta. Dues terceres parts de les entitats enquestades (67%) consideren que hi ha hagut un increment de les absències del seu personal els últims 5 anys, davant del 21% que opina que no hi ha hagut canvis i el 12% que no ha contestat.

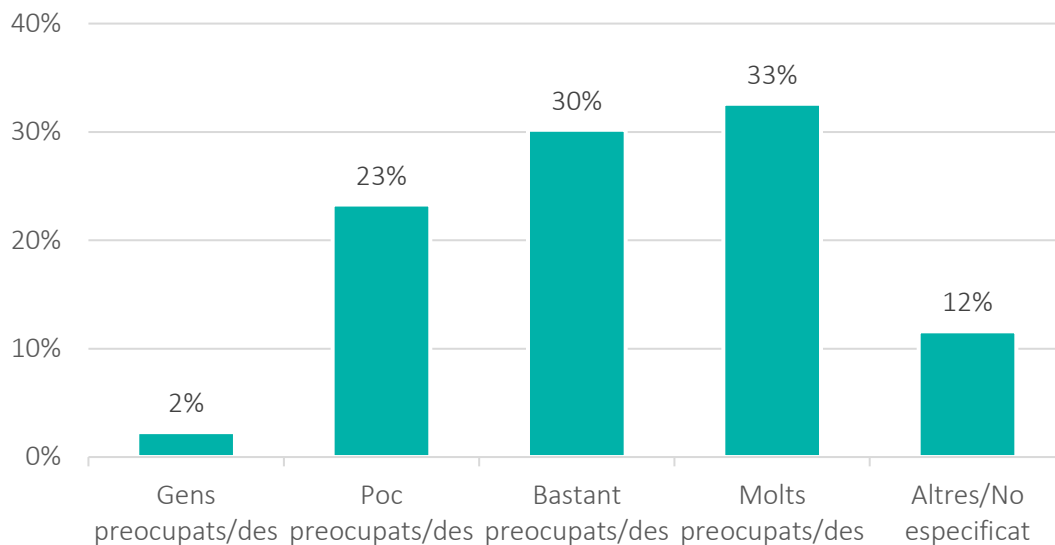
Figura 7. Percepció d'increment de les absències laborals del personal de l'organització els últims 5 anys.



Font: Elaboració pròpia

Així mateix, el 63% de les participants expressa bastanta o molta preocupació per aquest fenomen, tal com mostra la Figura 8, i el 23% de les organitzacions han respost estar poc preocupades. Si s'analitzen de forma dicotòmica les respostes entre preocupació i no preocupació per l'absentisme a les pròpies organitzacions, s'observa com el 86% expressen preocupació per les absències als llocs de feina en diferents graus, davant del 2% que no es mostren preocupades.

Figura 8. Preocupació per l'increment de l'absentisme laboral, segons les organitzacions enquestades

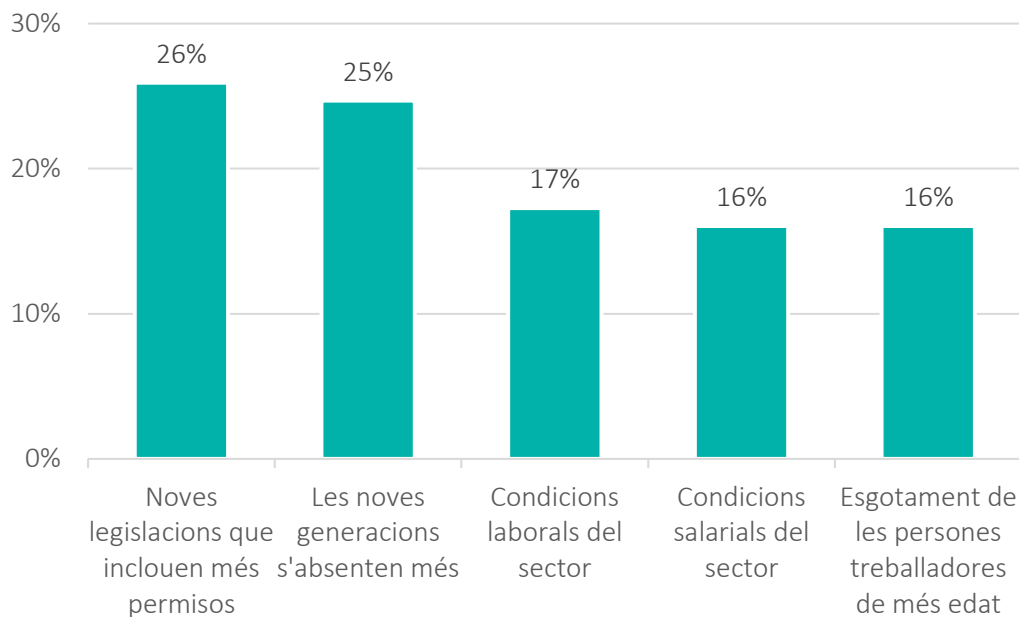


Font: Elaboració pròpia

Preguntades pels motius que consideren que han pogut causar un increment de l'absentisme laboral els últims 5 anys, on les organitzacions han pogut marcar més d'una opció de resposta al qüestionari i indicar tants motius com han considerat, [el 33% ho han atribuït a les condicions del Tercer Sector Social](#), concretament la Figura 9 mostra com el 17% ha marcat l'opció que fa referència a les condicions laborals i el 16% a les condicions salarials. [Diverses respostes coincideixen argumentant que el sou, fixat pels convenis col·lectius, és insuficient per la feina que desenvolupen les persones treballadores](#), especialment per les que són en horaris nocturns, caps de setmana i/o festius, i està molt allunyat dels salaris pagats en altres sectors per feines de la mateixa categoria laboral, com per exemple a l'administració pública. A més, també argumenten que [les condicions laborals dificulten la conciliació de la vida personal i familiar amb la feina](#).

[L'edat també influeix en les causes segons les entitats](#), ja que [una quarta part \(25%\) opina que hi ha més absències als llocs de feina perquè les noves generacions](#), és a dir, les que corresponen al personal més jove de les organitzacions, s'absenten més en comparació a la resta del personal. Altre cop hi ha diverses respostes coincidents, en aquest cas fent referència a la valoració de la vida personal, ja que diverses entitats consideren que el jovent actual valora més mantenir el seu temps lliure i la cura personal, motiu pel qual és possible que s'absentin més del lloc de feina i, a la vegada, no agafin feines que els hi comprometin els dies comunament festius, com per exemple el cap de setmana.

Figura 9. Causes de l'increment de les absències del personal durant els últims 5 anys, segons les organitzacions enquestades



Font: Elaboració pròpia

A l'altre extrem d'edat, s'observa com el 16% de les organitzacions atribueix l'increment d'absències a l'esgotament de les persones més grans de les organitzacions i a incapacitats temporals derivades de condicions físiques o malalties de l'edat. Algunes entitats participants als grups focals vinculen l'esgotament a la duresa psicològica que implica treballar en alguns dels àmbits d'actuació del Tercer Sector Social. Tanmateix, les dades recollides no permeten establir una causalitat directa entre la duresa psicològica de les tasques laborals i l'edat de les persones que s'absenten del seu lloc de feina, pel que el motiu psicològic també podria ser una causa d'absentisme transversal a les plantilles i afectar a persones de totes les edats.

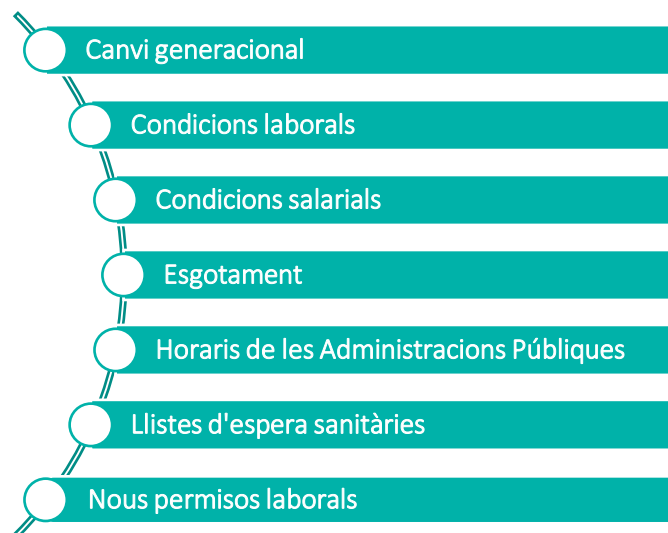
1 de cada 4 organitzacions enquestades (26%) ha indicat com a causa d'increment de les absències els últims 5 anys el fet que la normativa legal hagi incorporat nous permisos laborals i/o ampliat els existents, ja que actualment hi ha més motius justificats que permeten que el personal no acudeixi als seus llocs de feina. Tot i aquesta vinculació amb l'absentisme, les entitats participants dels grups de discussió han volgut remarcar estar a favor d'aquestes reformes per a la garantia dels drets de les persones treballadores.

Diverses entitats també han exposat a les preguntes obertes com consideren que les llistes d'espera sanitàries també són causa de l'absentisme laboral. Segons expliquen, sovint els processos mèdics s'allarguen en el temps i, per tant, s'allarguen les baixes per incapacitat temporal, degut al temps d'espera per a proves mèdiques o intervencions

quirúrgiques. Així mateix, algunes entitats consideren que no es controlen prou les incapacitats temporals per motius psico-socials i a vegades també duren més temps de l'esperat.

Per últim, als grups de discussió també ha sortit **una altra causa de l'absentisme laboral que no s'acostuma a tenir en compte: els horaris de les administracions públiques**. Són les organitzacions que compten amb persones de col·lectius vulnerables dins del seu personal laboral, per exemple les entitats que es dediquen a la inserció laboral, les que es troben més sovint amb aquesta causa, que veuen com una problemàtica pel seu dia a dia. D'acord amb aquestes entitats, és habitual que hi hagi persones dels seus equips que hagin de fer diversos tràmits a l'administració (Serveis Socials, jutjats, etc.), però, atès que l'horari de les cites acostuma a ser al matí, es veuen obligades a absentar-se de la feina per acudir-hi. Les organitzacions han expressat malestar perquè **consideren que l'administració pública no s'adapta a la ciutadania sinó que són elles les que s'hi ha d'adaptar**, augmentant així les seves despeses de gestió de personal. A més, exposen que els convenis col·lectius són poc clars amb aquests permisos i dificulten la gestió d'aquestes absències, generant més conflictes entre entitats i persones treballadores i dificultant la recuperació de les hores no realitzades per part de les persones afectades.

Figura 10. Causes de l'absentisme laboral



Font: Elaboració pròpia

4.3 L'ABSENTISME LABORAL

Després d'haver analitzat la preocupació de les entitats envers l'absentisme laboral, així com els principals factors que han pogut causar un increment en els últims anys, en aquest apartat es quantifica el valor de la taxa d'absentisme laboral. Els resultats obtinguts mostren que, **per l'any 2023, la taxa d'absentisme laboral a les entitats del Tercer Sector Social de Catalunya va ser d'un 9,5% de mitjana².**

Figura 11. Taxa d'absentisme laboral mitjana calculada. Any 2023.



Font: Elaboració pròpia

Donat que algunes entitats afronten taxes molt elevades, mitjana i mediana difereixen. Així doncs, el 50% de les organitzacions tenen una taxa d'absentisme laboral inferior al 7,4% mentre que l'altre meitat afronten taxes superiors. A més, una quarta part (primer quartil) declara situar-se per sota del 5,1% de taxa d'absentisme i, per la part superior, una quarta part de les entitats gestionen una taxa d'absentisme superior al 13,9%.

Taula 6. Distribució de les entitats segons la taxa d'absentisme laboral.

	Primer quartil (Q25)	Mitjana	Mediana	Tercer quartil (Q75)
Taxa d'absentisme laboral	5,1%	9,5%	7,4%	13,9%

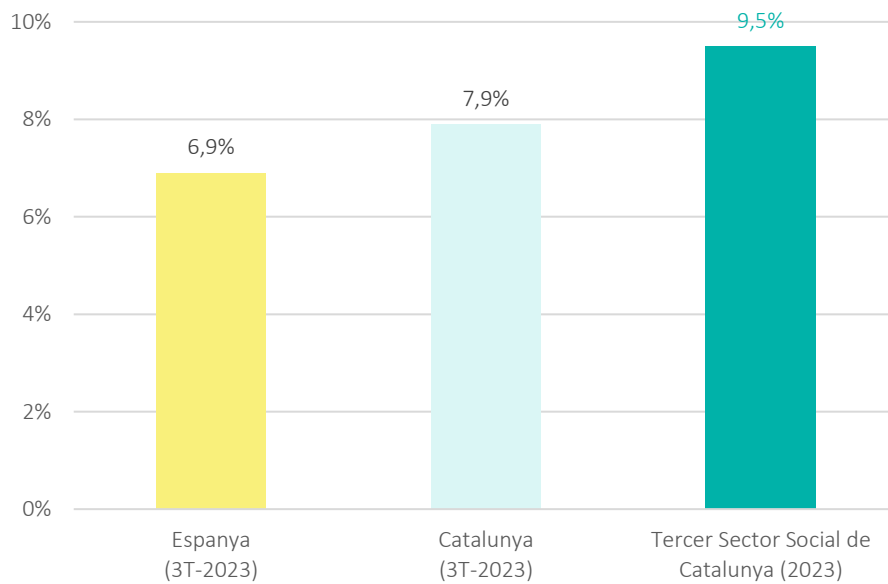
Font: Elaboració pròpia

A partir d'aquestes dades, és possible realitzar la **comparativa amb les taxes d'absentisme laboral espanyola i catalana** presentades a la contextualització del present estudi (veure apartat 2).

Així doncs s'observa, com **la taxes d'absentisme laboral del Tercer Sector Social de Catalunya l'any 2023 supera tant la taxa d'absentisme laboral d'Espanya (6,9%) com la taxa a nivell de Catalunya (7,9%) al tercer trimestre l'any 2023**. Concretament, la taxa és un 38% i un 20% superior respectivament.

² Els resultats obtinguts entre les taxes d'absentisme laboral calculades a partir de les dades desglossades i del valor aportat directament per les entitats són força semblants. Per aquest motiu s'ha posat el focus en les taxes calculades a partir de les dades desglossades, donat que garanteix una major homogeneïtat.

Figura 12. Taxa d'absentisme laboral comparada. Any 2023.



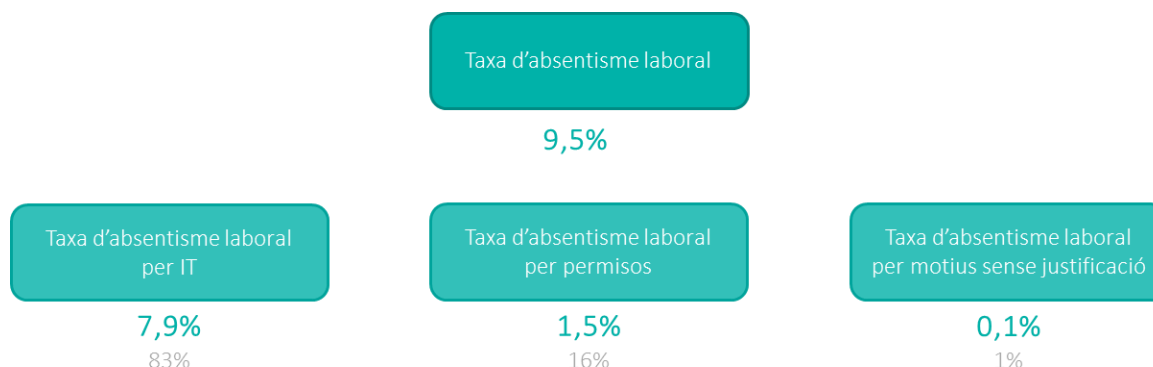
Font: Elaboració pròpia i amb dades de Adecco Group (2025)

A més, el valor de la mediana d'absentisme laboral del Tercer Sector Social de Catalunya també és superior a la taxa d'absentisme laboral d'Espanya, i es troba molt a prop del valor mitjà per Catalunya. És a dir, tenint en compte que probablement els valors de la mediana per els dos territoris siguin inferiors a la mitjana, [hi ha prou evidències per assegurar que el Tercer Sector Social de Catalunya sofreix un absentisme laboral considerablement més elevat a la mitjana de Catalunya i Espanya.](#)

4.4 MOTIUS D'ABSÈNCIA LABORAL

Pel que fa als motius d'absència que causen les taxes d'absentisme presentades, l'enquesta ha mostrat com **8 de cada 10 absències laborals registrades el 2023 (82%) s'han degut a motius derivats de la incapacitat temporal (IT)**, el 16% a permisos i l'1% a motius no justificats ni per la persona treballadora ni per l'empresa. En altres paraules, la taxa d'absentisme laboral arribaria al 7,9% per IT, 1,5% per permisos i un 0,1% sense justificació.

Figura 13. Taxa d'absentisme laboral segons motiu. En gris el pes.



Font: Elaboració pròpia

Atès que les absències per IT són les més nombroses, a la taula següent s'ha calculat què implicarien aquestes dades pel cas hipotètic d'una empresa de 100 persones. Els resultats mostren com, en aquest cas, **hi hauria 43 persones que s'haurien absentat del seu lloc de feina per IT en algun moment de l'any**. Aquestes, **augmentarien a 64 si es fessin els càlculs només considerant a les persones treballadores estables**. Així mateix, 30 persones s'haurien absentat per permisos, 52 si es comptés el personal estable, i 4 persones ho haurien fet sense justificació, 6 considerant només el personal estable. S'ha de tenir en compte que una mateixa persona es pot absentar per més d'una raó i un número variable de dies.

Taula 7. Nombre mitjà de persones treballadores que s'han absentat al seu lloc de feina segons motiu, calculat per una empresa hipotètica de 100 treballadors/es.

Motius d'absència	Mitjana de persones treballadores absents	Mitjana de persones treballadores estables absents
IT	43	64
Permisos	30	52
Sense justificació	4	6

Font: Elaboració pròpia

Dins de les absències per IT, el 71% es deuen a malalties comunes, el 6% a accidents laborals i el 22% a altres situacions no especificades. S'ha rebut un nombre molt reduït de casos pels altres tipologies de motius recollides al qüestionari sobre les IT, raó per la qual no es consideren representatius en relació al total de la mostra i no s'inclouen a la taula següent.

Taula 8. Pes de diferents tipus d'absències dins de l'absentisme laboral per IT.

Motius d'absència per IT	%
Malaltia comuna	71%
Accident laboral	6%
Altres	22%

Font: Elaboració pròpia

Pel que fa als permisos laborals, s'observa com el 41% s'han degut a permisos per naixement i cura del/la menor (maternitat, paternitat, adopció), el 10% a l'exercici de funcions sindicals o de representació de personal, el 7% a permisos per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de parents, parella o cònjuge, i el 4% a causes de força major per motius familiars urgents en cas de malaltia o accident. El 41% restant correspon a motius diversos que no s'han especificat al qüestionari.

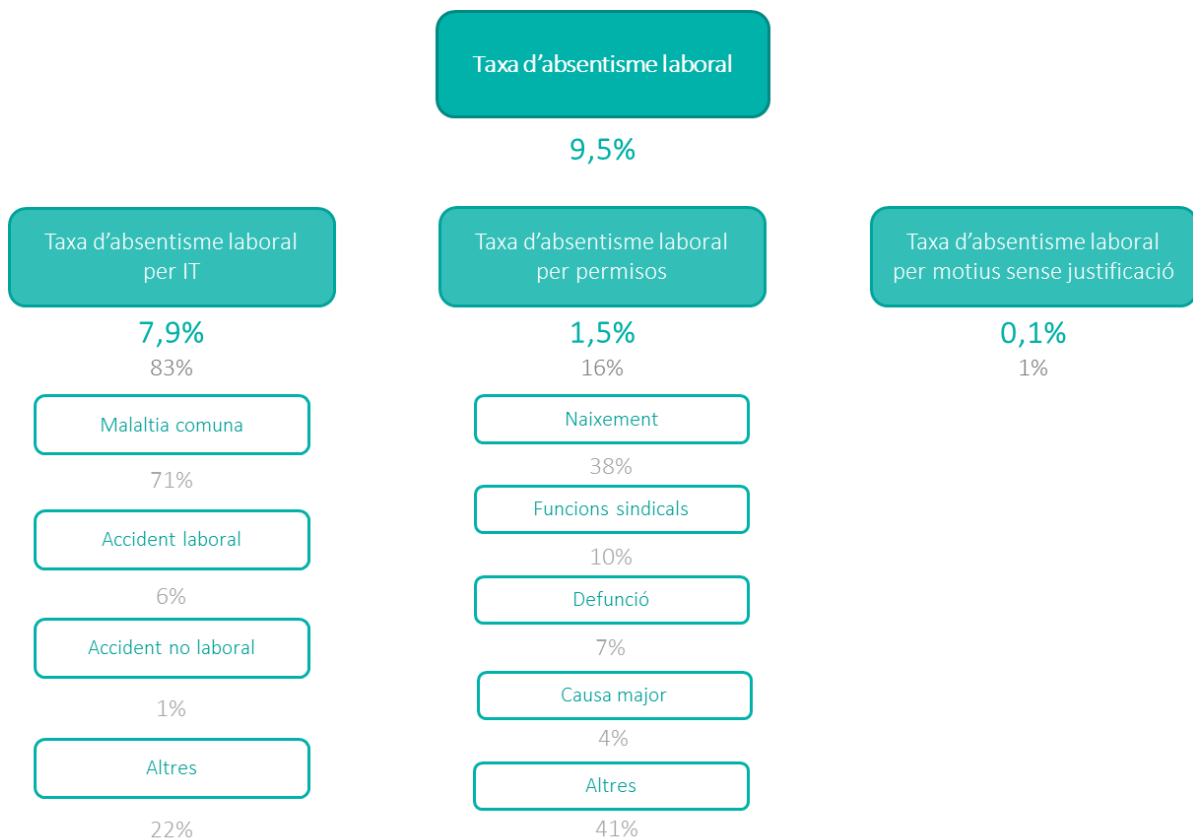
Taula 9. Pes de diferents tipus d'absències dins de l'absentisme laboral per permisos.

Tipus de permís	%
Naixement	38%
Funcions sindicals o representació de personal	10%
Defunció	7%
Causa major	4%
Altres	41%

Font: Elaboració pròpia

La figura que es mostra a continuació resumeix els principals resultats, presentant la taxa d'absentisme laboral i el pes pel diferent motius d'absència al lloc de feina.

Figura 14. Taxa d'absentisme laboral segons motiu. En gris el pes.



Font: Elaboració pròpia

4.5 ELS COSTOS DE L'ABSENTISME LABORAL

En apartats anteriors s'ha fet palesa la preocupació de les organitzacions del Tercer Sector Social català vers l'increment de absentisme laboral i els costos addicionals que els hi suposa aquest augment.

Específicament pel que fa a les substitucions de personal, diverses organitzacions dels grups de discussió coincideixen en que **les substitucions representen una part considerable de la despesa derivada de l'absentisme laboral**.

D'altra banda, també cal esmentar un altre cost de l'absentisme laboral que ha estat una queixa comuna de les entitats dels grups de discussió. Segons argumenten, hi ha persones treballadores dels seus equips que falten 1 o 2 dies de la feina sense comunicar-ho ni registrar-ho, i això **els hi suposa molts problemes de gestió**.

A aquests casos, se'ls li sumen el seguiment de les absències per motius habituals (incapacitat temporal, permisos, etc.), la cerca de personal de substitució i altres tasques derivades d'aquesta situació. Com s'ha vist a l'apartat anterior, **aquesta situació és**

especialment difícil per a les entitats més petites que disposen de poques persones com a personal d'estructura.

En aquest sentit, les entitats van manifestar que acostumen a revisar els informes de sinistralitat que les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social els hi envien a final d'any amb l'objectiu d'analitzar l'evolució i fluctuació de les baixes laborals, amb l'objectiu de fer un càlcul aproximat del cost econòmic de les baixes laborals i reservar una part del pressupost de l'any següent per fer front a les seves despeses directes i indirectes.

Amb l'objectiu de quantificar aquest fenomen, es va preguntar a les entitats quin havia sigut el cost de fer totes les substitucions de personal necessàries per cobrir les absències durant l'any 2023. A més, donat que l'absentisme també produeix un cost indirecte vinculat a la tramitació i gestió, també se'ls va demanar que comptabilitzessin de manera aproximada els costos de gestió i tramitació de les baixes, les substitucions, etc. D'aquesta manera, es té una aproximació de 1) el cost directe de l'absentisme laboral en termes de substitucions i 2) el cost global de l'absentisme laboral tenim en compte tant el cost de les substitucions com tots els tràmits corresponents.

Així doncs, el cost econòmic de les substitucions derivades de l'absentisme laboral els hi van suposar una despesa de 74.890€ de mediana l'any 2023. Tanmateix, cal prestar atenció a l'existència de valors atípics que incrementen considerablement la despesa mitjana arribant a una xifra de 228.772€.

Taula 10. Cost econòmic de les substitucions de personal. Any 2023.

	Primer quartil (Q25)	Mitjana	Mediana	Tercer quartil (Q75)
Cost de les substitucions	26.546€	228.772€	74.890€	241.379€

Font: Elaboració pròpia

D'altra banda, el cost econòmic global de l'absentisme laboral de les organitzacions, incloent substitucions i tràmits, ha resultat en 89.823€ de mediana l'any 2023. Altre cop, hi ha valors atípics que alteren la mitjana, obtenint una xifra de 271.138€. En altres paraules, les entitats estimen que la gestió i els tràmits produeixen un sobre cost mitjà de gairebé un 20%.

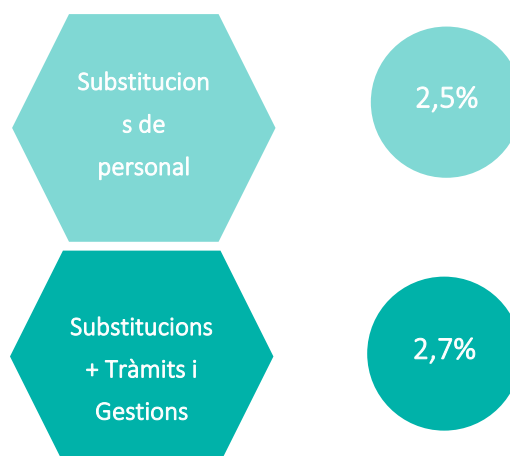
Taula 11. Cost econòmic de l'absentisme laboral. Any 2023.

	Primer quartil (Q25)	Mitjana	Mediana	Tercer quartil (Q75)
Cost de l'absentisme	27.625€	271.138€	89.823€	262.594€

Font: Elaboració pròpia

En resum, les dades mostrades permeten concloure que el cost de les substitucions de personal va representar una mitjana del 2,5% del total de la despesa global de l'any 2023 de les organitzacions i, per la seva banda, el cost de l'absentisme laboral incloent les gestions i tràmits va suposar una mitjana del 2,7% del total de la despesa global de 2023.

Figura 15. Cost mitjà de l'absentisme laboral al Tercer Sector Social Català, en relació a la despesa global de les organitzacions. Any 2023.



Font: Elaboració pròpia

5. CONCLUSIÓ

L'estudi sobre l'absentisme laboral al Tercer Sector Social de Catalunya posa de manifest la importància creixent d'aquest fenomen i les seves repercussions en les organitzacions. Les dades obtingudes permeten confirmar que l'absentisme laboral és un repte significatiu per al sector, amb una taxa mitjana del 9,5% l'any, superior a la mitjana espanyola (6,9%) i catalana (7,9%) al tercer trimestre de 2023.

Un dels resultats més rellevants és que la gran majoria de les absències estan relacionades amb incapacitats temporals (IT), principalment derivades de malalties comunes, seguides pels permisos laborals i, en menor mesura, per absències sense justificació. A més, les entitats han identificat diferents factors que han contribuït a l'augment de l'absentisme en els darrers anys, destacant les condicions laborals i salarials del sector, l'impacte de les noves generacions en la concepció del treball i la conciliació, així com els efectes de l'envelliment de la plantilla. Un altre aspecte rellevant és l'increment de permisos laborals per canvis legislatius, que ha ampliat les situacions en què les persones treballadores poden absentar-se justificadament.

Les opinions exposades als grups de discussió també reflecteixen que les organitzacions tenen dificultats per registrar i gestionar l'absentisme laboral de manera sistemàtica. Si bé les entitats més grans tenen més mecanismes per fer-ne seguiment, és habitual que les organitzacions més petites no comptin amb dades detallades sobre les absències laborals i no calculin les seves taxes d'absentisme. Aquesta situació limita la capacitat de les entitats per preveure el seu impacte sobre la seva activitat i sobre els seus pressupostos i despeses.

Pel que fa als costos, s'ha observat com l'absentisme laboral suposa una càrrega econòmica significativa per a les entitats del Tercer Sector Social. Les dades indiquen que la mediana del cost de les substitucions de personal derivades de les absències de part de la plantilla és de 74.890€ anuals, i que la mediana de la despesa per l'absentisme laboral sumant a més els costos de gestió i tràmits és de 89.823€ anuals. Altrament dit, el 2,7% del pressupost global de les organitzacions es dedica a les despeses derivades de l'absentisme laboral, el qual posa en evidència l'impacte econòmic d'aquest fenomen. A més dels costos directes, les entitats també han assenyalat dificultats en la gestió diària de les absències, especialment en el cas de baixes curtes no justificades, que generen problemes operatius i tensions internes.

Un altre element a destacar és la percepció de les entitats sobre les causes estructurals de l'absentisme. La precarietat laboral i els salaris baixos són dos dels principals factors

que, segons les organitzacions, contribueixen a l'augment de les absències. Això s'agreuja pel fet que moltes persones treballadores, especialment les més joves, perceben que les condicions laborals del sector no són suficientment atractives, la qual cosa augmenta la rotació i dificulta la retenció de talent.

En resum, l'absentisme laboral és un fenomen complex amb múltiples factors explicatius que requereix una resposta estructural i coordinada. Aquest estudi [proporciona la base per entendre el problema i orientar futures intervencions](#) que permetin minimitzar-ne els efectes negatius sobre les entitats i les persones treballadores del Tercer Sector Social de Catalunya.

6. BIBLIOGRAFIA

Access People HR (2023). *Sick Leave Report 2023: How are different industries faring?* Recuperat de: <https://www.peoplehr.com/en-gb/resources/blog/sick-leave-report-how-are-different-industries-faring/>

Adecco Group Institute (2025). *Informe trimestral de Absentismo y Siniestralidad laboral*. Gener 2025. Disponible a: <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/x-informe-absentismo-siniestralidad/>

Balance Sociosanitario (2024). *El absentismo laboral azota el sector de la dependencia*. Recuperat de: <https://balancesociosanitario.com/actualidad/el-absentismo-laboral-azota-el-sector-de-la-dependencia/>

CivilSociety (2023). *Charity sector sick leave days up by 56% since 2019, report finds*. Recuperat de: <https://www.civilsociety.co.uk/news/charities-sector-sick-leave-days-up-by-56-since-2019-report-finds.html#:~:text=The%20research%20found%20that%20the,Some%20116%20were%20charities>

Generalitat de Catalunya. Centre de la Propietat Forestal (2023). *Pla de control i dades d'absentisme*. Recuperat de <https://cpf.gencat.cat/ca/transparencia/organitzacio-institucional-administrativa/personal-cpf/pla-de-control-i-dades-dabsentisme/>

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)*.

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya (2019). *Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019. Informe de resultats*. Disponible a: <https://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2020/10/ANUARI-CATALUNYA-2019-FINAL-DIGITAL.pdf>

Martínez, R., & Jané, P. (2013). *Iniciatives i solucions per combatre l'absentisme de l'empleat públic català*. Recuperat de: <https://eapc.bibliotecadigital.gencat.cat/handle/20.500.14227/36>

Pérez, Gorka. (2025, 11 de gener). *Hoy no puedo ir a trabajar: por qué crece tanto el absentismo laboral en España*. *El País*. Recuperat de: <https://elpais.com/economia/negocios/2025-01-11/hoy-no-puedo-ir-a-trabajar-por-que-crece-tanto-el-absentismo-laboral-en-espana.html>

Randstad Research (2024). *Informe trimestral de absentismo laboral*. Disponible a: <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-tercer-trimestre-2024/>

ThirdSector (2023). *Sickness rates among charity employees up 30 per cent in past year, research indicates*. Recuperat de: <https://www.thirdsector.co.uk/sickness-rates-among-charity-employees-30-per-cent-past-year-research-indicates/management/article/1822861>

