

---

# Absentismo e Incapacidad Laboral

Promover Organizaciones Saludables  
como garantía de excelencia y efectividad organizativa

---

María Dolores Villaplana García



Consejo Económico y Social del Principado de Asturias  
Colección de estudios  
Número 19

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el CES incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

El Consejo Económico y Social del Principado de Asturias difunde todas sus publicaciones a través de internet en la dirección <http://www.cesasturias.es>

Edita: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2015  
Plaza de la Paz, 9 - 1º  
33006 Oviedo (Asturias)  
Teléfono: 98 527 07 15 - Fax: 98 523 78 13

<http://www.cesasturias.es>  
e-mail: [correo@cesasturias.es](mailto:correo@cesasturias.es)

Depósito legal: DL AS 00707-2015  
ISBN: 978-84-922377-8-4  
Patrocina: Cajastur  
Imprime: Gráficas Summa, S.A. (Polígono industrial de Silvota, Llanera-Asturias)  
Diseño y maquetación: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias



# ABSENTISMO E INCAPACIDAD LABORAL

Promover Organizaciones Saludables como garantía  
de excelencia y efectividad organizativa

María Dolores Villaplana García



## AGRADECIMIENTOS

A Mutua Universal por hacer posible este trabajo, por su respuesta y disposición permanente. Contar con una extensa base de datos fue el punto de partida.

A todos los compañeros del Departamento de Psicología Social, Metodología, Documentación y del resto de Áreas de la Universidad de Murcia que contribuyeron con recomendaciones de gran valor. Su apoyo y respaldo hizo posible que se concluyera.

Finalmente, gracias al Consejo Económico y Social del Principado de Asturias por hacer posible esta publicación.



## ÍNDICE

---

PRÓLOGO	17
INTRODUCCIÓN	23
I PARTE	
1. EL ESTADO ACTUAL Y LA REPERCUSIÓN ECONÓMICO-SOCIAL DEL ABSENTISMO	29
1.1 Los Aspectos Conceptuales del Absentismo Laboral	29
1.1.1 La Definición del Absentismo Laboral	31
1.1.2 Los Indicadores de Medida del Absentismo	35
1.2 El Absentismo como Indicador del Bienestar Laboral	36
1.3 El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal (IT)	39
1.3.1 El Sistema de la Seguridad Social en España	40
1.3.2 La Incapacidad Temporal (IT)	41
1.3.3 La Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC)	41
1.3.4 El Control y el Seguimiento de la IT	42
1.4 Los Efectos del Absentismo Laboral	43
1.4.1 El Tiempo de Trabajo Perdido por Absentismo Laboral	43
1.4.2 La Repercusión Económica y el Coste de la Seguridad Social	45
2. LOS PLANTEAMIENTOS DEL ABSENTISMO LABORAL	53
2.1 El Absentismo Laboral como un Indicador de Salud Organizacional	53
2.2 Los Enfoques del Absentismo Laboral	55
2.2.1 El Enfoque Legal	57
2.2.2 El Enfoque Económico	57
2.2.3 El Enfoque Sanitario	59
2.2.4 El Enfoque Psicológico	60
2.2.4.1 La clasificación de las variables relacionadas con el absentismo.	61
2.2.4.2 El punto de vista de la psicología individual.	62
2.2.4.3 El punto de vista de la psicología social.	62
2.2.4.4 El punto de vista integrador.	63
2.3 Los Modelos Psicosociales Explicativos del Absentismo Laboral	64
2.3.1 Los Modelos de Evitación Laboral	65
2.3.2 Los Modelos de Ajuste Laboral	65
2.3.3 Los Modelos de Decisión	66

2.3.4 Los Modelos de Personalidad . . . . .	67
2.3.5 Los Modelos de Cultura del Absentismo y la "Demografía Relacional" . . . . .	68
2.3.6 Los Modelos Integrados de Presencia . . . . .	69
2.3.7 Los Modelos de Absentismo-Reincorporación al Trabajo . . . . .	71
2.4 El Absentismo Laboral y el Proceso de Reincorporación al Trabajo . . . . .	73
<b>3. LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL ABSENTISMO LABORAL . . . . .</b>	<b>75</b>
3.1 Las Características Personales del Trabajador . . . . .	76
3.1.1 El Género . . . . .	76
3.1.2 La Edad . . . . .	78
3.1.3 La Nacionalidad del Trabajador . . . . .	80
3.1.4 La Antigüedad en la Empresa . . . . .	80
3.2 Las Condiciones Laborales y las Características Organizativas . . . . .	81
3.2.1 Las Condiciones Laborales de los Trabajadores . . . . .	81
3.2.1.1 La base reguladora del trabajador (salario). . . . .	81
3.2.1.2 El tipo de contrato laboral del trabajador. . . . .	82
3.2.1.2.1 La dedicación horaria: número de horas en contrato. . . . .	82
3.2.1.2.2 La eventualidad: duración del contrato. . . . .	82
3.2.2 Las Características Organizativas de las Empresas . . . . .	83
3.2.2.1 El tamaño de la empresa. . . . .	83
3.2.2.2 El sector económico de la empresa y la actividad del trabajador. . . . .	83
3.3 Las Características del Entorno Laboral . . . . .	83
3.3.1 La Región y la Localidad del Centro de Trabajo . . . . .	83
3.3.2 El Cambio del Ciclo y el Impacto de la Crisis Económica . . . . .	84
3.4 La Variación Temporal del Absentismo . . . . .	86
3.4.1 La Ratio Semanal de Absentismo . . . . .	86
3.4.2 La Variación Mensual y Anual del Absentismo . . . . .	87
3.5 Conclusiones . . . . .	87
<b>II PARTE</b>	
4. OBJETIVOS . . . . .	91
5. MÉTODO . . . . .	93
5.1 Fuentes de Información . . . . .	93
5.2 Participantes . . . . .	93
5.3 Variables . . . . .	97
5.4 Unidades de Medida de la ITCC . . . . .	101
5.5 Análisis estadístico . . . . .	102



6. RESULTADOS	105
6.1 Descripción de la Frecuencia de la ITCC en el Periodo (2005-2010) y su Relación con las Características Personales, Laborales, Organizativas y del Entorno	105
6.1.1 Descripción y Efecto de las Características Personales en la Frecuencia de la ITCC	106
6.1.1.1 Descripción de la ITCC por edad.	106
6.1.1.2 Descripción de la ITCC por género.	107
6.1.1.3 Descripción de la ITCC por nacionalidad.	108
6.1.1.4 Descripción de la ITCC por antigüedad en la empresa.	108
6.1.2 Descripción y Efecto de las Características Organizativas en la Frecuencia de la ITCC	110
6.1.2.1 Descripción de la ITCC por sector económico.	110
6.1.2.2 Descripción de la ITCC por actividad.	111
6.1.2.3 Descripción de la ITCC por tamaño de empresa.	113
6.1.3 Descripción y Efecto de las Condiciones Laborales en la Frecuencia de la ITCC	115
6.1.3.1 Descripción de la ITCC según la base reguladora.	115
6.1.3.2 Descripción de la ITCC por tipo de contrato.	118
6.1.3.3 Descripción de la ITCC por duración del contrato.	119
6.1.3.4 Descripción de la ITCC en función de la dedicación horaria.	119
6.1.4 Descripción y Efecto de las Variables del Entorno en la Frecuencia de la ITCC	120
6.1.4.1 Descripción de la ITCC por comunidades autónomas.	120
6.1.4.2 Descripción de la ITCC por provincia	122
6.2 Descripción de la Duración Mediana (DM) de la ITCC en el Periodo (2005-2010) y su Relación con las Variables Personales, Organizativas, Laborales y del Entorno	122
6.2.1 Cálculo de la Duración Mediana (DM) de la ITCC	122
6.2.2 Descripción y Efecto de las Características Personales en la DM de la ITCC	123
6.2.2.1 Efecto de la edad en la DM de la ITCC.	123
6.2.2.2 Efecto del género en la DM de la ITCC.	124
6.2.2.3 Efecto de la nacionalidad en la DM de la ITCC.	125
6.2.2.4 Efecto de la antigüedad del trabajador sobre la DM de la ITCC.	125
6.2.3 Descripción y Efecto de las Características Organizativas en la DM de la ITCC	125
6.2.3.1 Efecto del sector económico sobre la DM de la ITCC.	125
6.2.3.2 Efecto de la actividad sobre la DM de la ITCC.	126
6.2.3.3 Efecto del tamaño de la empresa en la DM de la ITCC.	127
6.2.4 Descripción y Efecto de las Condiciones Laborales en la DM de la ITCC	127
6.2.4.1 Efecto del salario del trabajador sobre la DM de la ITCC.	127

6.2.4.2 Efecto del tipo de contrato del trabajador sobre la DM de la ITCC. . . . .	127
6.2.4.3 Efecto de la duración del contrato sobre la DM de la ITCC. . . . .	128
6.2.4.4 Efecto de la dedicación horaria sobre la DM de la ITCC. . . . .	128
6.2.5 Descripción y Efecto de las Variables del Entorno en la DM de la ITCC . . . . .	128
6.2.5.1 Efecto de la comunidad autónoma en la DM de la ITCC. . . . .	128
6.2.5.2 Efecto de la provincia en la DM de la ITCC. . . . .	129
6.3 Cálculo y Descripción del Índice de Absentismo del Último Año . . . . .	129
6.3.1 Descripción del Índice de Absentismo Según las Características Personales . . . . .	130
6.3.1.1 Descripción del índice de absentismo por edad. . . . .	130
6.3.1.2 Descripción del índice de absentismo por género. . . . .	131
6.3.1.3 Descripción del índice de absentismo por nacionalidad. . . . .	132
6.3.1.4 Descripción del índice de absentismo por antigüedad en la empresa. . . . .	133
6.3.2 Descripción del índice de Absentismo Según las Características Organizativas . . . . .	134
6.3.2.1 Descripción del índice de absentismo por sector económico. . . . .	134
6.3.2.2 Descripción del índice de absentismo por actividad. . . . .	135
6.3.2.3 Descripción del índice de absentismo por tamaño de empresa. . . . .	136
6.3.3 Descripción del índice de Absentismo según las Condiciones Laborales . . . . .	136
6.3.3.1 Descripción del índice de absentismo por tipo de contrato. . . . .	136
6.3.3.2 Descripción del índice de absentismo según la duración del contrato. . . . .	138
6.3.3.3 Descripción del índice de absentismo por dedicación horaria. . . . .	139
6.3.4 Descripción del índice de Absentismo según las Características del Entorno . . . . .	139
6.3.4.1 Descripción del índice de absentismo por CCAA. . . . .	139
6.3.4.2 Descripción del índice de absentismo por provincia. . . . .	141
6.4 La Distribución Temporal del Absentismo . . . . .	142
6.4.1 La Variación Temporal de la Frecuencia y la DM de la ITCC . . . . .	143
6.4.1.1 La variación diaria de la ITCC durante la semana. . . . .	143
6.4.1.2 La variación diaria de la frecuencia de la ITCC en el mes. . . . .	146
6.4.1.3 La variación de la frecuencia y la DM de la ITCC en el año. . . . .	146
6.4.1.3.1 La variación semanal de la ITCC a lo largo del año. . . . .	146
6.4.1.3.2 La variación mensual de la ITCC a lo largo del año. . . . .	147
6.4.2 La Distribución Anual de la Frecuencia, el Índice y la DM en el Periodo (2005-2010) . . . . .	148
6.4.2.1 Distribución anual de la frecuencia de la ITCC en el periodo. . . . .	148
6.4.2.2 Distribución anual de la DM de la ITCC en el periodo. . . . .	151
6.4.3 El Efecto del Cambio del Ciclo Económico en los Indicadores de la ITCC . . . . .	151

6.4.3.1	La distribución anual de los indicadores de absentismo. . . . .	151
6.4.3.2	El índice de absentismo en el periodo de crecimiento y en el de crisis económica. . . . .	156
6.4.3.3	Distribución de la frecuencia y el índice de absentismo en función de las características personales, laborales y organizativas. . . . .	157
6.4.3.4	Efecto del cambio del ciclo económico en la DM de la ITCC. . . . .	159
7.	DISCUSIÓN . . . . .	161
7.1	Las Características e Indicadores de la ITCC . . . . .	161
7.1.1	Las Características Personales de los Trabajadores en ITCC . . . . .	162
7.1.1.1	El género. . . . .	162
7.1.1.2	La edad. . . . .	163
7.1.1.3	La nacionalidad. . . . .	164
7.1.1.4	La antigüedad. . . . .	165
7.1.2	Las Características Organizativas de las Empresas . . . . .	166
7.1.2.1	El sector económico y la actividad. . . . .	166
7.1.2.2	El tamaño de la empresa. . . . .	166
7.1.3	Las Condiciones Laborales de los Trabajadores . . . . .	167
7.1.3.1	El tipo de contrato (dedicación horaria y duración del contrato). . . . .	167
7.1.3.2	El salario. . . . .	167
7.1.4	Las Características del Entorno: La Región . . . . .	168
7.1.5	Conclusiones de las Características del Trabajador, la Organización y el Entorno . . . . .	169
7.2	La Variación Temporal de la ITCC . . . . .	169
7.2.1	La Ratio Semanal del Absentismo . . . . .	169
7.2.2	La Ratio Anual del Absentismo . . . . .	170
7.2.3	La Variación de la ITCC en el Intervalo de Estudio (2005-2010) . . . . .	170
7.2.4	La Variación de la ITCC entre el Periodo de Crecimiento y la Crisis Económica . . . . .	172
7.2.5	Conclusión sobre la Variación Temporal del Absentismo . . . . .	173
7.3	Limitaciones y Recomendaciones del Estudio . . . . .	174
8.	CONCLUSIONES . . . . .	177
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .	179
10.	ANEXOS . . . . .	199



## ÍNDICE DE TABLAS

---

Tabla 1. Horas no trabajadas según causas. Evolución de los últimos 6 años (2005-10) . . . . .	45
Tabla 2. Desglose del coste laboral medio de las ausencias en España (2007-2010) . . . . .	46
Tabla 3. Tasas de las bajas por enfermedad entre países por género (1989-1997) . . . . .	77
Tabla 4. Distribución de los procesos de ITCC de los trabajadores por cuenta ajena (2005-2010) . . . . .	94
Tabla 5. Distribución anual de empresas y trabajadores del Régimen General por Cuenta Ajena (2005-2010) adheridos a la Mutua . . . . .	94
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de procesos ITCC de duración $\leq$ 365 días (2005-2010) . . . . .	96
Tabla 7. Relación de variables incluidas en el estudio . . . . .	98
Tabla 8. Clasificación de las variables incluidas en el estudio . . . . .	99
Tabla 9. Distribución de la ITCC por tramos etarios . . . . .	107
Tabla 10. Distribución de la ITCC por antigüedad y tramo etario . . . . .	109
Tabla 11. Distribución de la ITCC por tamaño de empresa (2005-2010) . . . . .	113
Tabla 12. DM de la ITCC por tramo etario . . . . .	124
Tabla 13. DM de la ITCC por género . . . . .	124
Tabla 14. DM de la ITCC según nacionalidad . . . . .	125
Tabla 15. DM de la ITCC según la antigüedad en la empresa . . . . .	125
Tabla 16. DM de la ITCC por sector . . . . .	126
Tabla 17. DM de la ITCC por actividad . . . . .	126
Tabla 18. DM de la ITCC según el tamaño de empresa . . . . .	127
Tabla 19. DM de la ITCC según el salario del trabajador . . . . .	127
Tabla 20. DM de la ITCC según el tipo de contrato . . . . .	128
Tabla 21. DM de la ITCC según la duración del contrato . . . . .	128
Tabla 22. DM de la ITCC por comunidad autónoma . . . . .	129
Tabla 23. Estimación de la población de referencia por edad (2010) . . . . .	130
Tabla 24. Estimación de la población de referencia por nacionalidad (2005/2010) . . . . .	132
Tabla 25. Estimación de la población de referencia por antigüedad (2010) . . . . .	133
Tabla 26. Estimación de la población de referencia por tipo de contrato (2010) . . . . .	137
Tabla 27. Estimación de la población de referencia por duración del contrato (2010) . . . . .	138
Tabla 28. Estimación de la población de referencia por dedicación horaria (2010) . . . . .	139

Tabla 29. Distribución de la población de referencia por CCAA (2010) . . . . .	140
Tabla 30. Relación y efecto de las variables categóricas en la distribución semanal de la ITCC . . . . .	144
Tabla 31. Relación y efecto de las variables continuas en la distribución semanal de la ITCC . . . . .	144
Tabla 32. DM de la ITCC según el día de la semana de inicio del proceso . . . . .	145
Tabla 33. Tamaño del efecto de las variables cualitativas en la distribución anual de la ITCC . . . . .	149
Tabla 34. Tamaño del efecto de las variables cuantitativas en la anualidad de la ITCC . . . . .	149
Tabla 35. Distribución anual de la DM de la ITCC en el periodo (2005/2010) . . . . .	151
Tabla 36. Relación de las variables con la ITCC en función del periodo económico (2005-08/2009-10) . . . . .	157

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1. "Motivos para ocuparse de riesgos psicosociales" (porcentaje empresas EU-27) . . . . .	37
Figura 2. Productividad por hora trabajada en UE-15 y Estados Unidos (2001) . . . . .	47
Figura 3. Factores que influyen en la historia natural de la Incapacidad Temporal . . . . .	60
Figura 4. Modelo de Steers y Rhodes (1990) modificado por Ortíz y Samaniego (1995) . . . . .	70
Figura 5. Flujo de la frecuencia total de procesos de ITCC (2005-2010) . . . . .	97
Figura 6. Distribución de la ITCC en función de la edad del trabajador (2005-2010) . . . . .	106
Figura 7. Distribución de la frecuencia de ITCC por género y tramo de edad . . . . .	108
Figura 8. Distribución de la ITCC por antigüedad en la empresa . . . . .	109
Figura 9. Distribución de la ITCC por sector económico (2005/2010) . . . . .	110
Figura 10. Distribución de la ITCC por género y sector (2005-2010) . . . . .	111
Figura 11. Distribución de la frecuencia de ITCC por actividad . . . . .	112
Figura 12. Distribución de la frecuencia de la ITCC por actividad y género . . . . .	112
Figura 13. Distribución de la frecuencia de ITCC por tamaño de empresas y edad . . . . .	114
Figura 14. Distribución de la frecuencia de ITCC por tamaño empresa y género . . . . .	115
Figura 15. Distribución de la frecuencia de la ITCC según la base reguladora . . . . .	116
Figura 16. Distribución de la frecuencia de la ITCC según salario y género . . . . .	117
Figura 17. Distribución de la frecuencia de ITCC por contrato y género . . . . .	118
Figura 18. Distribución de la ITCC por dedicación y el tipo de actividad . . . . .	120
Figura 19. Distribución de la frecuencia de ITCC por sector y CCAA . . . . .	121
Figura 20. Distribución de la ITCC por CCAA y por duración del contrato . . . . .	121
Figura 21. Distribución de la duración máxima de la ITCC en días . . . . .	122
Figura 22. Distribución de la DM de la ITCC por edad . . . . .	123
Figura 23. Distribución de la DM por tramos de edad y género . . . . .	124
Figura 24. Distribución de la DM de la ITCC según la dedicación horaria . . . . .	128
Figura 25. Frecuencia y porcentaje de ITCC por edad (2010) . . . . .	131
Figura 26. Frecuencia y porcentaje de ITCC por género (2010) . . . . .	132
Figura 27. Frecuencia y porcentaje de ITCC por nacionalidad (2010) . . . . .	133
Figura 28. Frecuencia y porcentaje de la ITCC por antigüedad del trabajador en su empresa (2010) . . . . .	134
Figura 29. Frecuencia y porcentaje de ITCC por sector económico (2010) . . . . .	135
Figura 30. Frecuencia y porcentaje de ITCC por actividad (2010) . . . . .	136
Figura 31. Frecuencia y porcentaje de ITCC por tipo de contrato (2010) . . . . .	137
Figura 32. Frecuencia y porcentaje de ITCC por duración del contrato (2010) . . . . .	138

Figura 33. Frecuencia y porcentaje de la ITCC por dedicación horaria (2010)	139
Figura 34. Frecuencia y porcentaje de la ITCC por CCAA (2010)	141
Figura 35. Frecuencia y porcentaje de la ITCC por provincia (2010)	142
Figura 36. Distribución de la frecuencia de la ITCC en función del día de semana de inicio del proceso	143
Figura 37. Distribución semanal de la ITCC por género	144
Figura 38. Distribución semanal de la ITCC por género en el tramo etario de 16 a 25 años	145
Figura 39. Distribución mensual de la ITCC según el día	146
Figura 40. Distribución anual de la ITCC según la semana de inicio	147
Figura 41. Distribución anual de la ITCC según el año de inicio (2005-2010)	148
Figura 42. Distribución de la frecuencia de ITCC por año	148
Figura 43. Distribución anual del motivo de alta de los procesos en el periodo	150
Figura 44. Frecuencia y porcentaje de ITCC anual en el periodo (2005/2010)	152
Figura 45. Evolución anual del índice de jornadas perdidas y de absentismo en el periodo (2005/2010)	152
Figura 46. Índice de absentismo anual por género	153
Figura 47. Índice de absentismo anual por nacionalidad	153
Figura 48. Índice de absentismo anual por sector de actividad	154
Figura 49. Índice de absentismo anual por duración del contrato	155
Figura 50. Índice de absentismo anual según la dedicación horaria	155
Figura 51. Evolución del paro y el índice de absentismo en los dos periodos económicos	156
Figura 52. Efecto del cambio de ciclo económico en el índice de absentismo por duración del contrato	158
Figura 53. Efecto del cambio de ciclo económico en el índice de absentismo por sector	158
Figura 54. Relación entre el cambio de ciclo económico y el motivo de alta de los procesos de ITCC	159



## PRÓLOGO

En mi calidad de presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) tengo el placer de prologar el libro de título "Absentismo e Incapacidad Laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa", que ha sido escrito por María Villaplana García, persona que trabaja en el Departamento de Gestión de la Siniestralidad de la Mutua Universal.

Es de destacar que este trabajo ha recibido el primer premio nacional de investigación del Consejo Económico y Social de Asturias, por decisión unánime de un Tribunal formado por los prestigiosos profesores catedráticos de universidad, José María García Blanco, Joaquín García Murcia, Esteban Fernández Sánchez y Javier Suárez Pandiello.

En este libro se tratan dos aspectos fundamentales en las relaciones laborales, no solo en la actualidad, sino desde hace mucho tiempo, como son la incapacidad temporal y el absentismo.

En cuanto a la incapacidad temporal, la problemática que afecta a la ordenación y a su control es compleja en si misma y exige clarificar los condicionamientos sociales y jurídicos sobre los que opera, con la finalidad de determinar su afección a las relaciones laborales en las empresas.

No es nuevo decir que la incapacidad temporal, al igual que otras contingencias de la Seguridad Social, tiene una ordenación sumamente compleja, caótica y desordenada, que dificulta su comprensión y aplicación, situándonos en un espacio de inseguridad jurídica difícilmente justificable. Las viejas y nunca pacíficas contingencias de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, fueron reformadas en 1994 y han continuado hasta la actualidad, sumado a la complejidad de las normas reglamentarias, con los consiguientes problemas de aplicación de tipo práctico en las empresas.

En este orden, la incapacidad temporal es el mejor ejemplo para poner de manifiesto que el conjunto de contingencias que integran el Sistema de Seguridad Social no constituyen espacios cerrados y yuxtapuestos, sino espacios abiertos e interrelacionados entre sí. Así, la incapacidad temporal puede producirse durante la situación de desempleo, tanto en su nivel contributivo como asistencial, durante los periodos de descanso por maternidad y en las licencias parentales, durante las situación de riesgo durante el embarazo...., el beneficiario puede ser un pensionista de incapacidad permanente, en sus distintos grados, de viudedad, de orfandad, de jubilación parcial,...puede estar en situación de pluriempleo o pluriactividad.

Complejidad normativa y de aplicación que afecta directamente a las empresas, lugar donde prestan servicios los trabajadores afectados, pero que también sufren las entidades colaboradoras de Seguridad Social, especialmente las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

El último hito de esta evolución, al menos hasta el momento de la publicación de esta magnífica obra, se ha producido durante el año 2014 y se refiere al 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, que está dando los primeros pasos después de su entrada en vigor el 1 de septiembre de 2014.

En relación a la segunda cuestión, el absentismo es uno de los problemas más importantes en el mundo de las relaciones laborales de los últimos años. El empresario, de repente, observa que los puestos de trabajo están vacíos, con los consiguientes problemas que esta situación supone, sin que conozca las causas de estas ausencias, ni pueda poner remedio.

Las empresas necesitan solucionar esta situación tan grave que tantas consecuencias negativas tiene para la competitividad de las empresas. Una de las posibilidades radica en introducir, por medio de la negociación colectiva, cláusulas que generen mayor flexibilidad en la prestación laboral y que suponga un beneficio, no solo para el empresario, sino también para el trabajador.

Uno de los primeros problemas con los cuales se encuentra cualquier persona cuando pretende definir qué es absentismo es que no existe unanimidad sobre la definición de este concepto. Normalmente, se suele partir de definiciones amplias del absentismo, como por ejemplo, las horas no trabajadas totales, o bien han excluido algunos conceptos que claramente no tienen que ver con el absentismo.

Por otro lado, el absentismo depende de un número considerable de factores, en este sentido si una empresa cuenta con unas condiciones laborales favorables, ofrece incentivos y promoción para los trabajadores, consigue un buen clima laboral y, en definitiva, gestiona bien sus recursos humanos, es muy probable que cuente con unos niveles más bajos de absentismo laboral.

En los últimos años se está produciendo un aumento del absentismo laboral, por lo cual las empresas están aplicando planes para reducirlo, mediante el aumento del nivel de satisfacción de los trabajadores, el seguimiento individual de los objetivos a cumplir por parte del trabajador, dando flexibilidad horaria que le permita conciliar la vida laboral con la personal. El uso de las nuevas tecnologías puede ser muy importante para conseguir esta flexibilidad.

En definitiva, y este es uno de los principales problemas para las empresas, el absentismo laboral comporta, entre otras, las siguientes consecuencias, unos costes eco-

nómicos directos para la empresa, y, al mismo tiempo, puede generar otros efectos negativos que se podrían catalogar como indirectos, como por ejemplo, una menor productividad o un mal ambiente entre los trabajadores.

Uno de los trabajos más interesantes sobre el tema es el estudio sobre absentismo laboral realizado en el año 2007 por PricewaterhouseCoopers entre más de 16.000 empresas europeas, que compara los niveles de absentismo entre diferentes países europeos. En este estudio el ratio de absentismo que se utiliza se define como los días u horas no trabajados o perdidos entre el total de días de trabajo disponibles. Dentro de las horas no trabajadas se incluye la incapacidad o enfermedad, las huelgas y los permisos familiares, pero no se considera la maternidad ni las horas no trabajadas por regulación de empleo. Los días de trabajo disponibles incluyen los días efectivamente trabajados, las horas extraordinarias y las horas no trabajadas o perdidas.

Francia y Alemania lideran el ranking europeo del absentismo laboral, con un 4,5% y un 4,4%, respectivamente. En relación a España, no se ofrecen datos específicos para el país, pero la información disponible para el conjunto de España y Portugal, revela una tasa de un 4,1%, algo por encima de la media europea (4%) y de la media de la Europa Occidental (3,9%). Los países con menor absentismo son Italia y Austria.

Los sectores de actividad de Europa con una tasa de absentismo más elevada son la industria química y los seguros, seguidos del sector público. Por el contrario, los porcentajes más bajos corresponden a la electrónica y a las nuevas tecnologías. Con respecto a la dimensión empresarial, se señala que las compañías pequeñas y medianas con una plantilla de menos de 1.000 personas, presentan los menores ratios de absentismo.

Es evidente que la principal causa del absentismo laboral es la incapacidad temporal, que incluye enfermedades por causas comunes y accidentes no laborales así como enfermedades y accidentes laborales, teniendo en cuenta que el comportamiento de las horas no trabajadas ocasionales depende, fundamentalmente, de cómo evoluciona la incapacidad temporal.

En los últimos años se está produciendo un aumento del número de horas no trabajadas dedicadas a la formación y a los permisos remunerados, lo cual sugiere que los empresarios podrían estar dando más importancia a la formación y a la conciliación de los trabajadores como factor competitivo. Aun así, los datos más recientes parecen romper con esta tendencia de incremento continuo en el caso de la formación. Con respecto al absentismo injustificado, se ha de mencionar que también ha registrado un crecimiento notable como causa de absentismo a lo largo de los últimos años.

En otro sentido, es importante destacar las diferencias que puede haber en el cálculo de lo que se considera absentismo, estas diferencias también aconsejan prudencia en el análisis de la problemática en base a los datos disponibles. A nivel internacional, tampoco existen metodologías armonizadas, y de hecho, organismos estadísticos como Eurostat no publican datos al respecto correspondientes a países europeos. La comparación es difícil, porque influyen muchos factores, como los relativos a los sistemas de sanidad y de Seguridad Social, al mercado de trabajo y a la cultura empresarial (si existe flexibilidad horaria, si hay simplemente un control de presencia o, por el contrario se establecen objetivos y se evalúan los resultados, etc).

Finalmente, hay que apuntar que la tasa de absentismo es un indicador que mide parcialmente la magnitud de la problemática, puesto que tasas relativamente reducidas de absentismo pueden ocultar grandes inconvenientes para las empresas que los registren, por ejemplo en algunas ramas industriales la ausencia de trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo bastantes cualificados y, por lo tanto difícilmente sustituibles, puede suponer un problema importante para la producción.

Es evidente que se ha convertido en un problema, tanto para las empresas en particular, como para la sociedad en general. Se han propuesto varios mecanismos para solucionar esta situación, sin que ninguna de las partes implicadas (empresa, trabajador y sociedad) se vea perjudicada.

El absentismo laboral genera un coste económico directo para las empresas que lo sufren, íntimamente relacionado con los pagos que hacen a los trabajadores ausentes durante el primer periodo de baja. Además, existe un coste indirecto asociado, básicamente, a dos hechos. En primer lugar, relacionado con la necesidad de sustituir los trabajadores ausentes, circunstancia que puede implicar varios tipos de costes añadidos (búsqueda, contratación, formación, etc.). Y, de otra parte, asociado a la pérdida de eficiencia y de productividad que experimenta la empresa como consecuencia del absentismo de trabajadores en activo.

En conclusión, el absentismo laboral que se registra en España genera un impacto global sobre las empresas de una cuantía relevante, sin tener en cuenta la incidencia económica derivada por las pérdidas de eficiencia y de productividad asociadas al fenómeno.

Este libro aporta de manera decisiva, después de analizar los problemas que origina la incapacidad temporal como principal causa del absentismo, las herramientas necesarias para conseguir que las empresas sean verdaderas organizaciones saludables, como mecanismo de garantía de excelencia y efectividad organizativa.

Libros, como este, son necesarios para resolver los problemas que impiden modernizar las relaciones laborales en nuestro país, tan necesario en momentos en los que estamos saliendo de la actual crisis económica, en el que las mutuas colaboradoras

con la Seguridad Social, protagonistas absolutas de este proceso, han aportado, aportan y seguirán aportando sus servicios, con la misma calidad y excelencia a las empresas, manteniendo una extraordinaria relación, que ha superado con creces los cien años.

Juan Rosell Lastrortas

Presidente de CEOE  
Madrid, 14 de enero de 2015.



## INTRODUCCIÓN

Este trabajo expone el contenido de una amplia investigación, desarrollada como tesis doctoral, que analiza el fenómeno del absentismo laboral mediante la descripción de la Incapacidad Temporal por Contingencia Común, en la población de trabajadores de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social durante un periodo de seis años. Su objetivo principal es contribuir a mejorar el conocimiento sobre el comportamiento de la ausencia y del retorno al trabajo, presentando unas bases comunes que permitan a nivel multidisciplinar abordar su investigación, con independencia del interés y del punto de vista del que se parta.

Su desarrollo responde, por una parte, a la necesidad percibida de control del gasto, preocupación que trasladan los agentes sociales -patronal, sindicatos y gobiernos- debido a la elevada repercusión del absentismo laboral en termino de costes (sanitarios, económicos y sociales), en un momento de crisis económica en el que las empresas españolas deben asegurar su viabilidad; y por otra, a la responsabilidad de adecuarnos a los modelos organizativos más actuales, que señalan la promoción de la salud y del bienestar laboral como única vía para asegurar la excelencia y la efectividad organizativa.

El trabajo se estructura en dos partes, claramente diferenciadas; la primera, tras una extensa revisión bibliográfica, sintetiza las aportaciones y propuestas realizadas por las disciplinas científicas que, en mayor medida, han abordado su estudio y concluye con la presentación del modelo holístico que delimita su concepto y justifica el marco de actuación en el que se fundamenta el análisis de las variables incluidas en la investigación. El enfoque propuesto por la Psicosociología permite abordar el estudio del absentismo, no solo como una estrategia reactiva para el control del gasto y la reducción del coste empresarial, sino como un indicador de salud organizacional, y posibilita, desde un punto de vista integrador, desarrollar políticas preventivas de riesgos laborales y de promoción del bienestar.

El desarrollo de la parte teórica argumenta la descripción del *absentismo* como una conducta de abandono laboral, diferenciada de otras como retrasos y rotación, que supone una ausencia -imprevista- del trabajador en la empresa. En España, excluidas las ausencias planificadas o previstas por vacaciones y festivos, entre las debidas a *causas ocasionales*, destaca la Incapacidad Temporal (IT en adelante) por su elevada frecuencia.

La IT implica la incapacidad de una persona para la realización de su trabajo habitual de forma temporal. En esta situación el trabajador, además de recibir tratamien-

to médico, percibe una prestación económica que suple la carencia del salario. Sin embargo, algunos de los estudios que se irán presentando a lo largo del trabajo, concluyen que determinadas ausencias no responden a enfermedad y, por tanto, no están justificadas. La discrepancia del absentismo justificado versus injustificado ha sido abordada en la literatura desde hace años (Nicholson, 1977).

Por propia naturaleza la IT constituye un fenómeno complejo (Stansfel, Head y Ferrie, 1999), una conducta específica de naturaleza multifactorial relacionada tanto con la capacidad de asistir de la persona como con la motivación para hacerlo (Rhodes y Steers, 1990; Evans y Walters, 2002); un resultado compuesto, que abarca la salud y el comportamiento social que conduce al abandono del trabajo (González et al., 2005) y que puede estar relacionado con una amplia gama de factores, fundamentalmente de naturaleza psicosocial (Rael et al., 1995).

Hay que considerar, por tanto, que el estudio del absentismo no resulta una tarea sencilla y, como apuntan Johns y Nicholson (1982), su principal dificultad radica en que se trata de una variedad de comportamientos con diferentes causas haciéndose pasar por un fenómeno unitario. Un inconveniente añadido es el de no contar actualmente en nuestro país con una definición bien delimitada y la especificación de los sistemas de medida a emplear para su cuantificación (Ribaya, 1995; Olivella, 2000; Llergo, 2003; Calvo, 2009), lo que ha provocado confusión sobre la etiología y el alcance del absentismo, permitiendo que el mismo término se emplee en la bibliografía para describir casos diferentes.

Estos hechos han enlentecido el avance de nuestro conocimiento y ha provocado que, a lo largo de los años, no se haya otorgado al absentismo laboral la importancia creciente que debía haber alcanzado. Con el objetivo de contribuir a establecer un orden y clarificar su significado, esta primera sección se divide, a su vez, en tres apartados.

En el primero, se describe la relación entre este fenómeno y la consecución de la excelencia organizacional empleando como argumento los planteamientos actuales de bienestar laboral y se definen los conceptos de IT y del Sistema de la Seguridad Social de nuestro país. Además, se presentan sus efectos en términos de costes y se compara la evolución de la IT de España en referencia a otros países.

El segundo apartado, desarrolla el marco teórico del absentismo. Se enumeran los conceptos y definiciones que han sido empleados a lo largo de los años; se presentan las contribuciones que se han realizado desde diferentes enfoques (económico, legal, sanitario y psicológico); y se exponen algunos de los modelos explicativos del absentismo laboral desde el punto de vista psicosocial.

En el tercero, se presentan las variables que, a diferentes niveles, serán analizadas en la parte empírica, diferenciando entre las características personales, las condiciones laborales, las características organizativas y las condiciones del entorno.



Finalmente, la segunda sección constituye la parte empírica del trabajo. En los siguientes cinco apartados, por orden, se presentan los objetivos; se describe el método de análisis; se exponen y discuten los resultados de cada una de las variables e indicadores analizados; así como, las limitaciones y las recomendaciones posteriores; en último lugar, se resumen las conclusiones.



## I PARTE



## 1. EL ESTADO ACTUAL Y LA REPERCUSIÓN ECONÓMICO-SOCIAL DEL ABSENTISMO

### 1.1 Los Aspectos Conceptuales del Absentismo Laboral

Tal como se ha avanzado, un requisito previo e imprescindible a considerar en la investigación del absentismo laboral es la concreción del concepto que se propone como objeto de estudio, así como del modelo teórico de referencia en el que se sustenta y que justifica tanto el tipo de ausencia a observar, como las variables relacionadas con el mismo incluidas en la investigación.

No disponer de una definición consensuada de absentismo laboral ha supuesto un gran inconveniente para su estudio, dado que han sido diversas las interpretaciones aportadas por las disciplinas que lo han abordado. Hasta hoy, como apunta Durán (2010), en la legislación española no existe una definición "oficial", aunque en gran medida los informes y estudios emplean el término *absentismo* para referirse a la no asistencia al lugar de trabajo, durante la jornada establecida, por razones legalmente justificadas y no justificadas. Esta descripción implica, como señala el propio autor, que se considere absentismo tanto el inicio tardío y la finalización adelantada de una jornada de trabajo, como no ir a trabajar durante uno o más días y no se considere como tal las ausencias por vacaciones.

Sin embargo, es importante señalar que retraso y absentismo son comportamientos organizacionales diferentes, dado que difieren tanto en los efectos que provocan en la organización como en sus causas; el absentismo estará determinado por la "motivación de asistencia" y por la "percepción de la capacidad" para asistir o no del trabajador, frente al resto de conductas que pueden ser una respuesta ante la "insatisfacción laboral" (Steers y Rhodes, 1978). En cualquier caso, los estudios sobre la *conducta de abandono del trabajo* abordan conjuntamente el estudio del absentismo, la rotación y los retrasos (Addae y Johns, 2002). El término inglés empleado para referirse al abandono o retirada laboral, es el de *withdrawal*, con origen en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres, describe diferentes conductas de abandono, entre ellas el absentismo (Price, 1997).

No diferenciar entre estas conductas explica que existan referencias en la bibliografía especializada que establecen clasificaciones de absentismo que en realidad incluyen otros comportamientos diferentes, como la dilación de tareas o la impuntualidad (Rhodes y Steers, 1990) y los permisos no retribuidos o las ausencias planificadas. Como ejemplo, Agulló, Boada, Mañas y De Diego (2005) enumeran las excusas y fingimientos, los permisos y licencias, la evitación y dilatación de tareas y los distractivos y usos de recursos de la empresa; con anterioridad, Cayuela (1984) distinguía

entre el *absentismo directo*, derivado de la no asistencia al puesto de trabajo debido a motivos generalmente injustificados (característico, sobre todo, en operarios y en el sector industria); y el *indirecto*, una conducta que en realidad no supone abandono y es habitual en la mano de obra indirecta (técnicos, administrativos, comerciales, mandos intermedios, etc.). Estos trabajadores, indica el autor, no muestran altos índices de absentismo directo, pero recurren a otros comportamientos (absentismo indirecto) difícilmente medibles y cuantificables como el *relax*, la toma de tiempo libre o descansos (largos cafés, lectura del periódico, charlas de pasillo, consultas con colegas, búsqueda de informes, etc.), también llamado absentismo *in situ*. Se trata, por tanto, de una conducta de abandono laboral diferente que ha sido nombrada en la literatura empleando el mismo término con diferentes apellidos como, absentismo *oculto*,  *fingido*, de *compensación*, absentismo *al revés* o a *contrapelo*, *para absentismo* y absentismo *evasivo* o *aprensivo*.

El absentismo por enfermedad depende de la capacidad para asistir al trabajo, reducida en los casos de una salud deteriorada, y de la motivación de la asistencia al trabajo por parte del empleado (Nicholson, 1977); por tanto, en el inicio de la IT, en su duración y en la reincorporación laboral, además del estado de salud, están implicadas una serie de variables que determinarán finalmente la decisión de ausentarse y solicitar el parte de baja. Estas variables están descritas en los modelos explicativos y permiten distinguir, a diferente nivel de análisis-micro, meso y macro- (Alexanderson, 1998 y Moncada, 2000), entre las características de la persona -demográficas y personalidad-, de la empresa -condiciones laborales, de trabajo y factores psicosociales-, de la sociedad -sistema público de protección o Seguridad Social- y del entorno -ciclo económico, tasa de desempleo- (Kristensen, 1991; Kaiser, 1998; C. B. Goldberg y Waldman, 2000; Rosenblatt y Shirom, 2005; Nielsen, 2008; Davey, Cummings, Newburn-Cook y Lo, 2009).

Desde estos planteamientos, el absentismo laboral se interpreta más como un efecto de salud organizacional que como consecuencia única de enfermedad; en la que la salud y el diagnóstico médico son un componente más del proceso de decisión individual del trabajador que puede derivar, en un extremo, en un comportamiento fraudulento de absentismo y, en el opuesto, en un comportamiento de obligatoria presencia de quién acudirá a trabajar incluso estando enfermo, es decir, en presentismo.

El término *presentismo* se emplea para describir la asistencia del empleado incapacitado para ir a trabajar debido al menoscabo de la salud. Como apuntan Biron y Saksvik (2009) fue un término acuñado por Cooper en los años 90 para referirse a la creciente propensión a pasar tiempo en el trabajo que se observaba en aquellos que temían perder el empleo (Chapman, 2005), un fenómeno que va adquiriendo cada vez mayor popularidad aunque, como apuntan los autores, desde entonces ha sido empleado para definir comportamientos diferentes, tal como ha sucedido con el absentismo.

### 1.1.1 La Definición del Absentismo Laboral

El término *absentismo*, según el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, proviene del inglés *absenteeism*, y este del latín *absensentis* 'ausente', y define la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo, o como se concibió en primera instancia, la costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radicaban sus bienes. *Absentista* sería el adjetivo empleado para referirse a la práctica del absentismo (RAE, 2010).

En la actualidad, el concepto de *absentismo laboral* ampliamente aceptado en las investigaciones supone la *no presencia* del trabajador y la *falta de previsión* de dicha ausencia por parte de la empresa. Como respuesta al primer punto, una definición que puede ser referente la propone Ribaya (1995, p.2) al considerar "toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo; en este caso, lo que se pretende cuantificar es la no asistencia al trabajo (las faltas físicas)".

En referencia al segundo, se parte de las propuestas inicialmente planteadas por Huczynski y Fitzpatrick (1989) en las que la previsión de la asistencia del trabajador constituye el factor crítico (Price, 1997); en este sentido, la definición propuesta por el Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Observator[EWCO], 2010, p.2) en un informe reciente, contempla "la ausencia del trabajo cuando estaba programado trabajar o se daba por hecho la presencia, con independencia de su duración, excluyendo las vacaciones y el resto de permisos previstos". Un concepto que ha evolucionado claramente si se analiza el que con anterioridad presentó la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound], 1997, p.11) en el que se consideraba absentismo laboral "la incapacidad temporal, prolongada o permanente para trabajar como resultado de una enfermedad o dolencia" y se acotaba la duración al primer período de incapacidad que en la mayoría de los países se limitaba a las primeras 52 semanas. Añade la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (Taylor, 1989), que son estas ausencias de los trabajadores de sus puestos de trabajo, derivadas de la no asistencia de aquel del que se esperaba fuese a trabajar, las que originan pérdidas para la empresa.

En España, el tipo de ausencia que responde a este concepto está incluido entre las reconocidas legalmente como debidas a *causas ocasionales*, diferenciando claramente la IT del resto de ausencias producidas por *otros motivos* y de las *vacaciones* y *festivos*. Estas ausencias para estar justificadas precisan de un parte de baja (P9) a partir del cuarto día de duración, que emite el médico del servicio público de salud en los casos derivados de contingencia común, es decir, de origen no laboral. En las de origen laboral, lo emite el médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Del mismo modo, sucede en el

resto de la Unión Europea (UE, a partir de ahora) en la que generalmente se necesita dicho certificado del tercer al séptimo día para poder permanecer ausente (Joensuu y Lindström, 2003).

Disponer de una baja médica, como proponen Fried et al. (2002), constituye un hecho fundamental que presupone que esa ausencia está “disculpada” o justificada dado que está controlada por los sanitarios y, por tanto, escapa al control inmediato de la persona. En este sentido, la IT se interpretaría como una ausencia involuntaria, frente a las no certificadas médicamente, que podrían considerarse como voluntarias, en cuanto no están supervisadas y controladas por el médico (Sagie, 1998).

Sin embargo, que una ausencia este certificada médicamente no implica que necesariamente exista un problema de salud que justifique esa IT (Benavides et al., 2003), dado que la evidencia disponible sugiere que esta no siempre es la verdadera causa (Briner, 1996); del mismo modo que, la mala salud no siempre equivale a la incapacidad para el trabajo (Grundemann y Van Vuuren, 1997).

Lo que explicaría, como destaca Engström (2009), una tendencia a la *medicalización*, término empleado para describir un proceso gradual en el cual aspectos no médicos han sido y son incorporados, cada vez en mayor medida, a lo que se considera que es legal y socialmente aceptado como motivos para faltar al trabajo y que convertirían determinadas situaciones en casos de IT justificados médicamente cuando en realidad no hay tal alteración de la salud, aunque sí una particular situación para ese trabajador provocada por factores distintos a la enfermedad y la capacidad de trabajar. Este hecho aclararía, por ejemplo, que las cifras de IT hayan continuado en aumento en la UE frente a la mejora continua de la salud y la calidad de vida.

Un tipo de absentismo *evitable*, según concluyen Dalton y Mesch (1991), producido por un uso abusivo del certificado médico por parte de los trabajadores que podrían haber acudido a trabajar pero que optaron por no hacerlo y que llegó a representar el 60% del total de las ausencias incluidas en el estudio que realizaron sobre empleados públicos.

Similares conclusiones alcanzaron Allegro y Veerman (1998) al estimar que en el 70% de los procesos de baja la razón alegada para ausentarse no era convincente, de modo que, la decisión de estar ausente está influida por otros factores y que es precisamente en estas ausencias justificadas por enfermedad donde se encuentra la fuente de información más importante de la conducta absentista. Recientemente, Norrmén (2010) destaca que más de un tercio de los empleados con bajas por enfermedad, con una duración superior a 89 días, calificaron su salud como “buena”. En España, la última encuesta de opinión aplicada a una muestra representativa, concluye que los trabajadores alegan motivos de salud para estar de baja por ITCC, cuando en realidad un 45% de los entrevistados reconoce que se ausentan por motivos puramente fraudulentos -por ocio, por cuento, por vaguedad, falta de ganas de trabajar; incluso, hay quien reconoce que estaba de juerga o realizando otro trabajo-;



también se argumentó problemas de conciliación de vida personal; problemas derivados del estrés, la depresión o la ansiedad; y por último, algunos atribuyeron sus ausencias a motivos laborales como el mal ambiente o la conflictividad. Además, la mitad señaló que era “muy o bastante frecuente” que esto ocurriera en España y que era “muy o bastante fácil” conseguir un parte de baja por IT sin estar enfermo; por categorías, los que lo consideraban más fácil eran hombres, empleados jóvenes y los de mayor estatus laboral (Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios [AEVAL], 2009).

Parece, por tanto, oportuno explicar que inherente al concepto de absentismo se halla el aspecto volitivo de esta conducta, eje fundamental de la clasificación que diferencia entre la ausencia *involuntaria* y *voluntaria*, a la que se refiere la literatura especializada empleando el término *sickie* para describir la situación en la que un trabajador se toma un tiempo libre a pesar de estar suficientemente bien de salud para trabajar (Bowers, 2001). *Sickie* proviene de la unión de otros dos, *sick* (enfermo) y *leave* (salir) y es comúnmente utilizado para designar a aquellos que cogen un día libre en el trabajo con el argumento de acudir al médico o por un problema de salud.

En la actualidad, existen todavía diferentes vocablos para describir este fenómeno. Bowers en 2001 realizó una revisión sobre el uso y significado que, de forma habitual, se le confiere según el país o el autor, concluyendo que los términos *ausentismo*, *ausencia* y *absentismo* se suelen emplear como sinónimos; señala que, autores como Simpson (1976) los empleaba indistintamente y Jacobson (1989), sin embargo, diferenciaba entre la *ausencia* como hecho justificado, involuntario e inevitable, frente al *ausentismo* o *absentismo* como elección voluntaria de no acudir por parte del empleado (p. 136). En la misma línea, Akyeampong (2001) mantiene que el término *ausentismo* se emplea para hacer referencia a las ausencias evitables, habituales y a menudo imprevistas, que provocan irritación a empleadores y compañeros de trabajo. Este tipo de ausencias tienen una elevada repercusión a nivel empresarial, dado que, pensar que los empleados fingen o exageran la enfermedad para tomarse un tiempo libre, implica que los jefes y compañeros se cuestionen la legitimidad de las razones dadas para ausentarse, una apreciación que puede afectar tanto a la moral como al rendimiento del resto (Harvey y Nicholson, 1999).

El absentismo es popularmente considerado como un comportamiento ligeramente *desviado* (Johns, 1997). En la bibliografía, el término *absentismo* se emplea generalmente en su acepción negativa, al considerarlo una conducta fraudulenta; debido a la dificultad de diferenciar entre un caso de mala salud de uno de mala conducta (Kloss, 1998; Romay y Santín, 2003). El absentismo fraudulento y evitable es el eje principal de las propuestas de O’Boyle, Forsyth y O’Boyle (2011) al considerarlo como parte del comportamiento contraproducente en el trabajo.

La discrepancia entre el absentismo *evitable* o voluntario y el *no evitable* ha sido abordada por Nicholson (1977), quien concibe la ausencia según un continuo A-B, en

el que B representa el absentismo controlado, respuesta de una elección individual del empleado, frente al absentismo tipo A, integrado por las ausencias no discrecionales, es decir, por las involuntarias. De estos dos tipos, el evitable es el que se manifiesta en ausencias de corta duración o con procesos de enfermedad menor. Un planteamiento vigente hoy día que mantienen Benavides, Castejón y Murillo (2003, p.100) al afirmar que en la IT "sin duda fraude hay, como en cualquier otra prestación social y en todas partes, pero los datos disponibles sugieren que, el que hay, se concentra en las bajas de duración corta". Este absentismo justificado por la enfermedad de corta duración se entiende más relacionado con la actitud de los trabajadores que con la enfermedad real (Fried, Melamed, y David, 2002); una respuesta a la presencia de factores sociales y personales y no tanto de enfermedad (Johnson, Croghan y Crawford, 2003).

En un breve informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS, 2004 1) se resume un estudio de absentismo laboral elaborado en Reino Unido, tras la aplicación de una encuesta realizada por el Instituto Oficial de Personal y Desarrollo (Chartered Institute for Personnel and Development) durante el 2003, en el que se señala que "si bien es cierto que la mayoría de los empresarios esperan y toleran un cierto número de ausencias, reconocen que los efectos del absentismo repetido y de corta duración de unos pocos pueden ser muy perjudiciales". Además, el informe añade que "existe un número de posibles causas para las continuadas ausencias de corta duración, una serie de pequeños achaques tales como resfriados, trastornos estomacales, repetidos dolores de espalda o asma, así como algún que otro problema familiar, como puede ser el cuidado de un menor. No obstante, además de estas ausencias por razones justificadas, existen otras como la falta al trabajo por la sencilla razón de no querer trabajar (skiving), pudiendo estas encubrirse mediante el uso abusivo de la auto-certificación de ausencia por enfermedad (self-certificate) o de los acuerdos que sobre tiempo libre se hayan fijado en la empresa (time-off arrangements)". Un absentismo calificado por Farrell y Stamm (1988) como subjetivo y con algún grado de voluntad.

Al mismo tiempo, hay que considerar que la ausencia por IT es un proceso de decisión influenciado por la autopercepción del estado de salud (Kivimäki et al., 1997) y que, como proponen los planteamientos basados en las teorías del estrés, también puede constituir una estrategia de supervivencia, una respuesta a la exposición de la organización del trabajo efecto de la alienación y la frustración, que le confiere un aspecto dicotómico (positivo/negativo) en el que el *absentismo fingido* permitiría al trabajador evadirse de una situación insoportable (Klairc, 1976). Argumento que sustenta la clasificación propuesta por Philipsen en 1969, para distinguir entre las ausencias *Blancas*, con clara justificación médica; las *Grises* relacionadas, a menudo, con las capacidades del sujeto, en las cuales la certificación médica suele enmascarar una problemática de adaptación evidente; y las *Negras* como las bajas espontáneas sin justificación médica (Tous y Tendero, 2006a).

Sin embargo, aunque se interprete el absentismo voluntario como una respuesta natural a las condiciones estresantes, no significa pensar en ello como irreductible (Bowers, 2001). La discrepancia está en el hecho de determinar si esta conducta es una elección consciente y voluntaria para no acudir, extremo negativo del comportamiento contraproducente, o una consecuencia de la alteración de la salud tras la exposición de determinados riesgos laborales, fundamentalmente los de naturaleza psicosocial.

Es necesario, por tanto, destacar la relevancia que adquiere el proceso decisional del trabajador en el comportamiento de ausencia. Johnson et al. (2003) consideran que la ausencia es una decisión individual basada tanto en la percepción de una persona sobre su capacidad o incapacidad, como en la motivación para asistir (Kristensen, 1991). Esta decisión es la que provoca también el fenómeno contrario ya descrito anteriormente, es decir, el *presentismo*, entendido como “la incorporación al empleo aun cuando existan o subsistan criterios objetivos para permanecer de baja” (Pérez-Durantéz, 2009, p. 139). En este proceso decisional inciden una serie de factores, fundamentalmente los de naturaleza psicosocial dado que son los precedentes más inmediatos de la IT y determinarán que el trabajador declare o no una enfermedad y solicite una baja laboral (Hultin et al., 2011).

### 1.1.2 Los Indicadores de Medida del Absentismo

En el estudio del absentismo además de delimitar el concepto y el tipo de ausencia, antes de realizar cualquier estudio, resulta imprescindible determinar cuál ha sido la medida empleada en su cálculo. No cabe duda de la dificultad de hallar similares medidas de absentismo en las investigaciones, como apunta Ribaya (1995), debido a que las más utilizadas son poco homogéneas en su definición y los índices de absentismo habituales pueden diferir en sus sistemas de cálculo, dando lugar a distintos resultados.

Confirma Ortiz (2003, p.134) que los indicadores de absentismo habitualmente empleados son: (1) los de *Magnitud*, que representan el total de tiempo perdido por trabajador en un periodo determinado, siendo la forma más habitual de medida las horas o días por año; (2) los de *Frecuencia*, que recogen el número de ausencias ocurridas en un periodo concreto; y por último, (3) la *Duración*, que se puede hallar a partir del total de días de absentismo dividido por su frecuencia.

En cuanto a los índices, Molinera (2001, p.76) destaca que los usualmente utilizados son: “el *Índice de Absentismo Momentáneo*, número de ausencias en un momento concreto según el número de trabajadores por cien; el *Índice de Absentismo*, número de ausencias en un periodo de tiempo determinado dividido por la media de trabajadores en estudio por cien; el *Índice de Incapacidad*, número de jornadas perdidas por empleado y año dividido por número de empleados; y la *Tasa Global de Ausencia o Índice de Absentismo Absoluto*, proporción del total de días de ausencia de todos los empleados respecto a los días teóricos de trabajo”.

Hay que señalar, no obstante, que el índice habitualmente empleado, tanto para mostrar las estadísticas de los diferentes países como para publicar los resultados empresariales, es el de *Tasa Media*, entendida como la relación entre el número de horas perdidas y el número de horas posibles de trabajo en un período de referencia determinado (Ribaya, 1995).

Otra dificultad añadida a la anterior, en el estudio del absentismo, es el hecho de tener que depender, en gran medida, de la información disponible sobre las ausencias laborales (lo que condiciona la dirección y el objeto del trabajo) y de la fuente de la que provengan los datos, ya sea del propio trabajador, de la empresa, o de los organismos oficiales y Gobiernos de cada país; estos últimos confieren mayor rigurosidad al registro de la ausencia pero aportan menor información adicional sobre cada caso. No obstante, continúa existiendo una gran dificultad a la hora de establecer comparaciones entre los resultados del absentismo justificado por motivos de salud, debido a las diferencias existentes entre los Sistemas públicos de la Seguridad Social de los distintos países (Prins y De Graaf, 1986 y EWCO, 2010). Los datos de los que se dispone generalmente para calcular los índices de absentismo por motivo de salud se obtienen de dos tipos de fuentes: del Servicio público de salud (ausencias causadas por enfermedad sobre la población protegida de cada país, región o empresa) y de las encuestas realizadas a empresarios y trabajadores. Se distingue, por tanto, entre los registros de ausencias auto-reportados por los trabajadores y aquellos recogidos por terceros.

## 1.2 El Absentismo como Indicador del Bienestar Laboral

Uno de los argumentos que justifica el estudio del absentismo laboral es el elevado coste que ocasiona y de ahí la necesidad de invertir en la mejora del conocimiento sobre un fenómeno que se percibe como falto de control por parte de los gestores. Sin embargo, no todas las experiencias de gestión europeas que se han emprendido a lo largo de los últimos años se han dirigido al control del gasto, sino que algunos países, fundamentalmente en el norte de Europa, han desarrollado estrategias de gestión con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y potenciar la calidad de vida y el bienestar, al entender que el absentismo laboral es una consecuencia secundaria a este y que, en última instancia, ocasiona un incremento del gasto y una merma de la eficacia empresarial.

En el campo de la salud laboral, el término de *Salud Institucional* se emplea para designar una disciplina que vela por la salud de las personas, la organización y la eficacia (Leka, Cox y Griffiths, 2003). Del mismo modo, una *Organización Laboral Saludable*, más allá de un cumplimiento estricto de la *norma* en materia de salud, pretende la promoción del bienestar y el máximo desarrollo de sus empleados como vía para posibilitar el éxito organizacional. Estas organizaciones, según el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (TheNationalInstituteForOccupational Safety and Health[NIOSH]), se caracterizan por tener bajas tasas de enfermedad, accidentes y discapacidades en su fuerza laboral y ser competitivas en el mercado (Murphy, 1999).

A lo anterior se debe añadir, como explica Salanova (2009), que las organizaciones laborales saludables, no solo sobreviven a las crisis y logran adaptarse a ellas, sino que salen más fortalecidas, convirtiéndose en organizaciones *resilientes*, capaces de aprender de la adversidad y salir fortalecidas de estas situaciones.

En línea con lo expuesto, se han desarrollado trabajos (Kristensen, 1991; Alexanderson, 1998; Head et al. 2006; Nielsen, 2008; Davey et al. 2009; Beemsterboer, Stewart, Groothoff, y Nijhuis, 2009; Livanos y Zangelidis, 2010; Markussen, Røed, Røgeberg y Gaure, 2011) que muestran probadas evidencias de la relación del absentismo (frecuencia y duración) con la exposición a determinadas condiciones de trabajo y factores de origen psicosocial. De tal forma que, no solo la consecución del bienestar y la eficacia empresarial justifica el estudio del absentismo, sino que, su evaluación puede interpretarse como respuesta a una exigencia legal en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales, que en España está regulada por la Ley 31/95 y que impone al empresario la necesidad de planificar las acciones preventivas tras la realización de una evaluación inicial de los riesgos, según los medios y procedimientos estipulados en Real Decreto 39/97. Del mismo modo, en la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, firmada en el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Occupational Safety and Health Administration [OSHA], 2008), se recoge que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental.

En la Figura 1 se expone el resultado de la Encuesta Europea en las Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) realizada en 2009 en 31 países -Europa de los Veintisiete (EU-27), Croacia, Noruega, Suiza y Turquía- en la que se pregunta, a diferentes responsables de empresas en materia de seguridad y salud, acerca de la manera en que se gestionan estos riesgos en el lugar de trabajo, con especial hincapié en los riesgos psicosociales -estrés laboral, violencia y acoso- (OSHA, 2010, p.1). En el informe se identifica el absentismo laboral como uno de los seis motivos fundamentales que impulsan el estudio y la mejora de los riesgos psicosociales en Europa.

Figura 1: “Motivos para ocuparse de riesgos psicosociales” (porcentaje empresas EU-27)



Nota. De “Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. ESENER”, de OSHA-EU, 2010, p. 11. © Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Reproducido con autorización.

Otro argumento que puede impulsar su estudio es la adopción de los principios de Calidad Total. El Consejo Europeo de Lisboa (Parlamento Europeo, 2000) contempla la *Calidad en el Trabajo* como un concepto multidimensional que se preocupa por las características de los empleos de la Europa de los 15 y el resto de países que puedan integrar la UE, con el objetivo de establecer las bases de un sistema económico mediante la modernización del modelo social europeo. Este marco propone una serie de elementos que deben ser considerados, entre ellos: la estabilidad en el empleo, la satisfacción laboral y la flexibilidad de la jornada de trabajo, como respuesta a las necesidades de los trabajadores con personas a cargo y a la conciliación de la vida familiar.

Unido a los anteriores, prevención de riesgos laborales y calidad en el trabajo, planteamientos más recientes como los de la *Responsabilidad Social Corporativa* impulsan actuar frente al absentismo. De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el taller sobre la promoción de la Salud y Bienestar en el Trabajo expone que la promoción de la salud es parte de la Responsabilidad Social Institucional (OMS, 2003); en la misma línea se posiciona la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work [OSHA-EU], 2004), los modelos de Excelencia Empresarial y el Balance Social que introducen una nueva forma de comprender las organizaciones en las que el trabajador se convierte en el eje central de interés empresarial, fomentando políticas preventivas de seguridad y salud como estrategias de rentabilidad a medio y largo plazo, donde la reincorporación y la adaptación del trabajo cobran mayor protagonismo.

La salud y promoción del bienestar laboral y el desarrollo de programas de prevención del absentismo, es compatible con la elaboración de políticas y la adopción de estrategias para la contención del gasto derivado del mismo y deben ser complementarios. La OMS (2010) se refiere explícitamente al argumento de la rentabilidad económica para promover organizaciones saludables y señala como motivos, por los cuales las empresas deben mejorar en un mercado global, la exigencia del cumplimiento de la norma, la ética empresarial y el interés económico; es necesario, por tanto, constituir organizaciones que aseguren la viabilidad, la eficacia y la rentabilidad. En el informe elaborado por la OMS se presenta un flujograma en el que se identifica el absentismo como una de las consecuencias no deseadas, "cuya prevención promueve el interés empresarial para mejorar los espacios laborales insanos e inseguros dada su repercusión sobre la salud de forma directa o mediatizada mediante la vivencia de estrés y cuyos resultados son absentismo, presentismo, pérdida de productividad y rentabilidad empresarial" (OMS, 2010, p.6).

La mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda del bienestar laboral son, por tanto, argumentos que deben impulsar el estudio y la mejora del absentismo laboral, entendido como una respuesta a la calidad y salud organizacional. Pero, además, saber que esta actuación permitirá mayor efectividad y éxito empresarial debe suponer motivación añadida. Según la Comisión de las Comunidades Europeas (COM, 2010), la calidad del trabajo y el empleo son esenciales para alcanzar los objetivos

marcados en la Estrategia de Lisboa y Europa 2020, y asegurar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Del mismo modo, un elemento fundamental para lograr esta calidad, según Eurofound (2005a), es garantizar la protección de los trabajadores, creando entornos óptimos que fomenten la salud y el bienestar, y que prevengan los riesgos y eviten que los trabajadores dejen su empleo debido a problemas de salud.

Incluso en épocas de crisis, como señala Miller (2011), Eurofound trata de implicar a los Estados Miembros en materia de prevención de riesgos laborales y, en referencia al concepto de *flexiseguridad*, presenta un marco político central para la comprensión del moderno modelo social europeo, una filosofía desde la que se espera dar prioridad a la mejora de las condiciones de trabajo como respuesta a la crisis económica. De hecho, declara Poirier que “está demostrado que las empresas que ejecutan programas de promoción de la salud y de prevención reducen las tasas de absentismo laboral entre el 12% y el 36%” (Asociación Internacional de la Seguridad Social [AISS], 2010a).

Hay que tener presente, además, la posición de España, según se desprende de los resultados de las dos últimas encuestas de opinión paneuropea sobre seguridad y salud en el trabajo realizadas por EU-OSHA, que reflejan el impacto de la crisis económica y financiera y el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo. No sorprende observar que, un 29% de los encuestados consideran que en “gran parte” –el 32% en “cierta medida”– las condiciones de seguridad y salud en el trabajo podrían deteriorarse como resultado de la crisis económica (EU-OSHA, 2009). Sin embargo, frente a estos datos, la encuesta recientemente publicada (EU-OSHA, 2012) sitúa a España en la última posición en el convencimiento de que para que un país pueda competir económicamente los centros de trabajo deben implantar “buenas prácticas” de seguridad y salud.

Los datos anteriores recalcan la necesidad de asumir que el compromiso con una cultura de prevención, salud laboral y bienestar debe ser una prioridad en nuestro país para asegurar la viabilidad de las empresas. De hecho, AISS (2010b ¶ 4) mantiene, tras evaluar el impacto de la crisis en la seguridad y la salud en el trabajo en los diferentes países, que es “necesario garantizar que los esfuerzos actuales en materia de prevención no se vean amenazados por las restricciones financieras a las que se enfrentan las empresas, las instituciones de seguridad social y los gobiernos”. Concluye este informe confirmando que los datos reflejan que en España la crisis “sí ha afectado considerablemente” y que los resultados no son homogéneos entre los diferentes países.

### 1.3 El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal (IT)

La IT, como se ha argumentado, es algo más que un problema de salud (Melchior, Niedhammer, Berkman y Goldberg, 2003), un proceso en el que incide tal diversidad de variables que requiere analizar en detalle cada uno de sus componentes, además



de conocer cómo está regulada su gestión en cada país, dada la gran influencia que el diseño y la práctica del seguro por enfermedad y el Sistema de la Seguridad Social tiene sobre el absentismo (Taylor, 1974; Evans y Walters, 2002).

Este apartado tiene por objeto definir y delimitar las ausencias que integran el concepto de absentismo inicialmente propuesto y resume las características del Sistema de Seguridad Social español. Para su desarrollo se emplean fundamentalmente las definiciones y datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS, 2012).

### 1.3.1 El Sistema de la Seguridad Social en España

En España, por medio de la Seguridad Social, el Estado garantiza a los trabajadores la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define. La historia de la Seguridad Social se remonta a 1883 con las políticas de protección de la Comisión de Reformas Sociales, la posterior Ley de Accidentes de Trabajo de Eduardo Dato en 1900, y la aparición de los organismos de gestión, inicio de la configuración del Sistema de Seguridad Social. Este sistema fue diseñado para dar cobertura a la contingencia profesional (derivada del trabajo) mediante la recaudación de seguros voluntarios, para la dotación de fondos de pensiones destinadas al retiro obrero, obligatorio a partir de 1921. Posteriormente, se incorpora el seguro de maternidad (1929) y el de accidente de trabajo (1932), hasta el año 1945 en que se configura el seguro de enfermedad, y la aparición de las mutualidades laborales en 1946. La necesidad de control del sistema público queda regulada con la Orden de julio de 1947, que establece las funciones de los organismos de Inspección Sanitaria. Lo que en su inicio fue de carácter voluntario hoy ha pasado a ser obligatorio y con una mayor aportación por parte del empresario.

La Seguridad Social no es la única institución responsable de la cobertura de la contingencia de IT. En la gestión económica, dirigida al pago de prestaciones, colaboran otras entidades, como las mutuas y las empresas con forma jurídica independiente. Las mutuas son entidades colaboradoras de la Seguridad Social cuya misión principal es la gestión de las contingencias profesionales de la que son responsables, tanto de la asistencia sanitaria y la prestación económica de la IT derivada de dicha contingencia, como de la Incapacidad Permanente (IP) y de la muerte y supervivencia. En 1995 se otorgó a las mutuas la gestión de la prestación económica de las contingencias comunes y se les asignó una serie de funciones, que se han ido ampliando a excepción de dar altas médicas. Le permite, entre otras, la gestión de los procesos de IT desde el decimosexto día de baja, la citación y la revisión del estado de salud del trabajador en IT, la realización de propuestas de alta médica, así como la suspensión y la anulación del pago del subsidio económico por inobservancia del periodo de carencia.

La configuración actual de las entidades responsables de la gestión y del control de la IT, parte de 1883 con la creación de la Comisión de Reformas Sociales, como se ha



comentado, responsable del estudio de asuntos relativos a la mejora y el bienestar de las clases obreras, hasta la apertura en 1908 del Instituto Nacional de Previsión, que en 1978 se divide en tres entidades con competencias delimitadas: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), responsable de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema público de Seguridad Social y el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con capacidad para emitir propuestas de alta y altas médicas a todos los efectos, así como para iniciar expedientes de incapacidad permanente; el Instituto Nacional de la Salud (INSALUD), entidad que presta la asistencia sanitaria a los trabajadores afiliados, siendo la responsable de la emisión de los partes de baja, confirmación y alta; y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) encargada de la afiliación de los trabajadores y de la recaudación.

Para tener derecho a la prestación por IT se precisa estar afiliado y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y tener cubierto un periodo de cotización mínimo de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante para la enfermedad común.

### 1.3.2 La Incapacidad Temporal (IT)

La IT es la situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciben asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

De la definición de la IT se desprenden dos condiciones básicas que sustentan el concepto del periodo de baja médica: estar impedido para la realización del trabajo de modo temporal, esperándose la recuperación transcurrido este periodo, y estar en tratamiento o recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

La declaración de baja médica, derivada de contingencias comunes o profesionales, se formula en el correspondiente parte médico de baja de IT (modelo P9) que debe ser expedido inmediatamente después del reconocimiento del trabajador por el facultativo del Servicio Público de Salud, cuando se trate de contingencias comunes y en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la Entidad gestora (INSS o el Instituto Social de la Marina [ISM]); o bien, por los servicios médicos de la Entidad colaboradora (mutua o empresa colaboradora), cuando la causa de la baja médica sea debida a contingencia laboral (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional); por último, son el INSS o el ISM, los que deben emitir la baja médica producida en el plazo de los 180 días siguientes al alta médica emitida por la Entidad gestora y se trate de la misma o similar patología (MEYSS, 2012).

### 1.3.3 La Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC)

Se define, según el Artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, como la situación en la que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad común o accidente no laboral, esté impe-

dido para el trabajo y necesite asistencia sanitaria de la Seguridad Social, con una duración máxima de 365 días.

El periodo máximo de IT es de doce meses, ampliable a seis más cuando se presume que en este plazo puede darse la curación y alta médica. Se considera tiempo acumulable, para el cómputo total, el de observación y recaídas, cuando el transcurrido entre los episodios, con la misma patología, no sea superior a seis meses.

El objetivo final de la prestación económica en la IT es cubrir la falta de ingresos o percepción de salario como consecuencia del impedimento temporal para el desempeño del puesto de trabajo. Consiste en un subsidio equivalente a un porcentaje de la base reguladora, que es del 60% en caso de enfermedad común y accidente no laboral desde el día cuarto hasta el vigésimo inclusive y del 75% desde el día vigésimo primer día en adelante.

Entre los países de la UE las exigencias y las prestaciones al empleado en situación de IT presentan algunas diferencias. No obstante, aunque en España es a partir del cuarto día cuando se percibe el 60%, la mayoría de convenios supera este mínimo llegando a cubrir desde el primer día el 100% del salario del trabajador.

La *extinción* del derecho del cobro del subsidio de IT se produce por el agotamiento del plazo máximo establecido para la situación de IT, la prescripción del alta médica (por curación o pase a Incapacidad Permanente), el cese (debido a jubilación o pensión), por incomparecencia no justificada a los exámenes de salud (ante el INSS o las mutuas) y por fallecimiento.

También puede proceder la *denegación, suspensión o anulación* del cobro del subsidio debido a una actuación fraudulenta al obtenerlo o conservarlo, por la concurrencia de la situación de baja con la actividad laboral (bien por cuenta propia o ajena) y el abandono o el rechazo del tratamiento médico o terapéutico prescrito sin motivo razonable.

#### 1.3.4 El Control y el Seguimiento de la IT

En la actualidad es el INSS o las mutuas, según corresponda, las que ejercen el control y el seguimiento de la prestación económica de la IT objeto de cobertura, pudiendo realizar a tal efecto actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originó el derecho al subsidio a partir del momento que corresponda a las mismas asumir la gestión del gasto de la prestación económica por IT, sin perjuicio de sus facultades en materia de declaración, suspensión, anulación o extinción del derecho y de las competencias que corresponden a los Servicios Públicos de Salud en orden al control sanitario de las altas y bajas médicas (Ministerio de Trabajo e Inmigración [MTIN], 2011c). El R.D. 625/2014, de 18 de julio, regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de duración (MEYSS, 2014).

La permanente necesidad de mejorar la eficacia de los sistemas de gestión ha posibilitado a estas entidades que vayan adquiriendo nuevas competencias y responsabilidades. Este hecho generó, entre estas, confusión y enfrentamiento, al ser distintas las entidades con capacidad de otorgar la baja y el alta, y las responsables del pago de la prestación económica de la IT. Esta circunstancia acabó por deteriorar la relación y la cooperación entre las mismas (Llargo, 2003), restando eficacia al sistema del país, que continuamente invierte en esfuerzos para mejorar tanto la gestión como la relación y la colaboración entre estas entidades y que han conducido al desarrollo de nuevas propuestas con modelos alternativos de gestión de la IT (Romay López, 2002; Navarro y Chicano, 2003).

## 1.4 Los Efectos del Absentismo Laboral

### 1.4.1 El Tiempo de Trabajo Perdido por Absentismo Laboral

Al inicio, se han presentado los planteamientos que justifican abordar el absentismo desde una vertiente preventiva, sin embargo, el fin último, en algunas de las investigaciones desarrolladas desde el ámbito empresarial, es el control y la reducción del coste. Para ello es necesario conocer el punto de partida y la posición de España en referencia al resto de países.

Uno de los estudios que permite comparar datos de este tipo es el recientemente publicado por EWCO (2010), que aborda las pautas de absentismo en la UE y Noruega, los costos, las estrategias empleadas para hacer frente a las ausencias y su evolución general en relación a la promoción de la salud y el bienestar. El informe señala que en Europa se pierde entre el 3% y 6% del tiempo de trabajo, con un coste estimado en torno al 2.5 % del Producto Interior Bruto (PIB).

Al realizar comparaciones entre distintos países hay que considerar que las diferencias halladas en los resultados pueden reflejar tanto las divergencias en la estructura de la población activa como en los sistemas gestión y los regímenes de protección particular de cada uno de ellos. Conocidas son las peculiaridades de los países del norte de Europa en los que sus *generosos* sistemas de bienestar “invitan al absentismo”; de hecho, la preocupación de estos países por sus resultados y la evolución de sus indicadores no es novedosa. En 2003, los Institutos Nacionales de Salud Laboral de Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia advertían de un aumento de la licencia por enfermedad desde los años noventa, que alcanzaron tasas de absentismo del 8% en Suecia y Noruega y entre un 4% y 5% en Dinamarca (Eurofound, 2003b).

La heterogeneidad de los sistemas de seguridad social de los países y su repercusión en el absentismo fue abordado por Prins y De Graaf (1986) en un estudio, realizado en varios países europeos, en el que se señalaba la incidencia de determinadas variables contextuales en las bajas por enfermedad, como el tipo de beneficio otorgado por la empresa, el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo o el papel del médico. Entre sus conclusiones señalaban que el menor índice de absentismo de paí-

ses como Bélgica –con 20.3 días de ausencia por trabajador al año– es la respuesta a sistemas de gestión rigurosos y con bajos beneficios otorgados por enfermedad, al contrario de lo que sucede en Alemania con 28.5 días y en Holanda con 39.1 días.

Los datos recogidos en un estudio reciente sobre la incidencia del absentismo en la UE (Livanos y Zangelidis, 2010), reflejan la evolución de la IT y señalan que en 1996 los trabajadores españoles perdieron 260.73 millones de horas de trabajo por enfermedad, lo que equivale a retirar 154540 trabajadores activos durante un año. En los países del norte de Europa, los días de trabajo perdidos por enfermedad han ido incrementándose; en Suecia, el número promedio de días de IT por trabajador y año pasó de 17 en 1995 a 32 en 2002; en Noruega, la media anual de días de enfermedad por trabajador se incrementó también de 18 en 2000 a 20 en el primer semestre de 2002, mientras que en los Países Bajos la media anual de días por enfermedad por trabajador pasó de 18 en 1995 a 20 en 2000.

Los datos de absentismo en España en el periodo 2004 a 2008, recogidos en el informe realizado por Durán (2010) –según los datos de las Encuestas de Coyuntura Laboral publicadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración– destacan un incremento del número promedio de horas de trabajo perdidas por empleado al año, al pasar de 55.4 horas (2004) a 62.5 horas (2008), lo que coloca la tasa de absentismo en 2008 en un 5.4% (incluidas todas las ausencias laborales, excepto vacaciones).

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada por EWCO, cada cinco años, recoge las diferencias existentes entre los países miembros de la UE con respecto a la estructura de la mano de obra, la jornada laboral, la organización del trabajo, los riesgos físicos y la seguridad y la salud laboral, y posibilita una visión global de las condiciones de trabajo y los principales problemas de salud derivados de las mismas en España en comparación a otros países. El informe previo de resultados de la quinta encuesta señala que el 64.9% de los trabajadores españoles ha faltado al trabajo al menos un día al año alegando motivos de salud en los últimos 12 meses (EWCO, 2011). En la misma línea, concluye el informe elaborado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (AMAT, 2009, p.11) al señalar que en nuestro país debido a ITCC “hay algo más de un millón de trabajadores por cuenta ajena y 215000 por cuenta propia que no producen ningún día del año, lo que viene a suponer más de un 6.5% de la población trabajadora”.

En cuanto a horas no trabajadas en España (ver Tabla 1), los datos publicados reflejan el continuo ascenso de las cifras alcanzadas debido a causas ocasionales hasta 2009, año que representa el punto de inflexión a partir del cual descienden los indicadores, excepto en los permisos remunerados y las ausencias debidas a formación, conflictividad laboral y representación sindical. Estos resultados también revelan la elevada presencia de la IT en comparación al resto de ausencias del mismo grupo.

El concepto de absentismo adoptado en este trabajo, como anteriormente se señaló, excluye determinadas ausencias, en concreto, las vacaciones y festivos, recogidas en el primer grupo de las estadísticas publicadas por el MTAS, así como, el resto de ausencias previstas entre las catalogadas por *causas ocasionales*, como son las de formación, representación sindical, permisos remunerados y regulación de empleo, tal como aparece reflejado en la Tabla 1, en la que se observa con claridad las cifras alcanzadas por la IT sobre el resto; de tal forma que, entre 2005 y 2010 -del total de las 62.6 horas perdidas de media por trabajador y año debido a causas ocasionales- 50.2 horas fueron justificadas por IT y maternidad, es decir más de un 80%.

Tabla 1: Horas no trabajadas según causas. Evolución de los últimos 6 años (2005-10)

	TOTAL HORAS NO TRABAJADAS					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>TOTAL</b>	<b>239,7</b>	<b>248,2</b>	<b>241,9</b>	<b>243,5</b>	<b>250,6</b>	<b>239,7</b>
<b>VACACIONES Y DIAS FESTIVOS</b>	<b>182,6</b>	<b>187,6</b>	<b>179,9</b>	<b>180,9</b>	<b>182,4</b>	<b>174,4</b>
Vacaciones anuales	103,9	105,9	104,3	105,0	107,7	106,1
Fiestas laborales	74,1	76,8	69,4	70,0	69,4	63,7
Puentes no recuperables	4,8	4,6	6,1	6,0	5,4	4,7
<b>CAUSAS OCASIONALES</b>	<b>57,0</b>	<b>60,8</b>	<b>62,0</b>	<b>62,5</b>	<b>68,1</b>	<b>65,3</b>
<b>Incapacidad temporal y maternidad</b>	<b>46,4</b>	<b>50,4</b>	<b>51,6</b>	<b>50,9</b>	<b>52,2</b>	<b>49,6</b>
Permisos remunerados	3,9	4,4	4,9	5,3	5,6	6,0
Expediente regulación de empleo	0,4	0,3	0,4	0,8	4,8	3,9
Conflictividad laboral	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,8
Actividades de representación sindical	1,5	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
Absentismo no justificado	1,3	1,5	1,6	1,3	1,3	1,1
Formación	1,7	1,9	1,5	1,6	1,6	1,7
Otros motivos	0,6	0,6	0,5	0,6	0,8	0,6

Nota. De "Encuesta de Coyuntura Laboral" (2005/2010). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Reproducido con autorización.

#### 1.4.2 La Repercusión Económica y el Coste de la Seguridad Social

En el punto anterior se destacó la necesidad de especificar, al inicio de cualquier estudio, tanto la definición como el indicador empleado para medir el absentismo; dado que, a lo largo de los años, este hecho ha dificultado que se pudiera avanzar en su conocimiento. Del mismo modo, supuso otro inconveniente no consensuar sistemas adecuados para calcular su coste, lo que finalmente ha provocado que en algunos países no se disponga de este o se empleen fórmulas y fuentes de datos, no del todo fidedignas, que han imposibilitado conocer su alcance real y establecer comparaciones que permitan valorar la evolución de los resultados. Este hecho, según apunta Eurofound, puede deberse a la poca importancia que en determinadas épocas se ha

concedido a este fenómeno por parte de algunos Gobiernos que lo relegaban a un segundo plano, generalmente como consecuencia de la falta de conocimiento sobre su influencia. Sin embargo, las cifras que ha alcanzado en los últimos años son el mejor aval para ratificar su importancia; en España, tras un incremento del 66% de los costes económicos del absentismo entre 2004 y 2008, se llegó a cifrar en 2500 euros por empleado al año, el coste en 2008, lo que supone 12700 millones de euros anuales, es decir, un 1.21% del PIB nacional (EWCO, 2010).

Entre los costes del absentismo cabe distinguir, los derivados de los laborales (salariales y otros costes); el pago de las prestaciones por IT de la Seguridad Social; y los derivados de la asistencia sanitaria al trabajador. Un informe realizado por la Asociación de Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC, 2011) reveló que el absentismo por causas ocasionales provocó unos costes directos de 10840 millones de euros en España en 2010, lo que representa un 1.15% del Producto Interior Bruto (PIB), con un coste laboral medio para las empresas españolas de 30324 euros por trabajador (ver Tabla 2), de los cuales 22503 euros corresponden al salarial y 7821 euros a otros, entre ellos las cotizaciones obligatorias.

Tabla 2: Desglose del coste laboral medio de las ausencias en España (2007-2010)

AÑOS	Coste total anual	Coste salarial total anual	Otros costes	Costes por percepciones no salariales	Coste cotizaciones obligatorias	Subvenciones y bonific. de la S.S.
2007	27843	20558	7285	1092	6426	234
2008	29183	21600	7583	1180	6627	225
2009	30202	22296	7906	1358	6785	237
2010	30324	22503	7821	1254	6807	240
Tasa anual 2007-2010	2.9%	3.1%	2.4%	4.7%	1.9%	0.8%

Nota. De "Absentismo laboral en tiempos de crisis" PIMEC, 2011, p.15. Reproducido con autorización

Por tanto, entre las repercusiones del absentismo, destaca notablemente el efecto de los costes laborales. El Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011b) define el *coste laboral* como el coste total en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo, compuesto por el coste salarial y otros costes como las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social. El *coste salarial* comprende todas las remuneraciones brutas realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena.

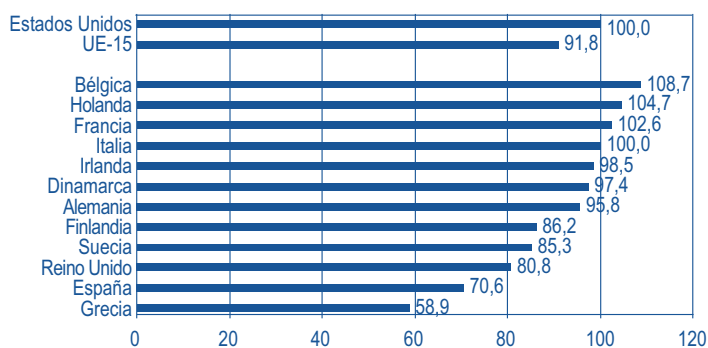
Se puede emplear, como referencia para la consulta de estos datos, la Encuesta del Coste Laboral (INE), realizada como respuesta a la exigencia marcada en los reglamentos de la UE, que solicita a los Estados miembros que informen sobre la estructura y el nivel del coste de la mano de obra con criterios comunes para proveer resultados comparables, especificando el significado de los conceptos que se someten a

análisis. En los resultados de la última encuesta española (INE, 2011b) se observa que el *coste laboral* de las empresas disminuyó un 0.3% en el cuarto trimestre de 2010 respecto al mismo periodo de 2009 situándose en 2642.17 euros. El *coste salarial* por trabajador y mes se mantuvo en términos interanuales, con 1992.90 euros de media, el resto de costes disminuyeron un 1%, situándose en 649.27 euros por trabajador y mes. Sin embargo, el *coste laboral por hora efectiva* aumentó un 1.1% en el cuarto trimestre de 2010 respecto al mismo periodo del año anterior.

Unido a lo anterior, la Comisión de expertos para el diálogo social advertía del ascenso en España, hasta hace relativamente pocos años en comparación a la Europa de los 15, de *los costes laborales unitarios*, expresados como el cociente entre los salarios en términos nominales y la productividad en términos reales (MTAS, 2005). La baja productividad (relación entre lo que producimos y los recursos destinados para ello) caracterizó a nuestro país hasta 2005 (ver Figura 2). Sin embargo, como señala PIMEC (2011), es a partir de ese año cuando se produce un cambio de tendencia con un incremento anual por hora trabajada del 1.5% entre 2005 y 2010, debido principalmente a que la destrucción de empleo ha conducido a una reducción de horas de trabajo posibilitando el ajuste de los recursos humanos de las empresas a la producción real.

Por otra parte, el coste de la Seguridad Social y el pago de las prestaciones económicas a los trabajadores en situación de IT, han protagonizado un elevado ascenso durante años, según se recoge en las estadísticas publicadas en diferentes países.

Figura 2: Productividad por hora trabajada en UE-15 y Estados Unidos (2001)



Comisión de Expertos (2005). Extraído de Bureau of Labor Statistics, EUROSTAT y OCDE.

No hay datos disponibles de horas trabajadas para Austria, Luxemburgo y Portugal, por lo que el valor excluye a estos tres países

Nota. De "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas". Informe de la comisión de expertos para el diálogo social. 2005, p.90. Reproducido con autorización.

En Europa, desde los años 90, se venía observando una tendencia al alza tanto en la licencia por enfermedad, como en el pago de las prestaciones de los Regímenes de la Seguridad Social, fundamentalmente apreciada en los países nórdicos, como Suecia y Noruega, para los que la IT ha supuesto una carga económica creciente desde los años 80, con un gasto total por subsidio de enfermedad en 2002 de 5.4 billones de euros en Noruega y 4.2 billones en Suecia, con anterioridad, Dinamarca alcanzó 4.16 billones de euros en 2001. Como respuesta, estos Gobiernos han ido diseñado estrategias de intervención y prevención del absentismo; tal es el caso del Gobierno danés que en diciembre de 2003 lanzó un plan de acción con 23 propuestas específicas dirigidas a reducir los niveles de ausencia por enfermedad, cuyo objetivo principal era modernizar y simplificar el esquema del subsidio de enfermedad priorizando las actuaciones que debían emprender las empresas de forma preventiva (Eurofound, 2004). En Suecia, el aumento del absentismo por enfermedad de larga duración (más de 6 meses) impulsó que el Gobierno desarrollara un programa de acción con el objetivo de reducir la licencia por enfermedad al 50% hasta 2008, empleando medidas como otorgar licencias de enfermedad de media jornada, en lugar de jornada completa, o derivar la principal responsabilidad del absentismo al empresario para una actuación en prevención primaria sobre las condiciones y el ambiente de trabajo (Eurofound, 2003a).

En España, el Consejo Económico y Social (CES, 2005) destacaba que, tras el sistema de pensiones, la IT era la prestación económica más importante, con unos costes de 5312.5 millones de euros en 2004. Por otra parte, el sindicato Comisiones Obreras (CCOO, 2011) recientemente señalaba el cambio de tendencia de este indicador, tras analizar los resultados de un informe presentado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en marzo de 2011, en el que se refleja como de un crecimiento interanual de gasto del 14.45% en el ejercicio 2004 se pasó a un -4.92% en el ejercicio 2008 y a un -11.53% en octubre de 2009. Estos resultados, que sitúan a España en valores inferiores a la media de la UE, los atribuye el INSS a una mejora de los procesos de gestión y al establecimiento de convenios entre este organismo, las Comunidades Autónomas y las mutuas. De hecho, fruto de los convenios de colaboración entre la Seguridad Social y las Consejerías de Sanidad de las Comunidades Autónomas en 2008 se destinaron para el control de la IT un total de 294.78 millones de euros que lograron la contención del aumento interanual del gasto en prestaciones CES (2009).

De lo expuesto se desprende el valor añadido que el estudio y la gestión del absentismo laboral supone para el control del gasto. Un hecho que, además, permitiría justificar que estos beneficios derivan de la inversión en la mejora de la calidad de vida y el bienestar en el trabajo (Cooper y Dewe, 2008). Este último argumento integra una de las dos estrategias empleadas en Europa por los Gobiernos para abordar el absentismo laboral; y que permite diferenciar, como señala Cabrita (2010), entre un modelo de gestión fundamentado en la promoción del bienestar y de la salud en el trabajo, frecuente en países como Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Noruega; y otro modelo, adoptado fundamentalmente en la Europa oriental, que acentúa el



control del gasto con una creciente preocupación por la reducción de los costes del absentismo, principalmente de los derivados de los sistemas públicos de la Seguridad Social, y desarrolla acciones basadas en la reducción del grado de cobertura o la cuantía del subsidio por enfermedad. El resto de países europeos se sitúan entre ambos modelos.

En España, ocasionalmente, se han aprobado *instrucciones* por parte de los Gobiernos en materia de Seguridad Social, dirigidas a frenar el gasto y eliminar el fraude mediante un mayor control de los procesos de baja por enfermedad. Algunas de estas medidas, destinadas a la reducción del gasto, se pueden fechar en el año 1972. Son programas desarrollados por el Gobierno tras la constancia del abuso y uso fraudulento de las situaciones de IT y, por tanto, son estrategias que responden a situaciones concretas una vez que se ha materializado el problema. Un caso que denotaba dicha situación se observó en el uso de la IT, por parte de algunos trabajadores, como fórmula para no quedar inactivos ante un posible cese o despido, lo que provocó que durante una determinada época en España se elevase el porcentaje de bajas varios días antes de la terminación de los contratos o de la prestación por desempleo, forzando al Gobierno a adoptar medidas urgentes para la lucha contra el fraude en los años 90 (Ley 24/2001).

Unido al control del fraude, otras medidas desarrolladas en España tienen por objeto frenar el elevado porcentaje de gasto indebido de la IT, como consecuencia de la duración excesiva de determinados procesos de bajas. Así se señala en el informe sobre las actuaciones de control de los casos de ITCC realizado por el INSS (2001), en el que se destaca que un 35.33% de los trabajadores solicitaron el alta inmediata tras recibir la citación para acudir a control médico, lo que constata, según el informe, que todos ellos eran procesos prolongados injustificadamente. Jiménez y Romay (2005) presentaron conclusiones similares al indicar que en 1994 el 34% de los trabajadores se encontraban incorrectamente en situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT, actual IT). Todo ello, unido a la constancia por parte del Gobierno de que determinados casos de IT no se ajustaban a los estándares de duración establecidos, condujo a que en 1992 se aprobase el Real Decreto Ley 5/92 y la Ley 28/92 de Medidas Presupuestarias urgentes para la contención del gasto, que supuso uno de los mayores cambios hasta la fecha en materia de IT, ya que, a partir de entonces se transfirió al empresario el pago del abono del subsidio; lo que permitió ahorrar al Gobierno alrededor de 601 millones de euros. No obstante, entre las conclusiones que destaca AMAT (2009) en su informe sobre ITCC, advierte que:

“El coste directo en el que incurren los empresarios por el pago de prestaciones económicas por enfermedad común, bajo la hipótesis de que solo se hacen cargo de las prestaciones económicas entre el día 4º y el 15º, estimando una duración media de los procesos de 5 y 10 días, se sitúa en un rango de entre: 565 millones de euros y 1101 millones de euros. (a esto habría que añadir otra serie de gastos derivados de la sustitución de personal, la formación, la reorganización de tareas, retraso en la entrega de pedidos, efectos sobre el clima laboral, etcétera)” (p.11).

Sin embargo, las diferentes reformas y las medidas implementadas no supusieron una mejora considerable en la contención del gasto y del fraude; sino que, trasladaron el problema a la patronal, que se vio obligada a liderar propuestas para mejorar dicha gestión. La capacidad de control de las situaciones de fraude por parte del empresario se recogen en el Real Decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 20.4.). El Servicio de Asesoramiento Mediación y Arbitraje de Reino Unido (ACAS) publicó una guía de orientación *Discipline and Grievances at Work* en la que se recoge una serie de sugerencias para la actuación de los empresarios en casos de absentismo corto y persistente (ACAS, 2008).

En resumen, gran parte de las medidas e iniciativas planteadas constituyen reformas todavía inacabadas, cuya falta de eficacia se demuestra en la alta frecuencia con la que la IT enmascara comportamientos fraudulentos, incluso denunciados por la Seguridad Social, y que llegan a suponer un 14% del total (Romay y Santín, 2003). De hecho, en la actualidad se continúa denunciando lo mismo, según concluye el último informe de evaluación de las medidas de racionalización y mejora de la IT, realizado por AEVAL (Pérez-Durantéz, 2009), en el que se destaca que un 20% de los procesos de IT en España tienen una duración excesiva y causan un incremento del 30% del tiempo total de baja, lo que justifica que se produzca una elevada frecuencia de altas previas a los reconocimientos médicos o incomparecencias a las actividades de control, tras recibir las citaciones por parte del INSS.

Parece, por tanto, necesario y urgente establecer acuerdos para la gestión y mejora de los resultados de absentismo. Sin embargo, habría que evitar las dificultades que surgen en el desarrollo e implementación de estrategias y programas eficaces en materia de absentismo laboral y que, por una parte, se deben, como señalaba Gutiérrez (1983), a la escasa relevancia que se le ha concedido en este país al absentismo y, por otra, a la dificultad de encontrar acuerdos cuando se percibe el absentismo como un problema relevante, fundamentalmente en época de crisis económica, en la que este fenómeno sí acapara la atención de los diferentes agentes implicados -gobierno, empresarios y sindicatos- que debaten sobre la necesidad de regularlo, controlarlo y reducirlo, convirtiéndose en un tema primordial en pactos y convenios de negociación colectiva.

Como respuesta, la Disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social recoge explícitamente que "las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Instituto Nacional de la Seguridad Social deben desarrollar programas y criterios de colaboración para controlar de manera más eficaz los costes empresariales derivados de los procesos de IT de duración inferior a 15 días". Del mismo modo, la reforma del Pacto de Toledo dirige la recomendación décima a la lucha contra el fraude, con la insistencia por parte de la Comisión, de la necesidad de avanzar en la adopción de medidas para incrementar los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones de IT e invalidez, a fin de evitar el

absentismo injustificado, su utilización como mecanismo alternativo al desempleo o a la jubilación, u otras prácticas abusivas (MTIN, 2011b).

Cabe destacar, que la reforma laboral de 2012 modifica el Artículo 52.d por Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En la nueva redacción del Artículo consta que: "El contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses." Sólo se tendrá en cuenta el Absentismo individual, no el Colectivo y "No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda". Las consecuencias para el trabajador de la extinción del contrato de trabajo por esta causa quedan reseñadas en el artículo 53 del precitado Estatuto de los Trabajadores.

Por último, el R.D. 625/2014 (MEYSS, 2014) regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de duración y posibilita a las Mutuas realizar actividades de comprobación de la procedencia del mantenimiento de la baja de CC desde el primer día (anteriormente desde el decimosexto día de la baja), facilitando el acceso de los médicos de dichas entidades a los informes, pruebas y diagnósticos, respetando siempre la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD). De tal modo que, las mutuas podrán disponer que sus trabajadores protegidos en situación de ITCC sean reconocidos por los médicos, ejerciendo el control y seguimiento desde el primer día, previa citación del trabajador con una antelación mínima de cuatro días hábiles. Las modificaciones, en materia de gestión y control de los procesos de ITCC a cargo de las mutuas establecidas en este RD, entraron en vigor con posterioridad y, por tanto, no afectan a este trabajo, dado que en el periodo de estudio observado se incluyen los procesos de ITCC de los trabajadores adheridos a la Mutua entre 2005 y 2010.



## 2. LOS PLANTEAMIENTOS DEL ABSENTISMO LABORAL

### 2.1 El Absentismo Laboral como un Indicador de Salud Organizacional

Desde el siglo pasado, planteamientos teóricos como los de Hill y Trist (1955) se centraban en la influencia de los factores psicosociales y el estrés en el absentismo y respaldaban una mayor frecuencia de ausencias (de corta duración) entre los jóvenes como una forma de escapar a las exigencias del trabajo. Actualmente existen aportaciones que han especificado algo más la relación entre factor psicosocial (estrés) y consecuencia (absentismo). Darr y Johns (2008) realizan un meta-análisis para determinar si el absentismo es una simple reacción a las condiciones de trabajo nocivas o una respuesta efectiva de enfermedad. Entre sus conclusiones destaca que la ausencia, como mecanismo de huida ante una vivencia de estrés, puede ser en determinados casos una estrategia de afrontamiento o amortiguación ineficaz -por ejemplo en los casos de estrés crónico- y, sin embargo, admisible en otros como respuesta a situaciones de tensión agudas y ocasionales.

Por tanto, en las condiciones de trabajo son los factores de riesgo psicosocial los indicadores más importantes de la ausencia por enfermedad (Christensen et al., 2005). Los factores de riesgo psicosocial comprenden las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización y las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo (OMS, 1984). También, se han definido estos factores como aquellos aspectos del diseño, de la organización y de la gestión del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales, que tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social (Cox y Griffiths, 1996).

El estudio de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en las empresas y la salud o el absentismo no es novedoso. En diferentes países, fundamentalmente del centro y norte de Europa, tanto en instituciones privadas como públicas, se desarrollan líneas de investigación sobre el efecto de los factores psicosociales en la ausencia laboral. Algunos han emprendido estudios y líneas de trabajo concretas desarrolladas sobre amplísimas muestras y años de seguimiento; en Francia, los resultados de los estudios de la Cohorte de *Gazel*, de la empresa nacional del gas y la electricidad, confirman el efecto del ambiente de trabajo y las relaciones sociales en la IT (M. Goldberg et al., 2001). En Reino Unido, los estudios *Whitehall*, iniciados en 1967 en un colectivo de funcionarios británicos para analizar los determinantes sociales de la salud y el absentismo laboral (Marmot et al., 1991), se centraron inicialmente en la investigación de la relación entre el absentismo por síndromes cardíacos y los factores psicosociales, e integraron en sus estudios aspectos como el

efecto del apoyo social en la ausencia por enfermedad y la repercusión de las condiciones de trabajo en la actitud o la voluntad de ausentarse. Sus resultados confirman que la ausencia por enfermedad es un fenómeno complejo en el que se enlaza la enfermedad y el comportamiento encubierto. A partir de 1985, se inició la segunda fase con el objetivo de determinar el efecto de los factores de riesgo psicosocial, el estrés laboral y las desigualdades sociales en la salud mental, la jubilación y el absentismo; entre otras conclusiones, confirman que el apoyo social y el estrés crónico son predictores de la ausencia por enfermedad, de forma que, un estado negativo de este determinará que los empleados permanezcan en casa tanto por enfermedad como por obligaciones sociales, lo que provocará que dicha ausencia se prolongue (Rael et al., 1995). Estos estudios concluyen que el ambiente psicosocial del trabajo predice los índices de ausencia por enfermedad (Head et al., 2006).

Las estadísticas de los diferentes países dan muestra de estos resultados. De hecho, el informe realizado por la Agencia Europea (Eurofound, 2003) corrobora que el absentismo laboral, por problemas de salud, es también un indicador de la gravedad de otros problemas de salud psicológica originados por el trabajo, como la irritabilidad que padece el 11% de los trabajadores europeos, los problemas de insomnio presentes en el 8% y la ansiedad en el 7%; que llegaron a causar en 1999, al menos, un día de baja laboral a un 11% del total de los trabajadores europeos. Hay que añadir, además, como señalan S. Stansfeld, Feeney, Head, Canner et al., (1995), que los factores psicosociales pueden generar patologías que aparentemente no guardan relación con estos y que comienzan produciendo quejas y molestias que posteriormente causan bajas por ITCC, casos que incrementan las tasas de ausencia por enfermedad debidas a trastornos psiquiátricos, convirtiéndose en una importante causa de absentismo laboral por enfermedad.

En referencia a la morbilidad psicosocial, Bowers (2001) destaca que, Imants y Van Zoelen en 1995 estimaron que en los Países Bajos las ausencias por motivos *estrictamente médicos* representaban menos del 20% de todas las bajas por enfermedad, mientras que más del 50% era atribuible a factores psicológicos y a las condiciones relacionadas con el trabajo diferenciando, por tanto, entre ambos grupos. Lo que nos permite concluir que, a principios de los 90, no se entendía que estas últimas comportasen enfermedad o justificaran una IT. Una señal de alerta que nos recuerda que hay que tener presente que los factores psicosociales pueden causar ausencias no concedidas médicamente pero que están relacionadas con la salud, secundarias a respuestas de afrontamiento -conductas de huida o escape- ante el estrés y, por tanto, reflejan una merma de salud, aunque no dispongan de certificado médico o parte de baja (Alexanderson, 1998).

Cabe considerar, por tanto, que las estadísticas actuales reflejen todavía subestimación o falta de registro de las patologías psicosociales o psiquiátricas derivadas de la actividad laboral; de hecho, la Comisión de las Comunidades Europeas (COM, 2002) ha recomendado la necesidad de añadir en el análisis organizacional, más allá de los problemas reconocidos en la enfermedad profesional o el accidente de trabajo, el resto de factores del ambiente de trabajo que actúan sobre la salud.

En cualquier caso, justificada como contingencia laboral o común, se observa un cambio en la morbilidad de la IT, con una tendencia al alza en la de origen psicosocial. La OMS (2001) identifica la depresión como la cuarta enfermedad de mayor presencia en el mundo, previéndose que en 2020 será la segunda, tras la cardiopatía isquémica, y estima, además, que el 28% de la población laboral europea padece estrés y que del 50% al 60% de la IT está relacionada con este trastorno. Además, los trabajadores que necesitan tomar un descanso por estrés, ansiedad u otra alteración relacionada con este, dejan de trabajar durante 20 días consecutivos al año de promedio (Kortum-Margot, 2002). Estas patologías generan el 18% de las bajas de salud con procesos de una duración media de más de dos semanas en el 28% (duplicándose la duración en determinados sectores), según la Agencia Europea para la Seguridad e Higiene en el Trabajo (Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas, 2001). Con el agravante de que los trabajadores en IT de larga duración por este diagnóstico tienen una probabilidad muy baja de volver a trabajar, según concluye Zijlstra (2003) tras analizar el impacto del estrés en siete países de la UE.

## 2.2 Los Enfoques del Absentismo Laboral

Los primeros planteamientos teóricos del absentismo laboral se pueden fechar en 1921 con propuestas como las de Emil Frankel que ha contribuido a la elaboración de diferentes *supuestos*, calificados así por Gutiérrez (1984), por cuanto constituyen principios de interpretación de un fenómeno “no expresamente enunciado ni articulado” (Ortiz, 2003 p.47). Estos dieron lugar a que apareciesen diferentes definiciones y clasificaciones dependiendo del enfoque concreto adoptado, lo que derivó en visiones parciales que, aun mejorando su conocimiento, también han generado limitaciones para el desarrollo de supuestos de mayor alcance. Este es el caso de los estudios desarrollados desde el enfoque empresarial que, como señala Ortiz, se centran y limitan a la organización, y obvian la vertiente social y cultural del absentismo.

Varios han sido los criterios empleados para clasificar y distinguir el absentismo laboral. Alexanderson (1998), emplea diferentes criterios, por una parte, clasifica el absentismo diferenciando entre el tipo de ausencia; por otra, en función de la categorización de los factores explicativos de cada nivel de análisis (persona, puesto, organización y entorno); y finalmente por la categorización de las teorías explicativas desarrolladas en cada uno de estos niveles. En cuanto al primer criterio, para clasificar absentismo, los autores generalmente se basan en su dicotomía distinguiendo entre el absentismo justificado/no justificado. Así proponen Helland y Landaunt (1981) diferenciar entre los tipos de absentismo certificado/no certificado, autorizado/no autorizado, concedido/no concedido, legítimo/ilegítimo, excusado/sin excusa, necesarios/innecesarios; en la misma línea, Searle (1986) habla del justificado/injustificado o el evitable/inevitable; Reidy (1990) distingue entre el voluntario/involuntario y el sancionado/no sancionado; y Marmot et al. (1991), entre el absentismo relacionado/no relacionado con la salud. En cuanto al segundo criterio, la ausencia por enfermedad se concibe como un fenómeno multifactorial cuyas variables antecedentes se sitúan a diferentes niveles, distinguiendo entre el indivi-

dual, el organizacional y grupal (factores de riesgo laboral y condiciones de trabajo) y el “geográfico” o nacional (mercado laboral y régimen de Seguridad Social, entre otros). En referencia al tercer criterio, señala la autora que las teorías se basan en diferentes tradiciones científicas: por un lado, las que estudian el proceso de ausencia individual y, por otro, las que lo hacen de una población, así como se diferencian por el nivel de análisis adoptado para estudiar las causas o factores relacionados con el absentismo. En cualquier caso, destaca que todas las disciplinas científicas, sociología, psicología, economía y medicina, han desarrollado teorías en estos niveles estructurales (1998, p.243).

Thebaud, Lert y Goldberg (1982) presentan una de las primeras clasificaciones basadas en el nivel de análisis adoptado para estudiar los factores relacionados con el absentismo y distinguen entre los estudios *funcionalistas* y *los analíticos*. Los primeros, lo describen como una respuesta individual de adaptación a las condiciones de trabajo del sistema de producción industrial, y destacan como precedente del absentismo fundamentalmente la actitud hacia el trabajo. Los segundos, conciben el absentismo, desde una vertiente social, como una manifestación de los conflictos entre asalariados y patronos, una lucha individual y/o colectiva.

Moncada (2000, p.24), a partir de las aportaciones de Alexanderson (1998), distingue entre los factores explicativos de la IT de nivel micro (condiciones sociales y características personales), meso (condiciones de la empresa y el lugar de trabajo) y macro (la estructura del mercado, el clima de la zona, el ciclo económico, la práctica sanitaria y la estructura de la Seguridad Social). Kaiser (1998) y A. K. Nielsen (2008) diferencian entre el nivel individual, social y económico. Kristensen (1991) distingue entre: (a) los factores o condiciones de la sociedad; (b) las condiciones de trabajo y organización; (c) las condiciones y riesgos del puesto; (d) las condiciones sociales de la persona y, finalmente, (e) las condiciones personales.

El tercer criterio expuesto por Alexanderson (1998), como se ha destacado con anterioridad, distingue entre las disciplinas científicas que han abordado el estudio del absentismo laboral. Estas, como explican Harrison y Martocchio (1998), parten de paradigmas diferentes, como el de la economía, las ciencias políticas, el derecho, la sociología, la medicina y la psicología, pero sus puntos de vista han aportado ideas nuevas en el estudio de este fenómeno. Otros autores como Briner (1996), se sirve de los planteamientos adoptados en estas disciplinas y establece una clasificación de modelos del absentismo diferenciando entre los factores causales que cada una de estas propone, de tal modo que, en el *Modelo Médico*, la causa principal de la ausencia es la lesión o la enfermedad, en el *Modelo de Desviación* el absentismo se justifica por la actitud particularmente negativa de algunas personas como la falta de compromiso, el *Modelo del Retiro* propone que los empleados utilizan la ausencia como medio para alejarse de las condiciones de trabajo y de las tareas desagradables e insatisfactorias, el *Modelo Económico* plantea que el ocio y las actividades fuera del trabajo son juzgadas por el empleado, valorando cuál le compensa más, de modo que no asiste al trabajo para no renunciar a estas, y, por último, el *Modelo*



*Cultural*, desde el que se identifican las causas de ausencia en el contexto social de la organización y la forma en que las actitudes y normas compartidas por el grupo influyen en la ausencia, de modo que, si se percibe un nivel de absentismo menor que el de los compañeros, es más fácil ausentarse.

En cualquier caso, como apunta Johns (2003), ha quedado constancia de que la diversidad metodológica ha mejorado nuestra comprensión del absentismo laboral, el cual se ha beneficiado de los intereses de una amplia variedad de disciplinas académicas, entre otras: psicología, sociología, administración, medicina, rehabilitación, economía, ergonomía, enfermería, derecho, salud pública y las relaciones laborales; disciplinas que disponen de metodologías, fuentes de datos y niveles de análisis que operan de manera complementaria para aclarar la naturaleza del absentismo.

### 2.2.1 El Enfoque Legal

Las aportaciones realizadas por Ribaya (1995) permiten describir el concepto de absentismo que adopta este enfoque según el cual se entiende como el incumplimiento del deber de prestar un desempeño a cambio del salario previamente pactado entre las partes. Se parte del compromiso empleado-empendedor para la realización de una determinada tarea, en un tiempo y horario laboral establecido, de modo que, cualquier conducta de abandono, ya sea un retraso, la salida antes de tiempo o la no asistencia al trabajo, supone un incumplimiento de la jornada de trabajo que, en función del motivo alegado para su justificación, conllevará un tratamiento diferente. Se clasifica en función de lo contemplado en el derecho laboral por el que se rige y diferencia entre el absentismo legal o involuntario, durante el cual el empleado continuaría percibiendo su remuneración (enfermedad, accidente, licencias legales, maternidad y adopción, etc.) y que además representa un coste para la empresa; y el absentismo personal o voluntario, debido a permisos particulares, ausencias no autorizadas o conflictos laborales, que, aun no retribuido, supone un coste de oportunidad para la empresa.

Estos estudios analizan la fórmula empleada por el trabajador para justificar la ausencia al trabajo con independencia del motivo real que la ha provocado. No se indaga en la causa real, ni en la actitud y la motivación que subyace al hecho, sino que considera el motivo declarado que ha determinado su ocurrencia, independientemente de su veracidad. En este enfoque también se puede revisar el trabajo de Molinera (2001).

### 2.2.2 El Enfoque Económico

Se inicia con el paradigma neoclásico y concibe el absentismo como una respuesta a ciertos factores exógenos (Cloud, 2000). *El modelo neoclásico de oferta* justifica el comportamiento absentista según las horas de trabajo invertidas por el trabajador, de tal modo que, la relación marginal de sustitución ocio-consumo ha de igualar al salario de mercado, lo que supondría que, en una situación de crisis o recesión eco-

nómica, dado el elevado nivel de paro, si el trabajador se ve obligado a trabajar con un salario inferior, empleará la ausencia como mecanismo para volver a ajustar la jornada a las horas que entiende apropiadas (Brown y Sessions, 1996).

A este modelo le sucede el planteamiento del *Salario Hedónico*, desde el que se considera el absentismo no solo respuesta a una motivación exclusivamente monetaria. Destacan los trabajos de Allen (1981), quien enfatiza el papel activo de la empresa y el trabajador, por ejemplo, para negociar las condiciones contractuales y el nivel de ausencia, relacionado con los incentivos monetarios. Los trabajadores compensarán las diferencias salariales empleando el absentismo. Sin embargo, hay que considerar que las teorías económicas explican este fenómeno en dos direcciones, por una parte, según la preferencia individual y, por otra, en función de la cantidad de ausencias que pueden ser toleradas por los empleadores.

El enfoque económico se basa en el supuesto de que el tiempo fuera del trabajo tiene un valor positivo para la persona, quien finalmente toma la decisión racional de estar ausente para lograr ciertas recompensas (Nielsen, 2008). Así, los empleados cuya utilidad del ocio supera los ingresos salariales, maximizan su beneficio aumentando su tiempo de ocio frente al de trabajo. Se concibe el absentismo como resultado del binomio ocio/trabajo, de modo que, como propone Kaiser (1998, p.88), se entiende que en un momento determinado un trabajador manifestara un comportamiento absentista, siempre y cuando el beneficio marginal percibido de la ausencia supere al de su coste marginal percibido.

El empleado, además, valora previamente el volumen de absentismo capaz de soportar su empresa determinado por la tecnología de producción utilizada, del mismo modo que la empresa valora la cantidad de absentismo que es capaz de asumir en función de su coste/beneficio (Mesa y Kaemffer, 2004).

Desde este punto de vista, adquieren significado propuestas como las del *salario de eficiencia* de Barmby, Sessions, y Treble (1994), un sistema de compensación en modo de salario o incentivo para evitar las ausencias de los trabajadores. Apunta Kaiser (1998, p.90) que, aunque en la literatura encontramos diferentes modelos en economía, el hilo conductor común es que las fuerzas económicas crean incentivos que afectan al grado y al patrón de comportamiento de ausencia observado.

El objetivo de los planteamientos económicos no es tanto analizar el origen del absentismo como identificarlo y diferenciarlo en función de la repercusión económica que supongan para la empresa, siendo este el parámetro que fundamenta su definición y clasificación. Una limitación que se podría señalar, finalmente, es que consideran el tiempo de *no trabajo* tan solo como *ocio*, obviando que la motivación de la ausencia puede variar con el tiempo, así como las necesidades personales familiares u otros impedimentos para asistir al trabajo (Kaiser, 1998).

### 2.2.3 El Enfoque Sanitario

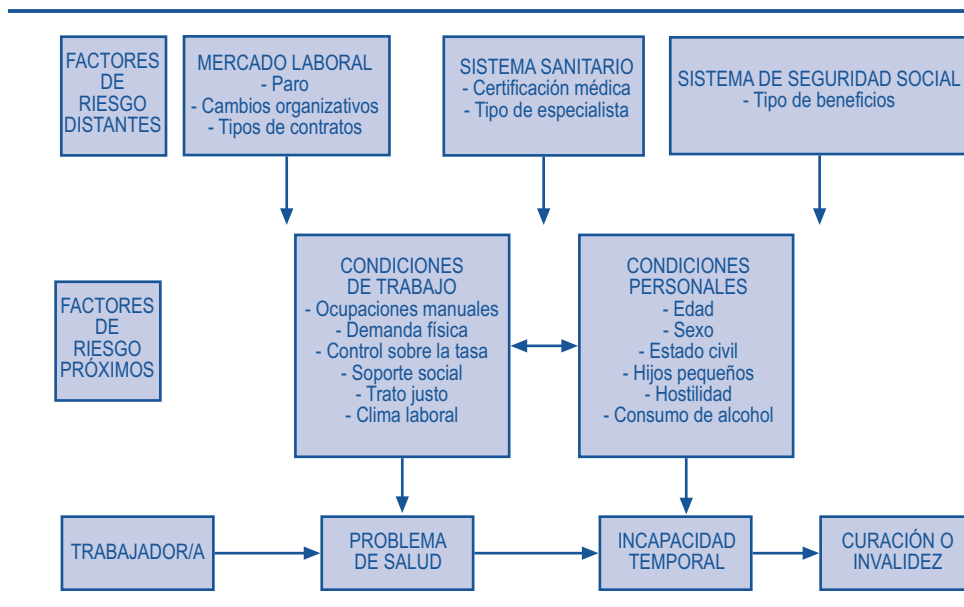
Este es el enfoque desde el que más se ha abordado el estudio del absentismo justificado por enfermedad, si bien es cierto que, se centra fundamentalmente en el estudio de la morbilidad y el diagnóstico de los procesos con el propósito de determinar su etiología y el pronóstico de las enfermedades y accidentes, así como, de registrar estadísticas que permitan un mayor conocimiento y control de las mismas. Apunta Álvarez (1999) que Vernon y Bedford (1923), como especialistas en medicina del trabajo, realizaron uno de los estudios considerados pioneros desde este enfoque; en España, se señalan los trabajos de Gili (1977) y Úbeda y López (1986).

En la actualidad se describe la IT como un complejo proceso que se inicia con la condición de enfermar hasta la situación de permanecer ausente y regresar al trabajo, planteamiento acorde con el enfoque psicológico del absentismo, que prioriza y destaca el papel activo de la persona en la toma de decisión, dado que es el empleado el que decide solicitar la baja y ausentarse del puesto o no. En esta línea, Prins (1990) describe el *comportamiento de enfermar*, en un modelo explicativo de la ausencia involuntaria, e identifica la cantidad de decisiones que el empleado debe tomar antes de solicitar la baja por enfermedad, cada una de las cuales, además, constituye una oportunidad para que la empresa influya en la decisión final del mismo (Kok, 1997).

La IT, como describe Moncada (2000), constituiría un *outcome* de la exposición laboral y extralaboral, así como, un mecanismo de defensa para proteger o restablecer la salud. El diagnóstico médico tendría una importancia secundaria -fundamentalmente en las bajas de etiología psicosocial-, convirtiéndose en una estrategia individual ante determinadas exigencias laborales, es decir, un medio que permite proteger la salud amenazada (Kristensen, 1991; Benavides, Benach, Moncada, Vahtera y Kivimaki, 2001).

En la Figura 3 se expone, como ejemplo, el modelo descrito por Benavides et al. (2003, p.116), quienes, tras una revisión de la bibliografía, agrupan en dos niveles los factores que influyen sobre el proceso que conduce desde un problema de salud a una IT, como consecuencia del efecto de factores (a) en un nivel micro o *proximales*, ligados a las condiciones laborales o personales y (b) factores a un nivel macro o *distales*, relacionados con el mercado laboral, el Sistema de la Seguridad Social y el sistema sanitario.

Figura 3: Factores que influyen en la historia natural de la Incapacidad Temporal



Nota. De "La Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en Cataluña", de Benavides, F., Castejón, E., y Murillo, C., 2003, p.117. © Consejo Económico y Social de Cataluña 2003. Reproducido con autorización.

Una limitación del enfoque sanitario, según North, Syme, Feeney, Head et al., (1993, p. 365), es que la tradición dominante en la investigación de salud pública, centrada en factores de riesgo tales como el tabaquismo o la obesidad, ha obviado la presencia de otros factores relevantes, y por tanto, "las diferentes teorías no eran capaces de explicar completamente los gradientes observados en el absentismo por enfermedad". Estos autores, ante la falta de consideración de una amplia gama de factores causales, probablemente necesarios, señalan la necesidad de adoptar enfoques holísticos que incorporen el estudio de los factores psicosociales; así como, de profundizar en el estudio de otros menos conocidos, como las diferencias socioeconómicas de la ausencia por enfermedad. Debido a que "pocas teorías sobre las bajas por enfermedad han empleado modelos médicos, ni siquiera teorías nosológicas, quizá como respuesta a la inexistencia de un marco teórico claro" (Alexanderson, 1998, p. 246).

### 2.2.4 El Enfoque Psicológico

El estudio del absentismo desde el enfoque psicológico se remonta a 1932, año en el que se fechan los primeros trabajos de investigación realizados por Kornhauser y Sharp sobre la relación de las actitudes de los empleados y el absentismo (Johns, 2007). Harrison y Martocchio (1998) enumeran algunas de las aportaciones realizadas

por otros autores en esta disciplina, entre las que destacan la revisión de la literatura de absentismo presentada en 1997 por Muchinsky y los estudios iniciales ordenados cronológicamente de Johns y Nicholson (1982), Goodman y Atkin (1984), Brooke (1986), Rhodes y Steers (1990), Hackett y Guion (1985).

Tras una extenso análisis de la literatura especializada y de las aportaciones de la psicología al estudio de esta conducta, Allegro y Veerman (1998, p.126) concluyen que las teorías que inicialmente se emplearon para explicar el absentismo por enfermedad fueron las de la *psicología organizacional*; e identifican los tres planteamientos que, en aquella época, “competían para demostrar los factores o grupos de factores que mejor lo explicaban: (a) la Teoría del Cambio (Chadwick-Jones, Nicholson y Brown, 1982), (b) la Teoría de la Equidad (Dittrich y Carrell, 1979) y (c) la Teoría de Valor-Expectativa (Morgan y Herman, 1976)”. Finalmente, añaden las contribuciones de otras teorías influyentes como la teoría del Rol (Gupta y Beehr, 1979), las teorías del Liderazgo (Johns, 1978), las de los Sistemas Sociotécnicos (Allegro, 1973) y el modelo de las Características del Trabajo (Hackman y Lawler, 1971)”. Sin embargo, Allegro y Veerman (p.128) consideran que cada una de estas teorías iniciales tan solo poseían un valor parcial y, por tanto, resultaban escasas en la explicación global del absentismo, pues enfatizaban la motivación y la satisfacción en el trabajo; esto dio lugar a que se incluyeran nuevas aportaciones, propuestas por la *psicosociología*, que posibilitaron el desarrollo de teorías de gran valor para la explicación de ciertos aspectos del absentismo por enfermedad, especialmente la frecuencia.

#### 2.2.4.1 La clasificación de las variables relacionadas con el absentismo

Una de las clasificaciones de las variables precedentes del absentismo laboral desde el punto de vista de la psicología, que ha perdurado en la investigación, fue desarrollada por Johns y Nicholson (1982) quienes distinguen entre: (a) los “factores” que tiran (*pull*) y (b) los que empujan (*push*) a una persona del trabajo y del hogar u otros intereses privados.

Desde entonces, esta clasificación ha sido referencia para los investigadores que tratan de identificar las variables que inciden en la IT. Denominados también como factores de presencia y factores de ausencia, positiva o negativa en ambos casos (Kristensen, 1991), son de naturaleza independiente y no son constantes, ni el tiempo, ni entre personas y culturas. Hay que considerar entre ellos, como señala Moncada (2000), los circuitos administrativos y de gestión de la IT, los cambios de las necesidades reproductivas del empleado (aludiendo al doble rol trabajo-familia), los estados de salud y su percepción, y los recursos de las personas. E incluso otros factores que, como advierte Alexanderson (1998), es ciertamente difícil encontrar en investigaciones, como: el acceso a la guardería, la asistencia sanitaria, el transporte público, los servicios de ayuda a domicilio para familiares ancianos o enfermos; y otro nivel, la prevalencia de la violencia local o las epidemias debidas a una calidad inferior de agua o los alimentos en determinadas regiones.

En esta clasificación fundamenta la recientemente propuesta por Peiró, Rodríguez y González (2008) para describir (a) los factores que tiran (*pull*) del trabajador o lo atraen hacia el exterior, debido a motivos personales como la salud, las responsabilidades personales y familiares, los compromisos sociales, entre otros, y que, al chocar con las obligaciones laborales, inducen a la ausencia; (b) los factores que empujan (*push*) al empleado fuera de la organización como consecuencia de la exposición a determinadas condiciones laborales o el desempeño de su trabajo, factores que implican un riesgo para su salud y pueden derivar en estrés y tensión, provocando absentismo; y (c) los factores *moduladores* de la relación entre el absentismo y los factores *pull* y *push*, que son aquellos derivados de la organización y la gestión de la empresa, principalmente la cultura organizacional y los sistemas de gestión del absentismo que condicionan su incidencia. Además, los autores confirman que, la relación entre estos factores y el comportamiento de ausencia de un empleado no es directa, ni lineal.

#### 2.2.4.2 El punto de vista de la psicología individual

Desde este enfoque, adoptado inicialmente en psicología para la investigación del absentismo, se concibe como una conducta individual, respuesta a determinadas condiciones y exigencias laborales, cuya motivación está determinada principalmente por las características personales (género, edad y personalidad).

Con una notable influencia de las teorías elaboradas por Hill y Tris en los años 50 (Johns, 2008), se interpreta la ausencia temporal como una respuesta al trabajo insatisfactorio, un comportamiento que, además, puede ser aprendido por otros empleados. Compatible con la corriente de las relaciones humanas, que dominó el pensamiento de los psicólogos industriales y del comportamiento organizacional, califica el absentismo como un indicador individual de ineficacia laboral. Estos autores (Hill y Trist, 1955) “fueron quizá los primeros en sugerir que la tensión relacionada con el trabajo provoca que muchas personas intenten escapar o retirarse del lugar de trabajo ausentándose” (Darr y Johns, 2008, p. 295)

#### 2.2.4.3 El punto de vista de la psicología social

Desde este punto de vista, la ausencia se considera un fenómeno cuya raíz proviene de procesos y resultados grupales. Supone la interdependencia entre los trabajadores implicados con compañeros, subordinados y superiores (Chadwick-Jones et al., 1982). Aportaciones recientes, como la de Iverson, Buttigieg y Maguire (2003), mantienen que, en la actualidad, se ha superado la deficiencia de basar los estudios de absentismo tan solo en aspectos individuales, admitiendo que el comportamiento colectivo puede tener un impacto importante en las normas de la ausencia, es decir, que la cultura existente afecta potencialmente a los niveles de ausencia individual. Por medio de la cultura de absentismo el empleado aprende tanto las conductas usuales en una organización acerca del absentismo asumible o legitimado por el resto y sin repercusiones negativas, como la capacidad que tiene de ausentarse, que depen-

de de los sistemas de gestión, la supervisión o la ausencia de control organizativo. En definitiva, se aprende de otros y se observa lo que es admitido organizacionalmente. Johns (2008) señala que la investigación de los determinantes sociales de la ausencia, se desarrolla a partir de las teorías de *la cultura de la ausencia* y mantiene que: (a) existe una importante variación de los niveles de absentismo entre las diferentes estructuras sociales (grupos de trabajo, departamentos, plantas, industrias, ocupaciones o países), (b) las variables que supuestamente representan los procesos sociales son comunes y “convincientes” correlatos del absentismo –como la percepción de la equidad y la cohesión grupal– que tienden a estar negativamente correlacionados con la ausencia, especialmente cuando se expresa en un nivel grupal; así como, las expectativas de cómo el resto reacciona ante la ausencia; y que (c) la mejor evidencia de la existencia de las culturas de la ausencia revela que, la opinión que se tienen sobre esta en una unidad de trabajo conformará la asistencia de cada miembro de esa unidad a un nivel individual. Finalmente, destaca la necesidad de incluir en los estudios de absentismo la investigación entre diferentes culturas, así como los análisis centrados en los determinantes no laborales de la ausencia, por ejemplo, la diversidad de los patrones de comportamiento entre países.

#### 2.2.4.4 El punto de vista integrador

Desde este punto de vista se analizan las variables explicativas del absentismo tanto del planteamiento individual como del social, situando la unidad de análisis a niveles micro, meso y macro.

Se concibe el absentismo como una decisión final del empleado en la que han influido, por una parte, variables internas de la organización, como la cultura del absentismo y los sistemas de gestión empresarial; y por otra, variables externas, como las responsabilidades familiares y sociales, el contexto sociolaboral, la ley de oferta-demanda y los sistemas de gestión y protección de la Seguridad Social específicos de cada país, que determinarán la capacidad percibida de asistir.

Las aportaciones realizadas por la diferentes especialidades de la psicología han contribuido a que se consoliden estos planteamientos integradores que parten de las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones (psicología industrial), fundamentalmente las centradas en el análisis de las condiciones de trabajo, los factores de riesgo psicosocial y su efecto en la salud y el absentismo; e incorporan las propuestas actuales de la *Psicología de la Salud Ocupacional*, “una interfaz entre la psicología laboral e institucional y la seguridad y la salud ocupacionales” (Leka et al., 2003, p.7) propuesta por un equipo de académicos que en 1990 observó la potencialidad de aplicar la psicología al desarrollo de entornos de trabajo saludables, como entornos organizacionales que permiten usar el talento, conseguir un alto rendimiento, una alta satisfacción y bienestar (Leka y Houdmont, 2010).

### 2.3 Los Modelos Psicosociales Explicativos del Absentismo Laboral

Tanto los modelos psicológicos, como los sanitarios, explican el proceso de enfermar-recuperarse-reincorporarse al trabajo como un proceso decisional en el que no solo interviene el factor salud, sino variables multinivel (persona, organización y entorno) que determinarán la decisión de coger o no la baja por IT y el alta para la reincorporación al trabajo. Los factores que inciden en este proceso -la autopercepción de salud del trabajador, la capacidad para asistir y la motivación para ausentarse- son los componentes básicos de los modelos psicosociales y los modelos integradores de presencia, como se expone a continuación.

Una premisa básica para el desarrollo de un modelo de absentismo, como apunta Nicholson (1977), es considerar la definición de la que se parte y sus causas. Este autor marcó decisivamente las investigaciones posteriores a los años 70 y elaboró un modelo explicativo que, en primer lugar, diferencia en un continuo entre el absentismo *A*, inevitable e integrado por las ausencias involuntarias, y el *B*, una elección voluntaria controlada por el trabajador consecuencia de factores psicológicos; y en segundo, analiza los factores que influyen en el absentismo discrecional (voluntario), cuyo fin es poder motivar a los trabajadores para que finalicen las faltas "prescindibles" (evitables). Finalmente, introduce uno de los elementos que resultará fundamental en la concepción del *modelo integrado de presencia*, al justificar no solo el comportamiento absentista en las motivaciones individuales, sino en el intercambio social entre el empleado y la organización y de este con el resto de compañeros, en el cual las normas del grupo imponen los límites.

Basados en los trabajos elaborados por Hill y Trist en los años 50, la tipología de *las culturas de absentismo* elaborada por Nicholson y Johns (1985) describe las creencias y prácticas que influyen en la totalidad de ausencias del grupo de empleados de una organización, tanto en su frecuencia como en su duración.

Tras una extensa revisión de la bibliografía publicada por la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Nicholson clasifica en tres modelos explicativos las diferentes teorías del Absentismo Laboral: los Modelos de Evitación Laboral, los de Ajuste Laboral y los de Decisión. Esta agrupación de las teorías del absentismo en tres grandes "vectores" (Agulló et al., 2005, p.213) ha resultado determinante en las propuestas que desde entonces se han publicado, y constituye la guía que en este estudio se emplea para ordenar los modelos de absentismo laboral. Aunque, como apunta Ortíz (2003, p.48), "no parece tarea fácil integrar en un solo modelo la mayoría de las evidencias empíricas", razón por la cual, algunos autores interpretan de forma distinta la clasificación inicial propuesta por Nicholson (1977). Por ello, propone la autora como referencia la aportada por Rhodes y Steers (1990), que añade los *Modelos Integrados* (Integrated models of employee attendance) con "una visión más completa de las causas concurrentes en el absentismo".



### 2.3.1 Los Modelos de Evitación Laboral

Describen el absentismo como una conducta de abandono o huida del trabajo resultado de una situación que se valora negativamente. La ausencia es una conducta de defensa y escape (*withdrawal*) ante la exposición a determinadas condiciones de trabajo amenazadoras del equilibrio, el bienestar o la salud personal. Estos modelos se basaron en las aportaciones realizadas por las investigaciones de la satisfacción laboral, que justificaban que la insatisfacción en el trabajo era causa fundamental de la ausencia laboral. Sin embargo, para Ortíz (2003), existen evidencias que descartan la insatisfacción como causa básica del absentismo y muestra resultados contradictorios en torno a esta relación (satisfacción/absentismo), por lo cual no se pueden basar los estudios en la asunción de tal relación como única explicación de este fenómeno.

Considerar el absentismo como una respuesta o estrategia de afrontamiento a las vivencias del estrés laboral, no es novedoso. Kristensen (1991) señalaba que la exposición a situaciones de trabajo muy estresantes podía desencadenar la decisión de solicitar la baja por parte de los trabajadores en caso de enfermedad, convirtiéndose la IT en una conducta de afrontamiento. Recientemente, autores como Johansson y Lundberg (2009) proponen modelos como el de la *flexibilidad de la enfermedad* desde el que se identifican los factores y procesos psicosociales (un conflicto o una situación estresante) como precedentes inmediatos e incentivos para solicitar una baja por IT y que empujan a los trabajadores a la decisión de declararse enfermos.

Sin embargo, autores como Darr y Johns (2008) advierten que la ausencia es un mecanismo de amortiguación ineficaz ante determinadas situaciones de estrés, dado que en ocasiones las fuentes de tensión requieren la presencia y no la ausencia. Probablemente, la ausencia es una respuesta a formas de tensión aguda y no crónica y, en consonancia con el *Modelo Restaurador del Absentismo* desde el que se interpreta como una conducta de adaptación, haciendo referencia a las propuestas de Staw y Oldham (1978), se entiende que “la ausencia podría proporcionar a los empleados una oportunidad de recarga, permitiendo la reposición de los recursos agotados” (p.297). En definitiva, señalan que el absentismo es una estrategia beneficiosa ante situaciones de tensión temporal que ayuda a la recuperación tras aliviar tales estados, pero con efectos a corto plazo que no se mantienen ante nuevas exposiciones a estrés.

### 2.3.2 Los Modelos de Ajuste Laboral

Estos modelos son también conocidos como *Modelos de Adaptación-Inadaptación* (Hill y Trist, 1955) y son los que han predominado en la literatura de absentismo. Se basan en los conceptos de la Escuela de Relaciones Humanas y conciben el absentismo como una conducta integrada en el proceso de socialización que está compuesto de diferentes etapas en las que la ausencia sería la última, y entre las que aparecen otras conductas de abandono como la rotación y las ausencias permitidas, en las cuales el empleado debe ir asumiendo este proceso e integrarse hasta que resulte definitivamente adaptado, o no, a su puesto de trabajo y empresa.

El absentismo es una respuesta a los cambios establecidos en esta relación persona-trabajo fruto de la historia laboral propia, en la que además puede producirse un desajuste del empleado con sus propias demandas (ej. expectativas). Entre los modelos de ajuste laboral, caben destacar las aportaciones desarrolladas por Chadwick-Jones et al. (1982) y Nicholson y Johns (1985), y que, como ya se ha expuesto, permitieron confirmar la influencia de la cultura de absentismo.

### 2.3.3 Los Modelos de Decisión

Como expone Ortíz (2003, p.63), tras la revisión de los trabajos de Vroom (1964) y Lawer y Porter, (1967), “dos corrientes han contribuido al desarrollo de los modelos de decisión sobre absentismo. Estas son, por una parte, la corriente que proviene de la Economía y de la Sociología, que ha dado lugar a los modelos racionales de decisión y, por otra, la corriente propuesta desde la Psicología de las Organizaciones, que ha dado lugar al sistema de expectativa-valencia” desde la que se interpreta que al decidir sobre una determinada conducta, la persona considera la valoración que de la misma se haga externamente.

Se concibe esta conducta como una respuesta racional a la valoración comparativa que realiza el empleado en términos de coste/beneficio sobre la alternativa de acudir o ausentarse. Los también llamados *Modelos de Intercambio* se desarrollaron desde las teorías de la equidad (Adams, 1965) y de la comparación social (Geurts, Buunk, y Schaufeli, 1994) que interpretan el absentismo como un medio empleado por el trabajador para recuperar la equidad no percibida; un proceso de intercambio entre el empleado y la organización, en el que los trabajadores valoran sus propios esfuerzos y recompensas con las de otros, tanto dentro como fuera de la organización actuando en consecuencia para eliminar las desigualdades percibidas. Según la teoría de la comparación social, las personas corregimos nuestras opiniones al compararlas con las del resto. Se mantiene que la norma general de absentismo que finalmente imperará será la norma de ausencia individual *más tolerante* (Kaiser, 1998).

La ausencia es, por tanto, la respuesta consecuente de un análisis del trabajador que sopesa esfuerzo-recompensa, decantándose por la asistencia o la ausencia en función de la que le reporte mayor compensación según lo que él mismo aporta y lo que aportan otros.

Esta clasificación propuesta por Nicholson fue ampliada por Steers y Rhodes (1990) quienes al revisar lo publicado y fruto de sus nuevos planteamientos añaden el modelo integrado de presencia; posteriormente Ortíz (2003) completa la misma con los de Personalidad. Tous y Tendero (2006b), también distinguen entre los modelos de huida, los de decisión, los de Personalidad, con las propuestas de Furnham, y los modelos de análisis psicosocial “centrados tanto en las características y diferencias individuales, las particularidades del tipo de tarea y del trabajo en grupo, y la configuración, división y organización del trabajo” (p. 61), de tal modo que, consideran que en la intersección de estos tres niveles se halla la explicación del fenómeno absentista.

Posteriormente, Peiró et al. (2008) vuelven sobre los llamados modelos de la Cultura de Absentismo. A continuación se describen brevemente cada uno de ellos.

#### 2.3.4 Los Modelos de Personalidad

Estos modelos incorporan el estado de ánimo y los tipos de personalidad de los empleados como variables fundamentales en la explicación de la conducta de ausencia. El estudio de estas variables ha ido acaparando cada vez mayor atención en el estudio del absentismo, aunque como apuntan Iverson y Deery (2001, p.856) son estudios con un largo bagaje dado que "durante casi tres décadas, los investigadores han utilizado conceptos tales como la propensión a la ausencia (Froggatt, 1970; Garrison y Muchinsky, 1977) y la inestabilidad emocional (Porter y Steers, 1973) para explicar estos tipos de comportamiento retirada temporal".

Judge, Thoresen y Martocchio (1997) analizan el grado en que las dimensiones de la personalidad, los cinco grandes factores (neuroticismo, extraversión, responsabilidad, amabilidad y apertura) están relacionadas con la ausencia; sus resultados muestran que la extroversión y la escrupulosidad (responsabilidad) pronostican el absentismo. En realidad la mayor parte de la investigación que relaciona la personalidad y el absentismo se basa en estas cinco dimensiones (L. R. Goldberg, 1990 y Costa y McCrae, 1990); sin embargo, los trabajos desarrollados por Iverson y Deery (2001), enfocan la atención a otros factores tales como la afectividad positiva y la negativa, y analizan su relación con tres conductas de abandono laboral: los retrasos, las salidas anticipadas y el absentismo. En el análisis que Ortíz (2003, p.84) realiza del modelo propuesto por estos autores traduce ambos factores *affectivity positive* y *negative* y los interpreta como: "*actitud positiva* entendida como predisposición positiva hacia el trabajo, acompañada por un estado de ánimo positivo; y *actitud negativa* como predisposición negativa hacia el trabajo con estado de ánimo negativo o malhumor". Los estudios de Iverson y Deery confirman una relación de los trabajadores con elevado contenido de afectividad positiva y la salida del trabajo antes de tiempo, pero sus resultados sobre el absentismo no fueron concluyentes. No obstante, resumen las aportaciones de otros autores (Furnham y Miller, 1997) que sí hallaron una influencia positiva de la afectividad positiva sobre el absentismo, sugiriendo que los empleados con elevado contenido de afectación negativa, como respuesta, por ejemplo, a un trabajo aburrido y rutinario pueden coger un día libre para hacer cualquier otra cosa. Según estos autores "los estudios de las conductas de abandono con base en la personalidad son vitales para una comprensión completa de los factores que inciden en la motivación de los empleados para asistir al trabajo" (p.864).

Los trabajos recientes tienen como objetivo probar la relación entre la personalidad y el absentismo y recomiendan disponer de pruebas de este tipo en la selección de personal como filtro para los empleados absentistas; su aplicación, como señalan Ones, Viswesvaran y Schmidt (2003), se convierte en una estrategia útil para su reducción, especialmente si se emplean las *pruebas de integridad*, en cuanto que son

instrumentos que pueden predecir una gran variedad de los ya mencionados comportamientos *contraproducentes* en el trabajo, entre ellos el absentismo.

### 2.3.5 Los Modelos de Cultura del Absentismo y la “Demografía Relacional”

El *Modelo Cultural* del absentismo, según explica Briner (1996, p.875), identifica las causas de la ausencia dentro del contexto social de la organización y la forma en que las actitudes y normas compartidas influyen en la cuantía de estas, de modo que, para los empleados que perciben que su nivel de ausencia es mucho menor que el de sus compañeros de trabajo, puede resultar más fácil decidir no asistir a trabajar. La *Cultura de Absentismo* se convierte en un componente central de estos modelos, interpretada en términos de creencias y valores compartidos, y es la referencia que indica a la persona lo permitido o, al contrario, lo sancionable; de tal modo que, si la cultura imperante en la organización o la unidad de trabajo es laxa y tolerante con las ausencias, estas se producen con más frecuencia y desmotivan a las personas que no se ausentan (Peiró et al., 2008). El concepto de la cultura de absentismo, introducido por Chadwick-Jones et al. (1982) y por Johns y Nicholson (1985), alude a la capacidad de influir sobre la motivación de asistencia en función de las normas que regulan cuál es el nivel de absentismo tolerado unido al ejemplo observado en otros sobre las consecuencias que les reporta estar ausente.

Determinadas propuestas basadas en estudios previos han relacionado el género, la edad, la educación y el cargo o la antigüedad con la cultura y comportamiento de la ausencia. Chadwick-Jones et al. (1982) señalaron que las condiciones de trabajo experimentadas en común por los trabajadores inciden en la génesis de un comportamiento de ausencia concreto.

Planteamientos recientes describen la *demografía relacional* (Iverson et al., 2003), como la semejanza o la diferencia de los factores sociolaborales y demográficos de los miembros que interactúan en una organización. El efecto de la “cultura de la homogeneidad” en la ausencia implica que la semejanza comparativa o la disimilitud de los factores sociolaborales y demográficos (el puesto, la edad, etc.) de los miembros afectará las actitudes y el comportamiento.

Lambert, Edwards, Camp y Saylor (2005) subrayan que las diferencias en términos de absentismo entre los trabajadores de edad más joven y los de mayor edad se deben a procesos de socialización diferentes, un efecto de cohorte por el cual los empleados mayores interpretan que la licencia por enfermedad es más un privilegio que un derecho, mientras que los empleados más jóvenes piensan lo contrario. También podría ser una cuestión de madurez, como una sensación de responsabilidad de asistir al trabajo por parte de los trabajadores de mayor edad.

En la misma línea, como plantea Samaniego (1998), se debe considerar que el absentismo puede afectar desigualmente a los empleados de la organización y suele predominar en determinados grupos, principalmente aquellos que ocupan niveles infe-

riores en la jerarquía, con escaso reconocimiento social o desempeño en puestos de bajo contenido y cualificación (trabajos monótonos y repetitivos), de tal modo que será inferior a medida que se ocupan puestos de mayor responsabilidad y nivel jerárquico. Estos planteamientos justifican la existencia de grupos más o menos propensos (Peiró et al., 2008) y que pueden diferenciarse, por ejemplo, en función del sector de actividad, el tamaño de empresa, la localidad o la región.

Por otra parte, cabe destacar, que las aportaciones de los modelos centrados en los *Aspectos Estructurales* hacen referencia a ciertas condiciones estructurales de la organización que potencian el absentismo sin pretenderlo, actuando como variables que, en determinadas circunstancias, promueven el absentismo, por ejemplo, con ciertas políticas de la empresa que indirectamente recompensan o refuerzan la conducta de ausencia creando situaciones en las que el trabajador recibe una compensación más elevada al estar de baja que acudiendo al trabajo. De este modo, las medidas directas o indirectas de la gestión de las ausencias pueden favorecer el incremento de las mismas (Peiró et al., 2008, p.181).

### 2.3.6 Los Modelos Integrados de Presencia

Entre estos modelos destacan los desarrollados por Steers y Rhodes (1978), autores que a lo largo de los años llegaron a realizar varias revisiones del primero propuesto en los años 70 y de los que además se han efectuado adaptaciones y ampliaciones por otros autores (Brooke, 1986; Judge, 1991; Ortíz y Samaniego, 1995; Samaniego, 1998; Burton, Lee y Holtom, 2002).

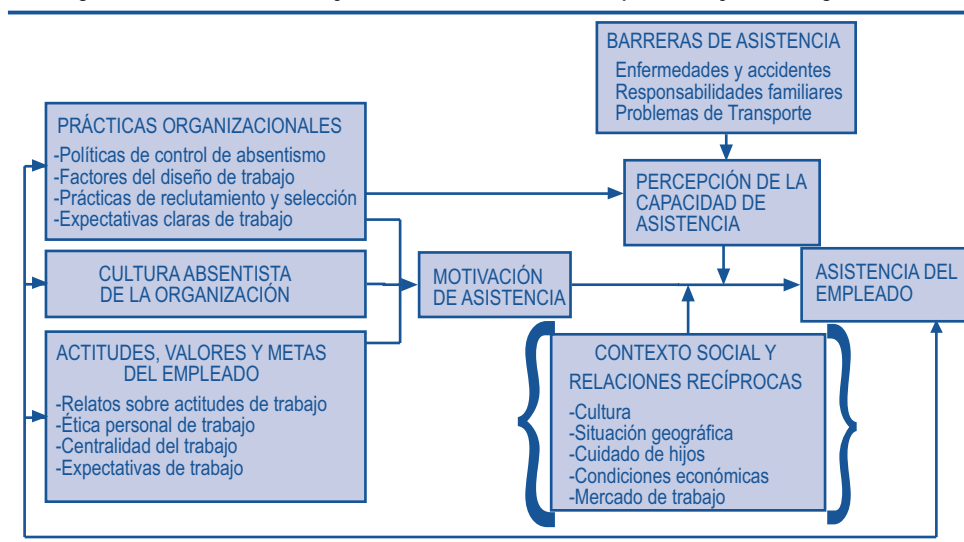
Las propuestas realizadas por Steers y Rhodes (1978) a lo largo de los años, conducen al desarrollo del modelo integrado de presencia, que incorpora ciertas novedades en referencia a las expuestas hasta el momento por otros teóricos, en cuanto que explican, con los componentes de un mismo modelo, tanto el absentismo voluntario como el involuntario. Parten de la premisa de que el trabajador no siempre es libre para elegir entre ir a trabajar o no; de modo que, concretan e introducen en el modelo una serie de variables que se sabían existían e influían en el absentismo pero que no habían sido incorporadas en los modelos precedentes: las denominadas “barreras” de absentismo. Posteriormente, serán componentes imprescindibles, concibiéndolas no solo como variables que impiden o dificultan la ausencia y la presencia en el trabajo, sino también del retorno al mismo.

Estos autores, además, señalan el escaso esfuerzo realizado para la elaboración de una teoría global del absentismo, consideran que las propuestas iniciales partían erróneamente del concepto de la libre elección del empleado para asistir y de que la insatisfacción era la principal causa de absentismo. Así desarrollan su modelo inicial sobre el *Proceso de Asistencia*, que, tras una adaptación en 1984, posibilita finalmente el desarrollo del modelo de *Diagnóstico de la Asistencia* (Rhodes y Steers, 1990), que incorpora nuevos elementos en la explicación del absentismo, pues aun centrándolo en la decisión individual del empleado, otorga mayor atención al contexto

social, la cultura de absentismo y la propia percepción del trabajador de su capacidad para asistir. Los componentes básicos de este modelo son la motivación de asistencia del trabajador y su capacidad para asistir, las variables que influyen en esta se integran y relacionan en el modelo. Según su modelo (1990) la *motivación de la asistencia* determina la asistencia del trabajador; por otra parte, las barreras de asistencia (enfermedades, problemas de transporte y familiares) condiciona la *percepción de la capacidad de asistencia* del propio trabajador que incidirá en esta motivación; por tanto, cobra relevancia la percepción de la persona, es decir su interpretación personal de la realidad y de su capacidad para asistir.

Ortíz y Samaniego (1995) mantienen que, aunque en los tres modelos de Rhodes y Steers se observa un planteamiento común, la diferencia fundamental es que el modelo de *Diagnóstico* no contempla la motivación de asistencia como resultado de la satisfacción, sino que se consideran las actitudes y la implicación en el trabajo, así como el compromiso con la organización, mejores predictores del absentismo que la satisfacción del trabajo por sí sola. Ortíz y Samaniego completan el modelo propuesto por Rhodes y Steers en 1990 e introducen el Contexto Social y las Relaciones Recíprocas como factores moduladores de la motivación de la asistencia (ver Figura 4), a la vez que destacan el efecto que ejercen las normas sociales (diferentes en función del país, la región o el sector de actividad), así como la influencia del entorno y la situación socio-económica, los niveles de desempleo y los periodos de crisis, en el valor y la importancia que el empleado concede al trabajo, y en los sistemas de gestión utilizados por los empleadores frente al absentismo.

Figura 4: Modelo de Steers y Rhodes (1990) modificado por Ortíz y Samaniego (1995)



Nota. De "Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rodees sobre absentismo laboral", de Ortíz, Y. y Samaniego, C. (1995). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*, 237-245. Reimpreso con autorización.

### 2.3.7 Los Modelos de Absentismo-Reincorporación al Trabajo

Allegro y Veerman (1998) elaboran un modelo explicativo de la ausencia por enfermedad y proponen una clasificación de sus variables determinantes, del origen, la duración y la finalización. Estos autores conciben tres niveles de análisis desde los que se debe abordar la ausencia por enfermedad, que además son la base del desarrollo de diferentes estrategias de intervención y el control del absentismo.

Gründemann y Van Vuuren, (1997) parten de los planteamientos de Veerman (1990) para describir el absentismo laboral como un fenómeno multifactorial. Lo entienden como un complejo proceso que transcurre entre la afectación de la salud, ausentarse del trabajo, recuperarse y reincorporarse. Sus planteamientos, han sido recogidos por diferentes instituciones en informes para la explicación del absentismo laboral; de hecho, figuran en el informe resumen sobre absentismo laboral publicado por Eurofound (1997) tras su divulgación en foros científicos de Psicología del Trabajo y Organizaciones (Vth European Conference on Organizational Psychology and HealthCare, 1997; 10th European Congress Organizational Work Psychology [EAWOP], 2001).

Se entiende que la enfermedad es el resultado de la discrepancia entre la cantidad de trabajo (factores de la tensión) y la capacidad del sujeto (capacidad de respuesta) y que en función del *umbral de absentismo* -determinado por la oportunidad y la necesidad de ausentarse- determinará la ausencia del trabajo; finalmente, la recuperación y retorno dependen tanto del curso de la enfermedad, como del *umbral de reasunción* al trabajo, relacionado a su vez, con las acciones del médico de atención primaria -responsable de la emisión de la baja y alta de la IT-, el compromiso organizacional, la disponibilidad de un trabajo especialmente adaptado para la reincorporación, los tiempos de espera para el tratamiento médico, entre otros. Este proceso, a su vez, está alternadamente influenciado por factores individuales, organizacionales, condiciones del trabajo y el puesto y factores sociales.

Este modelo (Gründemann y Vuuren, 1997; 1998; Vuuren, Andriessen y Halewijn, 1999) señala tres tipos de intervención para reducir el absentismo y enumera una serie de medidas encaminadas a tal fin: procesales, preventivas y de reincorporación. Las *medidas "procesales"* van dirigidas principalmente a elevar el "umbral del absentismo", y su finalidad es disminuir la probabilidad de que las personas dejen de ir a trabajar. Tienen como objetivo dotar de mejores procedimientos para la divulgación de la información sobre absentismo, su supervisión y asesoramiento, por medio de estrategias como el seguimiento de los casos, dotar de una partida presupuestaria para medidas de control, entrenamiento a supervisores para realizar entrevistas de absentismo o la implementación de medidas de gratificación al no absentismo. El objetivo es reducir la necesidad y la oportunidad de que los trabajadores se ausenten, y crear condiciones previas para la prevención y la resolución de conductas poco adaptativas.



Las *medidas preventivas*, tienen como finalidad evitar que los empleados enfermen, distinguiendo entre las medidas orientadas al trabajo, que tienden a reducir la discrepancia entre la carga y la capacidad, reduciendo la carga de trabajo y enseñando al empleado comportamientos seguros y de vida saludable.

Por último, están las *medidas de reincorporación*, dirigidas a disminuir el “umbral de vuelta al trabajo” y a promover el retorno. Para potenciarlas se puede mejorar la asistencia sanitaria y los sistemas de gestión organizacional basados en la adaptación de puestos.

Las propuestas de estos autores, como se ha dicho, fueron incorporadas en el primer resumen sobre absentismo laboral realizado en 1997 por Eurofound. El informe más reciente lo publica EWCO (2010) tras realizar un estudio sobre el absentismo de los 27 estados miembros de la UE y Noruega con el propósito de mostrar el alcance general de la ausencia del trabajo y describir las políticas que se han desarrollado en un intento de abordar esta cuestión desde un contexto de debate más amplio sobre la calidad del trabajo en el que la promoción de la salud y la asistencia, en lugar de la sanción de la ausencia, se van convirtiendo en una relevante cuestión de política.

El modelo que adoptan estas instituciones, elaborado a partir del trabajo desarrollado por Gründemann y Vuuren (1997) propone como fundamento del absentismo y del proceso de reincorporación la falta de equilibrio entre la persona y el entorno laboral. Los problemas de salud, por tanto, son el resultado de la discrepancia entre la carga de trabajo y la capacidad del trabajador que, en función de la motivación y las presiones por acudir al trabajo, determinarán el absentismo. Este modelo contempla, además de la incapacidad, el retorno al trabajo, las barreras de absentismo y las barreras de reincorporación.

Otros autores, como Peiró et al., (2008, p.130) también asumen este modelo para explicar el absentismo laboral y resumen un marco teórico que, según definen “perfecciona el modelo base de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo”, cuyo eje principal es el proceso de toma de decisiones e integran los factores precursores y moduladores del absentismo con referencia explícita a variables como la existencia de grupos de incidencia, el papel del médico y las influencias de las consecuencias de la ausencia laboral.

Del mismo modo, señalan Peiró et al., (2008) que el desencadenante es la situación de desequilibrio originada en el puesto o por motivo del trabajo, que actúa como factor *push* al empujar al trabajador fuera de la organización, cobrando protagonismo las condiciones de trabajo y los factores de riesgo psicosocial con potencial para generar un desajuste que puede desencadenar e incitar a la solicitud de una baja por enfermedad. En cuanto a los denominados factores de *barrera de asistencia* actuarían como factores *pull* que atraen al trabajador desde fuera y que están relacionados con circunstancias o aspectos personales del trabajador enfrentado a las obligaciones laborales y, por tanto, precedentes de la conducta de ausencia. Añaden los auto-



res, por una parte, que la *barrera de absentismo* estaría integrada por los factores que inciden en la decisión de tomar la baja como la motivación laboral, las presiones para acudir al trabajo y la instrumentalidad, que describen como el refuerzo positivo a la respuesta de la conducta de ausencia; y, por otra, que la *barrera de reincorporación* se compone de los factores que inciden en el proceso decisional del trabajador al solicitar el alta y del médico al concederla.

## 2.4 El Absentismo Laboral y el Proceso de Reincorporación al Trabajo

El absentismo finaliza con el proceso de la reincorporación del trabajador a la empresa, un proceso decisional que determinará la duración del proceso de IT y en el que variables ejercen un claro efecto.

En algunos estudios realizados sobre la ITCC en este país, en los que se han empleado amplias muestras de los procesos de baja de los trabajadores adheridos a una mutua, en el que se estudia la incidencia y la duración de las bajas, concluyen lo mismo. En este sentido, Calvo (2009) señala, haciendo referencia a lo expuesto por Baldwin, Johnson y Butler (1996), que los factores sociodemográficos, sociolaborales y sociosanitarios “en ocasiones son más influyentes en la decisión de volver al trabajo que la propia enfermedad” (p.14). Del mismo modo, Benavides et al. (2007) muestran que “la reincorporación al trabajo después de un episodio de ITCC es un proceso complejo que está influido por variables sociodemográficas como la edad y el sexo, variables laborales como la actividad económica y variables geográficas” (p.189).

Los resultados de estos trabajos han conducido al desarrollo de medidas de intervención organizacional.

Entre los diferentes programas de gestión tendentes a mejorar la “barrera” de absentismo (factores que inciden en el proceso decisional del empleado al solicitar una baja) y la de reincorporación (factores que inciden en el proceso decisional al pedir el alta), destacan los desarrollados en Estados Unidos (EEUU), donde se divulgan los Planes de Promoción de conductas saludables (*WellnessPlans*), que como explica Vivas (2007) son sistema de gestión de incentivos que promueven conductas saludables entre los empleados, elaboradas como estrategias para la reducción del absentismo laboral, entre otros fines empresariales. Los *WellnessPlans* incluyen, por ejemplo, incentivos económicos dirigidos a potenciar la baja siniestralidad, la realización de ejercicio, la adopción de dietas saludables o la reducción del nivel de colesterol. Estas medidas han favorecido la reducción del absentismo en la empresa como consecuencia de una mayor vigilancia de la salud física y del control de riesgos psicosociales limitando, por consiguiente, los costes relacionados con la ineficiencia (principalmente, absentismo y baja productividad) empresarial.

Por otra parte, también en Estados Unidos (EEUU) se están desarrollando programas, basados en los datos existentes de los estudios descriptivos y del conocimiento de la IT, para mejorar el retorno al trabajo, que han permitido establecer diferentes per-

files de absentismo, o del trabajador ausente, y que posibilitan realizar recomendaciones y ajustar la duración de los procesos. Las ODG´s (Official Disability Guidelines) son Guías sobre Incapacidad Temporal elaboradas por WorkLoss Data Institute -entidad privada de EEUU- desde 1996. Contienen estudios sobre la duración de la IT y la incorporación al trabajo y protocolos terapéuticos, basados en la evidencia. Estas guías permiten un manejo prospectivo de los casos a partir del absentismo anticipado, presupuestar fondos de reserva, una evaluación retrospectiva y la mejora del ejercicio clínico/profesional (Delclós et al., 2011).

En España también se han editado Guías orientativas, pero a diferencia de las ODG´s no están desarrolladas por entidades privadas ni desarrollan sistemas y recomendaciones dirigidas a la mejora de la gestión empresarial, sino que son editadas por en INSS. Tal es el caso del "Manual de Tiempos Estándar de IT" tiene por objeto orientar al médico de atención primaria para en la gestión de la IT. La segunda edición se edita tras la constitución en 2008 de un grupo de trabajo para la revisión del tiempo estándar de IT, que analiza los procesos de IT emitidos por los Servicios Públicos de Salud y permite conocer la frecuencia de cada código diagnóstico y la duración real. Como se recoge en el propio manual, este trabajo trata de orientar sobre la duración de los procesos de enfermedad, y ser una herramienta de trabajo para homogeneizar los criterios en las actuaciones médicas de seguimiento y control de IT, y servir de guía y orientación al médico que prescribe la baja, en la toma de decisiones. Es útil, por ejemplo, para gestionar las citas de seguimiento de los casos de IT y para establecer procedimientos de negociación estratégica en IT entre las entidades implicadas, el Servicio Público de Salud y las Mutuas; por otra parte, las aplicaciones estadísticas permiten obtener los tiempos reales, la prevalencia y la desviación respecto a la duración estándar (tiempo excedido) de la IT (INSS, 2011).

También se pueden encontrar en España investigaciones con muestras concretas que establecen conclusiones sobre la duración media de la ITCC basadas en la experiencia, lo que ha permitido establecer unos valores que sirven como "referencia razonable para el médico de control de ITCC, de la duración que cabe esperar para un diagnóstico determinado" (Calvo, 2009, p. 208).

### 3. LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL ABSENTISMO LABORAL

Las variables que se presentan a continuación están ordenadas en tres niveles de análisis y son las que se incluyen en la parte empírica de este trabajo.

La relación de dichas variables con el absentismo laboral ha quedado avalada por las evidencias empíricas aportadas en la bibliografía especializada. Desde hace años, se han realizado meta-análisis y extensas revisiones que han permitido clasificarlas distinguiendo entre las características demográficas y personales, laborales, ocupacionales, organizativas y del entorno; así como, ordenarlas a nivel micro, meso y macro.

Alexanderson (1998) tras el análisis de más de 300 artículos, libros e informes, desde 1988 hasta 1998, clasifica las variables a diferente nivel y documenta los estudios que prueban una fuerte asociación de la edad, el género, la raza, la condición de ser inmigrante, la personalidad, la situación familiar, la ocupación y la dedicación (trabajar a jornada parcial o completo, a turno o con pluriempleo) con la ausencia. Nielsen (2008), en un estudio sobre las causas del absentismo laboral en empleados públicos, clasifica los determinantes del absentismo, a nivel individual (edad, género y antigüedad), social (el número de empleados del departamento, comportamiento de ausencia de los directores y jefes adjuntos, así como su edad y género) y económico (salario y dedicación o total de horas de trabajo). Y hace referencia explícita a otros estudios que confirman la relación del absentismo con las características personales (Leigh, 1983; Farrell y Stamm, 1988; Martocchio, 1989; Kivimäkiet al., 1997).

En España, Benavides et al. (2003) destacan que en los estudios epidemiológicos se ha demostrado que la ocupación, la turnicidad, el tipo de contrato y otras condiciones de trabajo están asociadas a la incidencia de los episodios de IT; y además, ejercen un relevante papel en la determinación de la frecuencia de la ausencia (Nielsen, 2008).

Sin embargo, no todas las investigaciones confirman dicha relación, incluso aparecen resultados contradictorios y poco consistentes. Davey et al. (2009), en una investigación centrada en el personal de enfermería, examinaron más de 2400 estudios de absentismo publicados entre 1986 y 2006 y clasificaron 70 predictores potenciales en ocho tipos de determinantes del absentismo: asistencia, actitud hacia el trabajo, factores de retención, agotamiento y estrés, liderazgo-poder, prácticas de gestión de recursos humanos, las características personales y las características del puesto y del trabajo, pero no hallaron un patrón consistente entre las características demográficas y las ausencias laborales. Como ejemplo, indica las conclusiones alcanzadas por quie-

nes probaron la existencia de una correlación negativa de la edad y el absentismo y de la antigüedad con el total de días ausentes (Gellatly, 1995), frente a los que encontraron lo opuesto (Taunton, Hope, Woods y Bott, 1995; C. Goldberg y Waldman, 2000).

Beemsterboer et al. (2009), tras analizar la literatura publicada entre 1984 y 2004, describen las variables determinantes del absentismo y presentan una nueva percepción del mismo al identificar que un cierto número de estas no solo determinan la frecuencia sino también la duración del permiso por enfermedad. Así sucede con las características de la persona (edad y género) y las circunstancias individuales (estado civil y nivel educativo). Como conclusión, señalan que a mayor edad hay una mayor duración de la IT, con episodios más largos en mujeres y de menos duración en empleados casados. Estos autores, basándose en las aportaciones realizadas por Schröer (1993), mantienen que las diferencias en la duración de la IT están relacionadas con el género, la edad, el nivel de la educación, el estado civil, la cantidad de hijos y las particularidades de la vida privada.

Queda reflejado, por tanto, que existen numerosas referencias como aval de la probada relación de determinadas variables con la conducta de la ausencia. A continuación, se exponen con mayor detalle aquellas de las que se dispone de información suficiente para que sean incluidas en este estudio. Y se distingue a un nivel micro entre: las condiciones y características del trabajador (género, edad, nacionalidad y antigüedad); a nivel meso: las condiciones laborales (salario, tipo de contrato, estabilidad laboral y dedicación y actividad) y las características organizacionales (sector de económico y tamaño de la empresa en la que trabaja); y, por último, a nivel macro: las variables del entorno socioeconómico (región y provincia en la que trabaja y el cambio de ciclo económico, tras la incidencia de la crisis). Finalmente se exponen las variables relacionadas con la variación temporal del absentismo.

### **3.1 Las Características Personales del Trabajador**

Harrison y Martocchio (1998) realizaron una revisión de las investigaciones publicadas durante 20 años (entre 1977-1996) y llegaron a la conclusión de que las propuestas realizadas por Steers y Rhodes (1978-1990) fueron las más influyentes al considerar las variables demográficas como determinantes indirectos del absentismo, dado que influyen en la motivación y la capacidad del empleado, que son los precursores directos de la asistencia al trabajo. Sus propuestas, por tanto, son consistentes con la idea de que tales variables tienen un efecto indirecto sobre el absentismo (Price, 1995). Goldberg y Waldman (2000), sin embargo, abogaban por el efecto directo de algunas de ellas, fundamentalmente en el caso del salario, el puesto ocupado y la salud, considerándolas variables independientes.

#### **3.1.1 El Género**

En referencia al género, los resultados de los estudios coinciden en identificar un mayor absentismo entre las mujeres. Barmby, Ercolani y Treble (2002) examinaron los datos

de las bajas por enfermedad de diferentes países, entre otras, según el género y la edad, y encontraron que, en la mayoría de los países, las mujeres presentan tasas de absentismo (tiempo de trabajo perdido) más elevadas. Entre sus conclusiones (ver Tabla 3) destacan que en España (1993) la tasa de absentismo de los hombres es levemente superior a la de las mujeres (0.02) en comparación al resto de países.

K. Kristensen, Juhl, Eskildsen, Nielsen et al. (2006), con el objetivo de validar un modelo explicativo de absentismo basado en la combinación de los enfoques psicológicos y económicos, efectuaron una revisión de la literatura publicada sobre el sector bancario. Destacaron la influencia del género y advirtieron un *efecto reductor*, que provoca que en los departamentos y unidades de las empresas con una elevada proporción de hombres haya menor absentismo. La explicación a estos resultados la atribuyeron, por una parte, a que el papel de la mujer al cuidado de los niños justifica la mayor frecuencia de las ausencias de mujeres y, por otra, que estas todavía tienen situaciones de trabajo objetivamente menos favorables. Sin embargo, también recogieron otros resultados (Alexandersson, Leijon, Akerlind, Rydh y Bjurulf, 1994) que señalaban que las mujeres presentan mayores ausencias que los hombres incluso haciendo el mismo trabajo. El mayor absentismo de la mujer cuando se tiene hijos a cargo (Martínez, 1990) o, como apunta Álvarez (1999), el mayor porcentaje de mujeres que se ausentan por motivos familiares, es el resultado no solo de las responsabilidades que estas asumen en el hogar, sino de las diferentes condiciones de trabajo establecidas en sus contratos.

Tabla 3: Tasas de las bajas por enfermedad entre países por género (1989-1997)

DATE	COUNTRY	FEMALE	MALE	TOTAL	Obs. (no)
1997	Canada	3,83	2,58	3,07	36,015
1997	Czech Republic	4,75	3,34	3,95	23,656
1997	France	2,76	2,49	2,59	42,835
1992	Luxembourg	1,62	1,92	1,83	5,345
1994	Slovenia	3,48	3,62	3,56	8,494
1993	Spain	2,47	2,49	2,48	39,019
1990	Sweden	8,42	5,13	6,31	24,933
1997	Switzerland	2,69	1,40	1,78	5,301
1989	UK	3,87	2,91	3,21	48,189

Nota. De "Sicknessabsence: aninternationalcomparison", de Barmby, T., Ercolani, M. G., y Treble, J. G., 2002, p.319, The EconomicJournal, 112(480). © Royal EconomicSociety 2002. Reproducido con autorización.

Estas conclusiones están de acuerdo con lo previamente señalado por Leigh (1983), quien justificó que las diferencias halladas entre hombres y mujeres se deben a dos motivos: por un lado, al desempeño del rol trabajo-familia, con una desproporción en el reparto de labores y responsabilidades familiares para el cuidado de hijos, familiares dependientes o tareas del hogar entre ambos sexos; y, por otro, al desempeño de puestos "inferiores" en las mujeres, con tareas menos cualificadas, menor posibilidad de promoción y/o salarios más bajos.

Otra explicación a los diferentes resultados obtenidos entre ambos grupos, como apuntan González et al. (2005), puede tener su origen en la desigualdad observada de la centralidad del trabajo. El trabajo remunerado es más central en las vidas de los hombres que en las de las mujeres, debido a procesos de socialización distinta y al hecho de que las mujeres participan más que los hombres en gran variedad de funciones fuera del trabajo. Del mismo modo, la conducta de ausencia de los hombres parece más sensible a condiciones inherentes al puesto de trabajo, mientras que la de la mujer es más sensible a otros como, por ejemplo, eventos estresantes de la vida externos al trabajo (Leigh, 1983; VandenHeuvel y Wooden, 1995).

Nilsson (2005), tras analizar los datos de las ausencias laborales registrados desde 1971 hasta 1991, también confirma mayor absentismo en las mujeres y, además, añade que la distancia entre ambos grupos ha ido en aumento con el transcurso de los años, debido al cambio de comportamiento producido como respuesta a las diferentes circunstancias del mercado de trabajo, fundamentalmente tras la incorporación de la mujer. Por otra parte, su análisis revela que existen subgrupos de género que tienen un comportamiento de ausencia diferente y distingue entre los de alta, media y baja demanda de ausencia del trabajo tanto en hombres como en mujeres. Por otra parte, Nielsen (2008, p. 1333) indica que "anteriores investigaciones reflejan que la mujer tiene un mayor nivel de absentismo que el hombre, incluso al controlar el sector y actividad, el tamaño de empresa, la zona geográfica, la edad y el número de hijos (Fried et al. 2002; Voss, Floderus y Diderichsen, 2001)". Esta diferencia se puede atribuir a que el absentismo se emplee como estrategia para combatir los síntomas provocados por una situación de trabajo exigente (Fried et al., 2002).

Aunque las conclusiones de los estudios mencionadas parecen avalar un absentismo superior en mujeres, Johns (2003) plantea que los resultados de algunas investigaciones no respaldan la opinión generalizada de que la mujer está más ausente que el hombre. Por ejemplo, Rosenblatt y Shirom (2005) no han encontrado relación entre el género, el número de hijos a su cargo, y el absentismo.

En cuanto a la duración de las bajas, las diferencias por género se mantienen aunque en menor grado que en la frecuencia y la tasa de absentismo, siendo más lenta la recuperación y finalización de la baja en el caso de las mujeres (Markussen et al. 2011). Una explicación a este hecho, como destacan Harvey y Nicholson (1999), es que la menor duración de las bajas de los hombres puede responder a que estos emplean las enfermedades "menores" como razones para faltar al trabajo más que las mujeres.

### 3.1.2 La Edad

La relación entre la edad y el absentismo también ha sido avalada por las conclusiones de diferentes estudios (Gellatly, 1995; Kivimaki et al. 1997), como predictor significativo de la frecuencia de la ausencia (Baba, 1990). Álvarez (1999) califica la edad como una variable importante, debido a la influencia de una mayor valoración del

ocio a esas edades, y señala mayor probabilidad de absentismo entre los jóvenes que desempeñan trabajos con mayor riesgo. Markussen et al. (2011) justifica que los jóvenes se ausentan más porque les cuesta menos solicitar una baja por enfermedad que al resto de empleados; y por las diferencias que establecen los gestores en la concesión de las bajas por enfermedad en función a la edad.

Como sucede en relación a otras variables no existe todavía consenso generalizado sobre su grado de influencia, de hecho, algunos autores (Hoque y Islam, 2003) indican la existencia de efecto, pero no significativo. Por otra parte, la literatura parece avalar una relación positiva entre ambas aunque hay estudios que concluyen también lo contrario. Nielsen (2008) resume ambas posturas y presenta las aportaciones de quienes, por un lado, respaldan que el absentismo aumenta con la edad, como resultado de una mayor exposición a condiciones estresantes (Kivimäkiet al., 1997), el deterioro general de la salud y una mayor propensión a enfermedades a largo plazo (Martocchio, 1989); y por otro, los que señalan una relación inversa (Martocchio, 1989; Vosset al., 2001; K. Kristensen et al., 2006) y defienden que si el absentismo es una respuesta a la vivencia de una situación de trabajo insatisfactorio, al conseguir con la edad una mayor adaptación al trabajo esta sería menor y, por tanto, el absentismo disminuiría. Esto justifica que los empleados con posiciones jerárquicas superiores tengan menos ausencias (Martocchio, 1989). K. Kristensen (2006); y mantienen que la influencia de la edad en el absentismo es todavía mayor en el caso de los hombres, sobre todo en los jóvenes, que tienden a presentar mayor frecuencia de absentismo que las mujeres.

Cabe recordar que, en los trabajos de investigación sobre absentismo laboral, es importante identificar el tipo de ausencia y la medida de absentismo empleada, debido a que en función de estas difieren los resultados y se dificulta establecer comparaciones. Como ejemplo, González et al. (2005), estudiaron el absentismo de corta y larga duración, constatando una correlación negativa entre la edad y el absentismo de corta duración frente al de larga duración relacionado positivamente. En cuanto al absentismo voluntario e involuntario, Martocchio (1989) mantiene que, aunque los dos están inversamente relacionados con la edad, tan solo en el caso del voluntario el género ejerce un efecto moderador. Hackett (1990), mantiene que las ausencias inevitables no están relacionadas con la edad y con la antigüedad, frente a las evitables relacionadas inversamente con la edad, aunque no con la antigüedad; por otra parte, confirma la existencia de una relación curvilínea entre edad y absentismo, reflejando que los trabajadores de mayor y menor edad están ausentes más a menudo.

En cuanto al efecto de la edad, además, hay que considerar, como señalan Barmby y Sibly (2004), la repercusión que en las estadísticas y en el resultado del estudio de esta variable tiene el hecho de que los trabajadores que permanecen en la empresa tras la edad de jubilación son un grupo autoseleccionado, con una tendencia inferior de ausencia por enfermedad.

### 3.1.3 La Nacionalidad del Trabajador

Nilsson (2005) destaca que los inmigrantes tienen mayores ausencias que los nacionales (nativos) cuando se mide el número de días ausentes pero, al medir el número de procesos ambos grupos presentan aproximadamente el mismo patrón. Elamin (2011) describe la nacionalidad como una variable con efecto indirecto sobre el absentismo y explica que el hecho de ser extranjero disminuiría la satisfacción, determinante directo del absentismo. Una consecuencia de la globalización y de las características del empleo de los extranjeros que conducirá a peores resultados organizacionales, como el aumento del absentismo laboral.

En referencia a esta variable, otros estudios se centran en diferenciar el efecto que ejerce la nacionalidad en el absentismo según el origen del trabajador. Markussen et al. (2011) justifican que el índice de absentismo difiere significativamente según la nacionalidad y la raza del inmigrante, destacando el menor absentismo entre los inmigrantes de EEUU y de la UE en comparación con el resto, fundamentalmente por la autopercepción de discriminación que algunos viven de forma más acuciante que otros, conduciéndoles a peores experiencias laborales y a mayor IT. De hecho, los estudios basados en las teorías del *ajuste social* sobre el absentismo (Jones, Ni y Wilson, 2009) tratan de establecer la relación entre la discriminación laboral y los resultados empresariales y destacan el *efecto de la raza*, es decir, la presunción por parte del resto de un menor absentismo entre los blancos y asiáticos que en los negros, afroamericanos y los empleados hispánicos.

### 3.1.4 La Antigüedad en la Empresa

En cuanto a la antigüedad del trabajador en su empresa, los datos apuntan a una menor frecuencia de las ausencias entre los trabajadores de mayor antigüedad. Nielsen (2008) señala que determinados estudios corroboran una relación negativa entre ambos, de modo que, a mayor antigüedad menor absentismo, aunque mantiene que este no es un efecto simple, dado que puede estar influenciado por el salario, que también es menor al inicio del empleo, justificando así el mayor número de ausencias.

Del mismo modo, planteaba Martocchio (1989) que la asociación entre estas variables es limitada si se interpreta el absentismo como resultado de un trabajo insatisfactorio, dado que en tal caso, hay un claro efecto de la edad que permite un mayor ajuste con el trabajo. De este modo, e igual que se ha justificado con anterioridad, a mayor edad se debe dar mayor satisfacción; y a mayor antigüedad debe producirse menor absentismo. Además, habría que añadir que los empleados insatisfechos tienden a abandonar la organización antes, por ello, los que se quedan, tienen mayor antigüedad y satisfacción, y por tanto, mejores resultados organizacionales.

En relación a la duración de la IT, se mantiene que, al contrario que con la frecuencia, el nivel socioeconómico del trabajador y la mayor antigüedad en el empleo están



asociados con los períodos más largos del permiso por enfermedad (Beemsterboer, Stewart *et al.*, 2009). Barmby, Ercolani y Treble (2002) destacan resultados similares en todos los países y señalan que los trabajadores con más antigüedad tienden a tener mayores tasas de ausencia (tiempo perdido), incluso cuando la edad se controla en la investigación.

### 3.2 Las Condiciones Laborales y las Características Organizativas

#### 3.2.1 Las Condiciones Laborales de los Trabajadores

##### 3.2.1.1 La base reguladora del trabajador (salario)

La relación entre el salario y el absentismo ha sido ampliamente abordada en la literatura. Suele existir un consenso generalizado en admitir la influencia de este en la frecuencia y el índice de absentismo, manifestado en una correlación negativa entre ambos.

En esta línea, se mantiene que, en las empresas que tienen los salarios vinculados a la producción, el absentismo es menor que en aquellas que no lo está, como ocurre en el sector público (Romay y Santín, 2003). K. Kristensen *et al.* (2006) señalan el efecto positivo de la congelación salarial sobre el absentismo, al contrario de lo que sucede con los programas del bono de presencia, que lo disminuye. El modelo elaborado por Steers y Rhodes (1990) propone que la organización emplea el sistema de incentivos como una fórmula de presión laboral, de modo que, el absentismo de los empleados está influenciado por los incentivos y el sistema de recompensa utilizado por la organización. Por ello, a un salario elevado corresponde un nivel bajo de ausencia (Ortíz, 2003 y Nielsen, 2008) y se justifica la relación negativa entre el salario, los ingresos y los incentivos económicos con el absentismo.

Las propuestas realizadas por Allen (1981a) presentan al empleado como la persona que, al interactuar con la empresa y en función de sus incentivos económicos, determina el grado de absentismo, lo que justifica que con mejor sueldo haya un menor absentismo. También Lambert *et al.* (2005) describen el absentismo como una herramienta de compensación empleada por aquellos que cobran menos y corroboran que una adecuada distribución de incentivos económicos lo reduciría.

Hay que considerar que en la relación entre ambas variables pueden estar influyendo otras. De hecho, este efecto puede deberse a la relación del salario con algunas variables como la educación, la antigüedad o el estatus del puesto de trabajo (Rosenblatt y Shirom, 2005). Por otra parte, hay quién mantiene que es una relación que sí existe, pero no de forma directa, por ejemplo, C. Goldberg y D. Waldman (2000) justifican un efecto indirecto del salario en el absentismo y proponen que influye en la satisfacción laboral y esta en las ausencias.

En cuanto a la duración de las ausencias, Beemsterboer et al. (2009) confirman que el nivel socioeconómico inferior corresponde con períodos más largos de permiso por enfermedad.

### 3.2.1.2 El tipo de contrato laboral del trabajador

El Instituto Nacional de Estadística (INE, 2010) distingue, según la legislación laboral vigente, entre la jornada a *tiempo parcial* cuya jornada habitual de trabajo es inferior a la jornada de un trabajador a *tiempo completo*. Y diferencia, empleando la información disponible en el fichero de Afiliación a la Seguridad Social, entre los contratos de duración *indefinida* y los de duración *determinada* o *temporales*. El *tipo de contrato* (la modalidad contractual) está compuesto tanto por la duración del contrato (indefinido o eventual), como por el tipo de jornada (dedicación a tiempo completo o parcial).

#### 3.2.1.2.1 La dedicación horaria: número de horas en contrato

Nielsen (2008) destaca que la dedicación ejerce una de las mayores influencias y confirma que cuanto mayor es el número de horas de trabajo contratadas más aumenta el absentismo; por tanto, correlaciona positivamente con las horas de trabajo habituales (Barmby et al. 2002).

Una de las explicaciones a estos resultados es el elevado valor que adquiere el tiempo del que no se dispone cuando se eleva el número de horas de trabajo (Barmby y Sibly, 2004). Por otra parte, los empleados con pocas horas de trabajo tienen más tiempo para recuperarse, descansar y mejorar su salud, por lo que precisan menos una IT. Sin embargo, como señala Álvarez (1999), este efecto puede deberse no tanto a la dedicación en la jornada como a su distribución, la rigurosidad horaria y la falta de flexibilidad, mostrando que son los trabajadores con jornada partida y mayor rigidez los que más se ausentan por motivos de salud.

De nuevo, es importante matizar las conclusiones en función del tipo de medida empleada. Nilsson (2005) encuentra que, al medir el número total de días de ausencia por año, es decir, el tiempo de trabajo perdido, el absentismo es menor en las mujeres contratadas a tiempo parcial; pero, cuando mide el número de episodios, la frecuencia es mayor para los hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo.

#### 3.2.1.2.2 La eventualidad: duración del contrato

En función a la temporalidad laboral se puede diferenciar entre los trabajadores eventuales e indefinidos. Las investigaciones, como se muestra a continuación, señalan que no disponer de un contrato fijo obliga a estar presente como signo de esfuerzo por conservar el empleo. Los bajos niveles de ausencia constituirían una señal del esfuerzo de los trabajadores temporales para evitar su finalización contractual o para conseguir empleos permanentes (Amilon y Walette, 2009).

En la bibliografía se pueden hallar trabajos que analizan el efecto de la inestabilidad laboral, consecuencia del empleo temporal, sobre la salud y el absentismo. Se ha manifestado, por ejemplo, la asociación que hay entre el empleo temporal y la enfermedad psicológica (M. Virtanen, Kivimäki, Joensuu et al., 2005). Estos planteamientos, además, han incorporado la inestabilidad laboral *percibida* como determinante de la salud y la calidad de vida, distinguiendo entre la seguridad contractual y la seguridad percibida del empleo como una variable clave explicativa del absentismo (P. Virtanen, Vahtera, Kivimaki, Pentti y Ferrie, 2002).

### 3.2.2 Las Características Organizativas de las Empresas

#### 3.2.2.1 El tamaño de la empresa

Buena parte de los estudios analizados confirman una relación positiva entre el tamaño de la empresa y el absentismo, aunque se debe especificar, como apuntan Romay y Santín (2003: 46), si es el tamaño del grupo o el de la organización el que ejerce el efecto sobre la ausencia laboral. Algunas de las explicaciones a esta asociación son, por una parte, como apunta Martínez (1990), que las empresas más grandes tienen capacidad para remplazar el puesto de un trabajador ausente y, por otra parte, según expone Oliviera (2001) en las micropymes (1-9 trabajadores) es probable que se produzca menos absentismo laboral dado que a los trabajadores se les proporciona más tiempo para realizar las tareas, tienen más autonomía y tienen menor control directo del jefe.

#### 3.2.2.2 El sector económico de la empresa y la actividad del trabajador

Al analizar la relación entre el sector económico y el absentismo laboral destacan las investigaciones centradas en hallar diferencias entre el sector privado y el público, fundamentalmente debidas al efecto de variables como la política sociolaboral, la estabilidad y la seguridad en el puesto, e incluso la cultura y los sistemas de gestión del absentismo, más permisivos para el personal de empresas públicas (Eskildsen y Jensen, 2007). Barmby et al. (2002) apuntan que, en general, son las actividades sanitarias y las de servicios sociales las que presentan mayor tasa, y las actividades financieras la menor; por otra parte, se asocian menos ausencias por enfermedad con las ocupaciones de mayor responsabilidad en el trabajo.

### 3.3 Las Características del Entorno Laboral

#### 3.3.1 La Región y la Localidad del Centro de Trabajo

En cuanto a la relación de la región en el absentismo por enfermedad, se ha destacado tanto el que mantiene con las condiciones sociodemográficas como la influencia del poder adquisitivo, el recurso de vida principal y el sector de actividad predominante de la zona. Del mismo modo, se ha identificado la influencia del histórico de salud de una región y las actuaciones específicas en cada zona de los servicios asis-

tenciales públicos y de los médicos de atención primaria. Entre los resultados que recogen las investigaciones cabe resaltar, por una parte, quienes asocian un mayor absentismo en las zonas con menos densidad de población; y por otra, la relación entre la cantidad de ausencias laborales y las prácticas del servicio de salud de esa zona, destacando, por ejemplo, un mayor absentismo cuando: el cupo médico es elevado -cantidad de pacientes a gestionar-, y el médico que emite la baja es hombre o trabaja solo.

P. Virtanen, Vahtera y Nygaard (2010) evalúan la relación entre la localidad en la que residen los trabajadores y la similitud en la práctica de la ausencia por enfermedad y confirman diferencias en función de la región y del sector. Norrmén (2010) señala que las zonas escasamente pobladas tienen un mayor índice de bajas. Estas investigaciones revelan que los patrones de ausencia son diferentes y particulares según la zona; por ello, P. Virtanen et al. (2010) mantienen que la localidad, sus hábitos y su contexto sociológico, es una variable determinante de la ausencia por enfermedad. En cuanto al efecto de la gestión sanitaria de cada región en la IT, Markussen et al. (2011) destacan, en primer lugar, un impacto significativo de las prácticas de la emisión del certificado de baja o alta en el comportamiento de la ausencia de los trabajadores; y, en segundo lugar, que el cambio de médico podría variar la propensión de la ausencia de los empleados.

### 3.3.2 El Cambio del Ciclo y el Impacto de la Crisis Económica

El efecto que produce el cambio de ciclo económico en la IT se ha abordado principalmente en época de crisis, cuando la reducción de costes es una prioridad y, por tanto, el control del absentismo se convierte en un objetivo principal. Como señalan Barmby et al. (2002), cualquier enfoque, pero fundamentalmente el económico y el psicosocial, destaca la influencia de estas variables en el absentismo, pero son los planteamientos economicistas los que subrayan la importancia de la oferta y la demanda del mercado en la determinación de las tasas de ausencia.

Audas y Goddard (2001) mantienen que, a medida que la economía entra en recesión, perder el empleo supone consecuencias muy graves y este hecho, unido a una mayor dificultad para encontrar otro empleo, conduce a los trabajadores a que acudan a trabajar, aunque puedan tener dolencias que justifiquen una IT, dada la mayor probabilidad de despido.

Al contrario, una explicación que justifica el incremento de la IT en épocas de inestabilidad económica es su impacto en el bienestar psicológico de los empleados, debido a que someterse a situaciones de estrés derivadas del alto riesgo de pérdida del empleo puede provocar efectos adversos en la salud física y mental de la persona (Pelfrene *et al.*, 2003). Dos razones que, según Stansfield et al. (1999), pueden coexistir en épocas de declive económico son: por una parte, que el empresario exija más eficacia y competitividad, aumentando los controles para que no se produzca absentismo lo que, unido al temor de perder el empleo, lleva a la reducción de IT; y,

por otra, que, al existir mayor sobrecarga de trabajo en estas épocas, se produzca un incremento de las ausencias por enfermedad.

En la actualidad, se admite que la exposición a una situación estresante y la vivencia de sus consecuencias no implica necesariamente ausencia del puesto, debido a que el temor y la amenaza de la pérdida del empleo puede forzar al trabajador a no faltar, provocando *presentismo*. En línea con lo planteado, M. Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Virtanen y Vahtera (2005) estudian la repercusión de la crisis en la ausencia por enfermedad autojustificada y la certificada médicamente y encuentran que la elevada tasa de desempleo es un fuerte predictor en el caso de los hombres de las ausencias autojustificadas, y en el caso de las mujeres de las ausencias certificadas médicamente. Señalan, además, el alto riesgo de presentismo en situaciones de alto índice de desempleo debido a que la menor contratación de trabajadores en sustitución conduce a que los empleados se ausenten menos por no sobrecargar a los que quedan trabajando.

Otro dato a tener en cuenta al estudiar la influencia de una elevada tasa de desempleo en el absentismo es el *efecto del trabajador sano*, que refleja un descenso de la IT durante esa época por el hecho de que el que continúa en activo es el trabajador con mejor salud. Hesselius (2007) confirma que un aumento del número de bajas por enfermedad y de la duración de la IT se asocia con un mayor riesgo de desempleo posterior. Por tanto, el incremento de los despidos afectará inicialmente a los trabajadores más absentistas, según plantea Leigh (1985), excluyéndolos de la población activa, frente a los empleados que estando en activo evitarán ausentarse para eludir un posible despido. Este riesgo de pérdida de empleo influirá, sobre la decisión de la ausencia, que se convierte en una actividad de riesgo, principalmente, en épocas de incertidumbre (Yaniv, 1991). Estos hechos, además, provocan que al estar menos activos los trabajadores que habitualmente causan IT, dada la menor probabilidad de que les contraten y la mayor dificultad para mantener un puesto, el mercado de trabajo mantiene los trabajadores "más saludables" y, por tanto, se reflejará en una reducción de los indicadores de IT entre la población activa en esas épocas (Alexanderson, 1998).

Algunos autores añaden que el factor que se debe destacar es la inseguridad en el empleo *percibida* (Vahtera, Kivimaki y Pentti, 2001), como ya se apuntó anteriormente al describir la incidencia de la temporalidad (P. Virtanen et al., 2002), en cuanto que es esa percepción la que puede prevenir la ausencia por enfermedad, debido al temor particular al solicitar un permiso por enfermedad.

En estas circunstancias adquieren especial relevancia las políticas de gestión y el Sistema de la Seguridad Social, dada la repercusión del tipo y la cuantía que se percibe en situación de IT. De hecho, en un reciente trabajo sobre absentismo y reincorporación al trabajo Lars-GunnarEngström (2009) concluye que los incentivos económicos (las prestaciones) de la situación de IT de los sistemas de protección y bienestar de cada país, tanto la forma y el nivel de las prestaciones como la seguridad eco-

nómica a largo plazo, son determinantes importantes para el resultado de la decisión de ausentarse por enfermedad; de lo que se deduce que un cambio en las estructuras del pago de prestaciones por IT puede ser una herramienta de política eficaz para influir en la conducta de la ausencia.

### 3.4 La Variación Temporal del Absentismo

La variación temporal del absentismo laboral ha sido habitualmente estudiada desde el enfoque sanitario, con el fin de comprobar la distribución temporal de las bajas y el auge de determinadas patologías según la época del año. En concreto, destaca el estudio de la incidencia de algunas enfermedades como la gripe y el aumento de las bajas de corta duración en determinados meses. Sin embargo, aunque las cifras de absentismo muestran variaciones estacionales que coinciden con picos de mayor incidencia de enfermedades entre los trabajadores, este hecho no debe restar atención a las demás variables a pesar de que en esas fechas, como a principio de año, determinado tipo de ausencia pasa desapercibido debido al elevado volumen de IT generado; esta opinión la mantienen Romay y Santín (2003, p.52) y rectifican la creencia de que la estacionalidad mensual de la IT es debida a la epidemia cuasianual de gripe, al comprobar que, una vez eliminadas las bajas por gripe, los valores no varían, sino que sucede al contrario y se acentúa todavía más la diferencia hallada en los índices de absentismo en los diferentes meses del año.

#### 3.4.1 La Ratio Semanal de Absentismo

Una de las cuestiones de mayor interés es el estudio de la ratio semanal del absentismo. Todavía hoy no se ha hallado un patrón predecible, si bien es cierto que algunos estudios justifican las diferencias de la distribución semanal para describir el absentismo encubierto por enfermedad, que se produce con la intención de tener más días alargando el descanso del fin de semana con un retorno al trabajo el martes, o iniciándolo el jueves. Martínez (1990) identifica el lunes como el día que más esfuerzo psicológico hay que realizar para acudir a trabajar.

La hipótesis de que las ausencias del *lunes azul* (Chadwick-Jones *et al.*, 1973; Eisenberger, 1989) representan el absentismo voluntario dirigido a prolongar el fin de semana no pudo ser contrastada debido a la escasez de datos que reunían los estudios iniciales. Vahtera *et al.* (2001) estudian todos los episodios de baja por enfermedad de más de 25000 empleados municipales de Finlandia entre 1993 y 1997. Sus resultados confirman que las ausencias de un día fueron superiores los lunes, un 1.4%, y los viernes, un 1.9%, al resto de días de la semana y llegaron a suponer el 4.5% del absentismo total. Además, los resultados variaron según la población al ser más común entre los jóvenes, los hombres y aquellos con un estatus socioeconómico bajo. Por otra parte, destacan que el *microabsentismo* (ausencias menores de tres días) se emplea para alargar los fines de semana, de tal forma que ese típico *día enfermo* con mayor probabilidad se realizará el lunes o el viernes, ausencias que además no son de origen médico. Finalmente, apuntan el hecho de que la baja representatividad de

este tipo de ausencias, dado que tan solo suponen el 1% del total de días perdidos, no motiva a que los diferentes responsables inviertan bastante en el desarrollo de medidas para su reducción y control, aun con la certeza del abuso en la prolongación del descanso de los fines de semana.

Una explicación diferente señala que la propensión de los trabajadores a las ausencias breves y ocasionales coincidiendo con fines de semana es en realidad un absentismo estratégico (de lunes y viernes) justificado por motivos de salud, que ayuda a los empleados a mantener un estado físico y psicológico aceptable (Hackett, Bycio y Guion, 1989; Hackett y Bycio, 1996).

### 3.4.2 La Variación Mensual y Anual del Absentismo

En cuanto a la variación mensual y anual, la bibliografía apunta a una reducción del absentismo en periodos vacacionales. Audas y Goddard (2001) mantienen que, aunque el componente de absentismo atribuible a la enfermedad es probable que represente una parte de la variación estacional, al menos dos razones respaldan que el absentismo fraudulento sea también estacional: en primer lugar, porque el beneficio percibido de un día fuera del trabajo es mayor en determinadas épocas del año, por ejemplo durante las vacaciones escolares, y en verano frente a invierno; y, en segundo lugar, porque el efecto de la estacionalidad del trabajo puede disminuir la necesidad de trabajadores en la empresa en una época determinada, conduciendo a un menor esfuerzo de control y vigilancia por parte de estas.

Sin embargo, desde el punto de vista de la estacionalidad de la producción, hay quienes mantienen que la variación del absentismo representa una respuesta justificada ante el estrés, que aumenta en épocas de mayor exigencia laboral y que provoca un aumento de la IT. En España, Guerrero (1998) analiza descriptivamente más de 11000 registros de bajas laborales de docentes entre 1990 y 1995, y comprueba que la IT disminuye en los periodos vacacionales (Navidad, Semana Santa y verano) y que las bajas tienen un carácter periódico, con independencia del diagnóstico, dado que al principio y al final del curso y trimestre se registra un mayor número de bajas médicas, debido a la acumulación de tensión en el periodo precedente y a la mayor carga de trabajo (evaluaciones, claustros, etc.), resultado que la hipótesis de la investigación del "ciclo de estrés" que justifica las elevaciones en picos de la IT como consecuencia del aumento estacional de la carga de trabajo, como confirma la autora en referencia al trabajo de Hembling y Gilliland en 1981.

### 3.5 Conclusiones

En los apartados de la primera parte de este trabajo, se ha hecho especial hincapié en la necesidad de conocer más sobre el absentismo, un fenómeno de especial relevancia para la viabilidad empresarial, no solo por su elevada repercusión en términos de costes, sino porque se ha de interpretar como un resultado de la salud institucional que repercute en el bienestar de los empleados; es decir, una consecuencia del

estado de las condiciones laborales y del trabajo que la empresa ha de mejorar como respuesta a la exigencia legal y como parte de la estrategia empresarial. Además, se han ordenado las contribuciones realizadas desde los diferentes planteamientos con el objetivo de delimitar el concepto y los modelos que lo explican.

Bajo estas premisas se ha diseñado la segunda parte, con el objetivo fundamental de analizar la ITCC, en cuanto que es la ausencia laboral que mejor responde al concepto de absentismo adoptado, y describir sus características en un periodo de tiempo de seis años (2005-2010), lo que permitirá conocer la relación de esta con las distintas variables expuestas, así como su influencia en la variación temporal de la ITCC y en los indicadores de absentismo calculados.



## II. PARTE



#### 4. OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo, es describir el absentismo laboral por contingencia común según los datos registrados en una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, durante los años 2005-2010. En concreto se pretende:

1. Describir el perfil del trabajador de baja por contingencia común en el periodo de estudio (2005-2010) y su relación con las variables personales, organizativas, condiciones laborales y del entorno. Y que específicamente son:
  - a. Las características personales: edad, género, nacionalidad y antigüedad.
  - b. Las características organizativas: tamaño de empresa, sector económico y actividad.
  - c. Las condiciones laborales: salario (base reguladora), tipo de contrato, dedicación horaria y duración del contrato.
  - d. Las características de entorno: región (comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo) y ciclo económico.
2. Analizar el efecto y la relevancia de estas variables en los indicadores de absentismo: Duración Mediana (DM) de los procesos de ITCC e Índice de absentismo laboral.
3. Analizar la variación temporal (anual, mensual, semanal y diaria) de la ITCC, así como, su relación con las variables personales, organizativas, laborales y del entorno.
4. Analizar el efecto del cambio de ciclo económico en el Índice y la DM del absentismo.



## 5. MÉTODO

### 5.1 Fuentes de Información

Es un estudio descriptivo retrospectivo de 598988 procesos de ITCC con una duración entre 15 y 365 días, iniciados desde el 01/01/2005 y con finalización o fecha de alta hasta el 31/12/2010.

Los datos de los procesos de ITCC provienen de la mecanización efectuada por el Servicio Público de Salud, organismo que debe remitir una copia del parte de baja en el plazo de cinco días desde el momento de su expedición al Instituto Nacional de la Seguridad Social o bien, como es el caso, a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, haciendo constar tanto el diagnóstico como las limitaciones en la capacidad funcional del trabajador y una previsión de la duración del proceso.

La información se recoge vía telemática, tras la emisión del parte oficial de baja por enfermedad común o accidente no laboral de los médicos de atención primaria de los centros de salud.

Los datos referentes al mercado de trabajo y la población activa se obtienen de las estadísticas oficiales publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 5.2 Participantes

La población del estudio comprende la totalidad de los trabajadores protegidos de una Mutua. La muestra está compuesta por los trabajadores adheridos a la Mutua en contingencia común que, durante los seis años del periodo de estudio (2005-2010), presentaron, al menos, un proceso de baja en dicha contingencia con una duración superior a 15 días.

La unidad básica de análisis son los procesos de ITCC registrados durante el periodo de estudio (2005-2010), la Tabla 4 muestra el total de los producidos a lo largo de los seis años (N= 1715063) diferenciando entre las bajas con una duración inferior y superior a 15 días, dado que es a partir del decimosexto día de la baja cuando se trasfiere el pago de la prestación económica a la Mutua y adquiere competencias en materia de gestión; como se ha apuntado, el R.D. 625/2014 fue publicado con posterioridad y, por tanto, las modificaciones establecidas en el mismo no le afectan.

En la tabla siguiente, se observa que el número de bajas gestionables por la Mutua representa el 37.48% del total de las producidas por ITCC. De estas, el porcentaje que corresponde a enfermedad, excluido el accidente no laboral, ha ido reduciendo su frecuencia, dado que al inicio del periodo (2005) representaba un 97.5% frente al 93% registrado en 2010.

Tabla 4: Distribución de los procesos de ITCC de los trabajadores por cuenta ajena (2005-2010)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Total procesos ITCC	254777	265792	307796	314641	301037	271020	1715063
Total procesos ITCC > 15 días	84835	89566	124303	122368	114529	107373	642974
% ITCC > 15 días	33%	34%	40.38%	38.89%	38.04%	39.62%	37.48%
% Enfermedad común	97.50%	93.38%	92.84%	92.78%	92.23%	91.09%	93%

En este estudio, de carácter retrospectivo, los datos están condicionados por la especificidad de nuestro sistema normativo, que impone una serie de criterios y condiciona la disponibilidad de información en el caso de la gestión de la CC por parte de las Mutuas y que nos obliga a considerar tan solo los procesos con una duración superior a 15 días de duración de aquellas empresas que hayan optado por ampliar dicha cobertura al menos un año a lo largo del periodo.

Cabe señalar que, tanto las empresas adheridas a la Mutua como los trabajadores protegidos lo están, en primer lugar, por Contingencia Laboral (CL). Esto explica que, durante los años iniciales hubiese mayor diferencia entre el total de la población protegida en ambas contingencias, observando una ampliación de dicha cobertura a lo largo del periodo (ver Tabla 5), dado que, en 2005 la población de CC representaba el 57.55% de la población protegida por CL y en 2010 alcanza al 80.99% del total de la población de CL del Régimen General por cuenta ajena.

Tabla 5: Distribución anual de empresas y trabajadores del Régimen General por Cuenta Ajena (2005-2010) adheridos a la Mutua

AÑO	Empresas/CL	Empresas/CC	Trabajadores/CL	Trabajadores/CC	% CC sobre CL
2005	138815	92504	1268242	729829	57.55%
2006	142445	97500	1305328	743981	57.00%
2007	146648	103508	1349900	835699	61.91%
2008	135718	101764	1149610	811950	70.63%
2009	128933	101133	1077524	845681	78.48%
2010	127898	105005	1077576	872733	80.99%

El Sistema de Seguridad Social español se compone de un conjunto de regímenes que además del General incluye los Especiales -agrario (REA), trabajadores autónomos (RETA) y empleadas de hogar- a través de los cuales, el Estado garantiza la protección en las contingencias y situaciones que la Ley define; e incluye dentro de su ámbito de aplicación, tanto los trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia (autónomos), como los funcionarios públicos (MTIN, 2011c).

Para este estudio, los trabajadores que integran la población de referencia son los del Régimen General por Cuenta Ajena y se excluyen los trabajadores por cuenta propia y los de regímenes especiales, en consonancia con las recomendaciones de Jiménez y Romay (2005) quienes subrayan la conveniencia de estudiarlos por separado, debido al comportamiento notablemente diferencial entre los del Régimen General y los trabajadores autónomos y agrarios, tanto en la incidencia como en la duración de la IT; añaden además que, este es el que refleja estacionalidad en las bajas.

Para depurar la muestra se aplicaron una serie de criterios, de modo que, de los procesos de ITCC del total de la población con una duración superior a 15 días ( $N=784137$ ) se desecharon 141920 de trabajadores por cuenta propia o de Regímenes Especiales de la Seguridad Social, resultando 641377 procesos de baja de los contratados por cuenta ajena del Régimen General. De estos se excluyen los procesos que a fin de periodo no habían sido dados de alta ( $n= 7520$ ), o con datos erróneos ( $n= 18565$ ). Finalmente son 598988 los procesos de alta en el periodo, con una duración inferior o igual a un año, los que integran la muestra, tal como se resuelve en la Figura 5, en la que se exponen los criterios establecidos de filtro (inclusión y exclusión).

La duración máxima de los procesos de la muestra se establece en 365 días, fundamentalmente por dos motivos: el primero, de conformidad con la normativa en vigor en España que determina en un año el periodo máximo de duración de la ITCC, para los casos en los que no se concede una prórroga expresa. El segundo, en línea con los argumentos que identifican el absentismo de corta duración con el comportamiento, frente al de larga duración como un reflejo más exacto de enfermedad. En ese sentido, establecen Harrison y Martocchio (1998) el absentismo de larga duración a partir de los 12 meses, dada la influencia del periodo natural de un año en el comportamiento laboral. De hecho, algunos autores (McGrath y Kelly, 1986; Fichman, 1988; Harrison y Hulin, 1989) recomiendan realizar seguimientos de más de seis meses, por ejemplo, cinco años, al considerar que las ausencias con duración superior a un año van más allá de los cambios individuales, sociales y organizacionales de ciclo anual. Del mismo modo, concluyen que la mayor parte de los estudios de absentismo basados en los modelos de decisión que delimitan el absentismo de corta duración (menor de tres meses), de duración media (entre tres meses y un año) y de larga duración (más de un año).

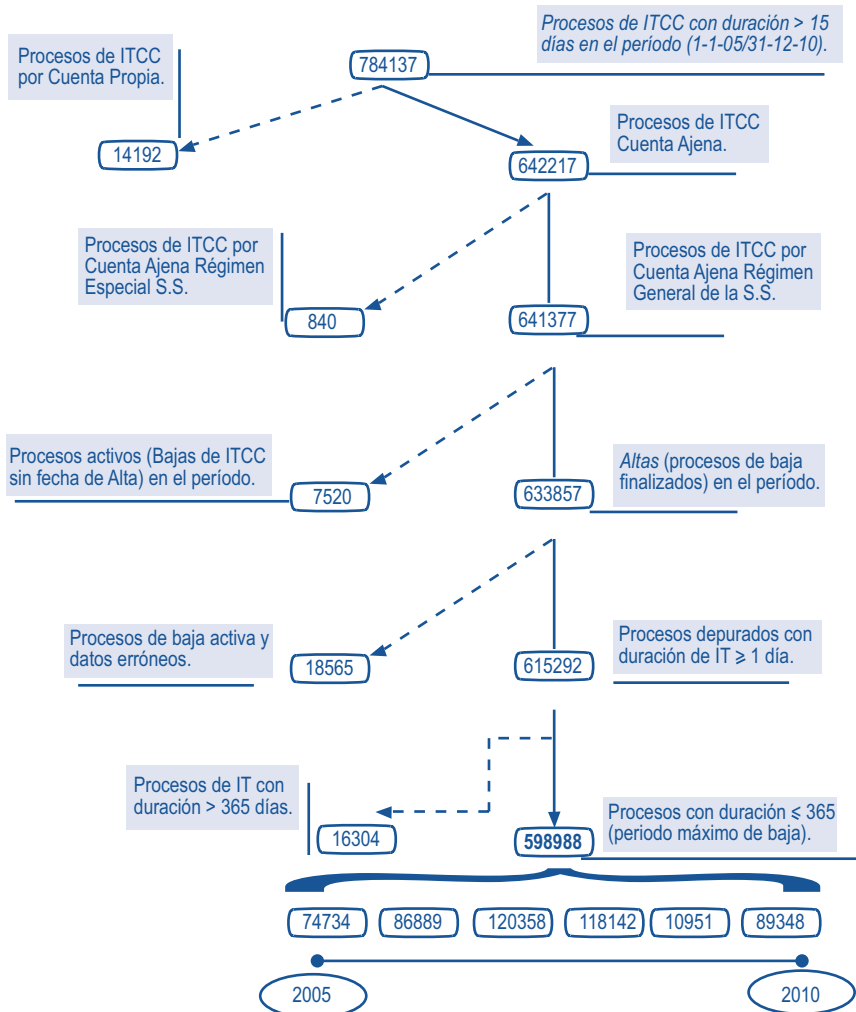
Por tanto, en este estudio, se determina la duración máxima de la ITCC a 12 meses. La Tabla 6 recoge la distribución resultante de la muestra para cada año de estudio, de los 598988 procesos de baja de duración inferior o igual a 365 días resultantes.

Tabla 6: Frecuencia y porcentaje de procesos ITCC de duración  $\leq$  365 días (2005-2010)

AÑO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2005	74734	12.5	12.5	12.5
2006	86889	14.5	14.5	27
2007	120358	20.1	20.1	47.1
2008	118142	19.7	19.7	66.8
2009	109517	18.3	18.3	85.1
2010	89348	14.9	14.9	100
Total	598988	100	100	



Figura 5: Flujo de la frecuencia total de procesos de ITCC (2005-2010)



### 5.3 Variables

Cada registro de IT corresponde a un proceso de baja del que se codificaron e informatizaron las variables que se recogen en la Tabla 7.

Tabla 7: Relación de variables incluidas en el estudio

Indicador	Descripción	Variable derivada o calculada
Actividad	Código de actividades	Sector
Régimen	Régimen de la Seguridad Social	Trabajadores por Cuenta Ajena del Régimen General
Nº patronal	Código Cuenta Cotización de la empresa	Empresa a la que pertenece el trabajador
Fec.efecto ITCC	Inicio cobertura gestión ITCC por Mutua	
Fec.baja ITCC	Fin cobertura gestión ITCC por Mutua	
Representación	Centro de gestión de Mutua	Comunidad autónoma y provincia donde está ubicado el centro de trabajo al que está adscrito el trabajador
	Domicilio social de la empresa	
Año	Fecha apertura del expediente de la baja por CC en la Mutua.	Distribución temporal Mensual / Anual / Semanal
Base reguladora	Cantidad económica a percibir en ITCC	Sueldo
Fec.IT	Fecha del suceso de la ITCC	
Fec.baja	Fecha emisión del parte de baja (P9)	
Fec.alta	Fecha emisión del parte de alta	
Causa	Motivo del alta del proceso de ITCC	Causa del cierre o finalización del proceso.
Días	F.Alta-F.Baja (Procesos no rechazados)	Duración (F.Alta-F.Baja + 1 día)
Fec.nacimiento	Día/mes/año nacimiento trabajador	Edad (Fec.Baja - Fec.Nacimiento)
Expediente	Proceso de ITCC del trabajador	
CIF	Empresa	
Fecha apertura	Fecha apertura expediente de baja	Demora (Fecha Baja ITCC - Fecha expediente en la Mutua)
Razón social	Empresa	
Género	Género del trabajador	Hombre/Mujer
NAF- codificado	Código número de afiliación	
DNI - codificado	Código identificación	Nacionalidad (DNI / NIE)
Código postal	Residencia del trabajador	
Fecha ingreso	Día/mes/año inicio contrato empresa	Antigüedad en su empresa
Tipo contrato	Modalidad contractual	Dedicación y Temporalidad
Día semana	Día de la semana de inicio del proceso	

En la Tabla 8 se ordenan las variables incluidas y las dimensiones, que serán descritas más adelante.

Tabla 8: Clasificación de las variables incluidas en el estudio

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
Demográficas	● Género	Hombre (H) Mujer (M)
	● Edad (Fecha nacimiento)	16 - 25 años 26 - 35 años 36 - 45 años 46 - 55 años 56 - 65 años 66 - 75 años
	● Nacionalidad	Español Extranjero
	● Antigüedad en la empresa	≤ 3 meses 4-12 meses 1-2 años 2-5 años > 5 años
Características Organizativas	● Sector	Agricultura Industria Construcción Servicios Comercio
	● Actividad (Anexo 1)	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca Industrias extractivas Industria manufacturera Suministro de energía elec., gas, vapor y A/A Suministro de agua, act. de saneamiento, residuos Construcción Comercio por mayor y menor; reparac. vehículos Transporte y almacenamiento Hostelería Información y comunicaciones Actividades financieras y de seguros Actividades inmobiliarias Actividades profesionales, científicas y técnicas Actividades administrativas y servicios auxiliares Administración pública y defensa; seguridad social Educación Actividades sanitarias y de servicios sociales Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento Otros servicios Actividades de los hogares como empleadores Actividades de organizaciones y organismos extra. Actividad no registrada

	● Tamaño	< 6 trabajadores 6 - 20 trabajadores 21 - 50 trabajadores 51 - 100 trabajadores 101 - 500 trabajadores > 500 trabajadores
Condiciones laborales	● Salario (Base Reguladora)	< 25 € 25-40 € 41-55 € 56-70 € > 71 €
	● Tipo Contrato	Indefinido tiempo completo ordinario Indefinido tiempo completo otros Indefinido tiempo parcial ordinario Indefinido tiempo parcial otros Eventual - tiempo completo por obra Eventual- tiempo completo eventual Eventual - tiempo completo pract. y formación Eventual -tiempo completo otros Eventual -tiempo parcial ordinario Eventual - tiempo parcial por obra Eventual -tiempo parcial eventual Eventual -tiempo parcial otros
	● Duración del contrato	Indefinido Duración Determinada
	● Dedicación	Jornada Completa Jornada Parcial
Otras características	● Comunidad Autónoma	Andalucía Aragón Asturias Balears Canarias Cantabria Castilla La Mancha Castilla León Cataluña Comunidad de Madrid Comunidad Valenciana Extremadura Galicia La Rioja Navarra País Vasco Región de Murcia

Datos procesos	● Provincia (Anexo 2)	Ver Anexo 2
ITCC	● Día semana de inicio del proceso	Lunes/Domingo
	● Mes del año de inicio del proceso	Enero/Diciembre
	● Año de inicio del proceso	2005/2010
	● Periodo inicio del proceso	Crecimiento (2005/2008)
		Crisis (2009/2010)
	● Duración= F.Alta - F.Baja + 1 Día	< 16 días
		16 - 30 días
		31 -90 días
		> 90 días
	● Motivo del alta	Alta por Curación
		Alta por Fallecimiento
		Alta por Informe Propuesta
		Alta por Inspección
		Alta por Rechazo
		Alta por Fin de Cobertura
		Alta por Incomparecencia
		Alta por Mejoría
		Alta por traspaso a INSS

#### 5.4 Unidades de Medida de la ITCC

Los indicadores de absentismo empleados en este estudio son la *Frecuencia*, el número de procesos ocurridos durante los seis años, la *Duración Mediana* de las bajas en este periodo, y el *Índice de Absentismo*, porcentaje de ITCC del último año.

Para calcular el Índice de Absentismo del último año, se ha empleado la información de la población protegida en la Mutua, es decir, la distribución de los trabajadores según las distintas variables. La fórmula empleada para calcular esta tasa relativa es:

Índice de Absentismo: (Número de Procesos / Población Protegida)\* 100

Para hallar el Índice de jornadas perdidas, se emplearán las jornadas *potenciales*, halladas a partir de los datos publicados en la Memoria de la Situación Socioeconómica y Laboral de España en cada año de estudio, de tal forma que, al dividir para cada año la jornada anual pactada entre 8 (horas) se obtienen las jornadas potenciales de ese año. La fórmula empleada para su cálculo es:

Índice de Jornadas Perdidas: Número de Jornadas Perdidas / (Población Cubierta\*Jornadas *potenciales*)\* 100

Para la calcular la duración del proceso de baja se emplea la siguiente fórmula:  
Duración = Fecha de Alta (dd/mm/aaaa) - Fecha de Baja (dd/mm/aaaa) + 1 día.

Como parámetro de estimación central de la duración se empleará la mediana. Por tanto, este último indicador, la *Duración Mediana* (DM), representa la mediana de la duración en días de las altas, o de procesos que iniciaron la baja en el periodo y de los que se ha registrado el alta a 31 de diciembre de 2010. Se considera este como el indicador apropiado dado que, como señalan Benavides et al. (2007), “la utilización de la mediana y el rango intercuartil, en lugar de la media y su intervalo su confianza (Royo, 1999) proporciona una información más ajustada a la distribución real de la duración de los episodios de ITCC” (p. 189). Y se calcula, dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos (AMAT, 2009).

## 5.5 Análisis estadístico

Para el tratamiento de los datos se ha empleado la aplicación SPSS 16.0 y el programa Excel. Para analizar la información recogida se realiza previamente la transformación y la codificación de los datos proporcionados por la mutua en formato Excel, mediante agrupación en intervalos de los valores de las variables demográficas y sociolaborales.

Primero, se realizó un análisis descriptivo de las variables personales, organizativas, laborales y del entorno. Seguidamente, se analizaron las asociaciones bivariantes del número de procesos de ITCC y la duración de los mismos, indicando los valores  $p$  en cada una de las pruebas empleadas. No obstante, cabe señalar que, dado el tipo de estudio –abarca la población total de trabajadores protegidos y comprende un elevado número de casos ( $n= 598988$ ) –, la mayor parte de los contrastes se prevén estadísticamente significativos ( $p < .000$ ), por lo que, se añade la estimación del Tamaño del Efecto ( $d$ ) para poder determinar la relevancia de dicha relación.

El Tamaño del Efecto permite interpretar el valor encontrado en la muestra sin necesidad de acudir a la significación estadística y, como explica Morales (2011, p. 23), facilita una significación conceptual, identificando si ese efecto es indicativo de relación entre las variables o existe suficiente diferencia entre los términos que se comparan. El objetivo básico al emplear este procedimientos es el de cuantificar una diferencia, de manera que se pueda interpretar mejor en términos de magnitud e importancia para no confundir la significación estadística de un resultado con su relevancia práctica.

Para medir el Tamaño del Efecto ( $d$ ), se emplea el índice de métrica común, propuesto por Cohen (1988), que indica la magnitud de una relación o efecto, posibilitando una interpretación al catalogar la influencia o el efecto entre variables como nulo, pequeño, mediano o grande. En este estudio, se adoptan los valores de interpretación propuestos por dicho autor, quién establece que: (a) el valor de  $.10$  refleja la existencia de Efecto *Bajo*, pero con peso relevante para ser considerado; (b)  $.30$  para un Efecto *Medio* y (c)  $.50$  para un Efecto *Alto*.

Para estimar el Tamaño del Efecto se utiliza, en función de la naturaleza de la variable, (a) el *Coefficiente de Correlación de Pearson* ( $r_{xy}$ ) que analiza la relación entre variables cuantitativas; (b) la *V de Cramer* ( $V$ ) para estimar el efecto entre dos variables cualitativas; estos dos estadísticos miden el grado de asociación entre pares de variables y sus valores pueden oscilar entre -1 y +1, de manera que cuanto más se aproxime a cero, menor correlación habrá entre ambas variables; y (c) finalmente, al analizar la relación de una variable cuantitativa con otra cualitativa se emplea el Coeficiente de *Eta Cuadrado* ( $\eta^2$ ) como índice del tamaño de efecto que señala la proporción de la varianza de la variable dependiente explicada, para el cual el valor ".10" marca un Efecto *Bajo* y ".25" un Efecto *Alto*.





## 6. RESULTADOS

Esta sección se divide en dos grandes apartados. En el primero, se presentan los resultados obtenidos de la descripción de las variables incluidas, en los diferentes niveles, lo que permitirá, por una parte, estudiar las frecuencias de las bajas y describir el perfil del trabajador ausente durante este periodo, en función de: sus características personales, las condiciones laborales, las características de la empresas en las que trabajan y factores del entorno.; y, por otra, describir los indicadores calculados de la ITCC, es decir, el Índice de Absentismo del último año y la Duración Mediana (DM) de los procesos a lo largo del periodo; así como, su relación con las variables y la relevancia de la misma.

En el segundo, se exponen, los datos resultantes del análisis de la variación temporal de la ITCC, es decir, de la distribución diaria de las ausencias a lo largo de la semana y de la mensual a lo largo del año. Finalmente, se analiza la evolución anual de la ITCC en el periodo y la influencia de las distintas variables en la frecuencia anual, en el índice de absentismo y en la DM de las bajas de cada año. El último punto muestra el resultado del efecto que el cambio de ciclo económico ha podido causar en dichos indicadores, diferenciando entre dos periodos: el de crecimiento económico (2005/2008) y el de crisis (2009/2010).

### 6.1 Descripción de la Frecuencia de la ITCC en el Periodo (2005-2010) y su Relación con las Características Personales, Laborales, Organizativas y del Entorno

En este primer punto se presenta el resultado del análisis descriptivo de las variables incluidas en el estudio distinguiendo entre las características personales, las condiciones laborales, las características organizativas y otras variables del entorno.

La descripción de las frecuencias y de las características de los empleados que han causado alguna baja en los seis años considerados permitirá establecer el perfil del trabajador ausente.

Cabe recordar que, la unidad de análisis es el proceso de baja por contingencia común y no el trabajador; por tanto, no se realiza una identificación individual por empleado. Además, hay que destacar la dificultad de realizar un seguimiento por trabajador debido a que, durante los seis años considerados, algunos trabajadores han finalizado el vínculo contractual con sus empresas, modificando los datos mensuales y como consecuencia los trimestrales y anuales. Del mismo modo, también varía el número de empresas afiliadas a la mutua a lo largo del periodo, por diferentes moti-

vos, como la finalización de la actividad, el cambio de la Mutua, o el cese de la cobertura de CC. Esto implica un desconocimiento de los nuevos procesos de los trabajadores cuyas bajas integraron la muestra durante algún intervalo del periodo, pero no a lo largo de los seis años, provocando una infraestimación de las frecuencias individuales de los procesos de ITCC por trabajador. Ejemplo de ello es que de las 65540 empresas que integran la muestra, 26664 no mantienen la cobertura de dicha contingencia durante todo el periodo.

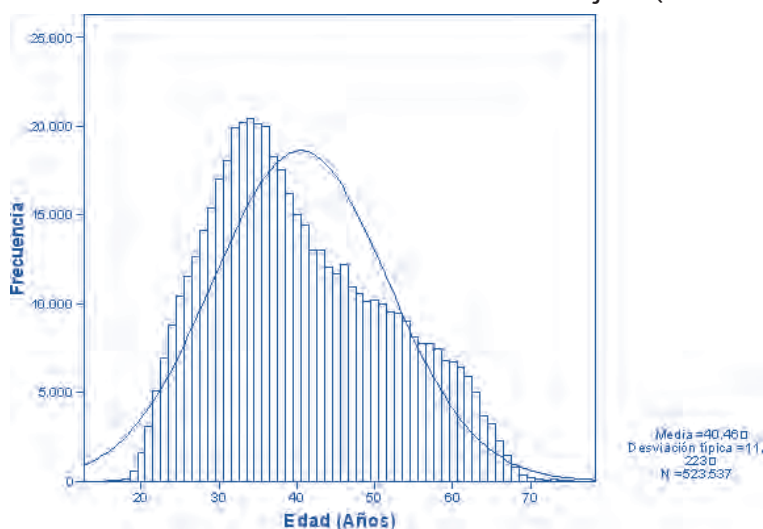
Por último, señalar que en la descripción de las características de la ITCC durante el periodo, se entrecruzan relaciones de variables que pueden provocar confusión en la interpretación de los resultados. Del mismo modo, dado el tamaño de la muestra, tal como se señaló con anterioridad, la relación de estas con los indicadores y la frecuencia de la ITCC puede ser estadísticamente significativa pero no provocar un efecto de tamaño suficiente para ser considerado. En cualquier caso, se trata de un análisis descriptivo y todos los resultados hallados contribuyen al objetivo propuesto.

### 6.1.1 Descripción y Efecto de las Características Personales en la Frecuencia de la ITCC

#### 6.1.1.1 Descripción de la ITCC por edad

La edad media de los empleados que a lo largo de estos seis años han causado uno o más procesos de ITCC es de 40.46 años (DT= 11.22) y la puntuación mediana es de 38 años. La forma adoptada por los valores de la muestra representan una distribución platicúrtica ( $Cr = -.683$ ) y asimétrica, con sesgo positivo a la derecha ( $As = .429$ ), y un rango de edad con valores comprendidos entre los 16 y los 75 años, tal como muestra la Figura 6. Para esta variable existen 75451 datos perdidos.

Figura 6: Distribución de la ITCC en función de la edad del trabajador (2005-2010).



La distribución refleja un aumento de la frecuencia de la ITCC desde los 16 años, coincidiendo con la fecha de incorporación a la empresa, hasta los 32 años, con las puntuaciones más elevadas entre los 33 y los 34 años de edad, a partir de la cual el número de bajas comienza a disminuir progresivamente hasta el final de la permanencia en la empresa. Se refleja un decremento paulatino de la frecuencia del absentismo con la edad, fundamentalmente desde los 37 años.

También se analiza la distribución de la frecuencia como variable categórica. Para determinar los tramos etarios, se adopta la distribución empleada por la Mutua, como referencia se respeta la amplitud del intervalo de edad propuesta en las estadísticas publicadas por el INE en la EPA. En la Tabla 9, se observa que el tramo de edad con mayor frecuencia de bajas (32.36%) es el de los 26 a los 35 años, seguido del tramo de 36 a 45 años (28.89%). La menor frecuencia de procesos se localiza en el tramo a partir de los 65 años de edad (1.03%) y de 16 a 25 (6.99%).

Tabla 9: Distribución de la ITCC por tramos etarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
16-25 AÑOS	36602	6.11	6.99
26-35 AÑOS	169424	28.29	32.36
36-45 AÑOS	151270	25.25	28.89
46-55 AÑOS	100128	16.72	19.13
56-65 AÑOS	60742	10.14	11.60
66-75 AÑOS	5371	0.90	1.03
Total	523537	87.40	100.00
Perdidos sistema	75451	12.60	
Total	598988	100.00	

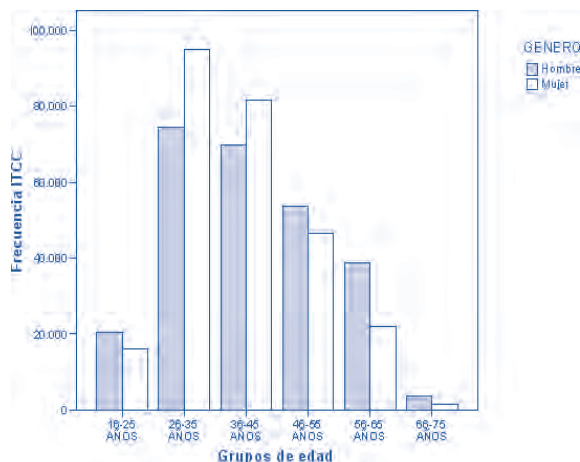
### 6.1.1.2 Descripción de la ITCC por género

La muestra está formada por un total 301898 procesos de ITCC de hombres (50.4%) y 297073 de mujeres (49.6%). Esta variable tan solo presenta 17 valores perdidos.

La edad media de los hombres que inician un proceso de ITCC está en 41.60 años y en las mujeres es 39.32 años. Estas diferencias resultan estadísticamente significativas ( $t= 5471.04$ ;  $p= .000$ ). A fin de conocer con mayor detalle las mismas, se analiza su relación contemplando la edad como variable categórica, de este modo las diferencias por género entre cada tramo etario también resultan estadísticamente significativas ( $\chi^2 = 10136.88$ ;  $p= .000$ ); además, para estimar la relevancia de esta relación se calcula la V de Cramer obteniendo un valor ( $V= .139$ ) que permite interpretar, en función al criterio establecido por Cohen (1988) y en cuanto que es menor de 0.30, que existe un efecto destacable de la edad, aunque de tamaño pequeño, que justifica las diferencias halladas entre cada grupo. Como se puede observar, en la

Figura 7, las mujeres presentan un mayor número de bajas entre los 26 y los 45 años, en comparación a los hombres que presentan una frecuencia superior en el resto, es decir, entre los 16 y 25 años y en los tramos superiores a los 46 años.

Figura 7: Distribución de la frecuencia de ITCC por género y tramo de edad



### 6.1.1.3 Descripción de la ITCC por nacionalidad

En este estudio la variable nacionalidad distingue entre los trabajadores españoles y extranjeros, sin atender al país de origen del trabajador.

La muestra se compone de un elevado número de bajas de trabajadores españoles ( $n= 546096$ ), lo que representa el 91.2% del total de las bajas registradas en estos seis años.

La nacionalidad sigue distribuciones prácticamente idénticas para cada grupo según género, con un total de 275243 procesos de hombres y 270837 de mujeres entre los trabajadores españoles y la misma distribución entre los extranjeros (con 26655 bajas de ITCC de hombres frente a las 26236 de las mujeres); lo que refleja que la frecuencia de los procesos en la muestra es, tanto para españoles como para extranjeros, escasamente superior en hombres (50.4%) que en mujeres (49.6%) y por tanto no refleja diferencias estadísticamente significativas por género en la frecuencia de la ITCC entre ambos grupos ( $\chi^2 = .001$ ;  $p= .974$ ).

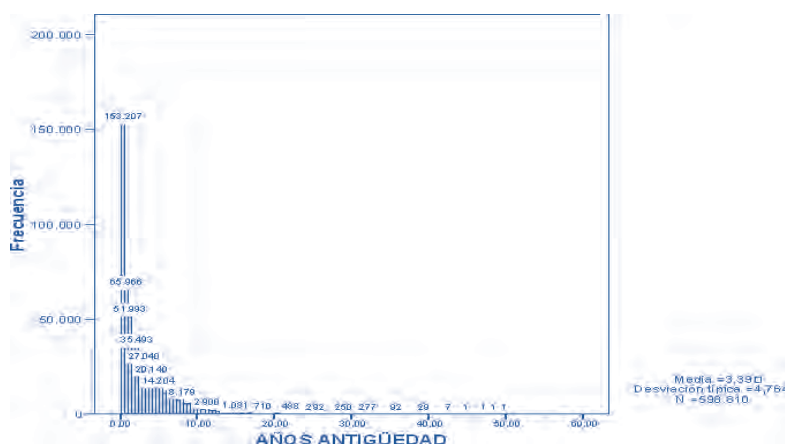
### 6.1.1.4 Descripción de la ITCC por antigüedad en la empresa

Los valores de esta variable se calculan en meses y representa el tiempo máximo que el trabajador ha permanecido en la empresa actual, es decir en la empresa en la que se produce la ITCC.

En los resultados se observa que un elevado número de bajas pertenecen a trabajadores con escasa antigüedad, con una mediana de 20 meses, una puntuación media de 40.66 ( $DT= 57.161$ ), y un rango con valores de 0 a 603 meses de antigüedad.

En la Figura 8 se puede observar que la forma adoptada por los valores de esta variable no representan una curva *normal*, sino de una distribución leptocúrtica ( $Cr= 12.870$ ) y asimétrica con sesgo positivo a la derecha ( $As= 3,082$ ), que refleja que en la muestra existe una acumulación de casos de baja por contingencia común de trabajadores con una antigüedad inferior a la media (<40.66 meses). A la vez, destacan valores extremos que identifican trabajadores con una permanencia en sus empresas superior a 35 años ( $n= 824$ ).

Figura 8: Distribución de la ITCC por antigüedad en la empresa



Al analizar la relación entre las características personales estudiadas, de los que han permanecido en baja por ITCC, se comprueba una correlación positiva ( $r_{xy}= .364$ ;  $p= .000$ ) entre la edad y la antigüedad en la empresa de los trabajadores. Al considerar los tramos de edad, de nuevo, resultan diferencias estadísticamente significativa ( $F= 15188.694$ ;  $p= .000$ ) considerables ( $\eta^2 = .124$ ) en la antigüedad debidas a la edad, tal como se observa en la Tabla 10.

Tabla 10: Distribución de la ITCC por antigüedad y tramo etario

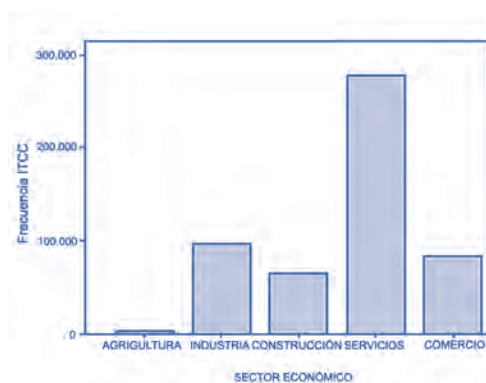
Tramos edad	Antigüedad media en meses	Desv. típ.	N
16-25 AÑOS	11.01	13.103	36597
26-35 AÑOS	24	26.774	169400
36-45 AÑOS	39.2	43.578	151238
46-55 AÑOS	56.72	69.444	100112
56-65 AÑOS	81.6	94.701	60732
66-75 AÑOS	82.1	94.99	5369
Total	41.02	57.107	523448

## 6.1.2 Descripción y Efecto de las Características Organizativas en la Frecuencia de la ITCC

### 6.1.2.1 Descripción de la ITCC por sector económico

En la Figura 9 se observa que la mayor parte de los empleados, con algún proceso de ITCC en estos seis años, trabaja en el sector servicios ( $n= 250000$ ) lo que representa el 52.9% del total. El sector en el que hay una menor frecuencia de casos es la agricultura ( $n= 4000$ ) que tan solo representa el 0.6% de la muestra. El Anexo 1 recoge la descripción de los grupos por sector de actividad (CNAE 2009).

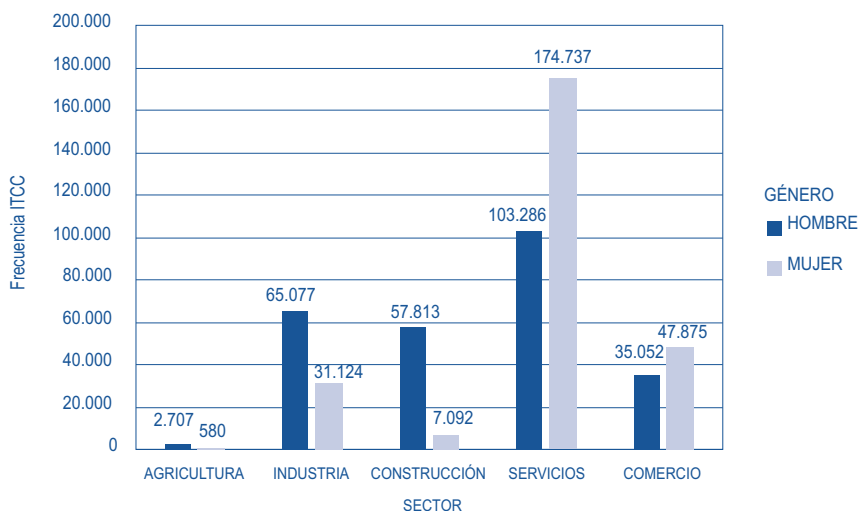
Figura 9: Distribución de la ITCC por sector económico (2005/2010)



Existen diferencias estadísticamente significativas ( $F= 1227.591$ ;  $p= .000$ ) aunque no relevantes ( $\eta^2 = .010$ ) en la edad de los trabajadores en baja por sector económico. Los empleados del comercio que han presentado alguna baja por enfermedad, son más jóvenes que el resto, con una edad media de 38.15 años; los de la agricultura son de media cinco años mayores (43.98 años) y con una edad entre ambos extremos, los trabajadores de la industria (41.89 años), los de construcción (40.71) y los del sector servicios (40.52).

Existe una relación considerable ( $V= .374$ ) entre el género y el sector económico de las personas en baja, con diferencias estadísticamente significativa ( $\chi^2= 73331.41$ ;  $p= .000$ ) entre ambos grupos y que tal como se observa en la (ver figura 10) refleja la superioridad de las bajas de las mujeres en servicios y comercio.

Figura 10: Distribución de la ITCC por género y sector (2005-2010)



Igualmente, existe una relación estadísticamente significativa ( $p = .000$ ), entre el sector de ocupación y la nacionalidad de los trabajadores en IT, pero sin relevancia ( $V = .081$ ).

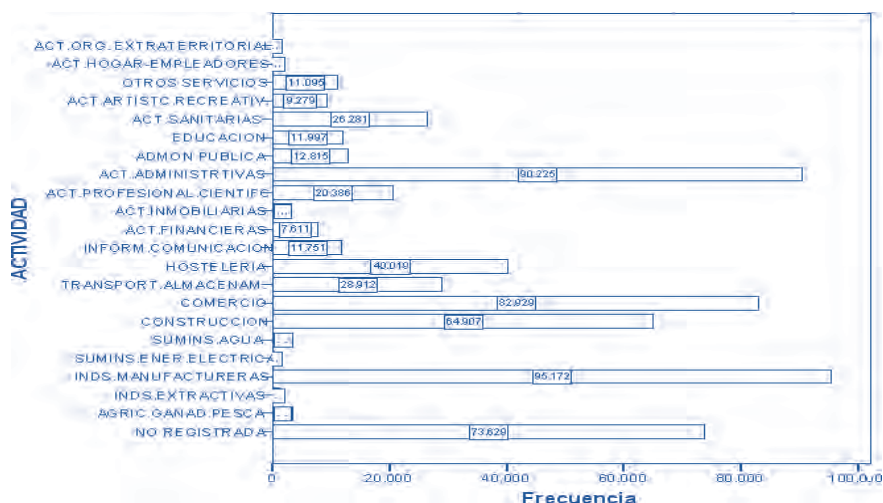
Por último, la relación entre el sector y la antigüedad en la empresa refleja diferencias ( $F = 5146.47$ ;  $p = .000$ ), aunque no relevantes ( $\eta^2 = .038$ ); los trabajadores de industria tienen la mayor antigüedad media de (63.35 meses) y la menor los de la agricultura (21.24 meses) y construcción (29.33 meses), seguidos de servicios (35.92 meses) y comercio (44.73 meses).

#### 6.1.2.2 Descripción de la ITCC por actividad

Tal como se refleja en la Figura 11, la mayor parte de los trabajadores que han causado uno o más procesos de ITCC durante el intervalo de estudio desempeñan actividades manufactureras, sumando más de 90000 procesos, lo que representa un 15.9% del total de la muestra; seguido de los trabajadores que realizan actividades administrativas, que acumulan más de 80000 procesos y que representan el 15.1%; y con menor frecuencia, el comercio (13.8%), las actividades de la construcción (10.8%), la hostelería (6.7%) y las actividades sanitarias (4.4%). El resto de la ITCC se distribuye con menor proporción entre las demás categorías.

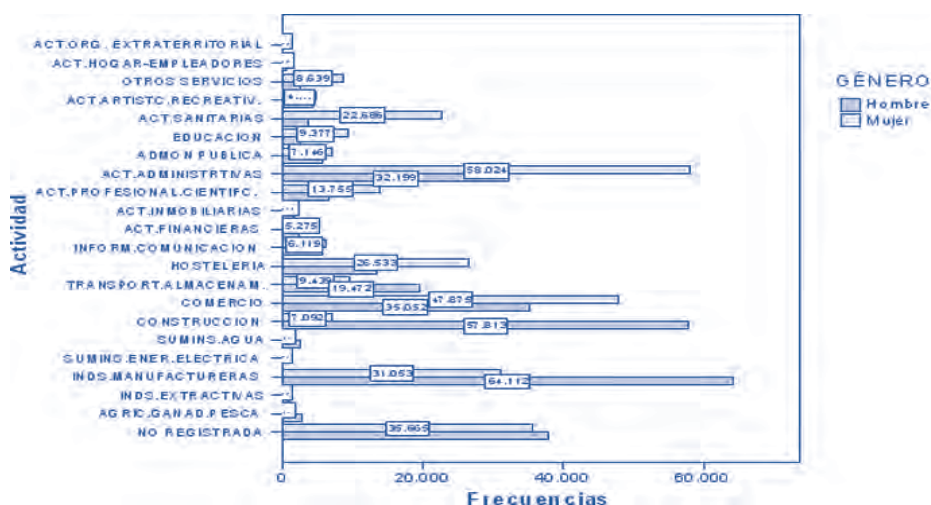
En cuanto a las características de los trabajadores que han estado de baja en el periodo en función de la actividad económica, se hallan diferencias significativas ( $F = 486.509$ ;  $p = .000$ ) no relevantes ( $\eta^2 = .019$ ), por edad. Los trabajadores de actividades de comercio tienen la menor edad media (38.15 años), los de mayor edad (> 42 años) desempeñan tareas de agricultura, administración pública y educación.

Figura 11: Distribución de la frecuencia de ITCC por actividad



En referencia al género se aprecia un efecto de tamaño medio-alto ( $V = .428$ ) que justifica diferencias significativas ( $\chi^2 = 96295.21$ ;  $p = .000$ ), entre cada grupo, en función a la actividad. La Figura 12 muestra una mayor presencia de mujeres en actividades como las administrativas, comercio, hostelería, actividades sanitarias y otros servicios; frente a las actividades tradicionalmente masculinas como las de la construcción, la industria manufacturera y el transporte.

Figura 12: Distribución de la frecuencia de la ITCC por actividad y género



La nacionalidad tiene una relación significativa ( $\chi^2 = 14906.89$ ;  $p = .000$ ) y relevante con la actividad ( $V = .168$ ). Sin embargo, hay que considerar que un 12.3% de los procesos carecen de dicha información; el resto de datos, refleja que ambos grupos de



trabajadores tienen una distribución similar entre las actividades excepto en las de la administración pública desempeñada mayoritariamente por los españoles. Entre las actividades realizadas por los extranjeros, en primer lugar, destacan las de hostelería (17.4%) y las de construcción (16%), seguidas de las actividades administrativas (15.8%), comercio (11.8%) y de industria manufacturera (9.3%).

La antigüedad se relaciona significativamente ( $F=1776.728$ ;  $p=.000$ ) con la actividad, pero las diferencias halladas en los trabajadores debidas a esta no son relevantes ( $\eta^2 = .059$ ). En las actividades financieras y las de la administración pública, el personal presenta la mayor antigüedad media -más de cinco años-, frente a las actividades administrativas, las de hostelería y la construcción desempeñadas por los trabajadores con menor antigüedad, dado que no superan los dos años de media.

### 6.1.2.3 Descripción de la ITCC por tamaño de empresa

Previa a la descripción de la muestra para las categorías de esta variable, hay que recordar que, dada la cantidad de datos perdidos (87.2%), los resultados obtenidos se deben interpretar con cautela. No obstante, también hay que tener presente que, debido a la amplitud de la muestra se dispone de un considerable volumen ( $n= 76692$ ).

La puntuación media obtenida para el tamaño de empresa es de 362.46 empleados ( $DT$  476.76), una mediana de 81 con valores cuartiles de 19 ( $Q_1$ ) y 357 ( $Q_3$ ) empleados.

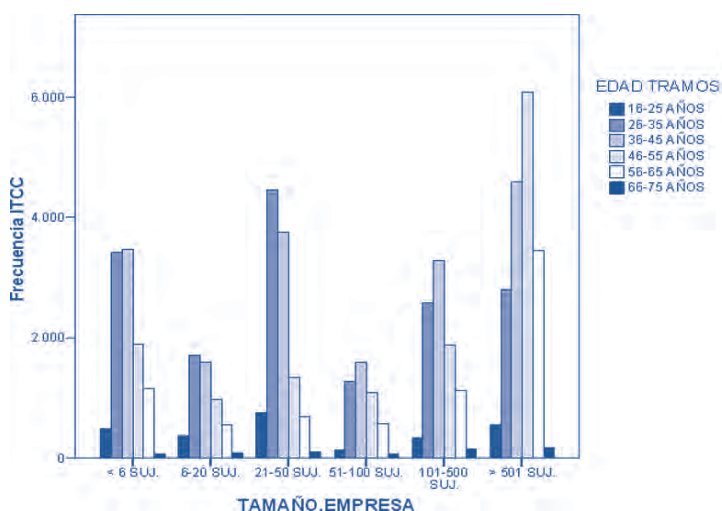
La mayor parte de las bajas del periodo están producidas por trabajadores contratados en grandes empresas, de hecho, el 47.5% de las bajas son de quienes trabajan en empresas de más de 100 empleados, tal como se observa en la Tabla 11 en la que se presenta la distribución de las frecuencias de la ITCC como variable categórica. Para calcular la variable en categorías se ha adoptado en cada tramo los valores que la mutua tenía establecidos.

Tabla 11: Distribución de la ITCC por tamaño de empresa (2005-2010)

Tamaño empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
< 6 trabajadores	12898	2.2%	16.8%
6-20 trabajadores	7210	1.2%	9.4%
21-50 trabajadores	13806	2.3%	18.0%
51-100 trabajadores	6317	1.1%	8.2%
101-500 trabajadores	18426	3.1%	24.0%
> 501 trabajadores	18035	3.0%	23.5%
Total	76692	12.8%	100.0%
Perdidos Sistema	522296	87.2%	
Total	598988	100.0%	

Entre las características de los que han estado de baja, en función al tamaño de la empresa en la que trabajan, cabe señalar, en primer lugar, la relación hallada entre el tamaño de la empresa y la edad del trabajador ( $r_{xy} = .245$ ;  $p = .000$ ) con un efecto de tamaño medio-bajo ( $r_{xy} = .245$ ). Para profundizar en dichas diferencias se analiza la distribución por tramos de edad y tamaño de la empresa, para los que también se obtiene una relación estadísticamente significativa ( $\chi^2 = 5127.33$ ;  $p = .000$ ) y relevante, con un tamaño de efecto bajo ( $V = .132$ ). La distribución que refleja la Figura 13 muestra que la mayor parte de los procesos registrados en la empresa pequeña son de los trabajadores más jóvenes, al contrario que en la gran empresa (de 100 a 500 trabajadores).

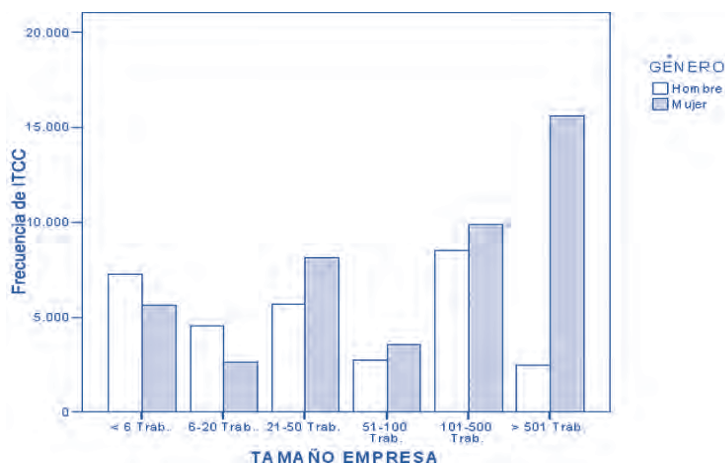
Figura 13: Distribución de la frecuencia de ITCC por tamaño de empresas y edad



También, existen diferencias estadísticamente significativa ( $t = 8691.357$ ;  $p = .000$ ) y relevantes según el género, aunque con un efecto bajo ( $\eta^2 = .106$ ). En la Figura 14, se reflejan las diferencias para cada grupo; destaca que tan solo en las micropymes (< 6 trabajadores) y pymes (6-20 trabajadores) la ITCC de los hombres es superior a la de las mujeres. En el resto de empresas sucede al contrario, sobre todo en las más grandes (> 500 trabajadores) en las que el número de bajas de las mujeres es muy superior.

Por último, la nacionalidad está relacionada con el tamaño de la empresa ( $t = 10.00$ ;  $p = .002$ ) pero no ejerce efecto en la variabilidad encontrada ( $\eta^2 = .000$ ). Del mismo modo, se refleja una correlación negativa estadísticamente significativa ( $r_{xy} = -.085$ ;  $p = .000$ ) pero no relevante entre el tamaño de empresa y la antigüedad del trabajador.

Figura 14: Distribución de la frecuencia de ITCC por tamaño empresa y género



### 6.1.3 Descripción y Efecto de las Condiciones Laborales en la Frecuencia de la ITCC

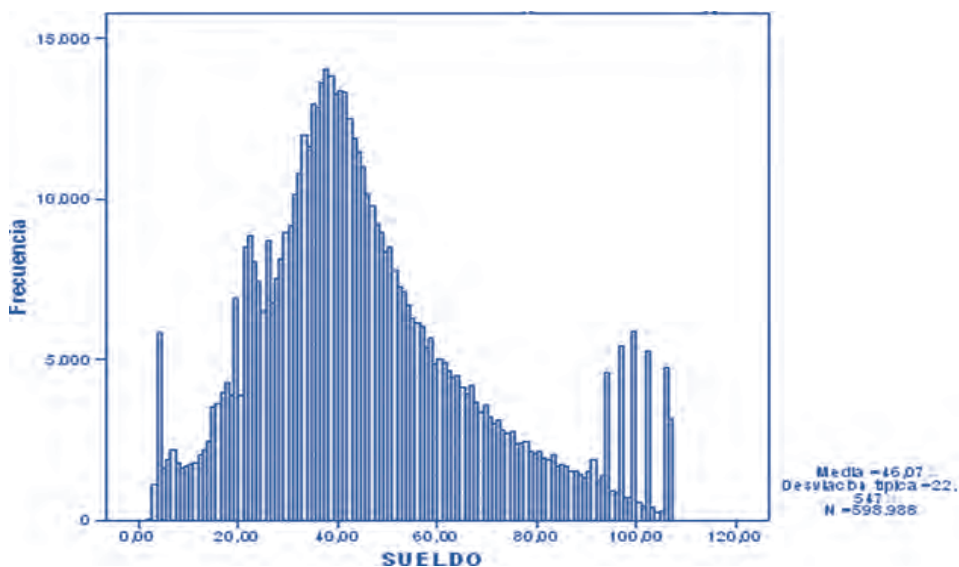
#### 6.1.3.1 Descripción de la ITCC según la base reguladora

Se considera como salario la base reguladora diaria (base de cotización del mes anterior / nº de días del mes) del trabajador. Como punto de referencia para clasificar el salario, se parte del dato oficial del Salario Mínimo Interprofesional 2010 (SMI) publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), que en España se estableció en 633.30€ mensuales, siendo el SMI diario de 21.11€. En este estudio se emplea el SMI como referencia para determinar el *salario más bajo*, que se establece en una base reguladora inferior a 25€.

La distribución de la frecuencia de la ITCC en función al salario se recoge en la Figura 15. Las medidas de tendencia central reflejan una puntuación mediana de 41.8 €, una puntuación media de 46.06 € (DT 22.547 €) y valores cuartiles de 31.15 ( $Q_{25}$ ) y 57.47 ( $Q_{75}$ ) euros de base reguladora. La forma adoptada por los procesos de ITCC en función al salario presenta una distribución leptocúrtica ( $Cr= .227$ ) y asimétrica con sesgo positivo a la derecha ( $As= .746$ ) que indica una concentración de la frecuencia de casos por debajo del salario medio.

Se observa, además, una mayor frecuencia de procesos de ITCC entre los trabajadores con salarios entre 34 y 35€, así como, un aumento tanto al principio como al final del intervalo, coincidiendo con salarios en torno a 25€ y 100€.

Figura 15: Distribución de la frecuencia de la ITCC según la base reguladora

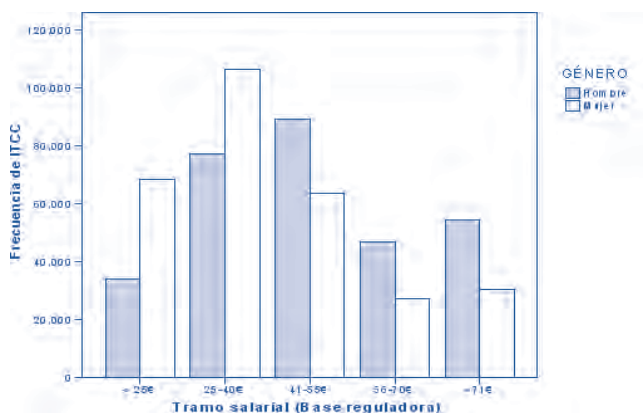


Como conclusión, cabe destacar la escasa frecuencia de ITCC entre los trabajadores de las bases reguladoras superiores, dado que solo un 14.2% del total de las bajas son de empleados con bases reguladoras superiores a 71€.

En cuanto a las características de los trabajadores que han presentado algún proceso de ITCC a lo largo de los seis años de estudio en función al salario, se comprueba la correlación entre edad, antigüedad y salario, dado que los resultados indican una correlación positiva estadísticamente significativa ( $p=.000$ ) y relevante del sueldo con la edad ( $r_{xy}= .202$ ) y con la antigüedad ( $r_{xy}= .360$ ).

También se halla diferencias salariales significativas ( $t= 30801.803$ ;  $p=.000$ ) entre hombres (51.01€) y mujeres (41.03€), relevantes ( $V= .234$ ) al analizar la relación entre ambas variables como categóricas ( $\chi^2= 32766.52$ ;  $p=.000$ ). En la Figura 16 se observa que la frecuencia de las bajas de las mujeres es superior a la de los hombres en los tramos salariales inferiores. A partir de los 41€ es mayor en hombres, invirtiéndose el perfil. Además, en cada tramo etario existen diferencias entre ambos grupos siendo, las más significativas dado el tamaño del efecto, entre los 46-55 años ( $V= .303$ ) y los 56-65 años ( $V= .349$ ). Se observa en los hombres en baja por ITCC una acumulación de frecuencias entre los salarios superiores a partir de los 55 años. Sin embargo, esto no se observa en el grupo de mujeres, quienes además presentan salarios inferiores a cualquier edad aumentando la diferencia entre ambos grupos según avanza esta, fundamentalmente entre los 50 y 60 años.

Figura 16: Distribución de la frecuencia de la ITCC según salario y género



En cuanto a las diferencias salariales de los trabajadores que han estado de baja en función a las características organizativas y las condiciones laborales, cabe destacar que se halla una correlación negativa y estadísticamente significativa y relevante ( $r_{xy} = -.266$ ;  $p = .000$ ) con el tamaño de la empresa, lo que refleja una mayor proporción de procesos de ITCC en trabajadores con bases reguladoras inferiores en las empresas de mayor tamaño. De hecho, un 39.8% de los que trabajan en empresas con más de 500 trabajadores cobran menos de 25€, frente al 8% de los que cobran este salario en las micropymes (< 6 trabajadores).

Por sectores económicos, las diferencias salariales halladas ( $F = 6135.959$ ;  $p = .000$ ) no son relevantes ( $\eta^2 = .045$ ), destacando por su mayor salario, la industria (56.03€), la construcción (46.90€), el comercio (46.27€) y finalmente servicios (43.76€) y agricultura (43.07€) con salarios inferiores. Las resultantes por actividad ( $F = 3595.225$ ;  $p = .000$ ) sí son considerables ( $\eta^2 = .112$ ), y destacan por relevancia las financieras (66.82€), las de información y comunicación (64.37€), y las de la administración pública (58.39€). En el otro extremo, se hallan las actividades de hostelería (37.48€), las administrativas (36.88€) y las de otros servicios (34.49€). Cabe señalar que en cualquier actividad el salario medio de los hombres supera al de las mujeres.

Por último, también existen diferencias estadísticamente significativas del salario por CCAA ( $F = 1502.278$ ;  $p = .000$ ) pero no son relevantes ( $\eta^2 = .039$ ). Las que presentan una media salarial superior son La Rioja (51.26€), País Vasco (52.27€) y Navarra (56.11€), al contrario sucede con Castilla la Mancha (38.81€), Murcia (38.81€) y Extremadura (36.53€).

En cualquier caso, hay que tener presente que la base reguladora diaria varía en función del tipo de contrato y del número de horas contratadas (dedicación horaria). Además, se relaciona con otras variables como la edad, el género, el sector y la actividad. Por tanto, al analizar la influencia del salario en la frecuencia y en los indicadores de ITCC conviene recordar su relación con el resto de variables.

### 6.1.3.2 Descripción de la ITCC por tipo de contrato

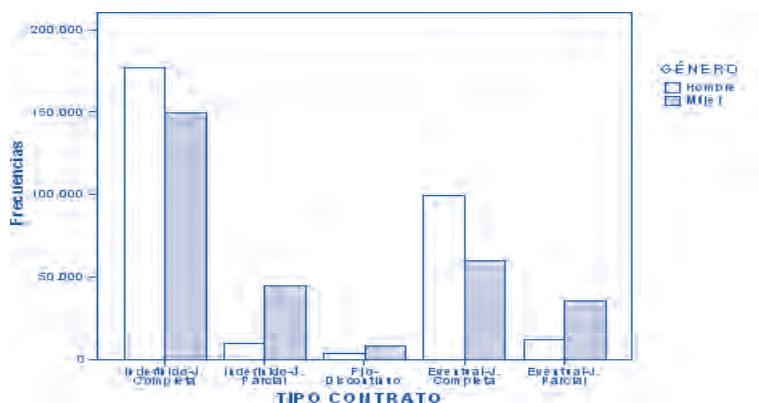
Los conceptos empleados para diferenciar entre los tipos de contrato incluidos en el estudio, tal como se adelantó, son los clasificados por el INE (2010).

El tipo de contrato más frecuente en la muestra es el de los indefinidos a jornada completa, que llega a representar el 54.5% del total ( $n= 326508$ ), en segundo lugar, los eventuales a jornada completa ( $n= 159145$ ), seguidos de los trabajadores a jornada parcial, tanto indefinidos ( $n= 54146$ ), como eventuales ( $n= 47629$ ), y finalmente los fijos-discontinuos ( $n= 11560$ ) que representan tan solo el 1.9% del total.

En cuanto a la relación de esta variable con el resto, se hallan diferencias ( $F= 7877.253$ ;  $p=.000$ ) no relevantes ( $\eta^2 = .057$ ) en los tipos de contrato de los trabajadores en baja en función a la edad. De hecho, en la muestra los fijos-discontinuos son los que tienen mayor edad media (44.34 años), seguidos de los indefinidos a jornada completa (42.50 años), los indefinidos a jornada parcial (40.82 años), frente a los de duración determinada a jornada parcial (37.30) y a jornada completa (36.65 años).

Sí resultan relevantes ( $V= .282$ ) las diferencias ( $\chi^2= 47644.40$ ;  $p= .000$ ) del tipo de contrato entre los trabajadores que integran la muestra en función al género. En la Figura 17 se observa un perfil distinto en cada grupo, con mayor presencia de mujeres que de hombres entre los indefinidos a jornada parcial, los fijos-discontinuos y los eventuales a jornada parcial. Al contrario, la frecuencia de la ITCC de los hombres es superior en el caso de los indefinidos y eventuales a jornada completa.

Figura 17: Distribución de la frecuencia de ITCC por contrato y género



Aparecen diferencias ( $\chi^2= 8746.01$ ;  $p= .000$ ) también relevantes ( $V= .121$ ) en la composición de la muestra por tipo de contrato en función de la nacionalidad del trabajador en baja, de tal modo que, entre los españoles que han causado algún proceso de ITCC el contrato de trabajo más frecuente es el indefinido a jornada completa (56.2%). En los extranjeros, sin embargo, es el eventual a jornada completa (41.9%), cuando en los españoles este tipo de contrato se reduce a la mitad (21.5%).

Existe una clara correspondencia entre el tipo de contrato y la antigüedad, con una relación significativa ( $F= 30066.83$ ;  $p= .000$ ) entre ambas variables y diferencias relevantes ( $V= .320$ ) que refleja que la antigüedad media es marcadamente inferior en los eventuales a jornada completa (10.43 meses) que en los indefinidos a jornada completa (61.09 meses); los fijos discontinuos tienen la menor antigüedad media (7.25 meses).

Se han señalado las diferentes características personales de los trabajadores en baja por tipo de contrato. También se hallan diferencias ( $\chi^2= 98601.12$ ;  $p= .000$ ) considerables ( $V= .217$ ) entre los sectores de actividad; se obtiene que, un 74.8% de los trabajadores en baja del sector industrial están contratados como indefinidos a jornada completa, así como, un 63% de los de comercio; en agricultura destacan los fijos-discontinuos (49.3%) y en construcción los eventuales a jornada completa (56.2%). También, se hallan diferencias estadísticamente significativas ( $\chi^2= 14028.8$ ;  $p= .000$ ) en los tipos de contrato entre las actividades económicas, con un efecto de tamaño medio-bajo ( $V= .242$ ).

Tal como se expuso con anterioridad, se comprueba la relación entre el tipo de contrato y la base reguladora diaria, con diferencias estadísticamente significativas ( $F= 51240.386$ ;  $p= .000$ ) y relevantes, dado el elevado efecto hallado ( $\eta^2= .255$ ), que confirman un mayor salario de los trabajadores a jornada completa -indefinidos (55.37€) y eventuales (40.81 €)- y los fijos-discontinuos (36.53); frente a aquellos que están contratados menos horas en sus empresas, es decir, los de jornada parcial, tanto indefinidos (28.13€) como eventuales (22.48€).

### 6.1.3.3 Descripción de la ITCC por duración del contrato

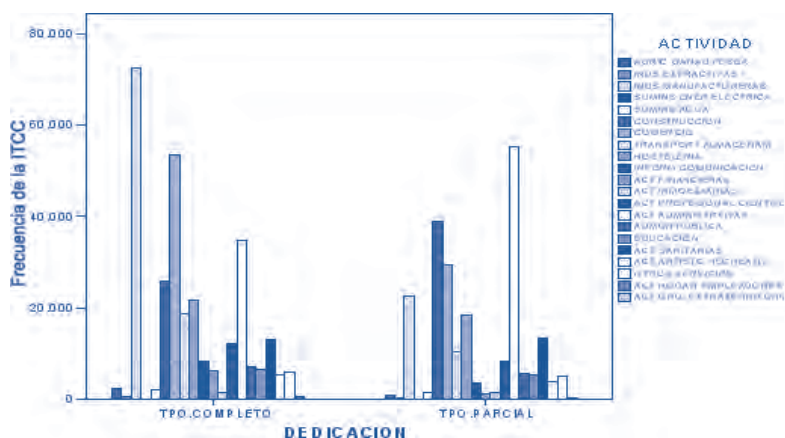
La muestra se compone de un mayor número de bajas de trabajadores indefinidos (65.5%) que de eventuales (34.5%). No encontramos diferencias relevantes ( $V= .052$ ) entre hombres y mujeres ( $\chi^2= 1594.27$ ;  $p= .000$ ), dado que, en ambos grupos destacan los contratados indefinidos. En relación a la edad, los eventuales (36.80 años) son de media seis años menores que los indefinidos (42.32 años) aunque no son diferencias importantes ( $\eta^2= .054$ ).

### 6.1.3.4 Descripción de la ITCC en función de la dedicación horaria

La muestra se compone principalmente de procesos de ITCC de trabajadores contratados a jornada completa. Las diferencias halladas en la frecuencia de la ITCC en función al tipo de jornada entre hombres y mujeres no son relevantes ( $V= .070$ ). Del mismo modo, tampoco lo son las debidas a la edad ( $\eta^2= .061$ ), aunque los empleados contratados a jornada parcial son de media cinco años más jóvenes que los que realizan jornada completa (42.5 años de edad media).

Las diferencias halladas en función a la actividad ( $\chi^2= 41461.10$ ;  $p= .000$ ) sí resultan considerables ( $V = .280$ ). En la Figura 18 se observa una mayor frecuencia de los trabajadores a tiempo completo en actividades de la industria manufacturera y del comercio, mientras que los trabajadores a jornada parcial son más frecuentes en actividades de la construcción y administrativas.

Figura 18: Distribución de la ITCC por dedicación y el tipo de actividad



#### 6.1.4 Descripción y Efecto de las Variables del Entorno en la Frecuencia de la ITCC

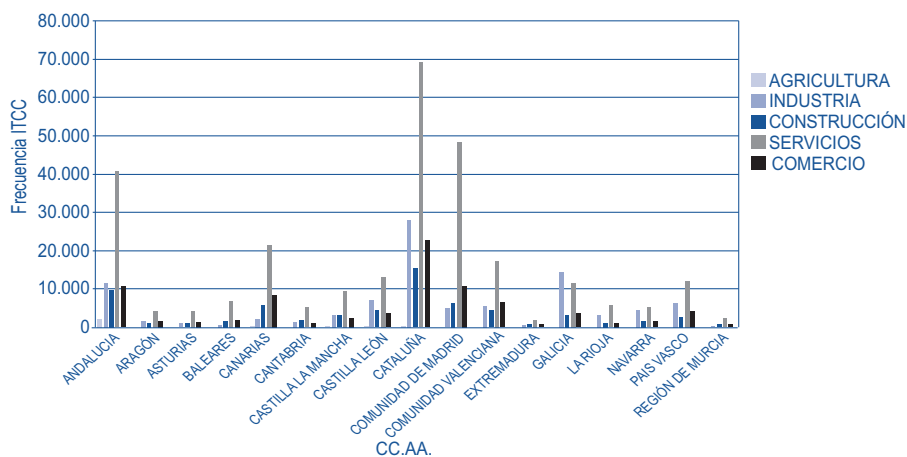
##### 6.1.4.1 Descripción de la ITCC por comunidades autónomas

Los procesos de ITCC de la muestra están repartidos entre las diferentes CCAA. La mayor frecuencia destaca en Cataluña (25.2%), Andalucía (14.2%) y Madrid (13.6%); siendo la menor en Extremadura (.08%) y Murcia (.09%).

Cabe destacar las diferencias estadísticamente significativas ( $\chi^2= 44994.13$ ;  $d=.000$ ) ( $V= .146$ ) entre las CCAA en función del sector económico. En todas aparece una frecuencia superior de ITCC del sector servicios, en algunas regiones como Madrid, Murcia, Canarias y Baleares representa más del 50% del total, seguido del comercio y la construcción; y sin embargo, en otras como País Vasco, Navarra y Galicia las bajas en el sector servicios son inferiores al 50%. Destaca la mayor frecuencia de ITCC en industria, que llega a superar a la de comercio y notablemente a la de construcción.

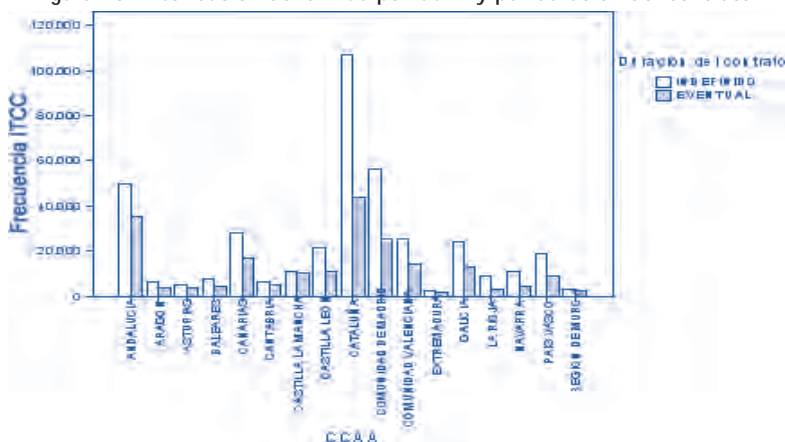


Figura 19: Distribución de la frecuencia de ITCC por sector y CCAA



Para analizar las diferencias que puedan reflejarse por CCAA y las condiciones de empleo, se estima el efecto del tipo de contrato (dedicación horaria y duración del contrato) y del salario; en referencia a este último, no se hallan diferencias relevantes por CCAA ( $\eta^2 = .039$ ). Sí lo son por tipo de contrato ( $\chi^2 = 25689.60$ ;  $p = .000$ ) y, además, relevantes ( $V = .104$ ). De hecho, se observa que tan solo en La Rioja y Navarra los indefinidos a jornada completa superan el 60% y en regiones como Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia y Andalucía la eventualidad de los que han estado de baja es superior al resto y representa más de un 10% del total. De tal forma que, al analizar aisladamente dedicación ( $V = .099$ ) y duración del contrato ( $V = .112$ ) esta última es la que destaca por ejercer un efecto considerable aunque bajo y justifica las diferencias halladas por CCAA. La Figura 20 recoge que en regiones como Madrid (69.1%) y Cataluña (70.8%) existe un elevado porcentaje del total de procesos de trabajadores indefinidos, frente a Castilla la Mancha (53%) y Extremadura y Murcia con un 57.6% en las que los eventuales casi alcanzan a los indefinidos.

Figura 20: Distribución de la ITCC por CCAA y por duración del contrato



### 6.1.4.2 Descripción de la ITCC por provincia

Esta variable identifica la provincia del Código de Cuenta de Cotización (CCC), es decir, la localidad del centro en el que trabaja, o al que pertenece, el empleado que ha estado de baja. El mayor número de procesos se localiza entre los trabajadores de Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Málaga. En sentido opuesto, la menor frecuencia se observa en Teruel, Segovia, Huesca, Palencia, Soria, Zamora, Cáceres, Ávila, Badajoz y Lugo.

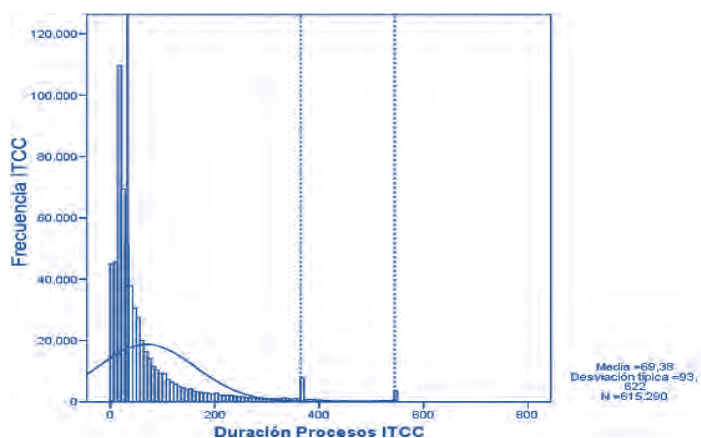
## 6.2 Descripción de la Duración Mediana (DM) de la ITCC en el Periodo (2005-2010) y su Relación con las Variables Personales, Organizativas, Laborales y del Entorno

### 6.2.1 Cálculo de la Duración Mediana (DM) de la ITCC

La Figura 21 muestra la representación gráfica de los procesos de ITCC por su duración en días hasta los 545, finalizada la prórroga de la situación de IT. Se observa una distribución leptocúrtica y asimétrica con sesgo positivo a la derecha, con una puntuación mediana de 33 días y una media de 68.72 días. Además, se comprueba el aumento de la frecuencia de altas que se produce en los procesos con 365 días de duración con *alta por agotamiento de plazo*, dado que es la duración máxima de la IT en España para las bajas sin complicaciones adicionales que precisen prórroga expresa. Por ello, tal como se expuso con anterioridad, se establece un año como duración máxima de los procesos de la muestra en este estudio.

La Duración Mediana (DM) de la ITCC en el periodo 2005-2010 es uno de los indicadores de absentismo incluidos en este trabajo. Teniendo en cuenta la distribución adoptada por los valores de la muestra, el parámetro de tendencia central que se emplea para calcular la DM es la *mediana* y se emplean los *cuartiles* ( $Q_1$  y  $Q_3$ ) para la estimación de la dispersión de los valores de DM.

Figura 21: Distribución de la duración máxima de la ITCC en días



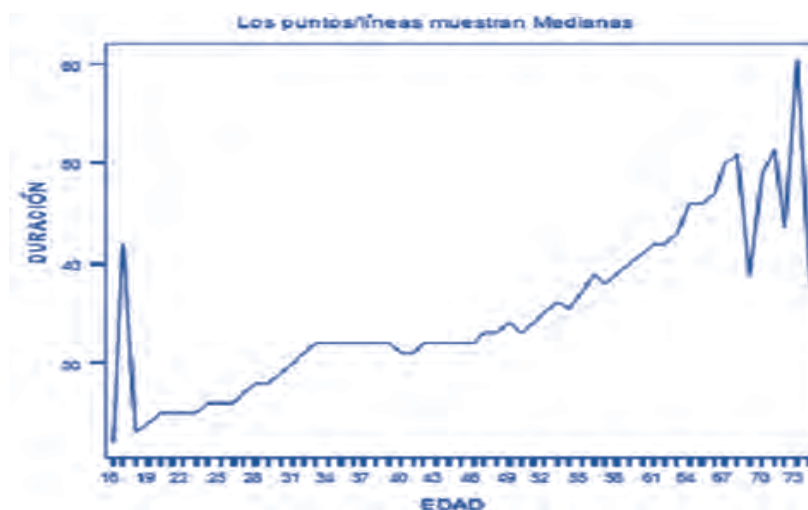
Depurados los casos, la muestra queda compuesta finalmente por todos los procesos con una duración menor o igual a 365 días, con idéntica distribución, leptocúrtica ( $Cr$  5.618) y asimétrica con sesgo positivo a la derecha ( $As=$  2.329), con una puntuación mediana de 32 días y una media de 59.06 días ( $DT$  69.503). La mayor acumulación de las altas de los procesos de ITCC se produce en el intervalo de duración entre 16 y 22 días. La duración de 18 días es el valor que mayor frecuencia de altas acumula, y representa al 3.9% de la muestra, seguido de las bajas con una duración de 19 días que representa un 3.43%, cabe resaltar el volumen de procesos (14.0%) que causa alta durante la primera semana de inicio de la gestión de la CC en la Mutua, es decir, en los posteriores al del decimosexto día de baja.

## 6.2.2 Descripción y Efecto de las Características Personales en la DM de la ITCC

### 6.2.2.1 Efecto de la edad en la DM de la ITCC

La edad presenta una correlación positiva y significativa ( $p=$  .000) con la DM de las bajas, con un efecto bajo ( $r_{xy}=$  .134) que confirma un apreciable aumento de la DM con la edad, fundamentalmente a partir de los 44 años. En la Figura 22 se observa las mayores duraciones en los procesos de los trabajadores con 68.71 y 73 años así como, un aumento en la DM de las bajas de los jóvenes en edad de incorporación al trabajo a los 18 años.

Figura 22: Distribución de la DM de la ITCC por edad



Para profundizar en los resultados encontrados se analizan los tramos de edad (ver Tabla 12) y se observa diferencias significativas ( $F=$  1888.355;  $p=$  .000), de más de 20 días de duración, entre los procesos de trabajadores con edades comprendidas en el primer tramo (16-25 años) y en el último (66-75 años). Del mismo modo, el aumento de edad corresponde con mayor puntuación media, mayor dispersión y mayor variabilidad en los valores alcanzados.

Tabla 12: DM de la ITCC por tramo etario

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
EDAD	16 - 25 años	36602	7,0%	26	15	53	45,54	54,65
	26 - 35 años	169424	32,4%	30	17	63	52,34	60,52
	36 - 45 años	151270	28,9%	32	18	67	57,02	67,44
	46 - 55 años	100128	19,1%	34	19	76	64,81	76,76
	56 - 65 años	60742	11,6%	40	21	98	77,76	87,07
	66 - 75 años	5371	1,0%	48	24	127	92,3	97,38

### 6.2.2.2 Efecto del género en la DM de la ITCC

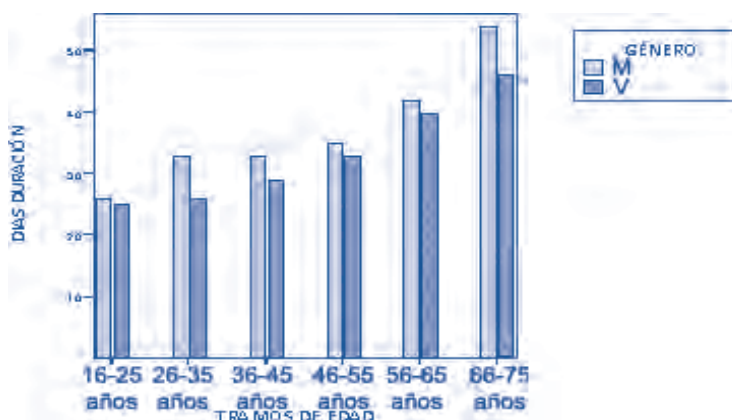
También, encontramos diferencias significativas en la DM por género, sin embargo, no son relevantes ( $\eta^2 = .000$ ). La duración es superior en las mujeres cuatro días y, también, la puntuación media y el rango intercuartil (ver Tabla 13).

Tabla 13: DM de la ITCC por género

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
GÉNERO	Mujer	297073	49,6%	34	18	74	60,41	68,9
	Hombre	301898	50,4%	30	17	65	57,5	71,04

En ambos grupos, la DM de las bajas aumenta progresivamente con la edad; además, es mayor en las mujeres que en los hombres a cualquier edad, excepto entre los 18 y 20 años, edades en las cuales la duración es superior en los hombres. Al analizar los resultados como variable categórica por tramos de edad, se halla una DM más elevada siempre en las mujeres, fundamentalmente entre los 26 y los 35 años y de los 66 a los 75 años (ver Figura 23).

Figura 23: Distribución de la DM por tramos de edad y género



### 6.2.2.3 Efecto de la nacionalidad en la DM de la ITCC

Existen diferencias estadísticamente significativas ( $t= 1542.342$ ;  $p= .000$ ), aunque no relevantes ( $\eta^2 = .002$ ), en la DM de la ITCC en función de la nacionalidad del trabajador; de hecho, las bajas de los españoles son siete días más largas. Además, como se recoge en la Tabla 14, la DM de los procesos de los españoles también presenta una mayor variabilidad ( $DT 70.83$ ) y valores más elevados en el primer y tercer cuartil.

Tabla 14: DM de la ITCC según nacionalidad

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
NACIONALIDAD	Español	546096	91,0%	33	18	71	60,12	70,83
	Extranjero	52892	9,0%	26	15	54	47,62	59,97

### 6.2.2.4 Efecto de la antigüedad del trabajador sobre la DM de la ITCC

La antigüedad está correlacionada positiva y significativamente ( $p= .000$ ) con la DM de la ITCC, aunque las diferencias halladas en función a esta no son relevantes ( $r_{xy}= .030$ ). La Tabla 15 muestra cuatro días de diferencia entre la duración de los recientemente contratados (<1 año) y los de mayor antigüedad (> 5 años).

Tabla 15: DM de la ITCC según la antigüedad en la empresa

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
ANTIGÜEDADEN	<= 3 MESES	114463	19,1%	31	17	72	60,66	74,463
LA EMPRESA	4-12MESES	124197	20,7%	31	18	67	56,97	68,457
	1-2 AÑOS	86382	14,4%	32	18	67	56,59	66,235
	2-5 AÑOS	142135	23,7%	33	19	69	58,1	66,291
	> 5 AÑOS	131633	22,0%	35	19	74	62,18	71,214

## 6.2.3 Descripción y Efecto de las Características Organizativas en la DM de la ITCC

### 6.2.3.1 Efecto del sector económico sobre la DM de la ITCC

El sector presenta una relación estadísticamente significativa ( $F=20.101$ ;  $p= .000$ ) con la DM, sin embargo, ejerce un efecto inestimable ( $\eta^2 = .002$ ), por lo que no puede explicar las diferencias encontradas en este indicador. En la Tabla 16 se observa una duración mayor de las bajas en la agricultura, con valores superiores de puntuación media y cuartiles que el resto de sectores; al contrario, las bajas de la construcción presentan la menor DM.

Tabla 16: *DM de la ITCC por sector*

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
SECTOR	Agricultura	3287	0,6%	36	19	81	66,43	74,013
	Industria	96208	18,3%	32	18	68	58,79	69,619
	Construcción	64907	12,4%	31	17	67	59,23	73,91
	Servicios	278028	52,9%	33	18	71	59,45	69,214
	Comercio	82929	15,8%	32	18	68	57,67	67,479

### 6.2.3.2 Efecto de la actividad sobre la DM de la ITCC

Se hallan diferencias estadísticamente significativa ( $F= 46.621$ ;  $p= .000$ ) en la DM de las bajas entre las actividades, aunque no son relevantes ( $\eta^2 = .002$ ). En la Tabla 17, al excluir las puntuaciones más extremas alcanzadas por las actividades escasamente representadas entre la población protegida (suministro energía eléctrica, actividades del hogar y extraterritoriales), se observa una diferencia de siete días entre las actividades con mayor y menor DM, las bajas más largas se localizan en agricultura con 36 días, así como, en las actividades sanitarias, administración pública y hostelería con 34 días.

Tabla 17: *DM de la ITCC por actividad*

Actividad	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
Agric.ganad.pesca	3287	0,6%	36	19	81	66,43	74,013
Inds.extractivas	1036	0,2%	32	17	63	59,93	75,169
Inds.manufactureras	95172	18,1%	32	18	68	58,78	69,557
Sumins.ener.eléctrica	150	0,0%	29,5	16	57	56,45	73,023
Sumins.agua	3458	0,7%	34	18	75	63	73,706
Construcción	64907	12,4%	31	17	67	59,23	73,91
Comercio	82929	15,8%	32	18	68	57,67	67,479
Transport.almacenam.	28912	5,5%	32	18	67	57,67	69,004
Hosteleria	40019	7,6%	34	18	78	63,57	72,738
Inform.comunicacion	11751	2,2%	29	18	56	48,47	56,433
Act.financieras	7611	1,4%	31	18	61	53,29	62,424
Act.inmobiliarias	3195	0,6%	33	18	71	59,42	69,295
Act.profesional.científic.	20386	3,9%	32	18	62	53,84	62,378
Act.administrativas	90225	17,2%	33	18	76	62,34	72,921
Admon pública	12815	2,4%	34	19	69	59,43	67,266
Educacion	11997	2,3%	32	18	66	56,56	65,378
Act.sanitarias	26281	5,0%	34	18	71	58,55	65,871
Act.artistic.recreativ.	9279	1,8%	32	18	68	58,16	68,077
Otros servicios	11095	2,1%	32	18	67	56,12	63,798
Act.hogar-empleadores	842	0,2%	40	20	86,5	72,81	82,118
Act.org. Extraterritorial	12	0,0%	56	34	81,75	70,83	57,207

### 6.2.3.3 Efecto del tamaño de la empresa en la DM de la ITCC

Los resultados obtenidos a partir de los datos codificados ( $n= 76692$ ) reflejan diferencias estadísticamente significativas ( $p= .000$ ), pero no relevantes ( $r_{xy}= .057$ ), en la DM de las bajas en función al tamaño de la empresa. En la Tabla 18 se observa que a partir de los 50 trabajadores se produce un incremento de esta, sobre todo en las empresas de mayor tamaño ( $> 500$  trabajadores), las cuales presentan además los mayores valores en la puntuación media y la variabilidad ( $DT 74.46$ ) y la amplitud intercuartil más amplia.

Tabla 18: *DM de la ITCC según el tamaño de empresa*

Tamaño empresa	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
< 6 suj.	12898	16,8%	31	17	64	54,23	65,295
6 - 20 suj.	7210	9,4%	31	18	65	56,44	66,872
21 - 50 suj.	13806	18,0%	31	18	68	56,91	67,221
51 - 100 suj.	6317	8,2%	32	18	68	57,69	67,384
101 - 500 suj.	18426	24,0%	33	19	70	57,84	64,527
> 500 suj.	18035	23,5%	36	19	82	65,74	74,460

### 6.2.4 Descripción y Efecto de las Condiciones Laborales en la DM de la ITCC

#### 6.2.4.1 Efecto del salario del trabajador sobre la DM de la ITCC

No se observan diferencias relevantes en la DM de las bajas en función a la base reguladora del trabajador ( $r_{xy}= -.006$ ), tal como muestran los valores alcanzados en cada tramos salarial (ver Tabla 19).

Tabla 19: *DM de la ITCC según el salario del trabajador*

Salario (Base Reguladora)	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
< 25€	102713	17,1%	32	18	70	58,41	69,649
25-40€	183985	30,7%	33	18	72	60,14	70,559
41-55€	152915	25,5%	32	18	69	59,02	69,742
56-70€	74484	12,4%	32	18	68	58,75	68,822
>71€	84891	14,2%	32	19	67	57,82	67,109

#### 6.2.4.2 Efecto del tipo de contrato del trabajador sobre la DM de la ITCC

Se hallan diferencias estadísticamente significativas ( $F=80.845$ ;  $p= .000$ ) en la DM de las bajas por tipo de contrato, destacando que los procesos de ITCC de los trabajadores fijos-discontinuos tienen una DM superior de ocho días a los de los eventuales a jornada completa (ver Tabla 20); sin embargo, no son diferencias importantes ( $\eta^2 = .001$ ).

Tabla 20: DM de la ITCC según el tipo de contrato

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
Tipo Contrato	Indef-jornada completa	326508	54,5%	33	19	70	59,38	68,637
	Indef-jornada parcial	54146	9,0%	34	19	72	59,63	67,276
	Indef-fijo disc.	11560	1,9%	38	19	89	68,51	75,255
	Durac.deter-jornada completa	159145	26,6%	30	17	67	58,38	72,371
	Durac.deter-jornada parcial	47629	8,0%	31	18	67	56,14	66,354

#### 6.2.4.3 Efecto de la duración del contrato sobre la DM de la ITCC

La duración del contrato, es decir, disponer o no de un contrato indefinido, tiene una relación estadísticamente significativa con la DM ( $F= 92.506$ ;  $p= .000$ ), pero ejerce un efecto inapreciable ( $\eta^2 = .000$ ), aunque se observa una duración mayor en las bajas de los trabajadores indefinidos.

Tabla 21: DM de la ITCC según la duración del contrato

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
Temporalidad	Indefinido	392214	65,5%	33	19	71	59,68	68,673
	Duración Determinada	206774	34,5%	30	17	67	57,87	71,036

#### 6.2.4.4 Efecto de la dedicación horaria sobre la DM de la ITCC

Tampoco, la dedicación considerada aisladamente, es decir, el número de horas de trabajo contratadas, influye sobre la DM de las bajas ( $\eta^2 = .000$ ). La siguiente figura refleja, tan solo, una diferencia de dos días de duración entre los procesos de cada grupo.

Figura 24: Distribución de la DM de la ITCC según la dedicación horaria

		N	%	DM	P25	P75	Media	DT
Dedicación	Jornada Completa	338068	56,4%	33	19	71	59,69	68,894
	Jornada Parcial	260920	43,6%	31	18	68	58,23	70,276

#### 6.2.5 Descripción y Efecto de las Variables del Entorno en la DM de la ITCC

##### 6.2.5.1 Efecto de la comunidad autónoma en la DM de la ITCC

Aunque existe una relación estadísticamente significativa de la DM de la ITCC con la comunidad autónoma ( $F=139.009$ ;  $p= .000$ ), esta última no ejerce una influencia determinante sobre la misma ( $\eta^2 = .004$ ); por tanto, las diferencias halladas no se



consideran importantes, aunque pueda observarse diferencias en la duración de las bajas de más de 10 días, como en Asturias y Galicia con una DM de 39 y 36 días respectivamente, frente a Navarra con 27 días (ver Tabla 22).

Tabla 22: *DM de la ITCC por Comunidad Autónoma*

Comunidad Autónoma	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
Andalucía	84853	14,2%	35	19	77	62,2	68,935
Aragón	9976	1,7%	29	17	60	52,97	65,346
Asturias	8578	1,4%	39	20	85	69,31	78,47
Baleares	12163	2,0%	32	18	73	59,33	68,38
Canarias	44566	7,4%	34	19	74	63,18	73,252
Cantabria	10888	1,8%	35	19	74	60,17	67,032
Castilla la Mancha	21351	3,6%	29	17	62	54,22	66,243
Castilla León	32392	5,4%	32	18	65	56,35	66,963
Cataluña	151126	25,2%	32	18	69	59,01	70,85
Comunidad de Madrid	81695	13,6%	30	18	62	53,49	63,221
Comunidad Valenciana	39367	6,6%	33	18	74	63,77	77,214
Extremadura	4618	0,8%	32	18	64	56,3	66,395
Galicia	37195	6,2%	36	19	81	65,75	75,147
La Rioja	11865	2,0%	33	18	66	55,53	63,533
Navarra	15024	2,5%	27	15	58	49,43	60,674
Pais Vasco	28179	4,7%	32	17	66	55,58	65,052
Region de Murcia	5152	0,9%	35	19	76	63,31	73,301

### 6.2.5.2 Efecto de la provincia en la DM de la ITCC

Del mismo modo que sucedía con la comunidad autónoma, la DM de las bajas por contingencia común entre las provincias es diferente, identificando incluso diferencias de más de 10 días entre algunas, como Teruel y Pontevedra, con 54 días de duración, y Guadalajara, Soria o Valladolid, con una DM entorno a los 41 días; sin embargo, dado el escaso efecto resultante de la provincia sobre la DM de la ITCC ( $\eta^2 = .005$ ), estas no se consideran diferencias relevantes.

### 6.3 Cálculo y Descripción del Índice de Absentismo del Último Año

El índice de absentismo del último año (porcentaje de ITCC en 2010) es el segundo indicador de medida empleado en este estudio y hace referencia al porcentaje de ausencias de un periodo de tiempo determinado dividido por la media de trabajadores del periodo. Este indicador permite una interpretación menos sesgada de la información, en cuanto que describe los datos de los procesos de ITCC en función a la población cubierta en cada una de las categorías establecidas, en lugar de presentar los valores absolutos de las frecuencias de la muestra. En los casos para los que no se disponía de la información sobre las categorías de esa variable en la población de Contingencia Común (CC), se halló tras aplicar la distribución de la población prote-

gida en Contingencia Laboral (CL) o, en su defecto, de la población ocupada y asalariada en España.

Los resultados muestran que en el último año (2010) se produjeron 107373 procesos de ITCC entre un total de 872733 trabajadores protegidos por contingencia común lo que supone un *Índice de Absentismo* del 12.30%.

Las jornadas perdidas en 2010 fueron 4398353, de un total de 192001260 jornadas potenciales, lo que representa un *Índice de Jornadas Perdidas* del 2.29%.

A continuación, se describen las características del índice de absentismo del último año (2010), y se exponen los resultados ordenados por grupos de variables. En todos los casos se detalla el procedimiento de cálculo, especificando la población de referencia y los datos empleados para hallar las tasas relativas; además, se presenta gráficamente de forma conjunta la frecuencia y el porcentaje de absentismo por variable, facilitando la interpretación de los resultados.

### 6.3.1 Descripción del Índice de Absentismo Según las Características Personales

Para el cálculo del porcentaje de absentismo en las variables de este nivel la población de referencia ha sido estimada a partir de los datos disponibles de la población protegida por CL y de la población ocupada española.

#### 6.3.1.1 Descripción del índice de absentismo por edad

La Tabla 23 detalla el resultado de aplicar la distribución de las categorías de esta variable en la población protegida por CL al 81% de estos trabajadores protegidos en CC durante 2010.

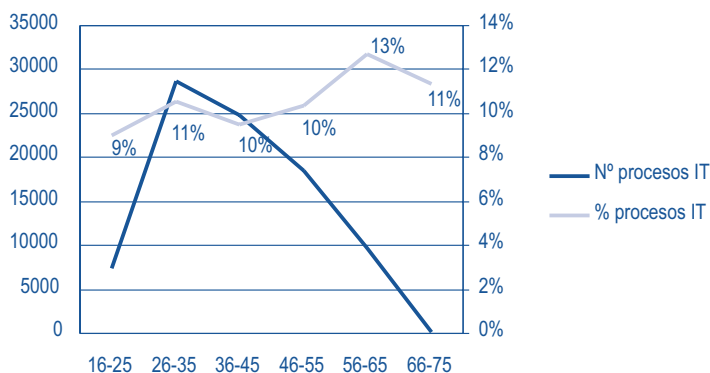
El resultado revela un mayor porcentaje de absentismo (13%) en el tramo etario de los 56 a los 65 años, un 2% menos presentan los trabajadores con edades entre los 26 y 35 años (11%) y el grupo con una edad superior a 66 años (11%).

Tabla 23: Estimación de la población de referencia por edad (2010)

	Población Referencia estimada a partir de la distribución de la población protegida en CL			
	Trabaj. AT R.Gral C.Ajena 2010	Estimación Trabajadores CC (el 81% de la población de CL)	Nº procesos ITCC 2010	% ITCC
16-25	101516	82227,960	7423	<b>9%</b>
26-35	336908	272895,480	28705	<b>11%</b>
36-45	321093	260085,330	24753	<b>10%</b>
46-55	220464	178575,840	18547	<b>10%</b>
56-65	93626	75837,060	9644	<b>13%</b>
66-75	2376	1924,560	218	<b>11%</b>

En la Figura 25 se presentan comparativamente ambos resultados (absolutos y relativos) y se comprueba que las frecuencias más elevadas de ITCC no coinciden con los tramos etarios que finalmente tienen los mayor índices de absentismo, de tal forma que, el mayor número de bajas en determinadas edades parece responder al mayor volumen de trabajadores protegidos a esas edades. Finalmente, son los trabajadores de 56-65 años los que causan el mayor índice de absentismo (13%).

Figura 25: Frecuencia y porcentaje de ITCC por edad (2010)



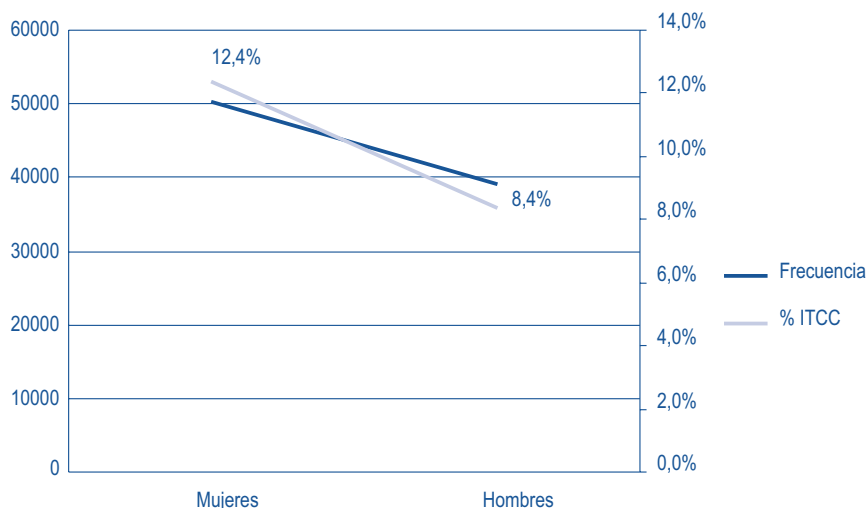
### 6.3.1.2 Descripción del índice de absentismo por género

Según los resultados expuestos en el primer apartado, la frecuencia de la ITCC de hombres y mujeres era prácticamente igual, algo superior en los primeros (50.4% del total). Sin embargo, en el último año el perfil de la ITCC fue diferente y al reducirse la frecuencia de los procesos de los hombres, el número de bajas de las mujeres les superó claramente; además, como se muestra a continuación el índice de absentismo de 2010 también reflejó ese cambio.

Para calcular el índice de absentismo por género, al no disponer de la información en cada categoría de la población protegida en la Mutua, esta se estimó adoptando la distribución de la población *asalariada* (trabajadores por cuenta ajena) española según los resultados extraídos de la EPA (INE, 2011), que indican que en 2010 un 53% del total eran hombres, frente al 47% de mujeres. Al aplicar esta distribución a la población de trabajadores protegidos por CC en la Mutua resultan 466051 hombres y 406682 mujeres.

La Figura 26 muestra ambos resultados, donde se observa que tanto la frecuencia como el índice de absentismo en 2010 es superior en mujeres.

Figura 26: Frecuencia y porcentaje de ITCC por género (2010)



### 6.3.1.3 Descripción del índice de absentismo por nacionalidad

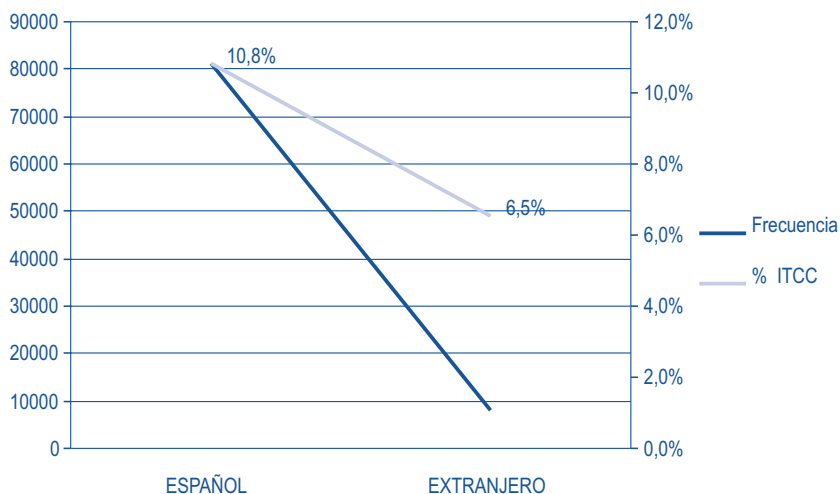
Del mismo modo que en la variable anterior, se halla la distribución para cada categoría de esta variable en la población de referencia a partir de los datos de la población ocupada española.

Tabla 24: *Estimación de la población de referencia por nacionalidad (2005/2010)*

Porcentaje de la población de OCUPADOS ASALARIADOS en España distribuidos por nacionalidad (Fuente: EPA. INE, 2010)						
	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Extranjeros	14%	14%	15%	14%	13%	11%
Nacionales	86%	86%	85%	86%	87%	89%
Distribución de la población de referencia tras aplicar la distribución adoptada por la población asalariada española (2010)						
	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Extranjeros	122187	119294	118624	115382	93461	80281
Nacionales	750546	726387	693326	720317	650520	649548

Al presentar de forma conjunta ambos resultados (Figura 27) se comprueba que, tanto la frecuencia de la IT, como el porcentaje de absentismo, son superiores en los trabajadores españoles.

Figura 27: Frecuencia y porcentaje de ITCC por nacionalidad (2010)



#### 6.3.1.4 Descripción del índice de absentismo por antigüedad en la empresa

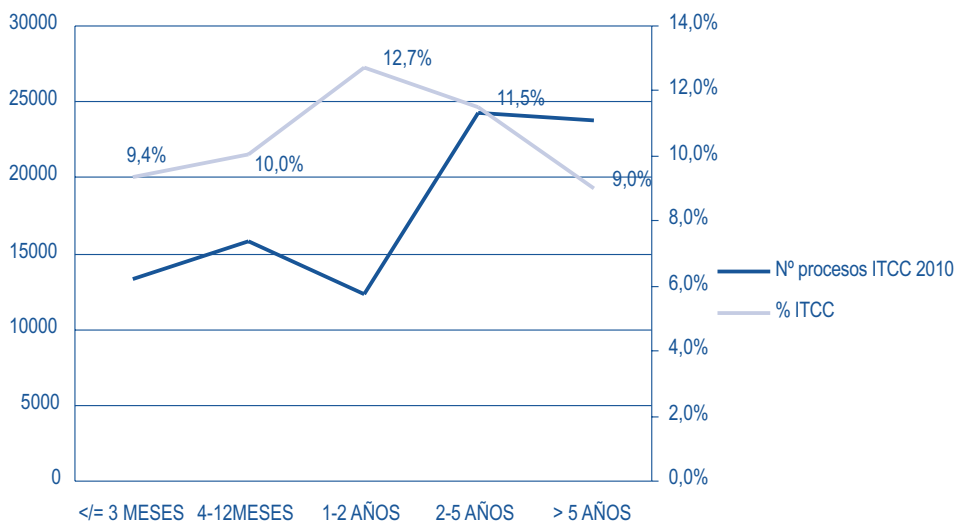
Para calcular las tasas relativas de absentismo, la población de referencia ha adoptado proporcionalmente la distribución de la población protegida por CL en cada categoría. En la Tabla 25 se detalla el mismo procedimiento seguido en las variables anteriores.

Tabla 25: Estimación de la población de referencia por antigüedad (2010)

Estimación de la población de referencia (trabajadores ITCC): 81% del total de los trabajadores de CL				
	Nº procesos ITCC 2010	Trabajadores CL R.GralC.Ajena 2010	Estimación Trabajadores CC (supone el 81% de los Trabaja. CL)	% ITCC
<= 3 MESES	13286	174905	141656	9.4%
4-12MESES	15792	194035	157149	10.0%
1-2 AÑOS	12268	119262	96590	12.7%
2-5 AÑOS	24232	260614	211071	11.5%
> 5 AÑOS	23762	324810	263064	9.0%
Total	89340	1073626	869530	10.3%
Perdidos Sistema	8			
TOTAL	89348			

Los resultados (ver Figura 28) indican que los empleados con una antigüedad de uno a dos años presentan el mayor índice de absentismo (12.7%) frente a los empleados con mayor antigüedad en sus empresas, es decir, aquellos con más de 5 años de antigüedad, que son los que presentan el menor índice (9%).

Figura 28: Frecuencia y porcentaje de la ITCC por antigüedad del trabajador en su empresa (2010)



### 6.3.2 Descripción del Índice de Absentismo Según las Características Organizativas

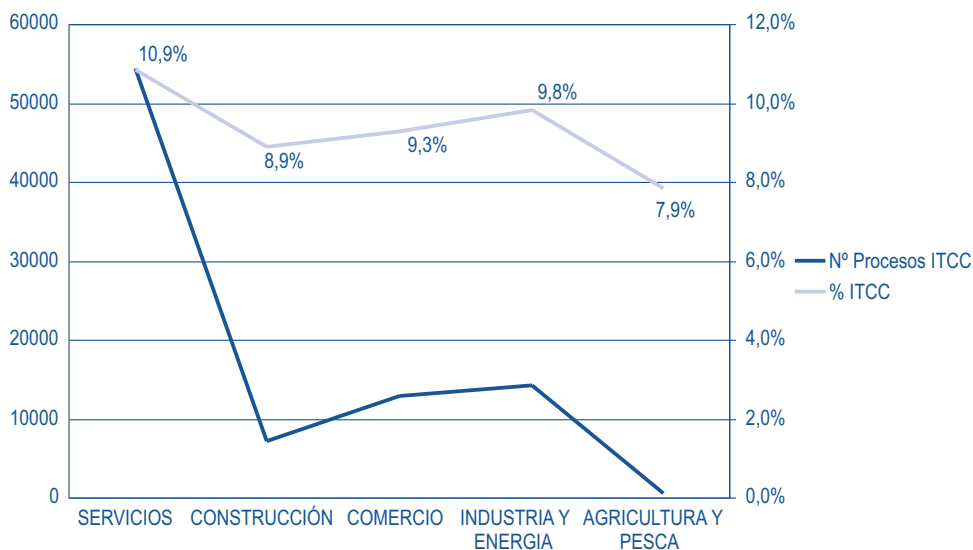
Para el cálculo del porcentaje de absentismo de las variables de este grupo, se emplearon los datos de la población de trabajadores protegidos por contingencia común en la mutua.

#### 6.3.2.1 Descripción del índice de absentismo por sector económico

La distribución de la población protegida por CC en 2010 presenta claras diferencias por sector económico con un 57% del total de trabajadores protegidos en servicios, 17% en industria, 16% en construcción, 9% en comercio y un 1% en agricultura. En este último año, al igual que para el periodo total, hay un mayor número de bajas en el sector servicios ( $n= 54428$ ).

En la Figura 29 se muestran los resultados por sector. Se observa en ambos casos (frecuencia y porcentaje de ITCC) un perfil similar con los peores resultados, es decir, el mayor índice de absentismo en el sector servicios, que alcanza un 10.9%. en el otro extremo, la agricultura presenta los mejores resultados con un 7.9% de absentismo.

Figura 29: Frecuencia y porcentaje de ITCC por sector económico (2010)

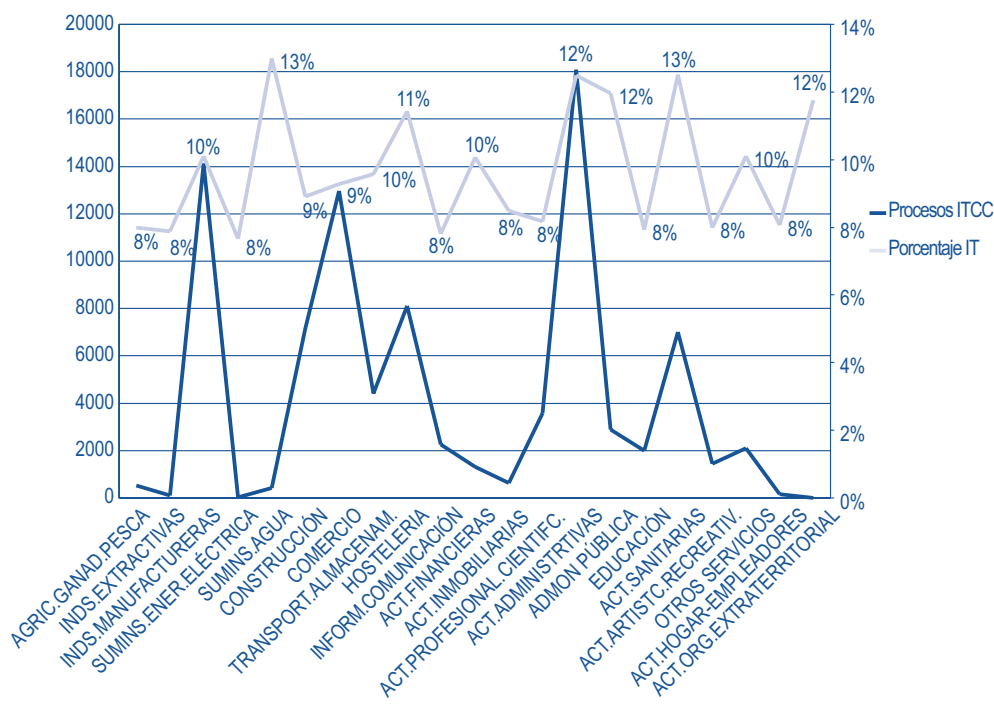


### 6.3.2.2 Descripción del índice de absentismo por actividad

La distribución de la población protegida por CC en 2010 por actividad refleja que el mayor volumen de trabajadores en actividades administrativas, manufactureras, del comercio, la construcción y hostelería. La frecuencia de la ITCC destaca en las actividades administrativas (18096), manufactureras (14126) y del comercio (12956).

El índice de absentismo (ver Figura 30) resultante refleja los índices más altos, en las actividades sanitarias (13%), las administrativas (12%) y las de la administración pública (12%); sin considerar el resultado de las actividades que tienen una escasa representación entre la población de referencia, como son las actividades de suministro de energía, de la que tan solo hay un 0.37% de trabajadores protegidos y las actividades extraterritoriales con un 0.00%.

Figura 30: Frecuencia y porcentaje de ITCC por actividad (2010)



### 6.3.2.3 Descripción del índice de absentismo por tamaño de empresa

Para esta variable, dada la cantidad de datos perdidos (87.2%), los resultados obtenidos se deben interpretar con cautela, pero pueden servir como referencia para valorar la diferencia porcentual entre cada una de las categorías establecidas. En 2010, en función a los datos disponibles, las grandes empresas (> 500 trabajadores) presentan el mayor índice de absentismo, un 3% superior al resto.

### 6.3.3 Descripción del Índice de Absentismo según las Condiciones Laborales

Para el cálculo del índice de absentismo en las variables de este grupo la población de referencia ha sido estimada a partir de los datos de la población protegida por contingencia laboral (CL) en la Mutua.

#### 6.3.3.1 Descripción del índice de absentismo por tipo de contrato

El tipo de contrato describe la jornada laboral realizada por el trabajador y la continuidad o duración del mismo. El porcentaje de absentismo para esta variable se halla tras aplicar la distribución de la población protegida por CL en 2010 a la población de referencia (ver Tabla 26).

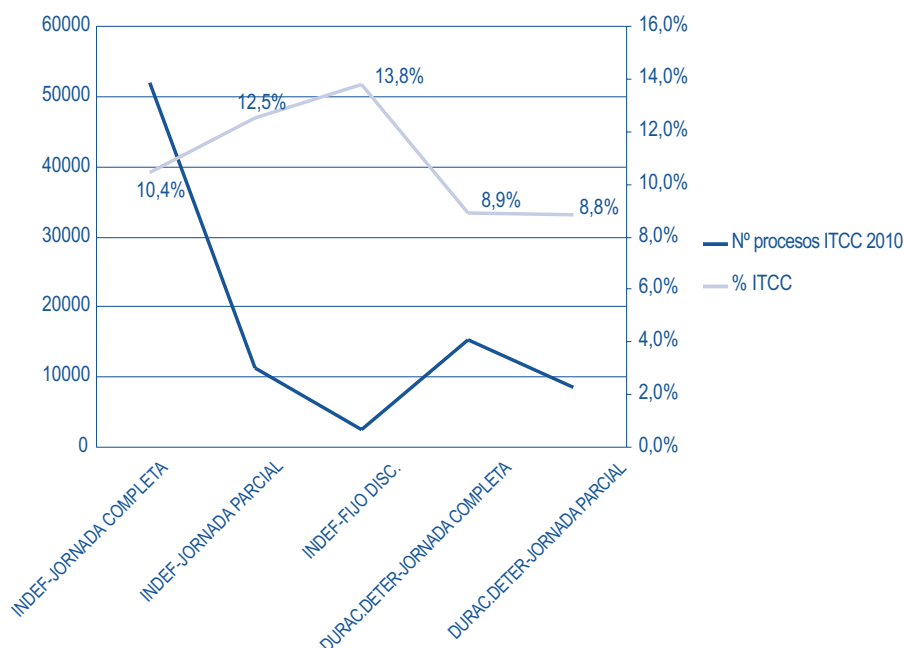


Tabla 26: Estimación de la población de referencia por tipo de contrato (2010)

Población Referencia estimada a partir de la distribución de la población protegida en CL (2010)				
	Nº procesos ITCC 2010	Poblac. Protegida CL en 2010	Estimación Poblac. Referencia (81%)	% ITCC
INDEF-JORNADA COMPLETA	51881	614810	497935	10,4%
INDEF-JORNADA PARCIAL	11271	111061	89948	12,5%
INDEF-FIJO DISC.	2501	22363	18112	13,8%
DURAC.DETER-JORNADA COMPLETA	15226	210798	170725	8,9%
DURAC.DETER-JORNADA PARCIAL	8469	118544	96009	8,8%
Total	89348	1077576	872729	

Tal como se observa en la Figura 31, los trabajadores fijos-discontinuos tienen el mayor índice de absentismo (13.8%); sin embargo, hay que considerar que estos tan solo representan el 2.07% del total de los trabajadores protegidos en la mutua; los indefinidos contratados a jornada parcial presentan un 12.5% de absentismo, frente a los trabajadores eventuales, que con independencia de su dedicación (jornada completa o parcial), son los que obtienen mejores resultados en 2010 al mantenerse por debajo del 9%.

Figura 31: Frecuencia y porcentaje de ITCC por tipo de contrato (2010)



A continuación, se estudia aisladamente cada uno de los componentes de esta variable (duración del contrato y dedicación horaria), para analizar con mayor detalle sus resultados.

### 6.3.3.2 Descripción del índice de absentismo según la duración del contrato

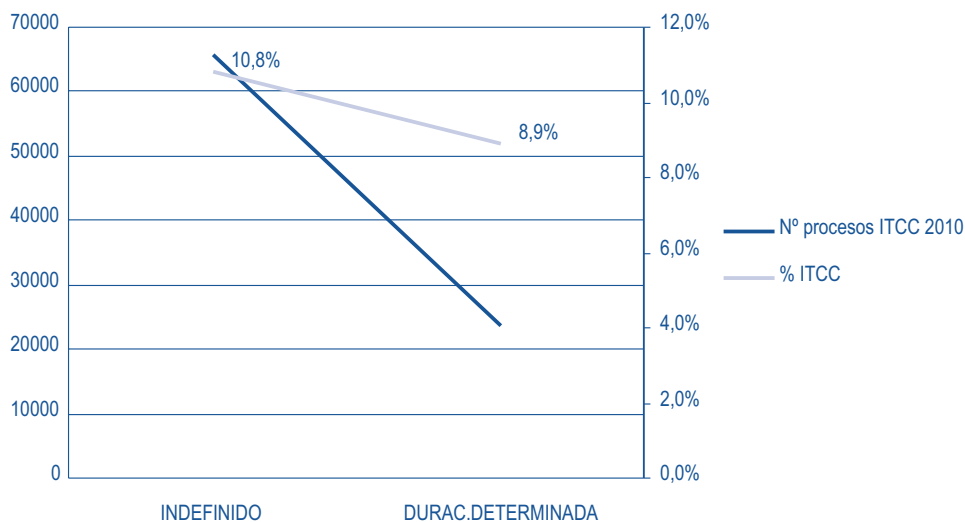
La duración del contrato distingue entre los contratos indefinidos y los eventuales o de duración determinada. Para hallar las tasas relativas, se estima la distribución de la población de referencia a partir de los datos de la población protegida por CL (ver Tabla 27).

Tabla 27: Estimación de la población de referencia por duración del contrato (2010)

Población Referencia estimada a partir de la distribución de la población protegida en CL (2010)				
	Nº procesos ITCC 2010	Población Protegida en CL (2010)	Estimación población Referencia (81% de CL)	% ITCC
Indefinido	65653	748234	605995	10,8%
Duración Determinada	23695	329342	266734	8,9%

En la Figura 32 se comprueba que la frecuencia y el porcentaje de absentismo es superior entre los trabajadores con empleo estable, es decir, con contrato indefinido (10.8%), casi un 2% superior a los eventuales (8.9%).

Figura 32: Frecuencia y porcentaje de ITCC por duración del contrato (2010)



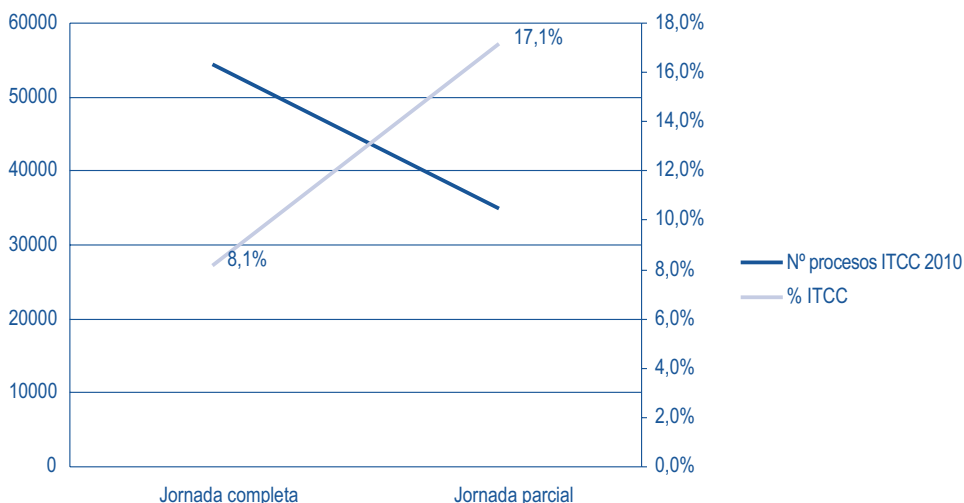
### 6.3.3.3 Descripción del índice de absentismo por dedicación horaria

Es de destacar el resultado obtenido al calcular el índice de absentismo en función a la dedicación del trabajador o las horas contratadas, es decir, el tiempo que el trabajador permanece diariamente en la empresa. Se distingue entre jornada completa y parcial (ver Tabla 28). La Figura 33 refleja cómo se invierte el perfil al calcular el índice de absentismo en 2010, dado que son los trabajadores contratados a tiempo parcial los que duplican el absentismo de los trabajadores a jornada completa, al contrario de lo que sucedía con la frecuencia de ITCC.

Tabla 28: *Estimación de la población de referencia por dedicación horaria (2010)*

Población Referencia estimada a partir de la distribución de la población protegida en CL (2010)				
	Nº procesos ITCC 2010	Población Protegida en CL (2010)	Estimación población Referencia (81% de CL)	% ITCC
Tpo. Completo	54382	825608	668660	8,1%
Tpo. Parcial	34966	251968	204069	17,1%

Figura 33: Frecuencia y porcentaje de la ITCC por dedicación horaria (2010)



### 6.3.4 Descripción del Índice de Absentismo según las Características del Entorno

#### 6.3.4.1 Descripción del índice de absentismo por CCAA

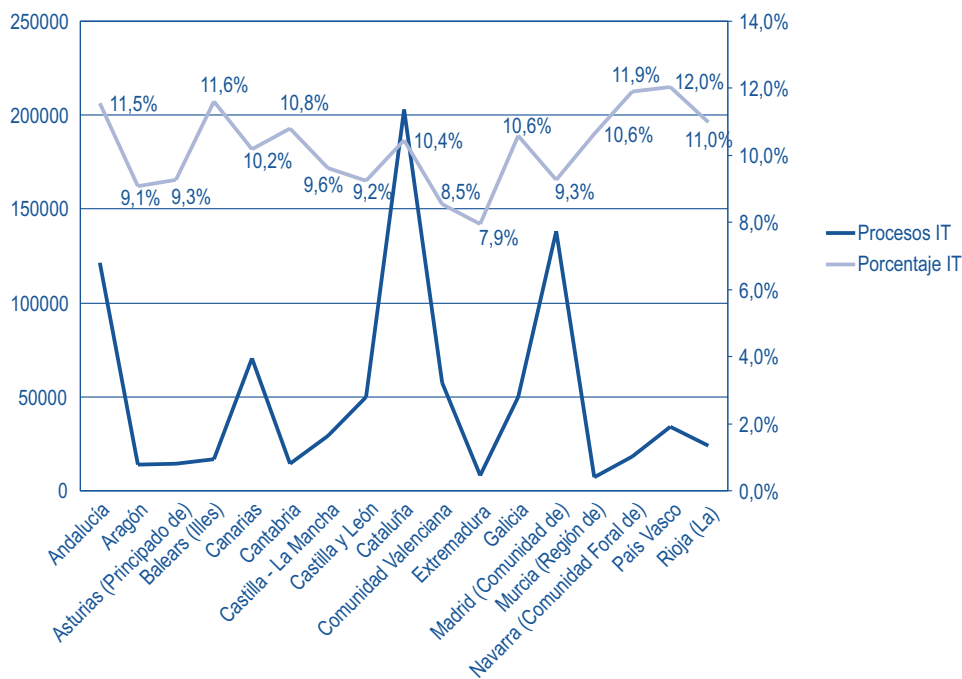
La distribución la población de referencia por CCAA se detalla en la Tabla 29, en la que se presentan los datos de los trabajadores protegidos con una mayor presencia en Cataluña, Madrid y Andalucía.

Tabla 29: *Distribución de la población de referencia por CCAA (2010)*

CCAA	Trabajadores 2010
Cataluña	202834
Madrid (Comunidad de)	138202
Andalucía	121480
Canarias	70586
Comunidad Valenciana	57518
Castilla y León	50076
Galicia	50072
País Vasco	34214
Castilla-La Mancha	29055
Rioja (La)	24082
Navarra (Comunidad Foral de)	18233
Baleares (Illes)	17008
Cantabria	14393
Asturias (Principado de)	14217
Aragón	13995
Extremadura	8336
Murcia (Región de)	7392
Melilla	695
Ceuta	345
<b>TOTAL</b>	<b>872733</b>

En la Figura 34 se observa que las CCAA con mayor frecuencia de ITCC no son las que presentan los índices de absentismo superiores, sino que, son País Vasco, Navarra, Islas Baleares, Andalucía y La Rioja las que obtienen los índices más elevados en 2010, dado que todas superan el 11% de absentismo, frente a la Comunidad Valenciana y Extremadura que no alcanzaron el 9%.

Figura 34: Frecuencia y porcentaje de la ITCC por CCAA (2010)

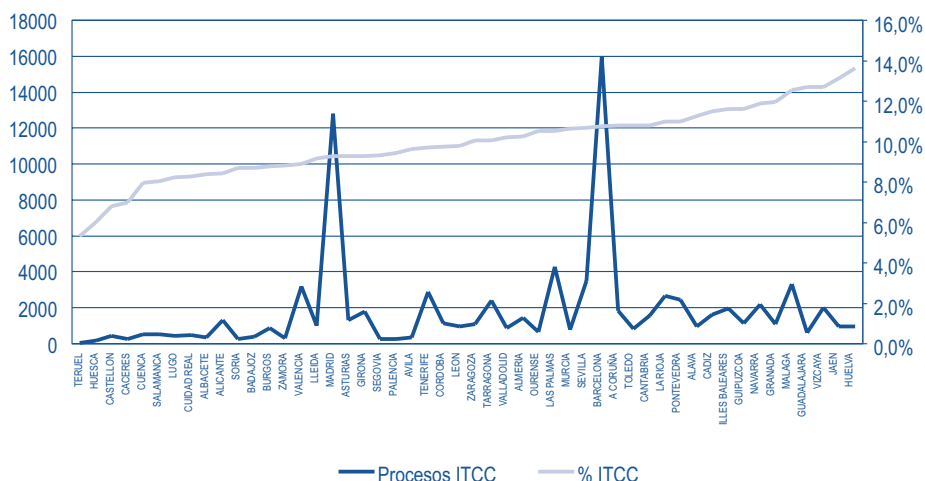


#### 6.3.4.2 Descripción del índice de absentismo por provincia

Para el cálculo del porcentaje de absentismo por provincia se emplea la distribución de la población de referencia. La tabla siguiente refleja su distribución, la frecuencia y el porcentaje de ITCC resultante para 2010, el anexo 3 presenta el detalle de la misma.

La Figura 35 recoge comparativamente ambos resultados (frecuencia y porcentaje de ITCC) y permite observar que Jaén, Vizcaya y Guadalajara, con porcentajes cercanos al 13%, fueron las provincias con mayor absentismo en el último año, en el extremo opuesto Teruel y Huesca, presentaron los menores índices al no superar un 6%.

Figura 35: Frecuencia y porcentaje de la ITCC por provincias (2010)



#### 6.4 La Distribución Temporal del Absentismo

Como se expuso en la parte teórica, el absentismo es una conducta laboral determinada por el efecto directo e indirecto de un considerable número de variables que, además, están relacionadas con la evolución temporal del absentismo.

En este apartado se presentan los resultados hallados del análisis de la variación temporal de la ITCC y se analiza su relación con la evolución temporal de la frecuencia, la DM y el índice de absentismo. Sin embargo, hay que señalar que, el objetivo no es calcular la estacionalidad de las bajas, sino describir el perfil del absentismo, señalando las variaciones que la ITCC muestra a lo largo de la semana, el año y el periodo de estudio.

Para ello, los resultados se ordenan en los siguientes puntos: el primero, describe la variación de la frecuencia de la ITCC y de la DM en función a los días de la semana y los meses del año, así como, su relación con las diferentes variables. El segundo, describe la variación de la ITCC en cada año del periodo 2005-2010 y estima el efecto que las variables han podido ejercer en las frecuencias, el índice de absentismo y la DM de cada uno de ellos. Por último, el tercero, recoge el efecto del *cambio del ciclo económico* en los indicadores de ITCC, para lo que se calculan dos periodos: uno corresponde a la fase de crecimiento (2005-2008) y el otro a la de crisis económica (2009-2010). El criterio que se empleó para marcar el punto de inflexión y diferenciar entre ambos, fue la aparición de los signos de crisis económica en España, fundamentalmente por el efecto de esta en la destrucción de empleo y el incremento de la tasa de paro, más perceptible en el último trimestre de 2008 según datos de la EPA, tal como se expondrá posteriormente.

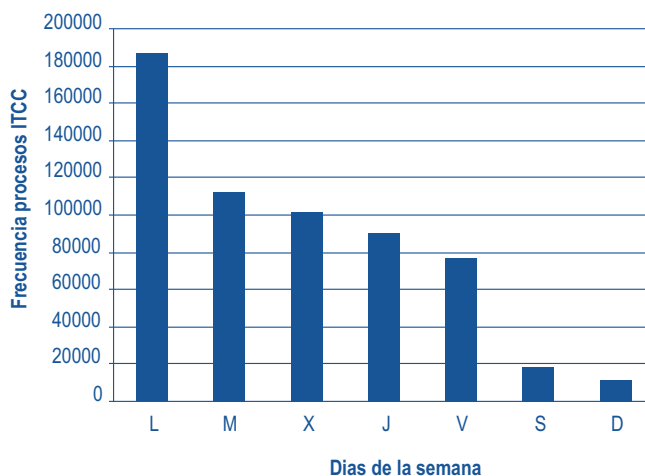
### 6.4.1 La Variación Temporal de la Frecuencia y la DM de la ITCC

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de la variación temporal (semanal, mensual y anual) del total de procesos de la muestra. Para ello, se emplea como referencia el día de inicio de la baja prescrita por el médico de atención primaria. Además, se estima el efecto que las diferentes variables han podido ejercer en dicha variación y la relación entre el día de inicio de la baja y la DM del absentismo.

#### 6.4.1.1 La variación diaria de la ITCC durante la semana

La distribución de la frecuencia semanal de la ITCC se muestra en la Figura 36 en la que destaca el lunes como el día en que se produce el mayor número de bajas ( $n=186968$ ) lo que supone un 31.21% del total de la muestra. A partir de este, se registra un descenso de la frecuencia diaria con un 18.79% el martes, un 17.02% el miércoles, 15.05% el jueves y 12.88% el viernes, hasta alcanzar los mínimos valores en fin de semana, con un 3.08% y un 1.96% en sábado y domingo respectivamente.

Figura 36: Distribución de la frecuencia de la ITCC en función del día de semana de inicio del proceso



Para analizar la influencia de las diferentes variables en la distribución semanal de la ITCC y estimar la relevancia de la misma se presentan los resultados de los análisis estadísticos en dos tablas según la naturaleza de las variables analizadas (continuas y categóricas). En la Tabla 30 y en la Tabla 31 se observa que, dado el volumen de la muestra, todas las relaciones son estadísticamente significativas, pero ninguna variable ejerce un efecto con tamaño considerable para poder justificar las diferencias encontradas en la frecuencia de la ITCC en función a los días de la semana.

Tabla 30: Relación y efecto de las variables categóricas en la distribución semanal de la ITCC

	Chi-cuadrado ( $\chi^2$ )	Probabilidad (p)	Tamaño del Efecto (V)
Género	1565.29	0.000	0.051
Nacionalidad	672.33	0.000	0.034
Tipo de Contrato	1499.88	0.000	0.025
Dedicación Horaria	666.895	0.000	0.033
Duración del contrato	445.012	0.000	0.027
Sector	9254.80	0.000	0.051
Actividad	17625.89	0.000	0.037
CCAA	1304.70	0.000	0.019

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Medio (.30) Alto (.50)

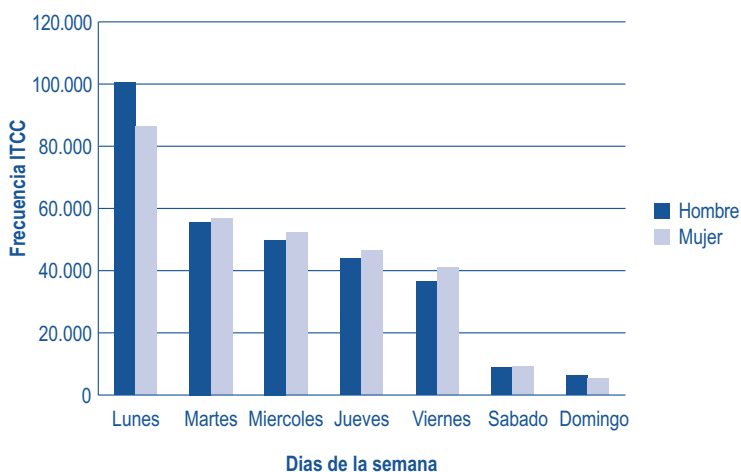
Tabla 31: Relación y efecto de las variables continuas en la distribución semanal de la ITCC

	Prueba F	Probabilidad (p)	Tamaño del Efecto ( $\eta^2$ )
Edad	115.207	0.000	0.001
Antigüedad	142.980	0.000	0.003
Base Reguladora (salario)	287.799	0.000	0.002
Tamaño Empresa	7.012	0.000	0.012

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Alto (.25)

La distribución de las características personales de los trabajadores en baja (ver Figura 37), revela una frecuencia superior de los procesos de ITCC de los hombres el lunes (55.4%) y el domingo (53.8%), el resto de días de la semana es superior en mujeres.

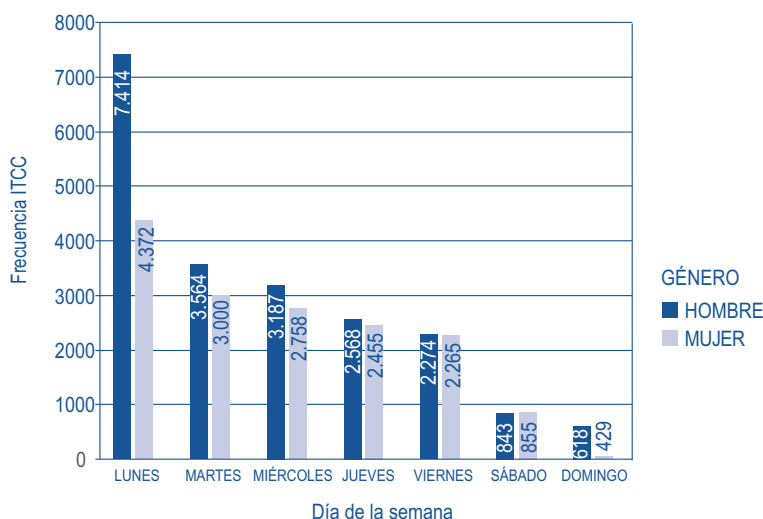
Figura 37: Distribución semanal de la ITCC por género





Para profundizar algo más en el estudio de estas diferencias, se analiza el efecto cruzado del género y edad como variable categórica. Se comprueba, además de una relación significativa ( $\chi^2 = 393.665; p = .000$ ), un efecto relevante ( $V = .104$ ) aunque bajo entre ambas variables, para el tramo de edad comprendido entre los 16 y 25 años, que justifica que en esta edad si hay diferencias significativas en la frecuencia de la ITCC de hombres y mujeres y que, como refleja la Figura 38, son fundamentalmente los hombres los que la causan (62.9%).

Figura 38: Distribución semanal de la ITCC por género en el tramo etario de 16 a 25 años



Por último, señalar que existen diferencias estadísticamente significativas ( $F = 64.522; p = .000$ ) aunque no relevantes ( $\eta^2 = .001$ ) en la DM de las bajas en función al día de la semana. En la Tabla 32 se observa una duración menor en los procesos iniciados los lunes con un leve ascenso a lo largo de la semana que se mantienen hasta el viernes.

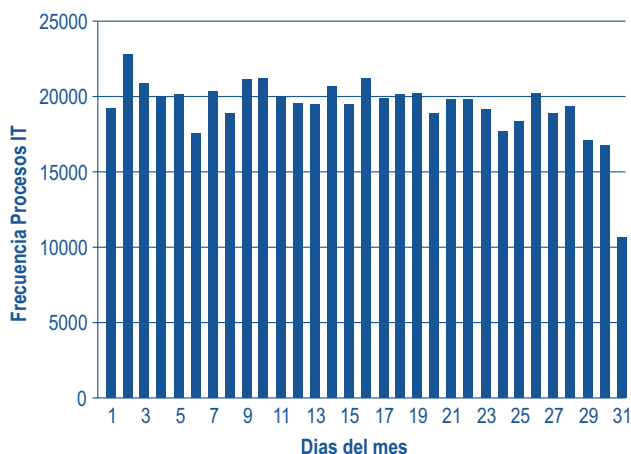
Tabla 32: DM de la ITCC según el día de la semana de inicio del proceso

Día de la Semana	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
L	186968	31,2%	31	18	67	56,96	67,785
M	112577	18,8%	32	18	70	58,92	70,18
X	101918	17,0%	33	18	70	59	69,232
J	90156	15,1%	33	19	72	60,14	69,771
V	77159	12,9%	34	19	74	61,99	71,228
S	18475	3,1%	33	18	75	62,4	72,414
D	11735	2,0%	32	18	73	61,46	72,915

#### 6.4.1.2 La variación diaria de la frecuencia de la ITCC en el mes

La distribución diaria de la frecuencia de la ITCC a lo largo del mes (ver Figura 39) muestra un perfil irregular. Hay que añadir además, que la reducción que parece observarse el último día del mes, en realidad no es tal, dado que corresponde al menor número de procesos ocurridos en los meses del año con duración inferior a 31 día; de hecho, al estimar la frecuencia real de cada "último día del mes" los valores alcanzados no difieren de los valores de cualquier otro día del mes.

Figura 39: Distribución mensual de la ITCC según el día



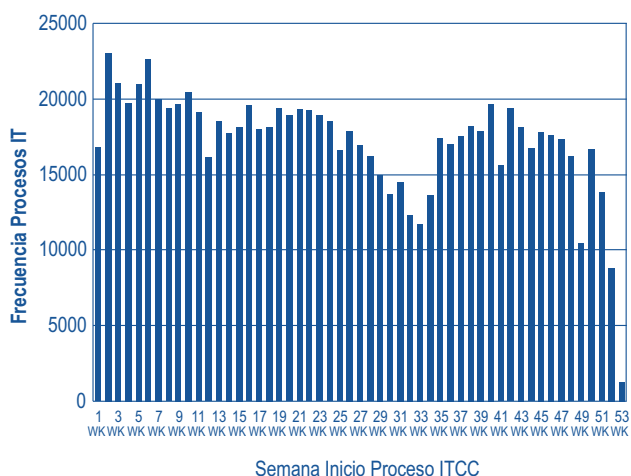
#### 6.4.1.3 La variación de la frecuencia y la DM de la ITCC en el año

La distribución de las bajas por CC a lo largo del año se analizó por semanas (para las 53 semanas/año) y por meses (para los 12 meses/año), para lo que se procedió a realizar las transformaciones necesarias tomando como referencia la fecha de inicio del proceso.

##### 6.4.1.3.1 La variación semanal de la ITCC a lo largo del año

Para analizar la distribución de la ITCC en las semanas del año, se dividió cada año por el total de semanas; de este modo, al representar gráficamente la distribución de los casos de baja (Figura 40), se observa el diferente perfil en función a la semana, que refleja en algunas un descenso muy acusado coincidiendo principalmente con los periodos vacacionales.

Figura 40: Distribución anual de la ITCC según la semana de inicio



En la representación gráfica se observa una mayor frecuencia de casos durante la segunda semana de enero, a partir de la cual se inicia un descenso que se mantiene a lo largo de todo el año, con un nuevo repunte en la semana 35, que coincide con la finalización del verano, hasta alcanzar los mínimos valores a final de año, durante las semanas de Navidad (semanas 52 y 53) y año nuevo (semana 1).

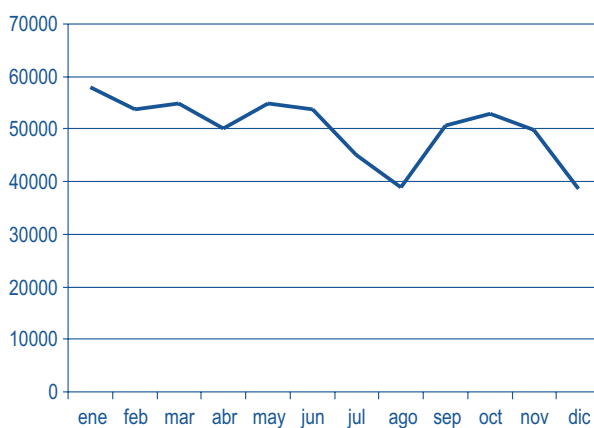
Por tanto, las semanas que durante el año protagonizan descensos más pronunciados corresponden con fechas señaladas en nuestro país como Semana Santa, verano (de la semana 27 a la 33) y los *puentes* (prolongación del descanso entre dos días festivos no consecutivos) de la celebración de la Constitución y la Virgen de la Inmaculada en la (semana 49) y Navidad (52). Esta distribución se repite a lo largo de todo el periodo, con el mismo perfil en cada uno de los seis años de estudio.

Cabe resaltar que la semana de inicio de la baja a lo largo del año no influye en la DM de la ITCC ( $\eta^2 = .017$ ).

#### 6.4.1.3.2 La variación mensual de la ITCC a lo largo del año

La distribución mensual de la ITCC a lo largo del año (ver Figura 41) refleja, tal como se observó en la distribución anual por semanas, una reducción de las frecuencias en periodos vacacionales y un acusado repunte tras la finalización de cada uno, fundamentalmente después del periodo estival y la festividad de "Reyes".

Figura 41: Distribución anual de la ITCC según el año de inicio (2005-2010)



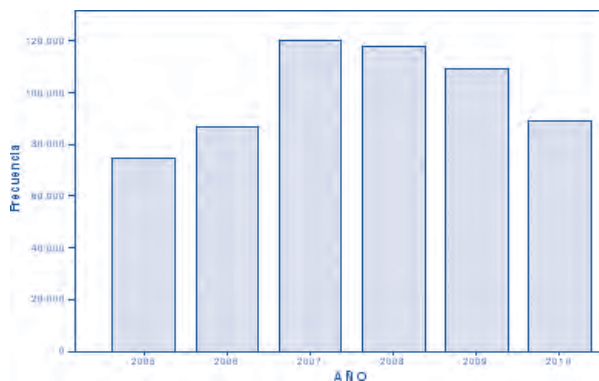
#### 6.4.2 La Distribución Anual de la Frecuencia, el Índice y la DM en el Periodo (2005-2010)

En este apartado se expone la distribución anual de las frecuencias, de la DM y del índice de absentismo a lo largo del periodo. Además, se analiza la relación con las variables incluidas en el estudio y la relevancia de la misma.

##### 6.4.2.1 Distribución anual de la frecuencia de la ITCC en el periodo

Agrupadas las frecuencias por año se observa el mayor número de casos en 2007 ( $n=120358$ ), a partir de este año es cuando se inicia un paulatino descenso de los procesos que continúa hasta el final del periodo. Sin embargo, y pese a la reducción de la frecuencia desde 2008 el número de procesos en 2010 es superior al del inicio del periodo (2005), tal como se observa en la figura 42.

Figura 42: Distribución de la frecuencia de ITCC por año



Para estimar la influencia que las diferentes variables pudieran ejercer en la distribución anual de la ITCC en el periodo, se exponen los resultados previamente ordenados en dos tablas distinguiendo entre las categóricas (ver Tabla 33) y las continuas (ver Tabla 34). Se observa que, tan solo ejercen un efecto considerable, aunque bajo, en la frecuencia anual de la ITCC, la provincia, la duración del contrato y el tamaño de empresa. Sin embargo, las diferencias que resultan para cada año en función del género, la nacionalidad, el sector de actividad, la dedicación o la causa del alta del proceso, aunque significativas, no son relevantes.

Tabla 33: *Tamaño del efecto de las variables cualitativas en la distribución anual de la ITCC*

	Chi-cuadrado ( $\chi^2$ )	Probabilidad ( $p$ )	Tamaño del Efecto ( $V$ )
Género	4823.78	0.000	0.068
Nacionalidad	1058.77	0.000	0.042
Tipo de Contrato	14911.11	0.000	0.079
Dedicación Horaria	2681.95	0.000	0.067
Duración del contrato	8119.76	0.000	0.116*
Sector	8282.55	0.000	0.063
Actividad	99093.29	0.000	0.074
CCAA	3776.35	0.000	0.036
Provincia	56182.18	0.000	0.137*
Causa del alta	19159.2	0.000	0.08

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Medio (.30) Alto (.50)

Tabla 34: *Tamaño del efecto de las variables cuantitativas en la anualidad de la ITCC*

	Prueba $F$	Probabilidad ( $p$ )	Tamaño del Efecto ( $\eta^2$ )
Edad	221.181	0.000	0.002
Antigüedad	496.62	0.000	0.004
Base Reguladora (salario)	1246.09	0.000	0.01
Tamaño Empresa	14.398.300	0.000	0.484*

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Alto (.25)

Las características personales de los trabajadores en baja a lo largo del periodo no han influido en la variación que presenta la frecuencia de la ITCC a lo largo de los años.

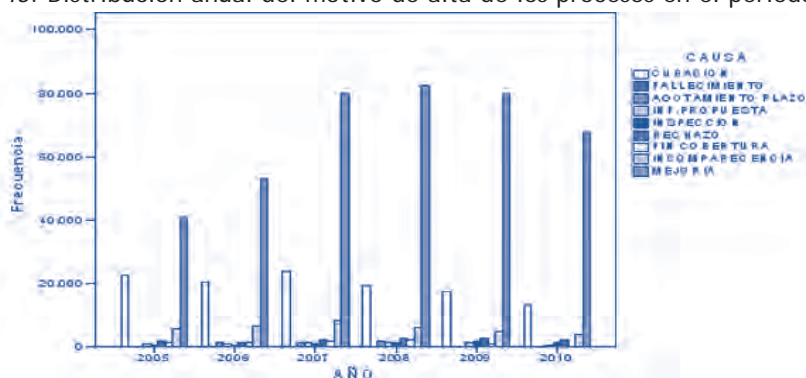
El sector económico y la actividad tampoco ejercen un efecto considerable en la frecuencia de la ITCC, prácticamente todos los sectores y actividades presentan el mismo perfil en cada año del periodo de estudio.

Tampoco se aprecia un efecto destacable del salario en la variación de la frecuencia anual de la ITCC; por tanto, aunque la base reguladora media de los empleados de baja en 2005 (42.13€) es inferior a la de 2010 (49.07€) no son diferencias relevantes. Del mismo modo, el tipo de contrato no tiene una relación relevante con el número de procesos de ITCC anual. Sin embargo, al analizar cada uno de sus componentes por separado, se observa que la duración del contrato sí está relacionada con la frecuencia anual de la ITCC y que ejerce un efecto considerable aunque débil ( $V= .116$ ) que implica que las ausencias de los trabajadores temporales ha disminuido considerablemente a final del periodo, ya que en 2005 y 2006 llegaron a representar un 40% del total de los procesos de la muestra y al final del periodo (2010) sobrepasaban escasamente el 25%.

En cuanto a la distribución por regiones de la muestra, no se observan diferencias relevantes en la ITCC anual por CCAA; aunque sí se revela un efecto débil de la provincia sobre el absentismo anual ( $V= .137$ ) que muestra cómo la evolución del número de bajas por provincia no ha sido homogéneo y frente a las que inician un descenso en 2008, otras lo inician con posterioridad; así como, en algunas la frecuencia de la ITCC es menor en 2010 que en 2005. Además, existe una relación destacable entre el tipo de ITCC por CCAA en función al sector de actividad que revela que en algunas CCAA, como sucede en Murcia ( $V= .112$ ), Andalucía ( $V= .108$ ), Cantabria ( $V= .103$ ) y la Rioja ( $V= .150$ ) el perfil de la ITCC en los años iniciales y los finales es distinto; por ejemplo, en Murcia la frecuencia de los procesos de la construcción, que en 2005 llegaron a representar un 30.8% del total de bajas, en 2010 se reduce hasta el 9.4%.

Por último, se analiza la variación a lo largo de los años del periodo en función al tipo de alta del proceso, es decir, la causa de la finalización del mismo. No existen diferencias relevantes entre los años 2005/2010, y en todos es la mejoría la primera causa de alta y la curación la segunda (ver Figura 43). Sin embargo, al observar la evolución del tercer motivo más frecuente de causa alta, el debido a la incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos médicos establecidos por los servicios sanitarios de la mutua, se comprueba un continuo incremento hasta 2007, año en el que llegó a representar un 23.9% del total de las causas de alta, y que se posteriormente se reduce a más de la mitad en 2010 (11.2%).

Figura 43: Distribución anual del motivo de alta de los procesos en el periodo



#### 6.4.2.2 Distribución anual de la DM de la ITCC en el periodo

Se producen diferencias estadísticamente significativas ( $F= 779.682$ ;  $p= .000$ ) entre las duraciones medias de las bajas en función al año de inicio de la ITCC, sin embargo, no son relevantes dado el nulo efecto que el año ejerce sobre la DM ( $\eta^2 = .006$ ). La menor duración la presentan los procesos iniciados en los años 2007 y 2010, tal como se observa en la Tabla 35.

Tabla 35: *Distribución anual de la DM de la ITCC en el periodo (2005/2010)*

Año	N	%	DM	P25	P75	Media	DT
2005	74734	12.5%	34	19	72	59.97	65.747
2006	86889	14.5%	35	19	75	64.65	76.472
2007	120358	20.1%	30	16	67	57.55	71.443
2008	118142	19.7%	32	18	75	63.34	76.604
2009	109517	18.3%	33	18	75	61.16	69.611
2010	89348	14.9%	30	18	58	46.97	47.94

#### 6.4.3 El Efecto del Cambio del Ciclo Económico en los Indicadores de la ITCC

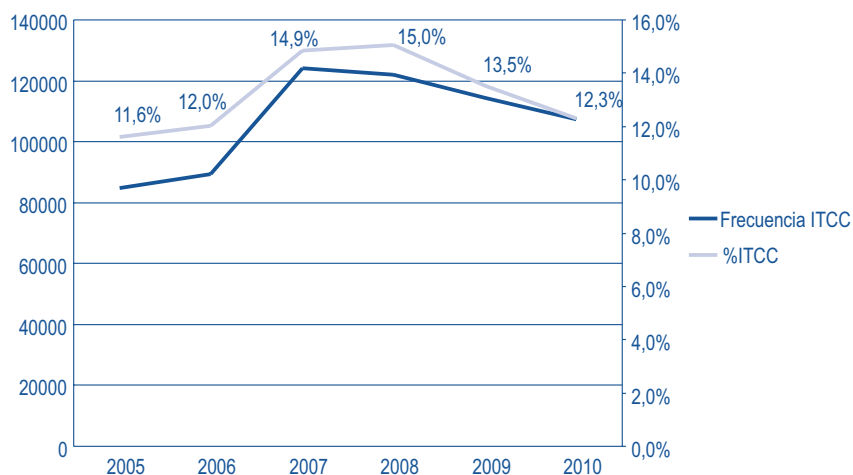
Para valorar el efecto del cambio de ciclo económico en los índices de absentismo, en primer lugar, se halla su distribución anual en el periodo.

En segundo lugar, se divide el intervalo de estudio en los dos periodos seleccionados, el de crecimiento y el de crisis económica, para describir las características del absentismo de ambas fases y valorar el efecto de las diferentes variables en las diferencias resultantes.

##### 6.4.3.1 La distribución anual de los indicadores de absentismo

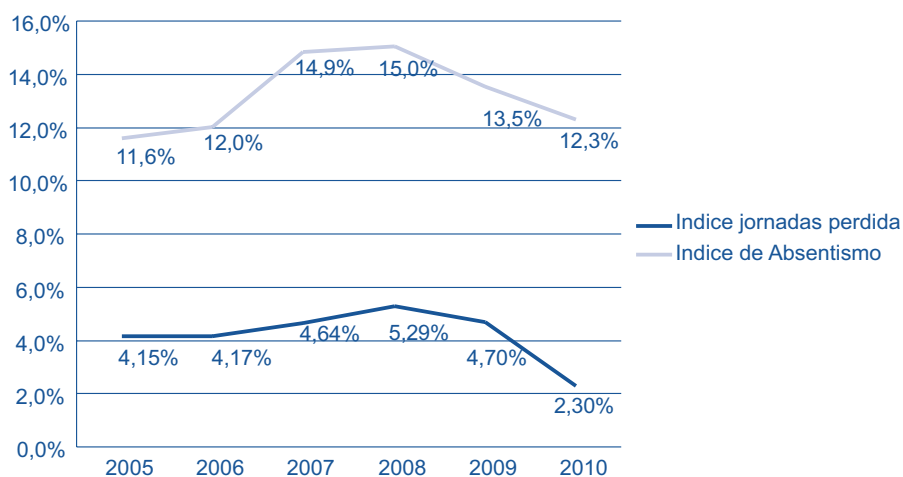
En la Figura 44 se presenta comparativamente la evolución de la frecuencia de la ITCC y del índice de absentismo de cada año, en la que se observa su continuado ascenso durante los primeros años, que alcanza los máximos valores en 2008, año que supera el 15%, y a partir del cual se invierte la tendencia con un descenso que permite cerrar 2010 con un 12.3%. Sin embargo, esta reducción no llega hasta los niveles del 2005 claramente inferiores (11.6%).

Figura 44: Frecuencia y porcentaje de ITCC anual en el periodo (2005/2010)



En cuanto al índice de jornadas perdidas también 2008 marca el punto de inflexión, a partir del cual se invierte la tendencia iniciándose un descenso del porcentaje del tiempo perdido que se reduce hasta el 2.30% en 2010, inferior al alcanzado al inicio del periodo en 2005 (4.15%) y menos de la mitad del 2008 (5.29%). La Figura 45 muestra la evolución paralela de ambos indicadores; se puede comprobar cómo, a diferencia del índice de absentismo, la reducción del índice de jornadas perdidas es más pronunciada.

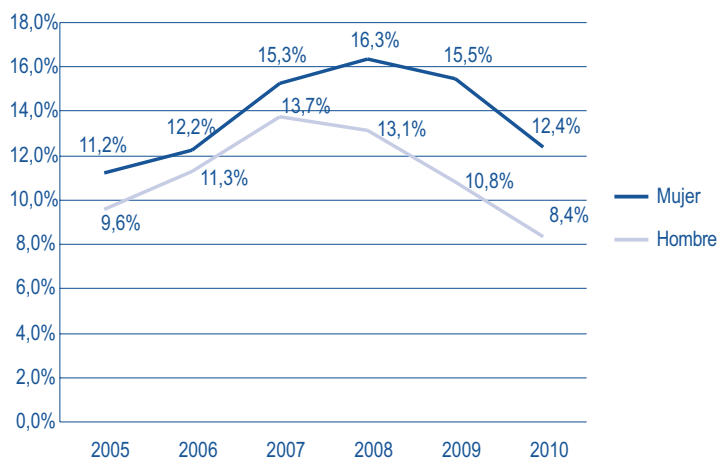
Figura 45: Evolución anual del índice de jornadas perdidas y de absentismo en el periodo (2005/2010)





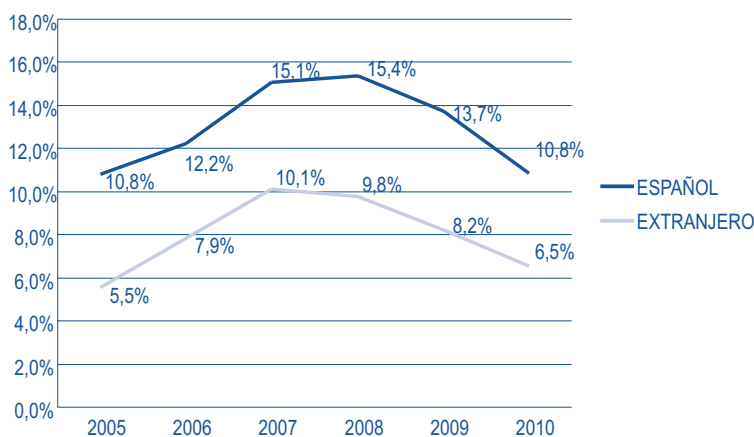
Se observa diferente evolución del índice de absentismo por género (ver Figura 46); en los hombres comienza a descender en 2008 y, además, al final del periodo obtienen una cifra menor que en 2005; en las mujeres, sin embargo, el índice de absentismo continúa en ascenso hasta 2009 y el resultado de 2010 es todavía superior al de 2005. Además, las diferencias entre ambos grupos han ido aumentando a lo largo del periodo, de modo que, si en 2005 las mujeres presentaban un 2.5% más de absentismo que los hombres, en 2010 es un 4% superior al de estos.

Figura 46: Índice de absentismo anual por género



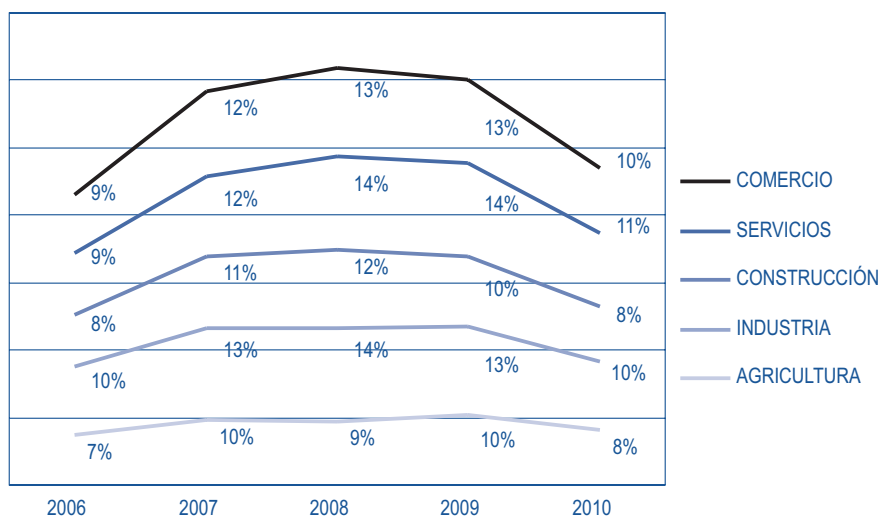
También, es más elevado durante los seis años de estudio el índice de absentismo de los españoles que el de los extranjeros, la evolución a lo largo del periodo se muestra en la siguiente figura, en la que se observa que los extranjeros comienzan a reducir este indicador (2008) un año antes, tras haberlo duplicado de 2005 (5.5%) a 2007 (10.1%) que los españoles.

Figura 47: Índice de absentismo anual por nacionalidad



En cuanto a las características organizativas, en la Figura 48, se observa que todos los sectores presentan una evolución similar a lo largo de los años, con curvas más pronunciadas en el sector servicios, que junto a industria, alcanza en 2008 el porcentaje de absentismo más elevado (14%). En todos ellos, además, se produce a partir de 2009 (excepto en agricultura) un descenso gradual del porcentaje de absentismo que, tan solo, en construcción e industria presentan en 2010 valores inferiores a los de 2005.

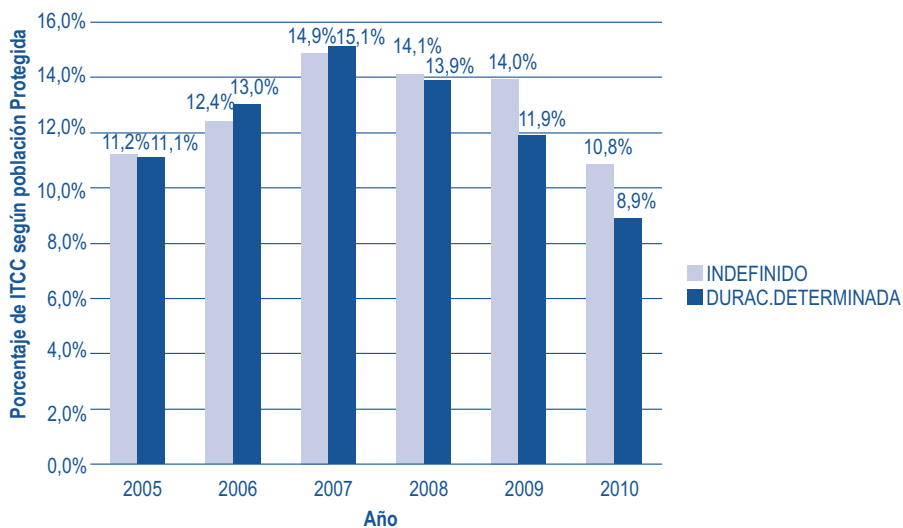
Figura 48: Índice de absentismo anual por sector de actividad



Por tamaño de empresa, según los datos disponibles, el índice de absentismo era superior en los primeros años del periodo en las empresas de tamaño pequeña y mediana, fundamentalmente en la de 21-50; sin embargo, durante 2009 y 2010 el absentismo se acumula en las grandes empresas (> 500 trabajadores).

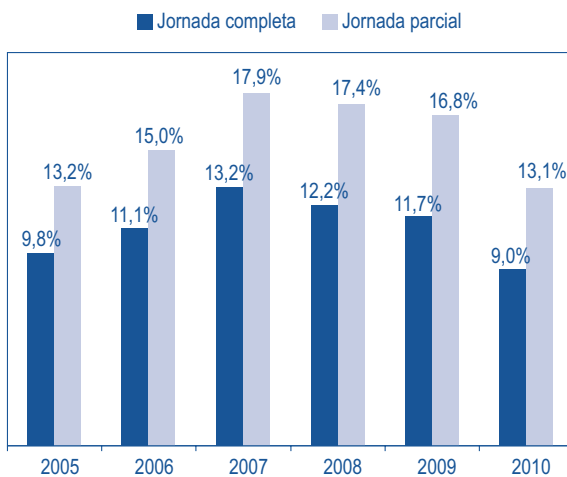
En cuanto a las condiciones laborales, se observa el cambio de perfil del índice de absentismo en función al tipo de contrato (ver Figura 49), dado que, hasta 2008 el absentismo de los trabajadores eventuales (15.1%) protagonizó un elevado ascenso que superó al de los indefinidos (14.9%); a partir de 2009, el absentismo se reduce de forma considerable hasta finalizar 2010 con un 2% menos que el de los indefinidos.

Figura 49: Índice de absentismo anual por duración del contrato



En cuanto a la dedicación horaria, o el número de horas de trabajo contratadas, en la Figura 50 se observa que tanto los trabajadores a jornada completa como los que trabajan a jornada parcial, han reducido el índice de absentismo desde los porcentajes más elevados alcanzados en 2007 hasta 2010 y que, en ambos casos, las cifras de absentismo al final del periodo son menores que las presentadas en 2005. En cualquier caso, el índice de absentismo de todos los años es superior entre los que trabajan a jornada parcial.

Figura 50: Índice de absentismo anual según la dedicación horaria

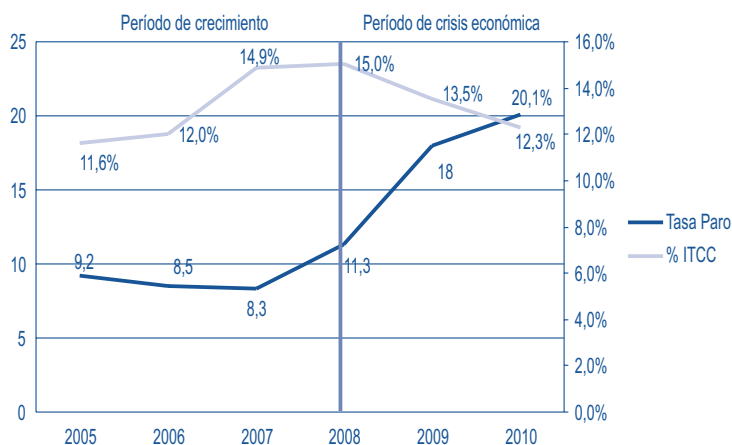


En cuanto a la evolución del índice de absentismo por provincia a lo largo de los años, se aprecian diferencias entre las mismas que, muestran que, frente a las que empeoraron sus resultados a final del periodo (Jaén, Granada, Valladolid y Huelva), con una evolución negativa del índice de absentismo, otras, sin embargo, lo mejoran un 3%, como sucede en las provincias de la comunidad autónoma Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia) y Toledo; Guadalajara, incluso, mejora un 8% al final del periodo.

### 6.4.3.2 El Índice de Absentismo en el periodo de crecimiento y en el de crisis económica

Para valorar la influencia del cambio de ciclo económico en la distribución y la variación anual de la ITCC durante estos seis años, se emplea como referente la evolución de la tasa de paro de nuestro país a partir de los datos recogidos en la EPA (INE, 2011). De este análisis se desprende que es avanzado el año 2008 cuando se perciben signos evidentes de crisis económica, aun cuando el inicio de la crisis de las *Subprime* en EEUU fue anterior a este año y cuya repercusión en España supuso ya en 2008 una reducción del crecimiento de la producción; sin embargo, no fue hasta iniciado el segundo semestre y fundamentalmente a final del 2008, cuando la destrucción de empleo provoca reacciones claras, alcanzando en diciembre de 2008 los 3.1 millones de parados. La Figura 51 refleja un aumento del paro un 3% en 2008 y el drástico incremento del 8% en 2009, que continúa ascendiendo hasta el final del periodo de estudio. Además, se refleja que ante una leve disminución del paro en los primeros años corresponde, al contrario, un incremento del índice de absentismo.

Figura 51: Evolución del paro y el índice de absentismo en los dos periodos económicos



El resultado muestra un menor índice de absentismo durante la época de crisis económica (2009-10) en la que de media se obtiene un 12.9%, frente al 13.5% alcanzado en el periodo previo de crecimiento (2005-08).

### 6.4.3.3 Distribución de la frecuencia y el índice de absentismo en función de las características personales, laborales y organizativas

Toda vez que se establece 2008 como punto de corte para diferenciar entre ambos periodos, a continuación se expone el resultado de la relación de las diferentes variables con la frecuencia de la ITCC por periodo, resumida en la Tabla 36, en la que se observa que, a pesar de ser significativo para todas las variables, tanto categóricas como continuas, tan solo, en el caso del tipo de contrato, el sector y la actividad, el tamaño de la empresa y el tipo de alta del proceso de ITCC tienen una influencia relevante.

Tabla 36: Relación de las variables con la ITCC en función del periodo económico (2005-08/2009-10)

Variabes cualitativas	Chi-cuadrado ( $X^2$ )	Probabilidad ( $p$ )	Tamaño del Efecto ( $V$ )
Género	4128.99	0.000	0.083
Nacionalidad	5.974	0.000	0.003
Tipo de Contrato	12649.22	0.000	0.145*
Dedicación Horaria	2202.27	0.000	0.061
Duración contrato	6975.23	0.000	0.108*
Sector	7082.66	0.000	0.116*
Actividad	11309.15	0.000	0.147*
CCAA	2551.32	0.000	0.065
Causa del alta	9481.39	0.000	0.126*
Día semana	54.45	0.000	0.009

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Medio (.30) Alto (.50)

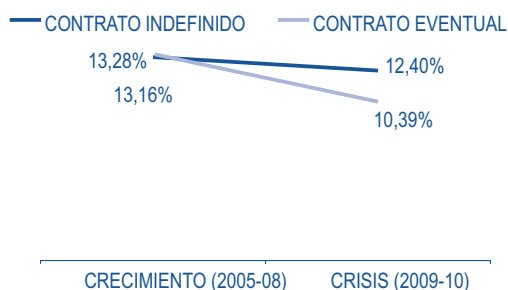
Variabes cuantitativas	Prueba $F$	Probabilidad ( $p$ )	Tamaño del Efecto ( $r^2$ )
Edad	70.977	0.000	0.000
Antigüedad	2311.836	0.000	0.004
Base Reguladora (salario)	3557.72	0.000	0.006
Tamaño Empresa	56433.720	0.000	0.424*

Nota. \* Tamaño del Efecto: Bajo (.10) Alto (.25)

Las diferencias halladas entre los dos periodos, en función al tipo de contrato del trabajador en ITCC, por tanto, son importantes y muestra que las bajas de los eventuales a jornada completa se han reducido porcentualmente casi a la mitad, dado que en la fase de crecimiento representaban al 30.7% del total frente al 18.3% del periodo de crisis. Al contrario, los que han protagonizado el mayor incremento de la frecuencia de casos de ITCC en época de crisis son los indefinidos a jornada parcial que pasan de un 7.5% al 12.5%. Al analizar por separado los componentes del tipo de contrato, se observa que la dedicación horaria no tiene una relación importante con la variación de la ITCC en los dos periodos, sin embargo, la duración del contrato sí, reflejando que la diferencia en el número de bajas entre los dos grupos (indefinidos y eventuales) es mayor en época de crisis, dada la reducción del 38.1% al 27.2% de la ITCC de los eventuales.

El índice de absentismo comporta el mismo resultado. La Figura 52 muestra el mayor absentismo de los eventuales en la fase de crecimiento que en la época de crisis en la que se reduce un 3% y resulta inferior al de los indefinidos.

Figura 52: Efecto del cambio de ciclo económico en el índice de absentismo por duración del contrato



En relación al tamaño de empresa, tan solo resaltar que los resultados obtenidos del cálculo del índice de absentismo reflejan que los trabajadores en baja durante el periodo de crecimiento económico presentaban el mayor índice de absentismo en la empresa mediana (21 - 50 trabajadores), frente a la época de crisis en la que se reduce proporcionalmente en todas excepto en las más grandes, es decir, en las que más de 500 trabajadores en las que además aumenta.

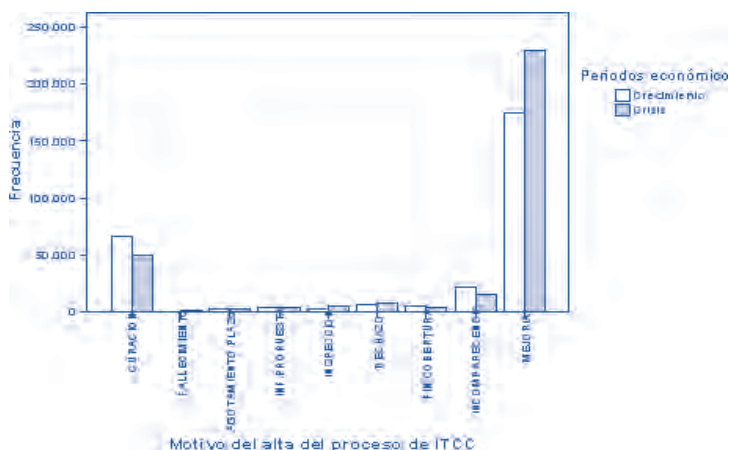
Por sector, la frecuencia de la ITCC se reduce considerablemente en construcción que pasa de 14.5% de bajas a un 8.9%, seguido de comercio que pasa del 16.4% de casos de IT al 14.8%, e industria del 19.7% al 16%. La frecuencia de los procesos de baja en servicios, sin embargo, aumenta y se eleva de un 48.8% al 59.7% del total en el segundo periodo, agricultura permanece sin cambios con un .06%; la evolución del número de bajas concuerda con la de los indicadores calculados, en tanto que, el índice de absentismo refleja que en industria, construcción y comercio se reduce en la época de crisis, frente a servicios y agricultura que aumentan ligeramente en el segundo periodo (ver Figura 53).

Figura 53: Efecto del cambio de ciclo económico en el índice de absentismo por sector



El cambio que protagoniza la ITCC en los dos periodos en función al tipo de alta o el motivo de finalización de las bajas es relevante, destacando (ver Figura 54) que, en época de crisis, frente a los motivos de alta que aumentan, como la mejora y las altas por Inspección, otras, como el alta por fin de cobertura o por incomparecencia, se han reducido de forma importante.

Figura 54: Relación entre el cambio de ciclo económico y el motivo de alta de los procesos de ITCC



#### 6.4.3.4 Efecto del cambio del ciclo económico en la DM de la ITCC

La DM de la ITCC no presenta diferencias relevantes entre los dos periodos ( $\eta^2 = .000$ ); de hecho, en ambos es de 32 días, aunque en época de crecimiento se alcanza una puntuación media de 60.27 días (DT 71.66), frente a los 57.97 días (DT 67.506) de duración de la época de crisis.





## 7. DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo es describir y evaluar la relación del absentismo con las características personales (género, edad, nacionalidad y antigüedad), con las condiciones laborales (salario, tipo de contrato, la duración del mismo y la dedicación horaria), con determinadas características organizativas (tamaño de la empresa, sector económico, actividad) y, con otras, del entorno como la región y la provincia en la que trabaja el empleado y la situación económica del país entre 2005 y 2010.

En referencia a estas últimas, hay que considerar que la situación de IT, además de implicar reposo y tratamiento médico, supone la percepción de una prestación económica que suple la pérdida temporal de salario del trabajador mientras permanece en dicha situación, de modo que, los cambios que se produzcan en el modo o la cuantía que percibe el trabajador afectará su comportamiento, pudiendo derivar incluso en *presentismo*.

Por otra parte, los resultados reflejan variaciones temporales de la ITCC a lo largo de la semana, del año y del periodo, con marcadas diferencias en el índice de absentismo y el de jornadas perdidas entre el periodo de crecimiento y el de crisis económica.

En el desarrollo de este apartado se ha mantenido el mismo orden y estructura que el empleado anteriormente para la exposición de los resultados, con el objeto de facilitar su localización e interpretación.

### 7.1 Las Características e Indicadores de la ITCC

Antes de presentar los conclusiones, es conveniente recordar que, en las distintas investigaciones de absentismo laboral se ha puesto de manifiesto, como se recoge en los modelos explicativos, la relación de este con múltiples variables (Nicholson, 1977; Steers y Rhodes, 1978; Gründemann y Van Vuuren, 1997; Allegro y Veerman, 1998; Johansson y Lundberg, 2009) y la dirección y el efecto (directo, indirecto o moderador) que pueden provocar en el absentismo.

Por tanto, interpretar los resultados del análisis bivariado de estas variables no es sencillo dado que existen, por una parte, efectos cruzados entre muchas de ellas y, por otra, algunas de las relaciones que resultan estadísticamente significativas son tan débiles que pueden ocasionar confusión. Tal es el caso de la relación hallada entre la edad, la antigüedad y el salario; o el tipo de contrato y la dedicación horaria, con la base reguladora diaria (salario).

## 7.1.1 Las Características Personales de los Trabajadores en ITCC

### 7.1.1.1 El género

La muestra se distribuye de forma similar por procesos de ITCC de hombres y de mujeres. Las diferencias halladas entre ambos resultan significativas para todas las variables, sin embargo, tan solo algunas de estas muestran efectos relevantes, dado el tamaño del efecto hallado. Tal es el caso de las diferencias encontradas en función a los tramos etarios ( $V= .139$ ), el sector ( $V= .374$ ), la actividad ( $V= .428$ ), el tamaño de la empresa ( $\eta^2 = .106$ ), el tramo salarial ( $V= .234$ ) y el tipo de contrato ( $V= .282$ ).

La edad media de las mujeres es inferior dos años a la de los hombres y, a diferencia de estos, trabajan fundamentalmente en el sector servicios y comercio; están contratadas a jornada parcial y como fijas-discontinuas, en actividades administrativas, sanitarias y de hostelería; y en empresas grandes, principalmente en las de mayor tamaño (> 500 trabajadores) en las que representan el 86.5% de los casos. Tienen una antigüedad media inferior a los hombres (casi de un año) y menor salario a cualquier edad y en cualquier actividad (41.03€), con una base reguladora media diaria 10 euros inferior. Además causan el mayor volumen de procesos entre los 26 y 45 años.

Los intervalos de edad comprendidos entre los 26 y 45 años coinciden con la edad fértil de la mujer, por tanto, la mayor frecuencia de bajas en estas edades puede ser explicada por la relación entre el género y el número de hijos (Rosenblatt y Shirom, 2005), en línea con las investigaciones que justifican el mayor absentismo de la mujer en edades con hijos a cargo (Martínez, 1990; Álvarez, 1999). Recientemente, Livanos y Zangelidis (2010) señalan que en Europa las mujeres trabajadoras de 26 a 35 años provocan mayor absentismo laboral posiblemente como consecuencia de la presión derivada de las responsabilidades del hogar y del cuidado de hijos. Del análisis de las ausencias en la hostelería, Tous y Tendero (2006b, p. 74) concluyen que “las características individuales también condicionan las conductas de absentismo, así como, las dificultades materiales de asistencia y las debidas a responsabilidades familiares (hijos, enfermos o adultos)”.

Los hombres, sin embargo, presentan la mayor frecuencia de la ITCC antes de los 25 años de edad y a partir de los 45 años; fundamentalmente en industria y agricultura, pero sobre todo, en construcción, sector en el que representan el 89.1% del total de bajas. En empresas de tamaño pequeño, en micropymes (< 6 trabajadores) y pymes (6-20 trabajadores), están contratados como indefinidos o eventuales, pero a jornada completa y con una base reguladora media diaria de 51.01€. Rojo (1994) también señaló el menor absentismo de las mujeres entre los 16 y 29 años.

En términos generales, se obtiene un mayor índice de absentismo en las mujeres (14%) en el periodo (2005/2010) que en los hombres (11%); además, dichas diferencias se incrementan en el transcurso de los seis años, dado que al final del periodo están distanciados en más de un 4%.

Esta tendencia había sido reflejada en un trabajo anterior realizado en España (1996-2006), en el que se estudiaron más de un millón de partes de baja por contingencia común, en el que se indica que las bajas de las mujeres aumentaban cada año en mayor proporción que las de los hombres y “que llegaban a aportar un 3% más al registro de IT de lo que les correspondería por población asegurada” (Rodríguez y Morote, 2008, p. 115).

Como respuesta a estas conclusiones, se apunta que el mayor absentismo de las mujeres no se debe en sí a una cuestión de género, sino que las diferencias halladas entre ambos grupos son debidas, por una parte, al desempeño del rol trabajo-familia, con una desproporción en el reparto de labores y responsabilidades familiares para el cuidado de hijos, familiares dependientes o tareas del hogar; y por otra, al desempeño de las mujeres en puestos “inferiores” con tareas menos cualificadas, menor posibilidad de promoción y/o salarios más bajos (Moncada, 2000). Estas causas, según Leight (1983) producen ese mayor volumen de bajas.

Markussen et al. (2011), además, señaló que el género no afecta a la duración del absentismo, aunque es más lenta la recuperación en el caso de las mujeres. Del mismo modo, los datos obtenidos revelan que el género no influye en la DM de la ITCC ( $\eta^2 = .001$ ) y, por tanto, las diferencias observadas entre ambos grupos no son importantes, aunque las bajas de las mujeres duran de media cuatro días más que las de los hombres. Justificaban Harvey y Nicholson (1999) que la menor duración de las ausencias de los hombres se debe a que estos emplean con mayor asiduidad las enfermedades “menores” como razón para faltar al trabajo.

#### 7.1.1.2 La edad

La edad media de los trabajadores en baja por contingencia común durante el periodo de estudio es de 40.46 años. La edad adopta una distribución curvilínea, casi de “U invertida”, con una tendencia ascendente de la frecuencia de las bajas hasta los 37 años edad, punto de inflexión, a partir de la cual comienza a disminuir. Estos datos coinciden con los obtenidos por Rodríguez y Morote (2008), con una mayor proporción de trabajadores en IT entre los 30-44 años, y que determina el mismo perfil gráfico.

La distribución de la muestra por edad, en referencia al género, se ha presentado en el punto anterior. En cuanto a la relación con otras variables, se hallan diferencias significativas, aunque no relevantes, que describen a los trabajadores con menor edad media, como extranjeros (37.93 años); empleados en comercio (38 años); eventuales, tanto a jornada completa (36.65 años) como a jornada parcial (37.30); al contrario, los trabajadores con una edad media superior son los de agricultura (43.9 años), los fijos-discontinuos (44.34) y los indefinidos a jornada completa (42.50).

Las variables que sí aparecen relacionadas de forma relevante con la edad de los trabajadores en baja, además del género, son: la antigüedad ( $r_{xy} = .364$ ), el tamaño de

la empresa ( $r_{xy} = .245$ ) y el salario ( $r_{xy} = .202$ ). Martocchio (1989) identifica el salario como variable que modera la relación de la edad y el absentismo "voluntario".

En general, los estudios confirman una relación significativa de la edad con el absentismo (Gellatly, 1995; Kivimaki et al., 1997; Rosenblatt y Shirom, 2005) y describen esta variable como un predictor significativo de la frecuencia de la ausencia (Baba, 1990).

El cálculo de los indicadores de absentismo en relación con la edad, en este estudio, reflejan un mayor índice de absentismo en el tramo etario de 56 a 65 años (13%), seguido de los trabajadores con edades entre 26 y 35 años y los mayores de 66 años, con un 2% menos en ambos casos. Este resultado se podría justificar por el efecto de la *edad al cuadrado* que explica que la mayor probabilidad de ausencias entre los jóvenes se reduce con la edad, excepto en el caso de los trabajadores de edad avanzada (Álvarez, 1999).

Por otra parte, hay estudios que señalan menor absentismo entre los jóvenes que entre trabajadores de mayor edad. Bellorin, Sirit y Hamoui (2005) obtuvieron los indicadores más elevados de absentismo en el tramo de edad de 40 a 49 años y no entre los más jóvenes. Del mismo modo, en este estudio el índice de absentismo del personal con edad entre 16 y 25 años (9%) fue inferior al de otros tramos considerados. Sin embargo, Tous y Tendero (2006b) hallan, para el mismo tramo etario, un porcentaje de jornadas perdidas relativamente superior que para el resto de edades entre los empleados de hostelería.

En cuanto al efecto de esta variable en la DM de la ITCC, los resultados permiten concluir que, se hallan diferencias importantes en función a la edad en este estudio, con una correlación positiva, de efecto bajo ( $r_{xy} = .134$ ), que refleja que la duración de las bajas aumenta a medida que lo hace la edad, con diferencias, entre los trabajadores de mayor y menor edad, de más de 20 días de duración. Diferencias que la literatura justifica debido a que la probabilidad de recuperarse de una enfermedad disminuye con la edad, como consecuencia del deterioro particular de la salud con los años (Markussen et al., 2011); o a consecuencia de que, con la edad se adquiere una mayor carga de trabajo -familiar y laboral-, fundamentalmente en mujeres (González et al., 2005). Lo que podría justificar el resultado hallado en este estudio que revela la mayor duración de las bajas en las mujeres en cualquier tramo etario, sobre todo entre los 26 y los 35 años y en los mayores de 66 años; tan solo es inferior a la de los hombres entre los 18 y los 20 años.

### 7.1.1.3 La nacionalidad

Se obtiene un mayor índice de absentismo en los trabajadores españoles (13%) que en los extranjeros (8%), datos que confirman lo señalado en la literatura, justificado por la mayor familiaridad de los nacionales con las particularidades de los Sistemas de Seguridad Social de cada país (Livanos y Zangelidis, 2010). Sin embargo, y como

sucede con la influencia de otros factores, a lo largo de estos años, otros estudios señalan un mayor absentismo entre los inmigrantes, debido a la menor satisfacción laboral de este grupo como respuesta a unas peores condiciones de empleo (Elamin, 2011).

Advierte Nilsson (2005) de la importancia que tiene atender al tipo de media empleada, de tal forma que al medir los procesos o las ausencias, puede no observarse diferencias entre ambos grupos, que sí aparecen al considerar los días totales de ausencia, con peores resultados en los inmigrantes.

El cálculo de la DM refleja una duración menor (siete días) de las bajas de los extranjeros, no obstante, es una diferencia no relevante ( $\eta^2 = .002$ ).

#### 7.1.1.4 La antigüedad

Los trabajadores que han causado algún proceso de ITCC a lo largo del periodo tienen una escasa antigüedad media en sus empresas (20 meses). Cabe recordar la relación de la antigüedad y la edad ( $r_{xy} = .360$ ).

Los indicadores muestran el mayor absentismo entre los trabajadores con menos antigüedad. El 78.2% de las bajas son de empleados con una antigüedad menor de cinco años y el índice de absentismo más elevado (12.7%) se presenta en los que llevan trabajando entre uno y dos años en sus empresas. Otros estudios en España, también, reflejan una mayor incidencia de las ausencias entre los trabajadores de menor antigüedad (Calvo, 2009) y una mayor propensión al absentismo en los que tienen menos de un año de antigüedad (Álvarez, 1999).

Sin embargo, se expuso con anterioridad que, algunos estudios destacaban una correlación positiva entre la antigüedad y el absentismo, justificado por la mayor exposición a situaciones estresantes en el trabajo al asumir más responsabilidades laborales cuando aumenta la antigüedad (Livanos y Zangelidis, 2010), o como respuesta a la mayor estabilidad en el empleo (Barmby et al., 2002). Al contrario, en este estudio, los datos obtenidos muestran menor absentismo entre los más antiguos y confirman la relación entre la antigüedad y el tipo de contrato, reflejando que los indefinidos a jornada completa son más antiguos que los eventuales a jornada completa -que de media llevan trabajando menos de un año en sus empresas-.

Por otra parte, las bajas de los más antiguos presentan la mayor DM, datos que coinciden con lo señalado en otras investigaciones (Barmby et al., 2002; Beemsterboeret al., 2009), pero la diferencia entre los grupos es escasa (cuatro días) y poco relevante ( $r_{xy} = .030$ ).

## 7.1.2 Las Características Organizativas de las Empresas

### 7.1.2.1 El sector económico y la actividad

Tanto las frecuencias como el índice de absentismo es superior en el sector servicios, con un 10.9%, seguido de industria y energía (9.8%), comercio (9.3%) y construcción (8.9%), agricultura y pesca (7.9%). No son relevantes las diferencias halladas en la DM, pero los procesos del sector agrario se alargan dos o tres días más que los del resto. Livanos y Zangelidis (2010) también señalan mayor tasa de ausencia entre los empleados del sector servicios que entre los de industria.

Por otra parte, destacar que, además de significativas, son relevantes las diferencias halladas por sector económico entre las comunidades autónomas ( $V= .146$ ) y los tipos de contratos ( $V= .217$ ). Industria y comercio destacan por la mayor frecuencia de trabajadores con contratos indefinidos a jornada completa, 74.8% y 63% respectivamente; frente a construcción, en la que hay un elevado porcentaje (56.2%) de eventuales a jornada completa.

Por actividades, las sanitarias presentan el mayor índice de absentismo (13%), seguidas de las actividades administrativas (12%) y las de la administración pública (12%). Otros trabajos previos concluyen del mismo modo, señalando la administración pública, la sanidad y educación, y las finanzas y seguros, como las actividades con mayor probabilidad de tener alguna ausencia por enfermedad (Álvarez, 1999). También, se observa la correspondencia existente entre la actividad y el salario ( $\eta^2 = .112$ ), de hecho, corresponde menor base reguladora diaria (40€) en las actividades de servicios y las administrativas, en el extremo opuesto, las actividades financieras (66.82€), de información y comunicación (64.37€) o de la administración pública (58.39€).

### 7.1.2.2 El tamaño de la empresa

El índice de absentismo obtenido es un 3% superior en las empresas de mayor tamaño (500 trabajadores) y la DM es cinco días inferior de media en las empresas con menos de 50 empleados. Tous y Tendero (2006b, p.73) señalan que “el tamaño de la organización es un indicador de riesgo de conducta absentista en sus trabajadores”, por ello proponen que se controle la dimensión de la plantilla en unidades inferiores a 80 trabajadores como estrategia de solución al incremento de absentismo.

La relación positiva entre el absentismo y el tamaño de la organización ha sido justificado por la mayor facilidad para ausentarse y suplir el puesto en las grandes empresas (Martínez, 1990), así como, para encubrir ciertos comportamientos (Álvarez, 1999).

### 7.1.3 Las Condiciones Laborales de los Trabajadores

#### 7.1.3.1 El tipo de contrato (dedicación horaria y duración del contrato)

Los procesos que integran la muestra pertenecen a trabajadores principalmente indefinidos contratados a jornada completa (54.5%) y eventuales a jornada completa (26.6%).

El índice de absentismo más elevado es el de los fijos-discontinuos (13.8%), seguido del de los indefinidos a jornada parcial (12.5%). Se encuentran diferencias relevantes en función al género ( $V = .282$ ), que reflejan una mayor frecuencia de las bajas de las mujeres en estos dos tipos de contrato. La relación con el resto de variables se ha ido exponiendo en cada apartado previamente.

En cuanto a la duración del contrato, al final del periodo los trabajadores indefinidos superan en índice de absentismo a los eventuales, tras la reducción del índice que presentaron al inicio del periodo, en 2005. Este dato refrenda lo señalado en la bibliografía, en la que se justifica como una respuesta a la estabilidad laboral que exige de los que no tienen seguridad en el empleo la presencia en el puesto, al interpretarlo como un signo de esfuerzo que les puede permitir renovar o mantener el empleo (Amilon y Walette, 2009).

En cuanto a la dedicación horaria, los resultados de algunos estudios muestran un mayor absentismo entre los contratados más horas (Rojo, 1994); una correlación positiva con las horas de trabajo que, Barmby et al. (2002), explican por el mayor valor concedido al tiempo de ocio cuando no se tiene.

Sin embargo, en este estudio se halla el resultado contrario, es decir, un mayor índice de absentismo en los contratados a tiempo parcial que en los de jornada completa. Livanos y Zangelidis (2010), en referencia a este hecho, advertían del efecto “no observado de selección” para justificar peores indicadores de absentismo entre los trabajadores a jornada parcial, a consecuencia de que las personas con alta propensión a la enfermedad es más probable que tengan este tipo de empleo, lo que posteriormente influiría en los resultados.

Por último, indicar que los indefinidos y los trabajadores contratados a tiempo completo, presentan una DM algo superior en las bajas que el resto, aunque las diferencias en comparación a estos no son importantes.

#### 7.1.3.2 El salario

El 75% de los trabajadores que han causado baja en el periodo de estudio tienen una base reguladora diaria inferior a 57€. De hecho, la muestra se compone básicamente de procesos de trabajadores de los tramos con base reguladora inferior (41.8€), con un gran volumen de frecuencias en torno a 35€ de media. Los trabajadores con

una antigüedad superior a cinco años y los hombres son los que tienen un salario mayor, las diferencias más pronunciadas con las mujeres se sitúan entre los 46 y 65 años. Rosenblatt y Shirom (2005) señalaron que el efecto del salario en el absentismo respondía a su relación con otros indicadores como la educación, la antigüedad y el estatus del puesto.

La base reguladora no está relacionada con la DM, aunque se observa una menor duración en las bajas de los trabajadores con mayor salario.

Algunas de las explicaciones a la mayor frecuencia de ausencias entre los que cobran menos salario, es decir, a la correlación negativa entre ambas variables, apuntan a que el absentismo es empleado como herramienta de compensación por los trabajadores que cobran menos que el resto (Lambert et al., 2005).

#### 7.1.4 Las Características del Entorno: La Región

La muestra está compuesta por un mayor número de bajas en regiones en las que la mutua tiene mayor implantación como en Cataluña, Andalucía y Madrid; sin embargo, estas no son las CCAA que muestran los peores indicadores de absentismo en 2010.

Los mayores índices de absentismo se presentan en las zonas industrializadas del País Vasco y Navarra, lo que puede ser un signo, como señalan Romay y Santín (2003), de que los sectores de producción con mayor porcentaje de trabajadores en un área geográfica se pueden relacionar con los indicadores de absentismo en esa zona. De hecho, otros estudios ya reflejaban, hace años (Rojo, 1994), que las CCAA más desarrolladas (Navarra, País Vasco y Cataluña) presentaban más horas perdidas por absentismo debido a enfermedad.

La región no influye en la DM del absentismo, aunque sí se observan zonas con bajas de mayor duración como Asturias y Galicia, cuya ITCC presenta una DM de 39 y 36 respectivamente, frente a los 27 días de Navarra. Analizado este dato por provincia resultan resultados similares, sin efecto en la DM de las bajas, aun cuando en algunos casos hay diferencias de más de 10 días, como en Teruel y Pontevedra con una media de 54 días de DM por baja, y Guadalajara, Soria y Valladolid con aproximadamente 41 días.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Benavides et al. (2007), quienes catalogan de "llamativas" las diferencias que reflejaron sus datos, con la menor duración de las bajas en Navarra, Aragón o La Rioja y la mayor duración en Asturias, Extremadura o Galicia, unas diferencias que *a priori*, entienden los autores, no debían producirse, dado que, la regulación legal de la ITCC y los procedimientos de gestión son los mismos en todas las CCAA. Un hecho que, otros justifican, puede deberse a factores de diversa índole, como la distinta prevalencia de las enfermedades entre las distintas zonas, que consecuentemente tienen DM muy dispares (Calvo, 2009).



En la parte teórica del trabajo, se expuso con detalle las conclusiones de los estudios que justifican las motivaciones capaces de explicar las diferencias en absentismo halladas entre regiones y localidades (P. Virtanen et al., 2010; Norrmén, 2010; Markussen et al., 2011).

### 7.1.5 Conclusiones de las Características del Trabajador, la Organización y el Entorno

En su conjunto, los resultados hallados del análisis de la relación de las variables con los indicadores de absentismo y la relevancia de las mismas son congruentes con los hallazgos descritos en la literatura científica. Destaca un mayor índice de absentismo en las mujeres, diferencias por género que se agudizan a lo largo del periodo de estudio, entre los trabajadores contratados de forma indefinida y en el sector servicios e industria. La única variable que en este estudio muestra un efecto destacable sobre la DM de la ITCC es la edad del trabajador, con una correlación positiva que refleja que una mayor edad corresponde con una mayor DM de las bajas.

Sin embargo, y frente a lo que de forma generalizada se recoge en la bibliografía, los resultados reflejan un menor índice de absentismo entre los trabajadores de mayor antigüedad, así como, también, resulta menor entre los contratados a jornada completa.

## 7.2 La Variación Temporal de la ITCC

### 7.2.1 La Ratio Semanal del Absentismo

Los resultados de la distribución de la ITCC a lo largo de la semana muestran un número superior de ausencias los lunes, día en que las bajas por enfermedad duplican la frecuencia del resto, con un brusco descenso el martes y una reducción paulatina a partir de ese día hasta el fin de semana.

En cuanto a la relación de la variación temporal de la ITCC durante la semana con otras variables, se identifican relaciones estadísticamente significativas, aunque no relevantes, en función de las características personales por género, edad, nacionalidad y antigüedad. Tampoco, se producen diferencias relevantes debido a las características organizativas y las condiciones laborales, como el tamaño de empresa, el sector económico y la actividad; o el salario, el tipo de contrato, la seguridad en el empleo, la dedicación horaria y la región.

Sin embargo, al estudiar la relación entre el día de inicio de la ITCC a lo largo de la semana y los tramos etarios por género, se identifica un tramo de edad en el que sí existen diferencias considerables ( $V= .104$ ) entre hombres y mujeres, mostrando que el 70% de las ausencias de los lunes son de hombres jóvenes (16 y 25 años). El resto de días de la semana no se observa una diferencia relevante entre ambos grupos.

Los resultados hallados concuerdan con las conclusiones de algunos estudios (Martínez, 1990; Romay, 2003) que señalan el lunes como el día de mayor absentismo no debido a causa médica y ocasionado fundamentalmente por los hombres de edad más joven y con salarios bajos (Vahtera et al., 2001). El absentismo del lunes respondería a la intención de prolongar el descanso del fin de semana (Batear et al., 2001); o bien, a motivos de salud, convirtiéndose en una ausencia estratégica que posibilita mantener la salud física y psicológica a un nivel adaptable (Hackett et al., 1989; Hackett y Bycio, 1996).

Los datos apuntan a que las bajas iniciadas los lunes son algo más cortas que las del resto de días de la semana. Un resultado que coincide con el de Romay (2003).

La variación del absentismo en función al día de inicio de la baja en el mes, muestra una distribución irregular. Este resultado no justificaría su uso estratégico para prolongar la duración contractual que deriva en un aumento de bajas a fin de mes (Romay y Santín, 2003).

### 7.2.2 La Ratio Anual del Absentismo

La distribución de la ITCC a lo largo del año muestra el mismo patrón, tanto al considerar la semana como el mes de inicio de la baja, con un elevado ascenso durante los primeros meses del año y un marcado descenso en la época estival. Los mayores valores se presentan en la segunda semana de enero, tras la finalización de la festividad de Reyes, a partir de la cual comienza un paulatino descenso, más pronunciado durante las semanas (27-33) de julio y agosto, con un nuevo repunte hasta noviembre, dado que en diciembre vuelve a reducirse, coincidiendo con la festividad de los puentes de la Constitución y la Virgen de la Inmaculada Concepción (49), así como, en Navidad (52 y 53).

Estos resultados coinciden con los publicados en otros estudios (Llargo, 2003; Romay, 2003; Livanos y Zangelidis, 2010). Lo que se puede interpretar, a tenor de lo señalado por Hembling y Gilliland en 1981, como una respuesta a la mayor incidencia del estrés en las fases de mayor carga de trabajo, coincidiendo con el regreso de vacaciones, como sucede en la enseñanza (Guerrero, 1998). Por el contrario, hay quienes mantienen que la estacionalidad del absentismo responde a que, el beneficio percibido por el trabajador de un día de ausencia es mayor en determinadas épocas, como sucede en las vacaciones escolares; o a que, en las empresas existen diferentes grados de vigilancia o exigencia, en función de la temporalidad de la producción y la necesidad de personal (Audas y Goddard, 2001).

### 7.2.3 La Variación de la ITCC en el Intervalo de Estudio (2005-2010)

La distribución de los procesos de ITCC refleja un incremento hasta el año 2007, siendo 2008 el punto de inflexión a partir del cual desciende.

El aumento de la frecuencia de las bajas se venía registrando desde años atrás en España. Algunas investigaciones señalan que entre 1994-2002 se produjo un incremento de la incidencia, con una menor duración de los periodos de baja (Llergo, 2003) y un aumento del número de bajas laborales entre 1999-2006 (Rodríguez y Morote, 2008). El cambio de tendencia de la frecuencia de la ITCC coincide con lo publicado por AMAT (2009), al señalar que, en 2008 el número de procesos de ITCC por cuenta ajena iniciados, en el total del Sistema de la Seguridad Social, disminuye un 4.19% con respecto a 2007.

Los resultados de este estudio destacan variaciones relevantes de algunas variables a lo largo del periodo de estudio. La eventualidad en el empleo ( $V = .116$ ) refleja que las ausencias de los trabajadores con contratos temporales a final del periodo se ha reducido a casi la mitad, dado que ha pasado de representar el 40% del total del bajas al 25%.

A lo largo del periodo, no se observan diferencias relevantes en función al motivo de alta, dado que "mejoría" y "curación" siguen siendo las más frecuentes; sin embargo, si se hallaban diferencias destacables si se observa el cambio producido en la frecuencia del tipo de alta de los procesos de ITCC entre la época de crecimiento y la de crisis económica, destacando que la tercera causa, el alta por "incomparecencia", se ha reducido de un 24% en 2007 a un 11.2% en 2010. Cabe recordar, como se indicó en la primera parte, que la incomparecencia a revisión médica y la solicitud del alta tras recibir la misma, por parte de los trabajadores, podría corresponder a un absentismo prolongado injustificadamente (INSS, 2001; Jiménez y Romay, 2005).

Cabe resaltar, el resultado obtenido del cálculo de los indicadores de absentismo en el periodo de estudio: índice de absentismo, índice de jornadas perdidas y DM. Los dos primeros reflejan una distribución gráfica de "U invertida", igual que se observaba en las frecuencias, en ambos casos el punto de inflexión lo marca 2009. Estos dos indicadores se reducen claramente a partir de ese año, pero lo hace de forma más acuciada el índice de jornadas perdidas que se disminuye hasta el 2.30%, incluso por debajo del hallado al inicio del periodo en 2005 -con un 4.15%- lo que supuso reducir a más de la mitad el de 2008 (5.29%).

Por otra parte, el índice de absentismo se elevó hasta su valor máximo en 2008 (15.4%), al final del periodo llega a descender tres puntos porcentuales (12.3%), pero no logra reducirse hasta el 11.61% de 2005. Durante estos años, en los hombres se reduce el absentismo más que en las mujeres, diferencias que se incrementan a lo largo del periodo, tal como se apuntó con anterioridad. Otro cambio sustancial, a lo largo del periodo, se refleja en el perfil de los trabajadores de baja en función al tipo de contrato, con un absentismo superior de los eventuales en 2007 a los indefinidos y que finalmente se invierte hasta reducirse y ser un 2% inferior al de los indefinidos en 2010. En el siguiente apartado se profundiza en este resultado dado que se analiza la evolución de los indicadores debido al efecto del cambio económico.

Cabe destacar, finalmente, que el año del inicio de la baja no está relacionado con la DM; de hecho, se observa un perfil irregular con mayores descensos en la DM en los años 2007 y 2010. AMAT (2009) señala el ascenso de la DM en la ITCC entre 2007 y 2008 y señala que la duración de los procesos en 2008 creció un 0.61% respecto a los iniciados en 2007, situándose en 37.81 días (la duración máxima de la ITCC en este informe es de 18 meses). Los datos obtenidos, de la DM entre ambos años, también reflejan este incremento, pero algo mayor (1.06%) al pasar de 30 días de DM en 2007 a los 32 de 2008.

#### 7.2.4 La Variación de la ITCC entre el Periodo de Crecimiento y la Crisis Económica

En último lugar, se analiza el efecto que el entorno socio-económico ha ejercido en el absentismo. El intervalo de estudio comprende de 2005 a 2010, lo que permite observar la influencia de la crisis económica en los indicadores de ITCC, haciéndonos eco de las referencias que apuntan a una reducción de las ausencias en épocas de aumento del desempleo, de inestabilidad laboral y de crisis económica (Leigh, 1985; Drago y Wooden, 1992; Audas y Goddard, 2001; Livanos y Zangelidis, 2010).

Para establecer el punto de corte entre los dos periodos y poder diferenciar entre el de *crecimiento económico* y el de *crisis*, se fija el último trimestre del año 2008, considerando que a finales del mismo hay en España signos evidentes de la magnitud alcanzada por la crisis económica, fundamentalmente por el nivel de desempleo del último trimestre de 2008, aunque fue en 2009 cuando protagonizó el mayor aumento, un 8% sobre el año anterior (INE, 2010). Por ello, se incluyen en el periodo de crisis económica los resultados de los años 2009 y 2010.

Un ejemplo de la creciente popularidad del absentismo en este país, se refleja en el aumento del número de artículos publicados durante los últimos años en España en la prensa económica y diaria (Expansión, El Mundo, El País y Cinco Días, entre otros), según se obtiene de la consulta de la base de datos de Pro Quest Central entre 1996-2010 con un total de 97 artículos sobre absentismo laboral publicados en 2008, frente a los 188 de 2009 y a los 246 de 2010, signo de la progresiva preocupación social por este fenómeno; entre 1997 y 2007, tan solo, aparece un media de cinco artículos al año.

Los resultados que se han obtenido, al hallar los cálculos en función a estos dos periodos, reflejan la influencia del entorno, dado que tanto el índice de jornadas perdidas como el índice de absentismo se reduce de forma considerable a partir de 2008, coincidiendo con un importante aumento del desempleo en nuestro país, que pasa de una tasa de paro del 11.3 en 2008 al 18 en 2009. El índice de absentismo en el primer periodo es de 13.37% de media y en el periodo de crisis 12.90%, a la vez que el índice de jornadas perdidas se reduce de un 4.56% al 3.49%.

Audas y Goddard (2001) justifican estos resultados porque entienden que, a medida que la economía entra en recesión en un país, perder el empleo provoca consecuencias más graves, y menor posibilidad de encontrar otro trabajo, lo que obliga a los trabajadores a que asistan con mayor frecuencia ante la probabilidad de despido, reduciéndose el absentismo. Otras razones que explican la reducción de la IT, en la época de crisis económica, apuntan a una mayor dificultad de conseguir empleo para los que habitualmente están enfermos (Alexanderson, 1998), a quienes además afectan antes los despidos (Leigh, 1985); según estos argumentos, quedarían como trabajadores activos los más sanos, produciéndose un sesgo, que se traducirá en la reducción de los indicadores de ausencias justificadas por motivos de salud.

Por tanto, en épocas de altas tasas de desempleo y de incertidumbre en el mercado de trabajo, la percepción de inseguridad laboral (Vahtera et al., 2001), entre los que no tienen un trabajo estable (P. Virtanen et al., 2002), les obliga a un mayor esfuerzo como signo de compromiso para afianzar su trabajo y disminuir el riesgo a ser despedidos (Yaniv, 1991). Este hecho se refleja en los resultados hallados en este trabajo que muestran la relación entre la frecuencia de la ITCC de cada periodo con el tipo de contrato ( $V= .145$ ), con diferencias relevantes, sobre todo, de los que tienen contratos de duración determinada ( $V= .108$ ). De hecho, durante los años de crecimiento económico (2005-2008), el índice de absentismo de los eventuales (13.28%) es incluso superior al de los indefinidos, sin embargo, el perfil cambia completamente en la época de crisis, con una notable reducción de las ausencias entre los que tienen un contrato inestable (10.39%) frente a los que perciben su empleo seguro, es decir, los indefinidos (12.40%).

Los trabajadores en ITCC también presentan diferencias considerables entre los dos periodos en función del tamaño de la empresa ( $\eta^2= .424$ ); destaca un índice de absentismo superior en la época de expansión económica en las empresas medianas, fundamentalmente en las de 21 a 50 trabajadores, que se reduce con claridad en época de crisis, época en la que tan solo aumenta en las empresas más grandes (> 500 trabajadores); quizá debido a que en estas es más fácil encubrir ciertos comportamientos (Álvarez, 1999) y suplir los puestos (Martínez, 1990) que en las pequeñas, en las que los trabajadores, por tanto, evitarían ausentarse para no sobrecargar a sus compañeros.

En referencia a las diferencias halladas por sector ( $V= .116$ ), tan solo servicios incrementa el índice de absentismo en época de crisis, alcanzando un 12.27%, y en menor proporción agricultura, que se eleva mínimamente; el resto (industria, construcción y comercio) reducen los índices de absentismo.

### 7.2.5 Conclusión sobre la Variación Temporal del Absentismo

Como conclusión, destacar las variaciones encontradas en la frecuencia de la ITCC en función al día de la semana, con un mayor número de ausencias los lunes, principalmente entre hombres jóvenes. También encontramos, un efecto de la semana y el mes de inicio de la baja en la distribución anual de la ITCC, que refleja un paulatino

descenso de la misma a partir de la segunda semana de enero y hasta fin de año, con reducciones pronunciadas en periodos vacacionales, fundamentalmente en verano y Navidad y con apreciables repuntes tras la finalización de estos.

Del mismo modo, en la distribución anual del índice de absentismo y de las jornadas perdidas en el periodo, se aprecia un cambio de tendencia a final de 2008 que conduce a una reducción de estos indicadores en la época de crisis económica, fundamentalmente entre los trabajadores eventuales, en las pymes y en todos los sectores excepto en el de servicios.

Estos resultados están en consonancia con los de los estudios que muestran la influencia del ciclo económico y la inestabilidad laboral en el absentismo.

### 7.3 Limitaciones y Recomendaciones del Estudio

La muestra utilizada para este estudio son los episodios de baja por contingencia común de los trabajadores protegidos en una Mutua concreta que cuenta con una implantación nacional concreta, hecho que condiciona la distribución de la muestra por zonas, comunidades autónomas y provincias.

Es un estudio de carácter retrospectivo que analiza los procesos de ITCC ocurridos en el intervalo de 2005-2010 y que debe adecuarse a la información registrada y disponible de los mismos una vez finalizados. Por ello, al no disponer de datos de los procesos ocurridos con duración inferior a 15 días, se incluyen los episodios que generaron expediente en la Mutua al tener una duración superior.

Por otra parte, se ha apuntado el sesgo de selección que impide un seguimiento homogéneo de los casos durante el periodo de estudio, dado que, no todas las empresas y trabajadores forman parte de la muestra durante los seis años. Del mismo modo, hay que recordar que al considerar como unidad de análisis el proceso de baja y no el trabajador, no deben identificarse ambos, debido a que puede existir más de un proceso por trabajador, un hecho que no modifica el resultado, cuando el objetivo no es analizar la prevalencia de una determinada enfermedad, sino analizar cuáles son las variables que se relacionan de manera importante con el absentismo como una conducta laboral.

Otra de las limitaciones es la falta de información sobre determinadas variables relacionadas con el absentismo laboral, lo que ha imposibilitado que algunas de las contempladas en los modelos psicosociales de absentismo no puedan ser descritas, como sucede con las condiciones de vida personal (familia-hogar o el desplazamiento al lugar de trabajo), las exigencias del puesto o la tarea y la cultura de absentismo organizacional. En otros casos, se dispone de la información pero resulta incompleta, por ejemplo, porque en función al año de inicio del proceso de IT, a lo largo del tiempo, ha existido un registro diferente de datos. Además, no se dispone de la clasificación de la población de referencia para las categorías de las variables estudiadas, lo que dificulta hallar las tasas relativas.

Estos hechos ponen de manifiesto la necesidad de mejorar en nuestro país el registro de información de los partes de baja por contingencia común, de modo que permita no solo gestionar administrativamente los mismos o realizar estudios epidemiológicos, sino ahondar en las causas de esta conducta de abandono laboral.

En esta línea, la conclusión que se puede establecer apunta la necesidad de disponer de sistemas eficaces de recogida de información para la gestión de la ITCC que permitan realizar un diagnóstico veraz sobre el absentismo por CC, de forma estandarizada que posibilite diseñar, por parte de los agentes implicados, estrategias de prevención, control y reducción de las ausencias laborales por contingencia común. Hay que tener en cuenta que los datos de los que se dispone para el estudio de la ITCC provienen de los partes de baja (P9), cuya información resulta principalmente útil en la gestión básica de los procesos, pero supone claras restricciones cuando se pretende otro tipo de estudio. Este hecho se une a la dificultad añadida de obtener registros completos por parte de las Mutuas de los procesos con duración inferior a 16 días.

Un programa de este tipo podría desarrollarse e implementarse empleando la estructura ya existente entre las entidades de gestión de la Seguridad Social, a través, en este caso, de una mayor colaboración de las mutuas en la gestión de la Contingencia Común, lo que posibilitaría el registro de la información cualitativa al inicio del proceso, necesaria para el diagnóstico y la gestión. Hay que recordar que las mutuas adquieren competencias de gestión a partir del decimosexto día de la baja. En este estudio se ha comprobado cómo durante los seis años (2005-2010) el mayor porcentaje de frecuencias de alta se produce en la primera semana de gestión del proceso por parte de la Mutua, es decir, fundamentalmente en aquellos con una duración entre 18 y 20 días.

Todo lo anterior indica que la gestión de la ITCC se puede y debe mejorar, si se dota de los mecanismos suficientes a las entidades designadas para ello; estas deben posibilitar manejar la información desde el inicio del proceso y el registro de los datos necesarios y suficientes para poder evaluar el grado de “incapacidad temporal” para el desempeño de una tarea o puesto concreto.

Algunas de las recomendaciones para estudios posteriores podrían ser, en primer lugar, la de establecer una definición y un sistema de medida común que delimite el tipo de ausencia incluido en los registros de absentismo nacional y desarrollar guías para su medición en las empresas por sector y región. En segundo lugar, diseñar un modelo de informe (parte de baja por enfermedad) que recoja la información suficiente para posibilitar una eficaz evaluación de la capacidad laboral, fundamentalmente sobre el desempeño del trabajo. Por otra parte, un informe adicional, en formato de cuestionario, podría incluir la información sobre las variables precedentes de este fenómeno, posibilitando a medio plazo el conocimiento y diagnóstico eficaz del absentismo laboral por CC en nuestro país, para el posterior desarrollo de los sistemas de prevención oportunos.

Finalmente, cabe resaltar, que de lo anterior, también, se desprende la necesidad de trabajar de forma conjunta entre todas las disciplinas relacionadas con el estudio del absentismo, así como, se ha de sumar a la investigación de este fenómeno la de otros dos con los que está estrechamente relacionado: el *presentismo* y el *retorno al trabajo*. De este modo, se podrán establecer pautas de mejora, desarrollar ejemplos de buenas prácticas y asumirla gestión del absentismo laboral cómo un componente más de la cultura preventiva de la empresa.



## 8. CONCLUSIONES

La Incapacidad Temporal por Contingencia Común puede describirse cómo una conducta de abandono laboral relacionada con una serie de variables a diferentes niveles.

El análisis de la frecuencia de los procesos de ITCC, registrados durante los seis años que abarca el estudio, permite identificar el perfil del trabajador en baja durante el periodo, destacando diferencias relevantes entre la edad, el sector, la actividad, el tipo de contrato y la base reguladora diaria a percibir en situación de IT entre hombres y mujeres.

La duración (DM) de la ITCC, a lo largo del periodo, varía en función de las variables consideradas, pero resulta relevante tan solo en el caso de la edad, con la que correlaciona positivamente, confirmando mayor DM del absentismo según aumenta la edad.

Los resultados hallados del cálculo del Índice de Absentismo del último año, por una parte, concuerdan con los recogidos en la literatura, destacando un mayor absentismo en las mujeres, entre los trabajadores del propio país, en los que tienen un empleo fijo y están contratados como indefinidos o fijos-discontinuos; así como, en el sector servicios y en las zonas industrializadas. Sin embargo, por otra, y al contrario de lo que comúnmente se mantiene, también reflejan un mayor Índice de Absentismo en trabajadores de edad avanzada, los contratados a jornada parcial y los que tienen menor antigüedad media en sus empresas.

El análisis de la distribución temporal de la frecuencia de la ITCC muestra variaciones en función al día de la semana y la época del año, que confirman los hallazgos de otros estudios. Destaca la mayor frecuencia de ITCC los lunes, en comparación al resto de días de la semana, fundamentalmente en hombre jóvenes; así como, un aumento de las bajas tras la finalización de los periodos festivos y vacacionales durante el año.

En cuanto a la evolución de los indicadores de absentismo, durante los seis años considerados, se comprueba que el cambio de ciclo económico se relaciona con el Índice de Absentismo Laboral y el de Jornadas Perdidas, en ambos casos es inferior en época de crisis. La inestabilidad laboral, sin embargo, no ejerce un efecto relevante sobre la DM de los procesos de ITCC.

En referencia al cambio de ciclo económico destacar que, durante la época de crisis, el absentismo se reduce en mayor proporción en los hombres, los trabajadores que tienen contratos eventuales y en las empresas de menor tamaño.

La causa de alta de la ITCC continúa siendo fundamentalmente justificada por mejoría y recuperación, el tercer motivo es la "incomparecencia" del trabajador a la citación de los servicios médicos de la Mutua, que se reduce más de la mitad a final del periodo.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. C. (1965). Injustice in social exchange. En L. Berkowitz (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. New York. Academic Press.
- Addae H. M. y Johns G. (2002). National Culture and Perceptions of Absence Legitimacy. In: M. Koslowski et al. (eds). Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance. *Industrial and Organizational Psychology: Theory, Research and Practice*, 21-51.
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (2008). Discipline and grievances at work handbook. Recuperado de [http://www.acas.org.uk/media/pdf/r/2/D\\_G\\_Booklet\\_8-08\\_for\\_web.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/r/2/D_G_Booklet_8-08_for_web.pdf)
- Agulló, E., Boada, J., Mañas, M. A., y De Diego, R. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Akyeampong, E. B. (2001). Fact-sheet on work absences. *Perspectives on Labour and Income*, 13(4), 47.
- Alexanderson, K. (1998). Sickness absence: a review of performed studies with focused on levels of exposures and theories utilized. [Article]. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 26(4), 241-249. doi: 10.1080/14034949850153338
- Alexandersson, K., Leijon, M., Akerlind, I., Rydh, H. y Bjurulf, P. (1994) 'Epidemiology of Sickness Absence in a Swedish County in 1985, 1986 and 1987'. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 22, 27-34.
- Allegro, J. T., y Veerman, T. J. (1998). Sickness absence. In P. J. D. Drenth y H. Thierry y C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology (2nd ed.)*, 2, 121-144. Hove, England: Psychology Press.
- Allen, S. G. (1981a). An Empirical Model of Work Attendance. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 77-77.
- Allen, S. G. (1981b). Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry. *Industrial y Labor Relations Review*, 34(2), 207-207.

Álvarez, B. (1999). Especificación y validación de modelos de demanda de asistencia sanitaria, absentismo laboral y actitudes de los desempleados: aplicación al caso español. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=2161>

AISS, Asociación Internacional de la Seguridad Social, (2010a). Las estrategias de prevención serán esenciales para la Seguridad Social, afirman los expertos. Recuperado de [http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict/\(language\)/esl-ES](http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict/(language)/esl-ES)

AISS, Asociación Internacional de la Seguridad Social, (2010b). El impacto de la crisis financiera sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Recuperado de [http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work/\(language\)/esl-ES](http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work/(language)/esl-ES).

AMAT, Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (2009). Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Informe. Recuperado de [http://www.amat.es/cd\\_enfermedad\\_comun.php](http://www.amat.es/cd_enfermedad_comun.php)

Amilon, A., y Walette, M. (2009). Work Absence — A Signalling Factor for Temporary Workers? *LABOUR*, 23(1), 171-194. doi: 10.1111/j.1467-9914.2008.00445.x

Audas, R., y Goddard, J. (2001). Absenteeism, seasonality, and the business cycle. *Journal of Economics and Business*, 53(4), 405-419. doi: 10.1016/s0148-6195(01)00038-8.

Baba, V. V. (1990). Methodological Issues in Modeling Absence: A Comparison of Least Squares and Tobit Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 428-432.

Barmby, T., Ercolani, M. G., y Treble, J. G. (2002). Sickness Absence: An International Comparison. *The Economic Journal*, 112(480), F315-F331. doi: 10.1111/1468-0297.00046.

Barmby, T., Orme, C. D., y Treble, J. G. (1991). Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata. *The Economic Journal*, 101(405), 214-214.

Barmby, T., Sessions, J. G. y Treble, J. G. (1994). Absenteeism, Efficiency Wages, and Shirking. *Scandinavian Journal of Economics*, 96(4), 561-66.

Barmby, T., y Sibly, S. (2004). Analysing Absence Behaviour Using Event History Models. *Managerial and Decision Economics*, 25(3), 141-141+.

Beemsterboer, W., Stewart, R., Groothoff, J., y Nijhuis, F. (2009). A LITERATURE REVIEW ON SICK LEAVE DETERMINANTS (1984-2004). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22(2), 169.

- Bellorin, M., Sirit, Y., y Hamoui, Y. (2005). Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 107-118.
- Benavides, F., Benach, J., Moncada, S., Vahtera, J., y Kivimaki, M. (2001). Working conditions and sickness absence: A complex relation / Authors' reply. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55(5), 368.
- Benavides, F., Castejón, E., y Murillo, C. (2003). La Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en Cataluña. Consejo Economico y Social de Cataluña. Recuperado de [http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVL-10-7\\_111\\_La\\_incapacidad\\_temporal\\_por\\_contingencias\\_comunes\\_en\\_Cataluna.pdf](http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVL-10-7_111_La_incapacidad_temporal_por_contingencias_comunes_en_Cataluna.pdf)
- Benavides, F, Plana, M., Serra, C., Domínguez, R., Despuig, M., Aguirre, S., . . . Gimeno, D. (2007). Incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la Comunidad Autónoma. *Revista Española de Salud Pública*, 81, 183-190.
- Biron, C. and Saksvik, P. Ø. (2009) Sickness Presenteeism and Attendance Pressure Factors: Implications for Practice, in *International Handbook of Work and Health Psychology*, Third Edition (eds C. L. Cooper, J. C. Quick and M. J. Schabracq), Wiley-Blackwell, Oxford, UK. doi: 10.1002/9780470682357.ch5
- Bowers, T. (2001). Teacher Absenteeism and Ill Health Retirement: a review. [Article]. *Cambridge Journal of Education*, 31(2), 135-157. doi: 10.1080/0305764012006119.
- Briner, R. B. (1996). Absence from work. *British Medical Journal*, 313(7061), 874-874.
- Brooke, P. P., Jr. (1986). Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 11(2), 345-345.
- Brown, S., y Sessions, J. G. (1996). The Economics of Absence: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*, 10(1), 23-53. doi: 10.1111/j.1467-6419.1996.tb00002.x
- Cabrita, J. (2010). Absence from work. Executive summary. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/431/en/1/EF10431EN.pdf>
- Calvo, E. (2009). Duración de la Incapacidad Temporal asociada a diferentes patologías en trabajadores españoles. MTIN. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Castejón, J. (2002). *El papel de las condiciones de trabajo en la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=4741>
- Cayuela, R. (1984). Absentismo y Motivación. *Alta Dirección*, 118.

CES, Consejo Económico y Social. (2005). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2004. Recuperado de [http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenido\\_M01221578912813~S3476525~NMEMORIA2004.pdfmime=application/pdf](http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenido_M01221578912813~S3476525~NMEMORIA2004.pdfmime=application/pdf)

CES, Consejo Económico y Social (2009). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2008. Recuperado de [http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenido\\_M01246456337338~S8387139~NMEMORIA\\_2008.pdfmime=application/pdf](http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenido_M01246456337338~S8387139~NMEMORIA_2008.pdfmime=application/pdf)

Chadwick-Jones, J. K.; Brown, C. A.; Nicholson, N.; (1973). A-type and B-type absence: Empirical trends for Women employees. *Occupational Psychology*, 47, 75-80. Chadwick-Jones, J. K.; Nicholson, N.; Brown, C. A.; (1982). *Social Psychology of absenteeism*. New York: Praeger.

Christensen, K. B., Nielsen, M. L., Rugulies, R., Hansen, L. S., y Kristensen, T. S. (2005). Workplace Levels of Psychosocial Factors as Prospective Predictors of Registered Sickness Absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 933.

Cloud, Darnell L. (2000). Absenteeism and Endogenous Preferences. North Carolina A&T State University Working Paper in Economics, School of Business and Economics, North Carolina Agricultural and Technical State University, Greensboro, NC.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*: L. Erlbaum Associates.

COM, Comisión de las Comunidades Europeas (2002). Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 11.03.2002.

COM, Comisión de las Comunidades Europeas (2010). Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Recuperado de [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303\\_1\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf).

Cooper, C., y Dewe, P. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 522-522-524. doi: 10.1093/occmed/kqn124

Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1990). Personality Disorders and The Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362-371. doi: 10.1521/pedi.1990.4.4.362

- Cox, T., y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley y Sons.
- Dalton, D. R., y Mesch, D. J. (1991). On the extent and reduction of avoidable absenteeism: An assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 810-817. doi: 10.1037/0021-9010.76.6.810
- Darr, W., y Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. doi: 10.1037/a0012639
- Davey, M. M., Cummings, G., Newburn-Cook, C. V., y Lo, E. A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 312-330. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00958.x
- Declós, J., García, S., López, J.C., Sampere, M., Serra, C., Plana, M., Vila, D. y Benavides, F.G. (Comunicación personal, 21 de junio 2011). Duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común por diagnóstico clínico. Jornadas: Gestión del absentismo y la incapacidad temporal en Europa: Holanda, Suecia y España. SISAL Universidad Pompeu Fabra.
- Dittrich, J.E., y Carrell, M.R. (1979) Organizational equity perceptions, employee job satisfaction, and departmental absence and turnover rates. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24, 29-40.
- Drago, R., y Wooden, M. (1992). The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms Across Countries. *Industrial y Labor Relations Review*, 45(4), 764-764.
- Durán, J. (2010). Absence from work - Spain. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911039s/es0911039q.htm>
- Elamin, A. M. (2011). Effects of Nationality on Job Satisfaction: Domestic versus Expatriate Bank Employees in the United Arab Emirates. *International Journal of Management*, 28, 20-20-39,198.
- Engström. L. G. (2009). Sickness Absence in Sweden - Its relation to Work, Health and Social Insurance Factors. Dissertation. Karlstad University Studies.
- EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2001). Accidentes de trabajo en la UE - panorama estadístico (1998-1999). Recuperado de <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/19>.

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). La responsabilidad social en las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. FACTS, 54. Recuperado de [http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/La\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_las\\_empresas\\_y\\_la\\_seguridad\\_y\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/La_responsabilidad_social_de_las_empresas_y_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf)

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2009). Encuesta de opinión paneuropea sobre seguridad y salud en el trabajo. Resultados representativos de los 27 Estados Miembros de la Unión Europea. Recuperado de [http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-slides-2009/Package\\_Spain.pdf](http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-slides-2009/Package_Spain.pdf)

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2010). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. ESENER. Recuperado de [http://osha.europa.eu/es/publications/reports/es\\_esener1-summary.pdf](http://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf)

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). Encuesta de opinión paneuropea sobre seguridad y salud en el trabajo. Resultados representativos de 36 países europeos participantes para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/>

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de Esener. Resumen de los cuatro informes de análisis secundario. Recuperado de <http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/>

Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1997). La Prevención del Absentismo en el Lugar de trabajo, Resumen. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/15/es/1/ef9715es.pdf>

Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2003a). Rise in level of sick leave leads to action measures. Fundación europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Recuperado de <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2003/11/SE0311NU01.htm>

Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2003b). Lower level of sick leave in Denmark compared with other Nordic countries. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Page last updated 22 October 2003. Recuperado de <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2003/10/DK0310NU01.htm>



Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2004). New national action plan to reduce sick leave. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Page last updated 02 February 2004. Recuperado de <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/01/DK0401NU03.htm>

Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2005a). Quality in work and employment. Fundación europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Recuperado de [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Evans A. y Walters M. (2002). *From Absence to Attendance*, 2nd edn. Chartered Institute of Personnel and Development, London.

Farrell, D., y Stamm, C. L. (1988). Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence. *Human Relations*, 41(3), 211.

Fried, Y., Melamed, S., y David, H. A. B. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: An exploratory study across 21 organizations—the CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 131.

Froggatt, P. (1970). Short-term absence from industry: III. The inference of “prone-ness” and a search for causes. *British Journal of Industrial Medicine*, 27, 297- 312.  
Furnham, A., y Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23, 705-707.

Gellatly, I. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: test of a causal model: Summary. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 16(5), 469.

Geurts, S. A., Buunk, B. P., y Schaufeli, W. B. (1994). Social Comparisons and Absenteeism: A Structural Modeling Approach1. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(21), 1871-1890. doi: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb00565.x

Gili, S. (1977). Aspectos psicológicos y legales del absentismo laboral. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, 98-99, Madrid.

Goldberg, C. B., y Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 665.

Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1216.

Goldberg, M., Chastang, J. F., Leclerc, A., Zins, M., Bonenfant, S., Bugel, I., . . . Imbernon, E. (2001). Socioeconomic, Demographic, Occupational, and Health Factors Associated with Participation in a Long-term Epidemiologic Survey: A Prospective Study of the French GAZEL Cohort and Its Target Population. *American Journal of Epidemiology*, *154*(4), 373-384. doi: 10.1093/aje/154.4.373

González, V., Kivimäki, M., Caballer, A., Ripoll, P., Peiró, J. M., y Väänänen, A. (2005). Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*, *17*(1), 169-174.

Goodman, P. S., y Atkin, R. S. (1984). *Absenteeism*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gründemann R.W.M. y Vuuren C.V. van (1997). Prevention of absenteeism at the workplace: European Research report, Luxembourg: Office for official publications of the European communities. 1997. ISBN 92-828-0418-6.

Gründemann R.W.M. y Vuuren C.V. van (1998). Prevention of absenteeism at the workplace: A European Portfolio of Case Studies, Luxembourg: Office for official publications of the European communities. ISBN 92-828-0420-8.

Guerrero, E. (1998). Un estudio sobre el absentismo laboral: análisis descriptivo, las bajas laborales docentes. *Campo abierto: Revista de educación*(15), 41-54.

Gupta, N. y Beehr, T.A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance*, *23*, 373-387.

Gutiérrez, R. (1983). La medidad del absentismo laboral. *Revista de trabajo*(72), 39-58.

Gutiérrez, R. (1984). *El absentismo laboral en las minas de carbón de Asturias, 1966-1980*. Oviedo (Imprenta La Cruz, Granda-Siero): [S.n.].

Hackett, R. D. (1990). Age, Tenure, and Employee Absenteeism. *Human Relations*, *43*(7), 601.

Hackett, R. D., y Bycio, P. (1996). An evaluation of employee absenteeism as a coping mechanism among hospital nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *69*, 327.

Hackett, R. D., y Guion, R. M. (1985). A Reevaluation of the Absenteeism-Job Satisfaction Relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *35*(3), 340.

- Hackett, R. D., Bycio, P., y Guion, R. M. (1989). Absenteeism among Hospital Nurses: An Idiographic-Longitudinal Analysis. *The Academy of Management Journal*, 32(2), 424-453.
- Hackman, R. J. y Lawler E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics'. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Harrison, D. A., y Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305.
- Harvey, J., y Nicholson, N. (1999). Minor illness as a legitimate reason for absence. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 979.
- Head, J., Kivimäki, M., Martikainen, P., Vahtera, J., Ferrie, J. E., y Marmot, M. G. (2006). Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(1), 55-61. doi: 10.1136/jech.2005.038752
- Helland, T. y Landau, J. (1981) Methodological issues in the use of absence data. *Journal Applied Psychology*, 66, 574-81.
- Hesselius, P. (2007). Does sickness absence increase the risk of unemployment? *Journal of Socio-Economics*, 36(2), 288-310. doi: 10.1016/j.socec.2005.11.037
- Hill, J. M. y Trist, E. L. (1955): Changes in accidents and other absences with length of service. *Human Relations*, 8(2), 121-152.
- Hoque, E., y Islam, M. (2003). Contribution of some behavioural factors to absenteeism of manufacturing workers in bangladesh. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3/4), 81.
- Huczynski, A., y Fitzpatrick, M. J. (1989). Managing employee absence for a competitive edge. London: Pitman Publishing.
- Hultin, H., Hallqvist, J., Alexanderson, K., Johansson, G., Lindholm, C., Lundberg, I. y Möller J. (2011). Work-related psychosocial events as triggers of sick leave - results from a Swedish case-crossover study. *BMC Public Health*. 2011; 11: 175. Published online 2011 March 23. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3072951/>
- Imants, J., y Zoelen, A. v. (1995). Teachers' Sickness Absence in Primary Schools, School Climate and Teachers' Sense of Efficacy. *School Organisation*, 15(1), 77-86. doi: 10.1080/0260136950150109

INE, Instituto Nacional de Estadística (2010). Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) Metodología. Recuperado de <http://www.ine.es/metodologia/t22/t223013310a.pdf>

INE, Instituto Nacional de Estadística (2011). Encuesta de Población Activa. Recuperado de [http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxisypath=%2Ft22/e308\\_mnuuyfile=inebaseyL=0](http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxisypath=%2Ft22/e308_mnuuyfile=inebaseyL=0)Instituto Nacional de Estadística (2011b). Encuesta Trimestral del Coste Laboral. Recuperado de [http://www.ine.es/prensa/etcl\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/etcl_prensa.htm).

INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Análisis de situación de la investigación en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en España.: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social (2001). Absentismo laboral. Control de subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común efectuado por la inspección médica del INSS. Departamento Relaciones Laborales. Dirección Provincial del INSS y Tesorería General de la Seguridad Social. Recuperado de <http://www.ceoecant.es/documentos2001/boletinsociolaboral2001/absentismo%20it.%20inss%202000.htm>

Iverson, R. D., Buttigieg, D. M., y Maguire, C. (2003). Absence culture: The effects of union membership status and union-management climate. *Relations Industrielles*, 58(3), 483-512.

Iverson, R. D., y Deery, S. J. (2001). Understanding the "personological" basis of employee withdrawal: The influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 856-866. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.856

Jacobson, S. L. (1989). The effects of pay incentives on employee absenteeism. *Journal of Human Resources*, 24, 280-286.

Jacobson, S. L., Gibson, R. O. y Ramming, T. (1993). Toward a reconception of absence in the school workplace: teacher absenteeism as invention and social exchange, paper presented to the American Education Finance Association, Eric Document 357 502.

Jiménez, J. F., y Romay, R. (2005). *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*. Ed. Dykinson.

- Joensuu, M., y Lindström, K. (2003). Sickness absence and stress factors at work. Finnish Institute of Occupational Health. Recuperado de: [http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress\\_impact/publications/wp1/WP1-Ch3\\_Stress% 20Impact% 20Literature %5B1%5D.pdf](http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress_impact/publications/wp1/WP1-Ch3_Stress%20Impact%20Literature%5B1%5D.pdf)
- Johansson, G., y Lundberg, I. (2009). Components of the illness flexibility model as explanations of socioeconomic differences in sickness absence. *International Journal of Health Services*, 39(1), 123-138.
- Johns, G. y Nicholson, N. (1982). The meanings of absence: new strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior*, 4, 127-72.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 115-173.
- Johns, G. (2003). How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. *Human Resource Management Review*, 13(2), 157-184. doi: 10.1016/s1053-4822(03)00011-1
- Johns, G. (2008). Absenteeism or presenteeism: not at work or not working well. In Cooper, C.L. y Barling, J. (Eds), *Handbook of Organizational Behavior*, Sage, London, 1, 160-177.
- Johnson, C. J., Croghan, E., y Crawford, J. (2003). The problem and management of sickness absence in the NHS: considerations for nurse managers. [Article]. *Journal of Nursing Management*, 11(5), 336. doi: 10.1046/j.1365-2834.2003.00404.x
- Jones, J. R., Ni, J., y Wilson, D. C. (2009). Comparative Effects of Race/Ethnicity and Employee Engagement on Withdrawal Behavior: JMI. *Journal of Managerial Issues*, 21(2), 195.
- Judge, T. A. (1991). Human Resources, Personnel, and Organizational Behavior - Managing Employee Absenteeism by Susan R. Rhodes and Richard M. Steers. *Industrial y Labor Relations Review*, 44(3), 577-577.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., y Martocchio, J. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745.
- Kaiser, C. P. (1998). What do we know about employee absence behavior? An interdisciplinary interpretation. *Journal of Socio-Economics*, 27(1), 79-96. doi: 10.1016/s1053-5357(99)80078-x

Kivimäki M., Vahtera, J., Thomson, L., Griffiths, A., Cox, T. y Pentti, J. (1997) Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 858-872.

Klaric, D. (1982). Les raisons de l'absence ou l'absence de raisons: l'absentéisme dans l'industrie : une étude d'économie sociale. Bruxelles, Belgique: Editions de l'Université de Bruxelles.

Kloss D. (1998). Occupational Health Law, 3rd edn. Blackwell Science, London.

Kok J. (1997). Involuntary Absence from an Organizational Point of View. Recuperado de <http://repub.eur.nl/res/pub/7784/1997-1263.pdf>

Kortum-Margot, E. (2002). Factores Psicosociales que Influyen en el trabajo. Rev.: The Global Occupational Health Network, GOHNET n°2 Invierno de 2001-02, 7-10.

Kristensen, K., Juhl, H. J. r., Eskildsen, J., Nielsen, J., y al, e. (2006). Determinants of absenteeism in a large Danish bank. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(9), 1645.

Kristensen, T. S. (1991). Sickness Absence and Work Strain Among Danish Slaughterhouse Workers: An Analysis of Absence from Work Regarded as Coping Behaviour. *Social Science y Medicine*, 32(1), 15.

Lambert, E. G., Edwards, C., Camp, S. D., y Saylor, W. G. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional absenteeism. *Journal of Criminal Justice*, 33(2), 165-175. doi: 10.1016/j.jcrimjus.2004.12.008

Lawer, E. E. y Porter, L. W. (1967): The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.

Leigh, J. P. (1983). Sex Differences in Absenteeism. *Industrial Relations*, 22(3), 349.

Leigh, J. P. (1985). The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism. *Journal of Economics and Business*, 37(2), 159-170. doi: 10.1016/0148-6195(85)90014-1

Leka, S., Cox, T., y Griffiths, A. (2003). Promoción de la salud en el lugar de trabajo en Nottingham: método sistémico. GOHNET. Red Mundial de Salud Ocupacional. OMS.

Leka, S., y Houdmont, J. (2010). Occupational health psychology. Chichester; Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE número 269, de 10 de noviembre.

Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (art. 34). BOE número 313, de 31 de diciembre.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE número 184, de 2 de agosto.

Livanos, I. y Zangelidis, A. (2010). Sickness Absence: a Pan-European Study. Recuperado de <http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/22627/>

Llargo, A. (2003). Estudio de la incapacidad temporal en la provincia de Córdoba: factores determinantes y evolución temporal. Universidad de Córdoba.

López, I. M. (2002). Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesionales de enfermería en un hospital universitario. Universitat Autònoma de Barcelona.

Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, O. J., y Gaure, S. (2011). The anatomy of absenteeism. *Journal of Health Economics*, 30(2), 277-292. doi: 10.1016/j.jhealeco.2010.12.003

Marmot, M. G., Davey, G., Stansfield, S., Patel, C, North, F., Head, J., White, L., Brunner, E. y Feeney, A. (1991). Health Inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet* 337 (8754): 1387-1393. doi:10.1016/0140-6736(91)93068-K. PMID 1674771.

Martínez, V. (1990). Origen y evolución del absentismo laboral en España desde la perspectiva de la sociología. *Esic market*, 68, 127-150.

Martocchio, J.J. (1989). Age-related Differences in Employee Absenteeism: A Meta-analysis. *Psychology and Aging*, 4, 409-414.

Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L. F., y Goldberg, M. (2003). Do psychological work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(4), 285.

Mesa, F. R., y Kaempffer, A. M. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*, 132, 1100-1108.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). Seguridad Social. Trabajadores. Gestión y Control de la Incapacidad Temporal. Recuperado de [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadtemporal/RegimenGeneral/Gestionycontrol/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadtemporal/RegimenGeneral/Gestionycontrol/index.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). 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. Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/2014/07/21/pdfs/BOE-A-2014-7684.pdf>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011). Observatorio de la Negociación Colectiva. Boletín, 24.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011b). Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/128563.pdf>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011c). Guía Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2010. Recuperado de <http://www.mtin.es/es/guia/texto/index.htm>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). El Absentismo Laboral en el Reino Unido Recuperado de <http://www.mtin.es/es/mundo/consejerias/reinoUnido/publicaciones/absentismo.htm>.

Molinera, J. F. (2001). Absentismo laboral causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. Madrid: Fundación Cofemental.

Moncada, S. (2000). *Continguts del treball i incapacitat temporal : en la cohort "Casa Gran" de treballadors de l'Ajuntament de Barcelona*. Tesis doctoral - Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Medicina.

Morales, P. (2011). *El tamaño del efecto (effect size): análisis complementarios al contraste de medias*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

Morgan, L. G., y Herman, J. B. (1976). Perceived consequences of absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 61, 738-742.

Muchinsky, P. M. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 316-340. doi: 10.1016/0001-8791(77)90066-5

Murphy, L. R. (1999). Organizaciones laborales saludables: agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 223-235.

Nicholson, N. (1977). Absence Behavior and Attendance Motivation: A Conceptual Synthesis. *The Journal of Management Studies*, 14(3), 231.



Nicholson, N., y Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract—who's in control of absence? *Academy of Management. The Academy of Management Review (pre-1986)*, 10(000003), 397-397.

Nielsen, A. K. (2008). Determinants of absenteeism in public organizations: a unit-level analysis of work absence in a large Danish municipality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1330.

Nilsson, M. (2005). Differences and similarities in work absence behavior : - empirical evidence from micro data. Växjö University Press, Växjö. Recuperado de <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:vxu:diva-626>

Norrmén, G. (2010). To be or not to be Sick Certified with Special Reference to Physician and Patient Related Factors. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala. Recuperado de <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-120559>

North, F., Syme, S. L., Feeney, A., Head, J., y et al. (1993). Explaining socioeconomic differences in sickness absence: The Whitehall II study. *British Medical Journal*, 306(6874), 361-361.

O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., y O'Boyle, A. S. (2011). Bad Apples or Bad Barrels: An Examination of Group- and Organizational-Level Effects in the Study of Counterproductive Work Behavior. *Group y Organization Management*, 36(1), 39-69. Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo, EWCO (2010). Absence from work. Recuperado de [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Occupational Safety and Health Administration (2008). Seoul Declaration on Safety and Health at Work. International Labour Organization. Korean Occupational Safety and Health Agency.

Oliveira, F. (2001). El empleo en las microempresas de la Unión Europea. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/22/es/1/ef0122es.pdf>

Olivella, J. (2000). La organización industrial y el fenómeno del absentismo: Un modelo aplicado a la empresa española. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttts?codigo=6522>

OMS, Organización Mundial de la Salud (1984). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

OMS, Organización Mundial de la Salud (2003). Taller de la OMS sobre promoción de la salud y del bienestar en el lugar de trabajo ¿espejismo o realidad?. Rev.: The Global Occupational Health Network (Gohnet), nº6 Invierno de 2003.

OMS, Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ones, D. S., Viswesvaran, C., y Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity tests. [Article]. *European Journal of Personality*, 17, S19-S38. doi: 10.1002/per.487

Ortíz, Y. (2003). Factores Psicosociales del Absentismo Laboral en la Administración Pública. Granada. Recuperado de <https://www.educacion.es/teseo/mostrarRef.do?ref=282618>

Ortíz, Y. y Samaniego, C. (1995): Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González; A. de la Torre y J. de Elena (comps.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. 237-245. Salamanca: Eudema.

Parlamento Europeo. (2000). Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de Marzo 2000. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm)

Peiró, J. M., Rodríguez-Molina, I., González-Morales, M. G. (2008). *El Absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. [Valencia]: Universitat de València.

Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kornitzer, M., y De Backer, G. (2003). Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress. [Article]. *Journal of Occupational y Organizational Psychology*, 76(4), 411-425.

Pérez-Durantéz, I. (2009). Evaluación de las Medidas de Racionalización y Mejora de la Gestión de la Incapacidad Temporal. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Recuperado de <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E22-2009.pdf>

PIMEC, Asociación de Micro Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, (2011). Absentismo laboral en tiempos de crisis. Recuperado de <http://web.pimec.org/repositori/documents/actualitat/es/ABSENTISMO2011.pdf>

Porter, L. W., y Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Price, J. L. (1995). A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover. *The International Journal of Career Management*, 7(5), 26.

Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305.

- Prins, R. (1990). *Sickness absence in Belgium, Germany and the Netherlands: a comparative study*. Amsterdam: NIA.
- Prins, R., y De Graaf, A. (1986). Comparison of sickness absence in Belgian, German, and Dutch firms. *British journal of industrial medicine*, 43, p. 529-536.
- Rael, E. G. S., Stansfeld, S. A., Shipley, M., Head, J., Feeney, A., y Marmot, M. (1995). Sickness Absence in the Whitehall II Study, London: The Role of Social Support and Material Problems. *Journal of Epidemiology and Community Health (1979-)*, 49(5), 474-481.
- Real Academia Española, R. (2010). Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado de <http://rae.es/drael/>
- Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio de Medidas Presupuestarias Urgentes. BOE de 23 de julio de 1992.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 29 de junio de 1994.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE número 75 de 29 de marzo.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. España. BOE número 27 de 31 de enero.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE número 36 de 11 de febrero.
- Reidy, A. (1990). Questioning status quo: sickness absence research so far claims more than it should!. *Social Science and Medicine*. 31, 421-32.
- Rhodes, S. R. y Steers, R. M. (1990). *Managing employee absenteeism*. USA: Addison-Wesley.
- Ribaya, F. J. (1995). *La gestión del absentismo laboral en la empresa (medición, valoración y control)*. Rmedio. Tesis Doctoral Universidad de Alcalá. Madrid.
- Rodríguez, V., y Morote, P. (2008). *Incapacidad Temporal por Enfermedad Común*. Asturias 1996 - 2006. (Perfil Epidemiológico). Recuperado de [http://www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS\\_Salud%20Publica/AS\\_Salud%20laboral%20y%20ambiental/Salud%20laboral/IT\\_enfermedad%20comun\\_Asturias1996-2006.pdf](http://www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS_Salud%20Publica/AS_Salud%20laboral%20y%20ambiental/Salud%20laboral/IT_enfermedad%20comun_Asturias1996-2006.pdf)
- Rojo, M. J. (1994). *Absentismo laboral de la mujer en España*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=14825>

Romay, R. (2003). Análisis retrospectivo de la prestación por incapacidad laboral. Propuestas de gestión. Tesis doctoral inédita leída en la Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Departamento de Toxicología y Legislación Sanitaria. Madrid.

Romay, R., y Santín, D. (2003). Nuevas herramientas para gestionar el gasto público por incapacidad temporal. Recuperado de [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/libros/Investigaciones/Inves2003\\_12.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/libros/Investigaciones/Inves2003_12.pdf)

Rosenblatt, Z., y Shirom, A. (2005). Predicting teacher absenteeism by personal background factors. *Journal of Educational Administration*, 43(2/3), 209.

Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.

Salanova, M. L. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58. Wolters Kluwer España.

Samaniego, C. 1998. Absentismo, Rotación y Productividad. En: Introducción a La Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Andrés Rodríguez Fernández (Coordinador) Ediciones Pirámide.

Schröer C. Absenteeism due to stress. A study of the character of stress, support and absenteeism (dissertation). Maastricht: University of Maastricht; 1993 [in Dutch].

Searle, S. (1986). Sickness absence and duration of service in the Post Office 1982-3. *British Journal of Industrial Medicine*. 43, 458 - 64.

Simpson, J. (1976). Stress, sickness absence and teachers. In: Nasuwt (Ed.) Stress in Schools (Hemel Hempstead, National Association of Schoolmasters and Union of Women Teachers).

Stansfeld, S., Feeney, A., Head, J., Canner, R., y et al. (1995). Sickness absence for psychiatric illness: The Whitehall II study. *Social Science y Medicine*, 40(2), 189-189.

Stansfeld, S., Head, J., y Ferrie, J. (1999). Short-term disability, sickness absence, and social gradients in the Whitehall II Study. *International journal of law and psychiatry*, 22(5-6), 425-439.

Staw, B. M., y Oldham, G. R. ( 1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *Academy of Management Journal*, 21, 539- 559.

Steers, R. M. y S. R. Rhodes (1978). Major Influences on Employee Attendance: A Process Model. *Journal of Applied Psychology* 63(4), 391.

- Steers, R. M. y S. R. Rhodes (1980). A New Look at Absenteeism. *HR Focus* 57(6), 60.
- Taunton, R. L., Hope, K., Woods, C. Q., y Bott, M. J. (1995). Predictors of Absenteeism Among Hospital Staff Nurses. [Article]. *Nursing Economic\$,* 13(4), 217-229.
- Taylor P. (1974). Sickness absence: facts and misconceptions. *Journal of the Royal College Physicians* 8(4), 315-333.
- Taylor P. (1989). Absenteeism, causes and control of. In: Parmeggiani L, ed. *Encyclopaedia of occupational health and safety*, 3rd ed. Genève: International Labour Organisation, 1983:5-8. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTAS).
- Thebaud, A., Lert, F., y Goldberg, M. (1982). *Revista de Sociología del trabajo* 7/8, 61-82.
- Torá, I., Delclós, J., Martínez, J. M., Tobías, A., Jardí, J., Alberti, C., . . . Benavides, F. G. (2011). Comparación entre Andalucía y Cataluña de la frecuencia de incapacidad laboral durante la gripe (H1N1) 2009. *Revista Española de Salud Pública*, 85, 89-95.
- Tous, J. y Tendero, L.I.P. (2006a). Evaluation of the labour absenteeism in the sector service: psycho and the organizational aspects. *Humanitatis. Año III*, 9, 113-124.
- Tous, J. y Tendero, L.I. P. (2006b). Impacto del absentismo laboral en la calidad del servicio del sector hotelero. *Revista de economía, sociedad, turismo y medio ambiente: RESTMA*, 5, 55-75.
- Ubeda, R. y López, A. (1986). Absentismo Laboral. Visión retrospectiva: 1974- 1984. *Salud y trabajo*, 54, 19-26.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., y Pentti, J. (2001). The role of extended weekends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 818.
- VandenHeuvel, A., y Wooden, M. (1995). Do explanations of absenteeism differ for men and women?. *Human Relations*, 48(11), 1309.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, P., y Vahtera, J. (2005). Local economy and sickness absence: prospective cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(11), 973-978. doi: 10.1136/jech.2005.036236
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., y Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *Oxford Publishing Limited(England)*, 34, 610-610-622.

Virtanen, P., Vahtera, J., y Nygaard, C. (2010). Locality differences of sickness absence in the context of health and social conditions of the inhabitants. Sage Publications, Inc. 38, pp. 309-309-316.

Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimaki, M., Pentti, J., y Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(8), 569.

Vivas, L. (2007). Wellness Plans: una medida privada eficaz frente a la baja productividad y el absentismo en Estados Unidos. IUSLabor 2.

Voss, M., Floderus, B., y Diderichsen, F. (2001). Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: A study based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 178-178-184.

Vroom, V. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley and Sons.

Vuuren C.V. van, Andriessen S., Halewijn I.M.A.J.(1999). Reduction of workplace absenteeism in Dutch health care institutions. In: P.M. le Blanc, M.C.W. Peters, A. Büssing, W.B. Schaufeli (Eds): *Organisational Psychology and Health Care: European Contributions*, pg 171-184, München; Mering: Reiner Hampp Verlag.

Yaniv, G. (1991). Absenteeism and the risk of involuntary unemployment: A dynamic analysis. *Journal of Socio-Economics*, 20(4), 359-372. doi: 10.1016/1053-5357(91)90011-h

Zijlstra, F. (2003). Impact of Changing Social Structures on Stress and Quality of Life: Individual and Social perspectives. Recuperado de [http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress\\_impact/](http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress_impact/)

## 10. ANEXOS

Anexo1: *Clasificación Nacional de Actividades Económicas-CNAE 2009*

DESCRIPCIÓN SEGÚN CNAE (2009)	
AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA	
1	Agricultura, ganadería, caza y servicios
2	Silvicultura y explotación forestal
3	Pesca y acuicultura
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	
5	Extracción de antracita, hulla y lignito
6	Extracción de crudo de petróleo y gas
7	Extracción de minerales metálicos
8	Otras industrias extractivas
9	Actividades de apoyo a las industrias ex
INDUSTRIA MANUFACTURERA	
10	Industria de la alimentación
11	Fabricación de bebidas
12	Industria del tabaco
13	Industria textil
14	Confección de prendas de vestir
15	Industria del cuero y del calzado
16	Industria de la madera y del corcho
17	Industria del papel
18	Artes gráficas y reproducción de soporte
19	Coquerías y refino de petróleo
20	Industria química
21	Fabricación de productos farmacéuticos
22	Fabricación de productos de caucho y plástico
23	Fabricación de otros productos minerales
24	Metalurgia: fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25	Fabricación de productos metálicos
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o
29	Fabricación de vehículos de motor, remolque
30	Fabricación de otro material de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS	
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO	
36	Captación, depuración y distribución de agua
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos
39	Actividades de descontaminación y otros
CONSTRUCCIÓN	
41	Construcción de edificios
42	Ingeniería civil
43	Actividades de construcción especializada

	COMERCIO POR MAYOR Y POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR
45	Venta y reparación de vehículos de motor
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
47	Comercio al por menor
	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
49	Transporte terrestre y por tubería
50	Transporte marítimo y por vías navegable
51	Transporte aéreo
52	Almacenamiento y actividades anexas
53	Actividades postales y de correos
	HOSTELERÍA
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
58	Edición
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y
60	Actividades de programación y emisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación, consultoría y otras actividades
63	Servicios de información
	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros
	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
68	Actividades inmobiliarias
	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de las sedes centrales
71	Servicios técnicos de arquitectura
72	Investigación y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS
77	Actividades de alquiler
78	Actividades relacionadas con el empleo
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD
84	Administración Pública y defensa Seguridad
	EDUCACIÓN
85	Educación
	ACTIVIDADES SANITARIAS Y SERVICIOS SOCIALES
86	Actividades sanitarias
87	Asistencia en establecimientos residenciales
200	88
	Actividades de servicios sociales sin alojamiento



---

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS	
90	Actividades de creación, artísticas y es
91	Actividades de bibliotecas, archivos, mu
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, recreativas y de
OTROS SERVICIOS	
94	Actividades asociativas
95	Reparación de ordenadores, efectos personales
96	Otros servicios personales
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES	
97	Actividades de los hogares como empleadores
ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

*Anexo 2: Listado de Provincias Españolas incluidas en el estudio*

**LISTADO DE PROVINCIAS**

ALBACETE	LUGO
ALICANTE	MADRID
ALMERÍA	MÁLAGA
ÁVILA	MURCIA
BADAJOS	ORENSE
BARCELONA	OVIEDO
BILBAO	PALENCIA
BURGOS	PALMA DE MALLORCA
CÁCERES	PAMPLONA
CÁDIZ	SALAMANCA
CASTELLÓN	SAN SEBASTIÁN
CIUDAD REAL	SANTA CRUZ DE TENERIFE
CÓRDOBA	SANTANDER
CUENCA	SEGOVIA
GIRONA	SEVILLA
GRANADA	SORIA
GUADALAJARA	TARRAGONA
HUELVA	TERUEL
HUESCA	TOLEDO
JAÉN	VALENCIA
LA CORUÑA	VALLADOLID
LAS PALMAS	VIGO
LEÓN	VITORIA
LLEIDA	ZAMORA
LOGROÑO	ZARAGOZA

## Anexo 3: Distribución de la población protegida en CC por provincias (2010)

	Frecuencia ITCC	POBLACION CC	Índice Absentismo
ÁLAVA	962	8551	11,3%
ALBACETE	343	4089	8,4%
ALICANTE	1304	15459	8,4%
ALMERÍA	1443	14093	10,2%
ÁVILA	337	3506	9,6%
BADAJOS	403	4625	8,7%
ILLES BALEARS	1974	17008	11,6%
BARCELONA	16005	148833	10,8%
BURGOS	876	9980	8,8%
CÁCERES	259	3711	7,0%
CÁDIZ	1602	13913	11,5%
CASTELLÓN	434	6379	6,8%
CUJIDAD REAL	495	5973	8,3%
CÓRDOBA	1157	11847	9,8%
A CORUÑA	1822	16879	10,8%
CUENCA	525	6598	8,0%
GIRONA	1810	19470	9,3%
GRANADA	1088	9103	12,0%
GUADALAJARA	619	4873	12,7%
GUIPUZCOA	1145	9863	11,6%
HUELVA	962	7053	13,6%
HUESCA	164	2726	6,0%
JAÉN	966	7349	13,1%
LEÓN	960	9828	9,8%
LLEIDA	995	10865	9,2%
LA RIOJA	2646	24082	11,0%
LUGO	418	5081	8,2%
MADRID	12808	138202	9,3%
MÁLAGA	3303	26325	12,5%
MURCIA	787	7392	10,6%
NAVARRA	2169	18233	11,9%
OURENSE	634	6030	10,5%
ASTURIAS	1318	14217	9,3%
PALENCIA	246	2611	9,4%
LAS PALMAS	4299	40809	10,5%
PONTEVEDRA	2428	22082	11,0%
SALAMANCA	514	6398	8,0%
TENERIFE	2896	29777	9,7%
CANTABRIA	1555	14393	10,8%
SEGOVIA	248	2661	9,3%
SEVILLA	3501	32837	10,7%
SORIA	274	3152	8,7%
TARRAGONA	2384	23666	10,1%
TERUEL	29	547	5,3%
TOLEDO	812	7522	10,8%
VALENCIA	3172	35680	8,9%
VALLADOLID	872	8553	10,2%
VIZCAYA	2009	15800	12,7%
ZAMORA	298	3387	8,8%
ZARAGOZA	1078	10722	10,1%