

**ANÁLISIS DE MODELOS COMPARADOS
DE CONTROL DE ABSENTISMO
O ENFERMEDAD POR CUALQUIER
NATURALEZA Y SU IMPACTO
SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA**

Junio 2011

1. Índice

1. Índice	2
2. Abstract / Resumen y conclusiones	3
3. Introducción	7
4. Definición de absentismo	12
La dimensión real del fenómeno del absentismo	16
5. Análisis económico del absentismo.....	19
Productividad, control del absentismo y mercado de trabajo	19
Mercado de Trabajo	20
Marco conceptual económico	23
La demanda de trabajo y el absentismo laboral	24
Oferta de trabajo.....	28
El equilibrio en el mercado de trabajo.....	36
La Incapacidad Temporal desde la perspectiva de la Hacienda Pública.....	40
6. Componentes y causas del absentismo	43
Factores que afectan al absentismo laboral:	43
Componentes del absentismo	47
Tipos de absentismo	54
7. Regulación relacionada con el absentismo en España	56
8. Negociación colectiva y absentismo en España.....	62
Instituciones y agentes en el mercado de trabajo relacionados con el absentismo en España.....	64
9. La experiencia de Ibermutuamur: el Plan de Gestión de Absentismo.....	70
10. Propuestas de mejora para la gestión del absentismo en España	79
11. Bibliografía.....	83

2. Abstract / Resumen y conclusiones

A pesar de su relevancia, el problema del absentismo no ha sido excesivamente estudiado desde la perspectiva de la economía, salvo en lo que se refiere a la estimación de los costes que supone para la empresa o para el sistema de protección.

En muchos casos, dichos estudios son puramente presupuestarios, sin tener en cuenta las dinámicas existentes y su influencia en el mercado de trabajo, ni los efectos económicos asociados y, además, el nivel de consenso es limitado sobre los costes incluidos y las formas asociadas a su registro y cuantificación, existiendo divergencias sustanciales al respecto.

Por tanto, el análisis económico del absentismo desde la perspectiva del mercado de trabajo proporciona una metodología novedosa que nos arroja conclusiones especialmente relevantes, que afectan no sólo a los costes sociales y a los costes públicos, sino al conjunto de elementos que definen el equilibrio en el mercado de trabajo, entendido como nivel de salarios y nivel de empleo.

La elección de esta metodología a la hora de estudiar el absentismo, como fenómeno tanto social como económico, ofrece un modelo explicativo estructural que permite también extraer las siguientes conclusiones:

- El absentismo es un fenómeno económico, que tiene muchos componentes, entre ellos la incapacidad temporal, que como se enuncia posteriormente en este estudio, supone al menos el 70% del problema. En todo caso, el absentismo forma parte de los costes laborales, en el que influyen muchos factores, y existen estudios que determinan la eficiencia comparada de la actuación sobre los mismos.
- El hecho de que el absentismo sea un coste laboral para las empresas, afecta tanto a la oferta como a la demanda de trabajo.
- El análisis económico basado en los modelos de la economía del comportamiento ofrece un marco conceptual útil y consistente para estudiar el absentismo y los modelos de decisión de los trabajadores referida a su elección respecto del absentismo laboral y de la oferta de trabajo. Por tanto, se trata de analizar la cuestión desde el punto de vista de los incentivos que poseen los trabajadores para

ausentarse de sus puestos, de forma que se pueda contribuir a entender mejor el fenómeno del absentismo y a ofrecer, tanto a la empresa como a los poderes públicos, pautas sobre las actuaciones que deben seguirse para hacer frente a este problema, ofreciendo soluciones y mecanismos asociados.

- El absentismo afecta a los costes laborales, en la medida que forma parte de los mismos. El coste del absentismo para la empresa será mayor cuando las tareas que realicen los individuos sean propias, puesto que en estos casos será más difícil que los sustitutos realicen las tareas con la misma destreza que los trabajadores ausentes.
- El aumento de los costes laborales derivados de un mayor absentismo incide en la demanda de trabajo de los empresarios, con independencia de que los trabajadores actuales garanticen sus ingresos mediante la percepción de sus prestaciones. En definitiva, de la interacción de la elevación de los costes laborales, de la disminución de la productividad y de la sustitución de los factores productivos en un mercado de trabajo concreto, existiría una correlación en la misma línea entre desempleo y absentismo.
- El absentismo afecta al mercado de trabajo y su efecto se determina por su efecto en la resolución del equilibrio en la tensión en el mercado de trabajo entre oferta y demanda. En este sentido, en términos económicos y por consenso, se entiende como demanda de trabajo la que realizan las empresas, como el número de horas de trabajo que requieren las mismas para atender un determinado nivel de demanda de producción de productos, bienes o servicios.
- En lo que se refiere a la oferta de trabajo, la gestión del absentismo también incorpora cuestiones relativas al comportamiento de los trabajadores relativas a la estructura de incentivos al mismo, de forma que los trabajadores reducen la oferta de horas laborales, en la medida que poseen capacidad para utilizar las prestaciones económicas del sistema de cobertura (si esta capacidad, no existe o es limitada) esta reducción, primero es menor en su cuantía, y segunda parte, se desvincula de su capacidad de elección.
- Si la productividad desciende por aumento del absentismo laboral que soportan las empresas, la demanda de trabajo se reducirá. Es decir, las expectativas de

contratación de los empresarios incorporarán el coste del absentismo dentro de sus Costes Laborales Unitarios Reales. Del mismo modo que si aumentan los costes laborales conjuntos (bien por aumento de los costes de la incapacidad, directos o derivados o por aumento de las contribuciones que deben pagar las mismas para atender su cobertura).

- La actitud de los empleados ante el absentismo puede verse influida por la situación general de la economía, ya que ésta va a afectar a los costes que puede percibir el individuo derivado de la posibilidad de la pérdida de su empleo. Alcanzar elevados niveles de absentismo genera un mayor riesgo para el trabajador en entornos económicos de recesión, puesto que la posibilidad de permanecer desempleado en caso de despido es superior a la que existiría en fases de auge y crecimiento económico. El trabajador, por tanto, reacciona y toma sus decisiones respecto a su esfuerzo en función de los indicadores de coyuntura económica. Por ello, a priori parece correcto pensar que la correlación entre la tasa de absentismo y la marcha de la economía tendrá signo positivo.
- Teniendo en cuenta que la reducción de la demanda de trabajo por un incremento de los costes laborales es de un 1%, una reducción del coste del absentismo laboral del 1%, se traduciría en un aumento de la demanda de trabajo de las empresas del 0,1%. Del mismo modo si se produjeran reducciones de las contribuciones dirigidas al pago de estas prestaciones se podría conseguir aumentos adicionales de la demanda de trabajo que realizan los empresarios.
- A la hora de abordar la descripción y cuantificación de este fenómeno, se puede afirmar que se trata de una cuestión en la que existen evidentes inconsistencias y carencias informativas, estadísticas y metodológicas en lo que respecta a la información no sólo en el plano nacional sino también a nivel internacional.
- Dichos problemas se podrían agrupar en dos tipos de limitaciones: las primeras de corte metodológico: contar con una definición uniforme, coincidente y homogénea sobre este fenómeno. El segundo grupo se refiere a lo que son propiamente los instrumentos, formas de medición, tipos de procesos estadísticos: encuestas, paneles, información obtenida mediante registros, etc.... Todo ello, partiendo de definiciones y figuras propias sobre absentismo, e incapacidad temporal no armonizadas, diferencias más extensivas si cabe cuando se llega al plano de los costes indirectos y su estimación. En consecuencia, no se dispone de datos

comparativos sobre tasas de absentismo en términos de horas y jornadas perdidas, así como de los costes asociados al mismo.

- Es primordial la existencia y puesta en marcha de sistemas regulatorios eficientes que permitan una gestión adecuada del absentismo y no generen sistemas de incentivos al mismo, ni a la utilización excesiva de las prestaciones de Incapacidad Temporal.
- Del mismo modo, son necesarios programas destinados a la mejora de la gestión de los procesos de incapacidad temporal derivados de cualquier tipo de proceso.
- Estos planes deben ir orientados a la optimización del tiempo de duración de los procesos, dado que los mismos afectan al absentismo en términos de costes, oferta, demanda y productividad. Por tanto, la incidencia de dichos programas debe redundar en un efecto positivo de cara a la productividad.
- El Plan de Gestión de Absentismo de Ibermutuamur, como entidad colaboradora de la Seguridad Social en España, es una iniciativa orientada en esta línea: sus objetivos son la reducción del número de procesos mediante actuaciones sanitarias concentradas en las principales patologías, análisis pormenorizado del absentismo y sus causas, seguimiento de los procesos, identificación de medidas y seguimiento de las mismas.
- El Plan de Gestión del Absentismo Laboral de Ibermutuamur continúa la línea de iniciativas en este ámbito realizados por la Mutua, desde la estimación de tiempos estándar por patologías a los estudios de las principales patologías, e iniciativas piloto con grupos de empresas, que han ofrecido niveles de reducción del mismo del 8-10%.

3.Introducción

El absentismo laboral es una cuestión de plena actualidad para las sociedades avanzadas, por las graves consecuencias que tiene para la economía y las empresas en términos de productividad y competitividad. En el caso español, además, se ha constituido como uno de los principales ejes en las negociaciones y agendas políticas en el ámbito del diálogo social, ya que la magnitud que ha tomado este fenómeno ha provocado, además, que la preocupación por el mismo haya crecido de manera exponencial en los últimos años, en los que se ha vivido un importante aumento de este problema.

En este contexto se enmarca el presente Estudio que, desde la pura acepción y significado de la palabra absentismo a su tratamiento y estudio como fenómeno económico, aborda el enfoque sociológico del término para llegar al análisis económico de los costes que éste genera. Por tanto, su novedad radica en la finalidad de efectuar un análisis microeconómico y macroeconómico de los efectos de la elevación de los costes por absentismo laboral, así como de los efectos sobre la productividad empresarial, y lo lleva a cabo partiendo de la descripción básica del modelo microeconómico de mercado de trabajo, en términos de oferta, demanda y equilibrio del mismo.

El estudio parte de una triple premisa que, si bien puede parecernos exclusivamente económica, abarca tanto aspectos económicos como sociológicos y se concentra en tres cuestiones fundamentales:

- El absentismo afecta a los costes laborales.
- El absentismo afecta al nivel de empleo.
- El absentismo reduce la productividad.

El término absentismo se deriva del vocablo latino Absentis y, como más tarde se explica, se aplicaba inicialmente para hacer referencia a los terratenientes irlandeses que en el siglo XVIII vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras para gestionarlas desde la distancia. Esta relación se mantiene en la actualidad en España, pues sigue estando presente en la definición que contempla la 22ª edición del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que en su tercera acepción lo define como la “*Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes*”.

Pero en España, quizás la definición más aceptada y sobre la que existe un mayor consenso entre la comunidad científica sea la que considera el absentismo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo cuando así estaba prevista. De esta manera, no sólo se introduce el factor de ausencia del puesto de trabajo, sino que se complementa con el “cuando no estaba prevista”, lo cual excluye de la consideración a componentes como las vacaciones o los permisos legales.

Es decir, hay que entender este fenómeno como algo más amplio e integral que la simple enfermedad que deriva en la incapacidad para trabajar, y como algo que va más allá de la connotaciones negativas con las que este problema siempre ha convivido, ya que de otro modo estaremos limitando la observación de este fenómeno a una pequeña parte del mismo, con lo que las medidas de control y reducción serán igualmente limitadas.

Por tanto, desde el punto de vista sociológico, el estudio presenta un análisis de los modelos comparados de control de absentismo o enfermedad por cualquier naturaleza. Y, por otro lado, realiza un estudio teórico partiendo de los modelos económicos de mercado de trabajo y economía de comportamiento, para analizar el impacto del absentismo sobre la productividad, y se contempla según factores relacionados con el puesto de trabajo, y también con el nivel de empleo (cuanto más seguridad en el puesto, mayor absentismo), el nivel salarial (a menor salario, mayor absentismo), el género, la situación familiar (las mujeres con cargas familiares se ausentan más) y la edad (el absentismo se encuentra más entre los trabajadores más jóvenes y entre los de mayor edad).

Por otra parte, todo modelo de análisis económico de un fenómeno concreto, como es el caso del absentismo laboral, parte de la base de analizar los efectos macroeconómicos y microeconómicos del mismo en sus distintos ámbitos. En economía, existen tres niveles de análisis: primero, el que parte de la propia empresa como unidad (empresarial); segundo, el microeconómico, que se refiere al mercado de bienes o factores de referencia (que en el caso del absentismo se circunscribe al mercado de trabajo en la medida que el absentismo es una reducción de las horas de trabajo ofertada y/o un coste laboral); y en tercer lugar, el ámbito macroeconómico, cuyo estudio se circunscribe a las macromagnitudes propias de una economía (producto interior bruto, nivel general de empleo, balanza de pagos....

Tomado, por tanto, como fenómeno económico, el absentismo presenta muchos componentes, entre ellos, la incapacidad temporal, teniendo en cuenta el hecho de que la incapacidad temporal sea una cobertura realizada por los Sistemas de Protección Social no implica que ésta deje de ser un coste, aunque pueda ser ‘sindicada’ o recogida por el

conjunto del sistema de Seguridad Social. Partiendo de los resultados empíricos la incapacidad temporal alcanza el 80% del coste del absentismo.

En el caso de la incapacidad temporal, el control del absentismo se debe realizar no sólo durante los procesos de baja o durante el pago de la prestación, sino introduciendo mecanismos regulatorios de corresponsabilización entre sistema sanitario, empresa y perceptor/titular de la prestación.

De lo anterior pueden derivarse, entonces, dos importantes consecuencias:

- En primer lugar, la aparición de 'polizones', es decir empresas con peores resultados en materia de absentismo (y con menos intereses en su la prevención de sus causas) que se benefician de que se trata de una protección pública, así como trabajadores que puedan utilizar esas prestaciones de forma abusiva para el sistema.
- En segundo lugar, los sistemas pueden acabar elevando los costes de su aseguramiento mediante la elevación de sus contribuciones a los agentes si quieren garantizar su equilibrio económico financiero, cuestión que este estudio aborda más adelante en el apartado dedicado a la Hacienda Pública.

Es por ello por lo que el absentismo laboral, desde tal punto de vista económico, debe ser tratado como una componente más de los costes laborales, en una parte directa, y también, en una parte asegurada o cubierta, bien por una entidad pública o privada de protección, pero sin olvidar que las consecuencias del absentismo que exceden los costes directos, como son las sustituciones, búsqueda de trabajadores, retribuciones adicionales por disponibilidad etc... superan el marco básico del sistema de protección social.

Si bien la existencia de costes derivados del absentismo ofrece escasas dudas, sí es verdad que plantea más interrogantes el hecho de que todas las empresas soporten el mismo coste ante un aumento del absentismo y de la incapacidad temporal. Esta diferencia de costes influirá sobre la repercusión del absentismo en las decisiones que toma la empresa en relación con sus empleados. Cuando el absentismo sea especialmente costoso para la empresa, la penalización del mismo será mayor, lo que provocará que los trabajadores se preocupen más por esta cuestión y, por ende, la empresa presente un menor nivel de absentismo.

Pero el absentismo también se puede abordar, sin salirnos del análisis económico, como una reducción de las horas trabajadas (en la medida que los trabajadores deciden reducir, en parte el número de horas que pueden trabajar), de forma que se trate de una restricción o disminución de las horas de trabajo ofertadas. Esa reducción será tanto más intensa cuanto los mecanismos institucionales permitan en mayor medida la utilización de los mismos con discrecionalidad o con menores costes derivados de su regulación o de sus efectos.

Lo que parece claro es que el problema del absentismo no ha sido excesivamente estudiado desde la perspectiva de la economía, salvo en lo que se refiere a la estimación de los costes que supone para la empresa o para el sistema de protección.

Existen, eso sí, estudios puramente presupuestarios, sin incurrir en las dinámicas de los mercados, ni en los efectos económicos y, además, el nivel de consenso, es limitado sobre los costes incluidos y las formas asociadas a su registro y cuantificación.

Por ello, la novedad de este estudio, en el plano teórico y creemos que ahí radica su importancia, es que aborde el absentismo como factor sociológico desde un punto de vista económico, es decir de los efectos sobre la productividad empresarial, y lo lleva a cabo partiendo de la descripción básica del modelo microeconómico de mercado de trabajo, en términos de oferta, demanda y equilibrio del mismo.

A partir de este marco teórico-económico, se realiza la descripción del fenómeno del absentismo laboral en España, con especial atención en la gestión de la incapacidad temporal, incluyendo la definición de un conjunto de medidas que evolucionen el marco legal y regulatorio para conseguir mayor eficiencia en la gestión de este fenómeno. En especial, se hace especial hincapié en la regulación asociada al absentismo, al tripartismo y en la negociación colectiva, a la hora de valorar cómo se recoge en la misma el fenómeno del absentismo. En realidad, todos estos aspectos recogen la virtualidad de que las prestaciones de incapacidad temporal son las grandes protagonistas.

En particular se hace un estudio de los problemas de inconsistencia referida a los datos existentes a nivel internacional para lograr perspectivas comparadas que permitan contar con una visión fiel del problema del absentismo laboral.

Finalmente, se describe el Plan de Gestión del Absentismo Laboral de Ibermutamur, como una herramienta dirigida a sus empresas asociadas, con el objetivo de que éstas puedan

mejorar y optimizar los procesos de incapacidad, tanto en su número (con acciones sanitarias orientadas a evitar la frecuentación de patologías más prevalentes) como en su duración, sobre la base de la agilidad gestora. La exposición del mismo, permite la difusión de una 'best practice' en este campo, cuyas primeras experiencias piloto ofrecieron resultados esperanzadores en las posibilidades de la reducción del absentismo derivado de incapacidad, y por tanto, en materia de reducción de costes.

4. Definición de absentismo

El término absentismo se deriva del vocablo latino Absentis, e inicialmente se aplicaba para hacer referencia a los terratenientes irlandeses que en el siglo XVIII vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras para gestionarlas desde la distancia. Y esta relación sigue estando presente en la actualidad, al menos en España, de forma que la definición que contempla la 22ª edición del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en su tercera acepción, lo considera como la “*Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes*”.

Pero la concepción del término tal y como hoy la entendemos fue posterior, utilizándose para hacer referencia a la pérdida de tiempo de la jornada laboral por parte del trabajador. Así, Dubois lo relacionó, en 1977, con el tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta.

A partir de este origen, hemos asistido en las últimas décadas a múltiples debates, hipótesis y la publicación de infinidad de estudios, muchos de ellos elaborados con el objetivo de llegar a definir el concepto de absentismo. Y, en este sentido, hay que advertir que llegar a una única definición es una labor compleja, dado que se trata de una magnitud multifactorial que debe ser observada y analizada desde múltiples puntos de vista para concluir con una correcta acepción. Y quizás esta concepción poliédrica y la pluralidad de factores es lo que provoca un cierto clima de confusión al hablar del problema, habiendo incluso autores que rehúsan utilizar el término bajo el argumento de que no existe realmente el absentismo sino que lo que se produce son ausencias justificadas del puesto de trabajo.

Por tanto, bajo el nombre genérico de absentismo encontramos muy diversas definiciones, ya que sólo en el entorno europeo están aquellas que se centran en la ausencia del puesto de trabajo, en la ausencia no justificada del puesto de trabajo, en la ausencia continuada del puesto de trabajo, o en la ausencia por accidente o enfermedad laboral. Y a esta cuestión hay que añadirle además un elemento subjetivo tenido en cuenta por numerosos autores que han asociado el término a la voluntariedad del trabajador para ausentarse de su puesto, equiparándolo de alguna manera a una forma de resistencia o acción frente a una situación laboral con la que se está en desacuerdo o que se considera injusta.

Este elemento subjetivo se empieza a tener en consideración a principios del siglo XX, cuando comienzan a tenerse en cuenta los accidentes de trabajo voluntarios producidos en actividades laborales con un alto nivel de riesgo, para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos accidentes son a los que se les comenzó a incluir dentro del concepto de absentismo.

Exponentes de esta corriente son autores como Simon, quien en 1978 manifestaba que esta situación era una forma de resistencia de los campesinos hacia la forma de producción capitalista; o Dubois, que asocia al absentismo como una forma de acción obrera que se manifiesta para expresar el rechazo hacia la situación laboral o bien para poder obtener la remuneración sin trabajar y emplear el tiempo en otras actividades.

Y posiblemente como consecuencia de esta concepción nos encontramos ante un concepto al que históricamente se le ha dotado de connotaciones negativas, de forma que al hablar de un trabajador absentista, muchas personas lo entenderían, incluso en la actualidad, como un “mal” trabajador, asociando sus comportamientos con la simulación de una enfermedad, con el fraude o con el uso inadecuado de las prestaciones de la Seguridad Social.

En este sentido se pronunciaron ya en 1951 autores como Pedro Sangro y Torres y José Luís de Villalobos, en su trabajo “*Influencia del médico de empresa sobre el absentismo en el trabajo*”, e igualmente significativa es la definición recogida en el Diccionario de la Real Academia Española en el año 1995, en su 21ª edición y en la vigente 22ª edición, que considera el absentismo como la “abstención deliberada de acudir al trabajo”, incluyendo por tanto el elemento subjetivo y la voluntariedad como *condición sine qua non* a la hora de hablar de este concepto:

Absentismo: (Del ingl. *absenteeism*, y este del lat. *absens*, *-entis*, ausente).

1. m. Abstención deliberada de acudir al trabajo.
2. m. Costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo.
3. m. Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes.

Pero en España, quizás la definición más aceptada y sobre la que existe un mayor consenso entre la comunidad científica es la que considera el absentismo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo cuando así estaba prevista. De esta manera, no sólo se introduce el factor de ausencia del puesto de trabajo, sino que se complementa con el “cuando no estaba prevista”, lo cual excluye de la consideración a componentes como las vacaciones o los permisos legales.

Así, encontramos la definición dada por el antiguo Instituto Nacional de Previsión de España, que lo definió como *toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados*.

También, en esta misma línea, nos encontramos la definición proporcionada por el *Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, que más tarde será tratado en este trabajo en la parte referente a la negociación colectiva, firmado por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en 1980, que entre otros aspectos relacionados con la negociación colectiva define el absentismo como *la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo*.

Siendo en sí misma una definición amplia y extensiva, el mismo Acuerdo Marco se encarga posteriormente de completarla, mediante la inclusión de un listado de circunstancias que no deben ser consideradas ni computables a efectos de cuantificar el absentismo, como son las ausencias justificadas, los días de permiso por matrimonio, los permisos legales, el desempeño de funciones sindicales, el tiempo dedicado a la lactancia materna o las ausencias por enfermedad o accidente laboral.

Del mismo modo, en esta línea se han pronunciado instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, que en la *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene* define el absentismo como *la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones y huelgas*. O la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, que en el estudio "Absence from Work" (Absentismo laboral) publicado en Julio de 2010, lo define como *la ausencia del trabajo cuando se da por hecha o está fijada la presencia*.

Por su parte, diversos autores también se han pronunciado en esta misma línea, como F.J Ribaya Mallada, que definió este concepto como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o en varias; o Chadwick-Jones, que en 1982 lo definió como la no asistencia de los empleados al trabajo en los horarios establecidos, distinguiéndolo de otras formas de ausencia como las vacaciones y los permisos que han sido previstos.

Otros autores que han seguido esta línea fueron Adalberto Chiavenato o Daniel Danatro, quien además introdujo en su definición la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado, de tal manera que el absentismo no debe hacer referencia

en exclusiva a jornadas completas, sino al tiempo de trabajo perdido cuando se suponía que el trabajador debería estar en su puesto de trabajo.

Y también J.F. Molinera Mateos, quien recogió que el absentismo laboral es el acto individual de ausencia del trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternativas que implican en ocasiones el abandono de sus obligaciones. En suma, es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.

Por otro lado, en el resto de países del entorno de la Unión Europea, sólo Italia tiene una definición del absentismo similar a la nuestra, que incluye todas las causas que impiden la presencia en el trabajo cuando así estaba establecido. Por el contrario, otros países como Francia o Gran Bretaña aplican una definición menos extensiva donde sólo se cuentan las ausencias asociadas a enfermedad o accidente de trabajo, centrandó la cuestión en las condiciones de salud laboral del puesto de trabajo y entendiendo por absentismo sólo la ausencia por enfermedad.

En este mismo sentido se pronuncia el Estudio *La prevención del absentismo en el lugar de trabajo*, publicado en 1997 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que define el absentismo como *la Incapacidad temporal, prolongada o permanente, para trabajar, como resultado de una enfermedad o dolencia*. Y la Asociación Internacional de la Medicina del Trabajo, que en 1957 relacionó el absentismo con *las ausencias al trabajo que se consideran debidas a enfermedades y accidentes*. Por tanto, esta definición incluía *las ausencias médicamente certificadas y también aquellas ausencias por patologías sin certificado médico pero que en la práctica se consideran atribuibles a enfermedad o accidentes*.

En definitiva, y siempre teniendo presente que no existe una definición única del término absentismo, en España parece que sí se ha llegado a un consenso generalizado que, como hemos visto, define este fenómeno como la ausencia al trabajo cuando se da por hecha o está fijada la presencia en el puesto de trabajo.

Por tanto, hay que entender este fenómeno como algo más amplio e integral que la simple enfermedad que deriva en la incapacidad para trabajar, y como algo que va más allá de las connotaciones negativas con las que este problema siempre ha convivido, ya que de otro modo estaremos limitando la observación de este fenómeno a una pequeña parte del mismo, con lo que las medidas de control y reducción serán igualmente limitadas.

Partiendo de esta definición, habrá que ver si estas ausencias serán justificadas o no, y entre otras cuestiones podemos estar ante una ausencia completa o parcial durante la jornada laboral... En ese caso, estaremos hablando de distintos tipos de absentismo (previsible, justificado, no previsible...), pero toda esta casuística estará dentro del término global de Absentismo laboral.

La dimensión real del fenómeno del absentismo

El absentismo laboral, tal y como se ha mencionado en la introducción, es una cuestión de plena actualidad en España, por las graves consecuencias que tiene para la economía y las empresas en términos de productividad y competitividad. La magnitud que ha tomado este fenómeno ha provocado, además, que la preocupación por el mismo haya crecido de manera exponencial en los últimos años, en los que una mayor actividad económica provocó un aumento incontrolado de este problema, especialmente en España, dado que los datos aportados por las principales instituciones muestran, en general, unos niveles de absentismo que se sitúan en la banda media-alta en el conjunto de la Unión Europea.

Un ejemplo significativo de su contribución negativa respecto de la productividad lo encontramos en el caso español, si bien es cierto que en la pérdida de productividad no es el absentismo el único factor a tener en cuenta. Pero sí es necesario destacar aquí que, según datos de Eurostat, la productividad avanzó en España entre 1997 y 2007 un 0,1%, cuando en el conjunto de la Unión Europea lo hizo un 1%, lo cual supone diez veces más. Y en este sentido, además, destacar que de acuerdo con el ranking de productividad elaborado por el Foro Económico Mundial en su Informe de Competitividad Global 2010-2011, España se situaba en el puesto 33 en 2009, mientras que en 2010 pasó al puesto 42º.

En todo caso, y a la hora de abordar su descripción y cuantificación, se puede afirmar que se trata de una cuestión en la que existen evidentes inconsistencias y carencias informativas, estadísticas y metodológicas en lo que respecta a la información, no sólo en el plano nacional sino también a nivel internacional. Dichos problemas se podrían agrupar en dos tipos de limitaciones: las primeras de corte metodológico, pues no contamos con una definición uniforme, coincidente y homogénea sobre este fenómeno, tal y como hemos visto en el apartado anterior. Y un segundo grupo de limitaciones que se refiere a lo que son propiamente los instrumentos, formas de medición, tipos de procesos estadísticos: encuestas, paneles, información obtenida mediante registros, etc....

Todo ello, partiendo de definiciones y figuras propias sobre absentismo e incapacidad temporal no armonizadas, diferencias más extensivas si cabe cuando se llega al plano de los costes indirectos y su estimación. En consecuencia, no se dispone de datos comparativos sobre tasas de absentismo en términos de horas y jornadas perdidas, así como de los costes asociados al mismo. Además, la información disponible en la actualidad nos aporta datos sobre aquello que ya ha pasado, pero no predice nada sobre lo que puede llegar a pasar, que sería lo realmente útil para poder reducir este fenómeno.

De hecho, actualmente la información disponible en estos estudios se obtiene por procedimiento de encuesta, nunca de registro, y en lo que se refiere a costes indirectos mediante procesos estimatorios. Los estudios realizados a partir de Encuesta son los más frecuentes en el sector, siendo la combinación de Encuestas elaboradas por metodología y por organismos oficiales (Instituto Nacional de Estadística), con criterios estadísticos armonizados por EUROSTAT podrían contar con la mayor fiabilidad, a priori, sin embargo, diversas entidades privadas han elaborado encuestas con metodologías propias, ofreciendo resultados que evidencian horquillas de variación excesivamente elevadas.

Por tanto, estas diferencias materializan los divergentes y formas de computar los costes directos e indirectos, los distintos periodos de tiempo observados, así como la forma en la que se obtienen los datos. Todo ello implica que las comparativas que se realicen sean divergentes, entorpeciendo un diagnóstico fiable de esta problemática para nuestra economía. En este sentido, se enuncian los siguientes estudios, publicados recientemente, y se comparan los principales datos que en ellos se ofrecen:

	España		Unión Europea	
	Tasa de absentismo	Coste (% sobre el PIB)	Tasa de absentismo	Coste (%sobre PIB)
Adecco (2009)	5,35%	1,2%	-	-
Price Waterhouse (2010)	3,9%	-	4,2%	-
Pimec (2010)	5,07%	1,15%	-	-
Fundación para la Calidad de vida en el trabajo (2010)	5,35%	1%	3 a 6% según país	2,5%

Una vez analizados en profundidad los datos aportados por estos estudios, nos encontramos con situaciones tan dispares como que mientras Adecco muestra a España como uno de los Estados con mayor absentismo de la Unión Europea (5,35% frente a una media del 4%), un reciente estudio publicado por Price Waterhouse en febrero de este año, *Absentismo laboral: una preocupación creciente*, sitúa el absentismo español aproximadamente en la media europea, situada sobre el 4%.

Consecuentemente, y al igual que pasaba en el caso de la definición del problema, es imprescindible abordar prioritariamente la disparidad de criterios y la carencia de recursos, que redundan en una baja calidad estadística, con el fin de disponer de información rigurosa, fiable y comparada con los países de nuestro entorno. Sin duda, y en este sentido, la creación de un Observatorio de Absentismo Laboral podría convertirse en un primer paso importante para solucionar esta situación, tal y como se recoge en el apartado final de propuestas para mejorar la gestión del absentismo.

En todo caso, es preciso destacar que para combatir con éxito el absentismo laboral no sólo debemos saber de qué hablamos y contar con información estadística de calidad que nos permitan medirlo y valorarlo, sino que también debemos definir correctamente el tipo de absentismo ante el que nos encontramos y conocer bien las causas que lo provocan y sus componentes. Pero estos son aspectos del absentismo que serán tratados más adelante en este estudio.

5. Análisis económico del absentismo

Productividad, control del absentismo y mercado de trabajo

Cualquier modelo de análisis económico de un fenómeno concreto parte del hecho de analizar los efectos macroeconómicos y microeconómicos del mismo en sus distintos ámbitos. En este sentido, en economía existen tres niveles de análisis: en primer lugar, el que parte de la propia empresa como unidad (empresarial). En segundo lugar, el microeconómico, que se refiere al mercado de bienes o factores de referencia (en el caso del absentismo, éste se circunscribe, por tanto, al mercado de trabajo, en la medida que supone una reducción de las horas de trabajo ofertada y/o un coste laboral). Y, finalmente, el ámbito macroeconómico, en cuyo estudio se circunscriben las macromagnitudes de una economía: producto interior bruto, nivel general de empleo o balanza de pagos, entre otros.

Dado que el absentismo que se trata dentro de este estudio se centra en la incapacidad temporal, pues como más tarde veremos en el apartado de componentes del absentismo supone al menos el 70% del problema en España, es preciso añadir además un adicional en el ámbito económico, que es el que se refiere a la Hacienda Pública, en la medida que el absentismo por causa o derivado de la incapacidad temporal es también una cobertura social (incluida dentro los sistemas de Seguridad Social) y, por tanto, es un caso en el mundo económico de tratamiento de subsidios.

Por ello y dado que este estudio se refiere al control del absentismo y al análisis económico del mismo, es preciso tener en cuenta la correlación existe entre este fenómeno y los costes laborales y, en segundo lugar, que forma parte como elemento que participa en la productividad, tanto a nivel empresarial y global de una economía como en el mercado de trabajo. Consecuentemente, su traslación agregada se traslada al modelo de equilibrio general de la economía en su conjunto, en términos macroeconómicos. El absentismo es un fenómeno económico, que tiene muchos componentes y, al mismo tiempo, contiene muchos factores y existen estudios que determinan la eficiencia comparada de la actuación sobre los mismos, afectando en un caso u otro a la oferta o la demanda de trabajo.

Con el fin de efectuar un análisis microeconómico y macroeconómico de los efectos de la elevación de los costes por absentismo laboral y de los efectos sobre la productividad empresarial, se realiza este análisis partiendo de la descripción básica del modelo

microeconómico de mercado de trabajo, en término de oferta, demanda y equilibrio del mismo.

Mercado de Trabajo

Como punto de partida cabe destacar que, las aproximaciones jurídicas y sociales han servido para que no se contemplara la dinámica del mercado de trabajo, como un mercado más, de forma que se desvirtúan los procesos económicos asociados al mismo, por cuestiones de carácter ideológico o jurídico. Mientras que existe una aceptación más o menos implícita de que los mercados de bienes, servicios y factores son explicativos de relaciones económicas concretas, el mercado de trabajo ha sido tradicionalmente muy poco explicado desde aproximaciones que son usuales y compartidas en la teoría económica. Existen así, pocos autores que describen la mecánica del mercado de trabajo en una sociedad moderna. Sin embargo, existe consenso en el mundo económico para explicar las relaciones laborales dentro de un mercado.

Por otra parte, la construcción 'institucional de los mercados de trabajo' y de los mecanismos de protección asociados al mismo, incorpora factores de distorsión y confusión al análisis económico que trataremos de explicar con motivo del absentismo y del absentismo derivado de incapacidad temporal. El hecho de que determinadas situaciones puedan ser cubiertas por el Sistema de Protección Social o puedan ser aseguradas hacia terceros, revierte en que los costes laborales no se perciban, no sean transparentes o que su traslación impida un correcto análisis de sus efectos económicos.

En definitiva, que la incapacidad temporal sea una cobertura realizada por los Sistemas de Protección Social no implica que, en definitiva, ésta deje de ser un coste, aunque pueda ser 'sindicada' o recogida por el conjunto del sistema de Seguridad Social. Las consecuencias de esa traslación son dos: primero la posibilidad de la aparición de 'polizones', empresas con peores resultados en materia de absentismo (y con menos intereses en la prevención de sus causas) que se benefician de que se trata de una protección pública. Y, también, en el mismo sentido, de trabajadores que puedan utilizar esas prestaciones de forma abusiva para el sistema. En segundo lugar, no es menos cierto, que los sistemas pueden acabar elevando los costes de su aseguramiento mediante la elevación de sus contribuciones a los agentes si quieren garantizar su equilibrio económico financiero. Esta cuestión se abordará con mayor profundidad en el apartado relativo a la Hacienda Pública.

Por tanto, y como punto de partida, situaremos que el absentismo laboral, desde el punto de vista económico, debe ser tratado como una componente más de los costes laborales, en una parte directa y en una parte asegurada o cubierta bien por una entidad pública o privada de protección. En todo caso, de hecho, los sistemas de protección mantienen mecanismos de franquiciamiento que impiden un aseguramiento total del mismo o de 'copago' como fórmula de corresponsabilización entre agentes causantes y agentes que soportan el coste de la prestación. Asimismo, las consecuencias del absentismo que exceden los costes directos, como son las sustituciones, búsqueda de trabajadores, retribuciones adicionales por disponibilidad etc... superan el marco básico del sistema de protección social.

Otra de las alternativas de análisis económico al absentismo laboral es tomarlo en consideración como una reducción de las horas trabajadas, de forma que se trate de una restricción o disminución de las horas de trabajo ofertadas. Dicho análisis cabe incorporarse cuando el acceso o la posibilidad de decidir sobre la utilización de fórmulas de absentismo, y en el caso de la incapacidad temporal, de acceso a la prestación, recaiga en parte en el titular del derecho a la prestación.

Del mismo modo, y a pesar de su relevancia, el problema del absentismo no ha sido excesivamente estudiado desde la perspectiva de la economía, salvo en lo que se refiere a la estimación de los costes que supone para la empresa o para el sistema de protección. En muchos casos, dichos estudios son puramente presupuestarios, sin incurrir en las dinámicas de los mercados, ni en los efectos económicos y, además, el nivel de consenso, es limitado sobre los costes incluidos y las formas asociadas a su registro y cuantificación. De hecho, el que exista una forma de regular el absentismo u otra, no es algo 'neutral', sino que incide en la posibilidad de su utilización activa.

Por tanto, el control de absentismo en el caso de la incapacidad temporal, se debe realizar no sólo durante los procesos de baja o durante el pago de la prestación, sino introduciendo mecanismos regulatorios de corresponsabilización entre sistema sanitario, empresa y receptor/titular de la prestación. Si bien es cierto, que las coberturas de incapacidad temporal, responden a la incursión en una contingencia que es preciso proteger, no es menos cierto el consenso existente en la utilización indebida de las prestaciones, con independencia del nivel existente en cada sistema de protección. Dicha utilización de la acción protectora se revela tanto o más llamativa en el momento en que la misma refleja su utilización diferenciada en momentos de crisis económica o en momentos de auge, o que

determinados procesos, al amparo de la cadena burocrática gestora puedan ser prolongados de manera artificial a lo que es la duración habitual de un proceso de acuerdo con su patología.

No obstante, además, el análisis económico del absentismo desde la perspectiva del mercado de trabajo, proporciona una metodología novedosa que nos puede arrojar conclusiones especialmente relevantes, que afectan no sólo a los costes sociales, a los costes públicos, sino al conjunto de elementos que definen el equilibrio en el mercado de trabajo, entendido como nivel de salarios y nivel de empleo. Si el concepto incapacidad temporal es la parte más relevante del absentismo, su impacto en el mercado de trabajo tiene especial relevancia, en términos de participar en su equilibrio. Cobra aquí, especial importancia, una componente solidaria de la utilización indebida del absentismo, puesto que la elevación del mismo, tiene resultados conjuntos para los trabajadores y el nivel de empleo. Incluso puede aparecer la existencia de efectos de percepción redistributiva asimétrica: quien hace uso de las prestaciones: empresa y trabajador, puede considerar que los costes derivados de la misma, no van a tener retorno en forma de elevación de las contribuciones que se corresponden a su cobertura, lo cual también incide en una cierta laxitud en el compromiso conjunto de atención sobre la prestación.

En efecto, hasta hace poco tiempo, esta perspectiva económica relativa al absentismo era prácticamente inexistente con independencia de los métodos contables o de registro de su evaluación. En realidad, la mayor parte de estudios realizados se habían efectuado desde la psicología aplicada (Dunn y Youngblood, 1986), que lo ha considerado como un intento del trabajador por evadirse de un ambiente de trabajo negativo que genera en él altos niveles de insatisfacción (Steers y Rhodes, 1978). El absentismo, en estos estudios y en estos enfoques es una respuesta al clima de trabajo, con independencia de que su materialización práctica se realice a través del uso de la incapacidad temporal.

De forma complementaria, el análisis económico basado en la economía del comportamiento, ofrece un marco conceptual útil para estudiar el absentismo, ya que los modelos que emplea permiten realizar predicciones sobre el comportamiento de los individuos ante un determinado modelo de relaciones laborales y de capacidad de acceso y utilización de las prestaciones y de las coberturas. Por tanto, se trata de analizar la cuestión desde el punto de vista de los incentivos que poseen los trabajadores para ausentarse de sus puestos, de forma que se pueda contribuir a entender mejor el fenómeno del absentismo y a ofrecer, tanto a la empresa como a los poderes públicos, pautas sobre las actuaciones que deben seguirse para hacer frente a este problema, ofreciendo soluciones y

mecanismos asociados. Situación que, en el caso de la incapacidad temporal, como principal instrumento individual para incurrir en la ausencia del puesto de trabajo (y además, en general, con una cobertura legal que impide que puedan derivarse consecuencias para el contrato de trabajo), es especialmente significativa.

Marco conceptual económico

El problema del absentismo ha sido contemplado en la economía fundamentalmente desde el punto de vista de la oferta de trabajo (Brown y Sessions, 1996). Las necesidades de las empresas en cuanto al nivel de utilización de los equipos productivos, la realización de operaciones específicas que precisan ser realizadas consecutiva o simultáneamente, o el intercambio de información hacen que en general los contratos de trabajo no sean completos. A pesar de ello, el empleado y el empleador normalmente acuerdan un número fijo de horas de trabajo y en el contrato se especifican con exactitud los momentos en los que el trabajador debe estar presente en su puesto (Kenyon y Dawkins, 1989; Drago y Wooden, 1992).

El efecto en el mercado de trabajo del absentismo, se determina por su efecto en la resolución del equilibrio en la tensión en el mercado de trabajo entre oferta y demanda. En este sentido, en términos económicos y por consenso, se entiende como demanda de trabajo la que realizan las empresas. Es decir, el número de horas de trabajo que requieren las mismas para atender un determinado nivel de demanda de producción de productos, bienes o servicios.

Y, oferta de trabajo, la que realizan los individuos en forma de horas de trabajo totales ofertadas para un salario real (esto es para un determinado salario monetario sin inflación) esperado. Esta aproximación terminológica, en los dos sentidos, oferta y demanda, es muy relevante, puesto que funciona en sentido contrario a la utilización de estos términos fuera del campo económico, donde oferta y demanda se emplean en sentidos diferentes.

Los efectos en la demanda de trabajo que realizan las empresas dependen de la productividad y de los costes laborales, como veremos, así como decisiones basadas en la economía del comportamiento de los agentes demandantes, es decir las empresas posteriormente, si perciben que el absentismo o la capacidad de absorber costes derivados

de los procesos de incapacidad o de baja se añaden a su curva de costes laborales. Y, en lo que se refiere a la oferta de trabajo, la gestión del absentismo también incorpora cuestiones relativas al comportamiento de los trabajadores relativas a la estructura de incentivos al mismo, de forma que los trabajadores reducen la oferta de horas laborales en la medida que poseen capacidad de utilizar las prestaciones económicas (si esta capacidad, no existe o es limitada) esta reducción, primero es menor en su cuantía, y segunda parte, se desvincula de su capacidad de elección.

La demanda de trabajo y el absentismo laboral

Centrémonos ahora en el análisis de la demanda de trabajo. La demanda de trabajo es una demanda derivada, de forma que se deriva de la cantidad del factor trabajo necesaria para producir un determinado nivel de bienes, productos o servicios. En consecuencia, si crece la demanda de vivienda nueva esto conduce al aumento de la demanda de albañiles para su construcción.

La demanda de empleo depende en términos económicos de la productividad de los trabajadores y del precio del producto que los trabajadores ayudan a producir, así como de la capacidad de sustitución de la misma por utilización de bienes de inversión y de capital. Esto es, si en una economía cae la productividad de los trabajadores, la demanda de empleo será menor por parte de los agentes empresariales. Y, del mismo modo, si existe una alta capacidad de que éstos sean sustituidos por procesos tecnológicos (es decir con mayor productividad) la situación también se traducirá en una mayor reducción de la demanda que realizan las empresas. Cuando se efectúa una expresión de los procesos económicos asociados a la demanda de trabajo, no se está pretendiendo efectuar una visión ideologizada de las misma, simplemente se realiza la descripción de los procesos de decisión de sus agentes.

A nivel económico, la definición de productividad, es clara, en términos de cuál es el nivel de producto total (output) resultante para una utilización de unos factores determinados. Si simplificamos dichos factores, en términos capital y trabajo podemos identificar la naturaleza de los mismos y se puede obtener lo que sería una productividad cruzada de estos factores, que van a determinar las relaciones productivas en un mercado de trabajo determinado, en función de la aportación al producto de los mismos.

Así, mediante la función de producción, producto medio y producto marginal, se traza la curva de la demanda de trabajo, que dibuja la cantidad de trabajo demanda por los empresarios para cada nivel de coste laboral.

- Producto Total (PT) es el producto total obtenido para cada combinación de trabajo y una cantidad fija de capital.
- Producto Marginal (PMg) es el cambio en el producto total causado por la adición de una unidad más de trabajo.
- Producto Medio (PMe) es el producto total dividido por el número de unidades de trabajo.

La frontera que se describe en la curva de demanda es la igualdad existente entre el salario monetario y el producto marginal para cada nivel de producto marginal.

Posteriormente, por agregación de las curvas de demanda de trabajo de cada uno de los agentes, se obtiene la curva de demanda del mercado agregada. La curva de demanda de trabajo, tiene una forma decreciente y, en su análisis es especialmente relevante, el concepto de elasticidad (cuanto varía la demanda de trabajo cuando se producen bajadas en los costes laborales). En este sentido, la elasticidad de la curva de demanda viene descrita por la pendiente de dicha curva.

La curva de demanda de trabajo dependerá:

- La demanda de bienes, productos o servicios: una variación de la demanda agregada desplaza la curva de demanda de trabajo en el mismo sentido si se mantiene todo lo demás constante. Si aumenta la demanda de bienes, productos y servicios, aumenta su precio, por lo tanto aumenta el INGRESO MEDIO. En este sentido, la curva de demanda de trabajo se desplaza a la derecha.
- La productividad: una variación del PM del trabajo desplaza la curva de demanda de trabajo en el mismo sentido (suponiendo que no provoca una variación totalmente compensatoria del precio del producto). Por ejemplo, si mejora la tecnología duplicándose el producto total generado por cada trabajador en combinación con la cantidad de capital fijo. En este caso, el PM aumenta y el IPM también. La demanda de trabajo aumenta y se desplaza hacia la derecha.

Es en este apartado donde es especialmente relevante el efecto del estudio de los componentes del absentismo y, por derivación de la incapacidad temporal. Si la productividad desciende por aumento del absentismo laboral que soportan las empresas, la demanda se desplazará hacia la izquierda, es decir se reducirá. Del mismo modo, si aumentan los costes laborales conjuntos (bien por aumento de los costes de la incapacidad, directos o derivados o por aumento de las contribuciones que deben pagar las mismas para atender su cobertura).

- El número de empresarios: un aumento en el número de empresarios que emplean trabajadores provoca un desplazamiento de la demanda de trabajo a la derecha.
- Los precios de otros recursos sustitutivos, considerándose que sustitutivos brutos: si el trabajo y el capital son sustitutivos brutos, la reducción del precio del capital provoca un descenso de la demanda de trabajo. El efecto sustitución es mayor que el efecto producción. (El efecto producción implica que al caer el precio del capital se produce más y se demanda más trabajo).

Existe una situación adicional referida a que existan factores productivos que tengan la consideración de complementarios brutos: si el trabajo y el capital son complementarios brutos, una reducción del precio del capital aumenta la demanda de trabajo. Es decir la inversión productiva puede influir en la demanda de trabajo y no tendría un efecto contractivo como antes se enunciaba.

Determinantes de la elasticidad

- La elasticidad de la demanda de bienes, productos y servicios de las empresas: dado que la demanda de trabajo es una demanda derivada, la elasticidad de la demanda del bien producido con él influye en la elasticidad de la demanda del trabajo. Cuanto mayor sea la elasticidad de la demanda del producto con respecto al precio, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo.
- Por otra parte, si bajan los costes laborales disminuye el costo de producir el producto, por lo cual baja el precio y aumenta la demanda del producto. Si la elasticidad de la demanda del producto es alta, el aumento de la demanda del producto es grande y también el aumento de la demanda de trabajo. Por lo tanto, la demanda de trabajo sería muy elástica. En consecuencia, un aumento de los costes de la incapacidad y del absentismo para la empresa, tiene un efecto de

reducción de la demanda y de aumento de sus precios y hacen más inelástica la demanda de trabajo de la empresa, en la medida que reducen la capacidad de la misma.

A largo plazo, la demanda del producto es más elástica que en el corto plazo porque existen mayores posibilidades de sustituir un factor productivo por otro (empleo por tecnología por ejemplo). Ello incide especialmente en lo que se refiere al absentismo, toda vez que la sustitución de las horas de trabajo ofertadas por esta causa se debe realizar en el corto plazo, por lo que la capacidad de actuación de las empresas es muy reducida y se absorbe en las curvas de costes de manera directa. Sin embargo, en el largo plazo, las empresas pueden responder a las condiciones derivadas de la existencia de mayores niveles de absentismo con una planificación diferente de su productividad.

- En segundo lugar, en esto también influyen las posibilidades de sustitución de otros factores: cuanto mayores son las posibilidades de sustitución de trabajo por otros factores, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo. Si el trabajo es fácilmente sustituible por capital, una pequeña subida de los costes laborales provoca un aumento significativo de la cantidad usada de maquinaria y una reducción del empleo. Y a la inversa, una pequeña reducción del salario provoca una gran sustitución de capital por trabajo. Por tanto, si se produce una elevación de los costes salariales por elevación del absentismo y la incapacidad, se puede producir una reducción de empleo.
- La elasticidad de la oferta de otros factores: cuanto mayor es la elasticidad de la oferta de otros factores, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo. Una subida de los costes laborales induce a las empresas a sustituir trabajo por capital. Al aumentar la demanda de capital, sube el precio del mismo precio (si la curva de oferta de capital tiene pendiente positiva, o sea, no es perfectamente elástica). Cuanto menos elástica sea la oferta de capital, mayor será el aumento del precio en respuesta al aumento de demanda. Esto retrasa el proceso de sustitución de trabajo por capital. En este sentido, se confirma que la demanda de trabajo es inelástica.

Una conclusión de este apartado es que el aumento de los costes laborales derivados de un mayor absentismo, incide en la demanda de trabajo de los

empresarios, con independencia de que los trabajadores actuales garanticen sus ingresos, o perciban sus prestaciones. En definitiva, de la interacción de la elevación de los costes laborales, de la disminución de la productividad y de la sustitución de los factores productivos en un mercado de trabajo concreto, existiría una correlación en la misma línea entre desempleo y absentismo.

Oferta de trabajo

La oferta de trabajo la forman el número de horas que ofrecen los trabajadores para un salario real dado, formando una curva creciente con pendiente positiva. Los trabajadores en sus decisiones económicas racionales establecen su oferta de trabajo en función de la sustitución entre renta y ocio.

Por tanto, cuando el número de horas que establece el contrato de trabajo es superior al deseado por el trabajador, es decir, cuando el salario percibido por el empleado es inferior a la relación marginal de sustitución entre renta y ocio, el trabajador puede reaccionar intentando reducir la cantidad de tiempo durante la cual va a estar presente en la empresa, para intentar acercarse al número de horas de trabajo que, para el salario para el que está trabajando, maximizarían su utilidad.

De este modelo se deducen una serie de cuestiones:

- El efecto del salario sobre el absentismo es ambiguo ya que, si consideramos el absentismo como un bien normal, los efectos renta y sustitución actúan en sentido contrario.
- El efecto renta favorece una relación positiva entre salario y absentismo (es decir, cuanto más salario percibido, más absentismo, en teoría se podría permitir), mientras que el efecto sustitución provoca que un mayor nivel salarial haga disminuir el número de horas que el trabajador se ausenta de su trabajo.
- En este sentido, la disminución de ingresos que puede derivarse de la reducción de su oferta de trabajo, actúa en sentido contrario. En esta línea teórica de pensamiento económico, es en la que se sitúa que las prestaciones de incapacidad temporal no cubran la totalidad del salario percibido por el trabajador.

- Un incremento en las rentas no salariales genera una mayor demanda de todos aquellos bienes no inferiores, entre los que hay que incluir el absentismo, como tiempo de ocio que es para el trabajador.
- Una alteración en el número de horas establecidas en el contrato da lugar a una variación en el mismo sentido en la cantidad de tiempo que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo.
- El aumento de la penalización que va a sufrir el trabajador por incurrir en absentismo reduce el número de días que perderá por esta causa.

Economía del comportamiento y absentismo laboral

La economía del comportamiento se dedica a estudiar cómo toman sus decisiones los agentes económicos, incluyendo análisis psicológico de las mismas, superando el punto de vista económico básico consistente en que las decisiones de los consumidores son tomadas de forma racional, maximizando sus beneficios.

Generalmente los trabajos empíricos sobre los determinantes del absentismo se han centrado en los perjuicios económicos inmediatos que genera al trabajador el no acudir a su puesto de trabajo. Éste se vería reducido simplemente a la cantidad de salario que se deja de percibir, algo que vendría determinado por el nivel de retribución que existe en la empresa, por las restricciones que establecen la legislación y la negociación colectiva y por las políticas de la empresa en cuanto a permisos y remuneración de las jornadas no trabajadas. Sin embargo, el absentismo, incluyendo el derivado de la incapacidad, puede provocar en el trabajador una serie de pérdidas indirectamente relacionadas con su comportamiento que se prolonguen a lo largo de su carrera profesional.

En primer lugar, la medida disciplinaria más extrema que una empresa puede imponer ante elevados niveles de absentismo por parte de un trabajador es su despido. El temor que este mecanismo provoque en el individuo, y con él su efecto sobre una posible rectificación en su comportamiento, van a depender de la probabilidad de que el despido pueda ser realizado y de la magnitud de las consecuencias negativas que el despido tiene sobre el trabajador. Si bien es cierto que en el caso del absentismo derivado de incapacidad temporal, suele tener mecanismos protectores de la relación laboral diferenciales con respecto a cuando el absentismo se produce por otras razones, no es menos cierto que dichas protecciones diferenciales están siendo sustituidas. Incluso hay legislaciones, como la española que ha considerado la

existencia de determinados niveles de absentismo, incluyendo el derivado de incapacidad temporal para la justificación de determinadas formas de despido objetivo por parte de la empresa, cuestión recogida en la última reforma laboral.

En relación con la probabilidad de que el despido tenga lugar en estas circunstancias, uno de los factores que influye de forma poderosa en la facilidad que tiene el empresario para prescindir de aquellos trabajadores que se ausentan de manera excesiva, es el tipo de contrato de trabajo con el que están vinculados a la empresa. En principio, parece evidente que aquellos empleados que están con un contrato de carácter temporal, puedan temer más por su continuidad en la empresa que aquellos que disfrutan de un contrato fijo. El mantenimiento del puesto de trabajo se presenta de esta forma como un mecanismo incentivador que animará a los empleados eventuales a esforzarse más que los que no lo son, lo que en nuestro contexto se traduce en una reducción en el número de jornadas de trabajo perdidas (Jimeno y Toharia, 1996). Dicha teoría parece confirmar la descripción de la distribución de la incapacidad temporal por tipos de contrato, según su relación laboral que enunciábamos en el capítulo anterior.

Otro aspecto que puede afectar a las limitaciones con las que se encuentra la dirección de la empresa a la hora de despedir a un empleado por incurrir en altos niveles de absentismo es el poder sindical o el grado de sindicalización. Éstos pueden imponer a los empresarios importantes trabas en cuanto a la realización de despidos, y actuar como instituciones de protección de los trabajadores, incluso cuando éstos no se comportan de forma adecuada e incumplen las obligaciones y compromisos negociados con la organización en la que están empleados, cuestión que a veces también se aprecia especialmente en el caso de la incapacidad temporal.

En todo caso, no existe consenso sobre la relación entre absentismo y nivel de sindicalización en la empresa, según estudios y corrientes de pensamiento económico. Por ejemplo, Allen (1981b; 1984), Leigh (1981) y Chaudhury y Ng (1992) encuentran apoyo empírico para esta predicción, ya que las plantas sindicalizadas presentan una tasa de absentismo superior, incluso controlando otras variables relevantes. Sin embargo, los resultados obtenidos en Wilson y Peel (1991) apuntan en la dirección contraria.

No obstante, existen posturas que contradicen abiertamente estos postulados. En este sentido, los modelos de salida-voz (Freeman, 1976) postulan la relación contraria entre

sindicatos y absentismo. La presencia sindical puede permitir que los empleados dispongan de organizaciones y vías formales a través de las cuales sus derechos son defendidos ante la empresa y se vean recogidas sus sugerencias y protestas, lo que puede hacer más cómodo el desempeño y mayor la satisfacción en el trabajo, sin necesidad de recurrir a vías de escape como el absentismo. Tampoco habría que ignorar la relación asociada entre poder sindical y salarios.

Varias son las cuestiones que se deben sobre las posibles consecuencias para los trabajadores derivadas del absentismo laboral y su correlación con los salarios. Los modelos de salarios de eficiencia (Shapiro y Stiglitz, 1984) se refieren al nivel salarial con el que la empresa ha optado por retribuir a sus trabajadores. Si la organización está remunerando a sus empleados con una compensación económica superior a la media del mercado, el perjuicio que puede tener para el mismo derivado de incurrir en un proceso de absentismo es mayor que si la empresa mantuviese una política de paridad con el mercado en cuanto a nivel salarial. Este mismo análisis es convergente con la existencia de complementos salariales a la incapacidad temporal para mantener el nivel retributivo de los trabajadores. En consecuencia, esto hace que se espere una relación negativa entre el nivel salarial y la tasa de absentismo, hipótesis corroborada por los resultados obtenidos por Allen (1984), Chaudhury y Ng (1992), Leigh (1981) y Brown et al. (1999).

Los modelos de salarios de eficiencia de selección (Weiss, 1980) aportan una razón adicional para la relación negativa entre salarios y absentismo. Un nivel retributivo por encima de la media del mercado facilita la incorporación a la empresa de empleados más productivos, de los que se puede esperar que respondan a esta condición ausentándose con menor frecuencia de su puesto de trabajo.

De igual forma, si se considera que parte del tiempo perdido porque el empleado no acude a su trabajo, lo puede dedicar realmente a encontrar un empleo mejor, también se obtiene una razón más para esperar una relación negativa entre absentismo y salario. Cuando éste es elevado, la probabilidad de que la búsqueda sea fructífera disminuye, con lo que habrá un interés menor en emprender esta clase de actuaciones. Estas consideraciones son coincidentes con la verificación de que en las fases contractivas del ciclo económico el absentismo y la incapacidad temporal reducen su impacto.

De hecho, si volvemos a considerar, como en el caso del nivel salarial, el comportamiento del empleado en materia de búsqueda de empleos mejores, hay un respaldo añadido a la asociación negativa entre la tasa de desempleo en el mercado y absentismo, incluido por incapacidad temporal. Cuando la economía no se encuentra en una fase de auge, los intentos de conseguir un trabajo mejor tienen una menor probabilidad de éxito, lo que mueve al individuo a no dedicar tiempo a estas actividades y acudir de forma más regular a la empresa en la que trabaja, evitando la utilización de la cobertura para este fin.

A este razonamiento, no obstante, se le puede objetar que en las fases de crecimiento en el ciclo económico es menos necesario buscar un nuevo empleo, porque la probabilidad de mantener el actual es superior. Se puede obtener un argumento adicional a la relación entre absentismo y ciclo económico si consideramos la selección de los trabajadores. Cuando la economía atraviesa por una fase de recesión, el número de individuos empleados será menor y cabe esperar que sean los individuos menos proclives al absentismo los que hayan logrado mantener su empleo (Leigh, 1985).

En referencia a lo que sería la política retributiva, la vinculación de la remuneración del individuo por antigüedad en la empresa puede actuar como mecanismo disciplinador de los trabajadores (Lazear, 1979, 1981). Si los individuos son retribuidos al inicio de sus carreras profesionales por debajo del valor de su productividad y por encima de ella cuando están próximos a la jubilación, harán todo lo posible para permanecer en la empresa, ya que en caso de no ser así, perderían aquello a lo que han renunciado al principio de su vida laboral. Por esta razón, podemos establecer que en aquellas empresas en las que esté presente el pago por antigüedad, menores serán los niveles de absentismo, ya que peor es el alcance de las consecuencias negativas derivadas de las consecuencias de un nivel elevado de absentismo. Del mismo modo, otros sistemas propuestos dentro de los modelos de comportamiento son los incentivos a la puntualidad y a la permanencia.

La actitud de los empleados ante el absentismo puede verse influida por la situación general de la economía, ya que ésta va a afectar a los costes que puede percibir el individuo derivado de la posibilidad de la pérdida de su empleo. Alcanzar elevados niveles de absentismo genera un mayor riesgo para el trabajador en entornos económicos de recesión, puesto que la posibilidad de permanecer desempleado en caso de despido es superior a la que existiría en fases de auge y crecimiento económico. El trabajador, por tanto, reacciona y toma sus decisiones respecto a su

esfuerzo en función de los indicadores de coyuntura económica. Por ello, a priori parece correcto pensar que la correlación entre la tasa de absentismo y la marcha de la economía tendrá signo positivo.

Los resultados obtenidos por Markham (1985), Leigh (1985), Markham y McKee (1991), Brown et al. (1999) y Johansson y Palme (1996) confirman la predicción teórica tanto a nivel micro como macroeconómico, ya que en las industrias y en las épocas con mayor nivel de desempleo, los trabajadores son menos propensos a ausentarse de su puesto de trabajo. El hecho de que se haya producido una importante reducción de los consumos de las prestaciones de incapacidad temporal durante la fase de crisis económica parece complementar y confirmar este análisis, en términos de prestaciones económicas.

No sólo la situación del conjunto de la economía es relevante a la hora de discutir esta cuestión, también la solvencia financiera de la propia empresa puede afectar a la actitud de los trabajadores. Al igual que en el caso del entorno, es de esperar que cuando las organizaciones tienen una situación económica saneada y unas buenas condiciones económicas internas, que se pueden traducir en aumentos en el nivel de empleo, los empleados se muestren menos preocupados y cuidadosos con su asistencia diaria al puesto de trabajo, ya que su probabilidad de perder el empleo es menor que si la empresa estuviese en un proceso de reducción de su plantilla, lo que haría a aquellos individuos más absentistas candidatos idóneos para convertirse en los siguientes en abandonar involuntariamente la organización. Por ejemplo, los estudios de Markham y McKee (1991) con datos longitudinales, hallan que en las épocas de mayor crecimiento del empleo en la empresa, mayores son las tasas de absentismo de los individuos y también más altos los consumos de incapacidad temporal.

Cuando los trabajadores poseen habilidades específicas de la empresa en que trabajan, los costes ocasionados para las dos partes por una ruptura de la relación de empleo son mayores. Desde la perspectiva de los empleados, si los conocimientos que acumulan son específicos, no es conveniente para ellos alcanzar elevados niveles de absentismo, ya que los efectos de un posible despido como consecuencia de los mismos, son más perniciosos que si el capital humano es general. La acumulación de habilidades específicas a la propia empresa por los trabajadores deja a éstos en peor situación en caso de perder el empleo que si los conocimientos acumulados hubiesen tenido un carácter general, ya que no podrían rentabilizar en otras empresas una parte de sus conocimientos o habilidades adquiridos. Por consiguiente, los trabajadores

tendrán una menor tendencia al absentismo. No obstante, desde la perspectiva del empresario, la dificultad de conseguir trabajadores apropiados en el mercado exterior puede ampliar los márgenes de tolerancia del absentismo. Por ello, la relación entre especificidad de los activos humanos y absentismo se presenta con signo indeterminado.

Las consecuencias del absentismo laboral, incluyendo la utilización de las prestaciones económicas por incapacidad temporal en exceso, puede ser diferentes para los trabajadores tanto a efectos de posibilidad de extinción de la relación laboral, como de otras posibles consecuencias. Cuando en la empresa están desarrollados mercados laborales internos en los que los puestos que quedan vacantes en los escalones superiores se cubren con trabajadores ya empleados en la empresa, los absentistas pueden ser penalizados con una disminución en sus probabilidades de promoción y, por tanto, con una reducción de sus opciones para alcanzar puestos y niveles retributivos superiores.

En consecuencia, cabría esperar que la presencia de promociones internas actuase como desincentivadora del absentismo y que éste fuese inferior en aquellas empresas que no contratasen externamente para ocupar vacantes internas. En este sentido, una política de recursos humanos articulada y que desarrolle con transparencia los mecanismos de cobertura de posiciones y de ascensos puede contribuir a que el absentismo y la utilización de la incapacidad temporal como sustitutiva se vean reducidos.

En los anteriores enunciados de lo que se puede denominar economía del comportamiento de los trabajadores, hemos estado trabajando tácitamente bajo el supuesto de que la empresa está interesada en ejercer un control sobre el absentismo de sus empleados. Esto implica suponer que la empresa soporta unos costes por el absentismo de sus trabajadores. Esta afirmación parece verosímil porque la empresa puede sufrir distorsiones en sus planes de producción y porque no es indiferente ante el número de horas trabajadas por un trabajador concreto, dado que los trabajadores no pueden ser perfectamente sustituidos a un coste nulo, ya que es previsible que los sustitutos sean menos eficientes que aquellos a los que reemplazan (Allen, 1981a). No obstante, cuando hay capacidad excedentaria de trabajadores o cuando el traslado de los costes totales se puedan externalizar, existe desincentivo al control de costes por parte de la empresa.

Aunque la existencia de costes derivados del absentismo ofrece escasas dudas, sí que plantea más interrogantes el hecho de que todas las empresas soporten el mismo coste ante un aumento del absentismo y de la incapacidad temporal. Esta diferencia de costes influirá sobre la repercusión del absentismo en las decisiones que toma la empresa en relación con sus empleados. Cuando el absentismo sea especialmente costoso para la empresa, la penalización del mismo será mayor, lo que provocará que los trabajadores se preocupen más por esta cuestión y, por ende, la empresa presente un menor nivel de absentismo.

El coste del absentismo para la empresa será, tal y como hemos comentado anteriormente, mayor cuando las tareas que realicen los individuos sean idiosincráticas, puesto que en estos casos será más difícil que los sustitutos realicen las tareas con la misma destreza que los trabajadores ausentes (Allen, 1981b). Brown et al. (1999) miden la presencia de capital humano específico a través del gasto de formación por empleado y encuentran que éste está asociado a mayores niveles de absentismo.

También es probable que los costes del absentismo sean mayores en las plantas que utilizan tecnologías intensivas en capital (Allen 1981b). A este respecto y en consonancia con esta hipótesis, Wilson y Peel (1991) observan que las plantas en las que la producción se lleva a cabo a través de procesos de flujo continuo, los niveles de absentismo alcanzan cotas inferiores a los que muestran las plantas en las que son otros los sistemas de organización de la producción.

El coste que debe soportarse por el absentismo de los empleados probablemente sea inferior en aquellas plantas de mayor dimensión, ya que les resulta menos caro mantener un grupo de trabajadores suplentes (Allen, 1981a)⁸. Wilson y Peel (1991), Leigh (1984), Allen (1981a) y Brown et al. (1999) encuentran que el tamaño de la planta afecta positivamente a los niveles de absentismo que en ella se presenten.

El trabajo realizado por Bayo Moriones y Emilio Huerta, de la Universidad Pública de Navarra, a través de un estudio empírico sobre las empresas industriales españolas, confirman los siguientes extremos académicos. La primera de ellas es que la seguridad laboral en el puesto de trabajo posee una influencia destacada sobre el absentismo laboral. Un elevado nivel de accidentes en el puesto incrementa ostensiblemente el absentismo de los trabajadores.

La percepción de la amenaza del despido para los empleados que no disfrutaban de un contrato estable de trabajo aparece como una forma especialmente efectiva de mejorar los índices de asistencia al trabajo del personal de la empresa.

No sucede lo mismo con los instrumentos de motivación al alcance de la empresa cuando la relación de empleo es a largo plazo, como pueden ser el pago de un salario por encima del de mercado, la retribución en función de la antigüedad en la empresa o la presencia de promociones internas para cubrir vacantes. Dichos mecanismos tienen escaso impacto sobre el comportamiento en materia de utilización del absentismo.

En el caso español, es de especial interés el resultado obtenido para la variable que medía la influencia del poder de los sindicatos en el interior de la planta. Aquellos establecimientos en los que las organizaciones sindicales disfrutaban de un mayor poder se presentan como más propensos a padecer mayores valores del absentismo. Este descubrimiento merece mayor estudio en cuanto a la aclaración de cuáles son los motivos que posibilitan esta relación positiva entre poder sindical y absentismo.

Otros resultado que merece la pena destacar es que la participación financiera de los trabajadores en la empresa reduce su nivel de ausencia del puesto. También se detecta que la existencia de conocimientos específicos en la relación de empleo, medida a través del esfuerzo efectuado por la empresa para formar a sus empleados, contribuye a incrementar el comportamiento absentista de éstos. Por último, la intensidad de la supervisión tiene consecuencias positivas para la empresa en cuanto a los intentos de reducir el absentismo de sus trabajadores.

El equilibrio en el mercado de trabajo

Como se señalaba inicialmente, el objeto de este gran apartado de este Estudio es determinar, sobre bases contrastadas desde la teoría macroeconómica y microeconómica, los efectos sobre el mercado de trabajo y su equilibrio general, en términos de productividad marginal y coste laboral. Una vez conocida la descripción del modelo del mercado de trabajo concluiremos con la expresión de todas sus interrelaciones.

En el caso del modelo neoclásico, la demanda de trabajo viene expresada por la condición de la maximización de beneficios que significa la igualdad entre el salario real (cociente entre el salario monetario w y el nivel general de precios p) y la productividad marginal del trabajo (esto es la productividad adicional de una hora de trabajo más). Dicho de otra forma, los empresarios están dispuestos a emplear a todas las personas que estén dispuestos a aceptar como salario real su productividad marginal. Dicho funcionamiento tiene unos límites derivados de la regulación de los salarios mínimos y de desajustes en demanda de trabajo, desajustes que tienen que ver con niveles formativos o con la existencia de trabas concretas a la entrada y salida del mercado de trabajo.

La oferta y la demanda de trabajo determinan el volumen de empleo, entendido éste como la mayor cantidad de empleo que se puede obtener a un salario real determinado. Según esta teoría una reducción en los salarios reales afectaría a los volúmenes de empleo, de forma que si bajan los salarios reales sería posible el incremento del nivel de empleo potencial.

Las empresas maximizan sus beneficios y seguirán contratando trabajadores adicionales mientras los ingresos que aporta cada trabajador sean mayores que su coste.

En este sentido, es clave la definición Ingreso del Producto Marginal (IPMg) como la variación en el ingreso total de la empresa que se produce al contratar a un trabajador adicional. En consecuencia se debe cumplir la siguiente ecuación:

$$\text{IPMg} = \text{Ingreso Marginal (IMg)} * \text{PMg}$$

Por su parte, en la contraparte, en lo que se denominan costes salariales unitarios (CLUR) el Coste salarial marginal (CSMg) es la variación del coste salarial total provocada por la contratación de un trabajador adicional.

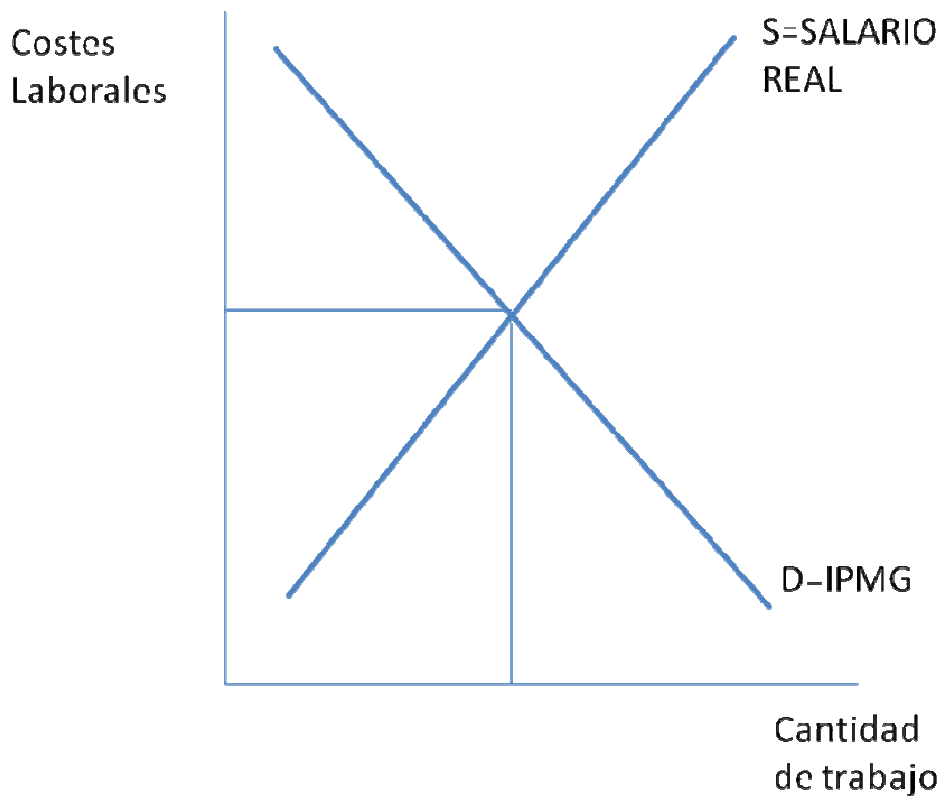
Por tanto, se producirá la contratación de un número de trabajadores adicionales hasta que:

$$\text{IPMg} = \text{CSMg}$$

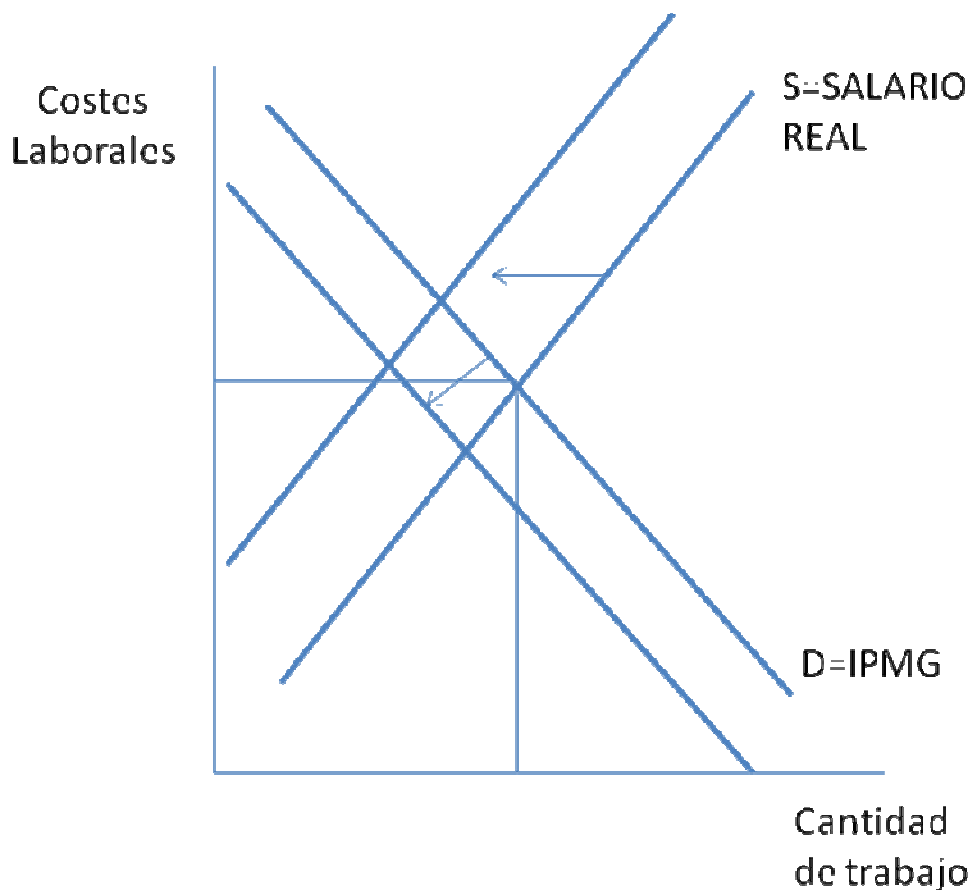
El coeficiente de elasticidad salarial mide la respuesta de la cantidad demandada de trabajo en relación al salario, es decir, esta elasticidad medirá el grado e intensidad en que se producirán los movimientos. En el equilibrio general de un mercado se fijan siempre precio

y cantidad de equilibrio (por tanto, en el mercado de trabajo, se fija el precio –salario- y la cantidad –el empleo).

En este sentido, es clave conocer el cociente entre los costes laborales y los costes totales, es decir la proporción en la que participan los costes laborales en los costes totales de la empresa. En este sentido, cuanto mayor sea la proporción de los costes de trabajo en relación a los costes totales, mayor será la elasticidad de la demanda de trabajo.



La mayoría de las estimaciones de la elasticidad indican que la elasticidad total de largo plazo de la demanda de trabajo es aproximadamente del -1,00. Consecuentemente, un incremento del 1% en los costes salariales, reducirá la cantidad demandada de trabajo en un 1% (En el caso español este estudio está elaborado en el año 2007 por la Universidad de Valencia).



Si trasladamos este modelo al absentismo tiene los siguientes efectos sobre el equilibrio general del mercado de trabajo:

- Supone una caída de la Productividad Marginal del Trabajo, lo que conlleva una retracción en la demanda de empleo.
- Supone una elevación de los Costes Laborales que son los que determinan la curva de demanda de trabajo.
- Supone una reducción de la oferta de trabajo, al disminuir las horas ofertadas por los trabajadores para un salario dado, al elegir entre salario y absentismo.

En consecuencia, el efecto sobre el equilibrio general es la reducción de la cantidad de empleo, determinando que con los estudios relativos a la demanda de trabajo, si estos costes se elevan en un 1%, la demanda de trabajo se reducirá en esa cuantía. De la elasticidad de la demanda y de la oferta de trabajo, se materializará su efecto reductor sobre el equilibrio en el mercado de trabajo.

La Incapacidad Temporal desde la perspectiva de la Hacienda Pública

La Incapacidad Temporal es uno de los componentes del absentismo cuyo tratamiento esencialmente se debe efectuar desde el punto de vista de la Hacienda Pública como disciplina incorporada dentro de la Economía y cuyo enfoque metodológico trata de los ingresos y del gasto público. De hecho, la incapacidad temporal sí que es la única cuestión, que dentro del absentismo laboral, tiene un tratamiento desde el sistema fiscal asociado al Sistema de Protección Social. En general, en la mayor parte de los sistemas fiscales comparados, las cotizaciones asociadas a las coberturas se integran dentro de lo que es la Presupuestación o Contabilidad Pública, con arreglo a sus procedimientos y a su inclusión en los sistemas de protección social.

Por tanto, podemos concretar estos dos niveles en el ámbito hacendístico. Uno primero relativo a los ingresos públicos que tiene que ver con la contribución para la atención de la cobertura. Dicha contribución tiene la forma de prima o de cotización, dependiendo del mecanismo financiero asociado, y se considera un coste incorporado dentro de los costes laborales.

- La primera cuestión que se deriva de la fijación de esta contribución es la suficiencia de la misma para la atención de las prestaciones económicas y asistenciales, así como los mecanismos de actualización de los costes para sus beneficiarios.
- La segunda cuestión es la responsabilidad del sujeto pasivo sobre el que recae el pago de la cobertura, la naturaleza del ingreso fiscal (desde el punto de vista de su ejecutividad) y su capacidad de elusión que puedan tener los agentes por la declaración de bases parciales o utilización de los tipos de cotización.
- La tercera es la existencia de tipos (o primas) de cotización diferenciales o progresivas a la base que determinan el pago de la cobertura y la forma de agregación o límites que se puedan establecer la base de la cobertura.

Desde el punto de vista del gasto público, la prestación tiene la condición de un subsidio en términos económicos que percibe un trabajador cuando se encuentra en la situación de incapacidad. Se trata de una transferencia de renta que permite la cobertura de la misma, hasta un nivel determinado. Elementos comunes a este subsidio son:

- La fijación de un tope a su duración máxima.

- La diferenciación de las condiciones y elementos objetivos de la prestación según el origen de la misma (profesional o común).
- La fijación de un tope al porcentaje de cobertura de su salario mediante la prestación, que puede ser variable.
- La fijación de un período de días inicial donde no se percibe la prestación para evitar los períodos de no asistencia por patologías de corta duración.
- La existencia de un período previo de cotización para que el trabajador tenga derecho a la percepción de la prestación.
- La distribución de la responsabilidad del coste de la prestación entre empresa y entidad que realice el aseguramiento de la cobertura.
- La capacidad de combinación o sustitución con otras prestaciones alternativas como el seguro de desempleo.
- La existencia de controles de acceso a la prestación o la existencia de entidades públicas que verifiquen y confirmen la continuidad en el derecho a la misma.
- Existencia de mecanismos inspectores y de control que permitan determinar la extinción de la prestación.
- El número de agentes sanitarios e institucionales en la administración de la prestación y en la provisión de los servicios sanitarios asociados a la misma, de forma que su coordinación influya en la prolongación del tiempo (o se vea influida por la existencia de listas de espera para la atención sanitaria y tratamientos).

Por tanto, desde el punto de vista del ingreso, es clave la comparación en los sistemas de protección de la incapacidad temporal, de un elemento clave es la contributividad del sistema desde el punto de vista de los ingresos y su equilibrio financiero. Para ello es preciso, que estén diferenciados claramente los ingresos y los gastos asociados a esta prestación, que lógicamente estará unido al nivel de cobertura final. Evidentemente, si las contribuciones son insuficientes para atender los costes de la misma se produciría déficit público y presupuestario.

Desde el punto de vista del gasto, es preciso valorar la existencia de utilización indebida de las prestaciones económicas de incapacidad temporal, en la medida que la definición institucional y regulatoria, lo permita o lo propicie. En este sentido, la existencia de franquicias de días no incluidos en el ámbito de la cobertura de la prestación, la coordinación de los agentes o la existencia de un copago de una parte de la prestación por parte de la empresa (en días de incapacidad o en porcentaje), facilita la implicación de la

empresa en el control del absentismo, incluso en su prevención, tanto en términos de salud y seguridad laboral, como en la referencia al clima de trabajo.

En definitiva, la perspectiva de la Hacienda Pública es clave para comprender los mecanismos económico-presupuestarios derivados de su conformación como una cobertura integrada en los sistemas de protección social. Su tratamiento desde esta rama de la Economía determina, el comportamiento y balance fiscal de la prestación.

6. Componentes y causas del absentismo

Factores que afectan al absentismo laboral:

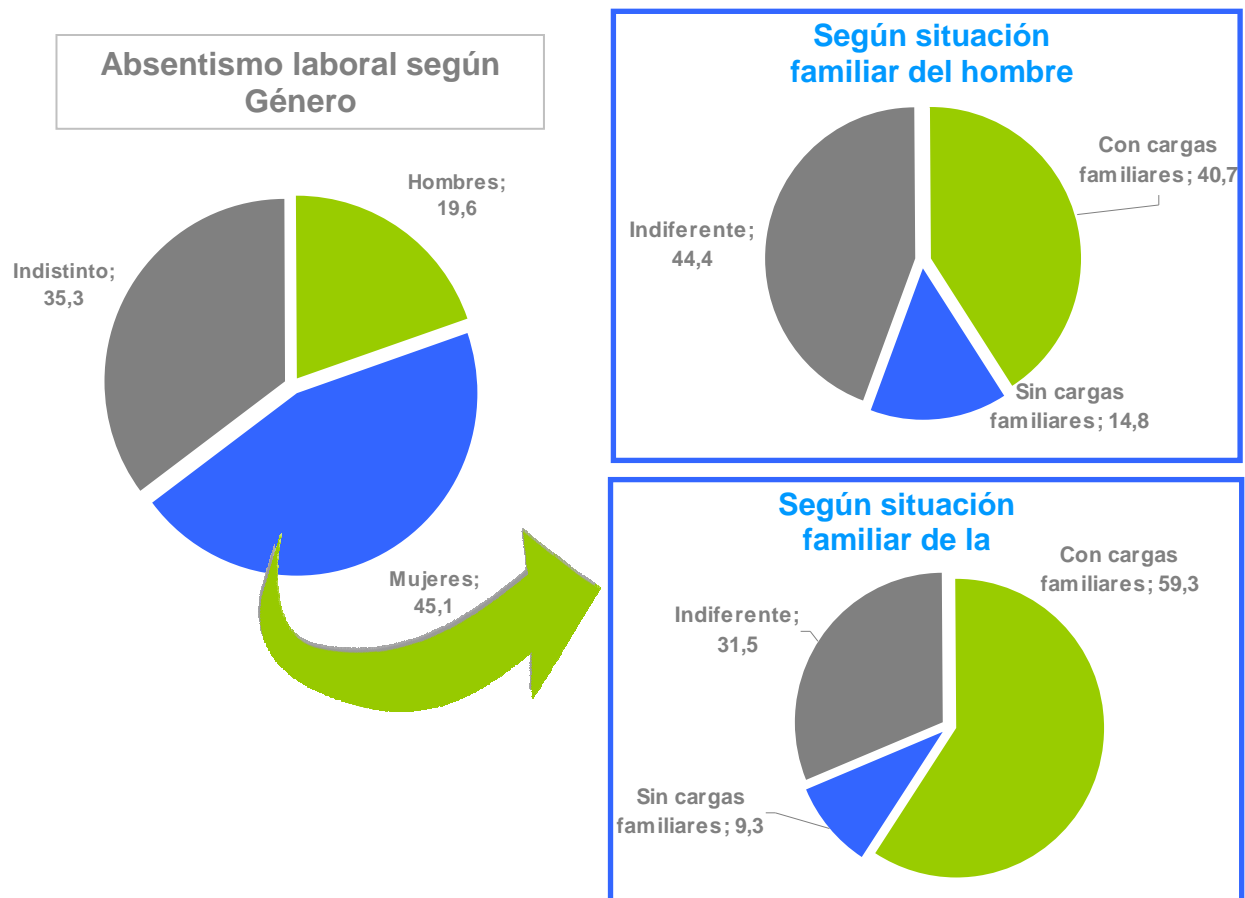
En este apartado se efectúa un análisis que recoge las teorías clásicas en materia de absentismo laboral y sus componentes, más allá del modelo económico anteriormente expuesto como método de análisis global que explique el fenómeno desde el punto de vista del mercado de trabajo, los costes laborales y la productividad. Del mismo modo este análisis se va a aterrizar a la realidad de la empresa y de la economía española, conforme al enunciado y términos de este Estudio.

Cuando se habla de absentismo y como ya se ha mencionado, hay que pensar que nos encontramos ante un fenómeno multifactorial en el que se presentan a la vez varios factores combinados, que se manifestarán de manera distinta según el trabajador. Así, según Steers y Rhodes, existen hasta 209 variables que pueden causar absentismo, que pueden ser agrupados en 8 grandes categorías que van desde las actitudes de trabajo al cambio organizacional, pasando por factores económicos y de mercado, factores organizacionales, factores del medio laboral, satisfacción laboral, factores personales y factores externos.

Y en este mismo sentido, aunque no de una manera tan exhaustiva, se han pronunciado otros muchos autores nacionales e internacionales. Después de un análisis de los mismos, podemos concluir que, en definitiva, los factores causantes del absentismo se agrupan en tres grandes grupos o categorías:

En primer lugar, los que están relacionados con el propio trabajador, sus características personales, sus actitudes, inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, etc.... Por supuesto, todas estas circunstancias afectan en el resultado final del comportamiento absentista, además de otros factores como la edad, el género, las cargas familiares, el estado de salud o el estado civil de la persona.

Así, por ejemplo, el siguiente gráfico muestra las diferencias entre hombres y mujeres en España, según indica una Encuesta nacional realizada en 2009 por la consultora Adecco entre 720 empresas:



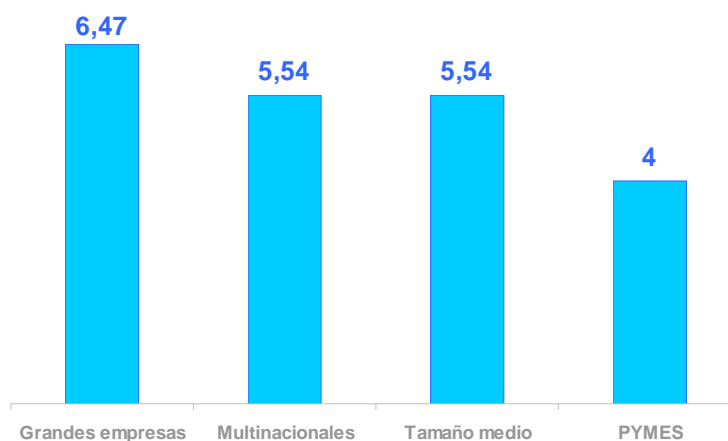
Según los datos del gráfico, las mujeres se ausentan de su trabajo más que los hombres (así lo creen el 45,1% de las empresas encuestadas), destacando igualmente el porcentaje de empresas que piensan que el factor del género no afecta directamente al absentismo (35,3%). Pero cuando se profundiza en las cargas familiares, observamos en los gráficos de la parte derecha que los hombres sin cargas de este tipo se ausentan más que las mujeres que se encuentran en esa misma situación (14,8% frente al 9,3%). Por tanto, el género es un factor importante al hablar de absentismo, pero más importante aún son las cargas familiares que, al menos en España, siguen siendo soportadas en mayor medida por las mujeres.

En segundo lugar, nos encontramos con los factores relacionados con el puesto de trabajo concreto en que desarrolla su actividad el trabajador, que se relacionan con las condiciones y el medio ambiente del trabajo. En este grupo están por ejemplo el nivel salarial, la autonomía, la responsabilidad, la relación con los compañeros, el papel de los supervisores o mandos superiores, la satisfacción laboral... además de otros como el sector donde opera la empresa, el tamaño de la misma, etc.

En este sentido se manifestó, por ejemplo, George Bohlander, para el que el absentismo injustificado se ubica fundamentalmente en la falta de bienestar que existe en los modernos sistemas de trabajo, al separar demasiado la labor efectuada de los resultados que a través de ella se consiguen. Según este autor, las ausencias repetidas son originadas por la neurosis resultante de la falta de adaptación en el trabajo, y así por ejemplo se ha sabido que las ausencias no mayores de tres días (incapacidades cortas) corresponden casi exclusivamente a desadaptaciones del trabajador e insatisfacción de sus necesidades psicológicas en el trabajo, llegando a presentarse situaciones de simulación más o menos inconscientes de incapacidad física.

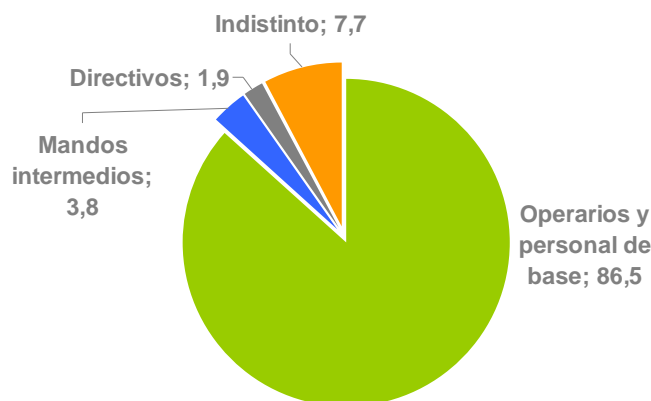
Por su parte, Morgan William destacó determinados algunos factores intrínsecos del absentismo y la relación directa que existe entre ellos. Estos factores son, entre otros, el nivel de empleo (cuanto más seguridad en el puesto, mayor absentismo), el nivel salarial (a menor salario, mayor absentismo), el género, la situación familiar (las mujeres con cargas familiares se ausentan más) y la edad (el absentismo se encuentra más entre los trabajadores más jóvenes y entre los de mayor edad).

Un ejemplo de estos factores lo encontramos en el siguiente gráfico, donde se detalla las tasas de absentismo de acuerdo con el tamaño de la empresa, en el que se puede observar, de acuerdo con los resultados ofrecidos en la Encuesta de Adecco anteriormente citada, que es en las grandes empresas en las que se producen mayores tasas de absentismo, frente a las PYMES en las que las tasas son sensiblemente inferiores (4% frente al 6,47% de las grandes empresas):

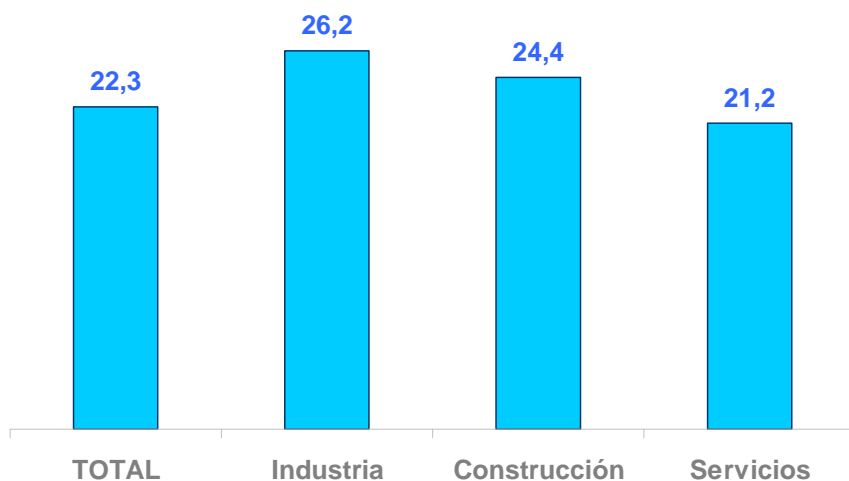


Del mismo modo encontramos también datos en la Encuesta de Adecco sobre el absentismo según puesto en la empresa. El siguiente gráfico pone de manifiesto que la mayor parte del absentismo se produce entre los operarios de personal y de base (86,5%), si bien este dato requeriría de ciertas matizaciones, puesto que además de ser mayor el

número de trabajadores de base que directivos, estos últimos suelen disponer de una mayor flexibilidad y un menor control sobre su estancia en el puesto de trabajo.



Y otro factor destacable dentro de la empresa es el sector de actividad donde ésta desarrolla su actividad. Así, según datos de la Encuesta trimestral de costes laborales 4º trimestre 2010 (INE), las horas de trabajo perdidas según el sector de actividad en España serían los siguientes, destacando en primer lugar la industria, con 26,2 horas perdidas en un trimestre, lo que equivale aproximadamente a 3,5 jornadas completas de trabajo:



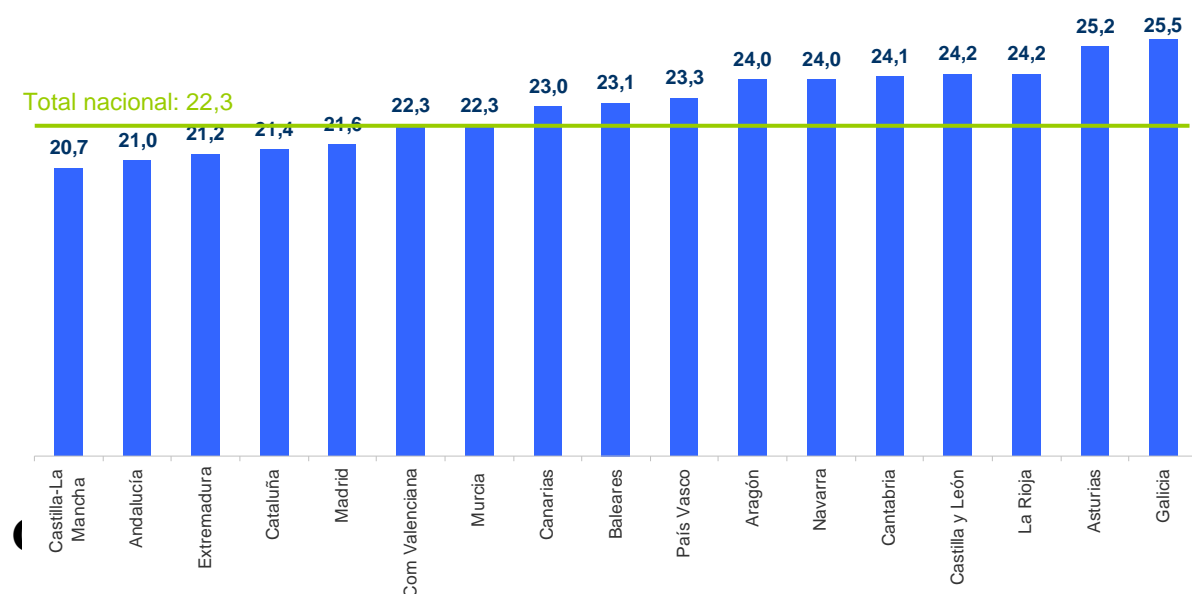
Y en tercer lugar están los llamados factores externos, ambientales o extralaborales, que vienen determinados por el medio social y el entorno en el que operan las empresas u organizaciones. En este grupo estarían por ejemplo variables como las circunstancias climáticas, las culturales o la variación o el crecimiento de la actividad económica.

Este último factor, la variación de la actividad económica, se han convertido en circunstancia de plena actualidad dada la crisis económica y financiera que estamos atravesando en los últimos años. Y es que, aunque más adelante será nuevamente tratado,

la actitud de los empleados ante el absentismo puede verse influida por la situación general de la economía, ya que ésta va a afectar a los costes que va a sufrir el individuo en caso de ser despedido. Así lo han manifestado autores como Markham, Leigh, Markham y McKee, Brown y Johansson y Palme, que han establecido una relación directa y positiva entre la tasa de absentismo y la marcha de la economía.

Por tanto, en las épocas de mayor crecimiento del empleo en la empresa, mayores son las tasas de absentismo de los individuos. Así lo demuestran los datos de Adecco, estableciendo que la tasa de absentismo laboral se duplicó en España entre 2003 y 2006, años que por otro lado fueron especialmente buenos desde el punto de vista del crecimiento económico (la tasa pasó de un 3% a un 6%).

Y otro factor a tener muy en cuenta en España son las diferencias en el absentismo y en el número de horas perdidas en el trabajo en función de las regiones o Comunidad Autónoma donde se trabaje. Así lo muestran los datos de la Encuesta trimestral de costes laborales, del 4º trimestre de 2010, que señala importantes diferencias entre Comunidades como Galicia y Asturias (sobre 25,5 horas perdidas) frente a Castilla la Mancha, donde el número de horas no trabajadas se queda en 20,7 (prácticamente un 20% menos):



En función de la situación particular de cada trabajador, y de acuerdo con la manifestación de los factores anteriores, se provocan determinadas situaciones que se conocen como los componentes del absentismo.

Así, según señala F.J Ribaya Mallada, existen las siguientes manifestaciones:

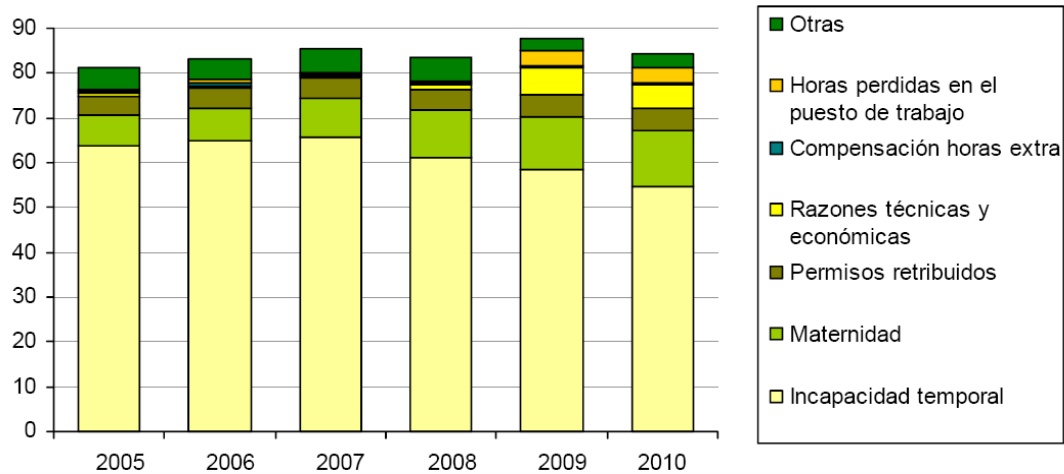
- Maternidad y adopción.

- Enfermedad normal.
- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflictos laborales.
- Enfermedad Profesional.
- Otros...

Los problemas de salud, que derivan en la Incapacidad temporal, ya sea por contingencias profesionales o comunes, son la causa más frecuente de absentismo, tal y como hemos enunciado en apartados anteriores, con mucha diferencia respecto al resto de componentes, ya que se estima que la incapacidad temporal es la culpable de al menos el 70% del total de este fenómeno. De hecho, según la Guía Práctica para la Gestión del Absentismo, este porcentaje asciende incluso hasta el 80% del absentismo laboral.

Esta misma afirmación se desprende del siguiente gráfico, elaborado para el periodo 2005-2010 por la organización empresarial de la pequeña y mediana empresa catalana, PIMEC, en el que se aprecia nuevamente que la mayor parte del absentismo laboral proviene de la Incapacidad Temporal, seguido a mucha distancia por otros componentes como la maternidad y los permisos retribuidos. En el propio gráfico se muestran las horas perdidas por cada una de estas causas:

Nº de horas de trabajo perdidas 2005-2010

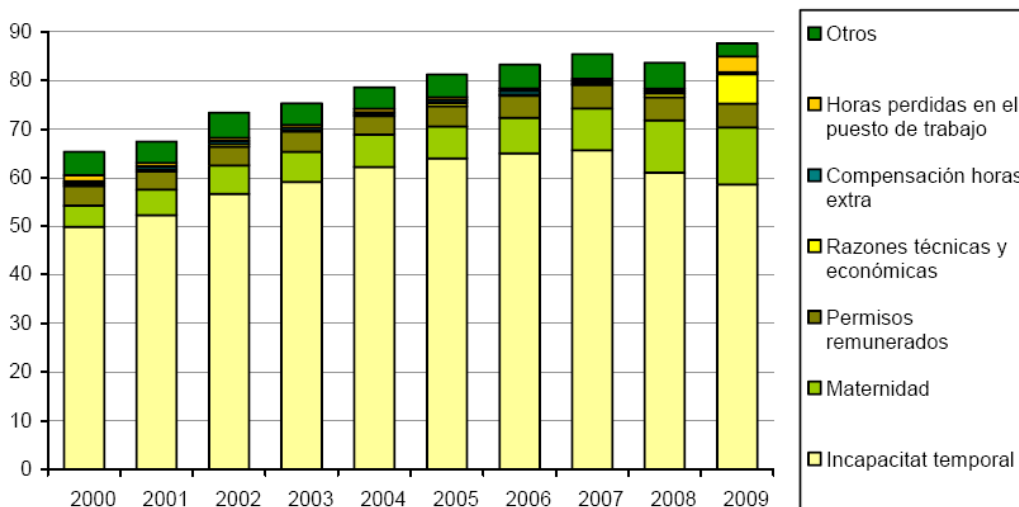


En concreto, en términos porcentuales, un escandallo de la distribución del absentismo laboral según componentes en 2010 sería:

Incapacidad Temporal	Maternidad	Razones Técnicas	Permisos remunerados	Otros aspectos
65,5%	14,2%	5,1%	4,9%	10,3%

Por su parte, el gráfico siguiente muestra la evolución en el periodo 2000-2009, en el que además del peso que sobre el absentismo tiene la incapacidad temporal, puede verse como en los últimos años, coincidentes con la crisis económica, se ha ralentizado el incremento del absentismo que sí se produjo en los años de mayor actividad económica (2002 a 2007):

Gráfico 13. Motivos de absentismo diferentes de la incapacidad temporal. 2000-2009



Y dentro de la Incapacidad temporal, los principales motivos de baja son, según el mismo estudio de PIMEC, las patologías de origen osteomuscular (21% del total), seguidas de las

respiratorias y las infecciosas. No contempla específicamente las patologías mentales, lo cual es significativo si tenemos en cuenta los datos de la Agencia Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que estima que entre un 50 y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el estrés laboral, afectando a casi el 25% de los trabajadores del conjunto de la Unión Europea, y cuyo coste anual se calcula, para el conjunto de la UE-15, en 20.000 millones de euros.

Además, el mismo estudio de PIMEC muestra que el 75% de las bajas duran menos de 1 mes, y que el 65% dura menos de 15 días. En el caso de Ibermutuamur, con datos 2010, este porcentaje es similar, aunque baja hasta el 59%. Esta es una cuestión importante, que veremos más adelante al hablar de la gestión del absentismo, dados los problemas que crea para el control y reducción del mismo que la duración sea tan breve en la mayoría de los casos.

Por último, pero no por ello menos importante, hay que destacar el componente social que tiene la incapacidad temporal, calificada por muchos autores como una prestación refugio que proporciona el Sistema de Protección social. En este sentido, según la literatura científica al respecto, existen otros factores que influyen en la duración de los procesos de incapacidad temporal además del diagnóstico y la severidad del cuadro clínico, tal y como se indica en el Estudio elaborado por Ibermutuamur sobre la Prestación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, ganador del Premio FIPROS del Ministerio de Sanidad. Entre estos factores están los de carácter sociodemográfico, los sociolaborales o los sociosanitarios. Y todos ellos provocan diferencias tan dispares en los procesos de baja por incapacidad temporal que ponen de manifiesto el componente social al que anteriormente nos referíamos.

Y en lo que respecta a los factores sociosanitarios, destacar algunas conclusiones extraídas del estudio Componentes de las bajas laborales por ITCC, realizado por Ibermutuamur en 2011, que muestran 3 periodos de tiempo distintos en los procesos de Incapacidad Temporal. Entre estos periodos, destacan los denominados Listas de espera y la Prolongación de la Incapacidad Temporal, como periodos de tiempo que se pierden por motivos administrativos o de otra índole.

Así, el periodo denominado "Lista de espera" se corresponde con el tiempo que el paciente está esperando a que se inicie el tratamiento que se le ha prescrito. Y el que denominamos "Prolongación de la IT" se correspondería con el tiempo en que el paciente se mantiene de baja a pesar de que ya se encuentra capacitado para realizar las labores que son propias de su puesto de trabajo y, por lo tanto, puede reincorporarse de forma inmediata.

Estos dos periodos conllevan un coste económico elevado y también costes sociales, laborales y personales asociados. Podríamos resaltar que se trata de dos periodos costosos e innecesarios, que no añadirían beneficio alguno para lograr la curación o mejoría del paciente y, por lo tanto, se debieran minimizar o evitar siempre que fuera posible. El otro periodo de tiempo, denominado “Duración”, se correspondería con la duración de la IT asociada directamente al proceso patológico.

Los periodos de “Lista de espera” y “Prolongación” suponen un exceso de días y un gasto innecesario y, por lo tanto, indeseable. Dichos periodos, en valores absolutos y de acuerdo con datos de Ibermutuamur supusieron 95.159 días sobre un total de 1.676.282 días de baja, como puede apreciarse en la siguiente tabla:

Análisis descriptivo de las duraciones de las bajas laborales por ITCC.

	N	% válidos	Media	DE	Mediana	Días IT	%
Duración Lista espera	562	3,7 %	38,3	72,7	7,0	21.546	1,3%
Duración Ibermutuamur	15249	100,0 %	105,1	111,4	64,0	1.602.669	95,6%
Duración prolongación	3123	20,5 %	23,6	49,2	8,0	73.613	4,4%
					Total días	1.676.282	
					Exceso de días	95.159	5,7%

Y cuando se calcula el coste de dichos periodos resalta todavía más su importancia, ya que el coste total de ambos periodos asciende a 3.356.099€, que supone el 5,5% del coste total de las IT en el citado estudio de Ibermutuamur (61.447.655 €).

En todo caso, hay que destacar la magnitud de esta prestación de nuestro sistema de Protección social ya que, de acuerdo con el mismo estudio de Ibermutuamur, en España se producen cada año 5 millones de bajas por enfermedad o accidente, consumiendo alrededor de 300 millones de jornadas de trabajo por este concepto. En esta misma línea, el estudio de PIMEC anteriormente citado recoge que la incapacidad temporal consumió, entre 2000 y 2009, el 3,5% del total de horas pactadas en los contratos en España. Y el coste aproximado de esta prestación supone aproximadamente el 1% de nuestro Producto Interior Bruto, sobre los 10.000 millones de euros.

Y junto a la incapacidad temporal, encontramos que el segundo componente que más contribuye al absentismo es la maternidad, que supone el 14% del total, tal y como recogía el gráfico elaborado por PIMEC. Ambos componentes, incapacidad temporal y maternidad,

son dos situaciones protegidas por nuestro Sistema de Protección Social, a través de la percepción de una prestación económica a favor del trabajador. Y entre los dos suponen alrededor del 80% del total del absentismo que se produce en España.

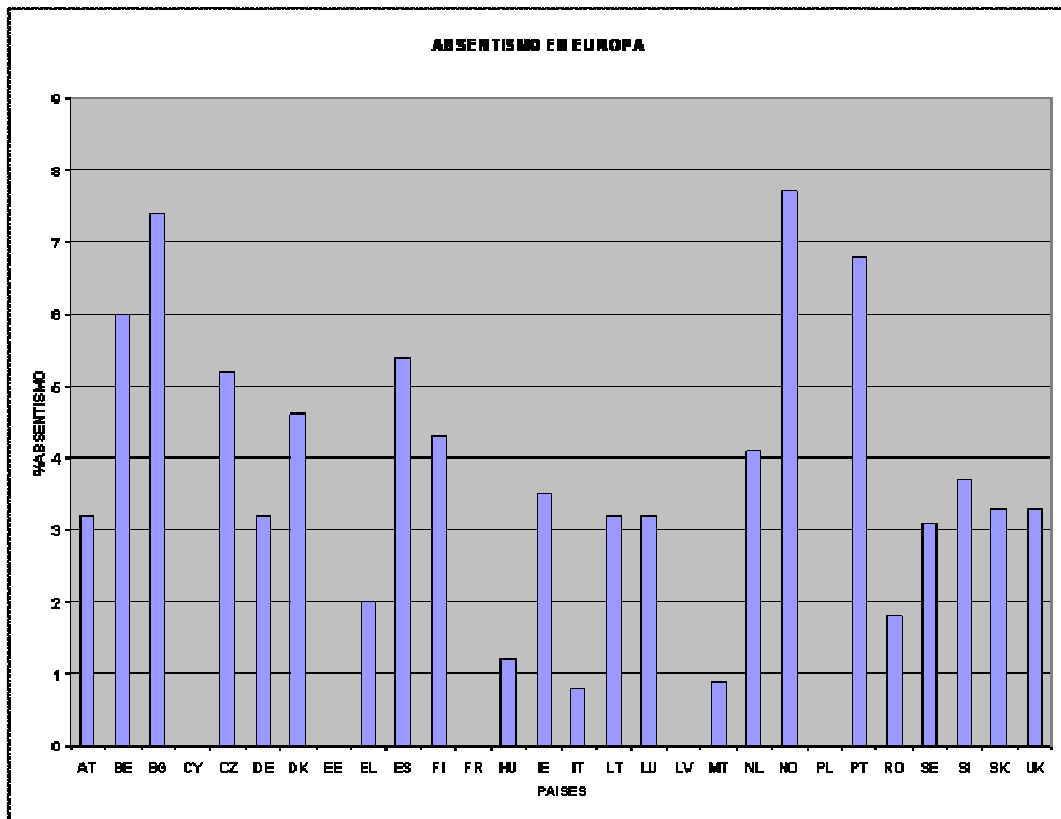
Aparece así un factor que podría ser relevante a la hora de considerar el absentismo en un país, que es el denominado “factor de generosidad”, que refleja el nivel de sencillez o rentabilidad que tiene el acogerse a la Protección Social. Como se indica más adelante, en el apartado regulatorio, el marco regulatorio de los distintos países de la Unión Europea es muy diverso, y además se ve complementado con acuerdos sectoriales o de empresa que puedan celebrarse con los trabajadores.

En este sentido, los siguientes cuadros muestran las principales características sobre la normativa relativa a la incapacidad temporal en los Estados de la Unión Europea, así como los índices de absentismo en los Estados de la Unión Europea, según datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Relacionando ambos gráficos, se aprecian de un lado las “bondades” que en lo referente a esta prestación se da en países como Noruega, Suecia o Alemania y, de otro lado, que estos países suelen estar entre los primeros al hablar de tasas de absentismo, donde destaca el índice de Noruega por encima del resto de Estados europeos:

Normativa sobre incapacidad laboral temporal por países

país	se exige certificado médico	número de días de espera	se mantiene el salario completo	nivel del subsidio	duración máxima
Alemania	sí	ninguno	6 semanas	80%	78 semanas
Austria	sí	ninguno	4-12 semanas	60%	78 semanas
Bélgica	sí	1 día	7/30 días	60%	52 semanas
Dinamarca	no	ninguno	no	hasta el 100%	52 semanas
España	sí	3 días	no	60/75%	12 meses
Finlandia	sí	9 días	no	70%	300 días
Francia	sí	3 días	no	50-66,66%	12 meses
Grecia	sí	3 días	no	50-70%	360 días
Irlanda	no	3 días	no	fijo	375 días
Italia	sí	3 días	no	50/66,66%	26 semanas
Luxemburgo	sí	ninguno	365 días	100%	52 semanas
Noruega	sí	ninguno	365 días	100%	52 semanas
Países Bajos	no	2 días	no	70%	52 semanas
Portugal	sí	3 días	no	65%	365 días
Reino Unido	sí	3 días	no	fijo	28 semanas
Suecia	sí	1 día	no	75%	sin límite

Fuente: Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y de trabajo, 2007



Por ejemplo, mientras que en Italia y España se contempla dentro del absentismo cualquier tipo de ausencia al trabajo cuando estaba prevista su presencia, en países como Reino Unido y Francia las ausencias consideradas son las que están relacionadas con la enfermedad o el accidente laboral. El indicador que se recoge a continuación refleja los costes para empresa y trabajador absorbidos por el Estado, y ha sido utilizado por instituciones como la Organización Internacional de Trabajo. En todo caso, es necesario aclarar que los niveles sociales avanzados no implican, necesariamente, un mayor nivel de absentismo laboral:

Índice de "Generosidad" regulatoria (escala 1-7)

Suecia	6.73	Portugal	4.75
Noruega	6.43	España	4.75
Alemania	6.11	Polonia	4.58
Austria	5.46	Bélgica	4.38
Dinamarca	5.40	Australia	4.10
Francia	5.24	Reino Unido	3.87
Chequia	5.15	Canadá	3.52
Suiza	5.09	Holanda	3.40
Eslovaquia	5.00	EEUU	2.70
Hungría	4.75	Finlandia	2.60

Fuente: CESifo Economic Studies 2007

Como puede apreciarse en el cuadro, los países más “generosos” con el absentismo desde el punto de vista regulatorio y de protección social, son los países nórdicos, que a la vez figuran en los primeros puestos de los rankings de países que sufren las mayores tasas de absentismo laboral. Por tanto, puede relacionarse los niveles de absentismo que tiene un país con el llamado índice de generosidad de su sistema de protección social, aunque tal y como se ha mencionado no es una relación indiscutible en todos los casos.

En definitiva, en España los componentes del absentismo que se incluyen dentro del sistema de protección social suponen el 80% del mismo, lo cual nuevamente invita a pensar que las tasas de absentismo se verían directamente afectadas si se afrontaran determinadas reformas en el ámbito de las prestaciones, fundamentalmente en el caso de la gestión de la Incapacidad temporal, y dentro de esta especialmente en el ámbito de las contingencia común, responsable como ya se ha mencionado de aproximadamente el 65% del absentismo laboral español.

El resto de componentes que conforman este fenómeno suponen sólo el 20% del total del absentismo, y entre ellos estarían las ausencias debidas a conflictos laborales, permisos particulares, razones técnicas o, sencillamente, ausencias no autorizadas

Tipos de absentismo

En función de la causa que lo provoque, estaremos entre uno u otro tipo de absentismo laboral. En este caso, al igual que en el caso de la definición, existen múltiples clasificaciones de los tipos de absentismo, aunque en general estaríamos hablando de una similar a la siguiente:

- **Absentismo previsible y justificado:** es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia.
- **Absentismo no previsible y sin justificación:** cuando se produce el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- **Absentismo presencial:** es aquella forma de absentismo en la que el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.

- Existe otra forma de absentismo laboral, que algunos estudios denominan **presentismo laboral**, que hace referencia al trabajador que acude a su trabajo a pesar de estar enfermo, afectando esta situación a su rendimiento laboral.

De forma parecida, FJ Ribaya Mallada lo clasifica en absentismo legal o involuntario, entre el que se encuentra la Incapacidad temporal (por contingencias profesionales o comunes), las licencias legales o la maternidad, y el absentismo personal o voluntario, en el que se engloban los permisos particulares, las ausencias no autorizadas y los conflictos laborales.

7.Regulación relacionada con el absentismo en España

En España existen todavía importantes lagunas en lo respecta a la regulación normativa de este fenómeno que es el absentismo laboral. Y, además de no estar desarrollada en profundidad, la mayor parte de la normativa que contempla nuestro ordenamiento es de carácter coercitivo, centrada en las medidas disciplinarias y punitivas.

A diferencia de otros Estados europeos, en los que podemos encontrar mayor volumen de legislación, la normativa en España está principalmente dirigida a limitar el gasto público en concepto de incapacidad temporal. Y es que, en general, pueden distinguirse dos grandes corrientes en el entorno europeo.

Por un lado, en algunos países se acentúa la promoción del bienestar y de la salud en el trabajo, como en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Noruega. Y, por otro lado, existe otra tendencia más propia de la Europa oriental, que pone el acento en el control del gasto, dada la creciente preocupación por los costes del absentismo y de las medidas destinadas a su control, reduciendo el grado de cobertura y de la cuantía de los subsidios que protegen esta situación.

Esta preocupación es lógica, dados los crecientes índices de absentismo que se producen en estos Estados, ya que según el Estudio de Price Waterhouse para 2007-2010, el absentismo ha aumentado considerablemente en estos países, mientras que en el resto ha descendido, quizás en parte debido a la caída de la actividad económica. El resto de los Estados se encuentran entre ambos modelos, y en el caso de España, como se ha indicado, estaríamos más próximos a la línea de la Europa Oriental.

En el siguiente cuadro puede verse el grado de desarrollo de las políticas de gestión del absentismo en los Estados de la Unión Europea, y en él puede apreciarse que sólo nueve países tienen desarrolladas en su mayor grado estas políticas, frente a una mayoría donde el nivel de desarrollo es emergente o en los que simplemente no han desarrollado ninguna política al respecto:

Desarrollo de políticas de bienestar en gestión de absentismo	
Grado	Países
Desarrollado a nivel estatal, agentes sociales y Empresas.	Austria, Bélgica, R. Checa, Alemania. Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega y Portugal.
Principal estrategia nacional.	Bulgaria, Grecia y Eslovaquia.
Emergente, no institucionalizado.	Reino Unido.
Lentamente emergente.	España, Francia, Suecia y Eslovenia.
Signos de emergencia.	Hungría y Lituania.
No incluida en agenda.	Chipre, Estonia, Italia, Luxemburgo, Letonia, Malta, Países Bajos, Polonia y Rumanía.

En España, la mayor parte de esta regulación se encuentra recogida en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, aunque existen otras disposiciones como el Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, o el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo 2º del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social, respecto a la prestación de incapacidad temporal. Recientemente, además, se ha aprobado, a través de la Ley 35/2010, el establecimiento de un sistema de incentivos bonus a las empresas que reduzcan sus niveles de absentismo.

Pero veamos en primer lugar lo recogido en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, que se refiere a esta materia en los artículos 20.4; 23.1.a); 34.1; 37.3; 45.1; 48.1; 52.d); 54.1; 54.2 y 64.2.d). Entre todos ellos, pueden destacarse los siguientes, en orden numérico:

El artículo 20.4 establece la autorización para que el empresario constate la certeza de la baja médica del trabajador, de manera que el mismo *“podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”*.

Por su parte, el artículo 52.d) establece la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo *“por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 por 100 en los mismos períodos de tiempo”*. Este porcentaje del 2,5% ha sido incluido recientemente, a través de la Disposición Adicional vigésima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ya que anteriormente se situaba en el 5%.

Además, el artículo establece que *“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, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, 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”*.

Los artículos 54.1 y 54.2 establecen las faltas repetidas e injustificadas como incumplimiento grave del contrato de trabajo. En el caso del apartado 1, establece que *“el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”*. Por su parte, el apartado 2 recoge que *“se consideran incumplimientos contractuales, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”*.

Por último, el último artículo que el Estatuto dedica a esta materia es el 64.2.d), que establece que *“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: “De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen”*. De este modo, y de acuerdo con el principio de que el absentismo es una situación negativa para la economía de la empresa, y que por consiguiente para el conjunto de los trabajadores, se establece la obligatoriedad de ser conocido por la representación del personal, con el objetivo de conseguir su colaboración en la reducción del mismo.

Por otra parte, con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, se modificó el número uno del artículo 129 del texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, que pasó a tener la siguiente redacción: *“El subsidio se abonará en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja . En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio se abonará, respectivamente, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de la baja, ambos inclusive”*.

En consecuencia, se reduce la prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los días 4 al 15, trasladando el abono de la misma al ámbito de la empresa, y teniendo como principal motivación reducir el actual nivel de absentismo. No obstante, múltiples convenios colectivos establecen condiciones favorables en el sentido de que la empresa debe completar al trabajador la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del 100% del salario durante el período de baja por enfermedad, con lo que ésta sufre un efecto traslativo de la norma pagando más caro el absentismo, de manera que el efecto perseguido por la norma queda desvirtuado y carente de la eficacia esperada.

Por tanto, únicamente en aquellas empresas en que el Convenio Colectivo no obligue a completar con cargo a aquéllas la prestación económica hasta el 100 por 100 de los salarios, puede en parte resultar la norma comentada lo suficientemente punitiva como para reducir el absentismo.

Por otro lado, el RD 53/1980, de 11 de enero, recoge en su artículo único que *“la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo 2º del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, será, durante el período comprendido entre el cuarto día a partir del de la baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente y hasta el vigésimo día, inclusive, de permanencia en tal situación, de un subsidio equivalente al 60 por 100 de la base reguladora correspondiente”*. De esta manera se reduce el importe de la prestación económica, con el mismo fin de tratar de reducir el absentismo, ya que en el periodo comprendido entre el día 4º y el 21º anteriormente se percibía el 75% de la Base Reguladora.

Además, la Ley 35/2010, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, en su disposición adicional decimonovena introdujo una serie de puntos que afectan al absentismo laboral. Entre ellos debe destacarse especialmente el recogido en su apartado

primero, que permite a las Mutuas “destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración” (esta Disposición modifica el artículo 73.4 de la LGSS).

Y mencionar, por otro lado, que existe también abundante jurisprudencia sobre este asunto, fundamentalmente en materia de despidos causados por el supuesto absentismo de un trabajador en el seno de la empresa. Algunos ejemplos son los siguientes:

1. El Tribunal Supremo en Sentencia de 29 de enero de 2001, Rec. 1566/2000, entendió que una conducta repetida e injustificada, no sólo de faltas de asistencia sino también de puntualidad al trabajo, permitía al empresario extinguir el contrato de trabajo.
2. El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en Sentencia de 20 de enero de 1999, resolvió que las faltas deberán ser probadas, de forma que si el empresario no prueba las faltas de asistencia no podrá resolver el contrato de trabajo.
3. El cese del trabajador basado en bajas reiteradas al trabajo que provocan una disminución de su rendimiento constituye un despido improcedente, pero no un despido nulo por violación de derechos fundamentales. (Sentencia del TS de 22 de septiembre de 2008, Rec. 3591/2006).

En todo caso, para concluir con este apartado, existe un acuerdo unánime respecto a que la gestión del absentismo no puede llevarse a cabo exclusivamente desde el punto de vista jurídico, ni punitivo, sino que esta debe llevarse a cabo de manera integral, existiendo múltiples enfoques para combatir este fenómeno. Así, es consenso internacional que este fenómeno debe enfrentarse desde, al menos, 3 puntos de vista: el médico, el jurídico y el de la psicología del trabajo y de las organizaciones.

Por eso, la mejor manera de evitar el absentismo es potenciar una adecuada calidad de vida laboral y estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y con sus objetivos, todo ello unido por supuesto a medidas de control y sanción en caso de que el trabajador actúe de manera negligente o fraudulenta. Por ello, una adecuada política de recursos humanos y una dirección de personas competente en todos los niveles contribuiría sin duda a combatir la cultura del absentismo.

8. Negociación colectiva y absentismo en España

Sin lugar a duda, para llevar a cabo una política efectiva de lucha contra el absentismo laboral, es necesario que esta materia sea tratada no sólo desde el punto de vista regulatorio, sino también en el ámbito de la negociación colectiva, evitando en todo caso que este fenómeno sea contemplado en la propia empresa como “algo normal” y asumido desde la propia gerencia. Y para ello es necesario que los trabajadores tengan conciencia del problema y de las consecuencias del mismo para la empresa y, consecuentemente, para su bienestar en el trabajo.

Siendo posiblemente la negociación colectiva el ámbito en el que se pueden instrumentar las medidas más eficaces para reducir y controlar el absentismo, dada su cercanía al problema, esta materia no está ampliamente desarrollada en el ordenamiento español. Sí hay que reconocer que, en todo caso, dada la creciente importancia que ha tomado este fenómeno en los últimos años, hemos asistido a una paulatina incorporación de esta materia a los convenios colectivos, habiéndose incorporado en muchos de ellos instrumentos de seguimiento, control y medidas de desincentivación de las prácticas absentistas. Y además, en el marco del diálogo social, estas prácticas se han reforzado con la puesta en marcha de programas y políticas de sensibilización y concienciación desarrolladas por la Administración, las organizaciones empresariales y las centrales sindicales.

Con carácter general, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de 1980 y el Acuerdo Económico Social (AES) de 1984 , vienen a constituir el primer paso importante dado por los agentes sociales en España en esta materia. Pero, en todo caso, la realidad nos indica que ambos pactos han tenido escasa eficacia práctica ya que fundamentalmente se trataba de acuerdos y declaraciones de voluntades más que de instrumentos de plena aplicación directa en las empresas.

Así, el acuerdo Marco Interconfederal, firmado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) en enero de 1980, recoge ya en su introducción el absentismo laboral, que hasta entonces había sido un asunto tabú en material laboral en España. Además, en su apartado VIII, B se reconoce por los firmantes “*el grave problema que para nuestra sociedad supone*”, incorporando que “*su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social*”

junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores”, reconociendo las graves consecuencias que produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, que inciden directa y negativamente en la productividad y la competitividad empresarial.

El Acuerdo contempla dos circunstancias en el absentismo: Por un lado, las externas a la empresa, en las que tanto empresa como trabajadores no pueden hacer nada, y por ello se remite para su solución a las autoridades competentes. Y por otro, las de origen interno, las propias de la empresa, que están relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo.

Una vez eliminadas las externas, quedan estas causas internas, que pueden ser eliminadas entre las partes, estableciéndose en el AMI que *“en las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa”*. Como criterios básicos para avanzar en este sentido, el Acuerdo recoge la reducción de las causas, la realización de campañas explicativas sobre los efectos del absentismo, y la renegociación de los complementos económicos en situación de Incapacidad Temporal.

Por tanto, a pesar del carácter declarativo del AMI, sí que es claro que, de haberse aplicado correctamente, hubiera dado unos resultados de indudable trascendencia económica, o al menos hubiera proporcionado más retornos y beneficios que los que ha ofrecido. Además, otra circunstancia a añadir es que el desarrollo del Acuerdo no se ha llevado a la práctica de manera eficiente en los convenios colectivos sectoriales, territoriales y de empresa, lo que ha disminuido significativamente el importante impulso que inicialmente supuso su firma.

En todo caso, la firma de este Acuerdo es relevante porque puede constituirse como el desbloqueo del tratamiento del absentismo laboral en el ámbito empresarial, cuestión que hasta entonces era tabú, como se ha mencionado anteriormente. En este sentido, además, su carácter declarativo no ha sido obstáculo para que no hayan obtenido determinados frutos derivados del Acuerdo, así como su paulatina inclusión en los convenios colectivos.

Y en este ámbito de los convenios colectivos, en el caso español, en general no establecen de forma concreta cláusulas eficaces que redunden de manera directa en la reducción del Absentismo Laboral, limitándose a repetir lo ya expuesto en el Acuerdo Marco Interconfederal y en el Acuerdo Económico y Social. De cualquier forma, no puede dejar de reconocerse la trascendencia que tiene el simple hecho de que se comience a tomar

conciencia del problema, estableciéndose las primeras bases para que en un futuro puede afrontarse el problema desde este ámbito de la negociación colectiva, con el acuerdo de los agentes sociales.

Instituciones y agentes en el mercado de trabajo relacionados con el absentismo en España

Tal y como se ha comentado en el capítulo dedicado a los componentes del absentismo, la mayor parte de este problema está causado por la Incapacidad temporal, y en ésta se incluye tanto aquella que proviene de las contingencias profesionales como la correspondiente a las contingencias comunes (no laborales).

Se recoge a continuación, de forma sintética, el marco regulatorio de las principales diferencias que en el sistema español tiene esta prestación a nivel económico y de su acción protectora, en función de la contingencia que lo origine:

	Contingencias profesionales	Contingencias comunes
¿Quién gestiona la prestación?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entidades Gestoras (5% de las empresas) o Mutuas (95% de empresas) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entidades Gestoras (38,8% de las empresas) o Mutuas (61,2% de las empresas)
Nacimiento de la prestación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desde el día siguiente a la baja 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1º a 3º día corresponden al trabajador. ○ Del 4º al 15º a la empresa. ○ A partir del 16º a la Mutua o Entidad Gestora
Cuantía (% sobre la base reguladora)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 75% 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 60% del 4º al 20º día y el 75% en adelante
Periodo de carencia	<ul style="list-style-type: none"> ○ No es necesario 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 180 días
Duración	<ul style="list-style-type: none"> ○ Máximo 12 meses, prorrogables otros 6 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Máximo 12 meses, prorrogables otros 6

Por otro lado, hay que destacar el elevadísimo porcentaje que supone sobre el total la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, que en el año 2010, según las cuentas formuladas del Sector de Mutuas, remitidas a las mismas por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) supuso el 80% del total del gasto en incapacidad temporal para el Sector. Por tanto, es evidente que la gestión del absentismo está muy relacionada con la incapacidad temporal, en general, y con la originada por las contingencias no laborales en particular.

Y en esta incapacidad por contingencias comunes, uno de los principales problemas que nos encontramos cuando hablamos de lucha contra el absentismo es el actual modelo de gestión de esta prestación, dada la multiplicidad de agentes que intervienen en la misma.

Así, por un lado, nos encontramos a los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas, que prestan la asistencia sanitaria y son responsables de tramitar los partes de baja y alta, pero que en ningún caso tienen competencias sobre el abono de la prestación económica. En la esfera de estos Servicios Públicos está además la sospecha acerca de la facilidad con que, de facto, se obtienen los partes de baja, expedidos por médicos que se ven desbordados para realizar su cometido dentro de unas coordenadas de garantía y eficacia.

Y, por otro lado, nos encontramos a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y a las entidades colaboradoras, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que gestionan el pago pero que no tienen competencias en las actuaciones determinantes de los procesos de baja por esta prestación. La separación en cuanto a competencias y facultades es todavía más acentuada en el caso de las Mutuas, ya que al menos el Instituto Nacional de la Seguridad Social sí puede tramitar el alta de un trabajador a través de sus inspectores. En el cuadro siguiente se explican, a grandes rasgos, las facultades que tienen cada uno de estos tres agentes dentro de esta prestación:

SPS	INSS	MUTUAS
Asistencia Sanitaria	Reconocimiento Médico	Reconocimiento Médico
Baja y Alta médica	Alta de Inspección INSS	Propuesta de Alta Médica a los SPS
Partes de Confirmación IT	Prórroga de IT	Iniciativa de Alta de Inspección INSS
Alta de Inspección Médica	Resolución de igual o similar patología en recaídas	Readaptación de los trabajadores adelantando pruebas y tratamientos médicos, quirúrgicos o rehabilitadores (siempre de acuerdo con la existencia de Convenios con las CCAA en materia de compensación de gastos (desarrollo insuficiente).
	Nueva baja médica sólo en caso de alta médica de los Servicios Médicos del INSS	

En este modelo de gestión de la prestación, son las Mutuas las entidades que demuestran una mayor eficiencia en la gestión de la prestación y, por tanto, en la gestión del absentismo laboral, en comparación con los Servicios Públicos de Salud y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, que tienen otorgadas mayores facultades gestoras. Así las Mutuas desarrollan una gestión más eficiente y especializada de lo que son muestra los siguientes ejemplos:

- De acuerdo al último estudio realizado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) referente a 2008, el coste por afiliado en las Entidades Gestoras de la Seguridad Social es 2,6 veces superior al de las Mutuas (652 euros frente a 250).
- Por su parte, es destacable que la duración de los procesos de baja para las mismas patologías duren entre 3 y 5 veces menos en las Mutuas que en los Servicios Públicos de Salud, según se recoge en la tabla siguiente, que es resumen del estudio elaborado sobre dos millones de procesos de ambas contingencias que se aportó a las sesiones preparatorias de la mesa de diálogo social coordinadas por el INSS en 2008 (Anexo I).
- En el mismo sentido, este diferencial positivo a favor de la gestión efectuada por las Mutuas se confirma en un estudio publicado en 2010 en la Revista Española de

Salud Pública, sobre duración de los episodios de ITCC realizado en Cataluña. En dicho estudio se han analizado 811.790 episodios, con un total de 28.024.878 días de baja, y entre sus principales conclusiones se recoge que el diferencial para la resolución de los procesos de mayor duración entre el colectivo protegido por el INSS y el protegido por Mutuas es de un 30% superior en el INSS (29 días frente a 21).

- o Y, cuando pudiera pensarse que la eficiencia descrita necesariamente conlleva mayor descontento y litigiosidad por parte de los usuarios de los servicios de las Mutuas, hay que destacar los bajos índices de litigiosidad del Sector, que en 2009 y según datos de AMAT se sitúan en el 0,17% en la ITCP y en el 0,06% en el caso de la ITCC. De acuerdo con la información ofrecida por el INSS en su memoria anual para el mismo ejercicio, el índice de litigiosidad de esta Entidad Gestora sería sensiblemente superior.
- o Finalmente, según la información que se recoge en las siguientes tablas, las duraciones de los procesos de baja en las Mutuas son sensiblemente inferiores a las gestionadas por el INSS, de acuerdo con los datos obtenidos del Estudio realizado por PIMEC a partir de los datos de la página Web de la Seguridad Social. Así, para el año 2010 la diferencia de los procesos en Contingencias Comunes es de 12,5 días a favor de las Mutuas, y de 35 en el caso de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Comparativa respecto a las duraciones medias de los procesos gestionados por las Mutuas y el INSS

DURADA MEDIA EN DÍAS DE LOS PROCESOS DE I.T.	2007	2008	2009	2010
Contingencias comunes				
Seguridad Social	43,9	45,7	45,9	48,1
Mutuas	32,1	32,0	32,9	35,7
<i>Diferencia</i>	<i>11,8</i>	<i>13,7</i>	<i>13,0</i>	<i>12,4</i>
Accidentes de trabajo y enfermedades profes.				
Seguridad Social	65,2	67,9	68,1	67,3
Mutuas	27,0	29,3	31,4	32,2
<i>Diferencia</i>	<i>38,2</i>	<i>38,6</i>	<i>36,7</i>	<i>35,1</i>

La necesidad de mejorar la prestación por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes es, por tanto, el eje sobre el que avanzar en la gestión del absentismo laboral dado que es aún donde se registran mayores índices de absentismo. Por eso, debemos

valorar la realización de cambios normativos en este ámbito, otorgando mayores facultades de control a las Mutuas, de manera que sus facultades queden equiparadas a las de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social en el ámbito de esta prestación.

En este mismo sentido, según una encuesta del Instituto de la Empresa Familia realizada en marzo de 2008 y cuyos resultados se muestran en el siguiente gráfico, las empresas españolas opinan que la mejor manera de luchar contra el absentismo es modificar el régimen de concesión de las bajas laborales de forma que las mismas sean gestionadas por las Mutuas, medida que podría ayudar a reducir el fraude:

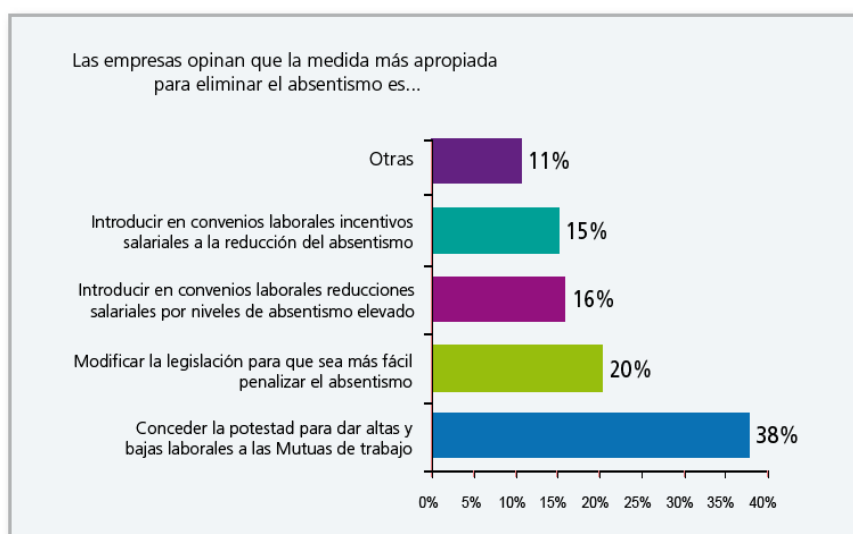


Gráfico 4.5 (Fuente: encuesta realizada entre los socios del IEF en marzo de 2008)

El mismo informe del Instituto de Empresa Familiar recoge entre sus principales propuestas la de Autorizar a las empresas que tengan niveles de absentismo superiores al 3% a que puedan contratar a las Mutuas como entidades responsables de financiar y gestionar las altas y las bajas laborales.

Del mismo modo se ha pronunciado la Patronal Anfac (del Sector de la automoción), pues dado el alto porcentaje existente de absentismo amparado en bajas médicas injustificadas (incluso se refieren al 80%), ha propuesto al gobierno la mejora de la gestión de la Incapacidad temporal por parte de la Administración, facilitando la participación de las empresas en la gestión de la misma. En este sentido, considera adecuado que los médicos de empresa y de las Mutuas estén facultados para otorgar el alta y la baja médica, y solicita también una mayor colaboración entre la seguridad social, las mutuas y las empresas para reducir la duración de las bajas.

En todo caso, más allá de que se otorguen mayores facultades a las Mutuas en la gestión de la Incapacidad temporal por contingencias comunes, cuestión que parece ampliamente consensuada entre los agentes implicados en la materia, es necesario además que se acometan otras reformas desde múltiples puntos de vista y que involucren a todos los agentes.

Estas reformas serán normativas, relacionadas con el modelo de gestión empresarial del absentismo, de concienciación y sensibilización por parte de las Administraciones... para lograr situar a España país en unas tasas de absentismo similares a las del resto de la Unión Europea, evitando de esta manera las consecuencias de este fenómeno, que perjudican no sólo a la esfera empresarial sino al conjunto de la sociedad.

En este sentido, es recomendable que las empresas pongan en marcha planes específicos de lucha contra el absentismo, mejorando en primer lugar los sistemas de notificación y los datos disponibles, para posteriormente analizarlos, encontrar las causas y poder trazar las principales actuaciones para controlarlo y reducirlo. Más allá de otros factores cuya resolución se encuentra fuera del ámbito de la empresa, una correcta gestión del absentismo en el seno de la misma mejorará la competitividad y la productividad en la misma, así como las condiciones de trabajo dado que se mejorarán aspectos como la salud laboral, la motivación profesional o las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

9. La experiencia de Ibermutuamur: el Plan de Gestión de Absentismo

En la parte final de este trabajo, nos referimos brevemente a la actividad que desde hace años viene desarrollando Ibermutuamur en materia de absentismo laboral, que la sitúa como entidad pionera en la gestión de este fenómeno, y que le permite registrar los menores costes por este concepto dentro del Sector de Mutuas en España.

Su modelo de gestión, basado en la especialización gestora y en una visión integral del término absentismo, ha permitido a esta Entidad consolidar estos resultados durante los últimos años, lo cual se traduce a su vez en un importante diferencial en el número de jornadas de trabajo perdidas y registros de menor absentismo para las empresas asociadas a la mutua.

Desde la asistencia en el caso del accidente de trabajo y la enfermedad profesional a la gestión de prestaciones asociadas a las mismas, pasando por la asunción de competencias en la gestión de prestaciones como la incapacidad temporal por contingencias comunes o las más recientes prestaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, Ibermutuamur ha ido incorporando progresivamente instrumentos de gestión especializada que han posibilitado obtener importantes eficiencias en la gestión de estas prestaciones, como es el caso de las Unidades y Servicios Especializados para el tratamiento de las patologías más prevalentes, u otras medidas que desarrollan estrategias activas de control y prevención del absentismo laboral, favoreciendo las condiciones de salud de los trabajadores.

Así, desde comienzos de 2011, se ha puesto en marcha el llamado Plan de Gestión del Absentismo de Ibermutuamur, como un servicio de concepción integral que contempla todo un conjunto de actuaciones encaminadas a reducir este problema en las empresas asociadas.

El objetivo del mismo es ayudar a las empresas en el control y prevención de su absentismo laboral, a través de un servicio que integra un conjunto de actuaciones a realizar en colaboración con las propias empresas y partiendo de la experiencia de Ibermutuamur en la gestión de la incapacidad temporal, que como ya se ha mencionado anteriormente es la causa más presente en el absentismo.

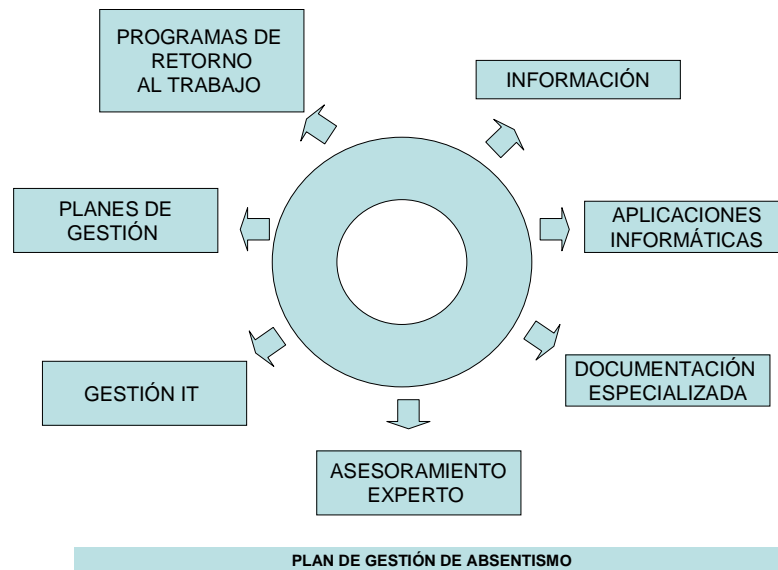
Se trata de una serie de acciones con intensidades de gestión crecientes, de acuerdo con la problemática de la empresa y su capacidad para integrarlas en su gestión, y la identificación y demanda de sus necesidades, con una visión integral de los procesos de incapacidad en los distintos tipos, así como de las ausencias.

Este carácter integral permite la realización de múltiples actividades y, en este sentido, hay que indicar además que el Plan está configurado de forma flexible y abierto a las modificaciones normativas que se puedan regular en materia de absentismo laboral, y se adaptará a los cambios legales que se produzcan en relación a la gestión del absentismo laboral y la incapacidad temporal de corta o larga duración.

Articulado a través de la figura de un médico gestor especializado, el Plan parte de un análisis y un diagnóstico inicial de los factores que inciden en el absentismo en la empresa para, a partir del mismo, poner en marcha una serie de actuaciones que están fundamentalmente dirigidas a la gestión eficiente de los procesos de incapacidad temporal, disminuyendo los tiempos de gestión, a través de la citación precoz para la valoración en consulta, aplicando protocolos de valoración funcional de capacidad laboral a cada proceso, o valorando las cargas y requerimientos ocupacionales de la profesión del trabajador.

Además, se lleva a cabo una gestión ágil y eficiente de las pruebas y tratamientos, y se dispone de una amplia oferta de Unidades Especializadas en las patologías laborales de mayor prevalencia, que permite acortar sensiblemente la duración de los procesos, lo que incrementa los índices de satisfacción de los trabajadores usuarios de los servicios.

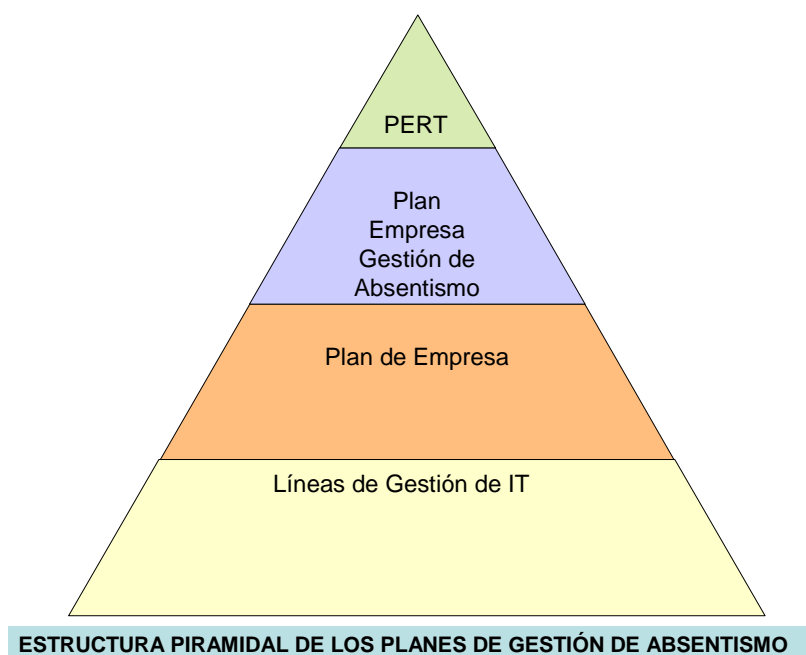
Y de forma adicional se llevan a cabo otra serie de actuaciones relacionadas con la información, el análisis y la evaluación periódica de la situación en la empresa, determinando a su vez medidas correctoras ante desviaciones de los índices y en el comportamiento de las magnitudes del absentismo en la empresa.



A su vez, la experiencia acumulada permite que puedan definirse programas modulares de acuerdo a la tipología y necesidades específicas de las empresas en esta materia. Así el Plan de Gestión del Absentismo se estructura en 4 módulos, que se incorporan progresivamente para abordar mayores dificultades de gestión, desviaciones cuantitativas o cualitativas de los procesos de incapacidad temporal respecto a las medias del sector o del entorno geográfico o bien especificidades derivadas del propio modelo productivo de la empresa.

El Plan es único e integral, contemplando todas las actuaciones que se despliegan en forma escalonada de acuerdo con las necesidades de la empresa mutualista en materia de gestión absentismo. Cada módulo de los módulos que lo componen integra las medidas de actuación de los módulos anteriores, aunque dirigiéndose específicamente a un determinado conjunto de empresas que poseen o tienen una tipología definida.

Por tanto, la estructura modular no conlleva que existan diferentes programas o planes, ya que siempre se trata de conjuntos de acciones del mismo plan, con intensidad de gestión creciente, de acuerdo con la problemática de la empresa y su capacidad para integrarlo en su gestión. Este sistema modular del Plan de Gestión de Absentismo en conjunto presenta una estructura piramidal como la siguiente:



El médico gestor del Plan, al que hemos hecho ya referencia, sirve de interlocutor con la empresa, ofreciendo además servicios especializados en materia de salud, en función de las necesidades de la empresa y sus procesos de incapacidad más habituales, garantizando siempre una absoluta confidencialidad en el tratamiento de la información.

A partir del análisis inicial de la situación del absentismo en la empresa, se elabora el conjunto de propuestas. El Plan de Gestión de Absentismo incorpora servicios que incluyen distintos niveles de gestión, adaptados a la magnitud de la situación de absentismo y la tipología de la empresa, tanto en relación con su tamaño, como con el sector de actividad o las características de sus centros de trabajo, comportamiento y distribución geográfica.

En conjunto y de acuerdo con el desarrollo y las fases del Plan, los servicios se organizan de la siguiente forma:

- **Asesoramiento, consultas y documentación.**
- **Diagnóstico y análisis inicial sobre el absentismo.**
- **Gestión eficiente de los procesos de incapacidad.**
- **Información, análisis y evaluación periódica.**

Todo ello, de conformidad con la normativa vigente sobre la actividad de las Mutuas en la gestión de los procesos de incapacidad, adecuando, con plenas garantías, la gestión sanitaria en materia de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) y de autonomía

del paciente y de derechos y obligaciones de información y documentación clínica (Ley 41/2002).

A continuación se desarrolla cada uno de estos aspectos:

Asesoramiento, consultas y documentación.

En primer lugar, las actuaciones informativas que contempla el Plan son las siguientes, incorporando actividades de asesoramiento, consultas y documentación, en materia de:

- Organización, gestión y registro de ausencias.
- Verificación de los criterios de acceso a las distintas contingencias, procesos de incapacidad y prestaciones económicas.
- Protocolos y normativas sobre competencias, obligaciones y criterios en materia de gestión de absentismo e incapacidad temporal.
- Protocolos de gestión del riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (REL).
- Normativa y verificación de criterios de acceso a otras prestaciones, como en el caso de la nueva prestación para el cuidado de menores a cargo afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

A su vez, se lleva a cabo la asistencia y colaboración en la elaboración de soportes propios y acciones de la empresa donde se recojan criterios y protocolos sobre gestión de incapacidad temporal, siniestralidad, etc:

- Manual de Acogida.
- Guía de gestión de absentismo.
- Programas de comunicación y sensibilización sobre absentismo laboral y sus efectos en la empresa.
- Reuniones con representantes de los trabajadores a petición de la empresa.
- Ordenación de la política y gestión del absentismo, registro de ausencias, etc.

Diagnóstico y análisis inicial sobre el absentismo

Por otro lado, respecto al Diagnóstico y análisis inicial sobre el absentismo, éste se realiza sobre todos los factores que inciden en el absentismo laboral, siempre de conformidad con

el marco de actuación de las Mutuas en materia de gestión de la incapacidad temporal. Así, nos encontramos los siguientes factores:

- Los relacionados con el tipo de población laboral protegida en la empresa.
- Los relativos a las estadísticas de los puestos de trabajo desempeñados.
- Los relativos al marco de las relaciones laborales y su posible influencia en los procesos.
- Los relacionados con los procesos de incapacidad laboral (patologías más frecuentes, duración procesos, desviaciones con respecto a tiempos estándar

A su vez, se lleva a cabo un análisis estadístico de los indicadores de la incapacidad temporal (común y profesional) de la empresa, tanto en los procesos de corta duración como en los que son indemnizados:

- A nivel de centro de trabajo o unidades operativas.
- Análisis epidemiológicos y por centro de los procesos de incapacidad temporal.

Y también un análisis de la siniestralidad en la empresa, incorporando indicadores e información como el número total de procesos, el nivel de gravedad del accidente, la parte del cuerpo lesionada, los procesos por accidente en el puesto de trabajo e “in itinere”, el día, la hora y mes más frecuente, si el accidente fue con baja o sin baja, etc..

Gestión eficiente de los procesos de incapacidad

Dentro de esta parte, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Control y seguimiento óptimo de los procesos de baja por contingencia profesional y contingencia común para disminuir los tiempos de gestión, entendiendo por tal las citas para la realización de interconsultas o para obtener un mejor diagnóstico a través de la realización de pruebas complementarias...
- Citación precoz para la valoración en consulta de las bajas por contingencias comunes, con contacto frecuente hasta el alta médica.
- Aplicación de protocolos de valoración funcional de capacidad laboral en las actuaciones y decisiones de los médicos que controlan los procesos de baja por incapacidad.

- Valoración de las cargas y requerimientos ocupacionales de la profesión del trabajador y análisis del puesto de trabajo de cara a la gestión de los procesos de incapacidad.
- Gestión ágil y eficiente de pruebas y tratamientos para los procesos.
- Intensificación de la verificación de criterios de acceso a las contingencias.
- Investigación multifocal de la siniestralidad grave y seguimiento de las elevaciones anómalas de este tipo de accidentabilidad.
- Oferta de Unidades Especializadas en las patologías laborales de mayor prevalencia (Escuela de Espalda, Laboratorio de Biomecánica, Unidad del Sueño, Unidad de Rehabilitación Cardíaca, Telerrehabilitación Cardíaca...).
- Gestión específica de las recaídas.
- Gestión sanitaria de la reincorporación al trabajo, con Programas de Retorno al Trabajo personalizados.

Por supuesto, todas estas actividades se desarrollan de conformidad con la normativa vigente sobre la actividad de las Mutuas en la gestión de los procesos de incapacidad, adecuando la gestión sanitaria a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) y a la Ley de Autonomía del Paciente.

Información, análisis y evaluación periódica:

A través de una Plataforma creada al efecto, Cibermutua, las empresas pueden contar con información on-line estructurada de sus procesos de incapacidad y absentismo, de acuerdo con la actividad de nuestra Entidad en este ámbito:

- Segmentos y colectivos profesionales (edad, sexo,...).
- Tipos de absentismo. (Distribución, temporalidad, estacionalidad, estacionariedad).
- Centros de trabajo y servicios.

A su vez, se desarrolla el tratamiento informático y estadístico del registro de ausencias, y se lleva a cabo un seguimiento específico de los indicadores clave:

- Índice de bajas, siniestralidad...
- Duraciones medias, tramos de duración, etc.
- Costes y gastos de incapacidad temporal.
- Comportamiento de la siniestralidad (gravedad, concentración).
- Perfil epidemiológico.

Finalmente, se determinan medidas correctoras ante desviaciones en los índices y en el comportamiento de las magnitudes del absentismo en la empresa, y se llevan a cabo reuniones conjuntas de valoración y comprobación de eficiencia de las actuaciones y medidas propuestas e implantadas.

Programas o Planes de retorno al trabajo:

Respecto a los programas o planes de retorno al trabajo, se trata de un plan individual, adaptado específicamente a un trabajador concreto, accidentado o enfermo, diseñado para reintegrarlo en el entorno laboral lo más precozmente posible. Por tanto, persigue la reinserción laboral de un trabajador, de forma escalonada y progresiva, adaptando el entorno laboral a las capacidades reales del mismo, y su aplicación, puesta en marcha y desarrollo, beneficia a los propios trabajadores, a los empresarios, al Servicio Público de Salud y al Sistema de la Seguridad Social.

El objetivo de estos planes es ofrecer un procedimiento individualizado para cada trabajador en situación de incapacidad temporal por contingencia profesional o común, cuya discapacidad no supere el 30%, con el fin de hacer posible la adaptación de las tareas a su situación.

Para diseñar el programa individualizado de retorno al trabajo del empleado accidentado o enfermo, se constituye un equipo multidisciplinar de gestión del plan, que se estructura de acuerdo al catálogo de puestos de trabajo de la empresa, las habilidades y limitaciones del trabajador y los factores de influencia en el proceso de retorno. Así, se estudian y proponen diferentes alternativas de reinserción:

1. Asignación progresiva de tareas en un período determinado (de 3 a 8 semanas).
2. Reducción/ajuste de la jornada laboral.
3. Cambio temporal de puesto de trabajo.

El programa incluye un mecanismo de seguimiento exhaustivo, que evalúa periódicamente al trabajador clínica, funcional y laboralmente.

En el proceso de retorno a la actividad laboral influyen múltiples factores, entre los que destacan los de carácter individual: edad, sexo, estado civil, nivel de ingresos, nivel educativo, percepción inicial del paciente sobre la enfermedad o lesión; los dependientes de las características del puesto de trabajo, como el entorno laboral, seguridad y satisfacción laboral, características físicas de la tarea, tipo de contrato y carrera profesional, posibilidad de adaptación y cambios de puestos de trabajo; los factores dependientes de la accesibilidad a los servicios médicos, como las posibilidades de acceso a programas de recuperación funcional; y los factores socioeconómicos, entre los que están el mercado de trabajo y situación económica, apoyo familiar y social, antecedentes familiares de incapacidades, cuantía y duración de la prestación, etc.

Finalmente, indicar que el Plan está dirigido aproximadamente a 2.000 empresas, seleccionadas según su tamaño y sus índices de siniestralidad, y que una vez evaluados los resultados del plan, es previsible que este tipo de actuaciones sean exportadas al mayor número posible de empresas en el corto y medio plazo.

10. Propuestas de mejora para la gestión del absentismo en España

Por último, para concluir este trabajo se realizan a continuación un conjunto de propuestas orientadas a la mejora de la gestión del absentismo en España, fruto de las reflexiones que se han ido poniendo de manifiesto a lo largo de este estudio y del consenso existente en materia de mejora de la gestión de este fenómeno, a fin de mejorar la productividad de las empresas y la reducción de los costes empresariales, influyendo incluso en la demanda de trabajo y el empleo. Y es que la reducción y el control de la incapacidad temporal, componente principal del absentismo, deben abordarse con una visión integral de este fenómeno, que permita su tratamiento desde todas las ópticas que afectan al mismo.

Desde el ámbito de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, existe en buena parte de ellas esa visión integral del problema, pero como ya se ha indicado anteriormente, quizás sea este el momento idóneo para desarrollar las facultades de estas entidades en relación a la incapacidad temporal y fundamentalmente en el caso de las contingencias comunes, en la que existe mayor incidencia que en la de origen laboral. Sólo de esta manera será posible el abordaje integral y efectivo del problema del absentismo laboral.

Hoy más que nunca es necesario conseguir un mayor aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen las Mutuas en su colaboración con la Seguridad Social, pues su configuración y su modelo de gestión les convierten en entidades claves a la hora de conseguir mejorar los índices de absentismo laboral en España. Y este es un objetivo de primer orden que demandan las empresas españolas, nuestro sistema de protección social y, en definitiva, el conjunto de la sociedad.

Las propuestas se recogen a continuación, en forma de tabla, de manera que en todas ellas quede reflejado el impacto que tendría en la gestión del absentismo, así como las posibles dificultades con que se encontraría y su nivel de dificultad:

PROPUESTA	IMPACTO	DIFICULTAD	SITUACIÓN ACTUAL Y DIFICULTADES
1- Constituir un Observatorio de Absentismo Laboral, con el objetivo de disponer de información segura, rigurosa, actualizada y comparable con el entorno de la Unión Europea.	Alto	Baja	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inexistente en la actualidad.
2- Otorgar la capacidad para emitir intenciones de alta económica en la Contingencia Común a los Servicios Médicos de Mutuas.	Alto	Alta-Muy Alta	<ul style="list-style-type: none"> ○ Requiere desarrollo reglamentario del Art. 44 del Real Decreto-ley 6/2000. ○ Resistencia de los Sindicatos y de los SPS. ○ Posible sobrecarga de los Servicios Médicos del INSS.
3- Permitir a las Mutuas la actuación sin restricciones en el plazo anterior a los 15 días desde la baja médica.	Alto	Media-Baja	<ul style="list-style-type: none"> ○ Requiere modificar la normativa, que sólo permite la actuación a partir del 15º día de la baja médica. ○ Existen criterios de la Administración de la Seguridad Social que permiten estas actuaciones. ○ Se trata de una medida incluida en el Acuerdo Social y Económico, como acción prioritaria de coordinación INSS-Mutuas ○ Resistencia sindical.
4- Permitir a las Mutuas realizar las pruebas y tratamientos que permitan una disminución de la duración de la incapacidad temporal, a cargo de la mutua y sin autorización previa por los Servicios Públicos de Salud, facilitando los resultados a los Médicos de Atención Primaria e Inspecciones Médicas.	Medio-Alto	Baja	<ul style="list-style-type: none"> ○ Requiere desarrollo reglamentario de la DA 19ª de la Ley 35/2010. ○ Requiere modificar el Reglamento de Colaboración de las Mutuas, dado que en la actualidad exige autorización previa. ○ Las Comunidades Autónomas no contemplan financiar el pago de estos tratamientos.

PROPUESTA	IMPACTO	DIFICULTAD	SITUACIÓN ACTUAL Y DIFICULTADES
<p>5- Formalizar programas anuales de control de absentismo laboral entre empresas y Mutuas, con acuerdo de los representantes de los trabajadores y en coordinación con los servicios de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Extender el sistema de incentivos bonus a la prestación de ITCC desde este año</p>	Alto	Media	<ul style="list-style-type: none"> ○ Requiere desarrollo reglamentario de la DA 19ª de la Ley 35/2010. ○ Dificultad en modelo competencial actual con propuestas de alta a Inspección Médica. Modificación del Parte de Alta Médica. ○ Resistencia de los Servicios Públicos de Salud. ○ El bonus está legalmente habilitado por la Ley 35/2010 pero pendiente de desarrollo reglamentario.
<p>6- Mejorar la coordinación entre los agentes implicados (INSS, Servicios Públicos de Salud, Mutuas, Servicios médicos de los Servicios de Prevención...) con especial atención a los trabajos de interconexión telemática a efectos de intercambio de información</p>	Alto	Media-Alta	<ul style="list-style-type: none"> ○ Complejidad derivada de coordinar organismos con diferentes ámbitos competenciales y territoriales.
<p>7- Incorporar la figura de la Incapacidad Temporal parcial ligada a procesos de rehabilitación, de manera que el trabajador pueda desarrollar su actividad laboral durante una parte de su jornada y percibir la parte proporcional del subsidio de IT correspondiente al resto de su tiempo de trabajo</p>	Medio-alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inexistente en la actualidad.
<p>8- Extender los incentivos a las Comunidades Autónomas para la mejora de la gestión de la Incapacidad Temporal, previsto en el modelo de financiación autonómica</p>	Medio	Media-Alta	<ul style="list-style-type: none"> ○ La política de incentivos a la mejora de la gestión de la IT en los Servicios Públicos de Salud no es homogénea. ○ Críticas desde los sindicatos sanitarios y de la función pública.

ANEXO I: DURACIONES CP Y CC (ESTUDIO MUTUAS)

Comparativa CP/ CC	CP		CC		Duración CC/ Duración CP
	Altas	Duración Media	Altas	Duración Media	
Contusión de miembro superior	54.510	14,58	2.312	52,61	3,61
Herida dedo mano	47.481	15,62	1.902	57,78	3,70
Contusión de tronco	25.649	15,80	1.860	53,37	3,38
Esguince y torcedura de mano	22.981	17,48	1.587	56,21	3,22
Esguince y torcedura de rodilla y pierna	19.550	34,73	4.125	98,47	2,84
Fractura de una o más falanges de la mano	16.969	36,17	2.346	62,46	1,73
Fractura de cúbito y radio	8.417	94,20	4.288	108,33	1,15
Esguinces y torceduras de hombro y brazo superior	7.735	28,60	918	142,73	4,99
Fractura de uno o más huesos tarsiano/metatarsiano	7.291	81,23	2.996	103,64	1,28
Otra herida abierta de cabeza	6.795	10,66	298	46,11	4,32
Herida abierta de rodilla, pierna...	6.606	17,07	502	62,32	3,65
Fractura dedo pié	6.019	24,76	1.330	46,07	1,86
Fractura de huesos metacarpianos	5.753	48,15	2.994	66,99	1,39
Luxación de rodilla	3.172	87,18	2.668	115,63	1,33
Contusión (incluye conmoción cerebral)	3.127	30,20	274	118,87	3,94
Fractura de tobillo	3.116	119,48	2.015	146,48	1,23

Análisis del Consumo de Prestaciones

Resultados de un estudio realizado conjuntamente por cuatro mutuas (ASEPEYO, FRATERNIDAD, UNIVERSAL E IBERMUTUAMUR) sobre un total de **820.000 procesos de Incapacidad Temporal derivados de contingencia profesional** y **1.150.000 de contingencias comunes**, atendidos en estas entidades durante los ejercicios 2003 y 2004.

11. Bibliografía

- PRICE WATERHOUSE (2011) “Absentismo laboral: una preocupación creciente”.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2009) “Absentismo: Comparativa de mecanismos de medición, causas y propuestas de soluciones”.
- PIMEC (2010) “Absentismo laboral en tiempos de Crisis”.
- F.M DE LAS HERAS BORRERO (1982) “El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico”. Revista de Política Social, nº 136.
- CUENTAS FORMULADAS SECTOR DE MUTUAS (2010).. Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).
- ISABEL TORÁ ROCAMORA, JOSÉ MIGUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ, JORDI DELCLOS CLANCHET, JOSEFINA JARDÍ LLIBERIA, CONSTANÇA ALBERTI CASAS, CONSOL SERRA PUJADAS, RAFAEL MANZANERA LÓPEZ Y FERNANDO G. BENAVIDES (2010) “Duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común según regiones sanitarias en Cataluña”.
- INSTITUTO DE EMPRESA FAMILIAR (2008) “Crecimiento y Productividad”.
- PEDRO SANGRO Y TORRES Y JOSÉ LUÍS DE VILLALOBOS (1951) “Influencia del médico de empresa sobre el absentismo en el trabajo”.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA DE ESPAÑA. Diccionario de la Real Academia Española. 21ª y 22ª edición.
- ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1980).
- ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL (1984).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1991) “Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene”.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2010) “Absence from Work”.

- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (1997). “La Prevención del Absentismo en el Lugar de Trabajo”.
- IBERMUTUAMUR (2010) “Duración de la Incapacidad Temporal asociada a diferentes patologías en trabajadores españoles”.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2010) “Encuesta trimestral de costes laborales 4º trimestre 2010”.
- ADECCO (2009) “Encuesta nacional entre 720 empresas españolas”.
- IBERMUTUAMUR (2011) “Componentes de las bajas laborales por ITCC”.
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2010) “Informe de Competitividad Global 2010-2011”.
- STEER Y RHODES (1984) “Knowledge and speculation about absenteeism”.
- ALLEN, S. G. (1981a): “Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, pp. 207-218.
- ALLEN, S. G. (1981b): “An Empirical Model of Worker Attendance”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, pp. 77-87.
- ALLEN, S. G. (1984): “Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 37, pp. 331-345.
- BROWN, S., Y SESSIONS, J. G. (1992): “The Economics of Absence: Theory and Evidence”, *Journal of Economic Surveys*, vol. 10, pp. 23-53.
- BROWN, S.; FAKHFAKH, F., Y SESSIONS, J. G. (1999): “Absenteeism and Employee Sharing: An Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1981-1991”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 52, pp. 234-251.
- CHAUDHURY, M., Y NG, I. (1992): “Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results”, *Canadian Journal of Economics*, vol. 25, pp. 615-635.
- CHELIUS, J. R. (1981): “Understanding Absenteeism: The Potential Contribution of Economic Theory”, *Journal of Business Research*, vol. 9, pp. 409-418.

- DRAGO, R., Y WOODEN, M. (1992): "The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms Across Countries", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, pp. 764-778.
- DUNN, L. F., Y YOUNGBLOOD, S. A. (1986): "Absenteeism as a Mechanism for Approaching an Optimal Labor Market Equilibrium: An Empirical Study", *Review of Economics and Statistics*, vol. 68, pp. 668-674.
- FERNIE, S., Y METCALF, D. (1995): "Participation, Contingent Pay, Representation and Workplace Performance: Evidence from Great Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, pp. 379-415.
- FREEMAN, R. B. (1976): "Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market", *American Economic Review*, vol. 66, pp. 361-368.
- HAMMER, T. N.; LANDAU, J. L., Y STERN, R. M. (1988): "Absenteeism When Workers Have a Voice: The Case of Employee Ownership", *Journal of Applied Psychology*, vol. 62, pp. 319-327.
- JIMENO, J. F., Y TOHARIA, L. (1996): "Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts", *Revista Española de Economía*, vol. 13, pp. 105-119.
- JOHANSSON, P., Y PALME, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, vol.59, pp. 195-218.
- KENYON, P., Y DAWKINS, P. (1989): "A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia", *Review of Economics and Statistics*, vol. 71, pp. 232-239.
- LAZEAR, E. P. (1979): "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 1261-1264.
- LAZEAR, E. P. (1981): "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606-620.
- LEIGH, J. P. (1981): "The Effects of Union Membership on Absence from Work Due to Illness", *Journal of Labor Research*, vol. 2, pp. 329-336.
- LEIGH, J. P. (1985): "The Effects of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism", *Journal of Economics and Business*, vol. 37, pp. 159-170.

- MARKHAM, S. E. (1985): "An Investigation of the Relationship between Unemployment and Absenteeism: A Multi-Level Approach", *Academy of Management Journal*, vol. 28, pp. 228-234.
- MARKHAM, S. E., y MCKEE, G. H. (1991): "Declining Organizational Size and Increasing Unemployment Rates: Predicting Employee Absenteeism from within- and betweenplant Perspectives", *Academy of Management Journal*, vol. 34, pp. 952-965.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (1997): *La negociación colectiva en las grandes empresas en 1995*, Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia.
- SHAPIRO. C., Y STIGLITZ, J. (1984): "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.
- STEERS, R. M., Y RHODES, S. R. (1978): "Major Influences on Employer Attendance: A Process Model", *Journal of Applied Psychology*, vol. 63, pp. 391-407.
- WEISS, A. (1980): "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economy*, vol. 88, pp. 526-538.
- WILSON, N., Y PEEL, M. J. (1991): "The Impact on Absenteeism and Quits of Profit-Sharing and other Forms of Employee Participation", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, pp. 454-468.
- VARIAN, HAL "Microeconomía intermedia. 7ª. Edición, Barcelona 2010. Ed. Antoni Bosch.