



iUNiCS

Institut Universitari d'Investigació en Ciències de la Salut



Govern
de les Illes Balears
Conselleria de Salut i Consum



Govern
de les Illes Balears
Conselleria d'Innovació,
Interior i Justícia

VARIABLES DETERMINANTES DE LAS INDISPOSICIONES LABORALES: ANÁLISIS EN UNA EMPRESA SOCIOSANITARIA PÚBLICA DE BALEARES (1995-2010)

Tesis doctoral

Cristina Núñez Fernández

2012

DIRECTORES DE LA TESIS

Dr. Ángel Arturo López González

Responsable del grupo de investigación en Salud Laboral del IUNICS

Profesor Asociado de Fisioterapia de la UIB

Dr. Macià Tomàs Salvà

Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la CAIB

Dra. Margalida Gili Planas

Profesora Titular de Psicología Social de la UIB

PONENTE

Dra. Pilar Roca Salom

Catedrática de Universidad de Bioquímica y Biología Molecular

Memoria presentada por

Cristina Núñez Fernández,

Licenciada en Medicina,

Para aspirar al grado de Doctora por la UIB

El Dr. Ángel Arturo López González, Responsable del grupo de investigación en Salud Laboral del IUNICS y Profesor Asociado de Fisioterapia de la Universitat de les Illes Balears, el Dr. Macià Tomàs Salvà, miembro del grupo de investigación en Salud laboral del IUNICS y Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la CAIB y la Dra. Margalida Gili Planas, Profesora Titular de Psicología Social de la Universitat de les Illes Balears; y como ponente la Dra. Pilar Roca Salom, Catedrática de Bioquímica y Biología Molecular en el Departamento de Biología Fundamental y Ciencias de la Salud

Certifican:

Que el presente trabajo de investigación, titulado "Variables determinantes de las indisposiciones laborales: análisis en una empresa sociosanitaria pública de Baleares (1995- 2010)" constituye la memoria presentada por Cristina Núñez Fernández para aspirar al grado de Doctor, habiendo sido realizada bajo nuestra dirección y que reúne, a nuestro juicio, los requisitos exigidos para la obtención del grado mencionado.

Dr. Ángel Arturo López González

Dr. Macià Tomàs Salvà

Dra. Margalida Gili Planas

Dra. Pilar Roca Salom

Palma de Mallorca, septiembre de 2012

Autora: Cristina Núñez Fernández

Teléfono de contacto: 678249239

Dirección de correo electrónico: crisnunezfer@gmail.com

Departamento responsable del programa de doctorado: Departamento de Biología Fundamental

Área de conocimiento: Ciencias Médicas Básicas

Palabras clave: Indisposición laboral, absentismo laboral, variables sociodemográficas, variables laborales, coste económico.

RESUMEN:

Se realiza un estudio descriptivo y retrospectivo en una empresa sociosanitaria de Mallorca entre enero de 1995 y diciembre de 2010 para valorar las indisposiciones laborales que se han producido, es decir las ausencias del trabajo por motivos de salud que duran entre uno y tres días y que no requieren parte de baja oficial aunque sí un justificante emitido por un facultativo.

Se analizan las indisposiciones laborales en base a variables sociodemográficas y laborales y se calcula su coste económico.

Se deduce que las indisposiciones, como parte integrante de las IT, no sólo responden a criterios de salud y tal vez estén siendo utilizadas para otros aspectos no relacionados con problemas médicos.

Directores de la tesis: Dr. Ángel Arturo López González (alopez@gesma.caib.es), Dr. Macià Tomàs Salvà (mtomas@dgperson.caib.es) y Dra. Margalida Gili Planas (mgili@uib.es).

Ponente: Pilar Roca Salom (pilar.roca@uib.es)

Fecha de defensa de la tesis: 2012

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Ángel Arturo López González, director de esta tesis e inestimable amigo, verdadero artífice ya no sólo de este memoria sino también de toda mi trayectoria profesional.

Al Dr. Macià Tomàs Salvà, codirector de esta tesis, por las horas invertidas y por plasmar en este estudio su estilo y elegancia.

A la Dra. Margalida Gili Planas, codirectora de esta tesis, por el análisis estadístico y por sus consejos precisos y certeros.

A mis padres y a mi hermana por hacer de mí la persona que soy.

A mi marido y a mis hijos porque sin ellos nada sería posible.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	21
1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	23
1.1. Impacto del absentismo laboral	23
1.1.1. La situación es España	23
1.1.2. La situación en Europa	25
1.2. El absentismo, indicador de la salud de la empresa y sus trabajadores	26
1.3. Componentes del absentismo	26
1.4. Las indisposiciones, un factor velado del absentismo laboral	27
1.4.1. Impacto de la admisión de la indisposición sobre los ingresos del trabajador y las cuentas de la empresa	28
1.4.2. La negociación colectiva y el absentismo laboral	29
1.4.3. Regulación de la indisposición en las administraciones públicas de Baleares	30
1.4.4. Regulación de la indisposición en los convenios de las empresas de Baleares	40
1.4.5. Escasez de registros corporativos	41
1.4.6. Necesidad de un análisis del fenómeno de la indisposición	41
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	47
2.1. Objetivos principales	49
2.2. Objetivos secundarios	49
3. HIPÓTESIS DE TRABAJO	51
4. ANTECEDENTES DEL TEMA	55
4.1. Consideraciones generales	55
4.1.1. Definiciones	56
4.1.2. Alcance y consecuencias	58
4.1.2.1. Social	59

4.1.2.2. Empresarial	61
4.1.2.3. Individual	63
4.2. Absentismo por causas de salud	64
4.2.1. Los procesos de IT, fracción mayoritaria del absentismo	64
4.3. Tasas indicadoras de absentismo	68
4.4. Indisposiciones: fundamentos y marco jurídico	73
4.5. Componentes del absentismo laboral: la indisposición, fracción de la enfermedad común	75
4.6. El proceso de la incapacidad temporal	79
4.6.1. Antecedentes próximos y definición	79
4.6.2. Conceptos clave	81
4.6.3. Características de la IT	83
4.6.4. Gestión y control de la IT	89
4.6.5. El parte médico de baja	90
4.6.6. El parte médico de alta	91
4.7. La indisposición laboral, un proceso apenas estudiado	92
MATERIAL Y MÉTODOS	99
1. DISEÑO DEL ESTUDIO	101
2. POBLACIONES DE ESTUDIO	103
3. VARIABLES ANALIZADAS	107
3.1. Variables sociodemográficas	107
3.1.1. Sexo	107
3.1.2. Edad	107
3.1.3. Nivel de estudios	107
3.2. Variables laborales	108
3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	108
3.2.2. Tipo de contrato	108

3.2.3. Puesto de trabajo	109
4. COSTE ECONÓMICO	111
5. DÍA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES	113
6. CÁLCULO DE TERCILES Y DECILES	115
7. SOPORTE INFORMÁTICO	117
8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	119
RESULTADOS	121
1. CARACTERÍSTICAS DE LAS DIFERENTES MUESTRAS	123
1.1. POBLACIÓN TOTAL	127
1.1.1. Variables sociodemográficas	127
1.1.1.1. Sexo	127
1.1.1.2. Edad	128
1.1.1.3. Nivel de estudios	128
1.1.2. Variables laborales	129
1.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	129
1.1.2.2. Tipo de contrato	130
1.1.2.3. Puesto de trabajo	131
1.2. POBLACIÓN TOTAL SIN INDISPOSICIONES	133
1.2.1. Variables sociodemográficas	133
1.2.1.1. Sexo	133
1.2.1.2. Edad	133
1.2.1.3. Nivel de estudios	134
1.2.2. Variables laborales	135
1.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	135
1.2.2.2. Tipo de contrato	136
1.2.2.3. Puesto de trabajo	136
1.3. POBLACIÓN TOTAL CON INDISPOSICIONES	139

1.3.1. Variables sociodemográficas	139
1.3.1.1. Sexo	139
1.3.1.2. Edad	139
1.3.1.3. Nivel de estudios	140
1.3.2. Variables laborales	141
1.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	141
1.3.2.2. Tipo de contrato	142
1.3.2.3. Puesto de trabajo	143
1.4. POBLACIÓN SIN INDISPOSICIONES Y AL MENOS 90 DÍAS DE CONTRATO	145
1.4.1. Variables sociodemográficas	145
1.4.1.1. Sexo	145
1.4.1.2. Edad	146
1.4.1.3. Nivel de estudios	146
1.4.2. Variables laborales	147
1.4.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	147
1.4.2.2. Tipo de contrato	148
1.4.2.3. Puesto de trabajo	148
1.5. POBLACIÓN CON INDISPOSICIONES Y AL MENOS 90 DÍAS DE CONTRATO	151
1.5.1. Variables sociodemográficas	151
1.5.1.1. Sexo	151
1.5.1.2. Edad	152
1.5.1.3. Nivel de estudios	152
1.5.2. Variables laborales	153
1.5.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	153
1.5.2.2. Tipo de contrato	154
1.5.2.3. Puesto de trabajo	155
2. INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LAS POBLACIONES CON Y SIN INDISPOSICIONES LABORALES Y CONTRATOS DE \geq 90 DÍAS	157

2.1. COMPARACIÓN ENTRE POBLACIONES CON Y SIN INDISPOSICIONES	159
2.1.1. Variables sociodemográficas	159
2.1.1.1. Sexo	159
2.1.1.2. Edad	159
2.1.1.3. Nivel de estudios	161
2.1.2. Variables laborales	162
2.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	162
2.1.2.2. Tipo de contrato	163
2.1.2.3. Puesto de trabajo	164
2.2. POBLACIÓN CON INDISPOSICIONES	167
2.2.1. Variables sociodemográficas	167
2.2.1.1. Edad	167
2.2.1.2. Nivel de estudios	167
2.2.2. Variables laborales	168
2.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	168
2.2.2.2. Tipo de contrato	168
2.2.2.3. Puesto de trabajo	169
2.3. POBLACIÓN SIN INDISPOSICIONES	171
2.3.1. Variables sociodemográficas	171
2.3.1.1. Edad	171
2.3.1.2. Nivel de estudios	171
2.3.2. Variables laborales	172
2.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	172
2.3.2.2. Tipo de contrato	173
2.3.2.3. Puesto de trabajo	173
3. COSTE ECONÓMICO DE LAS INDISPOSICIONES LABORALES	175
3.1. COSTE ECONÓMICO	177
3.2. COSTE DE LAS INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES	183

3.2.1. Variables sociodemográficas	183
3.2.1.1. Sexo	183
3.2.1.2. Edad	184
3.2.1.3. Nivel de estudios	185
3.2.2. Variables laborales	186
3.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	186
3.2.2.2. Tipo de contrato	187
3.2.2.3. Puesto de trabajo	188
3.3. COMPARACIÓN ENTRE COSTE Y REPRESENTACIÓN DE CADA VARIABLE	189
3.3.1. Variables sociodemográficas	189
3.3.1.1. Sexo	189
3.3.1.2. Edad	190
3.3.1.3. Nivel de estudios	191
3.3.2. Variables laborales	192
3.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	192
3.3.2.2. Tipo de contrato	193
3.3.2.3. Puesto de trabajo	194
4. DÍA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES	197
4.1. PORCENTAJE DEL DÍA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES	201
4.1.1. Variables sociodemográficas	201
4.1.1.1. Sexo	201
4.1.1.2. Edad	202
4.1.1.3. Nivel de estudios	205
4.1.2. Variables laborales	208
4.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	208
4.1.2.2. Tipo de contrato	211
4.1.2.3. Puesto de trabajo	214

4.2. RELACIÓN ENTRE LA DURACIÓN DE LA INDISPOSICIÓN Y EL DÍA DE LA SEMANA EN QUE COMIENZA	219
5. INDISPOSICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON FINES DE SEMANA Y DÍAS FESTIVOS	225
5.1. RELACIÓN DE LAS INDISPOSICIONES CON LOS FINES DE SEMANA	227
5.1.1. Variables sociodemográficas	227
5.1.1.1. Sexo	227
5.1.1.2. Edad	228
5.1.1.3. Nivel de estudios	230
5.1.2. Variables laborales	233
5.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	233
5.1.2.2. Tipo de contrato	235
5.1.2.3. Puesto de trabajo	237
5.2. RELACIÓN DE LAS INDISPOSICIONES CON LOS DÍAS FESTIVOS	241
5.2.1. Variables sociodemográficas	241
5.2.1.1. Sexo	241
5.2.1.2. Edad	242
5.2.1.3. Nivel de estudios	244
5.2.2. Variables laborales	247
5.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	247
5.2.2.2. Tipo de contrato	249
5.2.2.3. Puesto de trabajo	251
6. INDISPOSICIONES LABORALES E HIPERFRECUENTACIÓN	257
6.1. REPARTO DE INDISPOSICIONES POR TERCILES	259
6.2. REPARTO DE INDISPOSICIONES POR DECILES	260
6.3. REPARTO POR TERCILES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES	261
6.3.1. Variables sociodemográficas	261
6.3.1.1. Sexo	261

6.3.1.2. Edad	262
6.3.1.3. Nivel de estudios	264
6.3.2. Variables laborales	267
6.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	267
6.3.2.2. Tipo de contrato	269
6.3.2.3. Puesto de trabajo	271
6.4. REPARTO POR NÚMERO DE INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES	
 SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES	275
6.4.1. Variables sociodemográficas	275
6.4.1.1. Sexo	275
6.4.1.2. Edad	276
6.4.1.3. Nivel de estudios	279
6.4.2. Variables laborales	281
6.4.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	281
6.4.2.2. Tipo de contrato	283
6.4.2.3. Puesto de trabajo	286
7. DIFERENCIAS ENTRE LAS INDISPOSICIONES Y LAS INCAPACIDADES	
 TEMPORALES HASTA 3 DÍAS	291
7.1. Variables sociodemográficas	293
7.1.1 Sexo	293
7.1.2. Edad	294
7.1.3. Nivel de estudios	296
7.2. Variables laborales	298
7.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo	298
7.2.2. Tipo de contrato	300
7.2.3. Puesto de trabajo	301

DISCUSIÓN	307
1. SEXO	310
2. EDAD	319
3. TIPO DE CONTRATO	322
4. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	323
5. NIVEL DE ESTUDIOS	323
6. EVALUACIÓN DE COSTES	324
7. DÍA DE LA SEMANA DE INICIO	325
8. FRECUENTACIÓN E HIPERFRECUENTACIÓN	325
CONCLUSIONES	329
BIBLIOGRAFÍA	335

INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.1. Impacto del absentismo laboral

El absentismo, en sentido estricto, debe entenderse como la diferencia entre las horas no trabajadas sobre el total de horas pactadas efectivas, sean cuales sean las causas.

La ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo es un fenómeno característico e inevitable del mundo laboral. Producido por un amplio abanico de motivos, tiene considerables costes asociados (tanto organizativos como económicos) hasta el punto que es una de las cuestiones que más preocupación suscita en el mundo del trabajo.

El absentismo no es un mero hecho laboral sino un factor socio-laboral que exige el abordaje en todas sus dimensiones. Por ello, además de la regulación de elementos pragmáticos los análisis que pretendan comprenderlo cabalmente deben contemplar los aspectos culturales en el ámbito empresarial y social y valorar aspectos como el rendimiento, la eficiencia y la productividad.

1.1.1. La situación en España

En 2010, el número de horas no trabajadas por causas ocasionales por persona fueron 84 en España: 16,81 en el primer trimestre, 18,23 en el segundo, 29,31 en el tercero y 22,31 en el cuarto. Mientras, en las Islas Baleares las horas perdidas por trabajador se distribuyeron del siguiente modo: 16,42 horas en el primer trimestre; 16,11 en el segundo; 18,13 en el tercero y 23,08 en el cuarto¹.

La tasa de absentismo (ratio entre las horas no trabajadas por causas ocasionales² y las horas pactadas efectivas³) se situó en el 2010 en España en el 5,07% y en el 5,49 % en las Islas Baleares.

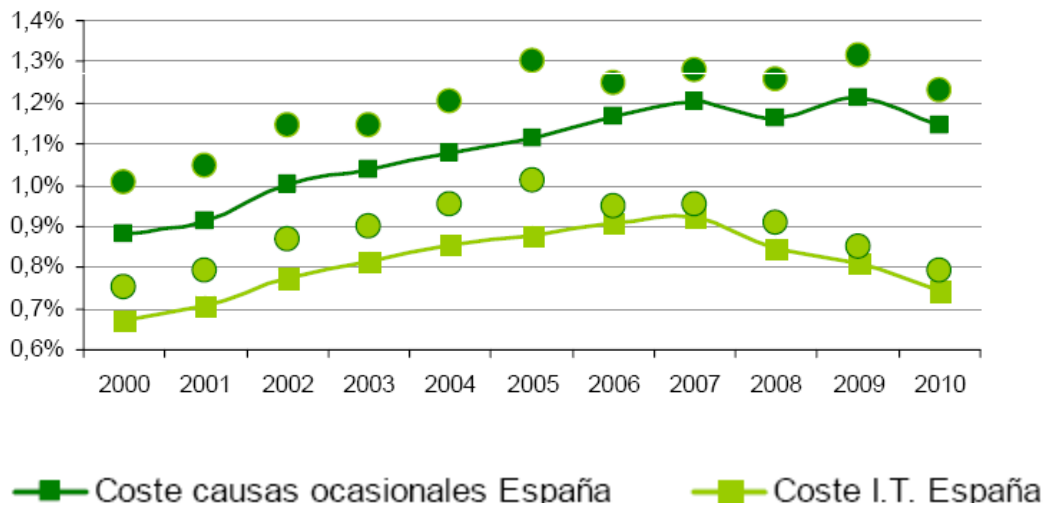
¹ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta trimestral de coste laboral. Desagregación del tiempo de trabajo por trabajador y mes y tipo de jornada. Resultados por comunidades autónomas. Los resultados son accesibles en la dirección electrónica: www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=ETCL&his=1&type=db

² Son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etc.)

Por sectores, las tasas de absentismo más altas en España se registraron en el 2010 en el sector industrial (6,2%) seguido del sector servicios (4,9 %), siendo la más baja la de la construcción (4,1%). Por lo que se refiere a las Islas Baleares, se sitúan en tasas similares. A nivel nacional, en el último trimestre de 2010 el número de horas no trabajadas por trabajador y mes fue mayor en el sector de la industria (26,20), seguido de la construcción (24,44) y los servicios (21,24). En Baleares, durante el mismo periodo de estudio, el sector con mayor número de horas no trabajadas por trabajador y mes fue igualmente el industrial (27,68), aunque seguido del sector servicios (22,92), que precedió al de la construcción (21,24).

Mientras, el coste directo estimado del absentismo por causas ocasionales para el sector empleador el año 2010 en el conjunto de España fue de 10.840 millones de €, lo que representa un 1,15% del PIB.

Figura 1: Evolución de los costes por IT en España, en función del PIB



Fuente: PIMEC (Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya), a partir del INE y la Seguridad Social

Con todo, el sector empresarial español considera que la mayor pérdida económica la representa lo que dejan de producir los trabajadores que faltan a

³ Horas pactadas son las legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa. Horas efectivas son las realmente trabajadas tanto en períodos normales de trabajo como en horas extraordinarias.

su puesto de trabajo, que cifra en más de 64.000 millones de euros para el 2010, lo que equivaldría al 6% del PIB⁴.

1.1.2. La situación en Europa

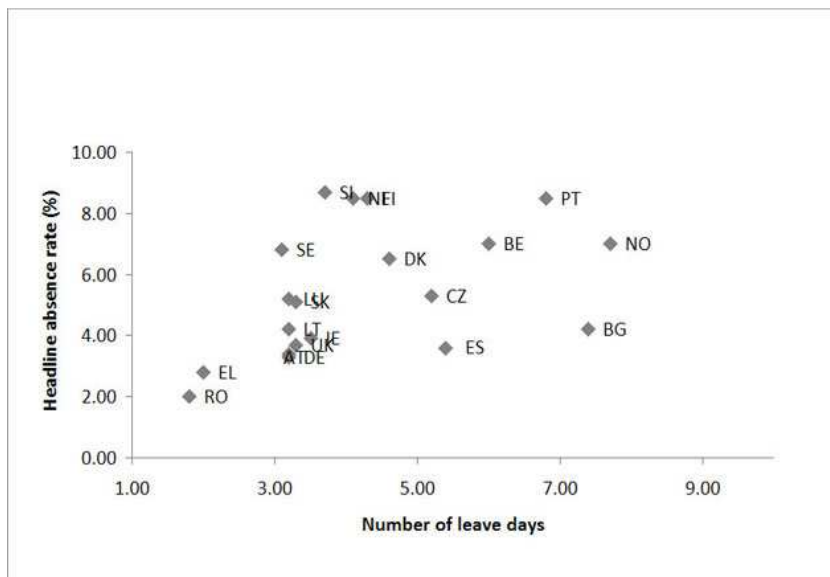
En el cálculo de los datos nacionales sobre absentismo, los países utilizan con frecuencia parámetros diferentes, lo cual dificulta la evaluación del fenómeno⁵. Las tasas medias del absentismo laboral en Europa oscilan entre el 3% y el 6% del tiempo de trabajo y su coste se cifra aproximadamente en el 2,5% del PIB. La tasa de ausencia laboral media en el continente es de 3,8% con una mediana del 3,3%.

La Encuesta de condiciones de trabajo de 2005 (Parent-Thirion et al., 2007) se interesó por el número de días de ausencia al trabajo que por motivos de salud habían tomado durante el año anterior los trabajadores europeos. La Figura 2 compara los resultados de la citada encuesta con las tasas oficiales de absentismo por país. España, junto a Bulgaria y Noruega, se encuentra entre las naciones donde las tasas de absentismo son notablemente superiores a la estimación individual de los días de ausencia. En el extremo opuesto se encuentran Finlandia, Malta, Eslovenia y Suecia.

⁴ Como bien advierte J.M. Peiró (Peiró et al., 2008) los costes del absentismo por IT para las empresas se pueden estimar en las categorías de cuantificables y no cuantificables. Entre los cuantificables se encuentra el coste no salarial en su componente de pago de percepciones por IT y de cotizaciones obligatorias relativas a las contingencias comunes, que ha aumentado en los últimos años. Además, se han de tener en cuenta otros costes como las pagas extras y vacaciones no trabajadas, los costes salariales del trabajador sustituto, el coste de las horas extras del trabajo que debía haberse realizado, etc. Concluye Peiró que los costes no cuantificables de la IT pueden doblar, o incluso cuadruplicar, los costes cuantificables, como el tiempo perdido por compañeros, la pérdida de productividad por menor rendimiento del trabajador sustituto o el clima organizacional deteriorado.

⁵ Como señalan Paul Edwards y Kay Greasley en su estudio *Absence from work*, editado en julio de 2010 por Eurofound: "Clearly, making any direct comparisons between different national statistics would be unwise. As the French national report points out, comparisons within one country are difficult, primarily because of differences of definition and of the characteristics of the relevant populations. Making international comparisons is even more dangerous". Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911039s/tn0911039s.pdf>

Figura 2: Tasa de absentismo y estimación individual de días de ausencia al trabajo



Fuente : Parent-Thirion et al. (2007, p. 65); Edwards, Greasley (2010, p. 3 – 7).

1.2. El absentismo, indicador de la salud de la empresa y de sus trabajadores

A la evidente repercusión económica y social del absentismo laboral se añade su condición de herramienta metodológica particularmente adecuada para el estudio de las características internas de una organización empresarial. Además, el absentismo laboral se utiliza como un indicador fiable de la salud de los trabajadores, porque puede revelar el estado físico y psicosocial de los empleados. Debido a la sencillez de su cálculo, el índice de absentismo es un indicador cuantitativo de uso común y extendido, usado en las primeras aproximaciones a la realidad de recursos humanos de una empresa.

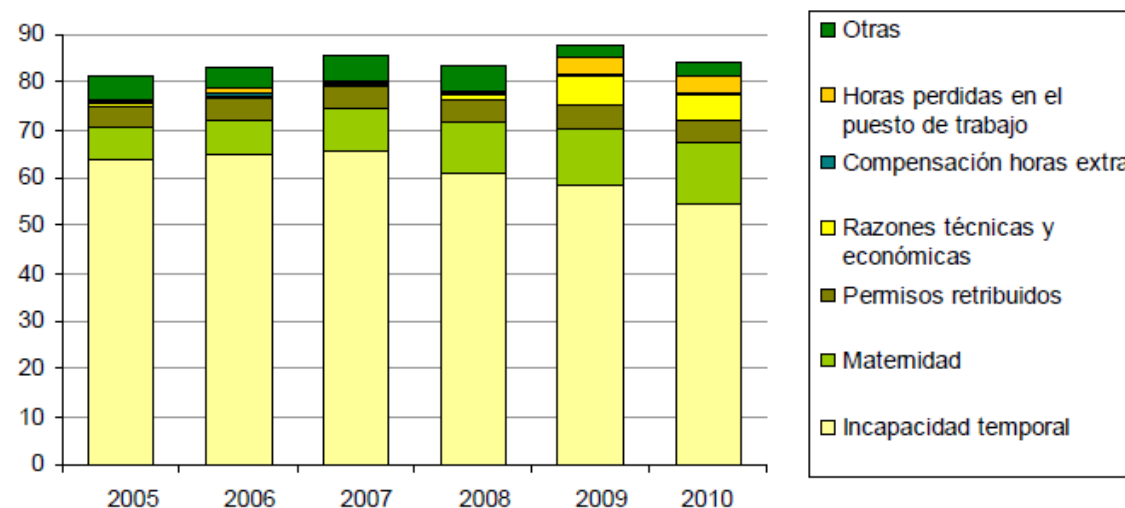
1.3. Componentes del absentismo laboral

El análisis de los distintos factores que influyen en generar el absentismo permite afinar los resultados y conocer realmente la salud del colectivo laboral, al tomar en consideración además de los factores internos a la organización empresarial aquéllos otros de carácter personal (enfermedad, accidentes,

circunstancias familiares y del hogar...) o social (problemas de transporte o vivienda...).

En España, la incapacidad temporal (IT) representó en 2010 el 65% de las horas no trabajadas por motivos ocasionales. Del 35% restante la causa más importante es la maternidad (representa un 42,1%), seguida por las horas perdidas por razones técnicas y económicas (17,5%) y los permisos remunerados (16,9%).

Figura 3: *Causas de absentismo en España*



Fuente: Pimec a partir del INE

1.4. Las indisposiciones, un factor velado de absentismo laboral

Entre la abundante bibliografía de análisis del absentismo laboral escasean los estudios dedicados a un tipo particular de ausencia del trabajo, las indisposiciones laborales, caracterizadas por su raíz médica y su escasa duración (máximo de tres días naturales seguidos).

A este desconocimiento contribuye la disparidad de gestión que las distintas empresas dan a la indisposición de sus trabajadores. Cabe recordar que la "indisposición" no se encuentra regulada por ley y sólo la contemplan los

convenios colectivos de algunas organizaciones empresariales y administraciones públicas.

Con todo, tras la última modificación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, son causa objetiva de la extinción del contrato:

"/.../ las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

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”.

1.4.1. Impacto de la admisión de la indisposición sobre los ingresos del trabajador y las cuentas de la empresa

Mientras las indisposiciones no suponen merma alguna para el sueldo del trabajador, puesto que no conllevan descuentos salariales, sí suponen pérdidas económicas para las empresas que las permite. El coste de las horas no trabajadas en las indisposiciones se compone de la suma del coste salarial del trabajador y el coste por las cotizaciones obligatorias, sin sumar costes por sustitución puesto que estas ausencias, al ser de corta duración, no se suplen.

1.4.2 La negociación colectiva y el absentismo laboral

La negociación colectiva suele establecer en España⁶ una serie de cláusulas relacionadas de manera directa o indirecta con el absentismo laboral. Así:

- Se pactan "incentivos por reducción del absentismo laboral", en metálico o en especie, condicionando en ocasiones el derecho al complemento o mejora del subsidio por incapacidad temporal a la superación de un determinado porcentaje de absentismo en la empresa.
- Se establece la concreción de las faltas de puntualidad y de asistencia al trabajo a efectos sancionatorios.
- Se regulan las visitas al médico, con o sin comprobante posterior⁷.
- Se crean comisiones mixtas de control del absentismo.
- Se establece una regulación detallada del uso por los trabajadores de la telefonía o de los ordenadores de la empresa, como medio de control del absentismo presencial.
- Y, en general, se pactan medidas de mejora del clima laboral y de las condiciones de trabajo (aplicación de la ergonomía a los puestos de trabajo, una buena política de prevención de riesgos laborales, la existencia de una carrera profesional con posibilidades de ascensos o, al menos, de una promoción económica u horizontal, la flexibilidad de una cierta autogestión del tiempo de trabajo por el trabajador, el trabajo en equipo, la rotación de los puestos de trabajo, etc.) y las prácticas de "interesamiento" o de "fidelización" empresarial de los trabajadores.

⁶ Sala Franco T. El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal. *Ius et Praxis* 2011; 17 (1): 281-288

⁷ Como ejemplo de la regulación de las ausencias del trabajo por indisposición, vid: Procedimiento para la justificación de días de ausencia del trabajo por indisposición del empleado público sin parte de baja por IT (BOG, Boletín Oficial de Guipúzcoa núm. 58, de 25 de mayo de 2011)

Según la opinión de muchos expertos, cualquiera de estas medidas convencionales positivas puede hacer más por la reducción del absentismo laboral que las medidas de control o negativas.

1.4.3. Regulación de la indisposición en las administraciones públicas de Baleares

Los departamentos de personal de un creciente número de empresas exigen la justificación de las ausencias por indisposición mediante parte oficial de baja desde el primer día⁸, expedido por el médico del servicio público de salud. En consecuencia, cada vez es más frecuente que el trabajador concernido presente a un tiempo el parte de baja y alta, incluso para procesos de un solo día de duración, en sustitución del justificante de asistencia médica. No obstante, en aplicación de lo señalado en el Art.22.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores⁹, son numerosas las organizaciones que, mediante convenio, órdenes o instrucciones internas, aceptan los comprobantes de asistencia médica¹⁰ como justificación de las ausencias de hasta tres días de duración. Un ejemplo de este proceder es la instrucción de octubre de 2010 de la secretaría

⁸ En este sentido, hay que señalar que la exigencia de solicitar, desde el primer día de baja médica, los documentos médicos que lo acrediten ha sido considerada por el Tribunal Supremo (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 24 septiembre 2004) como un hecho perfectamente legal, dado que "(...) esa decisión empresarial se ajusta a las previsiones del artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento en que esa exigencia se incardina dentro del ámbito del poder organizativo y de dirección de empresario y se corresponde también con el artículo 131 de la Ley General de la Seguridad Social y más específicamente con el artículo 2 y siguientes de la Orden de 19 de junio de 1997, por la que se Desarrolla el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, que modifica determinados aspectos de la gestión y del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal."

⁹ "El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso".

¹⁰ Hasta el punto que Atenció Primària de l'Ib-salut dispone de un impreso de uso ordinario, a tal fin, para los médicos de familia.

General de la Conselleria d'educació i cultura del Govern de les Illes Balears¹¹, que en su punto 5 dice:

“En cas de no acudir al lloc de treball s’haurà de notificar al superior jeràrquic i aquest, al seu torn, al Departament de Recursos Humans. Un cop es reincorpori al lloc de treball, l’empleat remetrà al responsable del control d’assistència l’impres de Concessió de permisos i llicències amb el vist i plau del seu superior jeràrquic i adjuntarà justificant adequat i suficient de la seva absència (*justificant mèdic de visita en cas d’indisposició de menys de tres dies de durada, partes de baixa i de confirmació presentats setmanalment en el cas d’incapacitat laboral de més de tres dies de durada, full d’ingrés hospitalari en el cas d’ingrés de familiar o qualsevol altre mitjà de prova admès en dret que permeti tenir constància de la realitat de la malaltia*)”.

En cuanto al personal docente, las resoluciones de su dirección general sobre permisos, licencias y ausencias del profesorado de colegios públicos, institutos de educación secundaria¹² y escuelas de idiomas señalan que la concesión de licencias por enfermedad de tres o menos días puede ser decidida por la dirección de los centros docentes no universitarios. En cualquier caso, las resoluciones al respecto remiten al Decreto 47/1995, que regula la concesión de licencias al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad autónoma¹³, que en su Art. 21 dice:

¹¹ Instrucció 1/2010 de la secretaria general [de la conselleria d’educació i cultura] per la qual es fixen els criteris sobre el control d’assistència en el lloc de feina del personal adscrit als serveis centrals. La instrucció es accessible en la direcció electrònica: <http://www.caib.es/govern/archivo.do?id=681939>

¹² Vid. Resolució del conseller d’Educació i Cultura de 18 de juny de 2010 per la qual s’aproven les instruccions per a l’organització i el funcionament dels centres docents públics d’educació secundària per al curs 2010-11; Resolució del conseller d’Educació i Cultura de 18 de juny de 2010 per la qual s’aproven les instruccions per a l’organització i el funcionament dels centres públics de segon cicle d’educació infantil i educació primària, per al curs 2010/2011.

¹³ Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s’aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal funcionari al servei de l’Administració de la Comunitat autònoma (BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995)

1- El personal funcionari, qualsevol sigui el règim de previsió o de seguretat social al qual estigui subjecte, tindrà dret a la llicència per malaltia quan es trobi en situació de baixa per malaltia comuna o professional, o per accident, sigui o no de treball i l'acrediti com cal.

2. *Si la malaltia té una durada no superior a tres dies, que s'equipararan a absències justificades del servei, els funcionaris han de comunicar aquesta situació en el termini més breu possible i, quan es pugui fer, presentar l'acreditació documental corresponent en incorporar-se al servei.*

3. Quan es tracti de malaltia o de causa assimilada de durada superior a tres dies, el personal funcionari està obligat a presentar periòdicament els comunicats de baixa i de confirmació, expedits per facultatiu competent d'acord amb el model oficial.

La regulación de la indisposición como causa de ausencia justificada en el personal funcional en la Administración de la Comunidad Autónoma se aplica en términos similares al personal laboral¹⁴.

Consells insulars

Los acuerdos suscritos en su día para el personal funcionario e interino del Consell de Mallorca¹⁵ no reconocen entre los permisos con derecho a remuneración la indisposición por causa médica. Con todo, los directores de los centros de trabajo podrán autorizar las ausencias de sus subordinados por "otras circunstancias no previstas expresamente en los apartados anteriores", vía abierta para la justificación de la ausencia por indisposición como permiso con derecho a remuneración.

¹⁴ Aunque, de hecho, los sucesivos convenios colectivos acordados no mencionan la indisposición en los artículos correspondientes a licencias y permisos e incapacidad temporal. Vid. IV Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 155, de 18 d'octubre de 2005)

¹⁵ "Acord del ple, de 11 de novembre de 1991, pel qual s'aprova el conveni col·lectiu per al personal funcionari 1991-1993"

El vigente convenio colectivo del personal laboral del Consell de Mallorca no menciona las indisposiciones laborales como causa permitida de ausencia ocasional al trabajo. No obstante, entra dentro de los usos de los departamentos de personal el admitir un justificante médico de hasta tres días naturales seguidos, debiendo presentar el parte de baja sólo a partir del cuarto día. Este proceder encuentra su fundamento en el punto 5 del Art. 24 (permisos retribuidos) de su convenio colectivo¹⁶ cuando, después de enumerar los motivos de ausencia del trabajo con derecho a remuneración, dice:

“Per altres circumstàncies no previstes expressament en els apartats anteriors, es podrà sol·licitar llicència al director del centre, el qual, consultat el Consell, ha de respondre en el termini més breu possible”

En lo que respecta al personal funcionario del Consell de Menorca¹⁷, el capítulo dedicado a vacaciones, permisos y licencias del acuerdo marco vigente desde 2006, tras relacionar (en el Art. 45) los permisos retribuidos por causa justificada, regula las indisposiciones por causa médica de modo que es suficiente presentar un certificado de asistencia médica, con las especificaciones siguientes:

« Article 46. Visites al consultori mèdic.

Als treballadors que tinguin la necessitat d'un reconeixement mèdic se'ls abonarà el salari corresponent a les hores utilitzades per a la consulta, sempre que els horaris de consulta coincideixin amb les hores de treball i compleixin el requisit de presentar el certificat que facilitarà l'empresa signat pel tècnic facultatiu del servei de salut pública.

¹⁶ Acord del ple, de 11 de novembre de 1991, pel qual s'aprova el conveni col·lectiu per al personal laboral 1991-1993 (BOCAIB núm. 81, de 3 de juliol de 1993). De acuerdo con su Art. 3, el convenio se encuentra en vigor

¹⁷ Acord marc que ha de regir les relacions entre el Consell Insular de Menorca i el seu personal funcionari (BOIB núm. 129, de 14 de setembre de 2006)

En el cas de visites mèdiques fora del servei de salut pública, hi haurà un límit de 16 hores anuals. Les hores que excedeixin d'aquest límit s'abonaran en un 50% del salari.

Aquest dret també es reconeixerà als funcionaris que tinguin que acompanyar als seus fills menors o discapacitats i aquells que tinguin persones majors al seu càrrec.

Suposant que el treballador es posi malalt durant la nit o dies no laborables i, per tant, no pogués recollir el certificat de l'empresa, se'n podrà presentar qualsevol altre signat pel facultatiu del servei de salut pública."

La redacción dada al convenio colectivo del personal laboral de la institución insular menorquina¹⁸ es idéntica al acuerdo marco que rige las relaciones con los funcionarios.

Por su parte, el Consell Insular de Ibiza y Formentera aprobó en noviembre de 2006 el pacto de condiciones para el personal funcionario¹⁹. A diferencia de los consells de Mallorca y Menorca, el artículo dedicado a la obtención de permisos para ausentarse del lugar de trabajo no menciona entre las razones para conseguirlo (Art. 15) la indisposición por causa médica, ni siquiera de manera implícita. Por el contrario, se estimula la solicitud de la incapacidad transitoria (Art. 37) en tales circunstancias, al especificarse que "la Corporación completará las prestaciones hasta el importe íntegro de las retribuciones fijas del trabajador mientras continúe en esta situación".

Mientras, el convenio de aplicación al personal laboral del mismo consell²⁰ indica, en su Art. 34, que entre los permisos susceptibles de ser retribuidos se encuentran "otras circunstancias no previstas de manera expresa en los

¹⁸ Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Insular de Menorca (BOIB núm. 81, de 31 de maig de 2007)

¹⁹ Pacte de condicions per al personal funcionari del Consell Insular d'Eivissa i Formentera (BOIB núm. 171, de 2 de desembre de 2006)

²⁰ Conveni col·lectiu per al personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i Formentera (BOIB núm. 131, de 19 de setembre de 2006)

apartados anteriores” contando con la autorización del director del centro y el visto bueno de la institución; tal como sucedía en el caso del personal laboral del Consell de Mallorca es esta una vía habitual de reconocer las indisposiciones como causa de ausencia laboral sin penalización económica. Cabe añadir, finalmente, que en los procesos de incapacidad transitoria el colectivo laboral disfruta de los mismos beneficios económicos que el funcionario:

Article 53: Incapacitat Laboral Transitoria

En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, la corporació completarà les prestacions fins l'import íntegre de les retribucions fixes del treballador mentre continuï en aquesta situació.

Ayuntamiento de Palma de Mallorca

El Ayuntamiento de Palma y las organizaciones sindicales suscribieron en mayo de 2010 en la Mesa General de Negociación un acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario, eventual y de los órganos directivos²¹. El Art. 59 del acuerdo, dedicado a absentismo laboral y permisos por enfermedad, dice:

“L'Ajuntament, en col·laboració amb els delegats de prevenció, ha d'adoptar les mesures oportunes per reduir els nivells 'absentisme laboral. A més de les mesures i activitats pròpies de l'acció preventiva derivada de les avaluacions de riscos laborals i dels resultats de la vigilància de la salut, s'han d'adoptar les següents mesures per reduir l'absentisme laboral:

1. *Les indisposicions per malaltia comuna o accident no laboral d'una duració inferior a 4 dies tenen la consideració de permís per malaltia. S'han de justificar*

²¹ Aprobado por el pleno del Ayuntamiento en sesión de 26 de junio de 2010. Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma per al període 2010-2013 (BOIB núm. 121, de 16 d'agost de 2010)

documentalment amb un informe mèdic, en el termini màxim de 4 dies hàbils comptats a partir de la incorporació, en què es justifiquin expressament el fet i els dies en què ha estat impossible assistir al lloc de treball.

2. La resta de faltes d'assistència per raons de salut tenen la consideració de procés d'IT i s'han de justificar mitjançant els corresponents comunicats mèdics d'alta i baixa. Els incompliments d'aquesta obligació suposen la deducció automàtica de la part proporcional de les retribucions íntegres”.

En lo que respecta al personal laboral, el convenio colectivo vigente²² no regula las indisposiciones. Ahora bien, tal como sucede en otras corporaciones locales, los servicios de personal permiten dos días de permiso por enfermedad con justificante médico y exigen el parte de baja sólo a partir del tercero.

Otros ayuntamientos de Baleares

Numerosos pactos fijan los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales entre los ayuntamientos isleños y sus funcionarios de carrera, interinos y eventuales. Suelen responder a un mismo modelo, que incluye un capítulo dedicado a regular, junto a las vacaciones, los permisos y licencias. En algunos casos el texto remite a la normativa básica estatal o autonómica de aplicación, como sucede con los acuerdos del Ajuntament d'Alcúdia²³; en otros, como sucede con el pacto del Ajuntament de Muro²⁴, dedica en el capítulo de prestaciones y ayudas un artículo específico a tratar la cuestión, haciendo mención expresa a la indisposición:

²² Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral por la que se hace público el convenio Colectivo del “Personal laboral del Ayuntamiento de Palma” (BOIB núm. 82, de 10 de julio de 2001)

²³ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alcúdia (BOIB núm. 182, de 6 de desembre de 2007)

²⁴ Pacte del personal funcionari de l'Ajuntament de Muro 2008-2011 (BOIB núm. 74 , de 29 de maig de 2008)

Art. 10.6: *Millora de la incapacitat temporal.* Quan un empleat públic amb data d'ingrés en l' Administració a partir de dia 1 d' abril de 1993 estigui de baixa per accident laboral o malaltia professional degudament reconeguda, l'Ajuntament complementarà les prestacions de la Seguretat Social que rebí aquest treballador fins al 100% de les seves retribucions totals, i les percebrà des del dia en què s'iniciï la baixa i fins a la data d'alta.

Així mateix en els casos de baixa per malaltia comuna o accident no laboral, l'Ajuntament complementarà la prestació de baixa de la Seguretat Social fins al 80% de les seves retribucions totals, des del primer dia de la baixa per un període màxim a gaudir de dita prestació de 60 dies anuals.

En el cas de superar aquest període, serà la Comissió paritària qui decideixi si s'ha de seguir complementant la baixa i fins quan.

Així mateix la Comissió paritària podrà reduir la complementació en cas que algun col·lectiu tenguí un absentisme laboral elevat.

Amb la finalitat que els treballadors vegin millorades les seves retribucions, haurà de complir els següents requisits:

a) Entregar la certificació de baixa mèdica en el termini màxim de 5 dies des de la data de la contingència.

b) *En cas que la seva manca d'assistència a la feina no ocasioni baixa mèdica, sinó simplement assistencial, haurà de presentar en el termini de 3 dies la corresponent certificació d'assistència mèdica, sense que sigui suficient la simple manifestació del treballador.*

c) Que la seva situació mèdica sigui comprovada i acreditada pels serveis mèdics que designi l'Ajuntament. En cas que el facultatiu designat per l' Ajuntament certifiqui la improcedència d'aquesta situació, o en el seu cas el treballador abandoni el tractament, aquest millora no serà percebuda pel treballador, i no podrà efectuar cap mena de reclamació.

Por otra parte, la lectura de los diferentes convenios colectivos de ayuntamientos de les Illes Balears permite comprobar la disparidad seguida para regular las indisposiciones laborales del personal laboral a su servicio:

a.- Diversos ayuntamientos, como es el caso de Ses Salines, Lloseta o Campos, admiten un día de ausencia por causa médica que deberá ser posteriormente justificado documentalmente. En caso de que la indisposición se prolongue y requiera un tiempo superior de ausencia al trabajo el trabajador deberá aportar el justificante de baja médica. Así, el convenio colectivo del Ayuntamiento de Ses Salines, en su Art. 21, "Malalties i accidents", dice:

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment, els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta se presentarà el mateix dia de la incorporació.
2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei i presentar posteriorment el corresponent justificant mèdic.

b.- Otras corporaciones locales, como el Ajuntament de Capdepera, al regular por convenio la situación de incapacidad temporal de su personal laboral²⁵, especifican que las indisposiciones por causa médica se admitirán presentando el afectado el correspondiente justificante de asistencia. La redacción dada al Art. 10.6 del convenio del Ajuntament de Muro²⁶ permite suponer que se admitirán sin exigir baja las indisposiciones médicas de duración no superior a los tres días, como también sucede en la corporación de la población menorquina de Ferreries²⁷:

²⁵ Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Capdepera (BOIB núm. 14, de 21 de gener de 2005)

²⁶ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Muro (BOIB núm. 23, de 14 de febrero de 2009)

²⁷ Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Ferreries (BOIB núm. 144, de 29 de setembre de 2009)

Si la malaltia té una durada no superior a tres dies, *que s'equiparen a absències justificades del servei*, el personal ha de comunicar aquesta situació en el termini més breu possible. I que, sempre que sigui possible s'ha de presentar l'acreditació documental corresponent quan s'incorpori al servei

En otras corporaciones locales, como sucede en el Ajuntament de Vilafranca de Bonany²⁸ el plazo se ve reducido a 48 horas:

Art. 22: En cas que la seva manca d'assistència a la feina no ocasioni baixa mèdica, sinó simplement assistencial, haurà de presentar en el termini de 48 hores la corresponent certificació d'assistència mèdica, sense que sigui suficient la simple manifestació del treballador.

c.- Por último, un grupo significativo de corporaciones locales no recogen en sus convenios colectivos ninguna disposición específica referida a las indisposiciones de causa médica: es el caso de los ayuntamientos de Ciutadella de Menorca²⁹, de Pollença³⁰, de Santa Maria del Camí³¹, de Sant Lluís³² o de Valldemossa³³, entre muchos otros.

²⁸ Annex de personal de l'Ajuntament de Vilafranca i els representants de personal laboral i del personal laboral de l'empresa municipal FITA 2020, LSU (BOIB núm. 174, de 22 de novembre de 2007)

²⁹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca (BOIB núm. 92, de 1 d'agost de 2002)

³⁰ Conveni col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Pollença (BOIB núm. 85, de 17 de juny de 2003)

³¹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí (BOIB núm.30, de 26 de febrer de 2009)

³² Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Lluís (Menorca) (BOIB núm. 148, de 23 d'octubre de 2004)

³³ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Valldemossa (BOIB núm. 174, de 26 de novembre de 2011)

1.4.4. Regulación de la indisposición en los convenios de las empresas de Baleares

La revisión concienzuda de unos 130 convenios colectivos de diferentes empresas de Baleares³⁴, tanto del ámbito público como privado, permite comprobar la general falta de regulación de la indisposición laboral.

Así, sirva de ejemplo el proporcionado por la empresa "Aqualia, Gestión integral del agua, SA per als seus centres de treball d'Eivissa, Sant Antoni de Portmany, Santa Eulària del Riu, Sant Joan de Labritja, S'Arenal de Lluçmajor i Sóller". En el artículo 20 de su convenio colectivo³⁵, bajo el epígrafe dedicado a la indemnización por incapacidad laboral transitoria, dice:

"Els treballadors en situació d'incapacitat laboral transitòria han de percebre allò que ha estipulat la Seguretat Social, i l'empresa els ha d'abonar, des del primer dia de la baixa fins a l'acabament de la incapacitat laboral transitòria, la diferència fins al 100 per 100 de les seves retribucions"

Extendiéndose a continuación en consideraciones sobre el absentismo pero sin mencionar la indisposición, eventualidad tampoco tratada en el apartado dedicado a los permisos retribuidos. Esta pauta de tratamiento de la ausencia del trabajo por causa médica es general en las empresas de Baleares.

Con todo, cabe destacar que hasta los inicios de la crisis económica en los usos de los departamentos de recursos humanos de muchas de las empresas de Baleares figuraba el aceptar las ausencias de hasta tres días por indisposición, siempre que el trabajador aportara el correspondiente justificante médico. Desde hace unos dos años, conscientes del gasto que representa, un número

³⁴ Entre ellas figuran algunas de las emblemáticas de las islas: Agama S.L., Ambulancias Insulares S.L., Astilleros de Mallorca, Autoritat Portuària de les Illes Balears S.L., Barceló Gestión Hotelera S.L., Binifaldó S.A., Calvià 2000 S.A., Cémex España S.A., Pepsico S.L., Cespa Ingeniería Urbana S.A., Comercial Citroen S.A., EMAYA S.A., Empresa Funerària Municipal S.A., EMT S.A., Fon Teix S.A., Ibanat, Ibavi, Iscomar S.A., Melchor Mascaró, S.A. Quely, S.A., Viajes Barceló, S.L., Hoteles Melià, etc.

³⁵ Conveni col·lectiu de l'empresa Aqualia Gestión integral del agua, SA per als seus centres de treball d'Eivissa, Sant Antoni de Portmany, Santa Eulària del Riu, Sant Joan de Labritja, S'Arenal de Lluçmajor i Sóller (BOIB núm. 177, de 2 de desembre de 2010)

creciente de empresas ha eliminado esta práctica beneficiosa para el trabajador, al que se le exige desde entonces la presentación del parte de IT desde el primer día de ausencia.

1.4.5. Escasez de de registros corporativos

Poder ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración durante un máximo de tres días presentando un simple justificante médico, ya fuera de la sanidad pública o privada, representaba un provecho evidente para el trabajador. Ahora bien, los departamentos de personal, por razones de economía procedimental, solían registrar tan solo las ausencias por razones médicas de más de tres días (IT), contingencia regulada por ley. Esta escasez de registros internos unido al hecho, ya mencionado, del creciente número de empresas que no permiten las indisposiciones (exigiendo a sus empleados los partes de baja y alta para las ausencias desde el primer día), tiene como consecuencia que falte información sobre el fenómeno de la indisposición: sus causas, su frecuencia, su coste, su asociación con factores sociales, etc.

1.4.6. Necesidad de un análisis del fenómeno de la indisposición

En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural es obligatoria la entrega a la empresa del parte de baja correspondiente.

Los tres primeros días en los procesos de indisposición por enfermedad común no generan prestación económica alguna³⁶, sin perjuicio de que se pueda complementar el salario del trabajador en virtud de lo acordado mediante negociación colectiva. Es por ello que queda a criterio empresarial la fórmula para la justificación de esos tres primeros días por indisposición sin parte de baja por IT. De esta manera, numerosas empresas han regulado los supuestos en los que cabe la justificación por ausencias al trabajo generadas por procesos

³⁶ De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 131 del Texto Refundido de la LGSS, aprobado por RDLeg 1/1994, de 20 de junio

de indisposición transitoria del empleado, así como el método para proceder a dicha justificación.

El hecho que, en las empresas que la aceptan, la indisposición no repercuta económicamente sobre el trabajador (que no ve descontado de su salario los días de ausencia, a diferencia de lo que sucede en caso de IT, en función del convenio) contribuye a que las indisposiciones sean un recurso para los empleados cuando necesitan o quieren ausentarse del trabajo. Esto puede generar un abuso o mala utilización de este tipo de absentismo, convirtiéndose en una herramienta habitual para realizar trámites personales, familiares o de cualquier otra índole no relacionados con la salud.

Esta fracción de indisposiciones “impropias” debe ser analizada en detalle, al entrar claramente en el supuesto de absentismo injustificado que señala el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva³⁷ cuando, en el cap. V señala que:

“el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores”.

Y añade, después,

“La reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores”.

³⁷ Que fue suscrito, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (BOE núm.48, de 24 de febrero de 2007)

Resulta evidente que para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo, sin descuidar la fracción debida a las indisposiciones: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, su uso inadecuado, su abuso etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico, de la que puedan desarrollarse metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los estudios del absentismo y en concreto los que desde una perspectiva médica aborden el debido a indisposición deberían:

- Identificar sus causas y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución.
- Establecer criterios para la gestión del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de la organización concernida de acuerdo con sus circunstancias.
- Difundir la información sobre la situación y las medidas adoptadas.

Tomando como guía las precedentes orientaciones, la presente tesis supone uno de los primeros estudios en profundidad sobre indisposiciones laborales. La consulta de diferentes bases médicas de datos (PubMed, Cochrane Library, Cuiden, entre otras), plataformas digitales en ciencias de la salud (BioMed Central, Dialnet, Scielo) y otras fuentes de información médica (Fisterra) no ha permitido localizar estudios de análisis de las indisposiciones, confirmando que no han sido objeto de estudio hasta ahora, cuando podrían representar un aspecto relevante del absentismo por su prevalencia y su coste.

Conocer en profundidad el fenómeno de las indisposiciones puede permitir establecer políticas empresariales tendentes a limitar el gasto y a actuar con carácter preventivo, tanto en su aparición y consecuencias, como valorando posibles factores laborales y extralaborales que pueden condicionar su aparición. En particular, cabe detenerse en los aspectos sociolaborales de los trabajadores que, relacionados con las indisposiciones, tiendan a mantenerlas o reiterarlas.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

La razón principal que impulsó la realización del presente estudio fue la necesidad de completar con el análisis de las indisposiciones médicas el análisis de la influencia que el fenómeno del absentismo tiene en las organizaciones empresariales españolas.

En efecto, las empresas suelen disponer de mecanismos y controles en función de sus necesidades para conocer su absentismo y planificar las estrategias para darle el tratamiento más adecuado. Sin embargo, es común entre ellas la disparidad de criterios en la gestión de las indisposiciones médicas como elemento integrante del absentismo laboral. Igualmente, es generalizado el desconocimiento de la repercusión que las indisposiciones médicas generan sobre los objetivos planificados y la productividad empresarial.

En consecuencia, era preciso completar el conocimiento del absentismo laboral con el análisis de las indisposiciones. Su estudio, además, pondrá de manifiesto la presencia de circunstancias atribuibles a características empresariales, a costumbres locales o a problemas específicos.

El objetivo básico de este estudio se centra en medir, evaluar y analizar el coste que para una empresa pública del sector sanitario de Baleares representa la indisposición médica en función de las distintas causas que lo generan.

Este conocimiento es indispensable para poder tomar decisiones y emprender acciones encaminadas a su control y reducción.

Dada la relevancia y la actualidad que presenta el tema del absentismo laboral y de los factores que lo integran, los objetivos de nuestra tesis se centran en:

-A) Profundizar en el conocimiento que requiere el absentismo laboral para determinar las líneas de acción a seguir.

-B) Observar la influencia del entorno en la generación de las ausencias al trabajo por indisposición; es decir, ver en qué medida la existencia de mecanismos psicológicos, sociológicos, jurídicos, económicos y culturales contribuyen a nutrir el absentismo laboral a través del componente de la indisposición médica.

Estos objetivos se pueden especificar concretamente en:

-1º) Estudiar cuáles son las características y factores determinantes de la indisposición médica y en particular el sistema de medición y su problemática.

-2º) Observar las limitaciones que presentan los modelos teóricos actuales de cuantificación y análisis del absentismo laboral.

-3º) Analizar los mecanismos de regulación, registro y medición de la indisposición médica para que se puedan establecer los mecanismos oportunos de control.

Debido a lo anteriormente expuesto se plantea un estudio que valore la influencia de diversas variables socio-demográficas y laborales en la aparición y mantenimiento de las indisposiciones. Se valora además el impacto económico de las indisposiciones y como afectan las citadas variables al mismo. Finalmente también se determinan los días de la semana en que comienzan las indisposiciones y si tienen relación con festivos o fines de semana. Con todos estos datos se plantea la posibilidad de establecer un perfil del trabajador con más indisposiciones.

Estos aspectos marcan los objetivos que se fija esta tesis:

2.1. Objetivos principales:

- a.** Determinar la relación entre indisposiciones laborales y diversos parámetros socio-laborales en un colectivo de trabajadores de una empresa del sector sanitario de Mallorca.
- b.** Averiguar si existe abuso y/o mala utilización de las indisposiciones laborales por parte de los trabajadores de este colectivo.
- c.** Calcular el impacto económico de las indisposiciones laborales en la empresa estudiada.

2.2. Objetivos secundarios

- a.** Establecer las variables socio demográficas que influyen en la dinámica de las indisposiciones laborales.
- b.** Conocer las variables laborales que afectan a las indisposiciones laborales.
- c.** Saber si existe el trabajador frecuentador de indisposiciones. Determinar, si existe, el perfil del absentista y si éste usa las indisposiciones como proceso habitual de baja laboral.
- d.** Detectar si es frecuente asociar las indisposiciones a festivos y/o fines de semana.
- e.** Calcular el coste que supone cada tipo de variable estudiada.

3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

1. Las indisposiciones laborales, pese a ser un aspecto del absentismo laboral que por definición se utiliza en problemas de salud, podrían usarse para disponer de tiempo adicional en cuestiones de índole personal o familiar. **Una primera hipótesis sería que las indisposiciones enmascaran otros usos distintos de alteraciones de la salud del trabajador.**
2. El uso de las indisposiciones podría asimismo estar relacionado con determinados aspectos socio-demográficos y laborales de los trabajadores. **Las indisposiciones podrían ser, pues, espejo de conflictos derivados de la realidad social y laboral que repercutan en un abuso o mal uso de las indisposiciones.**
3. Los estudios y trabajos sobre incapacidad temporal por contingencia común ponen de relieve el papel que juegan en este fenómeno variables como la edad, el sexo o la actividad económica. **Una hipótesis a considerar sería la relevancia que estas mismas variables, además de otras, podrían tener sobre los episodios incidentes de indisposición.**
4. En base a lo señalado en los puntos anteriores, podría considerarse un perfil del trabajador frecuentador de las indisposiciones, dibujado según los siguientes rasgos: **mujer, de 41 a 50 años de edad, sin estudios universitarios, con contrato fijo y con más de diez años de antigüedad en la empresa.** La presente tesis servirá para probar o desmentir este perfil teórico.

5. Asimismo, las indisposiciones podrían representar un porcentaje relevante del absentismo de las organizaciones y, en consecuencia, suponer un impacto económico considerable, complementario al representado por las IT. ***Podemos fijar como hipótesis que el impacto empresarial de las indisposiciones para las empresas (y, en consecuencia, para la sociedad y el país) es notable.***

4. ANTECEDENTES DEL TEMA

Para elaborar la presente tesis se ha procedido a revisar tanto la bibliografía secundaria como las fuentes públicas de información estadística, los informes y las memorias oficiales disponibles para el estudio de variables laborales relacionadas con el absentismo y condiciones de salud de la población ocupada española, prestando una atención particular a los datos y aspectos relacionados con la indisposición como elemento constitutivo del absentismo por causa médica. Como bien señalan H. Desoille y J.A. Martí Mercadal (Desoille et al., 1986) el médico del trabajo debe interesarse por el absentismo como fenómeno humano y, sólo secundariamente, como fenómeno económico. El absentismo interesa al médico del trabajo por sus implicaciones de falta de salud.

4.1. Consideraciones generales

El término absentismo, también denominado ausentismo, es una adaptación del inglés *absenteeism* que procede a su vez del latín *absens, -entis*. Designaba la ausencia de Irlanda de los grandes terratenientes ingleses, que poseían las tierras pero no se ocupaban de ellas, salvo para recoger los beneficios. Esta idea de costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación provoca que este término desemboque, a partir de la revolución industrial, en la definición que se utiliza para referirse a los trabajadores que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere su actual connotación.

Los estudios contemporáneos sobre el absentismo enfocados desde la perspectiva médica tienen su origen en los seminarios europeos que, celebrados en las ciudades de Leyden (1952) y Milán (1953) impulsó la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

4.1.1. Definiciones

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española el absentismo laboral es la "abstención deliberada de acudir al trabajo"³⁸.

La descripción técnica de absentismo, "fenómeno humano ubicuo en cualquier empresa de cualquier país" (Desoille et al., 1986) es controvertida, así como son objeto de discrepancia entre patronal y sindicatos las causas que lo originan. Por ello sigue siendo necesario un esfuerzo en la coordinación y unificación de criterios al respecto.

La falta de una definición completa y universal del absentismo hace que no se haya elaborado un modelo teórico explicativo compartido por todos y un método de control operativo que sirva para dar una valoración de forma correcta, completa y homogénea del fenómeno (Diez Simón et al., 1994).

En los últimos decenios se aprecia la evolución del enfoque dado por la bibliografía de consulta al concepto de absentismo, paralelo al desarrollo industrial y social. Así mientras a finales de la década de los 50 H. Behrend (Behrend, 1959) consideraba al absentismo sinónimo de "ausencia voluntaria al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna", cuyas connotaciones negativas, incluso peyorativas, son evidentes, a principios de los 80 P.J. Taylor incluye sólo en el absentismo "las ausencias que determinan pérdidas para la empresa derivadas de la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir" (Taylor, 1983) excluyendo los periodos vacacionales y las huelgas³⁹.

³⁸ El término deliberado hace referencia a algo deliberado, voluntario. Según esta definición no deberíamos entender por absentismo las ausencias justificadas como enfermedad, accidentes, licencias y permisos.

³⁹ En 1989 la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, editada por la Oficina Internacional del Trabajo mantenía la misma definición, en la entrada "Absentismo, redactada por el propio P.J. Taylor.

Esta última definición, más neutra, tiene sin embargo el defecto de seguir sin tomar en consideración los elementos sociológicos que pueden influir en el fenómeno, error que Martín y Sabater supieron corregir (Martín et al., 1983) cuando definieron el absentismo como “aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico”, incorporando la motivación del trabajador para ausentarse del trabajo como elemento inseparable del absentismo.

La definición de absentismo como “la diferencia entre las horas contratadas y las horas trabajadas” (Úbeda et al., 1986) encierra el concepto en un frío contexto económico, aunque tiene el acierto de la claridad y la concreción. Buscando una definición operativa, M. Peña Baztán (Peña Baztán, 1990) define el absentismo como el porcentaje de ausencias sobre las horas teóricas previstas⁴⁰. Poco después E. Diez (Diez et al., 1994) define absentismo como “toda ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, justificada o no, es decir, falta al trabajo sin entrar en las diversas causas que lo originan”⁴¹. El mismo año, D.A. Gillies (Gillies 1994) propuso definir el absentismo como “cualquier periodo de tiempo durante el cual deliberadamente se deja de acudir al trabajo”.

Ribaya Mallada (Ribaya Mallada, 2003) afina más cuando lo define como “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo” hasta el punto que es una definición aceptada en España por Gobierno, patronal y sindicatos. En

⁴⁰ El problema estriba en determinar qué incluimos como horas de ausencia. Este autor ha optado por incluir en las horas de ausencia las licencias y permisos, aparte de las bajas médicas. Es decir, entiende por absentismo toda ausencia del trabajo, aunque sea justificada o prevista por ley.

⁴¹ En otras palabras, el tiempo que la empresa tiene programado trabajar y los trabajadores no lo hacen, se paguen o no. Según esta definición las vacaciones no se considerarían como absentismo debido a que para la empresa no son horas computables de trabajo.

consecuencia, vacaciones y días festivos no se consideran como absentismo, sino que se contemplarán las ausencias habidas en el total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo o acuerdo a nivel de empresa.

J. L. de Benavides (Benavides, 1992) distingue y define tres tipos de absentismo: ordinario (falta de asistencia al trabajo cuyo origen está en el propio empleado: enfermedad, accidentes, permisos no pagados, faltas imprevistas, impuntualidad), técnico (ausencia del puesto de trabajo debido a una serie de motivos amparados por normas legales o de convenio: permisos pagados, revisiones médicas, tareas de representación sindical etc.) e inducido (cuyo origen está en la propia organización de la empresa: paradas, mala planificación...).

4.1.2. Alcance y consecuencias

El absentismo laboral es un fenómeno sociológico creciente, de importante alcance y repercusión social. Plantea, en primer término, un problema *para la organización*, puesto que dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, el absentismo puede ser indicativo de perjuicios *para los trabajadores*, en especial los relativos a la salud del colectivo. Al estudiar el absentismo, se debe partir de la base de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados, un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales. Por lo tanto, el estudio del absentismo es una tarea que se debe abordar desde diferentes perspectivas, considerando que repercute a tres niveles:

- a) **Social:** disminuye los ingresos a la Seguridad Social, encarece los productos y provoca deficiencia en los servicios.
- b) **Empresarial:** dificulta la planificación, la consecución de objetivos y encarece el producto final.

- c) **Individual:** genera tensiones al trabajador entre los compañeros y superiores y disminuye sus percepciones económicas.

4.1.2.1. Social

Aunque el absentismo no constituye un síntoma de inquietud social tan espectacular como las huelgas, el volumen del tiempo perdido como consecuencia de este fenómeno es muy superior al del tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo (Behrend, 1959).

Las fuentes de estadísticas y los informes públicos ofrecen datos relevantes que describen, a nivel macro, los índices de absentismo laboral y su desglose por causas de ausencia. Entre estas, interesan a efectos de nuestra tesis las causas de salud asociadas y, secundariamente, las condiciones psicosociales de trabajo relacionadas, los datos sobre la conciliación de la vida laboral y personal que pueden desempeñar un papel importante en la cuestión. Los organismos oficiales publican las cifras que se aproximan a los costes del absentismo por incapacidad temporal y los aspectos relacionados con el absentismo y la salud laboral que se tienen en cuenta en la negociación colectiva.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publica periódicamente la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, con el objetivo de proporcionar información, entre otros aspectos, sobre el tiempo trabajado y no trabajado⁴², tomando como ámbito todo el territorio nacional. Entre las horas no trabajadas por cualquier motivo se incluyen las debidas a vacaciones, fiestas oficiales y no oficiales, I.T., maternidad, adopción, permisos remunerados como la nupcialidad, natalidad o fallecimiento, las no trabajadas por razones técnicas, económicas (con o sin

⁴² Se entiende por horas efectivas las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente. Se obtienen como la suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas excepto las horas perdidas en el lugar de trabajo.

Expediente de Regulación de Empleo), las no trabajadas por conflictos laborales o causas de fuerza mayor (corte de energía, rotura de máquinas) y las otras horas no trabajadas y remuneradas, como son las destinadas a representación sindical o **las indisposiciones y visitas medicas**. Éste último concepto representa, según los registros del INEM (Tabla 2), el 1,6% del sector de “otros motivos” del total de horas no trabajadas.

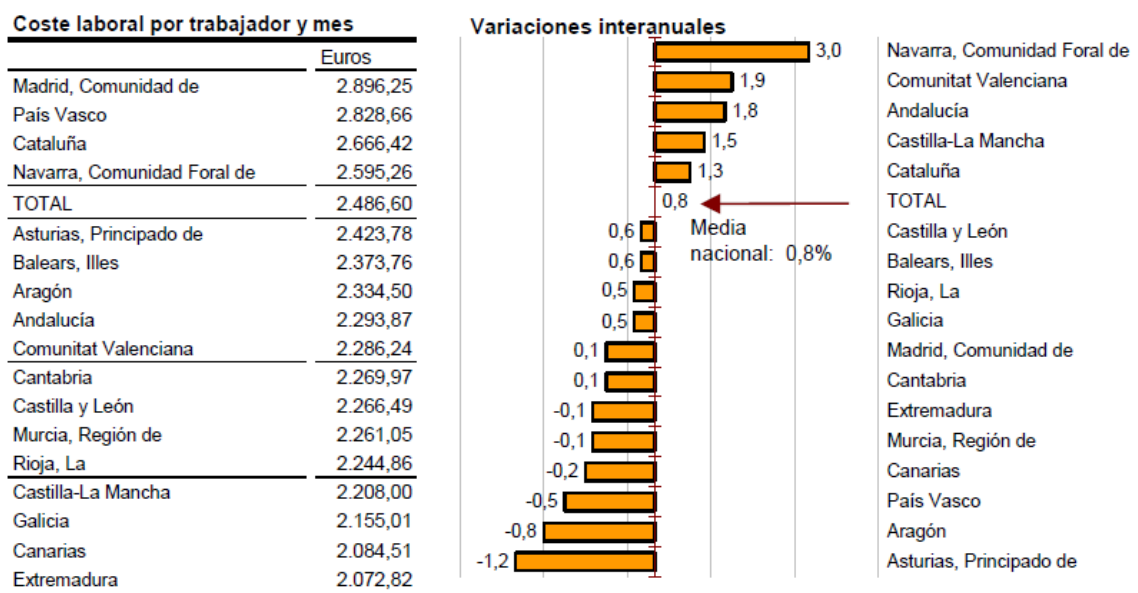


Tabla 1: Coste laboral por trabajador y mes, nacional y por autonomías, y variación interanual (1^{er} trim. 2011)

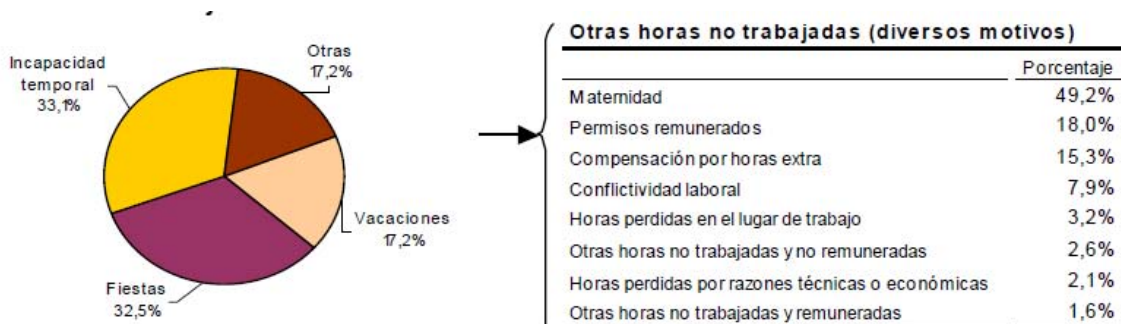


Tabla 2: Horas no trabajadas (1^{er} trim. 2011)

	Horas por trabajador y mes								
	Total trabajadores			Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Horas	Horas	Horas no	Horas	Horas	Horas no	Horas	Horas	Horas no
	pactadas	efectivas	trabajadas	pactadas	efectivas	trabajadas	pactadas	efectivas	trabajadas
TOTAL	151,9	137,9	14,5	167,8	152,2	16,3	84,7	77,6	7,2
Andalucía	149,2	135	14,9	166,5	150,3	16,9	87,4	79,9	7,7
Aragón	152,9	138,4	15,4	168,5	152,3	17,3	79,8	73,2	6,7
Asturias, Principado de	151,9	136,3	16,2	165,8	148,3	18,2	79	73,5	5,7
Baleares, Illes	150,4	135,4	15,5	167,7	150,5	17,8	85,7	78,9	6,8
Canarias	154,5	138,7	16,2	170,6	152,7	18,4	85,5	78,8	6,8
Cantabria	153,2	138,1	15,7	168	151,5	17,1	83,8	75	8,9
Castilla y León	149,9	135,6	14,7	166,5	150,4	16,7	78,7	72,4	6,4
Castilla - La Mancha	150,1	135,1	15,7	167	150,2	17,5	81,2	73,3	8,1
Cataluña	151,3	138,4	13,7	168,6	154	15,4	83,5	76,9	6,8
Comunitat Valenciana	151,7	137,1	15,1	168,5	152	17,1	87,2	79,7	7,5
Extremadura	151,7	138,8	13,3	166,4	152,4	14,4	80,4	72,6	7,8
Galicia	153,8	138,3	16,1	169,8	152,4	18,1	82,3	75,1	7,4
Madrid, Comunidad de	154,9	142,7	13	168,1	154,8	14,2	88,4	81,6	7,1
Murcia, Región de	152,6	138	15,4	168,5	152,1	17,2	91,3	83,3	8,2
Navarra, Comunidad Foral de	149,5	135,3	15	166,1	150,2	16,9	75,8	69,3	6,6
País Vasco	149,6	134,9	15	164,6	148,3	16,8	79,7	73,1	6,8
Rioja, La	152,2	138,8	13,8	167,4	152,9	15,1	81,4	73,5	8,1

Tabla 3: Distribución de horas pactadas, efectivas y no trabajadas, por CC.AA. (1^{er} trim. 2011)

El absentismo es, pues, además de un problema médico (Gili Maluquer, 1977) un fenómeno sociológico inherente al desarrollo industrial y económico, encontrándose directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Aquellos aspectos que propicien una actitud adecuada (representatividad, integración, satisfacción, motivación, etc.) redundan en un menor absentismo, y aquellas acciones que favorecen un deterioro de esta actitud redundan en un mayor absentismo (falta de promoción, nivel económico bajo, trabajo monótono y repetitivo, deterioro del clima laboral, malas condiciones de seguridad e higiene, etc.). Un denominador común a estas actitudes negativas podría ser la falta de adaptación laboral, tanto a una función, como a una tarea, o a un puesto de trabajo.

4.1.2.2. Empresarial

El absentismo no es sólo indicador de enfermedad sino de insatisfacción en el trabajo; por ello, el fenómeno debe ser también abordado por los servicios de salud en el trabajo que, en colaboración con las áreas de administración de personal y adoptando una metodología de trabajo interdisciplinaria, se oriente

hacia la investigación del fenómeno y hacia el diseño de mejores condiciones y puestos de trabajo (Danatro, 1997).

Por todo esto, se concluye que al absentismo no puede recibir un tratamiento única y exclusivamente coercitivo (De las Heras Borrero, 1982) aumentando sólo los controles médicos, sino que fundamentalmente donde se ha de intervenir es en su raíz, en el propio ambiente de cada centro de trabajo. Se trata de un reto que tiene la sociedad industrial avanzada: se ha posibilitado un aumento del nivel de vida, se han logrado mejores cotas materiales, pero se está olvidando el aspecto gratificante y espiritualmente compensador que ha de tener todo trabajo.

En consecuencia, se propone realizar fundamentalmente dos tipos de acciones:

1ª) Acciones a corto plazo consistentes en mecanismos adecuados que tiendan a descubrir la diversidad de situaciones fraudulentas que se producen en el absentismo.

2ª) Acciones a medio y largo plazo tendentes a una mayor promoción de la humanización del trabajo en sus aspectos intrínsecos y extrínsecos, otorgándose mayores cotas de participación a los trabajadores en el seno de las empresas, al objeto de facilitar la asiduidad al centro de trabajo no sólo materialmente sino también psicológicamente.

Es decir, el establecimiento de acciones meramente coercitivas sin que se establezcan las bases de una eliminación progresiva de la causa de la matriz están, más tarde o más temprano, abocadas al fracaso.

Considera De las Heras Borrero, por todo lo expuesto anteriormente, que el lugar idóneo para tratar a fondo el absentismo laboral han de ser, de modo prioritario, los convenios colectivos, que deben dejar de ser meros acuerdos salariales para convertirse en normas que regulen ampliamente toda la problemática que representa las relaciones laborales.

Otro aspecto que puede ayudar (Ribaya Mallada 2003) es el conocimiento del absentismo laboral de un sector o zona geográfica; ya que permitirá establecer en cada empresa un sistema de decisiones que cubra todos los niveles de responsabilidad de la organización para el logro de los objetivos planificados, en tanto pone de manifiesto la existencia de hechos atribuibles a costumbres o características locales o sectoriales, o por el contrario indica la existencia de problemas específicos cuando el absentismo propio difiere del resto del sector o área geográfica.

4.1.2.3. Individual

Desde los inicios de la revolución industrial el análisis del absentismo apunta hacia la existencia de una etiología multifactorial, que relaciona al individuo con:

- la organización del trabajo y factores dependientes del trabajo
- el medio personal extralaboral (familia, vida de relación social)
- factores perilaborales (aspectos políticos y socioeconómicos de la nación o región).

Las ausencias del trabajo tienen un coste individual evidente. El trabajador sufre las consecuencias del absentismo directamente y la repercusión se reflejará, además de en una pérdida de salario, en pérdida de salud y en las secuelas derivadas de ésta.

La ausencia del trabajo tiene, como toda medida terapéutica, ventajas e inconvenientes a nivel individual: si bien permite la evolución del cuadro clínico en una situación de alejamiento de la actividad laboral habitual, los perjuicios de la inactividad se agrupan en cuatro efectos individuales adversos.

1. *Impacto sobre el proceso mórbido causante de la baja:* en numerosos casos la inactividad potencia sentimientos depresivos y/o ansiosos, de inquietud al tiempo que disminuye la autoestima y de la autopercepción positiva como persona.

2. *Repercusión sobre la salud global*: las bajas se acompañan estadísticamente de mayor mortalidad, incluyendo suicidios, atendiendo al pronóstico, naturaleza y evolución natural de los procesos mórbidos.
3. *Efecto sobre la vida laboral*: se da menor promoción profesional entre los trabajadores con bajas frecuentes, además del consecuente deterioro de las relaciones laborales entre compañeros y con sus superiores.
4. *Impacto sobre la vida social*: las bajas laborales frecuentes fuerzan cambios en los roles familiares. El perfil del trabajador absentista en relación al no absentista se asocia más a alcoholismo, a abuso de juegos de azar y a separaciones matrimoniales.

4.2. Absentismo por causas de salud

El absentismo de causa médica es definido por la Organización Internacional del Trabajo como «*el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión*». Se entiende por baja laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración⁴³.

4.2.1. Los procesos de IT, fracción mayoritaria del absentismo

La incapacidad laboral puede definirse como una situación dinámica fruto de la interacción entre el estado de salud individual, entendido como bienestar, y las características personales y laborales (Ayuso-Mateos et al., 2006).

⁴³ Oficina Internacional del Trabajo. Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1991; t. 1: 5-11.

Table 1 Age adjusted percentage of employees with sickness absence* in each of the 15 member states of the European Union, 2000

Country	n	Total		Men		Women	
		%	(95% CI)	%	(95% CI)	%	(95% CI)
Greece	496	6.7	(4.8 to 9.3)	8.9	(6.1 to 12.8)	3.5	(1.7 to 7.1)
Ireland	1078	8.3	(6.8 to 10.1)	9.2	(7.1 to 12.0)	7.3	(5.4 to 9.9)
Portugal	1011	8.4	(6.9 to 10.3)	10.1	(7.7 to 13.1)	6.8	(5.0 to 9.3)
Italy	1025	8.5	(6.9 to 10.4)	9.9	(7.8 to 12.5)	6.4	(4.4 to 9.2)
United Kingdom	1212	11.7	(10.0 to 13.7)	13.3	(10.9 to 16.2)	10.0	(7.8 to 12.7)
Spain	1032	11.8	(10.0 to 13.9)	13.5	(11.1 to 16.2)	8.6	(6.1 to 12.1)
Denmark	1221	12.4	(10.7 to 14.4)	12.9	(10.4 to 15.8)	12.0	(9.7 to 14.8)
France	1212	14.3	(12.4 to 16.4)	15.4	(12.8 to 18.3)	12.9	(10.4 to 16.0)
Belgium	1201	15.6	(13.6 to 17.7)	15.4	(12.9 to 18.3)	15.8	(12.9 to 19.3)
Austria	1236	16.0	(14.1 to 18.2)	20.4	(17.3 to 23.8)	12.1	(9.8 to 14.8)
Sweden	1323	17.0	(15.0 to 19.1)	14.9	(12.3 to 17.9)	18.8	(16.1 to 21.9)
Luxembourg	425	17.4	(14.1 to 21.3)	21.4	(16.8 to 26.7)	11.1	(7.1 to 16.9)
Germany	1265	18.3	(16.3 to 20.5)	21.1	(18.2 to 24.4)	15.0	(12.3 to 18.2)
Netherlands	1367	20.3	(18.3 to 22.6)	21.8	(18.9 to 25.1)	18.9	(16.2 to 22.0)
Finland	1153	24.0	(21.6 to 26.6)	22.0	(18.7 to 25.7)	25.7	(22.4 to 29.3)
Total	16257	14.5	(13.9 to 15.0)	15.5	(14.7 to 16.3)	13.3	(12.6 to 14.1)

*Absent at least one day in the past 12 months by an accident at work, by health problems caused by the work, or by other health problems.

Occup Environ Med 2004;61:867–869

Tabla 4: Distribución de las ausencias por enfermedad en los países de la Unión Europea

Cabe destacar que, aproximadamente, el 65% del absentismo laboral en España durante 2010 responde a procesos de IT, es decir, de causa médica. El médico de Atención Primaria es el responsable del proceso asistencial de los pacientes y entre otras actuaciones, si procede, prescribe la incapacidad temporal, siendo por tanto, el primer gestor de la IT. Dando apoyo, asistencia y formación al médico de Atención Primaria actúan los servicios de Inspección Médica de los servicios de salud autonómicos⁴⁴.

Aproximadamente un 26% de las bajas por IT duran en España de 1 a 3 días, un 38% de 4 a 15 días, y un 11% de 16 a 30 días. Por tanto, el 75% de las bajas duran menos de un mes. Solo el 1% de las bajas acaba durando más de un año.

⁴⁴ Inspección médica de manera directa, de oficio o a petición de otros agentes (mutuas, empresas, médicos de Atención Primaria) realiza controles de los procesos de IT, previa citación al trabajador. El médico inspector-evaluador visita al trabajador, realiza la exploración pertinente, analiza los informes y pruebas aportadas, solicita, si es necesario, pruebas complementarias objetivas o visitas a consultores. En base a ello:

1. Ratifica la situación de IT
2. Da alta por propuesta de incapacidad, dando inicio a un expediente de valoración de Incapacidad Permanente al INSS, o bien
3. Da un alta por inspección

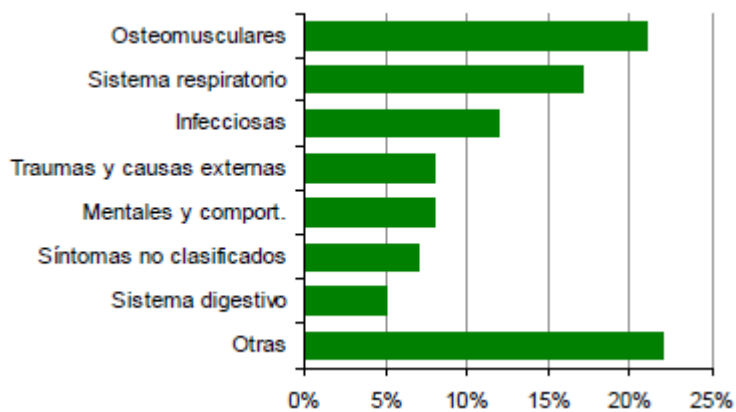
Figura 4: *IT por duración en España (2010)*



Fuente: Pimec a partir del ICAM

El 21% de las bajas por I.T. son causadas por enfermedades ósteo-musculares. Las enfermedades del sistema respiratorio e infecciosas ocupan la segunda y tercera posición, respectivamente. Del resto de causas, llama la atención el 7% de bajas por incapacidad temporal por síntomas no clasificados.

Figura 5: *IT por causas médicas*



Fuente: Pimec a partir del ICAM

La reducción de los periodos de ausencia por motivos de salud es un objetivo compartido tanto por el trabajador y su empresa como por el sistema de salud y la seguridad social. Con todo, una aproximación rigurosa al fenómeno exige conocer al detalle los factores pronósticos que sean modificables mediante intervenciones asistenciales y laborales.

En España, si un trabajador afiliado al régimen de la Seguridad Social sufre un problema de salud que le impide el desarrollo de su trabajo y es previsible una reincorporación en los 12 meses siguientes, el médico de cabecera suele certificar una baja laboral durante el periodo en que el paciente reciba la atención médica. En el caso de que el problema de salud sea de origen laboral, tanto por un accidente de trabajo como por una enfermedad profesional, el médico que certifica la baja será el de su Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y ésta hará el seguimiento del proceso y abonará la prestación económica correspondiente. Pero si el problema de salud no es laboral, sea por enfermedad común o lesión por accidente no laboral, será un médico del sistema público de salud quien certifique la baja. En este segundo supuesto hablaremos de incapacidad temporal por contingencia común (ITcc).

Desde 1995 las Mutuas, entidades colaboradoras de la seguridad social, tienen también un papel en la gestión de los procesos de ITcc a partir del decimosexto día de la baja en aquellas empresas que así lo deciden voluntariamente⁴⁵. De este modo, las Mutuas tienen una posición central para facilitar la adecuada reincorporación al trabajo, después de un episodio de ITcc, mediante intervenciones sanitarias y preventivas.

La literatura médica reciente muestra que la duración de un episodio de ITcc depende de numerosas variables, algunas de ellas relacionadas con el problema de salud y las características demográficas y sociales del trabajador, pero también con las características de las condiciones de trabajo de su ocupación y la actividad de la empresa⁴⁶. F.G. Benavides y cols. publicaron⁴⁷ en 2007 el

⁴⁵ Valenzuela E. El marco normativo de las mutuas en la gestión de la ITCC. La mutua. Revista técnica de salud laboral y prevención 2004; 12: 79-91.

⁴⁶ Andrea H, Beurskens AJ, Metsemakers JF et al. Health problems and psychosocial work environment as predictors of long term sickness absence in employees who visited the occupational physician and/or general practitioner in relation to work: a prospective study. *Occup Environ Med* 2003;60:295-300

⁴⁷ F. G. Benavides, M. Plana, C. Serra, R. Domínguez, M. Despuig, S. Aguirre y cols. Incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la Comunidad Autónoma. *Rev. Esp. Salud Publica* 2007 Abr [citado 2012 Jun 22]; 81(2): 183-190

primer estudio en España de análisis de la duración hasta la reincorporación al trabajo examinando una muestra amplia de episodios incidentes de ITcc gestionado por una Mutua en un número elevado de empresas distribuidas por todas las CCAA. En el estudio, que valoraba la relación de diferentes variables con la duración de episodios incidentes de incapacidad temporal por contingencias comunes, concluía que la reincorporación al trabajo después de un episodio de incapacidad temporal es un proceso influido, además de por la edad y el sexo, por la actividad económica y la Comunidad Autónoma. Las conclusiones del Prof. Benavides coinciden con las de otros autores (Lund, 2006; Eshoj, 2001.; Andrea, 2003; Alexanderson, 2004; Allebeck, 2004) que afirman que la duración de las bajas laborales está influenciada no sólo por variables de salud, sino también por las características demográficas y sociales del trabajador y por las condiciones de trabajo y el sector laboral.

Con todo, cabe recordar que para el médico del trabajo el absentismo es un asunto más humano que económico, reflejo de una enfermedad o malestar físico o psíquico en el trabajo y valorarlo estadísticamente es transformar en cifras el estado de salud de una colectividad trabajadora con la intención de mejorar su gestión y comprender mejor sus causas.

4.3. Tasas indicadoras de absentismo

La medición del absentismo constituye todavía un reto puesto que no hay un acuerdo unánime sobre los índices a utilizar, si bien en la actualidad se emplean principalmente las magnitudes de frecuencia y duración (Samaniego y Rodríguez, 1998). Por su parte Hamoui, Sirit y Bellorin (2005) apuntan los siguientes indicadores de absentismo laboral como los más utilizados y recomendados por la OIT y otros autores (Sánchez, Valiente, Castillo y Rodríguez, 1999) (Calderón, Guayar y Moreno, 2000) (García, 1993):

- *Tasa de Absentismo*, también denominada *Tasa Global de Absentismo (TGA)*, que indica el porcentaje de los días laborales perdidos por absentismo en relación con el total de días de trabajo previsto.
- El *Índice de Gravedad o Índice de Incapacidad (IG)*, se refiere a los días de trabajo perdidos por absentismo en relación al número de trabajadores.
- El *Índice de Frecuencia (IF)*, indica la relación porcentual entre el número de episodios de absentismo respecto al número de trabajadores.
- El *Índice de Duración Media de la Baja (DMB)*, relaciona el total de días perdidos con el número de episodios que causaron absentismo.

Fernández y Herrero (2003) profundizan en la cuantificación del absentismo laboral y proponen una revisión de los indicadores de este fenómeno. Así, empiezan por delimitar cuatro conceptos usados repetidamente en los indicadores de absentismo de la empresa: el número de procesos, el de los trabajadores implicados, el de las jornadas laborales y el de las horas laborales.

- a) *Número de procesos*, se refiere al número de episodios de salud a tener en cuenta en el periodo de estudio. En el análisis de la morbilidad suelen contemplarse tanto los procesos en curso que comenzaron antes del período de estudio, como los que se inician en éste, mientras que en el de la siniestralidad tan sólo se contemplan estos últimos.
- b) *Número de trabajadores*, se refiere al número promedio de la plantilla de trabajadores del ámbito considerado. En caso de no disponer de esta cifra, se estimará a partir de la media aritmética de la plantilla en los periodos inferiores al de observación en los que pueda calcularse. En última instancia, se considerará el promedio entre el número de trabajadores al comienzo y al final del periodo de estudio.
- c) *Número de jornadas teóricas* es el número de jornadas pactadas en convenio para el período de observación (calendario laboral) o bien las jornadas naturales menos la suma de las festivas, las de vacaciones y las

de cualquier otro tipo de permiso reglamentario (como los días de asuntos propios), multiplicadas por el número de trabajadores. Del concepto de jornadas teóricas, puede deducirse el de *jornadas trabajadas*, que sería el de las teóricas menos el de las jornadas perdidas, que son las derivadas del absentismo médico, permisos no reglamentarios, liberaciones, ausencias injustificadas, etc. Una parte de estas jornadas perdidas son las jornadas perdidas por IT.

- d) *Número de horas teóricas* es el número de horas pactadas en convenio para el periodo de observación, multiplicado por el promedio de trabajadores, o también el producto de las jornadas teóricas en el periodo de observación, por el número de horas de la jornada diaria de trabajo y por el promedio de trabajadores. También, en este supuesto, dentro de las horas teóricas podemos deducir las horas perdidas (las totales y las causadas por IT) y las horas trabajadas, que calcularemos en concordancia con los procedimientos señalados para el cómputo de las respectivas jornadas.

En función de estos conceptos, los indicadores de absentismo propuestos son:

- *Tasa de Absentismo (TA)*: es el número de horas perdidas totales durante el período de observación, por cada 100 horas trabajadas.

$$T.A. = \frac{\text{Nº horas perdidas totales período observación} \times 10^2}{\text{Nº horas teóricas}}$$

- *Tasa General de Absentismo (TGA)*: es el número promedio de jornadas perdidas por IT y por cada empleado en el período de observación.

$$T.G.A. = \frac{\text{Nº jornadas perdidas IT período observación}}{\text{Nº trabajadores expuestos}}$$

- *Tasa de Frecuencia de Absentismo (TFA)*: El concepto y cómputo de esta tasa presenta diferencias importantes cuando se refiere a las contingencias comunes o a las profesionales.

En el estudio del absentismo por contingencias comunes, la TFAc es el número de procesos que cursan con IT y que han sido observados en el periodo de estudio (los nacidos antes del periodo y los iniciados en este), por cada 100 trabajadores expuestos.

$$\text{T.F.A.c} = \frac{\text{N}^\circ \text{ procesos en período observación} \times 10^2}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores expuestos}}$$

En el correspondiente a las contingencias profesionales la tasa está referida a 10⁶ horas trabajadas. En este supuesto podemos diferenciar entre la Tasa de Frecuencia General (TFAp), en la que se contemplarán los incidentes sin IT y los accidentes con IT iniciados en el periodo de estudio, y la Tasa de Frecuencia con Baja (TFBp), en la que únicamente se computarán los accidentes con IT iniciados en dicho periodo de estudio.

$$\text{T.F.A.p} = \frac{\text{N}^\circ \text{ procesos en período observación} \times 10^6}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas}}$$

- *Tasa de Gravedad de Absentismo (TGA)*: es el número de jornadas perdidas en IT en el período de observación, por cada 1000 horas trabajadas. En el estudio de la siniestralidad, en las jornadas perdidas se computarán, además de las correspondientes a los días naturales

perdidos por IT, las correspondientes a las diferentes situaciones de incapacidad permanente que se hubieran producido.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ jornadas perdidas IT (incluida asignación IP)} \\ \text{período observación} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas}}$$

- *Tasa de Incidencia de Absentismo (TIA)*: es el número de procesos que cursan con IT en el periodo de observación, por cada 1000 empleados expuestos. Como podemos apreciar, esta tasa, que prácticamente está limitada a la siniestralidad laboral, es similar a la Tasa de Frecuencia de Absentismo para las contingencias comunes. En las contingencias profesionales, suele diferenciarse entre la tasa general, en la que se contemplan los accidentes sin IT (incidentes), y la tasa de procesos con IT donde no se contemplan.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ procesos IT período observación} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores expuestos}}$$

- *Tasa de duración media de los procesos (RDMP)*: Es el número promedio de jornadas perdidas en IT en el periodo de observación, por cada proceso de IT causado.

$$\text{T.D.M.P.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ jornadas perdidas IT período observación}}{\text{N}^\circ \text{ procesos IT causados}}$$

- *Tasa de Reducción de la Plantilla (TRP)*: Es el porcentaje de jornadas perdidas, es decir, el número de jornadas perdidas en el periodo de observación, por cada 100 jornadas teóricas. Como podemos apreciar, es muy parecida a la Tasa de Absentismo.

$$\text{T.R.P.} = \frac{\text{Nº jornadas perdidas IT periodo observación} \times 10^2}{\text{Nº jornadas teóricas}}$$

4.4. Indisposiciones: fundamentos y marco jurídico

En el Derecho laboral español son escasas las referencias a la cuestión de las indisposiciones y del absentismo en general. En todo caso, el tratamiento que se le da es fundamentalmente punitivo y tendente a la eliminación del hecho fraudulento que podría suponer. (De las Heras Borrero, 1982).

Una primera referencia a las indisposiciones se encuentra en el texto inicial del *Estatuto de los Trabajadores*⁴⁸, en concreto en el Art. 20.4 cuando dice “El empresario 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 del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario en dichas situaciones”.

Más adelante, en el Art. 52, la ley precisa que “el contrato podrá extinguirse /.../ por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período

⁴⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980)

de doce meses⁴⁹". A éstos efectos, el legislador tenía presente el uso abusivo de las indisposiciones por parte de los trabajadores puesto que en el párrafo siguiente precisaba que no computaba como falta de asistencia las ausencias debidas a enfermedad o accidente no laboral cuando la baja hubiera sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tuviera una duración de más de veinte días consecutivos. A mayor abundamiento el Art. 54 insiste en que "el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador" teniendo tal consideración las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Otros textos coetáneos reconocían el grave problema social generado por el absentismo, y entendían que su reducción implicaba 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 unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo. Así los firmantes del Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980⁵⁰ son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente el objetivo de la reducción del absentismo UGT y CEOE, firmantes del acuerdo, acordaron entre otras medidas hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de éste e impulsar la cuantificación y catalogación del las causas del absentismo,

⁴⁹ "...siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro del trabajo supere el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo"

⁵⁰ Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (BOE núm. 21, de 24 de enero de 1980)

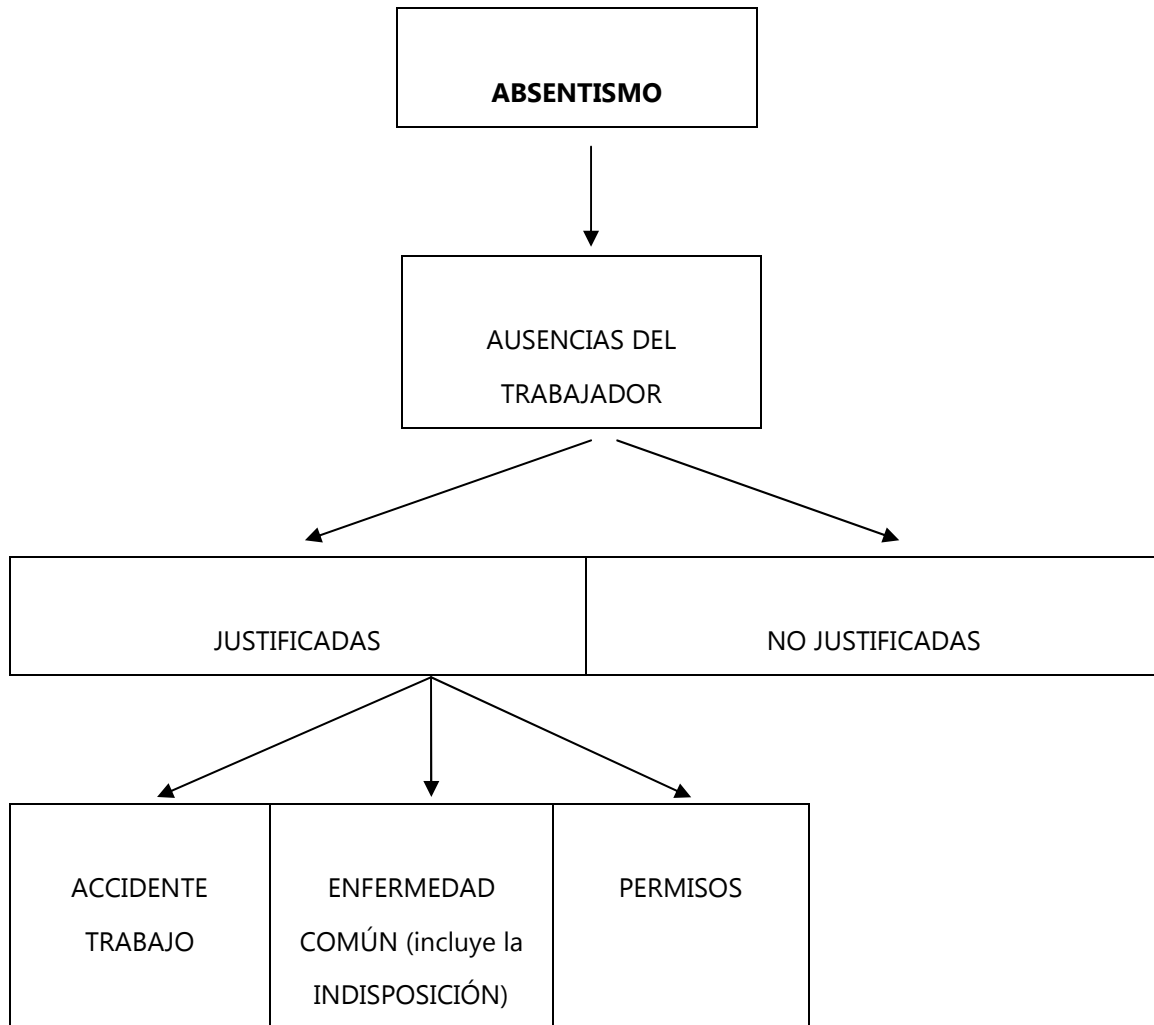
entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. Entre los supuestos no computables a efectos de tal cuantificación el texto señala las ausencias debidas a hospitalización, con lo que nuevamente se hacía hincapié en el abuso que podían suponer las incapacidades transitorias injustificadas y de las indisposiciones fraudulentas.

La validez de las consideraciones del Acuerdo Marco Interconfederal español de 1980 se pone en evidencia cuando se compara con el *Acuerdo Internacional para la negociación colectiva*, suscrito en 2007, que establece equivalentes reflexiones en cuanto al fenómeno del absentismo injustificado (“conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores”), al objetivo común de su reducción y a las medidas adecuadas para combatirlo, precedidas por el conocimiento riguroso de cada administración o empresa pública o privada de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc.

4.5. Componentes del absentismo laboral: la indisposición, fracción de la enfermedad común

Faltando una clasificación consensuada del absentismo laboral urge la unificación de criterios al respecto porque esclarecería la metodología de los análisis y permitiría aplicarla a los trabajos futuros.

Es clásico el siguiente esquema de clasificación del absentismo laboral:



Es un esquema orientado a la estrategia de intervención por parte de la empresa en el absentismo de sus trabajadores, que pasaría por una gestión de prevención para el accidente de trabajo y la enfermedad común, una política de recursos humanos para los permisos y las enfermedades comunes dudosas y soluciones jurídicas en las ausencias no justificadas. Las indisposiciones laborales de causa médica quedarían como un apartado dentro de las ausencias justificadas del trabajador por enfermedad común, junto a los periodos de baja por Incapacidad Temporal.

Por su parte Ribaya Mallada (2003) opta por una clasificación en función de las causas, en la que la indisposición laboral se situaría en el primer apartado del absentismo legal o involuntario:

1. *Absentismo legal o involuntario*: se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador, en tales circunstancias, sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se podría denominar *absentismo retribuido* y comprende los siguientes apartados:

- a) Enfermedad común
- b) Accidente laboral y enfermedad profesional
- c) Licencias legales
- d) Maternidad y adopción de menores de 5 años.
- e) Enfermedad Profesional
- f) Otros (trabajadores requeridos para realizar otro tipo de actividades "posibles" por parte de la empresa que no dejan de percibir su salario)

2. *Absentismo personal o voluntario*: se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa y porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se podría denominar *absentismo no retribuido* y comprende los siguientes apartados:

- a) Permisos particulares
- b) Ausencias no autorizadas
- c) Conflictos laborales

Atendiendo a la voluntariedad o no del individuo como causa definitoria de absentismo deberían considerarse como involuntarias aquellas derivadas de problemas de salud.

A efectos prácticos la presente tesis, que analiza el perfil y motivos de las indisposiciones y las compara con otras ausencias laborales, en particular con

los procesos de IT, opta por una clasificación más sencilla y divide el absentismo en aquel que tiene una causa médica y aquel que no.

El absentismo de causa médica se deriva de motivos estrictamente médicos. Los más frecuentes, como ya se ha apuntado en un apartado anterior, son la enfermedad común de origen no atribuible al trabajo. Los diagnósticos más usuales generadores de un mayor número de días perdidos son los procesos respiratorios (gripe, infección aguda de las vías respiratorias superior e inferior, infección viral inespecífica, etc.), mientras que los procesos músculo-esqueléticos (dolor de espalda con o sin irradiación) son los causantes de los procesos más duraderos y de repercusión económica. Los últimos años registran un incremento tanto en la duración como en la frecuencia de los trastornos depresivos y de ansiedad, además de síntomas inespecíficos como la cefalea, en tanto que disminuye el absentismo por enfermedades crónicas, como diabetes o hipertensión arterial (Hamoui, Sirit y Bellorin, 2005).

Dentro del absentismo laboral por causa médica o de salud incluimos los cuatro tipos de contingencia contemplados por la Ley General de la Seguridad Social. El término contingencia se refiere a la causa de la enfermedad o lesión susceptible de originar la incapacidad. La Ley General de Seguridad Social distingue:

- a) *Accidente de trabajo*: toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- b) *Enfermedad profesional*: la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen, en el cuadro que se apruebe, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada una de la Enfermedades Profesionales.
- c) *Accidente no laboral*: toda lesión súbita sucedida fuera del ámbito laboral y no definida como Accidente de Trabajo.

d) *Enfermedad común*: todas las alteraciones de la salud no contempladas en los tres apartados anteriores. La indisposición por causa médica es una fracción de este tipo de absentismo.

Mientras el accidente de trabajo como la enfermedad profesional están relacionados con la actividad laboral la enfermedad común y el accidente no laboral no guardan relación con las condiciones del puesto de trabajo.

4.6. El proceso de la incapacidad temporal

Los tipos de contingencia definidos en el apartado anterior y contemplados por la Ley General de la Seguridad Social pueden dar lugar a una baja laboral por causa médica que podría desembocar en un proceso de IT.

La definición de incapacidad laboral (“estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral”) comprende por una parte, la relación entre la situación clínica del trabajador y la imposibilidad de trabajar o no y, por otra, el origen de la incapacidad ya sea por enfermedad o accidente. Estos dos aspectos han marcado la evolución histórica de la prestación que actualmente conocemos como incapacidad temporal. La sociedad ha establecido una salvaguarda ante esta situación, proporcionando al trabajador impedido dos tipos de protecciones: la asistencia sanitaria y el pago de un subsidio económico; esta doble protección ha ido marcando el devenir legislativo de la incapacidad. Un tercer aspecto sería el carácter transitorio o temporal de la incapacidad (Grupo Lex Artis, 2008).

4.6.1. Antecedentes próximos y definición

Cabe recordar que en 1994 se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Esta norma redefinió los conceptos de incapacidad laboral

transitoria, de invalidez e incapacidad permanente. En diciembre de ese mismo año se promulgó la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que planteó un cambio fundamental en la prestación al refundir los conceptos de ILT por el nuevo de incapacidad temporal (IT). Además, esta ley amplió la colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social al permitir a los empresarios ya asociados a una Mutua concertar con esa misma entidad, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de sus trabajadores, hasta este momento las Mutuas sólo actuaban en las contingencias profesionales.

Años después, la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales Administrativas y de Orden Social, en su Art. 39 establece que, sin perjuicio de las competencias que corresponden a los Servicios Públicos de Salud, los médicos adscritos al INSS podrán expedir la correspondiente alta médica en los procesos de incapacidad temporal, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social. Sin incidir en la posibilidad de que el trabajador continúe sometido a tratamiento sanitario, aspecto éste que corresponde a los Servicios de Salud. Por tanto, en este momento, se divide la prestación de la incapacidad temporal en sus dos aspectos, la sanitaria y la económica, delimitando competencias para cada una de ellas, según pertenezcan los médicos al INSS o al Servicio de Salud correspondiente. Finalmente, la expedición de partes médicos de alta por facultativos adscritos al INSS a iniciativa de las MATEPSS fue incluida el año 1998⁵¹.

El artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social define la incapacidad temporal como la situación del trabajador que debido a enfermedad o accidente, se encuentra imposibilitado para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En consecuencia, incluye las ausencias del trabajador causadas por una alteración de su salud que precisa

⁵¹ Artículo incorporado por el apartado tres del artículo único del Real Decreto 1117/1998

asistencia sanitaria y que le imposibilita temporalmente para trabajar. Los trabajadores que se hallen en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Durante la situación de IT se produce la suspensión de la relación laboral, por lo que cesan las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. El tiempo que el trabajador esté en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto cese la misma. Los elementos definitorios de la IT son por tanto:

- La situación de enfermedad
- La necesidad de tratamiento por el servicio público de salud
- La incapacidad para el trabajo.

4.6.2. *Conceptos clave*

Para realizar una adecuada gestión de la prestación de la IT es necesario tener presentes una serie de conceptos a la hora de evaluar a un paciente con vistas a extender una baja laboral⁵²:

- a) *Enfermedad*. Cualquier entidad nosológica o proceso patológico que disminuya la salud de una persona, ésta puede ser de carácter temporal, progresiva o definitiva.
- b) *Menoscabo*. Como consecuencia de una enfermedad, se va a producir una alteración, disminución o pérdida de función. La cantidad y la calidad de de las funciones afectadas por el menoscabo depende de la severidad del mismo y de las actividades que esa persona realiza en su vida diaria.

⁵² Grupo Lex Artis, Sociedad Madrileña de Medicina Familiar y Comunitaria. Incapacidad Temporal. Manual para el manejo en Atención Primaria. Sociedad Madrileña de Medicina Familiar y Comunitaria: Madrid; 2008

- c) *Incapacidad*. Es la imposibilidad para realizar una actividad o tarea determinada como consecuencia de un menoscabo. En el campo laboral, es la imposibilidad para la realización de las tareas específicas para el puesto de trabajo que desarrolla. Es de destacar que la valoración de un menoscabo es exclusivamente una tarea que depende de una exploración médica sin ninguna otra connotación. Sin embargo, la valoración de la incapacidad va más allá: para valorar la incapacidad es necesario no sólo conocer el menoscabo, sino ponerlo en relación con la actividad que desarrolla. En el campo laboral el interés se centra en la actividad que se llama trabajo o profesión, por lo que se puede definir la incapacidad para trabajar como la imposibilidad para realizar uno o varios requerimientos específicos o tareas determinadas de ese puesto de trabajo.
- d) *Baja laboral*. La baja laboral es el documento oficial en el que el médico certifica que una persona no puede realizar su trabajo como consecuencia de una pérdida de salud. El parte de baja es el certificado médico de incapacidad: no se extiende a las personas enfermas sino a las incapacitadas. El médico sólo debe tener en cuenta dos cosas a la hora de plantearse si un trabajador precisa o no la baja laboral: el estado de salud y los requerimientos del puesto de trabajo que desempeña. Además de ser un acto médico, la baja laboral es un acto administrativo que genera derechos a favor del trabajador que se encuentra incapacitado. La duración de la baja vendrá únicamente determinada por el tiempo imprescindible que el trabajador esté incapacitado para trabajar y terminará inexcusablemente con la recuperación de la persona para realizar su actividad laboral.

Las causas que pueden provocar una IT son las llamadas *contingencias*, que pueden ser comunes o profesionales. El Art. 2 de la Ley General de la Seguridad

Social, define la *contingencia* como “la protección que otorga el Sistema de la Seguridad Social, en el caso de que el riesgo se actualice o acontezca”. Éstas serían, como se ha señalado más arriba, el accidente laboral, la enfermedad profesional, el accidente no laboral y la enfermedad común.

4.6.3. Características de la IT

a) Duración

Son situaciones determinantes de IT las debidas⁵³ a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Agotado el plazo de duración de doce meses previsto en el párrafo anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, es el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de seis meses más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica.

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de dieciocho meses fijado en el párrafo primero de la letra a) del apartado 1 del art. 128, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

⁵³ La redacción de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, publicada en el BOE 291/2007, de 5 de diciembre de 2007, hace especial mención al artículo 128, que define en su apartado 1 como situaciones determinantes de Incapacidad Temporal (IT)

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los veinticuatro meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

Así pues, la duración máxima será de 12 meses, pudiendo prorrogarse expresamente por el INSS hasta 6 meses más si en ese plazo puede ser dado de alta por curación. Y tras ello, en casos excepcionales, podrá demorarse la calificación por parte del INSS nunca más allá de los 24 meses siguientes al inicio de la incapacidad temporal.

b) Acceso

Tienen derecho a la prestación por IT los trabajadores integrados en cualquier régimen de la Seguridad Social que se encuentren en la situación clínico-laboral referida en el concepto de incapacidad temporal, la constancia de encontrarse en tal situación se hace a través de los partes médicos de baja y de confirmación. Estos trabajadores además deben cumplir con dos requisitos:

- 1) Estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida. Existen dos formas de estar afiliado a la Seguridad Social: el régimen general y los regímenes especiales.
- 2) Acreditar un periodo mínimo de cotización o carencia previo de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al momento del hecho causante (fecha de la baja médica en general) cuando se trata de enfermedad común. En el supuesto de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, no se exige ningún período previo de cotización.

c) Contenido

La prestación por incapacidad temporal tiene por objeto restablecer la salud del trabajador, así como corregir la situación de necesidad nacida por su incapacidad de ganancia, por lo que se genera un derecho a recibir asistencia sanitaria y farmacéutica y además puede generar un subsidio económico que sustituye parcialmente las rentas de trabajo que dejan de percibirse.

El parte de baja, expedido por los médicos del servicio nacional de salud, o de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) en el caso de que las contingencias profesionales estuvieran cubiertas por estas entidades, es el documento que inicia el proceso para el reconocimiento del derecho a la prestación económica⁵⁴. Con dicho documento se inicial las actuaciones que conducen a la concesión o denegación del derecho al subsidio.

La prestación económica que recibe el trabajador incapacitado se calcula con arreglo a un porcentaje sobre la base de cotización del mes anterior o base reguladora (Art. 129 LGSS)

Base reguladora: Es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

El divisor será concretamente 30, si el trabajador tiene salario mensual y 30, 31, 28 ó 29 si tiene salario diario.

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para el cálculo la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. Se tomará como divisor los días efectivamente cotizados.

La cuantía a percibir es distinta en función de la contingencia que provoque la situación de IT. La prestación económica se inicia, en el caso de contingencia

⁵⁴ Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal (BOE núm. 98, de 24 de abril de 1997)

profesional a partir del día siguiente al accidente, mientras que en el caso de las contingencias comunes comienzan al cuarto día de la incapacidad⁵⁵.

La cobertura de la prestación económica por IT la elige el empresario y puede ser llevada a cabo por distintas entidades:

- *El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*: cuando la situación derive de enfermedad común, accidente no laboral y de situaciones de alta de pleno derecho; y cuando derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional y el empresario no esté asociado a una Mutua.
- *El Instituto Social de la Marina (ISM)*: cuando las empresas desarrollan una actividad encuadrada en el régimen especial del mar y no tengan cubiertas las contingencias por una Mutua.
- *Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS)*: cuando el empresario opte por formalizar la gestión económica de la IT, derivada de contingencias comunes, con la misma mutua con la que formalice la protección de las contingencias profesionales, si bien es el Sistema Público de Salud el encargado de dar la baja y el alta en contingencias comunes a todos los efectos. Y también cuando derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional y el empresario esté asociado a una Mutua.
- Existe también la posibilidad de colaboración voluntaria por parte de las empresas para gestionar la prestación por IT ("*autoaseguradoras*"), tanto la derivada de accidente y enfermedad profesional como la que ocurre por enfermedad común y accidente no laboral.

⁵⁵ La excepción a estas reglas son las personas que coticen a la SS como empleadas del hogar, que comienzan a percibir el subsidio a partir del vigesimonoveno día. Este colectivo además hasta 2011 no tenía derecho a la prestación por contingencia profesional ya que la cobertura de AT y EP de las Empleadas de Hogar fue aprobada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que entró en vigor el 1 de enero de 2011

El siguiente cuadro resume cada supuesto:

	Cuándo comienza a percibirse el subsidio	Cantidad que se percibe	Quién paga el subsidio
Enfermedad común y accidente no laboral	A partir del 4º día de la IT Para todos los regímenes excepto para el de empleadas de hogar que lo harán a partir del día 29º.	60% de la base reguladora hasta el día 21º. A partir de aquí el 75% de la base reguladora	Los primeros 15 días para el empresario. A partir del 16º la entidad gestora: INSS o ISM, MATEPSS o empresa colaboradora. En los trabajadores autónomos y régimen de empleada de hogar el pago se hace directamente a través de la entidad gestora.
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	A partir del día siguiente al del accidente.	El 75% de la base reguladora	La entidad gestora encargada de la contingencia profesional: MATEPSS, INSS o ISM, o empresa colaboradora

d) Pérdida o suspensión

El derecho al subsidio por IT podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes supuestos:

- 1) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener la prestación.

- 2) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena estando en situación de IT.
- 3) Cuando el beneficiario rechace o abandone sin causa razonable el tratamiento que le fuera indicado.

e) Finalización o extinción

Puede producirse por las siguientes causas:

- 1) Por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de IT.
- 2) Por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- 3) Por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación.
- 4) Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos Inspectores del INSS o por los médicos de las MATEPSS.
- 5) Por fallecimiento.

Durante los primeros 12 meses de duración de la IT, el parte de alta emitido por el facultativo o por la inspección del Sistema Público de Salud extingue la situación de incapacidad temporal, ya sea la causa del alta la curación o mejoría del trabajador, el fallecimiento o la incomparecencia, así como la propuesta de incapacidad permanente. También puede ser emitida a propuesta de los médicos Inspectores del INSS (propuesta o intención de alta) o en su caso a propuesta de los facultativos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En el supuesto de alta por propuesta de incapacidad permanente, además del parte de alta, el médico de atención primaria deberá cumplimentar el *Informe Propuesta*, documento en el que se recogen las causas que motivan la misma, y deberá también acompañar el historial clínico del trabajador. Ambas

informaciones son necesarias para que el Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS proceda a la calificación de la incapacidad.

Todos los documentos oficiales vinculados al trámite de la incapacidad temporal se explican en el siguiente apartado.

4.6.4. Gestión y control de la IT

Desde su inicio hasta el cumplimiento del día 365, la competencia en materia de control de la situación de incapacidad temporal (IT) corresponde a las siguientes entidades:

- Servicio Público de Salud (SPS), para emitir partes de baja, confirmación y alta.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para emitir altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta, así como para iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP).
- Instituto Social de la Marina (ISM), para emitir bajas y altas (asistencia sanitaria no transferida), altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta (asistencia sanitaria transferida), así como para iniciar el expediente de IP de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial del Mar.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP), para emitir partes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.
- Empresas colaboradoras, para emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los trabajadores a su servicio, siempre que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Agotado el plazo de los 365 días, el INSS o el ISM serán los únicos competentes, en sus respectivos ámbitos, para reconocer la situación de prórroga expresa,

determinar la iniciación de expediente de IP, emitir el alta médica, o emitir nueva baja médica cuando se produzca en el plazo de 180 días posteriores al alta médica por la misma o similar patología.

4.6.5. El parte médico de baja

La declaración de baja médica, derivada de contingencias comunes o profesionales, se formulará en el correspondiente parte médico de baja de IT, expedido inmediatamente después del reconocimiento del trabajador por el *facultativo del SPS*, cuando se trate de contingencias comunes y en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la Entidad gestora (INSS o ISM), *los servicios médicos de la Entidad colaboradora (Mutua o empresa colaboradora)*, cuando la causa de la baja médica sea debida a un AT o una EP y el trabajador preste servicios a una empresa que haya concertado la protección de tales contingencias con las mismas, o se trate de un trabajador por cuenta propia que, asimismo, haya concertado con una Mutua la cobertura de la prestación económica de IT por contingencias profesionales, *el INSS o el ISM, a través de sus propios médicos*, cuando la baja médica se produzca en el plazo de 180 días siguientes al alta médica emitida por la Entidad gestora y se trate de la misma o similar patología.

Los partes médicos de confirmación de la baja, derivada de contingencias comunes o profesionales, serán expedidos al 4º día del inicio de la situación de incapacidad y, mientras la misma se mantenga, cada siete días a partir del primer parte de confirmación, si la incapacidad deriva de contingencias comunes o bien a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad y, sucesivamente, cada siete días a partir del primer parte de confirmación, si la incapacidad deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El tercer parte de confirmación, así como los sucesivos partes con una periodicidad de cuatro semanas, deberán ir acompañados de un informe médico complementario, expedido por el facultativo que extienda los partes, en

el que se recojan las dolencias padecidas, el tratamiento prescrito, la evolución de las dolencias y su incidencia sobre la capacidad funcional, así como la duración probable del proceso.

Cuando el SPS expida el último parte médico de confirmación antes de agotarse el plazo de los 365 días, comunicará al interesado en el acto de reconocimiento médico que, a partir de dicho momento, corresponde a la Entidad gestora competente el control de su situación, circunstancia que pondrá en conocimiento de la misma mediante procedimiento informático.

Cumplido el plazo indicado en el párrafo anterior, el SPS no emitirá más partes de confirmación de la baja médica. En estos supuestos, la Entidad gestora efectuará las comunicaciones que procedan al interesado, a la empresa, al SPS y, en su caso, a las entidades colaboradoras y al Servicio Público de Empleo Estatal.

4.6.6. El parte médico de alta

Durante los 365 primeros días de la situación de IT, el parte médico de alta se extenderá por *el facultativo del SPS*, cuando se trate de contingencias comunes y en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la Entidad gestora (INSS o ISM). Dicho parte estará precedido de un reconocimiento médico del trabajador; por *los servicios médicos de la Entidad colaboradora (Mutua o empresa colaboradora)*, cuando la causa de la baja médica derive de un AT o una EP y afecte a trabajadores de empresas que hayan concertado la protección de tales contingencias con las mismas, o se trate de un trabajador por cuenta propia que, asimismo, haya concertado con una Mutua la cobertura de la prestación económica de IT por contingencias profesionales, no siendo necesario remitir, en estos casos, las copias del parte ni a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano del correspondiente SPS, ni a la Entidad gestora.

Sin perjuicio de las competencias que corresponde a los SPS, los médicos adscritos al INSS o al ISM podrán efectuar altas médicas hasta el cumplimiento de la duración máxima de 365 días de los procesos de IT del sistema de la Seguridad Social, el INSS y, en su caso, el ISM, a través de los inspectores médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS, para emitir un alta médica a todos los efectos.

Cuando el alta haya sido expedida por el INSS o el ISM, estos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de IT si aquella se produce en un plazo de 180 días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

La Entidad gestora o la Mutua (en este caso, respecto a situaciones de IT derivadas de contingencias comunes) podrán formular, a través de los servicios médicos adscritos a las mismas, "propuestas motivadas" de alta médica, cuando consideren que el trabajador pudiera no estar impedido para el trabajo, a la vista de los partes médicos de baja, confirmación de baja, informes complementarios y de los reconocimientos médicos practicados.

Agotado el período de 365 días en la situación de IT, el INSS (o el ISM) será el único competente para:

- Reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más.
- Determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente.
- Emitir el alta médica.

4.7. La indisposición laboral, un proceso apenas estudiado

La indisposición es un proceso particular dentro de las incapacidades temporales de origen no laboral, también denominadas IT por contingencia común (ITcc).

Puede definirse la indisposición laboral como la ausencia del empleado de su puesto de trabajo provocada por cualquier causa de origen no laboral, aunque relacionada con su estado de salud, sin parte médico de baja pero sí de justificante médico.

Un buen número de administraciones y empresas establecen en sus acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo que, en caso de enfermedad, a partir del tercer día natural es obligatoria la existencia del parte de baja correspondiente. Es sabido que los tres primeros días en los procesos de indisposición por enfermedad común no generan prestación económica alguna⁵⁶, sin perjuicio de que se pueda complementar el salario del trabajador en virtud de lo acordado mediante negociación colectiva. Es por ello que queda a criterio de la empresa empleadora la fórmula para la justificación de esos tres primeros días por indisposición sin parte de baja por IT, así como el tratamiento a proporcionar a ese tipo de ausencias. En consecuencia las empresas concernidas han habilitado procedimientos para regular los supuestos en los que cabe la justificación por ausencias al trabajo generadas por procesos de indisposición del empleado, así como el método para proceder a dicha justificación.

La fórmula de justificación de los días en que los empleados se ausenten del trabajo por causas de indisposición física o psíquica transitoria, cuando dichas ausencias no queden justificadas mediante un parte de baja por IT, varía en los detalles según la empresa aunque suele seguir unas pautas comunes. Así,

-Los días justificables por indisposición no pueden solicitarse agrupadamente en periodos superiores a tres días naturales consecutivos.

-La justificación de los días de indisposición del empleado únicamente puede darse en los días que resulten laborables conforme al calendario laboral de aquél, sin que en ningún caso quepa la justificación de días por indisposición

⁵⁶ De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 131 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDLeg 1/1994, de 20 de junio

del empleado en períodos de descanso, disfrute de licencias o períodos vacacionales, que pudieran dar lugar a una interrupción de los mismos.

En los procedimientos de justificación de días por indisposición que no haya quedado justificada por un parte de baja por IT, suele procederse del siguiente modo:

a) Puesta en conocimiento de la ausencia al superior inmediato, siempre que su afección se lo permita, de manera presencial o telefónica.

Dicha comunicación deberá realizarse el mismo día en el que el empleado se halle indispuerto, o anticipadamente si se tratase de una situación de indisposición que pudiera preverse con cierta antelación (pequeñas intervenciones ambulatorias, etc.)

b) Solicitud de justificante emitido por los servicios sanitarios competentes: El empleado deberá acudir a los servicios sanitarios competentes en cada caso, y recabar de ellos un justificante médico que informe acerca de su situación. Dicho justificante deberá acreditar, para los días durante los que el empleado se haya ausentado de su trabajo, su situación de indisposición transitoria y la conveniencia de guardar reposo durante dichos días, por prescripción médica.

c) Entrega del justificante al servicio de recursos humanos: El trabajador debe entregar el justificante médico al servicio de personal en el plazo máximo de cinco días, a contar desde el día cuya ausencia se pretende justificar.

Extraordinariamente y siempre que haya sido materialmente imposible la obtención de un justificante emitido por parte de los servicios sanitarios competentes, en el que se recomiende al empleado guardar reposo durante los días en los que se haya ausentado por una indisposición transitoria, el servicio de recursos humanos puede proceder directamente a la justificación de esos días de ausencia, previa puesta en contacto con el superior jerárquico del

empleado que se haya ausentado por indisposición, a fin de recabar sus impresiones sobre la ausencia.

En caso de imposibilidad de justificación válida de los días de inasistencia al trabajo por indisposición transitoria del empleado, las horas perdidas suelen ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones.

Mientras que son numerosos los estudios realizados sobre la IT, ya sea con un enfoque preventivo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y trabajo, 1997), económico (Nicholson y Pauly 2005), organizacional (Boada, 2005), descriptivo (Monroy, 2010) o, incluso de intervención (Minaya, 2007), el análisis de las indisposiciones, sin embargo, no ha merecido la misma atención de los investigadores. La explicación a la ausencia de estudios específicos o a que los procesos sin parte de baja sean excluidos de los estudios de IT podría ser la escasez de registros de este fenómeno. Como ya hemos comentado son escasas las empresas que aceptan las indisposiciones como absentismo, debido a que no se encuentran reguladas por ley y sólo se contemplan en algunos convenios colectivos, en la mayoría de empresas la ausencia del empleado a su puesto de trabajo debe justificarse mediante un parte oficial de baja desde el primer día en que no se acude. Además, la mayoría de empresas que permite las indisposiciones no realiza un cómputo de éstas, ya sea porque no se contemplan a nivel legal o por cuestiones prácticas. Estos aspectos derivan en una falta importante de datos referentes al fenómeno de la indisposición que supone un inconveniente a la hora de realizar estudios sobre él.

Según la mayoría de estudios consultados (Llergo Muñoz, 2005; Fernández y Herrero, 2003; Alastrue, 1998; Artieda, 2001; Benavides, 2007) las bajas laborales suelen ser de corta duración. De hecho, la mayor parte del absentismo laboral (el 67,4%) está por debajo de los cinco días de ausencia al año y se encuentra relacionado generalmente con indisposiciones leves, necesidades familiares o trámites personales. Un trabajo de referencia (La guía elaborada por Esade y la

mutua Egarsat Guía Práctica para la gestión del Absentismo, 2008), mostraba que sólo un 20% del absentismo dura entre 5 y 10 días. Por otra parte, el 22% de los empleados encuestados aseguran que han faltado al trabajo entre 1 y 5 días en un año y únicamente un 6% declaran que han estado ausentes seis o más jornadas.

Artículos recientes (Lund, 2006; Eshoj, 2001; Andrea, 2003; Alexanderson, 2004; Allebeck, 2004) muestran como la duración de la ITcc está influenciada no sólo por variables de salud, sino también por las características demográficas y sociales del trabajador y por las condiciones de trabajo y el sector laboral. Suponemos que este fenómeno se da también en la indisposición laboral, acentuado si cabe por el hecho de que esta ausencia no suponga ningún descuento salarial y que sea suficiente con un justificante médico, es fácil deducir que se use como herramienta para asuntos personales, familiares, burocráticos, etc.; en los que son determinantes variables no relacionadas con la salud.

Las indisposiciones laborales, pese a su corta duración suponen un coste para la empresa. Según Pauly (2005) el coste del absentismo laboral por enfermedad es a menudo superior al mero salario pagado al trabajador que está enfermo de baja. Cuando no hay trabajadores adecuados para reemplazar a sus colegas enfermos, la productividad se resiente. Esto es particularmente cierto en organizaciones en las que los empleados trabajan en equipo.

El que los trámites burocráticos para conseguir una indisposición sean bastante sencillos puede ocasionar que éstas sean utilizadas no sólo en procesos de salud sino para paliar algunos problemas de índole familiar (enfermedades de familiares, cuidado de hijos) o personal (trámites administrativos)

Debido a lo anteriormente expuesto se plantea un estudio en el que se valora la influencia de diversas variables sociodemográficas y laborales en la aparición de las indisposiciones. También se valora el impacto económico de las indisposiciones y como afectan las citadas variables al mismo. Finalmente también se determinan los días de la semana en que comienzan las indisposiciones y se tienen relación con fines de semana y días festivos. Con todos estos datos se plantea la posibilidad de establecer un perfil del trabajador con más indisposiciones.

MATERIAL Y MÉTODOS

1. DISEÑO DEL ESTUDIO

Se realiza un estudio descriptivo y retrospectivo en una empresa sociosanitaria de Mallorca entre enero de 1995 y diciembre de 2010 para valorar las indisposiciones laborales que se han producido, es decir las ausencias del trabajo por motivos de salud que duran entre uno y tres días y que no requieren parte de baja oficial aunque sí un justificante emitido por un facultativo.

Toda la información del estudio se ha recogido de la base de datos del departamento de recursos humanos de la empresa.

2. POBLACIONES DEL ESTUDIO

Debido a la complejidad del estudio y a la diversidad de aspectos que se han analizado ha sido necesario establecer diferentes poblaciones que nos permitirán avanzar en el conocimiento de las indisposiciones.

Las poblaciones que se han establecido son las siguientes:

A) Población total.

Se considera población total la que incluye a todos los contratos y trabajadores que ha tenido la empresa en el periodo de estudio: enero 1995-diciembre 2010. En total son 19877 contratos (14669 de mujeres y 5208 de hombres) que corresponden a 4451 personas (3276 mujeres y 1175 hombres).

B) Población total sin indisposiciones.

Se considera población total sin indisposiciones aquella parte de la población total que en el periodo analizado no ha sufrido ningún proceso de indisposición. En total se incluyen en este grupo 14362 contratos (10260 de mujeres y 4102 de hombres) que representan a 3052 trabajadores (2215 mujeres y 837 hombres). Esta población es de utilidad para establecer comparaciones con la población total con indisposiciones.

C) Población total con indisposiciones.

Se considera población total con indisposiciones aquella parte de la población total que en el periodo analizado ha sufrido algún proceso de indisposición. En total se incluyen en este grupo 5515 contratos (4409 de mujeres y 1106 de hombres) que representan a 1399 trabajadores (1061 mujeres y 338 hombres). Esta población sirve de base para la mayoría de los estudios relacionados con las indisposiciones tales como coste económico, día de comienzo, relación con fines de semana y días festivos, hiperfrecuentación y diferencias con los procesos de incapacidad temporal que duran hasta tres días.

Esta población incluye por una parte contratos y por otra trabajadores, se ha establecido esta doble clasificación ya que en determinados aspectos es necesario considerar contratos (que equivalen al número total de indisposiciones) mientras que en otros es más interesante hablar de trabajadores. La población en base a contratos se ha utilizado para estudiar todos los aspectos antes mencionados mientras que la que se basa en trabajadores ha sido necesaria cuando se ha estudiado la hiperfrecuentación, para establecer los terciles y deciles.

D) Población total sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

Se considera población total sin indisposiciones y contrato de al menos 90 días a aquella parte de la población total sin indisposiciones cuyos contratos tienen una duración mínima de 90 días consecutivos. En total se incluyen en este grupo 4839 contratos (3159 de mujeres y 1680 de hombres) que representan a 1665 trabajadores (1156 mujeres y 509 hombres).

E) Población total con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

Se considera población total con indisposiciones y contrato de al menos 90 días a aquella parte de la población total con indisposiciones cuyos contratos tienen una duración mínima de 90 días consecutivos. En total se incluyen en este grupo 4891 contratos (3890 en mujeres y 1001 en hombres) que representan a 1015 trabajadores (758 mujeres y 257 hombres).

Esta población y la anterior se han utilizado para valorar la influencia de las diferentes variables sociodemográficas y laborales en las indisposiciones.

La población referida a contratos se ha empleado para analizar la influencia de aquellas variables que se considera que se pueden modificar a lo largo del estudio, tales como edad o antigüedad, mientras que la población basada en trabajadores se ha utilizado cuando las variables no cambian, o lo hacen muy levemente, durante el periodo de estudio tal y como ocurre con sexo, nivel de

estudios, tipo de contrato y puesto de trabajo. En estas tres últimas variables se ha considerado que no hay cambios ya que solo seis personas han cambiado su nivel de estudios, quince su tipo de contrato y cuatro su puesto de trabajo por lo que podemos establecer que estas variables se han mantenido estables a lo largo de los 16 años del estudio.

3. VARIABLES ANALIZADAS

3.1. Variables sociodemográficas.

3.1.1. Sexo

Se establecen dos grupos, mujeres y hombres.

3.1.2. Edad

Al ser una variable numérica y existir un rango muy amplio, entre 18 y 69 años, se establecen diferentes grupos para facilitar los análisis estadísticos y la comprensión de los resultados. En concreto se han considerado cuatro grupos:

- a) Hasta 30 años.
- b) De 31 a 40 años.
- c) De 41 a 50 años.
- d) Más de 50 años.

La edad se calcula restando la fecha de la indisposición de la del nacimiento. Al valorarse los contratos y no los trabajadores se tiene en cuenta la edad en cada contrato, de manera que una misma persona puede estar incluida en diferentes grupos.

3.1.3. Nivel de estudios

Para clasificar el nivel de estudios se establecen cuatro categorías, dos de ellas no incluyen estudios universitarios y las otras sí. Los grupos que se establecen son:

- a) No universitarios y trabajos no sanitarios (NUTNS). Incluye sin estudios, nivel de estudios elemental, bachillerato o formación profesional rama no sanitaria.

- b) No universitarios y trabajos sanitarios (NUTS). Incluye bachillerato con formación sanitaria no universitaria y formación profesional rama sanitaria.
- c) Diplomados. Estudios universitarios de diplomatura (duración 3 años).
- d) Licenciados. Estudios universitarios de licenciatura (duración 5 ó 6 años).

3.2. Variables laborales

3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Al ser una variable numérica y existir un rango muy amplio, entre 0 y 16 años, se establecen diferentes grupos para facilitar los análisis estadísticos y la comprensión de los resultados. En concreto se han considerado cuatro grupos:

- a) Hasta un año.
- b) De uno a cinco años.
- c) De seis a diez años.
- d) más de diez años.

Al valorarse los contratos y no los trabajadores se tiene en cuenta la antigüedad de cada contrato, de manera que una misma persona puede estar incluida en diferentes grupos.

3.2.2. Tipo de contrato

Se establecen dos grandes grupos, contratos fijos y no fijos.

- a) Contratos fijos. Incluyen personal laboral o funcionario con contrato indefinido y también jubilaciones parciales.

- b) Contratos no fijos. Incluyen personal laboral o funcionario con contrato no indefinido: eventuales, sustitutos, interinos, servicios determinados, relevo de prejubilación y cualquier otro tipo de contrato no indefinido.

3.2.3. *Puesto de trabajo*

Debido a la gran cantidad de categorías profesionales existentes en la empresa se establecen cinco grandes grupos:

- a) Servicios generales. Incluye cocina, mantenimiento, lencería y limpieza, almacén, peluquería, conductores, ordenanzas, telefonistas y modista.
- b) Administrativos. Incluye administrativos y auxiliares administrativos, secretarías, informática, personal de gestión, técnicos medios y superiores no sanitarios.
- c) Auxiliares de enfermería. Incluyen auxiliares de enfermería, auxiliares psiquiátricos, técnicos especialistas en laboratorio, técnicos especialistas en radiología y monitores de rehabilitación.
- d) Enfermería. Incluye DUE, fisioterapeutas, matronas, trabajadores sociales.
- e) Facultativo. Incluye médicos, farmacéuticos, psicólogos y biólogos.

4. COSTE ECONÓMICO

Para determinar el coste económico se tienen en cuenta las tablas salariales oficiales de la empresa que son aportadas por el departamento de nominas. En estas tablas salariales se expresa el sueldo anual de cada una de las categorías laborales.

Debido a la complejidad de obtener datos sobre complementos específicos (por responsabilidad, puesto, etc.), antigüedades y otros conceptos que complementan el salario solo se ha tenido en cuenta para el cálculo del coste de las indisposiciones el sueldo oficial marcado para cada categoría aunque esto suponga que los datos obtenidos sean aproximados y no totalmente exactos y estén calculados algo a la baja al no incluir los conceptos antes mencionados.

Los datos de presupuestos de la empresa, tanto en lo referente a capítulo I (gastos de personal) como al presupuesto global anual se ha obtenido de las memorias económicas de la empresa proporcionados por la Gerencia.

En ambos casos, sueldos y presupuestos, las cifras siempre se han expresado en euros aunque en los primeros años del estudio los datos obtenidos estuvieran en pesetas, para ello se utilizó el cambio oficial:

$$1 \text{ euro} = 166,386 \text{ pesetas.}$$

5. DIA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES

Para obtener el día de la semana en que se producen las indisposiciones se consultan los datos proporcionados por el departamento de recursos humanos, en ellos consta el día numérico, a partir de él se consultan los calendarios de cada uno de los años que abarca el estudio y se determina el día de la semana al que corresponde.

Para determinar si el proceso guarda o no relación con el fin de semana se parte del día de comienzo del mismo y se le suma la duración de la indisposición, si el día resultante es viernes (para aquellos colectivos que no trabajan los sábados y domingos) o sábado y/o domingo para los que trabajan en fin de semana, se considera que hay relación. Igualmente se considera esta relación si el comienzo de la indisposición es un lunes y la persona no trabajaba los fines de semana.

Para conocer si las personas trabajaban o no el sábado y domingo y, por lo tanto, si debemos considerar la presencia o no de relación con el fin de semana se consultan los cuadrantes de personal.

Para considerar si las indisposiciones guardan o no relación con días festivos se consultan los calendarios oficiales de fiesta de los años 1995-2010 y se tienen en cuenta las fiestas locales de los municipios donde están situados los centros de trabajo: Palma si el trabajador es de los hospitales General y Psiquiátrico, Bunyola si es del hospital Joan March e Inca y Manacor si es de los dispositivos allí ubicados.

6. CÁLCULO DE TERCILES Y DECILES.

Para obtener el cálculo de los terciles y deciles se sigue una metodología similar. En primer lugar se determina el número de indisposiciones que incluye cada tercil o decil: Se dividen los 5515 procesos, ya sean por tres en el caso de los terciles o por diez en el caso de los deciles, de manera que en el primer caso obtenemos 1838,33 procesos en cada tercil y en el segundo 551,5 en cada decil. En segundo lugar se ordenan de mayor a menor en la tabla Excel las personas según el número de indisposiciones que han sufrido en los 16 años, primero las que han tenido 41 procesos, luego 39, 38,... Hasta llegar a los que sólo han tenido una indisposición, se determina el número entero, es decir la persona, más cercana a la indisposición 1838 en el caso del primer tercil o a la indisposición 551 ó 552 en el caso de primer decil y así sucesivamente con los siguientes terciles y deciles. En el caso de los terciles es una sistemática similar a la empleada en bibliometría para determinar las zonas de Bradford.

7. SOPORTE INFORMÁTICO

Se elabora una base de datos específica para este trabajo, empleando para ello el programa Microsoft Office Access 2007 para Windows (Microsoft, Redmont, USA).

Las tablas y figuras se han elaborado con el programa Microsoft Office Excel 2007 para Windows (Microsoft, Redmont, USA).

Para el texto manuscrito se ha empleado el programa Microsoft Office Word 2007 para Windows (Microsoft, Redmont, USA), empleando el tipo de letra LegacySanITCBoo tamaño 12 y el interlineado del párrafo a espacio y medio.

8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los cálculos estadísticos se realizan con el programa SPSS 19.0 para Windows (SPSS Inc, Chicago, USA).

Para valorar la influencia de las diferentes variables sociodemográficas y laborales en la presencia o no de indisposiciones, en los costes, relaciones con fines de semana y días festivos, día de comienzo de las indisposiciones, distribución de terciles y deciles y diferencias con los procesos de incapacidad temporal que duran hasta tres días se empleó la prueba de chi cuadrado mediante tablas de contingencia.

En todos los casos el nivel de significación estadística fue $p < 0.05$.

RESULTADOS

CAPÍTULO 1.

CARACTERÍSTICAS DE LAS DIFERENTES MUESTRAS.

Se analizan las características principales, de acuerdo a las variables socio demográficas y laborales, de las muestras que van a componer los diferentes estudios.

Se establecen cinco muestras diferentes tal y como se ve en la figura:

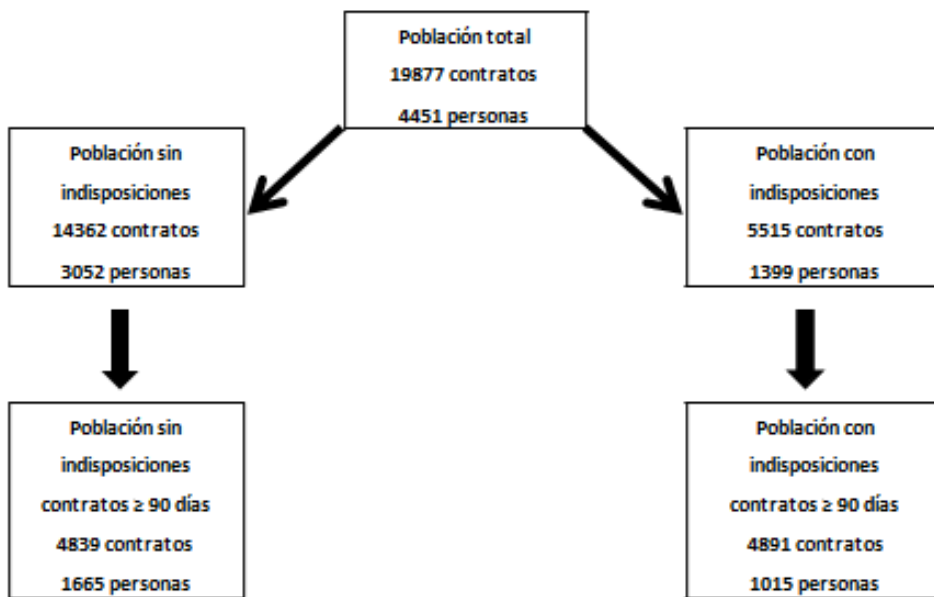


Figura 1.1. Diferentes poblaciones estudiadas.

En primer lugar se realiza una descripción general de las diferentes muestras teniendo en cuenta las variables sociodemográficas y laborales, posteriormente, y solo en las poblaciones con contratos de al menos 90 días, se establecen las diferencias entre las poblaciones con y sin indisposiciones teniendo en cuenta las diferentes variables, empleando para ello el test de la chi cuadrado de Pearson.

1.1. POBLACIÓN TOTAL

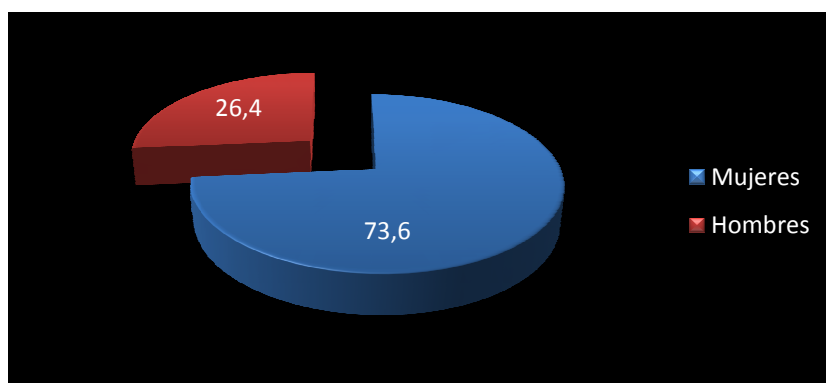
En la denominada población total se incluyen todos los contratos, con independencia de su duración o de si en el transcurso de ellos el trabajador ha sufrido o no una indisposición laboral. En el periodo de estudio, enero de 1995 y diciembre de 2010, en la empresa se han contabilizado un total de 19877 contratos, 14669 en mujeres y 5208 en hombres. Estos contratos corresponden a 4451 personas (3276 mujeres y 1175 hombres).

Al analizar el reparto del global de contratos y personas de acuerdo a las diferentes variables sociodemográficas y laborales que se han considerado en este estudio se pone de manifiesto lo siguiente:

1.1.1. Variables sociodemográficas

1.1.1.1. Sexo

Un porcentaje muy elevado de personas que han trabajado en esta empresa durante los 16 años de estudio, concretamente un 73,6% son mujeres. Gráfica 1.1.



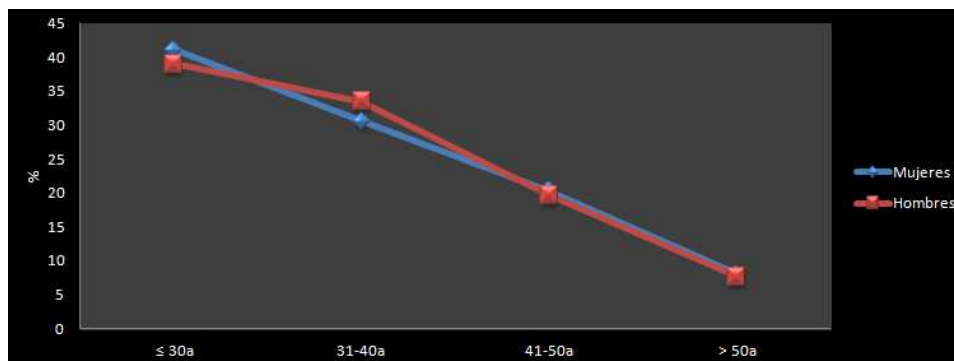
Gráfica 1.1. Reparto por sexo en población total.

1.1.1.2. Edad

Se observa que el porcentaje de contratos va disminuyendo a medida que la edad de los trabajadores va aumentando, esta situación se repite en ambos sexos. Tabla 1.1. y gráfica 1.2.

	Mujeres (n=14669)		Hombres (n=5208)		Total (n=19877)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
≤ 30a	41,1	40,3-41,9	39	37,8-40,4	40,6	39,9-41,3
31-40a	30,6	29,9-31,3	33,5	32,2-34,8	31,3	30,7-31,9
41-50a	20,3	19,6-21	19,7	18,6-20,8	20,1	19,5-20,7
> 50a	8	7,6-8,4	7,7	7-8,4	7,9	7,5-8,3

Tabla 1.1. Porcentaje de contratos por edad en población total.



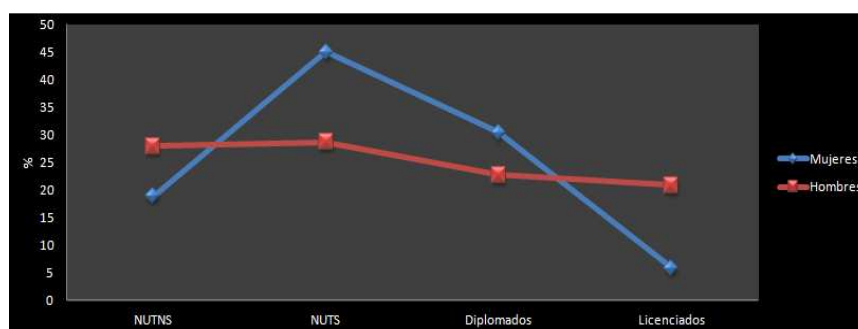
Gráfica 1.2. Porcentaje de contratos por edad en población total.

1.1.1.3. Nivel de estudios

En ambos sexos el colectivo de trabajadores no universitarios representa la mayoría de los contratos, concretamente un 61,9% del total (63,8% en mujeres y 56,5% en hombres). En los hombres el reparto es homogéneo entre los trabajadores de todos los grupos mientras en las mujeres hay un claro predominio del colectivo NUTS y diplomados. Dentro del grupo de licenciados llama la atención la escasa representación de las mujeres. Tabla 1.2. y gráfica 1.3.

	Mujeres (n=3276)		Hombres (n=1175)		Total (n=4451)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
NUTNS	18,8	17,5-20,1	27,9	25,3-30,5	21,2	20-22,4
NUTS	45	43,3-46,7	28,6	26-31,2	40,7	39,3-42,1
Diplomados	30,4	28,8-32	22,7	20,3-25,1	30,4	29-31,8
Licenciados	5,8	5-6,6	20,8	18,5-23,1	9,8	8,9-10,7

Tabla 1.2. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total.



Gráfica 1.3. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total.

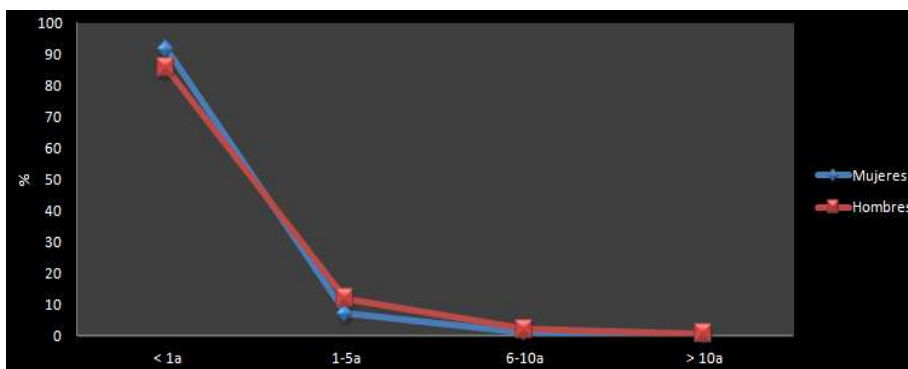
1.1.2. Variables laborales

1.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

La inmensa mayoría de los contratos, concretamente un 90,1% (91,7% en mujeres y 85,7% en hombres) corresponden a trabajadores con antigüedad inferior a un año. Tabla 1.3. y gráfica 1.4.

	Mujeres (n=14669)		Hombres (n=5208)		Total (n=19877)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
< 1a	91,7	91,3-92,1	85,7	84,7-86,7	90,1	89,7-90,5
1-5a	7	6,6-7,4	11,8	10,9-12,7	8,3	7,9-8,7
6-10a	1	0,8-1,2	2	1,6-2,4	1,3	1,1-1,5
> 10a	0,3	0,2-0,4	0,5	0,3-0,7	0,3	0,2-0,4

Tabla 1.3. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total.



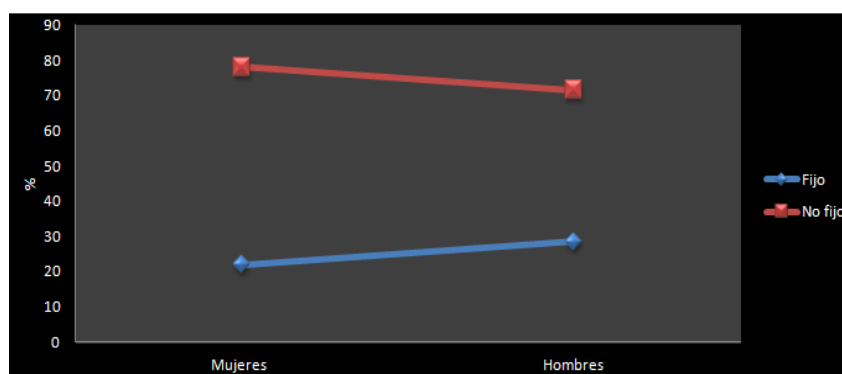
Gráfica 1.4. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total.

1.1.2.2. Tipo de contrato

La gran mayoría de contratos, un 76,3% (78,1% en mujeres y 71,5% en hombres) corresponden a trabajadores con poca estabilidad laboral, es decir son trabajadores sin contrato fijo. Tabla 1.4 y gráfica 1.5.

	Mujeres (n=3276)		Hombres (n=1175)		Total (n=4451)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
Fijo	21,9	20,5-23,3	28,5	25,9-31,1	23,7	22,4-25
No fijo	78,1	76,7-79,5	71,5	68,9-74,1	76,3	75-77,6

Tabla 1.4. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total.



Gráfica 1.5. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total.

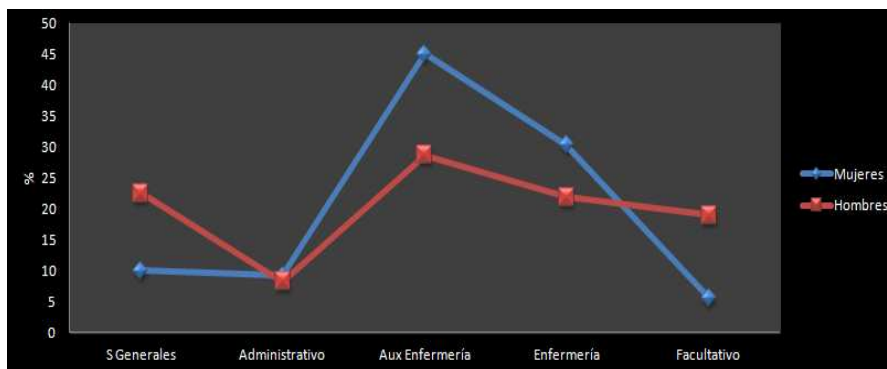
1.1.2.3. Puesto de trabajo

La mayoría de personas de esta muestra pertenecen al colectivo de auxiliares de enfermería y enfermería, entre los dos suponen un 68,7% del total (75,3% en mujeres y 50,5% en hombres).

En las mujeres es escaso el porcentaje de facultativos (5,6%) y de servicios generales (10%) mientras en los hombres estos porcentajes se elevan hasta el 22,5% y 18,9% respectivamente. Tabla 1.5. y gráfica 1.6.

	Mujeres (n=3276)		Hombres (n=1175)		Total (n=4451)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
S Generales	10	9-11	22,5	20,1-24,9	13,3	12,3-14,3
Administrativo	9,1	8,1-10,1	8,2	6,6-9,8	8,8	8-9,6
Aux Enfermería	45	43,3-46,7	28,6	26-31,2	40,7	39,3-42,1
Enfermería	30,3	28,7-31,9	21,9	19,5-24,3	28	26,7-29,3
Facultativo	5,6	4,8-6,4	18,9	16,7-21,1	9,1	8,3-9,9

Tabla 1.5. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total.



Gráfica 1.6. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total.

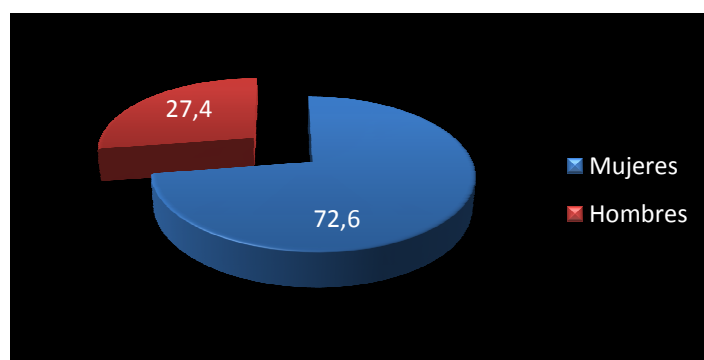
1.2. POBLACIÓN TOTAL SIN INDISPOSICIONES

En esta población se incluyen los 14362 contratos pertenecientes a aquellas personas que no sufrieron ninguna indisposición laboral durante la duración de los mismos, de ellos 10260 son de mujeres y 4102 de hombres. Estos contratos corresponden a 3052 personas (2215 mujeres y 837 hombres). Cuando se analizan estos contratos y personas según las diferentes variables sociodemográficas y laborales estudiadas encontramos que:

1.2.1. Variables sociodemográficas

1.2.1.1. Sexo

El 72,6 % de estos contratos corresponden a mujeres. Gráfica 1.7.



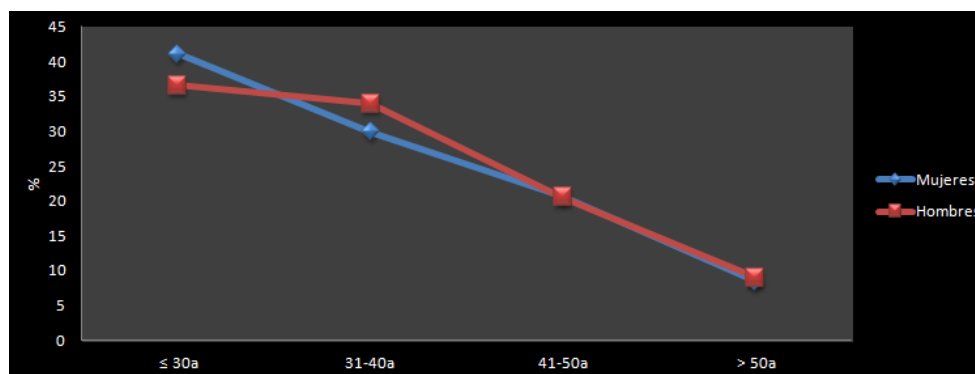
Gráfica 1.7. Reparto por sexo en población total sin indisposiciones.

1.2.1.2. Edad

Se observa una tendencia similar a la observada en la población total, es decir va produciéndose un descenso en el número de contratos a medida que va aumentando la edad del trabajador. Esta situación se aprecia tanto en mujeres como en hombres. Tabla 1.6. y gráfica 1.8.

	Mujeres (n=10260)		Hombres (n=4102)		Total (n=14362)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
≤ 30a	41,1	40,1-42,1	36,6	35,1-38,1	39,8	39-40,6
31-40a	29,9	29-30,8	33,9	32,4-35,4	31,1	30,3-31,9
41-50a	20,6	19,8-21,4	20,5	19,3-21,7	20,6	19,9-21,3
> 50a	8,4	7,9-8,9	9	8,1-9,9	8,5	8-9

Tabla 1.6. Porcentaje de contratos por edad en población total sin indisposiciones.



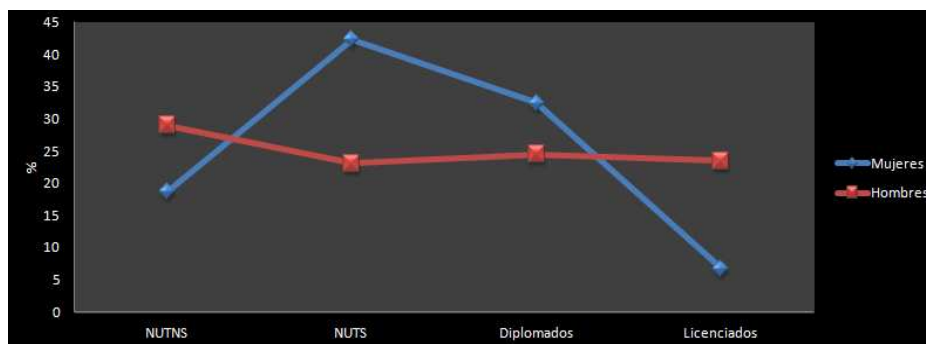
Gráfica 1.8. Porcentaje de contratos por edad en población total sin indisposiciones.

1.2.1.3. Nivel de estudios

El colectivo de trabajadores sin estudios universitarios representa la mayoría de los contratos, concretamente un 58,5% (60,9% en mujeres y 52,1% en hombres). En las mujeres predomina el colectivo de NUTS mientras que en los varones no existe un predominio claro de ningún colectivo aunque es significativo el alto porcentaje de trabajadores más cualificados (23,4%). Tabla 1.7. y gráfica 1.9.

	Mujeres (n=2215)		Hombres (n=837)		Total (n=3052)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
NUTNS	18,6	17-20,2	29	25,9-32,1	21,4	19,9-22,9
NUTS	42,3	40,2-44,4	23,1	20,2-26	37,1	35,4-38,8
Diplomados	32,4	30,4-34,4	24,5	21,6-27,4	30,2	28,6-31,8
Licenciados	6,7	5,7-7,7	23,4	20,5-26,3	11,3	10,2-12,4

Tabla 1.7. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total sin indisposiciones.



Gráfica 1.9. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total sin indisposiciones.

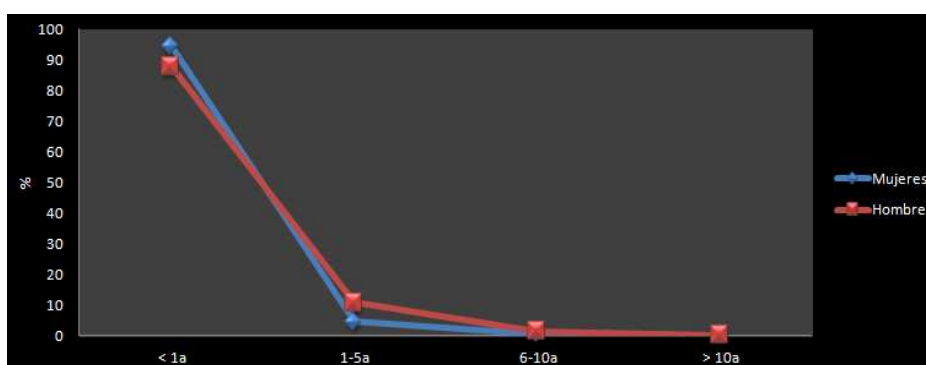
1.2.2. Variables laborales

1.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

En esta muestra, al igual que ocurría en la población total, un porcentaje muy elevado de los contratos, concretamente un 92,8% (94,7% en mujeres y 87,9% en hombres) corresponden a trabajadores con menor antigüedad (inferior a un año). Tabla 1.8. y gráfica 1.10.

	Mujeres (n=10260)		Hombres (n=4102)		Total (n=14362)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
< 1a	94,7	94,3-95,1	87,9	86,9-88,9	92,8	92,4-93,2
1-5a	4,6	4,2-5	10,7	9,8-11,6	6,4	6-6,8
6-10a	0,5	0,4-0,6	1,3	1-1,6	0,7	0,6-0,8
> 10a	0,1	0-0,2	0,2	0,1-0,3	0,2	0,1-0,3

Tabla 1.8. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total sin indisposiciones.



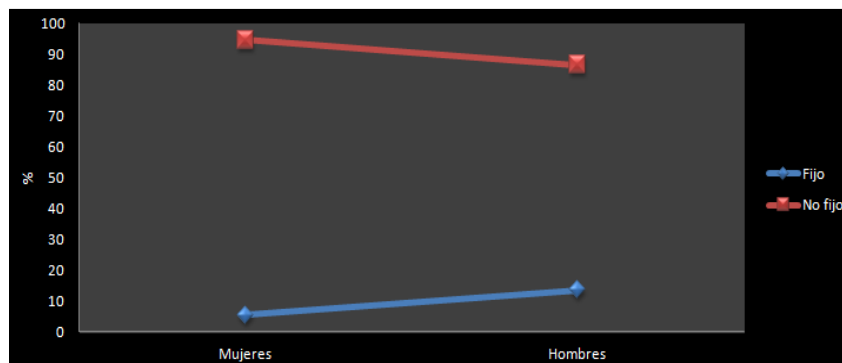
Gráfica 1.10. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total sin indisposiciones.

1.2.2.2. Tipo de contrato

En este colectivo es todavía mayor el número de contratos no fijos, ya que más de nueve de cada diez, un 92,4% (94,7% en mujeres y 86,5% en hombres) corresponden a trabajadores con poca estabilidad laboral. Tabla 1.9. y gráfica 1.11.

	Mujeres (n=2215)		Hombres (n=837)		Total (n=3052)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
Fijo	5,3	4,4-6,2	13,5	11,2-15,8	7,6	6,7-8,5
No fijo	94,7	93,8-95,6	86,5	84,2-88,8	92,4	91,5-93,3

Tabla 1.9. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total sin indisposiciones.



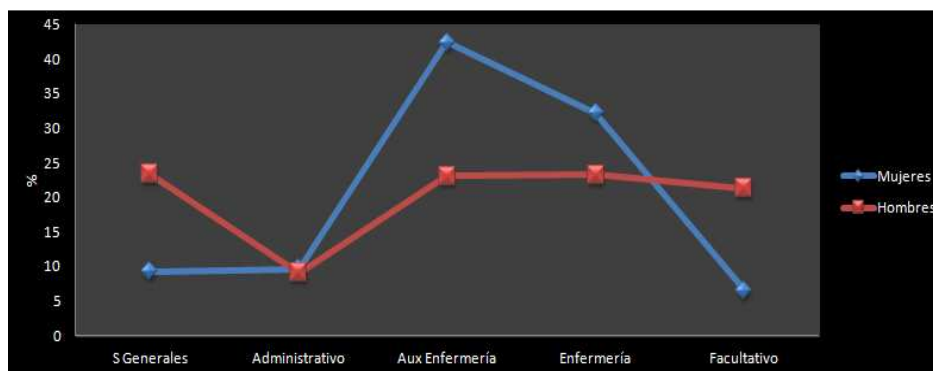
Gráfica 1.11. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total sin indisposiciones.

1.2.2.3. Puesto de trabajo

El mayor porcentaje de trabajadoras corresponde al personal relacionado con enfermería con 74,6%. Entre los hombres todos los grupos están representados de forma similar salvo el administrativo. Tabla 1.10. y gráfica 1.12.

	Mujeres (n=2215)		Hombres (n=837)		Total (n=3052)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
S Generales	9,3	8,1-10,5	23,3	20,4-26,2	13,2	12-14,4
Administrativo	9,6	8,4-10,8	9,1	7,1-11,1	9,4	8,4-10,4
Aux Enfermería	42,4	40,2-44,4	23,1	20,2-26	37,1	35,4-38,8
Enfermería	32,2	30,2-34,2	23,2	20,4-26,2	29,8	28,2-31,4
Facultativo	6,5	5,5-7,5	21,3	18,5-24,1	10,6	9,5-11,7

Tabla 1.10. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total sin indisposiciones.



Gráfica 1.12. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total sin indisposiciones.

1.3. POBLACIÓN TOTAL CON INDISPOSICIONES

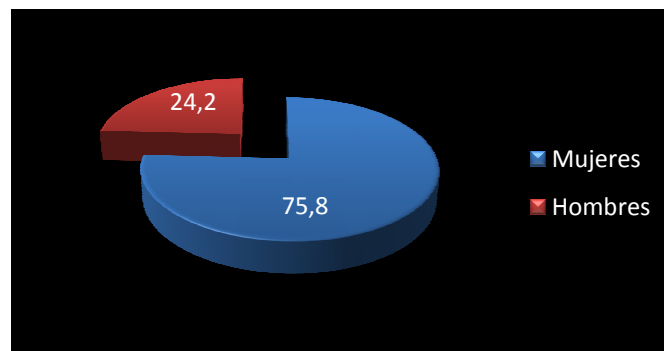
Se han encontrado 5515 contratos de personas que han tenido al menos una indisposición laboral en el periodo 1995-2010, de ellos 4409 son de mujeres y 1106 de hombres. Estos contratos corresponden a 1399 personas, 1061 mujeres y 338 hombres.

Cuando se analiza la distribución de estas indisposiciones en función de las variables estudiadas encontramos lo siguiente:

1.3.1. Variables socio demográficas

1.3.1.1. Sexo

Al igual que ocurría en las dos poblaciones anteriores el grupo mayoritario es el de las mujeres, en este caso representan un 75,8% del total. Gráfica 1.13.



Gráfica 1.13. Reparto por sexo en población total con indisposiciones.

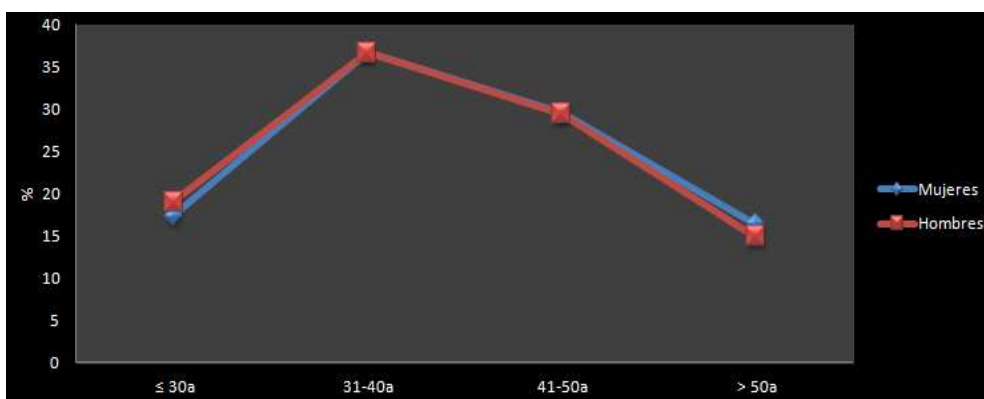
1.3.1.2. Edad

En este colectivo no se aprecia el descenso en el número de contratos a medida que la población va envejeciendo tal y como ocurría en las dos poblaciones precedentes.

Los grupos de edad intermedios (entre 31 y 50 años) aglutinan la mayoría de contratos con indisposiciones, suponiendo el 66,3% del total. Tabla 1.11. y gráfica 1.14.

	Mujeres (n=4409)		Hombres (n=1106)		Total (n=5515)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
≤ 30a	17,3	16,2-18,4	19	16,7-21,3	17,6	16,6-18,6
31-40a	36,7	35,3-38,1	36,7	33,9-39,5	36,7	35,4-38
41-50a	29,6	28,2-31	29,4	26,7-32,1	29,6	28,4-30,8
> 50a	16,4	15,3-17,5	14,9	12,8-17	16,1	15,1-17,1

Tabla 1.11. Porcentaje de contratos por edad en población total con indisposiciones.



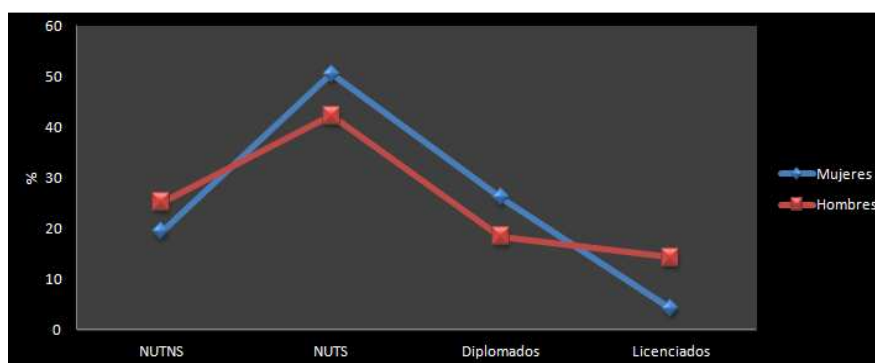
Gráfica 1.14. Porcentaje de contratos por edad en población total con indisposiciones.

1.3.1.3. Nivel de estudios

En este grupo también el colectivo de trabajadores sin estudios universitarios representa la mayoría de los contratos, concretamente el 69,2% (69,8% en mujeres y 67,4% en hombres). A diferencia de las poblaciones anteriores el colectivo de NUTS es mayoritario en ambos sexos. Como ocurría en las poblaciones anteriores el colectivo de licenciados es muy superior en varones. Tabla 1.12. y gráfica 1.15.

	Mujeres (n=1061)		Hombres (n=338)		Total (n=1399)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
NUTNS	19,3	16,3-21,7	25,1	20,5-29,7	20,7	18,6-22,8
NUTS	50,5	47,5-53,5	42,3	37-47,6	48,5	45,9-51,1
Diplomados	26,1	23,5-28,7	18,3	14,2-22,4	24,2	21,9-24,5
Licenciados	4,1	2,9-5,3	14,2	10,5-17,9	6,5	5,2-7,8

Tabla 1.12. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total con indisposiciones.



Gráfica 1.15. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población total con indisposiciones.

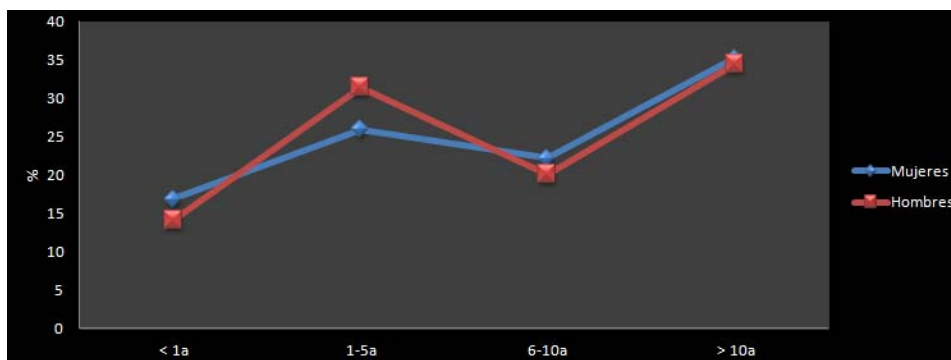
1.3.2. Variables laborales

1.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

De acuerdo a la antigüedad del contrato se observa un cambio de tónica respecto a las poblaciones anteriores puesto que en esta muestra el grupo mayoritario es para ambos sexos el que tiene una mayor antigüedad, más de 10 años de contrato, en ambos casos suponen algo más de la tercera parte de los trabajadores con alguna indisposición laboral. Tabla 1.13. y gráfica 1.16.

	Mujeres (n=4409)		Hombres (n=1106)		Total (n=5515)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
< 1a	16,8	15,7-17,9	14,1	12-16,2	16,3	15,3-17,3
1-5a	25,9	24,6-27,2	31,4	28,7-34,1	27	25,8-28,2
6-10a	22,2	21-23,4	20,1	17,7-22,5	21,7	20,6-22,8
> 10a	35,2	33,8-36,6	34,4	31,6-37,2	35	33,7-36,3

Tabla 1.13. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total con indisposiciones.



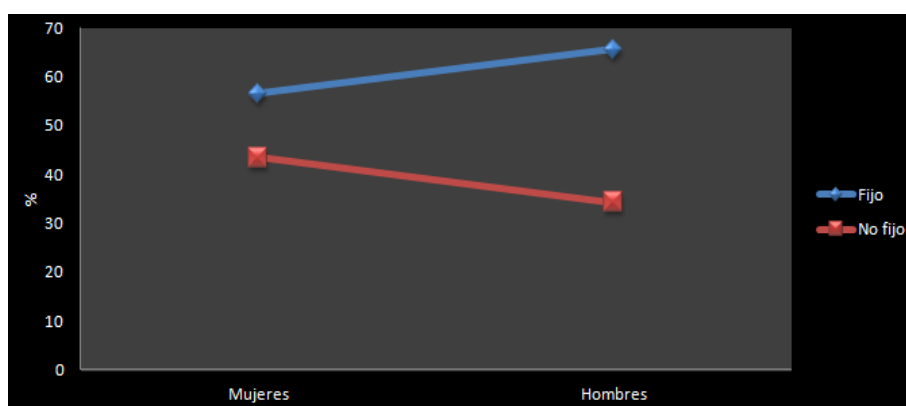
Gráfica 1.16. Porcentaje de contratos por antigüedad en población total con indisposiciones.

1.3.2.2. Tipo de contrato

En esta población la mayoría de personas tienen contrato fijo, un 63% del total (56,6% en mujeres y 65,7% en hombres). Tabla 1.14 y gráfica 1.17.

	Mujeres (n=1061)		Hombres (n=338)		Total (n=1399)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
Fijo	56,6	53,6-59,6	65,7	60,6-70,8	63	60,5-65,5
No fijo	43,4	40,4-46,4	34,3	29,2-39,4	37	34,5-39,5

Tabla 1.14. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total con indisposiciones.



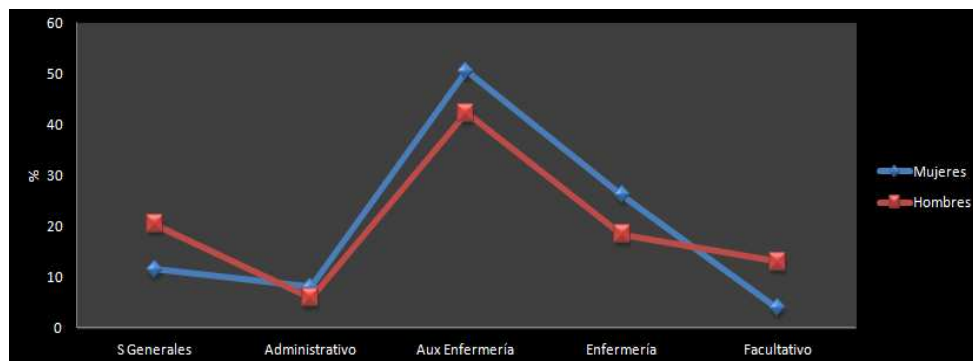
Gráfica 1.17. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población total con indisposiciones.

1.3.2.3. Puesto de trabajo

En ambos sexos el colectivo más representado es el de los auxiliares de enfermería suponiendo en global casi la mitad de los trabajadores, concretamente un 48,5%. Tabla 1.15. y gráfica 1.18.

	Mujeres (n=1061)		Hombres (n=338)		Total (n=1399)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
S Generales	11,5	9,6-13,4	20,4	16,1-24,7	13,7	11,9-15,5
Administrativo Aux	8	6,4-9,6	5,9	3,4-8,4	7,5	6,1-8,9
Enfermería	50,5	47,5-53,5	42,3	37-47,6	48,5	45,9-51,1
Enfermería	26,1	23,5-28,7	18,3	14,2-22,4	24,2	21,9-26,5
Facultativo	3,9	2,7-5,1	13	9,4-16,6	6,1	4,8-7,4

Tabla 1.15. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total con indisposiciones.



Gráfica 1.18. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población total con indisposiciones.

1.4. POBLACIÓN SIN INDISPOSICIONES Y AL MENOS 90 DÍAS DE CONTRATO

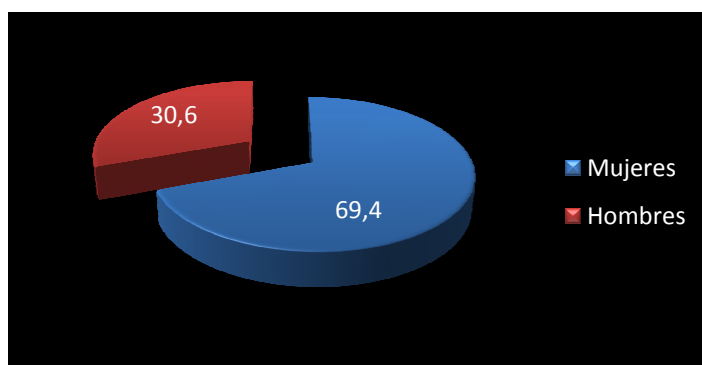
De todos los contratos realizados en la empresa entre los años estudiados (1995 a 2010) se seleccionan aquellos que tengan una duración mínima de 90 días y que no hayan sufrido ninguna indisposición laboral en cada uno de ellos. Se obtiene una muestra de 4839 contratos que corresponden a un total de 1665 personas. Para aquellas variables que no se modifican en todo el periodo de estudio (sexo, nivel de estudios, categoría profesional y tipo de contrato) se tendrán en cuenta el número de personas, mientras que en aquellas variables que si se modifican con el paso del tiempo como edad y antigüedad se tendrán en cuenta los contratos.

La distribución de los contratos o de personas en función de las diferentes variables analizadas es el siguiente:

1.4.1. Variables sociodemográficas

1.4.1.1. Sexo

Aunque siguen prevaleciendo las mujeres el valor es algo menor al que se apreciaba en las otras muestras, concretamente un 69,4%. Gráfica 1.19.



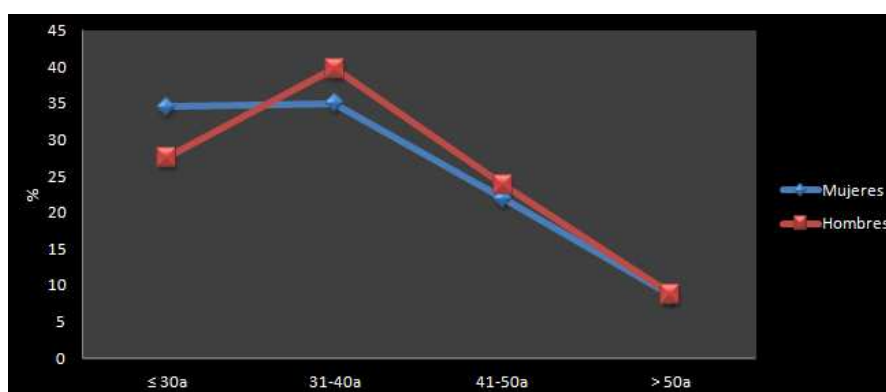
Gráfica 1.19. Reparto por sexo en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.4.1.2. Edad

Los contratos de personas hasta 40 años suponen la mayoría de la muestra, un 68,8% (69,5% en mujeres y 67,4% en hombres). Tabla 1.16. y gráfica 1.20.

	Mujeres (n=3159)		Hombres (n=1680)		Total (n=4839)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
≤ 30a	34,5	32,8-36,2	27,6	25,5-29,7	32,1	30,8-33,4
31-40a	35	33,3-36,7	39,8	37,5-42,1	36,7	35,3-38,1
41-50a	21,9	20,5-23,3	23,8	21,8-25,8	22,6	21,4-23,8
> 50a	8,6	7,6-9,6	8,8	7,4-10,2	8,7	7,9-9,5

Tabla 1.16. Porcentaje de contratos por edad en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



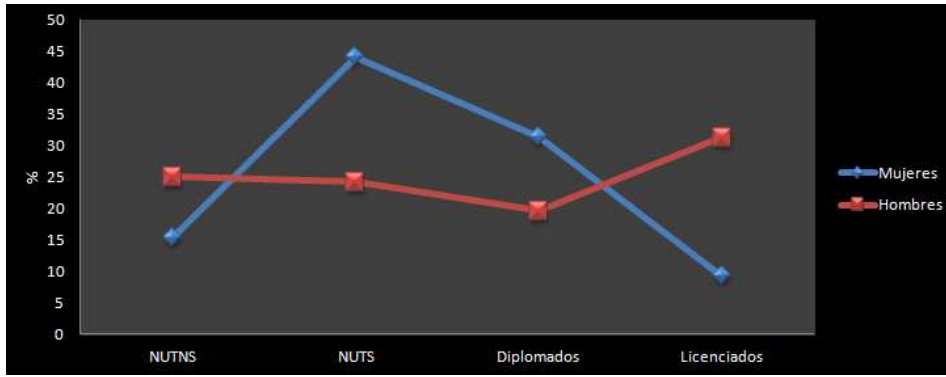
Gráfica 1.20. Porcentaje de contratos por edad en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.4.1.3. Nivel de estudios

El porcentaje de trabajadores con estudios universitarios es alto, alcanzando el 43,7% (40,6% en mujeres y 50,8% en hombres). Tabla 1.17. y gráfica 1.21.

	Mujeres (n=1156)		Hombres (n=509)		Total (n=1665)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
NUTNS	15,3	13,2-17,4	25	21,2-28,8	18,3	16,4-20,2
NUTS	44,1	41,2-47	24,2	20,5-27,9	38	35,7-40,3
Diplomados	31,4	28,7-34,1	19,6	16,1-23,1	27,8	25,6-30
Licenciados	9,2	7,5-10,9	31,2	27,2-35,2	15,9	14,1-17,7

Tabla 1.17. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



Gráfica 1.21. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

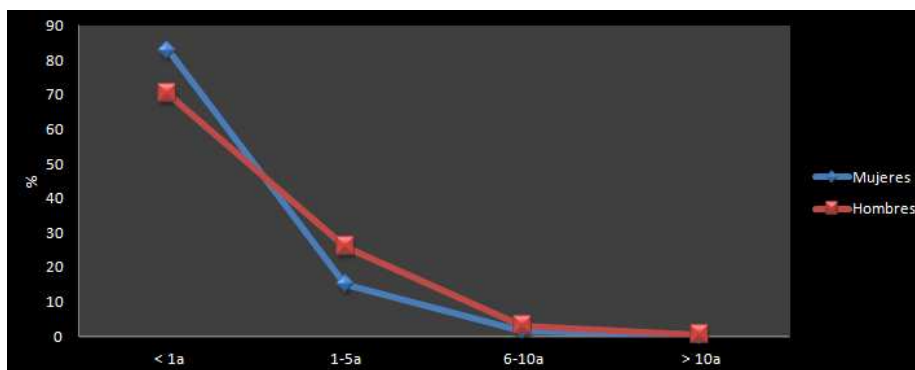
1.4.2. Variables laborales

1.4.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

A medida que va aumentando la antigüedad de los contratos va disminuyendo el porcentaje de los mismos, así, los trabajadores con contratos de menor duración, hasta 1 año, representan la mayoría en esta población ya que suponen el 78,5% (82,8% en mujeres y 70,4% en hombres). Tabla 1.18. y gráfica 1.22.

	Mujeres (n=3159)		Hombres (n=1680)		Total (n=4839)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
< 1a	82,8	81,5-84,1	70,4	68,2-72,6	78,5	77,3-79,7
1-5a	15,1	13,8-16,4	26	23,9-28,1	18,9	17,8-20
6-10a	1,7	1,2-2,2	3,1	2,3-3,9	2,2	1,8-2,6
> 10a	0,4	0,2-0,6	0,5	0,2-0,8	0,5	0,3-0,7

Tabla 1.18. Porcentaje de contratos por antigüedad en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



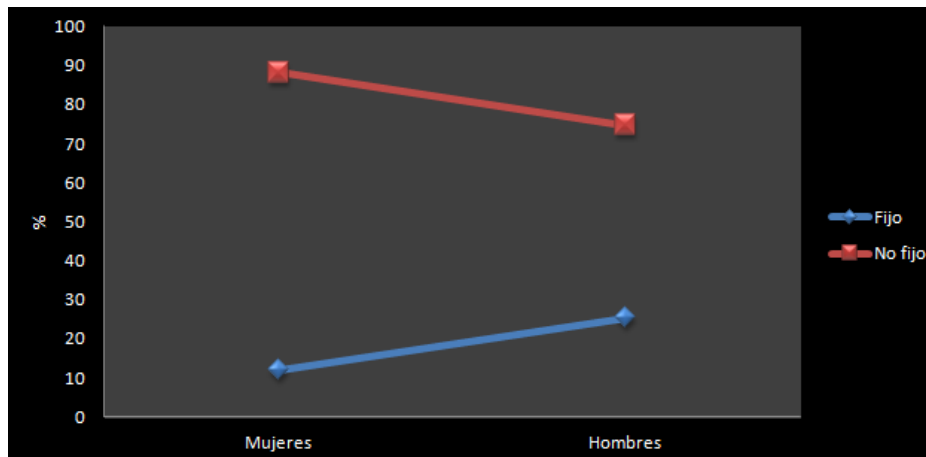
Gráfica 1.22. Porcentaje de contratos por antigüedad en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.4.2.2. Tipo de contrato

La mayoría de contratos pertenecen a personas sin contrato fijo, un 84% (88,1% en mujeres y 74,7% en hombres). Tabla 1.19. y gráfica 1.23.

	Mujeres (n=1156)		Hombres (n=509)		Total (n=1665)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
Fijo	11,9	10-13,8	25,3	21,5-29,1	16	14,2-17,8
No fijo	88,1	86,2-90	74,7	70,9-78,5	84	82,2-85,8

Tabla 1.19. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



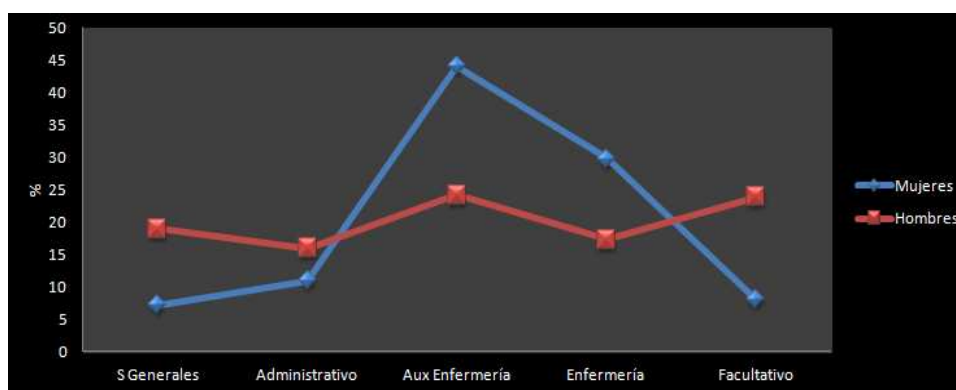
Gráfica 1.23. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.4.2.3. Puesto de trabajo

El porcentaje de trabajadores con puestos de trabajo más cualificados, enfermería y facultativos, es importante y representa un 38,8% (37,8% en mujeres y 41,1% en hombres). Tabla 1.20. y gráfica 1.24.

	Mujeres (n=1156)		Hombres (n=509)		Total (n=1665)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
S Generales	7,2	5,7-8,7	18,9	15,5-22,3	10,8	9,3-12,3
Administrativo	10,9	9,1-12,7	15,9	12,7-19,1	12,4	10,8-14
Aux Enfermería	44,1	41,2-47	24,2	20,5-27,9	38	35,7-40,3
Enfermería	29,8	27,2-32,4	17,3	14-20,6	25,9	23,8-28
Facultativo	8	6,4-9,6	23,8	20,1-27,5	12,9	11,3-14,5

Tabla 1.20. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



Gráfica 1.24. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población sin indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.5. POBLACIÓN CON INDISPOSICIONES Y AL MENOS 90 DÍAS DE CONTRATO

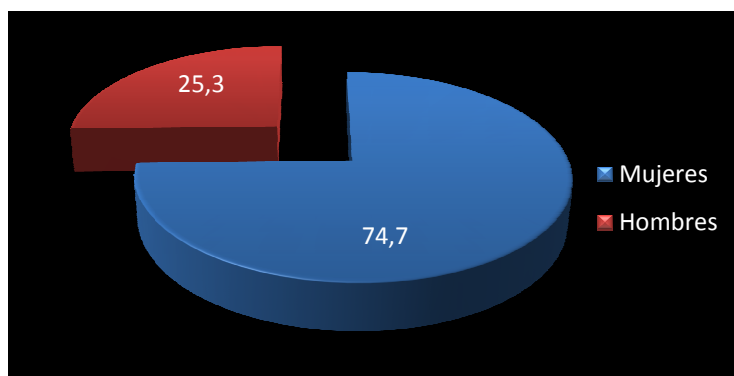
Del total de contratos realizados en la empresa en los 16 años de estudio se seleccionan aquellos que tengan una duración mínima de 90 días y que hayan sufrido alguna indisposición laboral en cada uno de ellos. Se obtiene una muestra de 4891 contratos que corresponden a un total de 1015 personas. Para aquellas variables que no se modifican en todo el periodo de estudio (sexo, nivel de estudios, categoría profesional y tipo de contrato) se tendrán en cuenta el número de personas, mientras que en aquellas variables que si se modifican con el paso del tiempo como edad y antigüedad se tendrán en cuenta los contratos.

La distribución de los contratos o de personas en función de las diferentes variables analizadas es el siguiente:

1.5.1. Variables sociodemográficas

1.5.1.1. Sexo

Las mujeres de nuevo suponen la mayoría de los contratos con indisposiciones, concretamente un 74,7%. Gráfica 1.25.



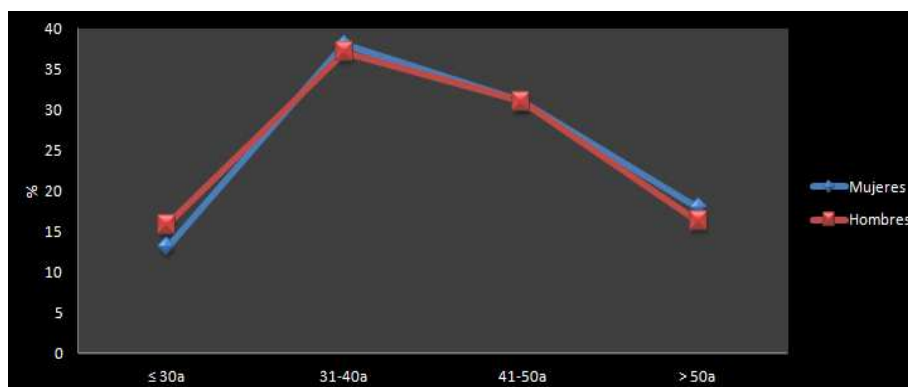
Gráfica 1.25. Reparto por sexo en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.5.1.2. Edad

Ambos sexos siguen un mismo patrón con una mayor concentración de contratos en los grupos de edad intermedio (de 31 hasta 50 años), sumando entre ambos el 68,8% (69% en mujeres y 68,1% en hombres). Tabla 1.21. y gráfica 1.26.

	Mujeres (n=3890)		Hombres (n=1001)		Total (n=4891)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
≤ 30a	13,1	12,14,2	15,8	13,5-18,1	13,6	12,6-14,6
31-40a	38	36,5-39,5	37,1	34,1-40,1	37,8	36,4-39,2
41-50a	31	29,5-32,5	31	28,1-33,9	31	29,7-32,3
> 50a	17,9	16,7-19,1	16,2	13,9-18,5	17,6	16,5-18,7

Tabla 1.21. Porcentaje de contratos por edad en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



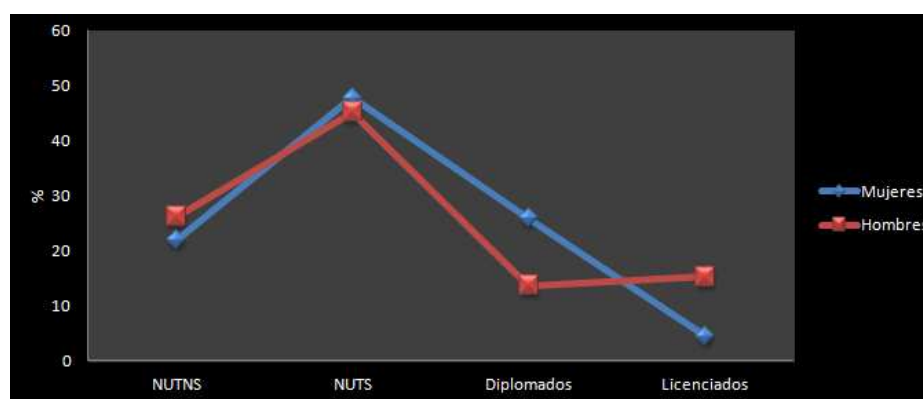
Gráfica 1.26. Porcentaje de contratos por edad en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.5.2.3. Nivel de estudios

Los trabajadores con estudios no universitarios representan la mayoría de la muestra, concretamente un 70,1% (69,6% en mujeres y 71,2% en hombres). Tabla 1.22. y gráfica 1.27.

	Mujeres (n=758)		Hombres (n=257)		Total (n=1015)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
NUTNS	21,9	18,9-24,9	26,1	20,7-31,5	23	20,4-25,6
NUTS	47,7	44,2-51,4	45,1	39-51,2	47,1	44-50,2
Diplomados	25,9	22,8-29	13,6	9,4-17,8	22,8	20,2-25,4
Licenciados	4,5	3-6	15,2	10,8-19,6	7,2	5,6-8,8

Tabla 1.22. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



Gráfica 1.27. Porcentaje de trabajadores por nivel de estudios en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

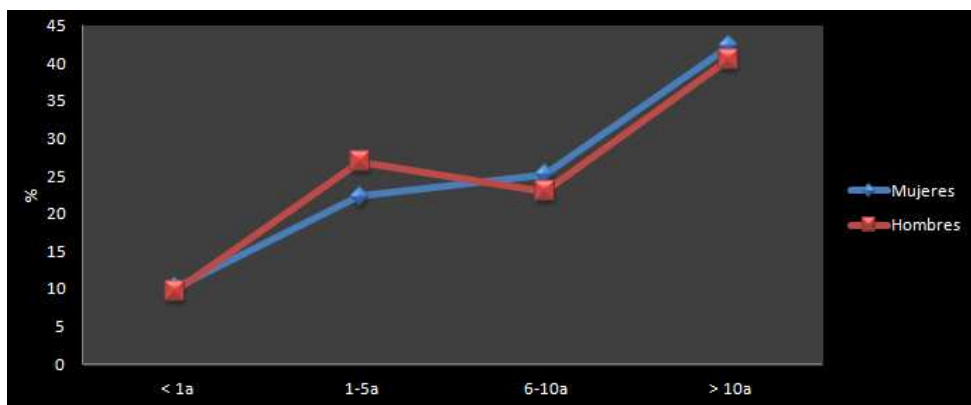
1.5.2. Variables laborales

1.5.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Se observa un aumento progresivo del porcentaje de contratos a medida que va aumentando la antigüedad de los mismos. Tabla 1.23. y gráfica 1.28.

	Mujeres (n=3890)		Hombres (n=1001)		Total (n=4891)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
< 1a	10,2	9,2-11,2	9,7	7,9-11,5	10,1	9,3-10,9
1-5a	22,3	21-23,6	26,9	24,1-29,7	23,3	22,1-24,5
6-10a	25,2	23,8-26,6	23	20,4-25,6	24,8	23,6-26
> 10a	42,3	40,7-43,9	40,5	37,5-43,5	41,9	40,5-43,3

Tabla 1.23. Porcentaje de contratos por antigüedad en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



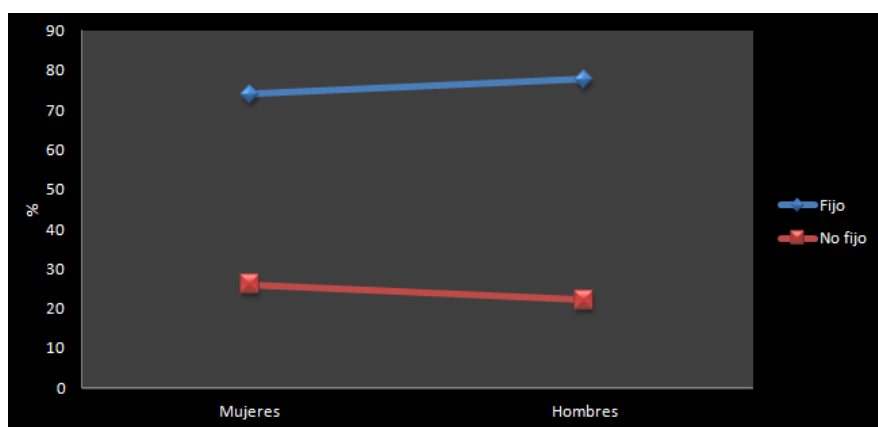
Gráfica 1.28. Porcentaje de contratos por antigüedad en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.5.2.2. Tipo de contrato

El 75% de los contratos corresponden a trabajadores con gran estabilidad en el trabajo (77,8% en mujeres y 75% en hombres). Tabla 1.24. y gráfica 1.29.

	Mujeres (n=758)		Hombres (n=257)		Total (n=1015)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
Fijo	74	70,9-77,1	77,8	72,7-82,9	75	72,3-77,7
No fijo	26	22,9-29,1	22,2	17,1-27,3	25	22,3-27,7

Tabla 1.24. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



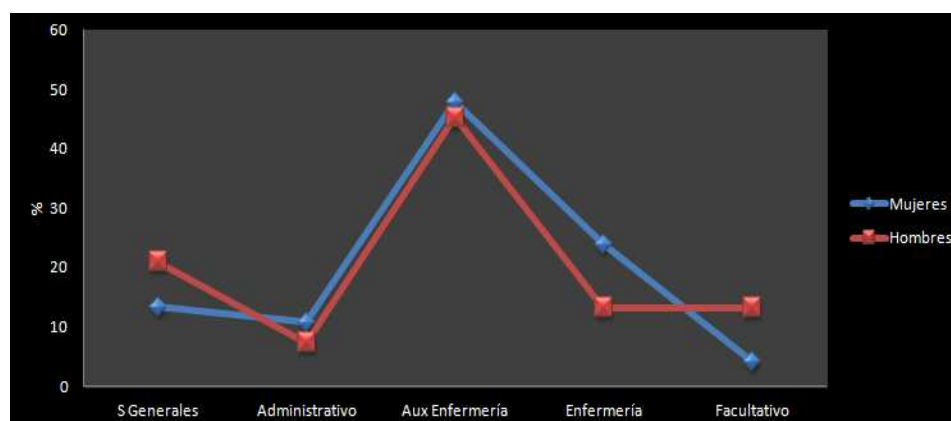
Gráfica 1.29. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

1.5.2.3. Puesto de trabajo

Hay un claro predominio del porcentaje de personas con puestos de trabajo menos cualificados, que representan el 72,3% (71,9% en mujeres y 74,6 en hombres). Tabla 1.25. y gráfica 1.30.

	Mujeres (n=758)		Hombres (n=257)		Total (n=1015)	
	%	IC 95%	%	IC 95%	%	IC 95%
S Generales	13,3	10,9-15,7	21	16-26	15,3	13,1-17,5
Administrativo Aux	10,8	8,6-13	7,4	4,2-10,6	10	8,1-11,9
Enfermería	47,8	44,2-51,4	45,2	39,1-51,3	47,1	44-50,2
Enfermería	23,9	20,9-26,9	13,2	9,1-17,3	21,2	18,7-23,7
Facultativo	4,2	2,8-5,6	13,2	9,1-17,3	6,5	5-8

Tabla 1.25. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.



Gráfica 1.30. Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo en población con indisposiciones y contratos de al menos 90 días.

CAPÍTULO 2.

INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LAS POBLACIONES CON Y SIN INDISPOSICIONES LABORALES Y CONTRATOS DE AL MENOS 90 DÍAS.

2.1. COMPARACIÓN ENTRE POBLACIONES CON Y SIN INDISPOSICIONES.

2.1.1. Variables sociodemográficas

2.1.1.1. Sexo

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto por sexo en las dos poblaciones, siendo superior el porcentaje de las mujeres en el grupo de trabajadores que han sufrido alguna indisposición. Tabla 2.1.

	Sí Indisposición		No Indisposición		χ^2	P
	n	%	n	%		
Mujeres	758	74,7	1156	69,4	8,516	0.0035
Hombres	257	25,3	509	30,6		

Tabla 2.1. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por sexo.

2.1.1.2. Edad

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto por grupos de edad en las dos poblaciones. En la población con indisposiciones el mayor porcentaje de la muestra se encuentra en las edades intermedias, entre 31 y 50 años, en ambos sexos, mientras que en la población sin indisposiciones la mayoría se concentra en las edades más tempranas, también en ambos sexos.

Tablas 2.2. 2.3. 2.4.

Mujeres						
	Sí Indisposición		No Indisposición		χ^2	P
	n	%	n	%		
≤ 30a	509	13,1	1090	34,5	521,336	< 0.0001
31-40a	1477	38	1106	35		
41-50a	1207	31	692	21,9		
> 50a	697	17,9	271	8,6		

Tabla 2.2. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por edad en mujeres.

Hombres						
	Sí Indisposición		No Indisposición		χ^2	P
	n	%	n	%		
≤ 30a	158	15,8	464	27,6	80,688	< 0.0001
31-40a	371	37,1	668	39,8		
41-50a	310	31	400	23,8		
> 50a	162	16,2	148	8,8		

Tabla 2.3. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por edad en hombres.

Total						
	Sí Indisposición		No Indisposición		χ^2	P
	n	%	n	%		
≤ 30a	667	13,6	1554	32,1	576,21	< 0.0001
31-40a	1848	37,8	1774	36,7		
41-50a	1517	31	1092	22,6		
> 50a	859	17,6	419	8,7		

Tabla 2.4. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por edad en población total.

2.1.1.3. Nivel de estudios

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto según nivel de estudios en las dos poblaciones. En la población con indisposiciones hay un claro predominio de los trabajadores con menor nivel formativo, en ambos sexos, mientras en el colectivo que no ha tenido indisposiciones el reparto también es favorable en las mujeres a las personas con menor formación aunque en menor proporción, sin embargo en los varones es superior, aunque escasamente, el grupo con más nivel de estudios. En ambos sexos se observa un incremento importante del número de licenciados en la población sin indisposiciones. Tablas 2.5. 2.6. 2.7.

Mujeres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	166	21,9	177	15,3	30,97	< 0.0001
NUTS	362	47,8	510	44,1		
Diplomados	196	25,9	363	31,4		
Licenciados	34	4,5	106	9,2		

Tabla 2.5. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por nivel de estudios en mujeres.

Hombres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	67	26,1	127	25	44,722	< 0.0001
NUTS	116	45,1	123	24,2		
Diplomados	35	13,6	100	19,6		
Licenciados	39	15,2	159	31,2		

Tabla 2.6. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por nivel de estudios en hombres.

Total						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	233	23	304	18,3	63,733	< 0.0001
NUTS	478	47,1	633	38		
Diplomados	231	22,8	463	27,8		
Licenciados	73	7,2	265	15,9		

Tabla 2.7. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por nivel de estudios en población total.

2.1.2. Variables laborales

2.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto según antigüedad en las dos poblaciones. El número de integrantes del grupo que sí ha tenido indisposiciones va aumentando progresivamente a medida que lo hace la duración del contrato, mientras que la situación se invierte en el grupo que no ha tenido indisposiciones, de manera que el colectivo mayoritario en este grupo es el de trabajadores menos antiguos. Tablas 2.8. 2.9. 2.10.

Mujeres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1 a	395	10,2	2617	82,8	4162,27	< 0.0001
1-5a	869	22,3	476	15,1		
6-10a	981	25,2	53	1,7		
> 10a	1645	42,3	13	0,4		

Tabla 2.8. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por antigüedad en mujeres.

Hombres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1 a	97	9,7	1182	70,4	1367,28	< 0.0001
1-5a	269	26,9	437	26		
6-10a	230	23	52	3,1		
> 10a	405	40,5	9	0,5		

Tabla 2.9. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por antigüedad en hombres.

Total						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1 a	492	10,1	3799	78,5	5487,655	< 0.0001
1-5a	1138	23,3	913	18,9		
6-10a	1211	24,8	105	2,2		
> 10a	2050	41,9	22	0,5		

Tabla 2.10. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por antigüedad en población total.

2.1.2.2. *Tipo de contrato*

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto según tipo de contrato en las dos poblaciones. Los trabajadores con mayor estabilidad laboral, es decir los trabajadores con contrato fijo, representan la mayoría en el grupo que si ha sufrido alguna indisposición mientras que los trabajadores sin contrato fijo representan el mayor número en el colectivo que no ha sufrido nunca una indisposición. Tablas 2.11. 2.12. 2.13.

Mujeres						
	Si Indisposición		No Indisposición			
	n	%	n	%	χ^2	P
Fijo	561	74	138	11,9	760,884	< 0.0001
No fijo	197	26	1018	88,1		

Tabla 2.11. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por tipo de contrato en mujeres.

Hombres						
	Si Indisposición		No Indisposición			
	n	%	n	%	χ^2	P
Fijo	200	77,8	129	25,3	191,93	< 0.0001
No fijo	57	22,2	380	74,7		

Tabla 2.12. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por tipo de contrato en hombres.

Total						
	Si Indisposición		No Indisposición			
	n	%	n	%	χ^2	P
Fijo	761	75	267	16	926,451	< 0.0001
No fijo	254	25	1398	84		

Tabla 2.13. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por tipo de contrato en población total.

2.1.2.3. Puesto de trabajo

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto según tipo de contrato en las dos poblaciones. En la población con indisposiciones hay un claro predominio de los trabajadores con menor cualificación profesional, en ambos sexos. En la población sin indisposiciones también es mayoritario el grupo menos cualificado aunque la diferencia con el grupo de mayor cualificación profesional es menor. En ambos sexos se observa un incremento

importante del número de facultativos en la población sin indisposiciones. Tabla 2.14. 2.15. 2.16.

Mujeres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	101	13,3	83	7,2	35,33	< 0.0001
Administrativo Aux	82	10,8	126	10,9		
Enfermería	362	47,8	510	44,1		
Enfermería	181	23,9	344	29,8		
Facultativo	32	4,2	93	8		

Tabla 2.14. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por puesto de trabajo en mujeres.

Hombres						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	54	21	96	18,9	45,119	< 0.0001
Administrativo Aux	19	7,4	81	15,9		
Enfermería	116	45,1	123	24,2		
Enfermería	34	13,2	88	17,3		
Facultativo	34	13,2	121	23,8		

Tabla 2.15. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por puesto de trabajo en hombres.

Total						
	Si Indisposición		No Indisposición		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	155	15,3	179	10,8	56,514	< 0.0001
Administrativo Aux	101	10	207	12,4		
Enfermería	478	47,1	633	38		
Enfermería	215	21,2	432	25,9		
Facultativo	66	6,5	214	12,9		

Tabla 2.16. Significación estadística de las diferencias en el reparto en las poblaciones con y sin indisposiciones por puesto de trabajo en población total.

2.2. POBLACIÓN CON INDISPOSICIONES

2.2.1. Variables sociodemográficas

2.2.1.1. Edad

No se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto en los diferentes grupos de edad entre hombres y mujeres con indisposiciones. Tabla 2.17.

Si indisposición						
	Mujeres		Hombres			
	n	%	n	%	χ^2	p
≤ 30a	509	13,1	158	15,8	5,791	0.122
31-40a	1477	38	371	37,1		
41-50a	1207	31	310	31		
> 50a	697	17,9	162	16,2		

Tabla 2.17. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población con indisposiciones por edad y sexo.

2.2.1.2. Nivel de estudios

No existe un reparto homogéneo en los diferentes grupos según el nivel de estudios entre hombres y mujeres. Se observa un claro predominio en las mujeres de todos los puestos a excepción de los licenciados. Tabla 2.18.

Si indisposición						
	Mujeres		Hombres			
	n	%	n	%	χ^2	p
NUTNS	166	21,9	67	26,1	44,859	< 0.0001
NUTS	362	47,8	116	45,1		
Diplomados	196	25,9	35	13,6		
Licenciados	34	4,5	39	15,2		

Tabla 2.18. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población con indisposiciones por nivel de estudios y sexo.

2.2.2. Variables laborales

2.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

El reparto por antigüedad en ambos sexos es diferente, observándose una mayor proporción de mujeres de la esperada en aquéllas con menos antigüedad (inferior a un año) y en las que tienen entre seis y diez años. Tabla 2.19.

Si indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1 a	395	10,2	97	9,7	9,454	0.0238
1-5a	869	22,3	269	26,9		
6-10a	981	25,2	230	23		
> 10a	1645	42,3	405	40,5		

Tabla 2.19. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población con indisposiciones por antigüedad y sexo.

2.2.2.2. Tipo de contrato

No se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto en los diferentes grupos según tipo de contrato entre hombres y mujeres con indisposiciones. Tabla 2.20.

Si indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	561	74	200	77,8	1,485	0.223
No fijo	197	26	57	22,2		

Tabla 2.20. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población con indisposiciones por tipo de contrato y sexo.

2.2.2.3. Puesto de trabajo

Se aprecia una clara discrepancia en el reparto según puestos de trabajo de manera que hay mayor número de mujeres especialmente en los colectivos de administrativos y enfermería mientras los varones están más representados de lo que cabría esperar en servicios generales y especialmente entre el personal facultativo. Tabla 2.21.

Si indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	101	13,3	54	21	44,195	< 0.0001
Administrativo	82	10,8	19	7,4		
Aux						
Enfermería	362	47,8	116	45,1		
Enfermería	181	23,9	34	13,2		
Facultativo	32	4,2	34	13,2		

Tabla 2.21. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población con indisposiciones por puesto de trabajo y sexo.

2.3. POBLACIÓN SIN INDISPOSICIONES

2.3.1. Variables sociodemográficas

2.3.1.1. Edad

Hay un reparto desigual por grupos de edad observándose un mayor número de mujeres del previsto en el grupo de menos edad (hasta 30 años) mientras que los varones están más representados de lo que les correspondería en el resto de grupos. Tabla 2.22.

No indisposición						
	Mujeres		Hombres			
	n	%	n	%	χ^2	p
≤ 30a	1090	34,5	464	27,6	24,773	< 0.0001
31-40a	1106	35	668	39,8		
41-50a	692	21,9	400	23,8		
> 50a	271	8,6	148	8,8		

Tabla 2.22. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población sin indisposiciones por edad y sexo.

2.3.1.2. Nivel de estudios

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto en los diferentes grupos según nivel de estudios entre hombres y mujeres. Las mujeres están más representadas entre los NUTS y los diplomados mientras los hombres lo están entre los NUTNS y los licenciados. Tabla 2.23.

No indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	177	15,3	127	25	180,686	< 0.0001
NUTS	510	44,1	123	24,2		
Diplomados	363	31,4	100	19,6		
Licenciados	106	9,2	159	31,2		

Tabla 2.23. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población sin indisposiciones por nivel de estudios y sexo.

2.3.2. Variables laborales

2.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Hay un claro aumento en el número de hombres respecto a los esperados en todos los grupos salvo en los que tienen antigüedades inferiores a un año, las diferencias estadísticamente significativas. Tabla 2.24.

No indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1 a	2617	82,8	1182	70,4	101,924	< 0.0001
1-5a	476	15,1	437	26		
6-10a	53	1,7	52	3,1		
> 10a	13	0,4	9	0,5		

Tabla 2.24. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población sin indisposiciones por antigüedad y sexo.

2.3.2.2. Tipo de contrato

En lo que hace referencia al reparto por sexo según tipo de contrato se aprecian también diferencias estadísticamente significativas. Las mujeres están más representadas en el grupo con menor estabilidad laboral mientras los hombres lo están entre el personal fijo. Tabla 2.25.

No indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	138	11,9	129	25,3	47,171	< 0.0001
No fijo	1018	88,1	380	74,7		

Tabla 2.25. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población sin indisposiciones por tipo de contrato y sexo.

2.3.2.3. Puesto de trabajo

Los hombres tienen mayor presencia de la que les correspondería en tres colectivos: servicios generales, administrativos y personal facultativo mientras las mujeres están más representadas entre enfermería y auxiliares de enfermería. Tabla 2.26.

No indisposición						
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	83	7,2	96	18,9	178,135	< 0.0001
Administrativo	126	10,9	81	15,9		
Aux						
Enfermería	510	44,1	123	24,2		
Enfermería	344	29,8	88	17,3		
Facultativo	93	8	121	23,8		

Tabla 2.26. Significación estadística de las diferencias en el reparto en la población sin indisposiciones por puesto de trabajo y sexo.

CAPÍTULO 3.

COSTE ECONÓMICO DE LAS INDISPOSICIONES LABORALES.

3.1. COSTE ECONÓMICO

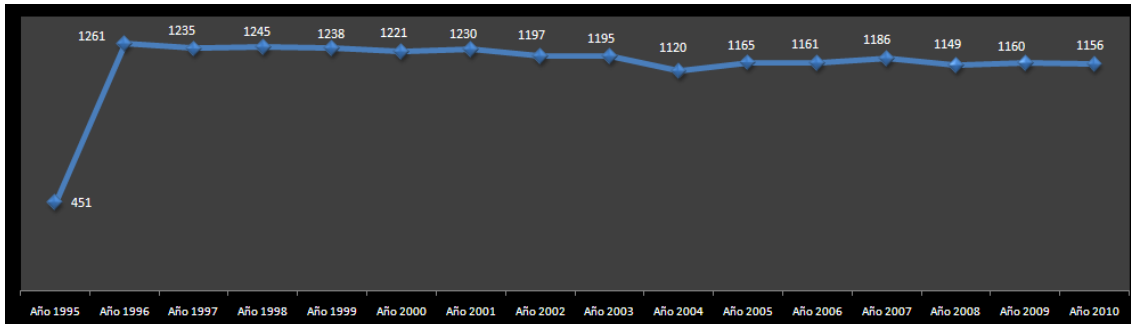
Se analiza el total de indisposiciones ocurridas en la empresa durante el periodo 1995- 2010 incluyendo también las que corresponden a contratos inferiores a 90 días. El número total de indisposiciones es de 5515.

Se determina el número de indisposiciones que se producen en cada uno de los años del estudio así como el montante global, igualmente se calcula el coste que suponen estos procesos tanto en cada uno de los años como en el periodo global estudiado, se establece la plantilla media de la empresa para cada año y para el periodo completo 1995-2010, se cuantifica el número medio de indisposiciones que sufre cada trabajador, tanto por años como globalmente, y finalmente se obtiene el coste medio de estas indisposiciones por trabajador y año. Los datos globales se muestran en la tabla 3.1.

Año	n	nº Indisposiciones por trabajador ¹	Coste (euros)	coste por trabajador ²	plantilla media
1995	157	0,35	8803,4	19,5	451
1996	431	0,34	28303,8	22,4	1261
1997	448	0,36	31019,6	25,1	1235
1998	499	0,4	33973,7	27,3	1245
1999	545	0,44	40313	32,6	1238
2000	416	0,34	33146,4	27,1	1221
2001	410	0,33	34130,9	27,7	1230
2002	305	0,25	27784,2	23,2	1197
2003	284	0,24	28162,7	23,6	1195
2004	252	0,23	24961,9	22,3	1120
2005	332	0,28	33554,5	28,8	1165
2006	352	0,3	32259,2	27,8	1161
2007	371	0,31	36433,6	30,7	1186
2008	333	0,29	35932,7	31,3	1149
2009	190	0,16	22719,7	19,6	1160
2010	190	0,16	22345	19,3	1156
1995-2010	5515	0,3	473844,3	25,8	1148,1

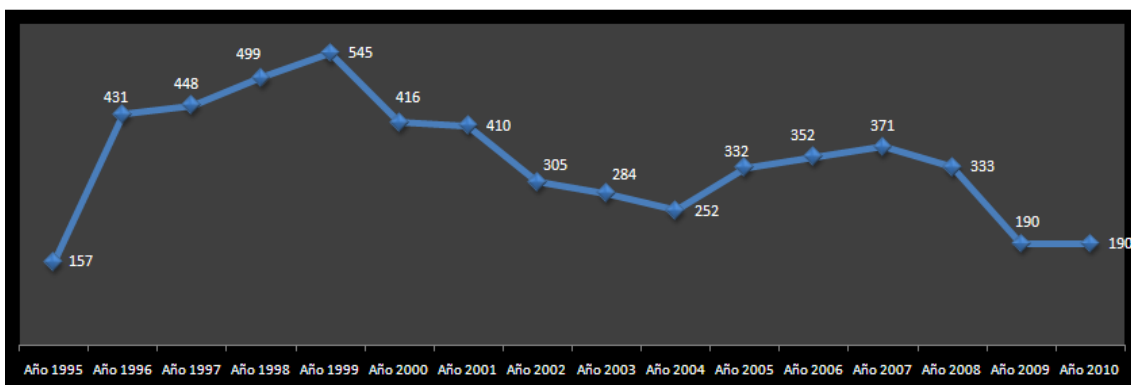
Tabla 3.1. Coste de las indisposiciones en el periodo 1995-2010.

La evolución de la plantilla de la empresa muestra como salvo en 1995 donde la plantilla media era sensiblemente inferior el resto de los años el número medio de trabajadores se mantiene más o menos estable. Gráfica 3.1.



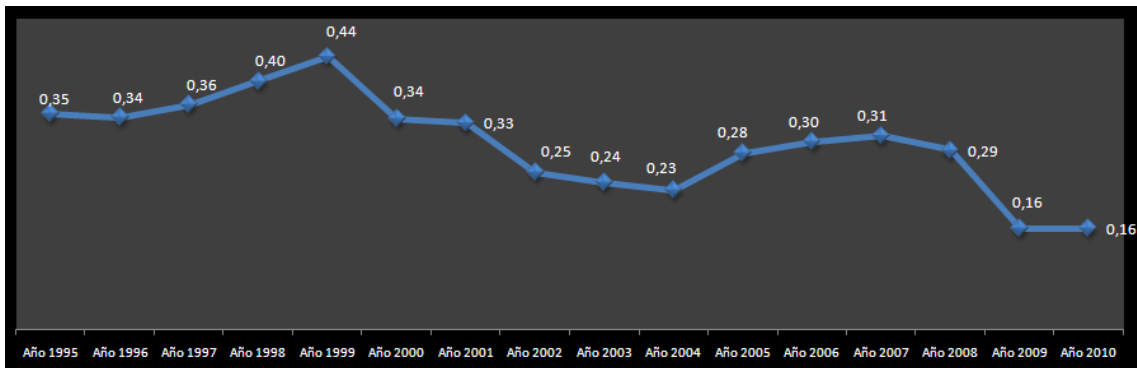
Gráfica 3.1. Evolución de la plantilla media. Años 1995-2010

En lo referente a la evolución del número de indisposiciones a lo largo de los 16 años de estudio se observan 4 periodos bien diferenciados. El primer periodo va del año 1995 hasta el año 1999, en estos seis años se aprecia un aumento progresivo de la cifra de indisposiciones que llegan a un valor máximo precisamente en este último año. El segundo periodo, años 2000-2004, se caracteriza por un descenso progresivo de estos procesos. En el tercer periodo, que va de los años 2005 al 2007, se aprecia un ligero repunte de las cifras. Finalmente el cuarto periodo, 2008 a 2010, supone un brusco descenso que permite llegar a cifras algo mayores a las de 1995 cuando el tamaño de la empresa era casi tres veces menor. Gráfica 3.2.



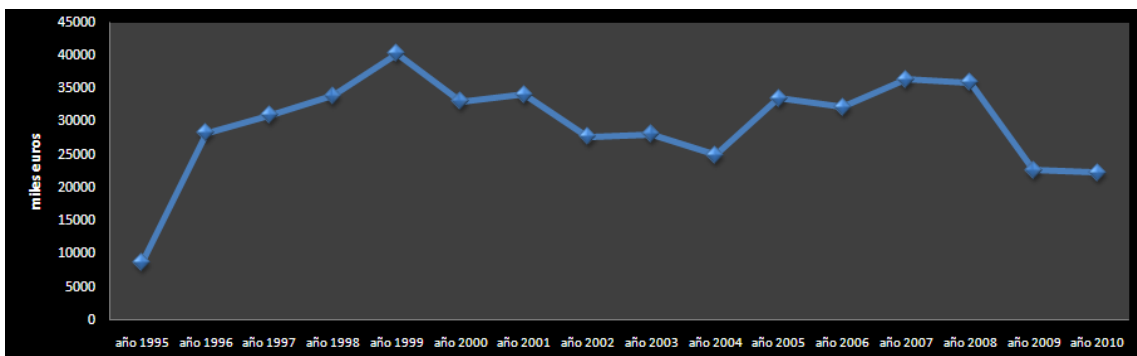
Gráfica 3.2. Evolución del número de indisposiciones. Años 1995-2010.

El número de indisposiciones por trabajador sigue una evolución similar a la observada en el número absoluto de indisposiciones, de manera que se pueden establecer claramente los mismos cuatro periodos. Gráfica 3.3.



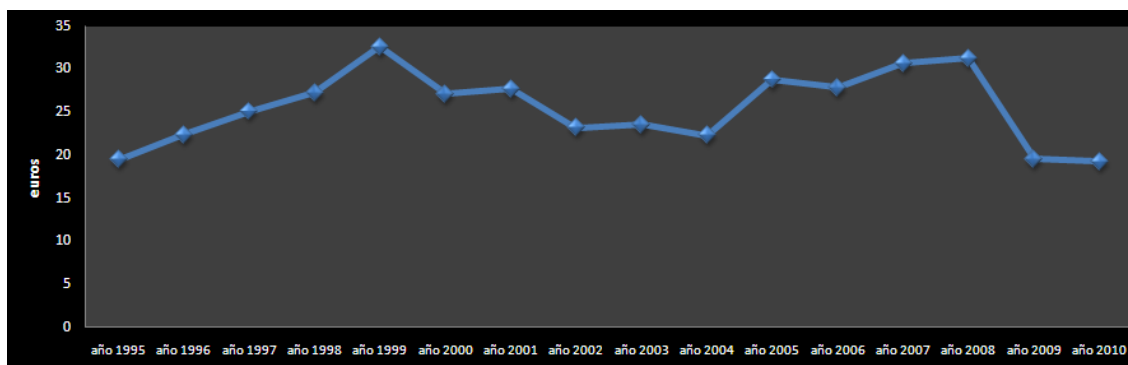
Gráfica 3.3. Evolución del número de indisposiciones por trabajador. Años 1995-2010.

El coste global de las indisposiciones en cada uno de los años muestra un comportamiento similar al del número de indisposiciones, pudiéndose determinar igualmente los mismos cuatro periodos y con las mismas características. Gráfica 3.4.



Gráfica 3.4. Evolución del coste global de indisposiciones (en euros). Años 1995-2010.

El coste medio de las indisposiciones por trabajador también permite establecer los mismos cuatro periodos. Gráfica 3.5.



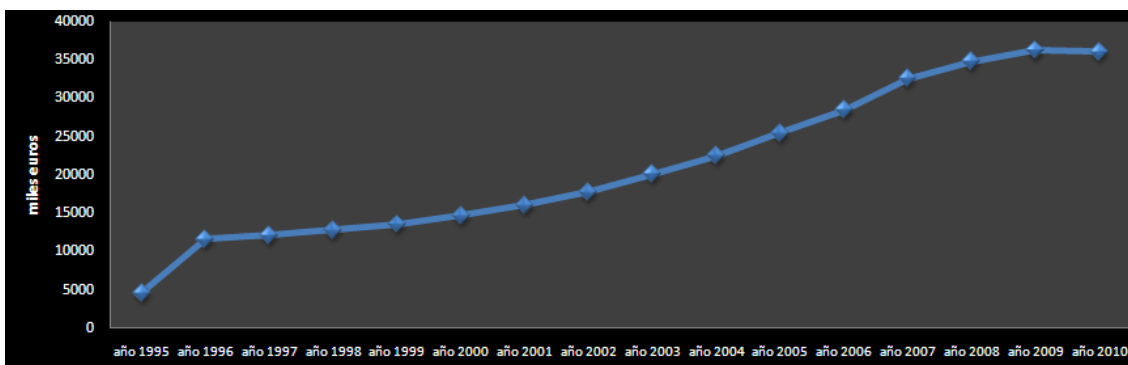
Gráfica 3.5. Evolución del coste por trabajador de las indisposiciones (en euros). Años 1995-2010.

Se calcula el montante que supone el coste de las indisposiciones, tanto en cada uno de los años como globalmente, en relación a los presupuestos de la empresa, considerando en estos tanto el presupuesto global como el correspondiente exclusivamente al llamado capítulo I, el que corresponde a personal. Los datos globales se muestran en la siguiente tabla 3.2.

	Total capítulo I	Total presupuesto	Total indisposiciones	% sobre capítulo I	% sobre total presupuesto
año 1995	4622	12470	8,80	0,19	0,07
año 1996	11555	15396	28,30	0,24	0,18
año 1997	12074	17882	31,02	0,26	0,17
año 1998	12750	20939	33,97	0,27	0,16
año 1999	13564	23767	40,31	0,30	0,17
año 2000	14648	27929	33,15	0,23	0,12
año 2001	16087	35923	34,13	0,21	0,10
año 2002	17768	32219	27,78	0,16	0,09
año 2003	20062	35871	28,16	0,14	0,08
año 2004	22466	33361	24,96	0,11	0,07
año 2005	25457	40206	33,55	0,13	0,08
año 2006	28453	42995	32,26	0,11	0,08
año 2007	32537	48502	36,43	0,11	0,08
año 2008	34808	50309	35,93	0,10	0,07
año 2009	36270	51054	22,72	0,06	0,04
año 2010	36075	49800	22,35	0,06	0,04
año 1995-2010	339196	538623	473,82	0,14	0,09

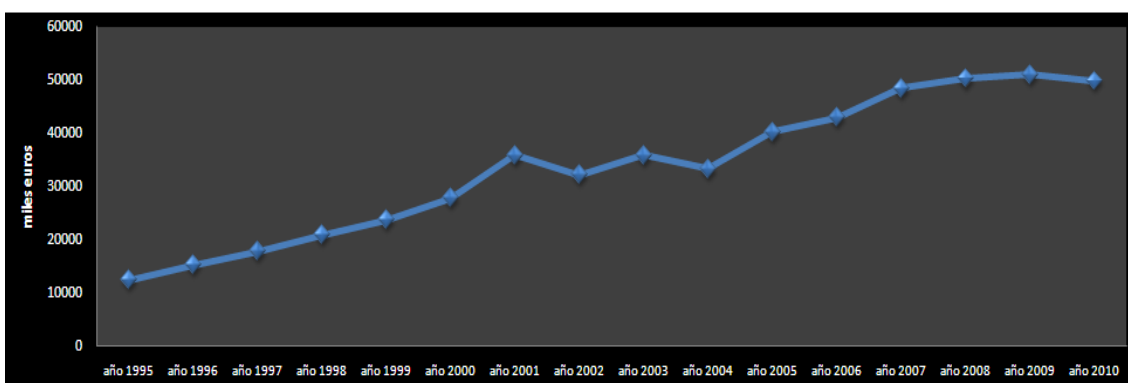
Tabla 3.2. Evolución de los diferentes aspectos relacionados con el coste de las indisposiciones.

El presupuesto anual correspondiente al capítulo I experimenta un incremento progresivo a lo largo de los años desde los 4,6 millones de euros del año 1995 hasta los más de 36 millones del año 2010. Gráfica 3.6.



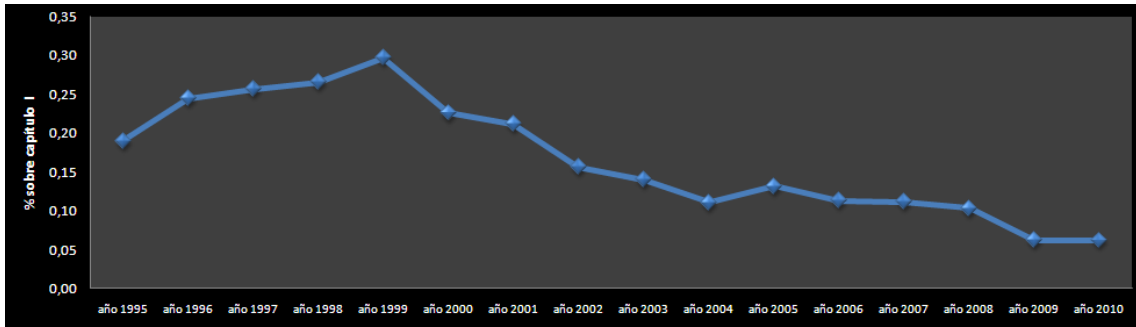
Gráfica 3.6. Evolución del presupuesto del capítulo I (en euros). Años 1995-2010.

Del mismo modo se aprecia una elevación progresiva del presupuesto global durante el periodo estudiado. Gráfica 3.7.



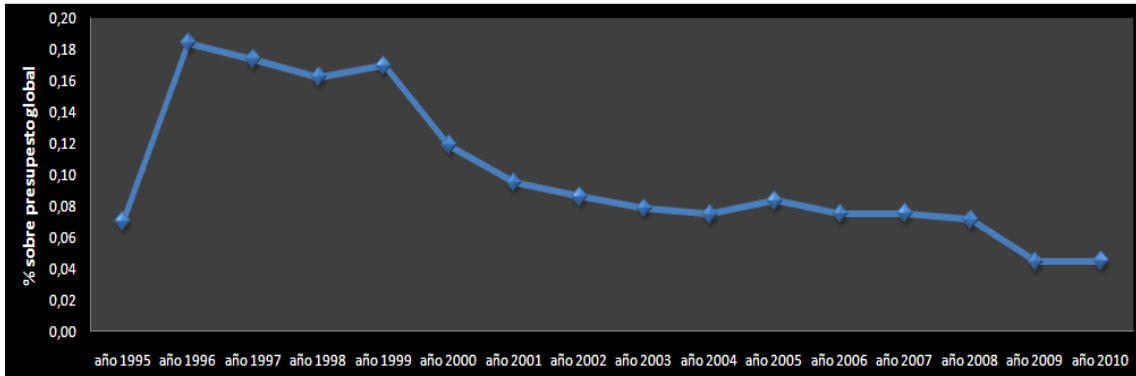
Gráfica 3.7. Evolución del presupuesto global (en euros). Años 1995-2010.

Al evaluar la evolución del coste de las indisposiciones en relación al presupuesto del capítulo I observamos dos situaciones, en la primera, que va del año 1995 al 1999, se observa un aumento progresivo mientras que en la segunda (a partir del año 2000) se aprecia como esa relación va disminuyendo de forma paulatina hasta marcar un mínimo en los años 2009 y 2010. Gráfica 3.8.



Gráfica 3.8. Evolución del coste de las indisposiciones en relación al presupuesto del capítulo I (en euros). Años 1995-2010.

El coste de las indisposiciones en relación al presupuesto total de la empresa muestra un comportamiento homogéneo salvo en el primer año. A partir del año 1996 se aprecia un descenso gradual. Gráfica 3.9.



Gráfica 3.9. Evolución del coste de las indisposiciones en relación al presupuesto global (en euros). Años 1995-2010.

3.2. COSTE DE LAS INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES.

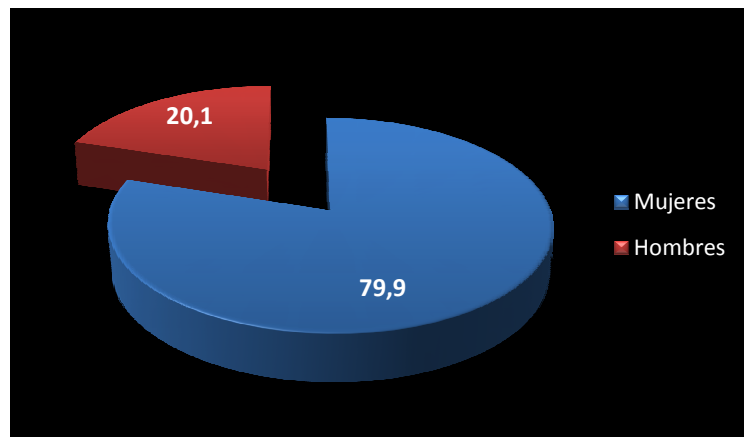
3.2.1. Variables sociodemográficas

3.2.1.1. Sexo

El 79,9% del gasto total de las indisposiciones ocurridas en nuestra empresa durante los 16 años de estudio corresponde a las mujeres. Tabla 3.3. y gráfica 3.10.

	%	euros
Mujeres	79,9	378515,5
Hombres	20,1	95308,6

Tabla 3.3. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según sexo.



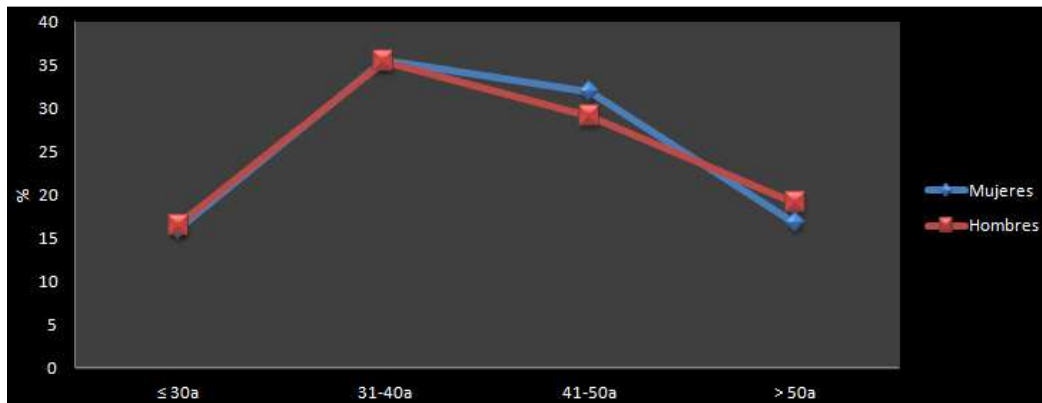
Gráfica 3.10. Porcentaje del coste de las indisposiciones según sexo.

3.2.1.2. Edad

El mayor porcentaje del gasto por indisposiciones, un 66,7% (67,4% en mujeres y 64,5% en hombres), se concentra en el rango medio de edad que agrupa a los trabajadores entre 31 y 50 años. Tabla 3.4. y gráfica 3.11.

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	euros	%	euros	%	euros
≤ 30a	16	60547,4	16,5	15685,5	16,1	76232,9
31-40a	35,5	134190,4	35,4	33717,5	35,4	167907,9
41-50a	31,9	120667,2	29,1	27707,7	31,3	148374,9
> 50a	16,7	63110,5	19,1	18198,2	17,2	81308,7

Tabla 3.4. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según edad y sexo.



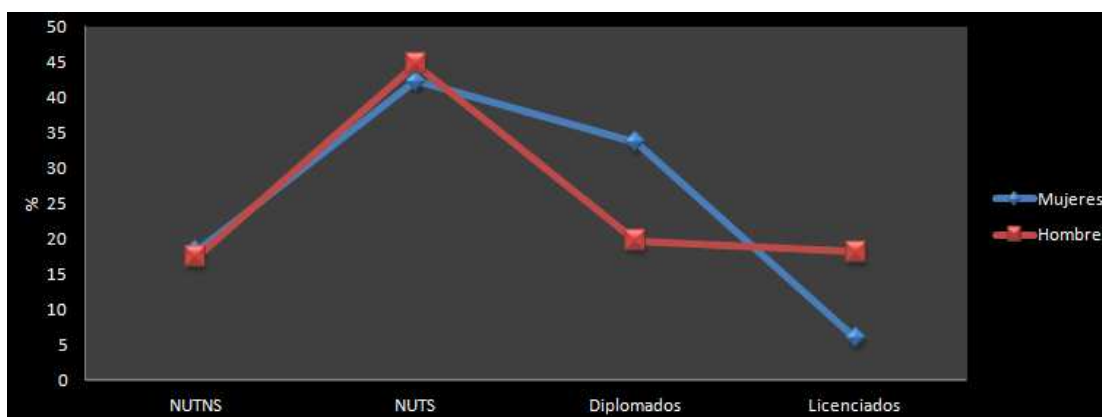
Gráfica 3.11. Porcentaje del coste de las indisposiciones según edad y sexo

3.2.1.3. Nivel de estudios

Un 60% del dinero destinado a indisposiciones laborales ha correspondido a no universitarios en ambos géneros y, dentro de los no universitarios, la gran mayoría se ha gastado en sanitarios (NUTS). Tabla 3.5. y gráfica 3.12.

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	euros	%	euros	%	euros
NUTNS	18,2	68957	17,4	16630	18,1	85587
NUTS	42,3	159925,2	44,7	42607,6	42,7	202532,8
Diplomados	33,6	127114,1	19,7	18777,8	30,8	145891,9
Licenciados	5,9	22519,3	18,1	17293,3	8,4	39812,6

Tabla 3.5. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según nivel educativo y sexo.



Gráfica 3.12. Porcentaje del coste de las indisposiciones según nivel educativo y sexo.

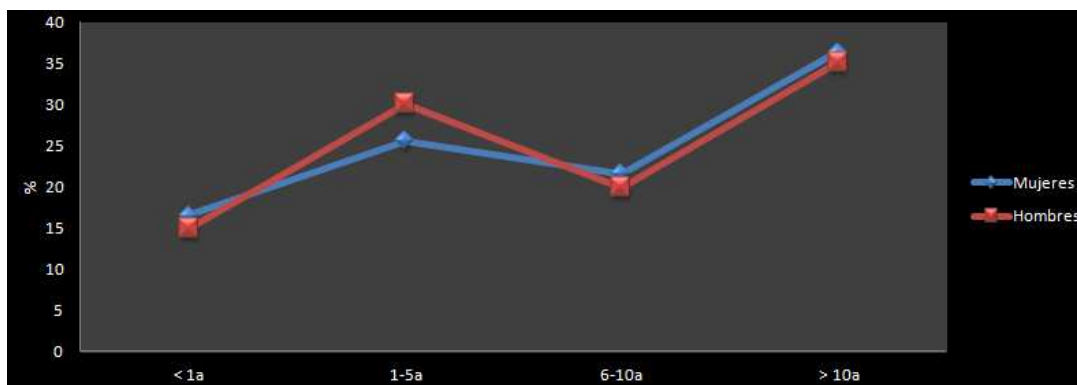
3.2.2. Variables laborales

3.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Los trabajadores con contratos de más de diez años de duración suponen el grupo más numeroso con un 36% del gasto total (36,3% en mujeres y 35,1% en hombres). Tabla 3.6. y gráfica 3.13.

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	euros	%	euros	%	euros
< 1a	16,5	62637,4	14,9	14223	16,2	76860,4
1-5a	25,6	96751,4	30,1	28659,9	26,5	125411,3
6-10a	21,6	81851,9	19,9	18931	21,3	100782,9
> 10a	36,3	137274,8	35,1	33494,7	36	170769,5

Tabla 3.6. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según antigüedad y sexo.



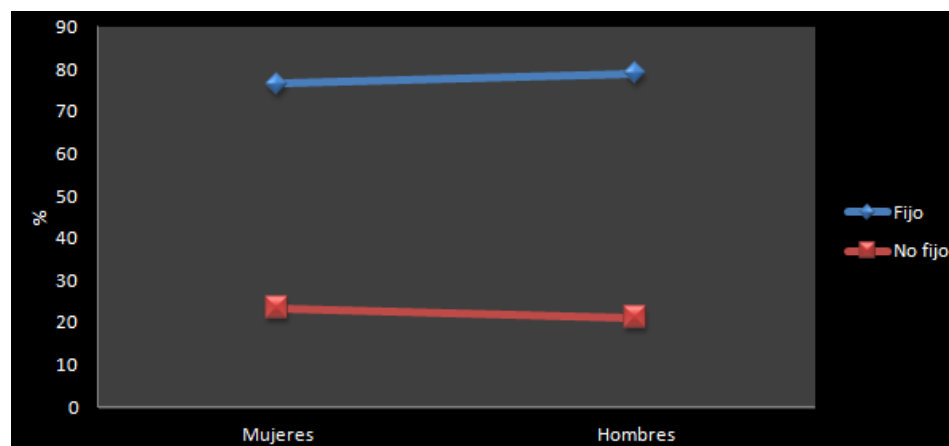
Gráfica 3.13. Porcentaje del coste de las indisposiciones según antigüedad y sexo.

3.2.2.2. Tipo de contrato

Un 77% (76,6% en mujeres y 78,9% en hombres) del coste de las indisposiciones se concentra en los trabajadores con contrato fijo. Tabla 3.7. y gráfica 3.14.

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	euros	%	euros	%	euros
Fijo	76,6	289834,81	78,9	75213,13	77	365047,9
No fijo	23,4	88680,71	21,1	20095,49	23	108776,2

Tabla 3.7. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según tipo de contrato y sexo.



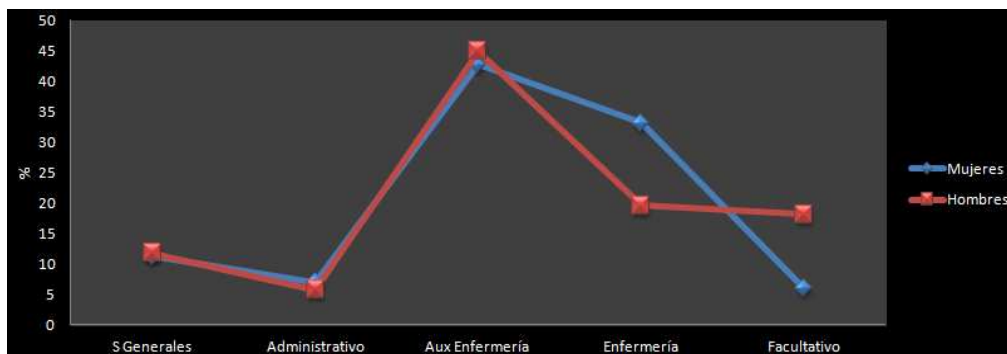
Gráfica 3.14. Porcentaje del coste de las indisposiciones según tipo de contrato y sexo.

3.2.2.3. Puesto de trabajo

El montante mayor del coste de las indisposiciones corresponde al personal relacionado con enfermería con un 73,6% (75,8% en mujeres y 69,5% en hombres). Tabla 3.8. y gráfica 3.15.

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	euros	%	euros	%	euros
S Generales	11,2	42460,2	11,7	11133,9	11,3	53594,1
Administrativo	7	26602,22	5,7	5386,4	6,8	31988,62
Aux Enfermería	42,7	161649,4	44,9	42828,65	43,2	204478,05
Enfermería	33,1	125233,2	19,6	18666,39	30,4	143899,59
Facultativo	6	22570,5	18,1	17293,3	8,4	39863,8

Tabla 3.8. Coste total y porcentaje del coste de las indisposiciones según puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 3.15. Porcentaje del coste de las indisposiciones según puesto de trabajo y sexo.

3.3. COMPARACIÓN ENTRE COSTE Y REPRESENTACIÓN DE CADA VARIABLE

Hemos comparado el coste para cada una de las variables con la representación de esta variable en el total de las indisposiciones para ver si existen diferencias en sus porcentajes y si estas diferencias resultan significativas o no.

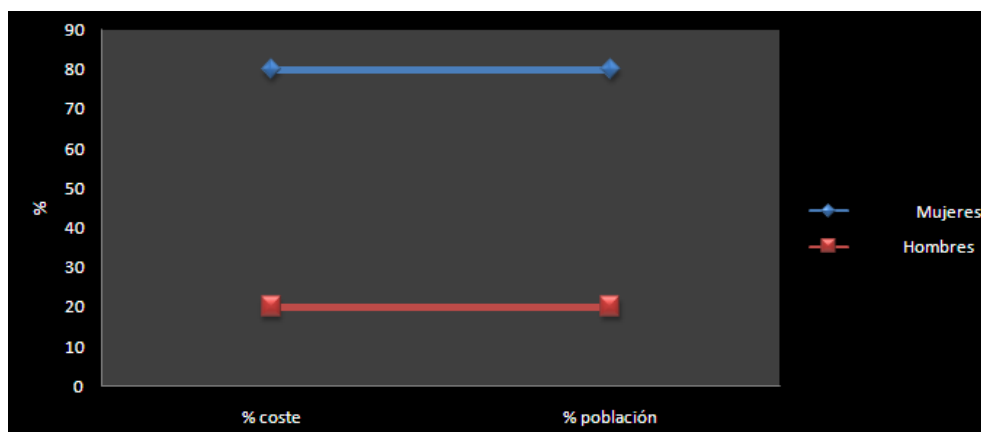
3.3.1. Variables sociodemográficas

3.3.1.1. Sexo

El porcentaje tanto del coste como de la representación en la empresa en hombres y mujeres es prácticamente el mismo. Tabla 3.9. y gráfica 3.16.

	% coste	% población	p
Mujeres	79,9	79,9	0.963
Hombres	20,1	20,1	

Tabla 3.9. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por sexo.



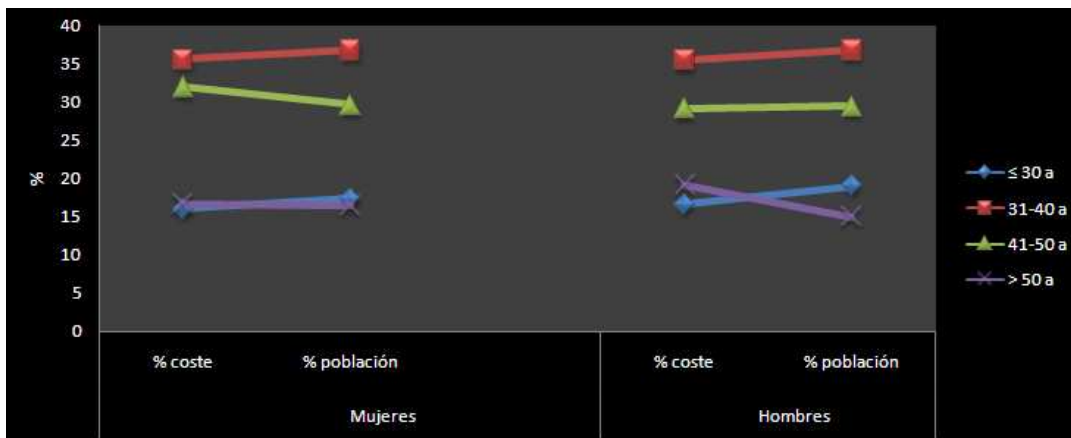
Gráfica 3.16. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por sexo.

3.3.1.2. Edad

En las mujeres hasta los 40 años, y en los varones hasta los 50 años, el porcentaje por edad que supone el coste de las indisposiciones es inferior al que suponen en la población. Tabla 3.10. y gráfica 3.17.

	Mujeres			Hombres		
	% coste	% población	p	% coste	% población	p
≤ 30 a	16	17,3	0.101	16,5	19	0.1239
31-40 a	35,5	36,7	0.141	35,4	36,7	0.5243
41-50 a	31,9	29,6	0.019	29,1	29,4	0.8768
> 50 a	16,7	16,4	0.705	19,1	14,9	0.0086

Tabla 3.10. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por edad y sexo.



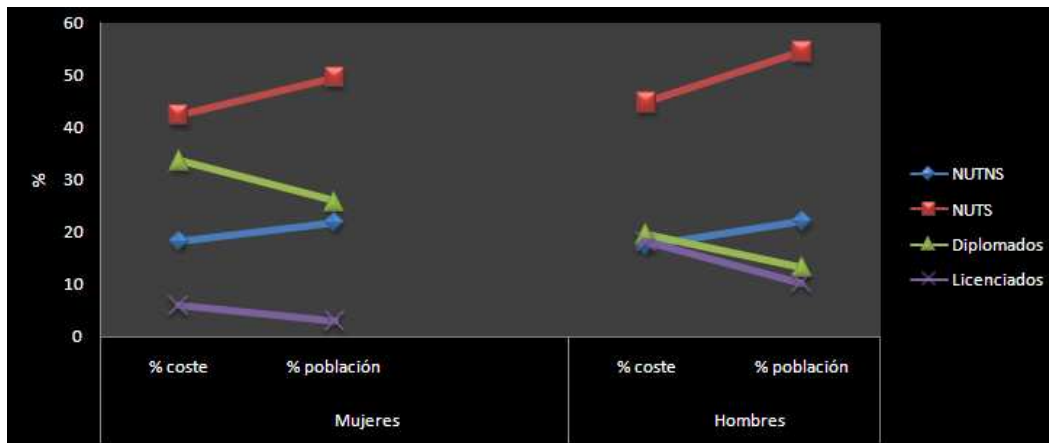
Gráfica 3.17. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por edad y sexo.

3.3.1.3. Nivel de estudios

Los trabajadores sin estudios universitarios representan un porcentaje del coste de las indisposiciones inferior al que les correspondería por su presencia en la población. En ambos sexos se aprecian diferencias estadísticamente en todos los grupos. Tabla 3.11. y gráfica 3.18.

	Mujeres			Hombres		
	% coste	% población	p	% coste	% población	p
NUTNS	18,2	21,8	< 0.0001	17,4	22,1	0.0055
NUTS	42,3	49,6	< 0.0001	44,7	54,4	< 0.0001
Diplomados	33,6	25,8	<0.0001	19,7	13,3	<0.0001
Licenciados	5,9	2,9	< 0.0001	18,1	10,2	< 0.0001

Tabla 3.11. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por nivel de estudios y sexo.



Gráfica 3.18. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por nivel de estudios y sexo.

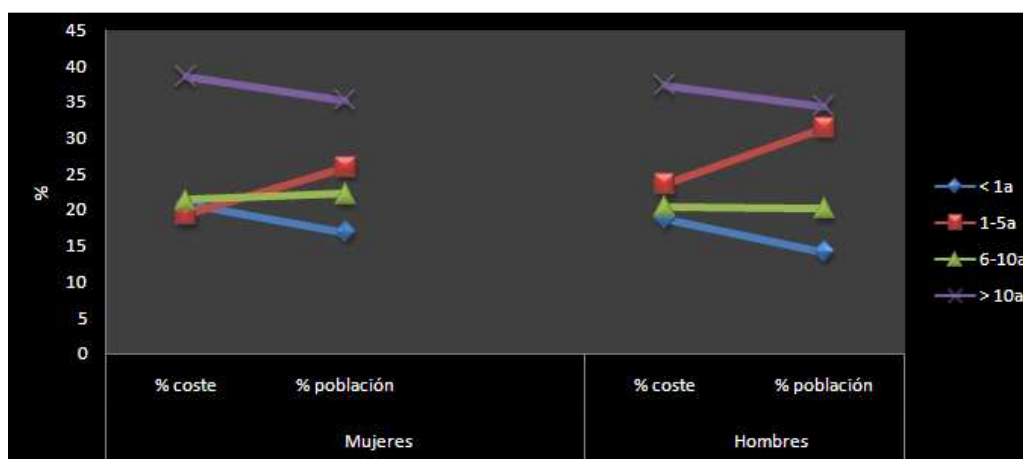
3.3.2. Variables laborales

3.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Tanto en hombres como en mujeres, ha sido mayor el porcentaje del coste de las indisposiciones que su representación en la población en contratos inferiores a un año y de más de diez años. En los trabajadores con antigüedades hasta cinco años se aprecian diferencias estadísticamente significativas en los porcentajes tanto en mujeres como en hombres. Tabla 3.12. y gráfica 3.19.

	Mujeres			Hombres		
	% coste	% población	p	% coste	% población	p
< 1a	20,8	16,8	< 0.0001	18,8	14	0.0023
1-5a	19,3	25,9	< 0.0001	23,5	31,4	< 0.0001
6-10a	21,3	22,2	0.3057	20,4	20,1	0.8606
> 10a	38,5	35,2	0.0013	37,3	34,4	0.155

Tabla 3.12. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por antigüedad y sexo.



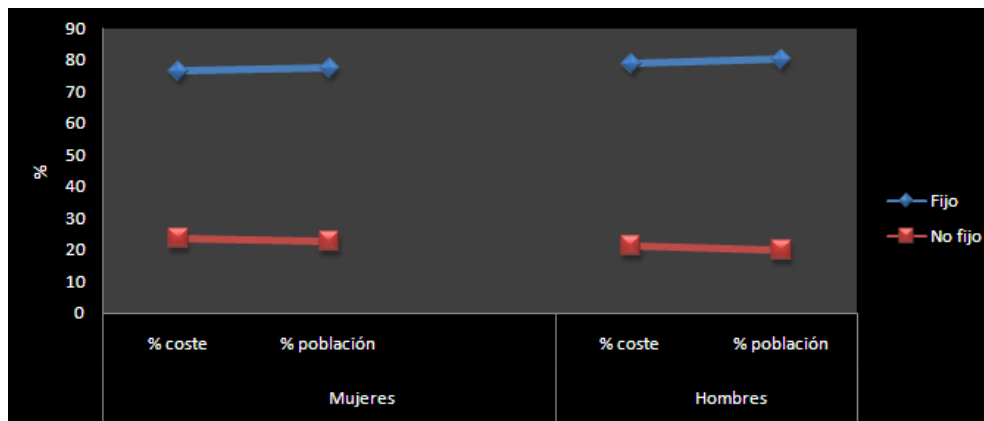
Gráfica 3.19. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por antigüedad y sexo.

3.3.2.2. Tipo de contrato

Los porcentajes del coste de las indisposiciones y de la representación en la muestra son muy similares en ambos sexos. Las diferencias no han resultado significativas estadísticamente. Tabla 3.13. y gráfica 3.20.

	Mujeres			Hombres		
	% coste	% población	p	% coste	% población	p
Fijo	76,6	77,4	0.3721	78,9	80,2	0.4485
No fijo	23,4	22,6		21,1	19,8	

Tabla 3.13. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por tipo de contrato y sexo.



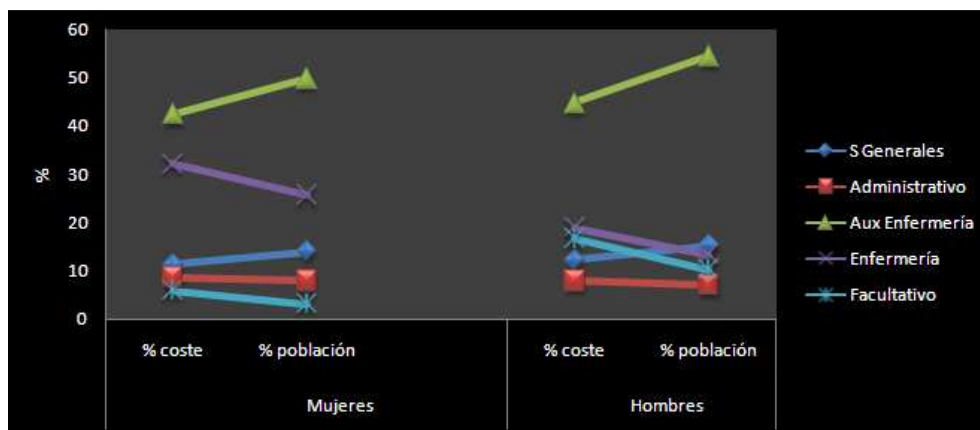
Gráfica 3.20. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por tipo de contrato y sexo.

3.3.2.3. Puesto de trabajo

El personal de enfermería y el facultativo presentan un porcentaje del coste de las indisposiciones mucho mayor del que les corresponde por su representación en la población. Las diferencias observadas en los porcentajes, tanto en hombres como en mujeres, son estadísticamente significativas salvo en los trabajadores con tareas administrativas. Tabla 3.14. y gráfica 3.21.

	Mujeres			Hombres		
	% coste	% población	P	% coste	% población	P
S Generales	11,2	13,9	0.0001	12,1	15,2	0.0337
Administrativo	8,6	7,8	0.171	7,8	6,9	0.4173
Aux Enfermería	42,3	49,7	< 0.0001	44,7	54,4	< 0.0001
Enfermería	32,1	25,6	< 0.0001	18,9	13,3	0.0003
Facultativo	5,9	3	< 0.0001	16,6	10,2	< 0.0001

Tabla 3.14. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 3.21. Porcentaje del coste de las indisposiciones y de su representación en la población por puesto de trabajo y sexo.

CAPÍTULO 4.

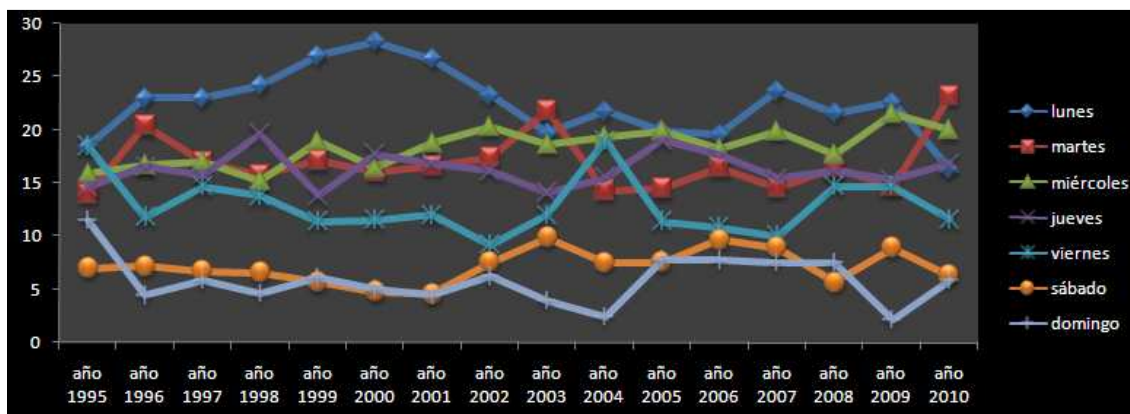
DÍA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES.

Se analiza el día de la semana en que se inician cada una de las 5515 indisposiciones incluidas en el estudio, además se calculan los porcentajes que representan cada uno de los días de la semana durante todos los años 1995-2010.

Los resultados globales obtenidos muestran que en todos los años, excepto 2003 y 2010, el lunes ha sido el día en que más frecuentemente se han iniciado las indisposiciones. Tabla 4.1. y gráfica 4.1.

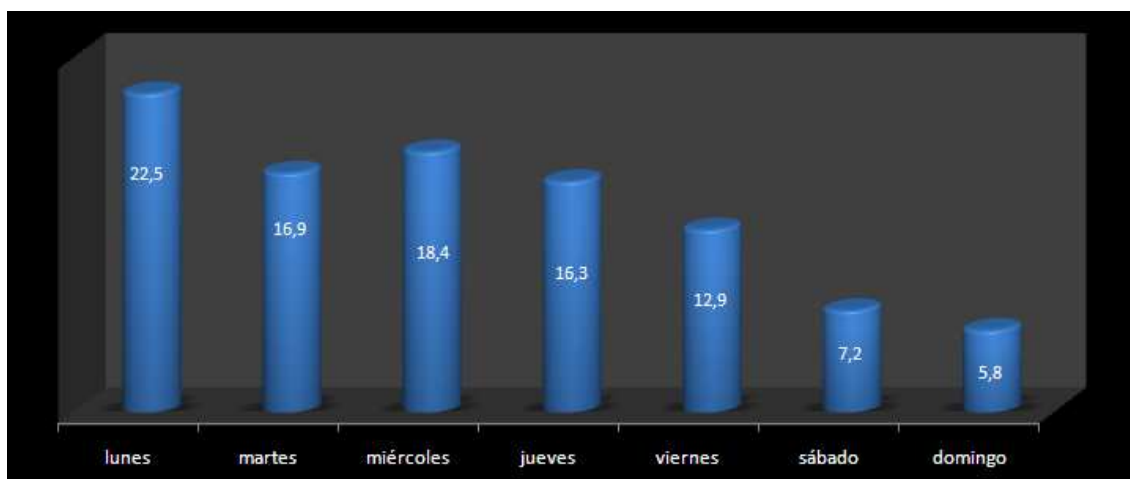
	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
año 1995	18,5	14	15,9	14,6	18,5	7	11,5
año 1996	23	20,4	16,7	16,5	11,8	7,2	4,4
año 1997	23	17	17	15,8	14,7	6,7	5,8
año 1998	24,2	15,8	15,2	19,6	13,8	6,6	4,6
año 1999	27	17,1	18,9	13,8	11,4	5,7	6,1
año 2000	28,3	16,1	16,5	17,7	11,5	4,8	5
año 2001	26,7	16,6	18,8	16,9	12	4,6	4,4
año 2002	23,3	17,4	20,3	16,1	9,2	7,5	6,2
año 2003	19,7	21,8	18,7	14,1	12	9,9	3,9
año 2004	21,8	14,3	19,4	15,5	19	7,5	2,4
año 2005	19,9	14,5	19,9	19	11,4	7,5	7,8
año 2006	19,6	16,5	18,2	17,6	10,8	9,7	7,7
año 2007	23,7	14,6	19,9	15,4	10	8,9	7,5
año 2008	21,6	16,5	17,7	16,2	14,7	5,7	7,5
año 2009	22,6	14,7	21,6	15,3	14,7	8,9	2,1
año 2010	16,3	23,2	20	16,8	11,6	6,3	5,8
Valor medio	22,5	16,9	18,4	16,3	12,9	7,2	5,8

Tabla 4.1. Porcentaje del día de comienzo de las indisposiciones en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.1. Porcentaje del día de comienzo de las indisposiciones en el periodo 1995-2010.

Si realizamos el cálculo del valor medio del porcentaje de indisposiciones que se producen en cada uno de los días de la semana en los 16 años de duración del estudio vemos que un 22,5% han comenzado en lunes. En sábado y domingo estos porcentajes descienden considerablemente. Gráfica 4.2.



Gráfica 4.2. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones en el periodo 1995-2010.

4.1. PORCENTAJE DEL DÍA DE COMIENZO DE LAS INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES.

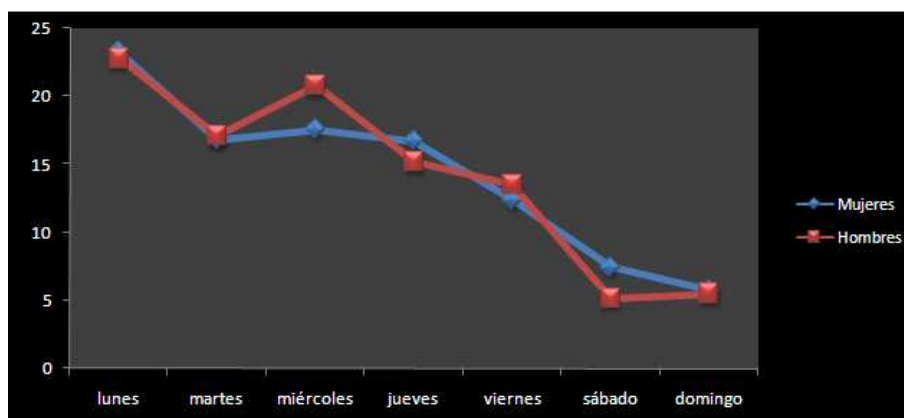
4.1.1. Variables sociodemográficas

4.1.1.1. Sexo

Si separamos las indisposiciones sufridas por hombres y las sufridas por mujeres, vemos que en ambos casos sigue siendo el lunes el día con mayor concentración de comienzo del episodio. A ambos les sigue el miércoles como segundo día más probable de inicio de la ausencia, si bien la diferencia de porcentajes entre un día y otro es bastante más pronunciada en las mujeres. Tabla 4.2. y gráfica 4.3.

	Mujeres	Hombres
lunes	23,3	22,8
martes	16,8	17,1
miércoles	17,6	20,8
jueves	16,7	15,2
viernes	12,4	13,5
sábado	7,4	5,2
domingo	5,8	5,5

Tabla 4.2. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.3. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo en el periodo 1995-2010.

Si analizamos el reparto por sexo en el día de comienzo de las indisposiciones observamos que existen diferencias estadísticamente significativas. Tabla 4.3.

	Mujer		Hombre		χ^2	p
	n	%	n	%		
lunes	1026	23,3	252	22,8	14,02	0,0294
martes	742	16,8	189	17,1		
miércoles	774	17,6	230	20,8		
jueves	738	16,7	168	15,2		
viernes	547	12,4	149	13,5		
sábado	328	7,4	57	5,2		
domingo	254	5,8	61	5,5		

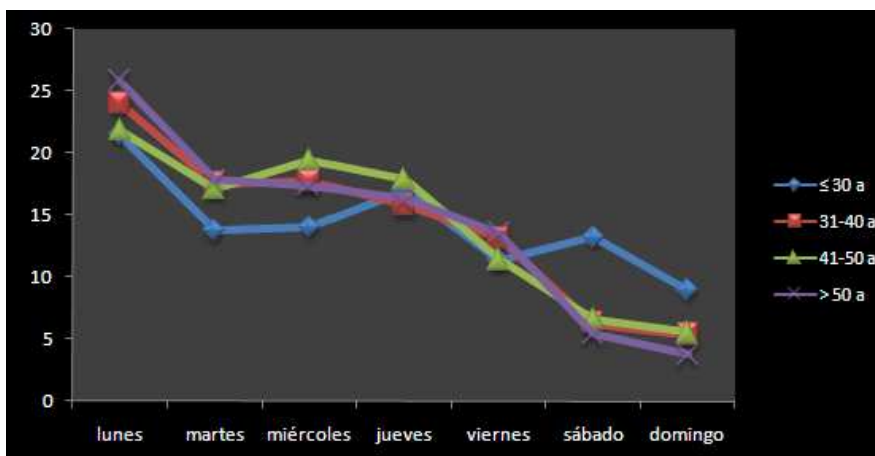
Tabla 4.3. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por sexo.

4.1.1.2. Edad

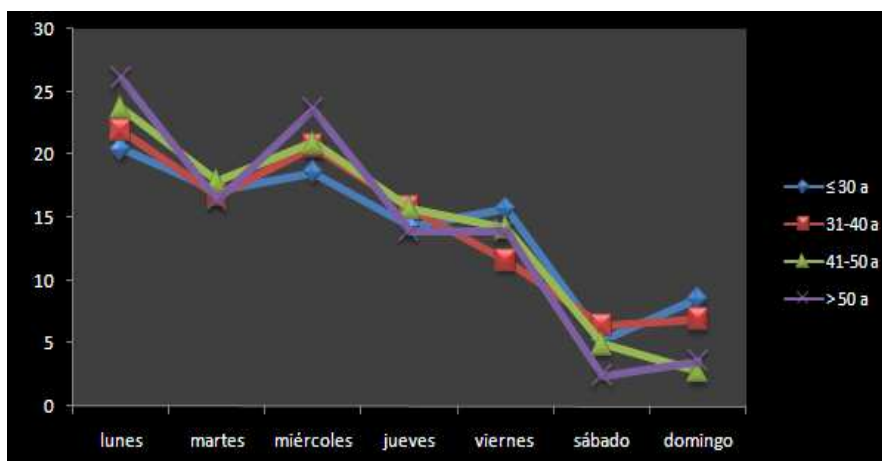
Para los cuatro grupos de edad definidos, tanto en hombres como en mujeres, sigue siendo el lunes el día en que más ausencias por indisposición se inician. Tabla 4.4. y gráficas 4.4 y 4.5.

	Mujeres				Hombres			
	≤ 30 a	31-40 a	41-50 a	> 50 a	≤ 30 a	31-40 a	41-50 a	> 50 a
lunes	21,5	24	21,9	25,8	20,5	21,9	23,7	26,1
martes	13,8	17,6	17,2	17,8	17,1	16,7	17,8	16,4
miércoles	14	17,7	19,5	17,4	18,6	20,7	20,9	23,6
jueves	17,1	15,8	17,9	16,3	14,3	15,8	15,7	13,9
viernes	11,4	13,2	11,4	13,5	15,7	11,6	14,2	13,9
sábado	13,3	6,3	6,6	5,4	5,2	6,4	4,9	2,4
domingo	8,9	5,4	5,5	3,7	8,6	6,9	2,8	3,6

Tabla 4.4. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo y edad en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.4. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por edad en mujeres en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.5. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por edad en hombres en el periodo 1995-2010.

En cuanto al reparto por edad en el día de comienzo de las indisposiciones observamos que existen diferencias estadísticamente significativas tanto en mujeres. Tabla 4.5.

Mujeres										
	≤ 30 a		31-40 a		41-50 a		> 50 a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	164	21,5	389	24	286	21,9	187	25,8	84,76	< 0.0001
martes	105	13,8	284	17,6	224	17,2	129	17,8		
miércoles	107	14	287	17,7	254	19,5	126	17,4		
jueves	130	17,1	256	15,8	234	17,9	118	16,3		
viernes	87	11,4	213	13,2	149	11,4	98	13,5		
sábado	101	13,3	102	6,3	86	6,6	39	5,4		
domingo	68	8,9	87	5,4	72	5,5	27	3,7		

Tabla 4.5. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por edad en mujeres.

Como en hombres. Tabla 4.6.

Hombres										
	≤ 30 a		31-40 a		41-50 a		> 50 a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	43	20,5	89	21,9	77	23,7	43	26,1	19,39	0.03679
martes	36	17,1	68	16,7	58	17,8	27	16,4		
miércoles	39	18,6	84	20,7	68	20,9	39	23,6		
jueves	30	14,3	64	15,8	51	15,7	23	13,9		
viernes	33	15,7	47	11,6	46	14,2	23	13,9		
sábado	11	5,2	26	6,4	16	4,9	4	2,4		
domingo	18	8,6	28	6,9	9	2,8	6	3,6		

Tabla 4.6. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por edad en hombres.

Y en la población total. Tabla 4.7.

	Total								χ^2	p
	≤ 30 a		31-40 a		41-50 a		> 50 a			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	207	21,3	478	23,6	363	22,3	230	25,9	81,35	< 0.0001
martes	141	14,5	352	17,4	282	17,3	156	17,5		
miércoles	146	15	371	18,3	322	19,8	165	18,6		
jueves	160	16,5	320	15,8	285	17,5	141	15,9		
viernes	120	12,3	260	12,8	195	12	121	13,6		
sábado	112	11,5	128	6,3	102	6,3	43	4,8		
domingo	86	8,8	115	5,7	81	5	33	3,7		

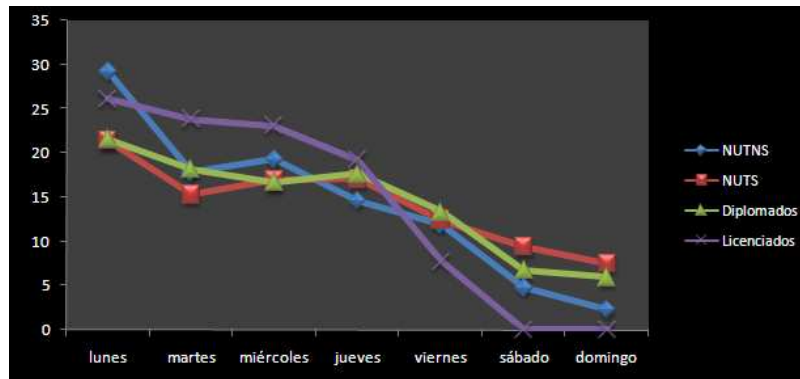
Tabla 4.7. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por edad en población total.

4.1.1.3. Nivel de estudios

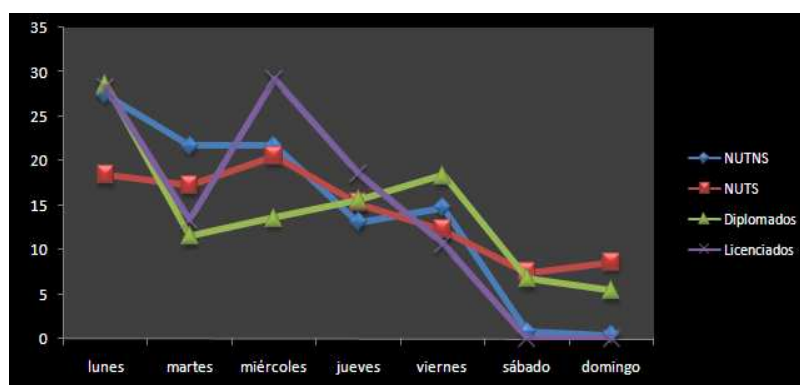
En las mujeres según el nivel educativo siempre es el lunes el día en que mayoritariamente comienzan las indisposiciones. En los hombres no ocurre lo mismo, ya que en el grupo de NUTS y en el de licenciados hay un ligero predominio de los miércoles. Tabla 4.8. y gráficas 4.6 y 4.7.

	Mujeres				Hombres			
	NUTNS	NUTS	Diplomados	Licenciados	NUTNS	NUTS	Diplomados	Licenciados
lunes	29,2	21,4	21,5	26,2	27,5	18,4	28,6	28,3
martes	17,8	15,3	18,2	23,8	21,7	17,3	11,6	13,3
miércoles	19,3	16,9	16,7	23,1	21,7	20,6	13,6	29,2
jueves	14,6	17,1	17,6	19,2	13,1	15,3	15,6	18,6
viernes	11,9	12,4	13,3	7,7	14,8	12,3	18,4	10,6
sábado	4,8	9,4	6,7	0	0,8	7,5	6,8	0
domingo	2,3	7,5	5,9	0	0,4	8,6	5,4	0

Tabla 4.8. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo y nivel educativo en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.6. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por nivel educativo en mujeres en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.7. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por nivel educativo en hombres en el periodo 1995-2010.

Las diferencias en el día de inicio de la indisposición observadas en los cuatro grupos de nivel educativo han resultado ser estadísticamente significativas tanto en mujeres. Tabla 4.9.

Mujeres										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	280	29,2	469	21,4	243	21,5	34	26,2	110,55	< 0.0001
martes	171	17,8	335	15,3	205	18,2	31	23,8		
miércoles	185	19,3	371	16,9	188	16,7	30	23,1		
jueves	140	14,6	374	17,1	199	17,6	25	19,2		
viernes	114	11,9	273	12,4	150	13,3	10	7,7		
sábado	46	4,8	206	9,4	76	6,7	0	0		
domingo	22	2,3	165	7,5	67	5,9	0	0		

Tabla 4.9. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por nivel educativo en mujeres.

Como en hombres. Tabla 4.10.

Hombres										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	67	27,5	111	18,4	42	28,6	32	28,3	81,26	< 0.0001
martes	53	21,7	104	17,3	17	11,6	15	13,3		
miércoles	53	21,7	124	20,6	20	13,6	33	29,2		
jueves	32	13,1	92	15,3	23	15,6	21	18,6		
viernes	36	14,8	74	12,3	27	18,4	12	10,6		
sábado	2	0,8	45	7,5	10	6,8	0	0		
domingo	1	0,4	52	8,6	8	5,4	0	0		

Tabla 4.10. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por nivel educativo en hombres.

Así como en la población total. Tabla 4.11.

Total										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	347	29,2	580	21,4	285	21,5	66	26,2	166,33	< 0.0001
martes	224	17,8	439	15,3	222	18,2	46	23,8		
miércoles	238	19,3	495	16,9	208	16,7	63	23,1		
jueves	172	14,6	466	17,1	222	17,6	46	19,2		
viernes	150	11,9	347	12,4	177	13,3	22	7,7		
sábado	48	4,8	251	9,4	86	6,7	0	0		
domingo	23	2,3	217	7,5	75	5,9	0	0		

Tabla 4.11. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por nivel educativo en población total.

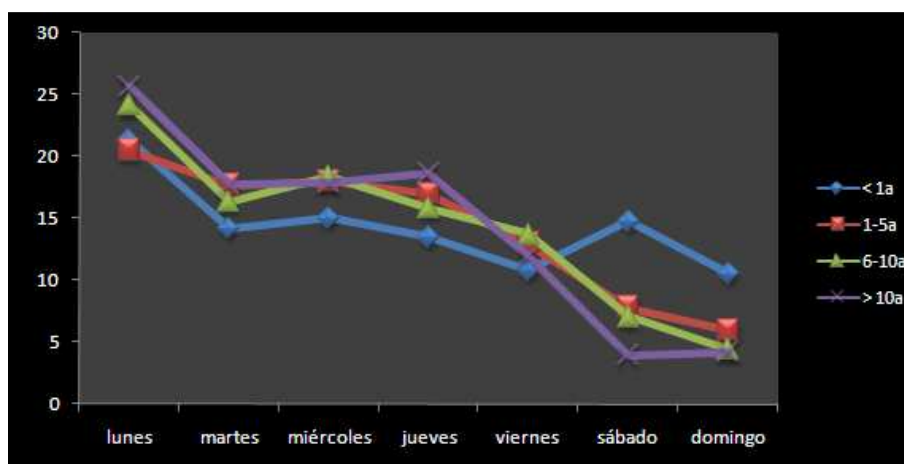
4.1.2. Variables laborales

4.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

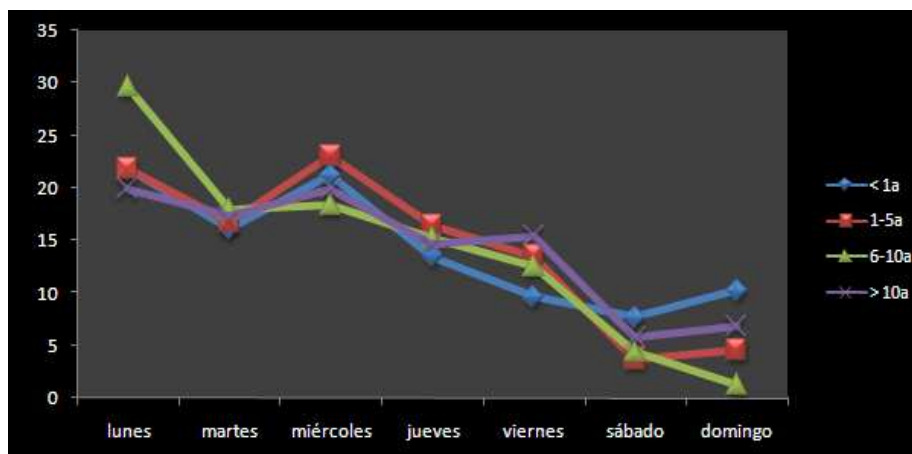
En las mujeres, teniendo en cuenta criterios de antigüedad, también es el lunes el día en que mas indisposiciones laborales se inician con independencia del tiempo que lleven en la empresa. En los hombres no ocurre lo mismo ya que los lunes comparten con los miércoles la primera posición dependiendo de la antigüedad. Tabla 4.12 y gráficas 4.8. y 4.9.

	Mujeres				Hombres			
	< 1a	1-5a	6-10a	> 10a	< 1a	1-5a	6-10a	> 10a
lunes	21,3	20,5	24,2	25,7	21,8	21,9	29,7	19,9
martes	14,2	17,7	16,4	17,7	16	16,7	18	17,3
miércoles	15	18,1	18,4	17,9	21,2	23,1	18,5	19,9
jueves	13,5	17	15,9	18,6	13,5	16,4	15,3	14,7
viernes	10,8	13	13,7	11,9	9,6	13,5	12,6	15,5
sábado	14,7	7,8	7,1	3,9	7,7	3,7	4,5	5,8
domingo	10,5	6	4,4	4,2	10,3	4,6	1,4	6,8

Tabla 4.12. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo y antigüedad en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.8. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por antigüedad en mujeres en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.9. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por antigüedad en hombres en el periodo 1995-2010.

Teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa se observan diferencias estadísticamente significativas en el día de comienzo de las indisposiciones en las mujeres. Tabla 4.13.

Mujeres										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	158	21,3	234	20,5	236	24,2	398	25,7	145,76	< 0.0001
martes	105	14,2	202	17,7	160	16,4	275	17,7		
miércoles	111	15	206	18,1	180	18,4	277	17,9		
jueves	100	13,5	194	17	155	15,9	289	18,6		
viernes	80	10,8	148	13	134	13,7	185	11,9		
sábado	109	14,7	89	7,8	69	7,1	61	3,9		
domingo	78	10,5	68	6	43	4,4	65	4,2		

Tabla 4.13. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por antigüedad en mujeres.

En los hombres. Tabla 4.14.

Hombres										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	34	21,8	76	21,9	66	29,7	76	19,9	30,56	0.0324
martes	25	16	58	16,7	40	18	66	17,3		
miércoles	33	21,2	80	23,1	41	18,5	76	19,9		
jueves	21	13,5	57	16,4	34	15,3	56	14,7		
viernes	15	9,6	47	13,5	28	12,6	59	15,5		
sábado	12	7,7	13	3,7	10	4,5	22	5,8		
domingo	16	10,3	16	4,6	3	1,4	26	6,8		

Tabla 4.14. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por antigüedad en hombres.

Y en la población total. Tabla 4.15.

Total										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	192	21,4	310	20,8	302	25,2	474	24,5	148,33	< 0.0001
martes	130	14,5	260	17,5	200	16,7	341	17,7		
miércoles	144	16,1	286	19,2	221	18,4	353	18,3		
jueves	121	13,5	251	16,9	189	15,8	345	17,9		
viernes	95	10,6	195	13,1	162	13,5	244	12,6		
sábado	121	13,5	102	6,9	79	6,6	83	4,3		
domingo	94	10,5	84	5,6	46	3,8	91	4,7		

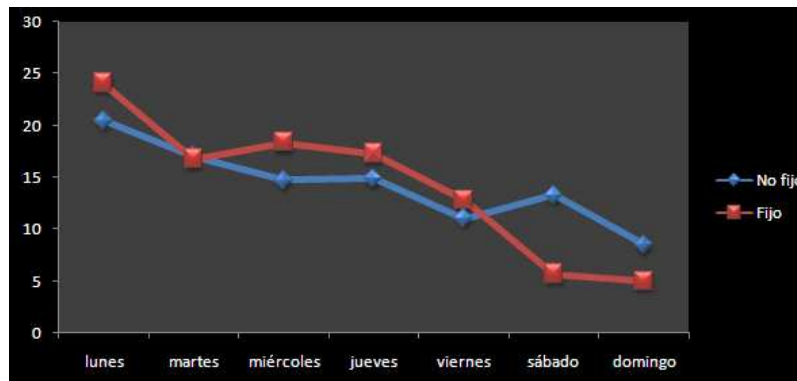
Tabla 4.15. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por antigüedad en población total.

4.1.2.2. Tipo de contrato

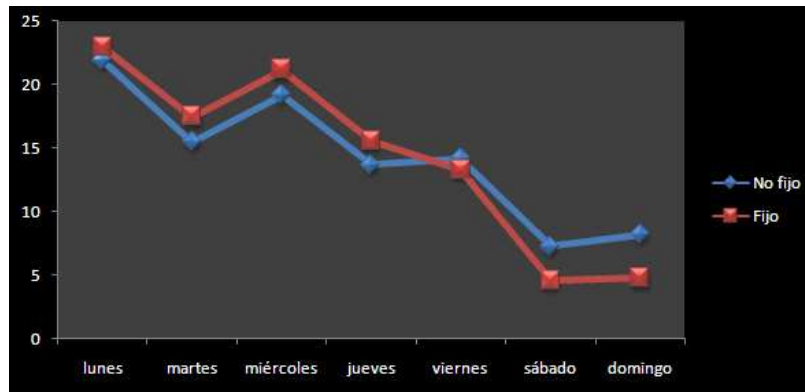
Con independencia del tipo de contrato, y tanto en mujeres como en hombres, el día en que en mayor número comienzan las indisposiciones es el lunes. Tabla 3.16. y gráficas 3.10. y 3.11 .

	Mujeres		Hombres	
	No fijo	Fijo	No fijo	Fijo
lunes	20,5	24,1	21,9	23
martes	17	16,8	15,5	17,5
miércoles	14,7	18,4	19,2	21,2
jueves	14,9	17,3	13,7	15,6
viernes	11	12,8	14,2	13,3
sábado	13,3	5,7	7,3	4,6
domingo	8,5	5	8,2	4,8

Tabla 3.16. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo y tipo de contrato en el periodo 1995-2010.



Gráfica 3.10. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por tipo de contrato en mujeres en el periodo 1995-2010.



Gráfica 3.11. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por tipo de contrato en hombres en el periodo 1995-2010.

Las diferencias según el tipo de contrato son estadísticamente significativas para las mujeres. Tabla 3.17.

Mujeres						
	Fijo		No fijo		χ^2	p
	n	%	n	%		
lunes	822	24,1	204	20,5	92	< 0.0001
martes	573	16,8	169	17		
miércoles	627	18,4	147	14,7		
jueves	589	17,3	149	14,9		
viernes	437	12,8	110	11		
sábado	195	5,7	133	13,3		
domingo	169	5	85	8,5		

Tabla 3.17. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por tipo de contrato en mujeres.

No son estadísticamente significativas para los hombres. Tabla 3.18.

Hombres						
	Fijo		No fijo		χ^2	p
	n	%	n	%		
lunes	204	23	48	21,9	7,39	0.2861
martes	155	17,5	34	15,5		
miércoles	188	21,2	42	19,2		
jueves	138	15,6	30	13,7		
viernes	118	13,3	31	14,2		
sábado	41	4,6	16	7,3		
domingo	43	4,8	18	8,2		

Tabla 3.18. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por tipo de contrato en hombres.

También lo son para el total de la población. Tabla 3.19.

Total						
	Fijo		No fijo		χ^2	p
	n	%	n	%		
lunes	1026	23,9	252	20,7	97,11	< 0.0001
martes	728	16,9	203	16,7		
miércoles	815	19	189	15,5		
jueves	727	16,9	179	14,7		
viernes	555	12,9	141	11,6		
sábado	236	5,5	149	12,3		
domingo	212	4,9	103	8,5		

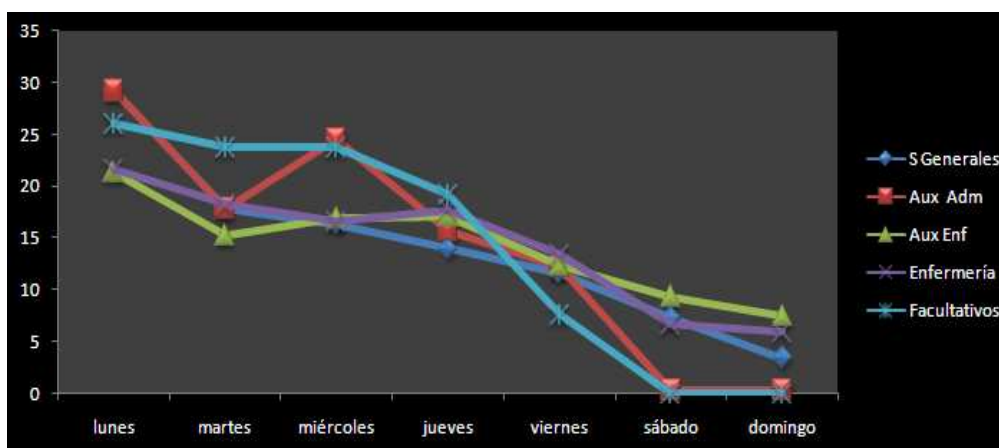
Tabla 3.19. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por tipo de contrato en población total.

4.1.2.3. Puesto de trabajo

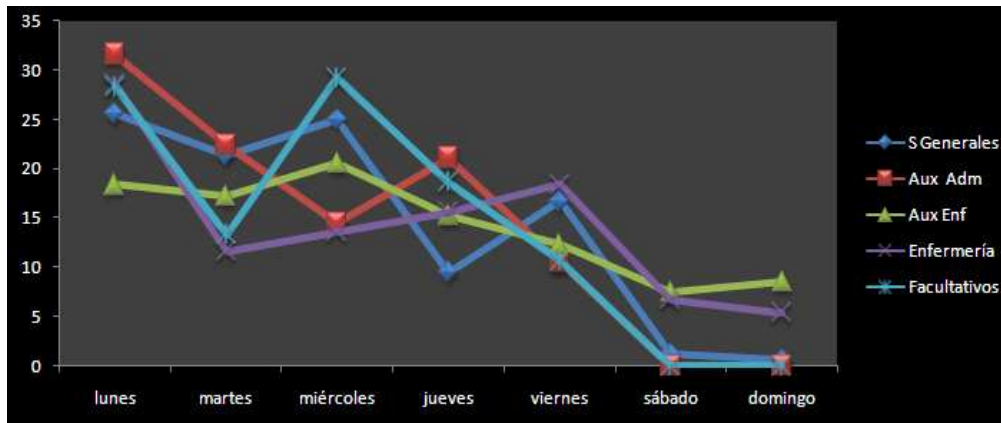
En función del puesto de trabajo observamos que el lunes predomina como día de inicio de las indisposiciones en las mujeres en todos los grupos. En los hombres esta situación se repite para servicios generales, administrativos y enfermería mientras que son los miércoles los días mayoritarios en auxiliares de enfermería y facultativos. Tabla 4.20. y gráficas 4.12 y 4.13.

	Mujeres					Hombres				
	S Generales	Aux Adm	Aux Enf	Enfermería	Facultativos	S Generales	Aux Adm	Aux Enf	Enfermería	Facultativos
lunes	29,3	29,2	21,4	21,6	26	25,6	31,6	18,4	28,6	28,3
martes	17,9	17,8	15,3	18,2	23,7	21,4	22,4	17,3	11,6	13,3
miércoles	16,4	24,5	16,9	16,6	23,7	25	14,5	20,6	13,6	29,2
jueves	14	15,7	17,1	17,7	19,1	9,5	21,1	15,3	15,6	18,6
viernes	11,7	12,2	12,4	13,3	7,6	16,7	10,5	12,3	18,4	10,6
sábado	7,3	0,3	9,4	6,7	0	1,2	0	7,5	6,8	0
domingo	3,4	0,3	7,5	5,9	0	0,6	0	8,6	5,4	0

Tabla 4.20. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por sexo y puesto de trabajo en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.12. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por puesto de trabajo en mujeres en el periodo 1995-2010.



Gráfica 4.13. Porcentaje medio del día de comienzo de las indisposiciones por puesto de trabajo en hombres en el periodo 1995-2010.

Los resultados tienen significación estadística en las mujeres. Tabla 4.21.

Mujeres												
	S Generales		Aux Adm		Aux Enf		Enfermería		Facultativos		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
lunes	180	29,3	100	29,2	469	21,4	243	21,6	34	26	149,29	< 0.0001
martes	110	17,9	61	17,8	335	15,3	205	18,2	31	23,7		
miércoles	101	16,4	84	24,5	371	16,9	187	16,6	31	23,7		
jueves	86	14	54	15,7	374	17,1	199	17,7	25	19,1		
viernes	72	11,7	42	12,2	273	12,4	150	13,3	10	7,6		
sábado	45	7,3	1	0,3	206	9,4	76	6,7	0	0		
domingo	21	3,4	1	0,3	165	7,5	67	5,9	0	0		

Tabla 4.21. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por puesto de trabajo en mujeres.

También en los hombres. Tabla 4.22.

Hombres												
	S Generales		Aux Adm		Aux Enf		Enfermería		Facultativos		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%				
lunes	43	25,6	24	31,6	111	18,4	42	28,6	32	28,3	90,83	< 0.0001
martes	36	21,4	17	22,4	104	17,3	17	11,6	15	13,3		
miércoles	42	25	11	14,5	124	20,6	20	13,6	33	29,2		
jueves	16	9,5	16	21,1	92	15,3	23	15,6	21	18,6		
viernes	28	16,7	8	10,5	74	12,3	27	18,4	12	10,6		
sábado	2	1,2	0	0	45	7,5	10	6,8	0	0		
domingo	1	0,6	0	0	52	8,6	8	5,4	0	0		

Tabla 4.22. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por puesto de trabajo en hombres.

Y en la población total. Tabla 4.23.

Total												
	S Generales		Aux Adm		Aux Enf		Enfermería		Facultativos		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%				
lunes	223	28,4	143	29,7	578	20,7	272	22	62	27,4	200,63	< 0.0001
martes	146	18,6	88	18,3	438	15,7	214	17,3	45	19,9		
miércoles	143	18,2	110	22,9	493	17,7	199	16,1	59	26,1		
jueves	103	13,1	81	16,8	463	16,6	216	17,5	43	19		
viernes	101	12,9	57	11,9	347	12,5	174	14,1	17	7,5		
sábado	47	6	1	0,2	251	9	86	7	0	0		
domingo	22	2,8	1	0,2	217	7,8	75	6,1	0	0		

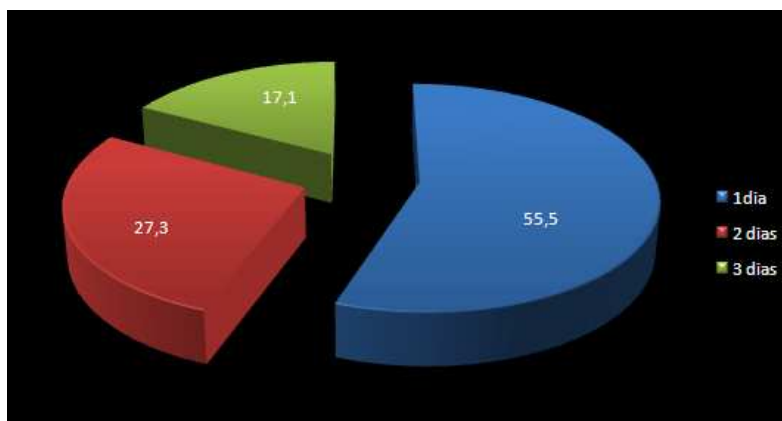
Tabla 4.23. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones por puesto de trabajo en población total.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total.

	Mujeres	Hombres	Total
Edad	< 0.0001	0.0368	< 0.0001
Nivel de estudios	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Antigüedad	< 0.0001	0.0324	< 0.0001
Tipo de contrato	< 0.0001	0.2861	< 0.0001
Puesto de trabajo	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001

4.2. RELACIÓN ENTRE LA DURACIÓN DE LA INDISPOSICIÓN Y EL DÍA DE LA SEMANA EN QUE COMIENZA.

Se distribuyen las indisposiciones según su duración y se observa que la mayoría duran 1 día. Gráfica 4.14.



Gráfica 4.14. Porcentaje de indisposiciones según duración de las mismas

Cuando se valora la distribución de las indisposiciones según su duración por sexo se ve que en los varones hay un ligero aumento de las indisposiciones que duran tres días y también de las que duran un día. Tabla 4.24.

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
1 día	2436	55,3	627	56,7	3063	55,5
2 días	1239	28,1	269	24,3	1508	27,3
3 días	734	16,6	210	19	944	17,1

Tabla 4.24. Número y porcentaje de indisposiciones según duración de las mismas por sexo.

Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el reparto de las indisposiciones según la duración entre mujeres y hombres. Tabla 4.25.

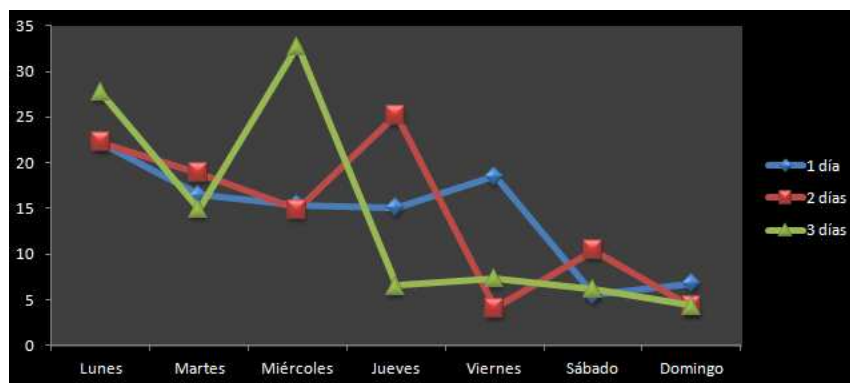
	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	n	%	n	%		
1 día	2436	55,3	627	56,7	7,78	0.0205
2 días	1239	28,1	269	24,3		
3 días	734	16,6	210	19		

Tabla 4.25. Significación estadística de las diferencias en el reparto de las indisposiciones según duración por sexo.

Se analizan los días de la semana en que comienzan las indisposiciones y se relacionan con la duración de las mismas. Se observa que aquellos procesos que duran un día se inician preferentemente el lunes o el viernes, los que duran dos días lo hacen los lunes y sobre todo los jueves y los que duran tres días se acumulan mayoritariamente los lunes y especialmente los miércoles. Tabla 4.26. y gráfica 4.15.

	1 día		2 días		3 días	
	n	%	n	%	n	%
Lunes	680	22,2	336	22,2	262	27,8
Martes	504	16,5	286	18,9	141	15
Miércoles	470	15,4	225	14,9	309	32,8
Jueves	463	15,1	381	25,2	62	6,6
Viernes	566	18,5	61	4	69	7,3
Sábado	169	5,5	158	10,4	58	6,2
Domingo	209	6,8	65	4,3	41	4,4

Tabla 4.26. Número y porcentaje de indisposiciones según duración de las mismas y día de la semana en que comienzan.



Gráfica 4.15. Porcentaje de indisposiciones según duración de las mismas y día de la semana en que comienzan.

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el reparto de las indisposiciones de acuerdo al día de comienzo y según la duración de las mismas en mujeres. Tabla 4.27.

Mujeres								
	1 día		2 días		3 días		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Lunes	550	22,6	270	21,8	206	28,1	402,83	< 0.0001
Martes	391	16,1	232	18,7	119	16,2		
Miércoles	363	14,9	180	14,5	231	31,5		
Jueves	375	15,4	315	25,4	48	6,5		
Viernes	440	18,1	49	4	58	7,9		
Sábado	149	6,1	137	11,1	42	5,7		
Domingo	168	6,9	56	4,5	30	4,1		

Tabla 4.27. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones según su duración en mujeres.

Lo mismo ocurre en hombres. Tabla 4.28.

Hombres								
	1 día		2 días		3 días		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Lunes	130	20,7	66	24,5	56	26,7	132,19	< 0.0001
Martes	113	18	54	20,1	22	10,5		
Miércoles	108	17,2	43	16	79	37,6		
Jueves	88	14	66	24,5	14	6,7		
Viernes	126	20,1	12	4,5	11	5,2		
Sábado	21	3,3	20	7,4	16	7,6		
Domingo	41	6,5	8	3	12	5,7		

Tabla 4.28. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones según su duración en hombres.

Y también en la población total. Tabla 4.29.

Total								
	1 día		2 días		3 días		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Lunes	680	22,2	336	22,2	262	27,8	523,4	< 0.0001
Martes	504	16,5	286	18,9	141	15		
Miércoles	470	15,4	225	14,9	309	32,8		
Jueves	463	15,1	381	25,2	62	6,6		
Viernes	566	18,5	61	4	69	7,3		
Sábado	169	5,5	158	10,4	58	6,2		
Domingo	209	6,8	65	4,3	41	4,4		

Tabla 4.29. Significación estadística de las diferencias en el reparto del día de comienzo de las indisposiciones según su duración en población total.

CAPÍTULO 5.

**INDISPOSICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON
FINES DE SEMANA Y DÍAS FESTIVOS.**

5.1. RELACIÓN DE LAS INDISPOSICIONES CON LOS FINES DE SEMANA

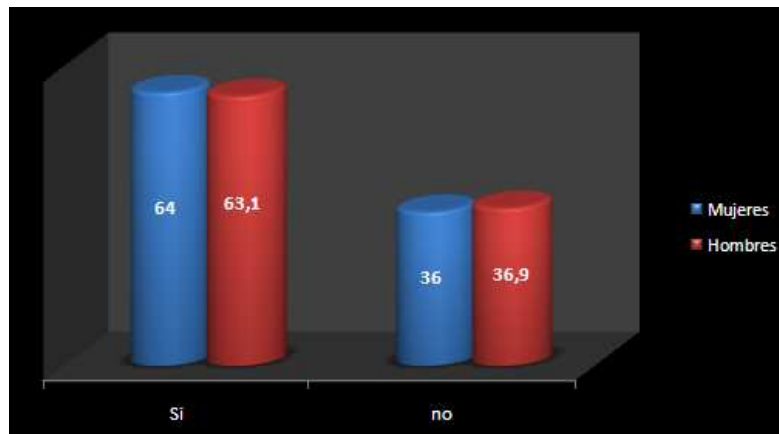
5.1.1. Variables sociodemográficas

5.1.1.1. Sexo

Tanto en mujeres como en hombres la mayoría de las indisposiciones han coincidido con el fin de semana. Tabla 5.1. y gráfica 5.1.

	Sí		No	
	n	%	n	%
Mujeres	2822	64	1587	36
Hombres	698	63,1	408	36,9

Tabla 5.1. Porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por sexo.



Gráfica 5.1. Porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por sexo.

Las diferencias detectadas entre ambos sexos no tienen significación estadística.

Tabla 5.2.

	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Mujeres	2822	64	1587	36	0,307	0,5796
Hombres	698	63,1	408	36,9		

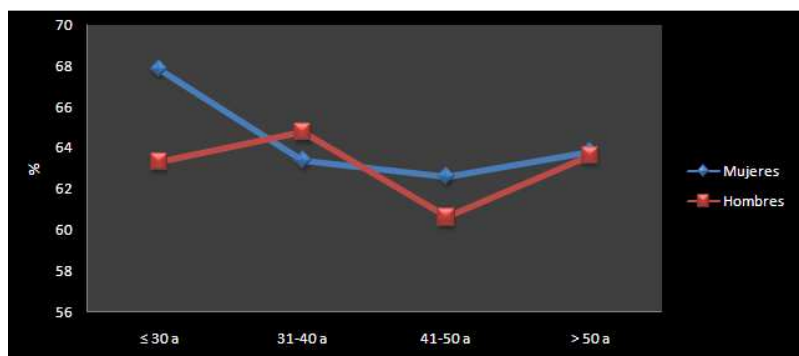
Tabla 5.2. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por sexo.

5.1.1.2. Edad

Los valores son muy similares en ambos sexos para todos los grupos de edad, en todos ellos las indisposiciones relacionadas con el fin de semana han supuesto entre un 60 y un 70 % del total de episodios registrados. Tabla 5.3. y gráfica 5.2.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
≤ 30 a	517	67,8	245	32,2	133	63,3	77	36,7	650	67	322	33
31-40 a	1026	63,4	592	36,6	263	64,8	143	35,2	1289	63,7	735	36,3
41-50 a	817	62,6	488	37,4	197	60,6	128	39,4	1014	62,2	616	37,8
> 50 a	462	63,8	262	36,2	105	63,6	60	36,4	567	63,8	322	36,2

Tabla 5.3. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por edad y sexo.



Gráfica 5.2. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana por edad y sexo.

No se observan diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana en las mujeres. Tabla 5.4.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	517	67,8	245	32,2	6,253	0.099
31-40 a	1026	63,4	592	36,6		
41-50 a	817	62,6	488	37,4		
> 50 a	462	63,8	262	36,2		

Tabla 5.4. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por edad en mujeres.

Tampoco se observan estas diferencias en los hombres. Tabla 5.5.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	133	63,3	77	36,7	1,378	0.711
31-40 a	263	64,8	143	35,2		
41-50 a	197	60,6	128	39,4		
> 50 a	105	63,6	60	36,4		

Tabla 5.5. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por edad en hombres.

Ni en la población total. Tabla 5.6.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	650	67	322	33	5,772	0.123
31-40 a	1289	63,7	735	36,3		
41-50 a	1014	62,2	616	37,8		
> 50 a	567	63,8	322	36,2		

Tabla 5.6. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por edad en población total.

Cuando se comparan ambos sexos se aprecia que las diferencias entre ellos tampoco son estadísticamente significativas. Tabla 5.7.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
≤ 30 a	517	67,8	133	63,3	1,146	0.766
31-40 a	1026	63,4	263	64,8		
41-50 a	817	62,6	197	60,6		
> 50 a	462	63,8	105	63,6		

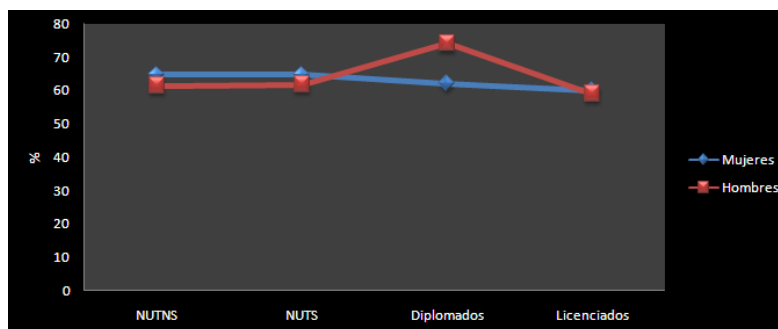
Tabla 5.7. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por edad entre mujeres y hombres.

5.1.1.3. Nivel de estudios

En función del nivel educativo también más del 60% de las indisposiciones de cada grupo se relacionan con el fin de semana. Entre los hombres, y concretamente en el colectivo de diplomados, se alcanzan porcentajes más elevados (hasta 74,1%). Tabla 5.8. y gráfica 5.3.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
NUTNS	621	64,8	337	35,2	150	61,5	94	38,5	771	64,1	431	35,9
NUTS	1422	64,8	771	35,2	372	61,8	230	38,2	1794	64,2	1001	35,8
Diplomados	701	62,1	427	37,9	109	74,1	38	25,9	810	63,5	465	36,5
Licenciados	78	60	52	40	67	59	46	40,7	145	59,7	98	40,3

Tabla 5.8. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por nivel de estudios y sexo.



Gráfica 5.3. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana por nivel de estudios y sexo.

No se aprecia en las mujeres, según su nivel educativo, significación estadística en el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana.

Tabla 5.9.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	621	64,8	337	35,2	3,54	0.3151
NUTS	1422	64,8	771	35,2		
Diplomados	701	62,1	427	37,9		
Licenciados	78	60	52	40		

Tabla 5.9. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por nivel de estudios en mujeres.

En los hombres sí que se observan diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 5.10.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	150	61,5	94	38,5	9,131	0.0276
NUTS	372	61,8	230	38,2		
Diplomados	109	74,1	38	25,9		
Licenciados	67	59	46	40,7		

Tabla 5.10. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por nivel de estudios en hombres.

Cuando se tiene en cuenta toda la población no existen tampoco diferencias.
Tabla 5.11.

	Total				χ^2	p
	Sí		No			
	n	%	n	%		
NUTNS	771	64,1	431	35,9	2,075	0.557
NUTS	1794	64,2	1001	35,8		
Diplomados	810	63,5	465	36,5		
Licenciados	145	59,7	98	40,3		

Tabla 5.11. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por nivel de estudios en población total.

Cuando comparamos el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana entre mujeres y hombres vemos que existen diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.12.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
NUTNS	621	64,8	150	61,5	85,148	< 0.0001
NUTS	1422	64,8	372	61,8		
Diplomados	701	62,1	109	74,1		
Licenciados	78	60	67	59		

Tabla 5.12. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por nivel educativo entre mujeres y hombres.

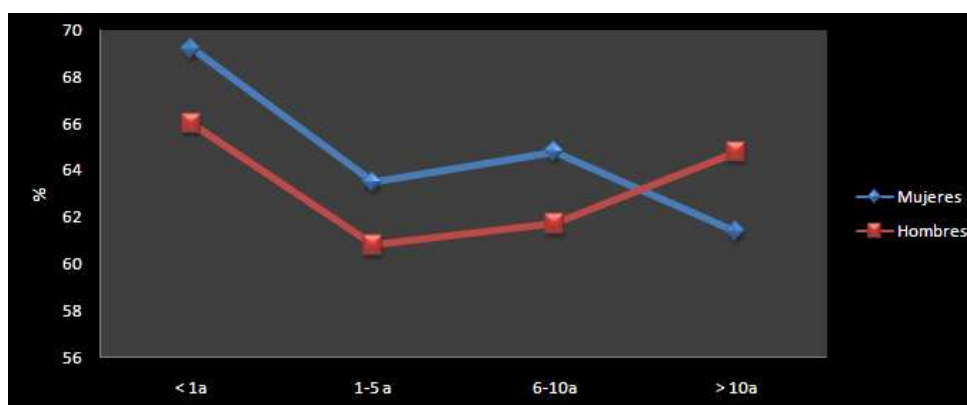
5.1.2. Variables laborales

5.1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Una vez distribuida la población de hombres y la de mujeres en función del tiempo que llevan contratados por la empresa se observa que en todos los grupos según la antigüedad existe un mayor número de indisposiciones que se relacionan con el fin de semana. Tabla 5.13. y gráfica 5.4.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 1a	513	69,2	228	30,8	103	66	53	34	616	68,7	281	31,3
1-5 a	724	63,5	417	36,5	211	60,8	136	39,2	935	62,8	553	37,2
6-10a	633	64,8	344	35,2	137	61,7	85	38,3	770	64,2	429	35,8
> 10a	952	61,4	598	38,6	247	64,8	134	35,2	1199	62,1	732	37,9

Tabla 5.13. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por antigüedad y sexo.



Gráfica 5.4. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana por antigüedad y sexo.

Según la antigüedad en las mujeres se aprecian diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana. Tabla 5.15.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	513	69,2	228	30,8	13,694	0.0034
1-5 a	724	63,5	417	36,5		
6-10a	633	64,8	344	35,2		
> 10a	952	61,4	598	38,6		

Tabla 5.15. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por antigüedad en mujeres.

Estas diferencias no se observan cuando estudiamos a los hombres. Tabla 5.16.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	103	66	53	34	2,03	0.5661
1-5 a	211	60,8	136	39,2		
6-10a	137	61,7	85	38,3		
> 10a	247	64,8	134	35,2		

Tabla 5.16. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por antigüedad en hombres.

Cuando analizamos la población total se observan también diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.17.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	616	68,7	281	31,3	12,35	0.0063
1-5 a	935	62,8	553	37,2		
6-10a	770	64,2	429	35,8		
> 10a	1199	62,1	732	37,9		

Tabla 5.17. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por antigüedad en población total.

Al comparar el porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana entre ambos sexos observamos que las diferencias son estadísticamente significativas. Tabla 5.18.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
< 1a	513	69,2	103	66	10,61	0.014
1-5 a	724	63,5	211	60,8		
6-10a	633	64,8	137	61,7		
> 10a	952	61,4	247	64,8		

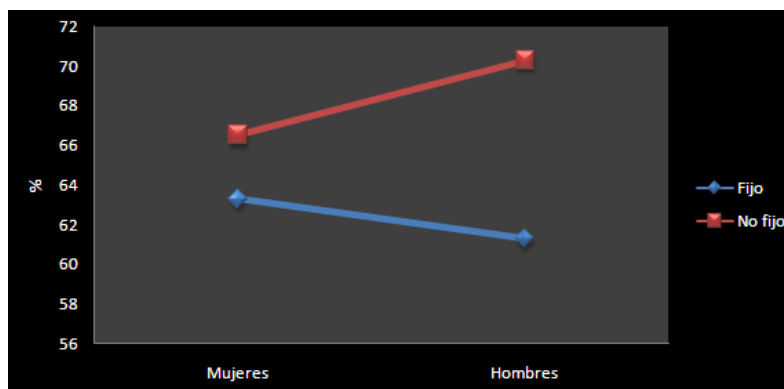
Tabla 5.18. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por antigüedad entre mujeres y hombres.

5.1.2.2. Tipo de contrato

Las indisposiciones sufridas por mujeres y relacionadas con el fin de semana se reparten en porcentajes muy similares tengan estas trabajadoras un contrato fijo o no. Entre el grupo de hombres hay un poco más de diferencia y las indisposiciones contiguas a fines de semana en trabajadores no fijos ascienden hasta un 70% del total de episodios. Tabla 5.19 y gráfica 5.5.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fijo	2159	63,3	1253	36,7	544	61,3	343	38,7	2703	62,9	1596	37,1
No fijo	663	66,5	334	33,5	154	70,3	65	29,7	817	67,2	399	32,8

Tabla 5.19. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por tipo de contrato y sexo.



Gráfica 5.5. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana por tipo de contrato y sexo.

Teniendo en cuenta el tipo de contrato, en las mujeres, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana. Tabla 5.20.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	2159	63,3	1253	36,7	3,478	0.0622
No fijo	663	66,5	334	33,5		

Tabla 5.20. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por tipo de contrato en mujeres.

En los hombres sí se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 5.21.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	544	61,3	343	38,7	6,096	0.0135
No fijo	154	70,3	65	29,7		

Tabla 5.21. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por tipo de contrato en hombres.

Lo mismo ocurre en la población total. Tabla 5.22.

	Total				χ^2	p
	Sí		No			
	n	%	n	%		
Fijo	2703	62,9	1596	37,1	7,653	0.0057
No fijo	817	67,2	399	32,8		

Tabla 5.22. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por tipo de contrato en población total.

Cuando se compara el porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana entre ambos sexos observamos que las diferencias no son estadísticamente significativas. Tabla 5.23.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
Fijo	2159	63,3	544	61,3	0,643	0.4227
No fijo	663	66,5	154	70,3		

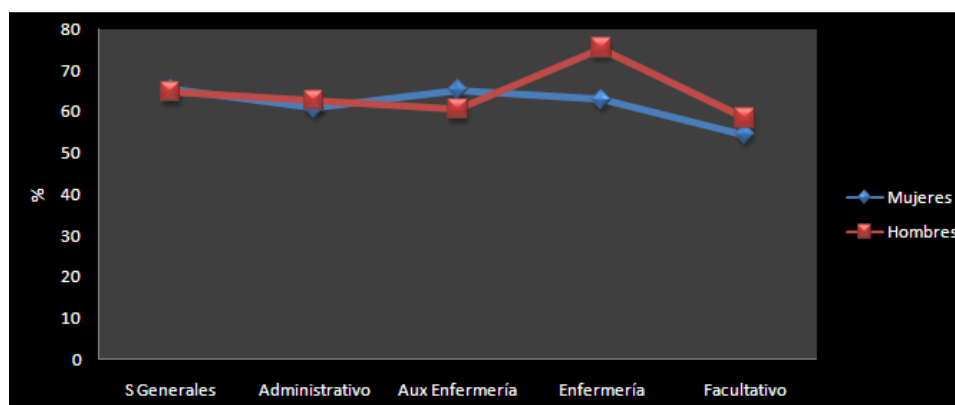
Tabla 5.23. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por tipo de contrato entre mujeres y hombres.

5.1.2.3. Puesto de trabajo

De los cinco puestos de trabajo contemplados, en cuatro de ellos y en ambos géneros, el porcentaje de indisposiciones laborales que han tenido relación con fines de semana supera el 60% del total de episodios ocurridos para ese puesto. Sólo el personal facultativo muestra valores inferiores. Tabla 5.24. y gráfica 5.6.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S Generales	402	65,4	213	34,6	110	64,7	60	35,3	512	65,2	273	34,8
Administrativo	237	60,8	153	39,2	57	62,6	34	37,4	294	61,1	187	38,9
Aux Enfermería	1424	65,2	761	34,8	365	60,6	237	39,4	1789	64,2	998	35,8
Enfermería	689	63	405	37	107	75,4	35	24,6	796	64,4	440	35,6
Facultativo	68	54,4	57	45,6	59	58,4	42	41,6	127	56,2	99	43,8

Tabla 5.24. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los fines de semana por puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 5.6. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los fines de semana por puesto de trabajo y sexo.

En relación con el puesto de trabajo en las mujeres no se aprecian diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de indisposiciones que se relacionan con los fines de semana. Tabla 5.25.

	Mujeres				χ^2	p
	Sí		No			
	n	%	n	%		
S Generales	402	65,4	213	34,6	9,053	0,0598
Administrativo	237	60,8	153	39,2		
Aux Enfermería	1424	65,2	761	34,8		
Enfermería	689	63	405	37		
Facultativo	68	54,4	57	45,6		

Tabla 5.25. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por puesto de trabajo en mujeres.

Si se aprecian diferencias estadísticamente significativas en los hombres. Tabla 5.26.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	110	64,7	60	35,3	11,88	0.0183
Administrativo	57	62,6	34	37,4		
Aux Enfermería	365	60,6	237	39,4		
Enfermería	107	75,4	35	24,6		
Facultativo	59	58,4	42	41,6		

Tabla 5.26. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por puesto de trabajo en hombres.

Las diferencias observadas en la población total no tienen significación estadística. Tabla 5.27.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	512	65,2	273	34,8	8,218	0.0839
Administrativo	294	61,1	187	38,9		
Aux Enfermería	1789	64,2	998	35,8		
Enfermería	796	64,4	440	35,6		
Facultativo	127	56,2	99	43,8		

Tabla 5.27. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por puesto de trabajo en población total.

Al comparar los porcentajes de aquellas indisposiciones que se relacionan con los fines de semana entre ambos sexos observamos que las diferencias son estadísticamente significativas. Tabla 5.28.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
S Generales	402	65,4	110	64,7	78,322	< 0.0001
Administrativo	237	60,8	57	62,6		
Aux Enfermería	1424	65,2	365	60,6		
Enfermería	689	63	107	75,4		
Facultativo	68	54,4	59	58,4		

Tabla 5.28. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con el fin de semana por puesto de trabajo entre mujeres y hombres.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total. También la diferencia por sexo.

	Mujeres	Hombres	Total	Sexo
Edad	0.099	0.711	0.123	0.766
Nivel de estudios	0.3151	0.0276	0.557	< 0.0001
Antigüedad	0.0034	0.5661	0.0063	0.014
Tipo de contrato	0.0622	0.0135	0.0057	0.4227
Puesto de trabajo	0.0598	0.0183	0.0839	< 0.0001

5.2. RELACIÓN DE LAS INDISPOSICIONES CON LOS DÍAS FESTIVOS

5.2.1. Variables sociodemográficas

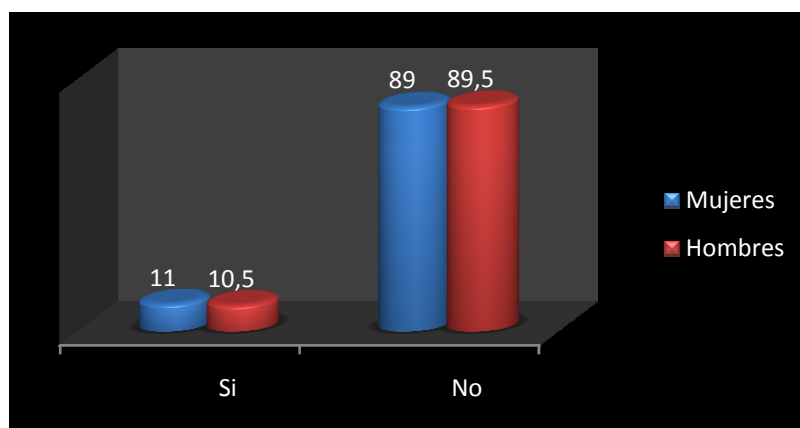
5.2.1.1. Sexo

La inmensa mayoría de las indisposiciones laborales, algo más del 89%, no guardan relación con días festivos, tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 5.29 y gráfica 5.7.

	Sí		No	
	n	%	n	%
Mujeres	487	11	3922	89
Hombres	116	10,5	990	89,5

Tabla 5.29. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con días festivos por sexo.



Gráfica 5.7. Porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con días festivos por sexo.

Las diferencias en el reparto de las indisposiciones según sexo no muestra diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.30.

	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Mujeres	487	11	3922	89	0,307	0.5796
Hombres	116	10,5	990	89,5		

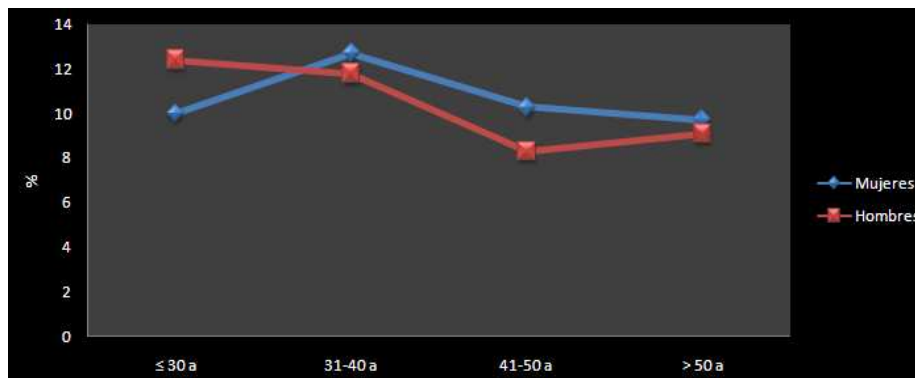
Tabla 5.30. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por sexo.

5.2.1.2. Edad

Dividiendo la población de ambos géneros en los 4 grupos de edad seleccionados vemos que los porcentajes para cada uno de ellos sigue estando en torno al 90% de indisposiciones no relacionadas con los festivos de ese año. Tabla 5.31 y gráfica 5.8.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
≤ 30 a	76	10	686	90	26	12,4	184	87,6	102	10,5	870	89,5
31-40 a	206	12,7	1412	87,3	48	11,8	358	88,2	254	12,5	1770	87,5
41-50 a	135	10,3	1170	89,7	27	8,3	298	91,7	162	9,9	1468	90,1
> 50 a	70	9,7	654	90,3	15	9,1	150	90,9	85	9,6	804	90,4

Tabla 5.31. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los días festivos por edad y sexo.



Gráfica 5.8. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los días festivos por edad y sexo.

Comparando los resultados obtenidos en las mujeres en los diferentes grupos de edad no se observan diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.32.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	76	10	686	90	7,622	0.0545
31-40 a	206	12,7	1412	87,3		
41-50 a	135	10,3	1170	89,7		
> 50 a	70	9,7	654	90,3		

Tabla 5.32. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por edad en mujeres.

En los hombres tampoco se obtienen diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 5.33.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	26	12,4	184	87,6	3,561	0.313
31-40 a	48	11,8	358	88,2		
41-50 a	27	8,3	298	91,7		
> 50 a	15	9,1	150	90,9		

Tabla 5.33. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por edad en hombres.

Cuando se valora la población total sí que se obtienen niveles de significación estadística entre los distintos grupos de edad. Tabla 5.34.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	102	10,5	870	89,5	8,995	0.029
31-40 a	254	12,5	1770	87,5		
41-50 a	162	9,9	1468	90,1		
> 50 a	85	9,6	804	90,4		

Tabla 5.34. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por edad en población total.

Cuando se comparan ambos sexos no se aprecian tampoco diferencias entre ellos. Tabla 5.35.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
≤ 30 a	76	10	26	12,4	3,413	0.332
31-40 a	206	12,7	48	11,8		
41-50 a	135	10,3	27	8,3		
> 50 a	70	9,7	15	9,1		

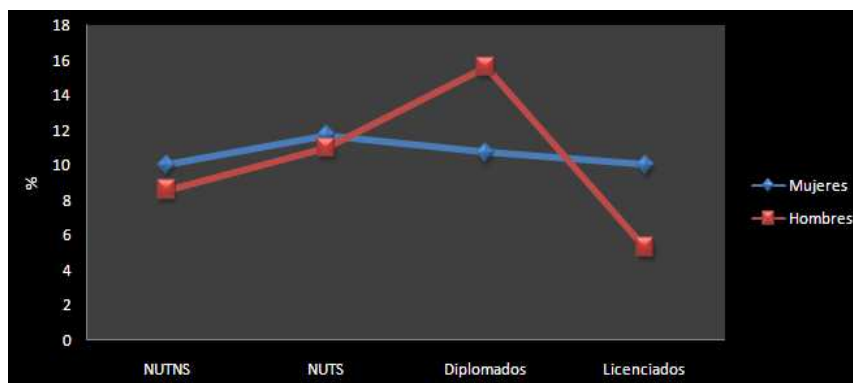
Tabla 5.35. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por edad entre mujeres y hombres.

5.2.1.3. Nivel de estudios

En relación con esta variable observamos que el porcentaje de indisposiciones que no se relacionan con días festivos es similar al del grupo anterior y ronda igualmente el 90%. Tabla 5.36 y gráfica 5.9.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
NUTNS	96	10	862	90	21	8,6	223	91,4	117	9,7	1085	90,3
NUTS	257	12	1936	88	66	11	536	89	323	11,6	2472	88,4
Diplomados	121	10,7	1007	89,3	23	15,6	124	84,4	144	11,3	1131	88,7
Licenciados	13	10	117	90	6	5	107	94,7	19	7,8	224	92,2

Tabla 5.36. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los días festivos por nivel de estudios y sexo.



Gráfica 5.8. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los días festivos por nivel de estudios y sexo.

El reparto de las indisposiciones en las mujeres según su nivel educativo y en relación con los días festivos no muestra diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.37.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	96	10	862	90	2,297	0.513
NUTS	257	11,7	1936	88,3		
Diplomados	121	10,7	1007	89,3		
Licenciados	13	10	117	90		

Tabla 5.37. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por nivel de estudios en mujeres.

En los varones sí que se encuentran diferencias estadísticamente significativas en relación con su formación. Tabla 5.38.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	21	8,6	223	91,4	8,459	0.0374
NUTS	66	11	536	89		
Diplomados	23	15,6	124	84,4		
Licenciados	6	5,3	107	94,7		

Tabla 5.38. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por nivel de estudios en hombres.

Al estudiar la población total no se aprecian diferencias en los valores obtenidos. Tabla 5.39.

	Total				χ^2	p
	Sí		No			
	n	%	n	%		
NUTNS	117	9,7	1085	90,3	5,481	0.1398
NUTS	323	11,6	2472	88,4		
Diplomados	144	11,3	1131	88,7		
Licenciados	19	7,8	224	92,2		

Tabla 5.39. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por nivel de estudios en población total.

Tampoco se encuentran diferencias estadísticamente significativas cuando comparamos los porcentajes de indisposiciones relacionadas con días festivos entre hombres y mujeres. Tabla 5.40.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
NUTNS	96	10	21	8,6	3,273	0.3514
NUTS	257	11,7	66	11		
Diplomados	121	10,7	23	15,6		
Licenciados	13	10	6	5,3		

Tabla 5.40. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por nivel de estudios entre mujeres y hombres.

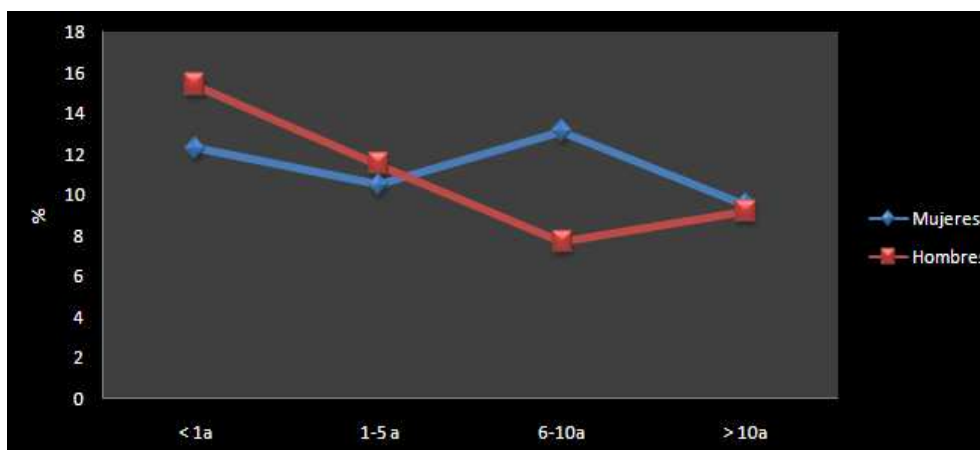
5.2.2. Variables laborales

5.2.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Tanto en hombres como en mujeres para cada uno de los grupos de antigüedad encontramos que casi nueve de cada diez indisposiciones registradas no han tenido relación con días festivos. Tabla 5.41. y gráfica 5.9.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 1a	91	12,3	650	87,7	24	15,4	132	84,6	115	12,8	782	87,2
1-5 a	120	10,5	1021	89,5	40	11,5	307	88,5	160	10,8	1328	89,2
6-10a	128	13,1	849	86,9	17	7,7	205	92,3	145	12,1	1054	87,9
> 10a	148	9,5	1402	90,5	35	9,2	346	90,8	183	9,5	1748	90,5

Tabla 5.41. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los días festivos por antigüedad y sexo.



Gráfica 5.9. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los días festivos por antigüedad y sexo.

Las diferencias observadas en el grupo de mujeres han sido estadísticamente significativas Tabla 5.42.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	91	12,3	650	87,7	9,213	0.0266
1-5 a	120	10,5	1021	89,5		
6-10a	128	13,1	849	86,9		
> 10a	148	9,5	1402	90,5		

Tabla 5.42. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por antigüedad en mujeres.

En los varones las diferencias no han llegado a ser estadísticamente significativas Tabla 5.43.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	24	15,4	132	84,6	6,965	0.073
1-5 a	40	11,5	307	88,5		
6-10a	17	7,7	205	92,3		
> 10a	35	9,2	346	90,8		

Tabla 5.43. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por antigüedad en hombres.

Cuando se considera la población en su conjunto se observa que las diferencias según la antigüedad son estadísticamente significativas Tabla 5.44.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
< 1a	115	12,8	782	87,2	9,193	0.0268
1-5 a	160	10,8	1328	89,2		
6-10a	145	12,1	1054	87,9		
> 10a	183	9,5	1748	90,5		

Tabla 5.44. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por antigüedad en población total.

Al comparar los porcentajes de indisposiciones y su relación con los días festivos entre hombres y mujeres se observa que las diferencias son estadísticamente significativas Tabla 5.45.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
< 1a	91	12,3	24	15,4	8,887	0.0308
1-5 a	120	10,5	40	11,5		
6-10a	128	13,1	17	7,7		
> 10a	148	9,5	35	9,2		

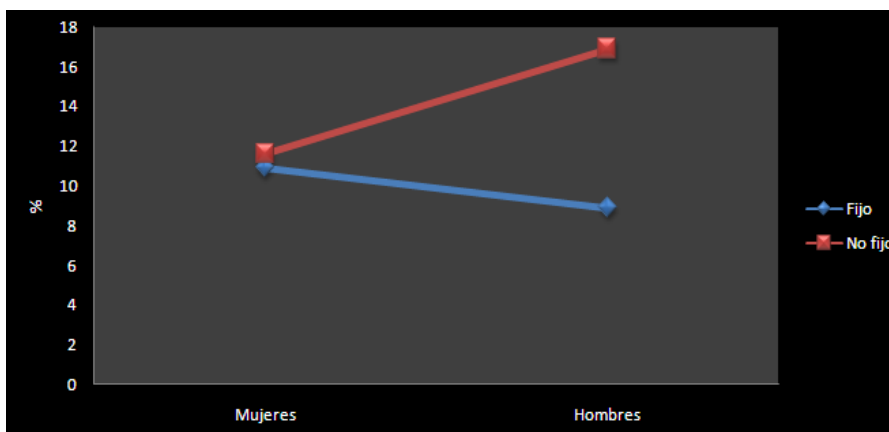
Tabla 5.45. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por antigüedad entre mujeres y hombres.

5.2.2.2. Tipo de contrato

Se aprecia un porcentaje mayoritario de indisposiciones no relacionadas con los días festivos, tal y como hemos visto hasta ahora en todas las variables analizadas, sin embargo en este caso el porcentaje en los hombres con contrato no fijo es bastante mayor. Tabla 5.46. y gráfica 5.10.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fijo	371	10,9	3041	89,1	79	8,9	808	91,1	450	10,5	3849	89,5
No fijo	116	11,6	881	88,4	37	16,9	182	83,1	153	12,6	1063	87,4

Tabla 5.46. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los días festivos por tipo de contrato y sexo.



Gráfica 5.10. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los días festivos por tipo de contrato y sexo.

Al valorar los porcentajes de indisposiciones que guardan relación con días festivos, en las mujeres según su tipo de contrato, se observa que no existen diferencias entre las que tienen un contrato estable y las que no. Tabla 5.47.

Mujeres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	371	10,9	3041	89,1	0,455	0.4998
No fijo	116	11,6	881	88,4		

Tabla 5.47. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato entre mujeres.

Los varones por su parte si muestran diferencias, siendo menor el porcentaje en aquellos con contrato fijo. Tabla 5.48.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	79	8,9	808	91,1	11,939	0.0005
No fijo	37	16,9	182	83,1		

Tabla 5.48. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato entre hombres.

Al estudiar la población total también se aprecian diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.49.

	Total				χ^2	p
	Sí		No			
	n	%	n	%		
Fijo	450	10,5	3849	89,5	4,353	0.0369
No fijo	153	12,6	1063	87,4		

Tabla 5.49. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato entre población total.

Cuando se comparan los datos de mujeres y hombres no se aprecian diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.50.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
Fijo	371	10,9	79	8,9	3,228	0.0724
No fijo	116	11,6	37	16,9		

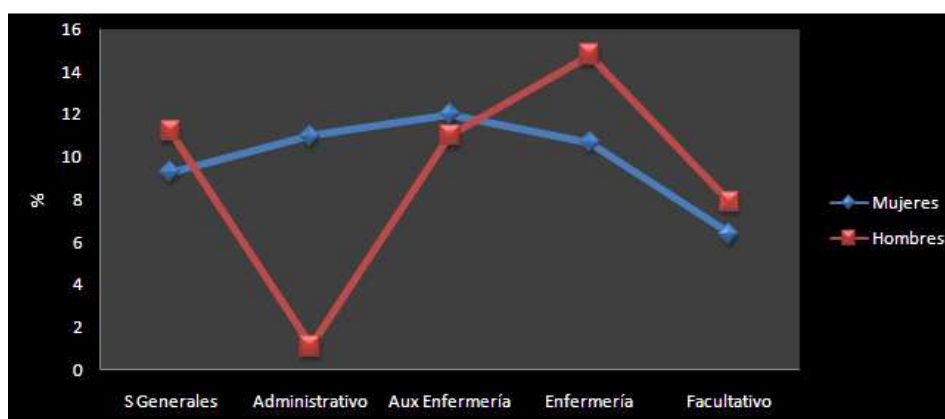
Tabla 5.50. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato entre mujeres y hombres.

5.2.2.3. Puesto de trabajo

En todos los puestos de trabajo, ya sean mujeres u hombres, la gran mayoría de indisposiciones sufridas no han tenido relación con días festivos. En los hombres con tareas administrativas y en los facultativos los porcentajes encontrados han sido los más bajos. Tabla 5.51 y gráfica 5.11.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Sí		No		Sí		No		Sí		No	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S Generales	57	9,3	558	90,7	19	11,2	151	88,8	76	9,7	709	90,3
Administrativo	43	11	347	89	1	1,1	90	98,9	44	9,1	437	90,9
Aux Enfermería	263	12	1922	88	66	11	536	89	329	11,8	2458	88,2
Enfermería	117	10,7	977	89,3	21	14,8	121	85,2	138	11,2	1098	88,8
Facultativo	8	6,4	117	93,6	8	7,9	93	92,1	16	7,1	210	92,9

Tabla 5.51. Número y porcentaje de indisposiciones relacionadas o no con los días festivos por puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 5.11. Porcentaje de indisposiciones relacionadas con los días festivos por tipo de contrato y sexo.

Al comparar los porcentajes de las indisposiciones que se relacionan o no con días festivos vemos que las diferencias encontradas en las mujeres no son estadísticamente significativas. Tabla 5.52.

	Mujeres					
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	57	9,3	558	90,7	7,029	0.1344
Administrativo	43	11	347	89		
Aux Enfermería	263	12	1922	88		
Enfermería	117	10,7	977	89,3		
Facultativo	8	6,4	117	93,6		

Tabla 5.52. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato en mujeres.

En los hombres estas diferencias en las indisposiciones sí son estadísticamente significativas. Tabla 5.53.

Hombres						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	19	11,2	151	88,8	12,367	0.0148
Administrativo	10	1,1	90	98,9		
Aux						
Enfermería	66	11	536	89		
Enfermería	21	14,8	121	85,2		
Facultativo	8	7,9	93	92,1		

Tabla 5.53. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato en hombres.

Cuando se valora la población en su conjunto tampoco se aprecian diferencias estadísticamente significativas. Tabla 5.54.

Total						
	Sí		No		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	76	9,7	709	90,3	7,891	0.0957
Administrativo	44	9,1	437	90,9		
Aux						
Enfermería	329	11,8	2458	88,2		
Enfermería	138	11,2	1098	88,8		
Facultativo	16	7,1	210	92,9		

Tabla 5.54. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por tipo de contrato en la población total.

Los valores obtenidos al comparar a las mujeres y a los hombres sí han mostrado diferencias con significación estadística. Tabla 5.55.

	Mujeres		Hombres		χ^2	p
	Sí		Sí			
	n	%	n	%		
S Generales	57	9,3	19	11,2	21,229	0.0003
Administrativo	43	11	10	1,1		
Aux						
Enfermería	263	12	66	11		
Enfermería	117	10,7	21	14,8		
Facultativo	8	6,4	8	7,9		

Tabla 5.55. Significación estadística de las diferencias en el reparto según relación de las indisposiciones con días festivos por puesto de trabajo entre mujeres y hombres.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total. También la diferencia por sexo.

	Mujeres	Hombres	Total	Sexo
Edad	0.0545	0.313	0.029	0.332
Nivel de estudios	0.513	0.0374	0.1398	0.3514
Antigüedad	0.0266	0.073	0.0268	0.0308
Tipo de contrato	0.4998	0.0005	0.0369	0.0724
Puesto de trabajo	0.1344	0.0148	0.0957	0.0003

CAPÍTULO 6.

INDISPOSICIONES LABORALES E

HIPERFRECUENTACIÓN.

6.1. REPARTO DE INDISPOSICIONES POR TERCILES

Se establece un reparto de las indisposiciones laborales en primer lugar por terciles y posteriormente por deciles.

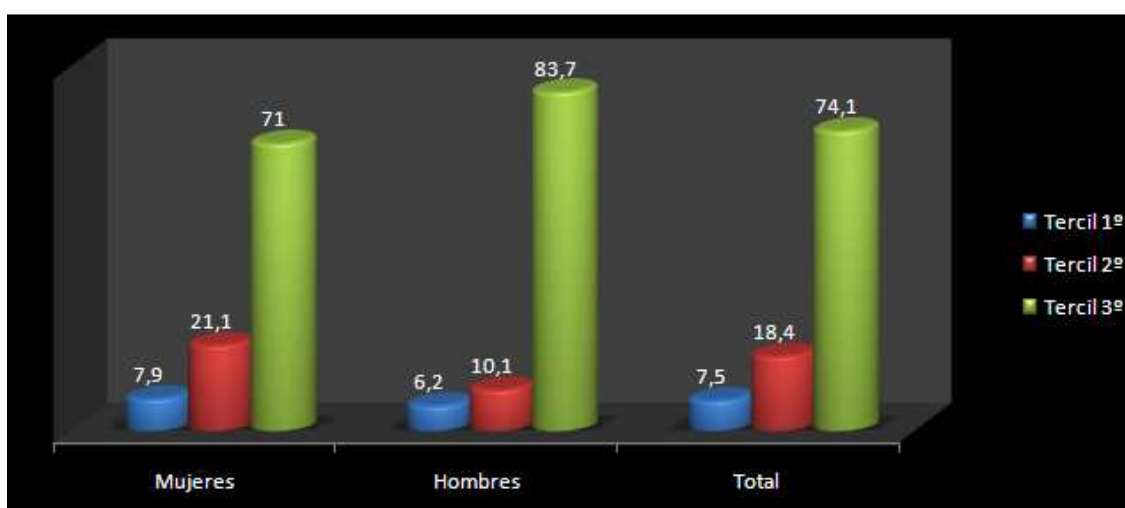
En lo referente a los terciles se observa que en el primero de ellos es necesario un número bajo de personas, sólo 105, lo que representa un 7,5% del total para constituirlo. En el segundo tercil se necesita un 18,4% de los trabajadores, mientras en el último tercil son necesarios un 74,1% del total de trabajadores.

Tabla 6.1.

	Mujeres				Hombres				Total			
	personas		indisposiciones		personas		indisposiciones		personas		indisposiciones	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tercil 1°	84	7,9	1470	33,3	21	6,2	369	33,5	105	7,5	1839	33,3
Tercil 2°	224	21,1	1471	33,4	34	10,1	368	33,4	258	18,4	1837	33,3
Tercil 3°	753	71	1472	33,4	283	83,7	365	33,1	1036	74,1	1839	33,3

Tabla 6.1. Número y porcentaje de personas e indisposiciones que constituyen cada tercil por sexo.

El porcentaje de personas que constituyen los diferentes terciles varía en ambos sexos, especialmente en el segundo y tercero. Gráfica 6.1.



Gráfica 6.1. Porcentaje de personas que constituyen cada tercil por sexo.

6.2. REPARTO DE INDISPOSICIONES POR DECILES

El porcentaje de personas necesarias para constituir cada uno de los deciles es similar en ambos sexos hasta el quinto decil, a partir de aquí se observan diferencias entre mujeres y hombres. En las mujeres el aumento de los porcentajes es gradual salvo en el último decil. Tabla 6.2. y gráfica 6.2.

	Mujeres				Hombres				Total			
	personas		indisposiciones		personas		indisposiciones		personas		indisposiciones	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Decil 1º	14	1,3	433	9,8	4	1,2	122	11,1	18	1,3	555	10,1
Decil 2º	23	2,2	441	10	6	1,8	111	10,1	29	2,1	553	10
Decil 3º	33	3,1	440	10	9	2,7	114	10,3	42	3	555	10,1
Decil 4º	42	4	444	10,1	11	3,3	110	10	52	3,7	545	9,9
Decil 5º	51	4,8	439	9,9	15	4,4	113	10,3	65	4,6	552	10
Decil 6º	66	6,2	444	10,1	25	7,4	111	10,1	85	6,1	553	10
Decil 7º	86	8,1	442	10	36	10,7	110	10	119	8,5	551	10
Decil 9º	125	11,8	441	10	52	15,4	109	9,9	169	12,1	550	10
Decil 9º	196	18,5	441	10	88	26	110	10	270	19,3	551	10
Decil 10º	425	40,1	448	10,2	92	27,2	92	8,3	550	39,3	550	10

Tabla 6.2. Número y porcentaje de personas e indisposiciones que constituyen cada decil por sexo.



Gráfica 6.2. Porcentaje de personas que constituyen cada decil por sexo.

6.3. REPARTO POR TERCILES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES.

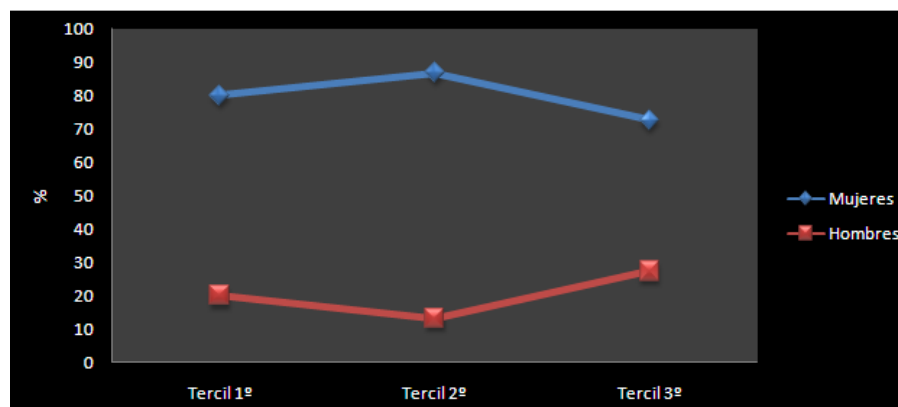
6.3.1. Variables sociodemográficas.

6.3.1.1. Sexo

No existe un reparto homogéneo del porcentaje de personas en cada uno de los terciles por sexo, siendo las diferencias entre hombres y mujeres estadísticamente significativas. Tabla 6.3. y gráfica 6.3.

	Tercil 1º (n=105)		Tercil 2º (n=258)		Tercil 3º (n=1036)	
	n	%	n	%	n	%
Mujeres	84	80	200	86,8	753	72,7
Hombres	21	20	34	13,2	283	27,3

Tabla 6.3. Número y porcentajes de personas en cada tercil por sexo.



Gráfica 6.3. Porcentaje de personas en cada tercil por sexo.

Se aprecian diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de trabajadores en los distintos terciles entre mujeres y hombres. Tabla 6.4.

	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Mujeres	84	80	224	86,8	753	72,7	23,6	< 0.0001
Hombres	21	20	34	13,2	283	27,3		

Tabla 6.4. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje de personas en cada tercil por sexo.

6.3.1.2. Edad

Las personas de ambos sexos de menor edad, hasta 30 años, están escasamente representados en el primer y segundo tercil. Tabla 6.5. y gráfica 6.4.

	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Tercil 1°				Tercil 2°				Tercil 3°			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 30a	0	0	0	0	12	5,4	3	8,8	218	29	66	23,3
31-40a	23	27,4	9	42,9	80	35,7	14	41,2	228	30,3	90	31,8
41-50a	34	40,5	7	33,3	80	35,7	8	23,5	210	27,9	67	23,7
>50a	27	32,1	5	23,8	52	23,2	9	26,5	97	12,9	60	21,2

Tabla 6.5. Número y porcentaje de personas según edad y sexo en cada tercil.



Gráfica 6.4. Porcentaje de personas según edad y sexo en cada tercil.

En las mujeres, según el grupo de edad, las diferencias encontradas en los porcentajes en los diferentes terciles son estadísticamente significativas. Tabla 6.6.

	Mujeres						χ^2	p
	Tercil 1°		Tercil 2°		Tercil 3°			
	(n=84)		(n=224)		(n=753)			
	n	%	n	%	n	%		
< 30a	0	0	12	5,4	218	29	96,999	< 0.0001
31-40a	23	27,4	80	35,7	228	30,3		
41-50a	34	40,5	80	35,7	210	27,9		
>50a	27	32,1	52	23,2	97	12,9		

Tabla 6.6. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por edad en mujeres.

En los hombres sin embargo las diferencias carecen de significación estadística. Tabla 6.7.

	Hombres						χ^2	p
	Tercil 1°		Tercil 2°		Tercil 3°			
	(n=21)		(n=34)		(n=283)			
	n	%	n	%	n	%		
< 30a	0	0	3	8,8	66	23,3	10,27	0.1137
31-40a	9	42,9	14	41,2	90	31,8		
41-50a	7	33,3	8	23,5	67	23,7		
>50a	5	23,8	9	26,5	60	21,2		

Tabla 6.7. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por edad en hombres.

En la población total volvemos a encontrar diferencias estadísticamente significativas. Tabla 6.8.

	Total						χ^2	p
	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)			
	n	%	n	%	n	%		
< 30a	0	0	15	5,8	284	27,4	97,78	< 0.0001
31-40a	32	30,5	94	36,4	318	30,7		
41-50a	41	39	88	34,1	277	26,7		
>50a	32	30,5	61	23,6	157	15,2		

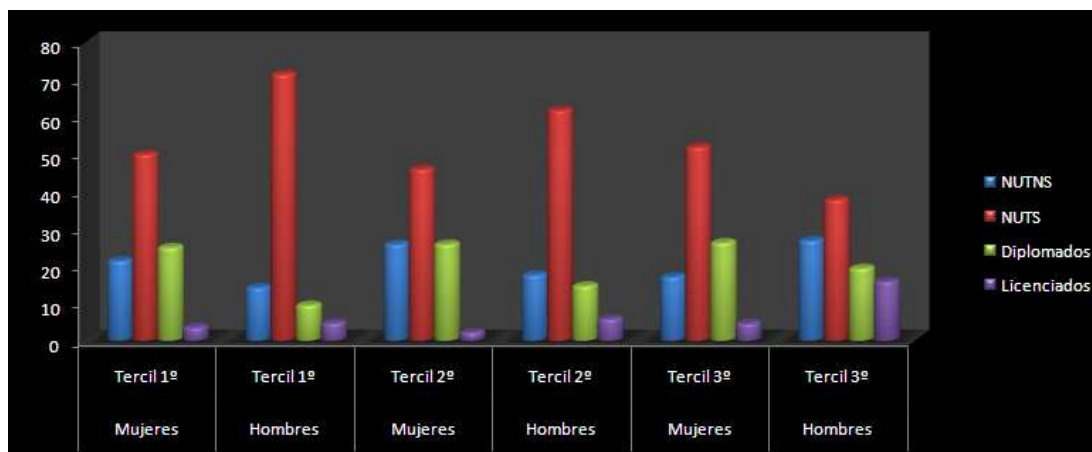
Tabla 6.8. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por edad en población total.

6.3.1.3. Nivel de estudios

El porcentaje de personas que constituyen cada tercil según el nivel de estudios difiere entre hombres y mujeres, en las mujeres no existen diferencias importantes mientras que en los hombres sí se aprecian oscilaciones remarcables. Tabla 6.9. y gráfica 6.5.

	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Tercil 1°				Tercil 2°				Tercil 3°			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
NUTNS	18	21,4	3	14,3	58	25,9	6	17,6	129	17,1	76	26,9
NUTS	42	50	15	71,4	103	46	21	61,8	391	51,9	107	37,8
Diplomados	21	25	2	9,5	58	25,9	5	14,7	198	26,3	55	19,4
Licenciados	3	3,6	1	4,8	5	2,2	2	5,9	35	4,6	45	15,9

Tabla 6.9. Número y porcentaje de personas según nivel de estudios y sexo en cada tercil.



Gráfica 6.5. Porcentaje de personas según nivel de estudios y sexo en cada tercil.

El número y porcentaje de personas incluidas en cada uno de los terciles teniendo en cuenta el nivel de estudios no muestra diferencias estadísticamente significativas en las mujeres. Tabla 6.10.

Mujeres								
	Tercil 1º (n=84)		Tercil 2º (n=224)		Tercil 3º (n=753)		χ²	p
	n	%	n	%	n	%		
NUTNS	18	21,4	58	25,9	129	17,1	10,873	0.0924
NUTS	42	50	103	46	391	51,9		
Diplomados	21	25	58	25,9	198	26,3		
Licenciados	3	3,6	5	2,2	35	4,6		

Tabla 6.10. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por nivel de estudios en mujeres.

Por el contrario, sí que se observan diferencias con significación estadística entre los hombres. Tabla 6.11.

Hombres								
	Tercil 1° (n=21)		Tercil 2° (n=34)		Tercil 3° (n=283)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
NUTNS	3	14,3	6	17,6	76	26,9	15,549	0,0164
NUTS	15	71,4	21	61,8	107	37,8		
Diplomados	2	9,5	5	14,7	55	19,4		
Licenciados	1	4,8	2	5,9	45	15,9		

Tabla 6.11. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por nivel de estudios en hombres.

Lo mismo ocurre cuando se valora la población total. Tabla 6.12.

Total								
	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
NUTNS	21	20	64	24,8	205	19,8	12,8	0,0463
NUTS	57	54,3	124	48,1	498	48,1		
Diplomados	23	21,9	63	24,4	253	24,4		
Licenciados	4	3,8	7	2,7	80	7,7		

Tabla 6.12. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por nivel de estudios en población total.

6.3.2. Variables laborales

6.3.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

El porcentaje de personas que constituyen los diferentes terciles muestra que, en ambos sexos, en el primer tercil predominan los trabajadores con mayor antigüedad y este porcentaje va disminuyendo gradualmente hasta llegar al último tercil. Por el contrario, en el tercer tercil es mayor el número de personas con antigüedades inferiores a un año y este valor va disminuyendo hasta llegar a un mínimo valor en el primer tercil. Tabla 6.13. y gráfica 6.6

	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Tercil 1º				Tercil 2º				Tercil 3º			
< 1a	2	2,4	1	4,8	21	9,4	0	0	335	44,5	86	30,4
1-5 a	14	16,7	0	0	33	14,7	8	23,5	208	27,6	83	29,3
6-10a	12	14,3	8	38,1	65	29	12	35,3	69	9,2	38	13,4
> 10a	56	66,7	12	57,1	105	46,9	14	41,2	141	18,7	76	26,9

Tabla 6.13. Número y porcentaje de personas según antigüedad y sexo en cada tercil.



Gráfica 6.6. Porcentaje de personas según antigüedad y sexo en cada tercil.

Las diferencias observadas en los distintos grupos, según antigüedad, en las mujeres han sido estadísticamente significativas. Tabla 6.14.

Mujeres								
	Tercil 1° (n=84)		Tercil 2° (n=224)		Tercil 3° (n=753)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
< 1a	2	2,4	21	9,4	335	44,5	247,98	< 0.0001
1-5 a	14	16,7	33	14,7	208	27,6		
6-10a	12	14,3	65	29	69	9,2		
> 10a	56	66,7	105	46,9	141	18,7		

Tabla 6.14. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por antigüedad en mujeres.

Algo similar ocurre en los hombres. Tabla 6.15.

Hombres								
	Tercil 1° (n=21)		Tercil 2° (n=34)		Tercil 3° (n=283)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
< 1a	1	4,8	0	0	86	30,4	42,76	< 0.0001
1-5 a	0	0	8	23,5	83	29,3		
6-10a	8	38,1	12	35,3	38	13,4		
> 10a	12	57,1	14	41,2	76	26,9		

Tabla 6.15. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por antigüedad en hombres.

Y también en la población total. Tabla 6.16.

Total								
	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
< 1a	4	3,8	26	10,1	500	48,3	270,2	< 0.0001
1-5 a	12	11,4	31	12	195	18,8		
6-10a	17	16,2	73	28,3	113	10,9		
> 10a	72	68,6	128	49,6	228	22		

Tabla 6.16. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por antigüedad en población total.

6.3.2.2. Tipo de contrato

El porcentaje de trabajadores con contrato fijo es abrumadoramente mayoritario en el primer y segundo tercil en ambos sexos. En el último tercil la proporción se iguala entre trabajadores fijos y no fijos. Tabla 6.17 y gráfica 6.7.

	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Tercil 1°				Tercil 2°				Tercil 3°			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fijo	82	97,6	20	95,2	192	85,7	33	97,1	326	43,3	169	59,7
No fijo	2	2,4	1	4,8	32	14,3	1	2,9	427	56,7	114	40,3

Tabla 6.17. Número y porcentaje de personas según tipo de contrato y sexo en cada tercil.



Gráfica 6.7. Porcentaje de personas según tipo de contrato y sexo en cada tercil.

Los porcentajes de las mujeres en los distintos terciles, según su estabilidad en el empleo, muestran diferencias con significación estadística. Tabla 6.18.

Mujeres								
	Tercil 1° (n=84)		Tercil 2° (n=224)		Tercil 3° (n=753)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Fijo	82	97,6	192	85,7	326	43,3	189,06	< 0.0001
No fijo	2	2,4	32	14,3	427	56,7		

Tabla 6.18. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por tipo de contrato en mujeres.

También se observan estas diferencias en los hombres. Tabla 6.19.

Hombres								
	Tercil 1° (n=21)		Tercil 2° (n=34)		Tercil 3° (n=283)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Fijo	20	95,2	33	97,1	169	59,7	27,46	< 0.0001
No fijo	1	4,8	1	2,9	114	40,3		

Tabla 6.19. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por tipo de contrato en hombres.

Y lo mismo sucede cuando se estudia la población en su conjunto. Tabla 6.20.

Total								
	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Fijo	102	97,1	225	87,2	495	47,8	201,6	< 0.0001
No fijo	3	2,9	33	12,8	541	52,2		

Tabla 6.20. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por tipo de contrato en población total.

6.3.2.3. Puesto de trabajo

En las mujeres el porcentaje de cada uno de los puestos de trabajo en los tres terciles es similar mientras que en los varones se observan variaciones. En ambos sexos hay un claro predominio de los auxiliares de enfermería. Tabla 6.21. y gráfica 6.8.

	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Tercil 1°				Tercil 2°				Tercil 3°			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S Generales	12	14,3	2	9,5	34	15,2	2	5,9	76	10,1	65	23
Administrativo	6	7,1	1	4,8	24	10,7	4	11,8	53	7	11	3,9
Aux Enfermería	42	50	15	71,4	103	46	21	61,8	391	51,9	107	37,8
Enfermería	21	25	2	9,5	58	25,9	5	14,7	198	26,3	55	19,4
Facultativo	3	3,6	1	4,8	5	2,2	2	5,9	35	4,6	45	15,9

Tabla 6.21. Número y porcentaje de personas según puesto de trabajo y sexo en cada tercil.



Gráfica 6.8. Porcentaje de personas según puesto de trabajo y sexo en cada tercil.

En las mujeres las diferencias observadas en los porcentajes de los diferentes puestos de trabajo en cada tercil no han sido estadísticamente significativas. Tabla 6.22.

Mujeres								
	Tercil 1° (n=84)		Tercil 2° (n=224)		Tercil 3° (n=753)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
S Generales	12	14,3	34	15,2	76	10,1	11,34	0.1832
Administrativo	6	7,1	24	10,7	53	7		
Aux Enfermería	42	50	103	46	391	51,9		
Enfermería	21	25	58	25,9	198	26,3		
Facultativo	3	3,6	5	2,2	35	4,6		

Tabla 6.22. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por puesto de trabajo en mujeres.

Por el contrario, en los varones estas diferencias sí han mostrado significación estadística. Tabla 6.23.

Hombres								
	Tercil 1° (n=21)		Tercil 2° (n=34)		Tercil 3° (n=283)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
S Generales	2	9,5	2	5,9	65	23	23,096	0.0032
Administrativo	1	4,8	4	11,8	11	3,9		
Aux Enfermería	15	71,4	21	61,8	107	37,8		
Enfermería	2	9,5	5	14,7	55	19,4		
Facultativo	1	4,8	2	5,9	45	15,9		

Tabla 6.23. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por puesto de trabajo en hombres.

No se ha apreciado esta significación estadística en la población total. Tabla 6.24.

	Total						χ^2	p
	Tercil 1° (n=105)		Tercil 2° (n=258)		Tercil 3° (n=1036)			
	n	%	n	%	n	%		
S Generales	15	14,3	37	14,3	143	13,8	13,021	0,1111
Administrativo	8	7,6	29	11,2	83	8		
Aux Enfermería	57	54,3	128	49,6	498	48,1		
Enfermería	22	21	58	22,5	240	23,2		
Facultativo	3	2,9	6	2,3	72	6,9		

Tabla 6.24. Significación estadística de las diferencias en los porcentajes de personas de cada tercil por puesto de trabajo en población total.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total.

	Mujeres	Hombres	Total
Edad	< 0.0001	0.1137	< 0.0001
Nivel de estudios	0.09	0.0164	0.0463
Antigüedad	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Tipo de contrato	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Puesto de trabajo	0.1832	0.0032	0.111

6.4. REPARTO POR NÚMERO DE INDISPOSICIONES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

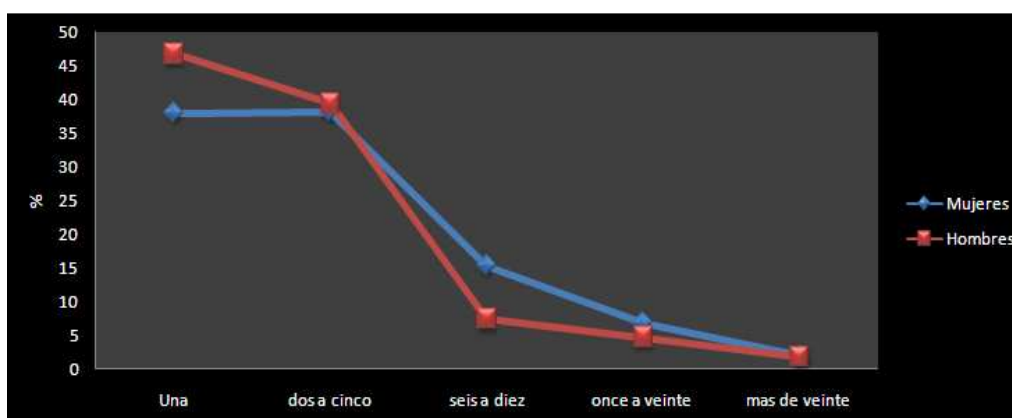
6.4.1. Variables sociodemográficas.

6.4.1.1. Sexo

Se observa en ambos sexos un descenso progresivo en el porcentaje de trabajadores a medida que va aumentando el número de indisposiciones. Tabla 6.25. y gráfica 6.9.

	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
Una	402	37,9	158	46,7
dos a cinco	405	38,2	133	39,3
seis a diez	162	15,3	25	7,4
once a veinte	72	6,8	16	4,7
más de veinte	20	1,9	6	1,8

Tabla 6.25. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por sexo.



Gráfica 6.9. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por sexo.

Teniendo en cuenta el sexo se aprecian diferencias estadísticamente significativas en los porcentajes de los trabajadores según el número de indisposiciones que hayan sufrido. Tabla 6.26.

	Mujeres		Hombres		X ²	p
	n	%	n	%		
Una	402	37,9	158	46,7	18,73	0,0009
dos a cinco	405	38,2	133	39,3		
seis a diez	162	15,3	25	7,4		
once a veinte	72	6,8	16	4,7		
más de veinte	20	1,9	6	1,8		

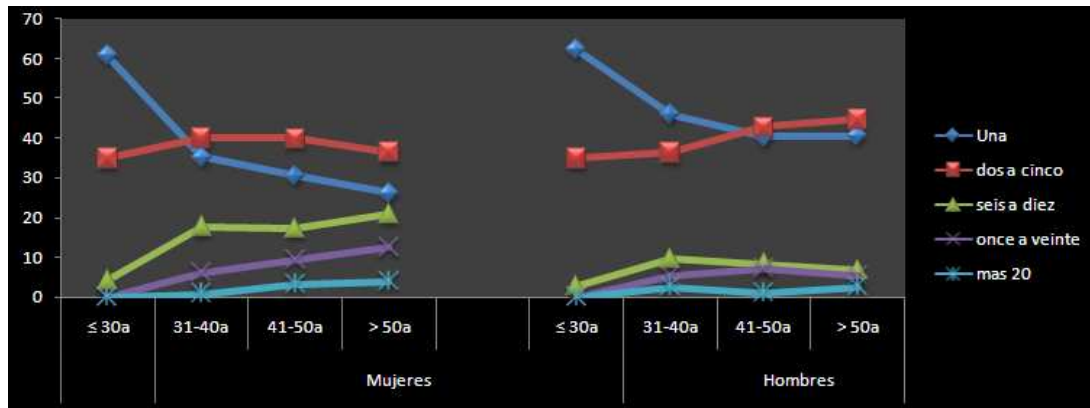
Tabla 6.26. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por sexo.

6.4.1.2. Edad

En ambos sexos los grupos mayoritarios son los que han tenido entre una y cinco indisposiciones. En los varones todavía es más prevalente el grupo de una indisposición. Tabla 6.27 y gráfica 6.10.

	Mujeres								Hombres							
	≤ 30a		31-40a		41-50a		> 50a		≤ 30a		31-40a		41-50a		> 50a	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Una	140	60,9	117	35,3	99	30,6	46	26,1	43	62,3	52	46	33	40,2	30	40,5
dos a cinco	80	34,8	132	39,9	129	39,8	64	36,4	24	34,8	41	36,3	35	42,7	33	44,6
seis a diez	10	4,3	59	17,8	56	17,3	37	21	2	2,9	11	9,7	7	8,5	5	6,8
once a veinte	0	0	20	6	30	9,3	22	12,5	0	0	6	5,3	6	7,3	4	5,4
mas 20	0	0	3	0,9	10	3,1	7	4	0	0	3	2,7	1	1,2	2	2,7

Tabla 6.27. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por edad y sexo.



Gráfica 6.10. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por edad y sexo.

En las mujeres se observan importantes diferencias en los porcentajes en los distintos grupos según la cantidad de indisposiciones que han sufrido los trabajadores. Tabla 6.28.

Mujeres										
	≤ 30a		31-40a		41-50a		> 50a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	140	60,9	117	35,3	99	30,6	46	26,1	108,87	< 0.0001
dos a cinco	80	34,8	132	39,9	129	39,8	64	36,4		
seis a diez	10	4,3	59	17,8	56	17,3	37	21		
once a veinte	0	0	20	6	30	9,3	22	12,5		
mas 20	0	0	3	0,9	10	3,1	7	4		

Tabla 6.28. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por edad en mujeres.

En los hombres se observan menores diferencias en los porcentajes y además no son estadísticamente significativas. Tabla 6.29.

Hombres										
	≤ 30a		31-40a		41-50a		> 50a		χ²	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	43	62,3	52	46	33	40,2	30	40,5	16,03	0.19
dos a cinco	24	34,8	41	36,3	35	42,7	33	44,6		
seis a diez	2	2,9	11	9,7	7	8,5	5	6,8		
once a veinte	0	0	6	5,3	6	7,3	4	5,4		
mas 20	0	0	3	2,7	1	1,2	2	2,7		

Tabla 6.29. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por edad en hombres.

En el total de la población se repite lo observado en las mujeres y también las diferencias tienen significación estadística. Tabla 6.30.

Total										
	≤ 30a		31-40a		41-50a		> 50a		χ²	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	183	61,2	169	38,1	132	32,5	76	30,4	113,79	< 0.0001
dos a cinco	104	34,8	173	39	164	40,4	97	38,8		
seis a diez	12	4	70	15,8	63	15,5	42	16,8		
once a veinte	0	0	26	5,9	36	8,9	26	10,4		
mas 20	0	0	6	1,4	11	2,7	9	3,6		

Tabla 6.30. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por edad en población total.

6.4.1.3. Nivel de estudios

En las mujeres el porcentaje de trabajadores dentro de cada uno de los grupos, según el número de indisposiciones, no sufre oscilaciones importantes. En los varones ocurre algo similar salvo en el grupo con una indisposición. Tabla 6.31. y gráfica 6.11.

	Mujeres								Hombres							
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Una	59	28,8	217	40,5	108	39	18	41,9	47	55,3	46	32,2	35	56,5	30	62,5
dos a cinco	81	39,5	198	36,9	107	38,6	19	44,2	31	36,5	66	46,2	21	33,9	15	31,3
seis a diez	44	21,5	75	14	40	14,4	3	7	4	4,7	15	10,5	4	6,5	2	4,2
once a veinte	19	9,3	34	6,3	17	6,1	2	4,7	1	1,2	13	9,1	2	3,2	0	0
mas 20	2	1	12	2,2	5	1,8	1	2,3	2	2,4	3	2,1	0	0	1	2,1

Tabla 6.31. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por nivel de estudios y sexo.



Gráfica 6.11. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por nivel de estudios y sexo.

En las mujeres el número y porcentaje según la cantidad de indisposiciones no muestra cambios importantes. Tabla 6.32.

Mujeres										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	59	28,8	217	40,5	108	39	18	41,9	18,02	0.1153
dos a cinco	81	39,5	198	36,9	107	38,6	19	44,2		
seis a diez	44	21,5	75	14	40	14,4	3	7		
once a veinte	19	9,3	34	6,3	17	6,1	2	4,7		
mas 20	2	1	12	2,2	5	1,8	1	2,3		

Tabla 6.32. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por nivel de estudios en mujeres.

En los varones sin embargo estos cambios sí que muestran significación estadística. Tabla 6.33.

Hombres										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	47	55,3	46	32,2	35	56,5	30	62,5	30,14	0.0027
dos a cinco	31	36,5	66	46,2	21	33,9	15	31,3		
seis a diez	4	4,7	15	10,5	4	6,5	2	4,2		
once a veinte	1	1,2	13	9,1	2	3,2	0	0		
mas 20	2	2,4	3	2,1	0	0	1	2,1		

Tabla 6.33. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por nivel de estudios en hombres.

Cuando consideramos la población en su conjunto las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas. Tabla 6.34.

Total										
	NUTNS		NUTS		Diplomados		Licenciados		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	106	36,6	263	38,7	143	42,2	48	52,7	16,21	0.1819
dos a cinco	112	38,6	264	38,9	128	37,8	34	37,4		
seis a diez	48	16,6	90	13,3	44	13	5	5,5		
once a veinte	20	6,9	47	6,9	19	5,6	2	2,2		
mas 20	4	1,4	15	2,2	5	1,5	2	2,2		

Tabla 6.34. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por nivel de estudios en población total.

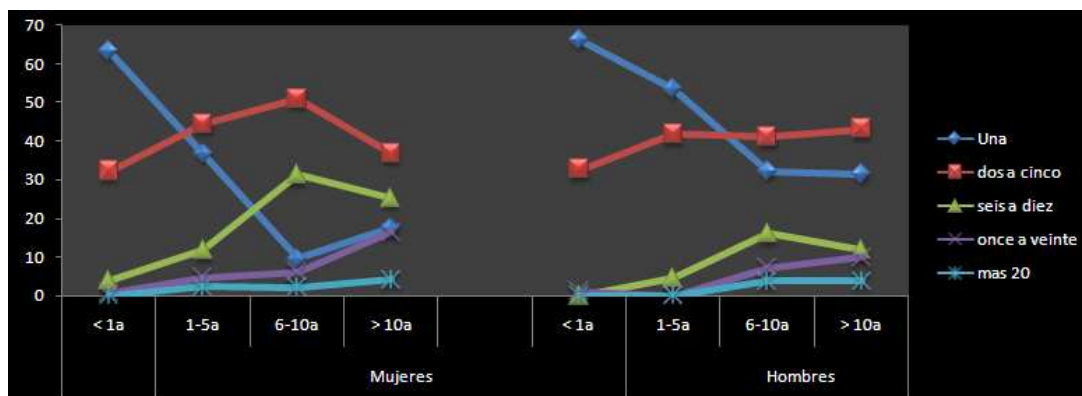
6.4.2. Variables laborales

6.4.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

El porcentaje de trabajadores en ambos sexos, según el número de indisposiciones, no se distribuye de forma homogénea y presenta oscilaciones importantes. Tabla 6.35. y gráfica 6.12.

	Mujeres								Hombres							
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		< 1a		1-5a		6-10a		> 10a	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Una	270	63,4	63	36,8	14	9,5	55	17,4	69	66,3	36	53,7	18	32,1	35	31,5
dos a cinco	137	32,2	76	44,4	75	51	117	36,9	34	32,7	28	41,8	23	41,1	48	43,2
seis a diez	16	3,8	20	11,7	46	31,3	80	25,2	0	0	3	4,5	9	16,1	13	11,7
once a veinte	3	0,7	8	4,7	9	6,1	52	16,4	1	1	0	0	4	7,1	11	9,9
mas 20	0	0	4	2,3	3	2	13	4,1	0	0	0	0	2	3,6	4	3,6

Tabla 6.35. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por antigüedad y sexo.



Gráfica 6.12. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por antigüedad y sexo.

En las mujeres se observan grandes diferencias en los porcentajes de indisposiciones entre los distintos grupos. Tabla 6.36.

Mujeres										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	270	63,4	63	36,8	14	9,5	55	17,4	319,8	< 0.0001
dos a cinco	137	32,2	76	44,4	75	51	117	36,9		
seis a diez	16	3,8	20	11,7	46	31,3	80	25,2		
once a veinte	3	0,7	8	4,7	9	6,1	52	16,4		
mas 20	0	0	4	2,3	3	2	13	4,1		

Tabla 6.36. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por antigüedad en mujeres.

Lo mismo sucede en los varones donde también las diferencias son estadísticamente significativas. Tabla 6.37.

Hombres										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ²	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	69	66,3	36	53,7	18	32,1	35	31,5	55,41	< 0.0001
dos a cinco	34	32,7	28	41,8	23	41,1	48	43,2		
seis a diez	0	0	3	4,5	9	16,1	13	11,7		
once a veinte	1	1	0	0	4	7,1	11	9,9		
mas 20	0	0	0	0	2	3,6	4	3,6		

Tabla 6.37. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por antigüedad en hombres.

En población total también se encuentran diferencias significativas. Tabla 6.38.

Total										
	< 1a		1-5a		6-10a		> 10a		χ²	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	339	64	99	41,6	32	15,8	90	21	350,4	< 0.0001
dos a cinco	171	32,3	104	43,7	98	48,3	165	38,6		
seis a diez	16	3	23	9,7	55	27,1	93	21,7		
once a veinte	4	0,8	8	3,4	13	6,4	63	14,7		
mas 20	0	0	4	1,7	5	2,5	17	4		

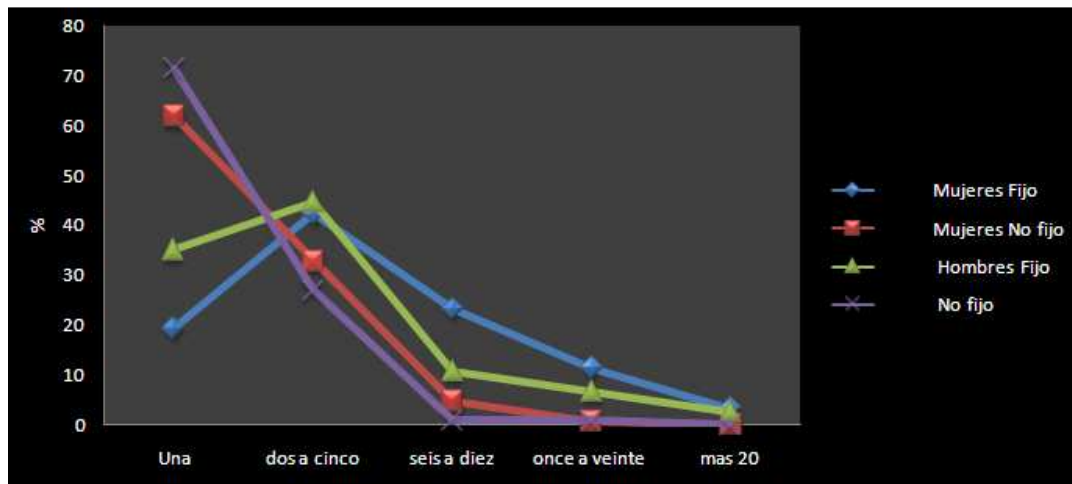
Tabla 6.38. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por antigüedad en población total.

6.4.2.2. Tipo de contrato

El porcentaje de personas con contratos no fijos, tanto en mujeres como en hombres, sólo es mayoritario en el grupo con una indisposición. Tabla 6.39 y gráfica 6.13.

	Mujeres				Hombres			
	Fijo		No fijo		Fijo		No fijo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Una	117	19,5	285	61,8	78	35,1	90	71,4
dos a cinco	254	42,3	151	32,8	99	44,6	34	27
seis a diez	140	23,3	22	4,8	24	10,8	1	0,8
once a veinte	69	11,5	3	0,7	15	6,8	1	0,8
mas 20	20	3,3	0	0	6	2,7	0	0

Tabla 6.39. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por tipo de contrato y sexo.



Gráfica 6.13. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por tipo de contrato y sexo.

Las diferencias encontradas en las mujeres en los porcentajes teniendo en cuenta el número de indisposiciones que han sufrido muestran una gran significación estadística. Tabla 6.40.

Mujeres						
	Fijo		No fijo		χ^2	p
	n	%	n	%		
Una	117	19,5	285	61,8	248,92	< 0.0001
dos a cinco	254	42,3	151	32,8		
seis a diez	140	23,3	22	4,8		
once a veinte	69	11,5	3	0,7		
mas 20	20	3,3	0	0		

Tabla 6.40. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por tipo de contrato en mujeres.

Lo mismo ocurre cuando valoramos el colectivo de hombres. Tabla 6.41.

Hombres						
	Fijo		No fijo		χ^2	p
	n	%	n	%		
Una	78	35,1	90	71,4	42,1	< 0.0001
dos a cinco	99	44,6	34	27		
seis a diez	24	10,8	1	0,8		
once a veinte	15	6,8	1	0,8		
mas 20	6	2,7	0	0		

Tabla 6.41. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por tipo de contrato en hombres.

Y también cuando se considera la población total. Tabla 6.42.

	Total				χ^2	p
	Fijo		No fijo			
	n	%	n	%		
Una	195	23,7	375	63,9	283,02	< 0.0001
dos a cinco	353	42,9	185	31,5		
seis a diez	164	20	23	3,9		
once a veinte	84	10,2	4	0,7		
mas 20	26	3,2	0	0		

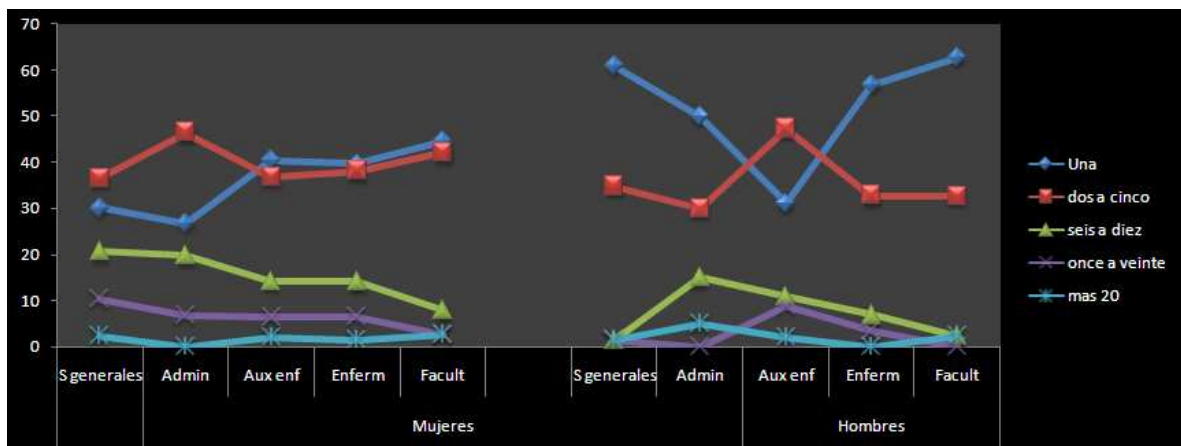
Tabla 6.42. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por tipo de contrato en población total.

6.4.2.3. Puesto de trabajo

Los dos grupos mayoritarios en ambos sexos y en todos los puestos de trabajo son aquéllos que incluyen hasta cinco indisposiciones. Tabla 6.43. y gráfica 6.14.

	Mujeres										Hombres									
	S Generales		Admin		Aux enf		Enferm		Facult		S Generales		Admin		Aux enf		Enferm		Facult	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Una	38	30,2	27	26,7	216	40,4	104	39,7	17	44,7	42	60,9	10	50	46	31,1	33	56,9	27	62,8
dos a cinco	46	36,5	47	46,5	197	36,8	100	38,2	16	42,1	24	34,8	6	30	70	47,3	19	32,8	14	32,6
seis a diez	26	20,6	20	19,8	76	14,2	37	14,1	3	7,9	1	1,4	3	15	16	10,8	4	6,9	1	2,3
once a veinte	13	10,3	7	6,9	34	6,4	17	6,5	1	2,6	1	1,4	0	0	13	8,8	2	3,4	0	0
mas 20	3	2,4	0	0	12	2,2	4	1,5	1	2,6	1	1,4	1	5	3	2	0	0	1	2,3

Tabla 6.43. Número y porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 6.14. Porcentaje de personas según cantidad de indisposiciones por puesto de trabajo y sexo.

En las mujeres no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre los distintos grupos de puestos de trabajo. Tabla 6.44.

Mujeres												
	S Generales		Admin		Aux enf		Enferm		Facult		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	38	30,2	27	26,7	216	40,4	104	39,7	17	44,7	20,78	0.187
dos a cinco	46	36,5	47	46,5	197	36,8	100	38,2	16	42,1		
seis a diez	26	20,6	20	19,8	76	14,2	37	14,1	3	7,9		
once a veinte	13	10,3	7	6,9	34	6,4	17	6,5	1	2,6		
mas 20	3	2,4	0	0	12	2,2	4	1,5	1	2,6		

Tabla 6.44. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por puestos de trabajo en mujeres.

En los hombres sin embargo sí que se encuentran variaciones en las proporciones de trabajadores y además tienen significación estadística. Tabla 6.45.

Hombres												
	S Generales		Admin		Aux enf		Enferm		Facult		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	42	60,9	10	50	46	31,1	33	56,9	27	62,8	39,70	0.0009
dos a cinco	24	34,8	6	30	70	47,3	19	32,8	14	32,6		
seis a diez	1	1,4	3	15	16	10,8	4	6,9	1	2,3		
once a veinte	1	1,4	0	0	13	8,8	2	3,4	0	0		
mas 20	1	1,4	1	5	3	2	0	0	1	2,3		

Tabla 6.45. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por puestos de trabajo en hombres.

En la población total no se encuentran diferencias significativas. Tabla 6.46.

Total												
	S Generales		Admin		Aux enf		Enferm		Facult		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Una	80	41	37	30,6	262	38,4	137	42,8	44	54,3	22,75	0.121
dos a cinco	70	35,9	53	43,8	267	39,1	119	37,2	30	37		
seis a diez	27	13,8	23	19	92	13,5	41	12,8	4	4,9		
once a veinte	14	7,2	7	5,8	47	6,9	19	5,9	1	1,2		
mas 20	4	2,1	1	0,8	15	2,2	4	1,3	2	2,5		

Tabla 6.46. Significación estadística de la diferencia en el porcentaje según número de indisposiciones por puestos de trabajo en población total.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total.

	Mujeres	Hombres	Total
Edad	< 0.0001	0.19	< 0.0001
Nivel de estudios	0.1153	0.0027	0.1819
Antigüedad	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Tipo de contrato	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Puesto de trabajo	0.187	0.0009	0.121

CAPÍTULO 7.

DIFERENCIAS ENTRE LAS INDISPOSICIONES Y LAS INCAPACIDADES TEMPORALES DE HASTA TRES DÍAS.

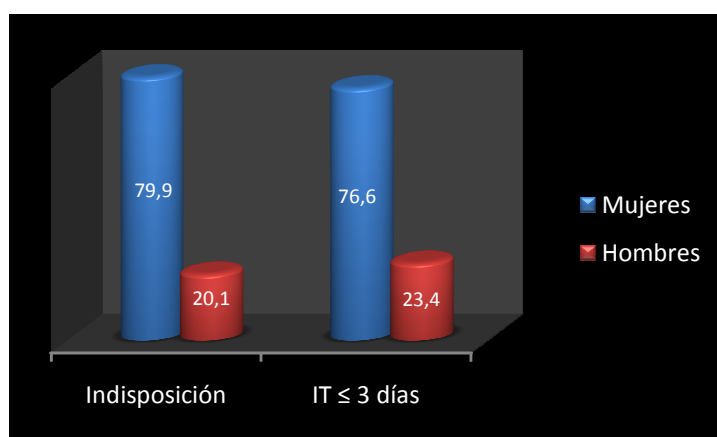
7.1. Variables sociodemográficas.

1.1.1. Sexo

El porcentaje de mujeres en el grupo de indisposiciones es superior al observado en el grupo de incapacidades temporales. Tabla 7.1. y gráfica 7.1..

	Indisposiciones		IT ≤ 3 días	
	n	%	n	%
Mujeres	4409	79,9	1843	76,6
Hombres	1106	20,1	563	23,4

Tabla 7.1.. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por sexo.



Gráfica 7.1. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por sexo.

Se observan diferencias estadísticamente significativas en los porcentajes entre ambos sexos al comparar las indisposiciones laborales y la IT de hasta tres días. Tabla 7.2.

	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
Mujeres	4409	79,9	1843	76,6	11,273	0.0008
Hombres	1106	20,1	563	23,4		

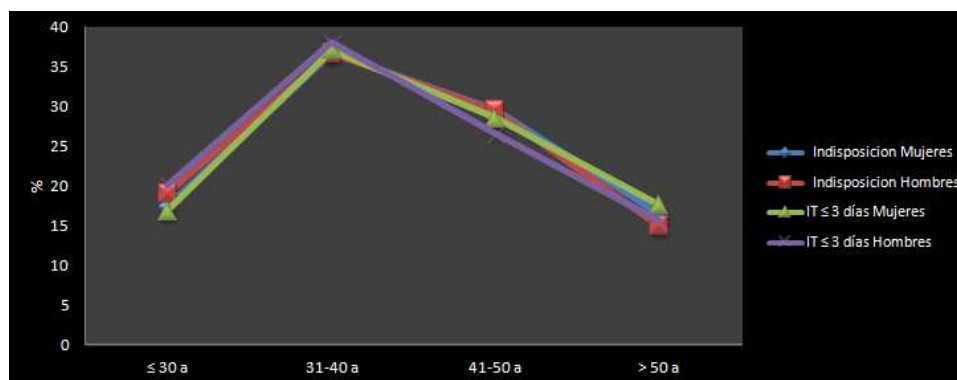
Tabla 7.2. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por sexo.

1.1.2. Edad

Es muy similar el reparto en los porcentajes de las indisposiciones y de los procesos de incapacidad temporal de hasta tres días en los diferentes grupos de edad. Tabla 7.3. y gráfica 7.2.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
≤ 30 a	762	17,3	310	16,8	210	19	113	20,1	972	17,6	423	17,6
31-40 a	1618	36,7	683	37,1	406	36,7	214	38	2024	36,7	897	37,3
41-50 a	1305	29,6	526	28,5	325	29,4	149	26,5	1630	29,6	675	28,1
> 50 a	724	16,4	324	17,6	165	14,9	87	15,5	889	16,1	411	17,1

Tabla 7.3. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por edad y sexo.



Gráfica 7.2. Porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por edad y sexo.

Las diferencias observadas en las mujeres en los porcentajes de indisposiciones e IT en las distintas edades no son estadísticamente significativas. Tabla 7.4.

Mujeres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	762	17,3	310	16,8	1,747	0.6266
31-40 a	1618	36,7	683	37,1		
41-50 a	1305	29,6	526	28,5		
> 50 a	724	16,4	324	17,6		

Tabla 7.4. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por edad en mujeres.

Tampoco son estadísticamente significativas estas diferencias en los varones.

Tabla 7.5.

Hombres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	210	19	113	20,1	1,587	0.6623
31-40 a	406	36,7	214	38		
41-50 a	325	29,4	149	26,5		
> 50 a	165	14,9	87	15,5		

Tabla 7.5. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por edad en hombres.

Ni en la población total. Tabla 7.6.

Total						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
≤ 30 a	972	17,6	423	17,6	2,701	0.44
31-40 a	2024	36,7	897	37,3		
41-50 a	1630	29,6	675	28,1		
> 50 a	889	16,1	411	17,1		

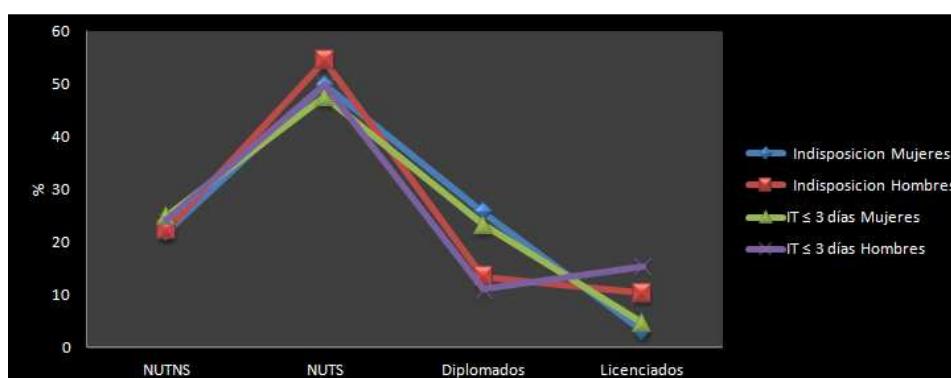
Tabla 7.6. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por edad en población total.

1.1.3. Nivel de estudios.

Las diferencias en los porcentajes de indisposiciones e IT de hasta tres días son poco importantes en todos los grupos salvo en los licenciados donde las IT suponen un 61,4% más, ya que del 4,4% se pasa al 7,1%. Tabla 7.7 y gráfica 7.3.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		Indisposiciones		IT ≤ 3 días		Indisposiciones		IT ≤ 3 días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
NUTNS	958	21,7	457	24,8	244	22,1	135	24	1202	21,8	592	24,6
NUTS	2193	49,7	875	47,5	602	54,4	280	49,7	2795	50,7	1155	48
Diplomados	1128	25,6	427	23,2	147	13,3	62	11	1275	23,1	489	20,3
Licenciados	130	3	84	4,6	113	10,2	86	15,3	243	4,4	170	7,1

Tabla 7.7. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por nivel de estudios y sexo.



Gráfica 7.3. Porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por nivel de estudios y sexo.

En las mujeres se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los porcentajes de indisposiciones e IT de hasta tres días según el nivel de estudios. Tabla 7.8.

Mujeres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	958	21,7	457	24,8	19,64	0.0002
NUTS	2193	49,7	875	47,5		
Diplomados	1128	25,6	427	23,2		
Licenciados	130	3	84	4,6		

Tabla 7.8. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por nivel de estudios en mujeres.

También se encuentran diferencias entre los hombres. Tabla 7.9.

Hombres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	244	22,1	135	24	11,71	0.0084
NUTS	602	54,4	280	49,7		
Diplomados	147	13,3	62	11		
Licenciados	113	10,2	86	15,3		

Tabla 7.9. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por nivel de estudios en hombres.

Y también en la población total. Tabla 7.10.

Total						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
NUTNS	1202	21,8	592	24,6	36,84	< 0.0001
NUTS	2795	50,7	1155	48		
Diplomados	1275	23,1	489	20,3		
Licenciados	243	4,4	170	7,1		

Tabla 7.10. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por nivel de estudios en población total.

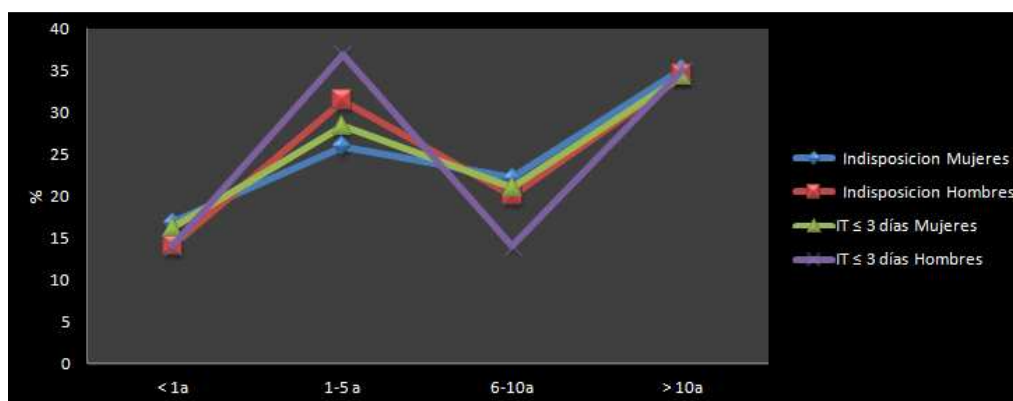
1.2. Variables laborales

1.2.1. Antigüedad en el puesto de trabajo

Los porcentajes, tanto de indisposiciones como de IT, en las mujeres son similares en los distintos grupos según antigüedad, mientras en los hombres las diferencias aparecen especialmente en los grupos intermedios, de uno a diez años. Tabla 7.11 y gráfica 7.4.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 1a	741	16,8	298	16,2	156	14,1	79	14	897	16,3	377	15,7
1-5 a	1141	25,9	523	28,4	347	31,4	208	36,9	1488	27	731	30,4
6-10a	977	22,2	388	21,1	222	20,1	79	14	1199	21,7	467	19,4
> 10a	1550	35,2	634	34,4	381	34,4	197	35	1931	35	831	34,5

Tabla 7.11. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por antigüedad y sexo.



Gráfica 7.4. Porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por antigüedad y sexo.

Las diferencias en los porcentajes encontradas en las mujeres según su antigüedad en la empresa no han mostrado significación estadística. Tabla 7.12.

Mujeres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días			
	n	%	n	%	χ²	p
< 1a	741	16,8	298	16,2	4,308	0.2301
1-5 a	1141	25,9	523	28,4		
6-10a	977	22,2	388	21,1		
> 10a	1550	35,2	634	34,4		

Tabla 7.12. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por antigüedad en mujeres.

Sin embargo, cuando valoramos las diferencias en los hombres sí que se observan diferencias estadísticamente significativas. Tabla 7.13.

Hombres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días			
	n	%	n	%	χ²	p
< 1a	156	14,1	79	14	11,06	0.0114
1-5 a	347	31,4	208	36,9		
6-10a	222	20,1	79	14		
> 10a	381	34,4	197	35		

Tabla 7.13. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por antigüedad en hombres.

Algo parecido ocurre al estudiar la población total. Tabla 7.14.

Total						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días			
	n	%	n	%	χ²	p
< 1a	897	16,3	377	15,7	11,72	0.0084
1-5 a	1488	27	731	30,4		
6-10a	1199	21,7	467	19,4		
> 10a	1931	35	831	34,5		

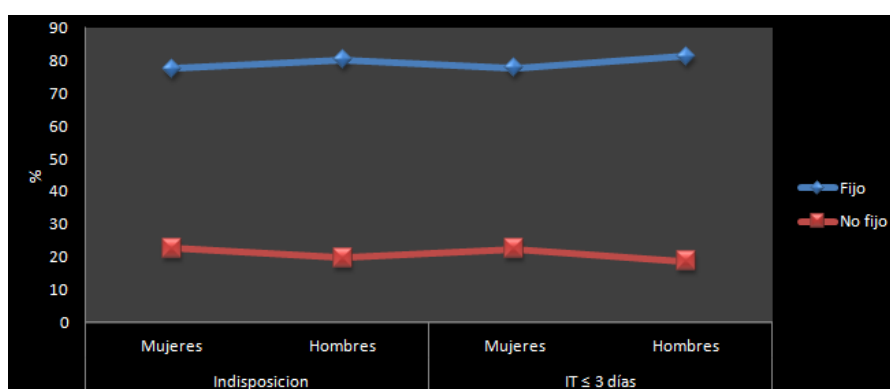
Tabla 7.14. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por antigüedad en población total.

7.2.2. Tipo de contrato

Cuando analizamos los porcentajes tanto de las indisposiciones como de las incapacidades temporales que duran hasta tres días, según el tipo de contrato, observamos que la estabilidad en el empleo no modifica los resultados ya que los valores son similares en los tres grupos. Tabla 7.15 y gráfica 7.5.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fijo	3412	77,4	1431	77,6	887	80,2	458	81,3	4299	78	1889	78,5
No fijo	997	22,6	412	22,4	219	19,8	105	18,7	1216	22	517	21,5

Tabla 7.14. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por tipo de contrato y sexo.



Gráfica 7.5. Porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por tipo de contrato y sexo.

El análisis realizado muestra que las diferencias observadas en las mujeres no son estadísticamente significativas. Tabla 7.16.

	Mujeres					
	Indisposiciones			IT ≤ 3 días		
	n	%	n	%	χ^2	p
Fijo	3412	77,4	1431	77,6	0,05	0.8238
No fijo	997	22,6	412	22,4		

Tabla 7.16. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por tipo de contrato en mujeres.

Lo mismo sucede cuando estudiamos a los hombres. Tabla 7.17.

Hombres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	887	80,2	458	81,3	0,316	0.5741
No fijo	219	19,8	105	18,7		

Tabla 7.17. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por tipo de contrato en hombres.

O cuando tenemos en cuenta la población total. Tabla 7.18.

Total						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
Fijo	4299	78	1889	78,5	0,308	0.5786
No fijo	1216	22	517	21,5		

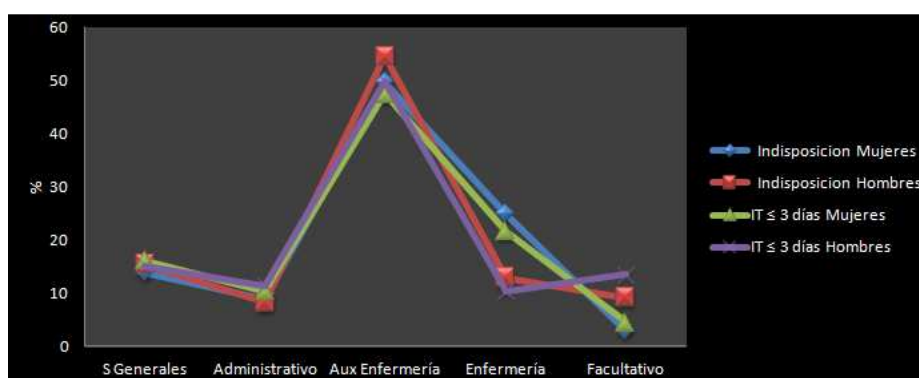
Tabla 7.18. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por tipo de contrato en población total.

7.1.1. Puesto de trabajo

Las diferencias en los porcentajes de las indisposiciones y de las incapacidades temporales de hasta tres días no son demasiado importantes salvo en los administrativos donde la diferencia es de un 20,7% (pasa de 8,7% a 10,5%) y sobre todo en los facultativos donde la diferencia es de un 61% ya que pasa de un 4,1% en las indisposiciones a un 6,6% en la IT. Tabla 7.19 y gráfica 7.6.

	Mujeres				Hombres				Total			
	Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días		Indisposiciones		IT ≤3 días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S Generales	615	13,9	297	16,1	170	15,4	85	15,1	785	14,2	382	15,9
Administrativo	390	8,9	189	10,3	91	8,2	64	11,4	481	8,7	253	10,5
Aux Enfermería	2185	49,6	875	47,5	602	54,5	280	49,7	2787	50,6	1155	48
Enfermería	1094	24,8	399	21,6	142	12,8	58	10,3	1236	22,4	457	19
Facultativo	125	2,8	83	4,5	101	9,1	76	13,5	226	4,1	159	6,6

Tabla 7.19. Número y porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por puesto de trabajo y sexo.



Gráfica 7.6. Porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por puesto de trabajo y sexo.

Las diferencias que se obtienen en el reparto de ambos procesos, indisposiciones e incapacidades temporales de hasta tres días, según el puesto de trabajo en las mujeres se consideran estadísticamente significativas. Tabla 7.20.

	Mujeres					
	Indisposiciones			IT ≤ 3 días		
	n	%	n	%	χ^2	p
S Generales	615	13,9	297	16,1	24,44	< 0.0001
Administrativo	390	8,9	189	10,3		
Aux Enfermería	2185	49,6	875	47,5		
Enfermería	1094	24,8	399	21,6		
Facultativo	125	2,8	83	4,5		

Tabla 7.20. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por puesto de trabajo en mujeres.

También se consideran estadísticamente significativas las diferencias en los hombres. Tabla 7.21.

Hombres						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	170	15,4	85	15,1	14,25	0.0065
Administrativo	91	8,2	64	11,4		
Aux	602	54,5	280	49,7		
Enfermería	142	12,8	58	10,3		
Facultativo	101	9,1	76	13,5		

Tabla 7.21. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por puesto de trabajo en hombres.

Y lo mismo sucede cuando valoramos la población total. Tabla 7.22.

Total						
	Indisposiciones		IT ≤ 3 días		χ^2	p
	n	%	n	%		
S Generales	785	14,2	382	15,9	41,92	< 0.0001
Administrativo	481	8,7	253	10,5		
Aux Enfermería	2787	50,6	1155	48		
Enfermería	1236	22,4	457	19		
Facultativo	226	4,1	159	6,6		

Tabla 7.22. Significación estadística de las diferencias en el porcentaje de indisposiciones e IT de hasta tres días por puesto de trabajo en población total.

Cuadro resumen del nivel de significación (p) de las diferentes variables estudiadas en mujeres, hombres y población total.

	Mujeres	Hombres	Total
Edad	0.6266	0.6623	0.44
Nivel de estudios	0.0002	0.0084	< 0.0001
Antigüedad	0.2301	0.0114	0.0084
Tipo de contrato	0.8238	0.5741	0.5786
Puesto de trabajo	< 0.0001	0.0065	< 0.0001

DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

El trabajo desarrollado en esta tesis se ha centrado en analizar algunas variables relacionadas con las indisposiciones laborales en una amplia muestra sociosanitaria en la isla de Mallorca.

Desafortunadamente, en las numerosas plataformas y bases de datos consultadas, donde abundan los trabajos dedicados al análisis de los procesos de IT, no figuran publicaciones centradas en el análisis de las indisposiciones laborales, objeto de estudio de la presente tesis.

Por ello no será posible comparar nuestros resultados con los obtenidos por otros autores en el campo de la indisposición por motivos de salud. Sólo será posible realizar, pues, comparaciones con los datos aportados en publicaciones que analizan las variables que influyen en los procesos de IT, asumiendo las limitaciones que de ello se derivan ya que estamos comparando procesos diferentes -como son la indisposición y la incapacidad temporal-, con normativas y reconocimiento legal diferentes.

Al tratar el fenómeno del absentismo cabe destacar su carácter multifactorial en el que coinciden numerosos factores combinados que se manifestarán de forma distinta en cada trabajador: algunos autores (Steers y Rhodes 1984) elevan a 209 las variables causantes de absentismo que, agrupadas en ocho grandes categorías, van desde las actitudes de trabajo al cambio organizacional, pasando por factores económicos y de mercado, causas organizacionales, componentes del medio laboral, satisfacción laboral, circunstancias personales y factores externos.

Un esfuerzo sintético adicional permite agrupar los factores causantes del absentismo en tres grandes grupos o categorías:

a).-En primer lugar, los **relacionados con el propio trabajador**, sus características personales, sus actitudes, inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades o conocimientos, entre otros. Por supuesto, todas estas

circunstancias condicionan el comportamiento final absentista, además de otros factores como la edad del trabajador, su sexo, las cargas familiares que debe soportar, su estado de salud o su estado civil.

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

c).En tercer lugar, **los llamados factores externos**, ambientales o extra-laborales vienen determinados por el medio social y el entorno en el que operan las empresas u organizaciones. Este grupo reúne por ejemplo variables como las circunstancias climáticas, las culturales o la variación o el crecimiento de la actividad económica.

A partir del marco tan complejo descrito, examinaremos a continuación las relaciones de cada una de las variables sociodemográficas y laborales incluidas en este trabajo con las indisposiciones laborales.

1. SEXO

Nuestro trabajo constata que las mujeres utilizan las indisposiciones laborales más que los hombres. Este dato concuerda con muchos estudios en los que las mujeres muestran niveles de absentismo laboral superiores a los hombres (Forssman S 1956, Carne 1967, Nogueira y Laurenti 1975, Nogueira y Azevedo 1982, Leigh 1983, Leigh 1984, Barmby y Treble 1991, VandellHeuvel y Wooden 1995, Vistnes 1997, Bridges and Mumford 2001, Ichino y Riphahn 2005, Frick 2008, Ichino y Moretti 2009), aunque otros autores no son tan concluyentes (Kenyon y Dawkins 1989, Chaudhury y Ng 1992, Drago y Wooden 1992, Brown 1994, Engellandt, y Riphahn 2005).

Las posibles explicaciones para este fenómeno son numerosas aunque quizá la causa principal haya que buscarla en las dificultades mayores que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral.

A pesar de la incorporación de la mujer a la vida laboral asalariada, continúa siendo la principal responsable de las tareas familiares y del hogar. La doble obligación, en el trabajo y en casa, puede acarrear un mayor desgaste físico y mental por la alta carga total de trabajo realizado, pero sobre todo, puede ocurrir que atender las necesidades familiares entre en conflicto con acudir al trabajo. Así, por ejemplo, cuando un hijo pequeño enferma y necesita quedarse en casa, la ausencia al trabajo se convierte en un mecanismo para liberar tiempo y satisfacer la demanda familiar.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2003) prueba la indiscutible influencia de los factores laborales en la salud y bienestar de los trabajadores, pero también aborda cómo influyen los factores extra-laborales y, en concreto, muestra mayores niveles de estrés entre los trabajadores de sexo femenino, especialmente los que tienen hijos menores de 18 años a su cargo. Este dato patentiza la importancia de la conciliación de la vida personal y laboral en el análisis de la salud y el absentismo entre los trabajadores.

Los datos de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006) muestran la situación actual en España en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral y su relación con variables como el sexo. Entre los motivos por los cuales las personas eligen trabajar a tiempo parcial (tabla 1), el principal es en ambos sexos (más del 31%) el no haber encontrado una jornada a tiempo completo. En segundo lugar, mientras los varones aducen la asistencia a cursos, las mujeres alegan motivos familiares. Estas obligaciones familiares justifican la elección de trabajo a tiempo parcial en el 29% en las mujeres y sólo en el 3,9% de los hombres. Estos datos muestran que el

compromiso en dos ámbitos, el público y el privado, es un aspecto característico y peculiar de las mujeres ocupadas.

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Valores absolutos en miles	Distribución porcentual	Valores absolutos en miles	Distribución porcentual	Valores absolutos en miles	Distribución porcentual
Total	2.346,8	100	514,3	100	1.832,5	100
No encontró a tiempo completo	736,5	31,4	157,2	30,6	579,3	31,6
No quiso a tiempo completo	254,8	10,9	45,4	8,8	209,5	11,4
Asistencia a cursos	265,4	11,3	122,3	23,8	143,1	7,8
Enfermedad o incapacidad	41,9	1,8	17,2	3,3	24,7	1,3
Obligaciones familiares	551,4	23,5	19,9	3,9	531,5	29
Otros motivos	475,8	20,3	145,8	28,3	330,1	18
No sabe el motivo	21,1	0,9	6,6	1,3	14,6	0,8

Tabla 1. Ocupados a tiempo parcial, según sexo, por causa del trabajo a tiempo parcial. Encuesta de Población Activa (© Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006) (media anual año 2005).

A la pregunta de quién se encarga del cuidado de los hijos cuando el trabajador o trabajadora está en horario laboral los varones responden, en casi el 60% de los casos, que es su pareja la que se ocupa de los niños menores de 3 años a su cargo. En contraste con este porcentaje, sólo un 18% de las mujeres contestan que pueden dejar su hijo a cargo de su pareja, siendo la opción mayoritaria el dejarlo a cargo de otra persona del hogar o en una guardería o jardín de infancia. Los ocupados con hijos en edad escolar (de 3 a 12 años) presentan un perfil de respuestas similar al anterior. Los datos completos se presentan en la tabla 2.

	Nº sobre ocupados en cada uno de los grupos	Distribución porcentual					
		Total	Principalmente mi pareja	Otra persona del hogar/familia	Otra persona ajena al hogar/familia remunerada	Guardería o jardín de infancia/centro escolar con prolongación del horario escolar	No sabe/no contesta
Con hijos menores de 3 años							
Ambos sexos	8,1	100	44,2	18,9	5,6	15,3	15,9
Varones	8,6	100	59	11	3,5	9,7	16,9
Mujeres	7,4	100	17,8	33,2	9,5	25,4	14,1
Con hijos de 3 hasta 12 años							
Ambos sexos	21,3	100	43,5	21,5	5,3	9,8	19,8
Varones	21,2	100	59,4	11,1	3,1	6,8	19,5
Mujeres	21,6	100	19,5	37,2	8,7	14,4	20,2

(*) La opción «guardería o jardín de infancia» se aplica a los que tienen hijos menores de 3 años, y «centro escolar con prolongación del horario escolar» se aplica a los que tienen hijos de 3 hasta 12 años.

Tabla 2. Ocupados con hijos a cargo de edad inferior o igual a 12 años, según persona que se encarga del cuidado de los hijos en horario laboral del ocupado, por sexo. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (© Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

En cuanto al cuidado de los hijos fuera del horario laboral, el 33,8% de mujeres se encarga principalmente de sus hijos fuera del su horario laboral. Este dato contrasta fuertemente con el porcentaje de hombres que lo hace, apenas un 2,5%. Las cifras lógicamente se invierten cuando se responde que es principalmente la pareja la que se encarga del cuidado de los hijos: un 2,6% de las mujeres y un 24,4% de los hombres. Sin embargo, los porcentajes de cuidado compartido de los hijos entre la persona encuestada y su pareja son altos en ambos sexos: un 56,6% en los hombres y un 44% en las mujeres.

	% sobre ocupados en cada uno de los grupos	Distribución porcentual						
		Total	Principalmente yo	Compartido con mi pareja	Principalmente mi pareja	Principalmente otra persona del hogar/familia	Principalmente otra persona ajena al hogar/familia remunerada	No sabe/no contesta
Ambos sexos	25,9	100	14,8	51,7	15,8	2,5	1,2	14
Varones	25,9	100	2,5	56,6	34,4	1,6	1	14
Mujeres	25,9	100	33,8	44	2,6	4,1	1,6	13,9

Tabla 3. Ocupados con hijos a cargo de edad inferior o igual a 12 años, según persona que se encarga del cuidado de los hijos fuera del horario laboral del ocupado, por sexo. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (© Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

La valoración conjunta de los datos expuestos y siempre en términos generales, sugiere que los hombres pueden centrarse con más claridad en su trabajo puesto que, en la mayoría de los casos, sus parejas cuidan de los hijos. De hecho, incluso durante el horario extra-laboral no son los principales responsables del cuidado de sus hijos, ya que o bien comparten la tarea con sus parejas o bien son ellas las que se encargan de ello principalmente. En contraste, durante su horario de trabajo las mujeres trabajadoras han de dejar a sus hijos al cuidado no de sus parejas sino de otras personas o servicios. Cabe añadir que, en el tiempo extra-laboral, el 34% de las mujeres se ocupan principalmente del cuidado de sus hijos, y el 44% comparten esta responsabilidad con su pareja.

	% sobre ocupados en cada uno de los grupos	Distribución porcentual							
		Total	Princip. yo	Compartido con mi pareja	Compartido con otra persona del hogar/familia	Princip. mi pareja	Principalmente una persona remunerada en mi/hogar familiar	Principalmente una persona de los servicios sociales o una institución	No sabe/no contesta
Total	7,8	100	20,3	14	21,4	11	4,8	3,2	25,4
Sexo									
Varones	7	100	12	16,7	19,3	19,7	4,8	2,6	24,8
Mujeres	9,1	100	30	10,8	23,9	0,7	4,8	3,8	26

Tabla 4. Ocupados con personas mayores en su entorno familiar, según persona que realiza las tareas de atención, por diversas variables. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (© Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

En cuanto al cuidado de personas mayores la situación es muy parecida a la comentada con respecto al cuidado de los hijos. Así, el 30% de las mujeres ocupadas se encargan principalmente de ese cuidado, el 11% comparten la tarea con su pareja, el 24% lo hacen con otra persona del hogar y sólo un 8,6% pagan a una persona o reciben los servicios de una institución social.

Sólo un 12% de los hombres ocupados se encarga principalmente del cuidado de los mayores acogidos en el hogar; un 16% comparte esta tarea con su pareja, mientras que en el 19,7% de los casos es la pareja la que se encarga principalmente. El 19% de los varones ocupados comparte esta tarea con otra persona del hogar y el 7,4% pagan a una persona o un servicio para hacerse cargo. Es revelador el bajo porcentaje de personas que cuentan con una persona remunerada o un servicio o institución que se ocupe de las personas mayores, este dato puede estar relacionado con el incremento de las indisposiciones en los colectivos con menores ingresos que, al no disponer de ayudas externas deben asumir esa tarea ellos mismos, incluso en algunos casos en horario laboral.

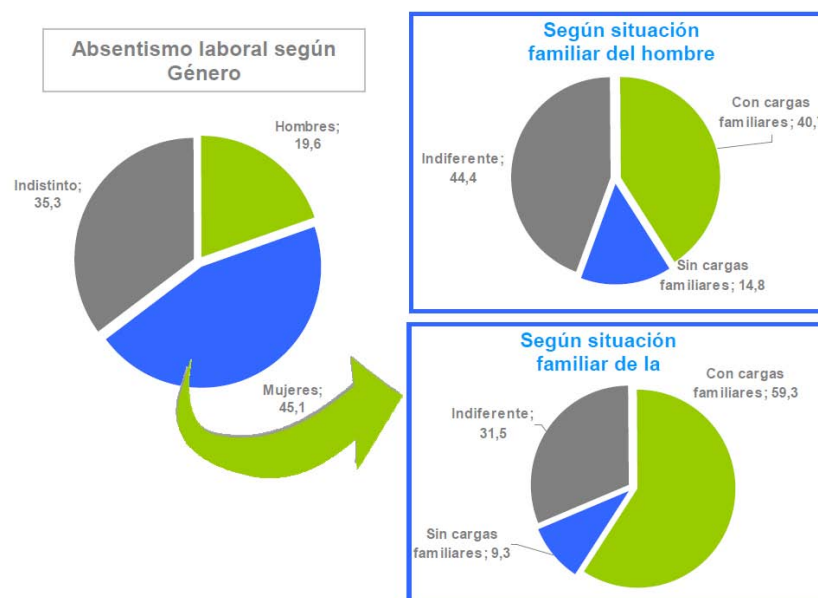
	Distribución porcentual								
	Total	Princip. yo	Compartido con mi pareja	Compartido con otra persona del hogar/ familia	Compartido con otra persona remunerada	Principalmente mi pareja	Otra persona del hogar/ familia	Otra persona ajena al hogar remunerada	No sube/no contesta
Ambos sexos									
Cocinar	100	27,9	16,1	8,7	1,7	26,8	17,2	1,2	0,5
Limpieza de la casa	100	24,8	16,9	10,4	3,6	25,1	15,4	3,3	0,5
Lavar ropa y planchar	100	27,7	11,9	9,2	2,6	29	16,3	2,7	0,6
Hacer la compra	100	25,3	26,6	9,8	1,8	19,7	15,4	0,9	0,4
Reparaciones del hogar	100	38,9	13,4	7,3	2,2	12,7	13,2	11,1	1,2
Varones									
Cocinar	100	11,3	17,2	5,9	1,2	42,5	20	1,3	0,6
Limpieza de la casa	100	9,6	18,4	6,5	2,5	40,3	18,9	3,4	0,5
Lavar ropa y planchar	100	10,1	12,1	5,5	1,8	46,7	20,2	2,9	0,7
Hacer la compra	100	12,5	28,9	6,4	1,7	30,8	18,4	0,8	0,5
Reparaciones del hogar	100	50	11,8	6,5	2,2	7,5	11,9	9	1,1
Mujeres									
Cocinar	100	53,6	14,2	12,9	2,5	2,5	12,9	1	0,3
Limpieza de la casa	100	48,3	14,8	16,4	5,4	1,5	10	3,2	0,5
Lavar ropa y planchar	100	55	11,7	14,9	3,9	1,6	10,3	2,3	0,3
Hacer la compra	100	45,1	23,1	15,2	1,8	2,7	10,8	1	0,3
Reparaciones del hogar	100	21,7	15,9	8,6	2,2	20,7	15,1	14,4	1,3

Tabla 5. Ocupados según persona que realiza las tareas del hogar, por sexo y tareas. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (© Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

El perfil de respuestas al referirse a las tareas del hogar está en la línea de los previamente comentados. En términos generales, un alto porcentaje de las mujeres ocupadas (45-55%) realizan la mayor parte de las tareas del hogar (excepto las reparaciones domésticas) y los porcentajes de ocupados y ocupadas que comparten las tareas con sus parejas son bajos.

El conjunto de datos descritos prueban el fenómeno denominado “de la doble carga de trabajo” a la que están más expuestas las mujeres. Esta realidad puede tener consecuencias negativas en la salud y el bienestar y, en consecuencia, repercutirá negativamente sobre el absentismo por IT.

Un estudio del Observatorio EFR del año 2009 (Observatorio EFR 2009) aporta un nuevo dato que refuerza la relación de la conciliación de la vida familiar y laboral con el mayor nivel de absentismo de la mujer: el número de días de absentismo laboral varía según el sexo en función del motivo declarado por los encuestados: cuando se alegan motivos de enfermedad, las mujeres faltan 6,3 días al año frente a los 8,4 días de los hombres; si la causa es un accidente, las mujeres se ausentan 1,8 días y los hombres 2,8 días, mientras que si se alegan comportamientos ligados a la conciliación de la vida laboral y familiar las mujeres casi triplican a los hombres: 4,4 días frente a 1,7 días.



Gráfica 1. Absentismo laboral según género y situación familiar (2009). Fuente Adecco

Las mujeres se ausentan de su trabajo más que los hombres. Al menos así lo afirman los responsables del 45,1% de las empresas encuestadas, destacando igualmente el porcentaje de empresas para las que la variable del sexo del trabajador no afecta directamente al absentismo (35,3%). Pero al ahondar en la cuestión de las cargas familiares, se observa, en los gráficos de la parte derecha, que los hombres sin cargas de este tipo se ausentan más que las mujeres en esa misma situación (14,8% frente al 9,3%), con lo que se deduce que si el sexo del trabajador es un factor de relevancia al hablar de absentismo más lo son las

cargas familiares que en España siguen siendo asumidas en mayor medida por las mujeres.

Coloquialmente podríamos afirmar que la incorporación de la mujer al trabajo implica un coste que se paga bien como coste social o como coste empresarial vía absentismo. La falta de asimilación social de la incorporación femenina al trabajo mediante la regulación de las necesarias prestaciones que faciliten la conciliación doméstica y laboral, supone un coste adicional en bajas laborales.

Un estudio de la MC Mutual (Sempere 2010) valora la influencia del sexo y la edad en la IT y también incide en el papel jugado por hombres y mujeres en la sociedad. Aunque la carga familiar es el factor más invocado para explicar las diferencias detectadas entre hombres y mujeres, también es posible considerar otras hipótesis, como las diferencias en promoción laboral, en responsabilidad en el puesto de trabajo y en remuneración salarial. Sin embargo, faltan estudios concluyentes sobre el papel de estas variables.

Hace ya 30 años Paringer observó las tasas de ausencia en ambos sexos y obtuvo que las causas que las explican son las desigualdades de sueldo y la inflexibilidad en el horario. Las trabajadoras limitan sus ausencias por enfermedad y emplean más las motivadas por problemas familiares. Las ausencias femeninas, concluye Paringer, son superiores a las masculinas por el doble de tareas que deben desempeñar las trabajadoras, ya que deben compaginar los horarios de trabajo con el de la guardería de los niños o ir al médico con ellos (Paringer 1983).

Además de las variables familiares, también las peculiaridades anatómicas, biológicas, fisiológicas y psicológicas propias de la mujer podrían influir en el desarrollo de su trabajo y en el uso de las indisposiciones. En este sentido son más frecuentes en la mujer cuadros clínicos de corta duración, que podrían solucionarse con una indisposición, como las infecciones urinarias, problemas relacionados con la menopausia, dismenorrea y migraña. (Gomes 1986, Jefferson R 2005).

En nuestro estudio las mujeres más jóvenes (hasta 30 años) presentan un porcentaje de indisposiciones inferior al esperado. Algo similar ocurre en los hombres, aunque las diferencias son en este caso mayores: las mujeres de 30 años o menos representan el 13,1% en el grupo con indisposición frente al 34,5% en el de no indisposición; en los hombres estos valores son de 15,8% y 27,6%, respectivamente. En el grupo de edades comprendidas entre los 31 a 40 años las mujeres con indisposiciones superan a las que no las han padecido (38% frente a 35%) mientras que en los varones la situación es inversa (37,1% frente a 39,8%). En el grupo de edad de 41 a 50 años en ambos sexos el 31% han sufrido indisposiciones mientras que el grupo sin indisposiciones es inferior en las mujeres (21,9% frente al 23,8% de los varones). A partir de los 50 años de edad las mujeres con indisposiciones también superan a los hombres (17,9% frente a 16,2%) mientras el grupo sin indisposiciones es similar: 8,6% en mujeres y 8,8% en hombres.

Por lo expuesto hasta ahora sobre la conciliación de la vida familiar y laboral y el papel de la mujer como cuidadora en el hogar de hijos y mayores, junto al hecho de que las mujeres con indisposiciones, salvo las más jóvenes, superen los porcentajes de las mujeres sin indisposiciones y la divergencia observada respecto a los varones refuerza la idea de la influencia de las variables extra-laborales en la utilización de las indisposiciones.

2. EDAD

La posible influencia de la edad en las ausencias laborales fue objeto de un estudio académico (Rojo MJ 1994) que concluía que es un factor muy influyente que, además, va incrementando su peso a medida que la edad de los trabajadores aumenta. En efecto, las tasas de enfermedad van aumentando con la edad tal y como se aprecia en las figuras 1 Y 2. Otros autores encuentran datos similares (Osterkamp R 2007).

Mujeres

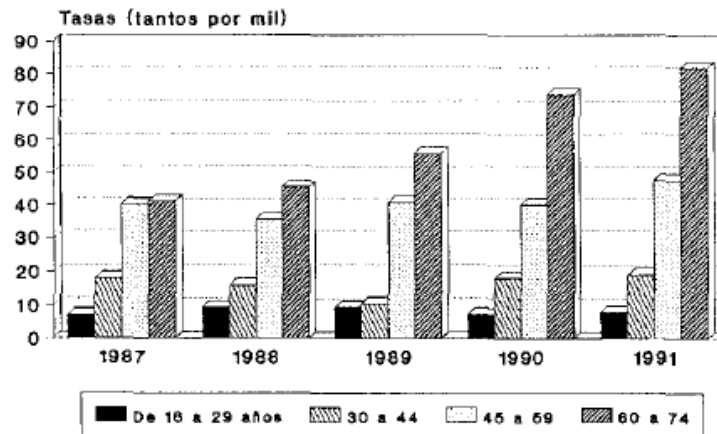


Figura 1. Tasa general de enfermedad en mujeres.

Varones

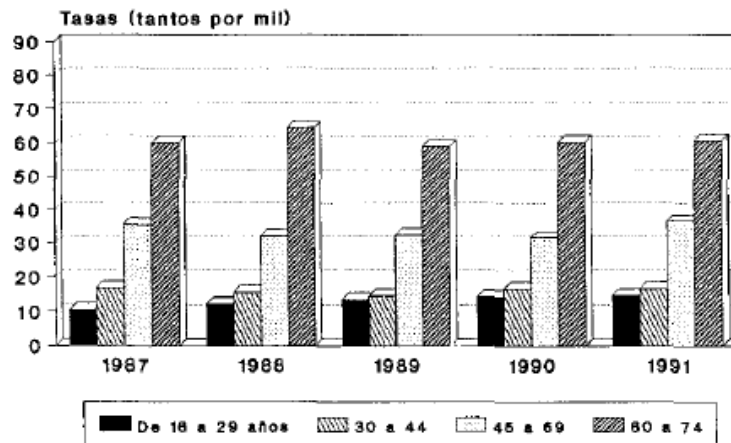


Figura 2. Tasa general de enfermedad en hombres.

Otro estudio reciente, ya citado (Sempere M 2010) valora igualmente el impacto de la edad en la IT y muestra que el número de procesos constitutivos de IT es mayor en trabajadores más jóvenes y decrece con la edad, mientras que la duración de los procesos de IT sigue una pauta inversa. En otras palabras, los jóvenes tienen más bajas, pero estas son más cortas: la mitad de las IT por contingencia común en el colectivo de menos de 24 años dura cinco o menos días frente a 17 días en el de mayor edad. Este dato permite afirmar que el incremento de la incidencia en jóvenes se produce a expensas de bajas de corta duración.

Una visión exclusivamente sanitaria no explica por qué los jóvenes se ausentan del trabajo por motivos de salud con más frecuencia que la población laboral de mayor edad. Se trata de una población con menos enfermedades crónicas y un buen estado de salud auto percibido y, como tal, cabría esperar que la frecuencia de bajas por enfermedad u accidente común fuera inferior a la de la población de mayor edad. La bibliografía sugiere que la elevada incidencia de IT en jóvenes se produce a expensas de bajas de alto contenido no-sanitario. La falta de promoción y de un plan de carrera, la mayor precariedad laboral, la necesidad de tiempo para estudios y la importancia otorgada al ocio llevan a este colectivo a utilizar el absentismo como moneda de cambio para ajustar el balance esfuerzo-recompensa. La dinámica del mercado de trabajo obliga a las empresas a conocer y comprender los estímulos y conductas de los nuevos grupos de trabajadores y a adaptarse, en la medida de lo posible, a sus requerimientos como empleados.

De los indicadores de IT detectados en MC Mutual se desprende que los mayores de 55 años enferman poco, pero cuando lo hacen es por más tiempo. En este caso, la coexistencia de enfermedades crónicas, la mayor frecuencia con la que se complican los procesos y su mayor gravedad, explican que el porcentaje de jornadas perdidas de este colectivo supere más de dos veces al de la población joven.

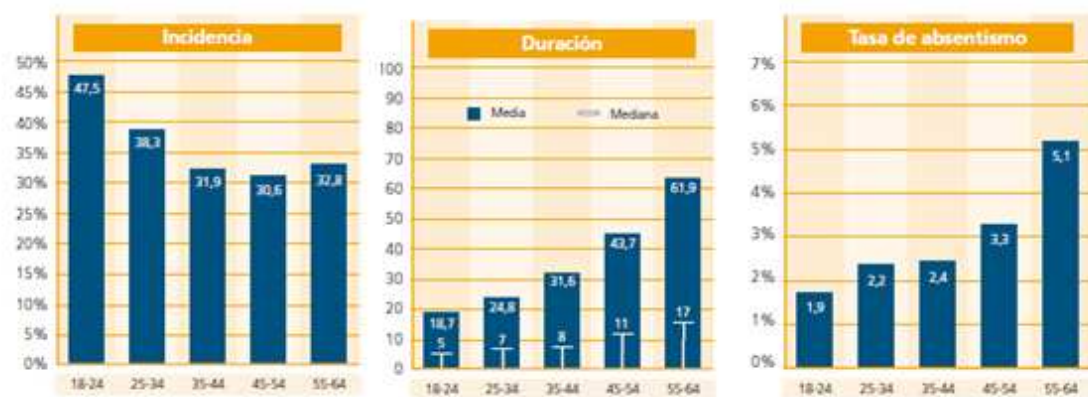


Figura 3. Indicadores de IT en función de la edad en empresas de MC Mutual.

La comparación de estos resultados con los aportados en nuestra tesis pone de manifiesto que la edad se comporta de forma diferente en la IT y en las indisposiciones.

3. TIPO DE CONTRATO

Nuestro trabajo se estructura en base a un colectivo laboral con un claro predominio de los trabajadores con contrato fijo en el grupo con indisposiciones, tanto en mujeres como en hombres. Estos datos concuerdan con los obtenidos para IT por Rojo Rondón (Rojo MJ 1994) y otros autores (Ichino y Riphahn 2005). El tipo de contrato es un factor que influye mucho en la cifra de absentismo por la estabilidad que el contrato fijo conlleva. Esto queda reflejado en la tabla 6 de las tasas de enfermedad, viéndose que en el caso de los contratos fijos son más altos los índices que en los contratos temporales, quedando claramente diferenciado en las mujeres, colectivo en el que la incidencia por maternidad es un 25% menor en los contratos temporales que en los contratos fijos.

	Contratos	1987	1988	1989	1990	1991
AMBOS SEXOS	Indefinidos	21'5	21'9	21'5	21'9	24'4
	Temporales	17'0	15'1	18'5	19'1	19'4
VARONES	Indefinidos	21'8	22'4	21'4	21'9	24'1
	Temporales	20'1	18'1	20'9	22'2	22'2
MUJERES	Indefinidos	17'6/7'1*	20'9/7'3*	21'5/8'9*	22'1/10'7*	25'3/8'4*
	Temporales	11'1/1'9*	9'5/1'0*	14'1/2,2*	13'7/2'5*	15'2/2,9*

* Maternidades

Tabla 6. Tasa general de enfermedad por mil asalariados según tipo de contrato.

Sin embargo, un estudio realizado en empresas asociadas a la mutua UMIVALE (Peiró JM 2008), señaló que los procesos de IT en trabajadores con contratos

fijos (13,2%) y temporales (13,4%) fue similar, aunque se apreciaron diferencias en la duración media: 43 días en los fijos y 38 días en los temporales.

4. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Nuestro estudio aprecia un incremento progresivo del número de las indisposiciones paralelo al incremento de la antigüedad, aunque con mínimas diferencias entre los dos grupos de edad intermedios, es decir entre 31 y 50 años.

Estos datos son similares a los obtenidos en un trabajo sobre IT en trabajadores mexicanos (Navarrete-Escobar A, 2004) pero no concuerdan con los encontrados para IT por Peiró en trabajadores de UMIVALE, ya que en este colectivo los trabajadores con menor antigüedad en la empresa presentan mayor porcentaje de procesos y jornadas perdidas, aunque la duración media sí es superior en los más veteranos.

5. NIVEL DE ESTUDIOS

Nuestro trabajo muestra que los trabajadores con menor formación académica presentan mayores porcentajes de uso de las indisposiciones. Estos datos concuerdan con los encontrados en el estudio mexicano sobre IT antes mencionado.

La distribución por puestos de trabajo muestra en nuestro estudio que los colectivos más cualificados (facultativos y enfermería) presentan porcentajes más bajos de uso de indisposiciones que en servicios generales y auxiliares de enfermería. Es especialmente llamativo el caso de los facultativos que sólo representan el 6,5% del colectivo con indisposiciones mientras que significan el 12,9% del grupo sin indisposiciones.

Estos datos confirman los trabajos de algunos autores (Gestal Otero JJ 2003, Moreau 2004) que apuntan que las categorías profesionales con menor nivel cultural y de inferior responsabilidad presentan mayores tasas de absentismo.

Estos mismos autores indican que los facultativos muestran pocas IT pero de mayor duración, lo que podría deberse a un sub-registro del absentismo de corta duración de este colectivo. La presencia de un mayor número de casos de IT en el colectivo de auxiliares de enfermería también se ha observado en otros estudios realizados en Zaragoza (Alcalde V 1992) y Valladolid (Martínez León 2008).

Con los datos anteriores podemos establecer que el perfil del trabajador socio sanitario público que utiliza más frecuentemente las indisposiciones es el de una mujer mayor de 30 años, sin estudios universitarios, que trabaja como auxiliar de enfermería o en servicios generales, con contrato fijo y una antigüedad de al menos 6 años.

6. EVALUACIÓN DE COSTES

La evaluación de los costes de las indisposiciones durante los 16 años del estudio pone de manifiesto que tanto el montante global, casi 474.000 euros, como lo que representa en relación al presupuesto del capítulo I de la empresa, un 0,14%, suponen una carga económica importante, que si bien no implica un incremento de los presupuestos, ya que no lleva aparejadas sustituciones, si supone el pago por parte de la empresa de un trabajo no realizado.

No se analizará en profundidad la relación con cada una de las variables ya que, en términos generales, los resultados son similares a los vistos anteriormente.

Desafortunadamente, tal y como ya expresamos al comienzo de la discusión, faltan estudios en la literatura científica que aborden el coste de las indisposiciones por lo que nuestros resultados no podrán ser comparados con los de otros autores. Además, en este caso, tampoco podremos establecer una comparación de nuestros resultados con los de estudios que aborden el coste de la IT ya que los elementos que se tienen en cuenta para cuantificar económicamente las IT no son los mismos que los empleados en la valoración de las indisposiciones. A título de ejemplo, los trabajos de IT consultados

valoran aspectos como las sustituciones, que en las indisposiciones, por su corta duración, no se tienen en cuenta.

7. DÍA DE LA SEMANA DE INICIO

En cuanto al día de la semana en que comienzan las indisposiciones, observamos que en nuestro estudio es el lunes el día más frecuente en la práctica totalidad de los años que abarca el trabajo y teniendo en cuenta todas las variables laborales y socio demográficas.

El que sea el lunes el día en que más procesos de IT comienzan coincide con los datos encontrados en trabajos de otros autores (Gestal Otero JJ 2003, Caamaño JA 2009).

La relación de las indisposiciones con los fines de semana muestra un comportamiento poco uniforme en relación con las variables analizadas. Así se observa que no hay diferencias por sexo y edad. Por nivel educativo y puesto de trabajo hay diferencias en los hombres y cuando se comparan ambos sexos. En cuanto a la antigüedad ocurre algo similar pero con las mujeres. En el tipo de contrato solo hay diferencias en los hombres.

La relación de las indisposiciones con los días festivos muestra también un comportamiento poco uniforme en relación con las variables analizadas y sólo se encuentran diferencias estadísticamente significativas según antigüedad.

No existen estudios de IT que analicen la relación con los fines de semana o días festivos debido a la mayor duración de estos procesos por lo que la presente tesis es pionera en este campo de estudio.

8. FRECUENTACIÓN E HIPERFRECUENTACIÓN

Al valorar la posible hiperfrecuentación o sobreutilización de las indisposiciones observamos que apenas el 7,5% de los trabajadores es responsable de un tercio de las indisposiciones (primer tercil), mientras que para los siguientes terciles son necesarios un 18,4% y un 74,1% respectivamente. Esto nos hace pensar que

existe un grupo de trabajadores que están utilizando con exceso las indisposiciones. El perfil de las personas que forman parte de ese primer tercil se asemeja al perfil que se ha establecido anteriormente: mujer mayor de 30 años, sin estudios universitarios, que trabaja como auxiliar de enfermería o en servicios generales, con contrato fijo y una antigüedad de al menos 6 años.

Otros estudios han profundizado en la hiperfrecuentación en las consultas de atención primaria (Royo M 1995, Ortega MA 2004, Rodríguez Bayón A 2006) y no tanto en el absentismo. Sólo hemos encontrado un trabajo, realizado por nuestro grupo universitario de investigación (López-González AA 2010), en que se valoraba la hiperfrecuentación en IT y en el que se apreciaba una situación similar en el reparto de los terciles a la obtenida en nuestro trabajo sobre indisposiciones.

Finalmente, cuando se comparan las indisposiciones laborales y las IT de una duración similar, de uno a tres días, se aprecian diferencias atendiendo a diferentes variables como sexo (el porcentaje de indisposiciones frente a IT es superior en las mujeres), nivel de estudios y puesto de trabajo (los licenciados y el personal facultativo utilizan bastante menos las indisposiciones que las IT).

Estas diferencias observadas entre las indisposiciones y las IT de corta duración (hasta tres días) podrían estar relacionadas con los trámites burocráticos necesarios para obtener cada una de ellas y que harían más sencilla la obtención del certificado de indisposición. En el caso de las indisposiciones es suficiente con un justificante médico, que es un documento único, ya que no es necesario otro igual de alta, y, además no queda registrado en las estadísticas de absentismo de los profesionales de atención primaria. En el caso de las IT es necesario un parte oficial de baja lo que permite que quede registrado en las estadísticas oficiales, y, además hace necesaria la emisión de un doble documento, por un lado el parte de baja y por otro el parte de alta, situación esta que hace necesaria una doble visita por parte del trabajador y duplica el trabajo del facultativo de atención primaria.

De los resultados globales obtenidos en este estudio, ya sea en lo referente a la influencia de determinadas variables socio demográficas o laborales, al reparto mayoritario de indisposiciones en días determinados de la semana, a la relación de las indisposiciones con los fines de semana, al diferente comportamiento de las indisposiciones y las IT de duración hasta tres días o al hecho de que en los dos últimos años del estudio se observe un descenso importante en el número de indisposiciones que llega a cifras similares a las del primer año del estudio, cuando la plantilla era muy inferior a la actual, se podría deducir que las indisposiciones, como parte integrante de las IT, no sólo responden a criterios de salud y tal vez estén siendo utilizadas para otros aspectos no relacionados con problemas médicos.

En resumen, nuestro trabajo aporta resultados sobre las variables que están relacionadas con las indisposiciones laborales que hasta ahora no habían sido estudiados y publicados. La transferencia del conocimiento generado por este trabajo podría ser de utilidad en relación al diseño de políticas laborales y regulación de las incapacidades y las contingencias que pueden determinarlas.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- Las mujeres utilizan las indisposiciones laborales más que los hombres. Esto podría estar relacionado principalmente con la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral y también con peculiaridades anatómicas, biológicas, fisiológicas y psicológicas de la mujer.

2.- El mayor porcentaje de trabajadores que han sufrido alguna indisposición corresponde a los grupos de edad intermedios, entre los 31 y los 50 años, con el 68,8% de los procesos.

3.- El colectivo de trabajadores con contrato fijo presenta mayor número de indisposiciones que el colectivo de trabajadores con contrato no fijo. El tipo de contrato es un factor que influye mucho en las indisposiciones por la estabilidad que el contrato fijo conlleva.

4.- Se observa un aumento progresivo del número de indisposiciones a medida que va aumentando la antigüedad del trabajador. Esta situación de incremento no es muy pronunciada entre los dos grupos intermedios, entre los 31 y los 50 años.

5.- Los trabajadores con menor nivel de estudios utilizan más las indisposiciones que aquéllos que tienen estudios universitarios.

6.- Los trabajadores con puestos de trabajo más cualificados (facultativos y enfermería) muestran menor porcentaje de indisposiciones que los colectivos con menor cualificación profesional. Esta menor representación de los trabajadores con trabajos muy cualificados, especialmente los facultativos, podría estar escondiendo en parte un sub-registro de las indisposiciones por parte de estos colectivos.

7.- El perfil del trabajador socio sanitario que con mayor frecuencia emplea las indisposiciones responde a una mujer mayor de 30 años, sin estudios universitarios, que trabaja preferentemente como auxiliar de enfermería o en servicios generales, con contrato fijo y una antigüedad de al menos 6 años.

8.- El coste de las indisposiciones, tanto global como porcentualmente, se puede considerar importante y más teniendo en cuenta que es un coste que generalmente no se evalúa ni se añade al coste total de la IT ya que pocas empresas lo recogen en sus estadísticas.

9.- El lunes es el día de la semana en que mayoritariamente comienzan las indisposiciones a lo largo de los 16 años que dura el estudio y teniendo en cuenta las diferentes variables sociodemográficas y laborales. Llama la atención que cuando las indisposiciones duran un día, los lunes y los viernes son los días de comienzo preferente, si duran dos días es el jueves y si duran tres días es el miércoles.

10.- Podemos hablar de un colectivo de trabajadores hiperfrecuentadores, ya que un 7,5% de los trabajadores son responsables de un tercio de las indisposiciones, mientras que para los siguientes tercios se necesitan un 18,4% y un 74,1% respectivamente.

11.- Se observan diferencias entre las indisposiciones y las IT de hasta tres días en lo referente a diferentes variables como sexo, nivel de estudios y puesto de trabajo.

12.- Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto: influencia de determinadas variables socio demográficas o laborales, reparto mayoritario de indisposiciones en días determinados de la semana, relación de las indisposiciones con los fines de semana, diferente comportamiento de las indisposiciones y las IT de duración hasta tres días o el hecho de que en los dos últimos años del estudio se observe un descenso importante en el número de indisposiciones que llega a cifras similares a las del primer año del estudio, cuando la plantilla era muy inferior a la actual, se podría deducir que las indisposiciones, como parte integrante de las IT, no sólo responden a criterios de salud y tal vez estén siendo utilizadas para otros aspectos no relacionados con problemas médicos.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Absentisme laboral a Espanya i a Catalunya, 2002-2007. Pimec – Departament d’Economia Empresa (2008).
URL: <http://www.pimec.es/webpimec/estudis/generics/index.html>
- Absentismo laboral en tiempos de crisis. PIMEC. Abril 2011.
web.pimec.org/repositori/documents/actualitat/es/ABSENTISMO2011.pdf
- Acord del ple, de 11 de novembre de 1991, pel qual s’aprova el conveni col·lectiu per al personal funcionari 1991-1993.
- Acord marc que ha de regir les relacions entre el Consell Insular de Menorca i el seu personal funcionari (*BOIB núm. 129, de 14 de setembre de 2006*).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l’Ajuntament d’Alcúdia (*BOIB núm. 182, de 6 de desembre de 2007*).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l’Ajuntament de Palma per al període 2010-2013 (*BOIB núm. 121, de 16 d’agost de 2010*).
- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (*BOE núm. 21, de 24 de enero de 1980*).
- Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. Disponible en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/27907.pdf>

- Alastrue M.A., Albala M, Alcalde V, et al.: Gestión del absentismo laboral desde el departamento de prevención. Revista Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo. Vol. 4 - nº 17. Abril-Junio 1998.
- Alcalde V. Ergonomía hospitalaria: factores personales y de organización del trabajo y su relación con la aparición de lumbalgias en personal hospitalario (tesis doctoral). Universidad de Zaragoza. 1992.
- Alexanderson K, Norlund A Sickness absence: causes, consequences, and physicians' sickness certification practice. A systematic review by the Swedish Council on Technology Assessment in Health Care (SBU).Scand J Public Health Suppl2004;63:3–263.
- Allebeck P, Mastekaasa A. Risk factors for sick leave.Scand J Public Health Suppl 2004; 63:49–108
- Alonso Olea, M. El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve, Editorial Civitas, S.A. Madrid, 1980.
- Álvarez-Blázquez Fernández F, Director. Jardon Dato E, Carbajo Sotillo MD, Terradillos García MJ, Valero Muñoz MR, Robledo Muga F, Maqueda Blasco J, Cortés Barragán R, Veiga de Cabo J, coordinadores. *"Guía de Valoración de Incapacidad Laboral para Médicos de Atención Primaria"*. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT). Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Ciencia e Innovación. Madrid. 2009.
- Andrea H, Beurskens AJ, Metsemakers JF et al. Health problems and psychosocial work environment as predictors of long term sickness absence in employees who visited the occupational physician and/or

- general practitioner in relation to work: a prospective study. *Occup Environ Med* 2003; 60: 295-300.
- Annex de personal de l'Ajuntament de Vilafranca i els representants de personal laboral i del personal laboral de l'empresa municipal FITA 2020, LSU (*BOIB núm. 174, de 22 de novembre de 2007*).
 - Artieda L, Layana E, Lezaun M et al. Diagnóstico de Salud Laboral en Navarra. Pamplona: Gobierno de Navarra 2001.
 - Ayuso-Mateos JL, Nieto-Moreno M, Sánchez-Moreno J, Vázquez-Barquero JL. The International Classification of Functioning, Disability and Health: applicability and usefulness in clinical practice. *Med Clin (Barc)*. 2006 Apr 1;126(12):461-6.
 - Barmby, T. A. y Treble, J. G. Absenteeism in a medium-sized manufacturing plant. *Applied Economics*. 1991; 23:161-6.
 - Behrend H. (1959). La ausencia voluntaria al trabajo. *Revista Internacional del trabajo (Ginebra)*; 2: 159-70.
 - Benavides FG, Plana M, Serra C, Domínguez R, Despuig M, Aguirre S, Soria M et al. Reincorporación al trabajo después de un episodio de incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la Comunidad Autónoma. *Rev Esp Salud Pública* 2007; 81:183-90.

- Benavides G, Ruiz F, y García A. (1997) Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. España: Editorial Masson.
- Benavides Lafuente J.L. Control y prevención del absentismo: La experiencia de Seat- Volkswagen". Seminario sobre absentismo organizado por la revista Capital Humano. Madrid 1992.
- Boada J, de Diego R, Agulló E, Mañas MA. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema. 2005; 17(2): 212-218.
- Bridges, S. Mumford, K. Absenteeism in the UK: a comparison across genders. Manchester School.2001; 69:276-84.
- Brown, S. Dynamic implications of absence behavior. Applied Economics. 1994; 26: 1163-75.
- Caamaño JA. Los jóvenes son los trabajadores más absentistas. Consultoría SAP. Disponible en:
http://www.xing.com/net/ne_consultoriasap/noticias-254633/los-jovenes-son-los-trabajadores-mas-absentistas-20154303
- Calderón C., Guallar P. & Moreno V., (2000); "Estudio de las Incapacidades Temporales en una Población Laboral de Alto Riesgo." Arch. Prev. Riesgos Labor. 3 (4): 160-165.
- Carne S. Sick absence certification: analysis of one group practice in 1967. Br Med J 1969; 1(637):147-9.

- Chaudhury, M. Ng, I. Absenteeism predictors: least squares, rank regression, and model selection results. Canadian Journal of Economics.1992; 25, 615-34.
- Conveni col·lectiu de l'empresa Aqualia Gestión integral del agua, SA per als seus centres de treball d'Eivissa, Sant Antoni de Portmany, Santa Eulària del Riu, Sant Joan de Labritja, S'Arenal de Lluçmajor i Sóller (BOIB núm. 177, de 2 de desembre de 2010).
- Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Capdepera (BOIB núm. 14, de 21 de gener de 2005).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca (BOIB núm. 92, de 1 d'agost de 2002).
- Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Ferreries (BOIB núm. 144, de 29 de setembre de 2009).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Muro (BOIB núm. 23, de 14 de febrer de 2009).
- Conveni col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Pollença (BOIB núm. 85, de 17 de juny de 2003).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí (BOIB núm.30, de 26 de febrer de 2009).

- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Lluís (Menorca) (BOIB núm. 148, de 23 d'octubre de 2004).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Valldemossa (BOIB núm. 174, de 26 de novembre de 2011).
- Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Insular de Menorca (BOIB núm. 81, de 31 de maig de 2007)
- Conveni col·lectiu per al personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i Formentera (BOIB núm. 131, de 19 de setembre de 2006).
- Convenios colectivos de varias empresas: Agama S.L., Ambulancias Insulares S.L., Astilleros de Mallorca, Autoritat Portuària de les Illes Balears S.L., Barceló Gestión Hotelera S.L., Binifaldó S.A., Calvià 2000 S.A., Cémex España S.A., Pepsico S.L., Cespa Ingeniería Urbana S.A., Comercial Citroen S.A., EMAYA S.A., Empresa Funerària Municipal S.A., EMT S.A., Font Teix S.A., Ibanat, Ibavi, Iscomar S.A., Melchor Mascaró, S.A. Quely, S.A., Viajes Barceló, S.L., Hoteles Melià.
- Danatro D (1997). Ausentismo Laboral de causa Médica en una institució Pública Montevideo: 1994-1995. Rev Med Uruguay 1997; 13: 101-109.
- Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat autònoma (BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995).

- Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y las condiciones para el derecho a las mismas.
- Definición de absentismo del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- De las Heras Borrero, Francisco Manuel. "El Absentismo Laboral: Sus causas y tratamiento jurídico" Revista de Política Social, dec 82: 191-199.
- Desoille H, Martí Mercadal JA. Medicina del Trabajo. Editorial Masson S.A. Barcelona, 1986.
- Diccionario etimológico on line. Consultado el 12/7/2011 en http://www.diccionarios.com/detalle.php?palabra=absentismo,&modo=4&dicc_51=on
- Díez Simón E, Granados Moya A, Ortiz del Alamo J. El absentismo laboral. El caso de una empresa de Burgos. IV Congreso de Economía Regional de Castilla y León. Burgos, 1994.
- Drago, R. Wooden, M. The determinants of labor absence: economic factors and workgroup norms across countries. Industrial and Labor Relations Review. 1992;45: 764-78.
- Edwards P, Greasley K. Absence from work, editado en julio de 2010 por Eurofound. Disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911039s/tn0911039s.pdf>

- Engellandt, A. Riphahn, R.T. Temporary contracts and employee effort. Labour Economics. 2005; 12:281-99.
- Eshoj P, Jepsen J, Nielsen C. Long-term sickness absence - risk indicators among occupationally active residents of a Danish county. Occup Med2001;51:(5):347-53.
- Fernández M., Herrero M. (2003) "Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa". Núm. 28-2003, pág 4 a 10.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl1.pdf
- Forssman S. El absentismo en la industria. Bol Oficina Sanit Panam 1956;41(6):526-30.
- Frick B, Malo MA. Labour Market institutions and individual absenteeism in the EU: The relative importance of Sickness Benefit Systems and employment protection legislation. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. 2008;47(4): 505-29.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. La prevención del absentismo en el lugar de trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.1997.

- García J. (1993). "Indicadores de gestión para establecimientos de atención Médica". Salud Laboral. Caracas (Venezuela). Editorial Disinlimed. pp 423-424.
- Gestal Otero JJ. Riesgos del trabajo del personal sanitario. Madrid: Interamericana- Mc Graw- Hill, 2003; 73-85.
- Gestión y control de la IT. Disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/IncapacidadTemporal/RegimenGeneral/Gestionycontrol/index.htm. Consultado el [9/2/2011](#)
- Gili Maluquer "Aspectos psicológicos y legales del absentismo laboral". Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo, núms. 98-99, Madrid, 1977.
- Gillies, DA (1994). Absentismo, gestión en enfermería. Barcelona: Masson-Salvat. 18: 321-7.
- Gomes DL. A mulher, seu trabalho e as implicações em saúde. Rev Paul Enferm 1986; 6(2):91-6.
- Grupo Lex Artis y Sociedad Madrileña de Medicina de Familia y Comunitaria, con la colaboración de AMAT "Incapacidad Temporal. Manual para el manejo en Atención Primaria". Gráficas Loureiro S.L. 2008.
- Guía Práctica para la Gestión del Absentismo. Editorial Egarsat 2008.

- Hamoui, Y.; Sirit, Y.; Bellorin, M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Salud de los Trabajadores/Vol 13 n°2/jul-dic 2005
<http://servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf>
- Ichino, A. y Moretti, E. Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap," American Economic Journal: Applied Economics, American Economic Association. 2009; 1(1):183-218.
- Ichino, A. Riphahn, R.T. The effect of employment protection on worker effort. A comparison of absenteeism during and after probation', Journal of the European Economic Association. 2005; 3 (1):120-43.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta trimestral de coste laboral. Desagregación del tiempo de trabajo por trabajador y mes y tipo de jornada. Resultados por comunidades autónomas. Los resultados son accesibles en la dirección electrónica:
www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=ETCL&his=1&type=db
- Instrucció 1/2010 de la secretaria general [de la conselleria d'educació i cultura] per la qual es fixen els criteris sobre el control d'assistència en el lloc de feina del personal adscrit als serveis centrals. La instrucció es accessible en la direcció electrònica:
<http://www.caib.es/govern/archivo.do?id=681939>
- ISTAS. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. Definición de enfermedad profesional.
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2391>

- Jefferson R, Saliba CA, Mazza MLH, Isper AJ. La mujer y el ausentismo. Revista Cubana de Salud Y Trabajo.2005; 6(2):15-8.
- Kenyon, P. Dawkins, P. A time series analysis of labour absence in Australia. Review of Economics and Statistics. 1989; 71:232-39.
- Leigh, J.P. Sex differences in absenteeism. Industrial Relations. 1983;22 (3):349-61.
- Leigh, J. P. Unionization and absenteeism. Applied Economics. 1984;16:147-57.
- Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales Administrativas y de Orden Social.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. Instrucciones sobre el nuevo marco que regula la incapacidad temporal.
- Ley 40/2007, de 4 de Diciembre de Medidas en Materia de Seguridad Social.
- Ley de Presupuestos Generales del Estado que entró en vigor el 1 de enero de 2011.

- Ley General de la Seguridad Social. Disponible en http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Normativa/Normativa/pdfs/RDL_1_1994_Ley_General_de_la_Seguridad_Social.pdf
- Llergo Muñoz, Antonio. Estudio de la incapacidad temporal en la provincia de Córdoba: factores determinantes y evolución temporal. Tesis doctoral. 2005. Universidad de Córdoba.
- López-González AA, Tomás M, Monroy N, Vicente-Herrero MT, Moreno F, Campos IR. Incapacidad temporal: ¿existen trabajadores hiperfrecuentadores?. VIII Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. ORP 2010.
- Lund T, Labriola M, Christensen K et al. Physical work environment risk factors for long-term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *BMJ* 2006;332:(7539):449–52.
- Martín E., Sabater E. (1983). En torno a un análisis sociológico del absentismo y la enfermedad de corta duración. *Revista Seguridad Social*; 17:9-10.
- Martínez León M, Rosat Velasco E, Martínez León C, Martínez Fernández P, Queipo Burón D. Absentismo laboral hospitalario del Área sanitaria este de Valladolid como indicador del estrés de los profesionales sanitarios ("síndrome de burn-out"). *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2008; 3(1):5-12.

- Minaya G. Gestión y control del absentismo laboral (I). Gestión práctica de riesgos laborales.2007;35:12-19.
- Monroy N, Vicente-Herrero MT, Moreno F, Núñez C, Tejedo E. Absentismo laboral en trabajadores públicos de Mallorca. Medicina Balear. 2010; 25(2):10-14.
- Moreau M. Valente F. Mak R. Pelfrene E. De Smet P. De Backer G et al. Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: The Belstress study. Journal of Epidemiol Community Health.2004;58:507-16.
- Navarrete-Escobar A, Gómez-López VM, Gómez-García R, Jiménez-Soto M. Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2005;43(5):373-6.
- Nicholson S, Pauly MV, Polsky D, Baase CM, Billotti GM, Ozminkowski RJ, Berger ML et al. How to Present the Business Case for Healthcare Quality to Employers (2005). [consultado 05/8/2010]. Disponible en: <http://www.logisens.com/resourceFiles/HowToPresenttheBusinessCasefor%20QualityHealthcare.pdf>
- Nogueira DP, Azevedo CA. Absenteísmo-doença em mulheres. Rev Bras Saúde Ocup 1982;38(10): 48-51.
- Nogueira DP, Laurenti R. Absenteísmo por doença em mulheres. Rev Saúde Pública 1975; 9(3):393-9.

- Observatorio EFR. Absentismo laboral: el colesterol de la empresa. 2009. Disponible en: http://www.eoi.es/nw/multimedia/salaprensa/09-05-26_InformeAbsentismoLaboral_observatorioefr.pdf
- Oficina Internacional del trabajo. (1999). Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. T.I: 5-11.
- Orden del Ministerio de Trabajo, de 21 de marzo de 1974, sobre competencias de la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.
- Ortega MA, Roca G, Iglesias M, Jurado JM. Pacientes hiperfrecuentadores de un centro de atención primaria: características sociodemográficas, clínicas y de utilización de los servicios sanitarios. Aten Primaria 2004; 33(2): 78-85.
- Osterkamp R. Ron O. Being on sick leave: possible explanations for differences of sick-leave days across countries. CESifo Economics Studies. 2007;53(1):97-114.
- Pacte de condicions per al personal funcionari del Consell Insular d'Eivissa i Formentera (*BOIB núm. 171, de 2 de desembre de 2006*).
- Pacte del personal funcionari de l'Ajuntament de Muro 2008-2011 (*BOIB núm. 74 , de 29 de maig de 2008*).

- Parent-Thirion, Agnès; Fernández Macías, Enrique; Hurley, John; Vermeylen, Greet. Fourth European Working Conditions Survey febrero 2007. Disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- Paringer L. (1983): Women and absenteeism: health or economics. American Economic Review. 1983; 73 (2): 123-7.
- Pauly G, Jellinek M. Planning a large ambulatory care center at an academic medical center: economic, political and cultural issues. J Ambul Care Manage. 2005. Apr-Jun;28(2):182-93.
- Peiró JM, Rodríguez I, González-Morales MG. El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Universidad de Valencia. 2008.
- Peña Baztán M. Dirección de personal: organización y técnicas. Editorial Hispano Europea S.A. Barcelona 1990.
- Procedimiento para la justificación de días de ausencia del trabajo por indisposición del empleado público sin parte de baja por IT (BOG, Boletín Oficial de Guipúzcoa núm. 58, de 25 de mayo de 2011).
- Real Decreto 575/1997 de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal.

- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, aprueba el vigente Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Resolució del conseller d'Educació i Cultura de 18 de juny de 2010 per la qual s'aproven les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents públics d'educació secundària per al curs 2010-11.
- Resolució del conseller d'Educació i Cultura de 18 de juny de 2010 per la qual s'aproven les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres públics de segon cicle d'educació infantil i educació primària, per al curs 2010/2011.
- Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral por la que se hace público el convenio Colectivo del "Personal laboral del Ayuntamiento de Palma" (*BOIB núm. 82, de 10 de julio de 2001*).
- Ribaya Mallada, Francisco Javier. "La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas" Universidad Alfonso X El Sabio. Revista interforum, diciembre 2003.
<http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/121403eco-absentismo-esp-pdf.html>
- Rodríguez Bayón A. Intervención sobre los pacientes hiperutilizadores de atención primaria. Tesis doctoral. 2006. Disponible en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/1038/1/16180641.pdf>
- Rojo MJ. Absentismo laboral de la mujer en España. Tesis Doctoral. 1994. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/tesis/19911996/D/0/D0017201.pdf>

- Royo M, Arto A. Utilización de consultas y análisis del impacto de la consulta programada. *Aten Primaria* 1995;16(4):211-214.
- Sala Franco T. El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal. *Ius et Praxis* 2011; 17 (1): 281-288.
- Samaniego, V. & Rodríguez, A. (1998). *Introducción a la Psicología del trabajo y las Organizaciones*. España: Ediciones Pirámides.
- Samaniego, V. & Rodríguez, A. (1998). *Absentismo, Rotación y Productividad*. España: Ediciones Pirámides.
- Sánchez J.; Valiente J.; Castillo S.; Rgues B.; Rguez A.; (1999). "Absentismo por Incapacidad Temporal entre los Trabajadores de Patentes TALGO S.A." durante el trienio 1997- 1999. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 183, 53-62.
- Sempere M, Ballesteros P, López JC. La edad y el género influyen en la incapacidad temporal por contingencia común. *MC Salud Laboral* Junio 2010. Disponible en:
<http://www.mcmutual.com/webpublica/Publicaciones/McSaludLaboral/re-sources/16/edad.pdf>
- Steers, R.M. Rhodes, S.R. Knowledge and speculation about absenteeism. En P.S, Goodman, I. y Atkins, R.S. (Eds.): *Absenteeism: new approaches to understanding, measuring, and managing employee absence*. San Francisco: Jossey-Bass (pp. 229-275).1984.

- Taylor, P. (1983). Causes and control of absenteeism. EN: Enciclopedia of occupational health and safety. Geneve: International Labour Office, 4-8.
- Úbeda R, López A et. al. *Absentismo Laboral. Visión retrospectiva: 1974-1984*. Salud y trabajo 1986, 54, pp. 19-26.
- Valenzuela E. El marco normativo de las mutuas en la gestión de la ITCC. La mutua. Revista técnica de salud laboral y prevención 2004; 12: 79-91.
- VandenHeuvel, A. Wooden, M. Do explanations of absenteeism differ for men and women? Human Relations. 1995; 48 (11):1309-29.
- Vistnes, J.P. Gender differences in days lost from work due to illness. Industrial and Labor Relations Review. 1997; 50: 304-23.
- IV Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 155, de 18 d'octubre de 2005*).
- V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003. Disponible en: http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_V_ENCTDic2010.pdf