

## Absentismo laboral en trabajadores públicos de Mallorca

N. Monroy Fuenmayor<sup>1,2</sup>, M<sup>a</sup> T. Vicente-Herrero<sup>2,3</sup>, F. Moreno Morcillo<sup>4</sup>,  
C. Núñez Fernández<sup>2,5</sup>, E. Tejedo Benedicto<sup>2,6</sup>

1- Servicio de prevención de riesgos laborales. Administración del Govern de les Illes Balears

2- Grupo de investigación en Salud Laboral (GISAL)

3- Servicio médico CORREOS. Valencia y Castellón

4- Seguridad integral y sostenibilidad. GESMA

5- Servicio prevención IB-Salut. Hospital de Inca

6- Servicio de prevención PREVIS. Ibiza

---

### Resumen

**Objetivo.** Valorar los procesos de absentismo en una empresa pública en el periodo 1991-2008 y la influencia de algunas variables socio demográficas.

**Material y método.** Estudio descriptivo transversal un total de 10154 procesos de absentismo (incapacidad temporal, accidente de trabajo e indisposición) en trabajadores públicos. Se analiza la influencia de la edad y el sexo.

**Resultados.** Se estudian un total de 6542 episodios de incapacidad temporal, 2297 indisposiciones y 615 accidentes laborales. El número total de días perdidos es de 302147. Las mujeres y los trabajadores mayores de 45 años son los grupos que presentan mayor número de procesos de absentismo y los que pierden mayor número de días.

**Conclusiones.** El presente trabajo es uno de los primeros que presenta datos de indisposiciones, un aspecto del absentismo que muy pocas veces se ha analizado.

**Palabras clave.** Absentismo, trabajadores públicos, incapacidad laboral, accidente de trabajo

### Abstract

**Objective.** Assess the processes of absenteeism in a public company between 1991-2008 and the influence of some socio demographic variables.

**Methods.** Cross-sectional study of 10154 absences processes (temporary disability, industrial accident and mild ailments) in public workers. The influence of age and sex is analyzed.

**Results.** 6542 episodes of temporary disability, 2297 mild ailments and 615 industrial accidents were studied. The total number of "lost days" is 302147. Women and workers over 45 are the groups with the highest number of absenteeism processes and more "lost days".

**Conclusions.** This work is one of the first to present data of mild ailments, one aspect of absenteeism rarely been analyzed.

**Key words.** Absenteeism, public employees, work disability, industrial accident

## Introducción

El término absentismo, también denominado ausentismo, procede del latín *absentis* y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se utilizó para referirse a los trabajadores que se ausentaban de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere nuevas connotaciones.

Con el paso del tiempo el concepto va cambiando hasta abarcar una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles: para la empresa (dificulta la planificación, la consecución de objetivos y encarece el producto final); para el trabajador (genera tensiones entre los compañeros, disminuye sus percepciones económicas); y para la sociedad (disminución de los ingresos a la Seguridad Social, encarecimiento de productos y deficiencia en los servicios). Actualmente el absentismo laboral es un hecho cotidiano en las empresas ya que casi todos los trabajadores se han ausentado alguna vez de su trabajo por muy distintas razones, este fenómeno afecta a todas las empresas con independencia de su tamaño y sector productivo.

Al hablar de absentismo laboral se suelen incluir tanto las ausencias por enfermedad común, el accidente no laboral y el accidente de trabajo y la enfermedad profesional<sup>1</sup>. La definición de incapacidad temporal por contingencias comunes (ITcc) incluye las ausencias de un trabajador como consecuencia de una alteración de su salud, que precisa asistencia sanitaria y que le imposibilita temporalmente para trabajar. En este caso sólo estarían incluidas aquellas Incapacidades Temporales (IT) de origen no laboral. En ambos conceptos, la prestación económica trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando a causa de una enfermedad o accidente, existe una imposibilidad temporal para trabajar y, además, precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social<sup>2</sup>, ello genera un gasto importante para las empresas.

Existe un tipo especial de absentismo que se puede incluir dentro del concepto de ITcc y que se denomina indisposición. La indisposición se puede definir como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo producida por cualquier causa de origen no laboral relacionada con su estado de salud que no vaya acompañada de parte de IT pero sí de justificante médico. La duración máxima de la indisposición es de 3 días naturales seguidos, pues de lo contrario hay

que presentar parte de baja por ITcc. Se han realizado un gran número de estudios sobre la IT, ya sea con un enfoque preventivo, descriptivo o, incluso estudios de intervención. El análisis de las indisposiciones, sin embargo, no ha merecido la misma atención de los investigadores ya que en la mayoría de casos los procesos sin parte de IT son excluidos.

La mayoría de estudios que hemos podido consultar<sup>3-7</sup> muestran que la mayor parte del absentismo laboral (el 67,4%) tiene una duración inferior a cinco días al año y se relaciona generalmente con cuadros leves, necesidades familiares o trámites personales. En una guía elaborada por Esade y la mutua Egarsat<sup>8</sup>, se dice que únicamente un 6% de los trabajadores declaran que han estado ausentes seis o más jornadas.

## Personas y método

Se realiza un estudio descriptivo transversal en una empresa del sector socio sanitario público de Mallorca. Se constatan un total de 10154 procesos de absentismo laboral en este colectivo en el periodo 1991-2008. Todos los datos referentes a los procesos de absentismo se obtienen de los registros del departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Se determina el número de procesos que acumula a lo largo del periodo de estudio cada trabajador y la duración total de los mismos.

Características de los trabajadores de la empresa. La plantilla media de la empresa durante este periodo es de 446 trabajadores (el 69,7% son mujeres y el 30,3% hombres). El 9,9% tienen hasta 30 años, el 52,91% entre 31 y 45 años y el 37,21% más de 45 años.

### *Variables estudiadas*

Se analiza la relación entre dos variables socio demográficas, edad y sexo, y la duración de los procesos.

### *Análisis estadístico*

Para valorar la duración de los distintos procesos de absentismo se determina la media, desviación típica e intervalo de confianza al 95%. Para valorar las diferencias entre los valores medios de los procesos de absentismo en los diferentes grupos se emplea la t-

student. También se realiza una estimación y contraste de la diferencia poblacional de dos proporciones. En ambos casos la significación estadística se establece para una  $p < 0,05$ .

Para realizar los análisis estadísticos se emplea el paquete G-Stat 2.0

### Resultados

El estudio se realiza sobre 10154 procesos de absentismo, que corresponden a 782 trabajadores diferentes. El número total de días perdidos es de 302147.

El número total de procesos de IT es de 6542, con una duración media de 42,3 días (desviación típica 80,96 IC del 95% 42,27- 44,27).

Las 2997 Indisposiciones tienen una duración media de 1,63 días (desviación típica 0,77 IC del 95% 1,60 a 1.66).

El número total de accidentes laborales es de 615, con una duración media de 33,66 días (desviación típica 61,46 IC del 95% 56,49 a 66,40).

La edad media de los trabajadores es de 43,39 años, desviación típica 9,35 en mujeres y 46,24 desviación típica 9,83 en hombres ( $p < 0,0001$ ).

Las mujeres presentan un mayor número de procesos que lo que les correspondería por su presencia en la empresa, igual ocurre con el número de días perdidos, en ambos casos las diferencias son estadísticamente significativas. Las mujeres representan un 69,7% de los trabajadores de la empresa y un 75,15%

de los procesos de absentismo ( $p < 0,0001$ ) y un 73,57% del total de días perdidos ( $p < 0,0000$ ). Por edades, los trabajadores que tienen hasta 30 años suponen el 9,9% del total de la empresa, el 7,05% del número de procesos ( $p < 0,0224$ ) y el 4,21% del número de días perdidos ( $p < 0,0000$ ), los mayores de 45 años suponen el 37,21% de los trabajadores de la empresa, el 42,57% del número de procesos ( $p < 0,0249$ ) y el 53,23% del número de días perdidos ( $p < 0,0000$ ).

La duración media de los diferentes procesos por sexo y edad se presenta en las tablas 1 y 2. Cuando valoramos la evolución temporal del número de procesos de absentismo, vemos que la IT va aumentando gradualmente hasta el año 1998 y luego se mantiene, se observa igualmente un descenso al final del periodo estudiado, en relación a las indisposiciones y los accidentes de trabajo vemos que no existen grandes oscilaciones durante todo el periodo. Los datos completos se muestran en la figura 1.

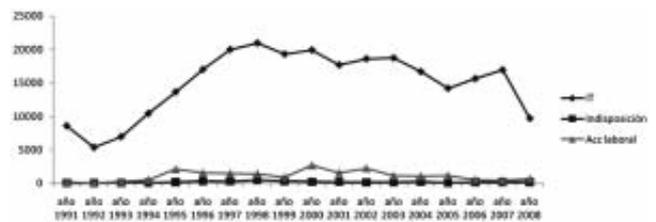


Figura 1. N° de días perdidos por IT, indisposiciones y accidentes laborales en el periodo 1991-2009

Si analizamos el porcentaje de tiempo perdido según el tipo de proceso, vemos que las IT suponen en todos los años el mayor porcentaje, en los 4 primeros años supone más del 80%, reduciéndose paulatinamente, al contrario sucede con las indisposiciones, que al inicio sólo suponen alrededor del 10% y posteriormente se estabilizan alrededor del 30%.

	Mujeres			Hombres			p
	Media	D Típica	IC 95%	Media	D Típica	IC 95%	
Incapacidad Temporal	43,19	81,1	40,81-45,56	39,99	80,61	36,27-43,72	< 0,05
Accidente de trabajo	36,98	69,1	30,45-43,51	24,77	31,72	19,86-29,68	< 0,05
Indisposición	1,62	0,76	1,59-1,65	1,69	0,82	1,62-1,77	> 0,05

Tabla 1. Duración de los procesos por sexo

	≤ 30 años			31-45 años			> 45 años		
	Media	D Típica	IC 95%	Media	D Típica	IC 95%	Media	D Típica	IC 95%
Incapacidad Temporal	23,74	45,87	19,59-27,89	36,85	71,54	34,29-39,41	50,77	92,74	47,31-52,23
Accidente de trabajo	27,52	21,85	19,4-35,64	33,19	56,4	26,16-40,22	34,92	68,34	27,24-42,6
Indisposición	1,71	0,79	1,6-1,83	1,61	0,77	1,57-1,65	1,66	0,78	1,61-1,71

Tabla 2. Duración de los procesos por edad

	IT		Indisposiciones		Accidente laboral	
	%	n	%	n	%	n
año 1991	91,1	236	8,5	22	0,4	1
año 1992	89,9	231	10,1	26	0	0
año 1993	85,7	263	9,4	29	4,9	15
año 1994	81,1	331	12,7	52	6,1	25
año 1995	67,4	343	25,9	132	6,7	34
año 1996	57,7	501	36,9	321	5,4	47
año 1997	59,4	517	35,2	306	5,4	47
año 1998	57,6	516	37,5	336	4,9	44
año 1999	58,8	516	36,7	322	4,4	39
año 2000	61,5	458	32,1	239	6,4	48
año 2001	58,8	399	33,7	229	7,5	51
año 2002	64,1	387	27,6	167	8,3	50
año 2003	63	361	29,7	170	7,3	42
año 2004	62,5	277	30	133	7,4	33
año 2005	65,8	339	25,2	130	8,9	46
año 2006	63,2	289	30,2	138	6,6	30
año 2007	67,2	317	26,7	126	6,1	29
año 2008	63	261	28,7	119	8,2	34

Tabla 3. Porcentaje de tiempo perdido según el tipo de proceso periodo 1991-2008

Nº Procesos	%	n
Uno	9,8	77
Dos a cinco	25,7	201
Seis a diez	20,5	160
Once a veinte	23	180
Veintiuno a treinta	11,4	89
Treinta y uno a cuarenta	5,6	44
Cuarenta y uno a cincuenta	2,2	17
Más de cincuenta	1,8	14

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores según el número de procesos de absentismo en el periodo 1991-2008

Los accidentes al principio suponen menos del 1% del tiempo perdido y durante el resto del periodo se estabilizan alrededor del 7%.

Los datos completos se presentan en la tabla 3. Si se ordenan los trabajadores de acuerdo al número de indisposiciones totales durante el periodo de estudio resulta que un 4% de los trabajadores acumula más de 40 procesos, los datos completos se presentan en la tabla 4.

## Discusión

Los datos de absentismo obtenidos en este estudio pueden ser comparados con otros estudios de similares características en lo que hace referencia a ITcc y accidente laboral, pero no es posible hacerlo respecto de las indisposiciones ya que la consulta de diferentes bases de datos médicas no ha permitido localizar estudios de características similares que analicen las indisposiciones.

Llama la atención que en nuestro colectivo un 2% de los trabajadores acumula más de 50 procesos de baja y que el 10% acumula la mayor parte de los procesos de absentismo.

Es interesante observar que las mujeres, pese a tener una edad media inferior, tienen más procesos de absentismo y también duran más, estos datos concuerdan con otros autores<sup>9</sup>. Por edades llama la atención que los mayores de 45 años presentan también más procesos y también duran más, esto no coincide con otros estudios reflejados en un metaanálisis.<sup>10</sup> Como líneas de trabajo futuro, sería interesante calcular el impacto económico de cada tipo de proceso

en la empresa, así como la relación del absentismo con otras variables tanto socio demográficas (nivel de estudios) como laborales (antigüedad o tipo de contrato).

También sería interesante buscar un perfil del absentista, intentando introducir un nuevo concepto, el de hiperfrecuentador, tanto en lo que hace referencia al número de procesos como a su duración.

Sería interesante estudiar cuales son las causas y costes reales y valorar si se puede intervenir de alguna forma para minimizar su impacto en las empresas.

## Bibliografía

1. Incapacidad temporal Orden Ministerial 13.10.67. art 1.
2. Ley General de la Seguridad Social. Artículo 128.1
3. Llergo Muñoz, Antonio. Estudio de la incapacidad temporal en la provincia de Córdoba: factores determinantes y evolución temporal. Tesis doctoral. 2005. Universidad de Córdoba
4. Fernández M, Herrero M. Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa. Revista INSHT. 2003; 28:4-10.
5. 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.
6. Artieda L, Layana E, Lezaun M et al. Diagnóstico de Salud Laboral en Navarra. Pamplona: Gobierno de Navarra 2001.
7. 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.
8. Varios autores. Guía Práctica para la Gestión del Absentismo. Editorial: Egarsat 2008.
9. Mata Ureña JM, Acuña Ulate E. Licenciado "Costos de las Incapacidades por enfermedad y riesgos del trabajo de los empleados de la Caja costarricense de seguro social". Disponible en: [http://decon.edu.uy/network/pdfs/mata\\_acuna.pdf](http://decon.edu.uy/network/pdfs/mata_acuna.pdf).
10. Martocchio JJ. Age-related differences in employee absenteeism: a meta-analysis. Psychol Aging. 1989 Dec;4(4):409-14.

