

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN. INTRODUCCIÓN E INDICADORES

JUAN CARLOS LÓPEZ
MC MUTUAL
jlopezl@mc-mutual.com

MÓNICA BALLESTEROS
MC MUTUAL
mballesteros@mc-mutual.com

MAITE SAMPERE
MC MUTUAL
msampere@mc-mutual.com

No es ninguna novedad decir que el absentismo laboral está de moda, por lo menos, si entendemos como tal su presencia continuada en los medios de comunicación. Un rápido repaso utilizando un buscador de noticias ofrece cientos de resultados. Por ejemplo, el buscador de Google, acotando la búsqueda a un solo mes y eliminando resultados que no tienen relación con el absentismo laboral, devuelve más de 400 noticias sobre este tema.

Examinando esas noticias, lo primero que nos llamará la atención es el sorprendente baile de cifras que aparece ante nuestros ojos. Los indicadores que se nos presentan se mueven en un rango realmente extenso, y tal vez la única conclusión clara que se puede sacar es que nos hallamos ante un problema que, más allá de su magnitud, parece preocupar seriamente a trabajadores, empresarios, sindicatos y administraciones públicas.

Con este artículo comenzamos una serie dedicada al absentismo laboral por enfermedad común. En entregas sucesivas se tratarán temas como la influencia que tienen algunas variables demográficas y laborales, como la edad o el tamaño de las empresas sobre el absentismo laboral, los diversos modelos teóricos explicativos del fenómeno y las posibilidades de intervención de las empresas para mejorar sus resultados.

DEFINICIÓN DE ABSENTISMO

Tal vez haya que comenzar por definir a qué llamamos absentismo. Hay muchas definiciones, lo cual, unido a la variabilidad

que aparece en cuanto a la forma de medirlo, es una de las causas que generan el baile de cifras antes mencionado. Existen varias maneras de clasificar el absentismo¹ pero, a grandes rasgos, se podría hablar de absentismo justificado y no justificado. En el primer grupo se incluyen las bajas por enfermedad o accidente, tanto si son de origen común como laboral, vacaciones, maternidad, permisos legales, horas sindicales... De todas las posibles causas, la que genera el mayor número de días perdidos son las bajas por incapacidad temporal por contingencia común, y es sobre este subgrupo sobre el que van a tratar esta serie de artículos.

CÓMO SE MIDE EL ABSENTISMO

Hay descritos muchos indicadores, pero en el fondo, existen dos tipos de medidas: las que hacen referencia al número de casos, y las que contabilizan el número de días perdidos. Son dos facetas de un mismo fenómeno, interrelacionadas y complementarias. Los buenos indicadores no sólo miden el absentismo, un enfoque cuantitativo, sino que deben además proporcionar información cualitativa, es decir, aportar pistas acerca de cómo es ese absentismo. No es lo mismo que la mayor parte de los días perdidos sean la consecuencia de un reducido número de procesos de larga duración, que un escenario radicalmente distinto, donde el problema aparece por la acumulación de días ocasionados por un elevado número de bajas de corta duración. Son dos situaciones que obedecen a diferentes causas y, por lo tanto, no pueden ser afrontadas con las mismas herramientas de intervención.

¹ Para la OIT, el absentismo se define como "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador que se pensaba que asistiría". Bajo esta concepción, sólo se podría hablar de absentismo en sentido estricto en los casos de ausencia injustificada e incapacidad temporal.

El número de casos se mide mediante la **incidencia**, que se define como “el número de bajas que aparecen en un periodo de tiempo determinado, generalmente el mes o el año, dividido por el número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa en dicho periodo”. Usualmente se expresa en forma de porcentaje. Por ejemplo, si en una empresa de 250 trabajadores (media anual), se producen 85 bajas en un año, la incidencia anual es $(85/250) \times 100 = 34\%$ o, lo que es lo mismo, 34 casos al año por cada 100 trabajadores.

Los días perdidos se miden mediante la **tasa de absentismo**, que se puede definir como “el cociente entre los días perdidos en un determinado periodo de tiempo, divididos por el total de días disponibles”. De esta forma, una tasa de absentismo del 3% significa que, de cada 100 días, se han perdido 3. El cálculo de la tasa de absentismo se puede llevar a cabo con la precisión que permitan los datos disponibles. Se puede afinar mucho, y considerar sólo los días perdidos en jornada laboral, sobre las jornadas laborales teóricas, es decir, eliminando los días festivos y las vacaciones tanto del numerador como del denominador. Sin embargo, en la mayor parte de las ocasiones, se puede simplificar el cálculo y utilizar la expresión $\text{días perdidos} / (\text{n}^\circ \text{ de trabajadores} \times 365)$ para calcular el absentismo anual, y $\text{días perdidos} / (\text{n}^\circ \text{ de trabajadores} \times 30)$ para el absentismo mensual.

También es habitual utilizar como indicador la **duración media** de los procesos. Aunque parece un concepto fácil de definir, encierra muchas complicaciones conceptuales. Existe suficiente consenso entre los investigadores del campo de la salud laboral para, a falta de mejores alternativas, definirlo como el cociente entre los días acumulados por los procesos que han finalizado en un periodo determinado (generalmente un año) y el número de altas que se han producido en ese mismo periodo. Por ejemplo, si en el año 2008, en una empresa, se han producido 90 altas, y el tiempo acumulado por esos procesos ha sido de 3.200 días, la duración media será de 35,6 días. Más allá de su popularidad, se trata de un indicador resbaladizo y en ocasiones difícil de interpretar. Si en una empresa la duración media se acorta, no significa necesariamente que las bajas duren menos. Puede ocurrir que sencillamente estén aumentando las bajas cortas, lo cual hace caer la duración media.

Resumen fórmulas

Incidencia anual	=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ casos nuevos cada año}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores promedio en el año}} \times 100$
Incidencia mensual	=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ casos nuevos en un mes}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores en el mes}} \times 100$
Duración media anual	=	$\frac{\text{Días acumulados por los procesos que han sido alta en el año}}{\text{N}^\circ \text{ de altas en el año}}$
Tasa de absentismo anual	=	$\frac{\text{Días reales perdidos en el año}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores en el año} \times 365} \times 100$
Tasa de absentismo mensual	=	$\frac{\text{Días reales perdidos en el mes}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores en el mes} \times 30} \times 100$

INDICADORES DE LA CARTERA DE MC MUTUAL

Durante el periodo 2005 – 2009, las empresas con la cobertura de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes sumaron aproximadamente 600.000 trabajadores de media anual. Los indicadores para este colectivo (trabajadores por cuenta ajena) muestran, como promedio en dicho periodo, una incidencia alrededor del 34%, una duración media de 32 días y una tasa de absentismo del 2,6%.

Son datos coherentes con los resultados de otros estudios. Por ejemplo, en un reciente trabajo de investigación de la Universidad Carlos III², se señala, para la población por cuenta ajena gestionada por las MATEPSS en el año 2008, una incidencia de 34,2 casos por cada 100 trabajadores, una duración media de 37,8 días y una tasa de absentismo del 2,8% (estimada a partir de la prevalencia). Otros estudios, en este caso procedentes del ámbito privado, como los elaborados por las patronales PIMEC y CECOT, permiten estimar tasas de absentismo por IT CC en el año 2007 de 2,9% y 2,8% respectivamente.

Figura 1. Incidencia anual

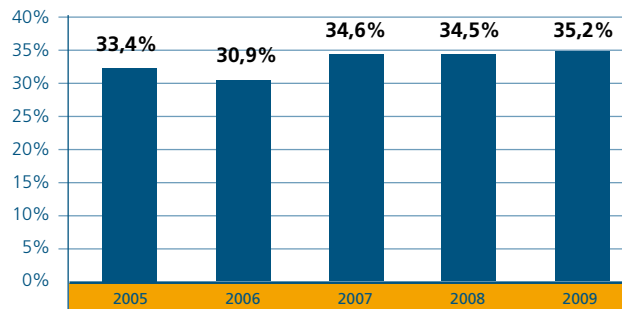


Figura 2. Duración media

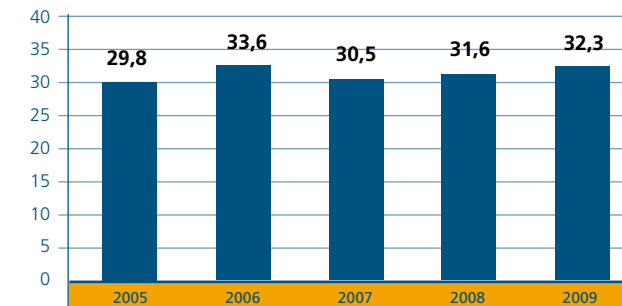
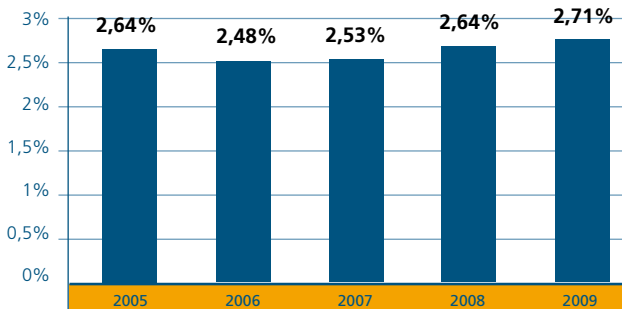


Figura 3. Tasa de absentismo anual



² La incapacidad temporal para el trabajo: análisis económico de su incidencia y duración. Alfonso Alba Ramírez, 2009.

Sin embargo, los valores promedio de los indicadores ocultan la existencia de una elevada heterogeneidad al comparar entre sí a las empresas que constituyen la cartera de MC MUTUAL. A partir de los resultados de 2008, y considerando sólo a las empresas de más de 100 trabajadores, es posible construir una tabla que ponga de manifiesto qué porcentaje de empresas tienen un determinado absentismo.

Figura 4. % de empresas según su tasa de absentismo

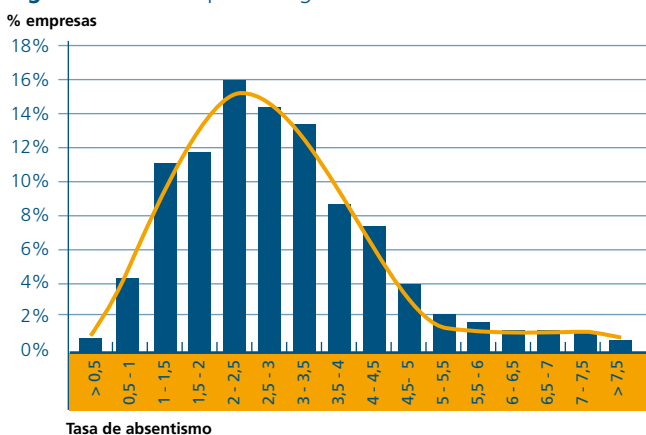
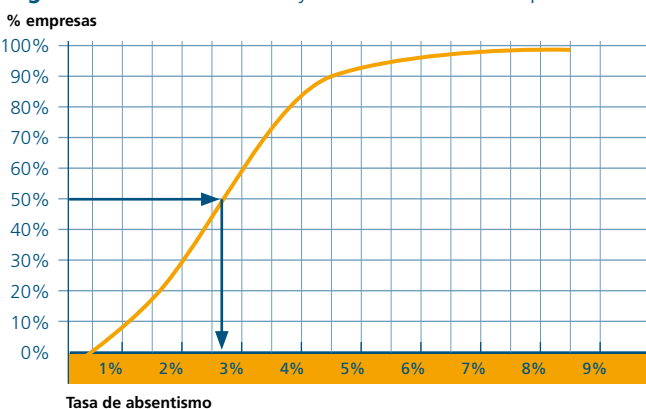


Figura 5. % de absentismo y % acumulado de empresas



Se puede observar (figura 4) que la tasa de absentismo comprendida entre el 2 y el 2,5% es la que acumula mayor número de empresas, un 16% de total. También es fácil darse cuenta que la distribución no dibuja una campana simétrica, sino que

se prolonga con una larga cola por la derecha, en la zona de los valores altos del absentismo. Aparentemente, abundan más las empresas con valores excepcionalmente altos que excepcionalmente bajos.

Profundizando en esta manera de visualizar los indicadores, se puede construir una curva acumulada, que nos muestre qué porcentaje de empresas tienen un absentismo superior o inferior a un determinado valor (figura 5). Se observa que el 50% de las empresas presentaron una tasa de absentismo igual o inferior al 2,6%. De la misma manera, podemos estimar cualquier otro porcentaje. Por ejemplo, aproximadamente, un 30% de empresas se situaron por debajo del 2%, y un 5% de empresas superan el 5,5% de absentismo. Si usted calcula el absentismo de su empresa utilizando los indicadores que hemos desarrollado en este artículo, puede utilizar esta figura para visualizar su situación en este particular ranking que hemos elaborado.

ANALIZANDO EL ABSENTISMO EN LA EMPRESA

Normalmente, las empresas no son entidades homogéneas. En su seno es posible definir colectivos diferenciados en razón de variables demográficas (género y edad), personales (antigüedad, nivel socio-educativo), organizativas (puesto de trabajo, sección) o geográficas, entre otras posibles. Con toda certeza, cada colectivo presenta sus propios indicadores. Un análisis del absentismo orientado a la acción, es decir, concebido como la base del conocimiento necesario para decidir acciones correctivas eficaces, debe profundizar en las particularidades de cada colectivo, describir su situación en términos cuantitativos y cualitativos y estudiar las tendencias que pudieran aparecer. Si se definen adecuadamente los colectivos y se calculan los indicadores con un mínimo de rigor, el resultado será un mapa dinámico de la empresa, donde las anomalías, entendidas como una desviación importante de los resultados esperados, destacarán sobre los valores promedio, señalando dónde hay que mejorar y dónde hay lecciones que aprender. **El análisis sistemático del absentismo no sólo busca la detección de los puntos problemáticos, sino que también puede señalar los lugares donde unos buenos resultados son consecuencia de prácticas y procedimientos que pueden ser exportados al resto de la empresa.**