

INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIA COMUNA. INTRODUCCIÓ I INDICADORS

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 és cap novetat dir que l'absentisme laboral està de moda, almenys, si ens fixem en la seva presència contínua als mitjans de comunicació. Una cerca ràpida en un cercador de notícies dona centenars de resultats. Per exemple, el cercador de Google, acotant la cerca a un sol mes i eliminant resultats que no tenen relació amb l'absentisme laboral, ofereix més de 400 notícies sobre el tema.

Si donem un cop d'ull a aquestes notícies, el primer que ens cridarà l'atenció és el sorprenent ball de xifres. Els indicadors que se'ns presenten oscil·len en un rang molt extens, i potser l'única conclusió clara que en podem extreure és que, més enllà de la magnitud, sembla que és un problema que preocupa seriosament a treballadors, empresaris, sindicats i administracions públiques.

Amb aquest article comencem una sèrie dedicada a l'absentisme laboral per malaltia comuna. En lliuraments successius es tractaran temes com la influència que tenen algunes variables demogràfiques i laborals, com ara l'edat o la mida de les empreses, sobre l'absentisme laboral, els diversos models teòrics que expliquen el fenomen i com poden intervenir les empreses per millorar els seus resultats.

DEFINICIÓ D'ABSENTISME

Potser cal començar per definir què coneixem com a «absentisme». Hi ha moltes definicions, cosa que, juntament amb la diversitat de

maneres que hi ha per mesurar-lo, és una de les causes que generen el ball de xifres abans esmentat. Hi ha diverses maneres de classificar l'absentisme¹, però, a grans trets, es podria parlar d'absentisme justificat i no justificat. En el primer grup s'inclouen les baixes per malaltia o accident, tant si són d'origen comú com laboral, vacances, maternitats, permisos legals, hores sindicals... De totes les possibles causes, la que genera el major nombre de dies perduts són les baixes per incapacitat temporal per contingència comuna. Aquests articles tractaran sobre aquest subgrup

COM ES MESURA L'ABSENTISME

S'han descrit molts indicadors, però, en el fons, hi ha dues mesures: les que fan referència al nombre de casos, i les que comptabilitzen el nombre de dies perduts. Són dues facetes d'un mateix fenomen, interrelacionades i complementàries. Els bons indicadors no només mesuren l'absentisme, una visió quantitativa, sinó que han de proporcionar informació qualitativa, és a dir, aportar pistes sobre com és l'absentisme. No és el mateix que la major part dels dies perduts siguin conseqüència d'un nombre reduït de processos de llarga durada, que no pas un escenari radicalment diferent, en què el problema apareix per l'acumulació de dies per un elevat nombre de baixes de curta durada. Són dues situacions que responen a causes diferents i, per tant, no es poden afrontar amb les mateixes eines d'intervenció.

¹ Per a l'OIT, l'absentisme és «la no assistència a la feina d'un treballador que es pensava que hi assistiria». Segons aquest concepte, només es podria parlar d'absentisme en sentit estricte en els casos d'absència injustificada i incapacitat temporal.

El nombre de casos es mesura mitjançant la **incidència**, que es defineix com «el nombre de baixes que apareixen en un període de temps determinat, generalment un mes o un any, dividit pel nombre de treballadors que formen la plantilla de l'empresa en aquest període». Normalment s'expressa en percentatges. Per exemple, si en una empresa de 250 treballadors (mitjana anual), es produeixen 85 baixes en un any, la incidència anual és $(85/250) \times 100 = 34\%$ o, el que és el mateix, 34 casos l'any per cada 100 treballadors.

Els dies perduts es mesuren mitjançant la **taxa d'absentisme**, que es pot definir com «el quocient entre els dies perduts en un determinat període de temps i el total de dies». D'aquesta manera, una taxa d'absentisme del 3% significa que, de cada 100 dies, se n'han perdut 3. El càlcul de la taxa d'absentisme es pot fer amb tanta precisió com permetin les dades disponibles. Es pot afinar molt, i considerar només els dies perduts en jornada laboral sobre les jornades laborals teòriques, és a dir, eliminant els dies festius i les vacances tant del numerador com del denominador. No obstant això, gairebé sempre es pot simplificar el càlcul i utilitzar l'expressió *dies perduts / (nombre de treballadors x 365)* per calcular l'absentisme anual, i *dies perduts / (nombre de treballadors x 30)* per l'absentisme mensual.

També és habitual utilitzar com a indicador la **durada mitjana** dels processos. Encara que sembla un concepte fàcil de definir, implica moltes complicacions conceptuals. Com que no hi ha alternatives millors, hi ha prou consens entre els investigadors del camp de la salut laboral per definir-lo com el quocient entre els dies acumulats pels processos que han finalitzat en un període determinat (generalment un any) i el nombre d'altres que s'han produït en aquest mateix període. Per exemple, si l'any 2008, en una empresa, s'han produït 90 altes i el temps acumulat per aquests processos ha estat de 3.200 dies, la durada mitjana és de 35,6 dies. Tot i que és popular, és un indicador perillós, i de vegades difícil d'interpretar. Si en una empresa la durada mitjana s'escurça, no vol dir necessàriament que les baixes durin menys. Senzillament pot ser que estiguin augmentant les baixes curtes, la qual cosa fa caure la durada mitjana.

Resum fórmules

incidència anual	=	$\frac{\text{núm. de casos nous cada any}}{\text{núm. treballadors mitjana durant l'any}} \times 100$
incidència mensual	=	$\frac{\text{núm. de casos nous en un mes}}{\text{núm. treballadors durant el mes}} \times 100$
Duració mitjana anual	=	$\frac{\text{Dies acumulats pels processos que han estat donats d'alta durant l'any}}{\text{núm. d'altres durant l'any}}$
Taxa d'absentisme anual	=	$\frac{\text{Dies reals perduts durant l'any}}{\text{núm. de treballadors durant l'any} \times 365} \times 100$
Taxa d'absentisme mensual	=	$\frac{\text{Dies reals perduts durant el mes}}{\text{núm. de treballadors durant el mes} \times 30} \times 100$

INDICADORS DE LA CARTERA D'MC MUTUAL

Durant el període 2005-2009, les empreses amb la cobertura d'Incapacitat Temporal per Contingències Comunes van sumar aproximadament 600.000 treballadors de mitjana anual. Els indicadors per a aquest col·lectiu (treballadors per compte d'altri) mostren, com a mitjana en aquest període, una incidència de prop del 34%, una durada mitjana de 32 dies i una taxa d'absentisme del 2,6%.

Són dades coherents amb el resultat d'altres estudis. Per exemple, en un recent treball de recerca de la Universitat Carlos III², s'assenyala, per a la població per compte d'altri gestionada per les MATEPSS l'any 2008, una incidència de 34,2 casos per cada 100 treballadors, una durada mitjana de 37,8 dies i una taxa d'absentisme del 2,8% (estimada a partir de la prevalença). Altres estudis, en aquest cas procedents de l'àmbit privat, com els elaborats per les patronals PIMEC i CECOT, permeten estimar taxes d'absentisme per ITCC l'any 2007 de 2,9% i 2,8% respectivament.

Figura 1. Incidència anual

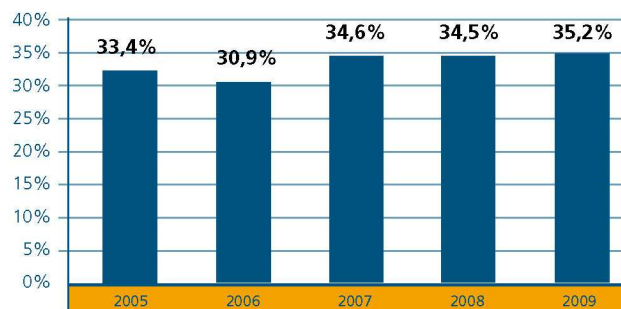


Figura 2. Duració mitjana

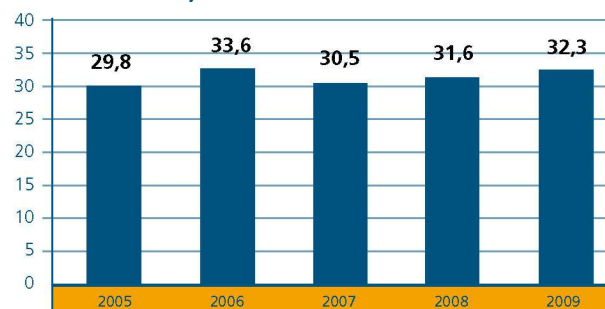
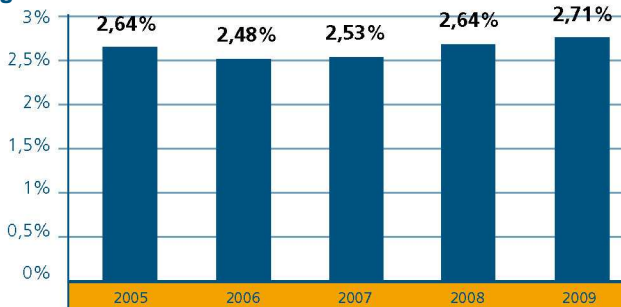


Figura 3. Taxa d'absentisme anual



² La incapacitat temporal per al treball: anàlisi econòmica de la seva incidència i durada. Alfonso Alba Ramírez, 2009.

No obstant això, els valors mitjans dels indicadors oculten l'existència d'una elevada heterogeneïtat, en comparar les empreses que constitueixen la cartera d'MC MUTUAL. A partir dels resultats del 2008, i considerant només les empreses de més de 100 treballadors, es pot fer una taula que posi de manifest quin percentatge d'empreses té un determinat absentisme.

Figura 4. % d'empreses segons la seva taxa d'absentisme

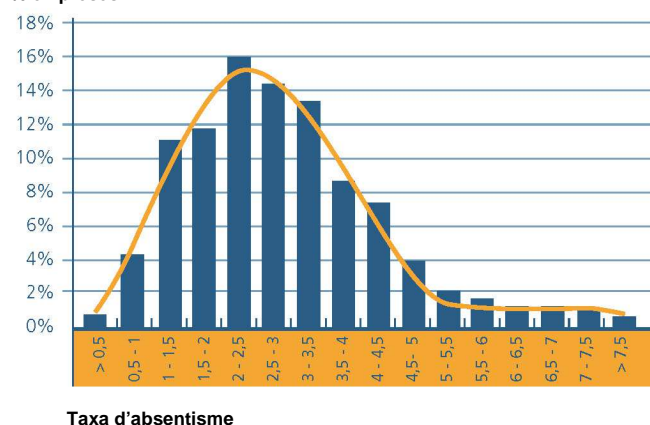
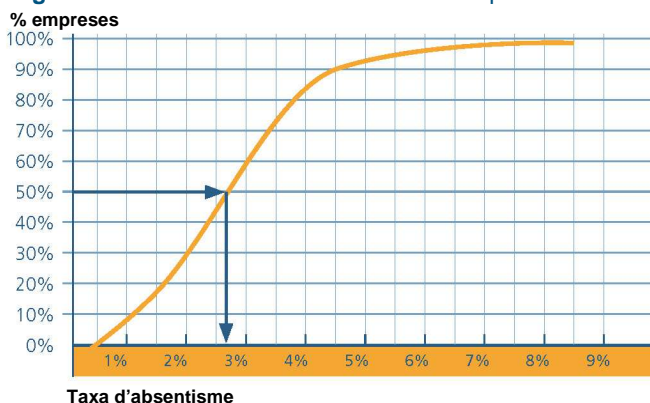


Figura 5. % d'absentisme i % acumulat d'empreses



Es pot observar (figura 4) que la taxa d'absentisme compresa entre el 2 i el 2,5 % és la que acumula més empreses: un 16 % del total.

També és fàcil adonar-se que la distribució no dibuixa una campana simètrica, sinó que es perllonga amb una llarga cua per la dreta, a la zona dels valors alts de l'absentisme. Aparentment, hi ha més empreses amb valors excepcionalment alts que excepcionalment baixos.

Aprofundint en aquesta manera de visualitzar els indicadors, es pot construir una corba acumulada que ens mostri quin percentatge d'empreses té un absentisme superior o inferior a un determinat valor (figura 5). S'observa que el 50 % de les empreses van presentar una taxa d'absentisme igual o inferior al 2,6 %. De la mateixa manera, podem estimar qualsevol altre percentatge. Per exemple, aproximadament un 30 % de les empreses es van situar per sota del 2 %, i un 5 % superen el 5,5 % d'absentisme. Si calculeu l'absentisme de la vostra empresa utilitzant els indicadors que hem creat en aquest article, podeu fer servir aquesta figura per visualitzar la vostra situació en aquest particular rànquing que hem elaborat.

ANALITZANT L'ABSENTISME A L'EMPRESA

Normalment, les empreses no són entitats homogènies. S'hi poden definir col·lectius diferenciats segons variables demogràfiques (gènere i edat), personals (antiguitat, nivell socioeducatiu), organitzatives (lloc de treball, secció) o geogràfiques, entre d'altres. No hi ha dubte que cada col·lectiu presenta els seus propis indicadors. Una anàlisi de l'absentisme orientat a l'acció, és a dir, concebut com la base del coneixement necessari per decidir accions correctives eficaces, ha d'aprofundir en les particularitats de cada col·lectiu, descriure la seva situació en termes quantitius i qualitius i estudiar les tendències que puguin aparèixer. Si es defineixen adequadament els col·lectius i es calculen els indicadors amb un rigor mínim, el resultat serà un mapa dinàmic de l'empresa en què les anomalies, enteses com una desviació important dels resultats esperats, destacaran sobre els valors mitjans, i assenyalaran on cal millorar i de què es pot aprendre. **L'anàlisi sistemàtica de l'absentisme no només pretén detectar els punts problemàtics, sinó que també pot assenyalar on els bons resultats són conseqüència de pràctiques i procediments que es poden exportar a la resta de l'empresa.**