

L'edat i el gènere influeixen en la incapacitat temporal per contingència comuna

L'EDAT I EL GÈNERE INFLUEIXEN EN LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIA COMUNA

[MAITE SAMPERE. msampere@mc-mutual.com](mailto:msampere@mc-mutual.com)

[MÓNICA P. BALLESTEROS. mballesteros@mc-mutual.com](mailto:mballesteros@mc-mutual.com)

[JUAN CARLOS LÓPEZ. jlopez@mc-mutual.com](mailto:jlopez@mc-mutual.com)

MC MUTUAL

INTRODUCCIÓ

En el número anterior de la sèrie d'articles dedicats a l'absentisme, es va definir l'absentisme laboral, la forma de mesurar-lo i els indicadors generals obtinguts a partir del conjunt de les empreses que tenen la gestió de les contingències comunes a MC MUTUAL.

El tema que tractarem ara és la influència que tenen els dos factors demogràfics principals, l'edat i el sexe, en els indicadors d'incapacitat temporal per contingència comuna (IT CC), així com les causes que s'estudien i postulen per explicar les diferències detectades.

La bibliografia científica i les dades publicades en altres fonts d'informació (estudis empresarials, informes d'organitzacions patronals) coincideixen, majoritàriament, en què dones i joves concentren gran part del nombre de les baixes, encara que són els més grans els que acumulen més dies de feina perduts.

Amb l'objectiu de disposar de dades d'una mostra àmplia de treballadors, s'analitzen les dades d'IT CC segons l'edat i el gènere en la població laboral amb la gestió de la contingència comuna a MC MUTUAL (població d'àmbit nacional de més de 600.000 treballadors).

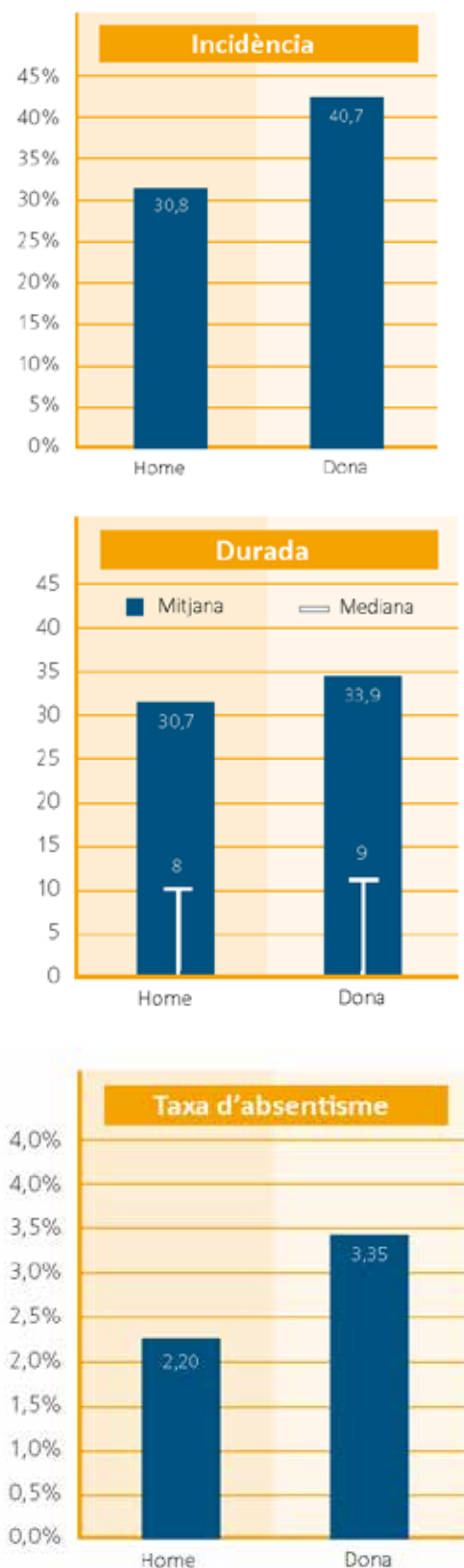
LA INFLUÈNCIA DE SER HOME O DONA

A la figura 1 es mostren els indicadors d'IT CC obtinguts en funció del gènere. Tal com s'observa, les dones falten amb més freqüència a la feina que els homes. Les nostres dades assenyalen que les dones, en conjunt, van tancar l'any 2009 amb una incidència de gairebé 41 casos per cada 100 treballadores, mentre que en els homes aquest indicador es va situar una mica per sota de 31. A més, la seva taxa d'absentisme és més gran, un 3,4 % enfront del 2,2 % dels homes. Això és degut no només al fet



(Figura 1)

Indicadors IT CC en funció del gènere



que presenten més casos, sinó que, a més, són també més llargs, ja que la seva durada mitjana és de 34 dies enfront dels 31 dies que duren de mitjana els processos per IT CC dels homes.

Per valorar si aquests indicadors de durada poden estar distorsionats per un nombre relativament petit de processos de molt llarga durada, podem introduir una nova manera de mesurar la durada dels processos d'IT. Es tracta de la durada mediana. Per al seu càlcul, s'ordenen de manera ascendent els episodis segons la seva durada i es selecciona el valor que ocupa la posició central. Aquesta mesura informa, en el nostre estudi, que el 50 % de les IT CC que succeeixen en dones duren 9 o menys dies, davant d'un màxim de 8 dies en els homes.

La majoria d'explicacions del gradient d'incidència detectat segons el gènere passen pel rol que juguen homes i dones en la societat. Tot i la incorporació de la dona a la vida laboral assalariada, continua sent la principal responsable de les tasques familiars i de la llar. La doble presència, a la feina i a casa, pot comportar un major desgast físic i mental per l'alta càrrega total de feina realitzada però, sobretot, pot ocórrer que atendre les necessitats familiars entri en conflicte amb acudir a la feina. Així, per exemple, quan un fill petit es posa malalt i necessita quedar-se a casa, l'absència a la feina esdevé un mecanisme per alliberar temps i satisfer la demanda familiar.

Tot i que la càrrega familiar és el factor al qual més es recorre per explicar les diferències detectades en homes i dones, també és possible considerar altres hipòtesis, com les diferències en promoció, responsabilitat en el lloc de treball i remuneració salarial. No obstant això, seran necessaris més estudis per establir conclusions fermes sobre el paper que juguen aquestes variables.

Ser dona també s'ha associat de forma repetida a una major dificultat per retornar a la feina i, per tant, una major durada de la IT. No obstant això, altres autors afirmen que, en igualtat de diagnòstic i condicions de feina, la diferència entre tots dos es dilueix, cosa que de moment no permet corroborar l'existència d'una associació entre la durada de la IT i ser home o dona.

En qualsevol cas, la participació de la dona al mercat laboral va en augment, especialment a les edats centrals, cosa que empeny algunes empreses a desenvolupar i implantar programes de conciliació.

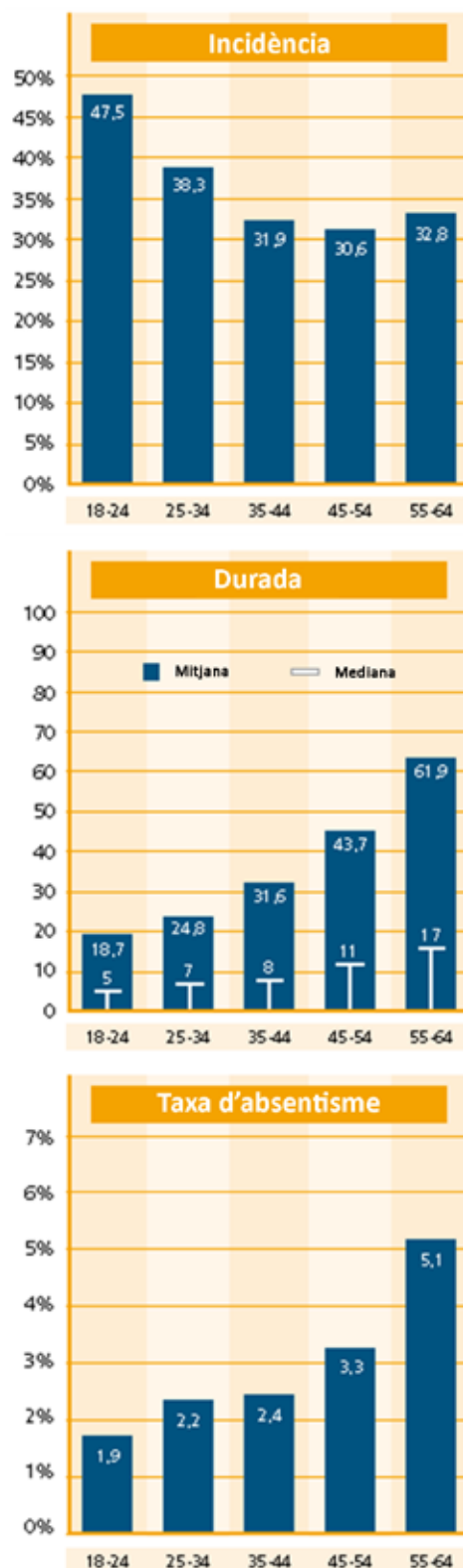
Les mesures de flexibilitat, a més d'equilibrar el binomi família feina, tenen altres efectes positius, com els d'augmentar la motivació i la satisfacció dels treballadors.

L'EDAT DE LA PLANTILLA DETERMINA EN GRAN MESURA ELS INDICADORS D'IT CC

L'anàlisi dels indicadors d'IT CC a la cartera d'MC MUTUAL, considerant la variable edat (figura 2), posa de manifest que la incidència és major en els treballadors més joves i decreix amb l'edat, mentre que la durada dels processos segueix una pauta inversa. En altres paraules, els joves tenen més baixes però són més curtes. La meitat de les incapacitats temporals per contingència comuna en el col·lectiu de menor edat dura 5 o menys dies, enfront de 17 dies en el de major edat. Aquesta dada permet afirmar que l'increment del 4,0 % de la incidència en joves es produeix a costa de baixes de curta durada.

(Figura 2)

Indicadors IT CC en funció de l'edat



Una visió exclusivament sanitària no explica per què els joves s'absenten de la feina per motius de salut amb més freqüència que la població més gran. Es tracta d'una població amb menys malalties cròniques i un bon estat de salut autopercebut i, com a tal, es podria esperar que la freqüència de baixes per malaltia o accident comú fos inferior a la de la població de més edat. La bibliografia suggereix que l'elevada incidència d'IT CC en joves es produeix a costa de baixes d'alt contingut no sanitari. La manca de promoció i d'un pla de carrera, la major precarietat laboral, la necessitat de temps per a estudis i la importància atorgada a l'oci porten aquest col·lectiu a utilitzar l'absentisme com a moneda de canvi per ajustar el balanç esforç-recompensa. La dinàmica del mercat de treball obliga les

empreses a comprendre els nous grups de treballadors i a adaptar-se en la mesura del possible als seus requeriments com a empleats.

Una altra interpretació que es desprèn dels indicadors d'IT CC detectats a MC MUTUAL és que els majors de 55 anys emmalalteixen poc però, quan ho fan, és per més temps. En aquest cas, la coexistència de malalties cròniques, la major freqüència amb què es compliquen els processos i la seva major gravetat expliquen que el percentatge de jornades perdudes d'aquest col·lectiu superi més de dues vegades el de la gent jove.

APLICACIÓ PRÀCTICA A LES COMPARATIVES ENTRE EMPRESES I SECTORS

Les dades disponibles permeten afirmar que la incapacitat temporal per contingència comuna és un fenomen complex que no es distribueix de forma homogènia quan s'analitza segons el gènere i l'edat dels treballadors. Aquests factors s'han de tenir en compte si es realitzen comparatives, per exemple, sectorials, perquè poden explicar, almenys en part, diferències en els indicadors detectats en una empresa i la població de referència. Per exemple, una empresa pot tenir una incidència molt superior a la referència però això pot estar ocasionat perquè la seva plantilla està composta principalment per treballadors menors de 25 anys. En aquest cas, la desviació observada a l'indicador respon probablement a una conseqüència directa de la seva estructura demogràfica, més que a l'existència de factors intrínsecs relacionats, per exemple, amb la satisfacció laboral i no es podria parlar d'una autèntica desviació respecte dels indicadors esperats.



MC
MUTUAL

**AMB LA
SALUT
LABORAL,
AMB LES
PERSONES**

AMB TU



24 hores d'atenció
900 300 144
www.mc-mutual.com