

ORIGINAL

Grado de efecto de las variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en la duración de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España



María Villaplana García*, Concepción Sáez Navarro,
Mariano Meseguer de Pedro y Mariano García-Izquierdo

Departamento de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia, Murcia, España

Recibido el 11 de agosto de 2013; aceptado el 24 de marzo de 2014

Disponible en Internet el 23 de agosto de 2014

PALABRAS CLAVE

Incapacidad temporal;
Contingencias comunes;
Salud ocupacional;
Condiciones de trabajo;
Reincorporación laboral

Resumen

Objetivo: Analizar la relación de distintas variables asociadas con la duración de la incapacidad temporal por contingencia común (ITCC) y determinar su grado de efecto.

Diseño: Retrospectivo, descriptivo. Emplazamiento: España. Participantes: 598.988 procesos de ITCC del total de trabajadores del Régimen General protegidos en una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales durante el periodo de 2005 a 2010.

Mediciones principales: Se analizó la asociación entre las características demográficas, laborales, organizativas y del entorno y la duración mediana de la ITCC, indicando los valores p de cada prueba, y se estimó el índice del tamaño del efecto (d) para comprobar la relevancia de dicha relación, empleando el coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}), eta cuadrado (η^2) y V de Cramer (V).

Resultados: La duración mediana de la ITCC fue de 32 días. Se constatan relaciones significativas con la edad, género, nacionalidad, antigüedad en la empresa; salario, tipo de contrato; sector, actividad, y tamaño empresa y región. Así, se encuentra una mayor duración de las bajas en los trabajadores de grandes empresas, mujeres, con nacionalidad española y que trabajan en actividades agrarias, sanitarias, administración y hostelería. La edad además ejerce un efecto considerable ($r_{xy} = 0,134$) en la duración de las bajas, sobre todo a partir de 44 años.

Conclusiones: Tan solo la edad mostró evidencias de un efecto considerable sobre la duración de la ITCC, aun cuando también se relacionó con el resto de características demográficas, laborales, organizativas y del entorno. Además se evidenció la existencia de efectos cruzados entre variables que pueden provocar ocasionalmente errores en la interpretación de los resultados.

© 2013 Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: mvilla@um.es (M. Villaplana García).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2014.03.010>

0212-6567/© 2013 Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

KEYWORDS

Temporary disability;
Common contingencies;
Occupational health;
Working conditions;
Return to work

Effect of the sociodemographic, occupational, organisational and environmental variables on the duration of temporary sick leave in Spain**Abstract**

Objectives: This study examines the relationship, and relevance of the effect between the duration of the cases of temporary sick leave, as an indicator of absenteeism, and several characteristics (sociodemographic, labor, organizational and the environment) of workers covered by the Social Security System in Spain.

Method: A retrospective analysis was conducted on 598,988 processes, between 15 and 365 days. The relationships between length of absence, and several characteristics such as demographic, sociodemographic, occupational, organizational and environment characteristics were determined (using *P* values). The mean duration for each of the features is described, and the size effect is calculated to estimate the importance of the relationships found.

Results: There were significant relationships between the duration of temporary sick leave and several demographic characteristics (gender, age, nationality and length of service), occupational (wages, type of contract), organizational (economic sector, activity and size company), the environmental (region, state) characteristics. The age also showed a significant size effect ($r_{xy} = .134$), especially after age 44.

Conclusions: Only age had a significance effect on the duration of work absence, although there was also a relationship with the rest of the demographic, occupational and work environment characteristics. There was also evidence of a cross-effects between the variables, which could cause errors in interpreting the results.

© 2013 Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Introducción

En España, la incapacidad temporal (IT) por contingencia común (ITCC) es la derivada de enfermedad o accidente, sea o no de trabajo, que imposibilita a una persona para trabajar y precisa asistencia sanitaria. El médico de atención primaria es quien certifica tanto la baja como el alta de la ITCC. El Estado garantiza a los trabajadores en situación de baja una protección basada en la prestación sanitaria y económica por medio de la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante, Mutua). Por otro lado, el término absentismo es más amplio y engloba otras situaciones de no asistencia al trabajo.

El interés por mejorar la gestión de la ITCC deriva de la magnitud que ha alcanzado. Según datos de los últimos informes europeos¹, en 2010 el 64,9% de los trabajadores españoles faltó al trabajo al menos un día alegando motivos de salud, y la Asociación de Mutuas² señaló que el 6,5% de la población trabajadora (más de un millón de trabajadores) no producía ningún día al año.

En el año 2007 la ITCC fue en España una de las prestaciones económicas más importantes, con costes de 6.000 millones de euros³. En 2010 se estimó que las ausencias debidas a «causas ocasionales» provocaron unos costes directos de 10.840 millones de euros, el 65% específicamente a causa de IT, lo que representó un 1,15% del producto interior bruto⁴.

Las diferentes medidas que se pueden emplear para lograr reducir el gasto se centran en la mejora del modelo de gestión^{5,6}. Atendiendo a los factores que disponen el retorno al trabajo, diferentes estudios⁷⁻¹⁰ señalan la relación de la duración de la ITCC con variables que resultan en ocasiones «más influyentes en la decisión de volver al trabajo que

la propia enfermedad»¹¹ y que intervienen en el complejo proceso de reincorporación¹²; estas variables, denominadas también de presencia y ausencia, positiva o negativa, en ambos casos⁸ son independientes y no son duraderas en el tiempo, entre personas ni culturalmente, y corresponden a características individuales —incluido el estado de salud y su percepción—, del puesto de trabajo, organizacionales, sociales y del entorno (entre otros, el efecto del sistema de producción predominante de la zona, del tipo de tratamiento y la entidad responsable de su aplicación¹² y del sistema público de protección o Seguridad Social propio de cada país). Así, algunos estudios⁹ destacan la influencia de los recursos disponibles, como pueden ser el acceso a guarderías, la asistencia sanitaria, el transporte público y los servicios de ayuda a domicilio para familiares ancianos o enfermos.

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre la duración de los episodios de ITCC y distintas variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social protegidos en una Mutua, durante el período 2005-2010 en España, un tiempo marcado, sin duda, por la crisis económica y sus efectos en el mercado laboral.

Material y métodos

Se realizó un estudio descriptivo retrospectivo de los procesos de ITCC con una duración de entre 15 y 365 días, con fecha de inicio y finalización entre el 1/1/2005 y el 31/12/2010 en España. Los datos provienen de la mecanización efectuada por el Servicio Público de Salud que se remite a las Mutuas tras la emisión del parte oficial de baja por los médicos de atención primaria. Los episodios de ITCC

objeto del estudio corresponden a trabajadores del Régimen General por cuenta ajena, excluidos los de cuenta propia y los regímenes especiales. La unidad de análisis es el proceso de baja y no el trabajador, por lo que no se realiza una identificación del mismo. La muestra final fue de 598.988 procesos de ITCC.

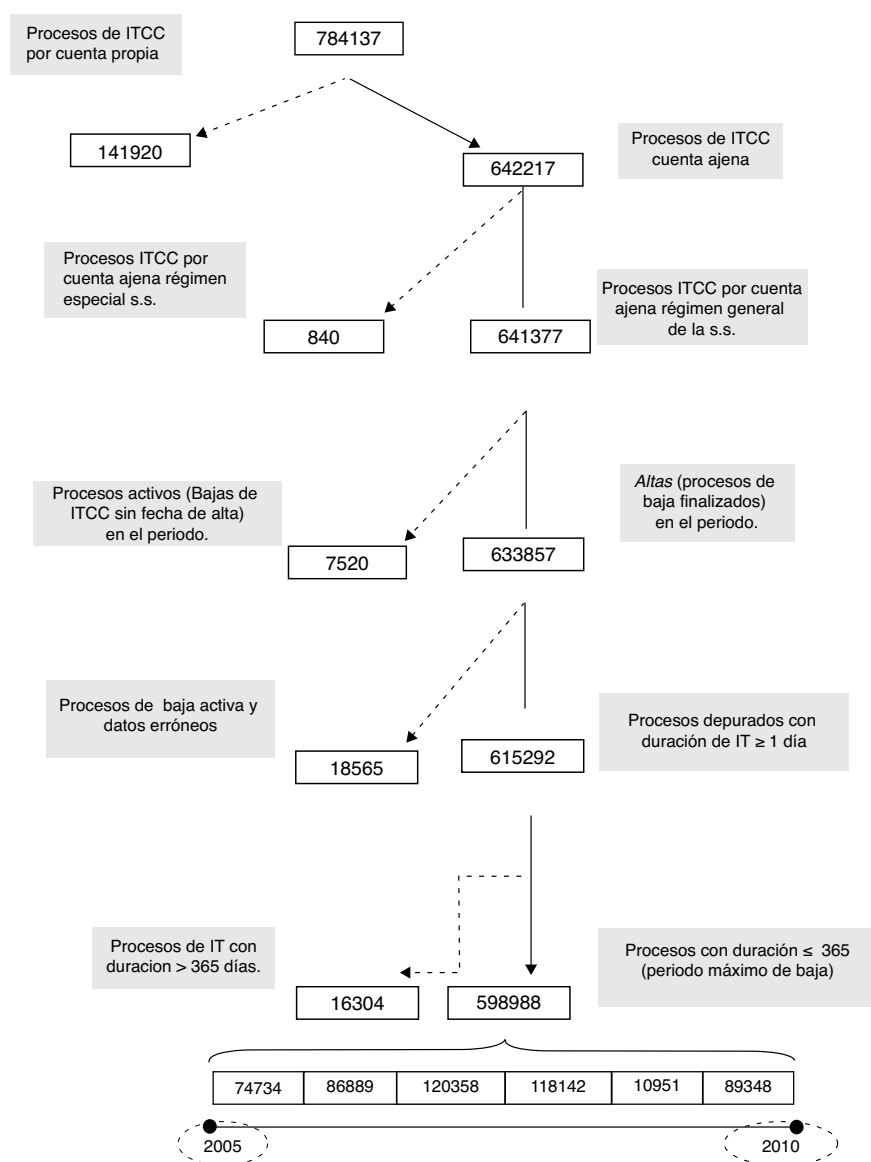
Las variables relacionadas con los procesos de ITCC se clasificaron en sociodemográficas (género, edad, nacionalidad y antigüedad en la empresa), condiciones laborales (salario, tipo de contrato), organizativas (sector económico, actividad y tamaño de la empresa) y del entorno (región), y fueron proporcionadas por la Mutua.

Los tramos de distribución de las variables fueron los mismos que los empleados por la Mutua. En el caso de la edad, se respetó el rango propuesto por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta de Población Activa, que incluye en el último tramo etario a los trabajadores con edad superior

a 65 años, de alta en el Régimen General contratados por cuenta ajena y, por tanto, laboralmente activos.

El indicador de la IT utilizado para este estudio fue la duración mediana, en tanto que «proporciona una información más ajustada a la distribución real de la duración de los episodios de ITCC»¹².

Para el tratamiento de los datos se empleó la aplicación informática SPSS 19.0. Debido al elevado número de episodios incluidos, cabía esperar que la mayoría de las relaciones analizadas resultaran estadísticamente significativas; por ello, se calculó el tamaño del índice del efecto (d) con el fin de poder estimar la relevancia de dichas relaciones¹³. Este índice, propuesto por Cohen¹⁴, indica la magnitud de la relación, y puede alcanzar valores entre 0,10 (efecto bajo), 0,30 (efecto medio) y 0,50 (efecto alto) en el caso de variables cuantitativas, y de 0,10 (efecto bajo) y 0,25 (efecto alto) en variables cualitativas.



Esquema general del estudio: flujo de la frecuencia total de procesos de ITCC (2005-2010).

Tabla 1 Duración en días de la ITCC según las variables estudiadas en el periodo 2005-2010

	Procesos (n)	%	Duración mediana (días)	P25: I cuartil	P75: III cuartil	Duración media	Desviación estándar
<i>Género</i>							
Mujer	297.073	49,6	34	18	74	60,4	68,9
Hombre	301.898	50,4	30	17	65	57,5	71,0
<i>Edad</i>							
16-25 años	36.602	7,0	25,5	15	53	45,5	54,6
26-35 años	169.424	32,4	30	17	63	52,3	60,5
36-45 años	151.270	28,9	32	18	67	57,0	67,4
46-55 años	100.128	19,1	34	19	76	64,8	76,8
56-65 años	60.742	11,6	40	21	98	77,8	87,1
66-75 años	5.371	1,0	48	24	127	92,3	97,4
<i>Nacionalidad</i>							
Española	546.096	91,0	33	18	71	60,1	70,8
Extranjero	52.892	9,0	26	15	54	47,6	60,0
<i>Sector</i>							
Agricultura	3.287	0,6	36	19	81	66,4	74,0
Industria	96.208	18,3	32	18	68	58,8	69,6
Construcción	64.907	12,4	31	17	67	59,2	73,9
Servicios	278.028	52,9	33	18	71	59,4	69,2
Comercio	82.929	15,8	32	18	68	57,7	67,5
<i>Actividad</i>							
Agríc., ganad., pesca	3.287	0,6	36	19	81	66,4	74,0
Ind. extractivas	1.036	0,2	32	17	63	59,9	75,2
Ind. manufactureras	95.172	18,1	32	18	68	58,8	69,6
Sum. energ. eléctrica	150	0,0	29,5	16	57	56,4	73,0
Sum. agua	3.458	0,7	34	18	75	63,0	73,7
Construcción	64.907	12,4	31	17	67	59,2	73,9
Comercio	82.929	15,8	32	18	68	57,7	67,5
Transp. almacenamiento	28.912	5,5	32	18	67	57,7	69,0
Hostelería	40.019	7,6	34	18	78	63,6	72,7
Inform., comunicación	11.751	2,2	29	18	56	48,5	56,4
Act. financieras	7.611	1,4	31	18	61	53,3	62,4
Act. inmobiliarias	3.195	0,6	33	18	71	59,4	69,3
Act. profesionales y científicas	20.386	3,9	32	18	62	53,8	62,4
Act. administrativas	90.225	17,2	33	18	76	62,3	72,9
Admón. pública	12.815	2,4	34	19	69	59,4	67,3
Educación	11.997	2,3	32	18	66	56,6	65,38
Act. sanitarias	26.281	5,0	34	18	71	58,5	65,9
Act. artístc. y recreat.	9.279	1,8	32	18	68	58,2	68,1
Otros servicios	11.095	2,1	32	18	67	56,1	63,8
Act. hogar-empleadores	842	0,2	40	20	86	72,8	82,1
Act. org. extraterritorial	12	0,0	56	34	82	70,8	57,2
<i>Tamaño</i>							
< 6 trabajadores	12.898	16,8%	30	17	62	52,62	63,61
6-20 trabajadores	7.210	9,4%	32	19	69	58,83	68,19
21-50 trabajadores	13.806	18,0%	32	18	67	54,29	60,82
51-100 trabajadores	6.317	8,2%	32	18	78	61,63	73,15
101-500 trabajadores	18.426	24,0%	29	17	61	56	71,6
> 500 trabajadores	18.035	23,5%	36	19	82	66,05	74,67
<i>Comunidad autónoma</i>							
Andalucía	84.853	14,2%	35	19	77	62,2	68,935
Aragón	9.976	1,7%	29	17	60	52,97	65,346
Asturias	8.578	1,4%	39	20	85	69,31	78,47
Baleares	12.163	2,0%	32	18	73	59,33	68,38
Canarias	44.566	7,4%	34	19	74	63,18	73,252

Tabla 1 (continuación)

	Procesos (n)	%	Duración mediana (días)	P25: I cuartil	P75: III cuartil	Duración media	Desviación estándar
Cantabria	10.888	1,8%	35	19	74	60,17	67,032
Castilla-La Mancha	21.351	3,6%	29	17	62	54,22	66,243
Castilla y León	32.392	5,4%	32	18	65	56,35	66,963
Cataluña	151.126	25,2%	32	18	69	59,01	70,85
Comunidad de Madrid	81.695	13,6%	30	18	62	53,49	63,221
Comunidad Valenciana	39.367	6,6%	33	18	74	63,77	77,214
Extremadura	4.618	0,8%	32	18	64	56,3	66,395
Galicia	37.195	6,2%	36	19	81	65,75	75,147
La Rioja	11.865	2,0%	33	18	66	55,53	63,533
Navarra	15.024	2,5%	27	15	58	49,43	60,674
País Vasco	28.179	4,7%	32	17	66	55,58	65,052
Región de Murcia	5.152	0,9%	35	19	76	63,31	73,301
<i>Antigüedad en la empresa</i>							
< 4 meses	114.463	19,1%	31	17	72	60,66	74,463
4-12 meses	124.197	20,7%	31	18	67	56,97	68,457
1-2 años	86.382	14,4%	32	18	67	56,59	66,235
2-5 años	142.135	23,7%	33	19	69	58,1	66,291
> 5 años	131.633	22,0%	35	19	74	62,18	71,214
<i>Salario (cuota)</i>							
< 25 €	102.713	17,1%	32	18	70	58,41	69,649
25-40 €	183.985	30,7%	33	18	72	60,14	70,559
41-55 €	152.915	25,5%	32	18	69	59,02	69,742
56-70 €	74.484	12,4%	32	18	68	58,75	68,822
> 71 €	84.891	14,2%	32	19	67	57,82	67,109
<i>Tipo de contrato</i>							
Indefinido-jornada completa	326.508	54,5%	33	19	70	59,38	68,637
Indefinido-jornada parcial	54.146	9,0%	34	19	72	59,63	67,276
Indefinido-fijo discontinuo	11.560	1,9%	38	19	89	68,51	75,255
Durac.deter-j. completa	159.145	26,6%	30	17	67	58,38	72,371
Durac.deter-j. parcial	47.629	8,0%	31	18	67	56,14	66,354
<i>Temporalidad</i>							
Contrato indefinido	392.214	65,5%	33	19	71	59,68	68,673
Duración determinada	206.774	34,5%	30	17	67	57,87	71,036
<i>Dedicación</i>							
Jornada completa	338.068	56,4%	33	19	71	59,69	68,894
Jornada parcial	260.920	43,6%	31	18	68	58,23	70,276

Resultados

La duración mediana de los 598.988 episodios de ITCC fue de 32 días, y la media, de 59,06 días (DE = 69,50) (tabla 1). El mayor número de altas de los procesos se produjo en el intervalo entre 16 y 22 días. La duración de 18 días fue el valor con mayor frecuencia y constituyó el 3,9% de los episodios de la muestra. Las bajas con una duración de 19 días representaron el 3,43%. Cabe resaltar el volumen de procesos (14%) que causó alta durante la primera semana de inicio de la gestión de la ITCC en la Mutua, es decir, en los posteriores al del decimosexto día de baja.

Del análisis estadístico de la relación entre las diferentes variables y la duración mediana cabe destacar, en primer lugar, los resultados obtenidos en cuanto a las

características de los trabajadores en situación de baja, encontrándose relaciones estadísticamente significativas con la edad, el género y la nacionalidad.

En la tabla 2 se refleja el resultado del cálculo del tamaño del efecto de cada variable sobre la duración mediana de la ITCC. La edad, además de una correlación positiva y significativa ($p=0,001$), presenta un efecto considerable ($r_{xy}=0,134$), aunque bajo. Aparece un apreciable aumento de la duración mediana a partir de los 44 años, con la mayor duración en los trabajadores con edades entre los 68 y los 73 años, así como en los más jóvenes (18 años de edad).

Del análisis de los tramos de edad destacan las diferencias significativas ($p=0,001$) de más de 20 días de duración entre los episodios de trabajadores con edades comprendidas en el primer tramo (16-25 años) y en el último

Tabla 2 Estimación de la relevancia de la relación y grado de efecto de las variables de estudio en la duración mediana (DM) de la ITCC

	Probabilidad (p)	Tamaño del efecto ^a (η)
<i>Efecto de las variables cualitativas en la DM de la ITCC</i>		
Género	0,000	0,000
Nacionalidad	0,000	0,002
Tipo de contrato	0,000	0,001
Dedicación horaria	0,000	0,000
Duración del contrato	0,000	0,000
Sector	0,000	0,002
Actividad	0,000	0,002
Comunidad autónoma	0,000	0,036
Provincia	0,000	0,004
Día semana	0,000	0,002
Día del año	0,000	0,017
Año en el periodo	0,000	0,006
	Probabilidad (p)	Tamaño del efecto ^b (r_{xy})
<i>Efecto de las variables cualitativas en la DM de la ITCC</i>		
Edad	0,000	0,134 ^b
Antigüedad	0,000	0,030
Base reguladora (salario)	0,000	-0,006
Tamaño empresa	0,000	0,057

^a Tamaño del efecto: bajo (0,10), alto (0,25),

^b Tamaño del efecto: bajo (0,10), medio (0,30), alto (0,50).

(66-75 años). Del mismo modo, el aumento de edad corresponde a la mayor puntuación media, mayor dispersión y mayor variabilidad de la duración.

Las diferencias halladas por género fueron estadísticamente significativas, pero no relevantes ($\eta^2=0,001$), con la puntuación media, el rango intercuartil y la duración mediana superior (4 días) en las bajas de las mujeres. Tanto en hombres como en mujeres, la duración de las bajas aumenta progresivamente con la edad, pero es mayor en las mujeres a cualquier edad, y sobre todo entre los 26 y los 35 años y de los 66 a los 75 años; únicamente entre los 18 y 20 años la duración de la ITCC es superior en los hombres.

La nacionalidad no tiene efecto sobre la duración ($\eta^2=0,002$), aunque se hallen diferencias estadísticamente significativas que indican que las bajas de los españoles son más largas (7 días), de mayor variabilidad (DT=70,83) y con valores más elevados en el primer y tercer cuartil.

La antigüedad se correlaciona positiva y significativamente ($p=0,001$) con la duración mediana, aunque las diferencias halladas no son relevantes ($r_{xy}=0,030$). Además, aparecen 4 días de diferencia entre la duración de los recientemente contratados (menos de un año) y los de mayor antigüedad (más de 5 años), con procesos más largos.

Al analizar la relación con las condiciones laborales, aparecen relaciones estadísticamente significativas con el salario que señalan una menor duración entre los trabajadores con bases reguladoras más elevadas (71 €) y la mayor duración en los que perciben un salario menor, con bases

reguladoras entre 25 y 40 €. Sin embargo, estas diferencias no resultan relevantes ($r_{xy}=-0,006$).

En cuanto al tipo de contrato, se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($p=0,001$), aunque no importantes ($\eta^2=0,001$), destacando que los procesos de ITCC de los trabajadores fijos-discontinuos tienen una duración superior (8 días) a la de los eventuales a jornada completa.

Se observó relación entre las variables organizativas y la duración de los procesos, pero con escasos tamaños de efecto ($\eta^2=0,002$). Por sector económico ($F=20,101$; $p=0,001$) se produce una mayor duración en las bajas en la agricultura y la menor duración en construcción.

En cuanto a la actividad, se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($F=46,621$; $p=0,001$) en la duración, incluso de 7 días entre algunas, destacando las bajas más largas en agricultura (36 días), así como en las actividades sanitarias, administración pública y hostelería (34 días). Estas diferencias, no obstante, no fueron relevantes ($\eta^2=0,002$).

También se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p=0,001$), pero no relevantes ($r_{xy}=0,057$), en la duración de las bajas según el tamaño de la empresa, aumentando a partir de los 50 trabajadores, y sobre todo en las empresas grandes (más de 500 trabajadores), que presentan los mayores valores en la puntuación media, variabilidad (DT=74,46) y amplitud intercuartil.

También se observan relaciones significativas entre la duración ($F=139,009$; $p=0,001$) y las regiones estudiadas, aunque son irrelevantes ($\eta^2=0,004$) y no justifican las diferencias encontradas, aun cuando se constata entre comunidades autónomas que hay diferencias de más de 10 días, destacando Asturias y Galicia (39 y 36 días, respectivamente), frente a Navarra (27 días). La variable provincia no ejerce un efecto destacable ($\eta^2=0,005$), aunque se encuentran diferencias significativas de más de 10 días entre zonas como Teruel y Pontevedra, con 54 días, por 41 días de Guadalajara, Soria o Valladolid.

Discusión

Del análisis de los resultados cabe señalar que las relaciones encontradas entre las diferentes variables y la duración de las ausencias de los trabajadores en ITCC coinciden con los hallazgos de otros estudios, destacando una mayor duración en las bajas de las mujeres^{15,16}, los que tienen mayor antigüedad^{17,18}, en trabajadores españoles¹⁹, contratados en empresas medianas y grandes²⁰, con contrato fijo-discontinuo o indefinido a jornada completa, los que pertenecen a los sectores agrícola y servicios²¹ y los que realizan actividades agrarias, de administración, de hostelería y sanitarias.

Sin embargo, atendiendo al tamaño del efecto hallado, y en función al criterio marcado por Cohen¹⁴, podemos concluir la ausencia de efecto del género en la duración de la ITCC, aun comprobando una finalización del proceso más lenta en las mujeres¹⁵ y que se ha justificado por el hecho de que los hombres recurren más a menudo a las enfermedades «menores» para ausentarse¹⁶.

Del mismo modo, encontramos ausencia de efecto en la nacionalidad, la antigüedad o el salario de los

trabajadores, el tipo de contrato y el tamaño de la empresa, aun destacando la mayor duración de las bajas en los trabajadores con más antigüedad^{17,18}, con un menor salario y con contratos a tiempo completo; justificado en la bibliografía por el mayor valor concedido al tiempo de ocio cuando no se tiene¹⁷ o a la sensación de seguridad²² en el empleo de los contratados como indefinidos, que conduce a una prolongación del tiempo en IT. El tamaño tampoco resultó influyente, aunque los resultados avalaron las conclusiones de estudios que justifican una duración mayor en las bajas de las grandes empresas, quizá por la mayor facilidad para suplir los puestos²³ o para encubrir ciertos comportamientos²⁴.

En los últimos años han proliferado las investigaciones sobre factores del entorno que relacionan la duración de la IT con la región^{12,25} y una diferente prevalencia de las enfermedades¹¹; la influencia de la localidad, sus hábitos y su contexto sociológico²⁶; el papel del médico de cabecera de la zona^{15,16}; la densidad de población²⁷, y el sector de producción predominante en una región²⁸⁻³⁰, con la mayor o menor duración de las bajas por enfermedad. En nuestro estudio se constataron diferencias, aunque no relevantes, en la duración entre las regiones en función al sector económico, destacando la menor duración en el sector de la construcción y la mayor en la agricultura, las actividades sanitarias, las administración pública y la hostelería.

La única variable para la que se halló un tamaño de efecto considerable sobre la duración de las ausencias fue la edad de los trabajadores. Este resultado refleja la importancia de considerar la variable edad como factor capaz de explicar las diferencias en la duración de los episodios de baja, confirmando que, según avanza la edad, las ausencias por IT serán más largas. Se constataron diferencias de más de 20 días de duración entre los trabajadores de mayor y menor edad, que podrían justificarse por el hecho de que la probabilidad de recuperarse de una enfermedad disminuye con la edad como consecuencia del deterioro particular de la salud con los años¹⁵; o debido a que con la edad se adquiere una mayor carga de trabajo (tanto familiar como laboral), fundamentalmente en mujeres³¹. En este estudio los datos reflejan una mayor duración de las bajas en las mujeres en cualquier tramo etario, sobre todo entre los 26 y los 35 años, así como en los mayores de 66 años, coincidiendo con los resultados hallados en distintos estudios^{12,16,32,29} que analizan los casos de ITCC de trabajadores con más de 65 años.

Cabe destacar, además, que los resultados reflejaron la existencia de la relación cruzada entre edad, antigüedad en la empresa y tipo de contrato, hecho que podría justificar la mayor duración de las ausencias en los trabajadores con más antigüedad en la empresa y aquellos con contratos estables, en cuanto que ambas categorías coinciden con el grupo de trabajadores de mayor edad. Estos hallazgos son similares a los de otros estudios que relacionan estas variables diferenciando el tipo de ausencia estudiada: evitables/inevitables³³ o de corta/larga duración³¹.

En general, podemos concluir que, excepto en el caso de la edad, las relaciones encontradas entre la duración mediana de la ITCC y las variables estudiadas no explican las diferencias halladas en la duración de la ITCC de la muestra en el período analizado.

Es importante señalar algunas limitaciones que presenta este estudio. En primer lugar, el empleo de los datos facilitados por una mutua permite disponer de una amplia muestra de estudio en unos períodos de tiempo determinados, pero a la vez ocasiona ciertas restricciones, dado que los análisis se deben ajustar a la información disponible, lo que impide considerar otras variables interesantes, como las condiciones de vida personal (familia-hogar, desplazamientos) y observar procesos con duración inferior a 15 días. Por este motivo, los resultados de este estudio no deben generalizarse a situaciones con duraciones inferiores o superiores a las analizadas.

En segundo lugar, también es necesario indicar que el período temporal del estudio (de 2005 a 2010) no se puede considerar homogéneo. La crisis económica que afecta a España desde 2007 y sus efectos sobre el mercado de trabajo hace que los resultados tengan que interpretarse en función de este condicionante.

Por otro lado, el diagnóstico médico es una cuestión claramente relacionada con la duración de la ITCC, que no se ha podido considerar en este trabajo pues se carece de dicha información¹² para todos los procesos. Sin embargo, esta dificultad podrá salvarse en estudios posteriores que empleen datos más recientes, dado que, como se ha señalado³⁴, la cumplimentación del diagnóstico en las bases de datos ha mejorado desde el año 2007, hasta alcanzar más del 95% en la actualidad.

Finalmente, se han de tener en cuenta las particularidades que pudieran existir entre los modelos de gestión de las entidades gestoras de los procesos, responsables del seguimiento y control de los casos, a los que se refiere la literatura científica cuando señala las diferencias en la duración media de la ITCC entre los casos gestionados por las mutuas y el INSS³⁵, así como entre las propias mutuas, diferencias que en principio no deberían existir dada la homogeneidad de la prestación de los servicios sanitarios³⁰.

En resumen, los resultados obtenidos reflejan la importancia de llegar a diferenciar, en estudios posteriores, entre variables que influyen realmente en la IT de aquellas que provocan «ruido»¹¹, para evitar confusión en la interpretación de los hallazgos. Asimismo, es necesario marcar objetivos comunes en la investigación de la IT por parte de los agentes implicados que permitan comparar resultados, dada la falta de unanimidad en los sistemas de medida³⁶; así como en el alcance y el objeto de los estudios, que en unos casos analizan conjuntamente ambas contingencias³⁷, incluyen todos los regímenes de la Seguridad Social³⁸, consideran procesos ITCC de duración superior³⁹ o se centran en zonas determinadas^{4,13,32,40}.

Por lo tanto, se pone de manifiesto la necesidad de ampliar la información disponible sobre la ITCC para realizar análisis de otros factores relacionados con la duración, así como establecer pautas homogéneas en los sistemas de medida que permitan avanzar conjuntamente en la mejora de su conocimiento, invirtiendo esfuerzo para diseñar registros estandarizados que recaben información sobre las variables incluidas en los modelos explicativos según diferentes niveles (persona, organización y entorno) como determinantes de la frecuencia y la duración de la ITCC y que han de ser gestionados en primera instancia por los médicos del servicio público de salud.

Lo conocido sobre el tema

- En España, los indicadores de la incapacidad temporal (IT) reflejan unos determinados perfiles del trabajador ausente.
- Dado la naturaleza de las relaciones encontradas en otros estudios, es fácil confundir la significación estadística con el efecto del tamaño de la muestra.
- La existencia de relaciones cruzadas entre las variables asociadas con la IT sugiere la necesidad de realizar estudios que posibiliten observar variables de distintos niveles de análisis (persona, organización y entorno).

Qué aporta este estudio

- Se constata la relación entre la duración de la IT derivada de contingencias comunes (ITCC) y diferentes variables, aunque resultan irrelevantes. Tan solo la edad muestra un tamaño de efecto significativo considerable sobre la duración de los procesos.
- Se constata la existencia de efectos cruzados que podrían explicar la duración de las bajas de los trabajadores con mayor antigüedad o estabilidad laboral dada su relación con la edad.
- Se subraya la dificultad del análisis de las variables relacionadas con los indicadores de la ITCC y la necesidad de identificar y distinguir variables con efectos directos/indirectos, así como de mejorar los registros de información.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Bibliografía

1. European Working Conditions Observatory (EWCO, 2011). Fifth European Working Conditions survey – 2010. Última actualización: 4 Mar 2013 [consultado 25 Mar 2013]. Disponible en: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_es.htm
2. AMAT, Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (2009). Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Informe [consultado 9 Abr 2013]. Disponible en: http://www.amat.es/cd_enfermedad_comun.php
3. Ballesteros M, Serra C, Miguel J, Plana M, Delclos F, Benavides F. Comparación del coste de la incapacidad temporal por contingencia común en 2006 entre las provincias de Barcelona y Madrid. *Rev Esp Salud Publica*. 2009;83:453–61. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000300010&lng=es
4. PIMEC, Asociación de Micro Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (2011). Absentismo laboral en tiempos de crisis [consultado 20 Sep 2012]. Disponible en: <http://web.pimec.org/repositori/documents/actualitat/es/ABSENTISMO2011.pdf>
5. Taylor P. Sickness absence: Facts and misconceptions. *J R Coll Physicians Lond*. 1974;8:315–33.
6. Evans A, Walters M. From Absence to Attendance. 2nd ed London: Chartered Institute of Personnel and Development; 2002.
7. Kristensen TS. Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: An analysis of absence from work regarded as coping behaviour. *Soc Sci Med*. 1991;32:15.
8. Alexanderson K. Sickness absence: A review of performed studies with focused on levels of exposures and theories utilized. *Scand J Public Health*. 1998;26:241–9, doi: 10.1080/14034949850153338.
9. Kaiser CP. What do we know about employee absence behavior? An interdisciplinary interpretation. *J Socio-Econ*. 1998;27:79–96, doi: 10.1016/S1053-5357(99)80078-x.
10. Nielsen AK. Determinants of absenteeism in public organizations: A unit-level analysis of work absence in a large Danish municipality. *Int J Hum Resour Man*. 2008;19:1330.
11. Calvo E. Duración de la incapacidad temporal asociada a diferentes patologías en trabajadores españoles MTIN. Secretaría de Estado de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2009.
12. Benavides F, Plana M, Serra C, Domínguez R, Despuig M, Aguirre S. Incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la comunidad autónoma. *Rev Esp Salud Publica*. 2007;81:183–90.
13. Morales P. El tamaño del efecto (effect size): análisis complementarios al contraste de medias. Madrid: Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Pontificia de Comillas; 2011.
14. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. L. Erlbaum Associates; 1988.
15. Markussen S, Røed K, Røgeberg OJ, Gaure S. The anatomy of absenteeism. *J Health Econ*. 2011;30:277–92, doi: 10.1016/j.jhealeco.2010.12.003.
16. Harvey J, Nicholson N. Minor illness as a legitimate reason for absence. *J Organ Behav*. 1999;20:979.
17. Barmby T, Ercolani MG, Treble JG. Sickness absence: An international comparison. *Econ J*. 2002;112:F315–31, doi: 10.1111/1468-0297.00046.
18. Beemsterboer W, Stewart R, Groothoff J, Nijhuis F. A literature review on sick leave determinants (1984–2004). *Int J Occup Med Environ Health*. 2009;22:169.
19. Elamin AM. Effects of nationality on job satisfaction: Domestic versus expatriate bank employees in the United Arab Emirates. *Int J Manag (Kolkata)*. 2011;28:198.
20. Tous J, Tendero LP. Evaluation of the labour absenteeism in the sector service: Psycho and the organizational aspects. *Humanitatis*. 2006;9(año III):113–24.
21. Livanos I, Zangelidis A (2010). Sickness Absence: a Pan-European Study [consultado 26 Feb 2013]. Disponible en <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/22627/>
22. Amilon A, Wallethe M. Work absence — A signalling factor for temporary workers? *Labour*. 2009;23:171–94, doi: 10.1111/j.1467-9914.2008.00445.x.
23. Martínez V. Origen y evolución del absentismo laboral en España desde la perspectiva de la sociología. *ESIC Market*. 1990;68:127–50.
24. Álvarez B (1999). Especificación y validación de modelos de demanda de asistencia sanitaria, absentismo laboral y actitudes de los desempleados: aplicación al caso español [consultado 26 Feb 2013]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=2161>
25. Torá Rocamora, Martínez Martínez JM, Delclos Clanchet J, Jardí Lliberia J, Alberti Casas C, Serra Pujadas C, et al. Duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común según regiones sanitarias en Catalunya. *Rev Esp Salud Publica* [online]. 2010, vol. 84, núm. 1, pp. 61–69 [consultado 11 Dic 2012]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000100007&lng=es&nrm=iso

26. Virtanen P, Vahtera J, Nygaard C. Locality differences of sickness absence in the context of health and social conditions of the inhabitants, 38. Sage Publications, Inc; 2010, 309-309-316.
27. Norrmén G (2010). To be or not to be Sick Certified with Special Reference to Physician and Patient Related Factors. *Acta Universitatis Upsaliensis*, Uppsala [consultado 18 Jun 2012]. Disponible en: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-120559>
28. Rojo MJ (1994). Absentismo laboral de la mujer en España [consultado 10 Oct 2012]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=14825>
29. Romay R, Santín D (2003). Nuevas herramientas para gestionar el gasto público por incapacidad temporal [consultado 18 Feb 2013]. Disponible en: http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/libros/Investigaciones/Inves2003_12.pdf
30. Torá I, Delclós J, Martínez JM, Tobías A, Jardí J, Alberti C, et al. Comparación entre Andalucía y Cataluña de la frecuencia de incapacidad laboral durante la gripe (H1N1) 2009. *Rev Esp Salud Publica*. 2011;85:89-95.
31. González V, Kivimäki M, Caballer A, et al. Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*. 2005;17:169-74.
32. Llergo A. Estudio de la incapacidad temporal en la provincia de Córdoba: factores determinantes y evolución temporal. Universidad de Córdoba; 2003.
33. Hackett RD. Age, tenure, and employee absenteeism. *Human Relations*. 1990;43:601.
34. Declós J, García S, López JC, Sampere M, Serra C, Plana M, et al. Duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común por diagnóstico clínico. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2010;13:180-7.
35. Benavides FG, Torá I, Martínez JM, Jardí J, Manzanera R, Alberti C, et al. Duración de los casos de incapacidad temporal por contingencia común de más de 15 días según sean gestionados por una mutua o por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. *Gac Sanit*. 2010;24:215-9.
36. López IM. Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesionales de enfermería en un hospital universitario. *Universitat Autònoma de Barcelona*; 2002.
37. Peiró JM, Rodríguez-Molina I, González-Morales MG. El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Valencia: Universitat de València; 2008.
38. Alba A (2009). La Incapacidad Temporal para el Trabajo: Análisis Económico de su Incidencia y su duración. MTIN. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social [consultado 29 Ene 2012]. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119778.pdf>
39. Castejón J (2002). El papel de las condiciones de trabajo en la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral [consultado 21 Sep 2012]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=4741>
40. Romay R. Análisis retrospectivo de la prestación por incapacidad laboral. Propuestas de gestión [tesis doctoral]. Madrid: Departamento de Toxicología y Legislación Sanitaria, Facultad de Medicina, Universidad Complutense de Madrid; 2003.