



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA MEDICIÓN DEL ABSENTISMO:  
Estimaciones desde la perspectiva de las empresas  
y de las vidas laborales**

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca) [Investigador responsable]

Begoña Cueto (Universidad de Oviedo)

Carlos García Serrano (Universidad de Alcalá)

José Ignacio Pérez Infante (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)

Contacto: Miguel Ángel Malo, [malo@usal.es](mailto:malo@usal.es)

**INFORME FINAL – PREMIOS FIPROS 2011.**

**(7 de noviembre de 2012)**

La Seguridad Social no se identifica necesariamente con el contenido y/o conclusiones de los estudios e investigaciones en el ámbito de la protección social que subvenciona y edita, cuya total responsabilidad recae exclusivamente en sus autores.



## Contenido

0.	PRESENTACIÓN .....	9
1	EL CONCEPTO DE ABSENTISMO Y SU MEDICIÓN .....	12
1.1	¿Qué se entiende por absentismo? .....	12
1.2	Normativa legal de la incapacidad temporal en España .....	15
1.2.1	La normativa legal .....	15
1.2.2	La incapacidad laboral de los trabajadores autónomos y otros colectivos de trabajadores no incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.....	35
1.2.3	La importancia de los complementos pactados de incapacidad temporal en la negociación colectiva .....	41
1.2.4	Las mejoras de los complementos por incapacidad temporal en la negociación colectiva .....	63
1.3	Las cifras agregadas sobre absentismo. ....	74
1.3.1	Datos agregados de la Seguridad Social.....	75
1.3.2	Absentismo en la Encuesta de Población Activa .....	86
1.3.3	Absentismo en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.....	93
1.3.4	El coste del absentismo: ¿merece la pena una aproximación agregada? .....	101
1.4	Recapitulación.....	105
2	EL ABSENTISMO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS EMPRESAS: LAS HORAS PÉRDIDAS .....	109
2.1	Horas totales perdidas .....	112
2.2	Horas perdidas por incapacidad laboral y por razones no justificadas .....	123
2.3	Análisis multivariante .....	133
2.3.1	Metodología econométrica .....	133
2.3.2	Resultados.....	135
2.4	Recapitulación.....	144
3	EL ABSENTISMO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES .....	147
3.1	Análisis descriptivo: Los datos de Incapacidad Temporal en la MCVL .....	148
3.1.1	Incidencia de la IT .....	148
3.2	Análisis multivariante .....	191
3.2.1	Determinantes de la incidencia.....	191
3.2.2	Determinantes de la duración .....	209
3.3	Recapitulación.....	224
4	Reflexiones finales .....	231
5	Bibliografía.....	236
Anexo	.....	239

## Índice de cuadros

Cuadro 1. Porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios con cláusulas complementarias de la incapacidad temporal (%). MEYSS. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. ....	43
Cuadro 2. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2009. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.....	44
Cuadro 3. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2010. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.....	45
Cuadro 4. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2011. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.....	46
Cuadro 5. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2012. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.....	47
Cuadro 6. Cláusulas de complemento por contingencias comunes. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos.....	49
Cuadro 7. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2009. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos. ....	51
Cuadro 8. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2010. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos. ....	52
Cuadro 9. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2011. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos. ....	53
Cuadro 10. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2012. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos. ....	54
Cuadro 11. Cláusulas de complemento por contingencias profesionales. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos .....	55
Cuadro 12. Número de convenios con complemento por incapacidad temporal, según la contingencia protegida. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos .....	65
Cuadro 13. Incapacidad temporal (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social). Seguridad Social .....	78
Cuadro 14. Incapacidad temporal según tipo de contingencia y sexo (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social). Seguridad Social .....	79
Cuadro 15. Incapacidad temporal por contingencias comunes (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social) por comunidad autónoma (2011). Seguridad Social .....	80
Cuadro 16. Incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social) por comunidad autónoma (2011). Seguridad Social.....	81
Cuadro 17. Tiempo de trabajo por trabajador y mes, sectores de actividad (horas / trabajador (mes)). ETCL. ....	97
Cuadro 18. Distintos conceptos relacionados con el tiempo de trabajo y su distribución por los distintos componentes. En horas medias mensuales y en %. Año 2011. ETCL. ....	99
Cuadro 19. Horas mensuales por sectores relativos al conjunto de 2011. ETCL.....	99
Cuadro 20. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según características del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1998-2011). ....	120

Cuadro 21. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según características del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1998-2011). .....	121
Cuadro 22. Estadísticos descriptivos de las características del centro de trabajo según tipo y cantidad de absentismo. ECL (1998-2011) .....	128
Cuadro 23. Correlación de Pearson entre las tasas de absentismo y algunas características del centro de trabajo. ECL (1997-2011). .....	130
Cuadro 24. Resultados de las estimaciones econométricas sobre la ocurrencia de absentismo y sobre la tasa de absentismo: absentismo involuntario. ECL (1998-2011). .....	138
Cuadro 25. Resultados de las estimaciones econométricas sobre la ocurrencia de absentismo y sobre la tasa de absentismo: absentismo voluntario. ECL (1998-2011). .....	139
Cuadro 26. Incidencia –trimestral y mensual- de la IT según tipo de trabajador. MCVL (2009)...	150
Cuadro 27. Trayectorias laborales de los trabajadores que han tenido procesos de IT. MCVL (2009) .....	161
Cuadro 28. Distribución porcentual de las IT por actividad de la empresa y tipo de contingencia. MCVL (2009).....	176
Cuadro 29. Distribución porcentual de las IT por sexo, actividad de la empresa y tipo de contingencia (sólo ramas que superan el 10 por ciento del total). MCVL (2009) .....	177
Cuadro 30. Distribución de los diagnósticos por rama de actividad (porcentaje sobre el total de cada rama). MCVL (2009) .....	184
Cuadro 31. Estadísticos descriptivos.....	192
Cuadro 32. Determinantes de la incidencia de la IT .....	239
Cuadro 33. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General .....	240
Cuadro 34. Determinantes de la incidencia de la IT. RETA.....	241
Cuadro 35. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (variables tamaño y actividad de la empresa).....	243
Cuadro 36. Determinantes de la incidencia de la IT según sector.....	244
Cuadro 37. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO).....	249
Cuadro 38. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. Régimen general (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO) .....	250
Cuadro 39. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. RETA (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO) .....	251
Cuadro 40. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 según sector de actividad (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO) .....	253
Cuadro 41. Determinantes de la duración de la IT.....	257
Cuadro 42. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados .....	258
Cuadro 43. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos .....	260
Cuadro 44. Determinantes de la duración de la IT según rama de actividad .....	263
Cuadro 45. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora .....	271
Cuadro 46. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora. Asalariados .....	272
Cuadro 47. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora. Autónomos.....	273
Cuadro 48. Determinantes de la duración de la IT según tipo de contingencia .....	274

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Incidencia media mensual de la IT por cada mil trabajadores protegidos. Seguridad Social.....	76
Gráfico 2. Duración media de los procesos de IT con alta en el periodo (días). Seguridad Social...	77
Gráfico 3. Duración de las IT según entidad gestora. Seguridad Social .....	83
Gráfico 4. Incidencia de las IT según entidad gestora. Seguridad Social .....	84
Gráfico 5. Prevalencia de las IT según entidad gestora. Seguridad Social .....	85
Gráfico 6. Porcentaje de asalariados con empleo que no trabajaron en él durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestre, 2005-2011) .....	88
Gráfico 7. Porcentaje de autónomos con empleo que no trabajaron en él durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestres, 2005-2011).....	88
Gráfico 8. Porcentaje de asalariados que trabajaron menos horas de la habituales durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestre, 2005-2011).....	91
Gráfico 9. Porcentaje de autónomos que trabajaron menos horas de la habituales durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestres, 2005-2011) .....	91
Gráfico 10. Tasa de absentismo (incidencia) de los asalariados y los autónomos utilizando dos indicadores. EPA (2º trimestre, 2005-2011).....	93
Gráfico 11. Tasa de absentismo (% de horas pactadas) de los asalariados. ETCL (2º trimestre, 2000-2011) .....	100
Gráfico 12. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas efectivas. ECL (2º trimestre, 1997-2011). .....	116
Gráfico 13. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según tamaño del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1997-2011). .....	122
Gráfico 14. Incidencia de la IT. MCVL (2009) .....	149
Gráfico 15. Incidencia –trimestral y mensual- de la IT según cualificación. MCVL (2009).....	150
Gráfico 16. Tipo de contingencia de la IT según características del trabajador. MCVL (2009).....	152
Gráfico 17. Distribución de las IT según entidad gestora. MCVL (2009) .....	153
Gráfico 18. Distribución de las IT según entidad gestora y tipo de contingencia. MCVL (2009)..	154
Gráfico 19. Distribución de las IT según entidad gestora y actividad. MCVL (2009) .....	155
Gráfico 20. Distribución de la causa de alta según tipo de contingencia. MCVL (2009).....	156
Gráfico 21. Distribución de la causa de alta según entidad gestora. MCVL (2009).....	157
Gráfico 22. Situación profesional en 2009 de los trabajadores con IT. MCVL (2009) .....	158
Gráfico 23. Situación profesional en el primer proceso de IT. MCVL (2009) .....	159
Gráfico 24. Antigüedad en el episodio de empleo en que tiene lugar la IT según tipo de contingencia. MCVL (2009) .....	160
Gráfico 25. Diagnóstico de la IT según sexo (porcentaje sobre el total). MCVL (2009) .....	162
Gráfico 26. Diagnóstico de la IT según mes de alta en la misma (porcentaje sobre el total de cada mes). MCVL (2009).....	162
Gráfico 27. Diagnóstico de la IT según tipo de contingencia (porcentaje sobre el total). MCVL (2009) .....	164
Gráfico 28. Reincidencia en la IT según características del trabajador. MCVL (2009) .....	165
Gráfico 29. Reincidencia en la IT según duración de la primera IT. MCVL (2009) .....	166
Gráfico 30. Reincidencia en la IT según diagnóstico de la primera IT. MCVL (2009).....	167
Gráfico 31. Reincidencia en la IT según sector de actividad de la empresa. MCVL (2009).....	168
Gráfico 32. Duración media de la IT (días) según características del trabajador. MCVL (2009)...	169
Gráfico 33. Duración de la IT (distribución porcentual). MCVL (2009).....	171
Gráfico 34. Duración de la IT (distribución porcentual) en los primeros 60 días. MCVL (2009)..	171
Gráfico 35. Duración de la IT (distribución porcentual) según características del trabajador. MCVL (2009).....	173
Gráfico 36. Duración de la IT según el tipo de contingencia (distribución porcentual). MCVL (2009) .....	174
Gráfico 37. Distribución de la duración de la IT como porcentaje del tiempo trabajado en el año. MCVL (2009).....	175
Gráfico 38. Duración media de la IT según rama de actividad. MCVL (2009).....	178

Gráfico 39. Duración media de la IT según rama de actividad y tipo de contingencia. MCVL (2009)* .....	179
Gráfico 40. Duración de las IT según entidad gestora. MCVL (2009) .....	180
Gráfico 41. Duración media de la IT según diagnóstico (días). MCVL (2009).....	181
Gráfico 42. Duración de la IT según diagnóstico (días). MCVL (2009) .....	183
Gráfico 43. Distribución de la causa de alta según diagnóstico. MCVL (2009).....	183
Gráfico 44. Duración media de la IT según tipo de trabajador (días). MCVL (2009)* .....	185
Gráfico 45. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador. MCVL (2009)...	187
Gráfico 46. Duración de la IT por enfermedad laboral y accidente de trabajo según tipo de trabajador. MCVL (2009) .....	187
Gráfico 47. Duración de la IT por accidente no laboral según tipo de trabajador. MCVL (2009) .	188
Gráfico 48. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Sanidad. MCVL (2009).....	189
Gráfico 49. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Industria manufacturera. MCVL (2009) .....	190
Gráfico 50. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Comercio. MCVL (2009).....	190
Gráfico 51. Determinantes de la incidencia de la IT (efectos marginales).....	197
Gráfico 52. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (efectos marginales).....	198
Gráfico 53. Determinantes de la incidencia de la IT. RETA (efectos marginales) .....	199
Gráfico 54. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (variables tamaño y actividad de la empresa).....	200
Gráfico 55. Determinantes de la incidencia de la IT según sector .....	202
Gráfico 56. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO).....	205
Gráfico 57. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO). Régimen General.....	206
Gráfico 58. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. RETA (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO) .....	207
Gráfico 59. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 según sector de actividad (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO) .....	208
Gráfico 60. Determinantes de la duración de la IT (I) .....	212
Gráfico 61. Determinantes de la duración de la IT (II) .....	213
Gráfico 62. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados (I).....	214
Gráfico 63. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados (II) .....	215
Gráfico 64. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos (I).....	216
Gráfico 65. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos (II) .....	217
Gráfico 66. Determinantes de la duración de la IT, con actividad, tamaño y enfermedad .....	218
Gráfico 67. Determinantes de la duración de la IT, con actividad, tamaño y enfermedad. Asalariados.....	219
Gráfico 68. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona .....	220
Gráfico 69. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona. Asalariados .....	221
Gráfico 70. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona. Autónomos.....	222
Gráfico 71. Determinantes de la duración de la IT según tipo de contingencia.....	223

## Índice de siglas

CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
ECL	Encuesta de Coyuntura Laboral
EPA	Encuesta de Población Activa
ETCL	Encuesta Trimestral de Coste Laboral
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IP	Incapacidad permanente
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
ISFAS	Instituto Social de las Fuerzas Armadas
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad temporal
MCO	Mínimos Cuadrados Ordinarios
MCVL	Muestra Continua de Vida Laborales
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado
MUGEJU	Mutualidad General Judicial
REA	Régimen Especial Agrario
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

## **0. PRESENTACIÓN**

Este informe presenta el trabajo realizado en el premio FIPROS 2011 titulado “La medición del absentismo: Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales”, del cual es investigador responsable Miguel Ángel Malo y en el que colaboran Begoña Cueto, Carlos García Serrano y José Ignacio Pérez Infante.

El estudio cuenta con tres secciones principales. En la primera se presenta una reflexión sobre las habituales definiciones de absentismo utilizadas para aproximarse al fenómeno, constatándose que más allá de algunos casos aislados la definición de absentismo suele ser poco más que lo que se puede medir en cada base de datos. Después de esta constatación, se describen las principales bases de datos españolas con información sobre absentismo (con diferentes definiciones) y la normativa que concierne a la incapacidad laboral (una de las definiciones más utilizadas en España para el absentismo). Este cálculo también incluye una discusión sobre los problemas de cualquier cálculo del coste agregado del absentismo, debido sobre todo a los problemas de definición del absentismo. Se destaca, en oposición, la relevancia de los cálculos basados en micro-datos desde la perspectiva de las empresas y de los trabajadores individuales (si bien se valora la gran utilidad que tendría para el estudio del fenómeno la existencia de datos emparejados de empresa y trabajadores, como ya existen para el estudio de los salarios).

En la segunda parte, se utilizan microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) para analizar el absentismo desde la perspectiva de las empresas. En este caso, la definición de absentismo se construye a partir de la cantidad de horas perdidas por diferentes motivos. Gracias a la desagregación de dichos motivos en la ECL se puede hacer una distinción mínimamente útil entre lo que suele denominarse absentismo

“justificado” y “no justificado”. El análisis tiene una vertiente descriptiva de estas variables de horas no trabajadas y otra econométrica, siguiendo trabajos previos de miembros del equipo de investigación. El análisis econométrico está basado en modelos “en dos partes”, para analizar tanto la incidencia del absentismo en las empresas como el tamaño de ese absentismo (en términos de horas no trabajadas) condicionado a haber experimentado una cantidad positiva de absentismo.

La tercera sección se basa en un análisis desde la perspectiva de las vidas laborales de los individuos. Para ello se utilizan los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), ampliada con una extracción *ad hoc* que incluye información sobre las incapacidades temporales a lo largo del año 2009. Se incluye un amplio análisis descriptivo estructurado en torno a la incidencia y la duración (incluyendo la reincidencia) de las incapacidades temporales. El análisis multivariante se centra en los determinantes de ambas cuestiones (incidencia y duración) y su presentación se hace de forma gráfica para facilitar la interpretación de los resultados, si bien las estimaciones completas se ofrecen al final del informe en un anexo.

Cada capítulo finaliza con una recapitulación o síntesis de las principales cuestiones tratadas y resultados obtenidos, de manera que unidas las síntesis de los tres capítulos proporcionan una especie de resumen ejecutivo del informe. El último capítulo contiene una serie de reflexiones finales a partir de los resultados obtenidos, con la intención de destilar implicaciones que puedan ser útiles tanto para la comprensión del fenómeno, como para diseñar futuras líneas de investigación en especial siguiendo los resultados que más fuera están de los habitualmente obtenidos en trabajos previos sobre el absentismo.

Los autores desean expresar su agradecimiento a la Seguridad Social por la extracción *ad hoc* para complementar la MCVL con información individual sobre

incapacidad laboral, sin la cual buena parte de esta investigación no se podría llevar a cabo. Por otro lado, también queremos agradecer a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la disposición de los microdatos de la ECL, esencial para entender el absentismo desde la perspectiva de las empresas. Ninguna de estas instituciones es responsable de los posibles errores que pudieran existir en los resultados por el tratamiento de datos realizado por el equipo investigador ni de las interpretaciones, juicios u opiniones expresados a partir de los resultados de dichas bases de datos.

# 1 EL CONCEPTO DE ABSENTISMO Y SU MEDICIÓN

## 1.1 ¿Qué se entiende por absentismo?

Este primer capítulo pretende fijar los conceptos que aflorarán continuamente a lo largo de la investigación, de forma específica qué se entiende (y qué se mide) como absentismo.

La definición más amplia posible de absentismo es la pérdida de horas de trabajo, es decir, el tiempo que el trabajador está ausente de su puesto de trabajo. Esta definición es un punto de partida obligado, pero es demasiado amplia e incluye muchas situaciones que, siendo ausencias, ni empresarios ni trabajadores ni expertos calificarían como absentismo, mientras que otras serían motivo de controversia entre todos ellos<sup>1</sup>.

El concepto que suele centrar las discusiones es el de incapacidad laboral, con un claro contenido legal (que se presenta en detalle algo más adelante). De hecho, es muy habitual medir el absentismo atendiendo exclusivamente a la incapacidad laboral transitoria y tratando a ésta como la única forma de absentismo. Sin embargo, existe un amplio debate (en la investigación académica y en la gestión) sobre si toda la incapacidad laboral transitoria registrada es absentismo o sólo parte de ella. Este es el debate del absentismo justificado (muchas veces denominado “involuntario”) y del absentismo injustificado (respectivamente, muchas veces denominado “voluntario”). El justificado sería cuando la enfermedad “realmente” impide al trabajador ir a trabajar o la duración de la baja está plenamente “justificada” por el mal estado de salud del trabajador. En términos empíricos (de medición), el debate suele tender a dar una de estas tres soluciones:

---

<sup>1</sup> Para un repaso de los trabajos académicos que inician el estudio sobre absentismo y los diferentes conceptos utilizados véase el trabajo panorámico de Brown y Sessions (1996) y las críticas de Audas y Treble (2001) de las explicaciones habituales del absentismo.

(i) El absentismo es sólo la ausencia no justificada<sup>2</sup> (sin control explícito de un experto que valore el estado de salud).

(ii) El absentismo es tanto la ausencia no justificada como la ausencia "excesiva" aunque esté justificada explícitamente por un experto. Esto implica que hay que distinguir la verdadera existencia de la enfermedad, su "verdadera" intensidad y su duración "justificada", estableciendo un punto de referencia que se considere como "normal" o "justificado". En términos prácticos esa referencia viene marcada por un control explícito, aunque admitiendo la posibilidad de errores de asignación (por encima y por debajo de la referencia) por problemas de información asimétrica y de la consiguiente posibilidad de comportamiento estratégico de los diferentes agentes involucrados (trabajadores, empresas y expertos médicos).

(iii) El absentismo es toda ausencia por enfermedad con control de un experto. Esta solución empírica se desentiende de los matices que intenta medir la anterior solución, para centrarse en medir lo que se puede medir de manera inequívoca, es decir, periodos para los cuales un experto ha declarado que de acuerdo con una cierta norma vigente se puede producir la ausencia del puesto de trabajo.

Empezando por la última de las tres soluciones, podemos decir que, por ejemplo, las investigaciones de Alba (2007) y Ruesga (2007) tendrían ese carácter de análisis empírico de la incidencia y la duración de los datos existentes de incapacidad laboral de los que hay registro en las bases de datos administrativas.

En cuanto a la posible utilidad de la primera solución, esta definición "estricta" de absentismo plantea el problema de que casi ninguna fuente permite medirla. Sólo la ECL lo permite (con algo de ruido pues las horas perdidas sin justificación están mezcladas con las horas perdidas por permisos no remunerados, aunque estos permisos

---

<sup>2</sup> En definitiva, el absentismo sería la manera en que el individuo ajusta las horas "teóricas" o "pactadas" de trabajo a las horas realmente óptimas de trabajo desde un punto de vista individual (Dunn y Youngblood, 1986)

un carácter “voluntario” semejante al de las ausencias no justificadas). Su interés radica en que sería el frente de actuación más claro de una política para reducir el absentismo. El problema es que puede esconder detrás problemas muy heterogéneos que serían la verdadera causa de ese absentismo no justificado, es decir, dificultades casi insalvables de conciliación laboral y familiar, condiciones de trabajo excesivamente duras, hábitos nocivos (como adicciones), etc. No obstante, García-Serrano y Malo (2009) utilizan datos de la ECL (exclusivamente para el estrato de grandes empresas) y las dificultades en el análisis del absentismo no son insalvables, sino todo lo contrario. Antes bien, estos datos proporcionan una perspectiva rica e informativa del fenómeno.

Por lo que respecta a la segunda solución, medir el “exceso” en el uso de la incapacidad temporal o en su duración incluso estando inicialmente justificada tiene el problema de establecer qué es lo “normal” cuando existe la posibilidad de comportamiento estratégico de los agentes involucrados en la obtención y gestión de la incapacidad laboral. Una vía para convertir esta solución en algo operativo y útil en términos empíricos es definir grupos de trabajadores que sean iguales en todo pero que tengan diferente recurso a la incapacidad laboral transitoria. En definitiva, buscar la manera de hacer evaluaciones cuasi-experimentales. La mayor limitación para este tipo de ejercicios es la calidad y riqueza de la información de la incapacidad laboral de la MCVL ampliada. Cuanta más información haya sobre la baja, sus características médicas y su gestión (mutuas o Seguridad Social, profesional o enfermedad común, etc.) menos difícil sería hacer todo esto. La extracción ad hoc de datos individuales (anonimizados) de incapacidad laboral fusionados con los microdatos de la MCVL permite diseñar estrategias de análisis empírico para afrontar este reto.

Así pues, todas las soluciones planteadas estarán detrás de los análisis de esta investigación empírica, entendiéndose su distinto uso como complementario y acorde

con la necesidad de explotar las bases de datos existentes aunque ninguna sea la base de datos ideal.

## **1.2 Normativa legal de la incapacidad temporal en España**

En esta sección, se realiza un repaso de la situación normativa actual en España en relación con la incapacidad temporal, el concepto legal más próximo al de absentismo. La necesidad de esta sección está relacionada con la habitual identificación entre absentismo y el concepto legal de incapacidad laboral. También se incluye un apartado sobre las eventuales mejoras que introduce la negociación colectiva respecto de lo que estipula la ley.

### **1.2.1 La normativa legal**

El punto de partida es necesariamente la incapacidad temporal entendida como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. En el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 30 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), y en el cual se delimita la acción protectora de la Seguridad Social, se incluye dentro de esa acción protectora la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, así como la prestación económica en la situación de incapacidad temporal.

A continuación, se describen de forma sucinta los aspectos clave de la incapacidad temporal.

- **Situación de incapacidad temporal de un trabajador.**

Esta situación se define en el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) cuando como consecuencia de una enfermedad, común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, que requieren de asistencia sanitaria el trabajador está impedido temporalmente para el trabajo.

Por lo tanto, la situación exige que concurren simultáneamente tres elementos: enfermedad o accidente; percepción de asistencia sanitaria, o bien en el caso de enfermedad profesional que esté sometido a estudio u observación médico a efectos de diagnóstico médico, e impedimento temporal para trabajar.

#### • **Causas de la acción protectora**

La acción protectora por incapacidad temporal recogida en el citado artículo 128 del TRLGSS incluye dos situaciones o causas:

- Las debidas a enfermedad común o profesional o a accidente sea o no de trabajo, mientras que el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional cuando sean necesarios para el estudio y diagnóstico de la enfermedad, en las que se prescriba la baja en el trabajo del trabajador.

#### • **Contenido de la acción protectora**

El contenido de la acción protectora consiste en la percepción por el trabajador de una prestación o subsidio por incapacidad temporal (artículo 129 del TRLGSS) con

la finalidad de proporcionarle unos ingresos económicos durante el período de tiempo que permanece en situación de baja médica por encontrarse incapacitado para trabajar, situación que se considera como de suspensión temporal del contrato, lo que supone para el trabajador el cese del derecho a la percepción del salario.

El objetivo de la prestación es, por lo tanto, el compensar (parcialmente) la pérdida de ingresos económicos durante el período de incapacidad para trabajar como consecuencia de la enfermedad o accidente.

- **Beneficios y requisitos generales para la percepción de la prestación.**

Los beneficiarios de la prestación económica por incapacidad temporal son las personas afiliadas y en alta a la Seguridad Social o en situación asimilada a la misma, que se encuentren en las situaciones incluidas en el artículo 128 del TRLGSS dentro de la acción protectora por incapacidad temporal (enfermedad, accidentes de trabajo o períodos de observación) y que tengan cubierto el período mínimo exigido de cotización de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante en el caso de enfermedad común.

En el caso de enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, no se exige período previo de cotización, aunque sí el resto de las condiciones.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial para el cálculo del período de cotización en el supuesto de enfermedad común se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas efectivamente trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando la equivalencia de esas horas en días teóricos de cotización, para lo cual se divide el número de horas efectivamente trabajadas por cinco (la razón de que sea cinco el divisor es que ese

número es el equivalente diario, incluido todos los días del año, sean o no festivos, del cómputo de la jornada máxima legal de 1.826 horas anuales  $-1.826/365-$ ). Por otra parte, el período de referencia de cinco años, dentro del cual debe cotizarse los 180 días, para el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial se incrementaría en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente trabajada respecto de la jornada habitual de la actividad correspondiente. Tanto para el cálculo de los días teóricos de cotización como para el cálculo del período de referencia la fracción de día se considerará como de día completo.

Las situaciones asimiladas al alta en la Seguridad Social, en el momento de generarse la protección de incapacidad temporal, son las siguientes:

- Percepción de prestaciones de desempleo total de nivel contributivo.
- Trabajadores trasladados por sus empresas fuera del territorio nacional.
- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.
- Períodos de reincorporación al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos si procediera su llamamiento por antigüedad.
- Período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas en el caso de extinción del contrato cuando no hayan sido disfrutados con anterioridad al cese, ya que ese período es previo al disfrute de la prestación por desempleo.
- Período de devengo de los salarios de tramitación en caso de despido.
- Período de huelga general y cese patronal, en el que el trabajador no podrá percibir ni las prestaciones por desempleo ni las prestaciones económicas por incapacidad temporal.
- Cuando la prestación derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional los trabajadores se considerarán en situación de alta (lo que se denomina alta

de pleno derecho) aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones de cotización (artículo 125 del TRGSS).

- **Duración de la prestación.**

La duración máxima de la prestación por incapacidad temporal es la misma, independiente de la causa, enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo. Esta duración máxima es de doce meses, prorrogables por otros seis, cuando se presuma que durante esos meses adicionales pueda ser el trabajador dado de alta médica por curación (artículo 128.1 del TRLGSS): equivalente a 365 días la duración máxima inicial y a 545 días si se incluye la prórroga. La concesión de la prórroga dependerá del INSS (o Instituto Social de la Marina, en su caso), que sólo la otorgará si hay posibilidades de curación en el nuevo período. En caso contrario, si no hubiera posibilidad de curación, transcurrido el período máximo de doce meses se iniciará el expediente de incapacidad permanente.

Agotado el período máximo de 18 meses (545 días) se examinará el estado de la persona incapacitada a efectos de su calificación en el plazo máximo de tres meses en el grado correspondiente de incapacidad permanente. Ahora bien, en los supuestos en los que continúe la necesidad de tratamiento médico y la situación médica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación de invalidez permanente, ésta podrá retrasarse como máximo en ciento ochenta días sin que en ningún caso pueda rebasarse la duración de dos años (730 días) desde que se hubiese iniciado la incapacidad temporal (el límite de 730 días se estableció por la Disposición Final Tercera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010; anteriormente el límite era de treinta meses, equivalente a 900 días). Tanto en el período de calificación de tres meses como

en el de la prolongación de los nuevo 180 días, aunque se mantiene la prestación, no persistirá la obligación de cotizar (artículo 131 bis. 2 del TRLGSS).

A los efectos de la duración máxima de 545 días de la prestación se tienen en cuenta (se computarán) las recaídas y los períodos de observación.

La duración máxima de los períodos de observación de enfermedad profesional, en los que se prescribe la baja médica del trabajador, será de seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime oportuno. Una vez agotado el período de observación, si no procediera el alta médica del trabajador, éste pasará bien al proceso de calificación como inválido permanente o bien continuará la prestación de incapacidad temporal.

Se entiende como recaída, computándose su duración en la duración máxima de la incapacidad temporal, cuando declarada el alta del trabajador, antes de que transcurran 180 días el trabajador es dado de nuevo de baja médica (período de actividad intermedia inferior a 180 días) por la misma o similar patología. Si la recaída se produce superados los 180 días desde el alta médica se declara otro nuevo período de incapacidad temporal, aunque se trate de la misma o similar enfermedad. Por lo tanto, la recaída exige que se trate de la misma o similar enfermedad y de que no hayan transcurrido 180 días desde el día del alta. Si se trata de una enfermedad distinta y/o hayan transcurrido esos 180 días se abriría un nuevo período de incapacidad temporal.

En los casos en los que se hubiese agotado la duración máxima de la prestación por incapacidad temporal y el trabajador no es declarado en situación de incapacitar permanente, sólo podrá generar una nueva prestación por incapacidad temporal, incluso por la misma o similar dolencia, si mediara un período de actividad de 180 días. No obstante, en este caso cuando se haya producido la recaída en un período inferior a 180 días por la misma o similar enfermedad el INSS (sólo el INSS o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, en ningún caso los servicios de salud ni las correspondientes

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) puede emitir una nueva baja a los efectos de la prestación económica por incapacidad temporal (facultad del INSS que no es discrecional, puesto que la denegación debe justificarse).

Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la incapacidad temporal, continuará percibiendo la prestación por incapacidad temporal hasta el momento de la declaración de la incapacidad permanente.

#### • **Cuantía de la prestación por incapacidad temporal**

La cuantía difiere en los casos de enfermedad común o accidente no laboral de los supuestos de enfermedad profesional o accidente de trabajo:

- En el caso de enfermedad común o accidente laboral la cuantía de la prestación sería el 60% de la base reguladora desde el cuarto día a contar desde la baja en el trabajo hasta el vigésimo día inclusive, y el 75% de la citada base reguladora a partir del vigésimo primer día inclusive. Por lo tanto, durante los tres primeros días no hay protección por incapacidad temporal ni remuneración salarial, salvo que el convenio colectivo correspondiente establezca una compensación salarial o equivalente por estas circunstancias.
- En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional (incluyendo los períodos de observación por enfermedad profesional) el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja médica, remunerándose el día de la baja médica por el empresario como día de trabajo.

Suele ser normal que los convenios colectivos establezcan mejoras en la cuantía de la prestación por incapacidad temporal, aumentando el porcentaje fijado por la

regulación de la Seguridad Social. Más adelante se dedica una subsección a tratar las mejoras introducidas por la negociación colectiva.

Finalmente, durante el período de percepción de la prestación por incapacidad temporal se mantiene la obligación de cotizar del empresario (artículo 169 del TRLGSS).

- **Cálculo de la base reguladora de la prestación.**

La base reguladora sobre la que se aplicará el porcentaje para calcular la cuantía de la prestación por incapacidad temporal también difiere para la enfermedad común o accidente no laboral y para la enfermedad profesional o accidente de trabajo<sup>3</sup>.

En el caso de la enfermedad común o accidente no laboral coincide con las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes al mes natural anterior al de la fecha de la incapacidad temporal.

En el caso de la enfermedad profesional o accidente de trabajo equivale a la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior.<sup>4</sup>

La base reguladora permanece inalterable, sin actualizar, a lo largo de todo el período de percepción de la prestación, salvo que se vea modificada dicha base por la elevación del salario mínimo y, en consecuencia, de la base mínima de cotización o por un incremento salarial retroactivo pactado en convenio colectivo. También en el caso de recaída el trabajador podrá optar entre la base reguladora originaria de la prestación y la nueva calculada en el momento de la recaída.

---

<sup>3</sup> En los dos casos, como la prestación se configura como un subsidio diario, hay que transformar las bases de cotización mensuales en diarias por lo que se dividirán dichas bases por el número de días a los que corresponde la cotización.

<sup>4</sup> En el supuesto de la incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo las bases de cotización incluyen las horas extraordinarias, pero se consideran estas horas por el promedio de las efectivamente trabajadas y cotizadas en el conjunto de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad temporal y no las del mes anterior.

Existen algunos casos particulares para el cálculo de la base reguladora, entre las que destacan las siguientes:

- En el supuesto de los trabajadores contratados para la formación se tomará como base de cotización el 75% de la base mínima de cotización que corresponda.
- En los supuestos de pluriempleo, la base reguladora será igual a la suma de todas las bases de cotización del mes anterior de las diferentes empresas para las que trabaja, si bien con el tope de la base máxima de cotización existente.
- En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora se calcula dividiendo la suma de las bases de cotización de los últimos tres meses entre el número de días efectivamente trabajados y cotizados. A su vez, y en su caso, el pago de las prestaciones por desempleo se realizará únicamente durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.
- Cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos y se interrumpe la actividad, la entidad gestora o, en su caso, la entidad colaboradora asumirá el pago de la prestación, calculándose de nuevo la base reguladora dividiendo la suma de las bases de cotización de los tres últimos meses por el número de días naturales de ese período. La prestación se abonará, en este caso, durante todos los días naturales en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- **Nacimiento y pago de la prestación.**

El nacimiento se produce una vez emitido por el Servicio Nacional de Salud el parte de baja por enfermedad o accidente.

El pago de la prestación depende de la causa de la baja temporal:

- Si es por accidente de trabajo y enfermedad profesional desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el pago del día de la baja. En el caso de accidente de trabajo si el día del accidente fuese anterior al de la baja el abono se producirá desde el día siguiente al del accidente.

- En caso de accidente no laboral o enfermedad común el pago se efectuará desde el cuarto día a partir de la baja, estableciéndose un período de espera de tres días, regla que puede explicarse como una medida dirigida a lugar contra el absentismo. En este caso, salvo pacto en contrario en convenio colectivo, el trabajador no percibirá ni salario ni prestación por incapacidad temporal.

El responsable del pago efectivo de la prestación por incapacidad temporal también dependerá de la causa de la incapacidad:

- Si la causa de la incapacidad es un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el pago se efectuará desde el primer día con cargo a la entidad gestora, el INSS o el Instituto Social de la Marina (ISM), en su caso, o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional correspondiente.

- Si la causa de la incapacidad es una enfermedad común o un accidente no laboral, la prestación se abonará entre el cuarto y el decimoquinto día a cargo del empresario. A partir del decimosexto día se abonará con cargo al INSS, el ISM o la Mutua correspondiente, según cual sea la entidad gestora. En el supuesto de que la relación laboral se extinguiera con anterioridad al decimoquinto día el abono de la prestación recaerá sobre la Entidad Gestora, exceptuando el período de espera de los tres últimos días.

En la práctica, salvo en el caso del pago con cargo al empresario entre el cuarto y el decimoquinto día, cuando la causa de la incapacidad temporal sea la enfermedad

común o el accidente no laboral, la materialidad del pago la realiza el empresario por pago delegado lo que significa un supuesto de colaboración obligatoria del trabajador con la Entidad Gestora (INSS, ISM o Mutua) de la prestación. En este supuesto de pago delegado el empresario anticipa la cuantía de la prestación, resarciéndose, posteriormente, mediante las oportunas deducciones por incapacidad temporal de las cotizaciones sociales que correspondan pagar a la empresa a la Seguridad Social.

En cualquier caso, corresponderá el pago a la Entidad Gestora cuando:

- El empresario incumpla la obligación del pago delegado.
- La empresa tenga menos de diez trabajadores y lleve más de seis meses consecutivos pagando a algún trabajador la prestación por incapacidad temporal, si solicitara dejar de pagarla.
- Se extingue la relación laboral del trabajador en situación de incapacidad temporal.
- Haya transcurrido el plazo máximo de 365 días, no haciéndose cargo el empresario del pago delegado durante la prórroga de la prestación (a partir del citado día 365) o desde el inicio del expediente de incapacidad permanente en el caso de que no exista prórroga.

• **Causas de extinción del derecho a la prestación por incapacidad temporal.**

Las causas de extinción del derecho a la prestación por incapacidad temporal son las siguientes:

- Por incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos médicos establecidos por los médicos del INSS, ISM o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que correspondan.

- Por transcurso del plazo máximo establecido, incluidas las prórrogas que correspondan.

- Por alta médica del trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.

- Por reconocimiento de la pensión de jubilación.

- Por fallecimiento del trabajador.

- **Causas de pérdida o suspensión del derecho a la prestación**

Las causas de pérdida o suspensión del derecho a la prestación son las siguientes:

- Por haber actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación (pérdida o anulación del derecho).

- Por trabajar por cuenta propia o ajena será suspensión hasta que el beneficiario cese en el trabajo, aunque esta situación se considere como infracción grave, con la consiguiente pérdida de la prestación durante tres meses.

- Por rechazar o abandonar sin causa razonable el tratamiento médico prescrito por los servicios médicos de la Entidad Gestora (suspensión hasta que retome al tratamiento).

- **Desempleo e incapacidad temporal.**

Existe una serie de circunstancias en las que pueden coexistir el derecho a percibir las prestaciones por desempleo y por incapacidad temporal y la forma de tratar esas situaciones puede ser diferente:

- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total (contributiva) y pasa a la situación de incapacidad temporal, percibirá la prestación por incapacidad temporal en igual cuantía a la prestación por desempleo que estaba percibiendo, descontándose el período de percepción de la incapacidad temporal del tiempo que le reste de la percepción de la prestación por desempleo. Si llega al final de la duración que le corresponde de la prestación por desempleo seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual.
- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal, constituyendo esa situación una recaída de un proceso previo de incapacidad durante la vigencia del contrato anterior a la situación de desempleo, el trabajador percibirá como en el supuesto anterior, la prestación por incapacidad temporal en igual cuantía que la prestación por desempleo. Ahora bien, en esta situación de recaída cuando finalice el período de duración de la prestación por desempleo el trabajador seguirá percibiendo la prestación por incapacidad en la misma cuantía en la que la venía percibiendo (en vez del 80% del IPREM del caso anterior).
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), se extinga su contrato y tenga derecho a percibir la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo que le corresponda (que será inferior a la cuantía de la incapacidad temporal) hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal. En este caso, pasará a la situación legal de

desempleo percibiendo la prestación por esta contingencia (ya sea la prestación contributiva o en el subsidio por desempleo, según el caso), y restándose el período que haya permanecido en situación de incapacidad temporal desde la fecha de la extinción del contrato de trabajo del período de percepción de la prestación por desempleo que le corresponda.

- Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo) y su contrato de trabajo se extinga se procederá de la misma forma que en el caso anterior, salvo que el período de percepción de la incapacidad temporal desde la fecha de extinción del contrato de trabajo no consume período de prestación por desempleo (por lo que no se descontará del período de prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal).

- **Gestión de la prestación por incapacidad temporal.**

El nacimiento de la prestación se produce automáticamente con la emisión por el médico del Sistema Nacional de Salud del parte de baja, sin que sea necesaria la solicitud del trabajador, una vez presentado el parte de baja por el trabajador.

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el parte de baja lo puede emitir el facultativo de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que la empresa haya concertado los riesgos laborales.

El reconocimiento del derecho a la prestación, una vez emitido el parte de baja corresponde a la Entidad Gestora o a la Mutua, tanto si tienen origen en contingencias profesionales o comunes, siempre que esas contingencias hayan sido aseguradas con

dicha Mutua por el empresario. También puede reconocer el derecho a las prestaciones la propia empresa si esta presta su colaboración voluntaria en la gestión de la prestación. Esta colaboración voluntaria hay que diferenciarla de la colaboración obligatoria de las empresas que supone el pago delegado de la prestación.

En el parte de baja debe constar necesariamente el diagnóstico, la descripción de la incapacidad y la duración probable del proceso patológico. Se emitirá por cuadruplicado: un ejemplar se lo queda el Servicio de Salud (que lo destinará a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social), otro lo remitirá en el plazo de cinco días directamente al INSS, ISM o la Mutua y otros dos al trabajador (uno para el interesado y otro para la empresa, en el que no constará el diagnóstico). El trabajador en el plazo de tres días deberá entregar el ejemplar a la empresa, que una vez cumplimentado y en el plazo de cinco días lo deberá remitirlo al INSS (o al ISM) o a la correspondiente Mutua con la que tuviera concertada la cobertura de la prestación.

El primer parte de confirmación de la baja se expedirá al cuarto día desde el inicio de la situación de incapacidad y los sucesivos partes de confirmación se expedirán cada siete días a contar desde el primer parte de confirmación. En el caso de los riesgos profesionales como el parte de baja tendrá que expedirse inmediatamente al reconocimiento médico, el primer parte de confirmación de baja se extenderá a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad.

Los ejemplares de los partes de confirmación y el procedimiento a seguir son los mismos que en el parte de baja médica.

El tercer parte de confirmación de la baja deberá ir acompañado de un informe médico complementario, en el que se recojan las dolencias del trabajador, el tratamiento médico prescrito, la evolución de las dolencias, su incidencia en la capacidad de trabajo

y la duración probable del proceso. Este informe médico complementario deberá realizarse en los sucesivos partes de confirmación posteriores al tercero.

Además, trimestralmente, a contar desde el inicio de la baja, la inspección médica emitirá un informe de control, que deberá enviarse al INSS, ISM o a la Mutua correspondiente, y en el que se pronunciará sobre los extremos que justifiquen la necesidad de mantener la baja médica.

Si durante la baja médica se produce la extinción del contrato será el trabajador el que tenga que presentar los partes de confirmación al INSS, ISM o a la Mutua en el plazo de cinco días, en sustitución de la empresa.

El parte de alta médica lo emitirá tras el oportuno reconocimiento, el médico del Servicio Público de Salud o de la Mutua en el caso de los riesgos profesionales si el empresario los ha cubierto por esta vía, debiendo contener el resultado del reconocimiento y la causa del alta médica. El número de ejemplares del alta y el procedimiento a seguir es el mismo que en el caso de la baja, con la única excepción que el trabajador deberá entregar el ejemplar a la empresa en el plazo de veinticuatro horas (en vez de en el plazo de tres días).

Con el parte de alta médica finaliza el período de prestación por incapacidad temporal, salvo en los supuestos en que la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social manifiesten disconformidad expresa, lo que se notificará inmediatamente al trabajador.

Existe la posibilidad de que el parte de alta médica lo emita el facultativo del INSS o, en su caso, el ISM (en vez del Servicio Médico de Salud), bien por propia iniciativa o de una Mutua. En este caso, el alta médica está condicionada a la decisión de la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente

del correspondiente Servicio de Salud autonómico, que puede en el plazo de tres días manifestar expresamente su disconformidad de forma motivada.

El control y seguimiento de la prestación económica por incapacidad temporal corresponderá al INSS (o el ISM en su caso) o a la Mutua correspondiente. Entre los mecanismos de control disponibles destaca el requerimiento del trabajador para someterse a reconocimiento médico. La negativa infundada del trabajador a estos controles supondrá la expedición de la propuesta de alta, como consecuencia de la negativa infundada del trabajador a los reconocimientos médicos, que es una de las causas de extinción de la prestación de incapacidad temporal.

**• Los cambios incluidos en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en materia de incapacidad temporal.**

Los principales cambios introducidos son:

- Se precisa que hasta el cumplimiento de la duración máxima de 365 días de los procesos de incapacidad temporal el INSS y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social y órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos.

- La precisión consiste en que será a través de los Inspectores Médicos la emisión del alta médica por parte de la Entidad Gestora y que ese parte será a todos los efectos (cuando antes se limitaba a la prestación y no a la asistencia sanitaria).

- También se determina que en el caso del alta médica haya sido emitido por el INSS o el Instituto Social de la Marina, estas entidades gestoras serán las únicas competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la

situación de incapacidad temporal si aquélla se produce dentro de los ciento ochenta días a la citada alta médica por la misma o similar patología.

- Se prevé que las Mutuas puedan destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, siempre que éstas hayan obtenido una disminución significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de las cotizaciones serán proporcionales a los ahorros de los costes generales al sistema a través de esos procesos de colaboración.

- Se concreta que la inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar la remisión de los datos médicos necesarios para el ejercicio de sus competencias que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales asumirán a su cargo, el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios Públicos de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

• **El despido por absentismo laboral: Reformas de 2010 y 2012**

El absentismo laboral o falta de asistencia al trabajo como una de las causas de despido (extinción del contrato) por causas objetivas se regula en el artículo 52 apartado d), del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

En la regulación inicial del Estatuto de los Trabajadores se establecía como causa del despido objeto las faltas al trabajo intermitentes, aunque fueran justificadas, si alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo laboral de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

Posteriormente, la reforma laboral de 2010, aprobada primero por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, y después, tras el correspondiente trámite legislativo, por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, modifica la referencia del índice de absentismo laboral del conjunto de la plantilla del centro de trabajo, disminuyéndolo del 5% al 2,5%, lo que suponía una notable ampliación de las posibilidades de despido objetivo por absentismo laboral justificado pero intermitente.

Tras la reforma de 2010, el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores vuelve a modificarse por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, al suprimirse la referencia del índice colectivo de absentismo laboral, del 2,5%, y, luego, en el proceso legislativo para convertirlo en la Ley 3/2012, de 6 de julio se vuelve a modificar el apartado d) del artículo 52 del Estatuto estableciendo que en el caso de que las faltas de asistencia al trabajo alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos será necesario que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.

Después de todas estas modificaciones la redacción final del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores se entienden como causa de despido

objetivo individual “las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses consecutivos dentro de un período de 12 meses”.

Por otra parte, el citado apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores prevé las situaciones de no asistencia al trabajo que no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de despido por causas objetivas, situaciones que han sufrido una ampliación después de que la Ley 3/2012 prevea que no se computarán a esos efectos las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. Estas situaciones, tras la Ley 3/2012, son las debidas a:

- La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- El accidente de trabajo, la maternidad, el riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como las enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- Los permisos por paternidad, las licencias y las vacaciones.
- La enfermedad o el accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
- La situación física o psicológica derivada de la violencia de género, si es acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- Las que obedezcan a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

### **1.2.2 La incapacidad laboral de los trabajadores autónomos y otros colectivos de trabajadores no incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social**

Hasta 2008 los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos no tenían incluidas como obligatorias las contingencias por incapacidad temporal. Entonces podían mejorar de forma voluntaria el ámbito de la acción protectora que les dispensaba dicho régimen, incorporando la protección correspondiente a la incapacidad temporal procedente de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) o profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo). Con la condición de que si los trabajadores optasen voluntariamente por incluir las contingencias profesionales ello acarrearía obligatoriamente la inclusión de la protección por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. La opción voluntaria de los trabajadores autónomos a las prestaciones por incapacidad temporal, común y/o profesional, determinaba la obligación de cotización por esas contingencias.

El reconocimiento de la protección por incapacidad temporal a los trabajadores autónomos lo era en las mismas condiciones que se reconocían a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social con algunas características propias establecidas reglamentariamente, entre las que destacaban hasta 2003 que el nacimiento de la prestación por incapacidad temporal se producía a partir del decimoquinto día de baja, en vez de a partir del cuarto día como era y es en el caso del Régimen General de la Seguridad Social.

Pero a partir de 2003, y aunque se mantuviera hasta el 1 de enero de 2008 el carácter optativo o voluntario de la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal, tanto de las contingencias comunes como de las profesionales, las características y condiciones de esa contingencia de los trabajadores autónomos,

incluyendo a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, fueron prácticamente las mismas que las de los trabajadores del Régimen General. En concreto, el nacimiento del derecho a la protección de la incapacidad temporal por contingencias comunes de los trabajadores autónomos que optasen por la protección de la incapacidad temporal se producía desde 2003 a partir del cuarto día desde la baja como en el caso de los trabajadores del Régimen General, en vez del decimoquinto.

Es a partir del 1 de enero de 2008, según lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, cuando la protección por contingencias comunes de los trabajadores autónomos tiene carácter obligatorio, siempre que no tuvieran derecho a la prestación por esa protección en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social o no pertenecieran al Régimen Especial Agrario.

Por lo tanto, la opción del trabajador autónomo a la protección por contingencias comunes se mantiene como voluntaria a partir de 2008 sólo si tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del Sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentra en alta en tanto se mantenga su situación de pluriactividad o si son trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Por su parte, la protección por las contingencias profesionales en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos sí sigue teniendo carácter voluntario, excepto para los trabajadores autónomos dependientes<sup>5</sup> y para aquellos que desempeñen una actividad profesional con elevado riesgo de siniestralidad, según se establezca reglamentariamente, para los que la protección tendrá carácter obligatorio.

---

<sup>5</sup> Se considera como trabajador autónomo económicamente dependiente aquél que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimiento de trabajador y de actividades económica o profesionales.

El citado nacimiento de la prestación económica por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia, cualquiera que sea el régimen en que se hallen encuadrados (autónomos, especial del mar o especial agrario, en este caso si optan voluntariamente a la protección de la contingencia), a partir del cuarto día de la baja (y no del decimoquinto como ocurría anteriormente) se estableció en el Real Decreto-ley 2/2003, de 25 de abril.

Y la regulación específica de la cobertura de las contingencias comunes y profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se estableció en el Real Decreto 1723/2003, de 10 de octubre, con la salvedad de que en ese caso la opción por la protección por incapacidad temporal por contingencias comunes siguió siendo (hasta el uno de enero de 2008) voluntaria.

En este Real Decreto de 2003, como se ha señalado, se distingue entre el reconocimiento del derecho por contingencias comunes, que será a partir del cuarto día de la baja, y entre contingencias profesionales, que será a partir del día siguiente al de la baja, todo ello como en el caso del Régimen General de la Seguridad Social.

También el citado Real Decreto estableció las peculiaridades de la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, aunque en general el reconocimiento del derecho y el pago de las prestaciones se llevarán a cabo en iguales términos y en las mismas situaciones que en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los **trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar** tienen cubierta la incapacidad temporal por contingencias

comunes y profesionales, como ya se ha señalado, en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social.

En cambio, en el caso de los **trabajadores por cuenta propia agrarios** la cobertura de la protección de la contingencia de la incapacidad temporal, tanto común como profesional, seguirá siendo voluntaria, a diferencia del resto de los trabajadores autónomos.

En el caso de que los trabajadores agrarios por cuenta propia opten voluntariamente por la cobertura de la incapacidad temporal será la prevista para el resto de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en el Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, y, en concreto, desde el 1 de enero de 2004 el nacimiento del derecho de la prestación por contingencias comunes será a partir del cuarto día de la baja y el de la prestación por contingencias profesionales el día siguiente al de la baja.

En cuanto a los **trabajadores agrarios por cuenta ajena**, integrados en el Régimen General de la Seguridad Social por la citada Ley 28/2011, de 22 de diciembre, e incluidos dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, percibirán la incapacidad temporal en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores de ese Régimen General, con las únicas salvedades que la prestación económica por esa contingencia será abonada directamente por la entidad gestora, sin que proceda el pago delegado de la misma por parte de la empresa, a excepción de los supuestos en los que el trabajador esté percibiendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal. Por otra parte, durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la cuantía de la base reguladora de la prestación no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos doce meses anteriores a la baja médica.

Por su parte, en cuanto a los **trabajadores empleados de hogar**, hasta ahora incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, se integraron por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar. En cuanto a la prestación económica por incapacidad temporal se diferencia entre el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral del correspondiente a la enfermedad o accidente de trabajo.

En el primer caso, el de las contingencias comunes, la prestación a partir del 1 de enero de 2012 se percibe desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive, pasando a cargo de la Seguridad Social (directamente a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social) el abono de la prestación a partir del noveno día de baja, cuando anteriormente la prestación sólo se percibía a partir del 29º (vigésimo noveno) día de la baja. En el segundo caso, el de las contingencias profesionales, se percibirá a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo, aunque se estableció un período transitorio entre el 1 de enero de 2012 y el 30 de junio de este año en el que la prestación se percibía también, como en el caso de las contingencias comunes, desde el cuarto día de baja, estando el abono en este período transitorio a cargo del empleador hasta el octavo día y a cargo de la Seguridad Social o, en su caso, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que correspondiera desde el noveno día de la baja.

Hay que tener en cuenta que los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar no tenían hasta ahora protección por las contingencias profesionales (enfermedades profesionales o accidentes laborales), lo que la ampliación

a estas contingencias con la integración de estos trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social les iguala al resto de los trabajadores.

Los trabajadores empleados del hogar a tiempo parcial o los que tengan una actividad que en conjunto no alcance el equivalente a una jornada completa, disfrutarán de idéntica protección que los trabajadores a tiempo completo, si bien, para acreditar los períodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones, se tendrá en cuenta el número de horas de trabajo que resulten según su base de cotización.

La diferencia más importante entre estos trabajadores y los del Régimen General en cuanto a la acción protectora es que no incluye la protección por desempleo, aunque la Ley deja abierta la posibilidad de que en el futuro se estudie la viabilidad de esta protección.

Por último, en el caso del **personal al servicio de las Administraciones Públicas**, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, limita notablemente los complementos retributivos del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social o en los regímenes especiales del mutualismo administrativo (MUFACE, ISFAS, MUGEJU) en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social correspondiente a las situaciones de incapacidad temporal de esos trabajadores. Así, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes el complemento retributivo que se podrá reconocer durante los tres primeros días de baja alcanzará como máximo el 50% de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior. Desde el día cuarto hasta el vigésimo de baja el complemento retributivo por contingencias comunes que se puede sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social o por los regímenes especiales del mutualismo administrativo en ningún caso podrá superar el 75% de las retribuciones

del mes anterior, mientras que a partir del vigésimo día de la baja y hasta el nonagésimo día podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. Por otro lado, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida podrá ser complementada desde el primer día hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que percibieran el mes anterior.

### **1.2.3 La importancia de los complementos pactados de incapacidad temporal en la negociación colectiva**

Como ya se ha mencionado, pueden conseguirse mejoras en la acción protectora de la incapacidad laboral a través de la negociación colectiva. Dado que sería laborioso hasta casi lo imposible realizar una revisión completa de los pactos alcanzados en este sentido, realizamos un análisis cuantitativo basado en los datos disponibles al respecto.

La Hoja Estadística de los convenios colectivos distingue dentro de las prestaciones sociales complementarias pactadas en los convenios colectivos entre los complementos de la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral (contingencias comunes) y los complementos por accidente de trabajo y enfermedad profesional (contingencias profesionales).

De la cumplimentación de las Hojas Estadísticas en 2010<sup>6</sup> se deduce que 2.946 convenios, que afectaban a algo más de 5,3 millones de trabajadores, pactaban complementos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, mientras que 3.386 convenios, que cubrían a casi siete millones de trabajadores,

---

<sup>6</sup> Este es el último año del que se dispone de información definitiva de la negociación colectiva al cierre de este informe. No se consideran los datos de 2011 por la excesiva provisionalidad de esos datos que no serán definitivos hasta el 31 de mayo de 2013, mientras que los de 2010 son definitivos desde el 31 de mayo de 2012.

acordaban complementos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional. En porcentaje respecto del total de los convenios, los convenios con cláusulas de complementos de enfermedad común y accidente no laboral representaban en 2010 el 58,1% respecto del total de los convenios y el 49,3% respecto del total de trabajadores cubiertos por esos convenios. Esos porcentajes se convertían en el caso de las cláusulas con complementos de enfermedad profesional y accidente laboral en el citado 2010 en el 66,8% y el 64,8% respectivamente.

Una primera constatación con los datos derivados de las Hojas Estadísticas de los convenios colectivos es **el mayor porcentaje tanto en el total de los convenios como en el total de los trabajadores cubiertos por las cláusulas de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional que el correspondiente porcentaje de las cláusulas de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral**. Además, el número de trabajadores por convenio es inferior en el caso de las cláusulas por enfermedad común y accidente no profesional (1.800) que en el caso de las cláusulas por accidente de trabajo y enfermedad profesional (2.064).

Si se atiende a la evolución del porcentaje de trabajadores cubiertos por las cláusulas que prevén complementos de incapacidad temporal, los datos muestran que ya en 1997 era relativamente elevado el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas de complemento de la incapacidad temporal y que la tendencia desde entonces ha sido creciente hasta 2011, aunque más intensa en el caso de la incapacidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional que en el de la incapacidad por enfermedad común y accidente no laboral. Sin embargo, la evolución del porcentaje de trabajadores cubiertos por esas modalidades de cláusulas denotan un ligero descenso al

final del período considerado, en 2012, lo que puede deberse a la elevada provisionalidad de los datos (correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de julio de ese año), pero también, probablemente, a la incidencia de la crisis económica en la nueva consideración en los convenios de las mejoras de este tipo de prestaciones (Cuadro 1).

**Cuadro 1. Porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios con cláusulas complementarias de la incapacidad temporal (%). MEYSS. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.**

<b>Años</b>	<b>Por enfermedad común</b>	<b>Por accidente de trabajo y enfermedad</b>
1997	41,2	52,4
2000	43,9	58,6
2007	48,2	60,7
2008	49,2	64,2
2009	48,1	64,9
2010	49,3	64,8
2011	54,1	73,0
2012*	45,8	68,7

\* Convenios registrados hasta el 31 de julio de 2012.

En los cuadros adjuntos 2, 3, 4 y 5 se reflejan para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 el número de convenios y de trabajadores con cláusulas de complemento de incapacidad temporal, cuando el complemento sea de la contingencia por enfermedad común y accidente no laboral, y en los cuadros 6, 7, 8 y 9, cuando el complemento sea por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

**Cuadro 2. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2009. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	3.151	55,4	5.689	5.562.928	48,1	11.557.823
<b>Convenios de empresa</b>	2.497	57,8	4.323	734.512	65,9	1.114.593
<b>Convenios de otro ámbito</b>	654	47,9	1.366	4.828.416	46,2	10.443.230
<b>Empresa Privada</b>	1.914	58,1	3.294	517.252	65,3	791.860
<b>Empresa Pública</b>	262	61,6	425	144.374	75,5	191.101
<b>Empresa Entes A.</b>	321	53,1	604	72.886	55,4	131.632
<b>Grupo de empresas</b>	82	67,2	122	118.944	71,7	165.814
<b>Sector Local-comarcal</b>	8	47,1	17	3.890	44,0	8.840
<b>Sector Provincial</b>	484	46,8	1.035	3.095.698	50,9	6.083.576
<b>Sector CCAA</b>	36	37,9	95	330.200	34,2	964.974
<b>Sector Intercomunitario</b>	1	100,0	1	16.624	100,0	16.624
<b>Sector Nacional</b>	43	44,8	96	1.263.060	39,4	3.203.402
<b>Agricultura</b>	43	48,9	88	368.959	50,3	734.190
<b>Industria</b>	1.152	58,4	1.971	1.106.214	39,1	2.827.772
<b>Construcción</b>	71	57,7	123	824.743	61,2	1.347.014
<b>Servicios</b>	1.885	53,7	3.507	3.263.012	49,1	6.648.847
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	43	48,9	88	368.959	50,3	734.190
<b>Industrias extractivas</b>	22	46,8	47	12.989	58,8	22.095
<b>Industria manufacturera</b>	797	57,3	1.392	996.129	37,1	2.687.460
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.</b>	26	89,7	29	28.713	96,9	29.627
<b>Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación</b>	307	61,0	503	68.383	77,2	88.590
<b>Construcción</b>	71	57,7	123	824.743	61,2	1.347.014
<b>Comercio; reparación vehículos de motor y motocicletas</b>	267	53,4	500	751.300	40,8	1.840.569
<b>Transporte y almacenamiento</b>	271	52,9	512	219.110	44,0	498.433
<b>Hostelería</b>	57	50,4	113	584.190	63,6	918.414
<b>Información y comunicaciones</b>	136	66,0	206	53.922	54,8	98.324
<b>Act. Financieras y de seguros</b>	25	56,8	44	363.293	94,3	385.080
<b>Act. inmobiliarias</b>	8	53,3	15	610	0,8	75.949
<b>Act. profesionales, científicas y técnicas</b>	57	50,0	114	163.268	27,1	602.114
<b>Act. administrativas y servicios auxiliares</b>	315	55,1	572	518.633	69,4	747.688
<b>Administración pública y defensa; S.S. obligatoria</b>	333	53,7	620	116.242	76,1	152.841
<b>Educación</b>	52	54,7	95	125.650	53,5	235.024
<b>Act. sanitarias y de servicios sociales</b>	153	49,2	311	297.579	45,7	651.638
<b>Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	141	53,8	262	53.999	26,5	204.118
<b>Otros servicios</b>	64	48,5	132	11.233	5,0	226.752
<b>Act. hogares como empleadores p.d., y productores b. y s.</b>	6	54,5	11	3.983	33,5	11.903
<b>Andalucía</b>	516	57,7	894	842.856	63,7	1.323.916
<b>Aragón</b>	124	51,7	240	120.136	48,7	246.924
<b>Asturias</b>	76	53,5	142	128.760	80,3	160.315
<b>Baleares</b>	48	55,2	87	177.976	72,5	245.416
<b>Canarias</b>	136	56,9	239	131.619	32,7	402.364
<b>Cantabria</b>	77	50,7	152	66.503	69,8	95.246
<b>Castilla-La Mancha</b>	168	61,1	275	187.920	59,1	318.051
<b>Castilla y León</b>	249	55,3	450	186.351	55,1	338.458
<b>Cataluña</b>	375	49,0	765	535.829	32,5	1.648.698
<b>C. Valenciana</b>	209	52,0	402	519.192	60,5	858.436
<b>Extremadura</b>	54	56,8	95	157.527	82,1	191.852
<b>Galicia</b>	180	48,5	371	218.051	57,1	381.773
<b>Madrid</b>	195	58,7	332	280.829	31,6	889.024
<b>Murcia</b>	54	55,7	97	82.231	41,9	196.475
<b>Navarra</b>	81	59,6	136	88.766	74,2	119.662
<b>País Vasco</b>	249	62,7	397	114.274	47,6	240.059
<b>Rioja</b>	39	52,0	75	4.180	10,3	40.397
<b>Ceuta y Melilla</b>	7	23,3	30	2.169	30,3	7.166
<b>Nacional</b>	314	61,6	510	1.717.759	44,6	3.853.591

**Cuadro 3. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2010. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	2.946	58,1	5.067	5.321.338	49,3	10.794.334
Convenios de empresa	2.292	60,3	3.802	610.769	66,2	923.222
Convenios de otro ámbito	654	51,7	1.265	4.710.569	47,7	9.871.112
<b>Empresa Privada</b>	1.785	61,3	2.910	490.947	69,1	710.689
<b>Empresa Pública</b>	214	61,1	350	62.186	63,0	98.777
<b>Empresa Entes A.</b>	293	54,1	542	57.636	50,7	113.756
<b>Grupo de empresas</b>	74	69,2	107	90.087	55,0	163.731
<b>Sector Local-comarcal</b>	5	38,5	13	1.377	23,6	5.827
<b>Sector Provincial</b>	498	51,1	974	3.070.185	52,9	5.799.934
<b>Sector CCAA</b>	37	44,0	84	418.049	49,4	845.975
<b>Sector Intercomunitario</b>	1	100,0	1	16.624	100,0	16.624
<b>Sector Nacional</b>	39	45,3	86	1.114.247	36,7	3.039.021
<b>Agricultura</b>	38	50,7	75	422.475	58,9	717.356
<b>Industria</b>	1115	61,7	1.808	1.075.571	39,9	2.695.936
<b>Construcción</b>	70	58,3	120	840.490	61,0	1.377.162
<b>Servicios</b>	1.723	56,2	3.064	2.982.802	49,7	6.003.880
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	38	50,7	75	422.475	58,9	717.356
<b>Industrias extractivas</b>	22	56,4	39	10.881	57,7	18.843
<b>Industria manufacturera</b>	774	60,8	1273	978.620	38,0	2.574.315
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.</b>	21	91,3	23	18.279	95,3	19.189
<b>Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación</b>	298	63,0	473	67.791	81,1	83.589
<b>Construcción</b>	70	58,3	120	840.490	61,0	1.377.162
<b>Comercio; reparación vehículos de motor y motocicletas</b>	249	56,6	440	746.801	45,8	1.629.542
<b>Transporte y almacenamiento</b>	262	56,2	466	200.000	42,7	468.917
<b>Hostelería</b>	53	51,0	104	548.284	63,1	869.442
<b>Información y comunicaciones</b>	119	68,4	174	50.173	49,7	100.992
<b>Act. financieras y de seguros</b>	28	60,9	46	369.341	94,6	390.615
<b>Act. Inmobiliarias</b>	10	62,5	16	712	0,9	75.850
<b>Act. profesionales, científicas y técnicas</b>	51	54,3	94	175.212	34,3	510.831
<b>Act. administrativas y servicios auxiliares</b>	283	57,5	492	423.292	67,7	624.899
<b>Administración pública y defensa; S.S. obligatoria</b>	302	54,9	550	47.447	59,2	80.094
<b>Educación</b>	43	56,6	76	92.059	38,1	241.734
<b>Act. sanitarias y de servicios sociales</b>	139	52,7	264	284.401	46,3	614.467
<b>Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	119	56,7	210	30.219	19,3	156.368
<b>Otros servicios</b>	59	49,2	120	11.078	4,9	227.376
<b>Act. hogares como empleadores p.d., y productores b. y s.</b>	6	50,0	12	3.783	29,7	12.753
<b>Andalucía</b>	438	59,0	742	820.411	62,2	1.318.399
<b>Aragón</b>	120	57,1	210	123.498	53,2	232.311
<b>Asturias</b>	71	54,6	130	130.898	83,9	156.009
<b>Baleares</b>	40	52,6	76	177.718	73,7	241.117
<b>Canarias</b>	116	56,0	207	156.720	41,3	379.267
<b>Cantabria</b>	79	56,0	141	75.815	73,8	102.773
<b>Castilla-La Mancha</b>	167	64,7	258	189.465	65,0	291.655
<b>Castilla y León</b>	248	57,7	430	184.510	57,3	322.152
<b>Cataluña</b>	360	52,3	688	618.477	40,0	1.544.779
<b>C. Valenciana</b>	193	53,0	364	447.690	60,3	742.827
<b>Extremadura</b>	56	61,5	91	169.317	91,7	184.583
<b>Galicia</b>	185	53,9	343	213.003	57,9	367.735
<b>Madrid</b>	167	60,1	278	213.911	26,0	822.485
<b>Murcia</b>	52	59,8	87	111.675	57,6	193.981
<b>Navarra</b>	69	61,1	113	100.286	90,9	110.343
<b>País Vasco</b>	234	69,2	338	108.260	74,8	144.676
<b>Rioja</b>	34	48,6	70	3.646	9,4	38.833
<b>Ceuta y Melilla</b>	7	26,9	26	3.592	49,2	7.296
<b>Nacional</b>	310	65,3	475	1.472.446	41,0	3.593.113

**Cuadro 4. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2011. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	2.365	62,6	3.778	4.575.288	54,1	8.457.285
Convenios de empresa	1.833	63,8	2.872	571.010	76,3	748.763
Convenios de otro ámbito	532	58,7	906	4.004.278	51,9	7.708.522
<b>Empresa Privada</b>	1.418	65,3	2.171	438.033	77,7	564.072
Empresa Pública	181	66,1	274	91.804	80,3	114.308
Empresa Entes A.	234	54,8	427	41.173	58,5	70.383
<b>Grupo de empresas</b>	64	73,6	87	92.721	57,2	162.058
Sector Local-comarcal	6	60,0	10	18.359	83,8	21.916
Sector Provincial	399	58,5	682	2.752.372	61,5	4.476.950
Sector CCAA	32	50,0	64	296.944	42,2	703.831
Sector Intercomunitario	1	100,0	1	9.000	100,0	9.000
Sector Nacional	30	48,4	62	834.882	35,8	2.334.767
<b>Agricultura</b>	28	56,0	50	273.732	59,2	462.208
<b>Industria</b>	890	66,9	1.330	947.397	44,0	2.153.432
<b>Construcción</b>	67	63,2	106	758.250	63,5	1.193.823
<b>Servicios</b>	1.380	60,2	2.292	2.595.909	55,9	4.647.822
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	28	56,0	50	273.732	59,2	462.208
<b>Industrias extractivas</b>	17	73,9	23	6.464	64,0	10.097
<b>Industria manufacturera</b>	615	66,1	931	895.345	42,9	2.084.918
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.</b>	21	80,8	26	17.341	94,8	18.295
<b>Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación</b>	237	67,7	350	28.247	70,4	40.122
<b>Construcción</b>	67	63,2	106	758.250	63,5	1.193.823
<b>Comercio; reparación vehículos de motor y motocicletas</b>	204	63,9	319	599.029	52,2	1.147.064
<b>Transporte y almacenamiento</b>	207	60,7	341	155.209	46,9	330.903
<b>Hostelería</b>	42	56,8	74	679.020	89,1	762.230
<b>Información y comunicaciones</b>	100	74,1	135	66.665	74,8	89.109
<b>Act. financieras y de seguros</b>	16	53,3	30	228.938	65,4	350.127
<b>Act. Inmobiliarias</b>	9	69,2	13	75614	99,8	75.740
<b>Act. profesionales, científicas y técnicas</b>	53	65,4	81	235.525	40,8	577.686
<b>Act. administrativas y servicios auxiliares</b>	214	59,8	358	310.036	66,6	465.485
<b>Administración pública y defensa; S.S. obligatoria</b>	239	55,2	433	44.219	70,0	63.141
<b>Educación</b>	42	68,9	61	41.165	48,2	85.415
<b>Act. sanitarias y de servicios sociales</b>	104	57,8	180	91.866	23,3	394.752
<b>Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	86	57,0	151	48.261	28,6	168.871
<b>Otros servicios</b>	59	56,2	105	17.579	13,9	126.293
<b>Act. hogares como empleadores p.d., y productores b. y s.</b>	5	45,5	11	2.783	25,3	11.006
<b>Andalucía</b>	351	65,6	535	746.695	72,1	1.036.147
<b>Aragón</b>	100	62,5	160	136.795	79,3	172.509
<b>Asturias</b>	61	58,7	104	106.357	82,8	128.394
<b>Baleares</b>	31	62,0	50	173.305	97,1	178.516
<b>Canarias</b>	79	60,8	130	104.481	50,7	206.205
<b>Cantabria</b>	68	67,3	101	69.756	80,6	86.574
<b>Castilla-La Mancha</b>	129	71,3	181	152.290	70,7	215.467
<b>Castilla y León</b>	208	63,4	328	162.011	66,2	244.861
<b>Cataluña</b>	311	53,1	586	612.948	44,3	1.384.770
<b>C. Valenciana</b>	161	57,3	281	380.298	61,4	618.907
<b>Extremadura</b>	36	61,0	59	81.929	53,1	154.260
<b>Galicia</b>	141	60,3	234	120.956	60,9	198.642
<b>Madrid</b>	115	59,6	193	293.208	41,0	715.298
<b>Murcia</b>	41	62,1	66	69.651	85,8	81.157
<b>Navarra</b>	48	63,2	76	65.609	91,8	71.475
<b>País Vasco</b>	195	77,4	252	70.772	84,3	83.987
<b>Rioja</b>	28	53,8	52	3.473	11,3	30.811
<b>Ceuta y Melilla</b>	9	42,9	21	3.697	62,4	5.926
<b>Nacional</b>	253	68,6	369	1.221.057	42,9	2.843.379

**Cuadro 5. Clausula de complemento por enfermedad común. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2012. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	747	61,6	1.213	1.503.921	45,8	3.281.697
Convenios de empresa	561	62,3	901	242.928	80,6	301.306
Convenios de otro ámbito	186	59,6	312	1.260.993	42,3	2.980.391
<b>Empresa Privada</b>	456	63,7	716	222.784	86,2	258.564
Empresa Pública	47	61,0	77	12.738	64,0	19.901
Empresa Entes A.	58	53,7	108	7.406	32,4	22.841
<b>Grupo de empresas</b>	25	86,2	29	37.954	61,3	61.953
Sector Local-comarcal	1	50,0	2	31	2,5	1.261
Sector Provincial	135	58,4	231	786.221	48,5	1.621.630
Sector CCAA	10	47,6	21	72.446	40,6	178.469
Sector Intercomunitario	15	51,7	29	364.341	32,6	1.117.078
Sector Nacional	9	50,0	18	95.150	39,0	243.950
<b>Agricultura</b>	277	67,9	408	276.829	35,3	783.745
Industria	17	70,8	24	37.805	45,5	82.999
Construcción	444	58,2	763	1.094.137	50,4	2.171.003
Servicios	9	50,0	18	95.150	39,0	243.950
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	4	66,7	6	2.557	43,4	5.896
Industrias extractivas	183	67,3	272	259.875	34,3	757.432
Industria manufacturera	8	88,9	9	3.011	99,0	3.040
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.	82	67,8	121	11.386	65,5	17.377
Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación	17	70,8	24	37.805	45,5	82.999
Construcción	66	60,0	110	250.725	36,9	679.433
Comercio; reparación vehículos de motor.	82	62,1	132	62.638	55,6	112.668
Transporte y almacenamiento	11	55,0	20	240.051	99,0	242.400
Hostelería	27	62,8	43	17.224	73,5	23.439
Información y comunicaciones	2	40,0	5	112.594	50,1	224.848
Act. financieras y de seguros	2	50,0	4	75.034	100,0	75.056
Act. Inmobiliarias	17	50,0	34	64450	57,1	112.970
Act. profesionales, científicas y técnicas	70	58,8	119	144.009	77,2	186.591
Act. administrativas y servicios auxiliares	65	57,0	114	12.676	72,5	17.495
Administración pública y defensa; S.S. obligatoria	8	50,0	16	29.449	41,8	70.474
Educación	30	47,6	63	15.713	6,5	240.040
Act. sanitarias y de servicios sociales	37	67,3	55	66.086	96,8	68.298
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	22	55,0	40	2.165	2,0	107.812
Otros servicios	5	62,5	8	1.323	14,0	9.479
Act. hogares como empleadores p.d., y prod. b. y s.	105	62,5	168	196.914	54,8	359.113
<b>Andalucía</b>	18	60,0	30	10.447	78,0	13.402
Aragón	19	67,9	28	50.088	92,3	54.240
Asturias	7	46,7	15	483	3,4	14.302
Baleares	24	52,2	46	13.005	63,5	20.471
Canarias	23	63,9	36	40.087	83,0	48.322
Cantabria	35	74,5	47	36.286	90,9	39.903
Castilla-La Mancha	69	65,1	106	45.768	63,1	72.487
Castilla y León	123	53,9	228	128.331	27,0	475.534
Cataluña	62	57,4	108	117.628	76,8	153.239
C. Valenciana	11	61,1	18	13.949	17,6	79.149
Extremadura	43	57,3	75	25.691	73,7	34.864
Galicia	28	66,7	42	186.610	40,0	466.463
Madrid	7	46,7	15	2.855	59,7	4.786
Murcia	17	65,4	26	19.180	88,9	21.578
Navarra	47	74,6	63	35.888	86,8	41.329
País Vasco	5	45,5	11	12.284	75,5	16.264
Rioja	1	33,3	3	13	6,3	206
Ceuta y Melilla	103	69,6	148	568.414	41,6	1.366.045
<b>Nacional</b>	231	64,7	357	1.384.609	40,4	3.425.127

De los datos considerados, los de 2009 y 2010 son definitivos, mientras que los de 2011 y 2012 son provisionales. La incidencia de la crisis económica en la reducción del número de convenios y de empresas y trabajadores cubiertos por esos convenios apenas se notaba todavía en 2009, aunque esas cifras eran ya ligeramente inferiores a las de 2008: el número total de convenios en 2009 asciende a 5.689 y el de trabajadores cubiertos a más de once millones y medio de trabajadores. Las cifras correspondientes a 2010, ya definitivas, son inferiores, 5.067 y casi 10,8 millones de trabajadores, pero las de 2011 y 2012, todavía provisionales son muy inferiores: en 2011, cuyos datos serán definitivos el 31 de mayo de 2013, el número de convenios asciende a 3.778 y el de trabajadores a algo más de 4,5 millones y en 2012, cuyos datos definitivos se conocerán un año después, el 31 de mayo de 2014, el número de convenios asciende únicamente a 1.213 y el de trabajadores a menos del 3,3 millones.

Tanto el porcentaje de convenios que incluye este tipo de cláusulas como el de trabajadores afectados por las mismas es superior en los convenios de ámbito de empresa que en los de ámbito supraempresarial (convenios de grupo de empresas y sectoriales de diferente ámbito territorial, local-comarcal, provincial, autonómico y nacional).

Así, en cuanto a la **incapacidad temporal por contingencias comunes** (enfermedad común y accidentes no laborales) el porcentaje de convenios que incluyen esas cláusulas era el 57,8% en **los convenios de empresas** y el 47,9% en **los convenios supraempresariales** en 2009 (Cuadro 2). Esos porcentajes eran, respectivamente, el 60,3% y el 51,7% en 2010 (Cuadro 3), el 63,8% y el 58,7% en 2011 (Cuadro 4) y el 62,3% y el 59,6% en 2012 (Cuadro 5). Aunque se mantiene en los cuatro años considerados la característica de que el porcentaje es más elevado en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior, la diferencia entre ambos porcentajes

(que era de casi diez puntos porcentuales en 2009) se reduce en los años siguientes (hasta sólo 2,7 puntos en 2012), lo que parece significar una mayor homogeneidad en los últimos cuatro años de crisis en la inclusión de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos según su ámbito funcional (Cuadro 6).

**Cuadro 6. Cláusulas de complemento por contingencias comunes. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos.**

Años	% Convenios			% Trabajadores		
	Total	Empresas	Otro ámbito	Total	Empresas	Otro ámbito
2009	55,4	57,8	47,9	48,1	65,9	46,2
2010	58,1	60,3	51,7	49,3	66,2	47,7
2011	62,6	63,8	58,7	54,1	76,3	51,9
2012	61,6	62,3	59,6	45,8	80,6	42,3

En cuanto al porcentaje de trabajadores con cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes se mantiene, como en el caso del número de convenios, que la importancia es mayor en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior. El porcentaje de trabajadores en los convenios de empresa asciende al 65,9% en 2009, al 66,2% en 2010, al 76,3% en 2011 y al 80,6% en 2012, mientras que el porcentaje en los convenios de ámbito supraempresarial es del 46,2%, 47,7%, 51,9% y 42,3%, respectivamente, en 2009, 2010, 2011 y 2012.

En el caso de los trabajadores no se produce una tendencia tan clara como en el caso de los convenios a disminuir la diferencia a lo largo de los cuatro años considerados entre los dos porcentajes (el de los convenios de empresa y el de los convenios de otro ámbito), pero esa diferencia es siempre muy superior en el caso de los trabajadores que en el de los convenios lo que es significativo de que en los convenios de empresa los convenios con cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes tienen en cada año una ratio número de trabajadores por convenio superior que

los convenios que no tienen ese tipo de cláusulas, mientras que en los convenios de ámbito superior al de la empresa ocurre lo contrario, la ratio número de trabajadores por convenio es superior en los convenios que no tienen cláusulas por incapacidad temporal por contingencias comunes que en los que tienen esas cláusulas.

En lo que respecta a las **cláusulas de los convenios relativas a la incapacidad temporal por contingencias profesionales** (enfermedades profesionales y accidentes laborales), y como ocurría para el total de los convenios sin diferenciar por su ámbito funcional, los porcentajes de convenios y de trabajadores cubiertos con estas cláusulas (cuadros 7, 8, 9 y 10) es superior para los cuatro años considerados tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior a los correspondientes porcentajes de las cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes, lo que representa una mayor generalidad de las cláusulas profesionales, que, a su vez, afecta a un mayor porcentaje de trabajadores cubiertos (Cuadro 11).

**Cuadro 7. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2009. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	3.676	64,6	5.689	7.502.820	64,9	11.557.823
Convenios de empresa	2.829	65,4	4.323	795.606	71,4	1.114.593
Convenios de otro ámbito	847	62,0	1.366	6.707.214	64,2	10.443.230
<b>Empresa Privada</b>	2.198	66,7	3.294	561.183	70,9	791.860
Empresa Pública	266	62,6	425	136.268	71,3	191.101
Empresa Entes A.	365	60,4	604	98.155	74,6	131.632
<b>Grupo de empresas</b>	82	67,2	122	123.605	74,5	165.814
Sector Local-comarcal	9	52,9	17	5.944	67,2	8.840
Sector Provincial	629	60,8	1.035	3.721.208	61,2	6.083.576
Sector CCAA	64	67,4	95	731.730	75,8	964.974
Sector Intercomunitario	1	100,0	1	16.624	100,0	16.624
Sector Nacional	62	64,6	96	2.108.103	65,8	3.203.402
<b>Agricultura</b>	54	61,4	88	519.389	70,7	734.190
<b>Industria</b>	1.362	69,1	1.971	1.624.958	57,5	2.827.772
<b>Construcción</b>	84	68,3	123	1.006.401	74,7	1.347.014
<b>Servicios</b>	2.176	62,0	3.507	4.352.072	65,5	6.648.847
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	54	61,4	88	519.389	70,7	734.190
<b>Industrias extractivas</b>	26	55,3	47	16.920	76,6	22.095
<b>Industria manufacturera</b>	937	67,3	1.392	1.512.175	56,3	2.687.460
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.	22	75,9	29	26.992	91,1	29.627
Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación	377	75,0	503	68.871	77,7	88.590
<b>Construcción</b>	84	68,3	123	1.006.401	74,7	1.347.014
Comercio; reparación vehículos de motor	287	57,4	500	1.099.694	59,7	1.840.569
Transporte y almacenamiento	330	64,5	512	274.605	55,1	498.433
Hostelería	64	56,6	113	616.487	67,1	918.414
<b>Información y comunicaciones</b>	135	65,5	206	39.444	40,1	98.324
Act. financieras y de seguros	25	56,8	44	297.668	77,3	385.080
Act. inmobiliarias	9	60,0	15	75.610	99,6	75.949
Act. profesionales, científicas y técnicas	66	57,9	114	407.944	67,8	602.114
Act. administrativas y servicios auxiliares	378	66,1	572	559.861	74,9	747.688
Administración pública y defensa; S.S. obligatoria	372	60,0	620	127.283	83,3	152.841
Educación	56	58,9	95	190.209	80,9	235.024
Act. sanitarias y de servicios sociales	196	63,0	311	555.461	85,2	651.638
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	171	65,3	262	70.895	34,7	204.118
Otros servicios	80	60,6	132	32.681	14,4	226.752
Act. hogares como empleadores p.d., y prod. b. y s.	7	63,6	11	4.230	35,5	11.903
<b>Andalucía</b>	602	67,3	894	1.000.556	75,6	1.323.916
<b>Aragón</b>	161	67,1	240	184.967	74,9	246.924
<b>Asturias</b>	86	60,6	142	142.176	88,7	160.315
<b>Baleares</b>	62	71,3	87	179.505	73,1	245.416
<b>Canarias</b>	153	64,0	239	191.391	47,6	402.364
<b>Cantabria</b>	96	63,2	152	79.789	83,8	95.246
<b>Castilla-La Mancha</b>	178	64,7	275	198.743	62,5	318.051
<b>Castilla y León</b>	280	62,2	450	240.735	71,1	338.458
<b>Cataluña</b>	494	64,6	765	1.024.201	62,1	1.648.698
<b>C. Valenciana</b>	258	64,2	402	568.061	66,2	858.436
<b>Extremadura</b>	64	67,4	95	168.984	88,1	191.852
<b>Galicia</b>	225	60,6	371	282.138	73,9	381.773
<b>Madrid</b>	203	61,1	332	275.743	31,0	889.024
<b>Murcia</b>	66	68,0	97	130.080	66,2	196.475
<b>Navarra</b>	89	65,4	136	90.876	75,9	119.662
<b>País Vasco</b>	253	63,7	397	113.397	47,2	240.059
<b>Rioja</b>	51	68,0	75	34.932	86,5	40.397
<b>Ceuta y Melilla</b>	12	40,0	30	3.680	51,4	7.166
<b>Nacional</b>	343	67,3	510	2.592.866	67,3	3.853.591

**Cuadro 8. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2010. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	3.386	66,8	5.067	6.991.446	64,8	10.794.334
Convenios de empresa	2.569	67,6	3.802	665.652	72,1	923.222
Convenios de otro ámbito	817	64,6	1.265	6.325.794	64,1	9.871.112
<b>Empresa Privada</b>	2.025	69,6	2.910	526.826	74,1	710.689
Empresa Pública	219	62,6	350	55.802	56,5	98.777
Empresa Entes A.	325	60,0	542	83.024	73,0	113.756
<b>Grupo de empresas</b>	75	70,1	107	95.782	58,5	163.731
Sector Local-comarcal	6	46,2	13	3.431	58,9	5.827
Sector Provincial	619	63,6	974	3.625.141	62,5	5.799.934
Sector CCAA	60	71,4	84	665.626	78,7	845.975
Sector Intercomunitario	1	100,0	1	16.624	100,0	16.624
Sector Nacional	56	65,1	86	1.919.190	63,2	3.039.021
<b>Agricultura</b>	44	58,7	75	511.329	71,3	717.356
<b>Industria</b>	1306	72,2	1.808	1.619.427	60,1	2.695.936
<b>Construcción</b>	86	71,7	120	1.022.240	74,2	1.377.162
<b>Servicios</b>	1.950	63,6	3.064	3.838.450	63,9	6.003.880
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	44	58,7	75	511.329	71,3	717.356
<b>Industrias extractivas</b>	24	61,5	39	14.617	77,6	18.843
<b>Industria manufacturera</b>	896	70,4	1273	1.519.394	59,0	2.574.315
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.</b>	18	78,3	23	15.161	79,0	19.189
<b>Suministro agua, saneamiento, residuos y descont.</b>	368	77,8	473	70.255	84,0	83.589
<b>Construcción</b>	86	71,7	120	1.022.240	74,2	1.377.162
<b>Comercio; reparación vehículos de motor</b>	265	60,2	440	977.728	60,0	1.629.542
<b>Transporte y almacenamiento</b>	321	68,9	466	256.489	54,7	468.917
<b>Hostelería</b>	59	56,7	104	582.330	67,0	869.442
<b>Información y comunicaciones</b>	120	69,0	174	47.242	46,8	100.992
<b>Act. financieras y de seguros</b>	30	65,2	46	301.286	77,1	390.615
<b>Act. inmobiliarias</b>	12	75,0	16	75.728	99,8	75.850
<b>Act. profesionales, científicas y técnicas</b>	52	55,3	94	378.456	74,1	510.831
<b>Act. administrativas y servicios auxiliares</b>	335	68,1	492	467.234	74,8	624.899
<b>Administración pública y defensa; S.S. obligatoria</b>	329	59,8	550	59.595	74,4	80.094
<b>Educación</b>	45	59,2	76	86.036	35,6	241.734
<b>Act. sanitarias y de servicios sociales</b>	164	62,1	264	532.087	86,6	614.467
<b>Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	140	66,7	210	39.598	25,3	156.368
<b>Otros servicios</b>	71	59,2	120	30.613	13,5	227.376
<b>Act. hogares como empleadores p.d., y prod. b. y s.</b>	7	58,3	12	4.028	31,6	12.753
<b>Andalucía</b>	516	69,5	742	946.614	71,8	1.318.399
<b>Aragón</b>	146	69,5	210	184.770	79,5	232.311
<b>Asturias</b>	83	63,8	130	144.367	92,5	156.009
<b>Baleares</b>	50	65,8	76	175.422	72,8	241.117
<b>Canarias</b>	132	63,8	207	217.712	57,4	379.267
<b>Cantabria</b>	94	66,7	141	88.587	86,2	102.773
<b>Castilla-La Mancha</b>	172	66,7	258	204.878	70,2	291.655
<b>Castilla y León</b>	275	64,0	430	237.056	73,6	322.152
<b>Cataluña</b>	451	65,6	688	987.419	63,9	1.544.779
<b>C. Valenciana</b>	233	64,0	364	443.414	59,7	742.827
<b>Extremadura</b>	64	70,3	91	169.637	91,9	184.583
<b>Galicia</b>	227	66,2	343	282.070	76,7	367.735
<b>Madrid</b>	176	63,3	278	210.627	25,6	822.485
<b>Murcia</b>	58	66,7	87	143.590	74,0	193.981
<b>Navarra</b>	77	68,1	113	102.256	92,7	110.343
<b>País Vasco</b>	240	71,0	338	113.205	78,2	144.676
<b>Rioja</b>	43	61,4	70	33.109	85,3	38.833
<b>Ceuta y Melilla</b>	9	34,6	26	3.826	52,4	7.296
<b>Nacional</b>	340	71,6	475	2.302.887	64,1	3.593.113

**Cuadro 9. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2011. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	2.675	70,8	3.778	6.176.728	73,0	8.457.285
Convenios de empresa	2.039	71,0	2.872	593.678	79,3	748.763
Convenios de otro ámbito	636	70,2	906	5.583.050	72,4	7.708.522
<b>Empresa Privada</b>	1.595	73,5	2.171	462.389	82,0	564.072
Empresa Pública	185	67,5	274	87.821	76,8	114.308
Empresa Entes A.	259	60,7	427	43.468	61,8	70.383
<b>Grupo de empresas</b>	66	75,9	87	99.471	61,4	162.058
Sector Local-comarcal	6	60,0	10	20.163	92,0	21.916
Sector Provincial	473	69,4	682	3.228.931	72,1	4.476.950
Sector CCAA	47	73,4	64	515.006	73,2	703.831
Sector Intercomunitario	1	100,0	1	9.000	100,0	9.000
Sector Nacional	43	69,4	62	1.710.479	73,3	2.334.767
<b>Agricultura</b>	31	62,0	50	315.197	68,2	462.208
<b>Industria</b>	1024	77,0	1.330	1.358.419	63,1	2.153.432
<b>Construcción</b>	80	75,5	106	1.017.021	85,2	1.193.823
<b>Servicios</b>	1.540	67,2	2.292	3.486.091	75,0	4.647.822
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	31	62,0	50	315.197	68,2	462.208
<b>Industrias extractivas</b>	19	82,6	23	9.840	97,5	10.097
<b>Industria manufacturera</b>	704	75,6	931	1.302.564	62,5	2.084.918
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.	19	73,1	26	14.437	78,9	18.295
Suministro agua, saneamiento, residuos y descent.	282	80,6	350	31.578	78,7	40.122
<b>Construcción</b>	80	75,5	106	1.017.021	85,2	1.193.823
<b>Comercio; reparación vehículos de motor</b>	213	66,8	319	818.730	71,4	1.147.064
<b>Transporte y almacenamiento</b>	247	72,4	341	188.001	56,8	330.903
<b>Hostelería</b>	47	63,5	74	703.368	92,3	762.230
<b>Información y comunicaciones</b>	102	75,6	135	62.922	70,6	89.109
Act. financieras y de seguros	18	60,0	30	269.744	77,0	350.127
Act. Inmobiliarias	10	76,9	13	75.630	99,9	75.740
Act. profesionales, científicas y técnicas	57	70,4	81	438.749	75,9	577.686
Act. administrativas y servicios auxiliares	250	69,8	358	342.726	73,6	465.485
Administración pública y defensa; S.S. obligatoria	263	60,7	433	46.921	74,3	63.141
<b>Educación</b>	42	68,9	61	39.664	46,4	85.415
Act. sanitarias y de servicios sociales	120	66,7	180	327.971	83,1	394.752
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	97	64,2	151	55.026	32,6	168.871
<b>Otros servicios</b>	68	64,8	105	113.611	90,0	126.293
Act. hogares como empleadores p.d., y prod. b. y s.	6	54,5	11	3.028	27,5	11.006
<b>Andalucía</b>	397	74,2	535	817.701	78,9	1.036.147
<b>Aragón</b>	118	73,8	160	157.039	91,0	172.509
<b>Asturias</b>	68	65,4	104	119.398	93,0	128.394
<b>Baleares</b>	40	80,0	50	177.045	99,2	178.516
<b>Canarias</b>	87	66,9	130	179.545	87,1	206.205
<b>Cantabria</b>	76	75,2	101	80.836	93,4	86.574
<b>Castilla-La Mancha</b>	127	70,2	181	157.231	73,0	215.467
<b>Castilla y León</b>	232	70,7	328	199.057	81,3	244.861
<b>Cataluña</b>	381	65,0	586	903.988	65,3	1.384.770
<b>C. Valenciana</b>	186	66,2	281	407.315	65,8	618.907
<b>Extremadura</b>	42	71,2	59	83.928	54,4	154.260
<b>Galicia</b>	165	70,5	234	159.973	80,5	198.642
<b>Madrid</b>	129	66,8	193	387.862	54,2	715.298
<b>Murcia</b>	43	65,2	66	68.979	85,0	81.157
<b>Navarra</b>	55	72,4	76	66.361	92,8	71.475
<b>País Vasco</b>	202	80,2	252	72.435	86,2	83.987
<b>Rioja</b>	38	73,1	52	29.840	96,8	30.811
<b>Ceuta y Melilla</b>	11	52,4	21	4.506	76,0	5.926
<b>Nacional</b>	278	75,3	369	2.103.689	74,0	2.843.379

**Cuadro 10. Clausula de complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Porcentaje de convenios y trabajadores. Año 2012. MEYSS, Hoja Estadística de Convenios Colectivos. Datos definitivos.**

	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	Nº	Porcentaje	Total	Nº	Porcentaje	Total
<b>Total</b>	872	71,9	1.213	2.253.486	68,7	3.281.697
Convenios de empresa	647	71,8	901	251.242	83,4	301.306
Convenios de otro ámbito	225	72,1	312	2.002.244	67,2	2.980.391
<b>Empresa Privada</b>	540	75,4	716	228.085	88,2	258.564
Empresa Pública	52	67,5	77	16.446	82,6	19.901
Empresa Entes A.	55	50,9	108	6.711	29,4	22.841
<b>Grupo de empresas</b>	24	82,8	29	36.312	58,6	61.953
Sector Local-comarcal	1	50,0	2	31	2,5	1.261
Sector Provincial	164	71,0	231	869.639	53,6	1.621.630
Sector CCAA	14	66,7	21	90.949	51,0	178.469
Sector Intercomunitario	22	75,9	29	1.005.313	90,0	1.117.078
Sector Nacional	10	55,6	18	96.600	39,6	243.950
<b>Agricultura</b>	331	81,1	408	353.985	45,2	783.745
Industria	18	75,0	24	37.299	44,9	82.999
Construcción	513	67,2	763	1.765.602	81,3	2.171.003
Servicios	10	55,6	18	96.600	39,6	243.950
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	4	66,7	6	5.825	98,8	5.896
Industrias extractivas	217	79,8	272	330.916	43,7	757.432
Industria manufacturera	6	66,7	9	2.966	97,6	3.040
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y a.a.	104	86,0	121	14.278	82,2	17.377
Suministro agua, saneamiento, residuos y descont.	18	75,0	24	37.299	44,9	82.999
Construcción	80	72,7	110	485.079	71,4	679.433
Comercio; reparación vehículos de motor	100	75,8	132	67.304	59,7	112.668
Transporte y almacenamiento	13	65,0	20	240.296	99,1	242.400
Hostelería	26	60,5	43	10.227	43,6	23.439
Información y comunicaciones	4	80,0	5	222.848	99,1	224.848
Act. financieras y de seguros	3	75,0	4	75.050	100,0	75.056
Act. Inmobiliarias	22	64,7	34	96.201	85,2	112.970
Act. profesionales, científicas y técnicas	88	73,9	119	164.580	88,2	186.591
Act. administrativas y servicios auxiliares	62	54,4	114	12.050	68,9	17.495
Administración pública y defensa; S.S. obligatoria	10	62,5	16	29.515	41,9	70.474
Educación	34	54,0	63	196.621	81,9	240.040
Act. sanitarias y de servicios sociales	38	69,1	55	66.069	96,7	68.298
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	27	67,5	40	98.194	91,1	107.812
Otros servicios	6	75,0	8	1.568	16,5	9.479
Act. hogares como empleadores p.d., y prod. b. y s.	126	75,0	168	215.959	60,1	359.113
<b>Andalucía</b>	18	60,0	30	10.395	77,6	13.402
Aragón	22	78,6	28	53.485	98,6	54.240
Asturias	7	46,7	15	507	3,5	14.302
Baleares	33	71,7	46	17.782	86,9	20.471
Canarias	25	69,4	36	47.395	98,1	48.322
Cantabria	32	68,1	47	37.400	93,7	39.903
Castilla-La Mancha	82	77,4	106	56.535	78,0	72.487
Castilla y León	148	64,9	228	165.162	34,7	475.534
Cataluña	81	75,0	108	126.470	82,5	153.239
C. Valenciana	12	66,7	18	13.959	17,6	79.149
Extremadura	55	73,3	75	30.936	88,7	34.864
Galicia	32	76,2	42	195.392	41,9	466.463
Madrid	10	66,7	15	3.210	67,1	4.786
Murcia	22	84,6	26	21.310	98,8	21.578
Navarra	47	74,6	63	35.827	86,7	41.329
País Vasco	6	54,5	11	15.857	97,5	16.264
Rioja	1	33,3	3	13	6,3	206
Ceuta y Melilla	113	76,4	148	1.205.892	88,3	1.366.045
Nacional	257	72,0	357	2.200.691	64,3	3.425.127

**Cuadro 11. Cláusulas de complemento por contingencias profesionales. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos**

Años	% Convenios			% trabajadores		
	Total	Empresas	Otro ámbito	Total	Empresas	Otro ámbito
2009	64,6	65,4	62,0	64,9	71,4	64,2
2010	66,8	67,6	64,6	64,8	72,1	64,1
2011	70,8	71,0	70,2	73,0	79,3	72,4
2012	71,9	71,8	72,1	68,7	83,4	67,2

Asimismo, el porcentaje tanto de convenios como de trabajadores cubiertos por las contingencias profesionales es superior en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito diferente, con una sola excepción en el porcentaje de convenios en 2012, que es superior en el supuesto de otro ámbito que en el de convenios de empresa. Pero en el caso de las contingencias profesionales las diferencias de los porcentajes de convenios y de trabajadores entre los dos ámbitos de los convenios (de empresa y otro distinto) es muy inferior que en el caso de las contingencias comunes. Por otra parte, como en el caso de las contingencias comunes, en el de las contingencias profesionales las diferencias en el porcentaje de trabajadores es siempre superior a las diferencias en el porcentaje de convenios entre los ámbitos de convenio de empresa y supraempresarial y asimismo, mientras que la diferencia de porcentajes de convenios se reduce en los cuatro años considerados, esa diferencia tiene a aumentar en el porcentaje de trabajadores.

Considerando en el resto del análisis únicamente el porcentaje de trabajadores cubiertos por las cláusulas de incapacidad temporal, por medir más eficazmente la repercusión o incidencia de esas cláusulas que el porcentaje de los convenios, ya hemos señalado que en el supuesto de las **cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes** el porcentaje de trabajadores cubiertos por ese tipo de cláusulas

era muy superior en los convenios de empresa que en los de otros ámbitos (cuadro 6), siendo las diferencias de casi 20 puntos porcentuales, salvo en 2011 en que la diferencia es menor (14,4 puntos porcentuales).

Por otra parte, **dentro de los convenios de empresa** el porcentaje más elevado de trabajadores afectados por convenios con cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes corresponde en 2010 y 2012 a los convenios de las empresas privadas y en 2009 y 2011 a los de las empresas públicas, mientras que el porcentaje más bajo de trabajadores corresponde en los cuatro años considerados a los convenios de las administraciones públicas, siendo muy elevadas las diferencias entre el mayor y el menor porcentaje de trabajadores afectados (casi 20 puntos en 2009, más de 18 puntos en 2010, casi 25 puntos en 2011 y más de 38 puntos en 2012).

**Según el ámbito funcional y territorial de los convenios de ámbito supraempresarial**, y haciendo abstracción de los convenios local-comarcal e intercomunitario por la escasa incidencia de estos dos tipos de convenios, el mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios con cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes corresponde a los convenios de grupo de empresas en 2009 (71,7%), 2010 (55%) y 2012 (61,3%) y a los convenios provinciales (61,5%) en 2011, tipo de convenio estos últimos que en el resto de los años ocupa la segunda posición después de los convenios de grupo de empresas, mientras que, por el contrario, el menor porcentaje corresponde a los convenios sectoriales autonómicos (34,2%) en 2011 y nacionales en 2010 (36,7%), 2011 (35,8%) y 2012 (39%).

En **el caso de los sectores**, la mayor incidencia de estas cláusulas por contingencias comunes, medida por el porcentaje de trabajadores cubiertos por las mismas, corresponde en los cuatro años considerados a la construcción (61,2% en 2009, 61% en 2010, 63,5% en 2011 y 50,4% en 2012), seguida de la agricultura en 2009

(50,3%), 2010 (58,9%) y 2011 (59,2%) y de la industria en 2012 (45,5%), mientras que la menor incidencia de los trabajadores en las cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes corresponde a la industria en 2009 (39,1%), en 2010 (39,9%) y en 2011 (44%) y a la agricultura en 2012 (35,3%). El sector servicios es en los cuatro años considerados el segundo con menor incidencia de estas cláusulas.

Con un mayor nivel de desagregación, **utilizando la clasificación de las ramas de actividad**, se observa una importante dispersión del porcentaje de trabajadores con cláusulas complementarias de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, al variar, por ejemplo en 2010 el porcentaje de trabajadores afectados desde un mínimo del 0,9% en actividades inmobiliarias a un máximo del 95,3% en suministro de energía eléctrica y gas. También en algún caso, el porcentaje de trabajadores afectados es muy variable de un año a otro: así, precisamente, en actividades inmobiliarias el porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas relativas a la incapacidad temporal por contingencias comunes, que se situaba en el 0,8% en 2009 y el 0,9% en 2010 asciende al 99,8% en 2011 y al 57,1% en 2012, porcentajes que difícilmente son coherentes entre sí, aunque se puedan explicar, en parte, por el grado de profesionalidad y el distinto número de convenios registrados en cada uno de los años considerados (cuadros 2, 3, 4 y 5).

En cualquier caso, dentro de la industria sobresalen los porcentajes de trabajadores cubiertos por esas cláusulas en suministro de energía eléctrica y gas, con porcentajes cercanos o superiores al 95%, salvo en 2012, en el que apenas supera el 65%, mientras que en el conjunto de la industria manufacturera se observan porcentajes muy inferiores, en torno al 40% o, incluso, menores, también con la excepción de 2012, año en el que el porcentaje (cercano al 100%) es muy poco significativo por el

escasísimo número de convenios registrados hasta el 31 de julio de 2012 que afectan a esa rama de actividad.

Por su parte, dentro de los servicios las ramas de actividad con mayor incidencia en el número de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas en los convenios colectivos de 2009, 2010 y 2011 (se excluye 2012 por el bajo nivel de significatividad de los datos, como consecuencia del retraso de la negociación colectiva en ese año) son los de actividades financieras y de seguros, con más del 90% de trabajadores, seguidos de las administraciones públicas, con alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores, y de las actividades administrativas y servicios auxiliares (servicios a empresas), con alrededor de las dos terceras partes de los trabajadores, y las ramas de la hostelería y la información y comunicaciones, con porcentajes bastante variables de un año a otro, pero, en todo caso, cercanos o superiores al 50%

En esos mismos años la menor incidencia de trabajadores corresponde (sin contar con las actividades inmobiliarias por el elevado grado de variabilidad ya señalado) a los otros servicios, actividades profesionales, científicas y técnicas, empleados de fincas urbanas y actividades artísticas y recreativas, con porcentajes inferiores al 30%.

En una posición intermedia, dentro de los servicios, se encuentran el comercio, el transporte y el almacenamiento, la educación y la sanidad y los servicios sociales, aunque con porcentajes también bastantes variables de un año a otro.

**Desde el punto de vista territorial**, por Comunidades Autónomas, la dispersión de la importancia relativa de estas cláusulas relativas a las contingencias comunes, y atendiendo al porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el total de convenios excluidos los sectoriales estatales, también es muy elevada, destacando por los altos porcentajes las comunidades de Asturias, Baleares, Cantabria, Navarra, Extremadura y País Vasco,

mientras que los porcentajes más reducidos corresponden a Canarias, Cataluña, Madrid y, sobre todo, La Rioja, en este último caso con porcentajes de apenas el 10% en cada uno de los cuatro años considerados.

Si se consideran las **cláusulas de complemento de la incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional** las conclusiones son muy similares a las obtenidas para las cláusulas de los complementos por enfermedad común y accidente de no laboral. Sin embargo, destacan algunas diferencias, las más relevantes se refieren a que, con carácter general, la incidencia de las cláusulas relativas a las contingencias profesionales es superior que la incidencia de las cláusulas referidas a las contingencias comunes y a que esa repercusión, medida por el porcentaje de trabajadores cubiertos por la cláusula, es más similar o, lo que es lo mismo, el grado de dispersión es menor entre las distintas categorías consideradas en el caso de las contingencias profesionales que en el de las comunes.

Así, **según el ámbito de convenio**, y como ya hemos señalado, el porcentaje de trabajadores con cláusulas por contingencias profesionales es también más elevado en los cuatro años considerados, que el porcentaje de trabajadores con cláusulas por contingencias comunes tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior, pero la diferencia de los porcentajes en los dos tipos de convenios es muy reducida, mucho menor que en el caso de las contingencias comunes (cuadro 11).

**Dentro de los convenios de empresa**, los porcentajes de trabajadores afectados en los tres tipos de convenio (empresa privada, empresa pública y administraciones públicas) son muy similares, salvo en el caso de 2012, debido a la ya mencionada elevada provisionalidad y retraso del registro de los convenios en ese año. En este caso de los convenios de empresa, en tres años, 2010, 2011 y 2012, el mayor porcentaje de trabajadores afectados corresponde a los convenios de empresa privada y en el cuarto

año, 2009, en el que la dispersión de los porcentajes de trabajadores es especialmente escasa, el mayor porcentaje corresponde a las administraciones públicas. De los cuatro años en tres el porcentaje de trabajadores en el supuesto de las contingencias profesionales es superior en las empresas privadas que en las públicas (2010, 2011 y 2012).

Por otro lado, en dos de los cuatro años (2009 y 2010) el porcentaje correspondiente a las empresas públicas es menor que el porcentaje correspondiente a las administraciones públicas. En cuanto al menor porcentaje de trabajadores, éste corresponde a las empresas privadas en 2009, a las empresas públicas en 2010 y a las administraciones públicas en 2011 y en 2012. Además, con la excepción de 2012, el porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas complementarias de incapacidad temporal por contingencias profesionales de las empresas públicas es inferior al porcentaje de trabajadores correspondiente a las cláusulas por contingencias comunes, lo que se convierte en una de las excepciones a la regla general anteriormente indicada de la mayor repercusión en el caso de las contingencias profesionales que en el de las comunes.

Por el **ámbito funcional y territorial de los convenios supraempresariales**, y sin considerar por la escasa representatividad a los convenios locales-comarcales y a los interautonómicos, existen diferencias importantes en el supuesto de las cláusulas por contingencias profesionales en cada uno de los cuatro años considerados. En 2009 y 2012 el mayor porcentaje de trabajadores corresponde a los convenios de grupo de empresas, mientras que en 2010 corresponde a los convenios sectoriales autonómicos y en 2011 a los convenios sectoriales estatales, convenios en los que el porcentaje de trabajadores es, con la excepción de 2012, superior al porcentaje de los convenios provinciales, lo contrario de lo que ocurría en el caso de las contingencias comunes.

También, con la excepción de 2012, el porcentaje de los trabajadores de los convenios autonómicos supera al de los convenios provinciales en el caso de las cláusulas profesionales, cuando en el caso de las contingencias comunes el mayor porcentaje de trabajadores de los convenios sectoriales (sin considerar los de grupo de empresas) correspondía siempre a los convenios provinciales.

**Por sectores**, así como en el caso de las contingencias comunes, en el de las contingencias profesionales, el mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de incapacidad temporal corresponde a la construcción, en este caso en los cuatro años considerados. El menor porcentaje corresponde en 2009, 2010 y 2011 a la industria y en 2012 a los servicios. A la agricultura le corresponde el segundo porcentaje más elevado, después de la construcción, en 2009, 2010 y 2012 y el segundo más bajo, después de la industria, en 2011. En el período considerado, con la única excepción de 2012 en la industria, el porcentaje de trabajadores es superior en el supuesto de las contingencias profesionales que en el de las contingencias comunes y el grado de dispersión sectorial, también con la excepción de 2012, es inferior en el primer caso que en el segundo.

**Por ramas de actividad**, y dentro de la industria, destaca que el porcentaje de trabajadores más elevado corresponde en 2009 y 2010 a la energía eléctrica y gas, en 2011 a la industria extractiva y en 2012 a la industria manufacturera, lo que significa una importante variabilidad de la incidencia de las cláusulas en las distintas ramas de actividad industriales en cada año, algo que no ocurría con tanta intensidad en el caso de las contingencias comunes.

Por su parte, dentro de los servicios, sobresalen las actividades inmobiliarias por el porcentaje de trabajadores afectados, el máximo de todas las ramas de actividad en 2009, 2010 y 2011, rama de actividad que, aunque muy variable en las contingencias comunes, en los dos primeros años, 2009 y 2010, fue la rama de actividad con menor

porcentaje de todos los sectores en ese tipo de contingencias. Además de las actividades inmobiliarias destacan por la elevada incidencia de las cláusulas profesionales las actividades financieras y de seguros, las administraciones públicas, la sanidad y los servicios sociales, las actividades profesionales científicas y técnicas y las actividades administrativas y servicios auxiliares. La educación destaca por la variabilidad de la incidencia, elevada en 2009 y 2012 y baja en 2010 y 2011, mientras que los porcentajes más bajos de trabajadores corresponden en general a las actividades artísticas y recreativas y los otros servicios, en este último caso el porcentaje más bajo en 2009, 2010 y 2012, aunque le corresponde uno de los porcentajes más altos en 2011.

Por último, **las regiones** en las que los convenios que pactan complementos de incapacidad temporal por contingencias profesionales cubren a un mayor porcentaje de trabajadores son Asturias, Cataluña, Extremadura y La Rioja en 2009; Asturias, Cantabria, Extremadura, Navarra y La Rioja en 2010; Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Navarra, País Vasco y La Rioja en 2011 y Aragón, Canarias, Cantabria, Murcia, Navarra y País Vasco en 2012. En este último año, de escasa significatividad de los porcentajes de trabajadores, como ya se ha señalado en repetidas ocasiones, Asturias y La Rioja pasan a convertirse en las regiones de menor porcentaje de trabajadores, cuando destacan las dos comunidades en el resto de los años considerados por el elevado porcentaje. En el caso de La Rioja la elevada incidencia de las cláusulas profesionales contrasta con la baja incidencia de las cláusulas comunes. Aun estas excepciones, las regiones con mayor incidencia en trabajadores de las cláusulas por contingencias comunes serían, en el conjunto de los cuatro años considerados, Asturias, Cantabria, Navarra y La Rioja. Con la salvedad de 2012, sobresale el bajo porcentaje de trabajadores con cláusulas profesionales de Madrid, el menor porcentaje de 2009, 2010 y 2011.

#### **1.2.4 Las mejoras de los complementos por incapacidad temporal en la negociación colectiva**

Según el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), la negociación colectiva puede establecer mejoras voluntarias de la acción protectora del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, es decir, que los convenios colectivos pueden mejorar las prestaciones de las distintas contingencias de la Seguridad Social, entre ellas las prestaciones por incapacidad temporal, con el fin de complementar esa acción protectora de la Seguridad Social.

Por lo tanto, esas mejoras son voluntarias y complementarias de las prestaciones sociales. Además, una vez establecidas serán obligatorias, por el carácter normativo y la eficacia general automática de los convenios colectivos a todas las empresas y trabajadores cubiertos por el convenio correspondiente y resultan equiparables a todos los efectos a las prestaciones de la Seguridad Social, aunque quedan al margen de la garantía del sistema de Seguridad Social, de forma que en el caso eventual de que la empresa obligada a prestar la mejora sea insolvente no existe responsabilidad subsidiaria a cargo de la Seguridad Social o del Estado.

Por otra parte, aunque el establecimiento de las mejoras voluntarias está previsto en el artículo 39 del TRLGSS para el régimen general de la Seguridad Social, distintas sentencias han ampliado la posibilidad de las mejoras voluntarias a los diferentes regímenes especiales de la Seguridad Social.

La gestión de las mejoras voluntarias, aunque el artículo 193 del TRLGSS permite que pueda ser por la Administración de la Seguridad Social, en general esas

mejoras son objeto de gestión privada, financiadas a cargo de fondos privados y gestionadas por entidades privadas.

Del conjunto de las prestaciones sociales, la contingencia que más generalizadamente se mejora voluntariamente a través de los convenios colectivos es la correspondiente a la incapacidad temporal, tanto en relación con las contingencias comunes como con las contingencias profesionales, y en mayor medida estas últimas como se ha comprobado en el análisis de las hojas estadísticas del primer apartado. Además, junto con las cláusulas de los convenios relativos estrictamente a las mejoras voluntarias de la incapacidad temporal, la negociación colectiva también suele tratar sobre la gestión de esas mejoras y, especialmente, sobre el control de la incapacidad temporal, para evitar el crecimiento del grado de absentismo laboral de las empresas cubiertas por los convenios y reducir el fraude en esta materia. La mayor importancia de las cláusulas relativas al complemento de la incapacidad temporal en los convenios colectivos en comparación con otras prestaciones sociales se constata con los datos, por ejemplo de 2011: en ese año sólo el 14% de los trabajadores con convenio tienen pactadas cláusulas de convenio relativas a prestaciones sociales diferentes a la incapacidad temporal, mientras que el 55,5% de los trabajadores tienen pactados cláusulas de incapacidad temporal por contingencias comunes y el 73,8% por contingencias profesionales.

En concreto, en relación con las mejoras de la incapacidad temporal, la cláusula más común de los convenios se concreta en el establecimiento de un complemento a la prestación económica por incapacidad temporal prevista en el sistema de la Seguridad Social. Aunque, como ya se ha señalado, el porcentaje de convenios y de trabajadores cubiertos por estas mejoras voluntarias es elevado, y en mayor medida en las contingencias profesionales que en las comunes, es muy alto el grado de heterogeneidad

de esas cláusulas en los diferentes convenios que las contienen. Grado de heterogeneidad que se refiere a un número variado de características como los riesgos protegidos, los requisitos adicionales exigidos para beneficiarse de los complementos, los sujetos beneficiarios y la cuantía o la duración de la mejora.

En cuanto a los **riesgos protegidos** complementariamente de la incapacidad temporal existen convenios que establecen mejoras voluntarias para la totalidad de las contingencias (comunes y profesionales) que puedan derivarse de la incapacidad temporal, pero también existen convenios que sólo mejoran una de esas contingencias, en general, la profesional. Eso es evidente si se compara el número de convenios con cláusulas de complementos por contingencias comunes y profesionales (Cuadro 12) en los años 2009, 2010, 2011 y 2012, en los que siempre es superior el número de convenios que protegen las contingencias profesionales.

**Cuadro 12. Número de convenios con complemento por incapacidad temporal, según la contingencia protegida. MEYSS, Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos**

<b>Años</b>	<b>Contingencia común</b>	<b>Contingencia profesional</b>
2009	3.151	3.676
2010	2.946	3.386
2011	2.365	2.675
2012	747	872

Por lo tanto, lo más común es la existencia de convenios que protegen las dos contingencias, aunque pueden existir convenios que protegen la contingencia común y no la profesional y convenios que protegen la contingencia profesional y no la común, aunque, como se constata en el Cuadro 12, en el caso de que sólo se protegen una de las contingencias es más habitual la segunda situación (contingencias profesionales) que la primera (contingencias comunes).

Sobresale la escasísima referencia en los convenios colectivos a los períodos de observación de las enfermedades profesionales, lo que no significa necesariamente la exclusión de las mejoras en este caso, pues se entiende que quedan incluidas en las referencias genéricas a la incapacidad temporal derivada de la enfermedad profesional, cuando esta contingencia está considerada.

Pero también ocurre con bastante generalidad la consideración de las mejoras voluntarias de los dos tipos de contingencias, comunes y profesionales, aunque estableciendo diferencias de trato en los dos tipos de contingencias, normalmente a favor de los profesionales, e, incluso dentro de cada tipo de contingencias también puede ocurrir que el trato sea diferente, según sea la causa o el origen de la incapacidad, la enfermedad o el accidente.

En este sentido, destaca la **existencia en determinados convenios de requisitos específicos o adicionales** que se exigen para que el trabajador se pueda beneficiar de las mejoras voluntarias por incapacidad temporal, como es en el caso de las contingencias comunes la exigencia de hospitalización, en algunos supuestos con un período mínimo de hospitalización, la exigencia, también, en general, en las contingencias comunes, de la cobertura exclusivamente a enfermedades o accidentes de una duración determinada (por ejemplo, de más de veinte días o de más de treinta días) o la limitación de las mejoras a la primera incapacidad temporal por contingencias comunes de un mismo año natural, con la idea de luchar contra el absentismo laboral abusivo. También en algunos casos se excluyen expresamente de la percepción del complemento de la mejora a determinadas enfermedades.

En resumen, junto a la tendencia mayoritaria a que las mejoras voluntarias se recojan en los convenios independientemente del origen de la contingencia, existe un número de convenios, más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa,

con tendencia, además, creciente en los últimos años, que optan por sólo algunas de las contingencias, en mayor medida las profesionales que las comunes y, de forma muy minoritaria, y dentro de las contingencias profesionales, por la protección exclusiva de los accidentes laborales.

En lo que respecta a los **sujetos beneficiarios de las mejoras** lo más normal es la generalidad a todos los trabajadores que se encuentren en la situación protegida de las mejoras o complementos voluntarios a la incapacidad temporal. Aunque en algunos casos se limitan esas mejoras o complementos a determinados trabajadores, lo que en muchas ocasiones puede plantear situaciones discriminatorias difícilmente justificables. No obstante, muchas de esas diferencias han dejado de plasmarse en los convenios colectivos, desapareciendo prácticamente las cláusulas que excluyen a los trabajadores con contratos temporales. Aun así, se mantienen algunos convenios que diferencian por razón de antigüedad del trabajador en la empresa, no tanto para excluir a los de menor antigüedad como para diferenciar el contenido o la duración de la mejora, más en concreto la duración, de forma que el número de días o de meses para los que se complementa la prestación por incapacidad temporal depende de la duración del contrato o de la antigüedad del trabajador en la empresa.

Ahora bien, la posibilidad de esa diferenciación en el marco de la negociación colectiva parece quedar limitada con la Sentencia del Tribunal Constitucional 27/2004 que indica que la fecha de la contratación del trabajador “por sí sola no puede justificar un modo diferente en la valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro..., con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascaran una infravaloración de su condición y de su trabajo”.

También en ocasiones, por ejemplo en el caso de la incapacidad temporal derivada de las contingencias profesionales, se hace depender la mejora de que el

trabajador cumpla determinados requisitos relacionados con la prevención de riesgos laborales, lo que en realidad tiene más que ver con la potestad disciplinaria empresarial en relación con el comportamiento del trabajador. Pero esta potestad sancionadora estaría limitada por la prohibición de la duplicidad de sanciones que se deriva del artículo 9 de la Constitución Española, por lo que, si el trabajador ha sido sancionado ya por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad frente a los riesgos laborales, se impediría que al trabajador se le imponga cualquier otra sanción disciplinaria, como la exclusión de la mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Además, en algún caso excepcional existen convenios que contemplan la posibilidad de que los trabajadores que no cumplen con el requisito legal del período de carencia para acceder a la prestación económica de Seguridad Social por incapacidad temporal pueden disfrutar de la mejora voluntaria por esta prestación, que en ese caso no sería una mejora en sentido estricto, sino la única prestación que recibiría por esa causa, formando parte, en realidad, de la acción social de la empresa sin que pueda considerarse una mejora de la prestación.

Asimismo, existen algunos convenios en los que la protección complementaria está condicionada a la no superación de un determinado índice de absentismo adicional o colectivo, el que tenga responsabilidades familiares a su cargo o, con carácter muy minoritario, con exigencias como que el trabajador no se ausente de la población o con requisitos tan “atípicos” como que el trabajador no asista a espectáculos públicos.

En lo que respecta a la **duración de la mejora complementaria** por incapacidad temporal también existen algunas diferencias entre los convenios que recogen esas mejoras. En general, en la mayoría de los convenios, la duración de la prestación complementaria será la misma que la de la prestación de la Seguridad Social, pero en determinados casos existen diferencias, limitándola en el tiempo. En el caso de

que no se especifique nada sobre la duración de la mejora se entiende que será la misma que la de la prestación básica de la Seguridad Social, Cuando existen esas limitaciones a la mejora voluntaria, en muchos casos se prevén para las contingencias comunes y no para las profesionales.

Esas limitaciones se pueden referir a un número máximo de días o de meses de percepción de la mejora, por ejemplo, seis meses o doce meses en la mayoría de los casos, o al momento en que puede percibirse la mejora, por ejemplo, a partir del octavo día de la baja, del decimosexto o vigésimo primer día de la baja, por ejemplo, en el caso de las contingencias comunes, mientras que en el caso de las contingencias profesionales o en algún caso de hospitalización de las contingencias comunes la percepción de la mejora suele producirse desde el primer día de la baja.

De estas dos formas de limitar la duración de la percepción de la mejora es más habitual el establecimiento de una duración máxima de la percepción de las mejoras voluntarias, inferior a la máxima de los dieciocho meses de duración para la percepción de la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social, que el establecimiento de un período para comenzar a percibir el complemento de la prestación.

A veces la duración de la mejora voluntaria se condiciona a distintas circunstancias, como, por ejemplo, al cumplimiento del período de prueba del trabajador, o, en pocos casos, casi siempre en convenios de empresa, a una determinada antigüedad del trabajador en la empresa.

Muchos convenios establecen sin más que la duración de la mejora se condiciona a la duración de la situación de la incapacidad temporal, lo que parece excluir la prórroga de la prestación de la Seguridad Social a partir de los dieciocho meses, ya que la prestación durante esa prórroga no es técnicamente una situación de incapacidad temporal, cosa diferente es que expresamente el convenio amplíe la mejora

de la prestación a ese período de prórroga, en cuyo caso la mejora complementaria continuará percibiéndose por los trabajadores durante esa prórroga de los efectos de la incapacidad temporal hasta su fin o hasta la calificación de incapacidad permanente.

Además, en el caso de que los efectos de la incapacidad permanente se retrotraen al momento en que se agotó el plazo de dieciocho meses de incapacidad temporal, el trabajador debiera devolver a la empresa la mejora percibida durante el período de prolongación, como así lo suelen establecer los convenios que recogen la percepción de la mejora durante la citada prórroga.

En cuanto al **momento de la percepción de la mejora** lo más normal es que se fije desde el primer día de las bajas. Las excepciones a este momento en los casos que se recojan en los convenios se refieren, ordinariamente, a las contingencias comunes y no a las contingencias profesionales. El retraso, además, en algunos casos, se establece para enfermedades cortas, lo que puede significar una medida de control del absentismo laboral.

En cuanto a la **cuantía de la mejora**, las fórmulas previstas en los distintos convenios que recogen esta mejora son muy diferentes y heterogéneas, aunque normalmente el punto de referencia es el salario percibido por el trabajador antes de la situación de incapacidad temporal y también normalmente el importe de la mejora prevista suele ser superior en el supuesto de contingencias profesionales que en el de contingencias comunes.

La referencia a los salarios del trabajador anterior a la situación de la incapacidad temporal tampoco suele ser muy homogénea, pues los convenios suelen referirse a distintos conceptos, aunque en la mayoría de los casos equivalentes entre sí, como al salario que percibía antes de la situación de incapacidad temporal, al salario habitual, al salario ordinario, al salario bruto, a la base de cotización del trabajador del

mes anterior a la baja, al salario real, al salario fijo, a las retribuciones integras, a las percepciones fijas o a la tabla salarial del convenio que tenga asignada el colectivo al que pertenece el trabajador. A veces lo que identifica la cláusula correspondiente del convenio colectivo es lo que no debe incluirse en el cálculo de la prestación complementaria, como, por ejemplo, los pluses de peligrosidad, transporte, manutención, los complementos de devengo superior al mes, etc.

En la mayoría de los convenios las mejoras voluntarias consisten en garantizar la totalidad (el 100%) del salario de referencia, del salario (bruto) que percibía el trabajador con anterioridad a la situación de incapacidad temporal. A veces se especifica que se garantiza el 100% de la suma del sueldo base y de los complementos personales salariales, excluyéndose, como se ha señalado, otros tipos de complementos o ayudas económicas. En el caso de garantizarse el salario anterior del trabajador la mejora o complemento consistirá en la diferencia entre ese salario y la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social.

Pero no siempre el **porcentaje a aplicar a la cantidad de referencia** es el 100%. Existen convenios colectivos, que no son una minoría, en los que el porcentaje (y, por lo tanto, la cuantía de la mejora) es diferente según que la contingencia protegida sea común o profesional, siendo normalmente el porcentaje superior en el caso de las contingencias profesionales, en los que, normalmente, el porcentaje es el 100%, mientras que en las contingencias comunes el porcentaje es inferior.

El porcentaje depende también de distintas circunstancias, como en los supuestos de enfermedad común de que se produzca o no hospitalización o de la duración de esa hospitalización. También en el caso de las enfermedades comunes puede depender el porcentaje a aplicar al salario o a la base reguladora, según el caso, del grado de absentismo existente en la empresa, siendo mayor el porcentaje cuanto

menor sea ese grado de absentismo laboral. Igualmente, existe algún convenio en el que el porcentaje es diferente según se trate de obreros (trabajadores de cuello azul) o de empleados (trabajadores de cuello blanco). Y, asimismo, el porcentaje a aplicar al salario de referencia, en los supuestos de enfermedad común, puede depender en algún caso de que se trate o no de la primera baja por incapacidad temporal a lo largo del año.

Otra diferencia en la cuantía de la prestación complementaria por incapacidad temporal en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral puede ser la duración de la propia incapacidad temporal, pudiendo ser creciente con la duración, por ejemplo, garantizando el 50% o el 60% de la retribución salarial anterior en los tres primeros días después de la baja, hasta el 75% del cuarto al vigésimo día y el 100% a partir del vigésimo primer día después de la baja.

El porcentaje también puede variar en los casos de enfermedad común o laboral de que exista o no hospitalización, existiendo convenios en los que se establece el 100% del salario o de la base reguladora empleada para el cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal desde el primer día de la baja para el cálculo de la prestación económica por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, igualando esa situación con la de la enfermedad profesional o accidente laboral.

Dado el carácter de mejoras voluntarias de la incapacidad temporal de las prestaciones complementarias previstas en los convenios colectivos en buena parte de esos convenios se incluyen **mecanismos de control del estado de salud del beneficiario** de la prestación, como el de la comprobación o verificación de ese estado de salud del trabajador por parte del personal médico de la empresa, lo que es más normal en los convenios de empresa que en los sectoriales, aparte, obviamente, del efectuado por los servicios de salud de la sanidad pública, de la entidad gestora de la

Seguridad Social o de las correspondientes mutuas patronales, según el caso. También muchos convenios atribuyen esa función del seguimiento del estado de salud del trabajador a la Mutua de Accidentes que le corresponda.

Cuando la obligación de que los trabajadores beneficiarios de la mejora complementaria por incapacidad temporal se sometan a un seguimiento de los servicios médicos de la empresa se establece en un convenio de empresa lo habitual es que se prevea la consecuencia del incumplimiento que será la pérdida automática de la mejora por parte de la empresa, llegándose incluso en algún convenio a preverse el reintegro de los complementos pagados por la empresa al trabajador.

Por último, algunos convenios colectivos de empresa prevén el establecimiento de mecanismos de control y de gestión de la prestación complementaria por incapacidad temporal. En este sentido, las previsiones de estos convenios se pueden referir a especificaciones relacionadas con la presentación de las partes de baja y de sus renovaciones, así como sobre la realización de los reconocimientos médicos. Es mayor el número de convenios sectoriales que el de los convenios de empresa que regulan la presentación de los partes de baja y más numeroso en los convenios de empresa las cláusulas relativas a los controles médicos, como se ha señalado anteriormente.

En relación con la presentación de los partes de baja algún convenio establece un período inferior al establecido reglamentariamente (tres días), por ejemplo, cuarenta y ocho horas, previendo que los casos de incumplimiento constituyen infracciones o faltas laborales. Asimismo, algún convenio establece plazos de presentación de alta médica inferiores a los previstos por las normas de Seguridad Social. Ahora bien, el establecimiento por convenio colectivo de plazos de presentación de los partes de baja y alta médica menores que los previstos reglamentariamente son contrarios a las normas legales, ya que estos fijan períodos máximos de presentación de los partes de baja y alta

médica para la percepción de la prestación económica por incapacidad temporal, por lo que las sanciones impuestas a los trabajadores que incumplan esos plazos menores, probablemente, serían nulas de derecho.

Tanto en el ámbito de las infracciones laborales como de las faltas de igual naturaleza existen distintos convenios que tipifican como tales, según el caso, la simulación de enfermedad o accidente, el incumplimiento de la presentación de los partes médicos de bajas y de alta, el falseamiento de datos relativos a la enfermedad o al accidente, el incumplimiento de la obligación establecida por convenio de comunicar la ausencia y la realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal, el incumplimiento de las prescripciones médicas y la obstaculización de la comprobación médica de la situación de enfermedad o accidente.

### **1.3 Las cifras agregadas sobre absentismo**

En esta sección se procede a una puesta en situación del tema del absentismo en España en lo que atañe a las grandes cifras agregadas, atendiendo de forma especial a qué fuentes están disponibles para analizarlo y qué conceptos se miden en cada una de ellas.

Las cifras de referencia para cualquier estudio son las correspondientes a las incapacidades laborales según la Seguridad Social.

Hay también hay información procedente de encuestas útil para dibujar las grandes líneas del absentismo. Así, el cuestionario de la Encuesta de Población Activa (EPA) contiene una serie de preguntas sobre la jornada laboral y las horas de trabajo. Adicionalmente, tenemos encuestas a empresas como la ECL (cuyos microdatos

explotaremos en el segundo capítulo) y la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).

### **1.3.1 Datos agregados de la Seguridad Social**

En este apartado se sintetizan algunos de los datos elaborados por la Seguridad Social a partir de la información del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

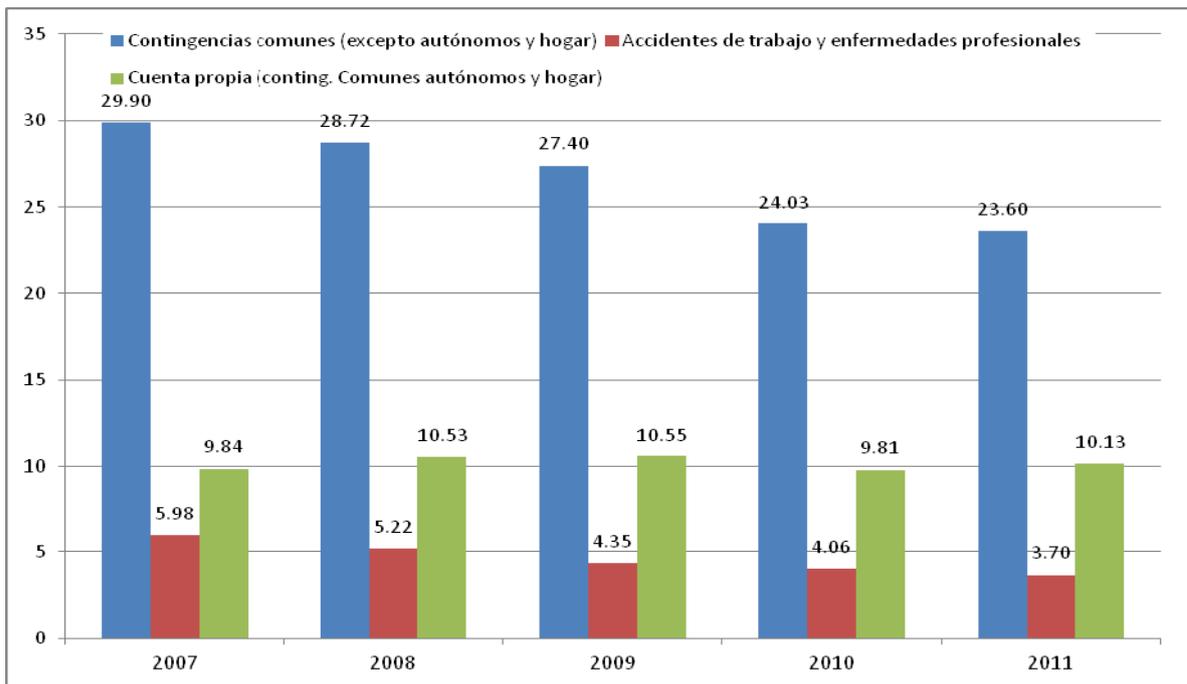
En el Gráfico 1 se muestra la incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos. Se observa una tendencia decreciente en el periodo considerado, de forma que, en el caso de las contingencias comunes, se pasa de casi 30 procesos de IT por cada mil trabajadores en 2007 a 24 en 2010. Para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales también se observa una reducción, de forma que se pasa de casi 6 procesos a poco más de 4 por cada mil trabajadores protegido. Únicamente en las contingencias comunes vinculadas a regímenes por cuenta propia, la incidencia se mantiene en torno a 10 por mil, con una ligera reducción en el último año para el que se disponen de datos.

La duración media de los procesos se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos (Gráfico 2). Dicha duración se sitúa en torno a los 40 días en el caso de las contingencias comunes y en 33 si se trata de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo muy superior para los casos de contingencias comunes en los regímenes por cuenta propia. Esta mayor duración se corresponde con una incidencia sustancialmente inferior a la del régimen por cuenta ajena. En los tres casos se aprecia una tendencia creciente.

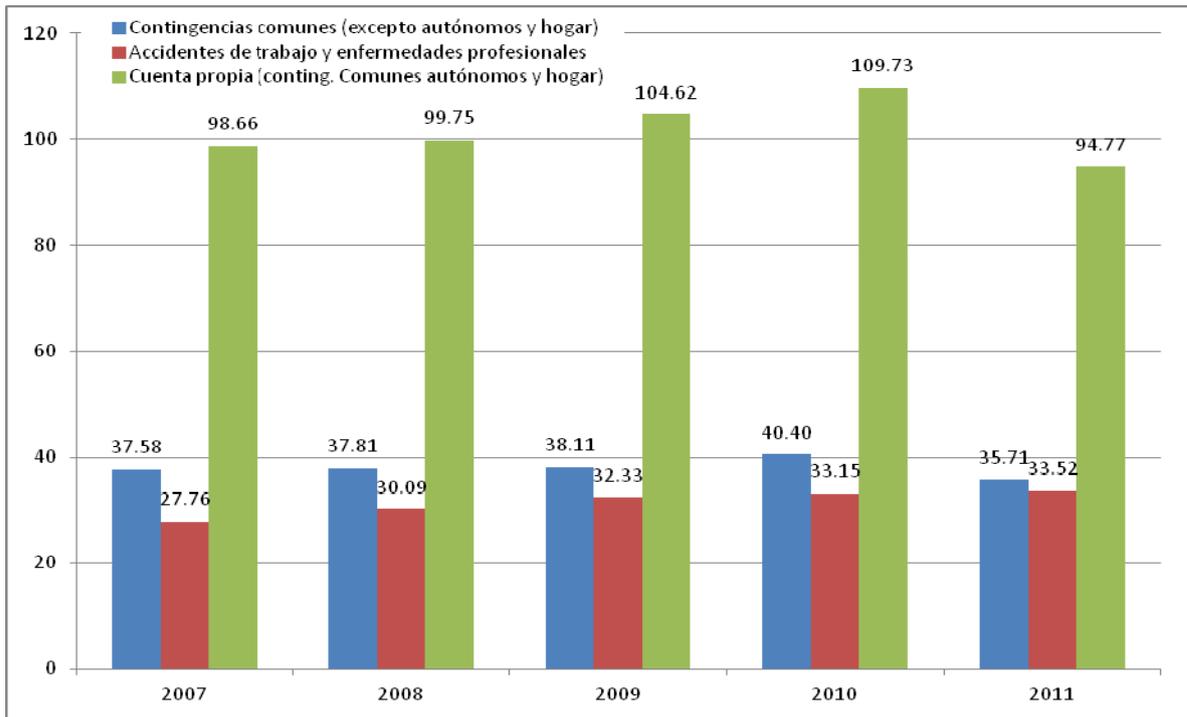
En suma, parece que a lo largo de los 4 años considerados se produce una reducción del número de procesos, especialmente de los de menor duración, dado que ésta tiende a aumentar.

En el Cuadro 13 se muestran los principales indicadores agregados que la Seguridad Social publica. Además de la incidencia y la duración se incluyen el número medio mensual de procesos iniciados en el periodo, la prevalencia por cada mil trabajadores protegidos (número de procesos registrados en vigor sobre la población protegida), el número de procesos en vigor al final del periodo considerado y los trabajadores protegidos en el mismo periodo.

**Gráfico 1. Incidencia media mensual de la IT por cada mil trabajadores protegidos. Seguridad Social**



**Gráfico 2. Duración media de los procesos de IT con alta en el periodo (días).  
Seguridad Social**



**Cuadro 13. Incapacidad temporal (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social). Seguridad Social**

	<b>Duración media de los procesos con alta en el periodo</b>	<b>Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos</b>	<b>Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo</b>	<b>Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos</b>	<b>Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado</b>	<b>Trabajadores protegidos al final del periodo considerado</b>
<b>Acumulado del mes de Diciembre 2009</b>						
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	40,40	24,03	367.365	25,43	384.085	15.105.110
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	33,15	4,06	58.142	3,46	49.361	14.286.614
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	109,73	9,81	33.140	31,12	104.189	3.348.321
<b>Acumulado del mes de Diciembre 2010</b>						
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	38,11	27,40	430.596	26,60	410.448	15.433.185
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	32,33	4,35	63.512	3,69	52.841	14.304.503
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	104,62	10,55	36.595	33,82	115.770	3.422.629
<b>Acumulado del mes de Diciembre 2011</b>						
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	35,71	23,60	350.804	24,47	358.575	14.651.478
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	33,52	3,70	52.274	3,39	47.239	13.944.701
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	94,77	10,13	33.948	30,35	100.877	3.324.051

Por otra parte, en el Cuadro 14 se muestran los datos referidos a duración, el número de procesos cuya alta se ha producido en el periodo considerado y el número de días de baja de procesos cuya alta se ha producido en dicho periodo según sexo. Salvo en el caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los procesos de las mujeres presentan duraciones superiores a las de los hombres.

**Cuadro 14. Incapacidad temporal según tipo de contingencia y sexo (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social). Seguridad Social**

		Duración media de los procesos con alta en el periodo	Nº de procesos cuya alta se ha producido en el periodo	Nº de días de baja de procesos cuya alta se ha producido en el periodo
<b>2009</b>				
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	Hombres	40,87	2.195.210	89.723.062
	Mujeres	42,84	2.210.964	94.722.677
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Hombres	32,37	512.970	16.607.091
	Mujeres	32,17	214.596	6.902.684
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	Hombres	97,12	272.051	26.422.122
	Mujeres	118,24	156.202	18.468.595
<b>2010</b>				
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	Hombres	44,74	1.737.707	77.752.378
	Mujeres	43,99	2.060.747	90.648.852
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Hombres	33,10	464.558	15.379.173
	Mujeres	33,17	206.824	6.860.304
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	Hombres	104,05	246.765	25.676.824
	Mujeres	119,53	151.336	18.088.449
<b>2011</b>				
Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar)	Hombres	31,24	1.377.320	43.025.831
	Mujeres	36,94	1.317.892	48.682.956
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Hombres	33,01	412.550	13.617.091
	Mujeres	32,30	194.944	6.296.963
Cuenta propia (conting. Comunes autónomos y hogar)	Hombres	88,94	166.824	14.837.203
	Mujeres	97,83	107.466	10.513.219

### ***Indicadores por comunidad autónoma***

En los cuadros que siguen se muestran algunos indicadores por comunidad autónoma, tanto para el caso de contingencias comunes (Cuadro 15) como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Cuadro 16). Se aprecian diferencias relevantes tanto en uno como en otro tipo de contingencia. Así, la duración media de los procesos

por contingencias comunes es más elevada en Galicia, Comunidad Valenciana, Murcia y Asturias (por encima de 50 días), situándose en el extremo opuesto Navarra y Madrid (en torno a 30). En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales siguen a la cabeza Galicia y Asturias (más de 40 días), junto con Cantabria mientras que con las cifras más bajas se encuentran Baleares y, de nuevo, Madrid (menos de 30 días).

**Cuadro 15. Incapacidad temporal por contingencias comunes (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social) por comunidad autónoma (2011). Seguridad Social**

	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos
Navarra	24,46	36,52	25,24
Madrid	27,28	27,83	21,23
Melilla	28,08	29,60	24,19
Ceuta	29,83	26,57	23,49
Aragón	30,91	25,24	23,50
Canarias	31,39	29,64	26,67
La rioja	32,28	21,46	20,72
Cataluña	32,50	26,63	23,77
Baleares	32,91	25,17	24,18
<i>Total nacional</i>	<i>35,71</i>	<i>23,60</i>	<i>24,47</i>
País Vasco	36,33	29,35	30,81
Andalucía	37,66	20,67	22,45
Cantabria	38,06	25,62	30,24
Castilla y León	40,06	18,99	22,64
Castilla-La Mancha	40,31	20,19	24,54
Asturias	45,51	21,30	30,12
Extremadura	46,00	15,01	21,40
Murcia	46,53	21,23	30,99
Comunidad Valenciana	50,67	16,50	25,79
Galicia	53,17	18,76	29,93

En cuanto a la incidencia media, la dispersión es más elevada en el caso de las contingencias comunes que para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pues ya se vio que para estas últimas es mucho menor, al igual que la prevalencia. En el primer caso, se pueden destacar las cifras de Navarra, País Vasco, Canarias y Madrid que superan los 28 procesos por cada mil trabajadores protegidos. En cambio, en

Extremadura, Comunidad Valenciana y Castilla y León no llegan a 20. Respecto a la prevalencia, las cifras más altas en las comunidades autónomas con mayor duración media de los procesos. En general, parece existir una relación inversa entre duración y prevalencia.

**Cuadro 16. Incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (datos agregados del INSS, ISM y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social) por comunidad autónoma (2011). Seguridad Social**

	<b>Duración media de los procesos con alta en el periodo</b>	<b>Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos</b>	<b>Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos</b>
Madrid	28,53	3,28	2,53
Canarias	29,69	4,10	3,45
Navarra	29,95	3,85	2,94
Baleares	29,97	4,67	3,92
Andalucía	31,89	4,04	3,45
Cataluña	31,89	3,73	3,11
País Vasco	32,45	4,20	3,78
Castilla-La Mancha	32,90	4,08	3,50
Melilla	33,02	3,68	3,41
<i>Total nacional</i>	<i>33,52</i>	<i>3,70</i>	<i>3,39</i>
La rioja	34,24	3,77	3,50
Extremadura	35,30	3,42	3,49
Murcia	35,82	3,64	3,61
Aragón	36,77	3,31	3,25
Castilla y León	37,42	3,41	3,43
Comunidad Valenciana	38,82	3,23	3,64
Ceuta	39,55	3,50	2,16
Asturias	41,27	4,36	5,33
Cantabria	43,17	3,45	4,21
Galicia	44,00	3,79	4,76

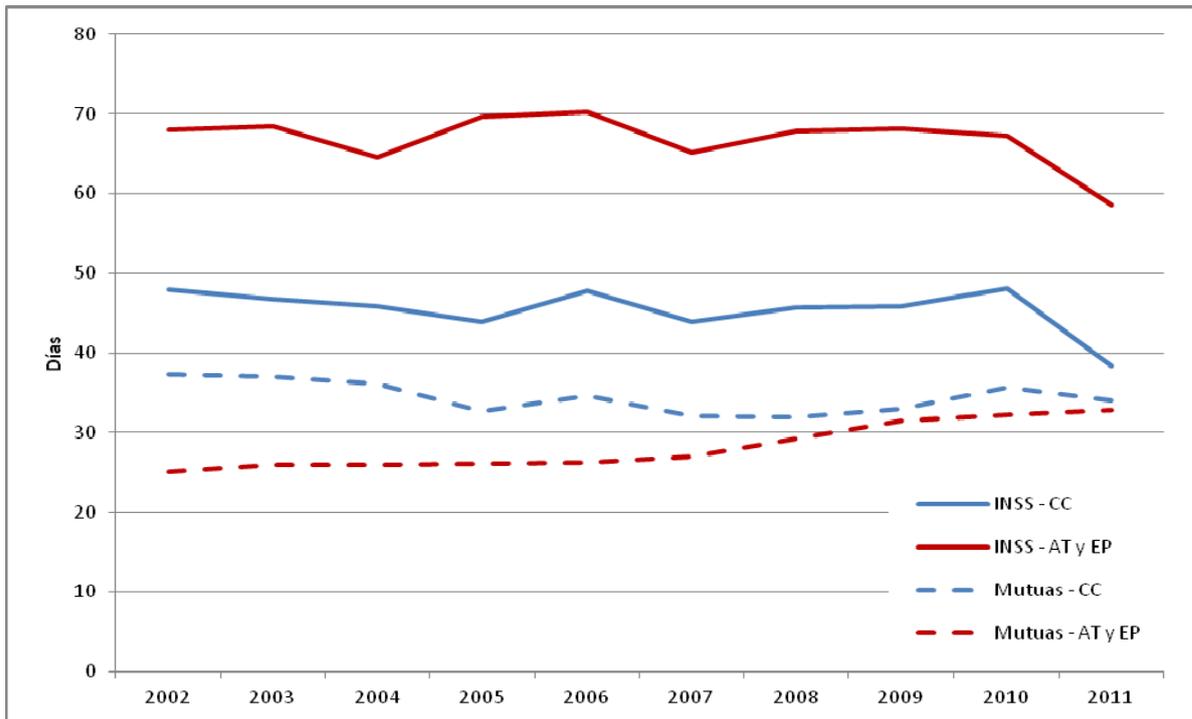
***Incidencia, prevalencia y duración según entidad gestora***

En este apartado se ofrecen los datos relativos a duración, incidencia y prevalencia de la IT en función de que la entidad gestora será el Instituto Nacional de la

Seguridad Social (INSS) o el agregado de Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

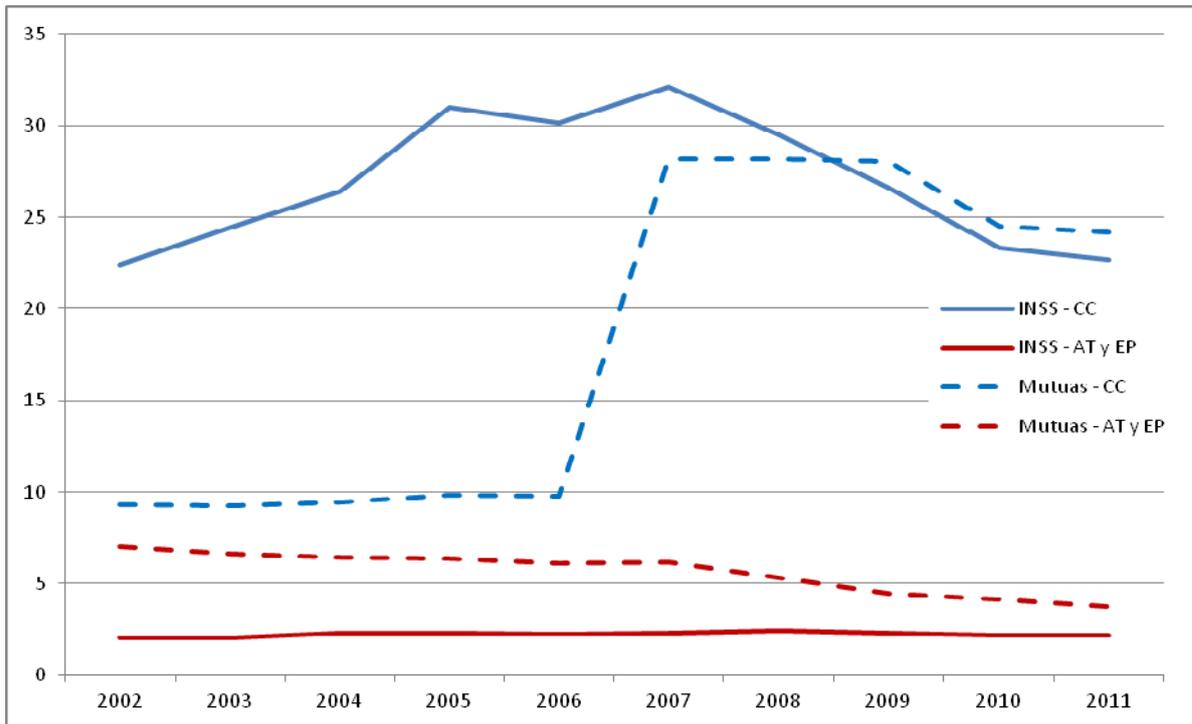
La duración media hace referencia a la duración, en días, de los procesos de los que se ha registrado el alta. Se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos. La duración media máxima considerada para cada proceso es de 18 meses, de conformidad con la normativa en vigor. Tal y como se aprecia en el Gráfico 3, existen diferencias sustanciales. Así, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales gestionados por el INSS tienen una duración media de casi 70 días, mientras que el caso de las mutuas sobrepasan los 30 días desde 2008. Las contingencias comunes gestionadas por el INSS duran en torno a 48 días y las correspondientes a las mutuas alrededor de 35 días. En general, este indicador ha permanecido estable a lo largo del periodo considerado. Únicamente en el caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales gestionados por mutuas se observa un ligero ascenso desde 2008. En el año 2011 se observa una caída en la duración de los procesos gestionados por el INSS.

**Gráfico 3. Duración de las IT según entidad gestora. Seguridad Social**



La incidencia se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año. Hasta 2007, los procesos registrados en el caso de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social únicamente son los que han supuesto gasto para estas entidades en concepto de IT. Este cambio explica el salto que se produce en este tipo de procesos a partir de 2007 y que hace que la diferencia entre la incidencia de los procesos gestionados por el INSS y por la mutuas se anule.

**Gráfico 4. Incidencia de las IT según entidad gestora. Seguridad Social**

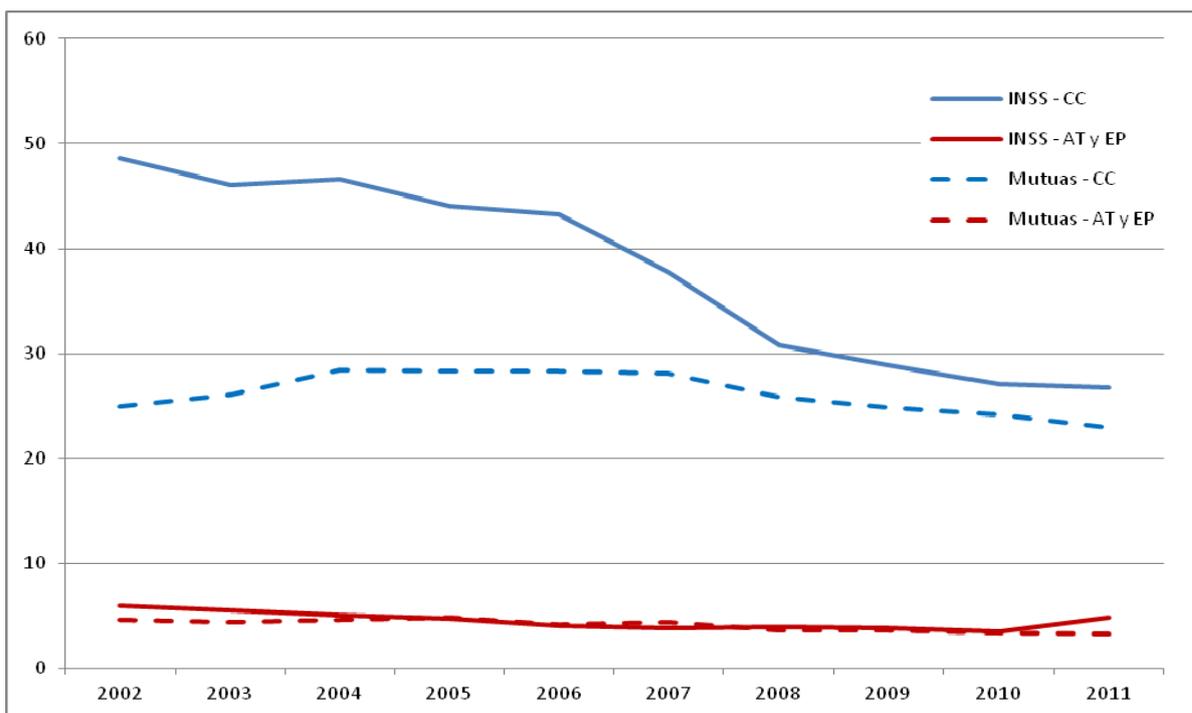


La prevalencia hace referencia al número de procesos registrados como en vigor, con relación a la población protegida, ambos considerados al final del periodo. Se calcula dividiendo el número de procesos en vigor, en situación de baja al final del periodo, entre la población protegida al final del mismo. No se incluyen los procesos con una duración superior a 18 meses y, por tanto, que se encuentran en situación de prórroga de efectos de la incapacidad temporal, habiendo sobrepasado el límite máximo establecido de duración de la prestación. Según la información de la Seguridad Social, estos procesos prorrogados suponen en contingencias comunes alrededor de un 0,5 por mil del total de población protegida y, en cualquier caso, su incidencia se estima poco significativa. El INSS no aplica el citado límite de 18 meses a la información suministrada.

La prevalencia en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es similar tanto para el INSS como para las mutuas y se sitúa en torno a 3,4 procesos por cada mil trabajadores protegidos, habiéndose reducido desde el inicio del periodo, cuando se situaba en 5.

Para las contingencias comunes, la diferencia entre el INSS y las mutuas era sustancial en 2002 era sustancial (48 frente a 25), pero se ha reducido de forma que en 2011 no llega a dos procesos. Dicha reducción se explica por la tendencia decreciente en la prevalencia de procesos gestionados por el INSS, muy intensa en los años 2007 y 2008.

**Gráfico 5. Prevalencia de las IT según entidad gestora. Seguridad Social**



### 1.3.2 Absentismo en la Encuesta de Población Activa

La Encuesta de Población Activa (EPA) puede emplearse como fuente para analizar el absentismo utilizando dos partes diferentes del cuestionario, lo que da lugar a dos posibles indicadores.

En una parte del cuestionario (aquella en la que se inquiriere por la relación con la actividad económica), a los entrevistados se les hacen preguntas para saber si trabajaron en la semana de referencia -la anterior a la de la entrevista- y si tenían un empleo o un negocio, incluso aunque no trabajaran en él durante dicha semana. A aquellos que se encuentran en esta última situación se les pregunta sobre la razón principal por la que no trabajaron en dicho empleo o negocio. Las posibles respuestas son las siguientes (el entrevistado da la respuesta al entrevistador sin que éste le lea las posibles opciones; sólo si dice que no sabe, se leen las opciones):

- 1- Vacaciones o días de permiso.
- 2- Permiso por nacimiento de un hijo.
- 3- Excedencia por nacimiento de un hijo.
- 4- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado.
- 5- Jornada de verano, horario variable, flexible o similar.
- 6- Actividades de representación sindical.
- 7- Nuevo empleo en el que aún no había empezado a trabajar.
- 8- Fijo discontinuo o trabajador estacional en la época de menor actividad.
- 9- Mal tiempo.
- 10- Paro parcial por razones técnicas o económicas.
- 11- Se encuentra en expediente de regulación de empleo.
- 12- Huelga o conflicto laboral.

13- Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento.

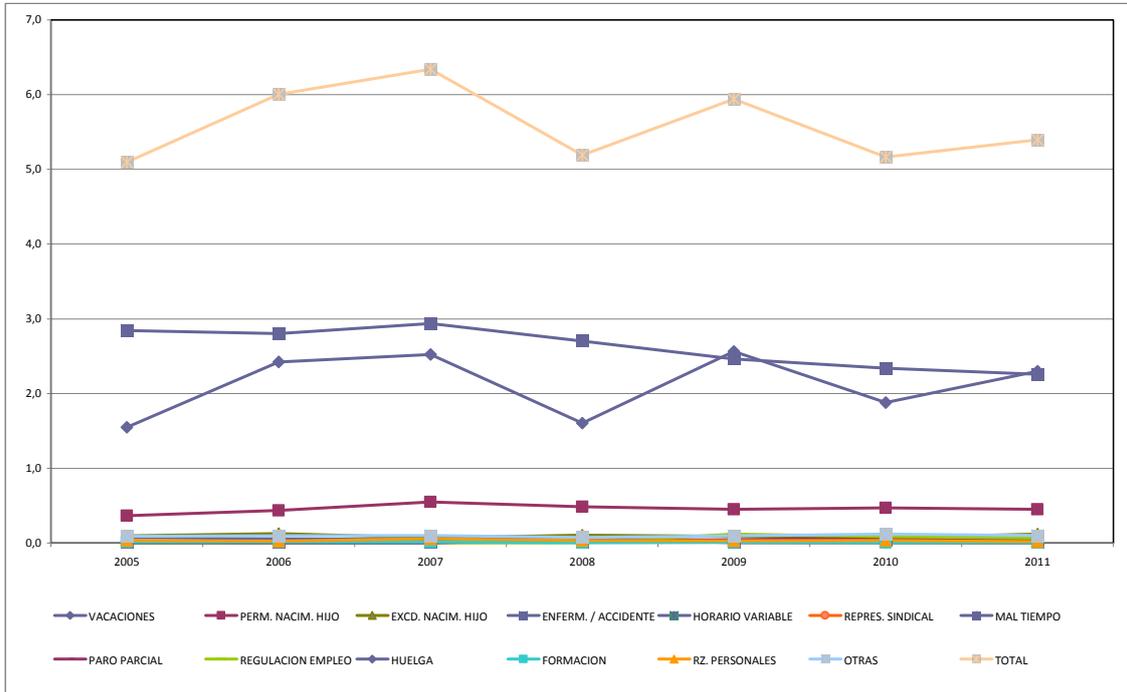
14- Razones personales o responsabilidades familiares.

15- Otras razones.

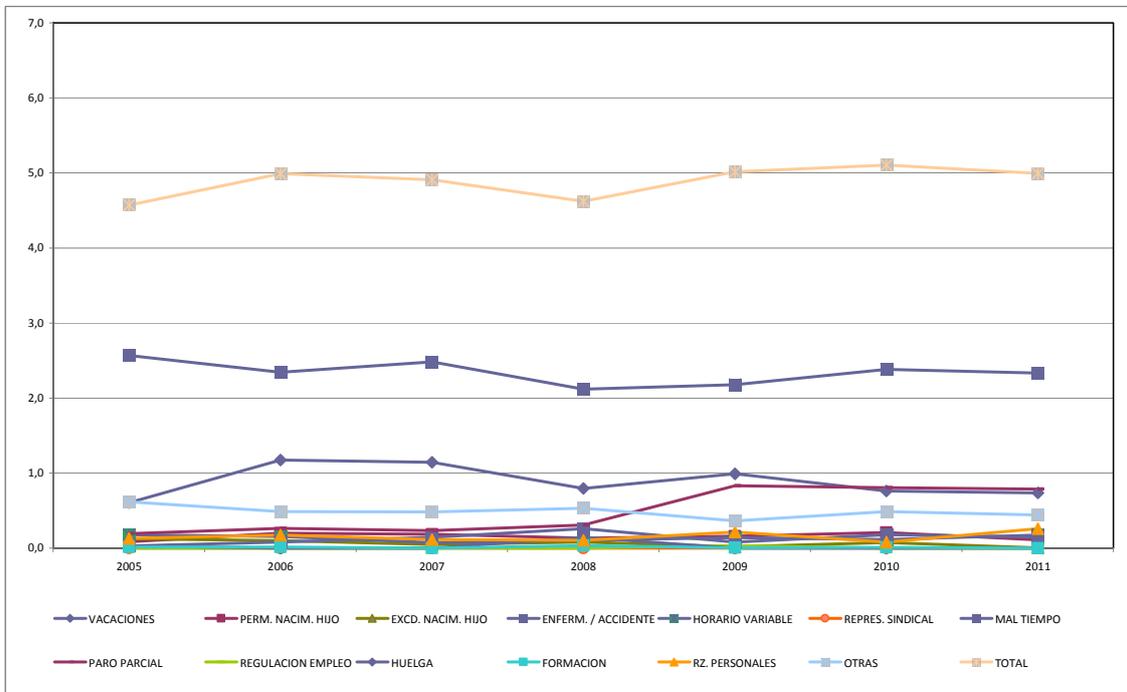
Como puede verse, entre las razones se encuentran “enfermedad, accidente o incapacidad temporal” así como “razones personales o responsabilidades familiares”, entre otras. Estas opciones podrían asimilarse al absentismo en sentido muy estricto (involuntario en el primer caso, voluntario en el segundo), pues se encuentran vinculadas a la falta de asistencia al trabajo por cuestiones relacionadas con alguna enfermedad o accidente o con algún tipo de razón personal. Dado que tanto esta pregunta como las anteriores se refieren a la semana de referencia, se entiende que las respuestas dadas por los entrevistados implican periodos de no asistencia al trabajo de varios días, ya que reflejan ausencias que han durado toda la semana de referencia, dejando fuera las de muy corta duración (horas o algún día).

El Gráfico 6 y el Gráfico 7 ofrecen los porcentajes de trabajadores asalariados y autónomos, respectivamente, con empleo que no trabajaron en él durante la semana de referencia según la razón de la ausencia. La causa más relevante de no asistencia al trabajo es la incapacidad temporal debida a una enfermedad o un accidente (2,5-3% en el caso de los asalariados y 2-2,5% en el caso de los autónomos), seguida por el disfrute de vacaciones (en torno al 2% para los primeros y al 1% para los segundos) y a más distancia por el permiso por nacimiento de un hijo (asalariados) y otras razones y paro parcial (autónomos). Las razones de tipo personal se sitúan por debajo del 0,05% entre los asalariados, alcanzando el 0,10-0,20% entre los autónomos.

**Gráfico 6. Porcentaje de asalariados con empleo que no trabajaron en él durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestre, 2005-2011)**



**Gráfico 7. Porcentaje de autónomos con empleo que no trabajaron en él durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestres, 2005-2011)**



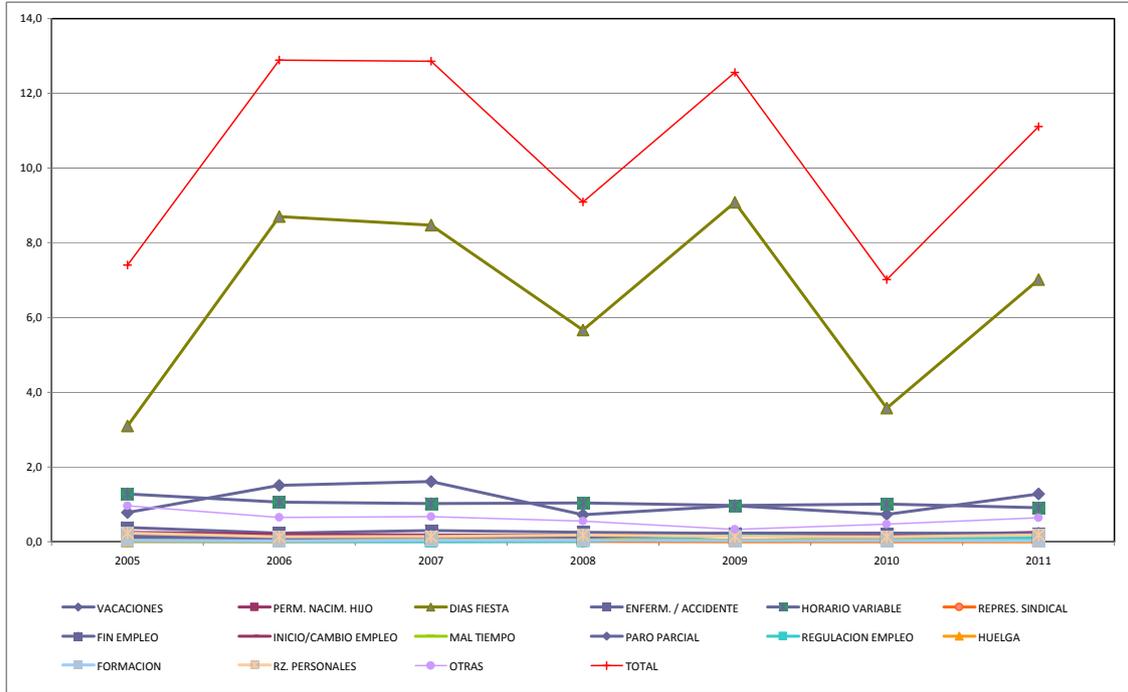
En otra parte del cuestionario de la EPA (características del empleo), éste contiene una serie de preguntas sobre la jornada laboral y las horas de trabajo. En particular, hay una pregunta sobre las horas semanales habituales, varias sobre las horas efectivas de trabajo en la semana de referencia de la encuesta y otra en la que se inquiriere a los entrevistados por las razones por las que trabajaron un número distinto del habitual. En este último caso, tanto si la persona trabajó menos horas de las habituales como si trabajó más, el entrevistado da la respuesta al entrevistador sin que éste le lea las posibles opciones. Las razones que se pueden recoger por las que se trabajaron menos horas de las habituales son las siguientes:

- 1- Vacaciones o días de permiso.
- 2- Permiso por nacimiento de un hijo.
- 3- Días de fiesta en la localidad.
- 4- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado.
- 5- Jornada de verano, horario variable, flexible o similar.
- 6- Actividades de representación sindical.
- 7- Fin de empleo sin comenzar uno nuevo.
- 8- Comienzo o cambio de empleo durante la semana de referencia.
- 9- Mal tiempo.
- 10- Paro parcial por razones técnicas o económicas.
- 11- Se encuentra en expediente de regulación de empleo.
- 12- Huelga o conflicto laboral.
- 13- Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento.
- 14- Razones personales o responsabilidades familiares.
- 15- Otras causas.

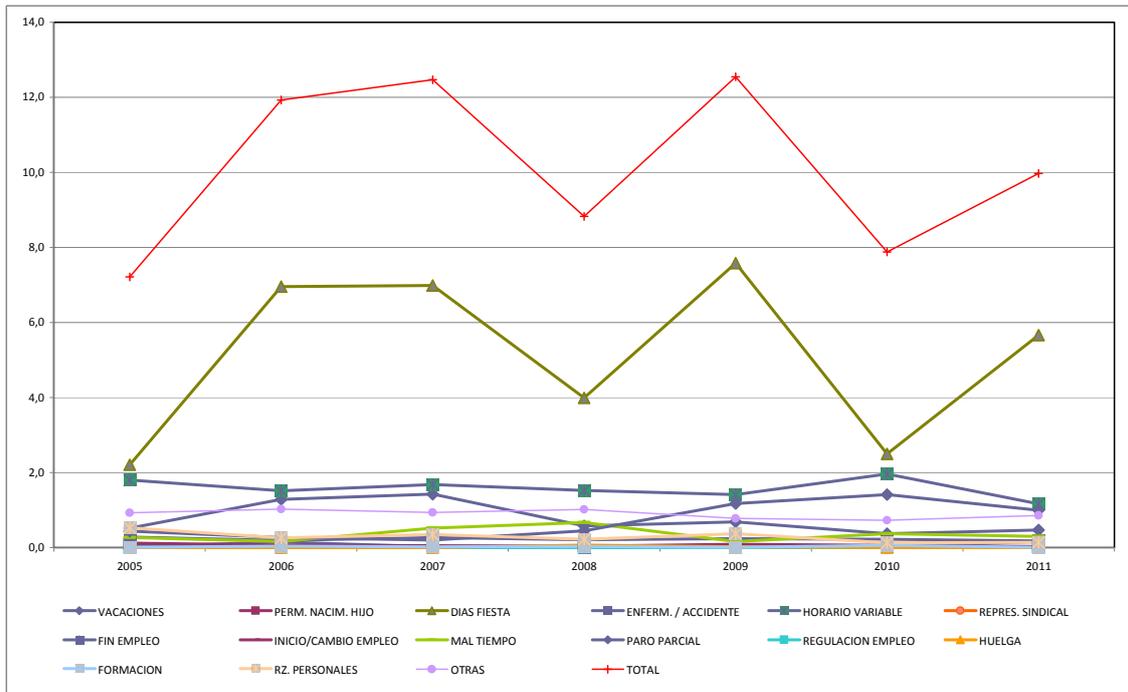
Como en el caso anterior, entre las razones se encuentran “enfermedad, accidente o incapacidad temporal” así como “razones personales o responsabilidades familiares”, motivos que se podrían asociar al absentismo en sentido muy estricto. Pero ahora la pregunta se refiere a las causas por las que se trabajó menos horas de las habituales durante la semana, lo que significa que el individuo que responde a esta pregunta sí ha trabajado pero no todas las horas o los días que debía haberlo hecho (en la semana) porque alguna razón le ha impedido acudir al trabajo puntualmente.

El Gráfico 8 y el Gráfico 9 proporcionan los porcentajes de trabajadores asalariados y autónomos, respectivamente, con empleo que trabajaron un número de horas inferior al habitual durante la semana de referencia según la causa de dicha diferencia. La razón más importante es la existencia de días de fiesta en la localidad (normalmente, más del 5% para ambos colectivos), seguida a bastante distancia por las vacaciones, el horario con jornada variable o flexible y otras razones. La tasa de absentismo por incapacidad temporal debida a una enfermedad o un accidente se situó en torno al 2,5% para los autónomos y algo por encima para los asalariados entre 2005 y 2007 y por debajo de dicha cifra para ambos colectivos a partir de 2008, mientras que la debida a razones personales suele encontrarse en torno al 0,10% entre los asalariados y algo por encima entre los autónomos.

**Gráfico 8. Porcentaje de asalariados que trabajaron menos horas de la habituales durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestre, 2005-2011)**



**Gráfico 9. Porcentaje de autónomos que trabajaron menos horas de la habituales durante la semana de referencia, según razón de la ausencia. EPA (2º trimestres, 2005-2011)**



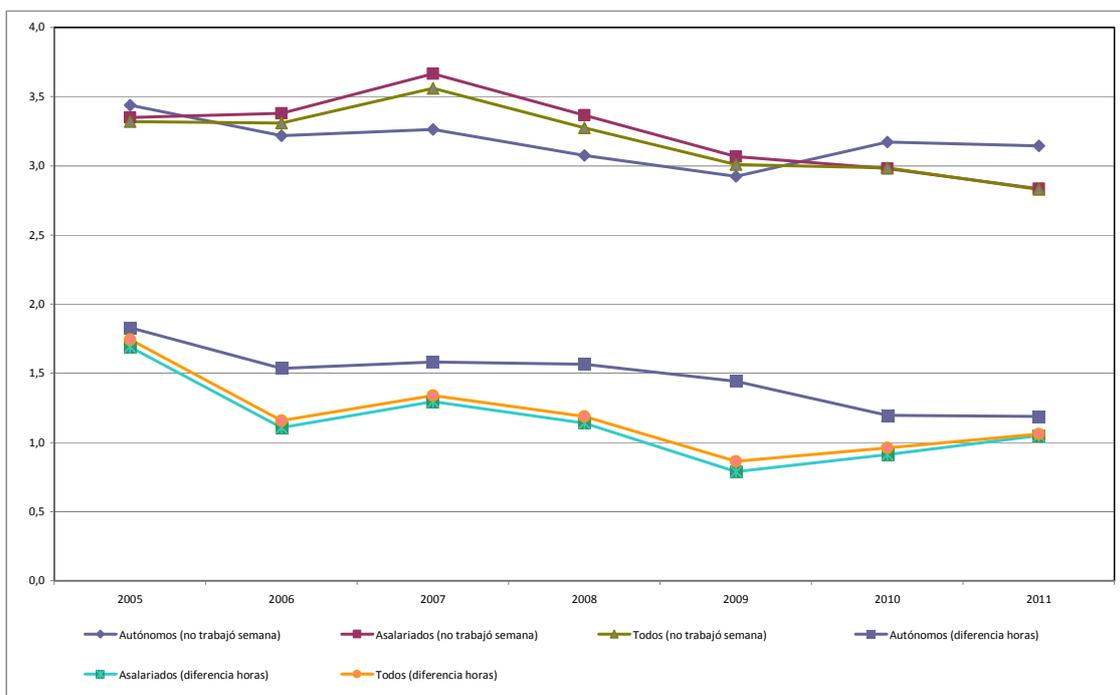
Evidentemente, no todas las razones para estar ausente del trabajo que se han considerado en el análisis anterior serían consideradas absentismo. Podríamos definir el mismo como la ausencia del trabajo, dentro del periodo de tiempo marcado como jornada laboral en el convenio, por causas que se produzcan a iniciativa o por problemas del trabajador, sin que haya terminación o suspensión de la relación laboral, lo que llevaría a incluir la incapacidad temporal (por enfermedad o accidente), los permisos por nacimiento de un hijo, las huelgas o conflictos laborales, las actividades de representación sindical, la enseñanza o formación fuera de la empresa, las razones personales o familiares y otro tipo de permisos o ausencias no justificadas. El Gráfico 10 muestra las tasas de absentismo que se obtienen de acuerdo con la definición que se acaba de establecer utilizando la información de la EPA procedente de las dos preguntas analizadas previamente.

Mientras que la incidencia del absentismo se sitúa en el 3-3,5% de los ocupados cuando se mide con el primer indicador (no haber trabajado en la semana), apenas supera el 1% con el segundo (diferencia de horas). Esto significa que en torno a 70 mil autónomos y 650 mil asalariados en los años 2005-2008 y 60 mil autónomos y 550 asalariados en los años 2009-2011 se encontraban ausentes de sus trabajos en una semana dada de acuerdo con el primer indicador, mientras que dicho volumen era alrededor de 35 mil autónomos y 200 mil asalariados en 2005-2008 y 25 mil autónomos y 150 asalariados en 2009-2011 con el segundo indicador.

Dos hechos relevantes que es preciso poner de manifiesto a la vista de los datos mostrados son los siguientes: primero, se observa una cierta tendencia procíclica del absentismo (es decir, las ausencias del trabajo tienden a ser más elevadas en épocas expansivas que en épocas recesivas); y, segundo, la incidencia del absentismo es mayor

entre los autónomos que entre los asalariados cuando se utiliza el segundo indicador, algo que solo se observa con el primer indicador en 2010 y 2011.

**Gráfico 10. Tasa de absentismo (incidencia) de los asalariados y los autónomos utilizando dos indicadores. EPA (2º trimestre, 2005-2011)**



### 1.3.3 Absentismo en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) es una operación estadística continua de periodicidad trimestral cuyo objetivo fundamental es conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y por hora efectiva de trabajo. La unidad estadística es la cuenta de cotización a la Seguridad Social y el ámbito poblacional comprende a todos los trabajadores por cuenta ajena que estén asociados a cuentas de cotización, con independencia de su tamaño, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y en el Régimen

Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo. Con respecto al ámbito sectorial, se investigan los centros cuya actividad económica esté encuadrada en la industria, la construcción o los servicios, exceptuando Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria, Servicio Doméstico y Organismos Extraterritoriales.

En esta encuesta se pregunta a las empresas por el tiempo de trabajo pactado y por el no trabajado (remunerado y no remunerado). Dentro del no trabajado, se recoge información sobre el número de horas no trabajadas por los siguientes conceptos:

- 1- Vacaciones.
- 2- Fiestas.
- 3- Días de baja por incapacidad temporal.
- 4- Permisos por maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, adopción y acogimiento previo.
- 5- Permisos remunerados por nupcialidad, natalidad, fallecimiento enfermedad grave de un familiar, traslado de domicilio, otros.
- 6- Horas no trabajadas por razones técnicas o económicas.
- 7- Horas no trabajadas por compensación de horas extraordinarias.
- 8- Otras horas no trabajadas y remuneradas por representación sindical, cumplimiento de deberes inexcusables, asistencia a exámenes, visitas médicas, lactancia, formación profesional, etc.
- 9- Conflictividad laboral. Huelgas con independencia de su ámbito.
- 10- Horas no trabajadas y no remuneradas por otros motivos: permisos no remunerados, cierre patronal, guarda legal, sanciones, otros.

La información sobre estos conceptos se publica como medias mensuales. En el cuadro 1 se incluyen las cifras medias mensuales para cada uno de los trimestres de 2010 y 2011, y el primero de 2012 y se calculan las horas trabajadas medias mensuales, para el conjunto de cada uno de los dos años completos de 2010 y 2011. Hay que tener en cuenta que, después del último cambio de metodología de la encuesta en 2009, que supuso la inclusión de los trabajadores asalariados de las Administraciones Públicas, adscritos al régimen general de la Seguridad Social, la serie homogénea que figura en la página web del INE se inicia en 2008.

Según los datos del Cuadro 17 en el primer trimestre de 2012 el número de horas mensuales pactadas asciende a 151,1, las horas pagadas a 151,2 y las horas efectivas trabajadas a 137,5, el 91% de las pactadas. Las horas no trabajadas ascenderían en ese trimestre a 14,5 horas, el 9% de las horas pactadas. De esas horas no trabajadas, la mayoría, el 97,7%, 14,1 horas se pagan por el empresario y sólo 0,3 horas no se pagan (horas no trabajadas por conflictividad laboral o por otras causas).

De las horas no trabajadas la mayor cuantía corresponde a las horas no trabajadas por incapacidad temporal, 4,4 horas, el 30,1% de las horas totales no trabajadas y el 2,9% del total de las horas pactadas. A las horas no trabajadas por incapacidad temporal les siguen las horas no trabajadas por fiestas, 4,3 horas mensuales, por vacaciones, 2,6 horas, y por maternidad, 1,1 horas. El resto de las horas no trabajadas (como permisos no remunerados, razones técnicas o económicas, conflictividad laboral u otras causas), tiene una importancia mucho más escasa. Es especialmente insignificante el número de horas medias no trabajadas por compensación

de horas extraordinarias realizadas (0,04 horas mensuales en el primer trimestre de 2012).

En el Cuadro 18 se resumen los distintos conceptos relacionados con el tiempo de trabajo y su distribución por los distintos componentes para el conjunto de 2011, diferenciando las horas pactadas por trabajador, las horas pagadas por trabajador, y las horas no trabajadas por trabajador, distinguiendo dentro de éstas y las pagadas y las no pagadas por el empresario. En este cuadro relativo al conjunto de 2011, el número de horas no trabajadas y pagadas por trabajador más elevado corresponde a las vacaciones, 8,2 horas mensuales de media, el 38%, seguidas de las fiestas, 6,7 horas, el 31%, y, en tercer lugar, las horas no trabajadas por incapacidad temporal, 4,4 horas, el 20,4% del total de las horas no trabajadas y pagadas. La razón de las diferencias entre el conjunto del año 2011 y el primer trimestre de 2012 está en que en el año completo se incluyen el conjunto de las fiestas y de las vacaciones a lo largo del año y en el primer trimestre de 2012 sólo las correspondientes a ese trimestre.

En el Cuadro 19 se consideran los distintos componentes del tiempo trabajado y no trabajado desagregando entre industria, construcción y servicios para el conjunto de 2011, con especial referencia a las horas no trabajadas por incapacidad temporal. En este cuadro se constata que el número de horas pactadas por trabajador más elevado corresponde a la construcción y el menos elevado a los servicios, situándose la industria en una posición intermedia.

En cambio, el mayor número de horas no trabajadas corresponden a la industria y el menor a los servicios, situándose en este concepto la construcción en la posición intermedia. El mayor número de horas trabajadas por incapacidad temporal también corresponde a la industria, pero, sin embargo, el menor no corresponde a los servicios sino a la construcción.

Si, en vez del número de horas no trabajadas por incapacidad temporal, se calculan los porcentajes de estas horas no trabajadas por incapacidad temporal en relación con las horas pactadas, las no trabajadas y las no pagadas en todos los casos el mayor porcentaje corresponde a los servicios, seguidos de la construcción y, en último término, de la industria. En concreto, en relación con las horas no trabajadas, el porcentaje de las horas correspondientes a la incapacidad temporal ascendía en el conjunto de 2011 al 21% en los servicios, al 19,5% en la construcción y al 18,4% en la industria.

**Cuadro 17. Tiempo de trabajo por trabajador y mes, sectores de actividad (horas / trabajador (mes)). ETCL.**

	2010TI	2010TII	2010TIII	2010TIV	2011TI	2011TII	2011TIII	2011TIV	2012TI	2010	2011
<b>TOTAL</b>											
Horas pactadas	152,9	152,9	154,2	152,5	151,9	152,0	153,1	151,3	151,1	153,1	152,1
Horas pagadas	153,4	153,3	154,6	153,0	152,3	152,4	153,6	151,8	151,2	153,6	152,5
horas efectivas	136,8	135,3	125,6	130,9	137,9	134,5	121,6	129,8	137,5	132,2	131,0
horas no trabajadas	16,8	18,2	29,3	22,3	14,5	18,1	32,2	22,2	14,5	21,7	21,8
horas no trabajadas y pagadas	16,6	18,0	29,0	22,1	14,4	18,0	32,0	22,0	14,1	21,5	21,6
h. no trabaj. y no pagadas	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
h. no trabaj. por vacaciones	2,6	3,0	21,0	4,9	2,5	3,2	22,0	5,0	2,6	7,9	8,2
horas no trabajadas por fiestas	6,7	8,0	1,8	10,5	4,7	8,0	3,8	10,3	4,3	6,8	6,7
horas no trabajadas por IT	4,9	4,7	4,2	4,4	4,8	4,5	4,1	4,3	4,4	4,6	4,4
horas no trabaj por maternidad	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0
h. no trabaj por perm. Remun.	0,4	0,4	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4
h. no trabaj. razones técn o econ	0,6	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4	0,4
h. no trabaj. por compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
otras h. no trabaj. y remuneradas	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
h. perdidas en el lugar de trabajo	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
h. no trabaj. por conflict. laboral	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0
h. no trabaj. por otras causas	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
horas extras por trabajador	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,2	0,6	0,6
<b>INDUSTRIA</b>											
horas pactadas	163,2	163,3	163,5	163,4	163,1	163,0	163,2	162,9	162,9	163,4	163,1
horas pagadas	164,0	164,0	163,9	164,3	163,9	163,8	164,0	163,8	163,1	164,1	163,9

horas efectivas	143,9	142,5	127,6	138,4	147,7	143,2	125,3	137,7	147,3	138,1	138,5
horas no trabajadas	20,4	21,9	36,9	26,2	16,5	20,9	38,9	26,4	19,0	26,3	25,7
horas no trabajadas y pagadas	20,2	21,6	36,4	26,0	16,2	20,7	38,8	26,2	18,5	26,0	25,5
h. no trabaj. y no pagadas	0,2	0,3	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,5	0,3	0,2
h. no trabaj. por vacaciones	3,0	3,0	26,4	6,0	2,8	3,4	27,0	6,0	2,6	9,6	9,8
horas no trabajadas por fiestas	7,4	9,3	2,2	11,9	4,9	9,3	4,4	12,4	4,8	7,7	7,6
horas no trabajadas por IT	5,6	5,4	4,8	4,8	5,2	4,9	4,4	4,6	4,7	5,2	4,7
horas no trabaj por maternidad	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
h. no trabaj por perm. Remun.	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
h. no trabaj. razones técn o econ	2,4	1,8	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,6	1,9	1,6	1,4
h. no trabaj. por compensación horas extras	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
otras h. no trabaj. y remuneradas	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
h. perdidas en el lugar de trabajo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	2,6	0,1	0,1
h. no trabaj. por conflict. laboral	0,0	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0
h. no trabaj. por otras causas	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2
horas extras por trabajador	1,0	0,9	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	0,8	1,0	1,0
<b>CONSTRUCCIÓN</b>											
horas pactadas	165,7	165,7	165,7	165,0	164,9	165,3	164,6	164,0	164,2	165,5	164,7
horas pagadas	166,2	166,3	166,0	165,4	165,3	165,8	165,0	164,4	164,5	166,0	165,1
horas efectivas	149,7	148,3	140,5	141,4	151,1	148,0	135,7	140,0	150,8	145,0	143,7
horas no trabajadas	16,9	18,2	25,9	24,4	14,5	17,9	29,5	24,7	14,1	21,3	21,6
horas no trabajadas y pagadas	16,7	18,1	25,6	24,2	14,4	17,8	29,3	24,5	13,9	21,2	21,5
h. no trabaj. y no pagadas	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
h. no trabaj. por vacaciones	3,0	2,7	17,5	5,2	2,6	2,6	19,0	6,0	3,0	7,1	7,6
horas no trabajadas por fiestas	7,6	9,0	2,5	13,2	5,6	9,3	4,8	12,5	4,7	8,0	8,0
horas no trabajadas por IT	4,6	4,8	4,4	4,2	4,4	4,3	3,9	4,1	4,1	4,5	4,2
horas no trabaj por maternidad	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6	0,6
h. no trabaj por perm. Remun.	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
h. no trabaj. razones técn o econ	0,5	0,6	0,5	0,8	0,9	0,7	0,8	0,9	1,4	0,6	0,8
h. no trabaj. por compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
otras h. no trabaj. y remuneradas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
h. perdidas en el lugar de trabajo	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
h. no trabaj. por conflict. laboral	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
h. no trabaj. por otras causas	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
horas extras por trabajador	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6
<b>SERVICIOS</b>											
horas pactadas	149,2	149,1	150,9	148,8	148,1	148,3	149,9	147,7	147,6	149,5	148,5
horas pagadas	149,6	149,5	151,3	149,2	148,5	148,6	150,3	148,1	147,4	149,9	148,9
horas efectivas	133,7	132,2	123,4	128,1	134,5	131,2	119,4	127,2	134,4	129,4	128,1
horas no trabajadas	16,0	17,5	28,1	21,2	14,2	17,6	31,1	21,1	13,6	20,7	21,0
horas no trabajadas y pagadas	15,9	17,3	27,9	21,1	14,0	17,5	30,9	20,9	13,3	20,5	20,8
h. no trabaj. y no pagadas	0,2	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2
h. no trabaj. por vacaciones	2,5	3,1	20,3	4,6	2,4	3,3	21,3	4,7	2,5	7,6	7,9
horas no trabajadas por fiestas	6,4	7,6	1,7	9,9	4,6	7,7	3,6	9,7	4,2	6,4	6,4
horas no trabajadas por IT	4,8	4,6	4,0	4,4	4,8	4,5	4,1	4,2	4,3	4,4	4,4
horas no trabaj por maternidad	1,1	1,1	1,2	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1
h. no trabaj por perm. Remun.	0,5	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5
h. no trabaj. razones técn o econ	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
h. no trabaj. por compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
otras h. no trabaj. y remuneradas	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
h. perdidas en el lugar de trabajo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
h. no trabaj. por conflict. laboral	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
h. no trabaj. por otras causas	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
horas extras por trabajador	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5

**Cuadro 18. Distintos conceptos relacionados con el tiempo de trabajo y su distribución por los distintos componentes. En horas medias mensuales y en %. Año 2011. ETCL.**

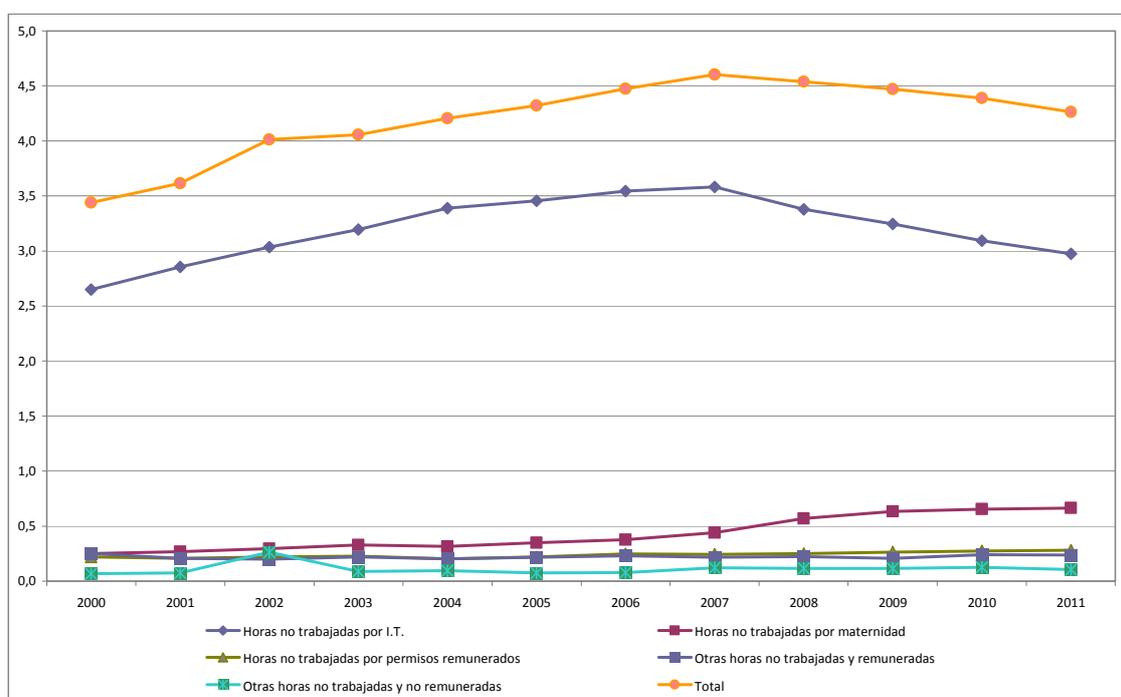
<b>Conceptos</b>	<b>Horas/mes</b>	<b>%</b>
Horas pactadas por trabajador:	152,1	100,0
. Horas efectivas	131,0	86,1
. Horas no trabajadas	21,8	14,3
(-) Horas extraordinarias	0,6	0,4
Horas pagadas por trabajador:	152,5	100,0
. Horas efectivas	131,0	85,9
. Horas pagadas no trabajadas	21,6	14,1
Horas no trabajadas por trabajador:	21,8	100,0
. Pagadas	21,6	99,1
. No pagadas	0,2	0,9
Horas no trabajadas y pagadas por trabajador:	21,6	100,0
. Por vacaciones	8,2	38,0
. Por fiestas	6,7	31,0
. Por incapacidad temporal (IT)	4,4	20,4
. Por maternidad	1,0	4,6
. Por razones técnicas o económicas	0,4	1,9
. Por compensación de horas extraordinarias	0,0	0,0
. Horas pedidas en el lugar del trabajo	0,0	0,0
. Horas no trabajadas por permisos remunerados	0,4	1,9
. Otras horas no trabajadas y pagadas	0,3	1,4

**Cuadro 19. Horas mensuales por sectores relativos al conjunto de 2011. ETCL.**

	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>	<b>Total</b>
Horas pactadas por trabajador	163,1	164,7	148,5	152,1
Horas pagadas	163,9	165,1	148,9	152,5
Horas no trabajadas	25,7	21,6	21,0	21,8
Horas no trabajadas y pagadas	25,5	21,5	20,8	21,6
Horas no trabajadas por IT	4,7	4,2	4,4	4,4
% Horas no trabajadas por IT %				
. Horas pactadas	2,9	2,6	3,0	2,9
. Horas pagadas	2,9	2,5	3,0	2,9
. Horas no trabajadas	18,3	19,4	21,0	20,2
. Horas no trabajadas y pagadas	18,4	19,5	21,2	20,4

En la ETCL es posible aplicar la definición operativa de absentismo utilizada anteriormente, por lo que incluiría la ausencia del trabajo por incapacidad temporal (por enfermedad o accidente); por nacimiento de un hijo; por otro tipo de permisos remunerados; por representación sindical, formación, asistencia a exámenes, etc. (horas no trabajadas y remuneradas); por huelgas, conflictividad laboral y otro tipo de permisos o ausencias no remuneradas (horas no trabajadas y no remuneradas). Como la ETCL suministra la media de horas pactadas por trabajador y mes, es posible calcular la tasa de absentismo como el cociente entre el número de horas no trabajadas por los motivos mencionados y el total de horas pactadas. Los resultados de la tasa mensual de incidencia del absentismo como porcentaje de las horas pactadas obtenidos con la información procedente de la ETCL para el periodo 2000-2011 (segundos trimestres) se ofrecen en el Gráfico 11.

**Gráfico 11. Tasa de absentismo (% de horas pactadas) de los asalariados. ETCL (2º trimestre, 2000-2011)**



Una vez excluidas las horas no trabajadas y remuneradas por vacaciones y fiestas (que son la mayoría de las horas no trabajadas), las horas de ausencia por trabajador y mes van de las 5,5 horas en 2000 a las 7,2 en 2007 y a las 6,5 en 2011. Estas cifras implican una tasa de absentismo sobre el total de horas pactadas del 3,4% en 2000, 4,6% en 2007 y 4,3% en 2011. La mayor parte (en torno al 75%, un poco menos en los últimos años) corresponde a ausencias por enfermedades y accidentes. Tanto la incidencia total como la debida a IT muestran un claro movimiento procíclico, aumentando en las expansiones y disminuyendo en las recesiones. En el caso de las horas no trabajadas por maternidad, paternidad, etc., lo que se observa es una tendencia al crecimiento, especialmente entre 2006 y 2009, llegando a suponer casi el 0,7% de las horas pactadas (1 hora mensual por trabajador).

#### **1.3.4 El coste del absentismo: ¿merece la pena una aproximación agregada?**

Es relativamente habitual presentar cálculos agregados (para el conjunto de una economía) sobre el coste de determinados problemas económicos. Plantearse, pues, estimar el coste agregado (para el conjunto de la economía) del absentismo encaja en ese tipo de planteamientos.

¿Cómo habría que proceder para realizar dicho cálculo? Ese coste tendría dos componentes: un cierto número de unidades físicas (la cantidad de absentismo) y una valoración (un precio).

En cuanto a la cantidad de absentismo podrían usarse las diferentes fuentes que se han revisado en las secciones inmediatamente anteriores. El primer obstáculo es que proporcionan distintas estimaciones de esa cantidad total de absentismo. Aparte de la necesidad de conseguir una cierta conciliación de algunas de las cifras, el desafío se

plantea más bien en el ámbito de la definición de absentismo, pues, como hemos visto, las diferentes fuentes tienen detrás conceptos distintos y, por tanto, su uso en una estimación del coste agregado estaría descansando sobre determinados supuestos implícitos.

Las cifras agregadas que publica la Seguridad Social son sin duda el referente más utilizado. Ahora bien, estaríamos contando como absentismo todas las IT, respondan éstas a enfermedades leves, graves e incluso las que son la antesala de una situación de incapacidad permanente. Si usamos esa cantidad de absentismo para estimar un coste agregado es como si estuviéramos diciendo que todas esas IT son un coste para la economía en su conjunto, cuando en realidad también hay un beneficio que no se suele tener en cuenta: el beneficio de no tener que ir a trabajar cuando una persona está enferma. ¿De qué le sirve a la empresa que trabajadores realmente afectados por una enfermedad como la gripe (que no suele ser grave) acudan a trabajar todos los días? En el mejor de los casos, sus facultades mermadas por la gripe pueden entorpecer el trabajo de los demás y generar errores en el trabajo propio, pero en el peor de los casos pueden constituirse en focos de contagio que extenderían la enfermedad a más trabajadores. Así pues, una IT a tiempo por esta razón, incluso siendo breve, estaría ayudando a mantener la productividad y el nivel de actividad de la empresa. A nadie se le oculta la dificultad de calcular cuánto supone este tipo de beneficio. La disquisición sobre su verdadero tamaño puede dar lugar a ejercicios numéricos más o menos interesantes, pero todos ellos arbitrarios y con una utilidad dudosa. En realidad, lo que subyace debajo de estos problemas es qué se considera absentismo: ¿las ausencias no justificadas? ¿Las ausencias “excesivas” aunque justificadas? Si se da una respuesta afirmativa a la primera pregunta entonces el absentismo es muy reducido (como se vio

en la exposición de los datos de la ECL). Por otro lado, esa definición no es lo que habitualmente supone el problema de absentismo al que se refieren las empresas ni al que se refieren los gestores de la IT de la Seguridad Social; luego una estimación del coste agregado de ese concepto de absentismo no sería útil ni informativa. Si se da una respuesta afirmativa a la segunda entonces debe darse una estimación de lo que constituye una ausencia “normal” para a partir de ahí estimar el coste de la ausencia “excesiva”. Con datos agregados algo así sería imposible, pues el establecimiento de esa referencia de “normalidad” implica que habría que comprobar caso por caso, lo cual nos lleva a que la lógica de la importancia que el coste del absentismo tiene no emana de su coste agregado sino de la relevancia que puede tener en el caso de una empresa, o, por precisar más aún, de los distintos trabajadores de una empresa. Las bases de datos con información individualizada deberían permitir algo así, si tuvieran la estructura adecuada, que sería la de una base de datos emparejados de empresa y trabajador. En España contamos con una base de datos así (la Encuesta de Estructura Salarial), pero no contiene información sobre absentismo. Podría pensarse que la MCVL puede acometer este objetivo sin más que agrupar las observaciones de los trabajadores de acuerdo con sus centros de cotización. Sin embargo, la extracción muestral de la MCVL no se hace para que sea representativa de las empresas que figuran en el fichero de cuentas de la Seguridad Social, sino de las personas que están en los ficheros de la Seguridad Social<sup>7</sup>. ¿Qué hay de las bases de datos (encuestas) que sí son representativas de las empresas? Encuestas como la ETCL o la ECL tienen información sobre horas perdidas pero se trata de agregaciones para el conjunto de la empresa, por lo que se repite al nivel de la empresa el problema que describíamos arriba para el conjunto de la economía en cuanto

---

<sup>7</sup> Dicho de forma más técnica, la extracción de los datos de la MCVL no está estratificada por empresas.

a la comparación con una referencia para determinar el absentismo como el “exceso” de ausencias. En definitiva, por el lado de la cantidad de absentismo nuestro argumento conduce a que el interés y la utilidad de un cálculo agregado son muy reducidos por no decir nulos, pero no así desde un punto de vista micro, atendiendo a las empresas y los trabajadores de las empresas, algo que, desafortunadamente, no es posible con las bases de datos con que contamos por el momento (aunque sí que podrá ser factible).

Por el lado del precio de esas cantidades caben dos opciones: utilizar un precio de mercado o un precio corregido o estimado. En un cálculo agregado la opción más sencilla que elegiría cualquier economista sería el salario medio de una hora o de un día de trabajo. Pero incluso aceptándolo como una aproximación razonable en general (y utilizada en muchos otros problemas de estimación del mismo tipo) una aplicación refinada del mismo requeriría del manejo de micro-datos, para saber realmente el salario individual que debe usarse en cada caso, pues el salario medio del conjunto de la economía no tiene por qué coincidir con el salario medio de los trabajadores que tienen absentismo<sup>8</sup>. Por tanto, también por este lado existen razones que nos dirigen más bien a que la utilidad de este tipo de cálculos se da en el ámbito micro y no en el agregado.

En definitiva, la pregunta fundamental es: ¿tiene sentido una estimación agregada del coste del absentismo más allá de un cálculo agregado de horas perdidas (con diferentes matices sobre qué tipo de horas son y en qué situaciones) o del gasto presupuestario total en IT? A nuestro juicio, por las razones expuestas con anterioridad, la utilidad un cálculo agregado tanto desde un punto de vista de política económica como desde un punto de vista de la gestión de la IT es muy reducida o incluso inexistente. Esto no quiere decir que no sea relevante plantearse cuestiones como si el

---

<sup>8</sup> De hecho, veremos en los capítulos 2 y 3 que hay un conjunto relevante de empresas que no registran absentismo y un grupo relevante de trabajadores que no desarrollan absentismo.

coste que asume el sistema de la Seguridad Social (en términos presupuestarios) o si el que asumen las empresas una por una es elevado o no. Pero estas cuestiones se deben plantear en términos distintos. En el caso presupuestario, en términos de las elecciones de política económica que siempre deben hacerse priorizando unos gastos sobre otros. En el caso del coste que suponen para las empresas, planteándose explícitamente qué reparto debe haber de los costes entre el directamente asumido por las empresas y por la Seguridad Social, junto con el papel que desempeña la negociación colectiva en desarrollar complementos adicionales a los requeridos por la ley.

#### **1.4 Recapitulación**

1. El concepto de absentismo no tiene una definición clara y totalmente estandarizada. Oscila entre horas perdidas sin ninguna justificación a periodos cubiertos por prestaciones relacionadas con enfermedades y accidentes, como el caso de la Incapacidad Temporal (IT) en España.
2. Por su importancia presupuestaria y por ser el concepto de absentismo que más suelen usar los empresarios se realiza un amplio repaso de la normativa legal española de la IT. La IT se concibe en la normativa española como una prestación protectora de una situación en la que el trabajador por un motivo ajeno a su voluntad no puede trabajar. Los posibles desincentivos para trabajar de este tipo de prestación entran en su diseño, de forma que, en especial en los primeros días, hay un reparto de los costes de estas ausencias del trabajador entre la empresa y la Seguridad Social. El análisis de los incentivos de la normativa ocupa explícitamente buena parte de los debates sobre la IT. No

obstante, pocas veces ese debate tiene en cuenta que esta normativa legal se ve ampliada en su acción protectora por los acuerdos pactados dentro de la negociación colectiva. De hecho, los datos de 2011 muestran que hay un porcentaje muy relevante de trabajadores cubiertos por convenios con cláusulas complementarias de la IT: el 54,1% en caso de enfermedad común y el 73% en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

3. Las cifras agregadas sobre absentismo disponibles en España reflejan la disparidad de conceptos medidos. Dada la inexistencia de una definición plenamente estandarizada, lo que se suele medir depende de la unidad de la base de datos. En las estadísticas administrativas agregadas como las de la Seguridad Social se ofrece información sobre periodos de IT y personas en dicha situación (el absentismo se identifica con la prestación). En las encuestas a empresas, el concepto central es el de horas perdidas por diferentes motivos, entre los cuales se suele identificar tanto los relacionados con IT (de nuevo se identifica con la prestación) como por razones no justificadas (que tienen una magnitud mucho menor). En las encuestas y bases de datos administrativas que tienen como unidad los individuos se alude tanto a horas no trabajadas por diferentes motivos (uno de ellos enfermedad, que se identifica con absentismo, como en la Encuesta de Población Activa) y a periodos de IT (como en la Muestra Continua de Vidas Laborales).
4. Los datos agregados de la Seguridad Social muestran una tendencia decreciente desde 2007 en la incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos. En contingencias comunes se pasa de casi 30 procesos de IT por cada mil trabajadores en 2007 a 24 en 2010. Para accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales se pasa de casi 6 a poco más de 4. Sin embargo, en el mismo periodo la duración media ha tendido a aumentar, lo cual indicaría que la reducción del número de procesos está muy centrada en los de menor duración.

5. En la Encuesta de Población Activa se aprecia que la causa más relevante de no asistencia al trabajo es la IT debido a una enfermedad o un accidente (2,5-3% en el caso de los asalariados). No obstante, cuando se utiliza el indicador de haber trabajado menos horas de las habituales, la tasa de absentismo por IT por enfermedad o accidente deja de ser la más alta, quedando algo por encima del 2,5% para los asalariados entre 2005 y 2007, y bajando por debajo de dicha cifra de 2008 en adelante. Cuando se comparan los mismos indicadores con los autónomos, éstos tienen una incidencia en el absentismo menor que los asalariados considerando la razón de ausencia al trabajo, pero también con una tendencia procíclica (mayor en la expansión y menor en la recesión). Ahora bien, atendiendo a haber trabajado menos horas de las habituales la incidencia del absentismo es mayor entre los autónomos que entre los asalariados (de nuevo, no obstante, con una tendencia procíclica).
6. Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el absentismo (entendido como horas no trabajadas respecto del total de horas pactadas) por IT registra los mayores porcentajes (oscilando entre algo más del 2,5% hasta algo más del 3,5%) aumentando en la expansión y decreciendo en la recesión de 2007 en adelante.
7. La estimación del coste agregado (para el conjunto de la economía) del absentismo presenta graves problemas. En primer lugar, el uso de una u otra

definición de absentismo podría afectar enormemente a los cálculos, destruyendo su fiabilidad. En segundo lugar, incluso aceptando el uso de alguna definición (como la de ausencia “excesiva” respecto de algún patrón de “normalidad” o de absentismo “justificado”) su aplicación sólo sería fiable utilizando micro-datos en los que se contara con información emparejada de empresas y trabajadores (algo no disponible por el momento en España en lo que al absentismo se refiere). Así pues, la valoración del coste del absentismo (se defina como se defina) puede tener sentido en términos presupuestarios (lo que puede y quiere gastar la sociedad española en este concepto en cada momento) o en términos de las empresas una por una, pero un cálculo agregado de dicho coste más allá del volumen presupuestario no sería una guía fiable para la toma de decisiones de política económica o de gestión administrativa de la IT y tampoco lo sería para las empresas, para las cuales lo importante en términos de decisiones y estrategia es la carga que suponga para cada una de ellas no para el conjunto de la economía.

## **2 EL ABSENTISMO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS EMPRESAS: LAS HORAS PÉRDIDAS**

El objetivo de este capítulo es analizar las horas perdidas por incapacidad laboral en las empresas frente a otras razones, en especial las no justificadas, ya que podrían asimilarse a lo que suele llamarse absentismo “evitable”, “voluntario” o “no justificado” y que, gracias a la estructura de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), aparece separado de las horas perdidas estrictamente por incapacidad laboral<sup>9</sup>.

La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) es una fuente estadística elaborada por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se trata de una investigación por muestreo de periodicidad trimestral dirigida a las empresas. El objetivo de esta encuesta es proporcionar información sobre los efectivos laborales y su composición según diversas características, evaluar la movilidad laboral, altas, bajas y modificaciones de contrato, de los efectivos laborales, cuantificar la jornada laboral efectivamente realizada, las horas no trabajadas y sus motivaciones y las horas extraordinarias, investigar determinados aspectos de las relaciones laborales y conocer las opiniones de los empresarios respecto a la evolución de sus plantillas. Adicionalmente, con periodicidad anual, se investigan otros aspectos complementarios del mercado laboral a través de un módulo anual cuyo contenido es variable. Como veremos a continuación también puede emplearse como fuente para analizar el absentismo.

---

<sup>9</sup> Este tipo de datos ha sido utilizado previamente para estudiar el absentismo por García-Serrano y Malo (2009).

Esta encuesta se implantó en el segundo trimestre de 1990, modificándose su metodología en el primer trimestre de 1997. Los cambios metodológicos incorporados fueron, básicamente, los siguientes: inclusión en su ámbito de investigación de los centros de trabajo de 1 a 5 trabajadores, que anteriormente estaban excluidos, limitándose el ámbito a los centros de 6 y más trabajadores; modificación del diseño muestral, incluyendo una subestratificación de la muestra por actividad económica, que anteriormente no se efectuaba; y la consideración del tipo de evolución del empleo en las empresas en la fase de selección de la muestra. El cambio metodológico incorporado en 1997 supuso una mejora en la medición de determinadas variables pero tuvo como consecuencia la ruptura en las series temporales, incluso en el ámbito común con la anterior metodología. En el primer trimestre de 2009 también se ha modificado el diseño muestral para adaptarlo a la nueva clasificación de actividades económicas (CNAE-2009), además de actualizar la afijación. Dado el cambio en la clasificación utilizada para la codificación de la actividad económica, ha sido necesario transformar las series inicialmente codificadas según la CNAE-1993 a la CNAE-2009. Los coeficientes de enlace se han calculado a partir de la doble codificación del Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social del mes de enero 2009.

El directorio utilizado en la encuesta es el Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, el marco está constituido por las unidades de este directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la cuenta de cotización, que es, asimismo, la unidad elemental del citado fichero. Dicha unidad está constituida por un colectivo de trabajadores de una misma empresa homogéneo frente a la cotización y cuya actividad laboral se realiza en una misma provincia. Aunque

conceptualmente no existe identidad entre establecimiento o centro de trabajo y cuenta de cotización, en la práctica ambos conceptos coinciden en un alto porcentaje de casos.

El ámbito geográfico de la encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por los trabajadores asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón. El ámbito sectorial se circunscribe a las actividades económicas de la industria, la construcción y los servicios, excluyéndose de este último sector “Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria”, “Organismos extraterritoriales” y “Organizaciones religiosas”. Es decir, se corresponde con el sector no agrario con las exclusiones citadas del sector servicios.

En cuanto al diseño muestral, hasta el cuarto trimestre de 2010 se realizaba teniendo en cuenta cuatro variables: comunidad autónoma, tamaño del centro, actividad económica del centro y tipo de evolución trimestral del número de efectivos del centro. Las tres primeras variables se utilizaban como variables de estratificación mientras que la última intervenía en la fase de selección de la muestra. Desde el primer trimestre de 2011 el diseño muestral se ha efectuado con tres variables de estratificación: comunidad autónoma, tamaño del centro y actividad económica del centro.

El tipo de muestreo que se aplica es estratificado, siendo las unidades muestrales los centros pertenecientes al ámbito de la encuesta que figuran en el directorio de la Seguridad Social anteriormente mencionado. Los estratos se definen por los cruces entre cada una de las comunidades autónomas y los siguientes tramos de tamaño de centro: de 1 ó 2 trabajadores, de 3 a 5, de 6 a 10, de 11 a 25, de 26 a 50, de 51 a 100, de 101 a 250, de 251 a 500 y más de 500 trabajadores. Dentro de cada estrato se han definido substratos en función de la actividad económica del centro.

El tamaño de la muestra es aproximadamente de unas 12.800 unidades, siendo exhaustiva para los aproximadamente 1.800 centros con más de 500 trabajadores. Las 11.000 unidades restantes se reparten entre los estratos definidos de forma que se asegure la representatividad para los cruces de comunidad autónoma con tamaño del centro y de comunidad autónoma con sector de actividad. Al mismo tiempo se ha tenido que modificar la afijación para obtener representatividad por actividad con la nueva CNAE-2009, intentando no introducir un cambio demasiado brusco respecto a la afijación anterior.

## **2.1 Horas totales perdidas**

Aquí vamos a hacer referencia exclusivamente a las variables que tienen que ver con el nivel de empleo y con las horas de trabajo y, por tanto, con el absentismo.

En cuanto al empleo, los “efectivos laborales” son las personas que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con una empresa radicada en territorio español en la que desarrollan su actividad laboral. Se incluyen, por tanto, además de los trabajadores que desarrollaban una actividad laboral efectiva, los que se encontraban ausentes por vacaciones, permisos, conflictividad laboral, baja por incapacidad temporal o maternidad, etc., y los que se encontraban en suspensión de empleo o reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación de empleo.

Se excluyen los siguientes colectivos:

- Presidente, Directores Generales y miembros del Consejo de Administración (en el caso de que no sean retribuidos por otro motivo laboral).

- Socios de cooperativas que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

- Empresario y/o miembros de su familia no dados de alta en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena.

Al tratarse de una encuesta dirigida a empresas, y de acuerdo con la definición descrita, los efectivos laborales se corresponden con los puestos de trabajo ocupados; en consecuencia, una misma persona puede figurar contabilizada tantas veces como puestos de trabajo ocupe, ya sea a jornada completa o parcial.

Por lo que respecta a las variables relacionadas con la jornada de trabajo, la jornada efectiva de trabajo mide el número medio de horas efectivamente realizadas al trimestre por trabajador. La estimación de la jornada efectiva se realiza en base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas. Dichos componentes se corresponden con los siguientes conceptos:

- Horas anuales pactadas: se trata de la jornada anual pactada en el convenio colectivo vigente por el que está afectado el centro o la establecida en las ordenanzas laborales u otros acuerdos similares o, en su defecto, la jornada acordada entre el empresario y los trabajadores o la que está previsto se realice.
- Horas extraordinarias: se trata de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, ya sean compensadas económicamente o con descanso. Sólo se investigan las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores a tiempo completo.

- Horas no trabajadas: se trata del tiempo no trabajado durante la jornada laboral por cualquier motivo. Se consideran separadamente las siguientes causas:

- 1- Vacaciones anuales.
- 2- Fiestas laborales.
- 3- Fiestas no oficiales concedidas por la empresa y puentes no recuperables.
- 4- Incapacidad temporal.
- 5- Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento
- 6- Expediente de regulación de empleo (de suspensión de empleo y de reducción de la jornada).
- 7- Conflictividad laboral.
- 8- Permisos remunerados.
- 9- Actividades de representación sindical.
- 10- Permisos no remunerados y absentismo no justificado.
- 11- Actividades formativas.
- 12- Otras causas.

Esta subsección de tiempo no trabajado, en la que la empresa debe consignar el número de días no trabajados por las razones que se acaban de mencionar por el conjunto de trabajadores a tiempo completo y por el de tiempo parcial separadamente, es la que se puede emplear para tratar de medir el absentismo.

Finalmente, la jornada media efectiva al trimestre por trabajador se obtiene como media ponderada de las jornadas medias efectivas por trabajador a tiempo completo y a tiempo parcial, que se calculan independientemente. La jornada media

efectiva al trimestre por trabajador a tiempo completo se obtiene del siguiente modo. En primer lugar, se calcula el total de horas que teóricamente estaba previsto realizar en el trimestre por todos los trabajadores a tiempo completo del centro. Para ello, se suman a las horas anuales pactadas las correspondientes a fiestas no oficiales y las concedidas en concepto de vacaciones, se multiplica el resultado por todos los trabajadores a tiempo completo del centro en el trimestre de referencia y se divide este último resultado por cuatro, con objeto de obtener una media trimestral. A esta media se le añaden las horas extraordinarias realizadas en el trimestre y se le restan las horas no trabajadas por los motivos consignados anteriormente con excepción de las fiestas oficiales, en ambos casos referidas al conjunto de los trabajadores a tiempo completo. Obtenido este dato, se divide por el total de trabajadores a tiempo completo.

La jornada media efectiva por trabajador a tiempo parcial se obtiene deduciendo del número de horas que estaba previsto realizar durante el trimestre de referencia por todos los trabajadores a tiempo parcial las horas no trabajadas por las mismas causas referidas anteriormente. Obtenido este dato, se divide por el total de trabajadores a tiempo parcial del centro.

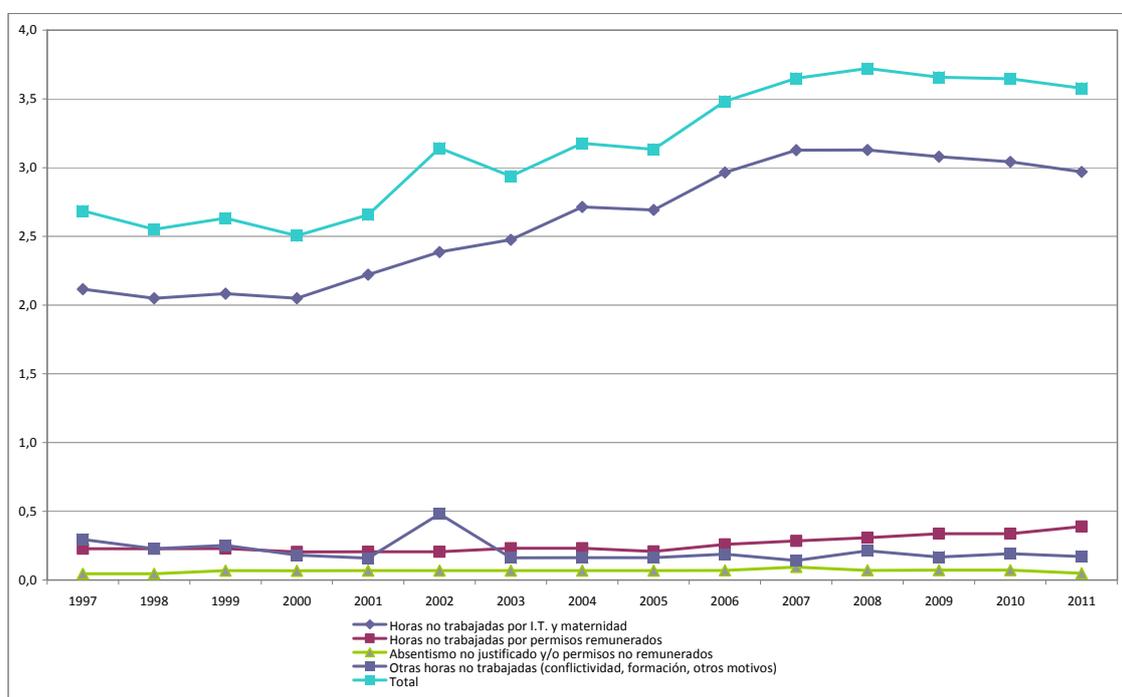
Es posible construir una tasa de absentismo utilizando la información publicada de la ECL sobre las variables que se han mencionado anteriormente. En concreto, consideramos que el absentismo incluiría la ausencia del trabajo por incapacidad temporal (por enfermedad o accidente); por nacimiento de un hijo; por otro tipo de permisos remunerados; por ausencias no justificadas y/o permisos no remunerados; y por otros motivos (conflictividad laboral, formación, otras razones).<sup>10</sup> La tasa de

---

<sup>10</sup> Los datos publicados no permiten separar las horas no trabajadas por incapacidad temporal y por permisos de maternidad. Sin embargo, los microdatos (que se utilizan posteriormente) sí permiten hacerlo puesto que las empresas tienen que suministrar la información sobre ambos conceptos de forma separada (desde el cambio metodológico de 1997).

absentismo se calcula como el cociente entre el número de horas no trabajadas por los motivos mencionados en el trimestre considerado y la jornada efectiva trimestral. Los resultados de la tasa de absentismo como porcentaje de las horas efectivas obtenidos con la información procedente de la ECL para el periodo 1997-2011 (segundos trimestres) se presentan en el Gráfico 12.

**Gráfico 12. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas efectivas. ECL (2º trimestre, 1997-2011).**



En términos absolutos, las horas de ausencia por trabajador y trimestre han cambiado de algo más de 11 horas en 1997-2001 a más de 15 horas en 2007-2010 y a 14,7 horas en 2011 (en términos mensuales la evolución ha sido de unas 3,8 horas en 1997-2001 a 5,2 horas en 2008 y a 4,9 horas en 2011). Estas cifras implican que la tasa de absentismo sobre el total de horas efectivas que se obtiene haya pasado de algo más del 2,5% en 1997-2001, al 3,7% en 2008 y a algo menos del 3,6% en 2011. La mayor parte de este absentismo (el 80-85%) corresponde a ausencias por incapacidad temporal

y/o permisos por maternidad. Tanto la incidencia total como la debida a estas últimas causas muestran un movimiento procíclico, aumentando en las expansiones y disminuyendo en las recesiones. En el caso de las horas no trabajadas por permisos remunerados se observa una tendencia al crecimiento, especialmente a partir de 2006, llegando a suponer el 0,4% de las horas efectivas (1,6 horas trimestrales por trabajador) en 2011.

Sin embargo, la información publicada impide obtener datos detallados de las horas no trabajadas según causas y con un nivel de desagregación adecuado de algunas características del centro de trabajo (tamaño y sector de actividad económica), a la vez que no aporta datos sobre otros atributos importantes (tipo de convenio colectivo, variables relacionadas con la plantilla, etc.). Por ello, en lo que sigue se utilizan los microdatos suministrados por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que permiten paliar estos problemas. Estos microdatos se refieren al periodo 1997-2011.

Para empezar, el Cuadro 20 y el Cuadro 21 ofrecen la tasa de absentismo (definida como se ha hecho antes) según ciertas características del centro de trabajo. Los datos presentados son medias referidas a tres subperiodos: 1997-2001, en que dicha tasa se mantuvo estable; 2002-2007, en que aumentó significativamente; y 2008-2011, en que se estabilizó y comenzó a disminuir lentamente. Como puede verse en la primera fila, la tasa total de absentismo tendió a crecer durante el intervalo temporal considerado, si bien la media del segundo subperiodo oculta el hecho de que aumentó desde niveles similares a los del primero hasta niveles superiores a los del tercero.

En cuanto al absentismo según la comunidad autónoma en que está localizado el centro de trabajo, se observan ciertas diferencias y agrupaciones. Por una parte, una

serie de comunidades presentan tasas medias de absentismo relativamente elevadas durante todo el periodo de análisis. Estas comunidades se localizan principalmente en el norte (País Vasco, Navarra, Asturias, con la excepción de Castilla-La Mancha) y exhiben tasas crecientes en el tiempo (La Rioja también, presentando una tasa de absentismo elevada en el subperiodo 2008-2011). Por otra parte, el resto de las comunidades muestran tasas alrededor de la media y solo unas pocas tienen tasas relativamente bajas con respecto a ésta. Estas últimas son Andalucía, Extremadura y Canarias. Es evidente que las diferencias existentes entre comunidades autónomas deben explicarse en parte por la distinta distribución sectorial y según tamaño de las empresas que realizan sus actividades productivas en cada una de ellas. Este aspecto podrá tenerse en cuenta cuando se lleve a cabo un análisis multivariante que controle adecuadamente las características de los centros de trabajo. Por el momento, continuamos con el análisis descriptivo centrado en algunos de estos atributos.

En primer lugar, veamos cómo varía la tasa de absentismo entre las distintas ramas de actividad económica. La información publicada (véase la página electrónica de la ECL) muestra que el porcentaje de horas no trabajadas por IT y/o permisos por maternidad es más elevado en la industria, seguida de los servicios y la construcción. A pesar de su interés, estos datos son limitados. Los microdatos permiten una desagregación mayor de los sectores, así como la aplicación de la definición operativa de absentismo<sup>11</sup>. Los resultados suministrados en el cuadro ofrecen una visión más detallada de la evolución de los procesos de absentismo entre los sectores de actividad. Por un lado, las cifras de la industria ocultan una cierta heterogeneidad, puesto que casi todas las ramas que la componen muestran tasas de absentismo relativamente elevadas

---

<sup>11</sup> La desagregación sectorial se ha efectuado en 17 ramas para facilitar el cambio de la clasificación de actividades económicas que se produjo en 2009 al pasar de utilizar la CNAE-1993 a la CNAE-2009 (véase la página electrónica de la ECL en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

(especialmente Industria extractiva), claramente por encima de la media total (con la excepción de Suministro de energía). Por otro lado, entre las ramas de servicios se da una mayor divergencia en sus cifras de absentismo, puesto que hay algunas que exhiben tasas relativamente bajas (Transporte, Información y comunicaciones, Actividades inmobiliarias, Comercio y Hostelería) mientras que otras reflejan tasas de absentismo similares o superiores a las de las ramas industriales (Actividades sanitarias, Educación y Otros servicios).

**Cuadro 20. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según características del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1998-2011).**

	1998-2001	2002-2007	2008-2011	Total
Total	2,5	2,8	3,2	3,0
Comunidad Autónoma				
Andalucía	2,5	2,3	3,0	2,8
Aragón	2,5	2,5	3,2	2,8
Asturias	2,0	3,1	4,3	3,5
Baleares	2,3	2,9	2,8	2,9
Canarias	1,6	2,2	2,7	2,5
Cantabria	2,1	2,9	2,9	2,9
Castilla-La Mancha	2,8	2,9	3,5	3,2
Castilla y León	2,6	2,7	3,3	3,0
Cataluña	2,7	2,8	3,4	3,1
Com. Valenciana	3,2	2,3	2,8	2,8
Extremadura	2,6	2,4	2,4	2,6
Galicia	2,8	2,9	3,2	3,1
Madrid	1,9	3,3	3,3	2,8
Murcia	3,3	2,8	2,8	3,0
Navarra	2,6	3,2	4,6	3,6
País Vasco	2,8	4,1	3,7	3,7
La Rioja	2,1	2,3	4,1	2,5
Sector de actividad				
Industria extractiva	5,7	4,0	4,3	4,7
Industria manufacturera	3,1	3,4	3,7	3,5
Suministro energía eléctrica, gas, vapor	2,4	2,7	2,8	2,8
Suministro agua, saneam., gest. residuos	2,8	3,5	3,4	3,4
Construcción	2,8	2,9	3,6	3,2
Comercio y reparación de vehículos	2,3	2,6	2,7	2,8
Transporte y almacenamiento	1,5	2,0	2,3	2,1
Hostelería	2,1	2,0	3,3	2,7
Información y comunicaciones	3,3	1,8	2,1	2,1
Activ. financieras y de seguros	2,6	3,5	3,3	3,4
Activ. inmobiliarias	1,2	2,8	2,8	2,4
Activ. profesionales, científicas y técn.	2,6	2,4	3,6	3,0
Activ. administrativas y serv. aux.	1,7	1,9	3,5	3,3
Educación	3,2	3,2	3,8	3,9
Activ. sanitarias y servicios sociales	3,9	4,2	4,3	4,7
Activ. artísticas, recreativas y entretenim.	3,7	2,0	3,0	2,9
Otros servicios	2,2	3,9	3,0	2,7

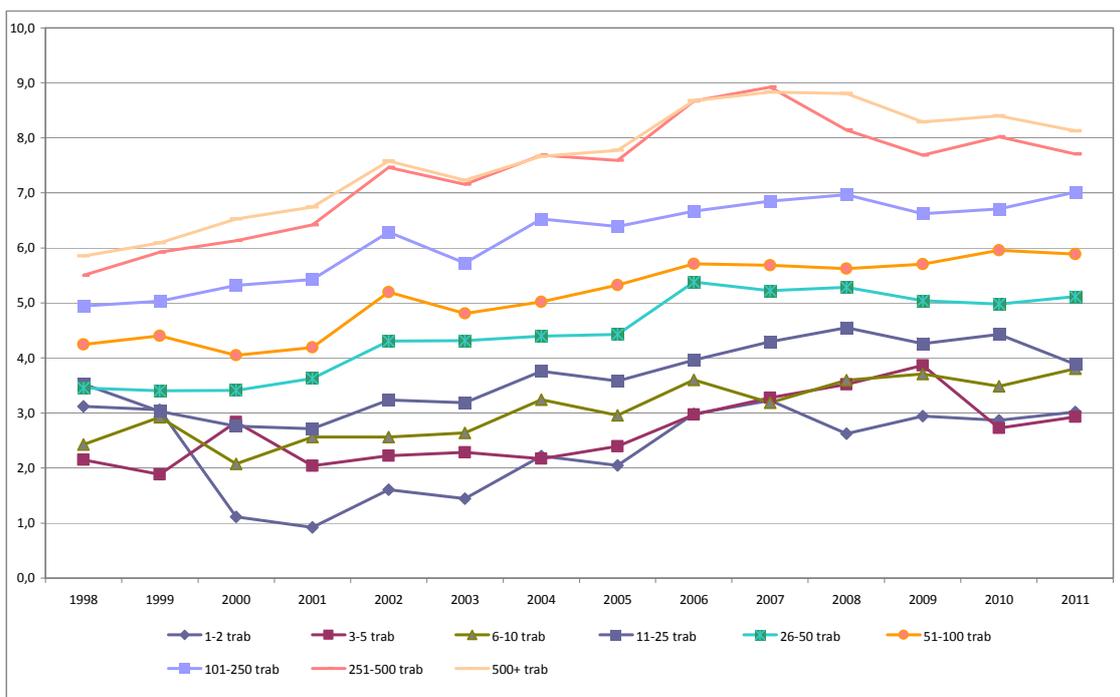
**Cuadro 21. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según características del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1998-2011).**

	1998-2001	2002-2007	2008-2011	Total
Total	2,5	2,8	3,2	3,0
Tamaño del centro				
1-2 trabajadores	2,6	2,4	2,7	2,7
3-5 trabajadores	2,0	2,6	3,3	2,7
6-10 trabajadores	2,5	3,0	3,6	3,1
11-25 trabajadores	2,8	3,5	4,2	3,6
26-50 trabajadores	3,5	4,6	5,0	4,4
51-100 trabajadores	4,2	5,2	5,8	5,1
101-250 trabajadores	5,1	6,3	6,6	6,1
251-500 trabajadores	5,8	7,6	7,7	7,2
500+ trabajadores	6,1	7,8	8,1	7,5
Convenio del centro				
Superior	2,5	2,7	3,2	2,9
Empresa	2,9	3,8	3,4	3,7

En segundo lugar, existen grandes diferencias en cuanto a absentismo según el tamaño del centro de trabajo. Las cifras del cuadro muestran claramente que el porcentaje de horas perdidas por absentismo aumenta progresivamente con el tamaño del centro. Esto sucede en todos los subperiodos considerados. En el total del periodo, las tasas varían entre cifras generalmente inferiores al 3% para las empresas más pequeñas (hasta 10 trabajadores) y superiores al 6% para las empresas más grandes (más de 100 trabajadores). El Gráfico 13 ofrece la misma información del cuadro pero año a año para todo el periodo temporal (solo se han representado los segundos trimestres de cada año para facilitar la lectura de los datos). Puede comprobarse que la ordenación de las tasas de absentismo por tamaño se mantiene a lo largo del tiempo. Este resultado puede estar reflejando el hecho de que en las empresas más pequeñas a los trabajadores les resulta más difícil tomarse bajas por enfermedad o incurrir en

absentismo voluntario porque es más evidente su falta al trabajo y/o porque a la empresa se le presentan más dificultades para reemplazar al trabajador.

**Gráfico 13. Tasa de absentismo como porcentaje de las horas teóricas según tamaño del centro de trabajo. ECL (2º trimestre, 1997-2011).**



Finalmente, hay que señalar que también se detectan diferencias entre los centros de trabajo según el tipo de convenio colectivo en vigor, de modo que los que tienen un convenio de empresa experimentan tasas de absentismo más elevadas que los centros con convenios de ámbito superior. Esta diferencia fue más notable en el subperiodo expansivo 2002-2007.

## 2.2 Horas perdidas por incapacidad laboral y por razones no justificadas

Antes de proceder a realizar una estimación multivariante que permita aislar el efecto que tiene cada una de las características del centro de trabajo sobre la tasa de absentismo *ceteris paribus*, es decir, manteniendo constante el resto de los atributos, vamos a dar un paso más en la descripción de la relación entre el absentismo y las características de los centros de trabajo. Para ello se han elaborado el Cuadro 22 y el Cuadro 23. El primero contiene los estadísticos descriptivos de dichas variables para la muestra de centros de trabajo de la ECL dividida en tres grupos ('no', 'bajo' y 'alto') para cada tipo de absentismo (voluntario –ausencias no justificadas y/o permisos no remunerados- e involuntario –bajas por bajas por enfermedad y/o accidente-). Los centros de han clasificado en cada categoría a partir de la comparación entre la tasa de absentismo de cada centro en cada trimestre y la tasa media de absentismo en cada trimestre. El segundo cuadro ofrece los resultados obtenidos del cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre los pares de variables formados por distintas tasas de absentismo y por diversos atributos de los centros. Las tasas de absentismo son la total (siguiendo la definición utilizada a lo largo de este capítulo) y las correspondientes a ausencias involuntarias y a ausencias voluntarias.

El primer resultado que hay que señalar es el hecho de que no todos los centros de trabajo registran absentismo. De hecho, uno de cada cuatro dicen sufrir algún tipo de ausencia, uno de cada cinco registran absentismo involuntario y menos del 2% absentismo voluntario. Estos datos sugieren, por tanto, que el absentismo no parece estar generalizado y que hay una gran cantidad de empresas que no se enfrentan a un grave problema de trabajadores que no acuden regularmente a sus puestos de trabajo.

En segundo lugar, las cifras presentadas en las primeras filas de ambos cuadros subrayan la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la tasa total de absentismo y la que recoge procesos de incapacidad temporal. Este resultado es lógico pues ya se vio anteriormente que la mayor parte del absentismo medido se debe a bajas por enfermedad y/o accidente y que la evolución temporal del primero se explica por la evolución de estas últimas. Sin embargo, la correlación entre la tasa total y la debida a absentismo voluntario es mucho más baja, aunque también es positiva.

Las características de los centros de trabajo y las variables del entorno económico que se han construido y elegido para el análisis son aquellas que la literatura económica tanto teórica como empírica sobre el absentismo ha señalado como relevantes para entender cómo se determina y qué tipo de influencias recibe. Las variables se pueden agrupar en cuatro categorías: aquellas que tienen que ver con las horas de trabajo; aquellas relacionadas con las características de la plantilla de las empresas; aquellas asociadas a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales dentro de los centros de trabajo; y aquellas relacionadas con la situación económica y del mercado de trabajo.

En primer lugar, las variables que capturan las horas de trabajo teóricas o efectivas constituyen un primer grupo de factores que pueden influir de manera relevante en la determinación del absentismo. A priori, la relación entre las horas de trabajo y el absentismo se espera que sea positivo, tal como predice el modelo de elección trabajo-ocio (Allen, 1981; Dionne y Dostie, 2007). La razón es que cuanto más larga es la jornada de trabajo mayor es la utilidad que se deriva de una unidad adicional de actividades de no mercado (ocio). A partir de la información contenida en la base de datos, es posible construir dos variables: las horas teóricas trimestrales totales, las horas

anuales pactadas por trabajador a tiempo completo y las horas semanales habituales por trabajador a tiempo completo. Los datos indican que la relación esperada se cumple en cierta medida: los centros de trabajo que presentan tasas de absentismo (voluntario e involuntario) positivas tienen unas jornadas laborales más largas en comparación con los centros que no sufren absentismo; sin embargo, parece que esta relación no es lineal puesto que las empresas con absentismo más elevado no tienen unas jornadas laborales muy diferentes de las empresas con absentismo más bajo.

Otra variable relacionada con las horas que debería afectar al absentismo laboral es la realización de horas extraordinarias. Aquí se esperaría la existencia de dos efectos de signo contrario. Por una parte, como en el caso de las horas normales de trabajo, las horas extraordinarias afectarían al absentismo positivamente: en las empresas en que la realización de horas extras es habitual, es más probable que los trabajadores que hacen frente a jornadas más largas y a una menor flexibilidad horaria experimenten algo de absentismo (Chaudhury y Ng, 1992). Por otra parte, cuando las horas extras se pagan a un precio más elevado que las horas normales, la estructura en dos partes de horas normales y horas extras lleva a una no-convexidad en la restricción presupuestaria que puede provocar que los trabajadores obtengan mayor utilidad al hacer horas extraordinarias, generando un incentivo para reducir su absentismo (Kenyon y Dawkins, 1989).

Como aproximación, la ECL permite la construcción de tres medidas alternativas: la media de horas extras por trabajador a tiempo completo que hace horas extraordinarias, la proporción de trabajadores a tiempo completo que hacen horas extraordinarias and una variable dicotómica que simplemente indica si la plantilla ha hecho alguna hora extraordinaria durante el trimestre o no. Los datos sugieren la

existencia de diferencias significativas en cuanto a la realización de horas extraordinarias, pero como en el caso de las horas normales la relación no es lineal. Así, el porcentaje de empresas que declaran que (algunos de) sus trabajadores hacen horas extras es mayor entre las que presentan absentismo positivo que entre las que no presentan absentismo, pero dicho porcentaje no es mayor entre las que tienen más absentismo. Además, una vez que se condiciona en las empresas donde se hacen horas extraordinarias, el porcentaje de trabajadores haciéndolas es más elevado entre los centros sin absentismo que entre los centros con absentismo positivo. Finalmente, la media de horas extras que realizan los trabajadores (en las empresas donde se hacen) no es muy distinta entre las distintas categorías de empresas clasificadas según el absentismo (en torno a 21 horas por trimestre y trabajador).

Como información adicional, los resultados de los coeficientes de Pearson muestran una cierta correlación positiva entre la tasa de absentismo y algunas variables relacionadas con las horas de trabajo, incluida la que recoge la proporción de trabajadores que hacen horas extraordinarias, especialmente en el caso del absentismo por incapacidad temporal, si bien los coeficientes son muy bajos, debido sin duda a la relación no lineal comentada más arriba. Estos resultados sugieren, como antes se ha dicho, la posible influencia que pueden tener las horas de trabajo y las jornadas laborales prolongadas sobre el absentismo (sobre todo involuntario) que sufren los trabajadores y, por extensión, las empresas.

En segundo lugar, las características de los trabajadores y de los puestos del centro de trabajo también pueden afectar al absentismo. La proporción de la plantilla que trabaja con contratos temporales, la proporción de empleos a tiempo parcial y la proporción de trabajadores que son mujeres son indicadores que pueden servir para

capturar el efecto de la composición de la fuerza laboral y/o de la interacción entre esta composición y la flexibilidad del horario de trabajo. Los trabajadores con contratos temporales disfrutaban de menor seguridad en el empleo, por lo que las consecuencias de faltar al trabajo serían más gravosas en comparación con los trabajadores con contrato indefinido<sup>12</sup>. Las empresas con más empleados a tiempo parcial suelen experimentar unas tasas de absentismo más reducidas (Allen, 1981). Con respecto a la proporción de mujeres, la literatura empírica ha encontrado habitualmente que el nivel de absentismo femenino es más elevado que el masculino (Dunn y Youngblood, 1986; Leigh, 1983).

---

<sup>12</sup> En este sentido, Jimeno y Toharia (1996) presentan un modelo simple de salarios de eficiencia sobre cómo el tipo de contrato influye en el esfuerzo de los trabajadores. Su principal predicción es que los trabajadores con contrato temporal mostrarán un mayor esfuerzo (en otras palabras, un menor absentismo) que los trabajadores con contrato indefinido. Su objetivo podría ser ofrecer más esfuerzo para aumentar sus probabilidades de obtener un contrato permanente. Esto podría ocurrir si el empleo temporal es involuntario, como es el caso para la mayor parte de los trabajadores temporales en España.

**Cuadro 22. Estadísticos descriptivos de las características del centro de trabajo según tipo y cantidad de absentismo. ECL (1998-2011)**

	Todos	Absentismo total			Absentismo involuntario			Absentismo voluntario	
		No	Bajo	Alto	No	Bajo	Alto	No	Sí
Tasa total de absentismo	2,96	0,00	4,44	31,62	0,94	5,26	28,51	2,87	7,51
Tasa de absentismo involuntario	1,92	0,00	3,26	19,53	0,00	3,96	26,51	1,87	4,72
Tasa de absentismo voluntario	0,02	0,00	0,09	0,12	0,01	0,06	0,06	0,00	1,24
Horas teóricas trimestrales	570	571	569	556	571	563	565	570	575
Horas pactadas anuales	1776	1780	1764	1766	1779	1763	1767	1777	1760
Horas efectivas semanales	39,7	39,7	39,5	39,4	39,7	39,5	39,6	39,7	39,5
%Centros haciendo horas extras	2,2	1,0	7,3	3,5	1,1	8,1	4,2	1,9	18,5
%Trab. haciendo horas extras (condicionada)	58,3	74,2	50,9	49,9	72,5	47,2	53,3	60,6	44,4
Horas extras (media condicionada)	20,7	21,0	20,4	21,5	20,6	20,4	22,8	20,6	21,8
%Trab. temporales	30,0	28,2	34,4	38,0	29,3	34,4	30,2	29,8	40,8
%Trab. tiempo parcial	9,7	9,3	11,6	9,4	9,3	12,1	9,9	9,7	11,2
%Empleo femenino	39,0	39,3	35,9	43,1	39,6	35,7	38,7	39,1	32,3
Tamaño (media)	9,8	4,4	30,9	15,1	4,6	38,6	16,3	8,2	90,7
Tamaño (distribución)									
1-2 trabajadores	49,2	57,8	15,8	40,2	57,0	9,7	30,3	50,0	8,3
3-5 trabajadores	23,2	24,4	17,7	23,6	24,3	15,2	25,8	23,4	9,9
6-10 trabajadores	12,4	10,7	18,4	16,5	11,0	18,6	19,0	12,4	13,5
11-25 trabajadores	9,3	5,6	24,4	11,8	6,0	26,8	15,5	9,1	21,6
26-50 trabajadores	3,4	1,1	12,9	4,1	1,2	15,6	5,3	3,1	16,4
51-100 trabajadores	1,4	0,3	6,1	1,8	0,3	7,7	2,1	1,2	12,2
+100 trabajadores	1,1	0,1	4,8	2,0	0,1	6,3	2,0	0,7	18,0
Rama de actividad económica									
Industria extractiva	0,2	0,2	0,4	0,3	0,2	0,4	0,4	0,2	0,6
Industria manufacturera	13,0	11,5	18,3	16,3	11,7	19,6	16,5	12,8	24,8
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Suministro agua, saneam., gestión residuos	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,6	0,5	0,3	0,7
Construcción	16,0	15,1	19,2	17,4	15,3	19,1	19,1	15,8	24,7
Comercio, reparación de vehículos	27,6	28,9	22,6	26,2	28,7	22,0	24,3	27,9	12,8
Transporte y almacenamiento	5,9	6,2	5,1	4,3	6,1	4,7	5,4	5,9	4,7
Hostelería	8,9	9,3	7,8	8,0	9,1	8,0	8,9	9,0	6,9
Información y comunicaciones	0,7	0,7	0,9	0,4	0,7	1,0	0,3	0,7	0,8
Activ. financieras y de seguros	1,3	1,2	1,7	1,4	1,2	1,7	1,1	1,3	1,3
Activ. inmobiliarias	3,2	3,7	1,3	2,0	3,6	1,1	2,0	3,2	0,6
Activ. profesionales, científ. y técnicas	8,6	8,7	8,8	8,0	8,8	8,4	7,1	8,6	9,0
Activ. administrativas y serv. aux.	1,4	1,3	1,8	1,3	1,3	1,9	1,3	1,3	2,6
Educación	2,0	1,7	2,9	2,7	1,8	3,0	2,5	2,0	2,1
Activ. sanitarias y servicios sociales	2,6	2,3	3,3	4,0	2,4	3,6	3,7	2,6	4,6
Activ. artísticas, recreativas y entretenim.	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,7	1,6	1,7	1,4
Otros servicios	6,5	7,2	3,5	5,7	7,1	2,9	5,2	6,6	2,3

%Convenio de empresa	3,9	3,2	6,6	4,5	3,3	7,2	4,7	3,7	11,0
%Huelga/conflicto laboral	0,3	0,0	1,2	0,6	0,2	0,8	0,5	0,2	2,0
Comunidad Autónoma									
Andalucía	14,9	15,1	14,2	14,3	15,2	13,7	12,6	14,9	13,8
Aragón	3,0	2,9	3,4	3,0	3,0	3,4	3,0	3,0	3,3
Asturias	2,1	2,1	2,1	2,5	2,1	2,0	2,7	2,1	1,8
Baleares	2,9	2,7	3,6	3,1	2,7	3,8	3,5	2,9	2,3
Canarias	4,5	4,6	4,3	3,7	4,5	4,6	4,2	4,4	5,6
Cantabria	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,3	1,5	1,4	1,0
Castilla-La Mancha	4,2	4,2	4,2	4,7	4,2	4,1	4,3	4,2	3,5
Castilla y León	5,4	5,4	5,6	4,8	5,4	5,0	5,2	5,4	5,1
Cataluña	18,0	17,9	18,3	19,1	17,7	19,2	19,8	17,9	23,0
Com. Valenciana	11,0	11,2	10,0	10,9	11,1	10,2	10,7	11,0	10,5
Extremadura	2,1	2,3	1,6	1,8	2,3	1,4	1,5	2,1	1,0
Galicia	6,6	6,6	6,5	7,4	6,6	6,3	8,0	6,7	6,0
Madrid	13,9	14,3	13,1	11,8	14,3	12,9	10,8	13,9	14,4
Murcia	3,1	3,1	2,9	3,4	3,1	3,0	3,4	3,2	1,7
Navarra	1,3	1,1	2,1	1,5	1,2	2,1	1,7	1,3	1,3
País Vasco	4,7	4,3	6,0	6,0	4,4	6,0	6,5	4,7	4,8
La Rioja	0,7	0,7	0,9	0,7	0,7	0,9	0,8	0,7	0,9
Distribución	100,0	75,5	17,6	6,9	81,2	13,6	5,2	98,1	1,9

**Cuadro 23. Correlación de Pearson entre las tasas de absentismo y algunas características del centro de trabajo. ECL (1997-2011).**

	Tasa total de absentismo	Tasa de ausencias por IT	Tasa de ausencias por absentismo no justificado
Tasa total de absentismo	1,000	0,786**	0,064**
Tasa de ausencias por IT	0,786**	1,000	0,011**
Tasa de ausencias por absentismo no justif.	0,064**	0,011**	1,000
Horas teóricas	0,001	0,008*	0,000
Horas pactadas	-0,047**	-0,038**	-0,009*
Horas efectivas	-0,046**	0,020**	-0,003
% Trab. horas extraord.	0,017**	0,020**	0,013**
% Trab. temporales	0,038**	-0,012**	0,016**
% Trab. tiempo parcial	-0,004	0,001	-0,004
% Trab. mujeres	0,038**	0,007	-0,013**
Tamaño	0,023**	0,027**	0,011**
Tasa variación PIB	-0,021**	-0,033**	-0,003

Nota: (\*\*) y (\*) indican que la correlación es significativa al nivel 0,01 y 0,05 (bilateral), respectivamente.

En el caso de la ECL, estas tres variables se miden para cada centro de trabajo como la proporción con respecto al total de empleados. Las cifras mostradas en el cuadro indican que las proporciones de mujeres son inferiores en los centros con absentismo, aunque esta relación no es lineal en la tasa de absentismo. Por otro lado, la proporción de trabajadores temporales y a tiempo parcial es más elevada entre los centros con absentismo.

Estos resultados se confirman en parte con los coeficientes de Pearson, puesto que se encuentra que a mayor proporción de trabajadores en la empresa con contratos temporales, menor tasa de absentismo por incapacidad temporal, aunque el coeficientes es muy pequeño. Sin embargo, el porcentaje de empleo femenino no se encuentra asociado con mayor absentismo por IT pero sí con una mayor tasa total de absentismo, lo que se debe a que esta última incorpora los permisos por maternidad.

En tercer lugar, con respecto a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales dentro de los centros de trabajo, resulta evidente que el tipo de proceso productivo que lleva a cabo la empresa puede influir en el absentismo, especialmente porque puede afectar a la probabilidad de que los trabajadores incurran en enfermedades profesionales y/ accidentes laborales. Una forma de tener en cuenta este aspecto es considerando diversas características del centro de trabajo que pueden actuar como variables proxy de las condiciones materiales de trabajo. Se podría pensar en la siguientes: el tamaño del centro, el sector de actividad económica en que se encuadra la empresa y el tipo de convenio colectivo en vigor.

En cuanto al tamaño, los datos referidos al tamaño medio del centro como a la distribución por categorías sugieren la existencia de una asociación positiva no lineal entre el tamaño y el absentismo: los centros con absentismo son, en media, más grandes que los centros sin absentismo, pero los que presentan mayores tasas son más pequeños que los que presentan menores tasas. Este resultado se confirma con el coeficiente de correlación de Pearson, que es positivo, aunque pequeño, y significativo.

Por otra parte, la distribución por rama de actividad también sugiere una relación como la que se acaba de señalar para el tamaño, ya que el peso de las manufacturas, de la construcción, de otras ramas industriales y de las actividades sanitarias (ramas todas ellas con tasas de absentismo por encima de la media) es mayor entre el grupo de centros que presentan absentismo.

Además, el porcentaje de centros con convenio de empresa es más elevado entre los centros con absentismo, lo que puede estar indicando que los centros con puestos sujetos a más riesgos (de accidentes y/o enfermedades profesionales) pueden llevar a los trabajadores y a sus representantes a tratar de conseguir convenios más cercanos a su lugar de trabajo para tratar de reducir dichos riesgos, pero también que las empresas en

las que los trabajadores son capaces de organizarse mejor sufren el coste de mayores tasas de absentismo. En este sentido, la presencia de convenio de empresa podría tomarse como una proxy de la existencia de la función de 'voz sindical directa', utilizando la terminología de Luchak (2003).

Por lo que respecta al clima de relaciones laborales, también se trata de un factor relevante que puede influir de forma directa e indirecta en la determinación del absentismo. La información de la ECL permite construir una variable que indica si se ha producido una huelga o conflicto laboral en el centro de trabajo durante un trimestre dado. Como se esperaba, los datos sugieren que dicho clima aproximado por la existencia de actividades de huelga parece estar positivamente correlacionado con el absentismo (voluntario e involuntario) ya que entre los centros con absentismo la incidencia de los conflictos laborales es mayor.

Finalmente, la situación de la economía en general y del mercado de trabajo en particular pueden tener una cierta influencia sobre el absentismo. Por un lado, durante periodos recesivos o con elevadas tasas de paro, cuando los despidos son más elevados y la duración del desempleo más prolongada, la seguridad en el empleo es menor y las consecuencias de no acudir al trabajo mayores, por lo que se espera que el absentismo sea menor (Arai y Thoursie, 2004; Doherty, 1979; Leigh, 1985). Por otro lado, si los trabajadores se encuentran más insatisfechos con sus empleos durante los periodos recesivos debido a la incertidumbre generada por los despidos, pueden incurrir más en el absentismo, utilizando el mismo como un medio para llevar a cabo actividades de búsqueda de empleo (Hedges, 1973).

Para tener en cuenta estos aspectos, se ha construido una variable que representa el entorno económico cambiante al que se enfrentan las empresas (la tasa intertrimestral de cambio del PIB). Los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de

Pearson sugieren una cierta tendencia anticíclica del absentismo (involuntario), en contra de lo observado más arriba.

Por otra parte, la consideración de la comunidad autónoma en que radica el centro de trabajo también permite tener en cuenta la situación de los mercados locales de productos y de trabajo, aunque resulta evidente que puede estar recogiendo aspectos relacionados con la estructura productiva. Así, el peso de algunas comunidades donde la industria tiene una presencia mayor (Cataluña, País Vasco) es más elevado entre las empresas con absentismo y, además, creciente en el nivel de absentismo.

## **2.3 Análisis multivariante**

### **2.3.1 Metodología econométrica**

Dos aspectos de los datos de absentismo tienen implicaciones claras para el procedimiento econométrico. Primero, no es posible observar absentismo negativo, pero al mismo tiempo hay una proporción muy relevante de empresas que declaran tasas de absentismo en el límite inferior del cero. Segundo, los efectos de las variables sobre la probabilidad de estar por encima del límite inferior y sobre el valor esperado de las tasas de absentismo pueden ser diferentes. En otras palabras, la ocurrencia del absentismo y la tasa de absentismo pueden tener determinantes distintos. Estos dos elementos implican que los efectos del conjunto de variables explicativas en ambos aspectos del absentismo deberían ser estimados separadamente.

Teniendo esto en cuenta, en esta sección vamos a estimar un ‘modelo en dos partes’ (two-part model (2PM))<sup>13</sup>. Por tanto, estimaremos las siguientes ecuaciones de forma separada:

$$Pr(y_{it}>0) = \phi(x_{it}\beta_1 + v_i) + \mu_{it} \quad (1)$$

$$E(y_{it}/y_{it}>0) = \alpha + x_{it}\beta_2 + u_i + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

donde denotamos como  $x_{it}$  el vector de características del centro de trabajo que pueden influir en el absentismo.

La primera ecuación representa la probabilidad de que un centro tenga absentismo, mientras que la segunda se refiere al valor esperado de la tasa de absentismo, solo para aquellos con absentismo positivo. Por tanto, la segunda ecuación no está condicionada en la primera ecuación sino que se refiere exclusivamente a la sub-muestra de centros con una tasa positiva de absentismo. La ecuación (1) se va a estimar utilizando un modelo probit de efectos aleatorios ( $\phi$  es la función de distribución normal acumulada estándar), mientras la ecuación (2) representa una regresión truncada que se estima a través de un estimador GLS de efectos aleatorios, puesto que la variable dependiente es continua<sup>14</sup>. Una característica útil e interesante de este enfoque econométrico es que cuando  $\beta_1 = \beta_2$  el modelo es equivalente a una regresión tobit. En este caso, aunque los efectos de cualquier atributo  $x_{it}$  sobre el absentismo total puede ocurrir a través de uno o de los dos canales que se acaban de comentar, las estimaciones tobit de efectos aleatorios nos darían sus efectos conjuntos. Por tanto, 2PM ofrece una aproximación más general que estimar un modelo tobit.

---

<sup>13</sup> Pueden consultarse los trabajos de Manning et al. (1987) y Mullahy (1998) sobre los aspectos econométricos de este tipo de modelos. Este procedimiento econométrico es similar al seguido por Holzer (1994) en el contexto de su análisis de las tasas de puestos de trabajo vacantes.

<sup>14</sup> Por una parte,  $v_i$  es i.i.d.,  $N(0, \sigma_v^2)$ , y  $\mu_{it}$  está distribuida i.i.d. Gaussiana con media cero y varianza  $\sigma_\mu^2 = 1$ , independientemente de  $v_i$ . Por otra parte,  $u_i$  es el residuo individual específico mientras que  $\varepsilon_{it}$  tiene las propiedades habituales (media cero, incorrelacionada con los regresores, incorrelacionada con  $u_i$  y homoscedástica).

Las variables incluidas en el vector  $x_{it}$  son las características del centro de trabajo y de la plantilla construidas a partir de la información del cuestionario de la ECL que se mostraron en el Cuadro 20: horas trimestrales teóricas; horas extraordinarias (proporción de la plantilla haciendo horas extras); proporción de trabajadores temporales; proporción de trabajadores a tiempo parcial; proporción de mujeres; tamaño del centro (siete categorías); existencia de un convenio colectivo de empresa; existencia de huelga o conflicto laboral; sector de actividad económica (11 ramas) y región (las 17 comunidades autónomas se han agrupado en 7 zonas geográficas). También se han incluido la tasa trimestral de variación del PIB y tres variables dicotómicas trimestrales con objeto de identificar desplazamientos estacionales en la constante.

### **2.3.2 Resultados**

El Cuadro 24 y el Cuadro 25 ofrecen los resultados de las estimaciones de una especificación de los modelos presentados en la sección anterior, distinguiendo entre los referidos al absentismo involuntario (Cuadro 24) y los referidos al absentismo voluntario (Cuadro 25).

Comencemos examinando las variables relacionadas con el número de horas trabajadas por los individuos. Por un lado, el número medio de horas trimestrales teóricas por trabajador (a tiempo completo y a tiempo parcial) se encuentra correlacionado positivamente con la ocurrencia de absentismo tanto voluntario como involuntario pero negativamente con la tasa de absentismo. Estos resultados son coherentes con el razonamiento teórico ofrecido anteriormente. En términos de efectos marginales, el aumento de un 1% en las horas teóricas trimestrales aumentaría la probabilidad de que una empresa experimentase absentismo (involuntario) en unos 0,30

puntos porcentuales. De acuerdo con los resultados de Lusinyan y Bonato (2007), el aumento de una hora en la media de horas habituales de trabajo eleva la tasa de absentismo (IT) en 0,15 puntos porcentuales (de 2,75% a 2,90%).

Además, los resultados relativos a las horas extraordinarias se adecúan a lo esperado: la proporción de la plantilla que hace horas extras se encuentra positivamente asociada con la existencia de absentismo y con más absentismo voluntario e involuntario, aunque el tamaño de este efecto es mayor para el absentismo involuntario. Esto significa que las empresas donde la realización de horas extras es habitual son más proclives a experimentar más absentismo. Un 1% más trabajadores haciendo horas extras aumenta en torno a 0,07 puntos porcentuales la probabilidad de experimentar absentismo y alrededor de 0,01 puntos porcentuales la tasa de absentismo. Este resultado coincide con el de Chaudhury y Ng (1992) pero es contrario al obtenido por Kenyon y Dawkins (1998).

En cuanto a las variables que miden la composición de la plantilla, los resultados indican que también importan para el absentismo. Primero, la proporción de trabajadores con contratos temporales reduce significativamente la probabilidad de absentismo y la tasa de ausencias involuntarias, con elasticidades relativamente elevadas (en torno al -13%). Este resultado confirma los obtenidos por otros autores (como Jimeno y Toharia, 1996, quienes usaron datos de la EPA española, y Bergendorff et al., 2004, con datos de la EPA europea referidos a ocho países). El empleo temporal también afecta negativamente a la probabilidad de absentismo voluntario pero no a su tasa.

Segundo, la proporción de trabajadores a tiempo parcial tiene un impacto negativo similar sobre las tasas de absentismo voluntario e involuntario, aunque mostrando elasticidades bajas, en todo caso inferiores a las obtenidas por Lusinyan y

Bonato (2007), que obtuvieron que un aumento de un punto porcentual de la proporción media del empleo a tiempo parcial reduce la tasa de absentismo 0,30 puntos porcentuales (de 2,75% a 2,45%). Por otra parte, los efectos sobre la ocurrencia del absentismo son positivos pero pequeños.

Por tanto, tomados en conjunto los resultados referidos a la proporción de trabajadores temporales y a tiempo parcial apoyan la idea de que una mayor presencia de trabajadores atípicos reduce el absentismo, lo que es coherente con lo obtenido por Chaudhury y Ng (1992), Drago y Wooden (1992) y Lusinyan y Bonato (2007).

Tercero, en cuanto a la influencia del empleo femenino en el absentismo, el resultado es que tanto la ocurrencia de absentismo voluntario e involuntario como la tasa de absentismo involuntario son menores cuando la proporción de trabajadores femeninos es mayor. La única excepción es la tasa de absentismo involuntario, que es decreciente en dicha proporción.

**Cuadro 24. Resultados de las estimaciones econométricas sobre la ocurrencia de absentismo y sobre la tasa de absentismo: absentismo involuntario. ECL (1998-2011).**

	Probit (prob. de tener absentismo)			Regresión (tasa de absentismo)		
	Coef.	Error Std.	z	Coef.	Error Std.	z
Horas teóricas trimestrales	0,0005	0,0000	32,9	-0,0009	0,0000	-19,2
% Trab. haciendo horas extras	0,0070	0,0002	30,0	0,0039	0,0006	6,3
% Trab. temporales	-0,0023	0,0001	-17,5	-0,0239	0,0006	-42,7
% Trab. tiempo parcial	0,0007	0,0002	3,1	-0,0169	0,0009	-17,8
% Empleo femenino	0,0013	0,0002	7,1	0,0132	0,0009	14,2
Tamaño (ref. 1-2 trab.)						
3-5 trab.	0,6484	0,0220	29,4	-7,4672	0,1755	-42,6
6-10 trab.	1,3940	0,0209	66,7	-11,2839	0,1638	-68,9
11-25 trab.	2,0844	0,0207	100,7	-13,0578	0,1597	-81,8
26-50 trab.	2,8855	0,0218	132,2	-13,7708	0,1599	-86,1
51-100 trab.	3,5145	0,0234	150,1	-13,8799	0,1606	-86,5
+100 trab.	4,0876	0,0236	173,4	-13,6547	0,1606	-85,0
Convenio de empresa (Sí)	0,0447	0,0115	3,9	0,1969	0,0356	5,5
Sector (ref. Industria)						
Construcción	-0,0443	0,0174	-2,5	0,4528	0,0837	5,4
Comercio	-0,2655	0,0165	-16,1	-0,3995	0,0824	-4,9
Transporte y almacenamiento	-0,2749	0,0254	-10,8	-0,1334	0,1180	-1,1
Hostelería	-0,2779	0,0217	-12,8	0,1723	0,1144	1,5
Activ. financieras e inmobiliarias	-0,2763	0,0281	-9,8	-1,0285	0,1400	-7,4
Activ. profesionales, científ. y técnicas	-0,4545	0,0204	-22,3	-0,1040	0,0883	-1,2
Activ. administrativas y comunicación	-0,1349	0,0262	-5,1	-0,0028	0,0930	0,0
Educación	-0,6428	0,0261	-24,6	0,3649	0,1355	2,7
Activ. sanitarias y servicios sociales	-0,0398	0,0261	-1,5	1,1815	0,1191	9,9
Otros servicios	-0,3532	0,0229	-15,5	-0,0115	0,1133	-0,1
Huelga/conflicto laboral (Sí)	0,3395	0,0275	12,3	0,2349	0,0475	5,0
Región (ref. Noroeste)						
Norte	0,1294	0,0209	6,2	-0,8181	0,1111	-7,4
Noreste	-0,2263	0,0179	-12,6	-0,6789	0,0959	-7,1
Centro	-0,2022	0,0218	-9,3	-0,9745	0,1181	-8,3
Madrid	-0,4817	0,0213	-22,6	-1,4329	0,1146	-12,5
Sur	-0,2927	0,0191	-15,4	-0,6422	0,1038	-6,2
Islas	0,0488	0,0219	2,2	-0,8845	0,1177	-7,5
Variación PIB	-0,0914	0,0047	-19,3	-0,0346	0,0140	-2,5
Trimestre (ref. 4º trimestre)						
1º trimestre	0,0617	0,0067	9,2	0,1829	0,0203	9,0
2º trimestre	0,0438	0,0067	6,5	0,0502	0,0204	2,5
3º trimestre	-0,0131	0,0067	-2,0	-0,4052	0,0204	-19,9
Constante	-1,9361	0,0263	-73,5	20,4929	0,1792	114,3

**Cuadro 25. Resultados de las estimaciones econométricas sobre la ocurrencia de absentismo y sobre la tasa de absentismo: absentismo voluntario. ECL (1998-2011).**

	Probit (prob. de tener absentismo)			Regresión (tasa de absentismo)		
	Coef.	Error Std.	z	Coef.	Error Std.	z
Horas teóricas trimestrales	0,0003	0,0000	15,4	-0,0001	0,0000	-6,9
% Trab. haciendo horas extras	0,0076	0,0002	32,7	0,0004	0,0002	2,6
% Trab. temporales	-0,0020	0,0002	-9,4	0,0003	0,0002	1,3
% Trab. tiempo parcial	0,0010	0,0003	3,0	-0,0022	0,0004	-6,2
% Empleo femenino	0,0012	0,0003	3,7	-0,0008	0,0004	-2,3
Tamaño (ref. 1-2 trab.)						
3-5 trab.	0,4686	0,0693	6,8	-1,5883	0,1297	-12,2
6-10 trab.	1,1071	0,0637	17,4	-2,1755	0,1184	-18,4
11-25 trab.	1,6804	0,0620	27,1	-2,4845	0,1147	-21,7
26-50 trab.	2,3436	0,0625	37,5	-2,6768	0,1141	-23,5
51-100 trab.	3,0203	0,0630	48,0	-2,7761	0,1137	-24,4
+100 trab.	3,8112	0,0628	60,7	-2,8449	0,1134	-25,1
Convenio de empresa (Sí)	-0,0491	0,0136	-3,6	0,0342	0,0118	2,9
Sector (ref. Industria)						
Construcción	0,0594	0,0281	2,1	0,2219	0,0308	7,2
Comercio	-0,6762	0,0293	-23,1	0,0146	0,0341	0,4
Transporte y almacenamiento	-0,3419	0,0401	-8,5	-0,0258	0,0404	-0,6
Hostelería	-0,5805	0,0395	-14,7	-0,0500	0,0494	-1,0
Activ. Financieras e inmobiliarias	-0,7068	0,0485	-14,6	0,2968	0,0582	5,1
Activ. Profesionales, científ. y técnicas	-0,3891	0,0297	-13,1	0,1119	0,0304	3,7
Activ. Administrativas y comunicación	-0,4340	0,0325	-13,3	0,0184	0,0315	0,6
Educación	-0,8988	0,0460	-19,5	0,3214	0,0582	5,5
Activ. Sanitarias y servicios sociales	-0,0793	0,0381	-2,1	0,2300	0,0386	6,0
Otros servicios	-0,4131	0,0386	-10,7	0,1260	0,0428	2,9
Huelga/conflicto laboral (Sí)	0,1790	0,0191	9,4	0,0060	0,0113	0,5
Región (ref. Noroeste)						
Norte	0,0132	0,0369	0,4	0,0480	0,0463	1,0
Noreste	0,1704	0,0312	5,5	0,1182	0,0388	3,0
Centro	-0,0342	0,0385	-0,9	0,0686	0,0486	1,4
Madrid	0,0570	0,0363	1,6	0,0436	0,0445	1,0
Sur	-0,1422	0,0344	-4,1	0,1367	0,0439	3,1
Islas	0,1382	0,0391	3,5	0,0864	0,0497	1,7
Variación PIB	-0,0501	0,0057	-8,8	-0,0031	0,0045	-0,7
Trimestre (ref. 4º trimestre)						
1º trimestre	-0,0023	0,0088	-0,3	-0,0342	0,0067	-5,1
2º trimestre	0,0110	0,0088	1,3	-0,0240	0,0068	-3,5
3º trimestre	0,0439	0,0087	5,0	0,0167	0,0067	2,5
Constante	-4,7782	0,0697	-68,6	3,2284	0,1181	27,3

Pasamos ahora a comentar las variables que aproximan las condiciones de trabajo en el centro. En primer lugar, se obtiene que trabajar en determinadas actividades eleva la probabilidad de experimentar absentismo y la tasa de ausencias. En particular, las empresas industriales son aquellas que presentan una probabilidad más elevada de ocurrencia del absentismo tanto voluntario como involuntario, mientras que las que pertenecen a los sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas y educación (absentismo involuntario) y a los de comercio, actividades financieras e inmobiliarias y educación (absentismo voluntario) tienen la probabilidad más baja. En cuanto a la tasa de absentismo, las empresas en sectores como actividades sanitarias y servicios sociales, construcción y educación seguidas de las de hostelería e industria, son aquellas que presentan unas tasas de absentismo involuntario más elevadas, mientras que las de sectores como construcción, educación, actividades sanitarias y servicios sociales, actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades financieras e inmobiliarias son las que muestran unas tasas de absentismo voluntario más altas. Estos resultados pueden estar relacionados con el efecto que los distintos procesos productivos pueden tener sobre la probabilidad de que los trabajadores sufran accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

En segundo lugar, el tamaño del centro de trabajo es una característica muy relevante. Se detecta una clara relación positiva entre la ocurrencia del absentismo y el tamaño: cuanto mayor es éste, más elevada es la probabilidad de que el centro de trabajo experimente ausencias. Sin embargo, el efecto del tamaño no es aumentar la tasa de absentismo una vez que ocurre éste sino, bien al contrario, dicha tasa se reduce a medida que el tamaño se incrementa. Lo que se observa es un umbral en torno a los 10 trabajadores, de modo que una vez traspasado dicho umbral la tasa de absentismo no disminuye significativamente con el tamaño.

En tercer lugar, los resultados indican que la existencia de un convenio colectivo de empresa/planta aumenta la probabilidad de ocurrencia de absentismo involuntario pero disminuye la de absentismo voluntario. Sin embargo, dicho tipo de convenio eleva la tasa de absentismo, tanto involuntario como voluntario. Si la presencia de convenio de empresa aproxima la existencia de la función de ‘voz sindical directa’ (como propone Luchak, 2003, y ha sido desarrollado por García-Serrano y Malo, 2009, en un trabajo aplicado al absentismo), estos resultados no son completamente coherentes con la teoría de la voz (exit-voice theory), tal como mostraron previamente García-Serrano y Malo (2009) utilizando datos de empresas grandes.

En cuarto lugar, esperamos una correlación positiva entre el absentismo y la existencia de conflictos laborales en el centro de trabajo (considerados como una proxy del clima de las relaciones industriales). Nuestros resultados indican que las huelgas aumentan significativamente tanto la probabilidad de tener absentismo como la tasa de ausencias. Los coeficientes más elevados se encuentran para las probabilidades de absentismo voluntario e involuntario, aunque las elasticidades no son muy grandes. Esto significa que el clima de las relaciones industriales dentro del centro de trabajo es un factor relevante para comprender la ocurrencia de absentismo.

Finalmente, en cuanto a las variables que tienen que ver con la situación económica, hemos utilizado la variación trimestral del PIB para aproximar las consecuencias a las que se enfrentan los trabajadores que experimentan un absentismo excesivo. El signo negativo de los coeficientes de esta variable en el probit y en la regresión del absentismo tanto involuntario como voluntario corrobora que cuando la demanda de bienes y servicios y, por tanto, de trabajo, no es elevada, el absentismo aumenta, tal como planteó Hedges (1973).

Además, la consideración de la región en que radica la empresa también indica que existen diferencias en cuanto a absentismo, una vez que se tienen en cuenta el resto de las características del centro de trabajo. Así, las empresas del noroeste, norte e islas son las que presentan una probabilidad de ocurrencia del absentismo involuntario más elevada, siendo las primeras las que además tienen una mayor tasa de absentismo involuntario *ceteris paribus*. Por tanto, los resultados tienden a sugerir que el absentismo es más probable y mayor en general en los centros de trabajo situados en la zona noroeste, una vez que se controlan otros atributos de los mismos. En cuanto al absentismo voluntario, la probabilidad de ocurrencia es más elevada en las empresas del noreste e islas, mientras que su tasa es mayor en las del noreste y sur.

En resumen, los resultados que hemos obtenido sugieren que las condiciones de trabajo y la flexibilidad horaria y de jornada, el clima de las relaciones laborales y la composición de la plantilla de los centros de trabajo determinan en buena medida la probabilidad de tener absentismo y la tasa de ausencias en las empresas, aunque sus efectos difieren cuando se examina bien el absentismo voluntario bien el absentismo involuntario.

¿Coinciden estos resultados con la evidencia empírica internacional disponible? En un trabajo comparativo muy amplio, Lusinyan y Bonato (2007) comparan las tasas de absentismo (por IT) y sus determinantes en un grupo de 18 países europeos utilizando información de la Encuesta de Fuerza de Trabajo Europea para el periodo 1983-2003. En primer lugar, sus resultados indican que la tasa de absentismo (media de 1995-2003) era más elevada en Holanda (6%), Suecia(5,2%), Noruega (4,9%), Reino Unido (3,9%) y Finlandia (3,4%) y más baja en Grecia, Italia, Irlanda, Alemania, Luxemburgo y España (por debajo del 2%). Además, aunque permaneció más o menos estable, algunos países experimentaron cambios importantes a lo largo del periodo de

estudio: Bélgica (del 1% al 4% entre 1990 y 2000), Suecia (de menos del 4% en 1996 al 6% en 2003), Holanda (de más del 6% en 1999 al 4% en 2003).

En segundo lugar, las estimaciones econométricas realizadas en este capítulo indican la influencia de algunos factores sobre el absentismo en línea con lo obtenido en trabajos previos:

- Importancia de las horas de trabajo y la jornada laboral: a mayor número de horas pactadas o de horas (semanales) habituales que se trabajan, mayor absentismo. La realización de horas extraordinarias (o la proporción de trabajadores que las hacen) también está asociada positivamente con el absentismo. El aumento de una hora en la media de horas habituales de trabajo eleva la tasa de absentismo 0,15 puntos porcentuales (de 2,75% a 2,90%).
- Importancia de la existencia de contratos laborales flexibles: los trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial presentan menos absentismo (con datos de empresas, a mayor proporción de la plantilla con dichos contratos, menor absentismo). Un aumento de un punto porcentual de la proporción media del empleo a tiempo parcial reduce la tasa de absentismo 0,30 puntos porcentuales (de 2,75% a 2,45%).
- La tasa de absentismo es procíclica: el desempleo puede actuar como “instrumento de disciplina” (Shapiro y Stiglitz, 1984).
- Efecto de ciertas instituciones: el grado de protección del empleo aproximado por la tasa de afiliación sindical tiene un efecto positivo sobre el absentismo. Un 1 punto porcentual de reducción en la afiliación sindical media reduciría la tasa media de absentismo desde el 2,75% al 2,71%.

- Efecto positivo de la generosidad del sistema de protección medido por la tasa de sustitución neta. Parece que esta influencia es mayor en el caso de las ausencias más largas.
- Efecto negativo de la parte de los costes que recaen en el empleador, aunque el efecto es pequeño. Los costes que recaen sobre la empresa se calculan como el producto de la tasa de sustitución monetaria y el periodo que cae sobre la responsabilidad del empleador. Aunque teóricamente esta variable podría tener un impacto positivo (aumento de la generosidad de la prestación por IT) y negativo (mayor control) sobre el absentismo, los resultados indican que el efecto sobre los incentivos y el comportamiento de los empleadores más que compensa el correspondiente a los trabajadores.

Por tanto, la comparación internacional sugiere que España presenta una tasa de incidencia del absentismo (IT) inferior a la media de los países europeos y que hay determinados factores que tienen una influencia notable en el absentismo: las horas de trabajo, la jornada laboral y la existencia de contratos flexibles. En general, parece que el absentismo es más sensible a los factores relacionados con las empresas y los términos contractuales que a las características individuales.

## **2.4 Recapitulación**

1. Utilizando los micro-datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, en este capítulo se analiza el absentismo desde la perspectiva de las empresas. El concepto de absentismo utilizado es el de horas perdidas. Siguiendo parte de la literatura económica sobre el tema, esto permite distinguir entre absentismo “justificado” o “involuntario” y absentismo “no justificado” o “voluntario”. El primero se

refería al asociado a la IT por enfermedad o accidente y el segundo a las horas perdidas sin justificación.

2. El absentismo medido como porcentaje de horas perdidas respecto de las horas efectivas, muestra que la mayor tasa corresponde a las horas no trabajadas por IT, que aumenta de forma sostenida de 2000 en adelante desde aproximadamente un 2% hasta algo más de un 3% en 2007, momento a partir del cual desciende paulatnamente hasta 2011 (año en que queda ligeramente por debajo del 3%). El absentismo “no justificado” se mantiene mucho más estable por debajo del 0,2% durante todo el periodo considerado, aunque parece disminuir ligeramente de 2007 en adelante.
3. No todos los centros de trabajo registran absentismo. Uno de cada cuatro tienen algún tipo de ausencia, uno de cada cinco registra absentismo “involuntario” y menos del 2% absentismo “voluntario”. Esto sugiere que el absentismo no parece un fenómeno generalizado y que hay una gran cantidad de empresas que no se enfrentan a un problema grave de trabajadores que no acuden regularmente a sus puestos de trabajo. Esos problemas estarían concentrados en pocas empresas y/o en ciertos trabajadores.
4. El análisis econométrico está basado en la estimación de “modelos en dos partes” para estimar por un lado los determinantes de la incidencia del absentismo y por otro lado los determinantes del tamaño de ese absentismo en las empresas que experimentan absentismo.
5. Los resultados muestran que las condiciones de trabajo y la flexibilidad horaria y de jornada, el clima de las relaciones laborales y la composición de la plantilla de los centros de trabajo determinan en buena medida la probabilidad de tener

absentismo y el tamaño del mismo. No obstante, estas variables no son igual de importantes para el absentismo “voluntario” e “involuntario”.

6. En relación con resultados internacionales, la evidencia internacional muestra que España ha venido teniendo una tasa de incidencia de absentismo inferior a la media de los países europeos. Por otro lado, los resultados principales de las estimaciones están en línea con los resultados internacionales, mostrando que tienen una influencia notable factores como las horas de trabajo, la jornada laboral y la existencia de contratos flexibles. Esta influencia sería la siguiente: a mayor número de horas pactadas o de horas semanales habituales de trabajo o de realización de horas extraordinarias el absentismo es mayor; y a mayor proporción de trabajadores temporales o a tiempo parcial el absentismo es menor. En general, los resultados apuntan a que el absentismo es más sensible a variables relacionadas con la empresa y la estructura de la plantilla que a características individuales.

### **3 EL ABSENTISMO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

En este capítulo se analizan las incapacidades laborales desde la perspectiva de los trabajadores, en concreto, de sus vidas laborales. Para ello se utilizará la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) en su versión ampliada con información sobre las incapacidades temporales (ampliación que procede de una petición *ad hoc* que cubre exclusivamente el año 2009).

Dado que ya ha habido investigaciones previas utilizando esta base de datos (Alba, 2007; Ruesga, 2007) nos centraremos en aspectos más novedosos que intentan profundizar respecto de los resultados ya existentes. Así, las características de la MCVL se utilizarán para averiguar si existe algún patrón de regularidad de la incidencia y la duración de las incapacidades laborales de los trabajadores en relación con su historial laboral. Al igual que antes se dijo que hay empresas que no registran horas perdidas por incapacidad laboral, es conocido que hay un grupo no desdeñable de trabajadores que no registran incapacidades laborales (Delgado y Kniesner, 1997). En análisis comparativos internacionales (Frick y Malo, 2008) se ha constatado que dichos trabajadores son diferentes, por lo que se intentará comprobar si la evidencia española procedente de la MCVL coincide con los resultados internacionales.

El análisis econométrico de la duración de las bajas pretende seguir la aplicación de los modelos de duración, ampliamente utilizados en multitud de estudios económicos, sociológicos, demográficos, médicos, etc.

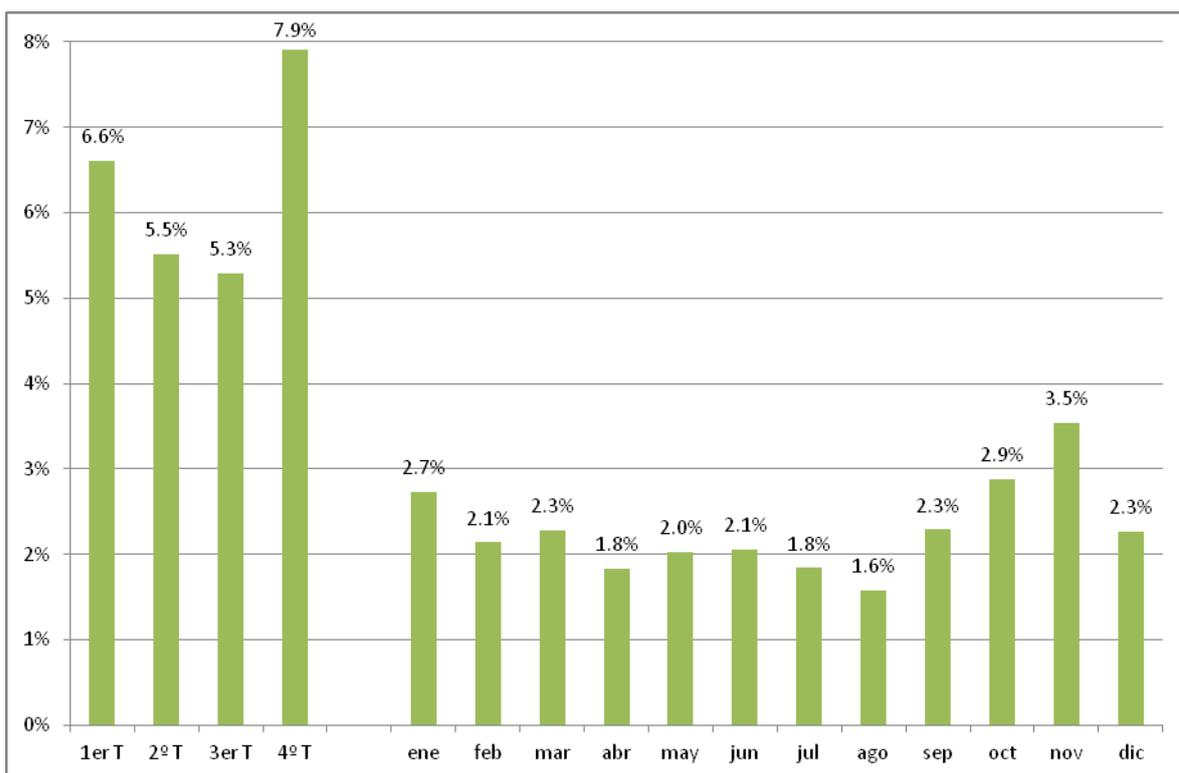
### **3.1 Análisis descriptivo: Los datos de Incapacidad Temporal en la MCVL**

El fichero de datos de incapacidad temporal, IT, contiene un registro por cada prestación registrada en el aplicativo INCA y que se haya iniciado en el año 2009 independientemente de cuando hay sido finalizado. Esto supone 255.374 IT que corresponden a 164.357 personas que han tenido, durante el año 2009, desde 1 hasta un máximo de 31 bajas por IT. Se dispone tanto de la fecha de inicio de la IT como del fin de la misma.

#### **3.1.1 Incidencia de la IT**

Para calcular la incidencia de la IT, se ha tomado como población de referencia a todas las personas que tuvieron algún episodio de empleo en el periodo considerado. Bajo estas condiciones, se obtiene que un 18,1 por ciento de estos trabajadores experimentó algún episodio de IT durante el año. El cálculo de la incidencia por trimestres y meses da lugar a los resultados que se muestran en el Gráfico 14, mostrando que existe heterogeneidad a lo largo del año. Así, las mayores cifras se obtienen en el último trimestre—un 7,9 por ciento—, especialmente en el mes de noviembre —un 3,5 por ciento—, mientras que las menores se dan en el tercer trimestre —un 5,3 por ciento—, concretamente en el mes de agosto —un 1,6 por ciento—. La mayor incidencia en noviembre puede deberse al efecto de ciertas enfermedades estacionales, como por ejemplo, la gripe que, como se verá más adelante, supone un elevado porcentaje de los diagnósticos de dicho mes.

**Gráfico 14. Incidencia de la IT. MCVL (2009)**



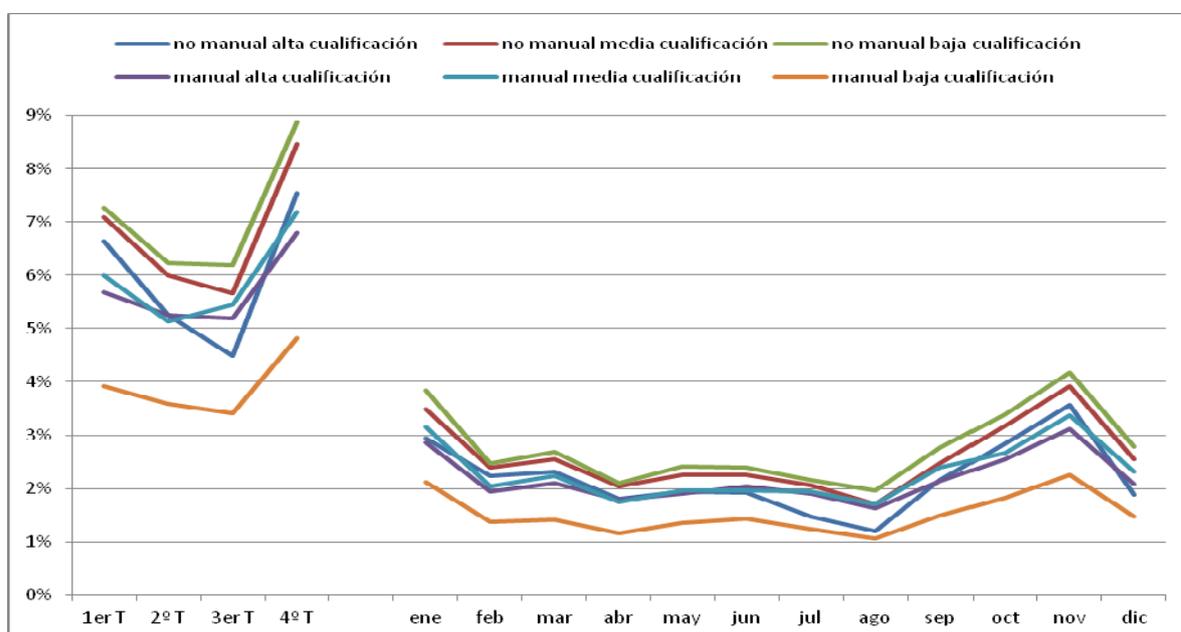
La incidencia de la IT tampoco es homogénea según las características de los trabajadores (Cuadro 26). Así, es más habitual entre las mujeres que entre los hombres, con una diferencia que se sitúa en torno a dos puntos en los datos trimestrales. También entre las personas de más edad que entre los jóvenes, si bien estas diferencias se atenúan sustancialmente en los datos mensuales. De hecho, en la segunda mitad del año, la incidencia es mayor entre los jóvenes. Por otra parte, los nacidos fuera de España registran menores porcentajes de IT que la media.

La mayor incidencia de IT se da entre personas con certificado de minusvalía, con cifras que, en general, duplican las obtenidas para el conjunto de la población. Este resultado es esperable en la medida en que es habitual que las personas con discapacidad tengan más problemas de salud. Según la cualificación (Gráfico 15), el porcentaje de trabajadores con IT es mayor entre los no manuales de baja cualificación, mientras que la menor incidencia se observa en los manuales de baja cualificación.

**Cuadro 26. Incidencia –trimestral y mensual- de la IT según tipo de trabajador. MCVL (2009)**

	Hombre	Mujer	Hasta 25	25 a 29	30 a 44	45 a 54	55 a 64	Discapacitado	Extranjero
1T	5,7	7,8	5,7	6,8	6,7	6,5	7,0	11,3	4,7
2T	4,8	6,4	4,7	5,7	5,6	5,5	5,8	10,2	4,2
3T	4,7	6,0	6,3	6,1	5,3	4,8	5,0	9,3	4,7
4T	6,7	9,4	9,5	9,0	8,0	7,4	6,8	14,7	6,5
Ene	2,3	3,3	2,5	2,9	2,7	2,7	2,9	4,6	1,9
Feb	1,8	2,5	1,9	2,2	2,2	2,1	2,2	4,1	1,5
Mar	2,0	2,7	2,0	2,4	2,3	2,2	2,3	3,9	1,7
Abr	1,6	2,2	1,6	1,9	1,9	1,8	2,0	3,5	1,4
May	1,7	2,4	1,7	2,1	2,1	2,0	2,1	4,0	1,6
Jun	1,8	2,4	1,9	2,1	2,1	2,0	2,1	3,8	1,6
Jul	1,6	2,1	2,2	2,1	1,8	1,6	1,8	3,3	1,7
Ago	1,5	1,7	2,2	2,0	1,5	1,3	1,3	2,9	1,5
Sep	1,9	2,7	2,7	2,6	2,3	2,1	2,2	4,2	2,0
Oct	2,4	3,4	3,4	3,2	2,9	2,8	2,5	5,4	2,4
Nov	3,0	4,3	4,6	4,1	3,6	3,2	2,9	6,7	2,9
Dic	1,9	2,7	3,0	2,7	2,3	2,0	2,0	4,6	2,0

**Gráfico 15. Incidencia –trimestral y mensual- de la IT según cualificación. MCVL (2009)**



**Tipo de contingencia**

La mayor parte de las IT –un 92,1 por ciento- responde a una enfermedad común. Los accidentes no laborales suponen un 3,9 por ciento y las enfermedades

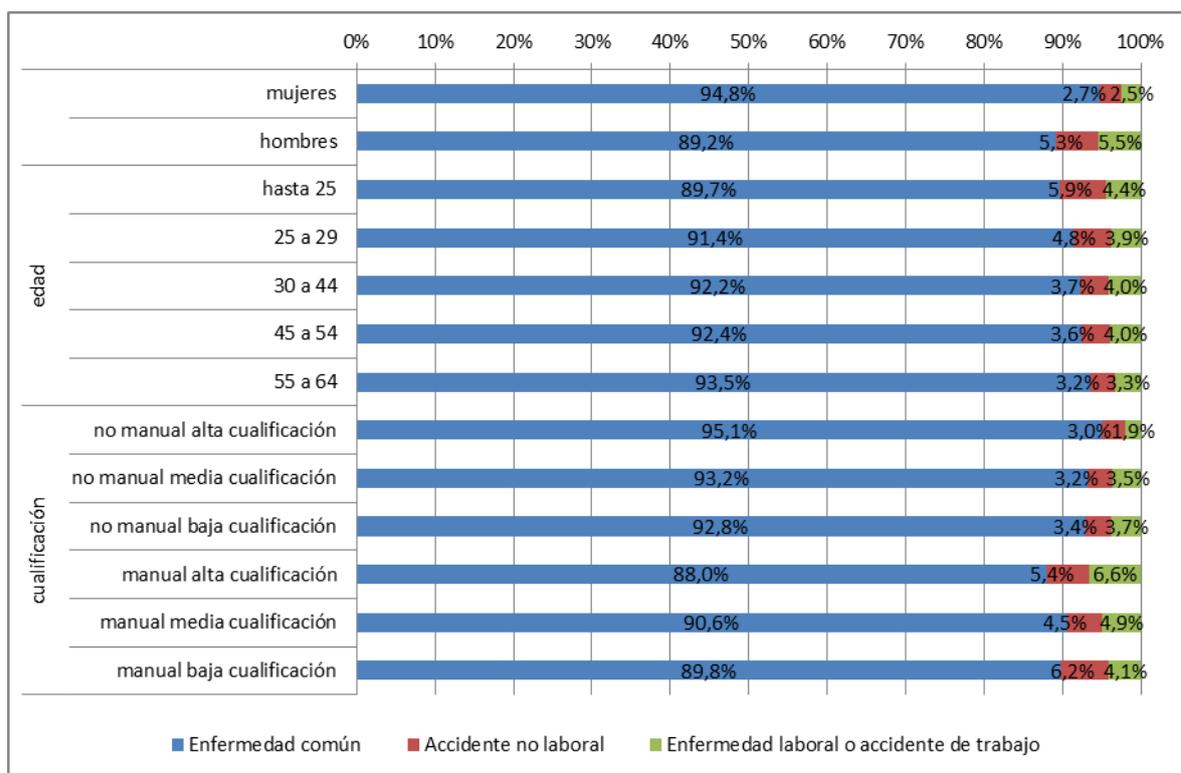
laborales y accidentes de trabajo un 3,9 por ciento. Tras la realización de una serie de pruebas, se decidió no ofrecer ninguna explotación distinguiendo enfermedades laborales y accidentes de trabajo. La razón es que, en comparación con otras fuentes (Estadística de Accidentes de Trabajo) aparecía claramente infraestimado el número de accidentes de trabajo por lo que parece ser un problema de codificación en la información existente para su tratamiento informático por una confusión entre lo que se considera (administrativamente) accidente laboral y enfermedad profesional<sup>15</sup>. Este problema debería tenerse en cuenta en el futuro de cara a mejorar la calidad de la información sobre IT, aparte de un posible cruce con la información administrativa de la Estadística de Accidentes de Trabajo.

Como se puede observar en el Gráfico 16, se aprecian diferencias interesantes en función de las características de los trabajadores. Así, la incidencia de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales en los hombres duplica a las cifras correspondientes a mujeres, lo que podemos vincular, al menos en parte, a la mayor presencia de unos u otras en determinados sectores, como se verá más adelante. De la misma forma, también este tipo de contingencias es mayor entre las ocupaciones manuales que entre las no manuales.

---

<sup>15</sup> Aparte de esto, administrativamente las enfermedades profesionales tienden a confundirse con enfermedades en el Sistema Nacional de Salud, pues muchos síntomas sólo se pueden unir de forma ambigua con el trabajo desarrollado por los afectados y en multitud de ocasiones esos síntomas aparecen después de muchos años e incluso después de dejar de ejercer la profesión en que se originó la enfermedad. Por ello, otras fuentes administrativas muestran una gran importancia de los accidentes laborales registrados como tales y las enfermedades profesionales registradas como tales (en especial en lo que se refiere a fallecimientos). De ahí, que la distinta importancia relativa que mostraban las razones de IT en la MCVL (“pocos” accidentes laborales en relación con las enfermedades profesionales) haga pensar que la explicación más plausible es que ambas razones no se distinguen bien en la recogida original de la información antes de su grabación informática. Por consiguiente, es un problema que no se solucionaría con un mejor tratamiento informático sino con una mejor recogida de la información cuando se produce la IT por accidente o enfermedad.

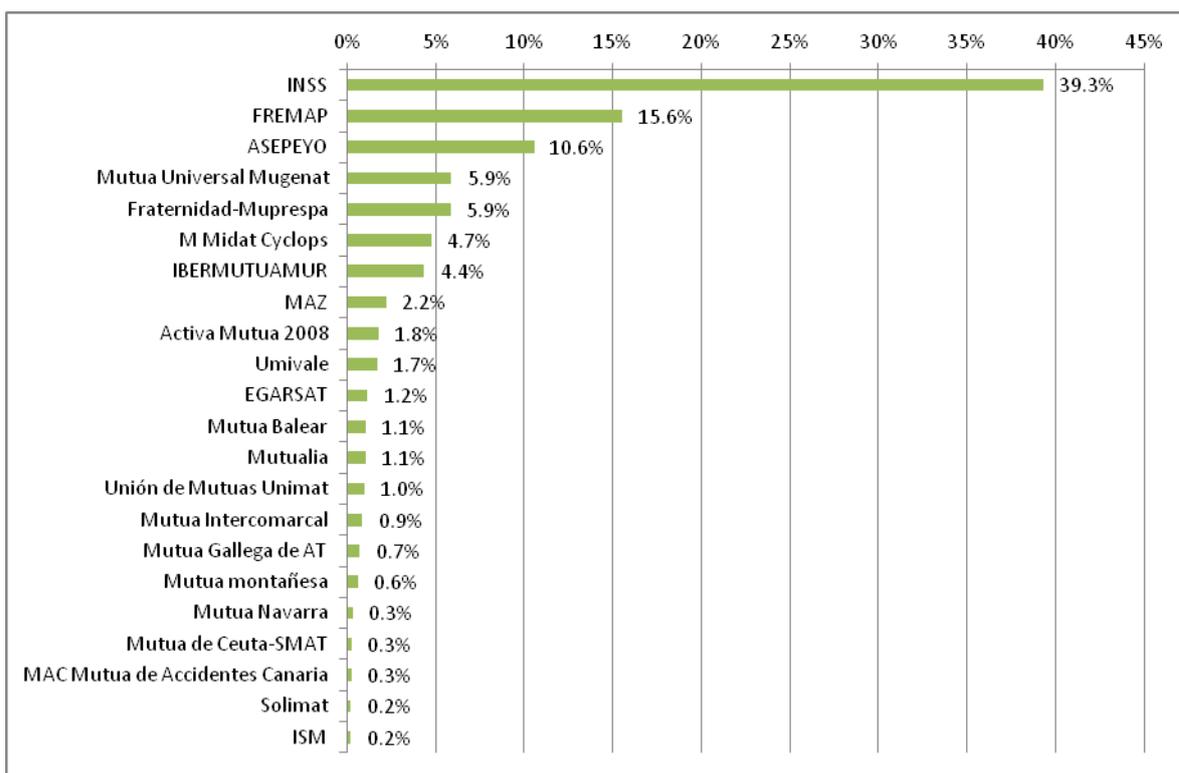
**Gráfico 16. Tipo de contingencia de la IT según características del trabajador.  
MCVL (2009)**



### ***Entidad que gestiona la IT***

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS, es la entidad que gestiona la mayor parte de los procesos de IT, con un 39,3 por ciento del total. El resto de las bajas están gestionadas por mutuas, destacando FREMAP y ASEPEYO con un 15,6 y 10,6 por ciento del total, respectivamente. Las demás, en ningún caso superan el 6 por ciento (Gráfico 17). En los gráficos que siguen, para clarificar la información, se mostrarán los datos correspondientes a los 8 organismos con mayor número de casos que, de forma conjunta, suman un 88,6 por ciento del total de IT.

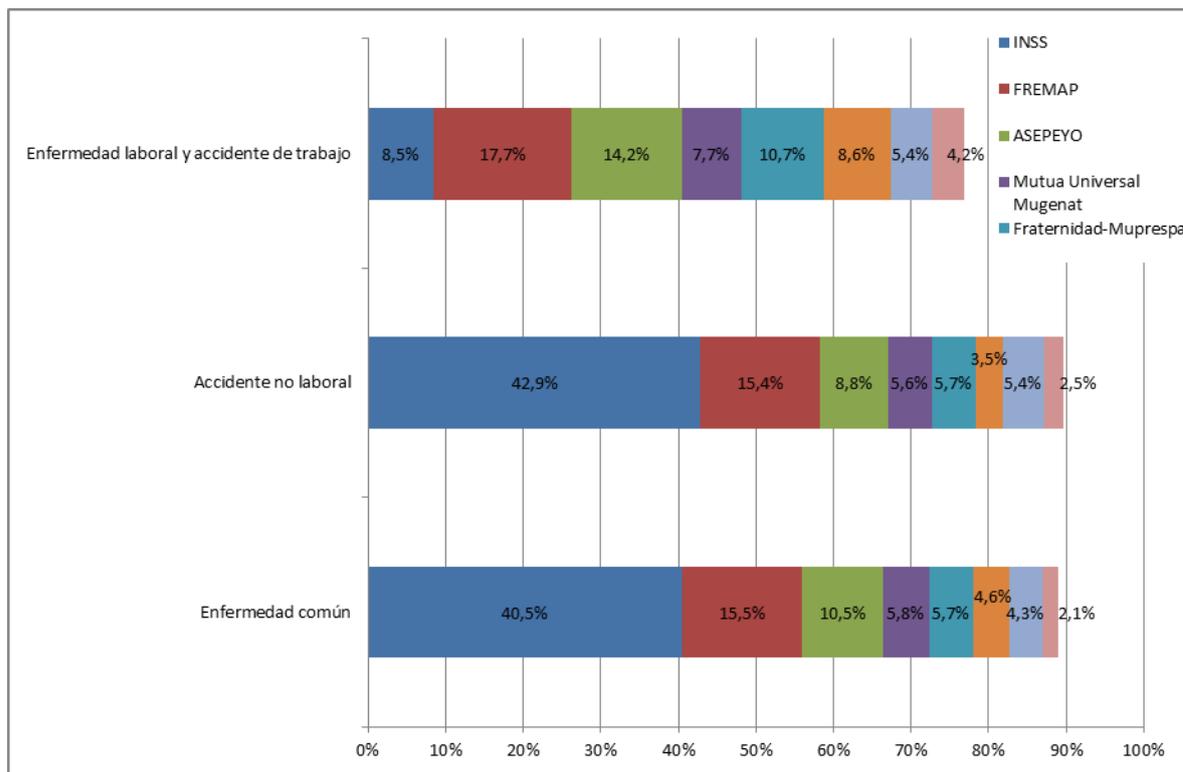
**Gráfico 17. Distribución de las IT según entidad gestora. MCVL (2009)**



Tal y como se observa en el Gráfico 18, esa estructura cambia según el tipo de contingencia de que se trate. El INSS gestiona más del 40 por ciento de enfermedades comunes y accidentes no laborales, mientras que no llega al 10 por ciento de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

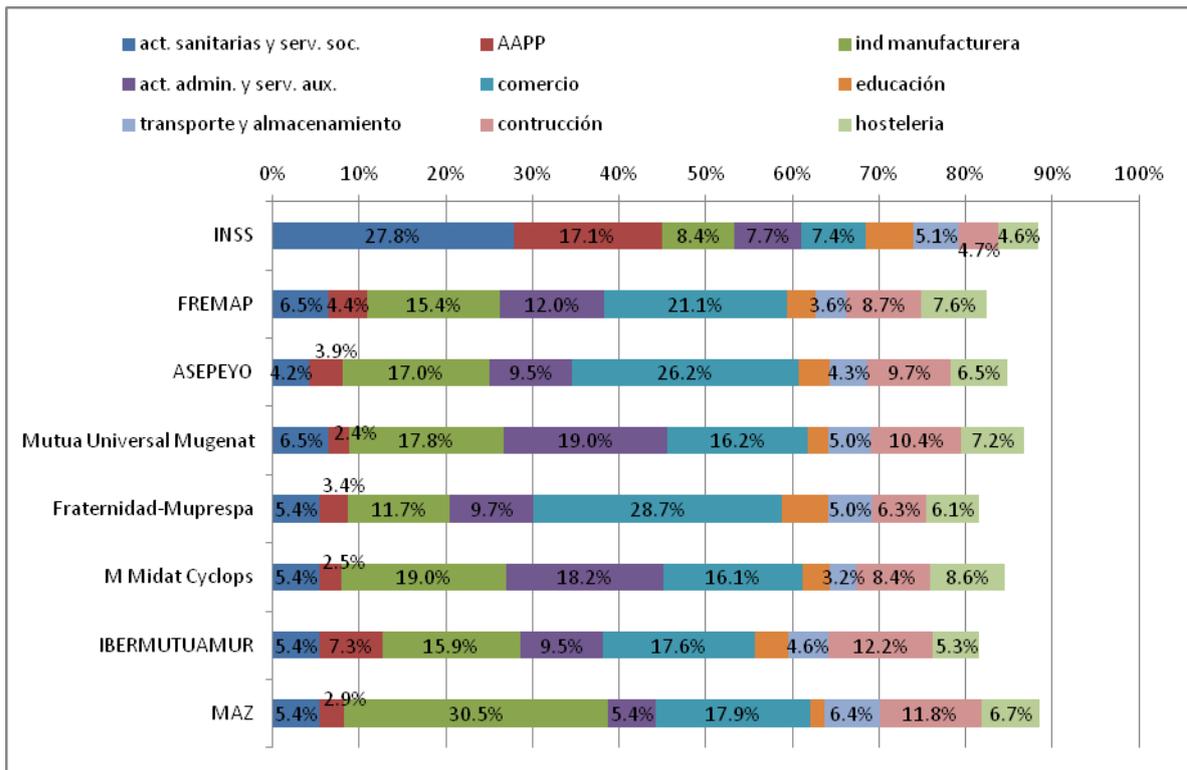
Las mutuas se encargan de la mayor parte de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Como se vio previamente, algunas destacan sobre el resto. Así, FREMAP gestiona entre en torno a un 15 por ciento de las enfermedades comunes y accidentes no laborales y algo más de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo. En el caso de ASEPEYO, se ocupa de menos del 10 por ciento de las contingencias no laborales y alrededor del 15 por ciento de las laborales. Las demás mutuas que se muestran en el gráfico tienen una menor importancia cuantitativa que se incrementa ligeramente para las contingencias profesionales.

**Gráfico 18. Distribución de las IT según entidad gestora y tipo de contingencia. MCVL (2009)**



La actividad económica de la empresa también marca diferencias en cuanto a la distribución de la entidad que gestiona la IT. Tal y como se observa en el Gráfico 19, en el caso del INSS los procesos de trabajadores en Actividades sanitarias y servicios sociales y Administraciones Públicas suponen casi la mitad del total de IT. En cambio, en los procesos gestionados por las mutuas predominan los trabajadores de Industria manufacturera y comercio. Destaca la relevancia de algunas mutuas en ciertos sectores; por ejemplo, MAZ en Industria manufacturera, Fraternidad-Muprespa en Comercio o Mutua Universal Mugenat en Actividades administrativas y servicios auxiliares.

**Gráfico 19. Distribución de las IT según entidad gestora y actividad. MCVL (2009)**



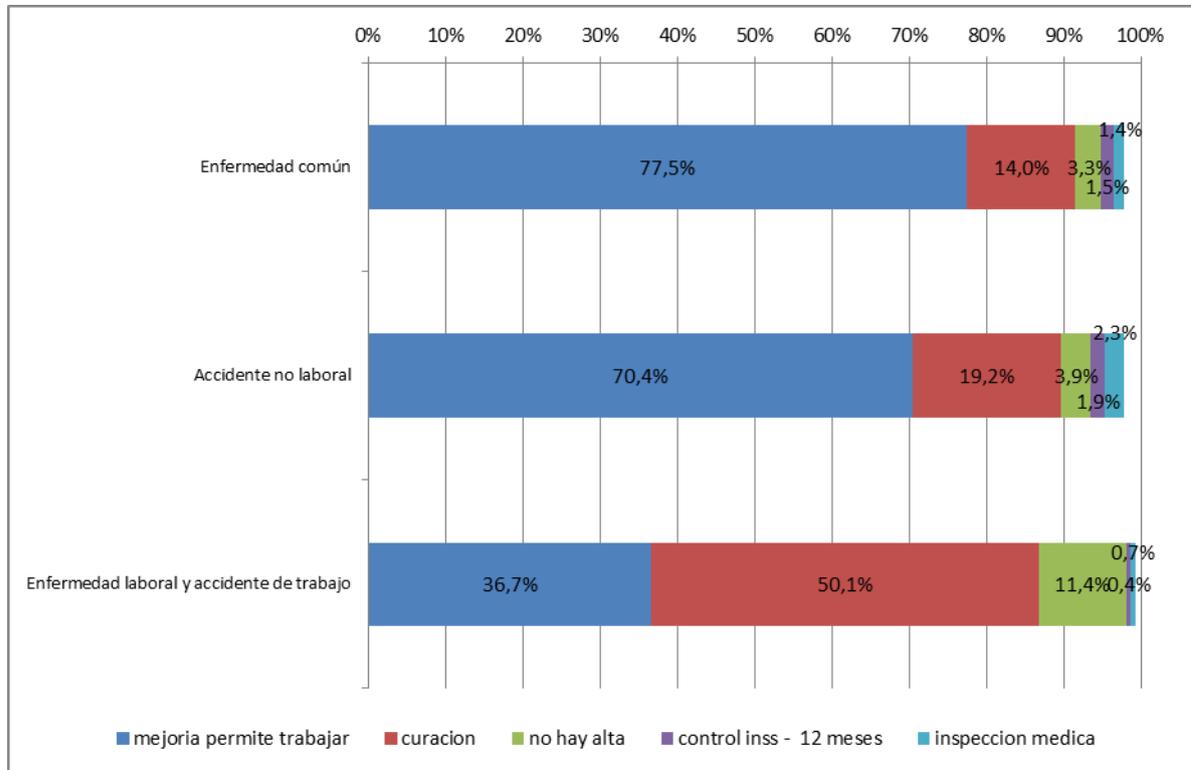
### *Causa del alta de la IT*

En el fichero se dispone de una causa de fin y de una causa de alta médica, que no coinciden en el caso de que no haya alta, pero sí fin de la IT. En el 90 por ciento de los casos se produce una mejoría que permite volver a trabajar (tres cuartas partes del total) o la curación (un 15,7 por ciento). Entre el resto de las causas, cabe destacar el control a los 12 meses del INSS (un 1,5 por ciento), la inspección médica (un 1,4 por ciento) u otras causas de distinta índole (de oficio por vencimiento, alta desde unidades médicas, no alta, la extinción de la relación laboral, incomparecencia, fallecimiento, pase a jubilación, incompatibilidad con otras prestaciones, etc.)

En el caso de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo se da una distribución distinta, puesto que la mejoría permite trabajar en un 36,7 por ciento de los

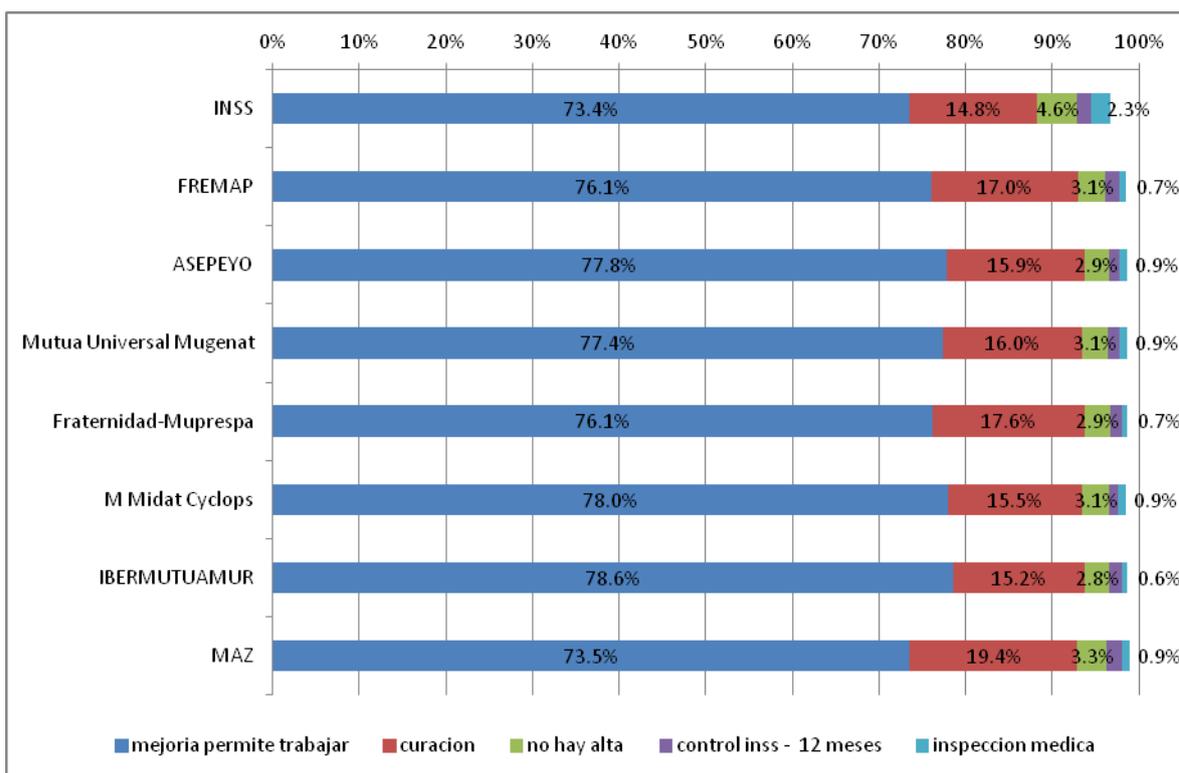
casos y se produce una curación en el 50,1 por ciento (Gráfico 20). Además, no se produce alta en un 11,4 por ciento de los procesos.

**Gráfico 20. Distribución de la causa de alta según tipo de contingencia. MCVL (2009)**



Si nos fijamos en la causa del alta según la entidad gestora (Gráfico 21), observamos que hay pequeñas diferencias. Así, el INSS presenta un mayor número de casos en los que no se produce alta o se realiza una inspección. Como se puede esperar, este resultado está influenciado por las diferencias que vimos en el apartado anterior en los procesos que gestionan INSS y Mutuas.

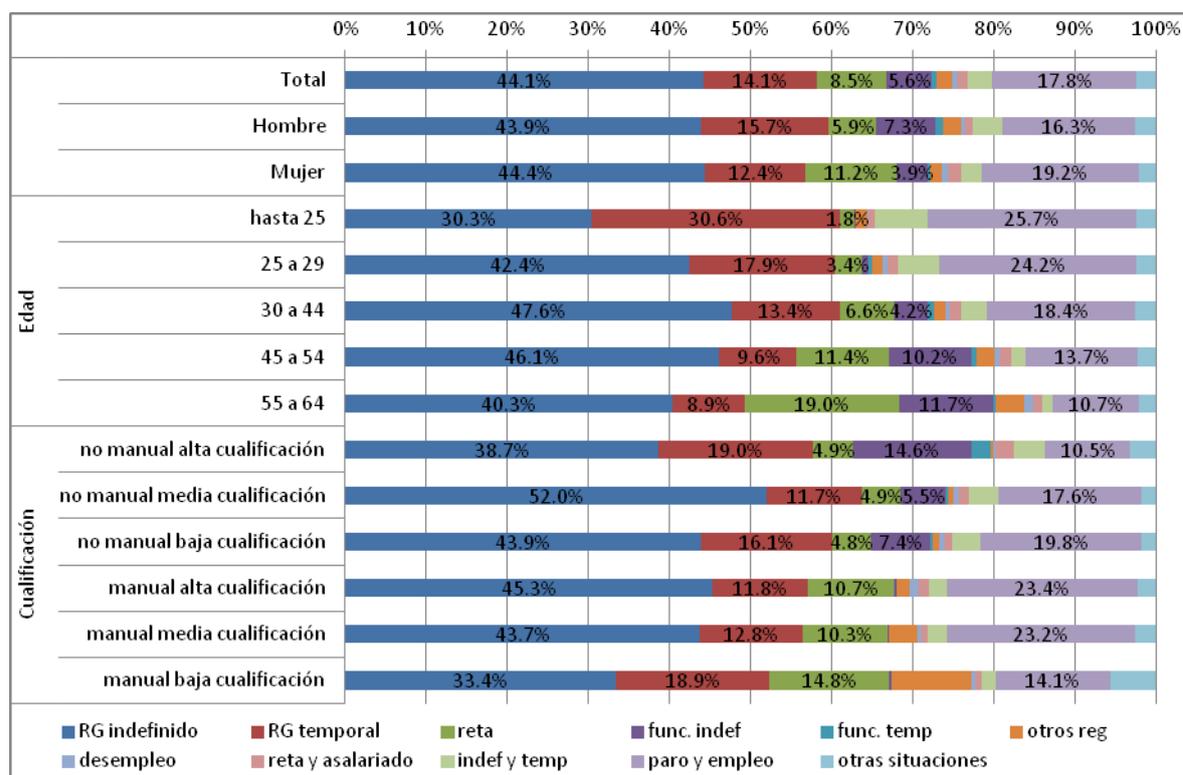
**Gráfico 21. Distribución de la causa de alta según entidad gestora. MCVL (2009)**



### *Situación laboral de los trabajadores en IT*

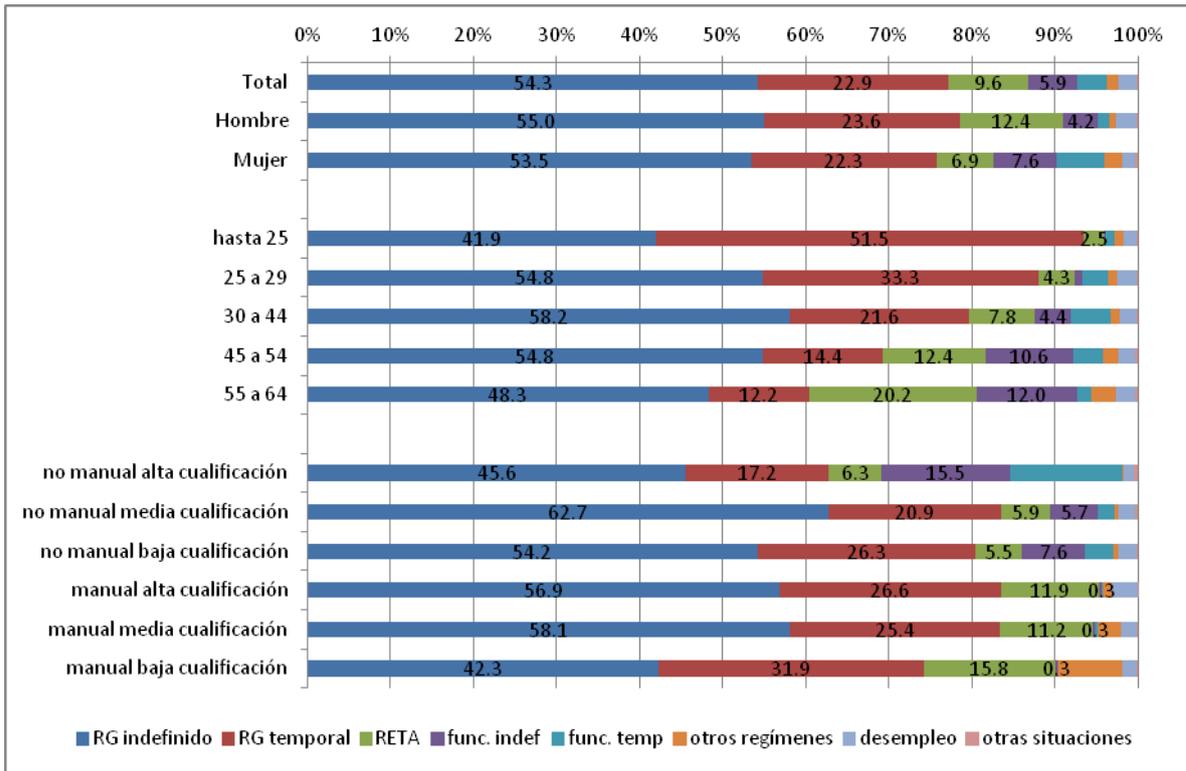
En el Gráfico 22 se muestra la situación profesional de los trabajadores que han tenido algún episodio de IT en 2009. En torno a dos terceras partes del total son asalariados, mayoritariamente indefinidos, sin que existan diferencias entre hombres y mujeres. Sí se observan diferencias en función de la edad del trabajador, con un predominio de la contratación temporal entre los menores de 25 años, en consonancia con la mayor temporalidad de este colectivo. Las bajas de personas en el RETA suponen un 8,5 por ciento, si bien entre los de 55 a 64 años llegan a casi el 20 por ciento. Los funcionarios también son una parte relevante de los mayores de 45 años (en torno a un 14 por ciento) mientras que el resto de situaciones tienen una importancia cuantitativa sustancialmente menor.

**Gráfico 22. Situación profesional en 2009 de los trabajadores con IT. MCVL (2009)**



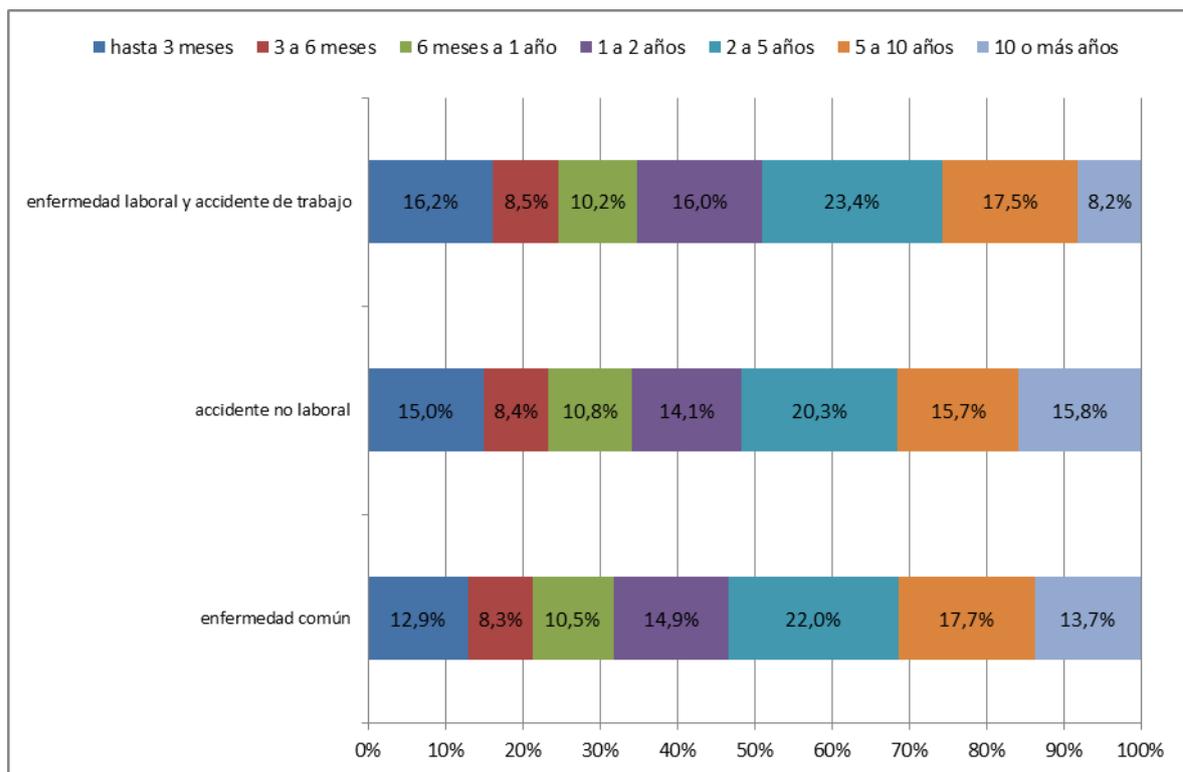
Si atendemos al episodio en alta en el momento en que se produce la primera IT (Gráfico 23), son asalariados en torno a tres cuartas partes del total, principalmente indefinidos. No obstante, esta situación es diferente en el caso de los jóvenes, especialmente los menores de 25 años, en los que es mayoritaria la contratación temporal. De la misma forma, los autónomos y funcionarios constituyen una excepción en este colectivo, pero aumenta en los grupos de más edad.

**Gráfico 23. Situación profesional en el primer proceso de IT. MCVL (2009)**



La antigüedad media en el episodio de empleo en el momento en que tiene lugar el proceso de IT es de 4,7 años, resultando ligeramente inferior en el caso de los accidentes de trabajo (4,2 años) y de las enfermedades laborales (3,7 años). La distribución que se muestra en el Gráfico 24, nos permite apreciar que, en general, se aprecian pocas diferencias.

**Gráfico 24. Antigüedad en el episodio de empleo en que tiene lugar la IT según tipo de contingencia. MCVL (2009)**



Respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores que han tenido algún proceso de IT, en el Cuadro 27 se sintetizan algunos indicadores. Estas personas han empezado a trabajar aproximadamente a los 21 años (un año más tarde las mujeres que los hombres), con una experiencia acumulada en el momento de inicio de la IT de 10 años (11 los hombres y casi 9 las mujeres) en unos quince episodios de empleo. En torno al 60 por ciento de los trabajadores ha tenido al menos un episodio de desempleo con cobro de prestaciones.

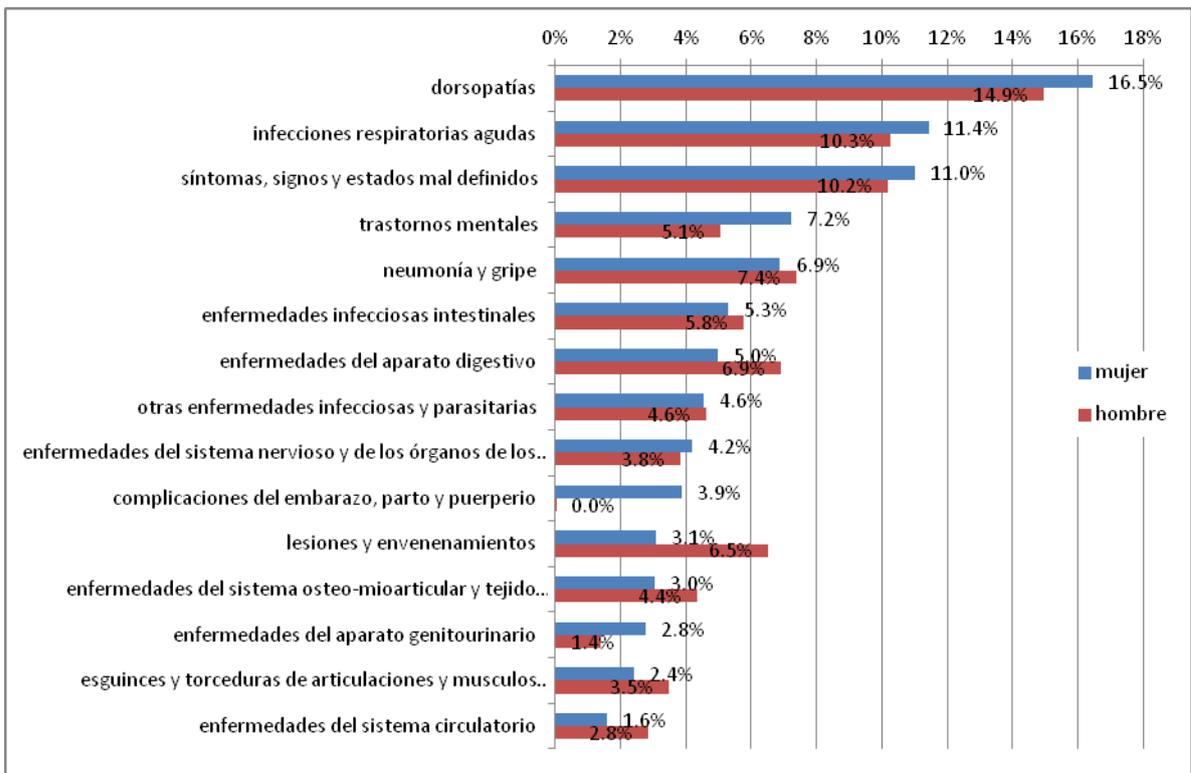
**Cuadro 27. Trayectorias laborales de los trabajadores que han tenido procesos de IT. MCVL (2009)**

	Hombre	Mujer	Total
Edad del primer empleo	20,9	22,6	21,8
Tiempo trabajado (años)	11,2	8,7	9,9
n° episodios de empleo	14,4	15,0	14,7
Duración media de los episodios de empleo (años)	1,7	1,4	1,6
n° contratos indefinidos	1,0	1,1	1,0
n° contratos temporales	5,7	7,6	6,6
n° episodios a tiempo parcial	1,5	3,5	2,5
n° episodios como funcionario	1,1	4,1	2,6
n° cuentas secundarias	8,3	6,7	7,5
Algún episodio de desempleo	62,0%	57,6%	59,8%
n° episodios de desempleo	4,9	4,8	4,9
Tiempo en desempleo (años)	1,6	1,7	1,6
Duración media de los episodios de desempleo (años)	0,4	0,5	0,4

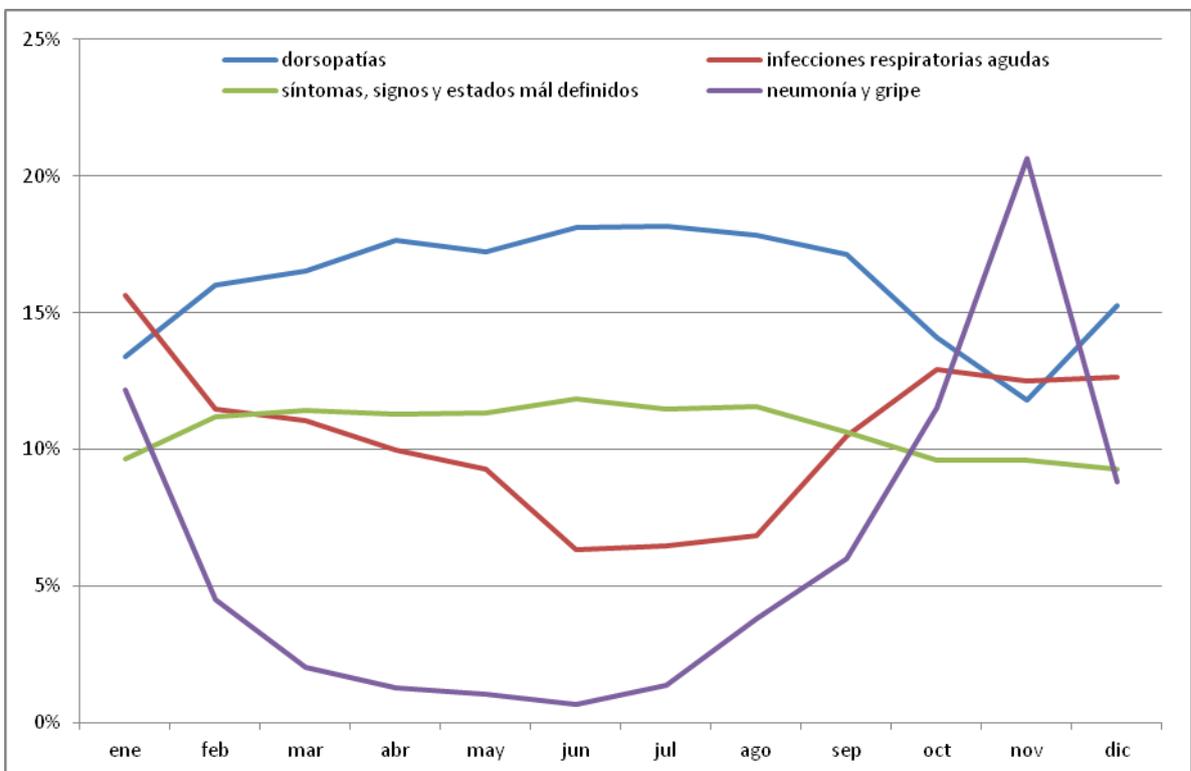
### *Diagnóstico de la IT*

Respecto al diagnóstico de la IT, 16 enfermedades y trastornos suponen el 90 por ciento del total (Gráfico 25). Las más habituales son las dorsopatías, con un 16 por ciento del total, seguidas de las infecciones respiratorias agudas y los síntomas, signos y estados mal definidos (entre los que se incluyen los desmayos), en torno al 11 por ciento. Las neumonías y gripes ascienden a un 7 por ciento, si bien se encuentran concentradas en los meses de otoño e invierno, especialmente en noviembre, mes en el que el 20 por ciento de las bajas tiene este diagnóstico (Gráfico 26).

**Gráfico 25. Diagnóstico de la IT según sexo (porcentaje sobre el total). MCVL (2009)**

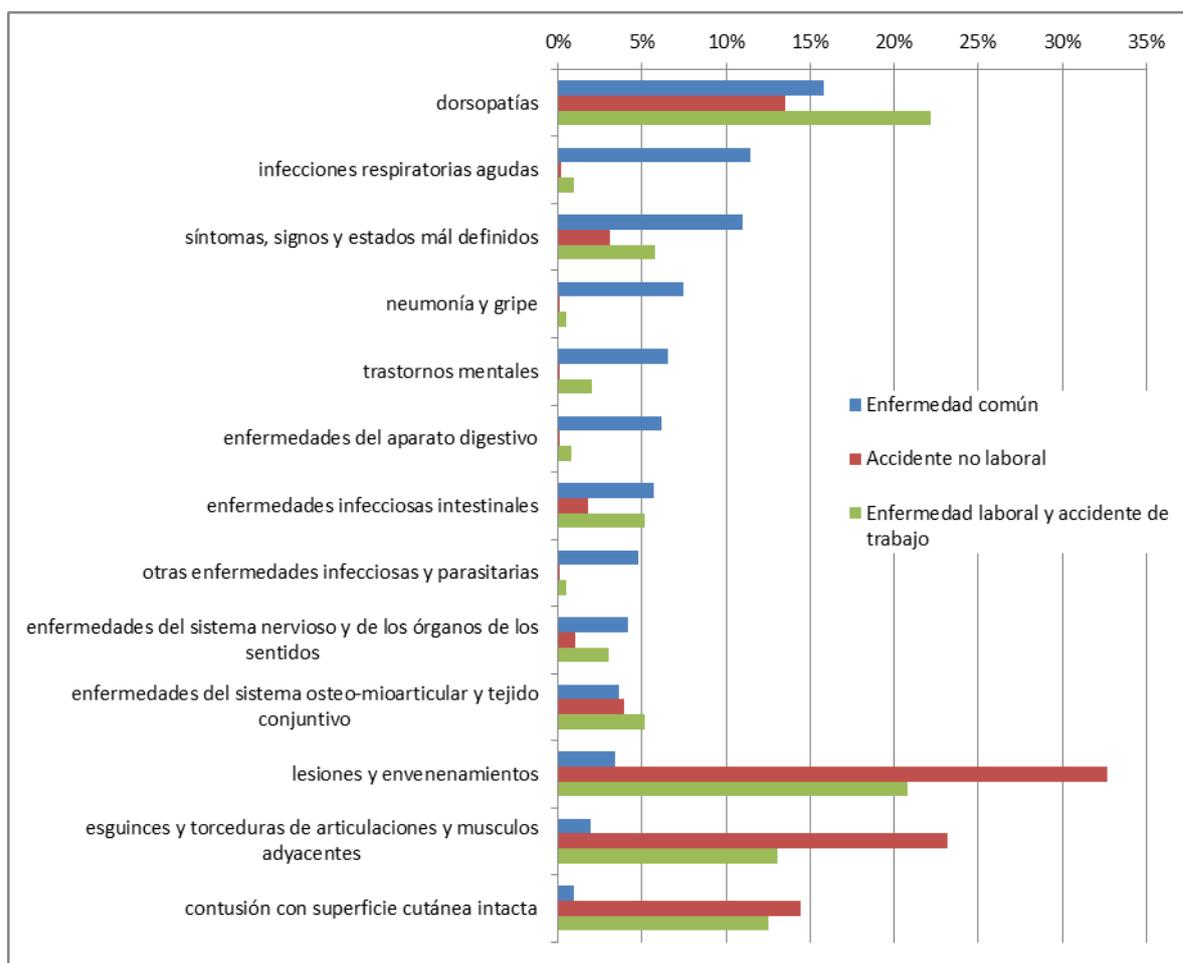


**Gráfico 26. Diagnóstico de la IT según mes de alta en la misma (porcentaje sobre el total de cada mes). MCVL (2009)**



Una desagregación de gran interés del diagnóstico sería por tipo de contingencia de la IT, que se muestra en el Gráfico 27. No obstante, esto plantea un serio problema, ya que la información sobre el diagnóstico no está disponible en un número muy elevado de enfermedad profesional (casi el 90 por ciento de esta contingencia); adicionalmente, aparece un número relevante de casos para dicha contingencia en que el diagnóstico es el grupo genérico 'diagnóstico o problema'. Así pues, tan sólo para las contingencias no profesionales tendríamos una distribución fiable por diagnóstico, aunque se incluyen las otras contingencias por completitud de la información. Se aprecia que las dorsopatías constituyen el diagnóstico más habitual en las contingencias no profesionales, encontrándonos después los diagnósticos de infecciones respiratorias agudas, y síntomas y estados mal definidos. A pesar de los problemas de representación del diagnóstico de las contingencias profesionales, se aprecia que los mayoritarios no dejan de ser razonables: lesiones y envenenamientos, esguinces, torceduras y contusiones, y dorsopatías.

**Gráfico 27. Diagnóstico de la IT según tipo de contingencia (porcentaje sobre el total). MCVL (2009)**



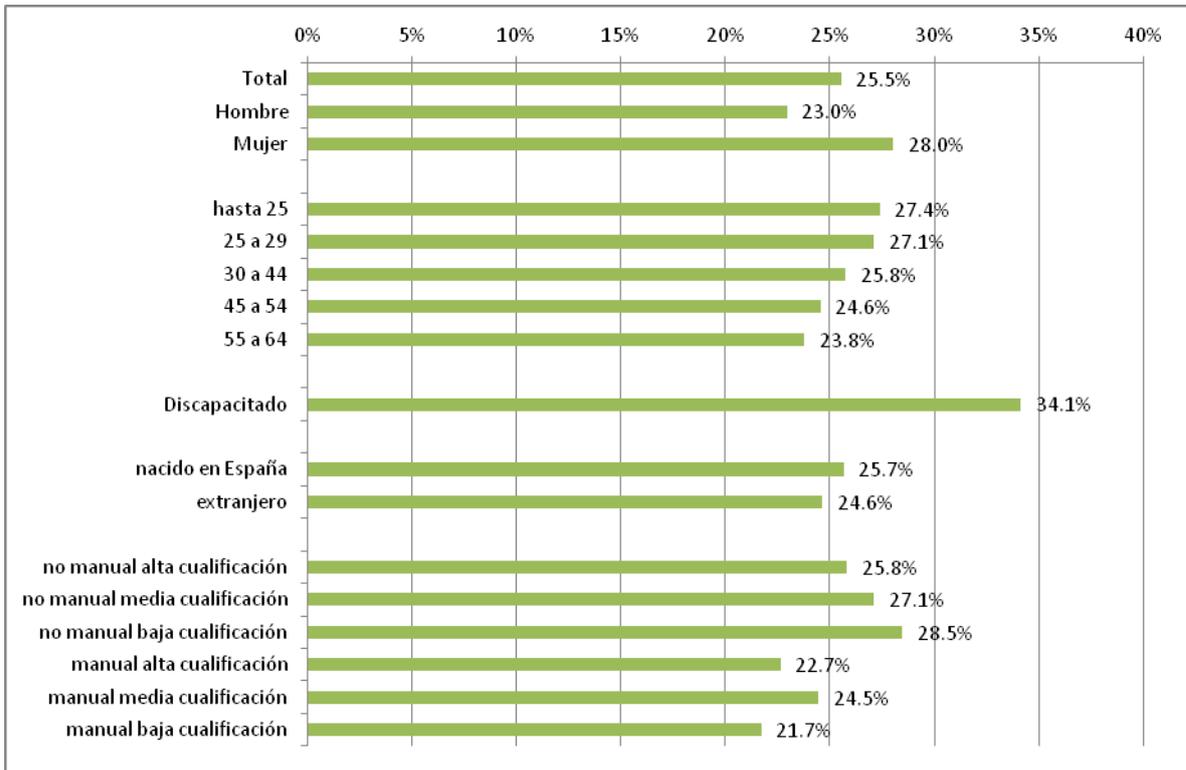
### ***Reincidencia en la IT***

Un 25,5 por ciento de las personas que han tenido algún episodio de IT reinciden en esta situación. Dicha reincidencia es superior entre las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Asimismo, también es mayor entre las ocupaciones no manuales, independientemente del nivel de cualificación que entre las manuales.

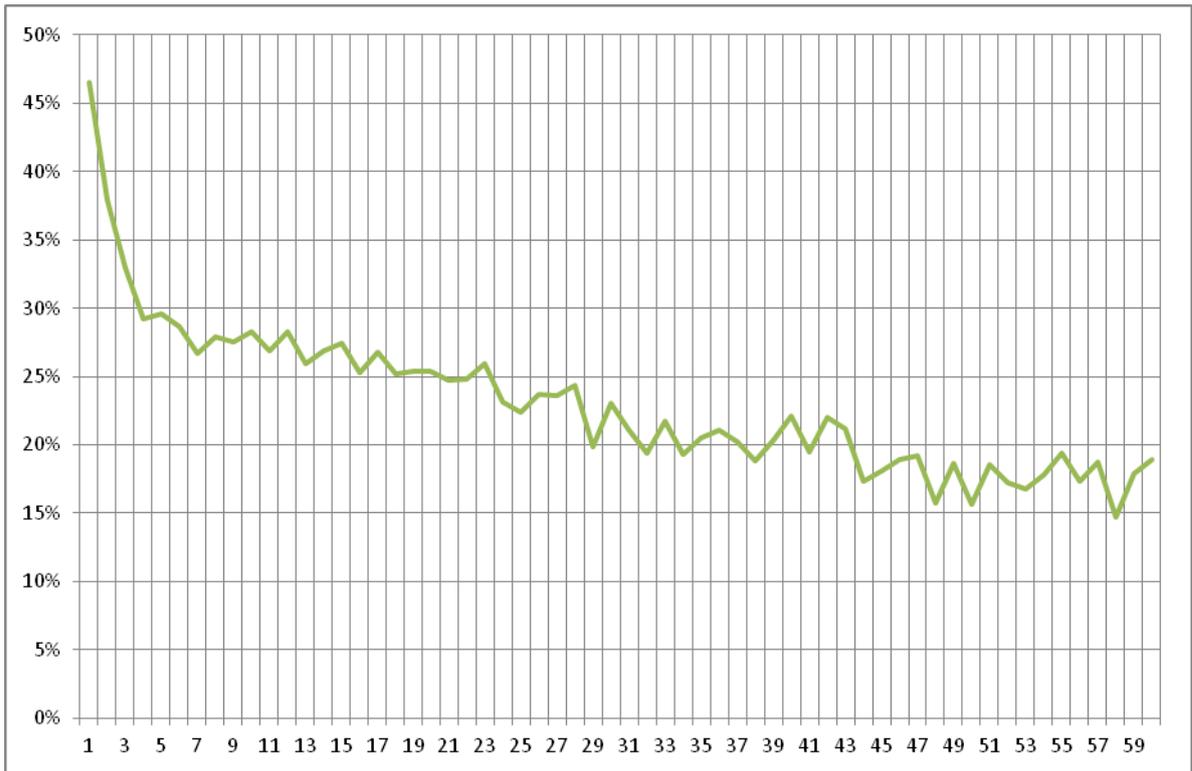
Tomando como referencia el primer proceso de IT que se ha registrado en 2009, la reincidencia es mayor si este proceso ha tenido una duración muy corta (Gráfico 29). Por otra parte, en el Gráfico 30 se muestran los porcentajes de reincidencia según el diagnóstico en el primer proceso de IT, siendo mayores para las duraciones bajas. El

Gráfico 31 muestra que el mayor porcentaje de reincidencias se da en las actividades sanitarias y de servicios sociales.

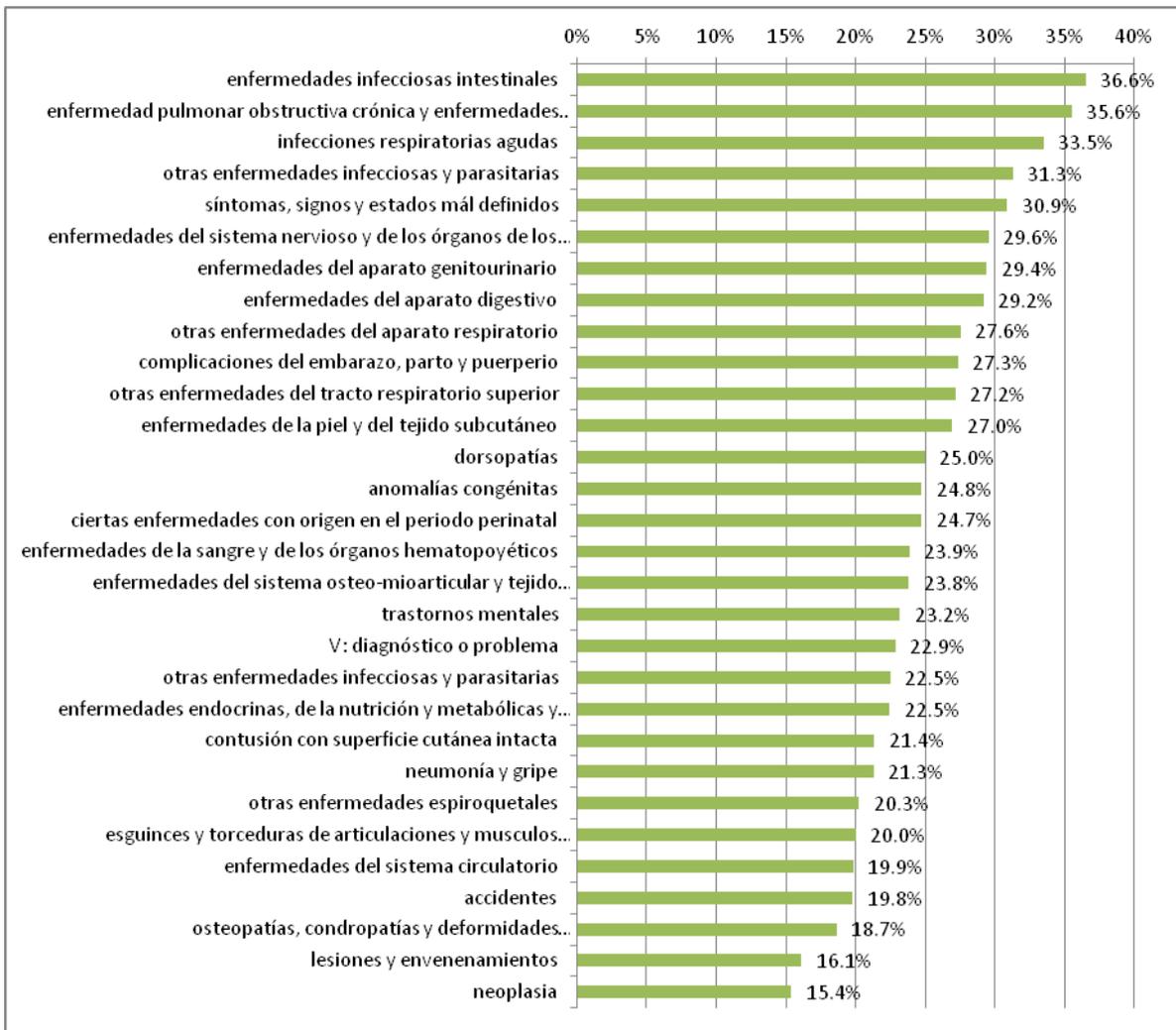
**Gráfico 28. Reincidencia en la IT según características del trabajador. MCVL (2009)**



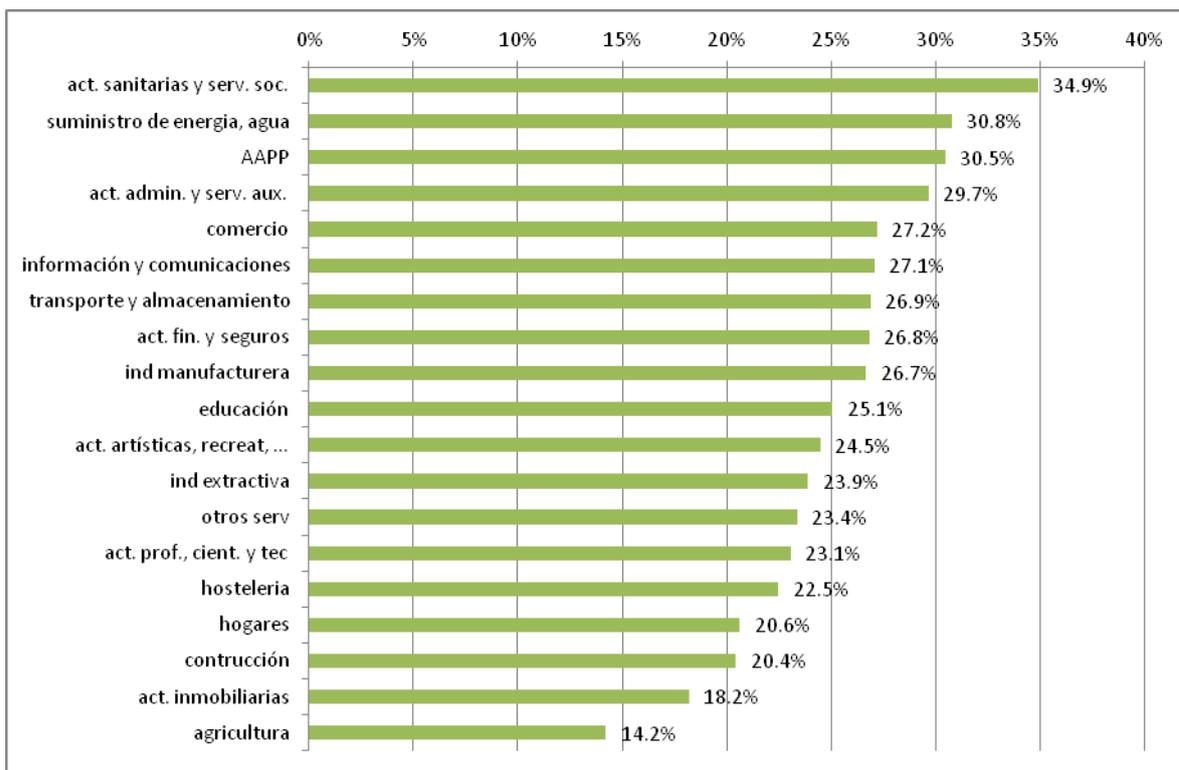
**Gráfico 29. Reincidencia en la IT según duración de la primera IT. MCVL (2009)**



**Gráfico 30. Reincidencia en la IT según diagnóstico de la primera IT. MCVL (2009)**



**Gráfico 31. Reincidencia en la IT según sector de actividad de la empresa. MCVL (2009)**

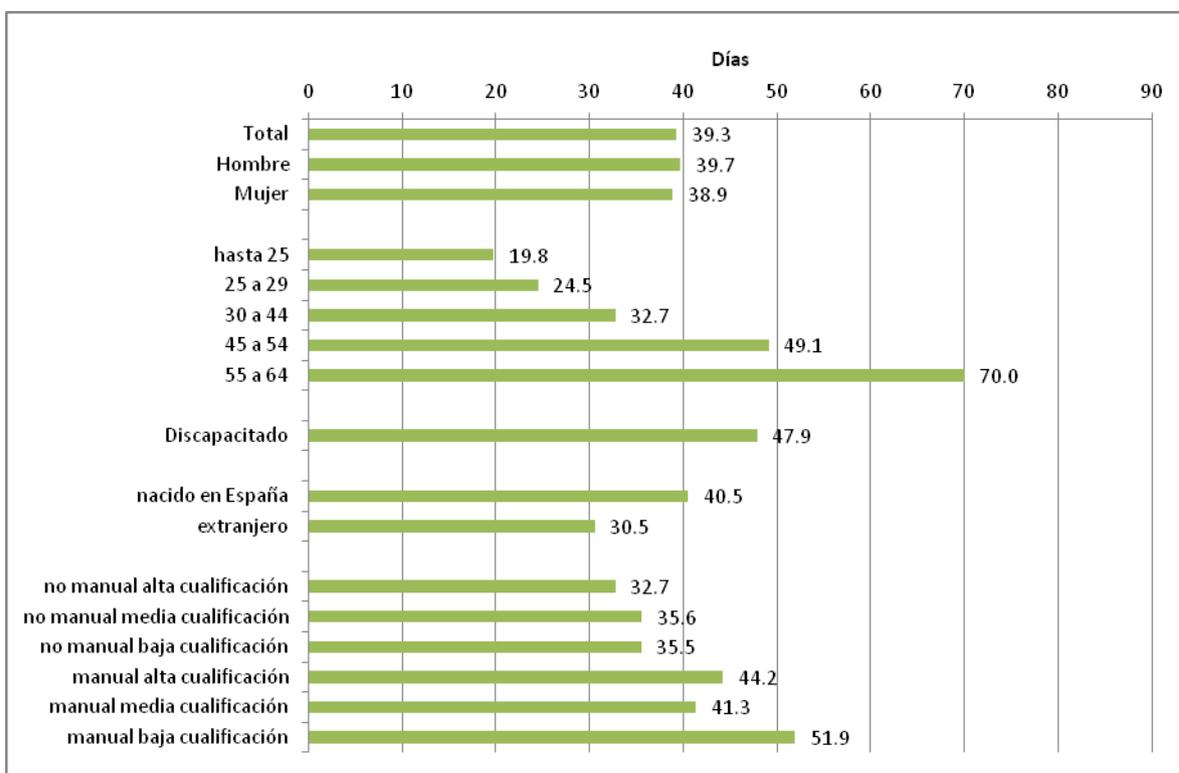


### *Duración de la IT*

La duración media de la IT se encuentra en 39 días (47 si se considera la fecha de fin en lugar de la fecha de alta de la IT<sup>16</sup>). No obstante, tal y como se puede apreciar en el Gráfico 32 existen diferencias relevantes entre trabajadores. Así, la duración de las bajas de los hombres es superior a la de las mujeres en 1 día (aunque, como se veía previamente, la incidencia de las bajas es mayor entre las mujeres). La duración también aumenta con la edad de los trabajadores, de forma que entre los menores de 30 años no llega a un mes, mientras que para los mayores de 45 años supera los 50 días. Respecto a la cualificación, la duración es mayor entre los trabajadores manuales que entre los no manuales. Por otra parte, las personas con discapacidad también presentan una duración de la IT superior a la media, mientras que ocurre lo contrario entre los extranjeros.

<sup>16</sup> La fecha de fin de la IT no coincide con la fecha de alta si ésta no se produce.

**Gráfico 32. Duración media de la IT (días) según características del trabajador. MCVL (2009)**



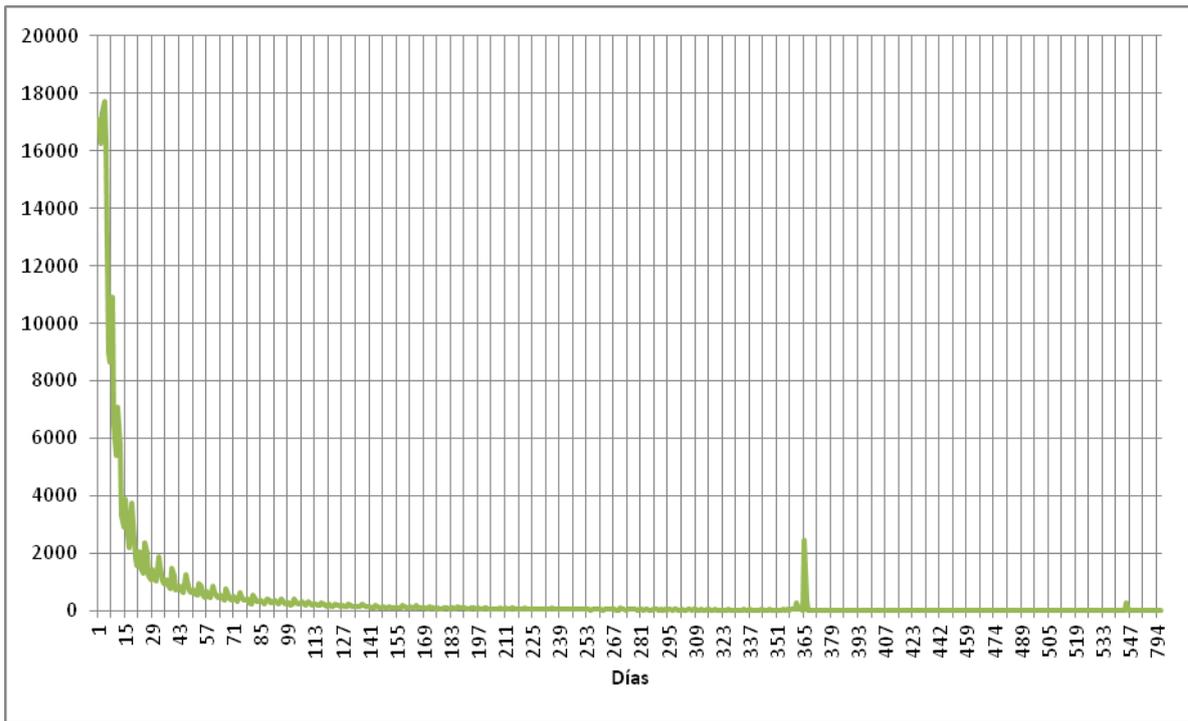
La duración de las bajas es sustancialmente distinta en función del tipo de pago. Si se trata de un pago directo asciende a 91 días, mientras que en el caso de pagos delegados o mutuas no llega a 40 (36 y 37 días respectivamente). En este sentido, hay que tener en cuenta que esta duración media depende, entre otras características, del tipo de contingencia y éstas no se distribuyen de forma homogénea en los tres tipos de pagos. Así, aunque las enfermedades comunes son más del 90 por ciento en los tres casos, las enfermedades laborales suponen un 5,8 por ciento del pago vía mutuas mientras que representan un 1 por ciento de los pagos directos y un 0,8 por ciento de los pagos delegados. En cambio, los accidentes no laborales suponen un 6,7 por ciento de los pagos directos y un 3,7 por ciento de pagos delegados y de mutuas.

Igualmente, también depende del tipo de actividad económica y el tipo de pago tampoco se distribuye homogéneamente por sector. Del total de procesos de IT, el 63 por ciento corresponde a pago vía mutuas, un 34,3 por ciento pago delegado y un 2,6 por ciento es un pago directo. Este último tipo de pago se concentra fundamentalmente en agricultura (un 37,6 por ciento del total de pagos directos). Los pagos delegados se vinculan a Actividades Sanitarias y Administraciones Públicas (casi la mitad) mientras que las mutuas tienen una mayor representación en Comercio, Industria Manufacturera y Actividades administrativas y servicios auxiliares.

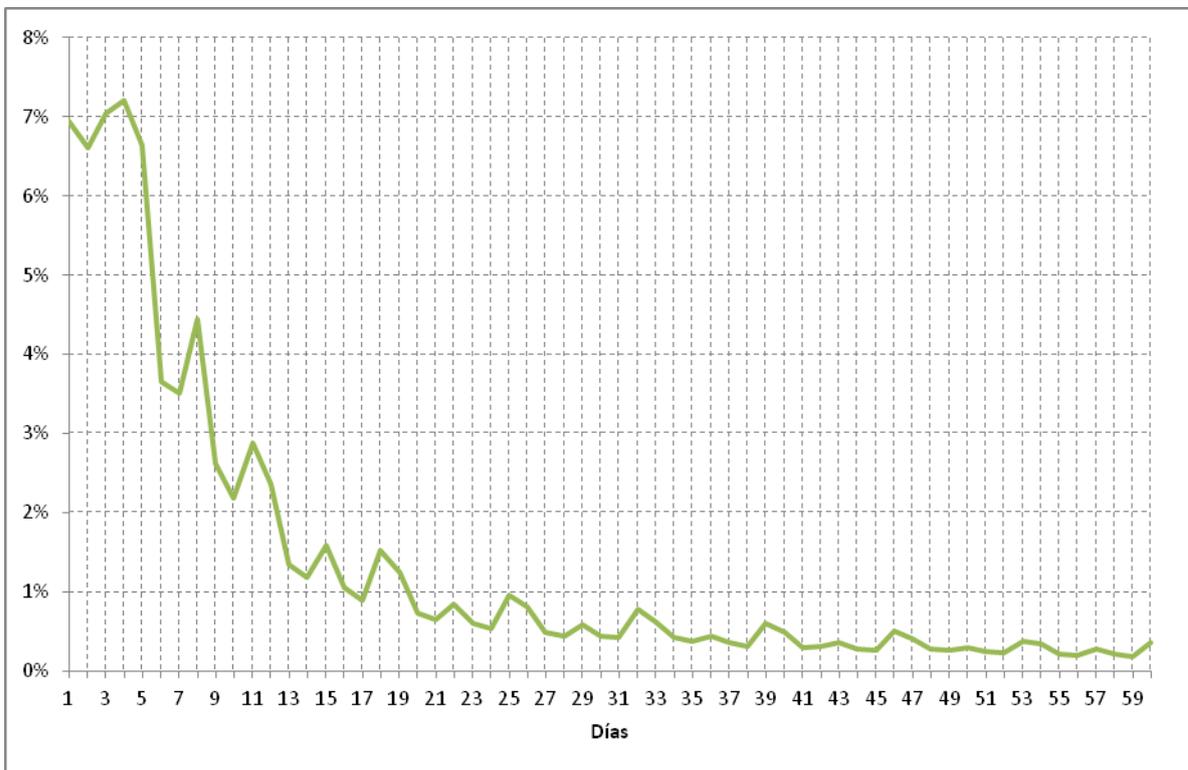
### ***Distribución de las duraciones***

En el Gráfico 33 se puede observar la distribución de las duraciones de la IT. Así, aunque hay casos en que su duración supera el año, el 75 por ciento de las mismas dura menos de 36 días y el 50 por ciento menos de diez días. De hecho, un 7 por ciento tiene una duración de un día. Si centramos nuestra atención en los primeros 60 días (Gráfico 34), se observa que existen momentos en los que se concentran un elevado número de duraciones. El primero de estos “picos” se localiza en el día 4, que es cuanto debe expedirse el primer parte de confirmación. Los demás partes se expiden cada siete días, contando desde el primero, de ahí que otro de los “picos” se localice en el día 11. En el caso de riesgos profesionales, el primer parte se extiende a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad, lo que hace que localicemos otro “pico” en el día 8.

**Gráfico 33. Duración de la IT (distribución porcentual). MCVL (2009)**



**Gráfico 34. Duración de la IT (distribución porcentual) en los primeros 60 días. MCVL (2009)**

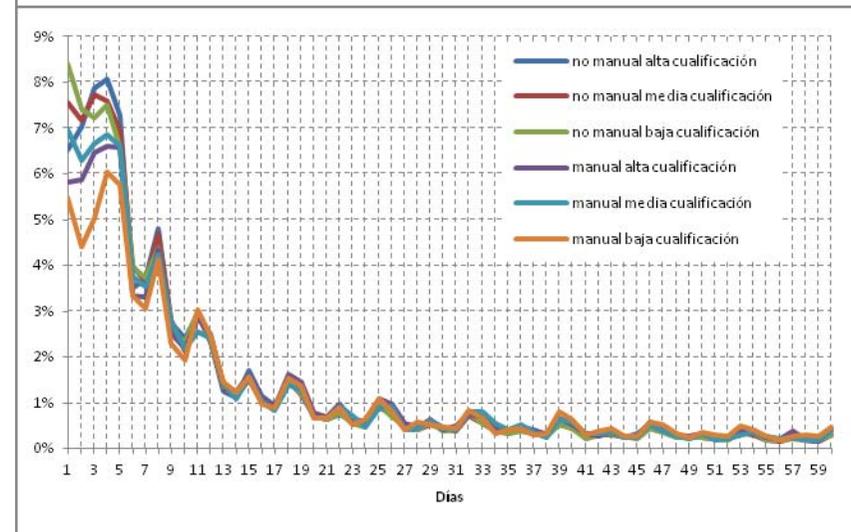
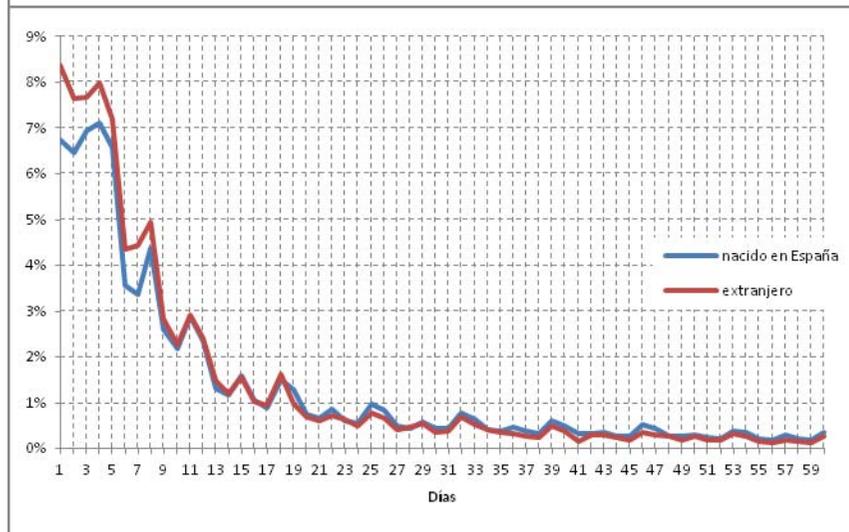
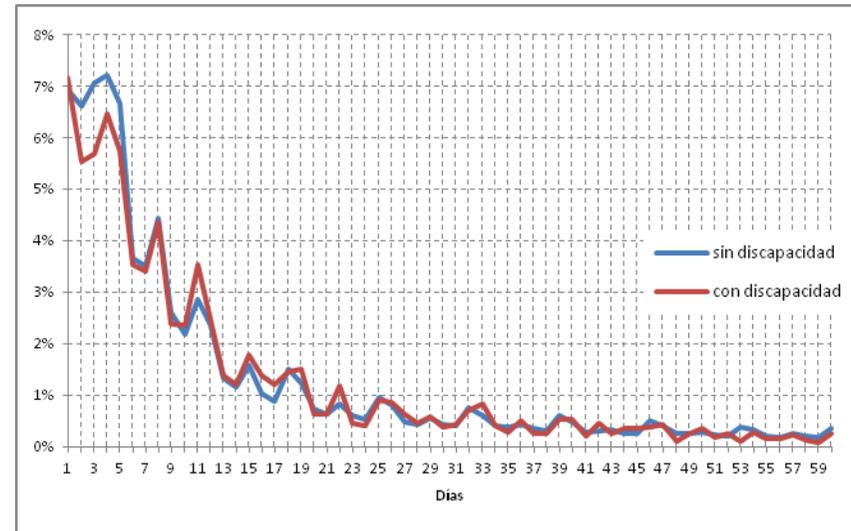
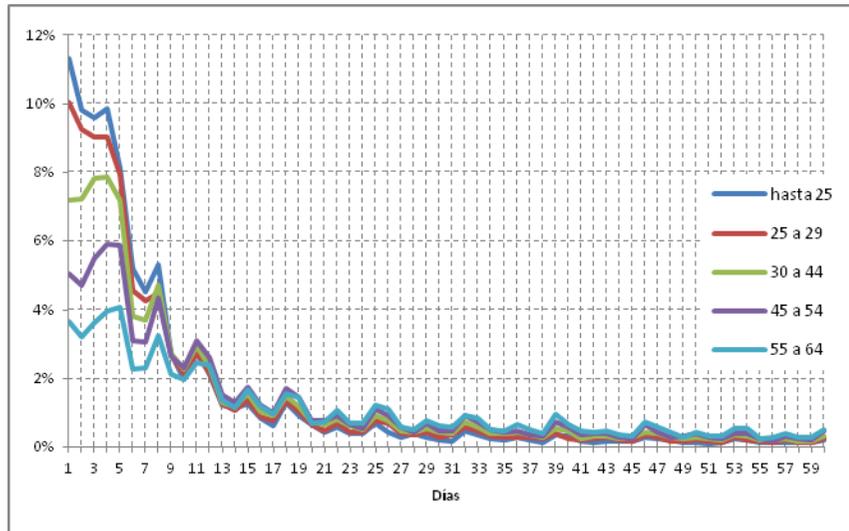


Por otra parte, en el Gráfico 35 se pueden apreciar diferencias en función de las características de los trabajadores. Respecto a la edad (superior, izquierda), las personas

más jóvenes presentan una concentración en duraciones más cortas. Así, el 11,3 por ciento de las bajas de los menores de 25 años dura un día mientras que para los mayores de 54 años, estos procesos suponen un 3,7 por ciento del total; de hecho, se produce una ordenación por edades, lo que podríamos relacionar con la menor capacidad de recuperación conforme aumenta la edad. También las personas sin discapacidad (superior, derecha) y los nacidos fuera de España (inferior, izquierda) muestran un patrón en el que hay un mayor porcentaje de procesos de duración inferior a los 6 días.

Respecto a las diferencias en función de la cualificación (inferior, derecha), se registra una menor concentración en procesos cortos en los trabajadores manuales y baja cualificación, situándose en el extremo opuesto los no manuales y baja cualificación. En general, los trabajadores no manuales registran un mayor porcentaje de procesos de corta duración.

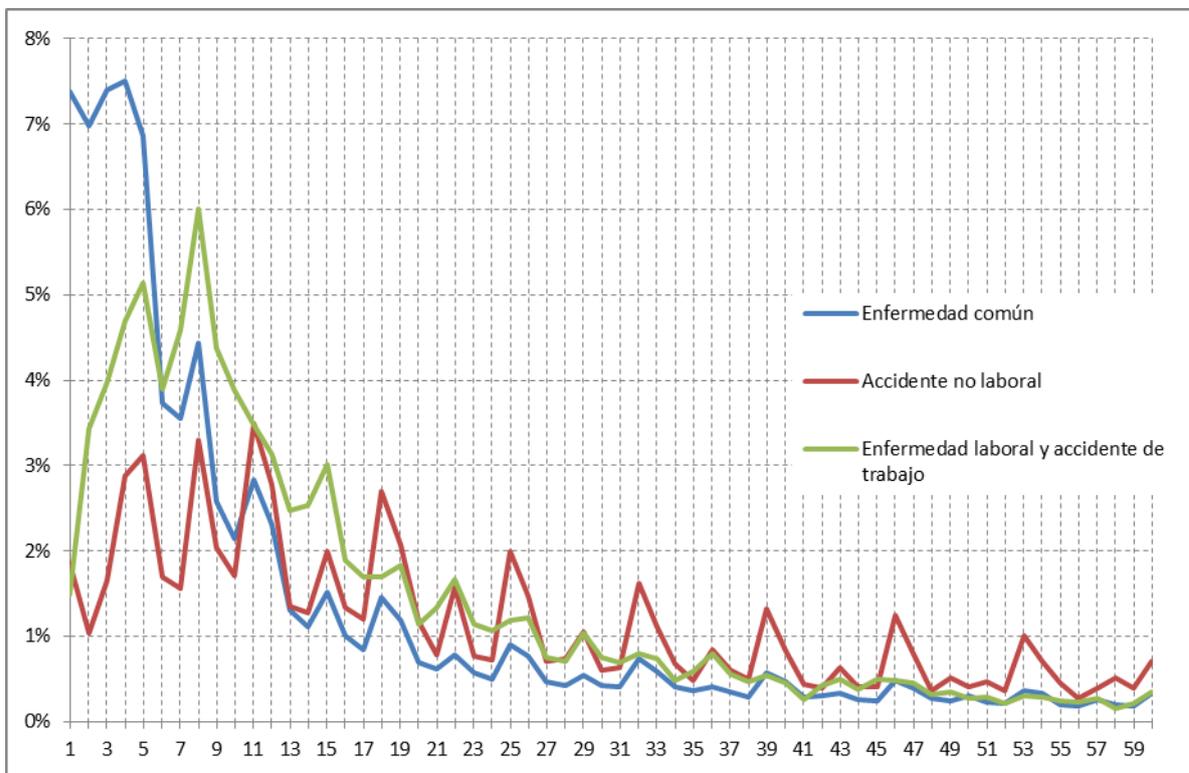
**Gráfico 35. Duración de la IT (distribución porcentual) según características del trabajador. MCVL (2009)**



Si atendemos a la duración de las bajas en función del tipo de contingencia, se observa que las IT más largas corresponden a los accidentes no laborales (57 días). En el caso de la categoría enfermedades laborales y accidentes de trabajo la duración media asciende a 30 días mientras que para las enfermedades comunes se sitúa en 39 días.

De forma desagregada, en el Gráfico 36 se observa que las duraciones más cortas se concentran en las enfermedades comunes, de forma que un 40 por ciento duran menos de una semana. En el caso de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, hay dos modas: en los 8 y los 5 días. Para los accidentes no laborales, la forma de la línea presenta picos que coinciden con periodos semanales.

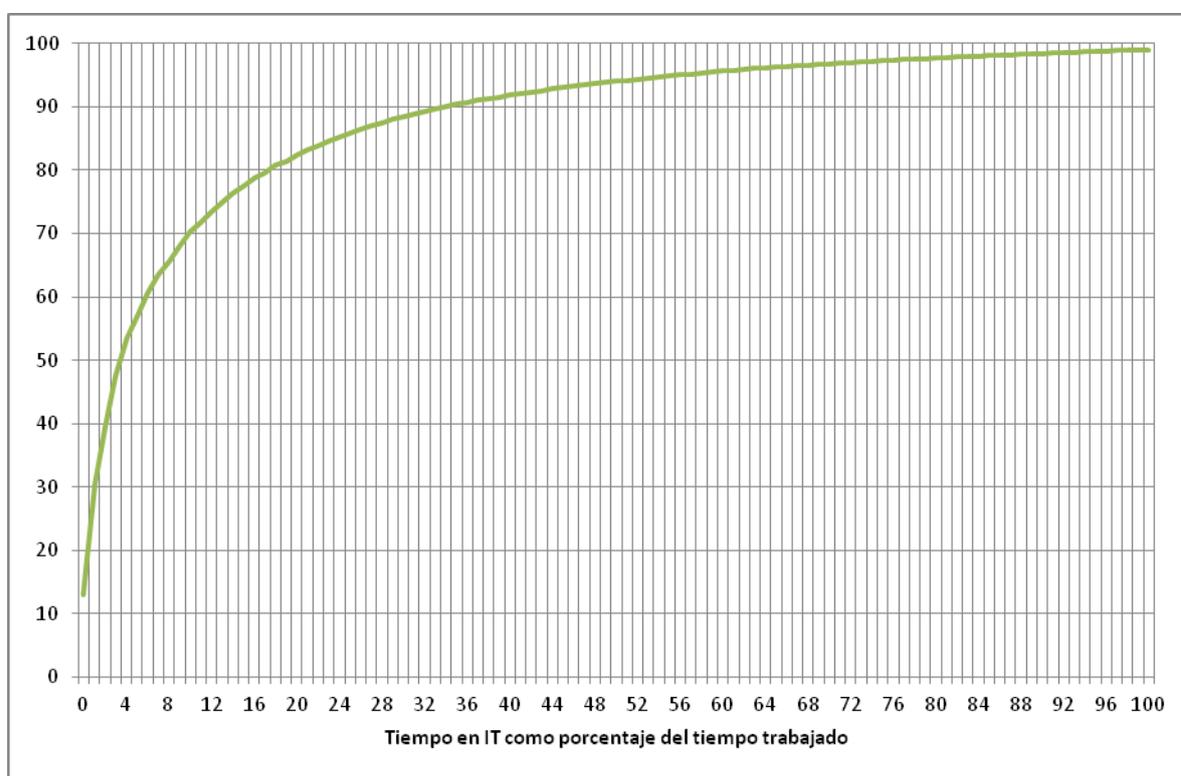
**Gráfico 36. Duración de la IT según el tipo de contingencia (distribución porcentual). MCVL (2009)**



### *Duración de la IT en relación al tiempo trabajado en el año*

Si tenemos en cuenta que el tiempo medio trabajado durante el año 2009 por los trabajadores que han sufrido algún episodio de IT se sitúa en 345 días, la duración total de las bajas en términos relativos se sitúa en un 15% de los días trabajados. La distribución de esta proporción se muestra en el Gráfico 37, en el que se observa que para la mitad de los trabajadores, las bajas suponen menos de un 4% de los días trabajados, en consonancia con un elevado porcentaje de IT con duraciones muy bajas, como se ha visto previamente. Si nos fijamos en el otro extremo de la curva, para un 10% (los que van desde el 90 al 100%) el tiempo en IT supone más del 34% del tiempo trabajado.

**Gráfico 37. Distribución de la duración de la IT como porcentaje del tiempo trabajado en el año. MCVL (2009)**



### *Sector de actividad*

Los sectores en los que se registran un mayor número de IT son, tal y como se aprecia en el Cuadro 28, Comercio, Actividades sanitarias y servicios sociales y la Industria manufacturera, con más de un 10 por ciento cada una de ellas. Como cabe esperar, la mayor incidencia en algunas actividades económicas dependerá tanto del número de empleos que aporta cada una de ellas al conjunto de la economía como a las características de la propia rama. Así, esta incidencia no es homogénea según el tipo de contingencia que se trate. En Industria manufacturera son más frecuentes las enfermedades laborales (17,8 por ciento del total), al igual que en Construcción (17,3 por ciento del total) y en Transporte y almacenamiento (8 por ciento).

**Cuadro 28. Distribución porcentual de las IT por actividad de la empresa y tipo de contingencia. MCVL (2009)**

	<b>Enfermedad común</b>	<b>Accidente no laboral</b>	<b>Enfermedad laboral y accidente de trabajo</b>	<b>Total</b>
Comercio	15,7	14,8	14,7	15,7
Act. sanitarias y serv. soc.	14,3	10,2	10,3	14,0
Industria manufacturera	13,6	14,4	17,8	13,8
Act. admin. y serv. Auxiliares	10,0	8,2	7,7	9,8
AAPP	9,0	10,1	5,9	8,9
Construcción	7,1	11,0	17,3	7,6
Hostelería	6,4	7,5	6,8	6,5
Transporte y almacenamiento	4,5	4,5	8,0	4,7
Educación	4,4	3,7	1,9	4,3
Actividades prof., cient. y técnicas	4,0	3,8	1,7	3,9
Información y comunicaciones	2,5	1,9	0,7	2,4
Otros servicios	2,0	2,3	1,4	2,0
Act. financieras y seguros	1,9	1,5	0,6	1,8
Suministro de energía, agua	1,4	1,7	1,7	1,4
Agricultura	1,3	2,4	1,0	1,4
Act. artísticas, recreativas, ...	1,2	1,3	1,1	1,2
Actividades inmobiliarias	0,3	0,2	0,3	0,3
Industria extractiva	0,1	0,3	1,1	0,2
Hogares	0,2	0,1	0,2	0,2
	100	100	100	100

Como se mencionaba previamente, la mayor presencia de hombres/mujeres en ciertas ramas de actividad da lugar a diferencias sustanciales en la incidencia de la IT (Cuadro 29). Así, entre los hombres es la Industria manufacturera la que agrupa la mayor parte de las IT, seguida de Construcción, donde son mayoría las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Para las mujeres, tres ramas de actividad –Actividades sanitarias y servicios sociales, Comercio y Actividades administrativas y servicios auxiliares- concentran más de la mitad de las IT.

**Cuadro 29. Distribución porcentual de las IT por sexo, actividad de la empresa y tipo de contingencia (sólo ramas que superan el 10 por ciento del total). MCVL (2009)**

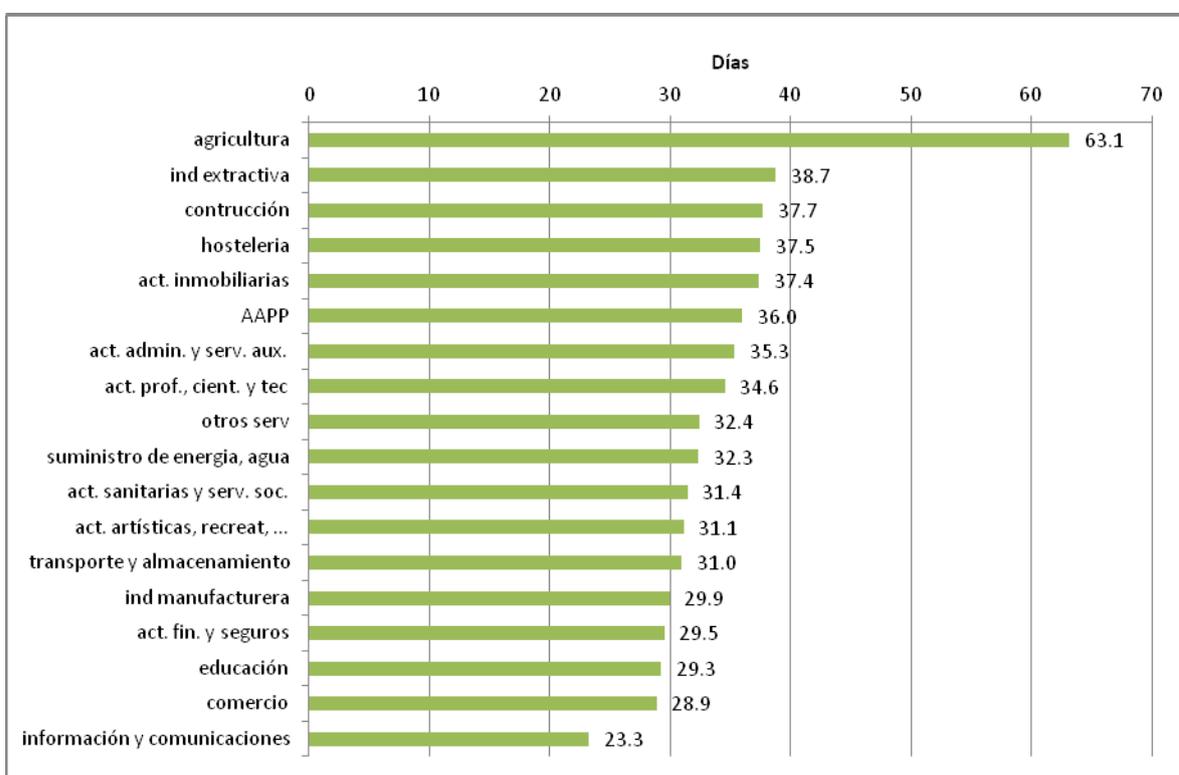
	Enfermedad común	Accidente no laboral	Enfermedad laboral y accidente de trabajo	Total
<b>Hombres</b>				
Industria manufacturera	21,3	19,7	22,4	21,3
Construcción	13,9	16,9	25,4	14,8
Comercio	13,6	13,5	13,1	13,6
AAPP	8,2	9,5	5,5	8,1
Act. admin. y serv. aux.	7,7	6,2	5,9	7,5
Transporte y almacenamiento	6,9	6,2	8,7	7,0
<b>Mujeres</b>				
Act. sanitarias y serv. soc.	20,8	19,4	23,9	20,9
Comercio	17,4	16,8	17,9	17,4
Act. admin. y serv. aux.	11,8	11,5	11,3	11,8
AAPP	9,6	11,0	6,7	9,5
Hostelería	7,7	10,4	11,3	7,9
Industria manufacturera	7,3	6,0	8,6	7,3

La duración media de las IT también difiere sustancialmente en función de la rama de actividad a la que esté vinculada la empresa. Como se puede observar en el Gráfico 38, supera los sesenta días en la agricultura, situándose a gran distancia en el resto de sectores, puesto que la mayoría se sitúan en torno a los 30 días. Podemos destacar la industria extractiva, la construcción, la hostelería y las actividades inmobiliarias, que superan los 37 días. En el extremo opuesto, información y comunicaciones registra una media de 23 días.

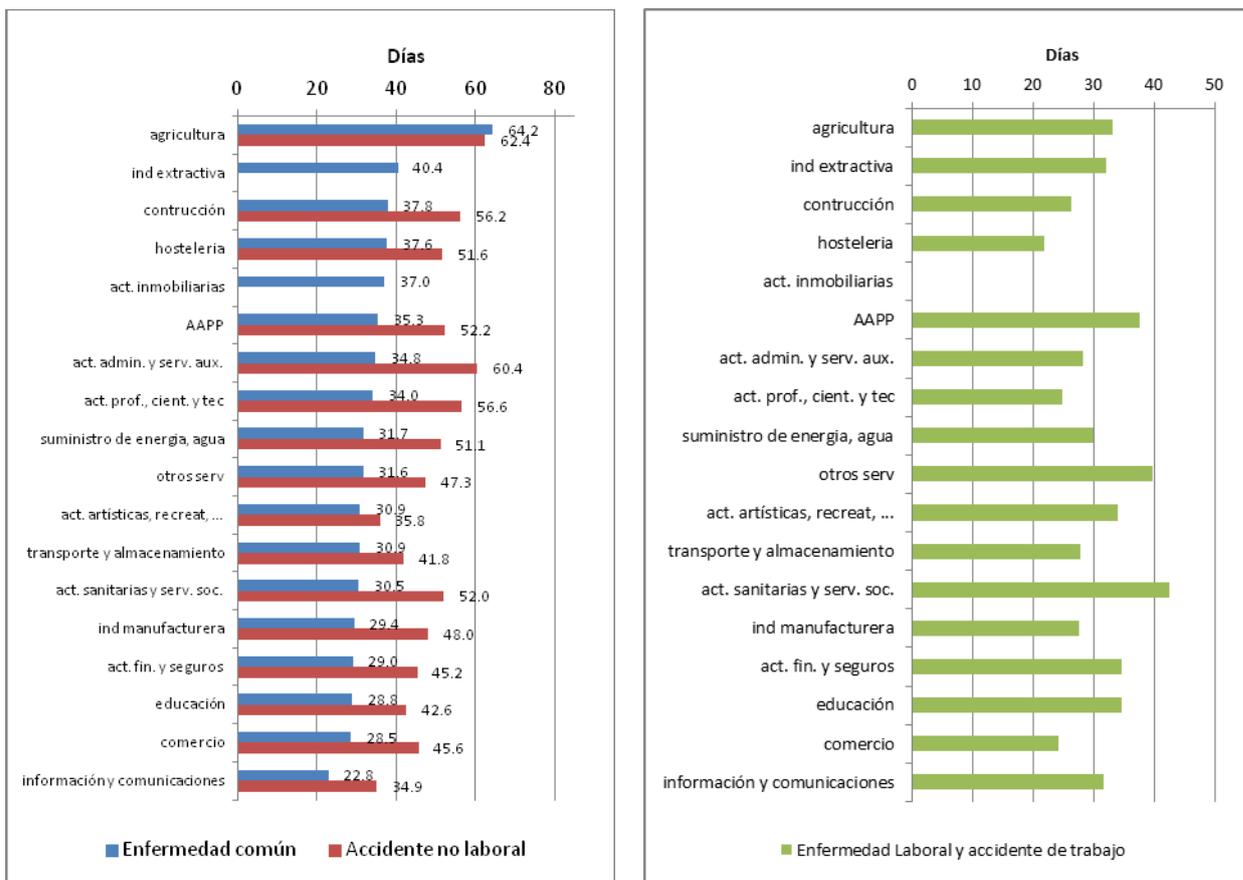
Como se vio previamente, el tipo de contingencia da lugar a duraciones diferentes. Si diferenciamos, además, por sector, nos encontramos con sectores que presentan comportamientos distintos al promedio. Así, dado que las enfermedades comunes suponen más del 90 por ciento de los procesos, su distribución coincide con la total; en cambio, en el resto de contingencias hay características singulares (Gráfico 39). Como era de esperar, en todos los sectores, la duración de las bajas por accidentes no laborales es superior a la de las enfermedades comunes. De hecho, en la mayor parte, esa diferencia supera los 20 días (construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades sanitarias y servicios sociales, industria manufacturera, entre otros).

La escasez de procesos de enfermedades laborales y accidentes de trabajo nos impide realizar un análisis por ramas de actividad, puesto que sólo existe tamaño muestral suficiente en la industria manufacturera.

**Gráfico 38. Duración media de la IT según rama de actividad. MCVL (2009)**



**Gráfico 39. Duración media de la IT según rama de actividad y tipo de contingencia. MCVL (2009)\***

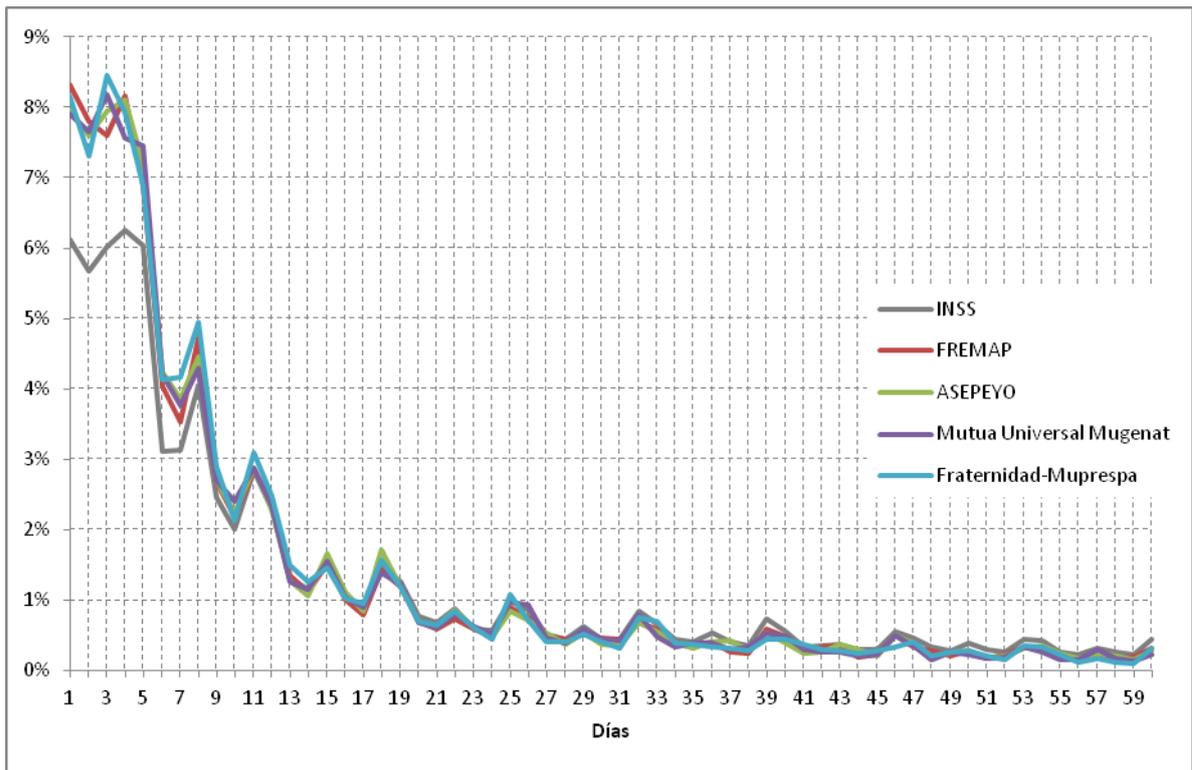


\* Se han eliminado aquellos sectores en los que el número de casos era inferior a 30.

### **Entidad que gestiona la IT**

En el Gráfico 40 se muestra la distribución porcentual de la duración de las IT según entidad gestora, limitando el análisis a las que hemos señalado que acumulan tres cuartas partes de los procesos: INSS, FREMAP, ASEPEYO, Mutua Universal Mugenat y Fraternidad-Muprespa. Se puede observar que las mutuas tienen una mayor concentración de bajas en los cinco primeros días ya que suponen el 30 por ciento de las gestionadas por el INSS y 10 puntos más en el caso de las mutuas.

**Gráfico 40. Duración de las IT según entidad gestora. MCVL (2009)**



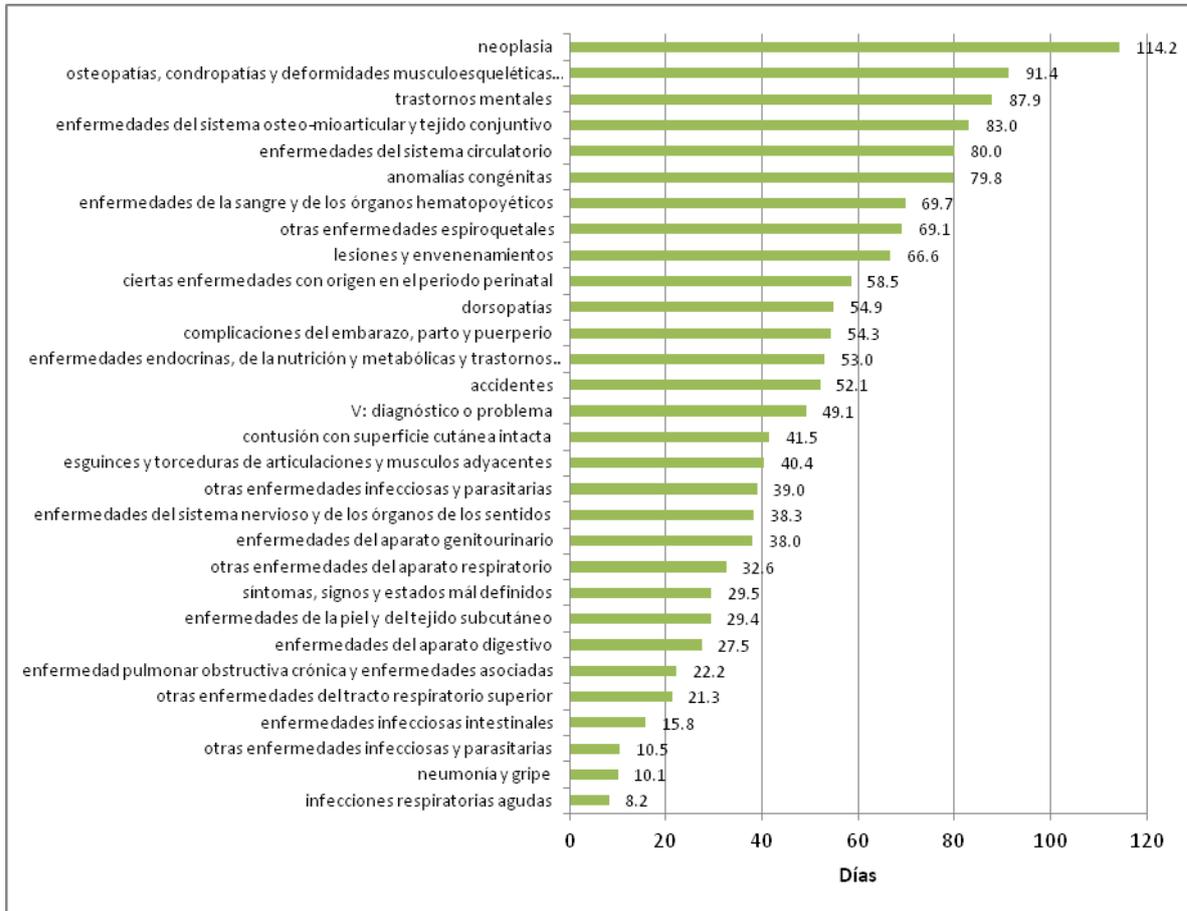
### **Diagnóstico**

Otra de las variables que influye de forma decisiva en la duración del proceso de IT es el diagnóstico. Como cabe esperar, hay síntomas o enfermedades en las que la curación es rápida, mientras que otras son de mayor duración. Como se puede observar en el Gráfico 41, los diagnósticos de menor duración se corresponden con catarros y gripes cuyos procesos duran una media de diez días. En el siguiente gráfico (Gráfico 42) se aprecia que la mayor parte de estas IT duran entre 3 y 5 días. En el extremo opuesto se sitúan las neoplasias o tumores, con una duración media de más de 100 días. En este tipo de diagnósticos, lo más habitual es que el proceso llegue a su duración máxima.

Las enfermedades respiratorias y del aparato digestivo suelen presentar duraciones medias inferiores al mes. Las dorsopatías, que como ya se indicó son muy

frecuentes, tienen una duración media de casi dos meses. También entre las de mayor duración se encuentran los trastornos mentales y las osteopatías.

**Gráfico 41. Duración media de la IT según diagnóstico (días). MCVL (2009)**



Si nos vamos a la distribución de la duración del proceso, centrándonos en aquellos diagnósticos que suponen un mayor porcentaje del total (Gráfico 42), aparte de lo ya indicado, podemos ver cuáles son las que se acumulan un mayor número de procesos que duran uno o dos días. Entre ellas se encuentran las enfermedades infecciosas intestinales, dos terceras partes de las cuales duran de 1 a 4 días. Una patología similar –las enfermedades del aparato digestivo– concentra una cuarta parte en 1 o 2 días. Los síntomas, signos y estados mal definidos también presentan una elevada concentración en el primer día (un 10 por ciento del total) o en la primera

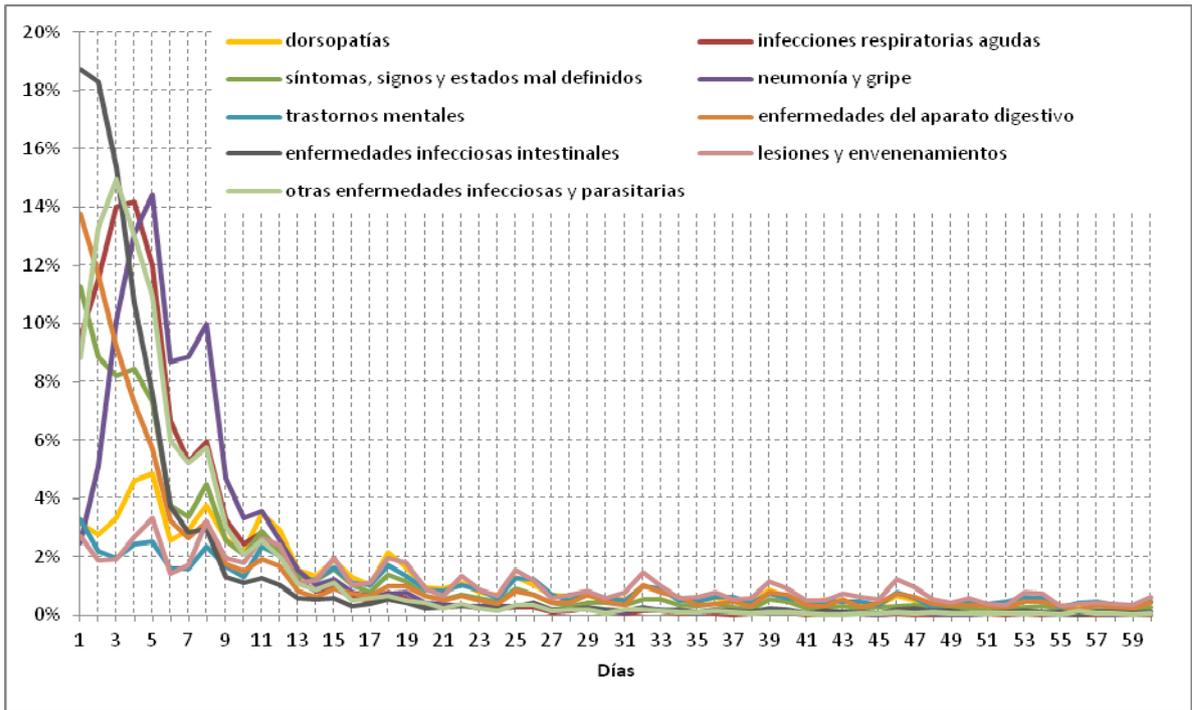
semana (en torno a la mitad).

Las duraciones más habituales en el caso de neumonías y gripes, infecciones respiratorias agudas y otras enfermedades infecciosas y parasitarias son las de entre 3 y 5 días, que acumulan más de una tercera parte del total de los casos.

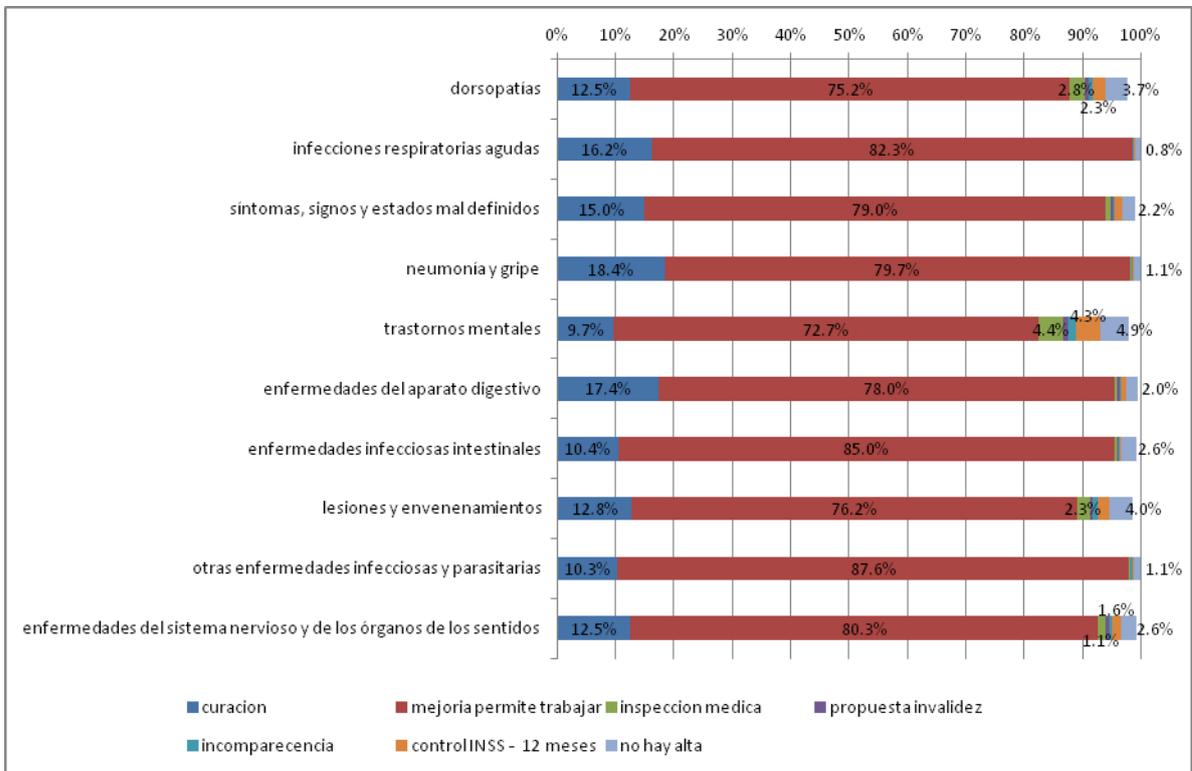
Hay que tener en cuenta que la duración de la baja está condicionada, entre otros factores, por la gravedad del diagnóstico. Atendiendo a la causa del alta (Gráfico 43), se puede observar que la curación y la mejoría suponen el mayor porcentaje de altas. No obstante, en algunos diagnósticos aparecen otras causas con porcentajes que, aun siendo minoritarias, son relevantes. Por ejemplo, en los trastornos mentales un 4,4 por ciento de las IT terminan por inspección médica y un 4,3 por el control del INSS a los 12 meses. Además, en un 4,9 de los casos no se produce alta médica. Este hecho también supone un porcentaje relevante en las lesiones y envenenamientos (4 por ciento) y en las dorsopatías (3,7 por ciento).

Finalmente, en el Cuadro 30 se muestra la distribución de los diagnósticos que suponen más de un 5 por ciento del total por rama de actividad. Se observa que el orden se mantiene con pocas variaciones. Únicamente en tres sectores las dorsopatías no constituyen la primera causa de la IT: suministro de energía y agua, información y comunicaciones y educación, ramas en las que lo son las infecciones respiratorias agudas.

**Gráfico 42. Duración de la IT según diagnóstico (días). MCVL (2009)**



**Gráfico 43. Distribución de la causa de alta según diagnóstico. MCVL (2009)**



**Cuadro 30. Distribución de los diagnósticos por rama de actividad (porcentaje sobre el total de cada rama). MCVL (2009)**

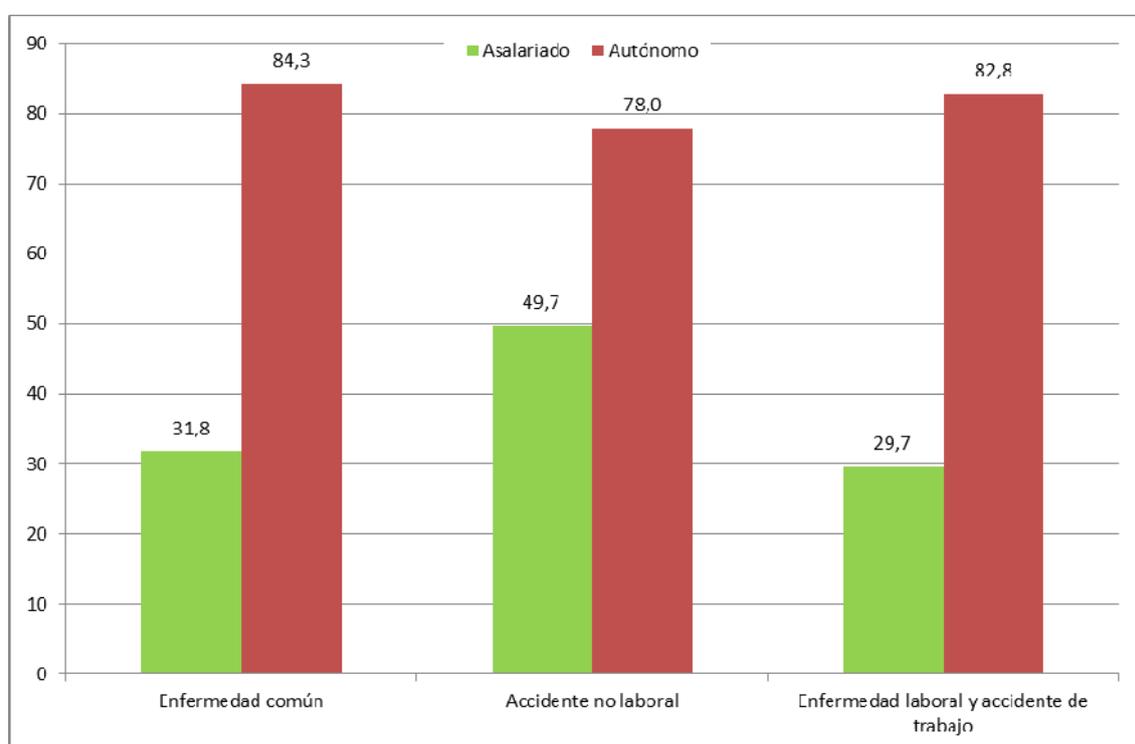
	Dorsopatías	infecciones respiratorias agudas	síntomas, signos y estados mal definidos	Neumonía y gripe	Trastornos mentales	enfermedades del aparato digestivo	lesiones y envenenamientos	Enfermedades Infecciosas intestinales	Otras Enfermedades Infecciosas y parasitarias	enfermedades del sistema osteo-mioarticular y tejido conjuntivo
Agricultura	<b>21,3</b>	5,7	8,5	4,6	4,0	5,7	7,0	4,4	2,0	5,8
Industria extractiva	<b>21,7</b>	11,1	7,3	8,1	3,3	4,3	6,0	6,0	2,2	3,3
Industria manufacturera	<b>14,2</b>	11,7	10,4	8,0	5,1	7,2	4,7	6,9	5,5	3,7
Suministro de energía, agua	<b>15,7</b>	11,6	<b>12,8</b>	6,5	4,4	7,2	5,3	6,5	4,7	2,5
Contrucción	<b>15,6</b>	11,1	9,8	8,2	4,6	6,8	6,3	5,3	4,7	3,7
Comercio	<b>13,8</b>	13,0	11,5	8,0	5,9	6,4	3,5	6,1	5,6	2,6
Transporte y almacenamiento	<b>14,2</b>	11,2	11,8	7,0	6,5	6,7	4,3	6,7	5,2	2,5
Hostelería	<b>15,3</b>	11,2	11,6	7,2	7,0	5,1	4,3	4,6	4,4	3,4
información y comunicaciones	11,7	<b>15,2</b>	12,2	8,8	5,4	6,1	3,3	5,8	5,9	2,5
act. fin. y seguros	<b>13,9</b>	<b>13,6</b>	11,6	8,6	6,6	5,2	3,1	4,7	4,6	1,7
act. inmobiliarias	<b>14,3</b>	10,0	<b>13,4</b>	8,0	7,1	4,8	5,5	2,9	4,3	4,3
act. prof., cient. y tec	<b>12,7</b>	12,5	11,7	8,5	6,1	5,6	4,5	5,2	5,3	2,3
act. admin. y serv. aux.	<b>14,7</b>	12,3	12,8	6,7	6,6	5,8	3,7	6,6	4,9	3,2
AAPP	<b>17,0</b>	11,8	10,2	7,3	7,3	5,0	4,0	4,4	4,6	3,7
Educación	12,8	<b>13,9</b>	10,8	<b>11,0</b>	7,4	4,8	2,8	4,2	5,9	2,3
act. sanitarias y serv. soc.	<b>14,9</b>	11,7	11,2	7,5	6,8	5,7	3,2	6,5	4,7	2,8
act. artísticas, recreat, ...	12,7	<b>14,4</b>	10,2	8,4	6,6	5,8	4,4	6,1	5,9	2,5
Otros servicios	<b>16,4</b>	11,5	11,1	8,3	6,0	5,0	3,6	5,4	5,4	2,5
Total	<b>14,7</b>	<b>12,0</b>	<b>11,2</b>	<b>7,8</b>	<b>6,2</b>	<b>6,0</b>	<b>4,1</b>	<b>5,8</b>	<b>5,1</b>	<b>3,1</b>

## *Asalariados y autónomos*

Como ya se vio con los datos agregados de la seguridad social, la duración de los procesos de IT de autónomos y asalariados presenta diferencias elevadas. También con los microdatos de la MCVL observamos estas diferencias. A la hora de valorar éstas, hay que tener en cuenta la diferente composición tanto de los trabajadores de uno y otro grupo (en términos de sexo, edad, cualificación, sector de actividad) como de los procesos de IT (tipo de contingencia).

En términos de tipo de contingencia, el peso de las enfermedades comunes es ligeramente inferior para los primeros (90,6 frente a 92,7 por ciento). Comparando según tipos de contingencia (Gráfico 44) se siguen observando duraciones muy superiores para los autónomos, aunque para los accidentes no laborales la distancia se reduce.

**Gráfico 44. Duración media de la IT según tipo de trabajador (días). MCVL (2009)\***



\* Se ha excluido la media correspondiente a procesos de autónomos por accidente de trabajo debido al insuficiente número de casos.

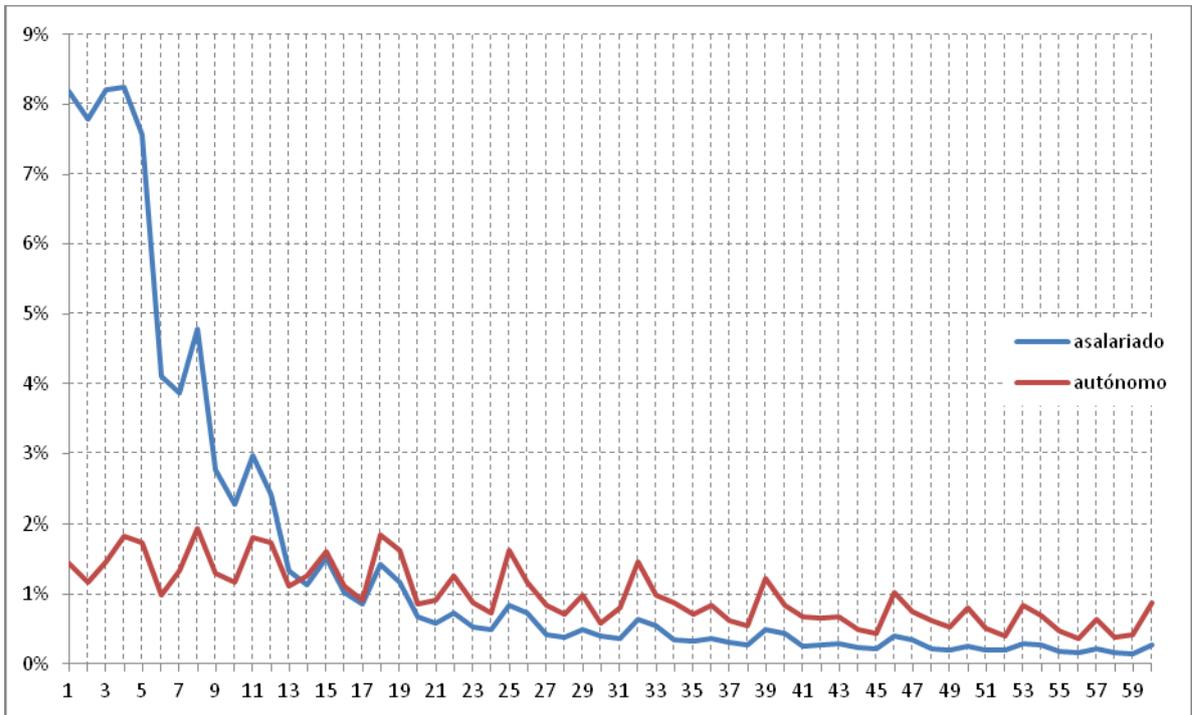
La distribución de las duraciones en los primeros 60 días de la IT nos muestra una mayor representación de las bajas de menos de 12 días de duración entre los asalariados, para cualquier tipo de contingencia. En el caso de enfermedades comunes, como se puede observar en el Gráfico 45, casi una tercera parte de los procesos de asalariados tienen una duración inferior a 5 días. Para los autónomos, estas bajas suponen menos de un 6 por ciento. Por el contrario, a partir de los 17 días, es menor el porcentaje de procesos de asalariados.

La conclusión es similar si atendemos a las enfermedades laborales y accidentes de trabajo (Gráfico 46) o a los accidentes no laborales (Gráfico 47). Los gráficos presentan mayores variaciones dado el menor tamaño muestral en estos dos tipos de contingencia<sup>17</sup>, pero hay una mayor concentración de bajas de corta duración entre los asalariados.

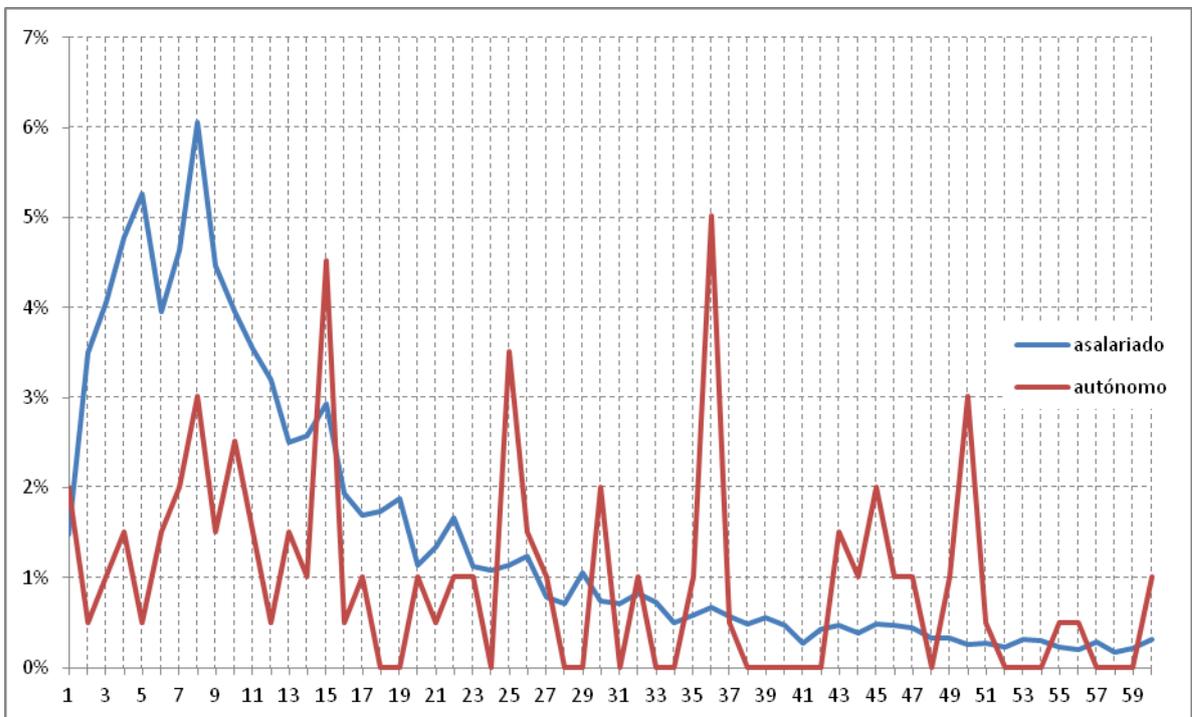
---

<sup>17</sup> El tamaño muestral es insuficiente para generar una distribución de las duraciones de los autónomos en caso de accidente laboral.

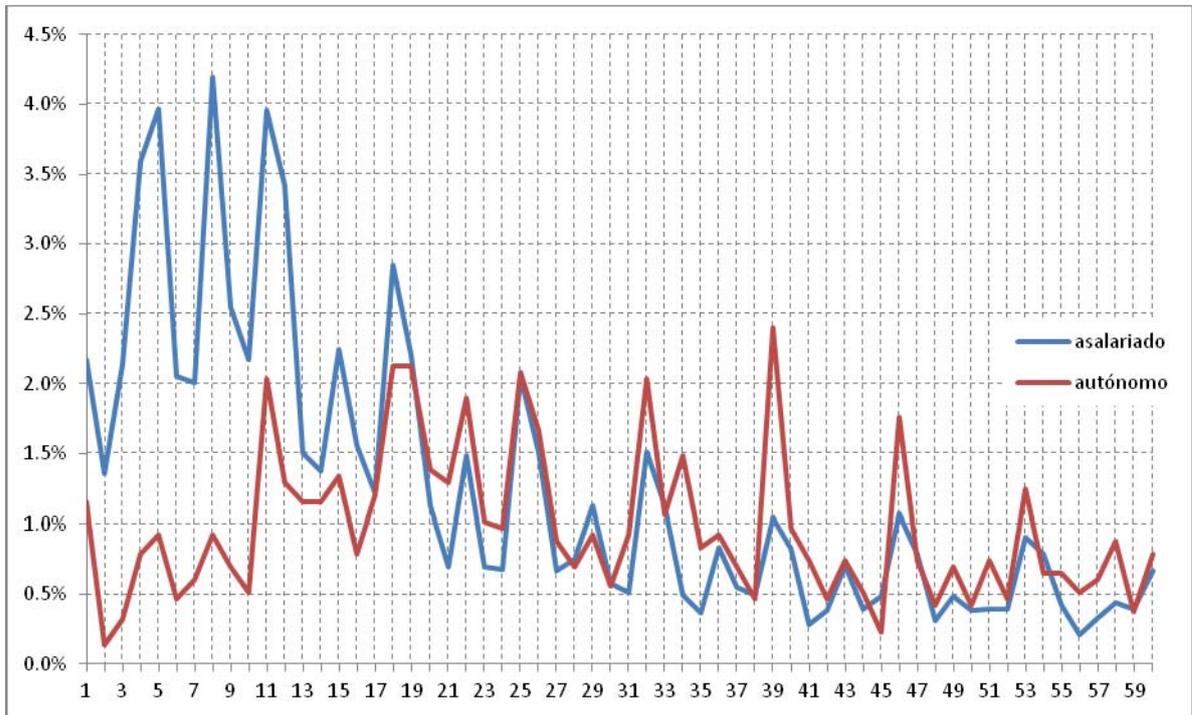
**Gráfico 45. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador. MCVL (2009)**



**Gráfico 46. Duración de la IT por enfermedad laboral y accidente de trabajo según tipo de trabajador. MCVL (2009)**



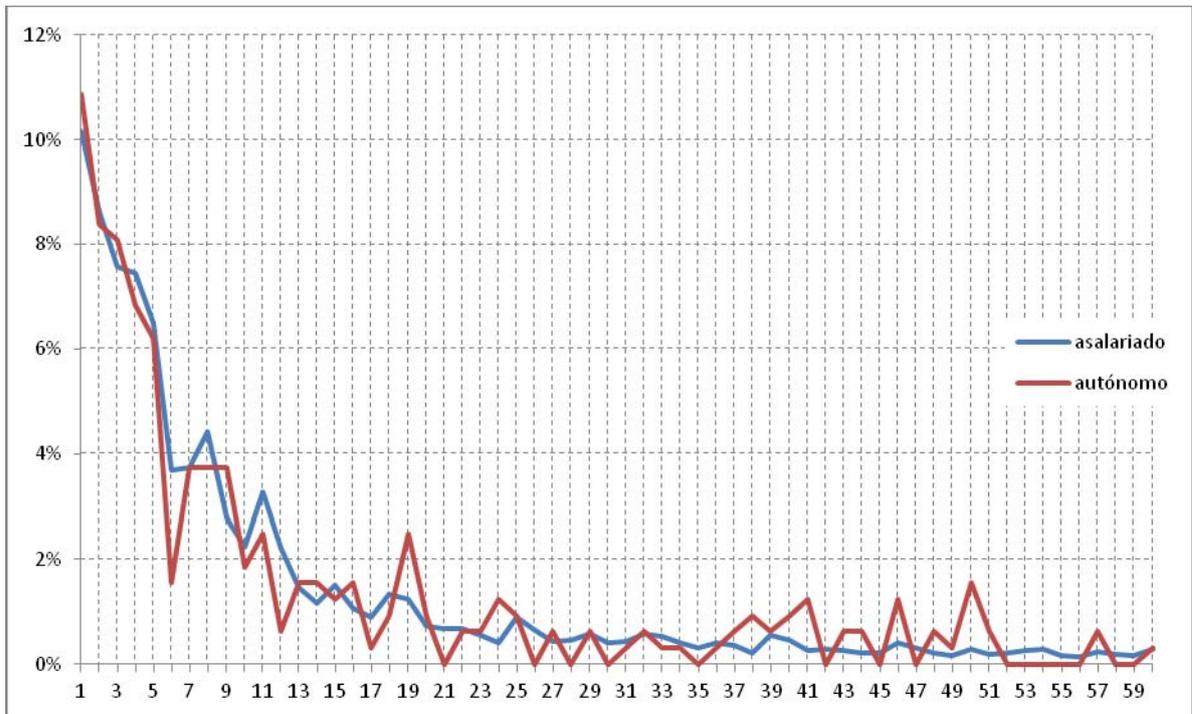
**Gráfico 47. Duración de la IT por accidente no laboral según tipo de trabajador.  
MCVL (2009)**



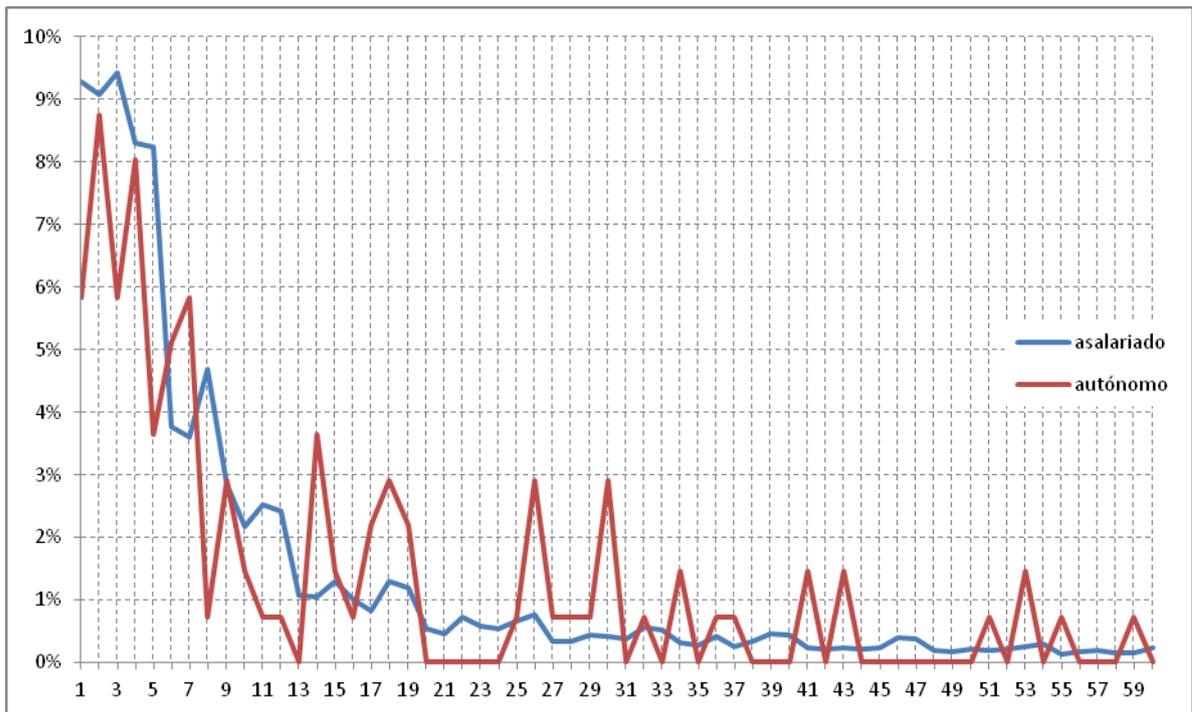
Vamos ahora a añadir una nueva dimensión: la rama de actividad. Se vio en apartados previos que la duración difería en función del sector. Además, autónomos y asalariados no se encuentran igualmente distribuidos por sectores; por tanto, al comparar unos y otros, aún con el mismo tipo de contingencia, estamos comparando trabajadores distintos. Con el fin de homogeneizar un poco más la población, en los gráficos que siguen se muestra la distribución de las bajas por enfermedad común en los tres sectores con un mayor número de casos: comercio, sanidad e industria manufacturera. A partir de estos datos, podríamos señalar que ser autónomo o asalariado apenas conduce a diferencias en la distribución de las bajas. En el caso de sanidad, ambas líneas se superponen desde el día 1 (Gráfico 48); para la industria manufacturera (

Gráfico 49) y el comercio (Gráfico 50) se aprecian diferencias pero son inferiores a las observadas en términos generales. Podemos concluir, por tanto, que las comparaciones deben hacerse entre trabajadores comparables, puesto que podemos atribuir comportamientos a ciertos trabajadores que obedecen a las diferentes características de sus puestos de trabajo.

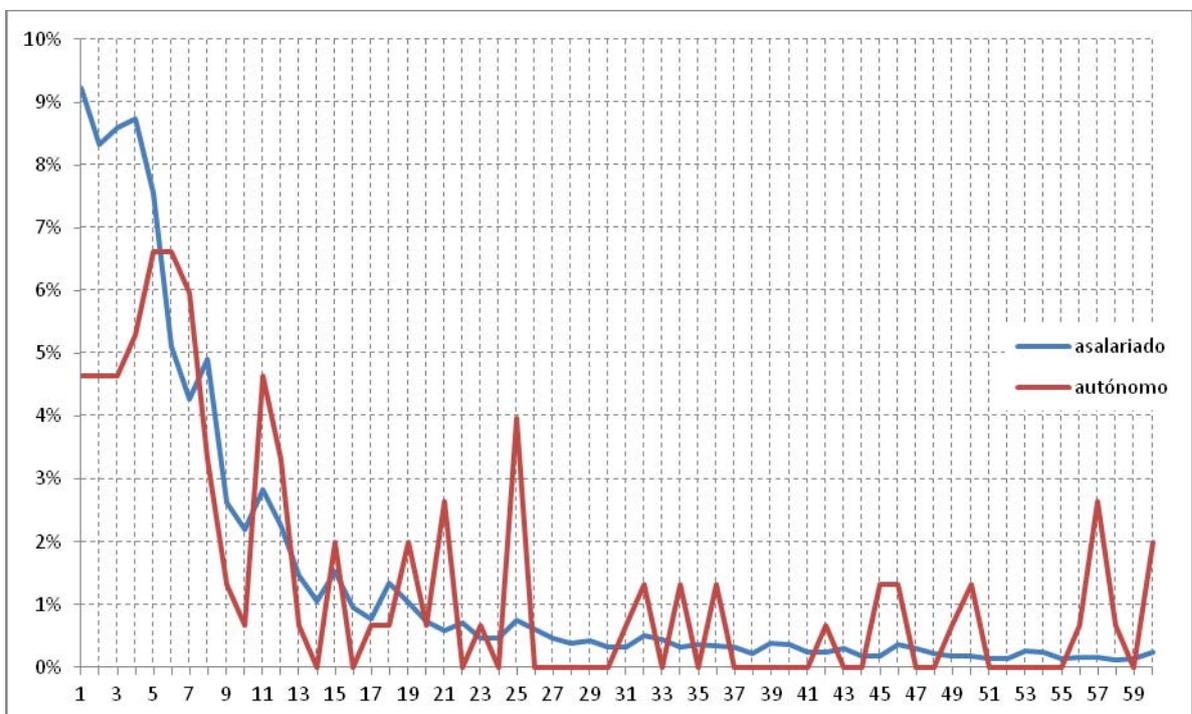
**Gráfico 48. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Sanidad. MCVL (2009)**



**Gráfico 49. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Industria manufacturera. MCVL (2009)**



**Gráfico 50. Duración de la IT por enfermedad común según tipo de trabajador en el sector Comercio. MCVL (2009)**



## **3.2 Análisis multivariante**

En este apartado se lleva a cabo un análisis econométrico de distintas variables relacionadas con la IT. En primer lugar, mediante modelos probit se estudia la probabilidad de que un trabajador tenga un episodio de IT; en segundo lugar, se utilizan regresiones para analizar la duración de la IT en relación al tiempo trabajado para el conjunto de la población y, en tercer lugar, se estudian los determinantes de la duración de los procesos de IT.

### **3.2.1 Determinantes de la incidencia**

Se han seleccionado todos los episodios de empleo que estuvieron de alta en algún momento durante el año 2009, periodo al que se refieren los datos de IT. Cumplen esta condición 1.957.775 relaciones labores que corresponden a 908.719 personas que han tenido entre 1 episodio de empleo (el 62 por ciento) y más de 100<sup>18</sup>. Por otra parte, para la estimación de estos modelos se ha restringido la muestra a la población entre 16 y 64 años, que asciende a 896.238 personas<sup>19</sup>. En el Cuadro 31 se muestran los estadísticos descriptivos de la muestra total utilizada y en función de si los trabajadores han tenido algún episodio de IT. Se puede observar que el porcentaje de hombres es superior entre quienes no han tenido ningún proceso de IT; asimismo, también hay una mayor proporción de extranjeros y de personas sin discapacidad.

---

<sup>18</sup> No obstante, este tipo de trabajadores constituyen una excepción: el 96 por ciento ha tenido 6 o menos relaciones laborales mientras que el 1 por ciento ha tenido más de 14.

<sup>19</sup> El tamaño muestral en cada uno de los modelos estimados se indicará puesto que la existencia de valores perdidos en algunas variables, hace que dicho tamaño sea menor al máximo. En el caso de las variables tamaño de la empresa y actividad, el número de valores perdidos es especialmente alto, por lo que se realizarán estimaciones con y sin estas variables.

**Cuadro 31. Estadísticos descriptivos**

	Todos		Algún proceso de IT		Ningún proceso de IT	
	media	D.T.	media	D.T.	media	D.T.
<b>hombre (%)</b>	0,554	0,497	0,492	0,500	0,568	0,495
<b>edad en 2009 (años)</b>	39,840	11,482	39,476	11,305	39,921	11,520
hasta 25	0,090	0,286	0,087	0,281	0,090	0,286
25 a 29	0,123	0,328	0,130	0,337	0,121	0,326
30 a 44	0,437	0,496	0,447	0,497	0,435	0,496
45 a 54	0,220	0,414	0,213	0,410	0,221	0,415
55 a 64	0,130	0,337	0,123	0,328	0,132	0,339
<b>Extranjero</b>	0,166	0,372	0,125	0,331	0,174	0,380
<b>Discapacitado</b>	0,010	0,102	0,017	0,129	0,009	0,095
<b>Cualificación:</b>						
no manual alta cualificación	0,168	0,374	0,170	0,376	0,168	0,374
no manual media cualificación	0,279	0,448	0,305	0,460	0,273	0,445
no manual baja cualificación	0,184	0,387	0,204	0,403	0,179	0,383
manual alta cualificación	0,195	0,396	0,183	0,386	0,198	0,399
manual media cualificación	0,082	0,274	0,078	0,268	0,083	0,275
manual baja cualificación	0,091	0,287	0,059	0,236	0,098	0,297
cuenta propia REA	0,001	0,038	0,001	0,033	0,002	0,039
<b>Edad en el primer empleo</b>	22,933	7,325	21,937	6,344	23,154	7,508
<b>ETT cedido</b>	0,008	0,091	0,007	0,081	0,009	0,093
<b>ETT empleado</b>	0,001	0,029	0,001	0,027	0,001	0,030
<b>A tiempo parcial</b>	0,133	0,340	0,144	0,351	0,131	0,337
<b>Situación laboral en 2009:</b>						
RG indefinido	0,335	0,472	0,440	0,496	0,312	0,463
RG temporal	0,138	0,345	0,142	0,349	0,137	0,344
RETA	0,131	0,337	0,083	0,276	0,142	0,349
func. indef	0,031	0,172	0,056	0,229	0,025	0,156
func. temp	0,004	0,060	0,006	0,077	0,003	0,056
otros reg	0,048	0,213	0,018	0,134	0,054	0,226
desempleo	0,055	0,228	0,007	0,082	0,066	0,248
RETA y asalariado	0,015	0,121	0,013	0,113	0,015	0,123
indef y temp	0,024	0,154	0,031	0,174	0,023	0,149
paro y empleo	0,172	0,378	0,179	0,384	0,171	0,376
otras situaciones	0,047	0,212	0,024	0,154	0,052	0,222
<b>Tiempo trabajado en 2009 (días)</b>	265,151	134,720	289,266	121,048	259,781	137,003
<b>Antigüedad:</b>						
Hasta 3 meses	0,256	0,436	0,137	0,344	0,282	0,450
de 3 a 6 meses	0,082	0,274	0,084	0,277	0,081	0,273
de 6 meses a 1 años	0,104	0,305	0,105	0,307	0,103	0,305
1 a 2 años	0,112	0,315	0,146	0,353	0,105	0,306
2 a 5 años	0,173	0,378	0,229	0,420	0,160	0,367
5 a 10 años	0,146	0,353	0,175	0,380	0,140	0,347
más de 10 años	0,127	0,333	0,124	0,329	0,128	0,334
<b>Base de cotización anual:</b>						
< 12.000 euros	0,435	0,496	0,293	0,455	0,468	0,499
12.001-24.000 euros	0,352	0,478	0,445	0,497	0,330	0,470
24.001-36.000 euros	0,128	0,334	0,173	0,378	0,117	0,322
> 36.000 euros	0,082	0,275	0,086	0,281	0,081	0,274
<b>Tiempo trabajado:</b>						
sin experiencia previa	0,080	0,271	0,045	0,207	0,088	0,283
hasta un año	0,100	0,300	0,084	0,278	0,103	0,305
de 1 a 2 años	0,076	0,264	0,075	0,263	0,076	0,265
de 2 a 5 años	0,190	0,392	0,199	0,399	0,188	0,390
de 5 a 10 años	0,217	0,412	0,237	0,425	0,213	0,409
de 10 a 20 años	0,219	0,413	0,237	0,426	0,215	0,411
más de 20 años	0,119	0,324	0,124	0,329	0,118	0,323
<b>Tiempo en desempleo:</b>						
sin experiencia en desempleo	0,494	0,500	0,449	0,497	0,504	0,500
hasta un año	0,246	0,431	0,277	0,447	0,239	0,426
de 1 a 2 años	0,117	0,322	0,129	0,335	0,115	0,319
de 2 a 5 años	0,114	0,318	0,120	0,324	0,113	0,317
mas de 5 años	0,029	0,166	0,026	0,159	0,029	0,168
<b>Episodios de empleo:</b>						
de 1 a 5	0,350	0,477	0,319	0,466	0,356	0,479

de 6 a 10	0,227	0,419	0,240	0,427	0,224	0,417
de 11 a 20	0,198	0,399	0,226	0,418	0,192	0,394
mas de 10	0,146	0,353	0,170	0,376	0,140	0,347
<b>Tamaño de la empresa:</b>						
1 a 4	0,143	0,350	0,100	0,300	0,153	0,360
5 a 9	0,084	0,278	0,074	0,262	0,087	0,282
10 a 19	0,090	0,286	0,088	0,284	0,090	0,286
20 a 49	0,119	0,324	0,130	0,337	0,117	0,321
50 a 249	0,178	0,383	0,220	0,414	0,168	0,374
250 o más	0,385	0,487	0,387	0,487	0,385	0,487
<b>Actividad:</b>						
Agricultura	0,066	0,248	0,027	0,163	0,075	0,264
Industria	0,134	0,341	0,157	0,364	0,129	0,335
Construcción	0,112	0,315	0,096	0,295	0,115	0,319
Comercio	0,168	0,374	0,166	0,372	0,168	0,374
Hostelería	0,079	0,269	0,069	0,254	0,081	0,273
Transporte	0,046	0,209	0,048	0,215	0,045	0,208
Sanidad	0,068	0,251	0,110	0,313	0,057	0,233
Educación	0,037	0,189	0,039	0,195	0,036	0,187
AAPP	0,060	0,237	0,077	0,267	0,056	0,230
Actividades fin. y de seguros	0,021	0,145	0,019	0,136	0,022	0,147
Servicios a empresas	0,127	0,333	0,123	0,329	0,128	0,334
Otros servicios	0,083	0,276	0,067	0,250	0,087	0,282
<b>Comunidad Autónoma:</b>						
Andalucía	0,169	0,375	0,150	0,357	0,174	0,379
Aragón	0,029	0,168	0,030	0,170	0,029	0,167
Asturias	0,022	0,146	0,022	0,146	0,022	0,146
Baleares	0,025	0,156	0,025	0,156	0,025	0,157
Canarias	0,073	0,260	0,074	0,261	0,073	0,260
Cantabria	0,012	0,109	0,013	0,112	0,012	0,109
Castilla y León	0,022	0,146	0,019	0,135	0,022	0,148
Castilla La Mancha	0,041	0,197	0,035	0,184	0,042	0,200
Cataluña	0,175	0,380	0,197	0,398	0,170	0,375
C. Valenciana	0,047	0,211	0,035	0,184	0,050	0,217
Extremadura	0,023	0,149	0,017	0,128	0,024	0,153
Galicia	0,110	0,312	0,101	0,302	0,111	0,315
Madrid	0,150	0,357	0,166	0,372	0,147	0,354
Murcia	0,030	0,170	0,027	0,161	0,030	0,172
Navarra	0,014	0,117	0,019	0,135	0,013	0,112
País Vasco	0,051	0,219	0,063	0,244	0,048	0,213
La Rioja	0,007	0,082	0,007	0,080	0,007	0,082
Ceuta y Melilla	0,002	0,049	0,002	0,047	0,002	0,050

Respecto a la situación profesional, hay más trabajadores con contrato indefinido entre quienes han tenido algún episodio de absentismo y menos autónomos o trabajadores de otros regímenes. De la misma forma, la antigüedad en la empresa es mayor en el primer grupo, al igual que la base de cotización anual. En cuanto a la actividad de la empresa, destaca el mayor peso del sector sanidad en los trabajadores con algún proceso de IT. También en este grupo hay un mayor porcentaje de trabajadores con una base de cotización inferior a 12.000 euros anuales.

Si atendemos a la trayectoria profesional, el porcentaje de trabajadores sin experiencia previa es pequeño, representando en el grupo de personas que han tenido episodios de IT la mitad que en el conjunto de la población. También en torno a la mitad no han tenido ningún episodio de prestación o subsidio de desempleo.

En los gráficos que siguen se muestran los resultados correspondientes a las estimaciones del modelo probit en el que la variable dependiente es haber tenido algún episodio de absentismo (valor 1) o no (valor 0)<sup>20</sup>. Como variables independientes se han incluido el sexo, la edad, si la persona ha nacido en España y si es discapacitada, la cualificación (a partir del grupo de cotización), la edad en el primer empleo, si trabaja a tiempo parcial, la situación laboral en 2009, la antigüedad en el empleo en 2009, la base de cotización anual, el tiempo trabajado y en desempleo hasta el empleo en 2009, el número de episodios de empleo y la comunidad autónoma.

El Gráfico 51 muestra los resultados para la muestra completa y separada por sexo, en términos de efectos marginales, para facilitar la interpretación de los resultados<sup>21</sup>. Por ejemplo, ser hombre reduce un 6,1% la probabilidad de tener un episodio de absentismo. Tanto para los hombres como para las mujeres, el efecto de la edad es negativo, de forma que los de más edad tienen menores probabilidades de tener un episodio de IT, si bien los efectos son mayores entre los primeros. El efecto de haber nacido fuera de España es negativo entre los hombres y positivo entre las mujeres, si bien su magnitud es muy baja en los dos casos (-0,5% para los hombres y 2,6% para las mujeres).

Respecto a la cualificación, tomando como referencia a los trabajadores no manuales de alta cualificación, todos presentan efectos marginales positivos, correspondiendo el más alto a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial

---

<sup>20</sup> Los cuadros correspondientes se encuentran en el anexo.

<sup>21</sup> En el anexo se encuentran los cuadros con los coeficientes y errores estándar.

Agrario, REA. Los trabajadores manuales tienen una probabilidad de absentismo en torno a un 5% superior a la categoría de referencia (6-7% en el caso de los hombres).

Entre las variables con mayor efecto sobre el absentismo, se encuentran la discapacidad y la trayectoria laboral. Así, tener una discapacidad incrementa un 8,9% la probabilidad de experimentar un proceso de IT (un 7,5% en el caso de los hombres y un 11,4% para las mujeres). En cuanto a las variables relacionadas con la situación o la trayectoria laboral, quienes están en situación de desempleo o en regímenes distintos al general o al RETA, tienen menores probabilidades de tener un episodio de absentismo. Los autónomos reducen dicha probabilidad en un 6,6% respecto a los trabajadores indefinidos (5,1% en el caso de los hombres y 9,9% las mujeres).

La experiencia previa presenta efectos muy pequeños. En cambio, es la antigüedad en el empleo actual, la variable que da lugar a los efectos marginales más elevados. Así, la mayor probabilidad de absentismo se da para los trabajadores con una antigüedad entre 6 meses y 5 años (13-14% superior a la de quienes llevan trabajando en el empleo más de 10 años).

La base de cotización resulta significativa, si bien los efectos marginales no superan el 4%. Quienes tienen una base inferior a 12.000 euros anuales tienen una menor probabilidad de absentismo que quienes tienen un salario superior a los 36.000 euros anuales. Para los otros dos tramos considerados, el efecto es significativo e inferior al 3%.

También cabe señalar que la probabilidad de absentismo es superior en un 6-7% en los trabajadores de organismos del Estados y comunidades autónomas y en torno a un 2% en las corporaciones locales y los Organismos Autónomos estatales o no y asimilados y congregaciones e instituciones religiosas.

Dadas las diferencias entre asalariados y autónomos, se han realizado estimaciones separadas para cada uno de los colectivos. Se puede observar que en general coinciden los signos de los coeficientes y las diferencias se dan en la magnitud de los efectos marginales, siendo generalmente mayores en el régimen general que en el RETA (Gráfico 53). Por ejemplo, ser hombre reduce la probabilidad de absentismo en un 7% en el caso de los asalariados y en un 2,6% para los autónomos. De la misma forma, la discapacidad aumenta dicha probabilidad en un 9,4% para los asalariados y en un 6,3% para los autónomos.

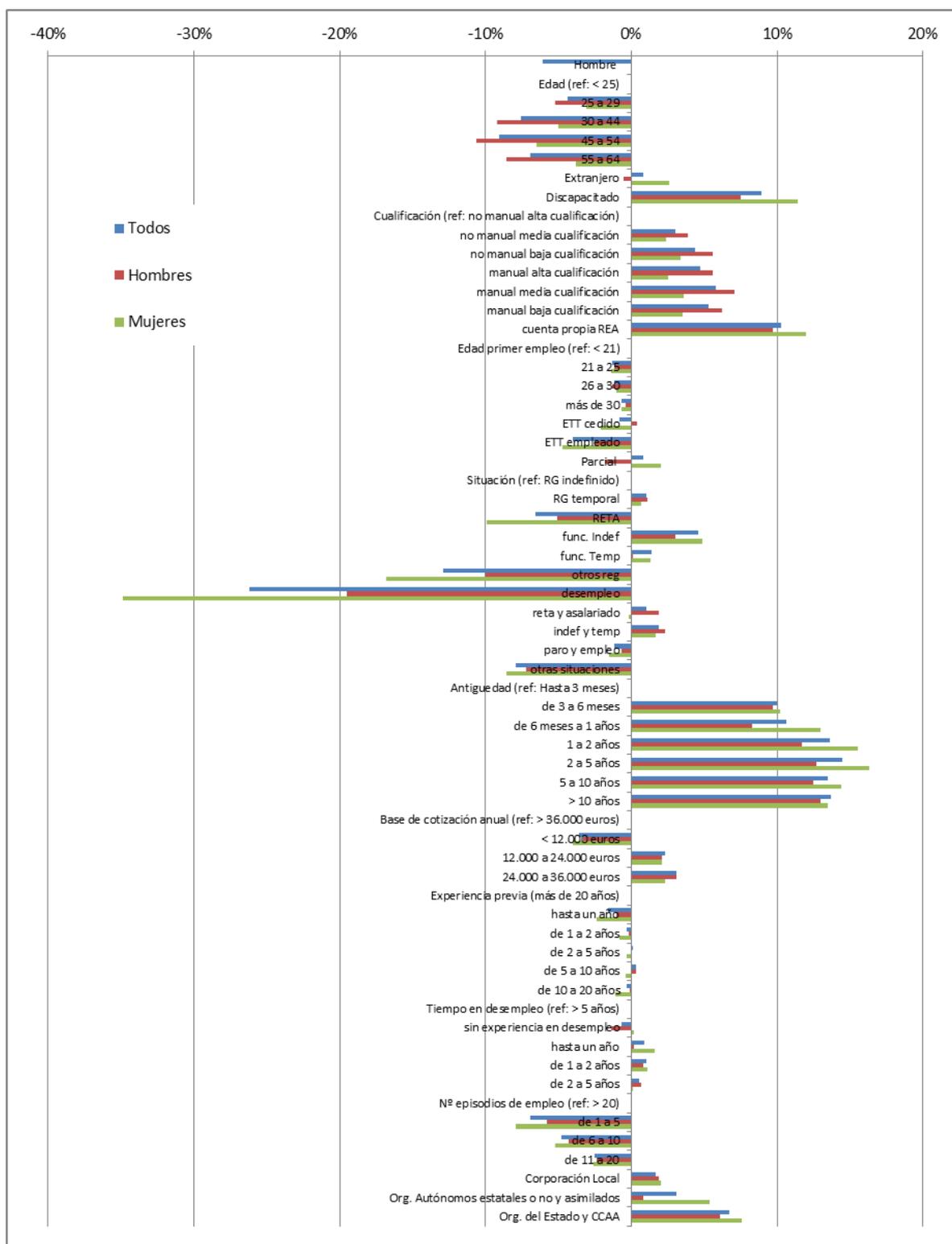
En las estimaciones anteriores no se han incluido las variables actividad y tamaño de la empresa puesto que el número de casos en los que no se dispone de esta información es elevado. No obstante, se han estimado nuevamente los mismos modelos incluyendo estas variables, para valorar su efecto sobre el absentismo. En el Gráfico 54 se muestran los resultados<sup>22</sup>. Se observa que la probabilidad de experimentar un episodio de IT aumenta con el tamaño de empresa, de forma que para los trabajadores en empresas de más de 50 empleados dicha probabilidad aumenta en más de un 8%.

Respecto a la actividad de la empresa, tomando como referencia la industria, destaca el caso de sanidad, donde la probabilidad de absentismo aumenta en un 5%. El resto de sectores presentan efectos negativos, siendo más elevados en agricultura (-6,1%) y actividades financieras y de seguros (-5,1%). En los restantes sectores los efectos son inferiores al 2%. Se observan diferencias por género, de forma que para las mujeres, el efecto de sector también es positivo en la mayor parte de las actividades de servicios.

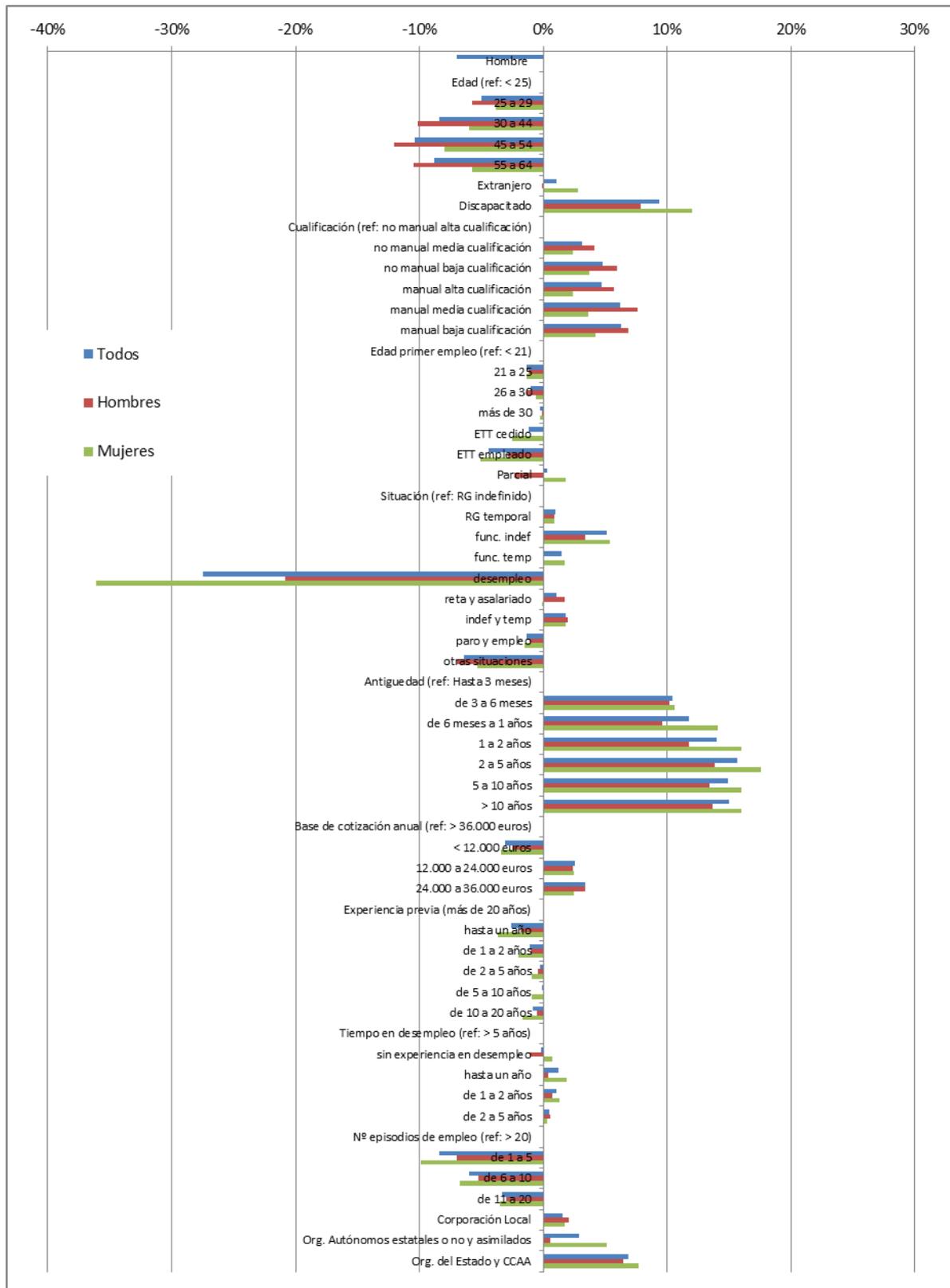
---

<sup>22</sup> Se excluyen el resto de variables puesto que, en general, los resultados coinciden con los explicados previamente.

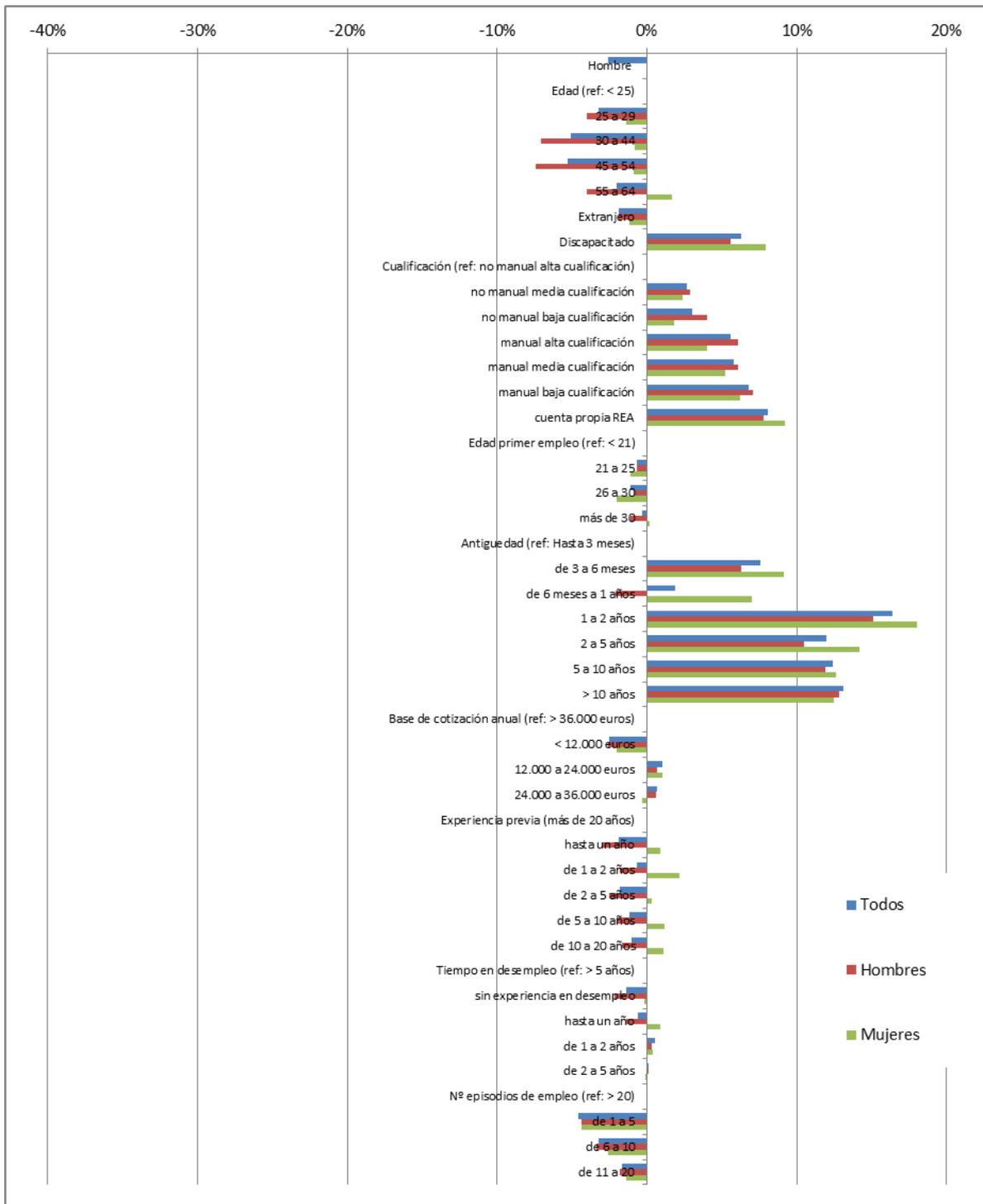
**Gráfico 51. Determinantes de la incidencia de la IT (efectos marginales)**



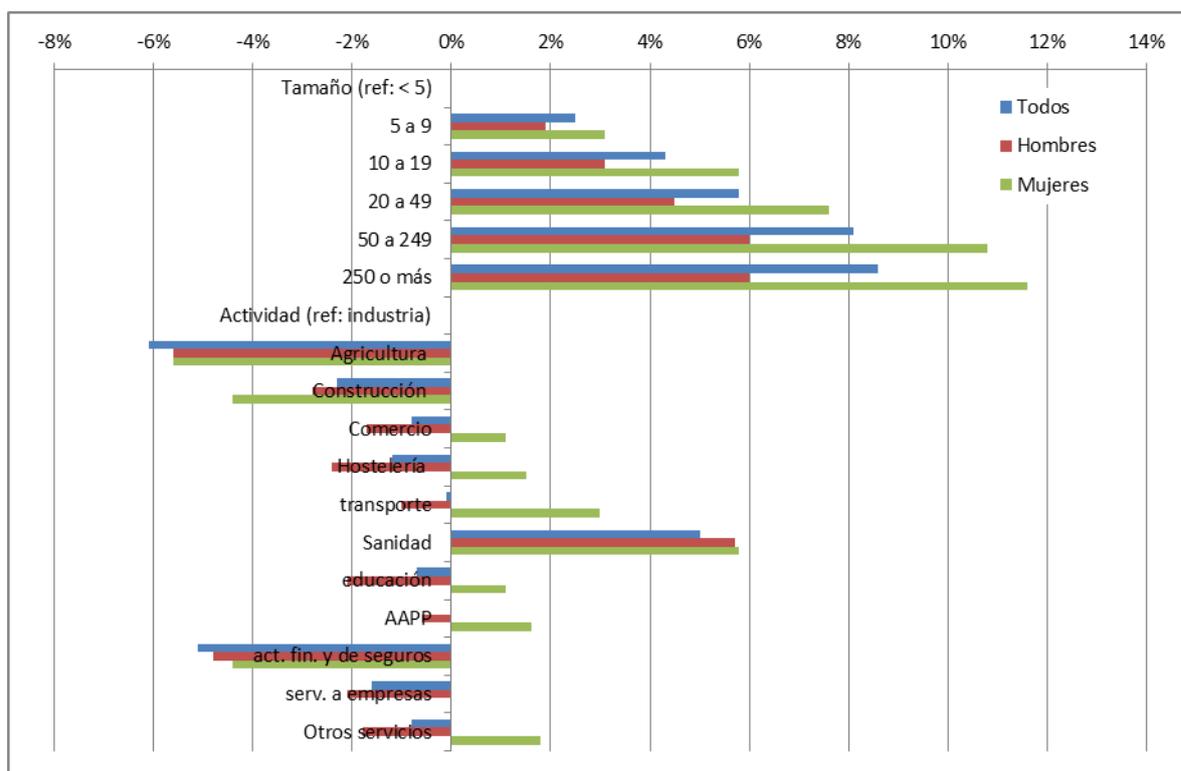
**Gráfico 52. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (efectos marginales)**



**Gráfico 53. Determinantes de la incidencia de la IT. RETA (efectos marginales)**



**Gráfico 54. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (variables tamaño y actividad de la empresa)**



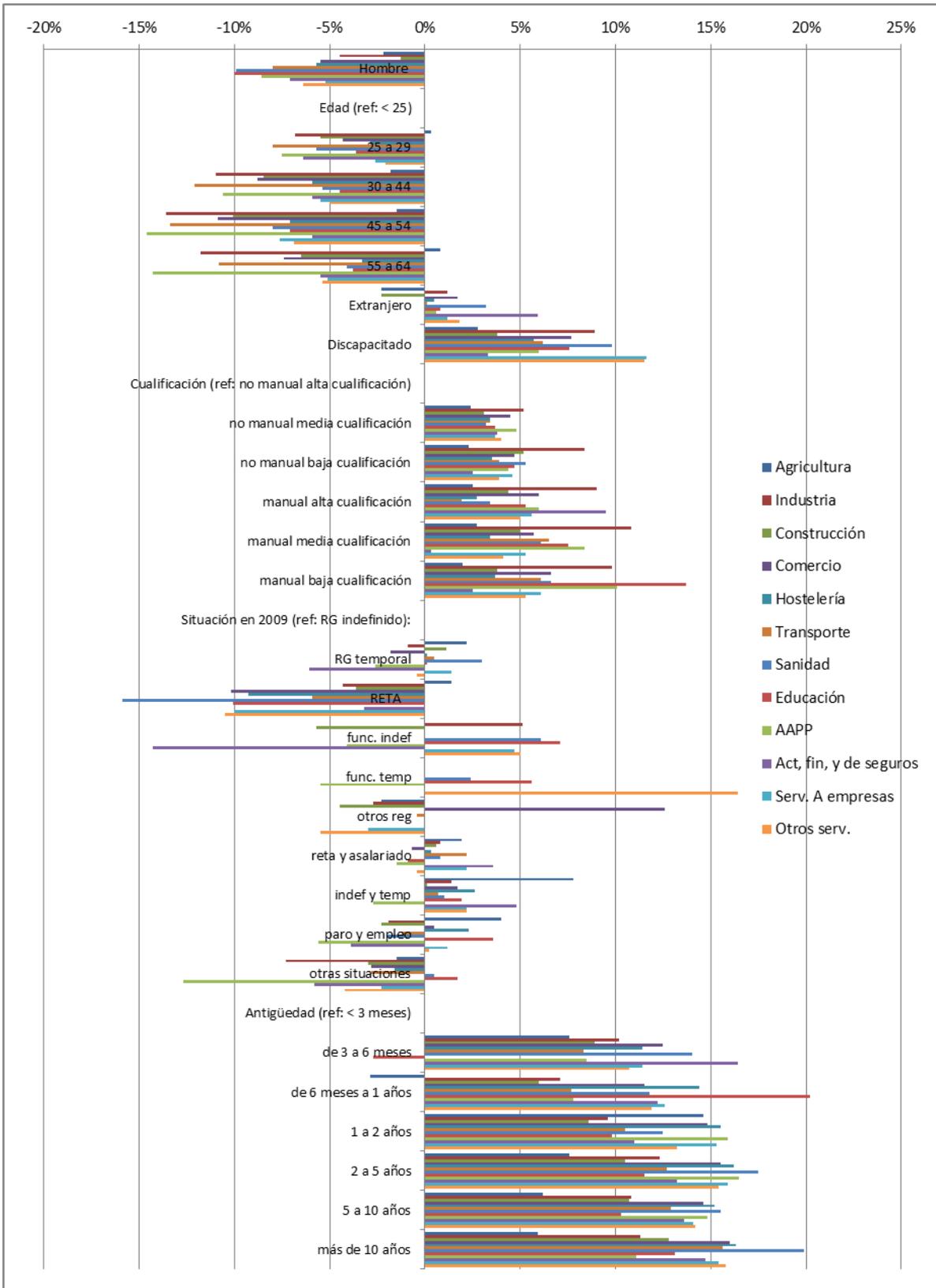
En el Gráfico 55 se muestran estimaciones de la probabilidad de haber tenido un proceso de IT en cada rama de actividad considerada. En todos los casos los hombres tienen menor probabilidad de absentismo, con un efecto marginal que oscila entre el 1-2% de construcción y agricultura y el 9-10% en sanidad y educación. El efecto de la edad es superior en industria, transporte y Administraciones Públicas. Haber nacido fuera de España no resulta significativo en todos los casos, presentando un signo negativo en agricultura y construcción y positivo en el resto de ramas de actividad.

También se puede destacar el distinto impacto de la situación laboral en 2009. Los trabajadores en el RETA tienen menor probabilidad de absentismo respecto a los contratados de forma indefinida, con un efecto marginal cuyo mínimo se sitúa en el 3-4% de construcción, industria y actividades financieras y de seguros, superando el 10% en comercio, sanidad, educación, servicios a empresas y otros servicios. Los

trabajadores con contrato temporal presentan efectos de distinto signo en función del sector, pero siempre de pequeña magnitud (sólo superan el 3% en el caso de actividades financieras y de seguros, que asciende a un 6,1%).

Tomando como referencia la base de cotización anual más elevada (superior a 36.000 euros), quienes perciben menos de 12.000 euros tienen una menor probabilidad de absentismo, con la excepción de los trabajadores en construcción, comercio, hostelería y servicios a empresas. El efecto marginal es positivo y de mayor magnitud en los tramos centrales (quienes perciben entre 12.000 y 36.000 euros) situándose en la mayor parte de los sectores en torno al 4-5%.

**Gráfico 55. Determinantes de la incidencia de la IT según sector**



### **3.2.2 Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado**

En los gráficos que siguen se muestran las estimaciones correspondientes a las regresiones en las que la variable dependiente es el tiempo en IT en 2009 como porcentaje del tiempo trabajado en dicho año (en logaritmos), para toda la población (incluyendo por tanto a aquellos que no han tenido ningún episodio de IT). Las variables incluidas son las mismas que en el modelo probit para estudiar la incidencia del absentismo: sexo, edad, si la persona ha nacido en España y si es discapacitada, la cualificación (a partir del grupo de cotización), la edad en el primer empleo, si trabaja a tiempo parcial, la situación laboral en 2009, la antigüedad en el empleo en 2009, la base de cotización anual, el tiempo trabajado y en desempleo hasta el empleo en 2009, el número de episodios de empleo y la comunidad autónoma.

En el Gráfico 56 se muestran los resultados correspondientes al total de la muestra. Se puede observar que ser hombre tiene un efecto negativo sobre la proporción de tiempo en IT sobre el total del tiempo trabajado en el año. También se han hecho estimaciones separadas para hombres y para mujeres con el objetivo de observar si el efecto de las distintas variables independientes es el mismo sobre unos y otras, si bien los efectos son similares para ambos.

Respecto a la edad, se observa que una menor duración en proporción del tiempo trabajado se corresponde con las edades centrales de la vida (45 a 54 años) y es a los más jóvenes a los que corresponde una mayor duración. Haber nacido fuera de España presenta un coeficiente positivo, si bien sólo resulta significativo para las mujeres. Respecto a la discapacidad, el efecto es positivo y, además, es uno de los más altos del modelo estimado. En cuanto a la cualificación, tomando como referencia a los

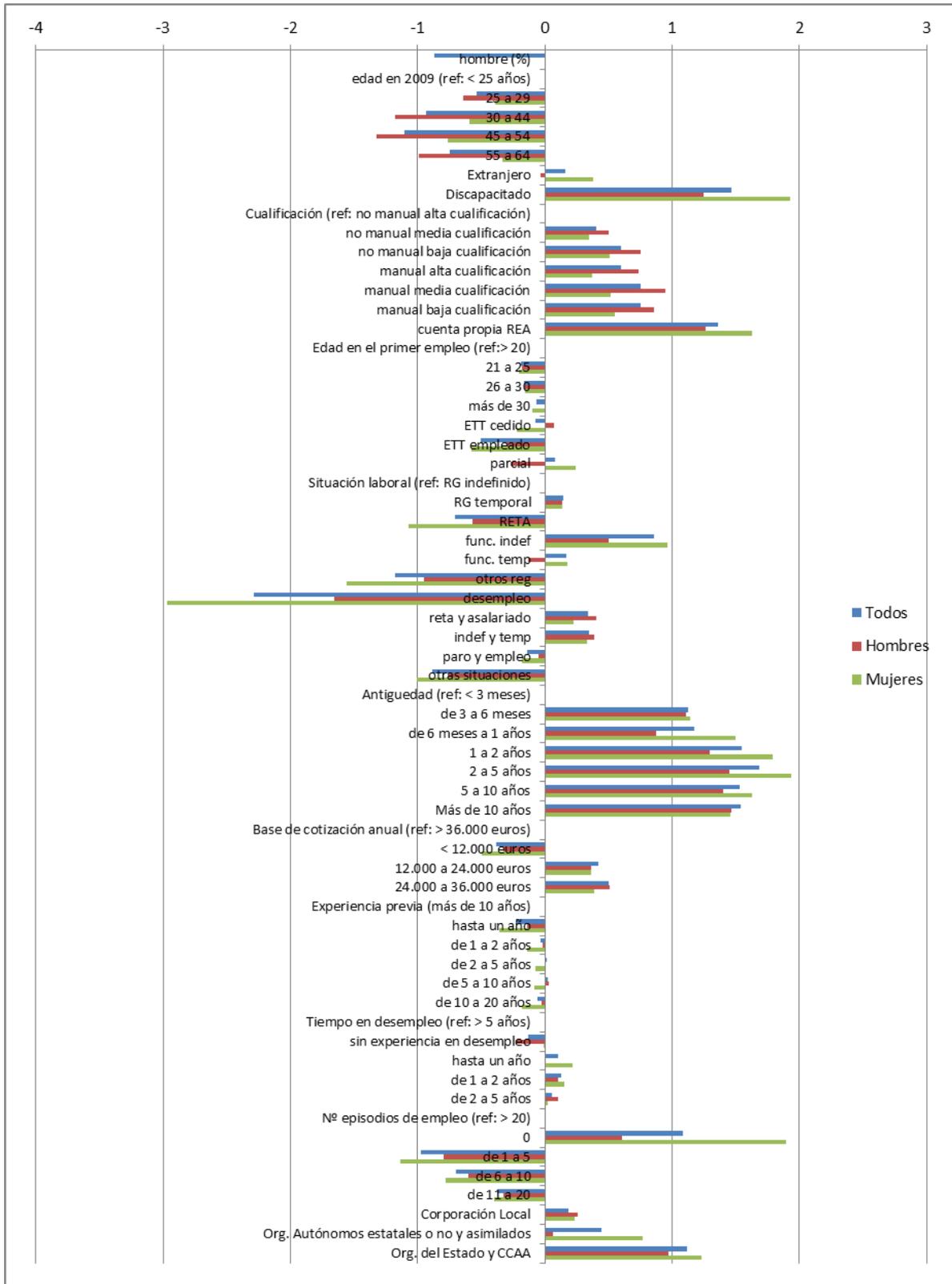
trabajadores no manuales cualificados, todos tienen un coeficiente positivo, más alto en el caso de los trabajadores manuales.

Tomando como referencia los trabajadores con contrato indefinido, los funcionarios (especialmente los indefinidos) tienen más tiempo en IT en términos de tiempo trabajado y aquellos que combinan distintas situaciones de ocupación. La relación con la antigüedad parece ser creciente, de forma que el coeficiente obtenido crece a medida que lo hace el tiempo trabajado en la empresa. La experiencia previa, ya sea en el empleo o en periodos de cobro de prestaciones, apenas resulta significativa con coeficientes de escasa magnitud.

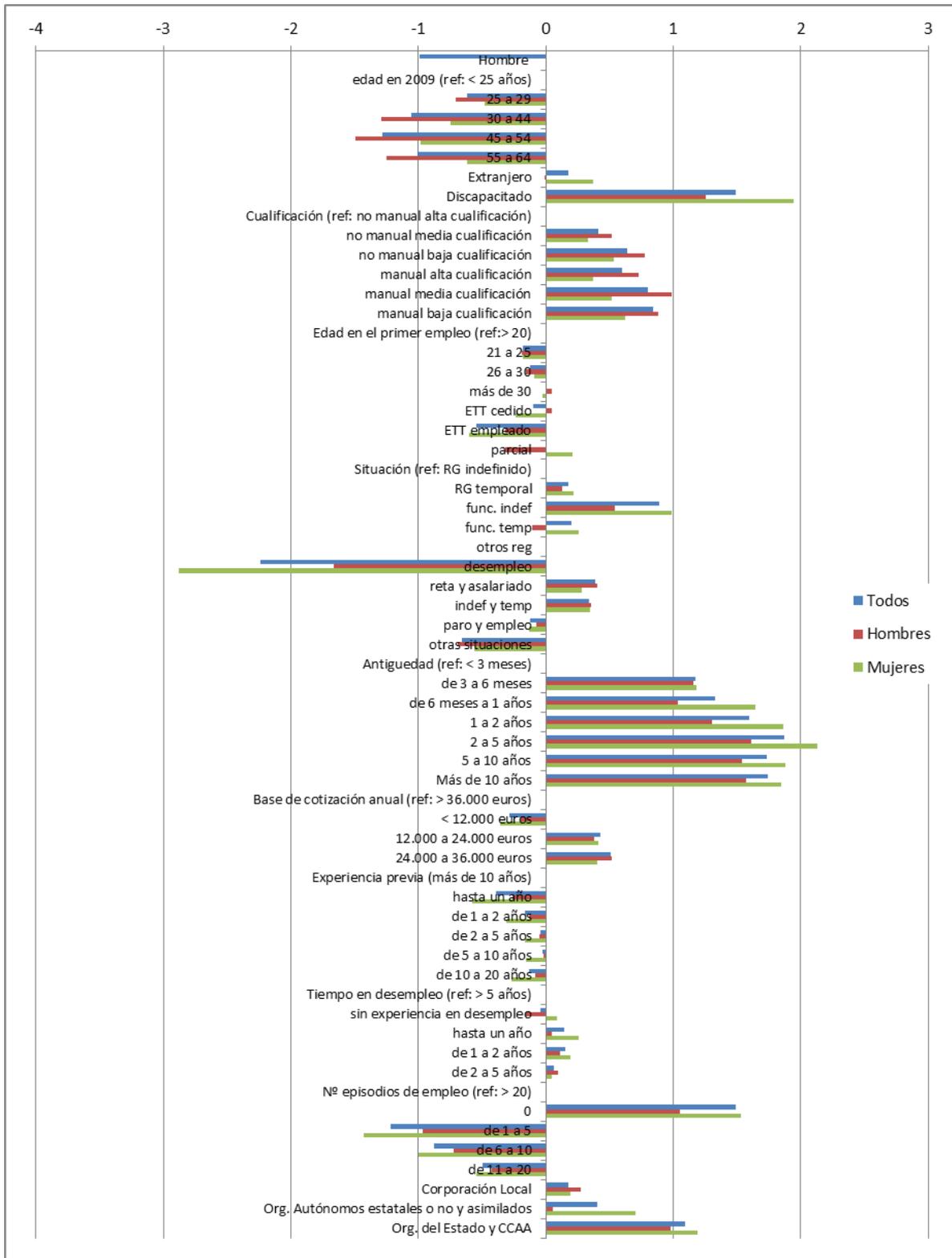
Se han realizado estimaciones separadas para trabajadores del régimen general y del RETA, obteniéndose, en general, resultados similares en términos de las variables con mayor impacto. No obstante, la magnitud de dicho impacto resulta siempre inferior en el caso de los autónomos. Un resultado distinto a destacar es el efecto positivo en el caso de los asalariados que son extranjeros, mientras que resulta negativo para los autónomos.

Por otra parte, también se han estimado modelos distintos para cada rama de actividad (Gráfico 59).

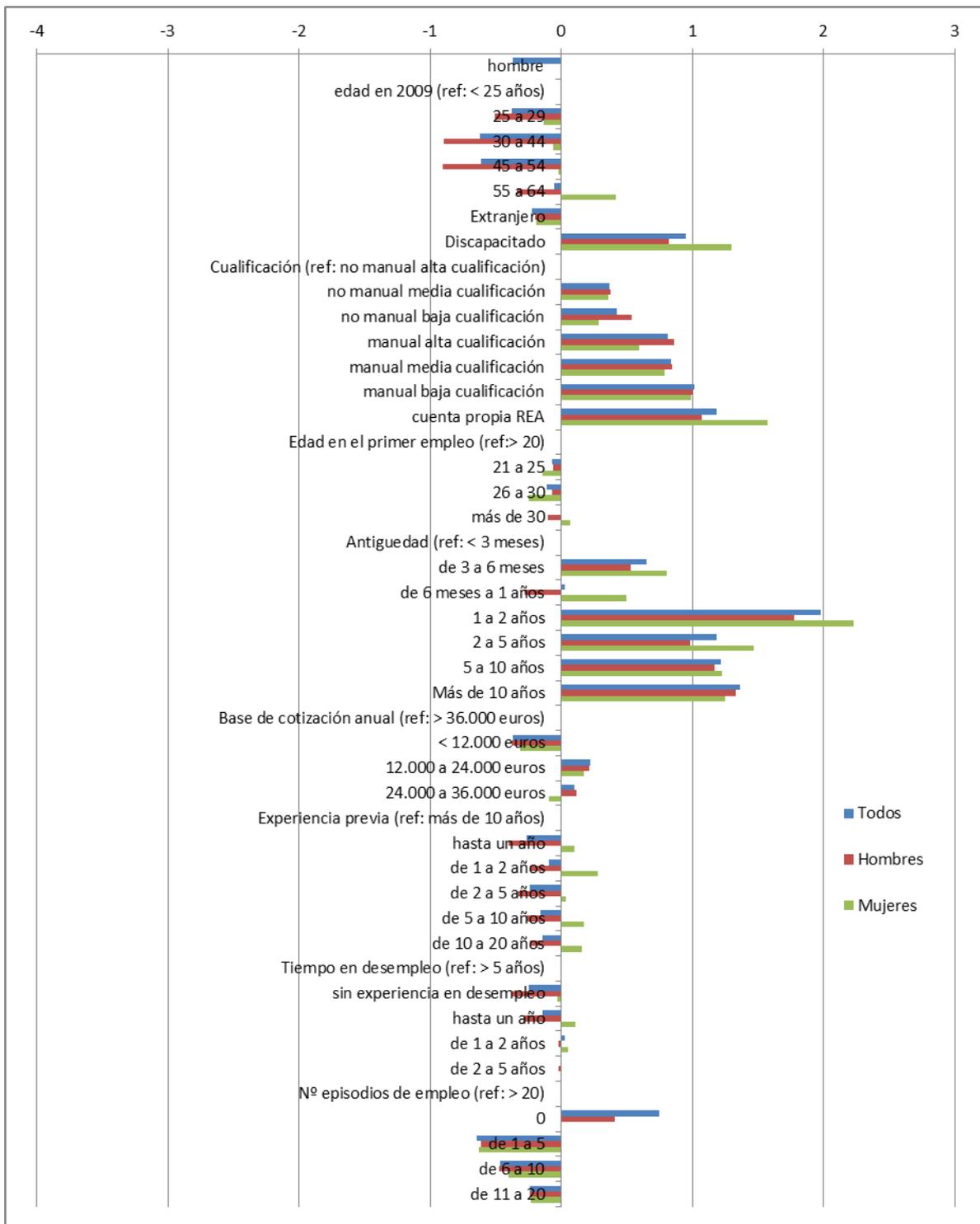
**Gráfico 56. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**



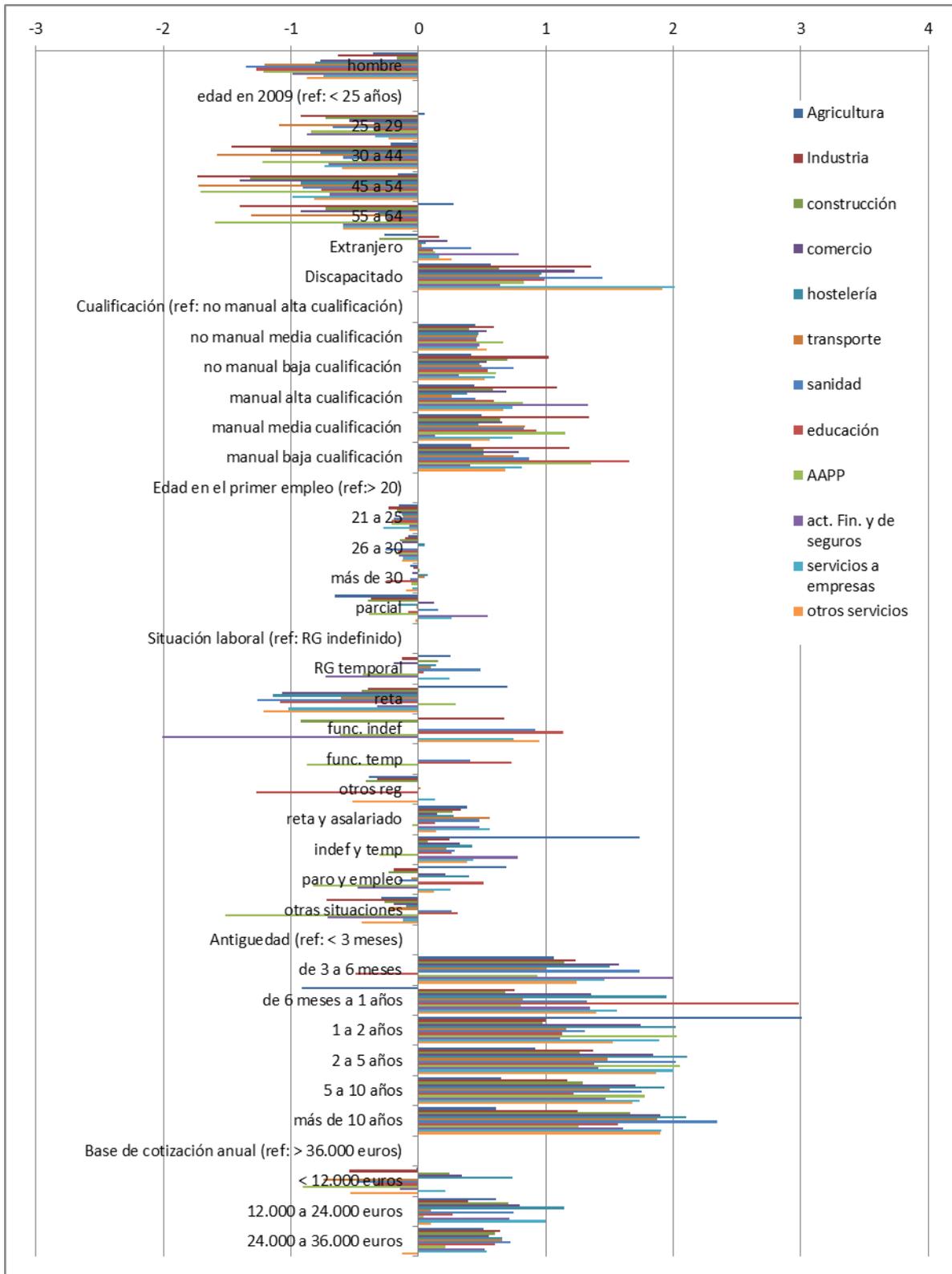
**Gráfico 57. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO). Régimen General**



**Gráfico 58. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. RETA (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**



**Gráfico 59. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 según sector de actividad (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**



### **3.2.3 Determinantes de la duración**

En este apartado se analiza la duración de los episodios de IT (en logaritmos). Por tanto, la población de referencia está constituida por aquellos trabajadores que han tenido algún episodio de IT. Al igual que en los apartados anteriores, se muestran gráficamente las estimaciones de los coeficientes obtenidos y en el anexo se pueden consultar los cuadros con dichos coeficientes y su error estándar.

Ser hombre reduce la duración de los procesos de IT, al igual que haber nacido fuera de España. El efecto de la edad es mayor, de forma que las duraciones aumentan a medida que los trabajadores tienen más edad, alcanzando un coeficiente de casi 1 en el caso de quienes tienen entre 55 y 64 años. En las estimaciones previas, se obtenía el resultado contrario en el análisis de la incidencia de la IT, lo que se puede interpretar como que los trabajadores de más edad tienen una menor probabilidad de experimentar procesos de IT, pero cuando lo hacen, tienden a ser de mayor duración.

Respecto a la situación laboral en el año 2009, se obtiene un coeficiente positivo y de elevada magnitud en el caso de los autónomos, mostrando, por tanto, la misma conclusión que para los trabajadores de mayor edad.

Tomando como referencia los procesos derivados de enfermedad común, tanto los accidentes no laborales como las enfermedades laborales y accidentes de trabajo tienen un efecto positivo, es decir, mayores duraciones. No obstante, en las estimaciones que se han hecho de forma separada para autónomos y asalariados, en el caso de los primeros, las enfermedades laborales y accidentes de trabajo tienen una menor duración.

Respecto a la entidad que gestiona la IT, las mutuas tienen efectos negativos respecto al INSS. Únicamente Mutualia presenta un ligero efecto positivo. Aunque los resultados son similares tanto para asalariados como para autónomos, la mayor

diferencia se encuentra en esta variable, puesto que los coeficientes de las mutuas son mayoritariamente positivos en el caso de los ocupados por cuenta propia.

Como pasaba previamente hay variables para las que el número de casos perdidos es elevado, por lo que se han realizado nuevas estimaciones incluyendo estas variables. Así, además de la rama de actividad y el tamaño de la empresa, se incluye la enfermedad<sup>23</sup>. Como se puede ver en el Gráfico 66, a menor tamaño de la empresa, mayor duración de la IT. En cuanto a la actividad, los coeficientes estimados son de pequeña magnitud, pero todos ellos mayores que la categoría de referencia (industria manufacturera).

Los mayores coeficientes se obtienen para el diagnóstico. Así, se han incluido como dummies aquellas enfermedades que representan más de un 4% de los casos, tomando como referencia el resto de diagnósticos. Las que tienen un efecto positivo en la duración de la IT son los trastornos mentales y las lesiones y envenenamientos. En cambio, las enfermedades infecciosas y las respiratorias reducen dicha duración. Los resultados para la población asalariada<sup>24</sup>, que se muestran en el Gráfico 67, son similares.

Al igual que en los apartados previos, se han realizado estimaciones para cada rama de actividad. Las variables que resultan significativas en casi todos los sectores son la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo. Así, la duración de la IT aumenta con la edad y también con el tiempo en el empleo. Las variables que identifican el efecto de las mutuas, respecto al INSS, dejan de ser significativas en muchos casos.

También se han realizado estimaciones en función de la entidad que gestiona la IT: el INSS o mutuas. Como se puede observar en el Gráfico 68, los efectos de cada una de las variables incluidas en la estimación son similares. No obstante, se puede destacar

---

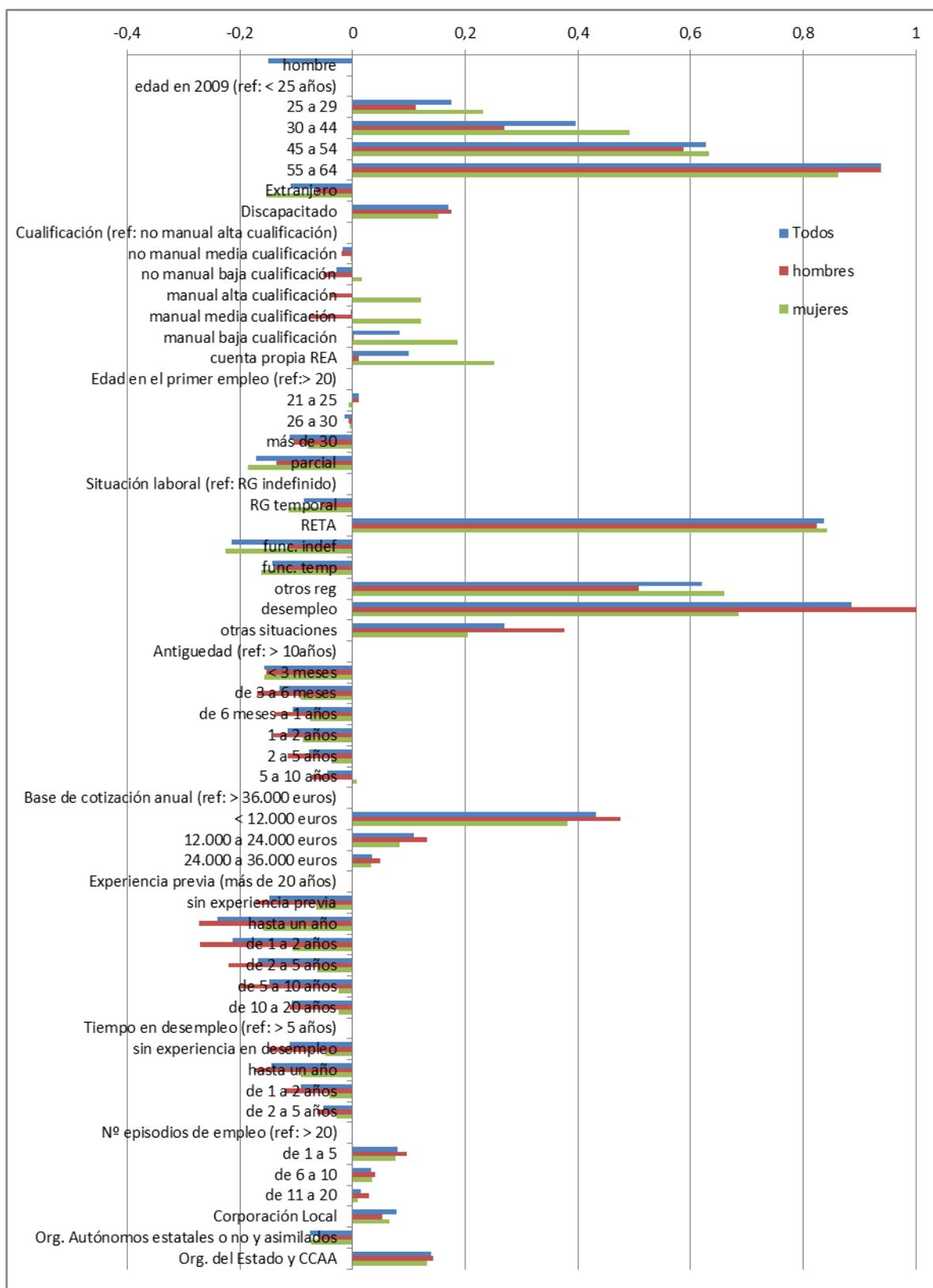
<sup>23</sup> Esta información apenas se tiene en el caso de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

<sup>24</sup> El tamaño muestral para la población de ocupados por cuenta propia es insuficiente para realizar una estimación.

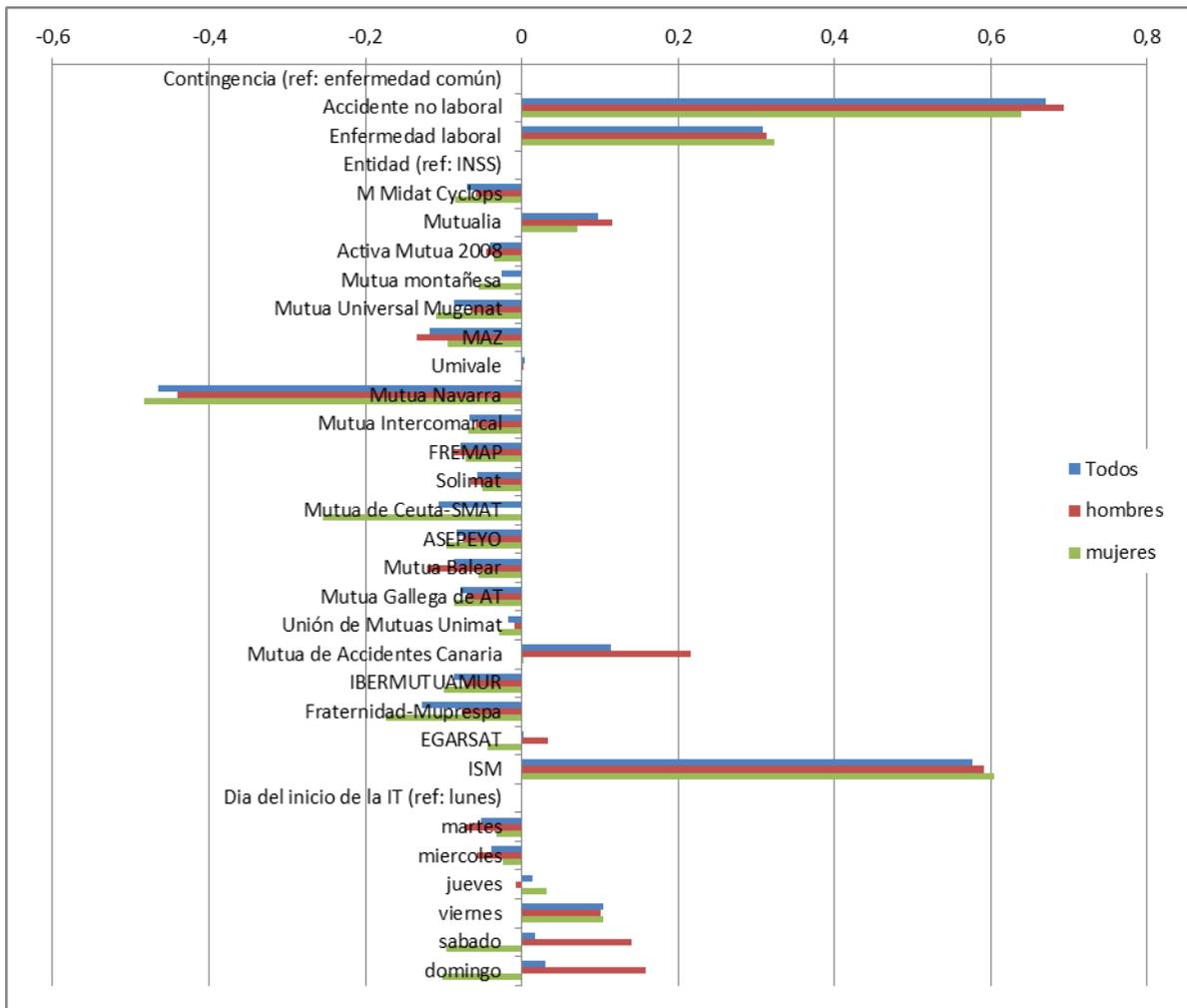
que el efecto de la discapacidad sobre la duración de la IT es casi el doble cuando el proceso lo gestiona el INSS, al igual que cuando se trata de una enfermedad laboral o accidente de trabajo (tomando como referencia las enfermedades comunes). Estas diferencias se encuentran en los asalariados (Gráfico 69). Para los autónomos, la antigüedad en el empleo presenta un efecto superior y más negativo si el proceso lo gestiona el INSS.

Finalmente, se han realizado estimaciones para cada tipo de contingencia. En el Gráfico 71 se muestran los coeficientes correspondientes a la variable tipo de entidad. En el caso de las enfermedades laborales y accidentes laborales hay pocas mutuas que resulten significativas, mostrando por tanto, que no hay diferencias en la duración de estos procesos según sean gestionados por mutuas o por el INSS. En las enfermedades comunes, hay más entidades significativas, pero los coeficientes son de pequeña magnitud (con un máximo de -0,46). En cambio, es en las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo donde los coeficientes son mayores y, por tanto, la duración de los procesos gestionados por mutuas es menor respecto a la de los gestionados por el INSS.

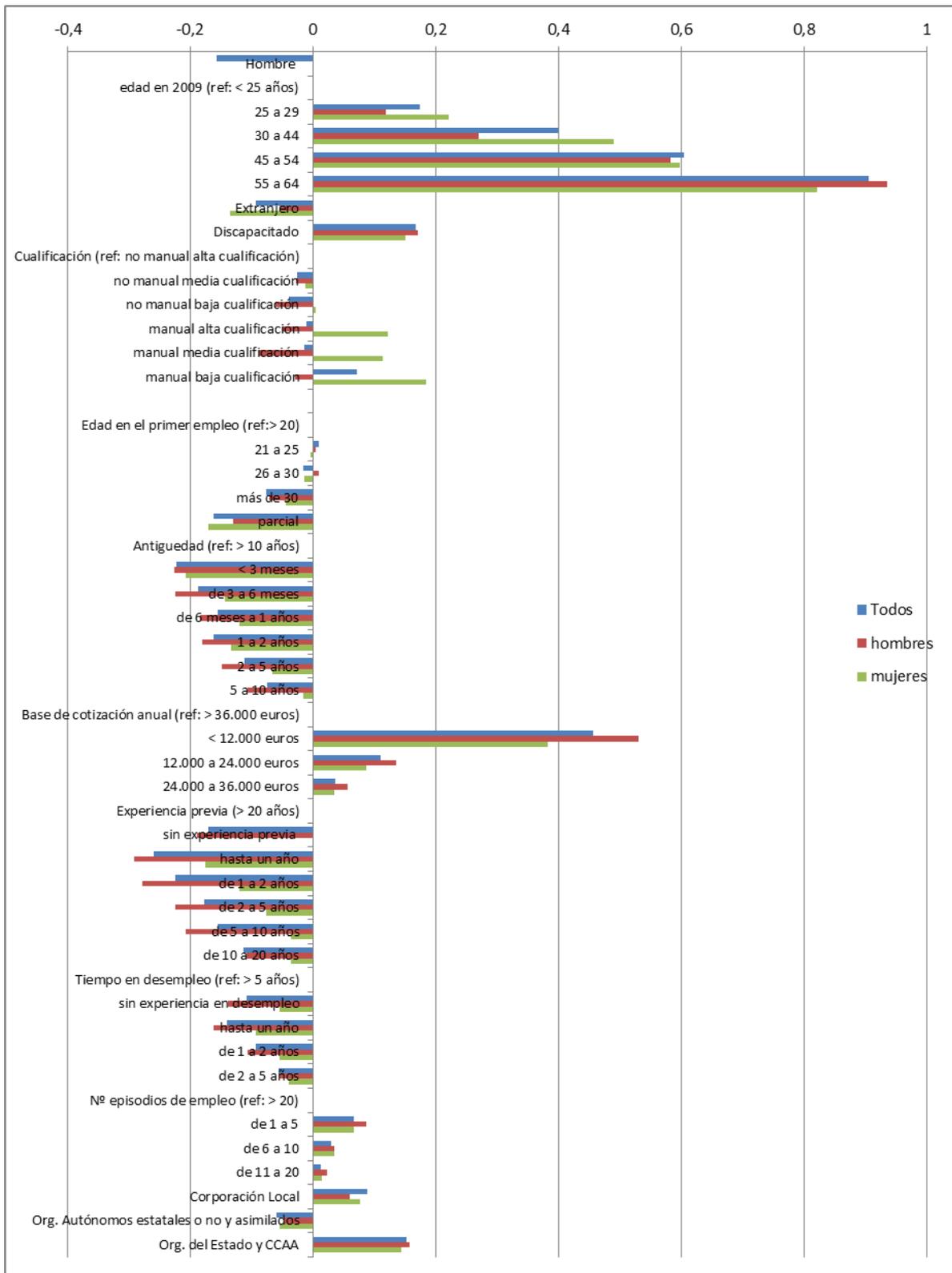
**Gráfico 60. Determinantes de la duración de la IT (I)**



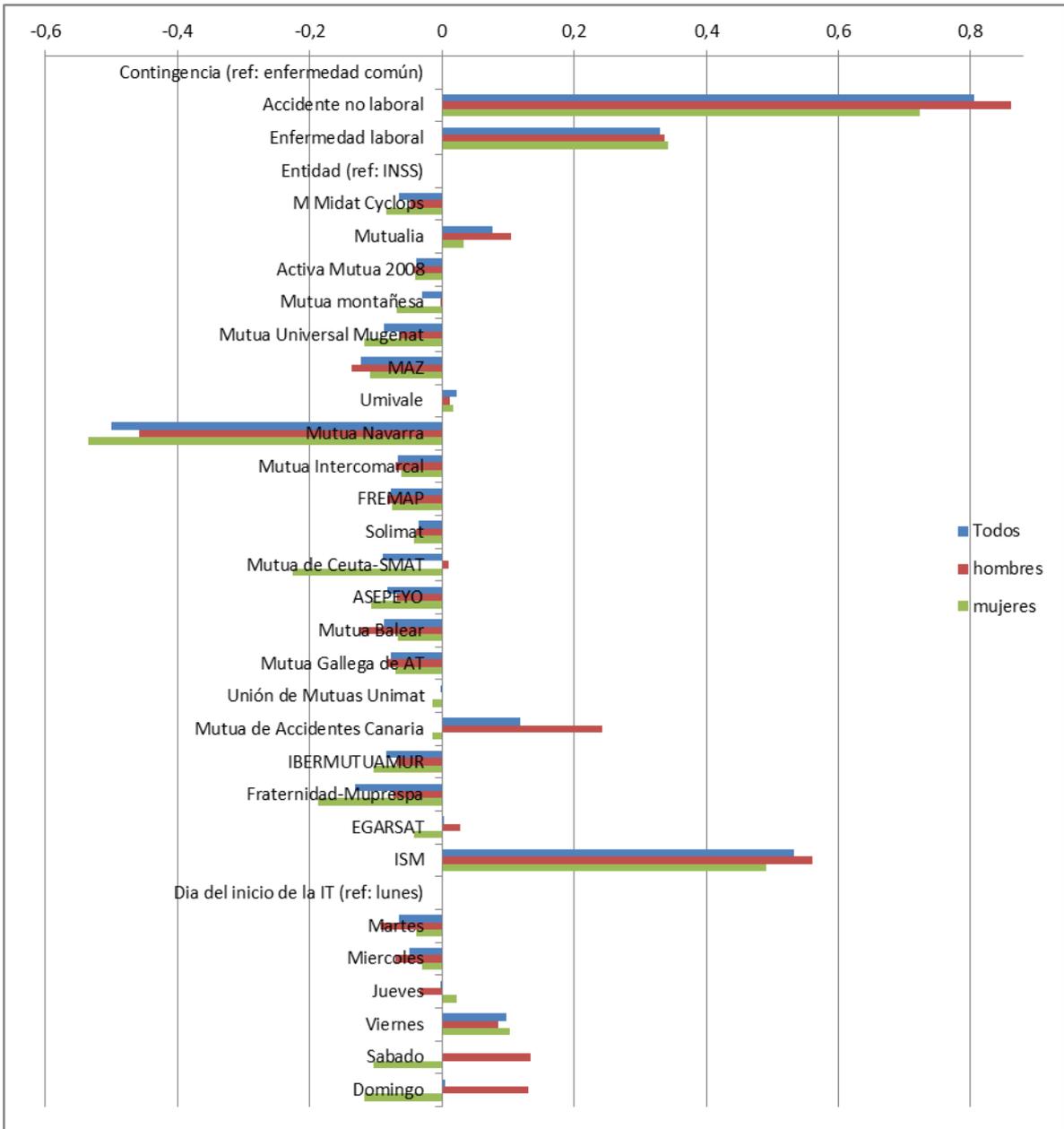
**Gráfico 61. Determinantes de la duración de la IT (II)**



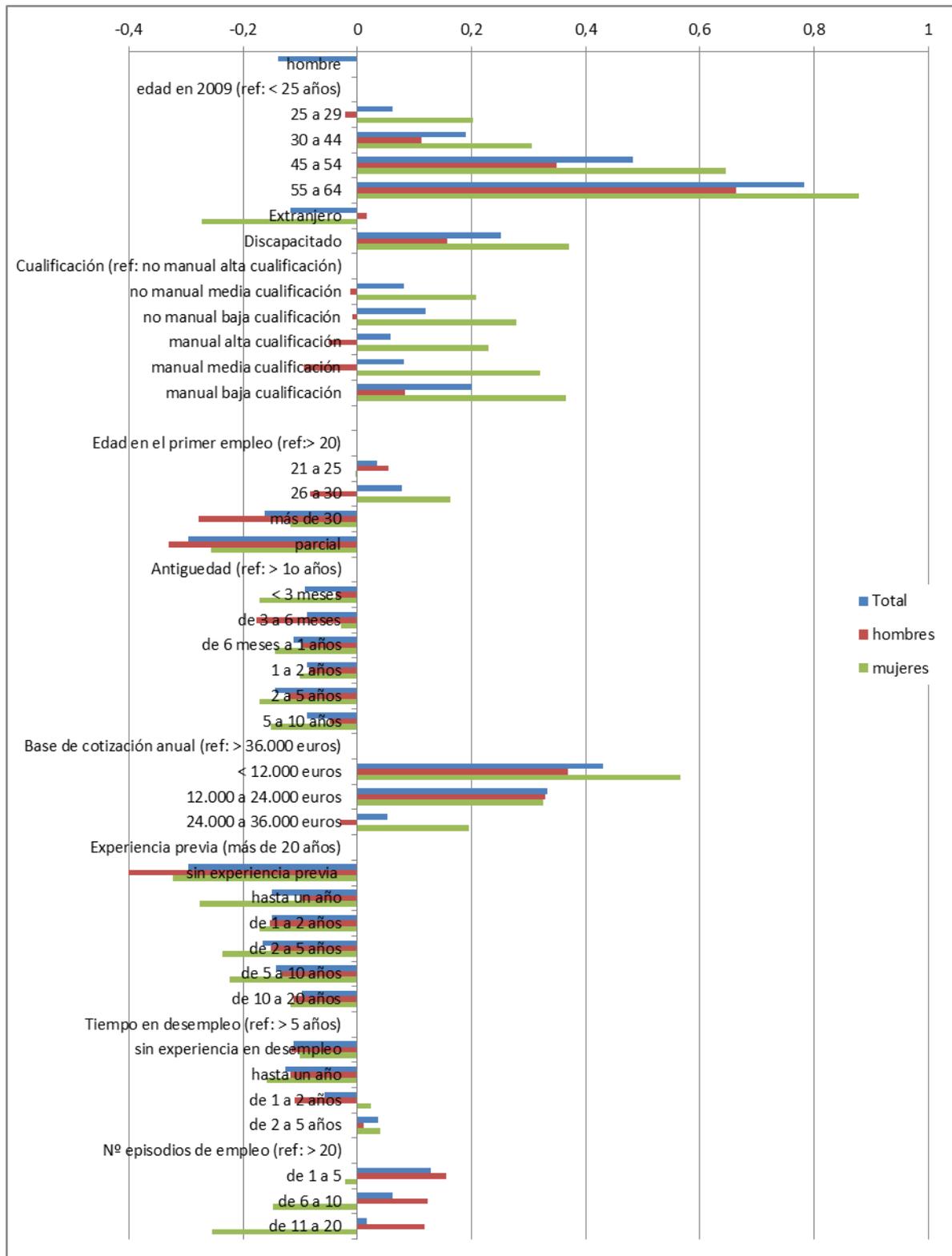
**Gráfico 62. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados (I)**



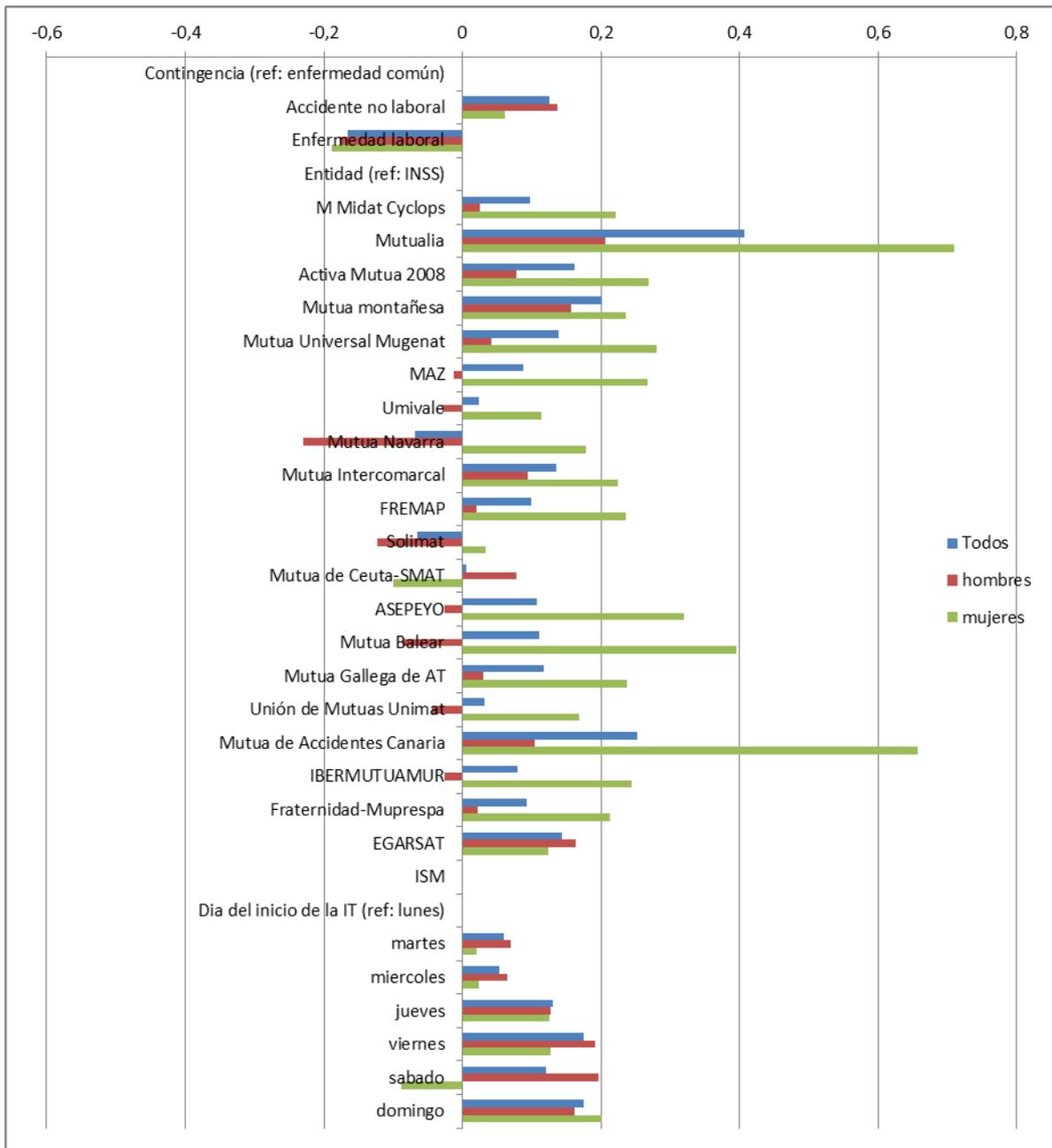
**Gráfico 63. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados (II)**



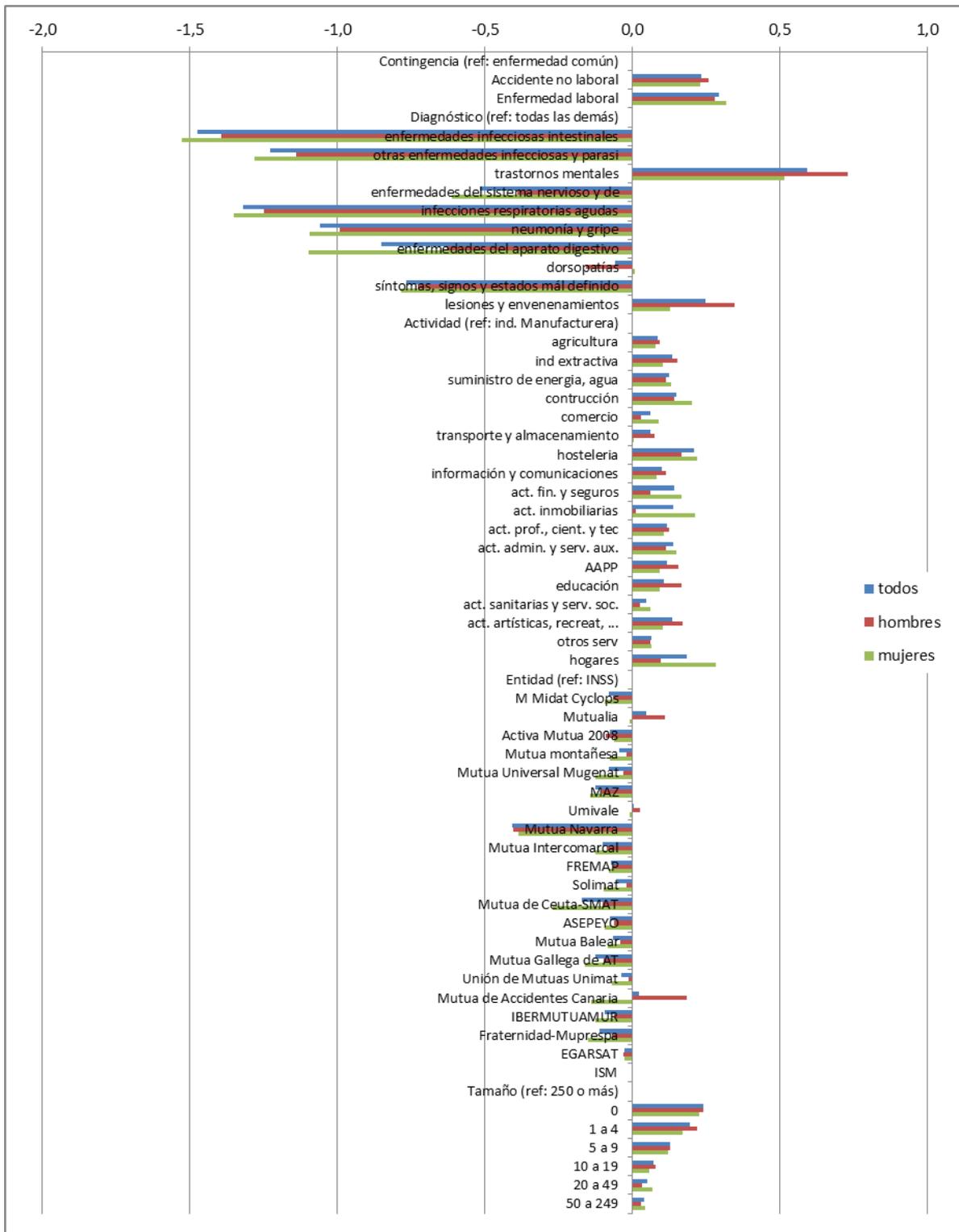
**Gráfico 64. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos (I)**



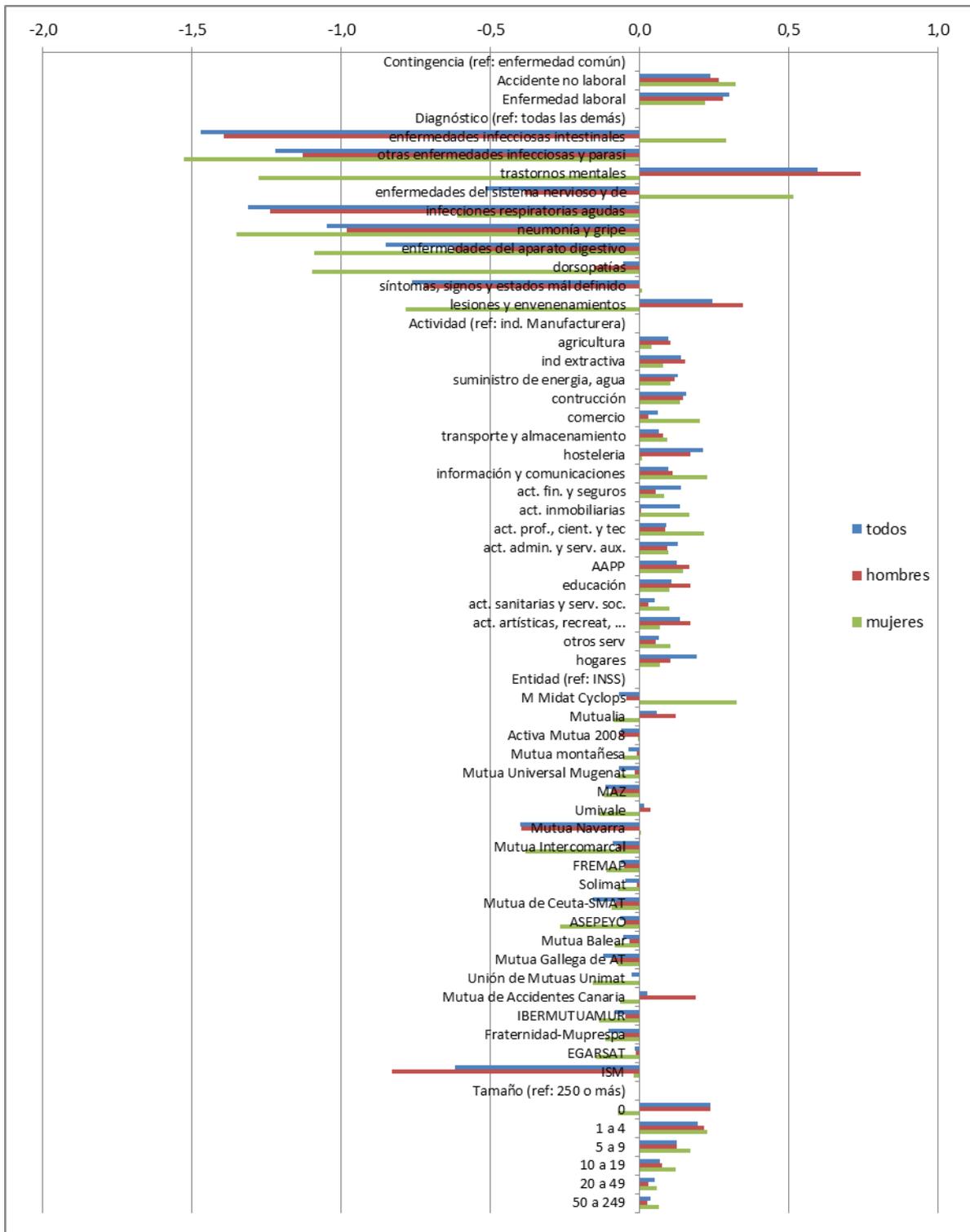
**Gráfico 65. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos (II)**



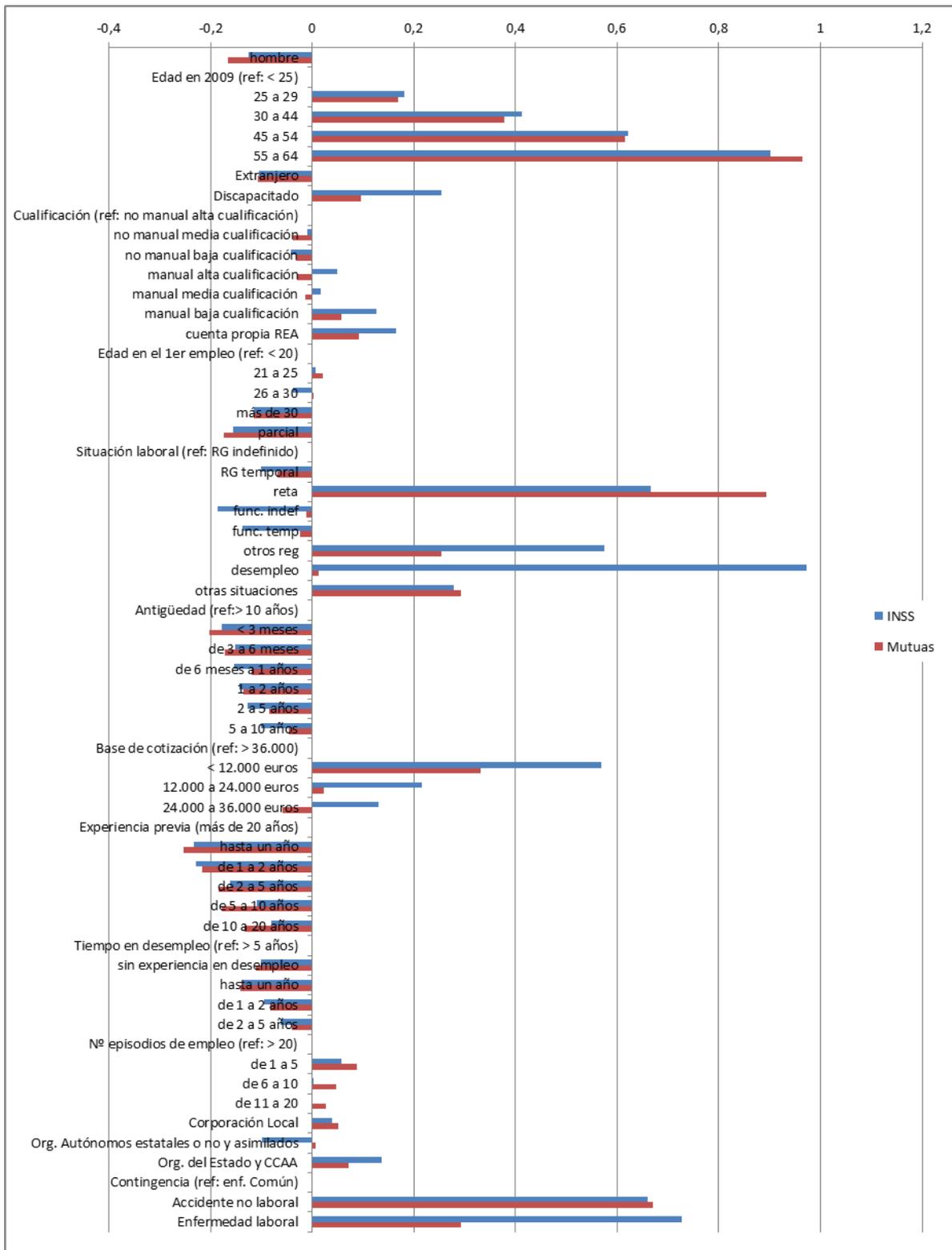
**Gráfico 66. Determinantes de la duración de la IT, con actividad, tamaño y enfermedad**



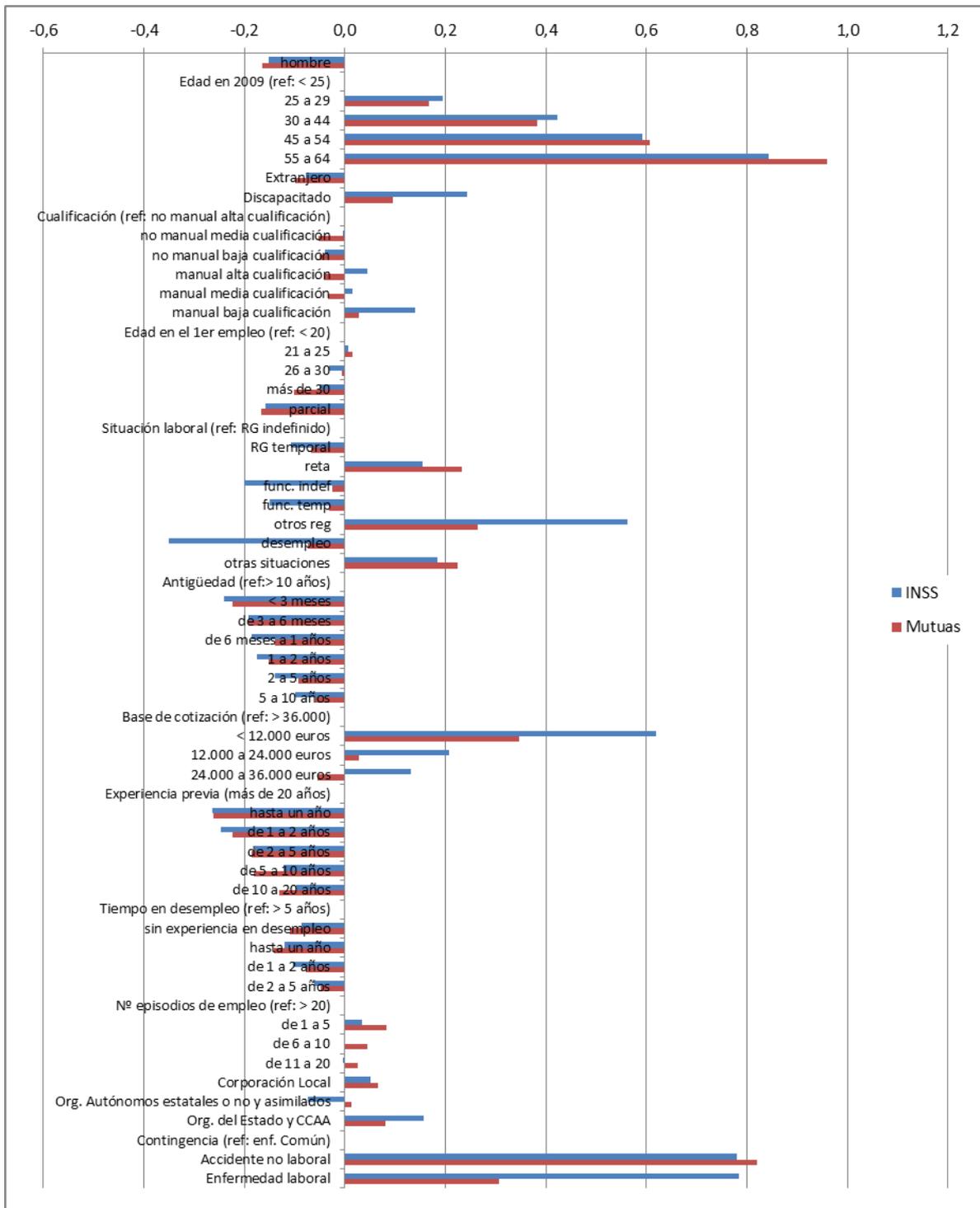
**Gráfico 67. Determinantes de la duración de la IT, con actividad, tamaño y enfermedad. Asalariados**



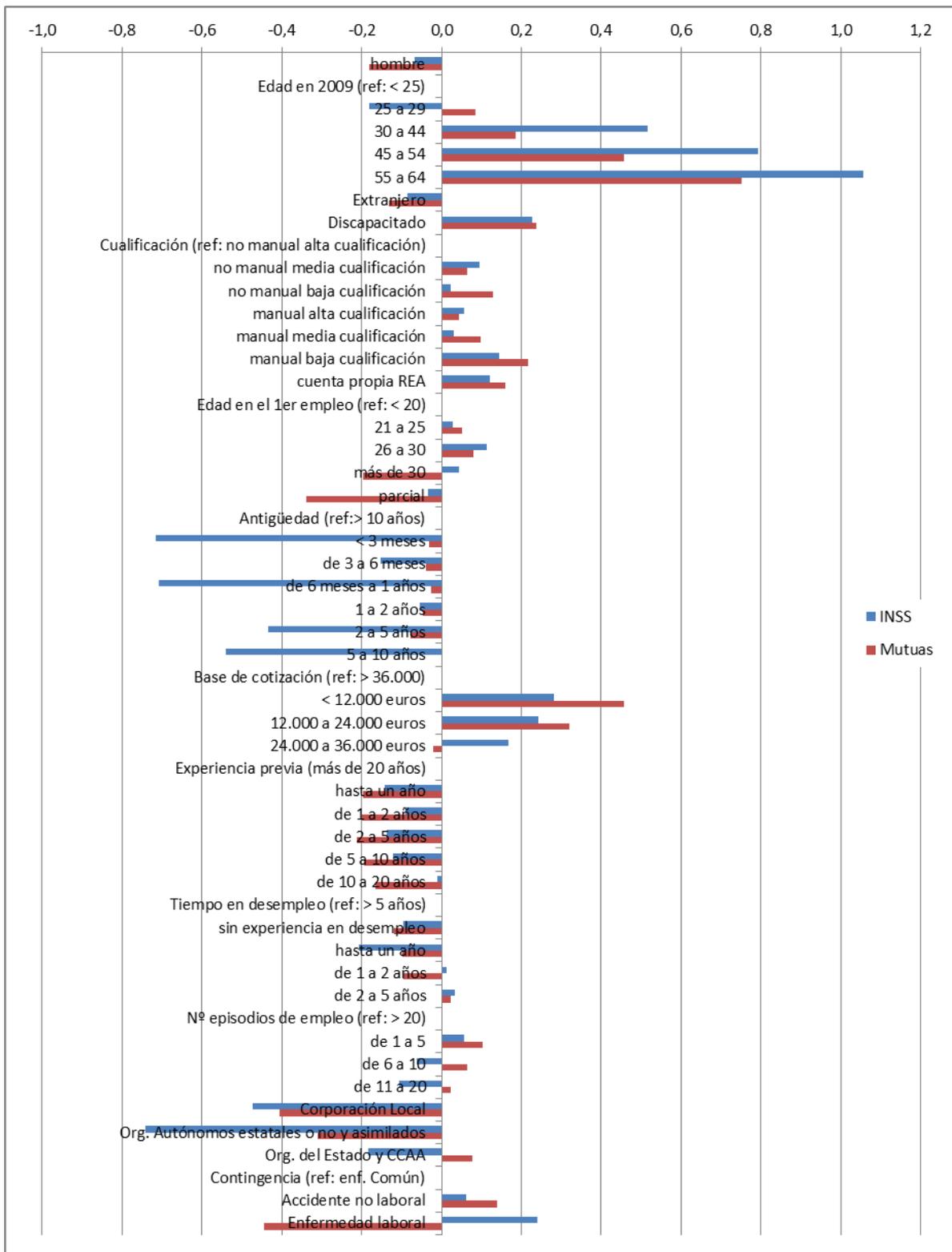
**Gráfico 68. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona**



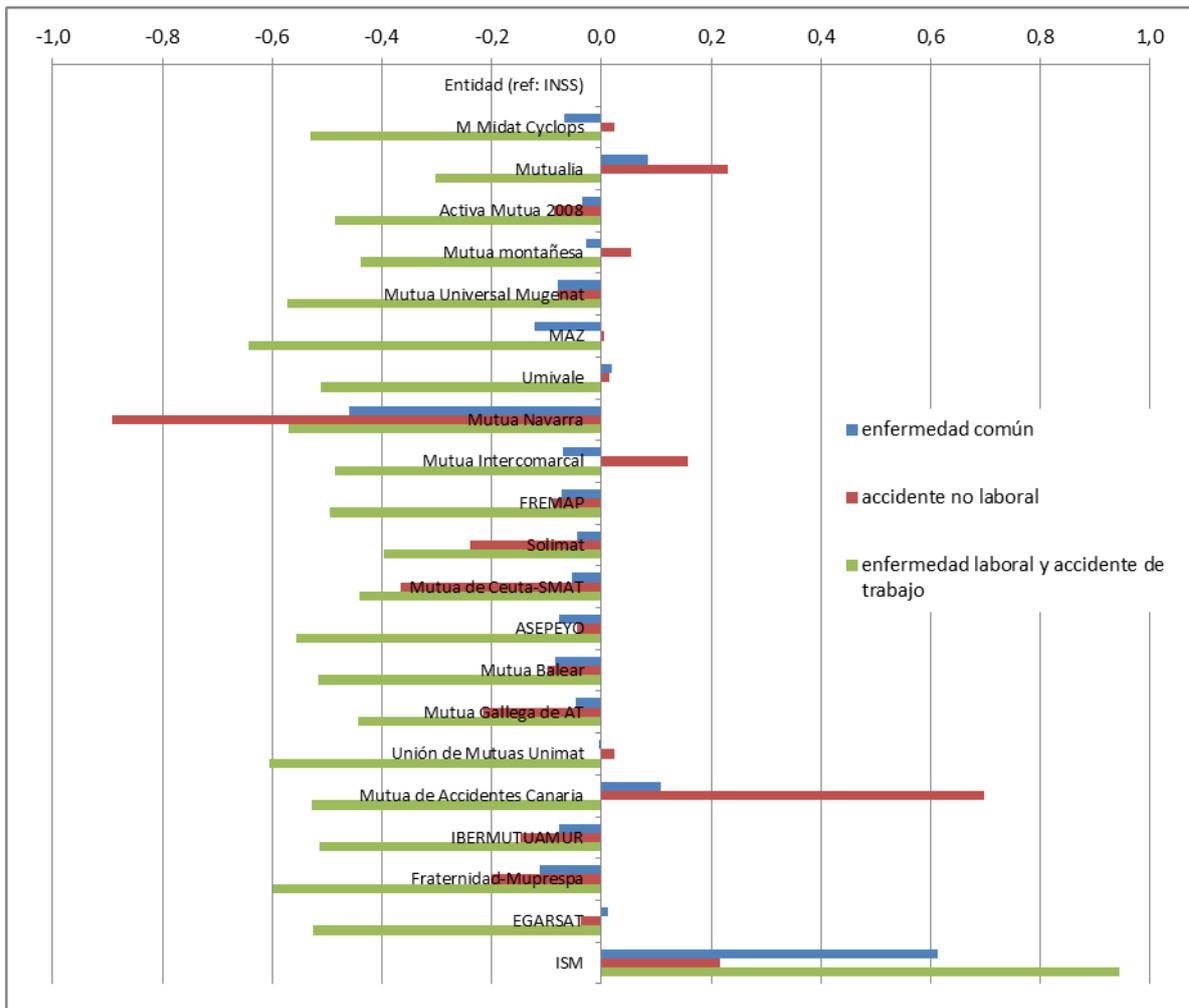
**Gráfico 69. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona. Asalariados**



**Gráfico 70. Determinantes de la duración de la IT según entidad que gestiona.  
Autónomos**



**Gráfico 71. Determinantes de la duración de la IT según tipo de contingencia**



### 3.3 Recapitulación

1. El análisis del absentismo desde el punto de vista de los trabajadores se ha utilizado la Muestra Continua de Vidas Laborales, en una versión ampliada gracias a una extracción *ad hoc* de los datos de Incapacidades Temporales (IT) de 2009 que se han podido unir de manera individual a los micro-datos existentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Por tanto, el concepto de absentismo utilizado en esta sección coincide con el legal de IT, centrándose en detectar patrones en la incidencia y la duración de las IT, con vocación de comparar (cuando es posible) colectivos de interés con diferentes regulaciones, como asalariados y autónomos.
2. Para calcular la incidencia de la IT, se ha tomado como población de referencia a todas las personas que tuvieron algún episodio de empleo en 2009. Bajo estas condiciones, se obtiene que un 18,1% experimentó algún episodio de IT durante 2009.
3. La incidencia de la IT no es homogénea según las características de los trabajadores. La mayor incidencia de IT se da entre personas con certificado de minusvalía, con cifras que, en general, duplican las obtenidas para el conjunto de la población. También es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres y entre las personas de más edad que entre los jóvenes, aunque con matices. Así, en la segunda mitad del año, la incidencia es mayor entre los jóvenes y, en términos de efectos marginales, a mayor edad, menor probabilidad de IT, aunque una vez que se produce su duración es mayor. Los nacidos fuera de España registran menores porcentajes de IT que la media. Según la cualificación, el

porcentaje de trabajadores con IT es mayor entre los no manuales de baja cualificación, mientras que la menor incidencia se observa en los manuales de baja cualificación.

4. La mayor parte de las IT corresponde a enfermedad común (92,1%). Los accidentes no laborales suponen un 3,9 % y las enfermedades laborales y accidentes de trabajo también un 3,9%. La incidencia de los accidentes no laborales y de las enfermedades laborales en los hombres duplica a las cifras correspondientes a mujeres, lo que podemos vincular (al menos en parte) a la mayor presencia de unos u otras en determinados sectores. También este tipo de contingencias es mayor en las ocupaciones manuales que en las no manuales. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es la entidad que gestiona la mayor parte de los procesos de IT, con un 39,3%. El resto de las bajas están gestionadas por mutuas, destacando FREMAP y ASEPEYO con un 15,6 y 10,6%, respectivamente. Las demás, en ningún caso superan el 6%. Sin embargo, esta distribución es distinta cuando se analiza por contingencia: el INSS gestiona más del 40% de enfermedades comunes y accidentes no laborales, mientras que no llega al 10% de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo. Así pues, las mutuas se encargan de la mayor parte de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. La actividad económica de la empresa también marca diferencias relevantes en cuanto a la distribución de la entidad que gestiona la IT. En el caso del INSS, los procesos de trabajadores en ‘Actividades sanitarias y servicios sociales’ y ‘Administraciones Públicas’ suponen casi la mitad del total de IT. En cambio, en los procesos gestionados por las mutuas predominan los trabajadores de ‘Industria manufacturera y comercio’.

5. En el 90 por ciento de las IT la causa de finalización de la misma es una mejoría que permite volver a trabajar (75%) o la curación (15,7%). Entre el resto de las causas, cabe destacar el control a los 12 meses del INSS (1,5%) y la inspección médica (1,4%). En el caso de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo se da una distribución distinta, puesto que la mejoría permite trabajar en un 36,7% de los casos y se produce una curación en el 50,1%. Además, no se produce alta en un 11,4% de los procesos. Atendiendo a la causa de finalización de la IT según la entidad gestora, el INSS presenta un porcentaje un poco más alto de casos en los que no se produce alta o se realiza una inspección.
6. El perfil del trabajador que ha tenido algún proceso de IT es similar al del que no lo ha experimentado. No obstante, entre los rasgos diferenciales del primer grupo cabe destacar una mayor proporción de asalariados indefinidos (44% frente a un 31,2%) con una antigüedad superior a los dos años, bases de cotización superiores a los 12.000 euros anuales y desarrollar su trabajo en empresas de más de 50 trabajadores. También se puede señalar una mayor proporción de trabajadores en ‘Sanidad’ (11% frente a un 5,7%).
7. Respecto al diagnóstico de la IT, el más habitual es el de las dorsopatías (problemas de espalda), con un 16% del total, seguidas de las infecciones respiratorias agudas y los síntomas, signos y estados mal definidos (entre los que se incluyen los desmayos), que suponen en torno al 11%. Las neumonías y gripes ascienden a un 7%, aunque se concentran fuertemente en los meses de otoño e invierno. En el caso de los accidentes no laborales y de las enfermedades laborales, los diagnósticos más frecuentes son las lesiones y envenenamientos por un lado y los esguinces y torceduras y las contusiones por otro, suponiendo tres cuartas partes y la mitad del total de IT, respectivamente.

8. Un 25,5% de las personas que han tenido algún episodio de IT reinciden en esta situación dentro del año. Dicha reincidencia es superior entre las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Asimismo, también es mayor entre las ocupaciones no manuales que entre las manuales (independientemente del nivel de cualificación) y el mayor porcentaje de reincidencias se da en las actividades sanitarias y de servicios sociales.
9. La duración media de la IT se encuentra en 39 días, o bien 47 si se considera la fecha de fin de la IT en lugar de la fecha de alta de la IT (la fecha de fin de la IT no coincide con la fecha de alta si ésta no se produce). La duración de las bajas de los hombres es superior a la de las mujeres en 1 día. La duración también aumenta con la edad de los trabajadores, de forma que entre los menores de 30 años no llega a un mes, mientras que para los mayores de 45 años supera los 50 días. Respecto a la cualificación, la duración es mayor entre los trabajadores manuales que entre los no manuales. Las personas con discapacidad presentan una duración de la IT superior a la media, mientras que ocurre lo contrario entre los extranjeros.
10. La duración de las bajas es sustancialmente distinta en función del tipo de pago: si el pago es directo asciende a 91 días, mientras que en el caso de pagos delegados o mutuas no llega a 40. No obstante, esta duración media depende, entre otras características, del tipo de contingencia y éstas no se distribuyen de forma homogénea en los tres tipos de pagos. Así, aunque las enfermedades comunes son más del 90% en los tres casos, las enfermedades laborales suponen un 5,8% del pago vía mutuas mientras que representan un 1% de los pagos directos y un 0,8% de los pagos delegados. En cambio, los accidentes no

laborales suponen un 6,7% de los pagos directos y un 3,7% de pagos delegados y de mutuas.

11. El 75% de los periodos de IT dura menos de 36 días y el 50% menos de diez días. De hecho, un 7% tiene una duración de un día. Hay una fuerte relación entre los requisitos administrativos de la IT y la concentración de duraciones en determinado número de días, especialmente durante los dos primeros meses. El primero de estos “picos” se localiza en el día 4, que es cuando debe expedirse el primer parte de confirmación. Los demás partes se expiden cada siete días, contando desde el primero, de ahí que otro de los “picos” se localice en el día 11. En el caso de riesgos profesionales, el primer parte se extiende a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad, lo que hace que exista otro “pico” en el día 8.
12. Si atendemos a la duración de las bajas en función del tipo de contingencia, se observa que las IT más largas corresponden a los accidentes no laborales (57 días). En el caso de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo la duración media asciende a 30 días mientras que para las enfermedades comunes se sitúa en 39 días. Las duraciones más cortas se concentran en las enfermedades comunes, de forma que un 40% duran menos de una semana. En el caso de las enfermedades laborales, hay dos modas: en los 8 y los 5 días. Para los accidentes no laborales, la forma de la línea presenta picos que coinciden con periodos semanales.
13. Si tenemos en cuenta que el tiempo medio trabajado durante el año 2009 por los trabajadores que han sufrido algún episodio de IT se sitúa en 345 días, la duración total de las bajas en términos relativos se sitúa en un 15% de los días trabajados. Para la mitad de los trabajadores, las bajas suponen menos de un 4%

de los días trabajados. En el otro extremo, para un 10% el tiempo en IT supone más del 34% del tiempo trabajado en el año.

14. Los sectores en los que se registran un mayor número de IT son ‘Comercio’, ‘Actividades sanitarias y servicios sociales’ e ‘Industria manufacturera’, con más de un 10% cada una de ellas. Como cabe esperar, la mayor incidencia en algunas actividades económicas dependerá tanto del número de empleos que aporta cada una de ellas al conjunto de la economía como a las características de la propia rama. Así, esta incidencia no es homogénea según el tipo de contingencia: en ‘Industria manufacturera’ son más frecuentes las enfermedades laborales (17,8%), al igual que en ‘Construcción’ (17,3%) y en ‘Transporte y almacenamiento’ (8%). La duración media de las IT también difiere sustancialmente en función de la rama de actividad a la que esté vinculada la empresa. La agricultura supera los 60 días, muy por encima por el resto de sectores, puesto que la mayoría se sitúan en torno a los 30 días.
15. Las mutuas tienen una mayor concentración de bajas en los 5 primeros días ya que suponen el 30% de las gestionadas por el INSS y el 40% en el caso de las mutuas.
16. El diagnóstico diferencia claramente las duraciones de las IT. Los diagnósticos de menor duración se corresponden con catarrros y gripes cuyos procesos duran una media de 10 días, si bien la mayor parte de estas IT duran entre 3 y 5 días. En el extremo opuesto se sitúan las neoplasias o tumores, con una duración media de más de 100 días (en este tipo de diagnósticos, lo más habitual es que el proceso llegue a su duración máxima). Las dorsopatías, que son muy frecuentes, tienen una duración media de casi dos meses. También entre las de mayor duración se encuentran los trastornos mentales y las osteopatías.

17. En general, los asalariados muestran más procesos de IT que los autónomos mientras que estos presentan duraciones en general bastante largas. Ahora bien, una comparación razonable debe tener en cuenta mínimamente las diferencias entre ambos colectivos para que sea realmente informativa. En especial, se han tomado los tres sectores mayoritarios (comercio, sanidad e industria manufacturera) y se ha comprobado que dentro de cada sector de actividad se elimina la práctica totalidad de las diferencias en la duración de las bajas entre los dos colectivos.
18. Entre los determinantes de la IT se puede destacar que los efectos marginales de mayor magnitud son la discapacidad (aumenta un 8,9% la probabilidad de experimentar una IT), la antigüedad en la empresa (quienes tienen una antigüedad entre 6 meses y 5 años ven reducida la probabilidad de IT en un 13-14% respecto a los que llevan más de 10 años trabajando en la empresa), la cualificación y el tamaño de la empresa. Estas variables también son las que determinan la duración del proceso de IT como porcentaje del tiempo trabajado.
19. Respecto a las variables explicativas de la duración de la IT, existe una relación creciente con la edad. Ser autónomo contribuye positivamente a la duración al igual que gestionar el proceso por el INSS y que se trate de accidentes no laborales.
20. Los autónomos tienen una probabilidad de experimentar una IT inferior en un 6,6% a la de los asalariados con contratos indefinido y, al mismo tiempo, esta situación profesional afecta positivamente a la duración del proceso (es decir, alarga la duración de la IT). Por otra parte, se puede destacar que la influencia de esta variable, junto con la gestión por el INSS o mutuas disminuye al tener en cuenta el diagnóstico, el cual se convierte en el factor explicativo más relevante.

## 4 Reflexiones finales

1. La medición del absentismo se presta a diferentes tipos de malentendidos que pueden mitigarse clarificando qué se está entendiendo por absentismo en cada momento. En cierto sentido, es un concepto cuya importancia debería llevar a algún tipo de discusión primero y consenso después sobre cómo debe definirse en términos generales y cómo debe aplicarse esa definición en términos operativos, tal como sucede con otros conceptos relevantes como es, por ejemplo, el desempleo. Hasta que eso suceda, es imprescindible ofrecer de forma explícita una explicación de por qué el absentismo se está definiendo de un cierto modo y no de otro, en especial si se trata de definiciones que buscan plantearse cuestiones de gestión (lo cual justificaría el uso de un concepto administrativo) o un objetivo de investigación sobre, por ejemplo, la asignación del tiempo (en cuyo caso hay que usar una recogida de datos a partir de las personas) o el coste para las empresas de esas horas perdidas (donde la unidad de recogida de información debe ser el centro de trabajo y no tanto las personas).

2. Una perspectiva micro (desde las empresas y desde los trabajadores) parece mucho más adecuada para analizar el absentismo que una perspectiva agregada. Ésta sólo parece tener una cierta utilidad para el gestor público de las IT (la Seguridad Social en el caso de España), para quien el tamaño total del gasto puede plantear diferentes retos de financiación y liquidez presupuestarios por su tamaño y distribución a lo largo del tiempo. Pero desde este punto de vista del gestor público no tiene apenas sentido plantear un cálculo del coste agregado, ya que en realidad es un problema con dos vertientes: la cantidad de recursos que políticamente se decide asignar a esta cuestión y los desafíos concretos que tenga su gestión (recursos técnicos necesarios,

administración, papel de las mutuas y el INSS en los diferentes tipos de contingencia, etc.) Cuestiones todas estas para las que más allá del coste presupuestario total que suponen no necesitan de un cálculo del coste agregado que tiene el absentismo para la economía. De ahí que el análisis se centre en analizar el absentismo desde el punto de vista de las empresas y de los trabajadores, ambos a nivel individual.

3. Este planteamiento saca a la luz la oportunidad que supondría una fuente de información con datos emparejados de empresas y trabajadores. Esto permitiría tener ambas perspectivas unidas y conocer sus posibles entrelazamientos. Para ello se necesita diseñar una base de datos que sea representativa de las empresas españolas y en ellas tener información de los trabajadores que van pasando por ellas (con un identificador único). En España ya existe una base de datos de este tipo para analizar salarios (la Encuesta de Estructura Salarial), aunque no incluye información sobre todos los trabajadores que pasan por la empresa, sino sólo de una muestra de ellos, algo adecuado para los salarios, pero posiblemente inadecuado para el estudio del absentismo. Posiblemente una forma relativamente más barata de producir esa base de datos sería generar una edición paralela de la Muestra Continua de Vidas Laborales en la que el muestreo estuviese organizado no por personas sino por centros de trabajo, para tener una imagen representativa de los mismos. Una vez que se tuvieran seleccionados los centros de trabajo se trataría de coleccionar la información de las personas que han pasado por ellos. Puesto que ya existe la información sobre IT en los registros de la Seguridad Social (y se pueden unir individualmente a la actual MCVL), se uniría esta información correspondiente a todos esos trabajadores. Se trata, obviamente, de un diseño complejo, pero que podría generar mejoras adicionales en el conocimiento de la IT, con un coste mucho más reducido que el diseño de una encuesta de este tipo. Por

ejemplo, una base de datos de este tipo nos permitiría saber qué sucede con las empresas que no registran absentismo o que tienen muy bajos niveles: ¿es una selección de trabajadores poco propensos al absentismo o se trata de políticas y características internas de la empresa que dan lugar a bajo absentismo?

4. El análisis desde la perspectiva de las empresas (basado en la Encuesta de Coyuntura Laboral) ha mostrado que hay muchos centros de trabajo que no experimentan absentismo cuando se contabiliza en un cierto momento del tiempo (un trimestre en la mencionada encuesta). Esto indicaría que los problemas graves de absentismo estarían concentrados en ciertas empresas y/o ciertos trabajadores. La consecuencia lógica sería focalizar las acciones en aquellas empresas en las que los datos administrativos de IT muestren una mayor concentración y averiguar qué está pasando en esos centros de trabajo e implementar medidas específicas. Se trataría, por tanto, de llevar adelante acciones como las que desde hace años se han llevado a cabo para luchar contra los accidentes laborales, buscando disminuir la siniestralidad en las empresas que concentraban mayor número de accidentes. En el caso del absentismo, sería esencial determinar si se trata de una organización diferente de la plantilla (la ECL mostraba jornadas más largas, mayor número de horas totales de trabajo, mayor uso de la temporalidad y la parcialidad) o si las características de los trabajadores tienen algo que ver. Por tanto, para el futuro próximo se configura la necesidad de un tipo de análisis que esté basado en una base de datos como la descrita en líneas generales con anterioridad uniendo información de empresas y trabajadores individuales.

5. Las diferencias observadas en el conjunto de asalariados y autónomos muestran que los primeros tienen mayor incidencia de la IT y los segundos duraciones más largas en la misma. La sabiduría convencional reconcilia ambos hechos diciendo que el

autónomo, como trabaja para sí mismo, no tiene incentivos para un uso estratégico de la IT frente a la empresa (que es el mismo) e incluso tendería a no tomar una IT corta cuando la necesitaría por motivos estrictos de salud pues nadie puede sustituirle adecuadamente. Así pues, la gran mayoría de las IT que se observarían para los autónomos se corresponderían con problemas de salud realmente graves y, por tanto, con duraciones mucho más largas. Sin embargo, se ha mostrado que cuando la comparación se realiza dentro de un mismo sector de actividad las diferencias entre asalariados y autónomos prácticamente desaparecen. Esto da al traste con la sabiduría convencional y puede interpretarse también como que el uso estratégico de la IT (especialmente en las duraciones relativamente cortas) por parte de los asalariados es bastante menor del que se suele presumir.

6. En una línea semejante a la del punto anterior, la diferencia directamente observada en la duración de las IT gestionadas por Mutuas y en las gestionadas por el INSS muestra que en el primer caso son más cortas. No obstante, detrás de esa diferencia están también distribuciones ampliamente distintas en diagnóstico, sector de actividad y tipo de contingencia. Una comparación en profundidad como merece este tema se ve gravemente limitada por los datos actuales al carecerse de información sobre el diagnóstico en la mayoría de los casos de contingencia profesional. Esto impide realmente estar seguros de si las diferencias observadas en duración obedecen sobre todo a una gestión más eficaz de las Mutuas o si tiene detrás diferentes características de los procesos de IT gestionados por Mutuas e INSS.

7. Finalmente, en esta investigación hubo que renunciar a explotar la diferencia en el tipo de contingencia entre accidentes laborales y enfermedades profesionales. Su

diferenciación mostraba incoherencias más que notables con otras fuentes existentes, como la Estadística de Accidentes de Trabajo. El conjunto de las dos contingencias sí que parece proporcionar una imagen fiable de las contingencias profesionales, pero no de las dos subcategorías. Esta diferenciación proviene de la recogida original de datos en los documentos rellenados por los profesionales sanitarios, por lo que no es un problema solucionable mejorando el tratamiento informático posterior de la información. Tal vez convendría establecer un cruce entre la información administrativa de la IT y los datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo (que recoge incluso la información de los accidentes laborales sin baja). La imposibilidad de distinguir los dos tipos de contingencia profesional impide por el momento averiguar si existen diferencias entre las IT relacionadas con enfermedades comunes y con enfermedades profesionales, y si una parte de las enfermedades profesionales no se estarán tratando como enfermedades comunes a través del Sistema Nacional de Salud. Aclarar estas cuestiones con datos adecuados es algo esencial para avanzar en el debate de cómo se gestionan las IT por Mutuas e INSS y si deben o no introducirse cambios al respecto.

## 5 Bibliografía

- Alba (dir.) (2007). *La Incapacidad Temporal para el Trabajo: Análisis Económico de su Incidencia y Duración*. Informe FIPROS, Seguridad Social.
- Allen, S.G. (1981). "An Empirical Model of Work Attendance." *Review of Economics and Statistics*, 63: 77-87.
- Arai, M. y Thoursie, P.S. (2004). "Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism." *Labour Economics*, 12: 269-280.
- Bergendorff, S., Berggren, S., Cohen Birman, M., Nyberg, K., Palmer, E., Skogman Thoursie P., and J. Soderberg (2004). "Sickness Absence in Europe: A Comparative Study, Social Insurance Studies", No. 2, Swedish National Insurance Board.
- Audas, Rick, y Treble, J. (2001). "Household Work and Market Work: Towards a New Theory of Worker Absenteeism." In *The Expansion of Economics Towards a More Inclusive Social Science*, editado por S. Grossbard-Schechtman y C. Clague, pp. 140–61. San Francisco: M. E. Sharpe.
- Brown, S. y Sessions, J.G. (1996). "The Economics of Absence: Theory and Evidence." *Journal of Economic Surveys* 10: 23-53.
- Chaudhury, M. y Ng, I. (1992). "Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results." *Canadian Journal of Economics*, 3: 615-634.
- Delgado, M.A. y Kniesner, T.J. (1997). "Count Data Models with Variance of Unknown Forms: An Application to a Hedonic Model of Worker Absenteeism." *Review of Economics and Statistics* 79: 41-49.
- Dionne, G. y Dosie, B. (2007). "New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data." *Industrial and Labor Relations Review*, 61(1): 108-120.
- Doherty, N.A. (1979). "National Insurance and Absence from Work." *Economic Journal*, 89: 50-65.

- Drago, R. y Wooden, M. (1992). "The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Work Groups Norms." *Industrial and Labor Relations Review*, 45: 34-47.
- Dunn, L.F. y Youngblood, S.A. (1986). "Absenteeism as a Mechanism for Approaching an Optimal Labor Market Equilibrium: an Empirical Study." *Review of Economics and Statistics*, 68(4): 668-674.
- Frick, B. y Malo, M.A. (2008). "Labour Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit System and Employment Protection Legislation." *Industrial Relations*, 47(4), 505-529.
- García-Serrano, C. y Malo, M.A. (2002). "Worker Turnover, Job Turnover, and Collective Bargaining in Spain." *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1): 69-85.
- García-Serrano, C. y Malo, M.A. (2009). "The impact of direct union voice on voluntary and involuntary absenteeism." *Journal of Socio-Economics*, 38(2): 372-383.
- Hedges, J. (1973). "Absence from Work –a Look at some National Data." *Monthly Labor Review*, July: 24-30.
- Holzer, H.J. (1994). "Job Vacancy Rates in the Firm: An Empirical Analysis." *Economica*, 61: 17-36.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1996). "Effort, absenteeism, and fixed-term employment contracts." *Revista Española de Economía*, 13(1): 105-119.
- Kenyon, P. y Dawkins, P. (1989). "A Time Series Analysis of Labour Market Absence in Australia." *Review of Economics and Statistics*, 99: 232-239.
- Leigh, J.P. (1983). "Sex Differences in Absenteeism." *Industrial Relations*, 22: 349-361.
- Leigh, J.P. (1985). "The Effects of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism." *Journal of Economics and Business*, 37: 159-170.
- Luchak, A.A. (2003). "What Kind of Voice Do Loyal Employees Use?" *British Journal of Industrial Relations*, 41: 115-134.
- Lusinyan, L. y Bonato, L. (2007). "Work Absence in Europe." *IMF Staff Papers*, 54(3): 475-538.

- Manning, W.G., Duan, N. y Rogers, W.H. (1987). "Monte Carlo Evidence on the Choice between Sample Selection and Two-Part Models." *Journal of Econometrics*, 35: 59-82.
- Mullahy, J. (1998). "Much Ado about Two: Reconsidering Retransformation and the Two-Part Model in Health Econometrics." *Journal of Health Economics*, 17: 247-281.
- Ruesga, S. (dir.) (2007). *Mutuas de Accidentes de Trabajo y la Gestión de la Incapacidad Temporal*. Informe FIPROS, Seguridad Social.

# Anexo

## Cuadro 32. Determinantes de la incidencia de la IT

	TODOS				HOMBRES				MUJERES			
	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,241	0,004	***	-0,061								
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>												
25 a 29	-0,173	0,008	***	-0,044	-0,220	0,011	***	-0,052	-0,113	0,011	***	-0,031
30 a 44	-0,296	0,008	***	-0,076	-0,391	0,011	***	-0,092	-0,182	0,012	***	-0,050
45 a 54	-0,355	0,010	***	-0,091	-0,451	0,014	***	-0,106	-0,233	0,014	***	-0,065
55 a 64	-0,270	0,011	***	-0,069	-0,364	0,016	***	-0,086	-0,136	0,016	***	-0,038
<b>Extranjero</b>	0,032	0,006	***	0,008	-0,021	0,008	**	-0,005	0,093	0,008	***	0,026
<b>Discapitado</b>	0,348	0,014	***	0,089	0,319	0,018	***	0,075	0,411	0,024	***	0,114
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>												
no manual media cualificación	0,119	0,005	***	0,030	0,165	0,008	***	0,039	0,085	0,008	***	0,024
no manual baja cualificación	0,174	0,006	***	0,044	0,237	0,009	***	0,056	0,124	0,008	***	0,034
manual alta cualificación	0,182	0,006	***	0,047	0,237	0,008	***	0,056	0,089	0,012	***	0,025
manual media cualificación	0,227	0,008	***	0,058	0,301	0,011	***	0,071	0,129	0,012	***	0,036
manual baja cualificación	0,209	0,009	***	0,053	0,261	0,012	***	0,062	0,125	0,012	***	0,035
cuenta propia REA	0,403	0,046	***	0,103	0,409	0,053	***	0,097	0,431	0,090	***	0,120
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>												
21 a 25	-0,050	0,004	***	-0,013	-0,052	0,006	***	-0,012	-0,050	0,006	***	-0,014
26 a 30	-0,049	0,006	***	-0,012	-0,057	0,009	***	-0,013	-0,034	0,009	***	-0,010
más de 30	-0,026	0,008	***	-0,007	-0,015	0,013		-0,004	-0,026	0,011	**	-0,007
<b>ETT cedido</b>	-0,032	0,019	*	-0,008	0,017	0,027		0,004	-0,075	0,027	***	-0,021
<b>ETT empleado</b>	-0,156	0,056	***	-0,040	-0,107	0,110		-0,025	-0,170	0,065	***	-0,047
<b>Parcial</b>	0,032	0,005	***	0,008	-0,076	0,010	***	-0,018	0,073	0,007	***	0,020
<b>Situación (ref: RG indefinido)</b>												
RG temporal	0,040	0,006	***	0,010	0,047	0,008	***	0,011	0,025	0,008	***	0,007
RETA	-0,259	0,007	***	-0,066	-0,216	0,009	***	-0,051	-0,357	0,012	***	-0,099
func. Indef	0,179	0,010	***	0,046	0,126	0,016	***	0,030	0,177	0,013	***	0,049
func. Temp	0,055	0,025	**	0,014	0,004	0,046		0,001	0,047	0,030		0,013
otros reg	-0,506	0,014	***	-0,129	-0,424	0,018	***	-0,100	-0,604	0,022	***	-0,168
desempleo	-1,026	0,015	***	-0,262	-0,825	0,020	***	-0,195	-1,256	0,024	***	-0,349
RETA y asalariado	0,040	0,014	***	0,010	0,078	0,018	***	0,019	-0,006	0,023		-0,002
indef y temp	0,075	0,010	***	0,019	0,096	0,015	***	0,023	0,062	0,014	***	0,017
paro y empleo	-0,045	0,005	***	-0,012	-0,032	0,007	***	-0,007	-0,055	0,008	***	-0,015
otras situaciones	-0,311	0,010	***	-0,079	-0,305	0,014	***	-0,072	-0,310	0,014	***	-0,086
<b>Antigüedad (ref: Hasta 3 meses)</b>												
de 3 a 6 meses	0,390	0,007	***	0,100	0,410	0,010	***	0,097	0,367	0,010	***	0,102
de 6 meses a 1 años	0,414	0,007	***	0,106	0,353	0,009	***	0,083	0,469	0,009	***	0,130
1 a 2 años	0,533	0,006	***	0,136	0,497	0,009	***	0,117	0,556	0,009	***	0,155
2 a 5 años	0,567	0,006	***	0,145	0,538	0,009	***	0,127	0,589	0,009	***	0,163
5 a 10 años	0,531	0,007	***	0,135	0,527	0,009	***	0,125	0,518	0,010	***	0,144
> 10 años	0,539	0,008	***	0,137	0,550	0,011	***	0,130	0,487	0,012	***	0,135
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>												
< 12.000 euros	-0,142	0,008	***	-0,036	-0,140	0,011	***	-0,033	-0,144	0,013	***	-0,040
12.000 a 24.000 euros	0,091	0,007	***	0,023	0,088	0,009	***	0,021	0,074	0,011	***	0,021
24.000 a 36.000 euros	0,121	0,007	***	0,031	0,130	0,009	***	0,031	0,083	0,011	***	0,023
<b>Experiencia previa (más de 10 años)</b>												
hasta un año	-0,062	0,010	***	-0,016	-0,041	0,014	***	-0,010	-0,087	0,015	***	-0,024
de 1 a 2 años	-0,010	0,010		-0,003	-0,008	0,014		-0,002	-0,030	0,015	**	-0,008
de 2 a 5 años	0,006	0,008		0,001	0,001	0,011		0,000	-0,012	0,013		-0,003
de 5 a 10 años	0,011	0,007		0,003	0,014	0,010		0,003	-0,014	0,012		-0,004
de 10 a 20 años	-0,012	0,007	*	-0,003	-0,005	0,008		-0,001	-0,039	0,011	***	-0,011
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>												
sin experiencia en desempleo	-0,029	0,011	**	-0,007	-0,061	0,016	***	-0,014	0,006	0,017		0,002
hasta un año	0,035	0,011	***	0,009	0,009	0,015		0,002	0,059	0,017	***	0,016
de 1 a 2 años	0,039	0,011	***	0,010	0,032	0,015	**	0,008	0,040	0,017	**	0,011
de 2 a 5 años	0,018	0,011		0,005	0,028	0,015	*	0,007	0,004	0,017		0,001
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>												
de 1 a 5	-0,269	0,006	***	-0,069	-0,247	0,009	***	-0,058	-0,285	0,009	***	-0,079
de 6 a 10	-0,188	0,006	***	-0,048	-0,183	0,008	***	-0,043	-0,188	0,008	***	-0,052
de 11 a 20	-0,099	0,006	***	-0,025	-0,102	0,008	***	-0,024	-0,092	0,008	***	-0,026
<b>Corporación Local</b>	0,065	0,010	***	0,017	0,080	0,014	***	0,019	0,072	0,013	***	0,020
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,122	0,006	***	0,031	0,032	0,009	***	0,008	0,194	0,009	***	0,054
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,261	0,010	***	0,067	0,259	0,017	***	0,061	0,275	0,013	***	0,076
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>												
Aragón	0,004	0,010		0,001	0,037	0,014	**	0,009	-0,046	0,015	***	-0,013
Asturias	0,008	0,012		0,002	0,032	0,016	**	0,008	-0,037	0,018	**	-0,010

Baleares	0,021	0,011		0,005	0,063	0,015	***	0,015	-0,031	0,016	*	-0,009
Canarias	0,032	0,007	***	0,008	0,043	0,010	***	0,010	0,010	0,011		0,003
Cantabria	0,020	0,015		0,005	0,037	0,021	*	0,009	-0,018	0,023		-0,005
Castilla y León	-0,112	0,012	***	-0,029	-0,061	0,016	***	-0,014	-0,194	0,019	***	-0,054
Castilla La Mancha	-0,063	0,009	***	-0,016	-0,057	0,012	***	-0,013	-0,079	0,015	***	-0,022
Cataluña	0,076	0,006	***	0,019	0,114	0,008	***	0,027	0,030	0,009	***	0,008
C. Valenciana	-0,157	0,009	***	-0,040	-0,126	0,013	***	-0,030	-0,196	0,014	***	-0,055
Extremadura	-0,156	0,013	***	-0,040	-0,171	0,017	***	-0,040	-0,143	0,019	***	-0,040
Galicia	-0,050	0,007	***	-0,013	-0,018	0,009	**	-0,004	-0,095	0,010	***	-0,026
Madrid	0,078	0,006	***	0,020	0,069	0,008	***	0,016	0,076	0,009	***	0,021
Murcia	-0,032	0,011	***	-0,008	-0,031	0,014	**	-0,007	-0,030	0,016	*	-0,008
Navarra	0,181	0,014	***	0,046	0,245	0,018	***	0,058	0,090	0,020	***	0,025
País Vasco	0,141	0,008	***	0,036	0,179	0,011	***	0,042	0,086	0,012	***	0,024
La Rioja	-0,024	0,020		-0,006	-0,002	0,028		-0,001	-0,055	0,030	*	-0,015
Ceuta y Melilla	-0,024	0,035		-0,006	0,011	0,048		0,003	-0,060	0,052		-0,017
Constante	-0,801	0,018	***		-0,994	0,024	***		-0,830	0,027	***	
<b>Tamaño muestral</b>		828.299				470.620				357.679		
LR chi2(72) =		54891.89				25268.50				27581.91		
Prob > chi2 =		0.0000				0.0000				0.0000		
Log likelihood =		-378173.84				-200295.49				-176796.98		
Pseudo R2 =		0.0677				0.0593				0.0724		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

### Cuadro 33. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General

	Todos				Hombres				Mujeres			
	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.			Coef.	S. E.		dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,261	0,004	***	-0,070								
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>												
25 a 29	-0,185	0,008	***	-0,050	-0,228	0,011	***	-0,057	-0,130	0,012		-0,038
30 a 44	-0,314	0,009	***	-0,084	-0,404	0,012	***	-0,101	-0,208	0,012	***	-0,060
45 a 54	-0,386	0,010	***	-0,104	-0,479	0,015	***	-0,120	-0,275	0,015	***	-0,080
55 a 64	-0,327	0,012	***	-0,088	-0,422	0,018	***	-0,105	-0,196	0,017	***	-0,057
<b>Extranjero</b>	0,043	0,006	***	0,011	-0,005	0,009		-0,001	0,097	0,009	***	0,028
<b>Discapacitado</b>	0,351	0,015	***	0,094	0,318	0,019	***	0,079	0,414	0,024	***	0,120
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>												
no manual media cualificación	0,117	0,006	***	0,031	0,166	0,008	***	0,041	0,081	0,008	***	0,024
no manual baja cualificación	0,178	0,006	***	0,048	0,240	0,010	***	0,060	0,127	0,009	***	0,037
manual alta cualificación	0,174	0,007	***	0,047	0,228	0,009	***	0,057	0,083	0,012	***	0,024
manual media cualificación	0,229	0,009	***	0,062	0,303	0,012	***	0,076	0,123	0,013	***	0,036
manual baja cualificación	0,236	0,010	***	0,063	0,274	0,014	***	0,069	0,145	0,014	***	0,042
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>												
21 a 25	-0,047	0,004	***	-0,013	-0,049	0,006	***	-0,012	-0,044	0,006	***	-0,013
26 a 30	-0,039	0,007	***	-0,010	-0,051	0,010	***	-0,013	-0,021	0,010	**	-0,006
más de 30	-0,010	0,009		-0,003	-0,003	0,014		-0,001	-0,011	0,012		-0,003
<b>ETT cedido</b>	-0,044	0,019	**	-0,012	0,003	0,027		0,001	-0,087	0,027	***	-0,025
<b>ETT empleado</b>	-0,165	0,056	***	-0,044	-0,114	0,111		-0,028	-0,176	0,065	***	-0,051
<b>Parcial</b>	0,011	0,006	**	0,003	-0,092	0,010	***	-0,023	0,062	0,007	***	0,018
<b>Situación (ref: RG indefinido)</b>												
RG temporal	0,036	0,006	***	0,010	0,035	0,008	***	0,009	0,030	0,008	***	0,009
func. Indef	0,190	0,010	***	0,051	0,136	0,016	***	0,034	0,187	0,014	***	0,054
func. Temp	0,057	0,025	**	0,015	0,004	0,047		0,001	0,059	0,030		0,017
desempleo	-1,022	0,015	***	-0,275	-0,832	0,020	***	-0,208	-1,240	0,024	***	-0,361
RETA y asalariado	0,040	0,014	***	0,011	0,067	0,018	***	0,017	-0,003	0,023		-0,001
indef y temp	0,068	0,010	***	0,018	0,081	0,015	***	0,020	0,061	0,014	***	0,018
paro y empleo	-0,048	0,005	***	-0,013	-0,043	0,007	***	-0,011	-0,051	0,008	***	-0,015
otras situaciones	-0,239	0,013	***	-0,064	-0,279	0,017	***	-0,070	-0,181	0,019	***	-0,053
<b>Antigüedad (ref: Hasta 3 meses)</b>												
de 3 a 6 meses	0,387	0,007	***	0,104	0,406	0,010	***	0,102	0,363	0,010	***	0,106
de 6 meses a 1 años	0,439	0,007	***	0,118	0,383	0,010	***	0,096	0,486	0,010	***	0,141
1 a 2 años	0,520	0,007	***	0,140	0,473	0,010	***	0,118	0,551	0,009	***	0,160
2 a 5 años	0,585	0,007	***	0,157	0,553	0,009	***	0,138	0,607	0,009	***	0,176
5 a 10 años	0,553	0,007	***	0,149	0,537	0,010	***	0,134	0,550	0,011	***	0,160
> 10 años	0,557	0,009	***	0,150	0,547	0,012	***	0,137	0,550	0,014	***	0,160
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>												
< 12.000 euros	-0,115	0,009	***	-0,031	-0,102	0,012	***	-0,025	-0,118	0,013	***	-0,034
12.000 a 24.000 euros	0,096	0,007	***	0,026	0,096	0,009	***	0,024	0,085	0,011	***	0,025
24.000 a 36.000 euros	0,126	0,007	***	0,034	0,136	0,009	***	0,034	0,088	0,011	***	0,025
<b>Experiencia previa (más de 10 años)</b>												
hasta un año	-0,096	0,011	***	-0,026	-0,072	0,015	***	-0,018	-0,128	0,016	***	-0,037
de 1 a 2 años	-0,042	0,011	***	-0,011	-0,041	0,015	***	-0,010	-0,067	0,016	***	-0,020
de 2 a 5 años	-0,010	0,009		-0,003	-0,016	0,012		-0,004	-0,033	0,013	**	-0,009
de 5 a 10 años	-0,002	0,008		-0,001	0,000	0,011		0,000	-0,031	0,013	**	-0,009

de 10 a 20 años	-0,029	0,007	***	-0,008	-0,022	0,009	**	-0,005	-0,058	0,012	***	-0,017
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>												
sin experiencia en desempleo	-0,009	0,012		-0,002	-0,044	0,017	***	-0,011	0,025	0,018		0,007
hasta un año	0,043	0,012	***	0,012	0,018	0,016		0,004	0,064	0,017	***	0,019
de 1 a 2 años	0,041	0,012	***	0,011	0,029	0,017	*	0,007	0,045	0,018	**	0,013
de 2 a 5 años	0,018	0,012		0,005	0,025	0,016		0,006	0,009	0,018		0,003
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>												
de 1 a 5	-0,314	0,007	***	-0,084	-0,281	0,009	***	-0,070	-0,339	0,009	***	-0,099
de 6 a 10	-0,222	0,006	***	-0,060	-0,207	0,009	***	-0,052	-0,229	0,009	***	-0,067
de 11 a 20	-0,122	0,006	***	-0,033	-0,121	0,008	***	-0,030	-0,119	0,009	***	-0,035
<b>Corporación Local</b>	0,060	0,010	***	0,016	0,082	0,014	***	0,021	0,060	0,014	***	0,017
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,108	0,006	***	0,029	0,024	0,009	***	0,006	0,176	0,009	***	0,051
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,256	0,010	***	0,069	0,259	0,017	***	0,065	0,267	0,013	***	0,077
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>												
Aragón	-0,008	0,011		-0,002	0,028	0,016	*	0,007	-0,056	0,016	***	-0,016
Asturias	-0,027	0,013	**	-0,007	-0,002	0,018		-0,001	-0,066	0,019	***	-0,019
Baleares	0,009	0,012		0,002	0,063	0,017	***	0,016	-0,051	0,017	***	-0,015
Canarias	0,013	0,008	*	0,004	0,030	0,011	***	0,007	-0,011	0,011		-0,003
Cantabria	-0,004	0,016		-0,001	0,012	0,022		0,003	-0,036	0,024		-0,010
Castilla y León	-0,138	0,013	***	-0,037	-0,089	0,018	***	-0,022	-0,204	0,020	***	-0,059
Castilla La Mancha	-0,098	0,010	***	-0,026	-0,098	0,014	***	-0,024	-0,097	0,015	***	-0,028
Cataluña	0,064	0,006	***	0,017	0,109	0,009	***	0,027	0,014	0,009		0,004
C. Valenciana	-0,205	0,010	***	-0,055	-0,175	0,014	***	-0,044	-0,239	0,014	***	-0,069
Extremadura	-0,175	0,014	***	-0,047	-0,199	0,019	***	-0,050	-0,144	0,021	***	-0,042
Galicia	-0,094	0,007	***	-0,025	-0,059	0,010	***	-0,015	-0,137	0,010	***	-0,040
Madrid	0,068	0,006	***	0,018	0,064	0,009	***	0,016	0,062	0,009	***	0,018
Murcia	-0,093	0,012	***	-0,025	-0,076	0,016	***	-0,019	-0,108	0,018	***	-0,031
Navarra	0,174	0,015	***	0,047	0,257	0,020	***	0,064	0,068	0,022	***	0,020
País Vasco	0,114	0,009	***	0,031	0,166	0,012	***	0,041	0,049	0,013	***	0,014
La Rioja	-0,048	0,022	**	-0,013	-0,035	0,031		-0,009	-0,066	0,032	**	-0,019
Ceuta y Melilla	-0,025	0,036		-0,007	0,021	0,050		0,005	-0,065	0,053		-0,019
<b>Constante</b>	-0,732	0,019	***		-0,943	0,026	***		-0,763	0,028	***	
<b>Tamaño muestral</b>		694.439				382.426				312.013		
LR chi2(69) =		44881.31				20115.13				22878.58		
Prob > chi2 =		0.0000				0.0000				0.0000		
Log likelihood =		-333193.38				-171366.37				-160951.74		
Pseudo R2 =		0.0631				0.0554				0.0664		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

### Cuadro 34. Determinantes de la incidencia de la IT. RETA

	Todos				Hombres				Mujeres			
	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,136	0,013	***	-0,026								
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>												
25 a 29	-0,163	0,051	***	-0,032	-0,207	0,061	***	-0,040	-0,069	0,093		-0,014
30 a 44	-0,262	0,047	***	-0,051	-0,371	0,057	***	-0,071	-0,041	0,088		-0,008
45 a 54	-0,274	0,049	***	-0,053	-0,385	0,060	***	-0,074	-0,044	0,090		-0,009
55 a 64	-0,103	0,052	**	-0,020	-0,207	0,063	***	-0,040	0,084	0,093		0,017
<b>Extranjero</b>	-0,095	0,023	***	-0,019	-0,101	0,029	***	-0,019	-0,061	0,038		-0,012
<b>Discapitado</b>	0,321	0,098	***	0,063	0,295	0,116	**	0,056	0,391	0,183	**	0,079
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>												
no manual media cualificación	0,141	0,019	***	0,027	0,154	0,024	***	0,029	0,120	0,033	***	0,024
no manual baja cualificación	0,156	0,021	***	0,030	0,209	0,028	***	0,040	0,091	0,034	***	0,018
manual alta cualificación	0,289	0,019	***	0,056	0,317	0,022	***	0,061	0,197	0,041	***	0,040
manual media cualificación	0,300	0,023	***	0,058	0,321	0,029	***	0,061	0,258	0,040	***	0,052
manual baja cualificación	0,350	0,023	***	0,068	0,370	0,029	***	0,071	0,308	0,040	***	0,062
cuenta propia REA	0,413	0,050	***	0,081	0,406	0,059	***	0,078	0,456	0,101	***	0,092
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>												
21 a 25	-0,034	0,013	**	-0,007	-0,035	0,016	**	-0,007	-0,052	0,024	**	-0,011
26 a 30	-0,057	0,020	***	-0,011	-0,047	0,026	*	-0,009	-0,098	0,035	***	-0,020
más de 30	-0,016	0,026		-0,003	-0,055	0,038		-0,011	0,011	0,037		0,002
<b>Antigüedad (ref: Hasta 3 meses)</b>												
de 3 a 6 meses	0,390	0,051	***	0,076	0,331	0,070	***	0,063	0,452	0,074	***	0,091
de 6 meses a 1 años	0,098	0,038	**	0,019	-0,110	0,052	**	-0,021	0,344	0,057	***	0,070
1 a 2 años	0,840	0,035	***	0,164	0,789	0,046	***	0,151	0,893	0,053	***	0,180
2 a 5 años	0,617	0,033	***	0,120	0,551	0,044	***	0,105	0,701	0,050	***	0,142
5 a 10 años	0,636	0,034	***	0,124	0,625	0,044	***	0,119	0,623	0,052	***	0,126
> 10 años	0,673	0,034	***	0,131	0,667	0,045	***	0,128	0,620	0,053	***	0,125
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>												
< 12.000 euros	-0,127	0,057	**	-0,025	-0,137	0,064	**	-0,026	-0,101	0,133		-0,020

12.000 a 24.000 euros	0,050	0,058	0,010	0,038	0,064	0,007	0,051	0,135	0,010			
24.000 a 36.000 euros	0,035	0,073	0,007	0,032	0,080	0,006	-0,015	0,172	-0,003			
<b>Experiencia previa (más de 10 años)</b>												
hasta un año	-0,097	0,030	***	-0,019	-0,156	0,037	***	-0,030	0,043	0,060	0,009	
de 1 a 2 años	-0,034	0,031		-0,007	-0,096	0,038	**	-0,018	0,107	0,060	*	0,022
de 2 a 5 años	-0,094	0,025	***	-0,018	-0,133	0,030	***	-0,025	0,013	0,054		0,003
de 5 a 10 años	-0,061	0,022	***	-0,012	-0,106	0,026	***	-0,020	0,060	0,051		0,012
de 10 a 20 años	-0,054	0,020	***	-0,010	-0,091	0,023	***	-0,017	0,055	0,050		0,011
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>												
sin experiencia en desempleo	-0,073	0,043	*	-0,014	-0,114	0,053	**	-0,022	-0,008	0,073		-0,002
hasta un año	-0,030	0,042		-0,006	-0,074	0,053		-0,014	0,043	0,072		0,009
de 1 a 2 años	0,025	0,043		0,005	0,016	0,053		0,003	0,019	0,073		0,004
de 2 a 5 años	0,008	0,043		0,001	0,006	0,053		0,001	-0,004	0,072		-0,001
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>												
de 1 a 5	-0,235	0,024	***	-0,046	-0,228	0,030	***	-0,044	-0,219	0,045	***	-0,044
de 6 a 10	-0,166	0,024	***	-0,032	-0,177	0,029	***	-0,034	-0,131	0,045	***	-0,026
de 11 a 20	-0,086	0,025	***	-0,017	-0,092	0,029	***	-0,018	-0,069	0,048		-0,014
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>												
Aragón	-0,093	0,034	***	-0,018	0,005	0,041		0,001	-0,299	0,064	***	-0,060
Asturias	0,029	0,037		0,006	0,072	0,046		0,014	-0,059	0,064		-0,012
Baleares	-0,063	0,036	*	-0,012	-0,039	0,045		-0,007	-0,108	0,063	*	-0,022
Canarias	-0,081	0,026	***	-0,016	-0,030	0,031		-0,006	-0,188	0,049	***	-0,038
Cantabria	0,033	0,049		0,006	0,136	0,058	**	0,026	-0,210	0,095	**	-0,042
Castilla y León	-0,122	0,038	***	-0,024	-0,013	0,044		-0,003	-0,414	0,080	***	-0,084
Castilla La Mancha	0,000	0,030		0,000	0,071	0,034	**	0,014	-0,188	0,065	***	-0,038
Cataluña	-0,033	0,019	*	-0,006	0,027	0,023		0,005	-0,144	0,034	***	-0,029
C. Valenciana	-0,043	0,028		-0,008	0,014	0,034		0,003	-0,160	0,049	***	-0,032
Extremadura	-0,046	0,038		-0,009	-0,007	0,045		-0,001	-0,112	0,075		-0,023
Galicia	0,065	0,021	***	0,013	0,105	0,026	***	0,020	-0,016	0,036		-0,003
Madrid	-0,084	0,022	***	-0,016	-0,043	0,026		-0,008	-0,170	0,038	***	-0,034
Murcia	0,165	0,032	***	0,032	0,198	0,039	***	0,038	0,089	0,057		0,018
Navarra	0,029	0,045		0,006	0,082	0,054		0,016	-0,079	0,080		-0,016
País Vasco	0,173	0,025	***	0,034	0,195	0,031	***	0,037	0,131	0,043	***	0,026
La Rioja	-0,038	0,064		-0,007	0,083	0,074		0,016	-0,293	0,127	**	-0,059
Ceuta y Melilla	-0,223	0,156		-0,043	-0,213	0,192		-0,041	-0,278	0,267		-0,056
<b>Constante</b>	-0,891	0,097	***		-0,995	0,117	***		-1,101	0,191	***	
<b>Tamaño muestral</b>												
		93.457				64.997				28.456		
LR chi2(58) =		2729.53				2094.44				867.77		
Prob > chi2 =		0.0000				0.0000				0.0000		
Log likelihood =		-33361.183				-22742.685				-10493.878		
Pseudo R2 =		0.0393				0.0440				0.0397		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 35. Determinantes de la incidencia de la IT. Régimen General (variables tamaño y actividad de la empresa)**

	Todos				Hombres				Mujeres			
	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx
<b>Tamaño (ref: &lt; 5)</b>												
5 a 9	0,090	0,008	***	0,025	0,073	0,011	***	0,019	0,104	0,012	***	0,031
10 a 19	0,154	0,008	***	0,043	0,119	0,011	***	0,031	0,193	0,012	***	0,058
20 a 49	0,209	0,007	***	0,058	0,172	0,010	***	0,045	0,253	0,011	***	0,076
50 a 249	0,290	0,007	***	0,081	0,232	0,009	***	0,060	0,360	0,010	***	0,108
250 o más	0,307	0,007	***	0,086	0,232	0,010	***	0,060	0,386	0,010	***	0,116
<b>Actividad (ref: industria)</b>												
Agricultura	-0,218	0,025	***	-0,061	-0,215	0,030	***	-0,056	-0,186	0,051	***	-0,056
Construcción	-0,082	0,007	***	-0,023	-0,106	0,008	***	-0,028	-0,147	0,020	***	-0,044
Comercio	-0,030	0,007	***	-0,008	-0,066	0,009	***	-0,017	0,037	0,011	***	0,011
Hostelería	-0,044	0,008	***	-0,012	-0,091	0,012	***	-0,024	0,051	0,013	***	0,015
transporte	-0,004	0,010		-0,001	-0,038	0,011	***	-0,010	0,099	0,019	***	0,030
Sanidad	0,181	0,009	***	0,050	0,218	0,015	***	0,057	0,195	0,012	***	0,058
educación	-0,024	0,011	**	-0,007	-0,081	0,019	***	-0,021	0,038	0,014	***	0,011
AAPP	0,001	0,012		0,000	-0,021	0,019		-0,006	0,053	0,017	***	0,016
act. Fin. Y de seguros	-0,182	0,013	***	-0,051	-0,184	0,019	***	-0,048	-0,147	0,019	***	-0,044
serv. A empresas	-0,058	0,007	***	-0,016	-0,082	0,010	***	-0,021	0,000	0,011		0,000
Otros servicios	-0,028	0,009	***	-0,008	-0,069	0,012	***	-0,018	0,060	0,013	***	0,018
Tamaño muestral		646.613				354.565				292.048		
LR chi2(84) =		37852.40				16563.16				19603.70		
Prob > chi2 =		0.0000				0.0000				0.0000		
Log likelihood =		-321401.94				-164882.94				-155567.27		
Pseudo R2 =		0.0556				0.0478				0.0593		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 36. Determinantes de la incidencia de la IT según sector**

	Agricultura				Industria				Construcción				Comercio			
	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,164	0,021	***	-0,022	-0,157	0,011	***	-0,045	-0,052	0,019	***	-0,013	-0,210	0,009	***	-0,055
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>																
25 a 29	0,019	0,043	***	0,003	-0,235	0,023	***	-0,068	-0,226	0,023	***	-0,055	-0,164	0,017	***	-0,043
30 a 44	-0,133	0,042	***	-0,018	-0,378	0,023	***	-0,110	-0,353	0,025	***	-0,085	-0,334	0,018	***	-0,088
45 a 54	-0,114	0,049	**	-0,015	-0,468	0,028	***	-0,136	-0,418	0,031	***	-0,101	-0,414	0,024	***	-0,109
55 a 64	0,057	0,056	***	0,008	-0,405	0,032	***	-0,118	-0,268	0,037	***	-0,065	-0,283	0,029	***	-0,074
<b>Extranjero</b>	-0,170	0,031	***	-0,023	0,041	0,018	**	0,012	-0,093	0,019	***	-0,023	0,065	0,014	***	0,017
<b>Discapacitado</b>	0,205	0,154		0,028	0,306	0,038	***	0,089	0,158	0,060	***	0,038	0,293	0,043	***	0,077
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																
no manual media cualificación	0,178	0,063	***	0,024	0,179	0,016	***	0,052	0,128	0,023	***	0,031	0,170	0,016	***	0,045
no manual baja cualificación	0,167	0,064	***	0,023	0,288	0,019	***	0,084	0,215	0,025	***	0,052	0,179	0,018	***	0,047
manual alta cualificación	0,182	0,060	***	0,025	0,311	0,017	***	0,090	0,182	0,022	***	0,044	0,228	0,019	***	0,060
manual media cualificación	0,200	0,061	***	0,027	0,371	0,019	***	0,108	0,208	0,028	***	0,050	0,215	0,022	***	0,057
manual baja cualificación	0,148	0,059	**	0,020	0,337	0,024	***	0,098	0,159	0,029	***	0,038	0,251	0,024	***	0,066
Cuenta propia REA	0,149	0,089	*	0,020	0,357	0,221		0,104	0,294	0,162	*	0,071	0,378	0,129	***	0,099
<b>Edad primer empleo (ref: &lt; 21)</b>																
21 a 25	0,040	0,036		0,005	0,009	0,026		0,003	0,020	0,028		0,005	0,027	0,022		0,007
26 a 30	-0,034	0,033		-0,005	-0,050	0,025	**	-0,014	-0,030	0,026		-0,007	-0,015	0,021		-0,004
más de 30	0,007	0,034		0,001	-0,020	0,026		-0,006	-0,040	0,027		-0,010	-0,020	0,022		-0,005
parcial	-0,302	0,127	**	-0,041	-0,094	0,020	***	-0,027	-0,122	0,029	***	-0,029	0,041	0,012	***	0,011
<b>Situación en 2009 (ref: RG indefinido):</b>																
RG temporal	0,163	0,082	**	0,022	-0,032	0,017	*	-0,009	0,044	0,018	**	0,011	-0,070	0,018	***	-0,018
RETA	0,100	0,064		0,014	-0,148	0,022	***	-0,043	-0,151	0,020	***	-0,036	-0,389	0,016	***	-0,102
func. Indef					0,175	0,303		0,051	-0,237	0,559		-0,057				
otros reg	-0,173	0,060	***	-0,023	-0,091	0,062		-0,027	-0,187	0,568		-0,045	0,480	0,357		0,126
RETA y asalariado	0,139	0,118		0,019	0,026	0,043		0,008	0,025	0,041		0,006	-0,026	0,038		-0,007
indef y temp	0,574	0,154	***	0,078	0,047	0,032		0,014	0,004	0,040		0,001	0,063	0,024	***	0,017
paro y empleo	0,294	0,069	***	0,040	-0,065	0,011	***	-0,019	-0,096	0,016	***	-0,023	0,021	0,013		0,005
otras situaciones	-0,111	0,061	*	-0,015	-0,251	0,040	***	-0,073	-0,125	0,034	***	-0,030	-0,107	0,034	***	-0,028
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>																
de 3 a 6 meses	0,562	0,040	***	0,076	0,350	0,023	***	0,102	0,368	0,020	***	0,089	0,475	0,019	***	0,125
de 6 meses a 1 años	-0,213	0,040	***	-0,029	0,243	0,021	***	0,071	0,247	0,019	***	0,060	0,436	0,017	***	0,115
1 a 2 años	1,076	0,034	***	0,146	0,332	0,020	***	0,096	0,357	0,020	***	0,086	0,562	0,017	***	0,148
2 a 5 años	0,559	0,034	***	0,076	0,423	0,018	***	0,123	0,435	0,019	***	0,105	0,591	0,016	***	0,155
5 a 10 años	0,456	0,036	***	0,062	0,372	0,019	***	0,108	0,444	0,022	***	0,107	0,556	0,018	***	0,146
más de 10 años	0,434	0,036	***	0,059	0,390	0,022	***	0,113	0,531	0,027	***	0,128	0,609	0,021	***	0,160
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>																
< 12.000 euros	-0,015	0,142		-0,002	-0,182	0,021	***	-0,053	0,049	0,033		0,012	0,088	0,024	***	0,023
12.000 a 24.000 euros	0,213	0,142		0,029	0,088	0,015	***	0,026	0,214	0,030	***	0,052	0,223	0,022	***	0,059
24.000 a 36.000 euros	0,153	0,158		0,021	0,159	0,015	***	0,046	0,189	0,032	***	0,046	0,175	0,024	***	0,046
<b>Tiempo trabajado (ref: &gt; 20 años)</b>																
hasta un año	-0,148	0,053	***	-0,020	-0,041	0,027		-0,012	0,038	0,034		0,009	-0,003	0,025		-0,001
de 1 a 2 años	-0,075	0,054		-0,010	-0,008	0,026		-0,002	0,042	0,033		0,010	0,032	0,025		0,008
de 2 a 5 años	-0,031	0,043		-0,004	0,011	0,021		0,003	0,090	0,027	***	0,022	0,037	0,022	*	0,010
de 5 a 10 años	-0,033	0,039		-0,004	0,024	0,019		0,007	0,100	0,023	***	0,024	0,010	0,020		0,003
de 10 a 20 años	-0,005	0,035		-0,001	0,000	0,016		0,000	0,022	0,020		0,005	0,002	0,019		0,001
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																
sin experiencia en desempleo	-0,201	0,062	***	-0,027	-0,018	0,032		-0,005	-0,161	0,030	***	-0,039	0,000	0,034		0,000
hasta un año	-0,077	0,063		-0,010	0,034	0,031		0,010	-0,079	0,029	***	-0,019	0,037	0,033		0,010

de 1 a 2 años	-0,067	0,065		-0,009	0,042	0,032		0,012	-0,043	0,029		-0,010	0,041	0,034		0,011
de 2 a 5 años	-0,111	0,064	*	-0,015	0,010	0,031		0,003	-0,033	0,028		-0,008	0,009	0,034		0,002
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																
de 1 a 5	0,211	0,034	***	0,029	-0,265	0,017	***	-0,077	-0,186	0,020	***	-0,045	-0,296	0,017	***	-0,078
de 6 a 10	0,130	0,032	***	0,018	-0,195	0,016	***	-0,057	-0,145	0,018	***	-0,035	-0,197	0,016	***	-0,052
de 11 a 20	0,101	0,027	***	0,014	-0,105	0,016	***	-0,031	-0,097	0,016	***	-0,024	-0,119	0,017	***	-0,031
<b>Corporación Local</b>	0,093	0,436		0,013	0,051	0,088		0,015	0,274	0,071	***	0,066				
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,058	0,048		-0,008	-0,083	0,025	***	-0,024	-0,076	0,020	***	-0,018	-0,136	0,025	***	-0,036
<b>Org. del Estado y CCAA</b>					0,060	0,256		0,017								
<b>Comunidad Autónoma (ref: Andalucía)</b>																
Aragón	0,066	0,058		0,009	0,051	0,025	**	0,015	0,166	0,032	***	0,040	-0,012	0,027		-0,003
Asturias	0,196	0,092	**	0,027	-0,002	0,030		-0,001	0,192	0,035	***	0,046	0,034	0,029		0,009
Baleares	0,099	0,080		0,013	0,054	0,039		0,016	0,146	0,033	***	0,035	0,032	0,028		0,008
Canarias	0,267	0,041	***	0,036	-0,015	0,023		-0,004	0,046	0,023	**	0,011	0,021	0,018		0,005
Cantabria	0,079	0,144		0,011	-0,013	0,038		-0,004	0,114	0,042	***	0,028	0,051	0,039		0,013
Castilla y León	-0,005	0,075		-0,001	-0,085	0,029	***	-0,025	0,029	0,035		0,007	-0,136	0,033	***	-0,036
Castilla La Mancha	0,081	0,041	**	0,011	-0,125	0,025	***	-0,036	-0,002	0,026		-0,001	-0,062	0,025	**	-0,016
Cataluña	0,193	0,038	***	0,026	0,097	0,016	***	0,028	0,217	0,018	***	0,053	0,083	0,014	***	0,022
C. Valenciana	0,243	0,045	***	0,033	-0,280	0,024	***	-0,081	-0,032	0,027		-0,008	-0,153	0,021	***	-0,040
Extremadura	-0,077	0,042	*	-0,010	-0,240	0,038	***	-0,070	-0,167	0,035	***	-0,041	-0,185	0,034	***	-0,049
Galicia	0,245	0,034	***	0,033	-0,061	0,018	***	-0,018	0,075	0,019	***	0,018	-0,087	0,016	***	-0,023
Madrid	0,172	0,064	***	0,023	0,045	0,018	**	0,013	0,069	0,020	***	0,017	0,148	0,015	***	0,039
Murcia	0,254	0,038	***	0,034	-0,106	0,029	***	-0,031	0,063	0,030	**	0,015	-0,054	0,025	**	-0,014
Navarra	0,299	0,083	***	0,040	0,261	0,029	***	0,076	0,346	0,043	***	0,084	0,192	0,036	***	0,051
País Vasco	0,137	0,081	*	0,019	0,171	0,020	***	0,050	0,235	0,027	***	0,057	0,178	0,021	***	0,047
La Rioja	0,178	0,102	*	0,024	-0,025	0,042		-0,007	0,045	0,064		0,011	-0,092	0,055	*	-0,024
Ceuta y Melilla					0,051	0,132		0,015	-0,019	0,121		-0,005	0,027	0,083		0,007
Constante	-1,621	0,178			-0,681	0,061			-1,059	0,071			-1,062	0,060		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 36 (cont.). Determinantes de la incidencia de la IT según sector (continuación)**

	Hostelería				Transporte				Sanidad				Educación			
	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx	Coef.	S. E.	***	dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,237	0,013	***	-0,057	-0,296	0,020	***	-0,080	-0,298	0,014	***	-0,099	-0,380	0,020	***	-0,100
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>																
25 a 29	-0,119	0,025	***	-0,029	-0,295	0,045	***	-0,080	-0,170	0,032	***	-0,057	-0,138	0,043	***	-0,036
30 a 44	-0,246	0,027	***	-0,059	-0,446	0,044	***	-0,121	-0,162	0,032	***	-0,054	-0,173	0,045	***	-0,045
45 a 54	-0,295	0,033	***	-0,071	-0,497	0,051	***	-0,134	-0,241	0,036	***	-0,080	-0,272	0,053	***	-0,071
55 a 64	-0,135	0,041	***	-0,033	-0,401	0,058	***	-0,108	-0,123	0,041	***	-0,041	-0,145	0,061	**	-0,038
<b>Extranjero</b>	0,020	0,018		0,005	0,005	0,029		0,001	0,098	0,023	***	0,032	0,029	0,034		0,008
<b>Discapacitado</b>	0,235	0,070	***	0,057	0,228	0,073	***	0,062	0,295	0,033	***	0,098	0,289	0,097	***	0,076
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																
no manual media cualificación	0,139	0,033	***	0,034	0,125	0,029	***	0,034	0,097	0,018	***	0,032	0,142	0,025	***	0,037
no manual baja cualificación	0,143	0,034	***	0,035	0,143	0,032	***	0,039	0,160	0,017	***	0,053	0,178	0,032	***	0,047
manual alta cualificación	0,111	0,034	***	0,027	0,069	0,031	**	0,019	0,102	0,037	***	0,034	0,201	0,060	***	0,053
manual media cualificación	0,141	0,036	***	0,034	0,239	0,044	***	0,065	0,184	0,040	***	0,061	0,285	0,074	***	0,075
manual baja cualificación	0,153	0,042	***	0,037	0,224	0,056	***	0,061	0,197	0,044	***	0,066	0,521	0,058	***	0,137
Cuenta propia REA	0,594	0,174	***	0,144	0,380	0,210	*	0,103								
<b>Edad primer empleo (ref: &lt; 21)</b>																

21 a 25	-0,012	0,027		-0,003	0,003	0,042		0,001	0,007	0,026		0,002	0,079	0,041	*	0,021
26 a 30	-0,048	0,025	*	-0,012	-0,027	0,040		-0,007	-0,028	0,025		-0,009	0,025	0,038		0,007
más de 30	0,001	0,025		0,000	0,000	0,043		0,000	-0,040	0,027		-0,013	0,040	0,039		0,010
<b>Parcial</b>	-0,030	0,017	*	-0,007	0,018	0,029		0,005	0,039	0,018	**	0,013	-0,036	0,023		-0,009
<b>Situación en 2009 (ref: RG indefinido):</b>																
RG temporal	0,005	0,024		0,001	0,020	0,031		0,005	0,090	0,019	***	0,030	0,005	0,028		0,001
RETA	-0,386	0,025	***	-0,093	-0,218	0,031	***	-0,059	-0,479	0,046	***	-0,159	-0,386	0,052	***	-0,101
func. Indef									0,184	0,022	***	0,061	0,272	0,045	***	0,071
func. Temp									0,073	0,085		0,024	0,214	0,053	***	0,056
otros reg					-0,014	0,059		-0,004								
RETA y asalariado	0,010	0,052		0,003	0,082	0,060		0,022	0,023	0,045		0,008	-0,035	0,058		-0,009
indef y temp	0,109	0,030	***	0,026	0,027	0,047		0,007	0,031	0,030		0,010	0,071	0,042	*	0,019
paro y empleo	0,096	0,019	***	0,023	-0,043	0,025	*	-0,012	-0,061	0,024	**	-0,020	0,139	0,033	***	0,036
otras situaciones	-0,068	0,048		-0,016	-0,103	0,067		-0,028	0,015	0,039		0,005	0,064	0,050		0,017
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>																
de 3 a 6 meses	0,472	0,021	***	0,114	0,309	0,036	***	0,083	0,422	0,025	***	0,140	-0,102	0,030	***	-0,027
de 6 meses a 1 años	0,598	0,022	***	0,144	0,284	0,034	***	0,077	0,356	0,023	***	0,118	0,773	0,035	***	0,202
1 a 2 años	0,643	0,024	***	0,155	0,388	0,032	***	0,105	0,377	0,022	***	0,125	0,373	0,034	***	0,098
2 a 5 años	0,670	0,023	***	0,162	0,471	0,029	***	0,127	0,526	0,020	***	0,175	0,437	0,033	***	0,115
5 a 10 años	0,629	0,028	***	0,152	0,476	0,033	***	0,129	0,467	0,023	***	0,155	0,392	0,036	***	0,103
más de 10 años	0,673	0,034	***	0,163	0,577	0,038	***	0,156	0,599	0,028	***	0,199	0,498	0,041	***	0,131
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>																
< 12.000 euros	0,218	0,070	***	0,053	-0,243	0,038	***	-0,066	-0,150	0,027	***	-0,050	-0,161	0,042	***	-0,042
12.000 a 24.000 euros	0,342	0,069	***	0,083	0,008	0,032		0,002	0,142	0,021	***	0,047	0,041	0,036		0,011
24.000 a 36.000 euros	0,223	0,075	***	0,054	0,146	0,032	***	0,040	0,137	0,019	***	0,046	0,143	0,032	***	0,038
<b>Tiempo trabajado (ref: &gt; 20 años)</b>																
hasta un año	0,102	0,040	**	0,025	-0,047	0,050		-0,013	-0,158	0,035	***	-0,053	-0,085	0,052		-0,022
de 1 a 2 años	0,114	0,039	***	0,028	0,088	0,047	*	0,024	-0,092	0,035	***	-0,030	-0,032	0,051		-0,008
de 2 a 5 años	0,052	0,034		0,013	0,073	0,036	**	0,020	-0,069	0,027	**	-0,023	0,008	0,043		0,002
de 5 a 10 años	0,041	0,031		0,010	0,079	0,032	**	0,021	-0,081	0,025	***	-0,027	-0,014	0,040		-0,004
de 10 a 20 años	0,016	0,029		0,004	-0,010	0,027		-0,003	-0,074	0,021	***	-0,025	-0,014	0,037		-0,004
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																
sin experiencia en desempleo	-0,082	0,038	**	-0,020	-0,081	0,053		-0,022	0,112	0,041	***	0,037	0,020	0,076		0,005
hasta un año	0,008	0,036		0,002	-0,038	0,051		-0,010	0,095	0,040	**	0,032	0,041	0,075		0,011
de 1 a 2 años	0,039	0,037		0,009	0,013	0,052		0,004	0,037	0,041		0,012	0,036	0,076		0,010
de 2 a 5 años	0,001	0,035		0,000	-0,015	0,052		-0,004	0,047	0,041		0,016	0,032	0,076		0,009
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																
de 1 a 5	-0,265	0,024	***	-0,064	-0,350	0,028	***	-0,095	-0,362	0,020	***	-0,120	-0,179	0,033	***	-0,047
de 6 a 10	-0,175	0,022	***	-0,042	-0,260	0,025	***	-0,070	-0,300	0,018	***	-0,100	-0,090	0,031	***	-0,024
de 11 a 20	-0,092	0,020	***	-0,022	-0,144	0,023	***	-0,039	-0,170	0,017	***	-0,056	0,009	0,030		0,002
<b>Corporación Local</b>	-0,166	0,639		-0,040	-0,439	0,427		-0,119	0,014	0,049		0,005	0,255	0,053	***	0,067
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,100	0,025	***	-0,024	0,040	0,027		0,011	0,177	0,017	***	0,059	-0,169	0,028	***	-0,044
<b>Org. del Estado y CCAA</b>					-0,055	0,460		-0,015	0,219	0,028	***	0,073	0,286	0,032	***	0,075
<b>Comunidad Autónoma (ref: Andalucía)</b>																
Aragón	-0,104	0,041	**	-0,025	-0,103	0,050	**	-0,028	-0,060	0,034	*	-0,020	-0,167	0,061	***	-0,044
Asturias	-0,032	0,042		-0,008	-0,119	0,058	**	-0,032	-0,035	0,040		-0,012	-0,214	0,066	***	-0,056
Baleares	-0,019	0,030		-0,005	0,012	0,048		0,003	0,127	0,041	***	0,042	-0,073	0,058		-0,019
Canarias	-0,022	0,024		-0,005	-0,076	0,034	**	-0,020	0,084	0,024	***	0,028	-0,027	0,036		-0,007
Cantabria	-0,164	0,056	***	-0,040	-0,176	0,079	**	-0,048	0,047	0,052		0,016	-0,221	0,084	***	-0,058
Castilla y León	-0,176	0,047	***	-0,042	-0,095	0,056	*	-0,026	-0,194	0,039	***	-0,064	-0,312	0,065	***	-0,082
Castilla La Mancha	-0,159	0,039	***	-0,038	-0,076	0,045	*	-0,021	0,023	0,032		0,008	-0,189	0,063	***	-0,050
Cataluña	-0,048	0,022	**	-0,012	0,079	0,027	***	0,021	0,058	0,020	***	0,019	-0,008	0,029		-0,002
C. Valenciana	-0,214	0,032	***	-0,052	-0,206	0,046	***	-0,056	-0,180	0,035	***	-0,060	-0,227	0,053	***	-0,060
Extremadura	-0,139	0,051	***	-0,034	-0,169	0,066	**	-0,046	-0,080	0,041	**	-0,027	-0,223	0,066	***	-0,058

Galicia	-0,107	0,025	***	-0,026	-0,134	0,031	***	-0,036	-0,068	0,024	***	-0,023	-0,212	0,036	***	-0,056
Madrid	0,082	0,023	***	0,020	0,042	0,027		0,011	0,089	0,021	***	0,029	-0,040	0,029		-0,010
Murcia	-0,103	0,043	**	-0,025	-0,111	0,054	**	-0,030	-0,010	0,038		-0,003	-0,069	0,060		-0,018
Navarra	-0,091	0,058		-0,022	0,090	0,071		0,024	0,076	0,045	*	0,025	-0,024	0,067		-0,006
País Vasco	0,055	0,033	*	0,013	0,028	0,039		0,008	0,041	0,029		0,014	0,072	0,037	*	0,019
La Rioja	-0,023	0,074		-0,006	-0,104	0,125		-0,028	0,051	0,069		0,017	-0,226	0,121	*	-0,059
Ceuta y Melilla	-0,178	0,133		-0,043	-0,108	0,159		-0,029	0,186	0,123		0,062	-0,070	0,193		-0,018
	-1,212	0,098			-0,333	0,106			-0,707	0,073			-0,820	0,119		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 36 (cont.). Determinantes de la incidencia de la IT según sector**

	AAPP				act. Financieras y de seguros				Servicios a empresas				Otros servicios			
	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx	Coef.	S. E.		dy/dx
<b>Hombre</b>	-0,291	0,014	***	-0,086	-0,295	0,025	***	-0,071	-0,206	0,010	***	-0,052	-0,262	0,014	***	-0,064
<b>Edad (ref: &lt; 25)</b>																
25 a 29	-0,254	0,042	***	-0,075	-0,267	0,086	***	-0,064	-0,102	0,021	***	-0,026	-0,084	0,028	***	-0,021
30 a 44	-0,356	0,040	***	-0,106	-0,245	0,087	***	-0,059	-0,219	0,022	***	-0,055	-0,204	0,030	***	-0,050
45 a 54	-0,493	0,044	***	-0,146	-0,244	0,096	**	-0,059	-0,299	0,027	***	-0,076	-0,279	0,038	***	-0,069
55 a 64	-0,481	0,049	***	-0,143	-0,226	0,103	**	-0,055	-0,202	0,032	***	-0,051	-0,221	0,046	***	-0,054
<b>Extranjero</b>	0,020	0,031		0,006	0,244	0,053	***	0,059	0,047	0,016	***	0,012	0,074	0,023	***	0,018
<b>Discapacitado</b>	0,204	0,069	***	0,060	0,137	0,187		0,033	0,457	0,033	***	0,116	0,471	0,048	***	0,115
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																
no manual media cualificación	0,161	0,018	***	0,048	0,155	0,031	***	0,038	0,147	0,015	***	0,037	0,163	0,019	***	0,040
no manual baja cualificación	0,149	0,021	***	0,044	0,103	0,043		0,025	0,182	0,016	***	0,046	0,158	0,023	***	0,039
manual alta cualificación	0,201	0,030	***	0,060	0,393	0,134	***	0,095	0,222	0,020	***	0,056	0,205	0,027	***	0,050
manual media cualificación	0,285	0,040	***	0,084	0,013	0,209		0,003	0,211	0,023	***	0,053	0,166	0,033	***	0,041
manual baja cualificación	0,340	0,035	***	0,101	0,104	0,170		0,025	0,241	0,022	***	0,061	0,215	0,037	***	0,053
Cuenta propia REA									0,144	0,373		0,037	0,322	0,321		0,079
<b>Edad primer empleo (ref: &lt; 21)</b>																
21 a 25	0,023	0,030		0,007	0,019	0,079		0,005	0,023	0,021		0,006	0,034	0,033		0,008
26 a 30	-0,028	0,029		-0,008	-0,001	0,077		0,000	-0,054	0,020	***	-0,014	0,012	0,031		0,003
más de 30	-0,019	0,031		-0,006	-0,025	0,080		-0,006	-0,018	0,021		-0,005	-0,006	0,032		-0,002
ETT cedido									-0,013	0,021		-0,003				
ETT empleado									-0,145	0,056	**	-0,037				
parcial	-0,112	0,025	***	-0,033	0,164	0,054	***	0,040	0,076	0,013	***	0,019	-0,003	0,020		-0,001
<b>Situación en 2009 (ref: RG indefinido):</b>																
RG temporal	-0,088	0,022	***	-0,026	-0,251	0,070	***	-0,061	0,056	0,015	***	0,014	-0,018	0,023		-0,004
RETA					-0,131	0,067	*	-0,032	-0,394	0,022	***	-0,100	-0,427	0,027	***	-0,105
func. Indef	-0,140	0,020	***	-0,041	-0,591	0,363		-0,143	0,186	0,088	**	0,047	0,205	0,187		0,050
func. Temp	-0,186	0,036	***	-0,055									0,670	0,896		0,164
otros reg									-0,118	0,379		-0,030	-0,223	0,122	*	-0,055
RETA y asalariado	-0,052	0,055		-0,015	0,150	0,112		0,036	0,088	0,037	**	0,022	-0,015	0,050		-0,004
indef y temp	-0,091	0,060		-0,027	0,200	0,100	**	0,048	0,087	0,024	***	0,022	0,088	0,035	**	0,022
paro y empleo	-0,188	0,028	***	-0,056	-0,161	0,066	**	-0,039	0,049	0,015	***	0,012	0,009	0,023		0,002
otras situaciones	-0,427	0,034	***	-0,127	-0,241	0,122	**	-0,058	-0,091	0,037	**	-0,023	-0,172	0,033	***	-0,042
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>																
de 3 a 6 meses	0,288	0,026	***	0,085	0,679	0,071	***	0,164	0,452	0,019	***	0,114	0,437	0,028	***	0,107
de 6 meses a 1 años	0,264	0,026	***	0,078	0,506	0,061	***	0,122	0,497	0,018	***	0,126	0,485	0,026	***	0,119
1 a 2 años	0,536	0,026	***	0,159	0,455	0,056	***	0,110	0,603	0,017	***	0,153	0,537	0,026	***	0,132

2 a 5 años	0,557	0,025	***	0,165	0,547	0,053	***	0,132	0,629	0,017	***	0,159	0,628	0,025	***	0,154
5 a 10 años	0,499	0,026	***	0,148	0,563	0,053	***	0,136	0,557	0,020	***	0,141	0,580	0,028	***	0,142
más de 10 años	0,373	0,030	***	0,111	0,608	0,060	***	0,147	0,609	0,026	***	0,154	0,643	0,033	***	0,158
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>																
< 12.000 euros	-0,281	0,032	***	-0,083	-0,066	0,063		-0,016	0,050	0,026	*	0,013	-0,191	0,031	***	-0,047
12.000 a 24.000 euros	-0,015	0,024		-0,004	0,204	0,041	***	0,049	0,277	0,024	***	0,070	0,004	0,027		0,001
24.000 a 36.000 euros	0,043	0,021	**	0,013	0,152	0,032	***	0,037	0,179	0,025	***	0,045	-0,036	0,028		-0,009
<b>Tiempo trabajado (ref: &gt; 20 años)</b>																
hasta un año	-0,247	0,039	***	-0,073	-0,326	0,065	***	-0,079	-0,066	0,029	**	-0,017	-0,058	0,042		-0,014
de 1 a 2 años	-0,183	0,038	***	-0,054	-0,379	0,066	***	-0,092	0,044	0,028		0,011	-0,027	0,041		-0,007
de 2 a 5 años	-0,110	0,029	***	-0,033	-0,264	0,055	***	-0,064	0,087	0,024	***	0,022	-0,029	0,036		-0,007
de 5 a 10 años	-0,074	0,026	***	-0,022	-0,141	0,052	***	-0,034	0,088	0,023	***	0,022	0,003	0,034		0,001
de 10 a 20 años	-0,084	0,022	***	-0,025	-0,133	0,046	***	-0,032	0,027	0,021		0,007	-0,014	0,032		-0,004
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																
sin experiencia en desempleo	-0,071	0,040	*	-0,021	0,359	0,207	*	0,087	-0,128	0,033	***	-0,032	0,008	0,057		0,002
hasta un año	-0,018	0,039		-0,005	0,376	0,207	*	0,091	-0,043	0,032		-0,011	0,080	0,056		0,020
de 1 a 2 años	-0,019	0,039		-0,006	0,382	0,209	*	0,092	-0,020	0,033		-0,005	0,047	0,057		0,011
de 2 a 5 años	-0,029	0,038		-0,008	0,390	0,212	*	0,094	-0,024	0,032		-0,006	0,022	0,057		0,005
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																
de 1 a 5	-0,283	0,024	***	-0,084	-0,319	0,054	***	-0,077	-0,227	0,017	***	-0,058	-0,224	0,026	***	-0,055
de 6 a 10	-0,151	0,022	***	-0,045	-0,279	0,054	***	-0,067	-0,146	0,016	***	-0,037	-0,130	0,025	***	-0,032
de 11 a 20	-0,085	0,022	***	-0,025	-0,151	0,057	***	-0,037	-0,051	0,015	***	-0,013	-0,041	0,025		-0,010
<b>Corporación Local</b>	0,073	0,038	*	0,022	0,000			0,000	0,295	0,088	***	0,075	0,181	0,068	***	0,044
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,165	0,039	***	0,049	0,244	0,093	***	0,059	-0,121	0,021	***	-0,031	-0,075	0,031	**	-0,018
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,236	0,038	***	0,070	0,000			0,000	0,031	0,105		0,008	0,355	0,224		0,087
<b>Comunidad Autónoma (ref: Andalucía)</b>																
Aragón	-0,114	0,040	***	-0,034	-0,195	0,076	**	-0,047	-0,068	0,032	**	-0,017	-0,019	0,043		-0,005
Asturias	-0,094	0,048	*	-0,028	-0,203	0,091	**	-0,049	-0,131	0,036	***	-0,033	-0,143	0,050	***	-0,035
Baleares	-0,134	0,047	***	-0,040	-0,117	0,085		-0,028	-0,031	0,034		-0,008	-0,057	0,045		-0,014
Canarias	0,000	0,027		0,000	-0,073	0,057		-0,018	-0,045	0,022	**	-0,011	-0,069	0,031	**	-0,017
Cantabria	-0,048	0,059		-0,014	-0,108	0,118		-0,026	0,023	0,044		0,006	-0,191	0,067	***	-0,047
Castilla y León	-0,243	0,049	***	-0,072	-0,376	0,091	***	-0,091	-0,180	0,038	***	-0,046	-0,247	0,057	***	-0,061
Castilla La Mancha	-0,201	0,030	***	-0,060	-0,217	0,077	***	-0,052	-0,112	0,030	***	-0,028	-0,136	0,044	***	-0,033
Cataluña	0,029	0,022		0,009	-0,306	0,043	***	-0,074	0,042	0,017	**	0,011	0,010	0,023		0,002
C. Valenciana	-0,095	0,035	***	-0,028	-0,234	0,066	***	-0,057	-0,253	0,029	***	-0,064	-0,198	0,040	***	-0,048
Extremadura	-0,152	0,036	***	-0,045	-0,117	0,099		-0,028	-0,219	0,043	***	-0,056	-0,035	0,058		-0,008
Galicia	-0,143	0,025	***	-0,043	-0,186	0,048	***	-0,045	-0,128	0,020	***	-0,032	-0,114	0,028	***	-0,028
Madrid	-0,077	0,023	***	-0,023	-0,002	0,039		0,000	0,085	0,016	***	0,022	-0,008	0,023		-0,002
Murcia	-0,070	0,046		-0,021	-0,216	0,087	**	-0,052	-0,078	0,034	**	-0,020	-0,051	0,047		-0,012
Navarra	0,162	0,064	**	0,048	-0,065	0,110		-0,016	0,122	0,043	***	0,031	0,058	0,058		0,014
País Vasco	0,122	0,033	***	0,036	0,027	0,057		0,006	0,072	0,024	***	0,018	0,040	0,033		0,010
La Rioja	0,011	0,083		0,003	-0,294	0,158	*	-0,071	-0,111	0,070		-0,028	-0,066	0,094		-0,016
Ceuta y Melilla	-0,067	0,069		-0,020	0,345	0,297		0,083	-0,266	0,122	**	-0,067	-0,262	0,176		-0,064
<b>Constante:</b>	-0,225	0,088			-1,046	0,261			-1,134	0,061			-0,894	0,093		

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 37. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**

	Todos			Hombres			Mujeres		
	Coef.	S.E.		Coef.	S.E.		Coef.	S.E.	
<b>hombre (%)</b>	-0,865	0,013	***						
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>									
25 a 29	-0,539	0,027	***	-0,643	0,035	***	-0,388	0,042	***
30 a 44	-0,934	0,028	***	-1,177	0,036	***	-0,594	0,043	***
45 a 54	-1,100	0,034	***	-1,325	0,045	***	-0,763	0,051	***
55 a 64	-0,749	0,039	***	-0,991	0,052	***	-0,336	0,061	***
<b>Extranjero</b>	0,165	0,020	***	-0,036	0,026		0,383	0,031	***
<b>Discapacitado</b>	1,468	0,055	***	1,245	0,065	***	1,931	0,098	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>									
no manual media cualificación	0,403	0,019	***	0,503	0,025	***	0,344	0,030	***
no manual baja cualificación	0,602	0,021	***	0,749	0,029	***	0,511	0,032	***
manual alta cualificación	0,597	0,022	***	0,738	0,026	***	0,373	0,044	***
manual media cualificación	0,755	0,027	***	0,945	0,034	***	0,518	0,044	***
manual baja cualificación	0,752	0,028	***	0,862	0,037	***	0,554	0,046	***
cuenta propia REA	1,362	0,150	***	1,265	0,162	***	1,630	0,331	***
<b>Edad en el primer empleo (ref: &lt; 21)</b>									
21 a 25	-0,184	0,015	***	-0,183	0,019	***	-0,205	0,023	***
26 a 30	-0,164	0,022	***	-0,165	0,029	***	-0,152	0,035	***
más de 30	-0,066	0,028	**	0,001	0,039		-0,099	0,040	**
<b>ETT cedido</b>	-0,075	0,062		0,074	0,083		-0,217	0,092	**
<b>ETT empleado</b>	-0,503	0,187	***	-0,300	0,333		-0,573	0,234	**
<b>parcial</b>	0,078	0,019	***	-0,268	0,031	***	0,245	0,026	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>									
RG temporal	0,142	0,021	***	0,136	0,027	***	0,139	0,032	***
RETA	-0,704	0,024	***	-0,571	0,030	***	-1,071	0,042	***
func. Indef	0,862	0,038	***	0,505	0,055	***	0,960	0,056	***
func. Temp	0,171	0,096	*	-0,129	0,161		0,180	0,124	
otros reg	-1,176	0,039	***	-0,952	0,048	***	-1,554	0,067	***
desempleo	-2,284	0,037	***	-1,656	0,047	***	-2,968	0,059	***
RETA y asalariado	0,338	0,047	***	0,405	0,056	***	0,224	0,084	***
indef y temp	0,349	0,037	***	0,386	0,051	***	0,331	0,055	***
paro y empleo	-0,137	0,019	***	-0,053	0,024	**	-0,178	0,032	***
otras situaciones	-0,882	0,032	***	-0,763	0,041	***	-1,010	0,052	***
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>									
de 3 a 6 meses	1,129	0,023	***	1,108	0,031	***	1,143	0,036	***
de 6 meses a 1 años	1,172	0,022	***	0,874	0,029	***	1,499	0,035	***
1 a 2 años	1,551	0,022	***	1,299	0,029	***	1,794	0,034	***
2 a 5 años	1,687	0,021	***	1,450	0,027	***	1,936	0,033	***
5 a 10 años	1,530	0,023	***	1,399	0,029	***	1,627	0,037	***
Más de 10 años	1,543	0,027	***	1,470	0,034	***	1,455	0,045	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	-0,383	0,028	***	-0,324	0,034	***	-0,496	0,050	***
12.000 a 24.000 euros	0,418	0,025	***	0,363	0,029	***	0,360	0,045	***
24.000 a 36.000 euros	0,505	0,026	***	0,507	0,030	***	0,387	0,046	***
<b>Experiencia previa (más de 10 años)</b>									
hasta un año	-0,225	0,034	***	-0,135	0,044	***	-0,357	0,057	***
de 1 a 2 años	-0,035	0,034		-0,020	0,044		-0,138	0,057	**
de 2 a 5 años	0,018	0,028		0,010	0,036		-0,070	0,049	
de 5 a 10 años	0,022	0,026		0,031	0,032		-0,082	0,046	*
de 10 a 20 años	-0,058	0,023	**	-0,028	0,027		-0,182	0,043	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,133	0,039	***	-0,224	0,049	***	-0,006	0,063	
hasta un año	0,103	0,038	***	0,009	0,048		0,221	0,063	***
de 1 a 2 años	0,128	0,039	***	0,108	0,049	**	0,157	0,064	**
de 2 a 5 años	0,059	0,038		0,101	0,048	**	0,024	0,063	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
0	1,088	2,123		0,609	2,853		1,894	3,179	
de 1 a 5	-0,972	0,021	***	-0,797	0,028	***	-1,137	0,033	***
de 6 a 10	-0,698	0,020	***	-0,597	0,026	***	-0,780	0,032	***
de 11 a 20	-0,372	0,020	***	-0,325	0,025	***	-0,398	0,032	***
<b>Corporación Local</b>	0,187	0,035	***	0,257	0,048	***	0,235	0,053	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,445	0,021	***	0,060	0,028	**	0,769	0,034	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	1,121	0,039	***	0,968	0,060	***	1,229	0,053	***

CCAA (ref: Andalucía)									
Aragón	0,006	0,036		0,117	0,046	**	-0,208	0,059	***
Asturias	0,047	0,042		0,137	0,052	***	-0,134	0,067	**
Baleares	0,087	0,039	**	0,223	0,050	***	-0,120	0,063	*
Canarias	0,125	0,026	***	0,151	0,032	***	0,038	0,042	
Cantabria	0,111	0,054	**	0,167	0,068	**	-0,037	0,089	
Castilla y León	-0,368	0,042	***	-0,180	0,051	***	-0,693	0,069	***
Castilla La Mancha	-0,160	0,032	***	-0,142	0,039	***	-0,230	0,054	***
Cataluña	0,280	0,020	***	0,380	0,025	***	0,110	0,033	***
C. Valenciana	-0,463	0,030	***	-0,327	0,038	***	-0,671	0,049	***
Extremadura	-0,496	0,041	***	-0,504	0,050	***	-0,492	0,069	***
Galicia	-0,120	0,023	***	-0,006	0,028		-0,307	0,037	***
Madrid	0,270	0,021	***	0,211	0,027	***	0,274	0,034	***
Murcia	-0,094	0,036	***	-0,085	0,045	*	-0,106	0,060	*
Navarra	0,631	0,051	***	0,844	0,064	***	0,291	0,081	***
País Vasco	0,548	0,029	***	0,651	0,037	***	0,361	0,048	***
La Rioja	-0,093	0,071		-0,013	0,089		-0,237	0,114	**
Ceuta y Melilla	-0,115	0,121		0,042	0,154		-0,280	0,193	
Constante	-13,084	0,062	***	-13,801	0,077	***	-13,125	0,101	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 38. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. Régimen general (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**

	Todos			Hombres			Mujeres		
	Coef.	S.E.		Coef.	S.E.		Coef.	S.E.	
<b>Hombre</b>	-0,987	0,014	***						
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>									
25 a 29	-0,615	0,029	***	-0,7057	0,0384	***	-0,478	0,044	***
30 a 44	-1,055	0,031	***	-1,2860	0,0411	***	-0,743	0,047	***
45 a 54	-1,280	0,038	***	-1,4929	0,0513	***	-0,985	0,057	***
55 a 64	-1,009	0,045	***	-1,2495	0,0602	***	-0,614	0,068	***
<b>Extranjero</b>	0,180	0,022	***	-0,0050	0,0295		0,376	0,034	***
<b>Discapacitado</b>	1,491	0,058	***	1,2541	0,0684	***	1,948	0,102	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>									
no manual media cualificación	0,411	0,021	***	0,5211	0,0278	***	0,334	0,032	***
no manual baja cualificación	0,638	0,024	***	0,7770	0,0326	***	0,535	0,035	***
manual alta cualificación	0,598	0,025	***	0,7315	0,0298	***	0,371	0,048	***
manual media cualificación	0,798	0,031	***	0,9893	0,0397	***	0,521	0,049	***
manual baja cualificación	0,841	0,035	***	0,8837	0,0467	***	0,620	0,054	***
<b>Edad en el primer empleo (ref: &lt; 21)</b>									
21 a 25	-0,177	0,016	***	-0,1837	0,0213	***	-0,182	0,026	***
26 a 30	-0,125	0,025	***	-0,1530	0,0332	***	-0,087	0,039	**
más de 30	0,009	0,032		0,0444	0,0451		-0,023	0,045	
ETT cedido	-0,098	0,064		0,0475	0,0858		-0,236	0,095	**
ETT empleado	-0,543	0,194	***	-0,3200	0,3449		-0,600	0,242	**
parcial	0,005	0,020		-0,3134	0,0318	***	0,206	0,027	***
<b>Situación (ref: RG indefinido)</b>									
RG temporal	0,178	0,022	***	0,1288	0,0285	***	0,214	0,034	***
func. Indef	0,891	0,040	***	0,5409	0,0571	***	0,986	0,058	***
func. Temp	0,198	0,098	**	-0,1028	0,1647		0,256	0,127	**
otros reg	0,000			0,0000			0,000		
desempleo	-2,240	0,038	***	-1,6661	0,0487	***	-2,877	0,061	***
RETA y asalariado	0,391	0,049	***	0,4039	0,0583	***	0,283	0,086	***
indef y temp	0,342	0,038	***	0,3554	0,0525	***	0,351	0,056	***
paro y empleo	-0,122	0,020	***	-0,0745	0,0253	***	-0,130	0,033	***
otras situaciones	-0,656	0,042	***	-0,6905	0,0507	***	-0,560	0,072	***
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>									
de 3 a 6 meses	1,176	0,025	***	1,1593	0,0331	***	1,184	0,038	***
de 6 meses a 1 años	1,332	0,024	***	1,0343	0,0317	***	1,641	0,038	***
1 a 2 años	1,593	0,024	***	1,3024	0,0322	***	1,862	0,037	***
2 a 5 años	1,875	0,023	***	1,6162	0,0305	***	2,129	0,036	***
5 a 10 años	1,733	0,026	***	1,5422	0,0333	***	1,883	0,042	***
Más de 10 años	1,739	0,033	***	1,5711	0,0413	***	1,851	0,054	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	-0,286	0,031	***	-0,1930	0,0381	***	-0,360	0,052	***

12.000 a 24.000 euros	0,425	0,026	***	0,3810	0,0314	***	0,409	0,047	***
24.000 a 36.000 euros	0,507	0,027	***	0,5155	0,0318	***	0,405	0,048	***
<b>Experiencia previa (más de 10 años)</b>									
hasta un año	-0,386	0,039	***	-0,2637	0,0516	***	-0,573	0,063	***
de 1 a 2 años	-0,162	0,039	***	-0,1328	0,0506	***	-0,307	0,062	***
de 2 a 5 años	-0,039	0,032		-0,0482	0,0414		-0,160	0,054	***
de 5 a 10 años	-0,023	0,029		-0,0153	0,0370		-0,151	0,050	***
de 10 a 20 años	-0,127	0,026	***	-0,0846	0,0316	***	-0,267	0,047	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,043	0,043		-0,1669	0,0545	***	0,092	0,069	
hasta un año	0,147	0,042	***	0,0461	0,0530		0,257	0,067	***
de 1 a 2 años	0,150	0,043	***	0,1100	0,0543	**	0,191	0,069	***
de 2 a 5 años	0,067	0,042		0,0985	0,0530	*	0,044	0,067	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
0	1,493	2,668		1,0518	5,0641		1,529	3,252	
de 1 a 5	-1,215	0,024	***	-0,9671	0,0317	***	-1,430	0,037	***
de 6 a 10	-0,879	0,023	***	-0,7233	0,0292	***	-0,999	0,036	***
de 11 a 20	-0,494	0,022	***	-0,4191	0,0278	***	-0,541	0,035	***
<b>Corporación Local</b>	0,175	0,036	***	0,2730	0,0499	***	0,194	0,054	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,407	0,022	***	0,0527	0,0288	*	0,705	0,035	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	1,092	0,040	***	0,9788	0,0615	***	1,192	0,054	***
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	-0,061	0,041		0,0825	0,0527		-0,283	0,064	***
Asturias	-0,073	0,047		0,0452	0,0595		-0,261	0,073	***
Baleares	0,050	0,044		0,2403	0,0565	***	-0,198	0,068	***
Canarias	0,055	0,029	*	0,1178	0,0364	***	-0,051	0,045	
Cantabria	0,019	0,060		0,0892	0,0761		-0,121	0,096	
Castilla y León	-0,485	0,047	***	-0,2762	0,0589	***	-0,778	0,075	***
Castilla La Mancha	-0,333	0,037	***	-0,3067	0,0454	***	-0,352	0,060	***
Cataluña	0,240	0,023	***	0,3852	0,0290	***	0,038	0,036	
C. Valenciana	-0,645	0,034	***	-0,4843	0,0433	***	-0,856	0,054	***
Extremadura	-0,591	0,048	***	-0,6145	0,0597	***	-0,526	0,079	***
Galicia	-0,285	0,026	***	-0,1345	0,0325	***	-0,484	0,040	***
Madrid	0,239	0,023	***	0,2088	0,0300	***	0,221	0,037	***
Murcia	-0,307	0,042	***	-0,2292	0,0527	***	-0,391	0,068	***
Navarra	0,620	0,056	***	0,9234	0,0724	***	0,205	0,088	**
País Vasco	0,467	0,033	***	0,6353	0,0419	***	0,222	0,052	***
La Rioja	-0,206	0,080	**	-0,1353	0,1037		-0,303	0,125	**
Ceuta y Melilla	-0,115	0,131		0,0874	0,1683		-0,301	0,205	
Constante	-12,801	0,068	***	-13,6326	0,0861	***	-12,872	0,109	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 39. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009. RETA (Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**

	Todos			Hombres		Mujeres		
	Coef.	S.E.		Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	
hombre	-0,368	0,036	***					
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>								
25 a 29	-0,381	0,141	***	-0,510	0,169	***	-0,132	0,256
30 a 44	-0,620	0,133	***	-0,899	0,159	***	-0,061	0,241
45 a 54	-0,609	0,139	***	-0,904	0,168	***	-0,021	0,249
55 a 64	-0,056	0,146		-0,336	0,178	*	0,416	0,259
<b>Extranjero</b>	-0,226	0,060	***	-0,203	0,073	***	-0,192	0,106
<b>Discapacitado</b>	0,954	0,303	***	0,821	0,350	**	1,301	0,603
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>								
no manual media cualificación	0,371	0,051	***	0,378	0,061	***	0,359	0,093
no manual baja cualificación	0,421	0,057	***	0,536	0,073	***	0,285	0,095
manual alta cualificación	0,816	0,052	***	0,863	0,059	***	0,592	0,120
manual media cualificación	0,835	0,064	***	0,845	0,077	***	0,790	0,115
manual baja cualificación	1,014	0,064	***	1,010	0,077	***	0,989	0,119
cuenta propia REA	1,188	0,142	***	1,071	0,159	***	1,571	0,311
<b>Edad en el primer empleo (ref: &lt; 21)</b>								

21 a 25	-0,071	0,037	*	-0,058	0,044		-0,142	0,070	**
26 a 30	-0,107	0,056	*	-0,070	0,068		-0,244	0,100	**
más de 30	-0,004	0,072		-0,102	0,099		0,067	0,109	
ETT_cedido	0,000			0,000			0,000		
ETT_empleado	-0,678	1,238		-1,614	2,289		-0,403	1,500	
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>									
de 3 a 6 meses	0,653	0,122	***	0,526	0,163	***	0,805	0,186	***
de 6 meses a 1 años	0,031	0,081		-0,281	0,104	***	0,498	0,131	***
1 a 2 años	1,977	0,080	***	1,777	0,104	***	2,229	0,127	***
2 a 5 años	1,186	0,072	***	0,986	0,093	***	1,472	0,114	***
5 a 10 años	1,221	0,073	***	1,166	0,094	***	1,229	0,119	***
Más de 10 años	1,362	0,075	***	1,329	0,097	***	1,250	0,124	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	-0,368	0,162	**	-0,381	0,178	**	-0,309	0,390	
12.000 a 24.000 euros	0,218	0,165		0,213	0,181		0,172	0,399	
24.000 a 36.000 euros	0,104	0,210		0,120	0,229		-0,091	0,508	
<b>Experiencia previa (ref: más de 10 años)</b>									
hasta un año	-0,266	0,085	***	-0,403	0,102	***	0,099	0,175	
de 1 a 2 años	-0,092	0,087		-0,239	0,106	**	0,282	0,177	
de 2 a 5 años	-0,242	0,070	***	-0,330	0,083	***	0,035	0,156	
de 5 a 10 años	-0,157	0,064	**	-0,266	0,073	***	0,172	0,149	
de 10 a 20 años	-0,145	0,058	**	-0,237	0,065	***	0,160	0,147	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,246	0,125	**	-0,375	0,153	**	-0,030	0,217	
hasta un año	-0,140	0,124		-0,279	0,152	*	0,109	0,216	
de 1 a 2 años	0,028	0,125		-0,019	0,154		0,055	0,217	
de 2 a 5 años	-0,003	0,125		-0,020	0,154		-0,001	0,216	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
de 1 a 5	-0,642	0,071	***	-0,612	0,084	***	-0,630	0,135	***
de 6 a 10	-0,464	0,071	***	-0,476	0,082	***	-0,402	0,137	***
de 11 a 20	-0,241	0,074	***	-0,242	0,085	***	-0,233	0,146	
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	-0,270	0,093	***	0,008	0,111		-0,860	0,174	***
Asturias	0,078	0,107		0,177	0,131		-0,174	0,189	
Baleares	-0,173	0,100	*	-0,099	0,119		-0,333	0,185	*
Canarias	-0,214	0,071	***	-0,073	0,083		-0,539	0,139	***
Cantabria	0,102	0,141		0,396	0,166	**	-0,604	0,266	**
Castilla y León	-0,337	0,103	***	-0,043	0,119		-1,072	0,203	***
Castilla La Mancha	-0,009	0,084		0,188	0,095	**	-0,541	0,182	***
Cataluña	-0,102	0,054	*	0,057	0,064		-0,432	0,101	***
C. Valenciana	-0,133	0,078	*	0,022	0,093		-0,492	0,142	***
Extremadura	-0,136	0,106		-0,037	0,121		-0,332	0,217	
Galicia	0,203	0,060	***	0,294	0,071	***	-0,021	0,110	
Madrid	-0,241	0,059	***	-0,124	0,070	*	-0,514	0,111	***
Murcia	0,524	0,096	***	0,597	0,114	***	0,322	0,179	*
Navarra	0,055	0,130		0,212	0,155		-0,286	0,239	
País Vasco	0,483	0,074	***	0,526	0,089	***	0,372	0,136	***
La Rioja	-0,132	0,177		0,193	0,206		-0,835	0,341	**
Ceuta y Melilla	-0,497	0,372		-0,437	0,443		-0,722	0,682	
Constante	-14,906	3,285	***	-14,830	3,250	***	-15,039	0,533	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 40. Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 según sector de actividad (Mínimos Cuadros Ordinarios, MCO)**

	agricultura			industria			construcción			comercio			hostelería			transporte		
	Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.	
hombre	-0,356	0,041	***	-0,634	0,042	***	-0,170	0,064	***	-0,769	0,032	***	-0,809	0,044	***	-1,205	0,077	***
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>																		
25 a 29	0,054	0,079		-0,925	0,090	***	-0,725	0,080	***	-0,540	0,062	***	-0,349	0,084	***	-1,094	0,167	***
30 a 44	-0,220	0,079	***	-1,462	0,092	***	-1,154	0,084	***	-1,156	0,066	***	-0,772	0,091	***	-1,582	0,164	***
45 a 54	-0,158	0,094	*	-1,736	0,109	***	-1,321	0,105	***	-1,397	0,084	***	-0,925	0,112	***	-1,725	0,188	***
55 a 64	0,280	0,111		-1,399	0,124	***	-0,730	0,126	***	-0,923	0,101	***	-0,311	0,138	**	-1,314	0,212	***
<b>Extranjero</b>	-0,269	0,059	***	0,164	0,067	**	-0,308	0,062	***	0,225	0,051	***	0,056	0,059		0,026	0,106	
<b>Discapacitado</b>	0,566	0,356		1,354	0,157	***	0,633	0,217	***	1,224	0,165	***	0,963	0,255	***	0,954	0,284	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																		
no manual media cualificación	0,450	0,134	***	0,590	0,061	***	0,401	0,075	***	0,537	0,053	***	0,469	0,106	***	0,466	0,106	***
no manual baja cualificación	0,419	0,133	***	1,020	0,071	***	0,702	0,082	***	0,534	0,060	***	0,482	0,110	***	0,493	0,118	***
manual alta cualificación	0,437	0,123	***	1,092	0,062	***	0,583	0,071	***	0,694	0,065	***	0,386	0,109	***	0,260	0,111	**
manual media cualificación	0,497	0,127	***	1,343	0,072	***	0,644	0,091	***	0,656	0,075	***	0,471	0,116	***	0,838	0,160	***
manual baja cualificación	0,418	0,123	***	1,186	0,091	***	0,513	0,093	***	0,789	0,080	***	0,510	0,136	***	0,750	0,197	***
cuenta propia REA	0,339	0,189	*	1,427	0,767	*	0,848	0,560		1,190	0,415	***	1,983	0,614	***	1,249	0,748	*
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>																		
21 a 25	-0,155	0,050	***	-0,231	0,042	***	-0,167	0,047	***	-0,152	0,037	***	-0,130	0,056	**	-0,117	0,069	*
26 a 30	-0,079	0,067		-0,105	0,071		-0,142	0,074	*	-0,131	0,060	**	0,053	0,083		-0,008	0,118	
más de 30	-0,059	0,072		-0,039	0,097		0,011	0,091		-0,043	0,075		0,077	0,091		0,051	0,151	
<b>parcial</b>	-0,658	0,263	**	-0,371	0,073	***	-0,399	0,090	***	0,125	0,044	***	-0,157	0,057	***	-0,015	0,107	
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>																		
RG temporal	0,254	0,191		-0,125	0,067	*	0,160	0,061	***	-0,192	0,061	***	0,142	0,077		0,099	0,112	
RETA	0,702	0,153	***	-0,392	0,081	***	-0,441	0,069	***	-1,071	0,054	***	-1,139	0,082	***	-0,603	0,108	***
func. Indef	-2,601	2,922		0,674	1,175		-0,919	1,810								-3,871	5,361	
func. Temp	0,000			8,180	5,508													
otros reg	-0,387	0,142	***	-0,323	0,232		-0,415	1,805		2,437	1,451					0,019	0,218	
RETA y asalariado	0,383	0,251		0,333	0,158	**	0,269	0,129	**	0,151	0,126		0,279	0,163	*	0,562	0,209	***
indef y temp	1,737	0,410	***	0,246	0,127	*	0,077	0,137		0,328	0,090	***	0,424	0,107	***	0,224	0,178	
paro y empleo	0,694	0,165	***	-0,192	0,045	***	-0,231	0,057	***	0,211	0,049	***	0,401	0,068	***	-0,053	0,093	
otras situaciones	-0,289	0,144	**	-0,716	0,139	***	-0,268	0,107	**	-0,189	0,114	*	-0,094	0,155		-0,230	0,233	
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>																		
de 3 a 6 meses	1,063	0,085	***	1,238	0,088	***	1,148	0,066	***	1,576	0,067	***	1,502	0,072	***	1,003	0,130	***
de 6 meses a 1 años	-0,918	0,072	***	0,752	0,078	***	0,681	0,063	***	1,352	0,060	***	1,948	0,076	***	0,821	0,120	***
1 a 2 años	3,009	0,076	***	1,002	0,074	***	0,977	0,065	***	1,747	0,058	***	2,024	0,082	***	1,158	0,115	***
2 a 5 años	0,916	0,068	***	1,376	0,068	***	1,268	0,062	***	1,842	0,055	***	2,111	0,078	***	1,489	0,105	***
5 a 10 años	0,654	0,071	***	1,167	0,070	***	1,289	0,074	***	1,702	0,060	***	1,934	0,093	***	1,499	0,117	***
más de 10 años	0,614	0,069	***	1,249	0,083	***	1,665	0,091	***	1,902	0,070	***	2,098	0,111	***	1,877	0,136	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>																		
< 12.000 euros	-0,017	0,321		-0,544	0,079	***	0,249	0,107		0,343	0,083	***	0,740	0,221	***	-0,740	0,140	***
12.000 a 24.000 euros	0,612	0,322	*	0,388	0,059	***	0,706	0,098	***	0,795	0,074	***	1,146	0,217	***	0,098	0,122	
24.000 a 36.000 euros	0,512	0,365		0,641	0,060	***	0,603	0,105	***	0,550	0,082	***	0,657	0,241	***	0,658	0,124	***

<b>Experiencia previa (ref: más de 10 años)</b>																	
sin experiencia previa	-0,036	0,112		-2,769	5,498		0,000		-1,000	3,697		-1,121	0,160	***	-1,989	0,235	***
hasta un año	-0,353	0,108	***	-0,184	0,103	*	0,135	0,114	-0,065	0,088		0,312	0,134		-0,147	0,177	
de 1 a 2 años	-0,270	0,109	**	-0,061	0,101		0,157	0,109	0,104	0,088		0,404	0,132	***	0,333	0,172	*
de 2 a 5 años	-0,128	0,089		0,041	0,081		0,306	0,089	0,133	0,076	*	0,183	0,115		0,284	0,134	**
de 5 a 10 años	-0,113	0,080		0,076	0,072		0,331	0,078	0,017	0,070		0,146	0,106		0,293	0,116	**
de 10 a 20 años	-0,046	0,073		-0,008	0,062		0,071	0,068	-0,016	0,065		0,057	0,099		-0,058	0,101	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																	
sin experiencia en desempleo	-0,448	0,134	***	-0,058	0,121		-0,565	0,103	0,028	0,119		-0,282	0,129	**	-0,286	0,198	
hasta un año	-0,192	0,136		0,140	0,119		-0,289	0,099	0,163	0,118		0,011	0,125		-0,132	0,193	
de 1 a 2 años	-0,147	0,140		0,185	0,121		-0,152	0,100	0,178	0,120		0,113	0,127		0,076	0,195	
de 2 a 5 años	-0,289	0,138	**	0,056	0,120		-0,109	0,096	0,052	0,120		0,006	0,121		-0,034	0,194	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																	
de 1 a 5	0,437	0,069	***	-1,092	0,067	***	-0,647	0,069	-1,110	0,062	***	-0,954	0,081	***	-1,364	0,105	***
de 6 a 10	0,243	0,065	***	-0,827	0,063	***	-0,505	0,062	-0,762	0,060	***	-0,644	0,075	***	-1,045	0,094	***
de 11 a 20	0,192	0,054	***	-0,465	0,063	***	-0,335	0,056	-0,474	0,062	***	-0,345	0,071	***	-0,602	0,088	***
<b>Corporación Local</b>																	
Org. Autónomos estatales o no y asimilados	-0,153	0,092	*	-0,265	0,091	***	-0,249	0,063	-0,539	0,085	***	-0,364	0,083	***	0,095	0,101	
Org. del Estado y CCAA	-1,787	2,384		0,337	0,989		0,000		-2,008	5,228		0,000			-0,232	1,701	
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>																	
Aragón	0,113	0,108		0,144	0,097		0,534	0,110	-0,069	0,094		-0,335	0,137	**	-0,388	0,178	**
Asturias	0,438	0,199	**	0,035	0,115		0,706	0,122	0,157	0,104		-0,063	0,142		-0,361	0,207	*
Baleares	0,160	0,167		0,223	0,152		0,505	0,111	0,130	0,100		-0,022	0,099		0,079	0,178	
Canarias	0,479	0,088	***	-0,053	0,088		0,157	0,076	0,071	0,064		-0,032	0,081		-0,261	0,123	**
Cantabria	0,138	0,286		-0,005	0,148		0,437	0,145	0,166	0,140		-0,534	0,183	***	-0,555	0,276	**
Castilla y León	-0,067	0,141		-0,346	0,112	***	0,110	0,116	-0,458	0,111	***	-0,566	0,151	***	-0,317	0,204	
Castilla La Mancha	0,171	0,072		-0,485	0,095	***	-0,014	0,084	-0,190	0,087	**	-0,508	0,126	***	-0,233	0,161	
Cataluña	0,327	0,075	***	0,381	0,063	***	0,740	0,061	0,294	0,050	***	-0,154	0,073	**	0,320	0,100	***
C. Valenciana	0,482	0,092	***	-0,932	0,087	***	-0,044	0,087	-0,488	0,072	***	-0,645	0,102	***	-0,691	0,162	***
Extremadura	-0,149	0,076	*	-0,862	0,138	***	-0,533	0,109	-0,563	0,112	***	-0,448	0,167	***	-0,576	0,230	
Galicia	0,535	0,070	***	-0,173	0,069	**	0,302	0,065	-0,250	0,055	***	-0,336	0,084	***	-0,437	0,110	***
Madrid	0,257	0,129	**	0,135	0,071	*	0,220	0,065	0,516	0,052	***	0,276	0,078	***	0,152	0,102	
Murcia	0,439	0,075	***	-0,372	0,109	***	0,205	0,101	-0,159	0,087	*	-0,305	0,140	**	-0,369	0,191	*
Navarra	0,527	0,180	***	1,023	0,118	***	1,185	0,156	0,646	0,134	***	-0,304	0,196		0,340	0,273	
País Vasco	0,233	0,161		0,691	0,077	***	0,818	0,094	0,654	0,077	***	0,185	0,114		0,169	0,146	
La Rioja	0,305	0,186		-0,174	0,162		0,178	0,212	-0,342	0,189	*	-0,129	0,256		-0,389	0,441	
Ceuta y Melilla	-0,787	1,192		0,254	0,511		-0,086	0,386	0,097	0,291		-0,416	0,415		-0,272	0,555	
Constante	-15,084	0,374	***	-12,457	0,192	***	-13,923	0,196	-13,790	0,180	***	-14,482	0,290	***	-11,304	0,328	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 40 (cont.). Determinantes del tiempo en IT como porcentaje del tiempo trabajado en 2009 según sector de actividad  
(Mínimos Cuadrados Ordinarios, MCO)**

	sanidad			educación			AAPP			act. Fin. Y de seguros			servicios a empresas			otros servicios		
	Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.	
<b>hombre</b>	-1,355	0,063	***	-1,272	0,066	***	-1,210	0,055	***	-0,985	0,080	***	-0,740	0,035	***	-0,873	0,046	***
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>																		
25 a 29	-0,674	0,137	***	-0,350	0,143	**	-0,845	0,159	***	-0,873	0,269	***	-0,340	0,070	***	-0,230	0,092	**
30 a 44	-0,592	0,140	***	-0,432	0,152	***	-1,225	0,152	***	-0,706	0,276	**	-0,738	0,075	***	-0,600	0,100	***
45 a 54	-0,903	0,159	***	-0,763	0,181	***	-1,710	0,169	***	-0,692	0,305	**	-0,988	0,091	***	-0,817	0,126	***
55 a 64	-0,244	0,182		-0,240	0,212		-1,599	0,189	***	-0,588	0,326	*	-0,587	0,110	***	-0,587	0,151	***
Extranjero	0,415	0,102	***	0,115	0,113		0,132	0,121		0,789	0,178	***	0,161	0,053	***	0,259	0,075	***
Discapacitado	1,444	0,155	***	0,995	0,366	***	0,827	0,283	***	0,641	0,642		2,016	0,128	***	1,917	0,183	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																		
no manual media cualificación	0,458	0,082	***	0,456	0,086	***	0,667	0,074	***	0,481	0,096	***	0,464	0,051	***	0,534	0,063	***
no manual baja cualificación	0,748	0,078	***	0,548	0,112	***	0,614	0,085	***	0,317	0,135		0,598	0,054	***	0,518	0,075	***
manual alta cualificación	0,448	0,162	***	0,592	0,209	***	0,818	0,117	***	1,329	0,441	***	0,743	0,070	***	0,669	0,088	***
manual media cualificación	0,828	0,178	***	0,928	0,265	***	1,151	0,155	***	0,128	0,588		0,736	0,080	***	0,560	0,106	***
manual baja cualificación	0,868	0,193	***	1,654	0,215	***	1,356	0,132	***	0,405	0,502		0,813	0,076	***	0,687	0,118	***
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>																		
21 a 25	-0,195	0,064	***	-0,206	0,077	***	-0,211	0,063	***	-0,072	0,088		-0,271	0,041	***	-0,071	0,055	
26 a 30	-0,255	0,092	***	-0,164	0,103		-0,176	0,089	**	-0,156	0,133		-0,120	0,061	**	-0,124	0,084	
más de 30	-0,061	0,120		-0,251	0,143	*	-0,051	0,118		-0,010	0,252		-0,043	0,074		-0,096	0,108	
<b>ETT cedido</b>													0,003	0,070				
<b>ETT empleado</b>													-0,451	0,188	**			
<b>Parcial</b>	0,154	0,081	*	-0,076	0,079		-0,389	0,094	***	0,547	0,182	***	0,264	0,045	***	-0,024	0,065	
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>																		
RG temporal	0,486	0,087	***	0,039	0,100		-0,439	0,094	***	-0,724	0,212	***	0,247	0,053	***	-0,009	0,077	
RETA	-1,259	0,171	***	-1,087	0,163	***	0,297	1,474		-0,321	0,210		-1,018	0,070	***	-1,213	0,085	***
func. Indef	0,917	0,102	***	1,137	0,172	***	-0,611	0,083	***	-2,012	1,144	*	0,747	0,299	**	0,954	0,711	
func. Temp	0,406	0,398		0,733	0,199	***	-0,872	0,151	***				-1,588	3,683		4,212	3,570	
otros reg	-3,579	4,321		-1,269	2,617		0,000						0,134	0,968		-0,519	0,370	
RETA y asalariado	0,484	0,195	**	0,130	0,187		-0,048	0,213		0,480	0,372		0,561	0,125	***	0,143	0,156	
indef y temp	0,285	0,138	**	0,264	0,151	*	-0,307	0,250		0,778	0,347	**	0,432	0,088	***	0,382	0,124	***
paro y empleo	-0,150	0,107		0,512	0,117	***	-0,822	0,110	***	-0,473	0,210	**	0,251	0,055	***	0,126	0,081	
otras situaciones	0,258	0,176		0,311	0,173	*	-1,513	0,128	***	-0,711	0,367	*	-0,117	0,120		-0,446	0,105	***
<b>Antigüedad (ref: &lt; 3 meses)</b>																		
de 3 a 6 meses	1,733	0,114	***	-0,495	0,099	***	0,937	0,102	***	2,007	0,234	***	1,458	0,065	***	1,242	0,091	***
de 6 meses a 1 años	1,327	0,102	***	2,989	0,132	***	0,808	0,104	***	1,345	0,183	***	1,559	0,061	***	1,394	0,086	***
1 a 2 años	1,309	0,098	***	1,132	0,122	***	2,027	0,104	***	1,113	0,165	***	1,894	0,061	***	1,529	0,085	***
2 a 5 años	2,022	0,091	***	1,384	0,117	***	2,051	0,101	***	1,409	0,153	***	2,001	0,059	***	1,869	0,080	***
5 a 10 años	1,756	0,104	***	1,217	0,128	***	1,777	0,106	***	1,472	0,155	***	1,735	0,069	***	1,683	0,091	***
más de 10 años	2,344	0,127	***	1,565	0,146	***	1,260	0,118	***	1,611	0,178	***	1,910	0,088	***	1,903	0,107	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>																		
< 12.000 euros	-0,486	0,119	***	-0,339	0,147	**	-0,903	0,127	***	-0,146	0,198		0,209	0,087	**	-0,531	0,106	***
12.000 a 24.000 euros	0,747	0,095	***	0,267	0,128	**	0,039	0,098		0,712	0,134	***	0,999	0,078	***	0,096	0,093	

24.000 a 36.000 euros	0,727	0,088	***	0,605	0,116	***	0,211	0,084	**	0,519	0,105	***	0,539	0,085	***	-0,128	0,099	
<b>Experiencia previa (ref: más de 10 años)</b>																		
sin experiencia previa	-3,330	0,200	***	-1,398	0,228	***	-3,342	4,012		-2,265	0,296	***	-1,527	0,124	***	-3,823	5,047	
hasta un año	-0,712	0,158	***	-0,304	0,183	*	-0,890	0,153	***	-1,002	0,207	***	-0,245	0,100	**	-0,217	0,140	
de 1 a 2 años	-0,430	0,156	***	-0,143	0,182		-0,689	0,149	***	-1,173	0,208	***	0,119	0,099	***	-0,117	0,139	
de 2 a 5 años	-0,336	0,126	***	0,014	0,155		-0,434	0,119	***	-0,864	0,179	***	0,287	0,086	***	-0,093	0,123	
de 5 a 10 años	-0,376	0,114	***	-0,041	0,146		-0,302	0,106	***	-0,427	0,169	**	0,310	0,080	***	0,008	0,115	
de 10 a 20 años	-0,345	0,097	***	-0,043	0,135		-0,354	0,092	***	-0,417	0,151	***	0,100	0,074		-0,048	0,109	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																		
sin experiencia en desempleo	0,533	0,188	***	0,137	0,275		-0,289	0,158	*	1,125	0,601	*	-0,458	0,120	***	0,013	0,193	
hasta un año	0,442	0,185	**	0,168	0,272		-0,086	0,155		1,206	0,600	**	-0,171	0,118		0,249	0,192	
de 1 a 2 años	0,198	0,189		0,158	0,276		-0,074	0,157		1,269	0,608	**	-0,090	0,120		0,148	0,195	
de 2 a 5 años	0,261	0,186		0,150	0,277		-0,119	0,153		1,278	0,619	**	-0,089	0,119		0,062	0,195	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																		
de 1 a 5	-1,676	0,090	***	-0,652	0,118	***	-1,215	0,099	***	-1,183	0,185	***	-0,870	0,060	***	-0,790	0,088	***
de 6 a 10	-1,421	0,082	***	-0,352	0,111	***	-0,693	0,091	***	-1,079	0,185	***	-0,581	0,057	***	-0,479	0,085	***
de 11 a 20	-0,843	0,077	***	-0,035	0,108		-0,382	0,089	***	-0,635	0,197	***	-0,202	0,056	***	-0,146	0,088	*
<b>Corporación Local</b>	0,120	0,218		0,942	0,202	***	0,301	0,149	**	0,000			1,070	0,335	***	0,775	0,248	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,850	0,078	***	-0,528	0,094	***	0,706	0,155	***	0,802	0,310	**	-0,467	0,071	***	-0,285	0,103	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	1,100	0,127	***	1,280	0,119	***	1,027	0,152	***	0,000			0,108	0,387	***	1,595	0,821	*
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>																		
Aragón	-0,281	0,156	*	-0,604	0,209	***	-0,543	0,164	***	-0,609	0,242	**	-0,274	0,109	**	-0,065	0,145	
Asturias	-0,149	0,178		-0,703	0,220	***	-0,404	0,192	**	-0,639	0,285	**	-0,414	0,120	***	-0,468	0,162	***
Baleares	0,659	0,189	***	-0,247	0,207		-0,574	0,188	***	-0,379	0,279		-0,083	0,117		-0,184	0,146	
Canarias	0,381	0,111	***	-0,056	0,131		-0,022	0,108		-0,238	0,187		-0,155	0,075	**	-0,216	0,104	**
Cantabria	0,171	0,237		-0,662	0,289	**	-0,166	0,240		-0,306	0,379		0,095	0,155		-0,570	0,213	***
Castilla y León	-0,871	0,171	***	-0,993	0,216	***	-0,886	0,186	***	-1,067	0,266	***	-0,566	0,124	***	-0,770	0,178	***
Castilla La Mancha	0,141	0,144		-0,553	0,212	***	-0,781	0,118	***	-0,616	0,240	**	-0,336	0,103	***	-0,404	0,142	***
Cataluña	0,243	0,092	***	0,004	0,106		0,090	0,092		-0,917	0,137	***	0,173	0,058	***	0,049	0,078	
C. Valenciana	-0,687	0,153	***	-0,713	0,175	***	-0,385	0,139	***	-0,742	0,210	***	-0,758	0,093	***	-0,601	0,127	***
Extremadura	-0,366	0,181	**	-0,755	0,225	***	-0,576	0,141	***	-0,314	0,316		-0,690	0,141	***	-0,079	0,192	
Galicia	-0,217	0,105	**	-0,623	0,123	***	-0,527	0,099	***	-0,583	0,157	***	-0,373	0,067	***	-0,329	0,092	***
Madrid	0,358	0,096	***	-0,143	0,104		-0,362	0,095	***	0,041	0,129		0,304	0,056	***	-0,018	0,077	
Murcia	0,000	0,174		-0,241	0,209		-0,284	0,186		-0,648	0,272	**	-0,253	0,116	**	-0,135	0,156	
Navarra	0,261	0,207		-0,111	0,245		0,536	0,272	**	-0,219	0,360		0,404	0,155	***	0,144	0,202	
País Vasco	0,224	0,132	*	0,396	0,135	***	0,550	0,136	***	0,119	0,192		0,283	0,084	***	0,173	0,112	
La Rioja	0,194	0,319		-0,755	0,401	*	0,024	0,343		-0,857	0,481	*	-0,356	0,230		-0,191	0,306	
Ceuta y Melilla	0,725	0,564		-0,384	0,674		-0,341	0,272		1,256	1,075		-0,805	0,400	**	-0,762	0,524	
Constante	-12,790	0,280	***	-13,225	0,374	***	-10,765	0,303	***	-13,617	0,716	***	-14,060	0,184	***	-13,344	0,268	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 41. Determinantes de la duración de la IT**

	Todos			hombres			mujeres		
	Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.	
hombre	-0,150	0,006	***						
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>									
25 a 29	0,176	0,013	***	0,113	0,018	***	0,231	0,018	***
30 a 44	0,397	0,013	***	0,269	0,019	***	0,492	0,018	***
45 a 54	0,627	0,016	***	0,587	0,023	***	0,633	0,022	***
55 a 64	0,938	0,018	***	0,939	0,027	***	0,863	0,026	***
Extranjero	-0,109	0,010	***	-0,064	0,015	***	-0,154	0,013	***
Discapacitado	0,170	0,021	***	0,175	0,028	***	0,153	0,033	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>									
no manual media cualificación	-0,018	0,009	**	-0,020	0,014		-0,004	0,012	
no manual baja cualificación	-0,028	0,010	***	-0,052	0,016	***	0,016	0,013	
manual alta cualificación	-0,002	0,011		-0,040	0,015	***	0,121	0,019	***
manual media cualificación	-0,003	0,013		-0,078	0,019	***	0,122	0,019	***
manual baja cualificación	0,084	0,015	***	0,002	0,022		0,187	0,021	***
cuenta propia REA	0,099	0,086		0,012	0,102		0,252	0,159	
<b>Edad en el primer empleo (ref:&lt; 21)</b>									
21 a 25	0,012	0,010		0,012	0,016		-0,006	0,014	
26 a 30	-0,014	0,013		-0,007	0,022		-0,005	0,017	
más de 30	-0,112	0,031	***	-0,105	0,051	**	-0,079	0,039	**
parcial	-0,171	0,009	***	-0,136	0,016	***	-0,185	0,010	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>									
RG temporal	-0,086	0,008	***	-0,056	0,012	***	-0,113	0,012	***
RETA	0,837	0,012	***	0,824	0,016	***	0,842	0,020	***
func. Indef	-0,215	0,015	***	-0,115	0,025	***	-0,226	0,020	***
func. Temp	-0,143	0,018	***	-0,137	0,037	***	-0,163	0,022	***
otros reg	0,621	0,023	***	0,509	0,037	***	0,660	0,031	***
desempleo	0,885	0,022	***	1,008	0,029	***	0,686	0,034	***
otras situaciones	0,270	0,064	***	0,376	0,104	***	0,205	0,080	**
<b>Antigüedad (ref: &gt; 10años)</b>									
< 3 meses	-0,157	0,014	***	-0,153	0,020	***	-0,156	0,020	***
de 3 a 6 meses	-0,129	0,015	***	-0,169	0,021	***	-0,091	0,021	***
de 6 meses a 1 años	-0,106	0,014	***	-0,138	0,020	***	-0,076	0,020	***
1 a 2 años	-0,116	0,013	***	-0,140	0,018	***	-0,089	0,018	***
2 a 5 años	-0,078	0,011	***	-0,115	0,016	***	-0,038	0,017	**
5 a 10 años	-0,044	0,011	***	-0,072	0,015	***	0,007	0,017	
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	0,433	0,014	***	0,476	0,019	***	0,382	0,020	***
12.000 a 24.000 euros	0,109	0,012	***	0,132	0,015	***	0,084	0,018	***
24.000 a 36.000 euros	0,034	0,011	***	0,050	0,015	***	0,033	0,017	*
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>									
sin experiencia previa	-0,147	0,022	***	-0,172	0,032	***	-0,065	0,032	**
hasta un año	-0,240	0,017	***	-0,273	0,024	***	-0,158	0,024	***
de 1 a 2 años	-0,212	0,016	***	-0,270	0,024	***	-0,106	0,024	***
de 2 a 5 años	-0,168	0,014	***	-0,220	0,019	***	-0,063	0,020	***
de 5 a 10 años	-0,147	0,012	***	-0,201	0,017	***	-0,025	0,019	
de 10 a 20 años	-0,108	0,011	***	-0,112	0,015	***	-0,025	0,017	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,112	0,019	***	-0,150	0,027	***	-0,049	0,027	*
hasta un año	-0,145	0,019	***	-0,175	0,027	***	-0,091	0,027	***
de 1 a 2 años	-0,092	0,019	***	-0,121	0,027	***	-0,042	0,028	
de 2 a 5 años	-0,052	0,019	***	-0,062	0,027	**	-0,028	0,027	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
0									
de 1 a 5	0,079	0,010	***	0,096	0,015	***	0,077	0,014	***
de 6 a 10	0,033	0,009	***	0,040	0,013	***	0,034	0,013	**
de 11 a 20	0,015	0,009	*	0,029	0,013	**	0,009	0,013	
<b>Corporación Local</b>	0,078	0,015	***	0,052	0,023	**	0,065	0,021	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,075	0,011	***	-0,060	0,016	***	-0,073	0,015	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,140	0,016	***	0,144	0,028	***	0,133	0,020	***
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,081	0,013	***	0,065	0,018	***	0,087	0,019	***
Asturias	-0,070	0,020	***	-0,047	0,028		-0,097	0,028	***
Baleares	0,274	0,022	***	0,283	0,030	***	0,266	0,031	***
Canarias	0,062	0,023	***	0,073	0,033	**	0,047	0,032	

Cantabria	0,389	0,015	***	0,344	0,021	***	0,425	0,021	***
Castilla y León	0,120	0,017	***	0,124	0,024	***	0,104	0,024	***
Castilla La Mancha	0,086	0,027	***	0,102	0,037	***	0,065	0,038	*
Cataluña	0,232	0,018	***	0,162	0,025	***	0,295	0,026	***
C. Valenciana	0,134	0,017	***	0,121	0,023	***	0,140	0,025	***
Extremadura	0,004	0,012		-0,001	0,017		0,006	0,018	
Galicia	0,117	0,083		0,145	0,113		0,062	0,122	
Madrid	0,281	0,025	***	0,235	0,035	***	0,318	0,035	***
Murcia	0,549	0,016	***	0,513	0,023	***	0,573	0,024	***
Navarra	-0,155	0,034	***	-0,193	0,046	***	-0,115	0,050	***
País Vasco	-0,116	0,013	***	-0,097	0,018	***	-0,133	0,018	***
La Rioja	0,028	0,084		0,154	0,120		-0,115	0,117	
Ceuta y Melilla	0,312	0,020	***	0,236	0,028	***	0,372	0,029	***
<b>Contingencia (ref: enfermedad común)</b>									
Accidente no laboral	0,670	0,014	***	0,693	0,017	***	0,639	0,023	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,308	0,014	***	0,313	0,017	***	0,323	0,026	***
<b>Entidad (ref: INSS)</b>									
M Midat Cyclops	-0,071	0,014	***	-0,059	0,019	***	-0,085	0,020	***
Mutualia	0,098	0,028	***	0,115	0,037	***	0,071	0,043	*
Activa Mutua 2008	-0,040	0,021	*	-0,045	0,028		-0,036	0,031	
Mutua montañesa	-0,026	0,035		-0,001	0,047		-0,056	0,052	
Mutua Universal Mugenat	-0,086	0,013	***	-0,065	0,017	***	-0,110	0,018	***
MAZ	-0,118	0,020	***	-0,134	0,026	***	-0,095	0,030	***
Umivale	0,004	0,021		0,001	0,029		-0,001	0,029	
Mutua Navarra	-0,465	0,051	***	-0,440	0,068	***	-0,483	0,077	***
Mutua Intercomarcal	-0,067	0,029	**	-0,059	0,037		-0,068	0,045	
FREMAP	-0,079	0,009	***	-0,087	0,013	***	-0,072	0,013	***
Solimat	-0,057	0,055		-0,065	0,072		-0,051	0,084	
Mutua de Ceuta-SMAT	-0,107	0,050	**	-0,001	0,067		-0,255	0,074	***
ASEPEYO	-0,084	0,010	***	-0,075	0,014	***	-0,097	0,015	***
Mutua Balear	-0,086	0,030	***	-0,122	0,043	***	-0,056	0,043	
Mutua Gallega de AT	-0,079	0,031	**	-0,070	0,041	*	-0,087	0,049	*
Unión de Mutuas Unimat	-0,017	0,027		-0,010	0,036		-0,029	0,040	
Mutua de Accidentes Canaria	0,114	0,054	**	0,216	0,074	***	0,002	0,078	
IBERMUTUAMUR	-0,087	0,014	***	-0,074	0,019	***	-0,100	0,021	***
Fraternidad-Muprespa	-0,127	0,013	***	-0,076	0,018	***	-0,174	0,018	***
EGARSAT	0,003	0,026		0,034	0,036		-0,044	0,038	
ISM	0,577	0,056	***	0,591	0,064	***	0,605	0,115	***
<b>Día del inicio de la IT (ref: lunes)</b>									
martes	-0,052	0,008	***	-0,073	0,011	***	-0,032	0,011	***
miércoles	-0,039	0,008	***	-0,057	0,011	***	-0,024	0,012	**
jueves	0,014	0,009	*	-0,007	0,012		0,032	0,012	***
viernes	0,105	0,009	***	0,101	0,013	***	0,104	0,013	***
sabado	0,017	0,017		0,140	0,025	***	-0,097	0,024	***
domingo	0,030	0,021		0,158	0,030	***	-0,102	0,030	***
Constante	2,204	0,035	***	2,190	0,049	***	1,995	0,049	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

### Cuadro 42. Determinantes de la duración de la IT. Asalariados

	Todos			hombres			mujeres		
	Coef.	S. E.		Coef.	S. E.		Coef.	S. E.	
<b>Hombre</b>									
edad en 2009 (ref: < 25 años)	-0,157	0,007	***						
25 a 29	0,174	0,013	***	0,119	0,019	***	0,222	0,018	***
30 a 44	0,399	0,014	***	0,270	0,020	***	0,490	0,019	***
45 a 54	0,604	0,017	***	0,582	0,025	***	0,598	0,023	***
55 a 64	0,906	0,020	***	0,936	0,029	***	0,822	0,027	***
Extranjero	-0,094	0,010	***	-0,054	0,016	***	-0,135	0,014	***
Discapitado	0,167	0,022	***	0,171	0,029	***	0,150	0,033	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>									
no manual media cualificación	-0,026	0,010	***	-0,028	0,015	*	-0,013	0,013	
no manual baja cualificación	-0,039	0,011	***	-0,061	0,017	***	0,004	0,014	
manual alta cualificación	-0,011	0,012		-0,049	0,016	***	0,122	0,020	***
manual media cualificación	-0,015	0,014		-0,089	0,020	***	0,113	0,020	***
manual baja cualificación	0,072	0,016	***	-0,029	0,025		0,184	0,023	***
cuenta propia REA									
<b>Edad en el primer empleo</b>									

<b>(ref:&lt; 21)</b>									
21 a 25	0,009	0,011		0,005	0,017		-0,004	0,014	
26 a 30	-0,016	0,014		0,010	0,024		-0,015	0,018	
más de 30	-0,077	0,033	**	-0,071	0,054		-0,045	0,042	
<b>parcial</b>	-0,162	0,009	***	-0,130	0,017	***	-0,170	0,010	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>									
RG temporal	-0,083	0,008	***	-0,054	0,012	***	-0,110	0,012	***
RETA	0,200	0,045	***	0,184	0,061	***	0,201	0,066	***
func. Indef	-0,229	0,015	***	-0,127	0,025	***	-0,241	0,020	***
func. Temp	-0,147	0,018	***	-0,136	0,037	***	-0,172	0,022	***
otros reg	0,632	0,028	***	0,483	0,040	***	0,731	0,039	***
desempleo	-0,190	0,047	***	-0,159	0,067	**	-0,219	0,065	***
otras situaciones	0,223	0,164		0,080	0,258		0,287	0,212	
<b>Antigüedad (ref: &gt; 10 años)</b>									
< 3 meses	-0,223	0,015	***	-0,226	0,022	***	-0,208	0,021	***
de 3 a 6 meses	-0,187	0,016	***	-0,225	0,023	***	-0,144	0,022	***
de 6 meses a 1 años	-0,155	0,015	***	-0,184	0,021	***	-0,121	0,021	***
1 a 2 años	-0,163	0,014	***	-0,181	0,020	***	-0,134	0,020	***
2 a 5 años	-0,111	0,013	***	-0,149	0,017	***	-0,067	0,018	***
5 a 10 años	-0,074	0,012	***	-0,107	0,016	***	-0,016	0,018	
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	0,456	0,015	***	0,531	0,021	***	0,383	0,021	***
12.000 a 24.000 euros	0,110	0,012	***	0,135	0,016	***	0,086	0,018	***
24.000 a 36.000 euros	0,037	0,012	***	0,057	0,016	***	0,035	0,017	**
<b>Experiencia previa (&gt; 20 años)</b>									
hasta un año	-0,259	0,018	***	-0,291	0,027	***	-0,175	0,025	***
de 1 a 2 años	-0,224	0,018	***	-0,278	0,026	***	-0,121	0,025	***
de 2 a 5 años	-0,177	0,015	***	-0,225	0,021	***	-0,076	0,021	***
de 5 a 10 años	-0,156	0,013	***	-0,207	0,019	***	-0,036	0,019	*
de 10 a 20 años	-0,114	0,012	***	-0,109	0,016	***	-0,036	0,018	**
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,108	0,021	***	-0,139	0,030	***	-0,054	0,029	*
hasta un año	-0,141	0,020	***	-0,162	0,029	***	-0,094	0,028	***
de 1 a 2 años	-0,093	0,021	***	-0,107	0,029	***	-0,055	0,029	*
de 2 a 5 años	-0,057	0,020	***	-0,055	0,029	*	-0,039	0,028	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
de 1 a 5	0,067	0,011	***	0,087	0,016	***	0,066	0,015	***
de 6 a 10	0,029	0,010	***	0,035	0,014	**	0,035	0,013	**
de 11 a 20	0,013	0,009		0,022	0,014	*	0,014	0,013	
<b>Corporación Local</b>	0,089	0,016	***	0,060	0,023	***	0,077	0,021	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,059	0,011	***	-0,048	0,017	***	-0,055	0,016	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,152	0,016	***	0,157	0,028	***	0,143	0,020	***
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,033	0,014	**	0,017	0,019		0,038	0,019	*
Asturias	-0,119	0,021	***	-0,092	0,030	***	-0,146	0,029	***
Baleares	0,244	0,023	***	0,277	0,033	***	0,214	0,033	***
Canarias	0,042	0,024	*	0,066	0,035	*	0,014	0,033	
Cantabria	0,362	0,016	***	0,321	0,023	***	0,391	0,022	***
Castilla y León	0,077	0,018	***	0,086	0,025	***	0,057	0,024	**
Castilla La Mancha	0,055	0,029	*	0,081	0,041	**	0,031	0,040	
Cataluña	0,204	0,019	***	0,141	0,027	***	0,255	0,027	***
C. Valenciana	0,105	0,018	***	0,094	0,025	***	0,109	0,026	***
Extremadura	-0,045	0,013	***	-0,044	0,019	**	-0,049	0,019	***
Galicia	0,089	0,085		0,111	0,117		0,028	0,124	
Madrid	0,273	0,027	***	0,253	0,039	***	0,286	0,037	***
Murcia	0,534	0,018	***	0,499	0,025	***	0,556	0,025	***
Navarra	-0,205	0,036	***	-0,245	0,051	***	-0,164	0,051	***
País Vasco	-0,153	0,013	***	-0,136	0,019	***	-0,171	0,019	***
La Rioja	0,022	0,087		0,161	0,125		-0,135	0,120	
Ceuta y Melilla	0,270	0,022	***	0,194	0,031	***	0,323	0,030	***
<b>Contingencia (ref: enfermedad común)</b>									
Accidente no laboral	0,805	0,016	***	0,861	0,020	***	0,724	0,026	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,330	0,015	***	0,337	0,018	***	0,342	0,026	***
<b>Entidad (ref: INSS)</b>									
M Midat Cyclops	-0,065	0,014	***	-0,048	0,020	**	-0,085	0,020	***
Mutualia	0,076	0,029	***	0,104	0,039	***	0,032	0,044	
Activa Mutua 2008	-0,039	0,022	*	-0,042	0,031		-0,040	0,032	

Mutua montañesa	-0,030	0,037		-0,003	0,050		-0,068	0,054	
Mutua Universal Mugenat	-0,088	0,013	***	-0,063	0,018	***	-0,118	0,019	***
MAZ	-0,123	0,021	***	-0,136	0,028	***	-0,109	0,031	***
Umivale	0,022	0,022		0,012	0,031		0,017	0,030	
Mutua Navarra	-0,500	0,053	***	-0,459	0,072	***	-0,536	0,079	***
Mutua Intercomarcal	-0,067	0,031	**	-0,070	0,040	*	-0,062	0,047	
FREMAP	-0,077	0,010	***	-0,082	0,014	***	-0,076	0,013	***
Solimat	-0,036	0,058		-0,038	0,079		-0,042	0,086	
Mutua de Ceuta-SMAT	-0,089	0,055		0,010	0,075		-0,226	0,082	***
ASEPEYO	-0,083	0,011	***	-0,068	0,015	***	-0,107	0,015	***
Mutua Balear	-0,088	0,032	***	-0,125	0,045	***	-0,066	0,044	
Mutua Gallega de AT	-0,077	0,035	**	-0,082	0,045	*	-0,070	0,053	
Unión de Mutuas Unimat	-0,003	0,028		0,002	0,039		-0,015	0,041	
Mutua de Accidentes Canaria	0,118	0,056	**	0,242	0,079	***	-0,015	0,081	
IBERMUTUAMUR	-0,085	0,015	***	-0,068	0,020	***	-0,103	0,021	***
Fraternidad-Muprespa	-0,132	0,013	***	-0,073	0,019	***	-0,187	0,018	***
EGARSAT	0,003	0,028		0,028	0,038		-0,042	0,039	
ISM	0,532	0,072	***	0,561	0,076	***	0,490	0,215	**
<b>Día del inicio de la IT (ref: lunes)</b>									
Martes	-0,065	0,008	***	-0,093	0,012	***	-0,038	0,012	***
Miércoles	-0,049	0,009	***	-0,071	0,012	***	-0,030	0,012	**
Jueves	-0,002	0,009		-0,033	0,013	**	0,023	0,013	*
Viernes	0,097	0,010	***	0,085	0,015	***	0,102	0,014	***
Sabado	0,002	0,018		0,134	0,027	***	-0,104	0,025	***
Domingo	0,004	0,023		0,131	0,033	***	-0,117	0,031	***
<b>Constante</b>	<b>2,299</b>	<b>0,037</b>	<b>***</b>	<b>2,253</b>	<b>0,053</b>	<b>***</b>	<b>2,105</b>	<b>0,051</b>	<b>***</b>

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

### Cuadro 43. Determinantes de la duración de la IT. Autónomos

	Total			hombres		mujeres		
	Coef.	S. E.		Coef.	S. E.	Coef.	S. E.	
hombre	-0,138	0,020	***					
<b>edad en 2009 (ref: &lt; 25 años)</b>								
25 a 29	0,061	0,070		-0,022	0,084	0,203	0,128	
30 a 44	0,190	0,065	***	0,113	0,078	0,306	0,120	**
45 a 54	0,482	0,069	***	0,350	0,084	0,645	0,125	***
55 a 64	0,783	0,072	***	0,663	0,088	0,879	0,130	***
<b>Extranjero</b>	-0,117	0,036	***	0,017	0,046	-0,273	0,059	***
<b>Discapacitado</b>	0,252	0,120	**	0,158	0,144	0,371	0,218	*
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>								
no manual media cualificación	0,081	0,030	***	-0,012	0,037	0,208	0,051	***
no manual baja cualificación	0,119	0,033	***	-0,008	0,044	0,278	0,053	***
manual alta cualificación	0,059	0,030	*	-0,050	0,035	0,229	0,065	***
manual media cualificación	0,081	0,037	**	-0,094	0,046	0,321	0,062	***
manual baja cualificación	0,201	0,037	***	0,083	0,046	0,365	0,064	***
cuenta propia REA	0,169	0,082	**	0,083	0,095	0,377	0,161	**
<b>Edad en el primer empleo (ref: &lt; 21)</b>								
21 a 25	0,034	0,031		0,054	0,038	-0,003	0,053	
26 a 30	0,078	0,039	**	-0,083	0,060	0,163	0,055	***
más de 30	-0,162	0,097	*	-0,278	0,180	-0,118	0,123	
<b>parcial</b>	-0,296	0,062	***	-0,331	0,090	-0,257	0,089	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>								
RG temporal	0,340	0,154		0,183	0,217	0,443	0,224	*+
RETA	0,617	0,069	***	0,743	0,092	0,428	0,107	***
func. Indef	0,103	0,177		0,157	0,231	-0,043	0,284	
func. Temp	0,137	0,240		0,339	0,348	-0,073	0,340	
otros reg	2,319	0,675	***	3,042	0,932	1,510	0,995	
desempleo	1,279	0,213	***	1,132	0,248	1,623	0,421	***
otras situaciones	0,784	0,430	*	1,102	0,472	-0,218	1,020	
<b>Antigüedad (ref: &gt; 1º años)</b>								
< 3 meses	-0,092	0,057		-0,038	0,073	-0,172	0,095	*
de 3 a 6 meses	-0,089	0,062		-0,176	0,084	-0,029	0,096	
de 6 meses a 1 años	-0,111	0,047	**	-0,098	0,063	-0,145	0,074	**
1 a 2 años	-0,088	0,034	**	-0,085	0,042	-0,100	0,060	*
2 a 5 años	-0,145	0,031	***	-0,121	0,038	-0,171	0,055	***

5 a 10 años	-0,088	0,029	***	-0,048	0,035		-0,151	0,055	***
<b>Base de cotización anual (ref: &gt; 36.000 euros)</b>									
< 12.000 euros	0,431	0,057	***	0,369	0,068	***	0,566	0,105	***
12.000 a 24.000 euros	0,332	0,058	***	0,329	0,069	***	0,326	0,107	***
24.000 a 36.000 euros	0,052	0,067		-0,030	0,081		0,195	0,121	
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>									
hasta un año	-0,150	0,048	***	-0,099	0,059	*	-0,277	0,093	***
de 1 a 2 años	-0,149	0,049	***	-0,154	0,060	**	-0,172	0,093	*
de 2 a 5 años	-0,165	0,039	***	-0,152	0,046	***	-0,236	0,081	***
de 5 a 10 años	-0,143	0,034	***	-0,132	0,040	***	-0,224	0,077	***
de 10 a 20 años	-0,098	0,031	***	-0,111	0,035	***	-0,118	0,075	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,111	0,064	*	-0,115	0,078		-0,101	0,112	
hasta un año	-0,126	0,063	**	-0,118	0,077		-0,158	0,112	
de 1 a 2 años	-0,057	0,064		-0,109	0,078		0,024	0,113	
de 2 a 5 años	0,036	0,064		0,012	0,078		0,040	0,112	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
de 1 a 5	0,129	0,035	***	0,155	0,042	***	-0,022	0,064	
de 6 a 10	0,061	0,034	*	0,123	0,041	***	-0,148	0,064	**
de 11 a 20	0,017	0,035		0,117	0,041	***	-0,254	0,067	***
<b>Corporación Local</b>	-0,395	0,105	***	-0,327	0,134	**	-0,456	0,174	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,462	0,065	***	-0,405	0,089	***	-0,423	0,100	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	-0,006	0,115		0,101	0,157		-0,033	0,176	
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,519	0,038	***	0,413	0,046	***	0,705	0,069	***
Asturias	0,379	0,060	***	0,259	0,069	***	0,640	0,117	***
Baleares	0,637	0,061	***	0,479	0,074	***	0,928	0,106	***
Canarias	0,358	0,078	***	0,323	0,096	***	0,434	0,133	***
Cantabria	0,644	0,042	***	0,564	0,050	***	0,762	0,076	***
Castilla y León	0,674	0,059	***	0,592	0,072	***	0,813	0,106	***
Castilla La Mancha	0,430	0,077	***	0,335	0,088	***	0,555	0,160	***
Cataluña	0,502	0,050	***	0,400	0,057	***	0,745	0,104	***
C. Valenciana	0,445	0,048	***	0,389	0,056	***	0,525	0,094	***
Extremadura	0,428	0,037	***	0,309	0,045	***	0,631	0,067	***
Galicia	0,461	0,481		0,606	0,658		0,440	0,718	
Madrid	0,432	0,066	***	0,289	0,077	***	0,719	0,125	***
Murcia	0,733	0,046	***	0,665	0,057	***	0,832	0,080	***
Navarra	0,244	0,100	**	0,177	0,113		0,271	0,209	
País Vasco	0,211	0,041	***	0,171	0,049	***	0,276	0,074	***
La Rioja	0,385	0,289		0,455	0,314		-0,237	0,700	
Ceuta y Melilla	0,743	0,053	***	0,615	0,064	***	0,924	0,097	***
<b>Contingencia (ref: enfermedad común)</b>									
Accidente no laboral	0,126	0,029	***	0,137	0,033	***	0,061	0,061	
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	-0,166	0,104		-0,177	0,109		-0,188	0,311	
<b>Entidad (ref: INSS)</b>									
M Midat Cyclops	0,097	0,043	**	0,025	0,052		0,221	0,076	***
Mutualia	0,407	0,090	***	0,206	0,113	*	0,709	0,150	***
Activa Mutua 2008	0,162	0,058	***	0,078	0,070		0,269	0,103	***
Mutua montañesa	0,202	0,104	*	0,157	0,130		0,236	0,173	
Mutua Universal Mugenat	0,139	0,041	***	0,042	0,050		0,280	0,075	***
MAZ	0,088	0,057		-0,013	0,068		0,267	0,106	**
Umivale	0,023	0,070		-0,029	0,084		0,114	0,124	
Mutua Navarra	-0,069	0,170		-0,230	0,211		0,179	0,288	
Mutua Intercomarcal	0,136	0,078	*	0,095	0,094		0,224	0,139	
FREMAP	0,100	0,030	***	0,020	0,035		0,236	0,056	***
Solimat	-0,065	0,144		-0,123	0,160		0,033	0,320	
Mutua de Ceuta-SMAT	0,005	0,103		0,078	0,133		-0,099	0,166	
ASEPEYO	0,107	0,034	***	-0,026	0,041		0,319	0,062	***
Mutua Balear	0,111	0,108		-0,086	0,135		0,396	0,181	**
Mutua Gallega de AT	0,118	0,071	*	0,030	0,092		0,238	0,116	**
Unión de Mutuas Unimat	0,032	0,073		-0,044	0,088		0,168	0,128	
Mutua de Accidentes Canaria	0,252	0,158		0,105	0,187		0,657	0,292	**
IBERMUTUAMUR	0,079	0,046	*	-0,026	0,056		0,244	0,081	***
Fraternidad-Muprespa	0,092	0,044	**	0,022	0,053		0,212	0,078	***
EGARSAT	0,144	0,073	**	0,163	0,091	*	0,124	0,123	
ISM	-1,485	1,340		-1,693	1,308				
<b>Día del inicio de la IT (ref: lunes)</b>									

martes	0,059	0,026	**	0,070	0,031	**	0,020	0,046	
miercoles	0,054	0,026	**	0,065	0,031	**	0,024	0,046	
jueves	0,131	0,026	***	0,127	0,031	***	0,126	0,048	***
viernes	0,175	0,028	***	0,192	0,033	***	0,128	0,049	***
sabado	0,121	0,050	**	0,196	0,056	***	-0,088	0,105	
domingo	0,175	0,062	***	0,161	0,070	**	0,201	0,127	
Constante	1,942	0,136	***	2,011	0,167	***	1,772	0,234	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 44. Determinantes de la duración de la IT según rama de actividad**

	Agricultura			Ind. Extractiva			Ind. Manufacturera			Sumin. De energía			Construcción			Comercio		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.	
<b>hombre</b>	-0,283	0,061	***	-0,135	0,297		-0,189	0,019	***	-0,183	0,069	***	-0,256	0,039	***	-0,241	0,017	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>																		
25 a 29	0,167	0,109		0,197	0,431		0,083	0,038	**	0,126	0,144		0,162	0,044	***	0,234	0,027	***
30 a 44	0,424	0,108	***	0,536	0,468		0,236	0,039	***	0,278	0,142	**	0,281	0,048	***	0,418	0,030	***
45 a 54	0,733	0,129	***	1,021	0,563	*	0,550	0,049	***	0,760	0,166	***	0,595	0,064	***	0,657	0,042	***
55 a 64	1,014	0,146	***	0,768	0,647		0,951	0,056	***	1,079	0,184	***	0,919	0,076	***	0,949	0,052	***
<b>Extranjero</b>	-0,011	0,077		-0,205	0,345		-0,095	0,032	***	-0,052	0,109		-0,072	0,038	*	-0,110	0,025	***
<b>Discapacitado</b>	0,240	0,298		-1,592	1,012		0,075	0,061		-0,165	0,198		0,362	0,114	***	0,114	0,068	*
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																		
no manual media cualificación	0,161	0,159		0,502	0,325		-0,040	0,033		0,047	0,097		-0,014	0,050		-0,089	0,032	***
no manual baja cualificación	-0,085	0,161		0,209	0,395		-0,060	0,036		0,002	0,109		-0,057	0,053		-0,103	0,035	***
manual alta cualificación	-0,126	0,151		0,406	0,307		-0,104	0,033	***	0,038	0,102		-0,066	0,049		-0,057	0,038	
manual media cualificación	-0,144	0,156		0,694	0,369	*	-0,052	0,036		-0,014	0,122		-0,197	0,060	***	-0,048	0,043	
manual baja cualificación	-0,032	0,151		1,337	0,634	**	0,004	0,048		0,079	0,126		-0,037	0,065		0,118	0,049	**
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>																		
21 a 25	-0,082	0,090		0,563	0,363		-0,042	0,036		0,024	0,101		-0,007	0,046		0,037	0,032	
26 a 30	-0,119	0,093		-0,900	0,512	*	0,009	0,048		-0,261	0,143	*	0,051	0,056		-0,031	0,040	
más de 30	-0,028	0,152		-1,852	1,565		-0,045	0,121		-0,542	0,319	*	-0,062	0,125		-0,029	0,097	
<b>parcial</b>	-0,301	0,195		0,539	0,550		-0,028	0,034		-0,206	0,099	**	-0,237	0,054	***	-0,215	0,020	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>																		
RG temporal	-0,188	0,105	*	-0,106	0,215		-0,110	0,025	***	-0,091	0,073		-0,067	0,028	**	-0,060	0,025	**
RETA	-0,510	0,402		1,271	1,112		0,168	0,199		0,042	0,481		0,399	0,198	**	0,157	0,163	
func. indef							-0,093	1,249		-0,283	0,542		-0,105	0,796		-1,391	0,758	*
func. temp										-0,831	1,078		-1,283	0,902		-0,926	0,652	
otros reg	0,062	0,105					1,012	0,497	**	-0,078	0,791		0,782	0,169	***	0,506	0,331	
desempleo	-0,145	0,459					0,281	0,130	**	-0,647	0,405		0,175	0,120		-0,067	0,113	
otras situaciones	2,170	1,112	*				0,486	0,209	**				0,443	0,267	*	0,465	0,134	***
<b>Antigüedad (ref:&gt; 10 años)</b>																		
< 3 meses	-0,571	0,103	***	-0,098	0,402		-0,212	0,044	***	0,031	0,144		-0,211	0,062	***	-0,183	0,041	***
de 3 a 6 meses	-0,249	0,117	**	0,072	0,421		-0,240	0,046	***	-0,089	0,151		-0,226	0,064	***	-0,153	0,042	***
de 6 meses a 1 años	-0,314	0,114	***	-0,189	0,361		-0,154	0,041	***	-0,076	0,135		-0,175	0,061	***	-0,134	0,039	***
1 a 2 años	-0,142	0,108		-0,666	0,320	**	-0,154	0,036	***	-0,038	0,122		-0,213	0,058	***	-0,209	0,035	***
2 a 5 años	-0,129	0,091		-0,410	0,284		-0,131	0,031	***	0,009	0,105		-0,158	0,053	***	-0,135	0,032	***
5 a 10 años	-0,213	0,091	**	-0,184	0,267		-0,095	0,028	***	-0,030	0,100		-0,083	0,054		-0,063	0,032	**
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>																		
< 12.000 euros	1,179	0,300	***	1,544	0,636	**	0,489	0,041	***	0,363	0,133	***	0,569	0,068	***	0,295	0,045	***
12.000 a 24.000 euros	0,444	0,299		0,537	0,247	**	0,085	0,029	***	0,033	0,098		-0,045	0,060		0,014	0,041	
24.000 a 36.000 euros	0,507	0,320		0,127	0,213		0,027	0,028		0,002	0,090		-0,128	0,063	**	-0,069	0,043	
<b>Experiencia previa (&gt; 20 años)</b>																		
hasta un año	-0,290	0,152	*	-0,739	0,598		-0,216	0,050	***	0,170	0,180		-0,294	0,073	***	-0,253	0,047	***
de 1 a 2 años	-0,176	0,150		-0,577	0,549		-0,266	0,048	***	-0,105	0,156		-0,266	0,070	***	-0,188	0,046	***

de 2 a 5 años	-0,179	0,123	-0,023	0,395	-0,209	0,039	***	-0,037	0,118	-0,238	0,058	***	-0,151	0,041	***		
de 5 a 10 años	-0,152	0,113	-0,098	0,324	-0,197	0,035	***	0,036	0,102	-0,242	0,051	***	-0,145	0,038	***		
de 10 a 20 años	-0,122	0,103	-0,021	0,258	-0,104	0,030	***	-0,009	0,086	-0,145	0,044	***	-0,120	0,036	***		
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt;5 años)</b>																	
sin experiencia en desempleo	-0,094	0,165	0,200	0,455	-0,035	0,059		-0,340	0,159	**	0,064	**	-0,058	0,061			
hasta un año	-0,069	0,166	0,034	0,454	-0,059	0,058		-0,240	0,153		0,060	***	-0,053	0,061			
de 1 a 2 años	-0,161	0,171	0,042	0,460	0,018	0,059		-0,262	0,155	*	0,061	**	-0,001	0,062			
de 2 a 5 años	-0,169	0,168	0,206	0,464	0,004	0,058		-0,198	0,150		0,058	**	0,025	0,062			
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																	
de 1 a 5	0,018	0,092	-0,111	0,249	0,070	0,030	**	0,307	0,096	***	0,042		0,150	0,029	***		
de 6 a 10	0,032	0,083	0,045	0,221	0,045	0,028		0,187	0,081	**	0,037		0,073	0,027	***		
de 11 a 20	-0,019	0,070	-0,147	0,202	0,010	0,027		0,040	0,074		0,033		0,040	0,028			
<b>Corporación Local</b>	0,550	0,310	*		-0,645	0,589		0,186	0,160		0,124		-0,103	0,348			
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	0,206	0,117	*	-1,283	0,612	**	0,017	0,049	0,205	0,117	*	-0,057	0,040	-0,033	0,046		
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	2,433	1,125	**				0,066	0,403	1,023	1,500		0,054	0,722	1,513	1,014		
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>																	
Aragón	0,754	0,168	***	-0,262	0,691	0,117	0,035	***	0,102	0,134		0,201	0,053	***	-0,007	0,037	
Asturias	0,300	0,225		-0,194	0,693	-0,141	0,047	***	-0,250	0,183		0,091	0,076		-0,102	0,056	*
Baleares	0,186	0,300		0,166	0,647	0,294	0,056	***	0,605	0,259	**	0,486	0,079	***	0,229	0,058	***
Canarias	-0,069	0,330		1,027	1,308	0,122	0,102		-0,047	0,192		0,177	0,086	**	-0,061	0,059	
Cantabria	0,655	0,182	***	-0,735	0,719	0,430	0,039	***	0,396	0,150	***	0,529	0,060	***	0,331	0,041	***
Castilla y León	0,006	0,192		0,461	0,955	0,111	0,071		0,348	0,159	**	0,197	0,067	***	-0,052	0,045	
Castilla La Mancha	-0,384	0,394		-0,213	1,144	0,193	0,071	***	0,018	0,275		0,373	0,097	***	0,043	0,074	
Cataluña	0,460	0,192	**	-0,272	0,722	0,119	0,047	**	0,099	0,192		0,323	0,066	***	0,148	0,051	***
C. Valenciana	0,418	0,199	**	0,213	0,669	-0,021	0,040		0,489	0,178	***	0,232	0,066	***	0,045	0,049	
Extremadura	0,226	0,186		-0,692	0,675	-0,037	0,030		0,288	0,133	**	0,129	0,051	**	-0,060	0,035	*
Galicia						0,264	0,494		1,988	0,789	**	-0,107	0,296		-0,114	0,215	
Madrid	0,797	0,208	***	-1,020	0,954	0,216	0,086	**	0,415	0,251	*	0,362	0,090	***	0,359	0,075	***
Murcia	0,831	0,188	***	0,353	0,704	0,569	0,040	***	0,488	0,179	***	0,706	0,062	***	0,525	0,046	***
Navarra	0,192	0,299		-1,237	1,293	-0,317	0,068	***	0,613	0,307	**	0,051	0,124		-0,332	0,106	***
País Vasco	0,092	0,237		-0,937	0,769	-0,147	0,035	***	-0,098	0,135		0,067	0,054		-0,190	0,035	***
La Rioja						0,287	0,778		-0,536	0,454		-0,090	0,388		-0,163	0,246	
Ceuta y Melilla	0,644	0,179	***	0,515	0,861	0,320	0,055	***	0,460	0,188	**	0,261	0,077	***	0,363	0,054	***
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>																	
Accidente no laboral	0,304	0,104	***	0,242	0,340	0,834	0,041	***	0,696	0,125	***	0,796	0,048	***	0,881	0,040	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,075	0,163		0,040	0,203	0,418	0,035	***	0,363	0,112	***	0,193	0,037	***	0,338	0,037	***
<b>Entidad (ref: INSS)</b>																	
M Midat Cyclops	-0,037	0,232		-0,049	0,392	-0,035	0,035		0,124	0,130		-0,117	0,050	**	-0,065	0,036	*
Mutualia	0,996	0,669				-0,015	0,057		0,648	0,240	***	0,160	0,107		0,029	0,084	
Activa Mutua 2008	-0,040	0,288		0,497	0,623	-0,120	0,059	**	0,075	0,366		-0,089	0,066		-0,004	0,056	
Mutua montañesa	-0,587	1,126		-0,437	0,755	-0,138	0,079	*	0,281	0,394		-0,207	0,133		-0,035	0,089	
Mutua Universal Mugenat	-0,529	0,193	***	-0,417	0,404	-0,110	0,033	***	0,072	0,175		-0,152	0,043	***	-0,120	0,034	***
MAZ	-0,328	0,293		0,226	0,553	-0,110	0,043	**	1,078	0,253	***	-0,074	0,065		-0,212	0,050	***
Umivale	0,335	0,285		0,678	0,549	-0,021	0,055		-0,030	0,154		-0,003	0,084		-0,101	0,056	*
Mutua Navarra	-0,609	1,122				-0,551	0,092	***	-0,662	0,362	*	-0,012	0,198		-0,166	0,151	

Mutua Intercomarcal	-0,290	0,569		0,770	0,816		-0,076	0,066		-0,650	0,346	*	-0,123	0,091		0,002	0,073	
FREMAP	-0,274	0,163	*	0,088	0,256		-0,099	0,025	***	0,050	0,078		-0,057	0,034	*	-0,098	0,024	***
Solimat	-1,584	1,113		3,489	0,920	***	-0,326	0,146	**	-0,647	0,428		-0,116	0,214		0,173	0,175	
Mutua de Ceuta-SMAT	0,000						-0,443	0,196	**	-1,450	0,781	*	0,202	0,162		-0,117	0,138	
ASEPEYO	0,286	0,216		-0,038	0,318		-0,100	0,027	***	0,152	0,086	*	-0,056	0,036		-0,123	0,025	***
Mutua Balear	-0,409	0,678		-1,979	1,382		-0,162	0,141		0,736	0,372	**	-0,129	0,108		-0,004	0,073	
Mutua Gallega de AT	-0,268	0,269		-0,450	0,478		0,036	0,084		0,028	0,386		-0,205	0,088	**	0,073	0,084	
Unión de Mutuas Unimat	-0,500	0,296	*	0,800	0,665		-0,113	0,066	*	0,733	0,304	**	-0,043	0,091		0,076	0,065	
Mutua de Accidentes Canaria	0,000			-0,961	1,443		0,349	0,237		1,473	0,689	**	-0,105	0,271		0,232	0,118	**
IBERMUTUAMUR	0,017	0,219		-0,088	0,347		-0,080	0,039	**	0,326	0,224		-0,141	0,046	***	-0,101	0,036	***
Fraternidad-Muprespa	-0,551	0,280	**	-0,201	0,372		-0,049	0,037		0,172	0,104	*	-0,098	0,051	**	-0,175	0,029	***
EGARSAT	0,864	0,798		-0,558	0,992		0,122	0,061	**	-0,522	0,256	**	0,036	0,091		-0,099	0,069	
ISM	0,395	0,145	***	-0,556	1,311											1,208	0,624	*
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>																		
martes	-0,130	0,076	*	-0,285	0,203		-0,160	0,022	***	-0,032	0,072		-0,093	0,029	***	-0,039	0,021	*
miercoles	-0,103	0,075		-0,107	0,200		-0,098	0,022	***	-0,032	0,072		-0,108	0,030	***	-0,057	0,021	***
jueves	-0,019	0,078		0,289	0,244		-0,111	0,024	***	0,014	0,081		-0,071	0,033	**	0,022	0,023	
viernes	0,027	0,079		0,021	0,253		0,077	0,028	***	-0,102	0,085		0,151	0,038	***	0,072	0,024	***
sabado	0,031	0,158		0,111	0,691		0,216	0,071	***	0,010	0,132		0,799	0,095	***	-0,148	0,039	***
domingo	0,110	0,187		1,435	0,633	**	0,202	0,075	***	-0,239	0,191		0,610	0,114	***	0,085	0,065	
Constante	2,120	0,427	***	1,838	1,141		2,349	0,103	***	1,933	0,339	***	2,671	0,149	***	2,361	0,109	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 44 (cont.). Determinantes de la duración de la IT según rama de actividad (II)**

	Transporte y almac.			Hostelería			Inform. y comunic.			Act. Fin. y seguros			Act. inmobiliarias			Act. Prof. cient. y tec.		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.	
<b>hombre</b>	-0,063	0,034	*	-0,154	0,026	***	-0,115	0,037	***	-0,243	0,046	***	-0,457	0,135	***	-0,167	0,032	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>																		
25 a 29	0,113	0,073		0,187	0,045	***	0,109	0,081		0,033	0,153		-0,349	0,275		0,178	0,066	***
30 a 44	0,432	0,074	***	0,399	0,049	***	0,282	0,088	***	0,558	0,154	***	-0,042	0,266		0,319	0,069	***
45 a 54	0,573	0,089	***	0,607	0,064	***	0,412	0,115	***	0,636	0,173	***	0,279	0,326		0,414	0,091	***
55 a 64	0,961	0,102	***	0,952	0,078	***	0,751	0,150	***	1,102	0,184	***	0,226	0,384		0,718	0,107	***
<b>Extranjero</b>	-0,178	0,053	***	-0,163	0,033	***	0,090	0,068		-0,208	0,090	**	0,173	0,200		-0,134	0,051	***
<b>Discapacitado</b>	0,147	0,116		0,264	0,125	**	0,392	0,144	***	0,563	0,328	*	0,370	0,423		0,340	0,105	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																		
no manual media cualificación	-0,133	0,052	**	0,009	0,066		0,002	0,042		0,025	0,056		-0,321	0,190	*	-0,141	0,038	***
no manual baja cualificación	-0,055	0,058		-0,008	0,068		-0,015	0,061		0,078	0,078		-0,537	0,199	***	-0,173	0,046	***
manual alta cualificación	0,010	0,058		0,047	0,068		0,306	0,135	**	0,335	0,399		-0,464	0,278	*	-0,090	0,074	
manual media cualificación	-0,146	0,086	*	0,043	0,072		0,330	0,164	**	0,025	0,688		-0,588	0,484		0,066	0,124	
manual baja cualificación	-0,118	0,123		0,003	0,089		-0,315	0,288		1,041	0,542	*	-1,160	0,455	**	-0,120	0,142	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>																		
21 a 25	0,068	0,058		0,015	0,043		-0,055	0,057		0,001	0,068		0,211	0,209		0,027	0,046	

26 a 30	0,110	0,077		-0,025	0,047		-0,366	0,108	***	0,099	0,147	0,106	0,257	-0,086	0,074		
más de 30	0,028	0,183		-0,154	0,099		0,186	0,348		-0,477	0,378	0,950	0,616	0,204	0,206		
<b>parcial</b>	-0,142	0,046	***	-0,360	0,030	***	0,028	0,057		-0,072	0,084	-0,231	0,170	-0,221	0,042	***	
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>																	
RG temporal	-0,132	0,041	***	-0,003	0,032		-0,071	0,053		-0,147	0,107	0,070	0,185	-0,177	0,041	***	
RETA	0,669	0,215	***	0,404	0,260		-0,458	0,323		-0,350	0,462	1,940	0,905	**	0,371	0,231	
func. indef	-0,640	1,159		-2,438	1,573		0,830	0,660		-0,004	0,639	0,637	1,652		0,077	0,157	
func. temp	-1,239	2,191		-1,269	1,571		-0,796	0,920							-0,142	0,277	
otros reg	-0,218	0,522		0,525	0,372		0,546	1,456				1,539	1,138		-0,545	1,514	
desempleo	0,043	0,217		0,065	0,147		0,906	0,549	*	0,354	0,585	0,044	1,246		0,961	0,081	***
otras situaciones	0,994	0,570	*	-0,458	0,365		1,107	0,596	*						-0,843	0,440	*
<b>Antigüedad (ref:&gt; 10 años)</b>																	
< 3 meses	-0,253	0,076	***	-0,357	0,074	***	-0,178	0,103	*	-0,195	0,122	-0,776	0,318	**	-0,298	0,083	***
de 3 a 6 meses	-0,114	0,081		-0,373	0,075	***	-0,230	0,109	**	-0,023	0,120	-0,705	0,318	**	-0,239	0,085	***
de 6 meses a 1 años	-0,229	0,074	***	-0,283	0,073	***	-0,129	0,097		-0,043	0,104	-0,719	0,284	**	-0,153	0,079	*
1 a 2 años	-0,150	0,068	**	-0,209	0,072	***	-0,094	0,091		-0,101	0,092	-0,271	0,266		-0,228	0,074	***
2 a 5 años	-0,098	0,061		-0,165	0,068	**	-0,002	0,084		-0,075	0,080	-0,355	0,248		-0,111	0,072	
5 a 10 años	-0,100	0,059	*	-0,127	0,070	*	0,053	0,081		-0,040	0,071	-0,371	0,248		-0,039	0,073	
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>																	
< 12.000 euros	0,590	0,070	***	0,268	0,145	*	0,037	0,089		0,019	0,132	0,379	0,307		0,318	0,071	***
12.000 a 24.000 euros	0,194	0,056	***	-0,129	0,143		-0,147	0,062	**	-0,136	0,073	-0,020	0,268	*	0,039	0,058	
24.000 a 36.000 euros	0,151	0,054	***	-0,235	0,151		-0,129	0,056	**	-0,065	0,056	0,156	0,277		-0,124	0,057	**
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>																	
hasta un año	-0,276	0,095	***	-0,160	0,079	**	-0,205	0,120	*	0,071	0,121	-0,301	0,353		-0,494	0,095	***
de 1 a 2 años	-0,333	0,088	***	-0,086	0,077		-0,214	0,119	*	-0,064	0,121	-0,504	0,361		-0,470	0,096	***
de 2 a 5 años	-0,296	0,069	***	-0,068	0,068		-0,060	0,105		-0,108	0,101	-0,336	0,284		-0,329	0,084	***
de 5 a 10 años	-0,344	0,060	***	-0,084	0,062		-0,068	0,098		0,004	0,095	-0,110	0,269		-0,255	0,080	***
de 10 a 20 años	-0,232	0,052	***	-0,027	0,058		-0,189	0,087	**	0,074	0,083	-0,139	0,250		-0,177	0,074	**
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																	
sin experiencia en desempleo	-0,152	0,096		0,005	0,073		-0,022	0,213		-0,226	0,390	0,376	0,457		0,125	0,122	
hasta un año	-0,194	0,093		-0,056	0,070		-0,137	0,212		-0,249	0,389	0,354	0,441		0,072	0,121	
de 1 a 2 años	-0,129	0,094		0,000	0,070		-0,094	0,215		-0,210	0,392	-0,047	0,449		0,155	0,123	
de 2 a 5 años	-0,181	0,093	*	0,056	0,066		0,006	0,217		-0,328	0,397	0,366	0,440		0,240	0,124	*
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																	
de 1 a 5	0,020	0,051		0,059	0,045		0,020	0,069		0,024	0,088	-0,303	0,226		0,088	0,055	
de 6 a 10	-0,004	0,043		0,031	0,040		0,049	0,066		-0,065	0,088	-0,072	0,218		0,038	0,053	
de 11 a 20	0,055	0,040		0,002	0,037		-0,019	0,068		-0,007	0,092	-0,203	0,216		-0,017	0,053	
<b>Corporación Local</b>	-0,546	0,426		0,651	0,423		0,105	0,431		0,186	0,883	-3,062	1,194	**	-0,285	0,192	
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,158	0,048	***	0,000	0,047		-0,117	0,110		0,090	0,159	-0,285	0,359		-0,093	0,058	
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	-0,887	0,391	**	0,571	0,623		0,289	0,981		-0,978	1,304				0,320	0,259	
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>																	
Aragón	-0,152	0,071	**	0,111	0,062	*	-0,015	0,093		-0,053	0,104	0,026	0,312		0,052	0,076	
Asturias	-0,340	0,107	***	0,110	0,093		-0,250	0,131	*	-0,075	0,166	-0,429	0,582		-0,135	0,114	
Baleares	0,276	0,125	**	0,446	0,096	***	0,107	0,170		0,056	0,189	-0,613	0,604		0,296	0,145	*
Canarias	0,111	0,100		0,088	0,079		0,181	0,205		0,146	0,207	-0,577	0,548		0,309	0,137	**
Cantabria	0,191	0,078	**	0,543	0,072	***	0,289	0,114	**	0,164	0,117	-0,068	0,358		0,409	0,083	***

Castilla y León	-0,124	0,084		0,213	0,066	***	0,203	0,148	-0,073	0,143		-0,140	0,353		0,141	0,101		
Castilla La Mancha	0,087	0,169		0,014	0,126		-0,026	0,264	-0,071	0,219		-1,822	1,176		-0,265	0,151	*	
Cataluña	-0,182	0,092	**	0,300	0,097	***	0,241	0,141	*	0,459	0,161	***	-0,273	0,565		0,211	0,125	*
C. Valenciana	0,049	0,096		0,313	0,083	***	0,080	0,137		0,446	0,157	***	-0,913	0,393	**	0,171	0,098	*
Extremadura	-0,220	0,066	***	0,151	0,062	**	-0,006	0,088		0,021	0,105		-0,291	0,291		0,007	0,071	
Galicia	0,090	0,411		0,211	0,361		-0,651	1,080		-1,043	1,138							
Madrid	0,129	0,166		0,265	0,130	**	0,479	0,228	**	0,228	0,199		-0,415	0,762		0,487	0,175	***
Murcia	0,369	0,091	***	0,594	0,081	***	0,598	0,111	***	0,519	0,134	***	0,468	0,464		0,357	0,101	***
Navarra	-0,340	0,242		-0,037	0,138		0,360	0,349		-0,367	0,305		-0,021	1,970		-0,109	0,220	
País Vasco	-0,304	0,065	***	-0,165	0,062	***	0,023	0,083		-0,134	0,097		-1,010	0,291	***	0,039	0,068	
La Rioja	-0,203	0,477		0,661	0,396	*	0,552	0,730		-0,683	0,538					-0,577	0,590	
Ceuta y Melilla	0,141	0,114		0,443	0,100	***	0,643	0,163	***	0,124	0,194		-0,491	0,455		0,312	0,123	**
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>																		
Accidente no laboral	0,718	0,075	***	0,786	0,058	***	0,734	0,106	***	0,641	0,116	***	1,101	0,334	***	0,716	0,080	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,423	0,058	***	0,053	0,057		0,579	0,154	***	0,443	0,160	***	0,412	0,313		0,448	0,106	***
<b>Entidad (ref: INSS)</b>																		
M Midat Cyclops	-0,103	0,078		-0,083	0,051		-0,149	0,094		-0,190	0,105	*	-0,451	0,298		-0,216	0,069	***
Mutualia	0,413	0,141	***	0,260	0,127	**	0,023	0,150		0,070	0,173		1,394	0,917		-0,031	0,123	
Activa Mutua 2008	-0,076	0,107		-0,055	0,080		0,040	0,126		-0,018	0,183		-0,105	0,469		-0,302	0,110	***
Mutua montañesa	0,232	0,214		0,231	0,122	*	0,102	0,219		-0,040	0,169					0,177	0,190	
Mutua Universal Mugenat	-0,195	0,058	***	0,098	0,049	**	-0,106	0,084		-0,205	0,109	*	-0,208	0,197		-0,246	0,064	***
MAZ	-0,105	0,088		-0,009	0,082		-0,210	0,148		0,012	0,349		-0,073	0,434		-0,309	0,105	***
Umivale	0,196	0,129		-0,211	0,089	**	-0,272	0,118	**	0,210	0,077	***	0,934	0,423	**	-0,072	0,090	
Mutua Navarra	-0,213	0,372		-0,279	0,264		-0,491	0,272	*	-1,502	0,756	**				-0,573	0,274	**
Mutua Intercomarcal	-0,044	0,137		-0,108	0,112		-0,152	0,193		-0,320	0,345		0,436	0,722		-0,164	0,140	
FREMAP	-0,124	0,046	***	0,031	0,037		-0,051	0,067		0,081	0,072		0,331	0,183	*	-0,228	0,047	***
Solimat	0,551	0,255	**	-0,100	0,229		-0,708	0,396	*	-0,363	0,234					-0,439	0,321	
Mutua de Ceuta-SMAT	0,390	0,224	*	-0,173	0,134		0,101	0,348		0,014	0,403		-0,918	0,590		-0,108	0,248	
ASEPEYO	-0,109	0,050	**	-0,046	0,042		-0,085	0,074		-0,071	0,078		0,000	0,202		-0,202	0,056	***
Mutua Balear	-0,217	0,098	**	-0,006	0,081		-0,161	0,250		-0,211	0,245		-0,916	0,824		-0,458	0,152	***
Mutua Gallega de AT	0,035	0,143		-0,128	0,109		-0,185	0,308		-0,365	0,274					-0,275	0,204	
Unión de Mutuas Unimat	0,064	0,154		-0,088	0,098		0,178	0,151		0,246	0,197		-0,905	0,704		-0,244	0,124	**
Mutua de Accidentes Canaria	0,043	0,252		0,125	0,200		0,296	0,738		1,324	0,761	*	0,193	0,598		0,066	0,320	
IBERMUTUAMUR	-0,096	0,068		-0,010	0,064		-0,200	0,082	**	0,025	0,102		0,076	0,290		-0,366	0,063	***
Fraternidad-Muprespa	-0,173	0,063	***	-0,092	0,053	*	-0,250	0,070	***	-0,094	0,095		0,235	0,255		-0,243	0,069	***
EGARSAT	0,062	0,132		-0,178	0,072	**	-0,755	0,217	***	-0,235	0,508		0,178	0,624		0,009	0,161	
ISM	0,384	0,114	***															
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>																		
martes	-0,097	0,041	**	-0,041	0,038		-0,053	0,048		-0,008	0,056		-0,199	0,159		-0,011	0,040	
miercoles	-0,063	0,041		-0,081	0,037	**	-0,093	0,050	*	0,053	0,058		-0,082	0,170		0,040	0,042	
jueves	-0,051	0,043		-0,002	0,038		0,031	0,056		0,194	0,065	***	-0,025	0,186		0,094	0,045	**
viernes	0,012	0,046		-0,033	0,038		0,214	0,061	***	0,198	0,074	***	-0,440	0,212	**	0,219	0,051	***
sabado	-0,141	0,073	*	-0,162	0,050	***	0,134	0,167		0,507	0,196	**	-0,386	0,497		0,565	0,125	***
domingo	-0,098	0,090		-0,210	0,056	***	0,358	0,166	**	0,384	0,313		0,613	0,442		0,386	0,131	***
Constante	2,544	0,186	***	2,523	0,204	***	2,314	0,299	***	2,212	0,471	***	3,952	0,773	***	2,514	0,208	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 44 (cont.). Determinantes de la duración de la IT según rama de actividad (III)**

	Act. Adm. y serv. aux.			AAPP			Educación			Sanidad			Act. Artist, recreat			Otros servicios		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.	
<b>hombre</b>	-0,170	0,023	***	-0,113	0,021	***	-0,046	0,033		-0,090	0,021	***	-0,057	0,055		-0,216	0,048	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>																		
25 a 29	0,102	0,043	**	0,238	0,069	***	0,217	0,069	***	0,189	0,048	***	0,124	0,101		0,113	0,074	
30 a 44	0,305	0,044	***	0,466	0,064	***	0,482	0,071	***	0,447	0,048	***	0,159	0,111		0,401	0,081	***
45 a 54	0,505	0,053	***	0,596	0,071	***	0,537	0,084	***	0,559	0,053	***	0,406	0,148	***	0,508	0,109	***
55 a 64	0,766	0,063	***	0,839	0,078	***	0,774	0,097	***	0,756	0,059	***	0,709	0,186	***	0,682	0,133	***
Extranjero	-0,179	0,032	***	-0,048	0,051		-0,097	0,055	*	-0,093	0,033	***	-0,175	0,093	*	-0,004	0,071	
Discapacitado	0,182	0,052	***	0,017	0,104		-0,175	0,141		0,255	0,047	***	-0,429	0,210	**	0,128	0,101	
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>																		
no manual media cualificación	-0,027	0,044		-0,060	0,027	**	0,046	0,039		0,044	0,026	*	-0,070	0,083		-0,052	0,067	
no manual baja cualificación	0,073	0,045		0,001	0,032		-0,060	0,051		0,007	0,024		-0,034	0,096		-0,072	0,073	
manual alta cualificación	0,057	0,050		0,093	0,047	**	0,128	0,098		0,094	0,057	*	0,110	0,116		-0,076	0,080	
manual media cualificación	0,120	0,052	**	0,079	0,062		0,170	0,115		0,072	0,060		0,057	0,148		0,000	0,096	
manual baja cualificación	0,175	0,051	***	0,149	0,056	***	0,049	0,090		0,055	0,067		-0,138	0,174		0,091	0,112	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>																		
21 a 25	0,039	0,037		0,007	0,031		0,048	0,039		-0,021	0,026		0,076	0,103		-0,006	0,082	
26 a 30	0,021	0,039		-0,008	0,045		-0,035	0,062		-0,057	0,036		0,207	0,149		0,019	0,096	
más de 30	-0,122	0,082		-0,001	0,138		-0,057	0,164		-0,151	0,090	*	0,609	0,369	*	-0,242	0,207	
<b>parcial</b>	-0,145	0,024	***	0,000	0,038		-0,111	0,034	***	-0,055	0,025	**	-0,303	0,065	***	-0,030	0,051	
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>																		
RG temporal	-0,157	0,024	***	-0,120	0,033	***	-0,151	0,039	***	-0,155	0,027	***	0,122	0,072	*	0,040	0,057	
RETA	0,190	0,185		0,326	0,177	*	0,080	0,192		-0,188	0,126		0,189	0,448		0,253	0,327	
func. indef	-0,173	0,441		-0,067	0,029	**	-0,101	0,063		-0,234	0,031	***	0,044	0,324		-0,295	0,554	
func. temp	-0,338	0,445		-0,046	0,038		-0,062	0,060		-0,215	0,035	***	0,193	0,456		-0,390	0,633	
otros reg	0,480	0,122	***	0,706	0,155	***	-1,011	0,719		0,051	0,317					0,481	0,613	
desempleo	1,034	0,070	***	0,111	0,176		-0,397	0,251		0,431	0,103	***	0,262	0,426		0,569	0,254	**
otras situaciones	-0,124	0,269		0,410	0,150	***	-0,054	0,169		-0,011	0,169		0,351	0,710		3,355	1,091	***
<b>Antigüedad (ref:&gt; 10 años)</b>																		
< 3 meses	-0,244	0,065	***	-0,248	0,046	***	-0,352	0,065	***	-0,165	0,041	***	-0,352	0,144	**	-0,276	0,112	**
de 3 a 6 meses	-0,174	0,067	***	-0,305	0,049	***	-0,176	0,067	***	-0,055	0,044		-0,298	0,147	**	-0,297	0,115	**
de 6 meses a 1 años	-0,157	0,065	**	-0,222	0,046	***	-0,145	0,065	**	-0,018	0,041		-0,225	0,142		-0,278	0,109	**
1 a 2 años	-0,092	0,063		-0,136	0,042	***	-0,150	0,063	**	-0,081	0,038	**	-0,091	0,140		-0,237	0,100	**
2 a 5 años	-0,085	0,061		-0,072	0,038	*	-0,113	0,056	**	-0,028	0,034		-0,030	0,125		-0,221	0,092	**
5 a 10 años	-0,030	0,063		-0,035	0,035		0,015	0,053		0,021	0,033		-0,139	0,124		-0,149	0,093	
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>																		
< 12.000 euros	0,162	0,084	*	0,459	0,055	***	0,450	0,069	***	0,386	0,041	***	0,337	0,147	**	0,147	0,135	
12.000 a 24.000 euros	-0,139	0,081	*	0,198	0,037	***	0,280	0,055	***	0,176	0,030	***	-0,067	0,134		-0,042	0,127	
24.000 a 36.000 euros	-0,140	0,086		0,062	0,031	**	0,197	0,048	***	0,159	0,026	***	-0,260	0,140	*	-0,116	0,133	
<b>Experiencia previa (ref: &gt; 20 años)</b>																		
hasta un año	-0,333	0,062	***	-0,226	0,063	***	-0,335	0,084	***	-0,202	0,053	***	-0,633	0,175	***	-0,536	0,134	***
de 1 a 2 años	-0,286	0,059	***	-0,209	0,059	***	-0,257	0,082	***	-0,145	0,051	***	-0,522	0,176	***	-0,527	0,132	***
de 2 a 5 años	-0,250	0,049	***	-0,154	0,045	***	-0,232	0,068	***	-0,116	0,039	***	-0,286	0,152	*	-0,387	0,117	***

de 5 a 10 años	-0,250	0,045	***	-0,124	0,039	***	-0,125	0,063	**	-0,035	0,034		-0,210	0,142		-0,418	0,110	***
de 10 a 20 años	-0,150	0,042	***	-0,141	0,034	***	-0,164	0,057	***	-0,033	0,028		-0,130	0,132		-0,385	0,106	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>																		
sin experiencia en desempleo	-0,146	0,061	**	-0,118	0,061	*	0,206	0,119	*	0,002	0,058		-0,052	0,201		-0,266	0,158	*
hasta un año	-0,154	0,060	**	-0,187	0,060	***	0,075	0,118		-0,025	0,057		-0,086	0,197		-0,288	0,157	*
de 1 a 2 años	-0,120	0,061	**	-0,176	0,061	***	0,133	0,119		-0,021	0,058		-0,031	0,201		-0,170	0,159	
de 2 a 5 años	-0,095	0,059		-0,168	0,059	***	0,170	0,119		0,067	0,057		0,090	0,198		-0,184	0,159	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>																		
de 1 a 5	0,005	0,036		-0,129	0,037	***	0,015	0,051		0,106	0,029	***	0,271	0,095	***	0,217	0,082	***
de 6 a 10	0,036	0,031		-0,127	0,033	***	-0,051	0,046		0,064	0,026	**	0,152	0,086	*	0,088	0,078	
de 11 a 20	0,001	0,029		-0,113	0,032	***	-0,006	0,044		0,028	0,023		0,035	0,083		0,166	0,079	**
<b>Corporación Local</b>	0,002	0,145		0,021	0,048		-0,046	0,073		0,168	0,068	**	0,440	0,131	***	0,420	0,246	*
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,001	0,043		0,041	0,053		0,090	0,048	*	-0,027	0,029		-0,141	0,100		-0,112	0,087	
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	-0,052	0,262		0,083	0,050	*	0,252	0,055	***	0,212	0,046	***	-0,054	0,343		1,017	0,542	*
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>																		
Aragón	-0,139	0,050	***	0,068	0,046		-0,159	0,054	***	-0,073	0,041	*	-0,039	0,125		-0,132	0,094	
Asturias	-0,402	0,079	***	-0,163	0,070	**	-0,425	0,111	***	0,043	0,058		-0,224	0,218		-0,150	0,147	
Baleares	0,362	0,085	***	0,102	0,081		-0,120	0,113		0,062	0,065		0,424	0,256	*	0,230	0,148	
Canarias	-0,045	0,093		-0,146	0,093		-0,086	0,104		-0,112	0,066	*	0,064	0,215		-0,140	0,162	
Cantabria	0,309	0,058	***	0,325	0,054	***	0,266	0,072	***	0,296	0,045	***	0,474	0,146	***	0,289	0,110	***
Castilla y León	0,096	0,065		0,069	0,058		-0,074	0,070		0,044	0,049		-0,188	0,150		0,126	0,127	
Castilla La Mancha	0,092	0,092		0,082	0,093		0,174	0,130		-0,247	0,074	***	0,474	0,267	*	0,097	0,236	
Cataluña	0,103	0,069		0,366	0,057	***	0,544	0,109	***	0,256	0,053	***	0,379	0,224	*	0,120	0,140	
C. Valenciana	-0,073	0,066		0,192	0,064	***	0,014	0,082		0,197	0,051	***	0,007	0,195		0,102	0,135	
Extremadura	-0,084	0,047	*	-0,101	0,046	**	-0,127	0,057	**	-0,165	0,040	***	0,069	0,119		-0,139	0,089	
Galicia	-0,281	0,377		0,294	0,147	**	-0,448	0,488		0,290	0,266		-0,022	0,927		-0,606	0,643	
Madrid	0,186	0,123		0,358	0,065	***	0,084	0,111		0,166	0,067	**	0,106	0,280		0,402	0,204	**
Murcia	0,396	0,067	***	0,464	0,058	***	0,320	0,091	***	0,645	0,050	***	0,475	0,185	**	0,341	0,127	***
Navarra	-0,243	0,156		0,066	0,124		-0,263	0,197		-0,201	0,109		0,721	0,364	**	-0,566	0,266	**
País Vasco	-0,308	0,046	***	-0,071	0,050		-0,214	0,054	***	-0,274	0,040	***	-0,121	0,122		-0,236	0,090	***
La Rioja	0,157	0,355		0,317	0,147	**	0,176	0,465		-0,578	0,226		1,068	1,080		0,293	0,550	
Ceuta y Melilla	0,121	0,082		0,361	0,079	***	0,120	0,098		0,134	0,061		0,005	0,192		0,222	0,158	
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>																		
Accidente no laboral	0,876	0,055	***	0,706	0,050	***	0,760	0,079	***	0,834	0,051	***	0,775	0,145	***	0,590	0,103	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,202	0,055	***	0,205	0,059	***	0,367	0,100	***	0,653	0,047	***	0,615	0,141	***	0,536	0,113	***
<b>Entidad (ref: INSS)</b>																		
M Midat Cyclops	-0,097	0,037	***	-0,112	0,084		0,042	0,073		-0,026	0,058		-0,047	0,117		-0,243	0,090	***
Mutualia	0,052	0,124		0,533	0,150	***	0,008	0,123		0,071	0,113		0,633	0,276	**	-0,118	0,142	
Activa Mutua 2008	0,014	0,086		-0,056	0,085		-0,032	0,091		0,033	0,065		-0,210	0,182		-0,190	0,134	
Mutua montañesa	-0,189	0,148		0,039	0,205		-0,007	0,147		-0,333	0,134	**	0,126	0,301		-0,283	0,290	
Mutua Universal Mugenat	-0,072	0,034	**	-0,202	0,074	***	0,006	0,080		-0,103	0,051	**	-0,063	0,102		-0,062	0,094	
MAZ	-0,188	0,087	**	-0,077	0,112		-0,068	0,142		-0,041	0,087		-0,193	0,166		-0,149	0,142	
Umivale	-0,050	0,081		0,235	0,118	**	-0,155	0,113		-0,006	0,087		0,244	0,169		-0,311	0,168	
Mutua Navarra	-0,837	0,234	***	-0,599	0,313	*	0,363	0,389		-0,684	0,134	***	0,061	0,519		-1,057	0,633	*
Mutua Intercomarcal	-0,100	0,126		0,039	0,205		-0,009	0,148		0,061	0,112		-0,520	0,188	***	0,038	0,198	

FREMAP	-0,127	0,030	***	-0,124	0,039	***	-0,063	0,047	-0,129	0,035	***	0,010	0,085	-0,106	0,061	*	
Solimat	0,294	0,272		0,024	0,142		-0,723	0,520	0,157	0,195		-0,570	0,451	0,011	0,326		
Mutua de Ceuta-SMAT	-0,481	0,191	**	0,321	0,326		0,168	0,371	-0,738	0,293	**	-0,165	0,396	0,155	0,309		
ASEPEYO	-0,213	0,036	***	0,105	0,045	**	0,007	0,055	-0,067	0,046		-0,108	0,096	-0,064	0,070		
Mutua Balear	-0,099	0,117		-0,074	0,139		0,006	0,172	-0,235	0,107	**	-0,159	0,229	-0,181	0,241		
Mutua Gallega de AT	-0,287	0,146	**	-0,183	0,155		-0,029	0,202	-0,210	0,174		-0,383	0,328	0,027	0,223		
Unión de Mutuas Unimat	-0,124	0,102		0,142	0,127		-0,077	0,154	0,214	0,129	*	0,045	0,239	-0,364	0,170	**	
Mutua de Accidentes Canaria	-0,019	0,390		-0,032	0,121		0,106	0,204	0,182	0,209		0,006	0,356	-0,211	0,276		
IBERMUTUAMUR	-0,094	0,050	*	-0,124	0,055	**	-0,131	0,072	*	0,025	0,061	0,048	0,136	-0,107	0,086		
Fraternidad-Muprespa	-0,309	0,047	***	-0,236	0,068	***	-0,083	0,056	0,025	0,052		0,180	0,176	-0,066	0,097		
EGARSAT	0,056	0,125		0,106	0,136		0,240	0,126	*	0,333	0,138	**	0,005	0,153	0,026	0,176	
ISM				1,374	0,401	***			0,769	1,059		-0,130	0,634	0,038	0,631		
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>																	
martes	-0,051	0,028	*	-0,033	0,027		0,002	0,036	-0,069	0,024	***	-0,094	0,079	-0,004	0,058		
miércoles	-0,094	0,029	***	0,006	0,028		0,106	0,038	***	-0,045	0,024	*	-0,088	0,078	-0,032	0,059	
jueves	-0,100	0,031	***	0,047	0,030		0,212	0,042	***	0,028	0,025		-0,059	0,084	0,070	0,063	
viernes	0,024	0,033		0,194	0,033	***	0,357	0,047	***	0,046	0,027	*	0,112	0,091	0,099	0,067	
sábado	0,016	0,062		0,049	0,077		0,750	0,141	***	-0,127	0,045	***	-0,099	0,125	0,027	0,132	
domingo	-0,048	0,075		0,029	0,093		0,396	0,171	**	-0,234	0,050	***	-0,171	0,160	0,222	0,196	
Constante	2,871	0,142	***	2,329	0,130	***	1,854	0,180	***	1,946	0,102	***	2,588	0,363	***	2,986	0,283

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 45. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora**

	INSS			Mutuas		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.	
hombre	-0,126	0,010	***	-0,167	0,008	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>						
25 a 29	0,181	0,025	***	0,169	0,015	***
30 a 44	0,412	0,024	***	0,378	0,016	***
45 a 54	0,622	0,028	***	0,615	0,020	***
55 a 64	0,901	0,031	***	0,964	0,023	***
<b>Extranjero</b>	-0,105	0,018	***	-0,107	0,012	***
<b>Discapacitado</b>	0,254	0,032	***	0,096	0,029	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>						
no manual media cualificación	-0,009	0,014		-0,038	0,012	***
no manual baja cualificación	-0,043	0,016	***	-0,032	0,013	**
manual alta cualificación	0,049	0,018	***	-0,030	0,014	**
manual media cualificación	0,016	0,022		-0,014	0,016	
manual baja cualificación	0,127	0,024	***	0,058	0,019	***
cuenta propia REA	0,164	0,115		0,091	0,129	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>						
21 a 25	0,007	0,016		0,020	0,014	
26 a 30	-0,038	0,021	*	0,001	0,017	
más de 30	-0,115	0,049	**	-0,115	0,040	***
<b>parcial</b>	-0,155	0,015	***	-0,174	0,010	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>						
RG temporal	-0,102	0,015	***	-0,069	0,010	***
RETA	0,666	0,024	***	0,894	0,015	***
func. indef	-0,186	0,018	***	-0,011	0,038	
func. temp	-0,137	0,021	***	-0,024	0,057	
otros reg	0,575	0,026	***	0,254	0,115	**
desempleo	0,973	0,026	***	0,012	0,060	
otras situaciones	0,278	0,105	***	0,293	0,080	***
<b>Antigüedad (ref:&gt; 10 años)</b>						
< 3 meses	-0,178	0,022	***	-0,203	0,019	***
de 3 a 6 meses	-0,152	0,024	***	-0,172	0,020	***
de 6 meses a 1 años	-0,153	0,022	***	-0,120	0,018	***
1 a 2 años	-0,144	0,020	***	-0,135	0,017	***
2 a 5 años	-0,127	0,018	***	-0,084	0,015	***
5 a 10 años	-0,102	0,018	***	-0,047	0,015	***
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>						
< 12.000 euros	0,568	0,022	***	0,331	0,018	***
12.000 a 24.000 euros	0,215	0,018	***	0,022	0,016	
24.000 a 36.000 euros	0,131	0,016	***	-0,059	0,016	***
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>						
hasta un año	-0,234	0,028	***	-0,253	0,022	***
de 1 a 2 años	-0,229	0,027	***	-0,217	0,021	***
de 2 a 5 años	-0,163	0,021	***	-0,184	0,018	***
de 5 a 10 años	-0,110	0,019	***	-0,178	0,016	***
de 10 a 20 años	-0,081	0,016	***	-0,133	0,015	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>						
sin experiencia en desempleo	-0,102	0,030	***	-0,112	0,025	***
hasta un año	-0,138	0,030	***	-0,142	0,025	***
de 1 a 2 años	-0,096	0,030	***	-0,082	0,025	***
de 2 a 5 años	-0,063	0,030	**	-0,041	0,025	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>						
de 1 a 5	0,057	0,016	***	0,087	0,013	***
de 6 a 10	0,001	0,015		0,047	0,012	***
de 11 a 20	-0,002	0,014		0,026	0,012	**
<b>Corporación Local</b>	0,039	0,021	*	0,052	0,024	**
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,099	0,015	***	0,006	0,017	
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,137	0,019	***	0,071	0,041	*
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>						
Aragón	0,054	0,019	***	0,078	0,016	***
Asturias	-0,060	0,033	*	-0,096	0,023	***
Baleares	0,193	0,031	***	0,327	0,029	***
Canarias	-0,031	0,036		0,080	0,024	***
Cantabria	0,353	0,023	***	0,413	0,018	***

Castilla y León	0,101	0,023	***	0,136	0,022	***
Castilla La Mancha	0,036	0,040		0,131	0,034	***
Cataluña	0,257	0,028	***	0,207	0,022	***
C. Valenciana	0,084	0,030	***	0,139	0,020	***
Extremadura	-0,018	0,018		0,012	0,015	
Galicia	0,197	0,133		0,077	0,104	
Madrid	0,208	0,037	***	0,313	0,033	***
Murcia	0,527	0,024	***	0,540	0,020	***
Navarra	-0,035	0,068		-0,221	0,039	***
País Vasco	-0,156	0,020	***	-0,111	0,015	***
La Rioja	-0,043	0,104		0,087	0,139	
Ceuta y Melilla	0,272	0,029	***	0,329	0,026	***
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>						
Accidente no laboral	0,660	0,022	***	0,671	0,018	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,727	0,050	***	0,293	0,015	***
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>						
martes	-0,029	0,013	**	-0,067	0,010	***
miércoles	0,019	0,013		-0,074	0,010	***
jueves	0,046	0,014	***	-0,005	0,011	
viernes	0,147	0,015	***	0,081	0,012	***
sábado	-0,008	0,029		0,029	0,021	
domingo	-0,011	0,034		0,052	0,027	*
Constante	2,130	0,054	***	2,268	0,045	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

**Cuadro 46. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora.  
Asalariados**

	INSS			Mutuas		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.	
hombre	-0,152	0,011	***	-0,165	0,008	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>						
25 a 29	0,196	0,026	***	0,167	0,015	***
30 a 44	0,423	0,026	***	0,382	0,016	***
45 a 54	0,592	0,030	***	0,608	0,021	***
55 a 64	0,843	0,034	***	0,961	0,025	***
<b>Extranjero</b>	-0,078	0,019	***	-0,099	0,012	***
<b>Discapacitado</b>	0,244	0,033	***	0,096	0,029	***
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>						
no manual media cualificación	-0,005	0,015		-0,052	0,012	***
no manual baja cualificación	-0,040	0,017	**	-0,050	0,014	***
manual alta cualificación	0,045	0,020	**	-0,041	0,015	***
manual media cualificación	0,015	0,025		-0,033	0,017	*
manual baja cualificación	0,140	0,027	***	0,027	0,021	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>						
21 a 25	0,008	0,017		0,015	0,014	
26 a 30	-0,031	0,023		-0,007	0,018	
más de 30	-0,051	0,055		-0,101	0,042	**
<b>parcial</b>	-0,157	0,016	***	-0,166	0,011	***
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>						
RG temporal	-0,108	0,015	***	-0,068	0,010	***
RETA	0,155	0,076	**	0,233	0,056	***
func. indef	-0,200	0,019	***	-0,025	0,038	
func. temp	-0,151	0,022	***	-0,032	0,057	
otros reg	0,563	0,031	***	0,264	0,119	**
desempleo	-0,352	0,064	***	-0,074	0,069	
otras situaciones	0,185	0,265		0,225	0,209	
<b>Antigüedad (ref:&gt; 10 años)</b>						
< 3 meses	-0,242	0,024	***	-0,225	0,020	***
de 3 a 6 meses	-0,193	0,026	***	-0,192	0,021	***
de 6 meses a 1 años	-0,185	0,024	***	-0,140	0,019	***
1 a 2 años	-0,176	0,022	***	-0,153	0,018	***
2 a 5 años	-0,139	0,020	***	-0,093	0,016	***
5 a 10 años	-0,099	0,019	***	-0,059	0,016	***
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>						
< 12.000 euros	0,619	0,024	***	0,346	0,019	***
12.000 a 24.000 euros	0,207	0,018	***	0,027	0,016	
24.000 a 36.000 euros	0,130	0,017	***	-0,054	0,016	***

<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>						
hasta un año	-0,264	0,031	***	-0,262	0,023	***
de 1 a 2 años	-0,247	0,030	***	-0,223	0,022	***
de 2 a 5 años	-0,179	0,023	***	-0,186	0,019	***
de 5 a 10 años	-0,123	0,021	***	-0,181	0,017	***
de 10 a 20 años	-0,097	0,018	***	-0,131	0,016	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>						
sin experiencia en desempleo	-0,087	0,032	***	-0,109	0,027	***
hasta un año	-0,121	0,032	***	-0,141	0,026	***
de 1 a 2 años	-0,103	0,032	***	-0,078	0,027	***
de 2 a 5 años	-0,060	0,032	*	-0,048	0,026	*
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>						
de 1 a 5	0,034	0,017	*	0,083	0,014	***
de 6 a 10	-0,001	0,016		0,045	0,013	***
de 11 a 20	-0,004	0,015		0,025	0,012	**
<b>Corporación Local</b>	0,050	0,022	**	0,065	0,024	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,073	0,016	***	0,012	0,017	
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,157	0,019	***	0,081	0,042	**
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>						
Aragón	-0,008	0,020		0,047	0,017	***
Asturias	-0,148	0,035	***	-0,117	0,024	***
Baleares	0,137	0,033	***	0,322	0,031	***
Canarias	-0,059	0,040		0,070	0,025	***
Cantabria	0,307	0,025	***	0,414	0,019	***
Castilla y León	0,048	0,025	*	0,106	0,023	***
Castilla La Mancha	-0,025	0,044		0,127	0,036	***
Cataluña	0,213	0,031	***	0,202	0,023	***
C. Valenciana	0,046	0,033		0,127	0,021	***
Extremadura	-0,105	0,020	***	-0,009	0,016	
Galicia	0,161	0,138		0,062	0,105	
Madrid	0,183	0,040	***	0,331	0,035	***
Murcia	0,512	0,027	***	0,536	0,021	***
Navarra	-0,114	0,075		-0,243	0,041	***
País Vasco	-0,230	0,021	***	-0,123	0,016	***
La Rioja	-0,072	0,108		0,099	0,143	
Ceuta y Melilla	0,222	0,032	***	0,299	0,028	***
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>						
Accidente no laboral	0,780	0,026	***	0,819	0,020	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,784	0,053	***	0,306	0,015	***
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>						
martes	-0,046	0,014	***	-0,076	0,010	***
miércoles	0,007	0,014		-0,080	0,011	***
jueves	0,027	0,015		-0,018	0,011	
viernes	0,137	0,017	***	0,076	0,012	***
sábado	-0,043	0,031		0,027	0,023	
domingo	-0,072	0,038	*	0,045	0,028	
Constante	2,232	0,058	***	2,302	0,047	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

### Cuadro 47. Determinantes de la duración de la IT según entidad gestora. Autónomos

	INSS			Mutuas		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
hombre	-0,068	0,033	**	-0,182	0,026	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>						
25 a 29	-0,182	0,348		0,086	0,080	
30 a 44	0,517	0,334		0,185	0,076	**
45 a 54	0,792	0,336	**	0,457	0,082	***
55 a 64	1,057	0,337	***	0,752	0,087	***
<b>Extranjero</b>	-0,084	0,068		-0,133	0,044	***
<b>Discapacitado</b>	0,226	0,293		0,238	0,142	*
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>						
no manual media cualificación	0,096	0,047	**	0,064	0,039	*
no manual baja cualificación	0,024	0,053		0,128	0,043	***
manual alta cualificación	0,057	0,045		0,044	0,040	
manual media cualificación	0,030	0,052		0,099	0,050	**
manual baja cualificación	0,145	0,054	***	0,216	0,050	***
cuenta propia REA	0,120	0,094		0,161	0,132	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>						

21 a 25	0,029	0,042		0,051	0,042	
26 a 30	0,114	0,058	**	0,078	0,053	
más de 30	0,044	0,188		-0,197	0,121	
<b>parcial</b>	-0,033	0,092		-0,338	0,082	***
<b>Antigüedad (ref: &gt; 10 años)</b>						
< 3 meses	-0,716	0,221	***	-0,032	0,067	
de 3 a 6 meses	-0,153	0,202		-0,040	0,073	
de 6 meses a 1 años	-0,708	0,135	***	-0,025	0,056	
1 a 2 años	-0,054	0,059		-0,048	0,044	
2 a 5 años	-0,433	0,076	***	-0,077	0,039	**
5 a 10 años	-0,541	0,070	***	0,002	0,037	
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>						
< 12.000 euros	0,280	0,081	***	0,456	0,080	***
12.000 a 24.000 euros	0,242	0,081	***	0,320	0,081	***
24.000 a 36.000 euros	0,168	0,091	*	-0,022	0,094	
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>						
hasta un año	-0,142	0,071	**	-0,196	0,065	***
de 1 a 2 años	-0,092	0,072		-0,199	0,066	***
de 2 a 5 años	-0,137	0,059	**	-0,211	0,052	***
de 5 a 10 años	-0,121	0,053	**	-0,195	0,046	***
de 10 a 20 años	-0,011	0,049		-0,166	0,041	***
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>						
sin experiencia en desempleo	-0,097	0,138		-0,120	0,078	
hasta un año	-0,207	0,138		-0,099	0,077	
de 1 a 2 años	0,012	0,139		-0,096	0,078	
de 2 a 5 años	0,034	0,140		0,022	0,077	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>						
de 1 a 5	0,057	0,059		0,104	0,045	**
de 6 a 10	-0,063	0,060		0,063	0,043	
de 11 a 20	-0,107	0,065		0,023	0,044	
<b>Corporación Local</b>	-0,473	0,156	***	-0,407	0,143	***
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,742	0,098	***	-0,311	0,089	***
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	-0,184	0,133		0,077	0,186	
<b>Contingencia (ref: enf. Común)</b>						
Accidente no laboral	0,061	0,047		0,140	0,037	***
Enfermedad laboral y accidente de trabajo	0,240	0,128	*	-0,444	0,154	***
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>						
Aragón	0,521	0,051	***	0,332	0,052	***
Asturias	0,567	0,081	***	0,115	0,076	
Baleares	0,711	0,082	***	0,422	0,083	***
Canarias	0,348	0,097	***	0,177	0,085	**
Cantabria	0,674	0,055	***	0,428	0,054	***
Castilla y León	0,782	0,084	***	0,507	0,076	***
Castilla La Mancha	0,553	0,101	***	0,216	0,104	**
Cataluña	0,638	0,072	***	0,283	0,066	***
C. Valenciana	0,475	0,065	***	0,268	0,065	***
Extremadura	0,476	0,045	***	0,239	0,051	***
Galicia	0,222	0,753		0,267	0,615	
Madrid	0,423	0,098	***	0,249	0,087	***
Murcia	0,699	0,057	***	0,570	0,061	***
Navarra	0,309	0,143	**	0,058	0,135	
País Vasco	0,288	0,056	***	0,002	0,056	
La Rioja	0,289	0,345		0,192	0,434	
Ceuta y Melilla	0,746	0,072	***	0,545	0,070	***
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>						
martes	0,112	0,038	***	0,038	0,034	
miércoles	0,140	0,038	***	0,030	0,034	
jueves	0,109	0,039	***	0,148	0,035	***
viernes	0,205	0,041	***	0,165	0,037	***
sabado	0,093	0,075		0,134	0,065	**
domingo	0,238	0,093	**	0,142	0,081	*
Constante	1,854	0,397	***	2,331	0,171	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.

#### Cuadro 48. Determinantes de la duración de la IT según tipo de contingencia

	enfermedad común	accidente no laboral	enfermedad laboral y
--	------------------	----------------------	----------------------

	coef.	S.E.		coef.	S.E.		accidente de trabajo		
							coef.	S.E.	
hombre	-0,158	0,007	***	-0,054	0,029	*	-0,080	0,030	***
<b>Edad en 2009 (ref: &lt; 25)</b>									
25 a 29	0,195	0,014	***	0,026	0,050		0,058	0,055	
30 a 44	0,430	0,014	***	0,078	0,053		0,199	0,056	***
45 a 54	0,669	0,017	***	0,159	0,069	**	0,357	0,070	***
55 a 64	0,984	0,019	***	0,306	0,082	***	0,599	0,081	***
<b>Extranjero</b>	-0,104	0,010	***	-0,105	0,048	**	-0,191	0,043	***
<b>Discapacitado</b>	0,177	0,022	***	0,223	0,115	*	0,042	0,091	
<b>Cualificación (ref: no manual alta cualificación)</b>									
no manual media cualificación	-0,026	0,009	***	0,080	0,045	*	0,008	0,051	
no manual baja cualificación	-0,034	0,010	***	0,005	0,049		-0,027	0,053	
manual alta cualificación	-0,004	0,011		0,021	0,049		-0,030	0,053	
manual media cualificación	-0,004	0,014		-0,001	0,059		-0,132	0,062	
manual baja cualificación	0,088	0,016	***	0,048	0,062		-0,079	0,071	
cuenta propia REA	0,105	0,091		0,125	0,291		-0,470	0,550	
<b>Edad en el 1er empleo (ref: &lt; 20)</b>									
21 a 25	0,015	0,011		-0,044	0,051		-0,038	0,050	
26 a 30	-0,020	0,014		0,047	0,067		0,014	0,059	
más de 30	-0,127	0,032	***	-0,202	0,168		0,098	0,134	
<b>parcial</b>	-0,180	0,009	***	-0,067	0,042		-0,030	0,042	
<b>Situación laboral (ref: RG indefinido)</b>									
RG temporal	-0,091	0,009	***	0,012	0,039		-0,096	0,034	***
RETA	0,878	0,013	***	0,438	0,046		0,439	0,115	***
func. indef	-0,238	0,016	***	0,072	0,073		0,008	0,079	
func. temp	-0,152	0,019	***	-0,151	0,097		0,083	0,103	
otros reg	0,657	0,025	***	0,273	0,089	***	-0,596	0,172	***
desempleo	0,903	0,024	***	0,685	0,076	***	0,192	0,159	
otras situaciones	0,251	0,067	***	0,827	0,366	**	0,175	0,234	
<b>Antigüedad (ref: &gt; 10 años)</b>									
< 3 meses	-0,167	0,015	***	-0,019	0,063		-0,128	0,065	**
de 3 a 6 meses	-0,137	0,016	***	-0,064	0,067		-0,044	0,069	
de 6 meses a 1 años	-0,115	0,014	***	-0,010	0,062		-0,047	0,064	
1 a 2 años	-0,122	0,013	***	-0,077	0,057		-0,076	0,058	
2 a 5 años	-0,082	0,012	***	-0,068	0,052		-0,022	0,053	
5 a 10 años	-0,054	0,012	***	0,037	0,051		0,042	0,052	
<b>Base de cotización (ref: &gt; 36.000)</b>									
< 12.000 euros	0,460	0,014	***	0,295	0,066	***	-0,037	0,068	
12.000 a 24.000 euros	0,122	0,012	***	0,048	0,057		-0,083	0,058	
24.000 a 36.000 euros	0,038	0,012	***	0,044	0,058		-0,036	0,059	
<b>Experiencia previa (más de 20 años)</b>									
hasta un año	-0,254	0,018	***	-0,194	0,078	**	0,050	0,077	
de 1 a 2 años	-0,228	0,017	***	-0,147	0,076	*	0,050	0,074	
de 2 a 5 años	-0,183	0,014	***	-0,127	0,064	**	0,078	0,059	
de 5 a 10 años	-0,162	0,013	***	-0,080	0,059		0,014	0,052	
de 10 a 20 años	-0,121	0,012	***	-0,103	0,054	*	0,063	0,045	
<b>Tiempo en desempleo (ref: &gt; 5 años)</b>									
sin experiencia en desempleo	-0,125	0,020	***	-0,066	0,091		0,057	0,075	
hasta un año	-0,158	0,020	***	-0,087	0,090		-0,007	0,073	
de 1 a 2 años	-0,104	0,020	***	0,007	0,092		-0,011	0,073	
de 2 a 5 años	-0,066	0,020	***	0,077	0,091		0,058	0,071	
<b>Nº episodios de empleo (ref: &gt; 20)</b>									
de 1 a 5	0,071	0,011	***	0,107	0,047	**	0,095	0,044	**
de 6 a 10	0,026	0,010	***	0,037	0,044		0,107	0,039	***
de 11 a 20	0,008	0,009		0,028	0,042		0,074	0,037	**
<b>Corporación Local</b>	0,094	0,016	***	-0,056	0,068		-0,112	0,070	
<b>Org. Autónomos estatales o no y asimilados</b>	-0,079	0,011	***	-0,042	0,047		-0,051	0,049	
<b>Org. del Estado y CCAA</b>	0,148	0,017	***	0,098	0,080		0,035	0,087	
<b>CCAA (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,090	0,014	***	-0,150	0,063	**	-0,055	0,064	
Asturias	-0,078	0,021	***	-0,185	0,105	*	0,253	0,092	***
Baleares	0,276	0,023	***	0,141	0,078	*	0,063	0,093	
Canarias	0,079	0,024	***	-0,246	0,124	**	-0,047	0,096	
Cantabria	0,411	0,016	***	0,004	0,072		0,129	0,074	*
Castilla y León	0,122	0,017	***	0,009	0,083		0,151	0,090	*
Castilla La Mancha	0,076	0,028	***	0,048	0,102		0,264	0,133	**
Cataluña	0,239	0,019	***	-0,002	0,086		0,160	0,083	*
C. Valenciana	0,137	0,018	***	-0,050	0,071		0,136	0,077	*
Extremadura	0,011	0,013		-0,135	0,091		0,003	0,062	
Galicia	0,100	0,086		0,213	0,460		-0,048	0,543	
Madrid	0,286	0,026	***	0,089	0,131		0,116	0,108	
Murcia	0,571	0,017	***	0,435	0,077	***	0,229	0,068	***
Navarra	-0,153	0,035	***	-0,035	0,234		-0,158	0,165	
País Vasco	-0,115	0,013	***	-0,175	0,072	**	-0,048	0,066	
La Rioja	0,070	0,092		-0,458	0,283		-0,298	0,268	

Ceuta y Melilla	0,326	0,021	***	0,031	0,089		0,145	0,121	
<b>Entidad (ref: INSS)</b>									
M Midat Cyclops	-0,067	0,014	***	0,024	0,068		-0,531	0,074	***
Mutualia	0,086	0,030	***	0,230	0,173		-0,303	0,103	***
Activa Mutua 2008	-0,034	0,022		-0,086	0,109		-0,485	0,090	***
Mutua montañesa	-0,027	0,037		0,054	0,146		-0,438	0,150	***
Mutua Universal Mugenat	-0,079	0,013	***	-0,080	0,055		-0,572	0,075	***
MAZ	-0,122	0,021	***	0,005	0,081		-0,642	0,090	***
Umivale	0,018	0,022		0,015	0,091		-0,512	0,102	***
Mutua Navarra	-0,461	0,054	***	-0,892	0,278	***	-0,571	0,215	***
Mutua Intercomarcal	-0,071	0,031	**	0,157	0,171		-0,486	0,103	***
FREMAP	-0,072	0,009	***	-0,089	0,040	**	-0,495	0,067	***
Solimat	-0,045	0,060		-0,238	0,231		-0,397	0,163	**
Mutua de Ceuta-SMAT	-0,054	0,055		-0,366	0,143	**	-0,440	0,177	**
ASEPEYO	-0,077	0,011	***	-0,044	0,048		-0,556	0,069	***
Mutua Balear	-0,083	0,032	**	-0,097	0,166		-0,516	0,113	***
Mutua Gallega de AT	-0,046	0,035		-0,216	0,112	*	-0,443	0,096	***
Unión de Mutuas Unimat	-0,005	0,028		0,023	0,110		-0,605	0,137	***
Mutua de Accidentes Canaria	0,108	0,059	*	0,697	0,237	***	-0,529	0,158	***
IBERMUTUAMUR	-0,077	0,015	***	-0,149	0,058	**	-0,514	0,078	***
Fraternidad-Muprespa	-0,112	0,013	***	-0,201	0,057	***	-0,600	0,071	***
EGARSAT	0,011	0,028		-0,038	0,174		-0,526	0,093	***
ISM	0,613	0,060	***	0,216	0,198		0,943	0,261	***
<b>Día de la semana (ref: lunes)</b>									
martes	-0,053	0,008	***	-0,027	0,037		-0,006	0,036	
miércoles	-0,038	0,008	***	-0,049	0,040		-0,004	0,037	
jueves	0,014	0,009		0,066	0,042		0,009	0,037	
viernes	0,105	0,010	***	0,105	0,042	**	0,119	0,040	***
sabado	-0,019	0,019		0,391	0,056	***	0,097	0,063	
domingo	0,000	0,023		0,224	0,064	***	0,216	0,089	**
Constante	2,193	0,036	***	3,179	0,163	***	2,974	0,167	***

Significatividad: \* al 10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%.