



Dirección General de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER
E INMIGRACIÓN

Comunidad de Madrid



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Panorama Laboral 2010

La productividad, el absentismo laboral y el género en la Comunidad de Madrid

Rocío Albert López-Ibor
Lorenzo Escot Mangas
José Andrés Fernández Cornejo
Elena Olmedo Fernández

Universidad Complutense de Madrid

ÍNDICE

Capítulo 1. Ausencia y absentismo: delimitación de los conceptos y causas	4
1.1. Delimitación del concepto de absentismo	5
1.2. Causas del absentismo	9
1.2.1. Fundamentos teóricos del absentismo	9
1.2.2. Causas psicológicas del absentismo.	11
1.2.3. Insuficiencia de políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar	11
1.3. Costes del absentismo laboral	12
1.4. El absentismo laboral y la productividad	13
1.5. Regulación jurídica del absentismo laboral	14
1.6. Contenido del estudio	18
 Capítulo 2. Análisis descriptivo del absentismo y las ausencias	 19
2.1. Análisis del absentismo (ausencia1)	20
2.2.1. Tasas de absentismo (ausencia1): resultados generales	21
2.2.2. Tasas de absentismo (ausencia1) por edades	26
2.2.3. Tasas de absentismo según niveles de estudios	28
2.2.4. Tasa de absentismo por ocupación profesional	30
2.2.5. Tasa de absentismo por sector de actividad económica	34
2.2.6. Tasa de absentismo y medidas de conciliación de las empresas	35
2.2.7. Tasas de absentismo en el sector público y en el sector privado	36
2.2.8. Tasa de absentismo según se sea fijo o temporal	38
2.2.9. Diferencias en las tasas de absentismo de mujeres y hombres	39
2.2. Otros indicadores de ausencia más amplios.	50
2.3. La evolución temporal de la tasa de absentismo (ausencia1). Incidencia de la crisis económica	58
 Capítulo 3 Análisis econométrico del absentismo: las ausencias por razones personales y de enfermedad	 66
3.1. Metodología y Datos utilizados en el análisis de Regresión	67
3.2. Resultados del análisis de Regresión	74

Capítulo 4. Recapitulación y recomendaciones	87
Anexo estadístico. Tablas con los resultados de las estimaciones econométricas	94
Bibliografía	131

Capítulo 1

Ausencia y absentismo: delimitación de los conceptos y causas

1.1. Delimitación del concepto de absentismo

No existe una definición oficial o ampliamente aceptada de absentismo. Por otra parte, y siguiendo a la OIT, aquí se va a partir del concepto más amplio de “ausencia del trabajo” para llegar posteriormente al concepto más concreto de absentismo.

Las **horas de ausencia** se definen (OIT 2008) con respecto a las horas contractuales (o con respecto a las horas habitualmente trabajadas, cuando no existan dichas horas contractuales). Las horas de ausencia es el número de horas contractuales en exceso respecto de las horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto, por ejemplo, una semana (o el número de horas habitualmente trabajadas en exceso de las horas efectivamente trabajadas, cuando no existen horas contractuales). Las horas de ausencia en el empleo asalariado pueden ser pagadas y no pagadas, y pueden ser originadas por los trabajadores y por los empleadores.

Las horas de ausencia pueden producirse como resultado de factores como los siguientes: vacaciones anuales; enfermedades o lesiones profesionales; disfrute de los permisos parentales (de maternidad y paternidad); compensación de las horas extraordinarias; prestación de cuidados a terceros, incluidos los miembros de la familia; permisos para formación; otras ausencias por motivos personales (por ejemplo, obligación de integrar un jurado popular o fallecimiento de familiares); interrupción de la actividad por causas técnicas o económicas; procesos inherentes a las relaciones laborales (negociaciones entre dirección y personal, huelgas, etc.); mal tiempo, días de fiestas y otros.

El absentismo laboral no es sino el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o en varias.

Por su parte, en línea con la OIT, **el absentismo laboral** se va a definir aquí como “una situación en la que el trabajador no se presenta en su puesto de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho puesto” (OIT 1991; Hamoui 2005).

Esta definición merece algunas aclaraciones:

- El absentismo constituye un sub-conjunto del fenómeno, más amplio, de la ausencia del trabajo.
- Dentro del absentismo se incluyen las ausencias al trabajo debidas a enfermedad, accidente o incapacidad temporal; y las debidas a responsabilidades familiares y otras razones personales. Las otras razones por las cuales un trabajador puede estar ausente del trabajo (permisos, excedencias, vacaciones, días de fiesta en la localidad, jornada de verano, actividades sindicales, mal tiempo, huelga, expediente de regulación de empleo, formación fuera del establecimiento, paro parcial por razones técnicas o económicas...)

no constituyen absentismo laboral. Esto es así puesto que en todos estos casos no se esperaba del trabajador que acudiera o permaneciera en su puesto de trabajo.

- De las dos vertientes del absentismo suele tener más incidencia la primera que la segunda. Por ejemplo, en España, en el cuarto trimestre de 2009, el número de trabajadores que trabajó menos horas de lo habitual por razones enfermedad/accidente/incapacidad temporal fue de 502 mil mientras que número de trabajadores que trabajó menos por responsabilidades familiares/razones personales fue de 158 mil (EPA, 4º tr. 2009).
- De entre las otras razones para ausentarse del trabajo que no son absentismo, algunas de ellas tienen su origen en las decisiones del trabajador (permisos, excedencias...); otras en decisiones de la empresa (paro parcial, jornada de verano...); y otras en aspectos relacionados con el entorno (días de fiesta en la localidad, mal tiempo,...).
- Las ausencias del trabajo por enfermedad/accidente o por urgencia familiar/razones personales normalmente se justifican por el trabajador ("me he puesto enfermo", "mi hija se ha puesto enferma"...), pero esas justificaciones pueden ser auténticas o una excusa para faltar al trabajo. Por tanto, resulta muy difícil para la empresa discernir si el absentismo laboral del trabajador está verdaderamente justificado o no. Como señala Scoppa 2008, "las bajas por enfermedad no representan exclusivamente la consecuencia de unas condiciones médicas determinadas, sino que frecuentemente constituyen absentismo voluntario en reacción a los inventivos económicos".
- Aquí se considera absentismo a las ausencias físicas del trabajador de su puesto de trabajo. En este sentido, hay que distinguir entre los fenómenos estrechamente relacionados del absentismo (ausencia física del trabajo) y el **abstencionismo** o **presentismo** (estar físicamente en el puesto de trabajo sin estar trabajando).

En los estudios empíricos es muy común utilizar las **bajas por enfermedad** (enfermedad, accidente o incapacidad temporal) como variable proxy del absentismo. Como se acaba de comentar, las situaciones de absentismo toman de manera mayoritaria la forma de bajas por enfermedad (o bien el trabajador se pone realmente enfermo o bien dice que estaba enfermo como excusa para no ir al trabajo), así que con frecuencia se simplifica y se mide el absentismo a través de las bajas por enfermedad. Tal es el caso de los estudios de Barmby *et al.* (2000); Bonato y Lusinyan (2005); Ichino y Moretti (2009); De Paola (2008); Hamoui *et al* (2005); Markussen *et al.* (2009); Nordberg y Røed (2003); y Scoppa (2008).

En definitiva, tomando sub-conjuntos, se puede distinguir entre **ausencias**, **absentismo** y **bajas por enfermedad**, tres aspectos que serán analizados en este estudio.

La base de datos fundamental utilizada en este estudio es la Encuesta de la Población Activa (EPA). En ella se distinguen las siguientes razones (tabla 1.1) por las cuales el trabajador ha trabajado menos de lo habitual en la semana de referencia:

Tabla 1.1. Razones por las cuales se trabaja menos, según la EPA

Ocupados que han trabajado menos horas de las habituales, por causa:
- Vacaciones o días de permiso - Permiso o excedencia por nacimiento de hijo/a - Días de fiesta en la localidad - Enfermedad, accidente o incapacidad temporal - Jornada de verano, horario variable, flexible o similar - Fin, comienzo o cambio de empleo - Mal tiempo - Paro parcial por razones técnicas o económicas - Regulación de empleo - Huelga o conflicto laboral - Razones personales o responsabilidades familiares - Otros motivos - No sabe

A partir de este repertorio de razones por las cuales se ha trabajado menos que recoge la EPA, así como de la delimitación que se acaba de hacer entre ausencia y absentismo, en la tabla 1.2 se presentan los conceptos empíricamente operativos de ausencias que se emplearán en este estudio. Éstos se ordenan de más estrecho a más amplio (de “ausencia 1” a “ausencia 4”). Además, en la tabla se justifica su inclusión y se señalan algunos estudios que emplean caracterizaciones de las ausencias como estas.

Asimismo, a lo largo del estudio se concederá una atención especial al análisis de las bajas por enfermedad (parte fundamental del concepto de absentismo) y de las bajas como consecuencia del uso de permisos parentales y excedencias (parte fundamental de ausencia 2).

Tabla 1.2. Definiciones empíricamente operativas de ausencia/absentismo

Indicador de absentismo	Contenido	Contenido según la EPA	Justificación	Estudios
Ausencia 1 (ABSENTISMO)	Ausencia del trabajador cuando se esperaba de él que estuviera presente (las justificaciones pueden ser ciertas, o pueden ser una excusa para faltar al trabajo)	- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal - Razones personales o responsabilidades familiares - Otros motivos - No sabe	Parece ser la definición más ajustada de absentismo. En la mayoría de estudios académicos sobre absentismo se identifica éste sólo con las bajas por enfermedad; esta definición extiende algo dicha definición añadiendo las responsabilidades familiares. Probablemente es la definición que más utilizan las empresas (cuando se falta al trabajo se alegan problemas de salud o razones familiares)	Addeco 2009 Bridges y Mumford (2000) Consultrans 2000 Zhang 2007
Ausencia 2	Ausencia del trabajador por enfermedad, por permisos y excedencias, y por otras razones personales (las justificaciones pueden ser ciertas, o pueden ser una excusa para faltar al trabajo)	- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal - Mal tiempo - Razones personales o responsabilidades familiares - Otros motivos - No sabe - Permiso o excedencia por nacimiento de hijo/a	En los informes realizados en España se utilizan definiciones de absentismo parecidas a ésta. Se trata de una definición amplia de absentismo	Almenara 2009 Bucila y Simon 2009
Ausencia 3	Ausencia del trabajo por cualquier causa (a las anteriores, se le añaden las vacaciones, etc.)	- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal - Mal tiempo - Razones personales o responsabilidades familiares - Otros motivos - No sabe - Permiso o excedencia por nacimiento de hijo/a - Vacaciones o días de permiso - Días de fiesta en la localidad - Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	Las vacaciones, días de fiesta, etc., también explican que se trabajen menos horas. Se trata de una definición de ausencia que sobrepasa el concepto de absentismo laboral. Estrictamente hablando, las vacaciones, días de fiesta, etc., no constituyen ausencias del trabajo, puesto que esos días no se tiene trabajo.	
Ausencia 4		Todas		

1.2. Causas del absentismo

1.2.1. Fundamentos teóricos del absentismo

Una primera forma de abordar teóricamente el fenómeno del absentismo laboral es la que tiene lugar en el seno del **modelo neoclásico de la oferta de trabajo** (Allen 1981; Leigh 1985). El individuo tiene que elegir cómo distribuye su tiempo entre trabajo y ocio, maximizando su utilidad y estando sujeto a una serie de restricciones presupuestarias y de disponibilidad de tiempo. Suponiendo que el ocio es un bien normal, el valor que el individuo da a una hora adicional de ocio es mayor cuanto más larga es la jornada laboral (puesto que el ocio sería un bien más escaso para él). Teniendo en cuenta, además, que el individuo no elige la duración de la jornada laboral contractual, sino que ésta tiene una duración uniforme (por ejemplo, se trabaja con jornadas semanales de cuarenta horas o no se trabaja); y que la movilidad hacia otro empleo (que pueda interesar más en términos de horario) es costosa, puede suceder que el individuo desee ofertar menos horas de trabajo (semanales o diarias) que las que ha contratado con su empleador. Y cuando se da esa contradicción entre lo que se desea trabajar y lo que hay que trabajar contractualmente (por ejemplo, porque se alargan las jornadas laborales) pueden surgir incentivos a faltar al trabajo. De ahí que se sostenga (Afsa y Givord 2006) que el trabajador tiene una mayor propensión al absentismo cuanto mayor sea la diferencia entre la cantidad de horas de trabajo contractuales y las deseadas. A partir de este planteamiento se obtienen conclusiones como la que afirma que tener horarios más flexibles reduce el absentismo laboral (Bucila y Simon 2009).

Una segunda forma de abordar teóricamente la cuestión del absentismo laboral es la consistente en formalizarla como un **problema de riesgo moral** (Shapiro y Stiglitz 1984). En muchos países el estado, o los empleadores, o ambos, proporcionan a los empleados un seguro contra la pérdida de renta que pudiera resultar de contraer una enfermedad (baja por incapacidad laboral transitoria, en España). En un contexto en donde la capacidad de supervisión (de la empresa, de la autoridad) es limitada, y la decisión sobre la baja por enfermedad recae en última instancia sobre el trabajador, puede surgir el problema de riesgo moral¹. Cuanto más generosa sea la prestación (la tasa de re-emplazamiento) y cuanto menor sea el nivel de supervisión del sistema², mayor será el incentivo y, por tanto, la probabilidad, de que el individuo decida utilizar la baja por enfermedad. El problema del riesgo moral puede ser agravado por el cambio en las

¹ El riesgo moral hace referencia a que el individuo puede influir en el riesgo de que tenga lugar una determinada contingencia que le afecta a él; y a que el hecho de asegurarse contra esa contingencia puede llevar a que aumente la probabilidad de que la contingencia tenga lugar (por ejemplo, al contratar un seguro a todo riesgo, puede aumentar la probabilidad de que el individuo dé algún golpe a su coche).

² El trabajador asume costes por tomarse la baja por enfermedad, como la renta que deja de percibir (que está en función de la tasa de re-emplazamiento del seguro), así como en términos de posibles sanciones o penalizaciones en su carrera profesional, y ese coste será menor si el nivel de supervisión es bajo.

normas sociales, por un debilitamiento de la ética del trabajo, o porque decrezca el estigma asociado con las conductas absentistas.

Existe bastante evidencia empírica que confirma que el uso de las bajas por enfermedad aumenta cuando las prestaciones son altas y el coste (en términos de sanciones, etc.) es bajo (Winkelman 1999; Barmby *et al.* 2000; De Paola 2008; Scoppa 2008 y Marcussen *et al.* 2009). Por ejemplo, Marcussen *et al.* 2009, utilizando el concepto de “propensión a la baja por enfermedad de estado estacionario”, obtienen evidencia para Noruega acerca, entre otras cosas, de que la baja por enfermedad se certifica con frecuencia cuando realmente el trabajador no está enfermo; y de que las tasas de recuperación de las enfermedades aumentan enormemente justo en el momento en que caduca el período de baja remunerada a que tienen acceso los trabajadores noruegos.

Una manera de conceptualizar el contexto en que se desarrolla el problema del riesgo moral es utilizar enfoques basados en la **teoría del agente-principal**. En este caso el agente sería el trabajador y el principal la empresa (los gerentes de la misma). Aquí se analizaría la relación existente entre el absentismo y variables tales como los incentivos, los costes de supervisión, los costes de despido, las condiciones del mercado laboral, etc. Por ejemplo, Winkelman (1999) mostró que las tasas de absentismo se incrementan cuando los costes de supervisar se incrementan. En concreto, mostró que las tasas de absentismo son mayores en las empresas grandes, y lo justificó en el hecho de que las empresas grandes tienen que asumir costes de supervisión más altos que las pequeñas. Por su parte, Ichino y Riphahn (2005) y Engellandt y Riphahn (2005) encontraron que los trabajadores temporales (o en pruebas) tenían una menor probabilidad de ausentarse y mostraban unas tasas de ausencia menores, y lo atribuyeron al hecho de que eludir el trabajo es particularmente costoso para este tipo de trabajador, dado que éstos trabajan en unas condiciones contractuales en las que las restricciones al despido son muy bajas (el riesgo de ser despedido por faltar al trabajo es alto).

Una de las hipótesis que se contrastarán en este estudio es la que sostiene que existe una relación inversa entre el absentismo laboral y el ciclo económico (evolución contra-cíclica del absentismo). Para justificar teóricamente esta hipótesis se han combinado los modelos anteriores con **modelos de negociación**, según los cuales una situación peor en el mercado laboral (incremento del desempleo) reduce el poder de negociación de los empleados y, consecuentemente, reduce sus propensiones a solicitar bajas por enfermedad (al mismo tiempo que incrementan sus niveles de esfuerzo) como consecuencia del mayor temor a ser despedidos (Afsa y Givord 2006). A una conclusión similar se llega a través del **modelo de los salarios de eficiencia (Shapiro y Stiglitz 1984)**. De acuerdo con este enfoque, la amenaza de ser despedido si el empleado es descubierto eludiendo el trabajo, es más efectiva cuando el desempleo es elevado, es decir, cuando la economía se encuentra en una fase baja del ciclo (De Paola 2008).

Respecto a la evidencia empírica reciente sobre la relación inversa entre el absentismo y el ciclo, cabe destacar el estudio realizado en el verano de 2009 en Gran Bretaña por el Chartered

Institute for Personnel Development (CIPD 2009), a partir de una encuesta a 624 profesionales de recursos humanos (décima edición de la encuesta). En él se obtiene que el nivel medio anual de ausencias en Gran Bretaña pasó de 8 días por trabajador en 2008 a 7,4 días por trabajador en 2009. Esta bajada se notó particularmente en el sector privado de servicios, en donde el nivel de ausencias pasó de 7,2 días en 2008 a 6,4 días en 2009.

1.2.2. Causas psicológicas del absentismo.

Algunas de las causas psicológicas del absentismo son **el estrés y la ansiedad**. El concepto de estrés laboral se puede definir como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (Martínez *et al.* 2009). Es decir, el estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

La **falta de motivación** es otra causa fundamental del absentismo laboral. Según Nova Melle (1996), una deficiente organización del trabajo da lugar a dos tipos de absentismo: por motivos psíquicos y por motivos físicos, si bien ambos guardan una estrecha relación. El absentismo por causas psicológicas tiene una justificación individual fundamentada en la necesidad de cambio: dado que el trabajo carece de sentido para la persona, la falta de motivación en la actividad laboral lleva a la ausencia como forma de conducta. El trabajador siente que psicológicamente está en su derecho; este sentimiento no sólo se manifiesta en ausencias. También en retrasos, bajo rendimiento e interrupciones en el trabajo.

1.2.3. Insuficiencia de políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Las empresas pueden apoyar y favorecer que sus empleados concilien adecuadamente sus vidas laborales, familiares y personales; en tal caso serían **empresas familiarmente responsables (efr)** (Galinsky *et al.* 2008 y 2008b; Chinchilla 2008; OCDE 2007). Las empresas pueden facilitar la conciliación a través de una amplia gama de medidas, como, por ejemplo, teniendo flexibilidad en los horarios de entrada y salida, distribución de las vacaciones, elección de días de permiso; dando facilidades para utilizar jornadas reducidas, semana laboral comprimida, jornada laboral intensiva o trabajo a tiempo parcial; dando facilidades para la utilización de permisos por nacimiento y excedencias; no organizando reuniones en las últimas horas de la jornada; y a través de programas de ayudas y servicios para el cuidado de menores y otros dependientes. También es muy importante que entre los directivos (incluidos los mandos intermedios) se cree una cultura que favorezca las políticas de conciliación.

Si la empresa no es sensible a la necesidad de conciliar de sus trabajadores, ello puede dar lugar a que una parte de los mismos (sobre todo los que tienen responsabilidades familiares) experimenten un alto grado de conflicto trabajo-familia, lo cual puede generar entre ellos

situaciones de estrés, ansiedad y falta de motivación, con el correspondiente resultado de un mayor absentismo.

Por ejemplo, Martínez *et al.* (2009), con datos de 2008, a partir de una muestra de 96 empresas españolas certificadas como efr y de 300 clasificadas como de “no efr”, obtienen una tasa de absentismo³ para el conjunto de empresas analizadas de un 5,3%, mientras que para el grupo de 96 empresas efr ese porcentaje es del 3%. Además comprueban que algunas empresas que se han convertido recientemente en efr han experimentado una reducción de sus tasas de absentismo desde cifras del 5% a cifras por debajo del 3%.

1.3. Costes del absentismo laboral

En términos generales, los costes del absentismo laboral repercuten (Nova melle 1996) en la empresa (reduce la productividad del trabajo, dificulta la planificación, es un obstáculo para alcanzar los objetivos, encarece el producto final); en el trabajador (genera tensiones entre los compañeros, puede disminuir sus percepciones económicas); y en la sociedad (más gasto para la seguridad social, pérdida de PIB, ineficiencia en la asignación de recursos).

Pero centrando la atención en los costes del absentismo para las empresas, hay que señalar que, cuando los trabajadores están ausentes, los gestores tienen que realizar cambios en las operaciones normales. Ello puede significar que el personal tenga que trabajar más duro y durante más tiempo; que se acumule el trabajo o que haya que diferirlo; que se tengan que eliminar ciertos servicios; que haya que contratar a personas que sustituyan a las que están de baja; o que se tenga permanentemente una fuerza laboral extra para cubrir el absentismo.

El efecto del absentismo es más pronunciado cuando las tareas de trabajo son interdependientes. En efecto, con muchos procesos complejos, especializados y avanzados tecnológicamente, las operaciones no pueden proceder sin un compromiso completo de la plantilla. Puede que no sea posible continuar con las operaciones sin los recursos o los materiales requeridos. Por ejemplo, los procesos “just in time” pueden suponer un importante ahorro, pero al mismo tiempo son muy vulnerables. Los procedimientos que exigen una alta cualificación son particularmente vulnerables, así como las industrias que dependen del output de esas organizaciones.

Algunas consecuencias de la ausencia del centro de trabajo son las siguientes (Australasian Faculty of Occupational Medicine 1999):

- Pérdida de horas de trabajo (costes directos del absentismo)
- Menor productividad.

³ La tasa de absentismo se mide como la suma del número de horas de absentismo de cada trabajador respecto del número total de horas de trabajo.

- Incremento en los costes.
- Menor moral y motivación de los trabajadores.
- Más carga de trabajo.
- Frustración de gestores y supervisores.
- Que no se alcancen los objetivos.
- Pérdida de oportunidades de negocio.
- Reducción en la provisión del servicio.
- Bajada en la calidad del producto.
- Incremento en los costes de formación y pérdida de cualificaciones y personal claves
- Incremento en los costes de supervisión y administrativos.
- Consecuencias adversas sobre la imagen y la confianza que suscita la empresa.
- Efecto adverso sobre los consumidores.

Como un ejemplo de la importancia que las empresas dan al problema del absentismo, Almenara (2008), a partir de una muestra de 101 empresas del ámbito nacional, obtiene que un 86,1% de las empresas encuestadas consideran que el absentismo laboral es un problema para su organización.

1.4. El absentismo laboral y la productividad

Uno de los objetivos de las empresas, y de la economía en general, es aumentar la productividad del trabajo. La productividad es una variable difícilmente medible. Una manera indirecta de medir dicha productividad es a través del absentismo o ausencias al trabajo, en la medida de que un mayor absentismo tiene un efecto directo negativo sobre la productividad del trabajo.

El absentismo conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

La productividad del trabajo se puede expresar “por trabajador” (la unidad de medida es el trabajador) o “por hora” (la unidad de medida es la hora de trabajo). En el primer caso, la productividad del trabajo mide el número promedio de bienes que genera cada trabajador por

unidad de tiempo (por ejemplo, al año); en el segundo caso la productividad del trabajo mide el número promedio de bienes que genera cada hora de trabajo efectiva a lo largo de un determinado período de tiempo (por ejemplo, un año).

Como lo que se está analizando en este estudio es el fenómeno del absentismo laboral, (de manera inesperada el trabajador no acude o acude menos horas de lo habitual a su trabajo), la definición de productividad de trabajo adecuada es la de productividad por trabajador⁴. En este caso, si, con una mejor política de recursos humanos, la empresa consigue reducir los niveles de absentismo laboral que se dan en su organización, estará consiguiendo al mismo tiempo aumentar la productividad (por trabajador) de la misma. O, dicho de otra manera, para un nivel de productividad por hora dado y para unas jornadas laborales semanales habituales o pactadas dadas, las organizaciones, aun así, tienen margen para conseguir aumentos de la productividad (por trabajador) a través de la reducción de los niveles de absentismo.

La productividad del trabajo de la empresa, y de la economía, depende de múltiples factores; entre otros, del nivel tecnológico de las organizaciones, del capital humano de los trabajadores, de los sistemas de incentivos existentes, del tipo de actividad que se realiza, y de la cantidad de capital físico por trabajador existente. Y a estos factores hay que añadir el índice o tasa de absentismo laboral. Como se verá más adelante, la incidencia del absentismo laboral no es en modo alguno insignificante, y el nivel de absentismo existente, así como su variabilidad según las circunstancias de la empresa, parecen indicar que podrían existir márgenes para reducirlo. De esta manera, y más en un contexto como el actual, de globalización e intensa competencia en los mercados, no se puede ignorar el papel que la reducción en las tasas de absentismo puede jugar como instrumento para incrementar la productividad y la competitividad de las empresas.

1.5. Regulación jurídica del absentismo laboral

El Absentismo Laboral no es sino el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o en varias cuando la empresa espera que el trabajador sí acuda a su puesto de trabajo.

No todos estos incumplimientos o ausencias al trabajo tienen el mismo tratamiento legal. El absentismo laboral implica necesariamente ausencia del trabajador, e independientemente de la motivación de la misma, aquella será el elemento determinante a todos los efectos, por lo que se definirá el Absentismo Laboral como: “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”. Es decir, las vacaciones o los días festivos no son absentismo. En este trabajo se estudian el total de ausencias habidas en un período determinado, en comparación al total de horas de trabajo

⁴ Si se estuviera analizando el fenómeno del presentismo, se podría utilizar la definición de productividad por hora de trabajo.

pactadas por convenio colectivo, o a nivel de empresa o habitualmente trabajadas, correspondientes al período de referencia, y distinguiremos entre las ausencias que pueden calificarse como de absentismo de aquellas otras que por el contrario, se corresponden a periodos de vacaciones, días de permiso o excedencia, festivos o todos aquellos otros motivos que justifican de alguna manera que la empresa no considere dicha ausencia como una falta inesperada del trabajador.

También conviene señalar que lo que en nuestro trabajo nos centraremos en el análisis de la no asistencia al trabajo (las faltas físicas al puesto de trabajo) que es a lo que se denomina **absentismo**, y no las actitudes del trabajador que acarrearán un bajo o nulo rendimiento cuando está presente en su puesto de trabajo, a lo que se denomina **abstencionismo** o **presentismo**. Es decir, las faltas del puesto de trabajo no esperadas, bien por media hora o por varias, por un día o semanas, etc., se consideran absentismo. La asistencia al puesto de trabajo en la jornada legal establecida, pero con una productividad nula del trabajador es lo que se denomina presentismo o abstencionismo. Dadas las dificultades para medir el esfuerzo y la productividad de los trabajadores, en este trabajo nos centraremos en la falta del trabajador de su puesto de trabajo, justificada o injustificadamente, es decir, en el absentismo en el sentido antes entendido.

Con bastante seguridad, la falta de un tratamiento integral del absentismo en la legislación laboral y de Seguridad Social está en la base -aunque no es causa única- de la problemática creciente que este fenómeno presenta en la actualidad. En el Derecho Positivo Laboral en España hay pocas referencias a la problemática del Absentismo Laboral y se regula fundamentalmente de forma dispersa a lo largo de diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, el RD 53/1980, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 y, finalmente, los convenios colectivos,

En primer lugar, hay que señalar que en el **Estatuto de los Trabajadores** no hay ninguna definición de absentismo. Sin embargo, las faltas de asistencia del trabajador están en la base de diferentes preceptos estatutarios, señaladamente el art. 54.2 a), que las tipifica como causa justa de despido. La idea del absentismo se recoge por primera vez en el artículo 20.4 del ET: “El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran asistir a cargo del empresario por dichas situaciones”. Este precepto otorga capacidad al empresario –a través del personal médico- para comprobar si verdaderamente el trabajador sufre una enfermedad o accidente que le impida asistir a su puesto de trabajo, es decir, para poder verificar la veracidad de su baja laboral.

Como ya hemos señalado, en su articulado se recogen las consecuencias que puede tener la inasistencia repetida que supere unos límites, aunque sea de forma intermitente, así como cuáles son las faltas de asistencia al trabajo que se tomarán en cuenta y cuáles no. A este respecto es de destacar que ni el accidente de trabajo ni la enfermedad profesional se consideran absentismo, cualquiera que sea la duración de la baja. De esta manera en el artículo

52 del ET se recoge la resolución del contrato de trabajo por faltas repetidas al trabajo, y por qué causas, señalando que «El contrato podrá extinguirse... por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo.»

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

En nuestro Estatuto también aparece reflejada la idea de que el absentismo es una situación negativa para la economía de la empresa y por ello se establece en el artículo 64.1.7 del ET la obligatoriedad de ser conocido por la representación del personal, tanto su aspecto cuantitativo (el índice), como cualitativo (sus causas) a fin, obviamente, de conseguir su colaboración en la erradicación del absentismo.

Además, con el objetivo de luchar contra el absentismo también se regula en el **RD Decreto 53/1980, de 11 de enero** la cuantía de la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral que será entre el cuarto día y hasta el vigésimo del 60% frente al 75% que reciben en los primeros días. Todo ello con el fin de que al reducirse sustancialmente la prestación económica que se recibe, se generen los incentivos adecuados para que los trabajadores se reincorporen lo antes posible al mercado de trabajo. El problema estriba en que algunos convenios colectivos obligan a las empresas a pagar la parte complementaria, es decir, el 40%, eliminando la eficacia de la norma.

Tal y como señala Lujan Alcaraz, sin salir del ámbito puramente contractual, es conocida la intervención correctora del absentismo que desde hace mucho tiempo se viene ensayando a través de la política salarial. En realidad, los tradicionales complementos salariales por asistencia no tienen otra finalidad que combatir el absentismo mediante una estrategia diferente y complementaria a la sancionadora del Estatuto. El problema es que, a diferencia de ésta, no hay más previsión legal al respecto que la remisión a la negociación colectiva que hace el art. 26.3 ET. Y la negociación colectiva no parece que esté explorando las grandes posibilidades reguladoras que tiene a este respecto. Más bien, lo que se aprecia es una cierta confusión que lleva a hacer de la asistencia un elemento de la productividad y por ello «en muchos convenios, la asiduidad y permanencia en el puesto de trabajo constituyen un presupuesto del devengo del complemento de productividad, cumpliendo así una importante función correctora del absentismo, con lo que, en puridad, se desvirtúa su auténtica naturaleza al quedar condicionado a factores extraños al resultado de la actividad laboral».

En este sentido hay que señalar que los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva vienen insistiendo en sus sucesivas ediciones en la necesidad de que los convenios colectivos afronten la cuestión del **absentismo injustificado**. En concreto, **el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007** (RCL 2007, 381), después de hacer una somera descripción de los negativos efectos del absentismo injustificado («conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores»), considera que «la reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores». De acuerdo con ello, y como se estima que «para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc.», y también que «cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad», se termina por postular que los convenios colectivos incorporen una serie de previsiones y medidas para a) identificar las causas del absentismo y sus efectos y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente; b) establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias; y c) difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Y la verdad es que en esta dirección se están orientando ya muchos **convenios colectivos**, aunque las propuestas (que incorporan normalmente cláusulas sobre el deber de la dirección de la empresa de informar al comité de empresa sobre estadísticas de absentismo) no resultan todavía excesivamente originales y arriesgadas. No tendría ningún sentido y excede el objeto de este apartado recoger la regulación del absentismo en cada uno de los convenios colectivos de los sectores, pero sí que se puede destacar que, aunque de forma ciertamente convencional, cada vez son más los convenios colectivos que tratan el absentismo y los instrumentos para luchar contra el mismo.

En definitiva, se puede afirmar que la regulación jurídica del absentismo sigue siendo a día de hoy una regulación dispersa en la que se carece de una definición jurídica concreta del concepto de absentismo. Pero, al mismo tiempo, se debe destacar que en el devenir de la legislación sí se observa una evolución de la normativa desde una concepción puramente sancionadora hacia una regulación cuyo objeto es estudiar las causas del absentismo así como los mecanismos para luchar contra el mismo.

1.6. Contenido del estudio

Este estudio tiene varios objetivos: por una parte (como se viene haciendo en este capítulo 1), se trata de delimitar los conceptos de ausencia del trabajo y de absentismo laboral; analizar cuáles pueden ser sus causas; y cuáles pueden ser sus consecuencias sobre los costes de las empresas y sobre su productividad. Por otra parte, se trata de cuantificar, con datos de la EPA, cuál es la incidencia del absentismo laboral, así como de otras definiciones de ausencia más amplias, en la Comunidad de Madrid y en España. Asimismo, se analizarán las relaciones existentes entre una serie de variables socio-económicas recogidas en la EPA, como la edad, el sexo, el nivel de estudios, la ocupación, el sector, etc., y las tasas de ausencia.

El desarrollo del estudio se hace en coherencia con estos objetivos. Así, tras este capítulo introductorio, el **capítulo 2** se dedica al análisis descriptivo de las ausencias al trabajo en España y en la Comunidad de Madrid. Primero se analizará la incidencia del absentismo laboral, medido a través del indicador “ausencia1”. A continuación, y de manera más breve, se analizarán las ausencias a partir de definiciones cada vez más amplias, hasta llegar a ausencia4 (ausencias del trabajo por cualquier razón). En el **capítulo 3** se profundiza en el análisis del absentismo laboral, estudiando, a través de un análisis de regresión, qué factores inciden tanto en la probabilidad individual de ausencia como en la tasa individual de ausencia. Finalmente, en el **capítulo 4** se realiza una recapitulación de los resultados obtenidos y se ofrece una serie de recomendaciones de política económica para las organizaciones.

Capítulo 2

Análisis descriptivo del absentismo y las ausencias

En este capítulo se va a proceder a realizar un análisis descriptivo de las ausencias al trabajo en España y en la Comunidad de Madrid con datos de la EPA. Las definiciones de ausencia empleadas son las recogidas anteriormente en la tabla 1.2 (del capítulo1), las cuales abarcan 4 tipos diferentes de ausencias según los motivos que las generan (desde ausencia1 a ausencia4). En primer lugar se analizará la ausencia1, que es la que constituye el absentismo laboral, razón por la cual su análisis será más extenso y detallado. En segundo lugar, y de manera más somera, se analizarán las ausencias a partir de definiciones cada vez más amplias, hasta llegar a ausencia4 (ausencias del trabajo por cualquier razón).

En este capítulo se pretende tanto captar una serie de hechos empíricos básicos sobre el absentismo y las ausencias del trabajo, señalados por la literatura sobre este fenómeno, como obtener una serie de resultados específicos para la Comunidad de Madrid y para España⁵. Estos resultados habrán de ser validados posteriormente por el análisis cuantitativo realizado en el capítulo 3 de este estudio.

2.1. Análisis del absentismo (ausencia1)

En este estudio utilizamos una muestra para el conjunto de España de trabajadores asalariados (ocupados) con edades entre 16 y 64 años, extraída de la EPA. Se excluyen los trabajadores autónomos, porque lo que se persigue es analizar cuál es la importancia para las organizaciones de las ausencias al trabajo de su plantilla de trabajadores. Los asalariados lo son tanto del sector público como del sector privado.

De acuerdo con la definición que se recogió en la tabla 2, el **absentismo laboral** (ausencia1) supone que el trabajador no ha acudido, o ha acudido menos horas de lo habitual, a su trabajo en la semana de referencia, por alguna de las siguientes cuatro causas:

- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal
- Razones personales o responsabilidades familiares
- Otros motivos
- No sabe.

⁵ Siempre que sea posible se desagregarán los resultados entre los de la Comunidad de Madrid y el resto de España. El problema es que en algunos casos, al cruzar varias variables, se reduce considerablemente la muestra correspondiente a la Comunidad de Madrid. En este caso, con muy pocos individuos encuestados, es poco riguroso hacer generalizaciones. En nuestro caso, cuando la muestra queda por debajo de 40 individuos preferimos no dar el dato y optamos por analizar el caso del conjunto de España, para donde sí se dispone de muestras mayores.

Para medir la incidencia del absentismo, en este apartado se va a utilizar la **tasa de absentismo**, definida de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{N^{\circ} \text{ de horas de ausencia}^1 \text{ durante la semana de referencia}}{N^{\circ} \text{ de horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia}} \times 100$$

De manera que para el total de la muestra o para la sub-muestra correspondiente, a partir de las respuestas de los individuos encuestados, se sumarán en el numerador todas las horas de ausencia del trabajo (por las cuatro razones recogidas en el indicador de ausencia¹) durante la semana de referencia que señalen los trabajadores encuestados⁶, y en el denominador se sumarán todas las horas de trabajo habituales durante la semana de referencia que hayan señalado los trabajadores encuestados. La tasa de absentismo expresada en horas de trabajo y no en número de trabajadores es la manera habitual en que se expresa esta ratio en la literatura sobre absentismo laboral.

No obstante lo anterior, también se ofrecerá el dato del número de trabajadores que trabajaron menos horas de lo habitual, así como del número de medio de horas de ausencia en la semana de referencia.

2.2.1. Tasas de absentismo (ausencia¹): resultados generales

Como se puede ver en el gráfico 1 y en la tabla 1, **la tasa de absentismo era del 2,47% en la Comunidad de Madrid** en el 2º trimestre de 2009. Es decir, de los 95,1 millones de horas habituales de trabajo en la semana de referencia en la Comunidad de Madrid, 2,3 millones no se realizaron como consecuencia del absentismo laboral. O, en términos del número de trabajadores, de los 2,4 millones de los asalariados que había en la Comunidad de Madrid en el 2º trimestre de 2009, 74 mil faltaron al trabajo (total o parcialmente) en la semana de referencia por alguna de las causas recogidas en ausencia¹.

Por otra parte, en la Comunidad de Madrid, la duración media semanal del absentismo (el número promedio de horas semanales que faltaron los trabajadores absentistas) fue de 31,7 horas (la jornada media semanal habitual era de 38,2 horas).

Si se compara con el resto de España, **la tasa de absentismo de la Comunidad de Madrid (2,47%) es inferior a la del resto de España (2,86%)**. Y si se desglosa por comunidades

⁶ Para calcular las horas de ausencia del trabajo durante la semana de referencia por parte de cada individuo encuestado, se toma, para cada individuo, la diferencia entre el número de horas que habitualmente trabaja en la semana de referencia y el número de horas efectivas que ha trabajado esa misma semana. Si de esa resta sale un número positivo, es que el encuestado ha trabajado menos horas de lo habitual (ha tenido alguna ausencia).

autónomas, la Comunidad de Madrid se encuentra entre las que tienen una menor tasa de absentismo laboral (véase el gráfico 2).

La duración media semanal del absentismo es también inferior en la Comunidad de Madrid (31,7 horas) que en el resto de España (32,2 horas).

Las tasa de absentismo de la Comunidad de Madrid es baja comparada con la del resto de España. Y, aunque hay pocos estudios sobre esta materia, según el estudio pan-europeo llevado a cabo por Livanos y Zangelidis (2010) con datos de 2004-07, la tasa de absentismo de España (medida por las ausencias por enfermedad, accidente o incapacidad temporal) se situaba en niveles similares a los de Francia o Alemania, y por debajo de los de los países nórdicos, que es donde se alcanzan los niveles más altos de Europa.

Gráfico 1. Tasas de absentismo en la Comunidad de Madrid y en el resto de España. 2º trimestre 2009.

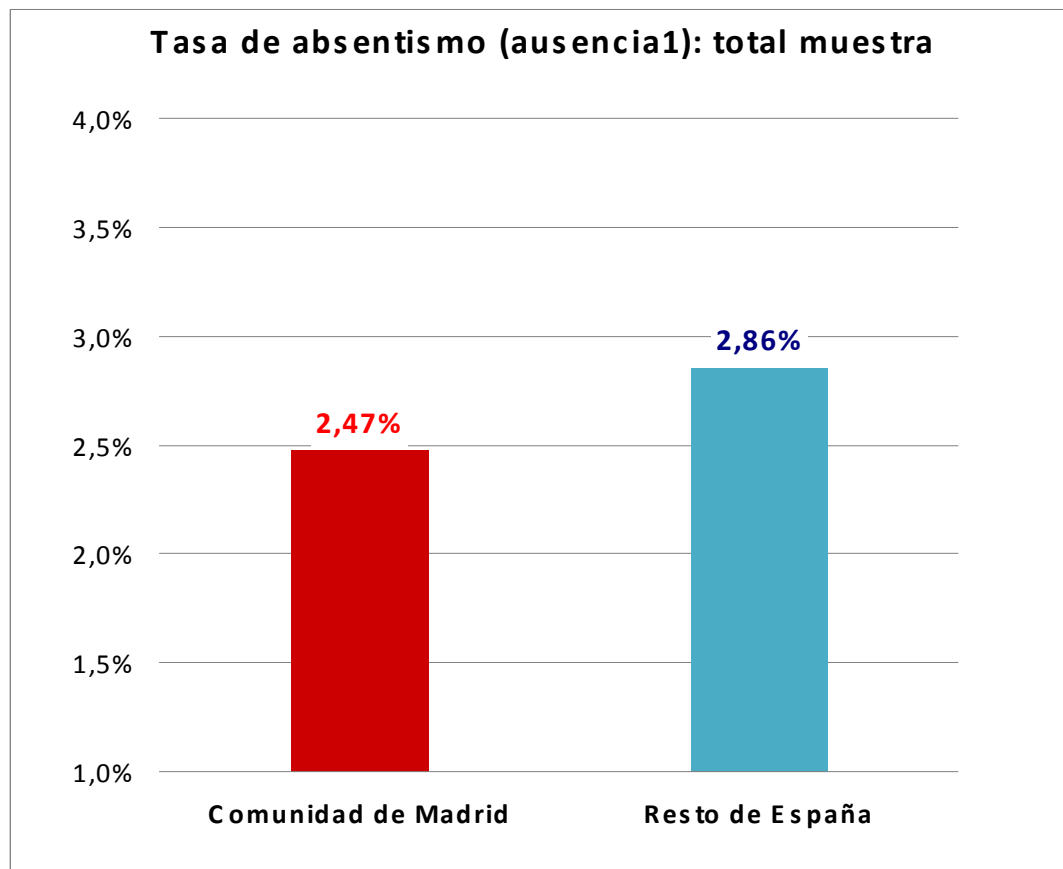
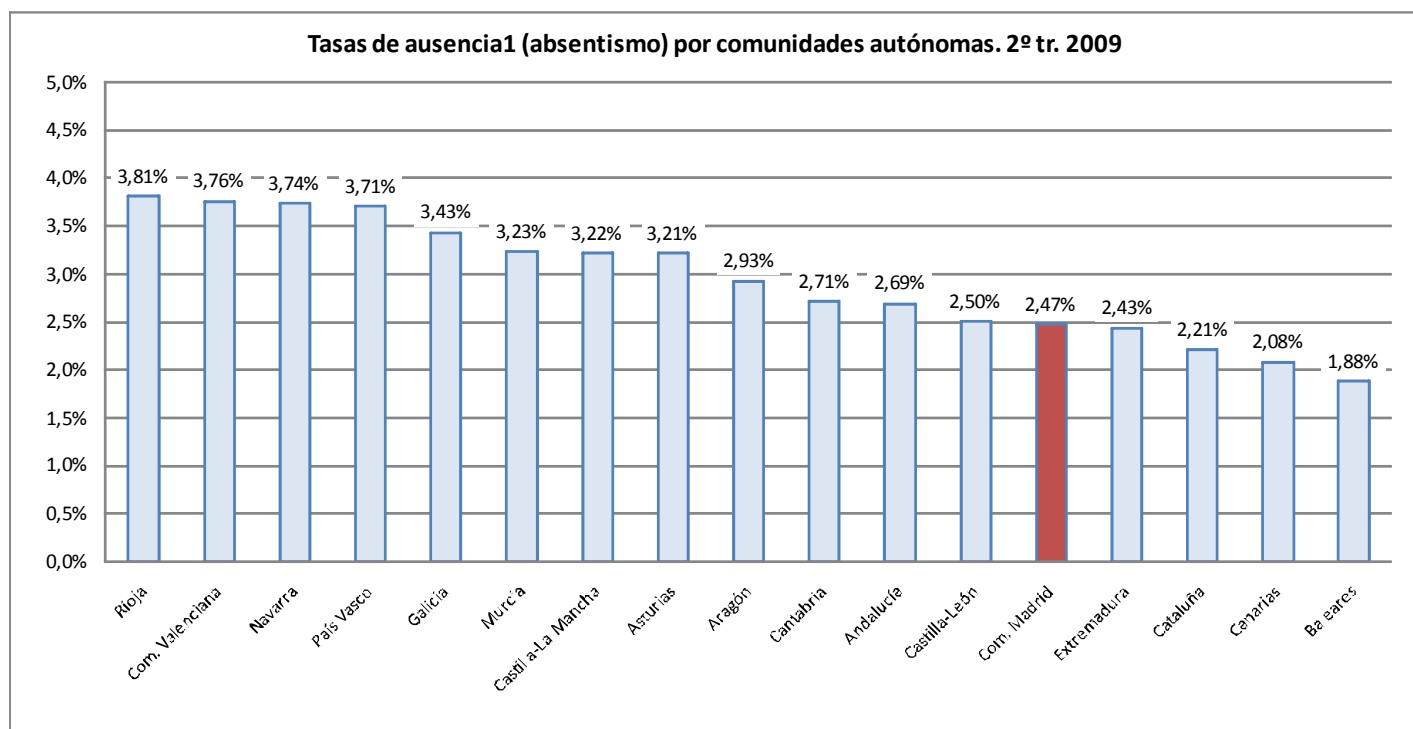


Tabla 1. Tasas de absentismo. Resultados generales. 2º trimestre 2009.

	N (personas)	Nº de horas	Media semanal
España			
Horas de ausencia (ausencia1) en la semana de referencia	496.555	15.997.994,95	32,22
Horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia	15.210.418	572.554.673,06	37,64
Tasa de absentismo		2,79%	
Comunidad de Madrid			
Horas de ausencia (ausencia1) en la semana de referencia	74.146	2.353.705,85	31,74
Horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia	2.484.854	95.141.351,33	38,29
Tasa de absentismo		2,47%	
Resto de España			
Horas de ausencia (ausencia1) en la semana de referencia	422.409	13.644.289,10	32,30
Horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia	12.725.563	477.413.321,73	37,52
Tasa de absentismo		2,86%	

Gráfico 2. Tasas de absentismo por comunidades autónomas. 2º trimestre 2009.



En la tabla 2 se desglosan los resultados de absentismo en sus cuatro componentes (“enfermedad, accidente o incapacidad temporal”; “razones personales o responsabilidades familiares”; “otros motivos” y “no sabe”) y, además, se distingue entre los casos en los que el encuestado no trabajó nada en la semana de referencia y los casos en los que trabajó, pero menos de lo habitual.

Como se puede ver, **la principal causa, con diferencia, de absentismo es la “enfermedad, accidente o incapacidad temporal”** (“baja por enfermedad”, para abreviar). Por ejemplo, de las 2.134.684 horas de ausencia que se produjeron en la semana de referencia en la Comunidad de Madrid, 2.009.382 se debieron a bajas por enfermedad. De hecho, como se comentaba en el capítulo anterior, en la literatura sobre absentismo laboral se suele simplificar y se identifica directamente el absentismo laboral con las bajas por enfermedad.

Tabla 2. Niveles de absentismo según sus componentes. 2º trimestre 2009.

España			
Razones por las que no trabajó, teniendo empleo	N (personas)	Nº horas	Media semanal
- No sabe	338	13.501,60	40,00
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	376.277	14.160.986,66	37,63
- Razones personales o responsabilidades familiares	4.371	159.757,68	36,55
- Otras razones	11.935	343.081,07	28,75
Total	392.921	14.677.327,00	37,35
Razón por la que trabajó un número de horas inferior al habitual			
- No sabe	3.502	42.944,08	12,26
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	33.386	448.627,24	13,44
- Razones personales o responsabilidades familiares	21.975	258.789,11	11,78
- Otras razones	44.770	570.307,53	12,74
Total	103.633	1.320.667,95	12,74
Comunidad de Madrid			
Razones por las que no trabajó, teniendo empleo	N (personas)	Nº horas	Media semanal
- No sabe			
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	52.041	2.009.382,29	38,61
- Razones personales o responsabilidades familiares	2.806	103.978,28	37,06
- Otras razones	1.941	21.324,42	10,99
Total	56.788	2.134.684,99	37,59
Razón por la que trabajó un número de horas inferior al habitual			
- No sabe	2.048	32.785,04	16,01
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	4.118	63.848,81	15,51
- Razones personales o responsabilidades familiares	1.155	19.929,94	17,26
- Otras razones	10.037	102.457,07	10,21
Total	17.358	219.020,86	12,62
Resto de España			
Razones por las que no trabajó, teniendo empleo	N (personas)	Nº horas	Media semanal
- No sabe	338	13.501,60	40,00
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	324.236	12.151.604,37	37,48
- Razones personales o responsabilidades familiares	1.565	55.779,40	35,64
- Otras razones	9.994	321.756,65	32,19
Total	336.134	12.542.642,01	37,31
Razón por la que trabajó un número de horas inferior al habitual			
- No sabe	1.454	10.159,04	6,99
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	29.268	384.778,43	13,15
- Razones personales o responsabilidades familiares	20.821	238.859,17	11,47
- Otras razones	34.733	467.850,46	13,47
Total	86.275	1.101.647,09	12,77

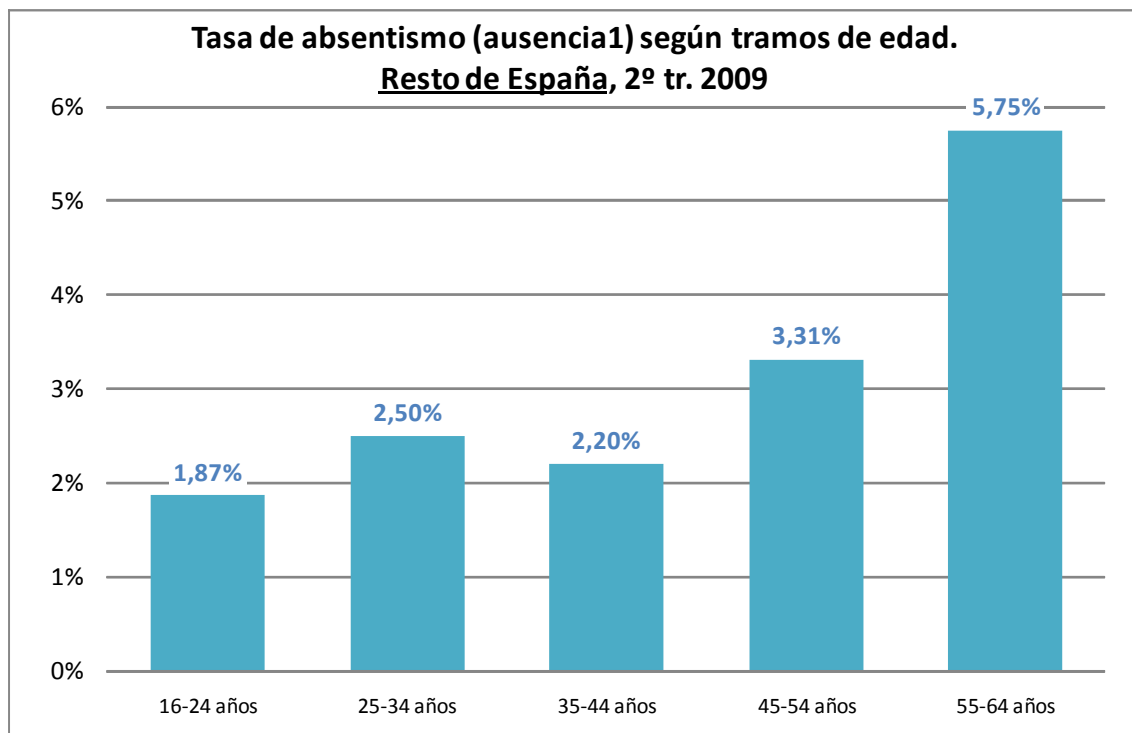
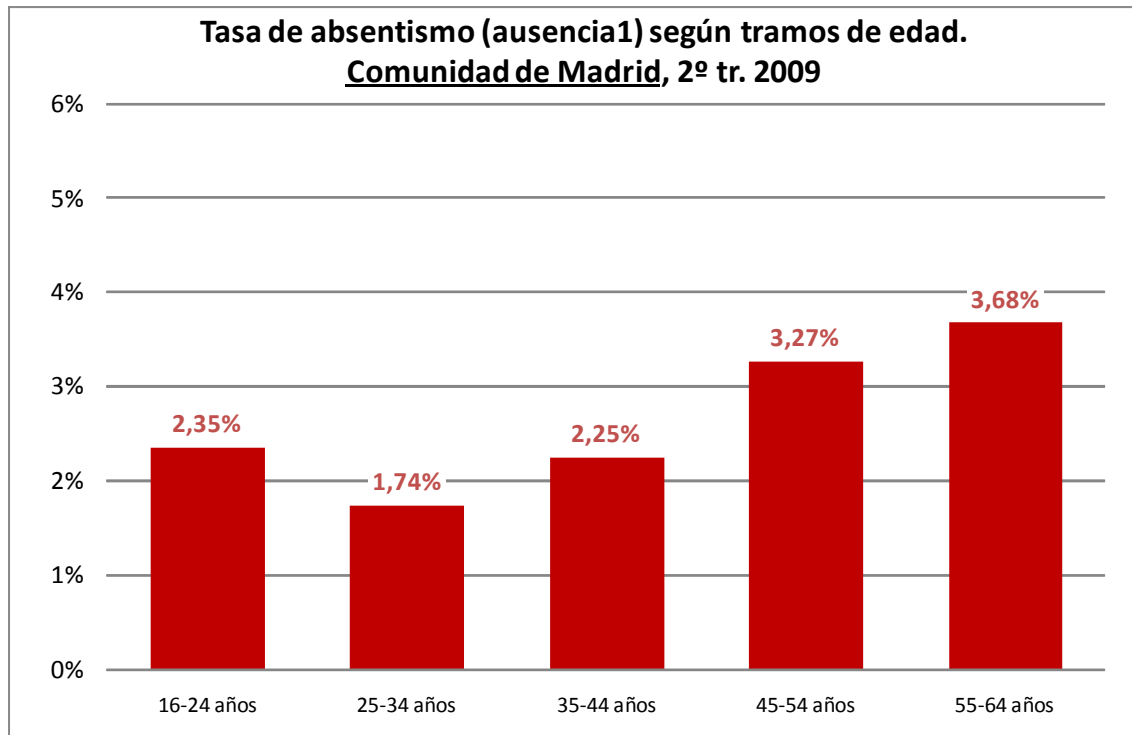
2.2.2. Tasas de absentismo (ausencia¹) por edades

En el gráfico 3 se observa una clara **relación positiva entre las tasas de absentismo y la edad de los trabajadores** considerados. En la Comunidad de Madrid, entre los trabajadores del grupo de edad de 25-34 años la tasa de absentismo es del 1,74%, mientras que entre los trabajadores del grupo de edad de 55-64 años la tasa de absentismo se eleva hasta el 3,68%. Para el resto de España la evolución es muy similar, si bien con tasas mayores en cada tramo de edad y con un mayor ritmo de progresión en las tasas de absentismo conforme aumenta la edad.

Las interpretaciones de este resultado son diversas. La primera y más obvia es que la salud de los trabajadores empeora (en promedio) con la edad: a mayor edad mayor probabilidad de coger la baja por enfermedad. Pero, en segundo lugar, también pueden estar actuando factores como el hecho de que a mayor edad mayor suele ser la estabilidad laboral y, como se verá más adelante, una mayor estabilidad laboral suele estar asociada con mayores tasas de absentismo.

Por otra parte, en el caso de la Comunidad de Madrid se observa una tasa de absentismo más elevada entre el grupo de trabajadores muy jóvenes (16-24 años) respecto de los dos grupos siguientes. Esta no linealidad en la relación entre la edad y la tasa de absentismo podría estar captando algún cambio en el estilo de vida y en la cultura del trabajo entre los miembros de las generaciones más jóvenes de trabajadores.

Gráfico 3. Tasas de absentismo según grupos de edad en la Comunidad de Madrid y en el resto de España. 2º trimestre 2009.



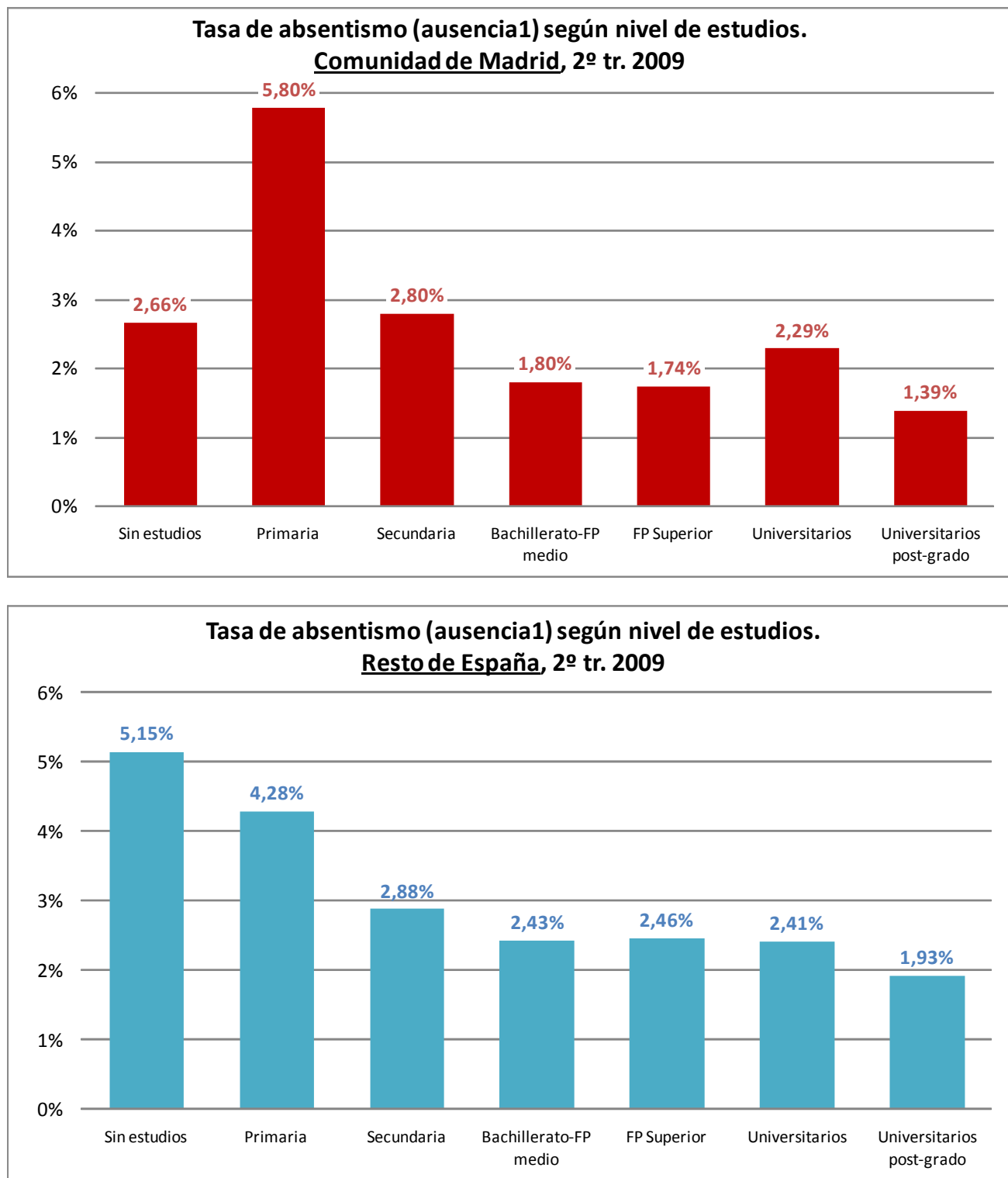
2.2.3. Tasas de absentismo según niveles de estudios

Como se puede observar en el gráfico 4, **a medida que aumenta el nivel de estudios se reducen las tasas de absentismo**. Entre los trabajadores de la Comunidad de Madrid que tienen estudios de primaria la tasa de absentismo es del 5,8%, mientras que, en el otro extremo, entre los trabajadores con niveles de estudios de post-grado la tasa de absentismo es de tan sólo un 1,39%⁷.

En este caso las explicaciones son también diversas. En primer lugar, a mayor nivel de educación mayor suele ser el salario que obtiene el trabajador y, razonando en términos de la teoría de los salarios de eficiencia, mayor será el coste de oportunidad de ser despedido por absentista. En segundo lugar, las ocupaciones correspondientes a los niveles de educación altos suelen ser más estimulantes y menos rutinarias, lo cual es posible que genere menores niveles de insatisfacción y, por tanto, unos menores niveles de absentismo. En tercer lugar, entre los trabajadores con mayores niveles de educación se da una mayor proporción de cargos directivos y, como se verá más adelante, las tasas de absentismo son notablemente inferiores entre los directivos. En cuarto lugar, como señala Scoppa (2008), los años de educación o el nivel de estudios representan una variable *proxy* de la calidad del entorno de trabajo y de la dureza física de las tareas desempeñadas. Así, cuanto mayor sea el nivel de educación mayor sería calidad del entorno de trabajo y menor la dureza física de las tareas, de lo cual se derivarían unos menores niveles de absentismo. Y, finalmente, la proporción de trabajadores con bajos niveles de estudios es mayor entre los trabajadores de mayor edad, y entre éstos, como se acaba de señalar en el punto anterior, se dan mayores niveles de absentismo.

⁷ Para el caso de la Comunidad de Madrid, hay que advertir que la muestra empleada para obtener el dato de la tasas de absentismo de los trabajadores “sin estudios” es muy pequeña, con lo que el porcentaje obtenido para este grupo de trabajadores es poco fiable.

Gráfico 4. Tasas de absentismo según niveles de educación en la Comunidad de Madrid y en el resto de España. 2º trimestre 2009.



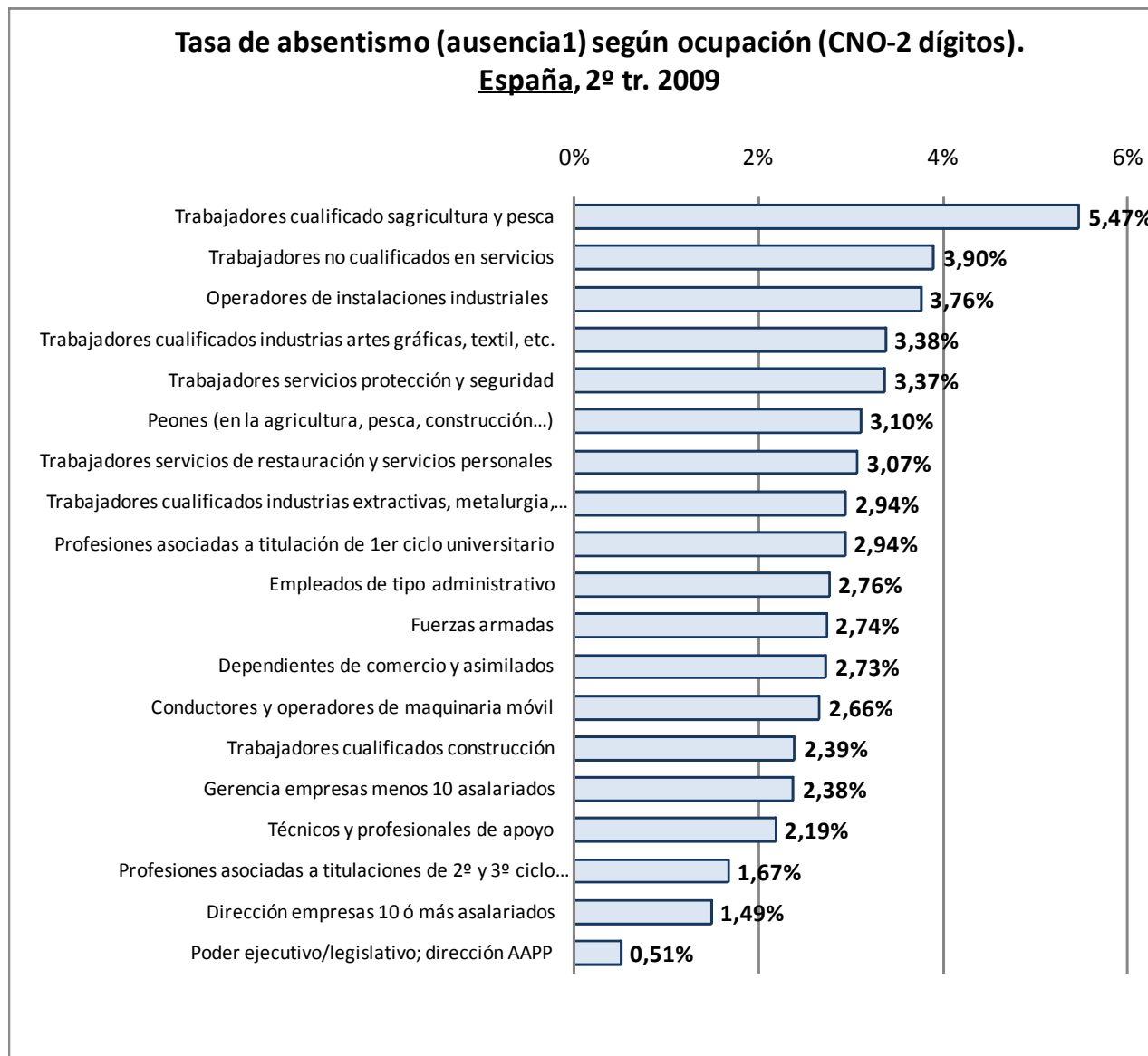
2.2.4. Tasa de absentismo por ocupación profesional

El análisis de la relación entre el absentismo laboral (ausencia¹) y las ocupaciones que desempeñan los trabajadores se va a realizar únicamente para el caso del conjunto de España. La razón para ello es que el grado de desagregación que se requiere es muy alto, de manera que las muestras de la EPA con las que se obtendrían los valores de la Comunidad de Madrid serían excesivamente bajas. Y esto último no sucede con la muestra del conjunto de España, que es mucho mayor. Por otra parte, las diferencias en las tasas de absentismo que se obtengan para el conjunto de España es muy posible que se obtengan también para la Comunidad de Madrid.

En el gráfico 5 se muestran las tasas de absentismo que se dan en España según ocupaciones. Las ocupaciones se clasifican según la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94) con una desagregación de dos dígitos. Como se puede ver, se dan unas **diferencias bastante apreciables entre las diferentes ocupaciones**. En un extremo, en las ocupaciones de “trabajadores cualificados en la agricultura y pesca” y en “trabajadores no cualificados en servicios” las tasas de absentismo son del 5,47% y del 3,9 respectivamente, mientras que, en el otro, en las ocupaciones de “dirección de empresas de 10 o más trabajadores” y en “poder ejecutivo, legislativo y dirección de las AAPP” (es decir, entre los altos cargos de las Administraciones Públicas) las tasas de absentismo son del 1,49% y del 0,51% respectivamente.

De los resultados de este desglose por ocupaciones se puede destacar el hecho de que **las tasas de absentismo tienden a ser inferiores entre las ocupaciones de cualificación alta, entre las de actividades de dirección y entre las de ingresos altos**. Las posibles razones de ello se han expresado ya en el sub-epígrafe anterior: se trata de ocupaciones que suelen ser más estimulantes, menos rutinarias y de menor dureza física; en ellas se suelen asumir mayores niveles de responsabilidad; y suelen estar asociadas a mayores niveles de ingresos, con el consiguiente mayor coste de oportunidad por el hecho de ser despedidos por absentistas. Por ejemplo, en las ocupaciones de “profesiones asociadas a titulación de 1º ciclo universitario” la tasa de absentismo es del 2,94%, mientras que al subir en el nivel jerárquico hasta “profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario” el porcentaje de absentismo se reduce hasta situarse en el 1,67%.

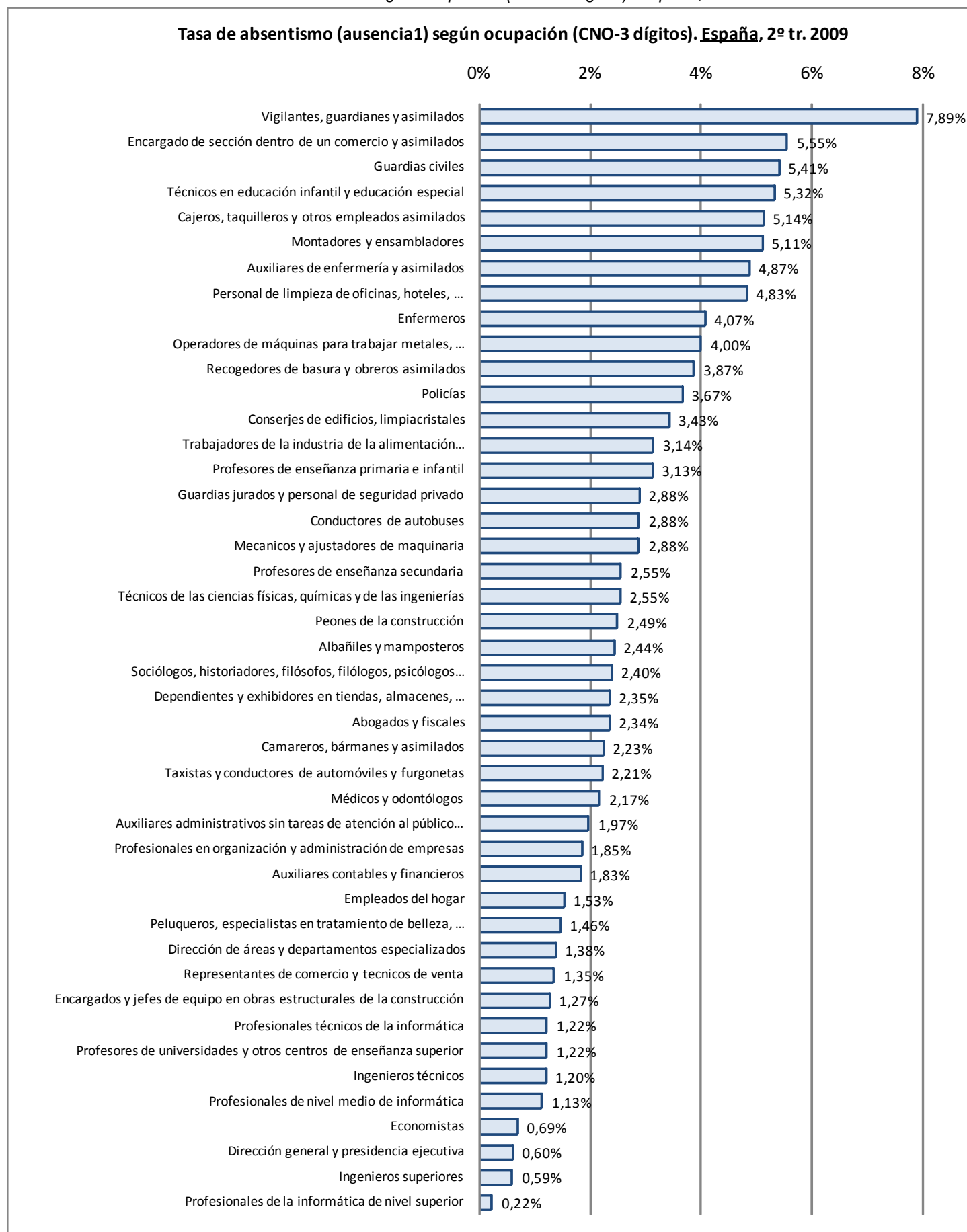
Gráfico 5. Tasas de absentismo según ocupación (CNO-2 dígitos). España, 2º trimestre 2009.



Estos resultados se aprecian aun mejor al desagregar adicionalmente las ocupaciones, como se hace en el gráfico 6, en donde se muestran las tasas de absentismo obtenidas al desagregar las ocupaciones en tres dígitos. Por ejemplo, dentro del grupo de los profesores, los de enseñanza primaria e infantil presentan unas tasas de absentismo del 3,13%, los de enseñanza secundaria del 2,55%, y los de universidad del 1,22%.

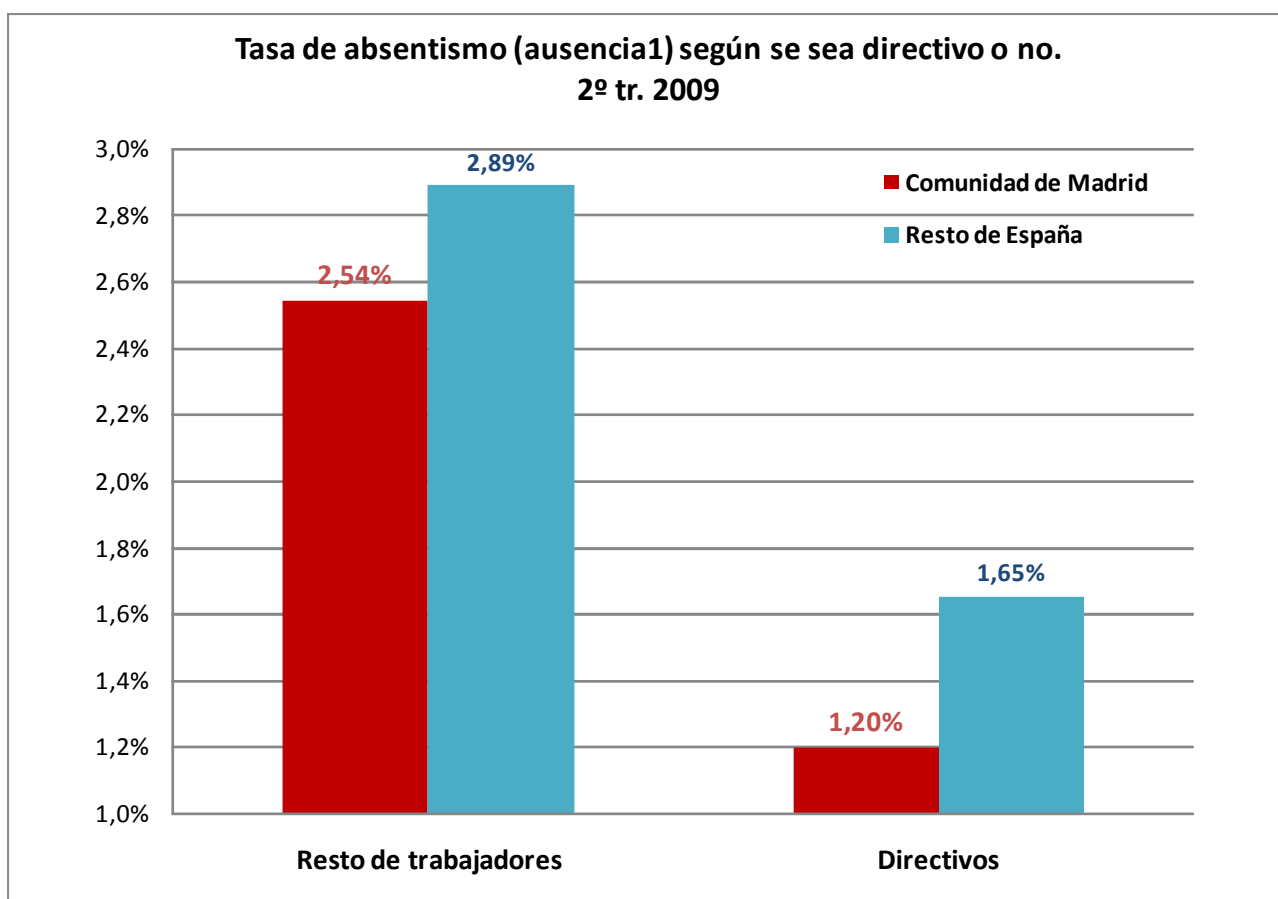
Por otra parte llaman la atención las ocupaciones relacionadas con la informática, en las que se obtienen tasas de absentismo muy bajas.

Gráfico 6. Tasas de absentismo según ocupación (CNO-3 dígitos). España, 2º trimestre 2009.



Puesto que al analizar las ocupaciones un aspecto destacable es la relación inversa existente entre ser directivo y el absentismo laboral, a continuación se construye un indicador de “directivo”, formado por los encuestados cuyas ocupaciones (según la CNO-2 dígitos) son las de “Poder ejecutivo/legislativo; dirección AAPP”, “Dirección empresas con 10 o más asalariados” o “Gerencia empresas con menos 10 asalariados”. En este caso, además, al ser una variable más agregada es posible ofrecer el dato de la Comunidad de Madrid. En el gráfico 7 se puede comprobar que en la Comunidad de Madrid **la tasa de absentismo entre los directivos es del 1,20% mientras que entre el resto de la plantilla es del 2,54%**. Obsérvese también que la tasa de absentismo de los directivos es bastante inferior en la Comunidad de Madrid que en el resto de España.

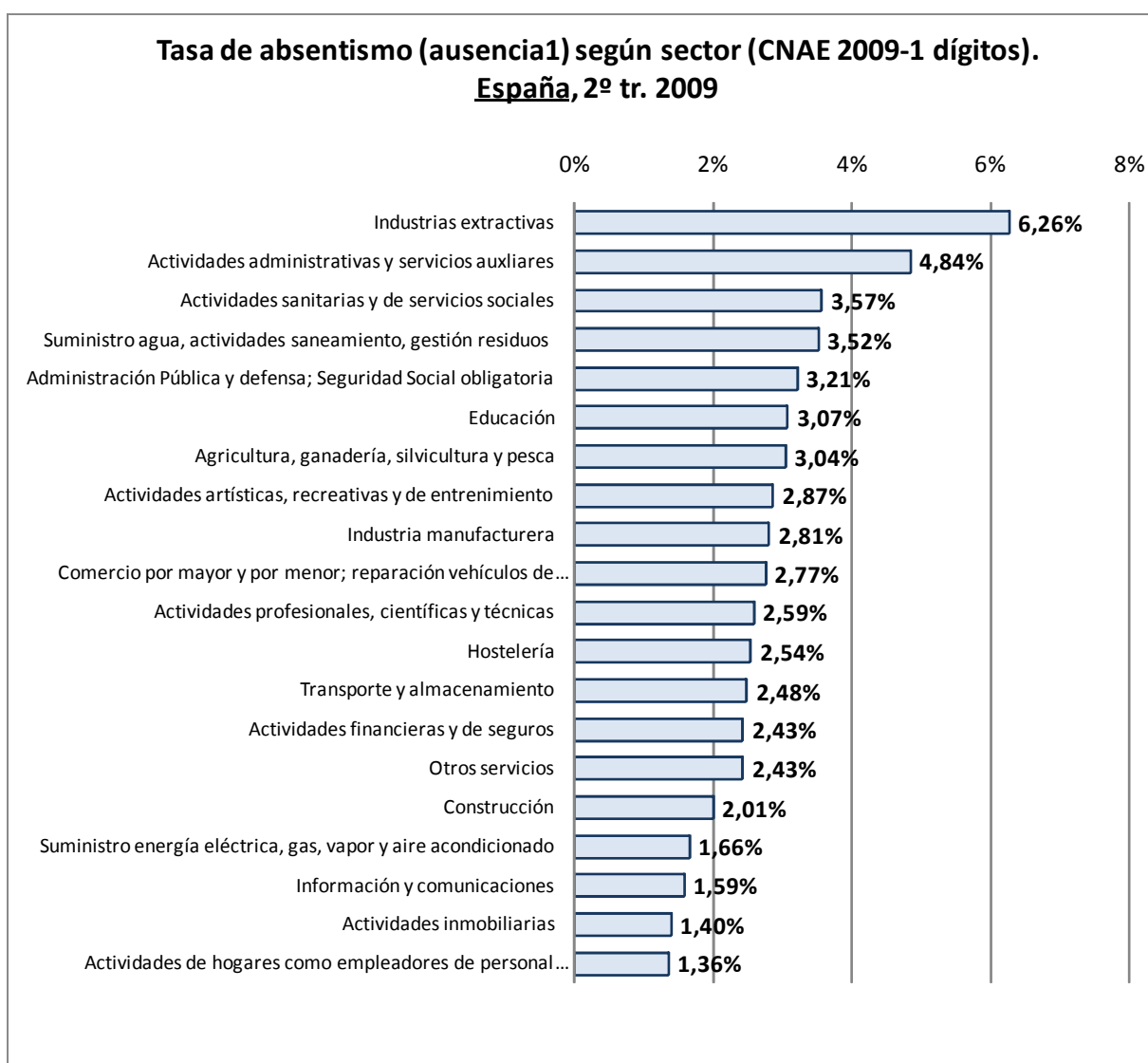
Gráfico 7. Tasas de absentismo de los directivos y del resto de la plantilla. Comunidad de Madrid y resto de España. 2º trimestre 2009.



2.2.5. Tasa de absentismo por sector de actividad económica

También es posible obtener las tasas de absentismo por sectores de actividad. En efecto, en el gráfico 8 se muestran (de mayor a menor) las tasas de absentismo existentes en los diferentes sectores, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) a un dígito. En cuanto a los resultados, se da una **diversidad bastante grande entre las tasas de absentismo**, y destacan casos como el de “actividades de los hogares como empleadores de personal”, con la menor tasa de absentismo (el 1,35%).

Gráfico 8. Tasas de absentismo según sector de actividad (CNAE 2009-1 dígito). 2º trimestre 2009.

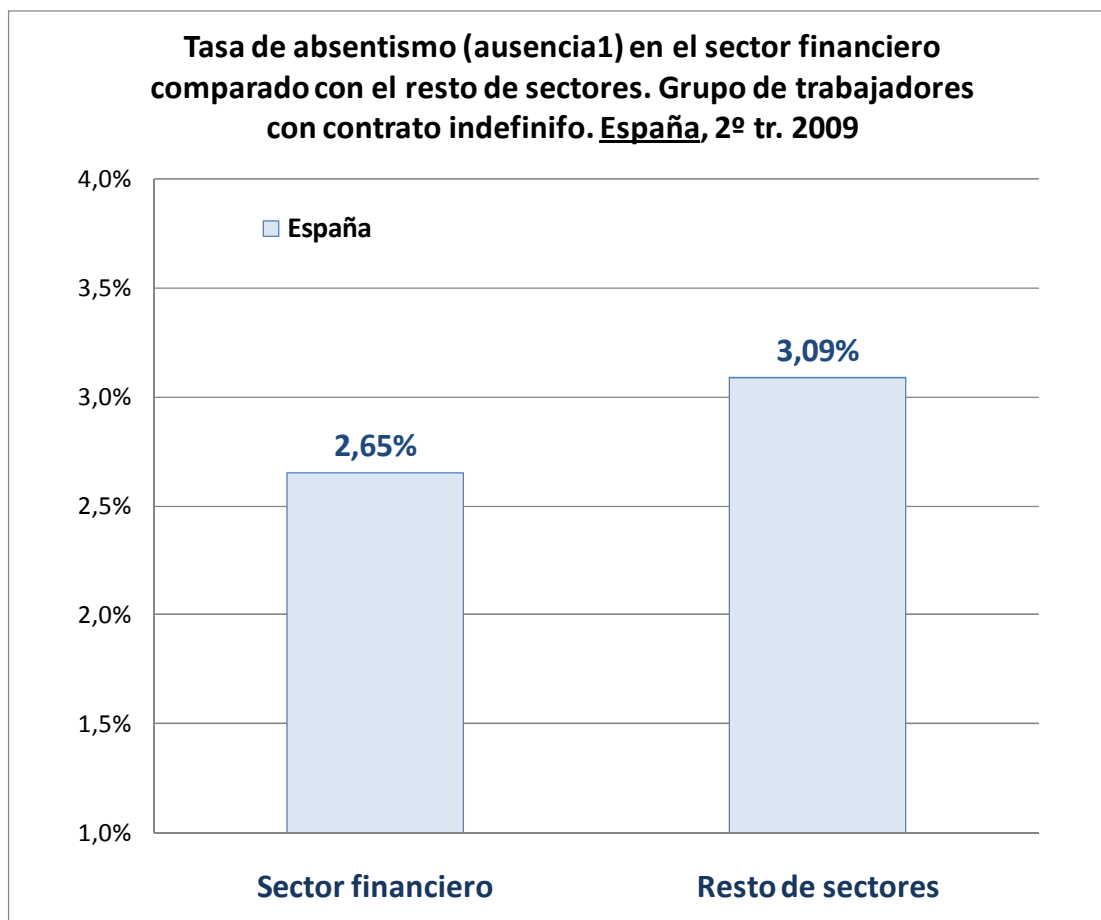


2.2.6. Tasa de absentismo y medidas de conciliación de las empresas

Como se decía en el capítulo 1, las empresas que desarrollan una cultura y unas políticas favorables a la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores (empresas familiarmente responsables) es muy posible que consigan reducir las tasas de absentismo que se dan entre sus trabajadores. Es decir, si se tomara un grupo de empresas con unos trabajadores que tuvieran unos mismos niveles de edad, cualificación, remuneración y condiciones de trabajo (estabilidad en el empleo, etc.), cabría esperar que hubiese una menor tasa de absentismo en aquellas que desarrollan más las medidas de conciliación.

Con los datos de la EPA no es posible conocer si la empresa en la que trabaja el encuestado es una empresa familiarmente responsable (EFR) o no. Ante la ausencia de preguntas que aludan directamente a esta cuestión se puede intentar buscar alguna variable *proxy* (recogida en la encuesta) que sirva para aproximar el grado en que la empresa en la que trabaja el encuestado es una EFR. Aunque de manera muy limitada, una variable *proxy* del grado en que la empresa se preocupa por la conciliación de sus trabajadores es el sector al que ésta pertenece. En efecto, hay sectores en los que las empresas pertenecientes al mismo suelen aplicar políticas de conciliación bastante avanzadas y hay sectores en donde esto no sucede tanto. En España, como señala el informe de Alares-IESE (2008), **las empresas del sector de banca y finanzas tienden a aplicar políticas de conciliación bastante avanzadas**. Al mismo tiempo, es un sector en donde el nivel de cualificación de sus trabajadores es relativamente alto, y en donde las condiciones de trabajo son relativamente buenas. Así pues, en el sector de banca y finanzas se deberían producir unos niveles de absentismo inferiores al de otros sectores similares, pero con políticas de conciliación menos desarrolladas. Para intentar ver si los datos apuntan en este sentido, en el gráfico 9, para el conjunto de España, se comparan la tasa de absentismo del sector financiero con la del resto de sectores. El resultado es que **la tasa de absentismo es más baja, el 2,65%, en el sector financiero que en el resto de sectores, el 3,09%**.

Gráfico 9. Tasas de absentismo en el sector financiero en comparación con el resto de de sectores. España, 2º trimestre 2009.



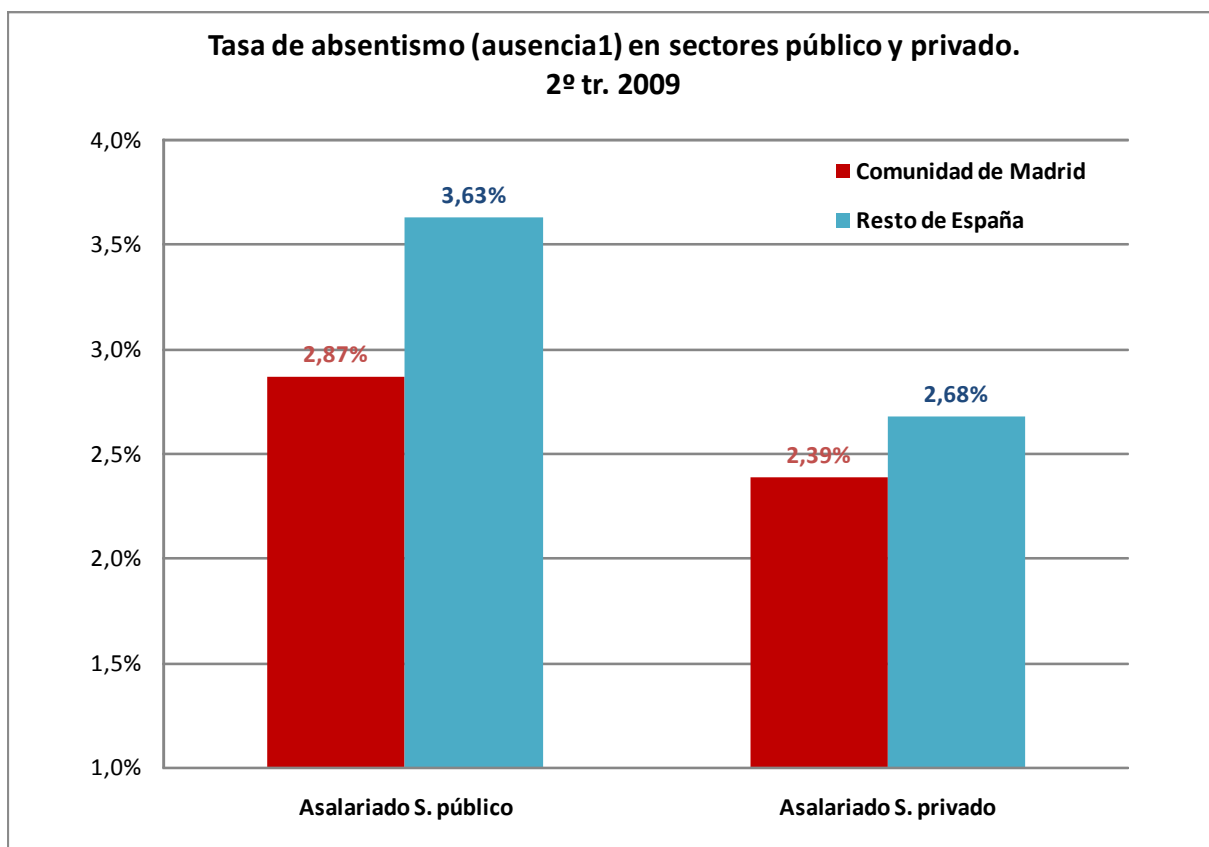
2.2.7. Tasas de absentismo en el sector público y en el sector privado

En la literatura sobre el fenómeno del absentismo, una de las hipótesis que suelen plantearse (Bonato y Lusinyan 2004) es que las tasas de absentismo tienden a ser mayores en el sector público que en el sector privado. Se pueden citar dos razones para ello. En primer lugar, la proporción de mujeres en el sector público es mayor que en el sector privado y, como se mostrará más adelante, la tasa de absentismo femenina suele ser mayor que la masculina. En segundo lugar, el sector público suele ofrecer una mayor estabilidad y seguridad en el empleo

que el sector privado, y esa mayor seguridad suele ir asociada con un mayor nivel de absentismo⁸.

En el gráfico 10 se puede comprobar que esta hipótesis parece cumplirse tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España. Sin embargo esa diferencia no es tan acusada en la Comunidad de Madrid como en el resto de España. **En la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo en el sector público (el 2,87%) es un 20% mayor que en el sector privado (el 2,39%),** mientras que en el resto de España la primera es un 35% mayor que la segunda. Por otra parte, estas diferencias no parece que sean mayores en España que en otros países de nuestro entorno. Por ejemplo, en Gran Bretaña, según Knott y Hayday (2010) el absentismo es un 22% superior en el sector público que en el privado; y en Italia, de acuerdo con De Paola (2009), la incidencia del absentismo es entre un 30 y un 50% mayor en el sector público que en el privado.

Gráfico 10. Tasas de absentismo en el sector público y en el sector privado. Comunidad de Madrid y resto de España. 2º trimestre 2009.



⁸ Esta mayor seguridad que ofrece el sector público, además, puede conllevar que en el ámbito familiar se dé una cierta propensión a que, si uno de los cónyuges trabaja en el sector público y el otro en el privado, el primero tienda a asumir un mayor grado de las responsabilidades familiares, con el consiguiente perjuicio en materia de absentismo para el sector público.

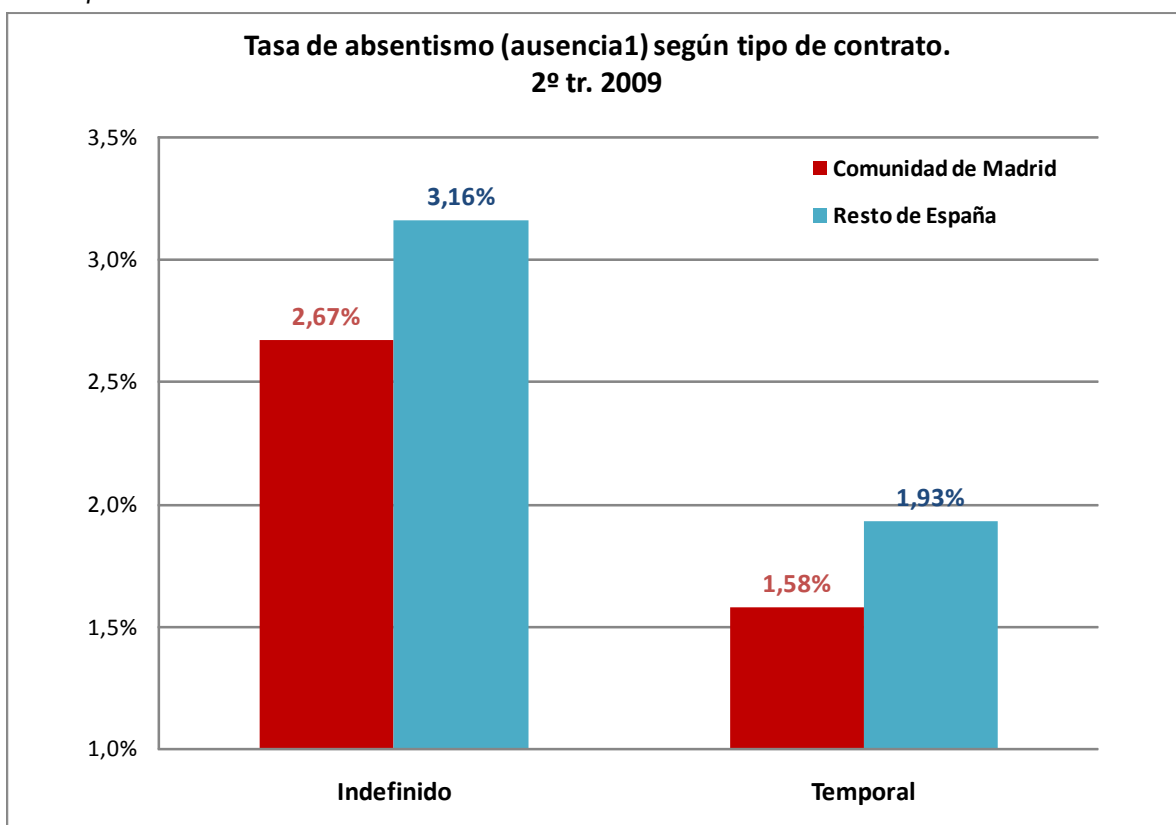
2.2.8. Tasa de absentismo según tipo de contrato fijo o temporal

Como se puede ver en el gráfico 11, la tasa de absentismo es mucho mayor entre los trabajadores con contrato indefinido que entre los que tienen contrato temporal, tanto para la Comunidad de Madrid como para el resto de España.

Al relacionar el absentismo con la temporalidad es posible concebir dos efectos que actúan en sentido contrario: para algunos trabajadores, por una parte, el tener un contrato temporal puede inducirles a un menor esfuerzo y un mayor absentismo. Así sucedería si el trabajador piensa que no le van a renovar, con lo que a medida que se acerca el vencimiento de su contrato tiene menos incentivos para esforzarse. Para otros trabajadores, por otra parte, el tener un contrato temporal puede inducirles a esforzarse más y a ser menos absentistas. Sucedería así si el trabajador piensa que es posible hacer carrera en su organización y que su contrato temporal es equivalente a estar en pruebas, con lo cual se esforzará al máximo durante toda la vigencia de su contrato temporal, para así aumentar la probabilidad de ser renovado, o de ser promovido por su empresa al rango de indefinido.

Si bien algunos factores, como la menor edad media de los temporales, pueden explicar algo del resultado obtenido, los datos parecen mostrar que este segundo efecto sería mucho más importante que el primero.

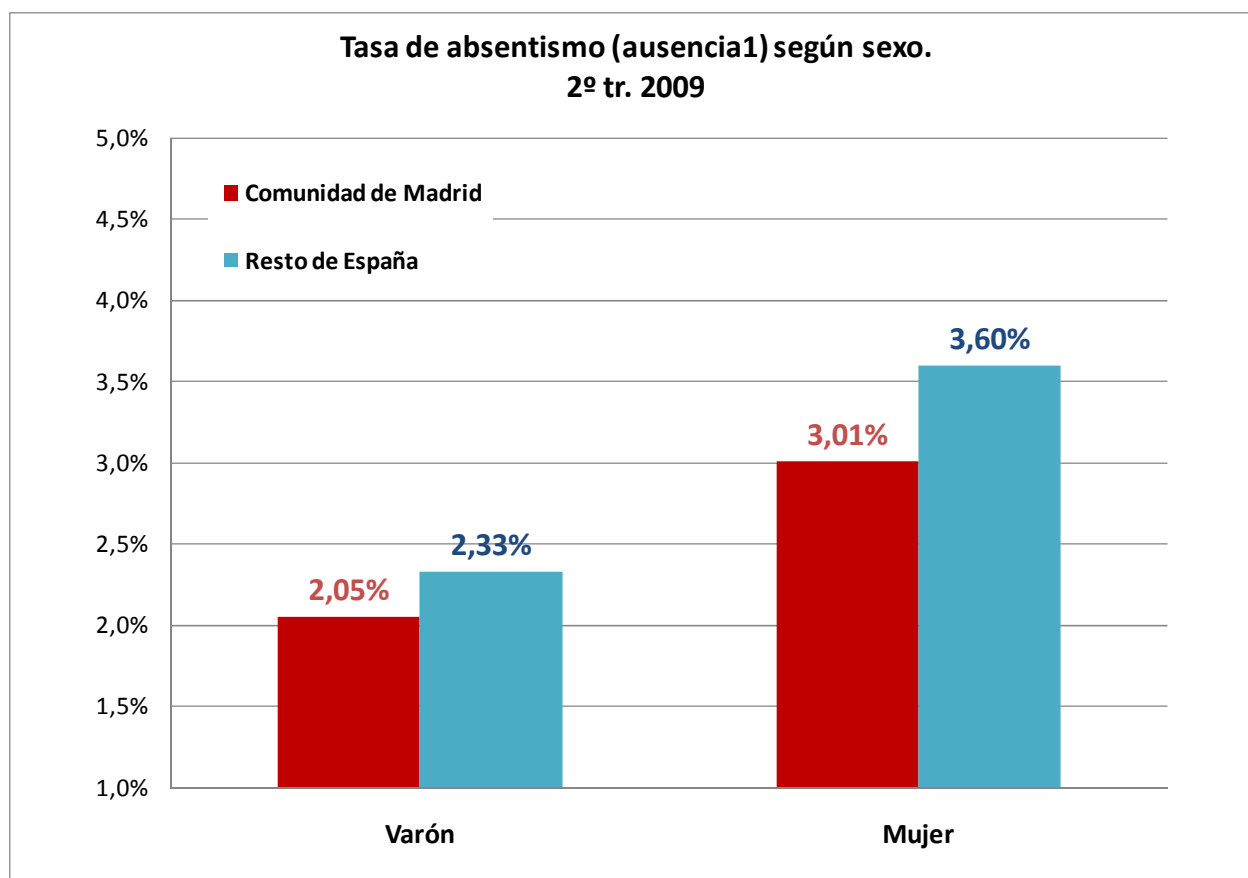
Gráfico 11. Tasas de absentismo entre indefinidos y temporales. Comunidad de Madrid y resto de España. 2º trimestre 2009.



2.2.9. Diferencias en las tasas de absentismo de mujeres y hombres

La tasa de absentismo (ausencia1) es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Como se puede ver en el gráfico 12, en la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo de los hombres es del 2,05% mientras que la de las mujeres es del 3,01%. Por su parte, en el resto de España la tasa de absentismo de los hombres es el 2,33% y la de las mujeres el 3,6%. Así pues, **en la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo femenina es un 46% mayor que la masculina** mientras que esta diferencia se eleva hasta el 54% en el resto de España. Este resultado es coherente con la evidencia empírica internacional, que muestra que el absentismo (medido a través de las bajas por enfermedad) es mayor entre las mujeres (Bonato y Lusinyan 2005; Livanos y Zangelidis 2010).

Gráfico 12. Tasas de absentismo de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid y resto de España. 2º trimestre 2009



En el gráfico 13 se desglosa la variable ausencia¹ en sus tres componentes (“enfermedad, accidente o incapacidad temporal”, “razones personales o responsabilidades familiares” y “otras razones/no sabe”). Además, en la parte de abajo de la tabla se calculan los gap mujer-hombre correspondientes. El gap mujer-hombre, por ejemplo, para la tasa de ausencia¹, se expresaría como:

$$\frac{\text{Tasa de ausencia1 femenina}}{\text{Tasa de ausencia1 masculina}} \times 100 ,$$

Y el valor obtenido, 153,1, indica que la tasa de ausencia¹ de las mujeres es un 53,1% superior a la de los hombres.

Por otra parte, ahora, y en adelante, se muestra sólo el caso del **conjunto de España**, debido a que se van a hacer unos cruces de variables que reducirían excesivamente la muestra de la Comunidad de Madrid.

Como se puede ver (en el gráfico 13), en gran medida, es **la baja por enfermedad**, que tiene mucho más incidencia que las otras causas (como se vio en la tabla 4), **la que explica el resultado obtenido en ausencia¹**. En efecto, la tasa de baja por enfermedad femenina⁹, el 3,24%, es superior a la masculina, el 2,06%, de manera que el gap mujer-hombre en la tasa de baja por enfermedad es de 157,4.

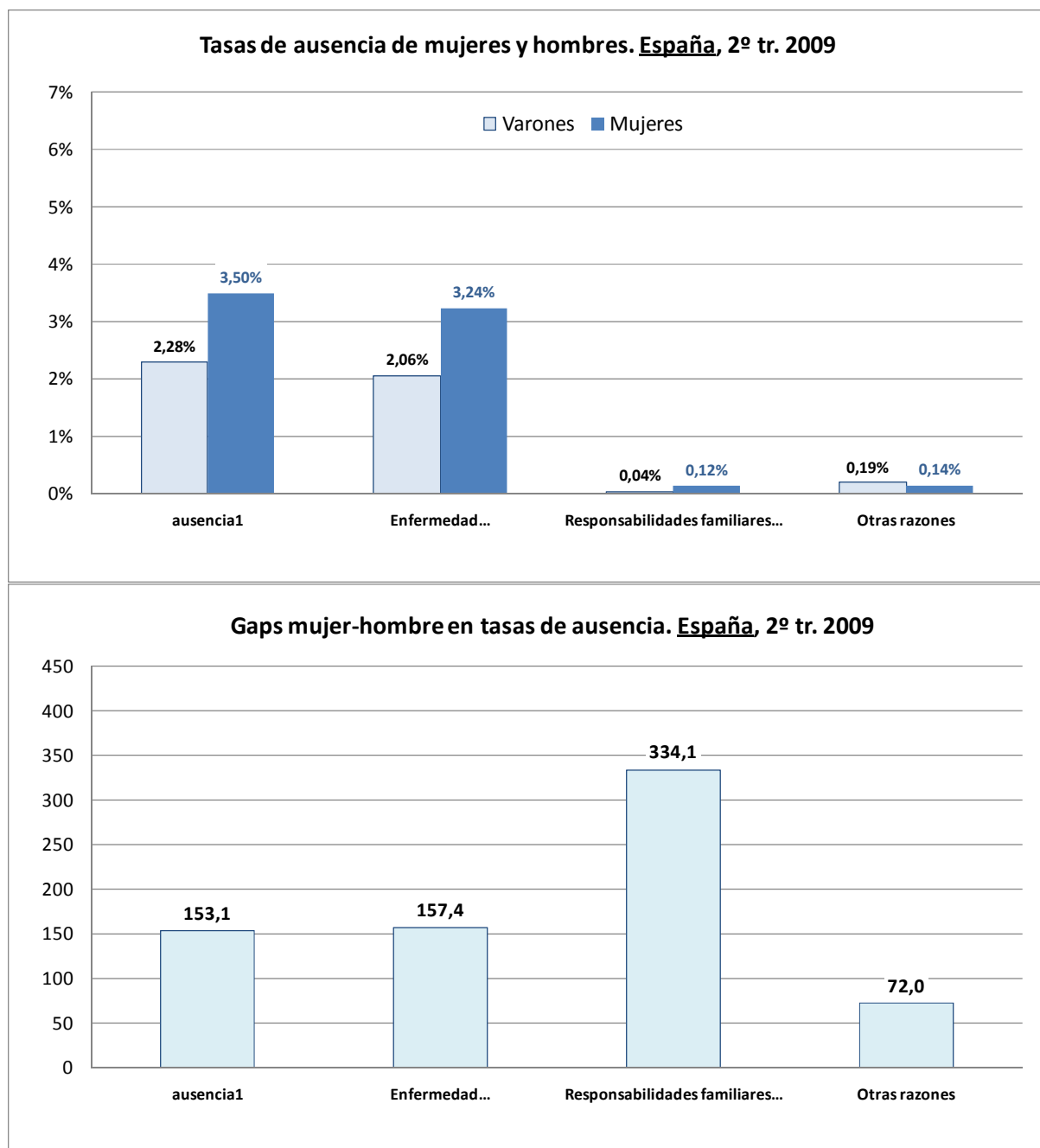
Por su parte, la variable “razones personales o responsabilidades familiares”, “responsabilidades familiares” para abreviar, tiene poca incidencia (registra unas tasas muy pequeñas). Lo que llama la atención en este caso es que la tasa de baja por responsabilidades familiares es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres, de manera que ahora el gap mujer-hombre es de 334,1 (las mujeres se ausentan del trabajo por esta causa más del triple de veces que los hombres).

Y respecto de “otras razones”, la incidencia de esta causa de ausencia es pequeña y es mayor entre los hombres: el gap es ahora de 72,0.

En definitiva, la tasa de absentismo (ausencia¹) es mayor entre las mujeres y eso se manifiesta, en gran medida, en que las mujeres se ausentan por baja por enfermedad más que los hombres.

⁹ La tasa de baja por enfermedad es el porcentaje de horas de ausencia en la semana de referencia debido a enfermedad, accidente o incapacidad temporal, respecto de las horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia.

Gráfico 13. Tasas de absentismo (ausencia1), de bajas por enfermedad, etc., y gap mujer-hombre. España. 2º trimestre 2009.



Ahora bien, como se mostrará a continuación, **la mayor tasa de absentismo femenina no se debe a que las mujeres (en igualdad de condiciones) tengan una mayor propensión a ausentarse, o a caer enfermas, que los hombres**. La hipótesis que se plantea en este estudio es que la mayor tasa de absentismo femenino observada tiene su origen en dos aspectos: en los periodos de embarazo de algunas mujeres y en el hecho cultural y social de que las mujeres soportan (en promedio) una mayor carga familiar que los hombres, sobre todo en los tramos centrales de la vida laboral.

Efectivamente, entre la muestra de la EPA de mujeres asalariadas que se está tomando puede haber algunas que estén **embarazadas**, y la probabilidad de que en la semana de referencia la encuestada se haya tomado algún día de baja por enfermedad es mayor en este grupo que en otros. Pero, sobre todo, el hecho de que **las mujeres sean todavía quienes se responsabilicen en mayor medida de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y otros familiares dependientes**, es lo que es muy posible que explique estas diferencias observadas en la tasa de absentismo y en la tasa de baja por enfermedad. La respuesta “razones personales o responsabilidades familiares” alude directamente a este fenómeno (recuérdese que aquí el gap es de 334,1). Pero, en parte, la respuesta “enfermedad, accidente o incapacidad temporal” es posible que también. Como se decía en el capítulo 1, cuando una persona se toma la baja por enfermedad, o bien se ha puesto realmente enferma, o bien dice que estaba enferma como excusa para no acudir ir al trabajo. Y es muy posible que, a veces, se justifiquen como bajas por enfermedad situaciones en las que no se ha acudido al trabajo por razones relacionadas con las responsabilidades familiares. Además, también puede suceder que los problemas para conciliar y el conflicto trabajo-familia generen situaciones de estrés entre algunas mujeres, lo cual sí puede dar lugar a una bajas por enfermedad auténticas.

Por otra parte, la hipótesis de que la mayor tasa de bajas por enfermedad femenina se debe, en gran medida, a que las mujeres soportan más cargas familiares, es defendida también por la literatura internacional sobre el fenómeno del absentismo.

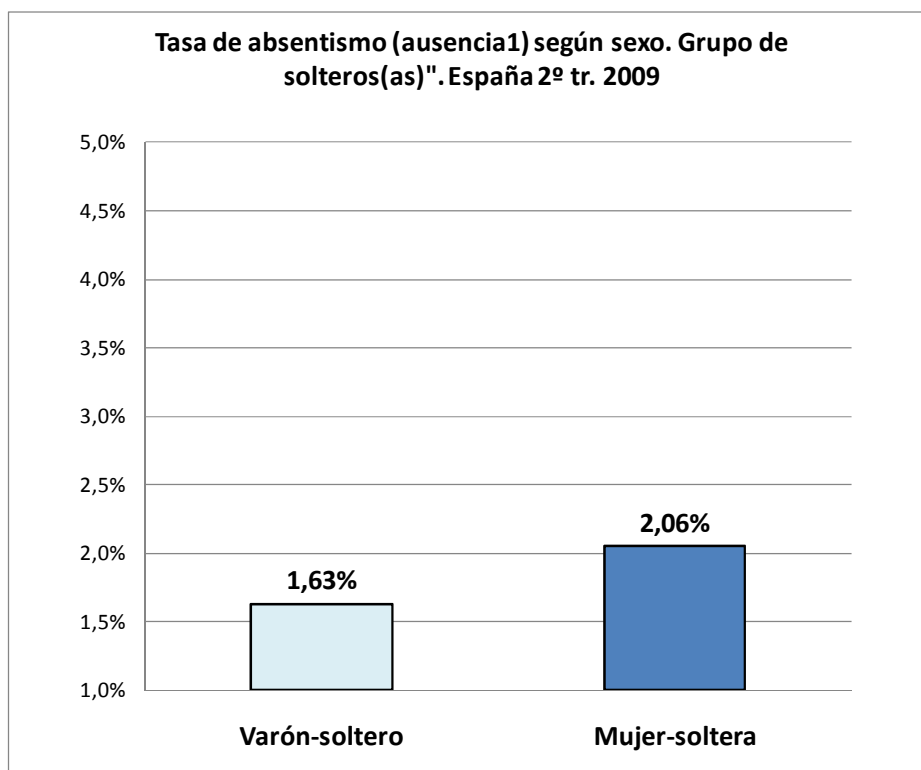
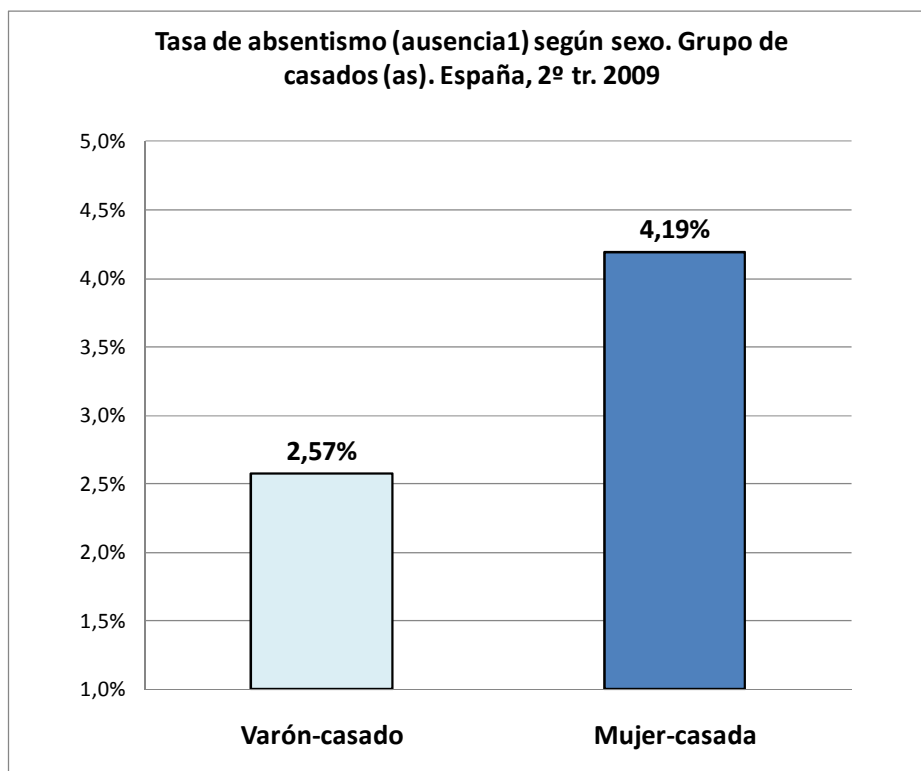
Una manera de corroborar que esto es así, consiste en analizar las tasas de absentismo según circunstancias familiares y según la edad. Se trata de mostrar que, cuando no hay cargas familiares, la propensión al absentismo no es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Ello es lo que se hace a continuación.

En primer lugar, en el gráfico 14 se toman las sub-muestras de casados y de solteros. En este caso “casado” se tomará como variable *proxy* de tener cargas familiares y “soltero” como variables *proxy* de no tenerlas¹⁰.

¹⁰ Decimos variable *proxy*, porque, por ejemplo, se puede ser soltero(ra) y tener hijos y cargas familiares. Y se puede estar casado(da) y no tener hijos ni cargas familiares. Y además la situación familiar a analizar sería “emparejado” y no tanto “casado”. De cualquier manera, creemos que, aun con estas limitaciones, la diferenciación casado y soltero puede captar parte del fenómeno que queremos analizar.

Como se puede comprobar, las tasas de absentismo (ausencia¹) son notablemente inferiores en el grupo de solteros que en el de casados, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres (el gap mujer-hombre) es substancialmente diferente en cada grupo. En el caso de los solteros(as), la tasa de absentismo femenina es un 25,9% mayor que la masculina; sin embargo, en el caso de los casados(as) la tasa de absentismo femenina es un 63% mayor que la masculina. Es decir, **las diferencias entre mujer y hombre en las tasas de absentismo se atenúan cuando se toma una sub-muestra, la de solteros**, entre los cuales es posible que se den menores cargas familiares.

Gráfico 14. Tasas de absentismo (ausencia1) y gap mujer-hombre según estado civil. España. 2º trimestre 2009.



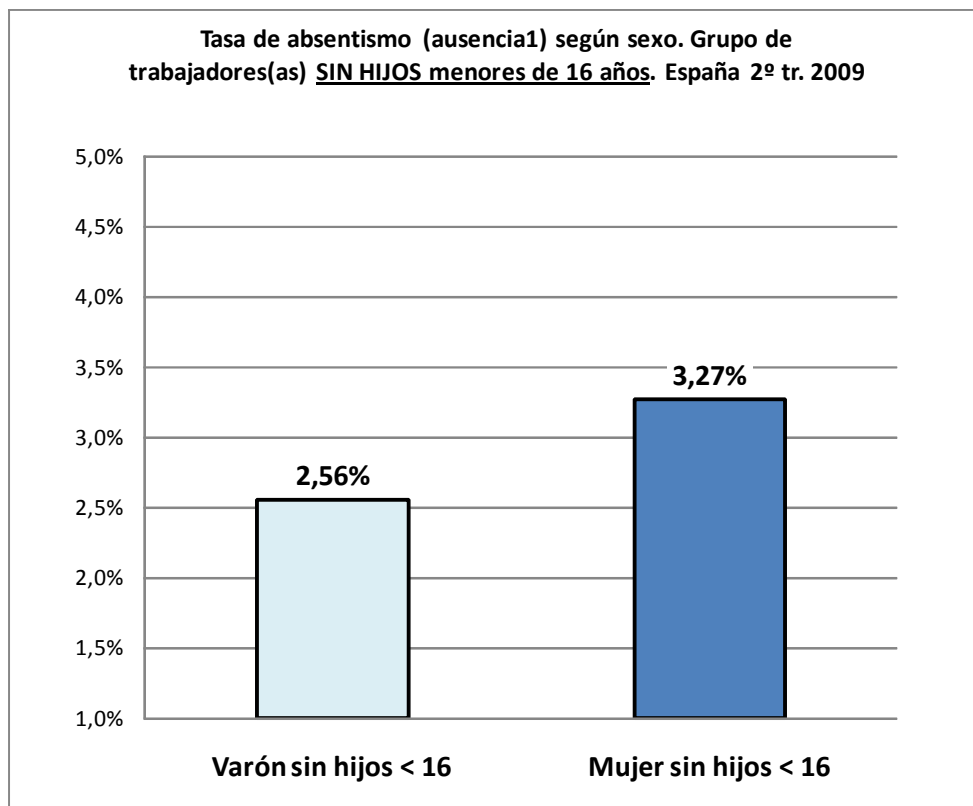
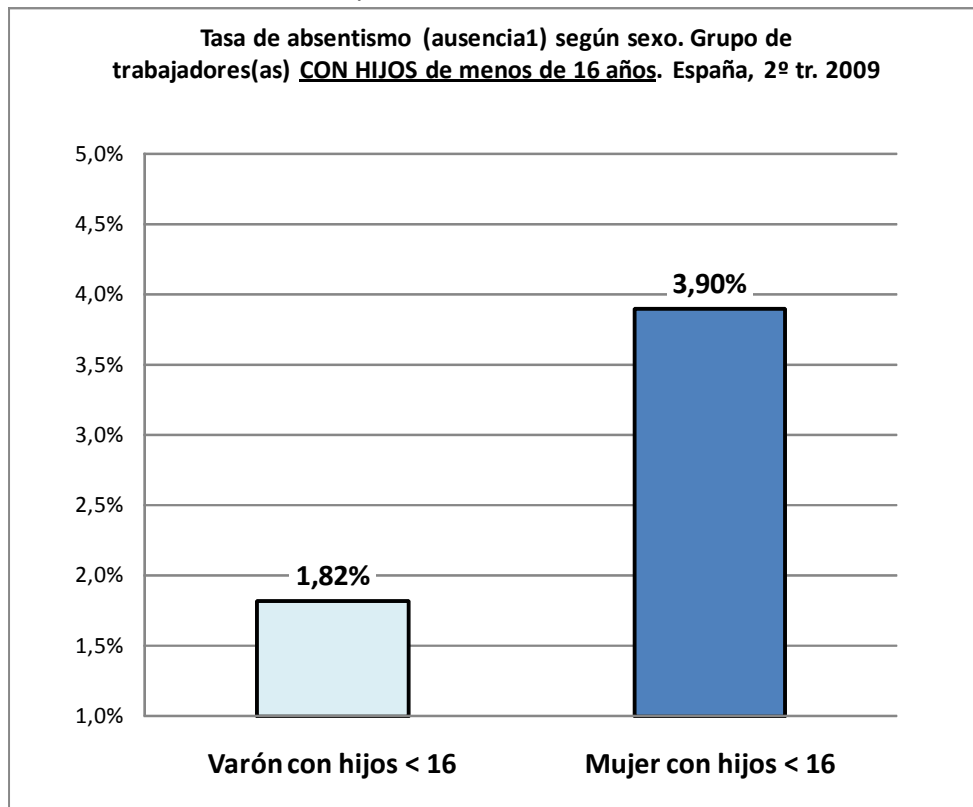
En segundo lugar, en el gráfico 15 se toman la sub-muestra de los trabajadores(as) que tienen hijos menores de 16 años y la de los trabajadores(as) que no tienen hijos menores de 16 años. Se está suponiendo que tener hijos de entre 0 y 15 años acarrea más responsabilidades familiares que no tenerlos. Es decir, tener hijos menores de 15 años se está empleando como variable *proxy* de tener cargas familiares¹¹.

Como se puede ver, ahora los valores de las tasas de absentismo (ausencia¹) de hombres y mujeres se modifican, en sentido inverso, al pasar del grupo de los que tienen hijos al grupo de los que no. Efectivamente, entre el grupo de los que no tienen hijos, la tasa de absentismo femenina es del 3,27% y la masculina es del 2,56%. Con lo cual, la tasa de absentismo femenina es un 27,8% mayor que la masculina (gap mujer-hombre de 127,8). Sin embargo, entre el grupo de los/las que tienen hijos menores de 16 años, la tasa de absentismo femenina aumenta hasta situarse en el 3,90%, mientras que la tasa de absentismo masculina se reduce hasta situarse en el 1,82%, de modo que ahora la tasa de absentismo femenina es un 114% mayor que la masculina (gap mujer-hombre de 214,0). Este resultado puede estar captando el hecho de que, en algunas parejas, al tener hijos, se puede estar intensificando el fenómeno de la división del trabajo de género: el padre se centra relativamente más en el trabajo remunerado y la madre relativamente más en el cuidado de los hijos (South y Spitze 1994).

De cualquier manera, al igual que sucedía para el caso de soltero(as) y casados(as), **las diferencias entre mujer y hombre en las tasas de absentismo se atenúan cuando se toma la sub-muestra de trabajadores(as) sin hijos menores de 16 años**, entre los cuales es posible que se den menores cargas familiares.

¹¹ Se refiere a tener hijos menores de 16 años residiendo en el hogar del trabajador o de la trabajadora.

Gráfico 15. Tasas de absentismo (ausencia1) y gap mujer-hombre según se tengan hijos menores de 16 años, o no. España. 2º trimestre 2009.

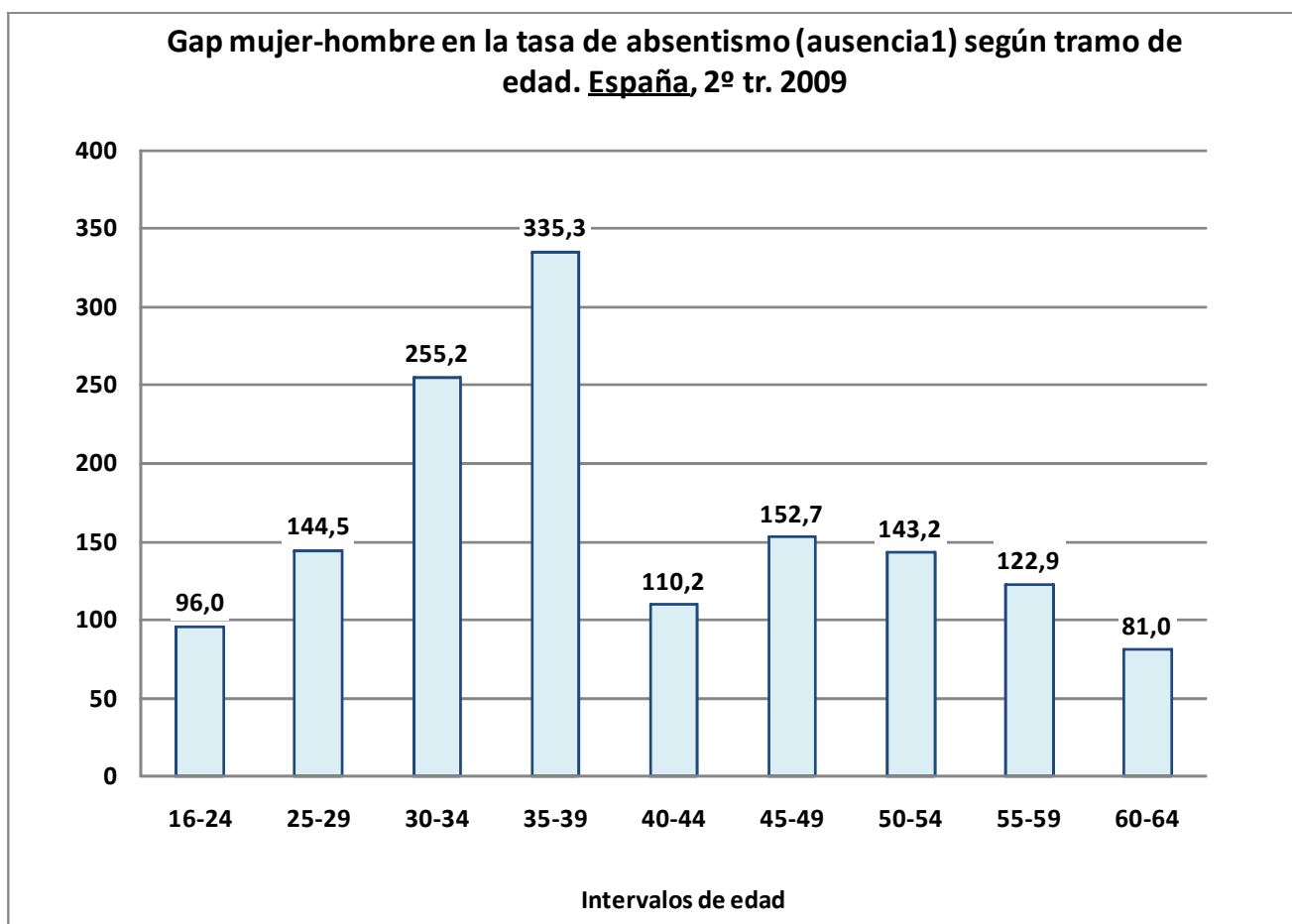


En tercer lugar, otra variable *proxy* de cargas familiares es el tramo de edad de la persona encuestada. La mayoría de las personas más jóvenes todavía no tienen hijos ni otros familiares dependientes. La situación cambia conforme se accede a tramos de edad mayores (30-34 años, 35-39 años, etc.), en donde se suelen tener hijos pequeños, de manera que las cargas y responsabilidades familiares alcanzan niveles máximos. Y, finalmente, en tramos más avanzados del ciclo vital, como en el tramo de 60-64 años (que es el de más edad de los considerados en este estudio), puede que se suavicen algo las cargas familiares. Es cierto que en estos tramos suelen surgir nuevas responsabilidades familiares, como cuidar de padres ancianos, pero, por otra parte, los hijos suelen ser ya adultos. En definitiva, puede que exista una relación no lineal (primero creciente y luego ligeramente decreciente) entre la edad de los trabajadores(as) y las cargas familiares que experimentan (véase Baxter *et al.* 2008).

En el gráfico 16 se muestran los gap mujer-hombre en las tasas de absentismo para los diferentes tramos de edad, desde 16-24 años hasta 60-64 años. Como se puede comprobar, se obtiene una relación no lineal, muy marcada, entre el tramo de edad y el gap mujer-hombre. **Tanto para el grupo de edad más joven, 16-24 años, como para el más mayor, 60-64 años, aparecen tasas de absentismo más altas entre los hombres que entre las mujeres.** En efecto, el gap mujer-hombre en el tramo de edad de 16-24 años es de 96,0; y en el tramo de edad de 60-64 es de 81,0. Por el contrario, en los tramos centrales de la vida profesional y reproductiva, el gap mujer-hombre alcanza niveles muy altos, hasta el punto que para el grupo de edad de 35-39 años, dicho gap es de 335,5; es decir, la tasa de absentismo femenina (el 3,96%) se coloca tres veces por encima de la masculina (el 1,18%).

En definitiva, **las diferencias entre mujer y hombre en las tasas de absentismo se atenúan (y se invierten) cuando se toma una sub-muestra, la de los más jóvenes y los más mayores**, que son aquellos entre los cuales es posible que se den menores cargas familiares.

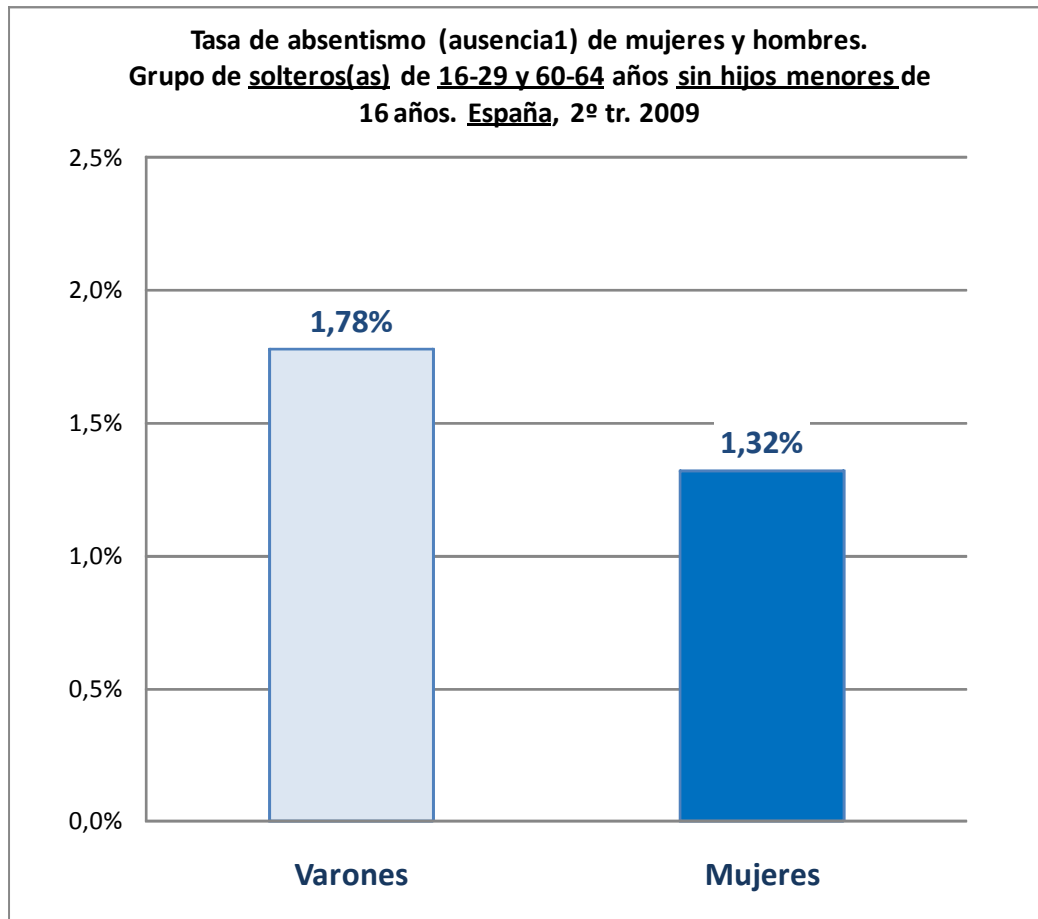
Gráfico 16. Gap mujer-hombre en tasas de absentismo (ausencia1) según tramos de edad. España. 2º trimestre 2009.



A continuación, puede ser interesante tomar una sub-muestra que combine las tres situaciones que se acaban de ver, en las que probablemente existen pocas cargas familiares. Así, si tomamos la sub-muestra de trabajadores(as) solteros(as), con edades comprendidas entre 16-29 años y 60-64 años, y sin hijos menores de 16 años, estaremos seleccionando un grupo de trabajadores(as) que, en promedio, tiene pocas cargas familiares. De esta manera, al escoger a este grupo de encuestados, se supone que se estaría quitando el efecto de las cargas y responsabilidades familiares, y se estaría más cerca, pues, de las verdaderas tasas, o propensiones, de mujeres y hombres al absentismo (o a la baja por enfermedad).

Y el resultado, como se puede ver en el gráfico 17, es que se invierten los resultados anteriores (los del gráfico 12). **Ahora la tasa de absentismo de los varones, el 1,78%, es mayor que la tasa de absentismo de las mujeres, el 1,32%.**

Gráfico 17. Tasas de absentismo (ausencia1) de mujeres y hombres. Solteros(as), de 16-29 y 60-64 años, y sin hijos menores de 16 años. España. 2º trimestre 2009.



2.2. Otros indicadores de ausencia más amplios.

Hasta ahora se ha venido analizando la variable **ausencia1**, que coincide con el concepto de absentismo. Sin embargo, interesa también obtener información sobre categorías de ausencia más amplias. Como quedó reflejado en la tabla 2 del capítulo 1, la definición de **ausencia1** se puede ir ampliando sucesivamente, a **ausencia2**, a **ausencia3** y, finalmente a **ausencia4**, que recoge todas las formas de ausencia. Esta información está recogida en las tablas 3, 4 y 5, con datos del conjunto de España, de la Comunidad de Madrid y del resto de España, respectivamente.

Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid (tabla 4), las horas de **ausencia1** en la semana de referencia eran 2.353.706. Si a éstas se le añaden las horas de ausencia por permiso/excedencia por nacimiento de un hijo, queda la variable **ausencia2**, que suponía 2.817.085 horas de ausencia. Si a ésta se le suman las horas de ausencia como consecuencia de las vacaciones, días de fiesta y jornadas de verano, etc., queda la variable **ausencia3**, que ascendía a 8.199.323 de horas de ausencia en la semana de referencia. Y, finalmente, si a ésta se le añaden las horas de ausencia debidas a paros parciales, expedientes de regulación de empleo, huelgas, etc., queda la variable **ausencia4**, que asciende a 8.348.588 horas de ausencia en la semana de referencia.

Tabla 3. Indicadores de ausencia y sus componentes. España. 2º trimestre 2009.

España	N (personas)	Nº horas	Media semanal	Tasa de ausencia
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	409.663	14.609.614	35,66	2,55%
- Razones personales o responsabilidades familiares	26.346	418.547	15,89	0,07%
- Otras razones/no sabe	60.545	969.834	16,02	0,17%
Ausencia1	496.555	15.997.995	32,22	2,79%
- Permiso/excedencia por nacimiento de un hijo	90.846	3.299.156	36,32	0,58%
Ausencia2	587.401	19.297.151	32,85	3,37%
- Vacaciones o días de permiso	536.058	16.657.206	31,07	2,91%
- Días de fiesta en la localidad	1.417.329	14.258.858	10,06	2,49%
- Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	132.278	1.257.386	9,51	0,22%
Ausencia3	2.673.065	51.470.601	19,26	8,99%
- Actividades de representación sindical	1.508	36.680	24,33	0,01%
- Cambio de empleo	49.693	909.806	18,31	0,16%
- Mal tiempo	9.042	209.611	23,18	0,04%
- Paro parcial por razones técnicas o económicas	38.993	675.619	17,33	0,12%
- Se encuentra en expediente de regulación de empleo	43.386	1.103.615	25,44	0,19%
- Huelga o conflicto laboral	5.486	94.644	17,25	0,02%
- Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento	5.978	100.344	16,79	0,02%
Ausencia4	2.827.152	54.600.919	19,31	9,54%
Total de personas y de horas habitualmente trabajadas	15.210.418	572.554.673	37,64	

Tabla 4. Indicadores de ausencia y sus componentes. Com. de Madrid, 2º trim. 2009.

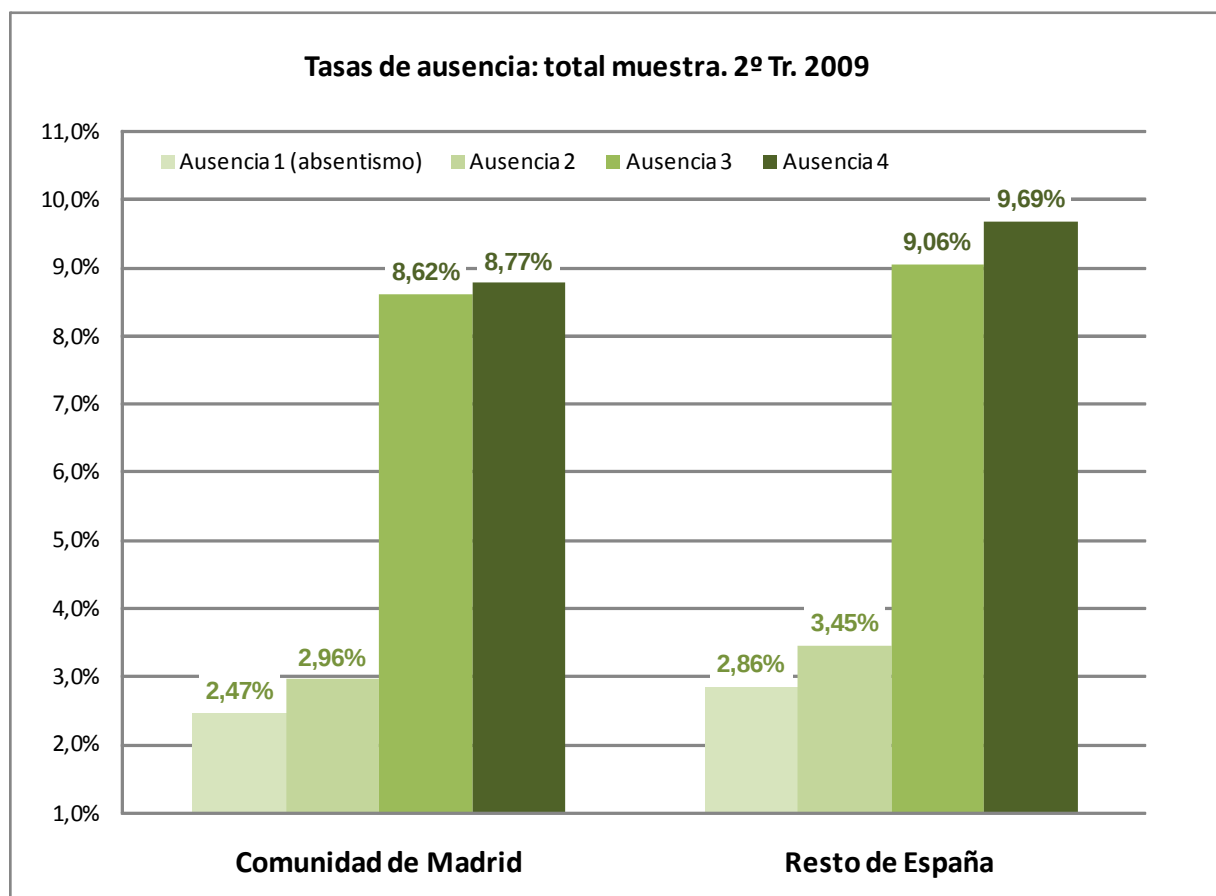
Comunidad de Madrid				
	N (personas)	Nº horas	Media semanal	Tasa de ausencia
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	56.159	2.073.231	36,92	2,18%
- Razones personales o responsabilidades familiares	3.961	123.908	31,28	0,13%
- Otras razones/no sabe	14.026	156.567	11,16	0,16%
Ausencia1	74.146	2.353.706	32,22	2,47%
- Permiso/excedencia por nacimiento de un hijo	11.511	463.379	40,26	0,49%
Ausencia2	85.656	2.817.085	32,85	2,96%
- Vacaciones o días de permiso	87.801	2.770.659	31,56	2,91%
- Días de fiesta en la localidad	235.988	2.391.548	10,13	2,51%
- Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	34.483	220.031	6,38	0,23%
Ausencia3	443.929	8.199.323	19,26	8,62%
- Actividades de representación sindical	-	-	-	-
- Cambio de empleo	2.644	43.432	16,43	0,05%
- Mal tiempo	590	11.204	19,00	0,01%
- Paro parcial por razones técnicas o económicas	1.762	11.829	6,71	0,01%
- Se encuentra en expediente de regulación de empleo	2.501	58.817	23,52	0,06%
- Huelga o conflicto laboral	538	8.609	16,00	0,01%
- Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento	1.181	15.373	13,02	0,02%
Ausencia4	453.145	8.348.588	18,42	8,77%
Total de personas y de horas habitualmente trabajadas	2.484.854	95.141.351	38,29	

Tabla 5. Indicadores de ausencia y sus componentes. Resto de España. 2º trim. 2009.

Resto de España	N (personas)	Nº horas	Media semanal	Tasa de ausencia
- Enfermedad, accidente o incapacidad temporal	353.504	12.536.383	35,46	2,63%
- Razones personales o responsabilidades familiares	22.386	294.639	13,16	0,06%
- Otras razones/no sabe	46.519	813.268	17,48	0,17%
Ausencia1	422.409	13.644.289	32,22	2,86%
- Permiso/excedencia por nacimiento de un hijo	79.335	2.835.778	35,74	0,59%
Ausencia2	501.744	16.480.067	32,85	3,45%
- Vacaciones o días de permiso	448.257	13.886.547	30,98	2,91%
- Días de fiesta en la localidad	1.181.340	11.867.309	10,05	2,49%
- Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	97.794	1.037.355	10,61	0,22%
Ausencia3	2.229.136	43.271.278	19,26	9,06%
- Actividades de representación sindical	1.508	36.680	24,33	0,01%
- Cambio de empleo	47.049	866.374	18,41	0,18%
- Mal tiempo	8.453	198.406	23,47	0,04%
- Paro parcial por razones técnicas o económicas	37.231	663.790	17,83	0,14%
- Se encuentra en expediente de regulación de empleo	40.886	1.044.797	25,55	0,22%
- Huelga o conflicto laboral	4.948	86.035	17,39	0,02%
- Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento	4.797	84.970	17,71	0,02%
Ausencia4	2.374.007	46.252.331	19,48	9,69%
Total de personas y de horas habitualmente trabajadas	12.725.563	477.413.322	37,52	

Si cada una de estas cantidades se divide por la cantidad de horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia, 95.141.351 en la Comunidad de Madrid, se obtienen las correspondientes tasas de ausencia, que figuran en la última columna de las tablas, y en el gráfico 18, para los casos de la Comunidad de Madrid y el resto de España. Las tasas de ausencia², ausencia³ y ausencia⁴ de la Comunidad de Madrid son respectivamente, 2,96%, 8,62% y 8,77%, cifras inferiores en todos los casos a las correspondientes al resto de España.

Gráfico 18. Tasas de ausencia. 2º trimestre 2009.

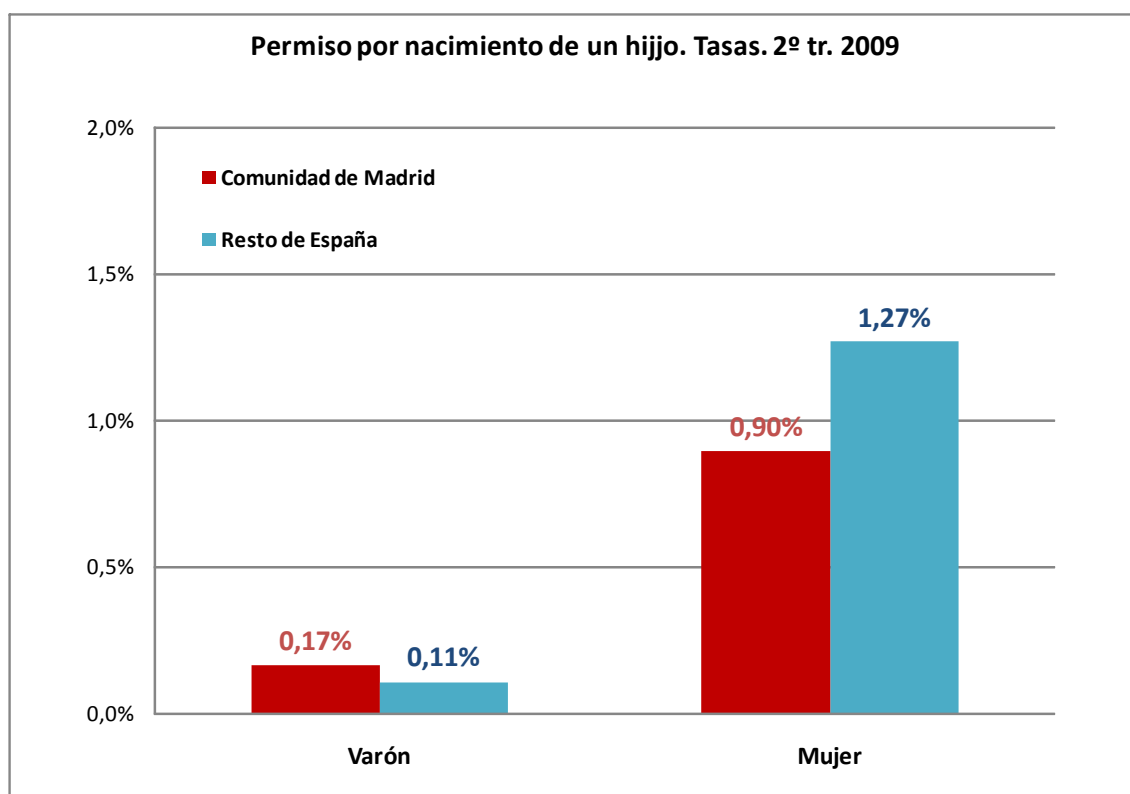


Como se puede ver, el paso de ausencia1 a ausencia2 se hace sumándole al primero las horas de ausencia por **permiso/excedencia por nacimiento de un hijo**. En esta categoría se sigue produciendo hoy día una **gran desigualdad entre hombres y mujeres**. De las 11.511 personas que estaban de permiso o excedencia por nacimiento en la Comunidad de Madrid en la semana de referencia, 9.465 eran mujeres y sólo 2.046 eran hombres. O, expresado en horas de ausencia, de las 463.379 horas de ausencia en la semana de referencia que se produjeron en la Comunidad de Madrid como consecuencia de los permisos y excedencias por nacimiento, 374.264 correspondieron a horas femeninas y 89.114 a horas masculinas¹².

De ahí que, como se puede ver en el gráfico 19, en la Comunidad de Madrid **la tasa de ausencia como consecuencia de los permisos/excedencias por nacimiento sea mucho mayor para las mujeres, el 0,9%, que para los hombres, el 0,17%**, lo que significa que la tasa de ausencia femenina por este concepto es más de cinco veces mayor que la masculina (el gap mujer-hombre es de 536,9). Aún así, en el resto de España esta diferencia se amplía mucho: la tasa de de ausencia femenina (1,27%) es diez veces mayor que la masculina (0,11%).

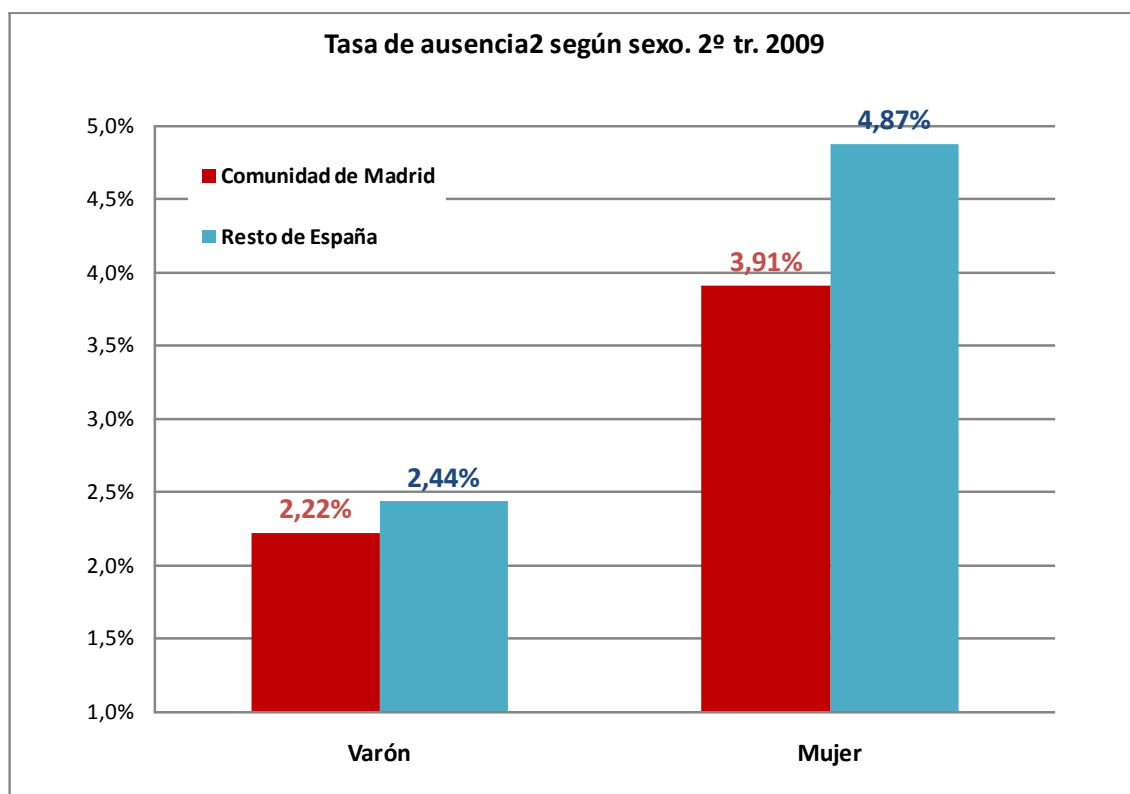
¹² Este desequilibrio revela que todavía se está lejos de haber alcanzado una situación de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas del hogar el cuidado de los hijos. Y en cuanto a su causa, se podría esgrimir que todavía perduran ciertas dosis de actitudes e ideologías de género tradicionales, las cuales inducen a más mujeres que hombres a tomarse el permiso o la excedencia por nacimiento. Sin embargo, posiblemente la principal causa sea el hecho de que en España todavía los hombres tienen menos derechos que las mujeres a tomarse el permiso por nacimiento. En España el permiso de paternidad es de dos semanas mientras que el permiso de maternidad es de 16 semanas, a diferencia de otros países donde los permisos de paternidad y maternidad son formalmente iguales (Alemania, Suecia, Islandia). Sobre este tema véase Castro y Pazos 2007; Albert *et al.* 2008; Ray *et al.* 2008; y Kamerman y Moss 2009).

Gráfico 19. Tasas de ausencia por permiso de nacimiento. Por sexo. 2º trimestre 2009.



Esta importante diferencia entre mujeres y hombres en las tasas de ausencia por permisos/excedencias por nacimiento es la que explica que en el indicador ausencia2 se acreciente, respecto del de ausencia1, la desigualdad entre las tasas correspondientes a mujeres y a hombres. Recuérdese (gráfico 12), que la tasa de ausencia1 de las mujeres en la Comunidad de Madrid era del 3,01%, mientras que la de los hombres era de 2,05%, de manera que la tasa femenina era un 46% mayor que la masculina (gap mujer-hombre de 146,8). Y ahora (gráfico 20), en la Comunidad de Madrid la tasa de ausencia2 de las mujeres es del 3,91%, mientras que la de los hombres es del 2,22%, de forma que ahora la tasa femenina es un 76% mayor que la masculina (gap mujer-hombre de 176,1).

Gráfico 20. Tasas de ausencia2, por sexo. 2º trimestre 2009.



A su vez, el paso de ausencia2 a ausencia3 se hace sumándole a ausencia2 las horas de ausencia en la semana de referencia por **vacaciones o días de permiso, días de fiesta en la localidad, y jornada de verano o flexible**. Como se puede ver en el gráfico 18, la tasa de absentismo experimenta un fuerte aumento al añadir estas categorías de ausencia, de manera que, en la Comunidad de Madrid, se pasa de una tasa de ausencia2 del 2,96% a una tasa de ausencia3 del 8,62%. Y es que las horas de ausencia por vacaciones, 2.770.659, constituyen la principal causa de ausencia, de todas las analizadas, seguidas de los días de fiesta en la localidad, que suponen 2.391.548 horas de ausencia.

Por último, si a ausencia3 se le añaden las horas de ausencia por **actividades de representación sindical, cambio de empleo, mal tiempo, paros parciales por razones técnicas o económicas, expediente de regulación de empleo, huelga, o por haber recibido formación fuera del establecimiento**, se llega a ausencia4, la cual recoge el total de horas de ausencia en la semana de referencia. Estas categorías de ausencia no tienen tanta importancia cuantitativa como las anteriores, de manera que al pasar de ausencia3 a ausencia4, la tasa de ausencia aumenta (en la Comunidad de Madrid) tan sólo ligeramente (del 8,62% al 8,77%).

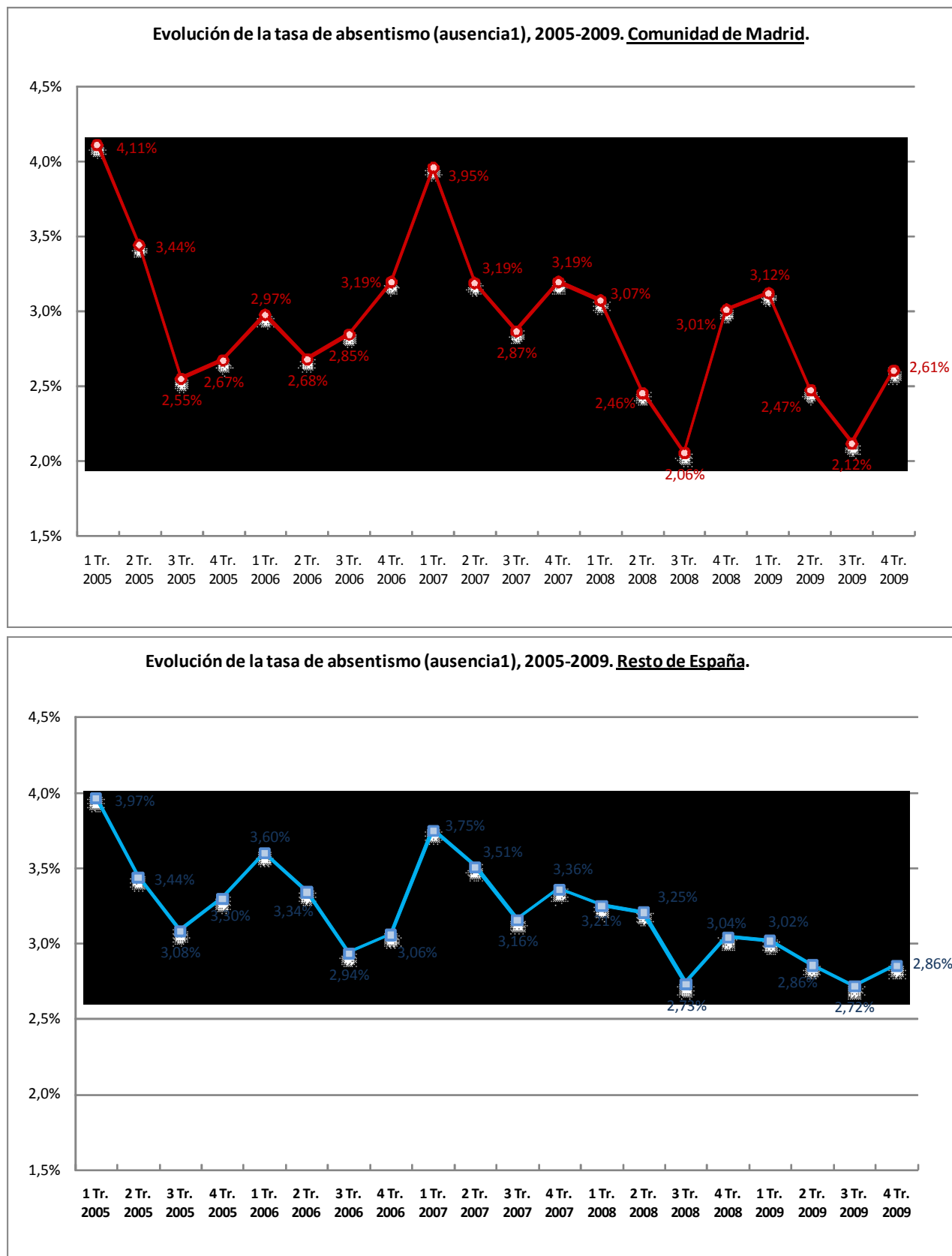
2.3. La evolución temporal de la tasa de absentismo (ausencia1). Efectos de la crisis económica.

Como se mencionó en el capítulo 1, una de las **hipótesis** que se desea contrastar en este estudio es la que sostiene que existe una relación inversa entre el absentismo laboral y el ciclo económico (evolución contra-cíclica del absentismo). En momentos de crisis económica aumenta el desempleo, y este deterioro del mercado laboral reduce el poder de negociación de los trabajadores y aumenta el temor de los mismos a ser despedidos, lo cual puede reducir su propensión a solicitar bajas por enfermedad; es decir, muchos trabajadores pondrían un particular esfuerzo en llevar al mínimo el número de veces que se toman la baja por enfermedad (o por razones personales), con el fin de no llamar negativamente la atención de sus organizaciones (Afsa y Givord 2006).

En este estudio se ha escogido el período 2005-2009 para estudiar este fenómeno. Dicho intervalo de tiempo incluye dos años de expansión económica, 2005 y 2006; un año intermedio, 2007; y dos años de crisis económica, 2008 y 2009.

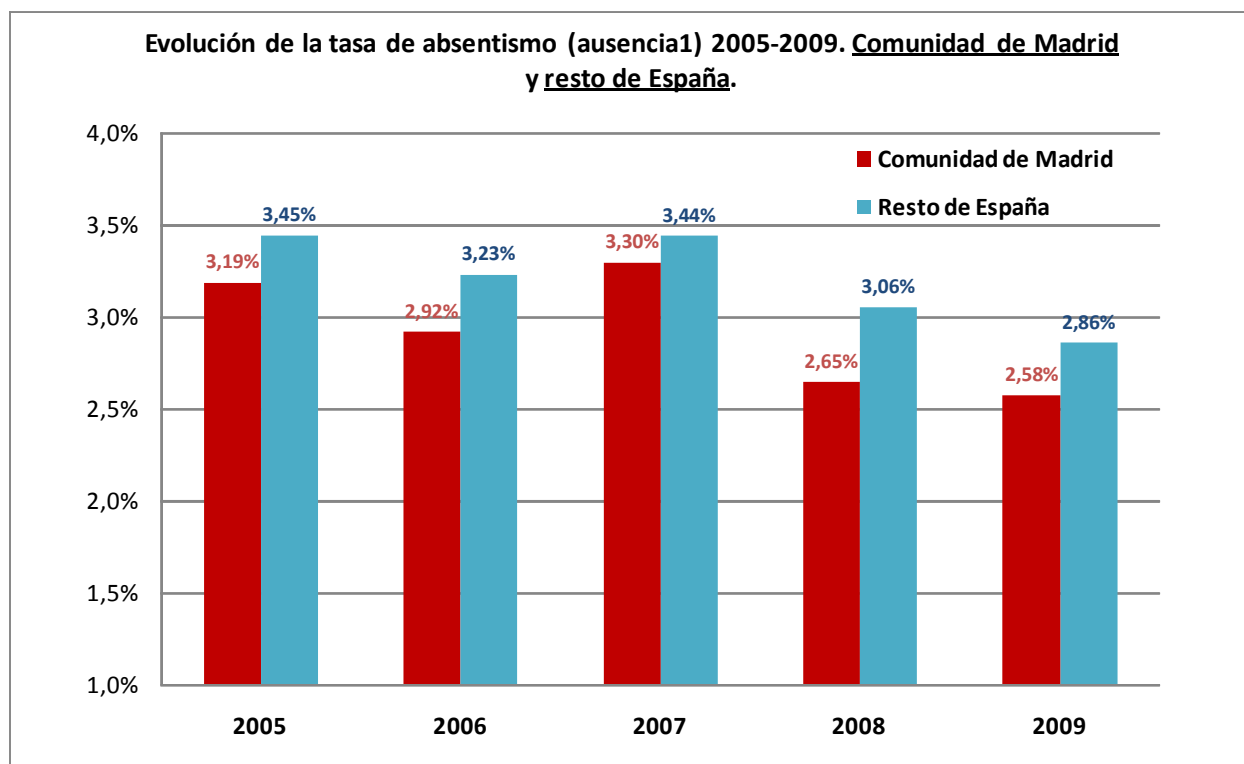
En el gráfico 21 se presentan las tasas de absentismo (ausencia1) correspondientes a la Comunidad de Madrid y al resto de España, desde el primer trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2009. Como se puede ver, los perfiles de ambas series son claramente decrecientes; esto es, **la tasa de absentismo tiende a bajar a lo largo del período 2005-2009**. Se observa también un cierto componente de estacionalidad, en particular en el primer trimestre de cada año, en donde se dan tasas más altas (en invierno la incidencia de las enfermedades es mayor).

Gráfico 21. Evolución de las tasas de absentismo. Datos trimestrales 2005-2009. Comunidad de Madrid y resto de España.



Para eliminar el efecto de la estacionalidad, en el gráfico 22 se presentan las tasas de absentismo anualmente, habiéndose obtenido el dato de cada año hallando la media de los cuatro trimestres correspondientes. Y de nuevo se aprecia una tendencia decreciente tanto para la Comunidad de Madrid como para el resto de España. Así, **en la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo se redujo un 19,2% entre 2005 y 2009**. O, si se toman los dos años de expansión (2005 y 2006), en donde se dio una tasa de absentismo media del 3,1%, y se compara con los dos años de crisis (2008 y 2009), cuya tasa de absentismo media fue del 2,6%, se obtiene que la tasa de absentismo cayó un 14,5% al pasar de la expansión a la crisis. En el resto de España sucedió algo bastante similar.

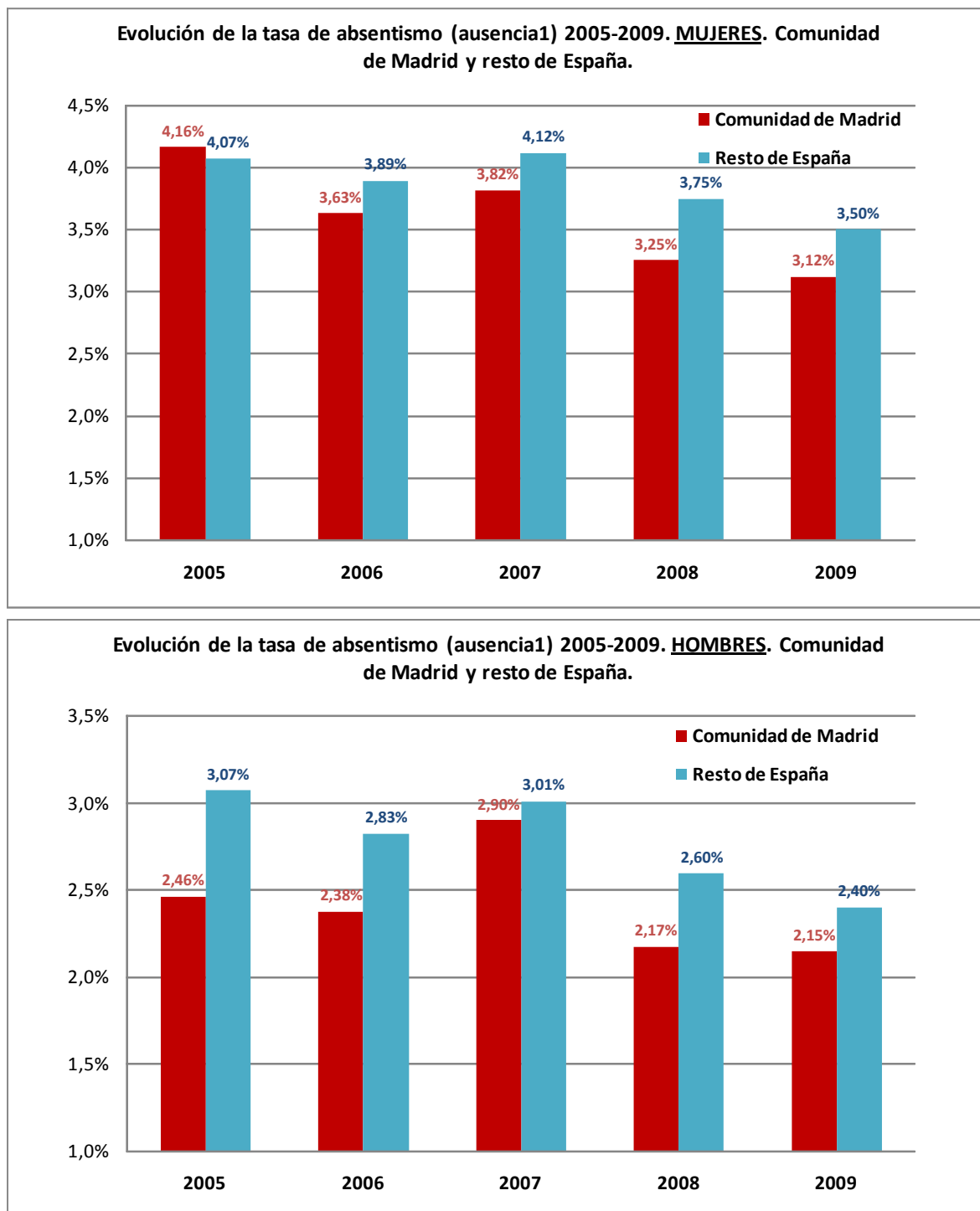
Gráfico 22. Evolución de las tasas de absentismo. Datos anuales 2005-2009. Comunidad de Madrid y resto de España.



En el gráfico 23 se muestra la evolución de las tasas de absentismo (anualmente), para mujeres y hombres. Las tendencias son siempre decrecientes, si bien, **en la Comunidad de Madrid, es la tasa de absentismo femenina la que más baja a lo largo del ciclo**: ésta pasa del 4,16% en 2005 al 3,12% en 2009, de manera que la tasa de absentismo femenina se redujo en un 25% a lo largo del período, mientras que la tasa de absentismo masculina bajó en un 12,9%.

En cambio, en el resto de España, fue la tasa de absentismo masculina la que más bajó: la tasa de absentismo masculina bajó el 21,8% mientras que la femenina lo hizo el 14%.

Gráfico 23. Evolución de las tasas de absentismo. Por sexo. Datos anuales 2005-2009. Comunidad de Madrid y resto de España.

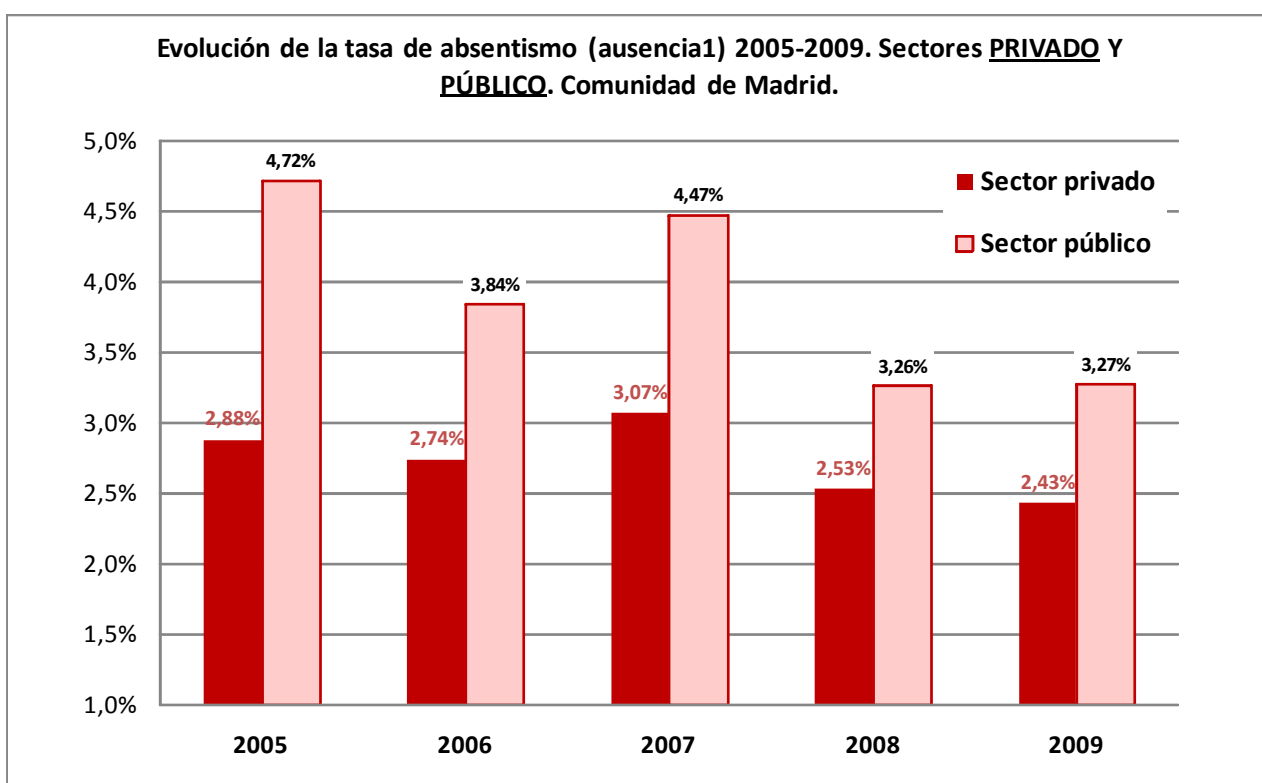


A la hora de analizar la evolución temporal de la tasa de absentismo, puede merecer la pena mostrar cómo queda ésta según algunas de las variables que se han utilizado anteriormente. En este caso, y centrando la atención exclusivamente en la Comunidad de Madrid, hay que destacar dos casos: el de los sectores público/privado y el de los fijos/temporales.

En el primer caso (gráfico 24), llama la atención el hecho de que (en la Comunidad de Madrid) **la reducción de la tasa de absentismo a lo largo del ciclo ha sido más intensa en el sector público que en el privado**. La tasa de absentismo en el sector público pasó del 4,72% que había en 2005 al 3,27% que había en 2009, de manera que ésta se redujo en un 30,7% a lo largo del período, mientras que la tasa de absentismo del sector privado descendió en un 15,6%.

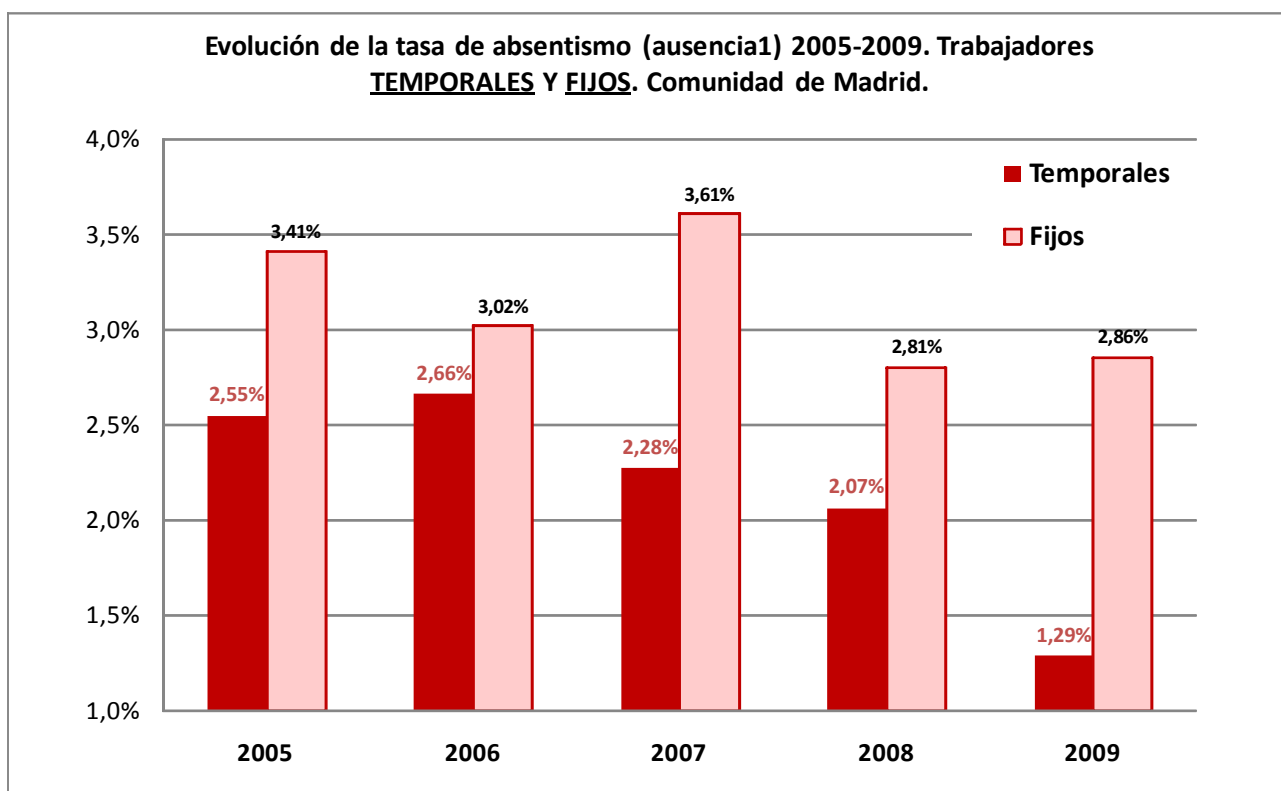
Obsérvese, en el gráfico, que a lo largo del período parece haber habido una cierta **convergencia de la tasa de absentismo del sector público hacia la del sector privado** (más baja).

Gráfico 24. Evolución de las tasas de absentismo. Sector público y privado. Datos anuales 2005-2009. Comunidad de Madrid.



Como se puede ver en el gráfico 25, entre los trabajadores con contrato indefinido de la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo bajó en un 16,3%. Pero, entre los trabajadores con contrato temporal, la tasa de absentismo pasó del 2,55%, en 2005, al 1,29% en 2009, de manera que ésta se redujo en un 49,5%. **Esta fuerte caída en el absentismo de los trabajadores temporales incide en la idea de que el ciclo económico recesivo tiende a reducir las tasas de absentismo.** Los trabajadores temporales son los que están expuestos, en primer lugar, al riesgo de ser despedidos, y ese alto riesgo de ser despedidos tiende a reducir el absentismo¹³. Además, este fenómeno, como viene mostrando la crisis actual, es particularmente importante en la economía española, en donde, al comienzo de la crisis, el porcentaje de asalariados con contrato temporal superaba el 30% del total de asalariados; y en donde, sobre todo en las primeras fases de la crisis, el ajuste del empleo ha recaído en gran medida entre el grupo de los temporales.

Gráfico 25. Evolución de las tasas de absentismo. Asalariados fijos y temporales. Datos anuales 2005-2009. Comunidad de Madrid.



¹³ Una explicación adicional de esta notable bajada del absentismo entre los trabajadores temporales sería la siguiente: el ajuste de plantilla en época de crisis recae en primer lugar y en mayor medida sobre los temporales, los cuales están en la empresa en una situación parecida a "estar en pruebas"; pero, a su vez, las empresas tenderán a realizar el ajuste de plantilla sobre aquellos temporales que presenten una mayor propensión al absentismo, de manera que los trabajadores temporales que conserven su empleo tenderán a ser los menos absentistas.

En definitiva, las cifras analizadas parecen **confirmar la hipótesis de que existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la crisis económica**. El temor a ser despedido, que se incrementa en las fases de crisis económica, llevaría a muchos trabajadores a reducir al mínimo posible el recurso a la baja por enfermedad (o por razones personales). Y este proceso se da con más intensidad entre aquellos para los que más aumenta ese riesgo de ser despedidos: los temporales.

Capítulo 3

Análisis econométrico del absentismo: las ausencias por razones personales y de enfermedad

3.1. Metodología y Datos utilizados en el análisis de Regresión

En este capítulo profundizamos en el análisis del absentismo y las ausencias del puesto de trabajo estudiando qué factores inciden tanto en la probabilidad individual de ausencia como en la tasa individual de ausencia. Nos centraremos en el concepto más estricto de absentismo identificado anteriormente como ausencia¹, esto es, el motivado por razones de enfermedad, accidente o incapacidad temporal; por razones personales o responsabilidades familiares; o por otros motivos. Realizaremos para ello un análisis de regresión donde cada observación se corresponderá con un individuo. Por tal motivo, y para disponer de una muestra suficientemente representativa para la Comunidad de Madrid debemos utilizar los datos de la EPA de los diferentes ciclos o trimestres tratándolos como un **pool de datos de sección cruzada independientes**, esto es, como si cada muestra de cada trimestre se correspondiese con un muestreo aleatorio sobre la población activa independiente del anterior. Utilizaremos, por tanto, **los cuatro trimestres de la EPA de los años 2005 a 2009 ambos inclusive**, seleccionando en cada caso sólo a la población ocupada asalariada (tanto del sector público como del sector privado) con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años cumplidos. Los resultados así obtenidos podrán interpretarse como promedios de los cinco años 2005-2009. Incluiremos variables temporales para intentar captar la posible variación en dicho comportamiento medio a lo largo de los años, fundamentalmente para comprobar si el absentismo ha variado de manera significativa como consecuencia de la crisis económica.

La muestra de individuos utilizada es la recogida en la tabla 3.1, aunque posteriormente en el análisis de regresión y como consecuencia de los valores perdidos la muestra finalmente utilizada será menor, lo que se indicará en cada caso. Nótese que la razón para utilizar estos cinco años es la de obtener una muestra suficientemente amplia de individuos que se ausentan en el trabajo para poder analizar los factores que determinan dicha ausencia¹⁴. El porcentaje de asalariados que se ausentan se encuentra en media en el 4,1% en la Comunidad de Madrid, y utilizando esta metodología de pool de datos conseguimos del total de 70.010 asalariados incluidos en el estudio una muestra de 2873 individuos absentistas, lo que nos permite ya realizar un análisis robusto sobre las diferentes causas y determinantes del absentismo en esta comunidad autónoma (para el resto de España el número de absentistas en nuestra muestra asciende hasta los 40.433 individuos del total de **1.003.328** asalariados incluidos en el pool, esto es, un porcentaje de absentistas del 4%).

¹⁴ En nuestros análisis de regresión no utilizaremos los factores de elevación de la EPA, sino que utilizaremos cada registro como un individuo.

Tabla 3.1

	C. MADRID				Resto de ESPAÑA			
	ausencia1		tasaausencia1		ausencia1		tasaausencia1	
	(A)	N	(B)	N	(A)	N	(B)	N
1 Trimestre 2005	6,6%	3.297	4,3%	3.290	5,6%	46.417	4,0%	46.248
2 Trimestre 2005	4,9%	3.257	3,5%	3.253	4,7%	46.928	3,5%	46.828
3 Trimestre 2005	3,8%	3.146	2,4%	3.134	3,8%	46.517	3,0%	46.433
4 Trimestre 2005	3,7%	3.248	2,6%	3.239	4,2%	46.523	3,3%	46.433
1 Trimestre 2006	4,0%	3.425	3,0%	3.415	4,6%	47.654	3,5%	47.532
2 Trimestre 2006	3,8%	3.540	2,8%	3.536	4,2%	50.225	3,3%	50.095
3 Trimestre 2006	3,7%	3.429	2,7%	3.424	3,6%	50.382	2,8%	50.273
4 Trimestre 2006	4,5%	3.550	3,1%	3.539	3,7%	50.514	3,0%	50.403
1 Trimestre 2007	5,5%	3.615	3,9%	3.604	4,9%	51.839	3,7%	51.720
2 Trimestre 2007	4,0%	3.655	3,0%	3.644	4,3%	53.233	3,5%	53.115
3 Trimestre 2007	4,0%	3.698	2,7%	3.687	3,8%	53.247	3,1%	53.152
4 Trimestre 2007	4,2%	3.724	3,1%	3.718	4,1%	52.794	3,4%	52.703
1 Trimestre 2008	4,5%	3.696	3,3%	3.689	4,2%	52.801	3,4%	52.706
2 Trimestre 2008	3,8%	3.702	2,5%	3.697	4,0%	52.879	3,3%	52.791
3 Trimestre 2008	3,4%	3.617	2,1%	3.610	3,3%	52.158	2,7%	52.094
4 Trimestre 2008	4,4%	3.548	3,0%	3.539	3,8%	50.430	3,1%	50.368
1 Trimestre 2009	4,1%	3.434	3,1%	3.428	3,8%	49.272	3,1%	49.211
2 Trimestre 2009	3,2%	3.535	2,5%	3.527	3,5%	48.777	2,9%	48.712
3 Trimestre 2009	2,8%	3.442	2,0%	3.437	3,2%	51.615	2,7%	51.565
4 Trimestre 2009	3,3%	3.452	2,4%	3.447	3,6%	51.016	2,9%	50.946
TOTAL 2005-2009	4,1%	70.010	2,9%	69.857	4,0%	100.5221	3,2%	100.3328

(A): % medio de trabajadores que se ausentan sobre el total de trabajadores

(B): % de horas de ausencia sobre el total trabajadas por el conjunto de trabajadores

N: Número de trabajadores incluidos en la muestra para calcular los porcentajes (A) y (B) (las discrepancias se deben a la existencia de valores perdidos en el número de horas habituales de trabajo a la semana)

La población de referencia serán los ocupados asalariados (tanto del sector público como del sector privado) con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años cumplidos

Utilizaremos en nuestro análisis dos **variables dependientes** diferentes y dos metodologías de regresión distintas para cada caso. En primer lugar realizaremos un análisis de regresión sobre la **probabilidad de que un individuo se haya ausentado al trabajo por enfermedad o motivos personales en la semana de referencia** (la semana anterior a la encuesta). La variable dependiente en este caso será una variable dicotómica (ausencia1) que tomará valor 1 si el individuo en cuestión se ausentó del trabajo y 0 en caso contrario. Para este primer análisis utilizaremos el análisis **PROBIT** de regresión, y nuestro objetivo será determinar qué variables influyen de manera significativa en la probabilidad de ser absentista.

La segunda variable dependiente será la **tasa individual de absentismo**, definida como el porcentaje de horas de ausencia del individuo en la semana de referencia (la semana anterior a la encuesta) en relación al total de horas que habitualmente realiza dicho individuo a la semana. Esta tasa individual de absentismo no es una variable continua, sino que por el contrario se trata de una variable dependiente censurada por la derecha (el valor máximo que puede tomar es uno) y por la izquierda (el valor mínimo que puede tomar es cero). Por este motivo la metodología de regresión más adecuada para estimar un modelo explicativo de dicha tasa individual de ausencia será el modelo **TOBIT**. Estos modelos se utilizan cuando la variable dependiente se encuentra truncada, es decir, cuando se trata con una variable esquina (o de doble esquina como en nuestro caso) que toma el valor mínimo y/o el máximo para una proporción considerable de la población, pero se distribuye de forma aproximadamente continua para los valores comprendidos entre el límite máximo y mínimo.

Las **variables independientes o de control** serán todas aquellas variables disponibles en la EPA que reflejan características personales, profesionales y de la relación laboral de cada individuo de la muestra. A continuación se describen las variables independientes utilizadas en la estimación de los diferentes modelos de regresión.

- Variable de **SEXO** del individuo
 - o *MUJER*: variable dicotómica, 1 si mujer, 0 en caso contrario
- Variable que refleja el **número de HIJOS** dependientes conviviendo con el individuo
 - o *NUMHIJOS_0_4*: variable continua, número de hijos conviviendo con edades comprendidas entre cero y 4 años
 - o *NUMHIJOS_5_9*: variable continua, número de hijos conviviendo con edades comprendidas entre los 5 y los 9 años
- Variable de **EDAD** del individuo (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)
 - o *EDAD_1624*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene entre 16 y 24 años cumplidos (ambos inclusive), cero en caso contrario.
 - o *EDAD_2534*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene entre 25 y 34 años cumplidos (ambos inclusive), cero en caso contrario.
 - o *EDAD_3544*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene entre 35 y 44 años cumplidos (ambos inclusive), cero en caso contrario.
 - o *EDAD_4554*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene entre 45 y 54 años cumplidos (ambos inclusive), cero en caso contrario.
 - o *EDAD_5564*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene entre 55 y 64 años cumplidos (ambos inclusive), cero en caso contrario.
- **ESTADO CIVIL** legal del individuo
 - o *CASADO*: variable dicotómica, 1 si el individuo se encuentra legalmente casado, cero en caso contrario (solteras/os, divorciadas/os, viudas/os).

- **NACIONALIDAD** del individuo
 - o *EXTRANJERO*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene nacionalidad extranjera, cero en caso contrario (nacionalidad española o doble nacionalidad)).
- Máximo **NIVEL DE ESTUDIOS** completados por el individuo
 - o *ESTUDIOS_SINESTUDIOS*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Analfabetos; Estudios primarios incompletos
 - o *ESTUDIOS_PRIMARIA*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Estudios primarios completos; Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización; Primera etapa de secundaria sin título
 - o *ESTUDIOS_SECUNDARIOS*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Primera etapa de secundaria con título; Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 1ª etapa para su realización Garantía social / iniciación profesional que agrupa a las personas con una formación básica profesional que permite su inserción en el mercado laboral, pero que no han alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (eso).
 - o *ESTUDIOS_BACHILLERFP*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Enseñanzas de bachillerato; Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas; Enseñanzas de grado medio de música y danza; Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 2ª etapa para su realización
 - o *ESTUDIOS_FPSUPERIOR*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equiv.: artes plásticas y diseño y deportivas; Títulos propios de las universidades que no sean de postgrado (dos años o más); Programas que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas o 6 meses); Programas oficiales de especialización profesional
 - o *ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Estudios de grado; Enseñanzas universitarias de 1 ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una

licenciatura o créditos equivalentes; Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo, de sólo 2 ciclo y equivalentes

- o *ESTUDIOS_POSTGRADO*: variable dicotómica, 1 si el individuo tiene como máximo nivel de estudios completados las siguientes categorías (cero en caso contrario): Masters universitarios oficiales; Doctorado universitario

- Tipo de **OCUPACION** Profesional (Clasificación Nacional de Ocupaciones 94 agrupadas un dígito)

- o *OCU_0_FFAA*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Fuerzas Armadas (grupo 0 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_1_DIREC*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas (grupo 1 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_2_TECNICOS*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales (grupo 0 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_3_TECAPOYO* variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales de apoyo (grupo 3 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_4_ADMINISTRATIVO*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Empleados de tipo administrativo (grupo 4 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_5_SERVICIOS*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (grupo 5 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_6_AGRICULTURA*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca (grupo 6 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_7_BLUE_CUALI*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria (grupo 7 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_8_BLUE_OPERADORES*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (grupo 8 CNO 94); cero en caso contrario.
- o *OCU_9_BLUE_NOCUALI*: variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores no cualificados (grupo 9 CNO 94); cero en caso contrario.

- Sector de **ACTIVIDAD** Económica de la empresa para la que trabaja el individuo (según Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE 93 y 09 agrupadas a dos dígitos)
 - o *ACT_0_AGRICULTURA*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (códigos CNAE-09: 01, 02 y 03), (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05) (Grupo 0)
 - o *ACT_1_I_ALIMENTACION*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), (códigos CNAE-93 del 15 al 22) (Grupo 1)
 - o *ACT_2_I_EXTRACTIVAS*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmaceutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos. Metalurgia (códigos CNAE-09: del 05 al 09, del 19 al 25, 35 y del 36 al 39), (códigos CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41) (Grupo 2)
 - o *ACT_3_I_MAQUINARIA*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial (códigos CNAE-09 del 26 al 33), (códigos CNAE-93 del 29 al 37) (Grupo 3)
 - o *ACT_4_CONSTRUCCION*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Construcción (códigos CNAE-09: del 41 al 43), (código CNAE-93: 45) (Grupo 4)
 - o *ACT_5_COMERHOTEL*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería (códigos CNAE-09: del 45 al 47, 55 y 56), (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55) (Grupo 5)
 - o *ACT_6_TRANSPORT*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones (códigos CNAE-09 del 49 al 53 y del 58 al 63), (códigos CNAE-93 del 60 al 64) (Grupo 6)
 - o *ACT_7_FINANCIERO*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros (códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82), (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74) (Grupo 7)

- o *ACT_8_SNOMDO*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-09: 84, 85 y del 86 al 88), (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85) (Grupo 8)
 - o *ACT_9_OTROS*: variable dicotómica, 1 si la actividad económica de la empresa del individuo es (cero en caso contrario): Otros servicios (códigos CNAE-09: del 90 al 93, del 94 al 96, 97 y 99), (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99) (Grupo 9)
- Asalariado del **SECTOR PÚBLICO** o del **SECTOR PRIVADO**
 - o *SPUBLIC* variable dicotómica, 1 si el individuo es un asalariado al servicio del sector público, cero en caso contrario (asalariado del sector privado)
- Temporalidad del **CONTRATO** y jornada laboral del individuo
 - o *TEMPORAL*: variable dicotómica, 1 si el individuo es un asalariado con contrato temporal, cero en caso contrario (asalariado con contrato fijo o indefinido)
 - o *MESESFINCONTRATO*: variable continua, número de meses hasta final de contrato. Para los asalariados con contrato indefinido es el número de meses hasta la jubilación
 - o *JPARCIAL*: variable dicotómica, 1 si el individuo es un asalariado con jornada a tiempo parcial, cero en caso contrario (asalariado con jornada a tiempo completo)

Incluiremos además de estas variables propias de cada individuo (variables de sección cruzada), variables temporales para intentar captar la posible variación en dicho comportamiento medio a lo largo del tiempo:

- **AÑO** al que corresponde la observación
 - o *A2005*: variable dicotómica, 1 si la observación corresponde al año 2005, cero en caso contrario
 - o *A2006*: variable dicotómica, 1 si la observación corresponde al año 2006, cero en caso contrario
 - o *A2007*: variable dicotómica, 1 si la observación corresponde al año 2007, cero en caso contrario
 - o *A2008*: variable dicotómica, 1 si la observación corresponde al año 2008, cero en caso contrario

- **TRIMESTRE** al que corresponde la observación
 - o *TRIM1*: variable dicotómica, uno si la encuesta se ha realizado durante el primer trimestre (enero-febrero-abril), cero en caso contrario
 - o *TRIM2*: variable dicotómica, uno si la encuesta se ha realizado durante el segundo trimestre (marzo-abril-junio), cero en caso contrario
 - o *TRIM3*: variable dicotómica, uno si la encuesta se ha realizado durante el tercer trimestre (julio-agosto-septiembre), cero en caso contrario
 - o *TRIM4*: variable dicotómica, uno si la encuesta se ha realizado durante el cuarto trimestre (octubre-noviembre-diciembre), cero en caso contrario

3.2. Resultados del análisis de Regresión

El análisis de regresión se ha realizado para tres ámbitos geográficos, el conjunto de España, la Comunidad de Madrid, y el resto de comunidades autónomas.

Resultados del modelo de regresión de variable dependiente binaria PROBIT sobre la probabilidad de ausentarse, y los resultados del modelo de regresión de variable dependiente censurada TOBIT sobre la tasa individual de absentismo, se presentan en las tablas 3.2 a 3.4 para cada uno de dichos ámbitos geográficos. En el caso de las variables nominales o categóricas se indica también cual es la categoría excluida en la regresión y que se convierte por tanto en el **grupo de referencia** para la interpretación de las restantes categorías de la variable sí incluidas en la regresión. Para cada ámbito geográfico y cada modelo se incluyen dos regresiones. Una de éstas incluye la interacción de la variable mujer con el resto de variables de control (nivel de estudios, edad, cargas familiares y tipo de contrato) para intentar captar y matizar las diferencias en cuanto al absentismo de hombres y mujeres. Los resultados detallados de las correspondientes estimaciones se muestran en el ANEXO estadístico.

Comenzando por el sexo, para el conjunto de España, tanto en la Comunidad de Madrid como en el Resto de España, los resultados muestran que las mujeres tienen una mayor propensión al absentismo que los hombres (tanto cuando medimos su efecto a través del modelo Probit como del Tobit).

Las cargas familiares, medidas a través del **número de hijos** dependientes conviviendo con el individuo, influyen de manera positiva y significativa en la propensión a ser absentista, aunque es sobre todo los hijos menores (de cero a 4 años) los que ejercen dicho efecto sobre el mayor absentismo. En este punto existe una importante diferencia entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, ya que si bien en este último caso la interacción entre mujer e hijos resulta significativa, para Madrid no resulta significativamente distinta de cero. Esto puede interpretarse

como que, una vez controlados el resto de factores, si bien en el resto de España las cargas familiares por el cuidado de hijos suponen una carga adicional para las mujeres que aumenta su propensión al absentismo frente a los hombres con hijos pequeños, en la Comunidad de Madrid no se observa este efecto adicional sobre el absentismo de las mujeres con hijos (frente a los hombres con hijos de la Comunidad de Madrid).

Otra variable que sirve para aproximar las cargas familiares es el **estado civil**. En la Comunidad de Madrid las mujeres casadas tienen una mayor propensión al absentismo que las solteras y separadas o viudas y que los hombres, casados o no. En el Resto de España este efecto es incluso mayor ya que si bien en Madrid no existen diferencias significativas entre los hombres casados y los no casados, en el resto de España el matrimonio implica una menor propensión al absentismo de los varones. Este resultado apunta de nuevo a que como las cargas familiares son uno de los principales motivos para explicar el absentismo, y como dichas cargas recaen fundamentalmente en las mujeres, por eso globalmente las mujeres presentan unas tasas de absentismo superior a la de los hombres.

En cuanto a la **edad**, en la Comunidad de Madrid, en general sólo se observan diferencias significativas entre el grupo de individuos más jóvenes (de 16 a 24 años) y el resto de grupos de edad, siendo menor la propensión marginal al absentismo de los más jóvenes. Este resultado sí se matiza cuando particularizamos para el caso de los varones y las mujeres. Entre los varones las diferencias por grupos de edad no existen, o son muy débiles (entre los hombres los grupos de 35 a 54 años presentan una propensión mayor al absentismo que el resto de grupos de edad, pero dicha diferencia es sólo marginalmente significativa y sólo en el modelo TOBIT). Sin embargo entre las mujeres sí existen fuertes diferencias entre los diferentes grupos de edad. Entre las mujeres, el grupo de edad de 25 a 34 años presenta una propensión al absentismo significativamente mayor que el de las mujeres más jóvenes y el del grupo de 35 a 54 años. Si tenemos en cuenta que precisamente ese grupo de edad 25 a 34 años coincide en las mujeres con el periodo de nacimiento de hijos, volvemos a encontrar que de nuevo son las cargas familiares (en este caso relacionadas con el nacimiento de hijos) las que parecen estar influyendo más en el mayor absentismo de las mujeres.

En el resto de España los patrones de absentismo según grupos de edad son más acentuados que en la Comunidad de Madrid: para los varones se observa una clara propensión al absentismo creciente con la edad; y para las mujeres, además, pertenecer al grupo de 25 a 34 años presenta un efecto positivo y altamente significativo sobre el absentismo frente al resto de mujeres, que de nuevo podemos vincular con la maternidad y las responsabilidades familiares asociadas a la misma que tienen un efecto claro en el mayor absentismo de las mujeres y ninguno sobre el absentismo de sus compañeros varones.

En cuanto a la **nacionalidad**, se observa que en general, controlando por el resto de los factores los asalariados y asalariadas extranjeras presentan una menor propensión al absentismo que los y las españolas, tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España.

Respecto al **nivel de estudios**, en el Conjunto de España se observa un claro patrón decreciente de la propensión al absentismo con los niveles de estudio (cuanto mayor es el nivel de estudios menor es la propensión al absentismo). En la Comunidad de Madrid, sin embargo, esas diferencias entre los diferentes niveles de estudio no son tan claras, de hecho sólo el grupo de los trabajadores y trabajadoras sin estudios presenta una propensión al absentismo significativamente mayor al del resto de asalariados y asalariadas; y entre este colectivo con estudios, sólo en el caso de las mujeres aparecen diferencias significativas de una menor propensión al absentismo de las trabajadoras con estudios universitarios frente al resto de asalariadas (con estudios primarios, secundarios o de formación profesional).

En cuanto al efecto de las diferentes **ocupaciones profesionales** sobre el absentismo observamos que, en general, tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España, las ocupaciones relacionadas con la hostelería y el comercio (grupo 5), la agricultura (grupo 6) y las de cuello azul (grupos 7 a 9) presentan una mayor propensión al absentismo que el resto de ocupaciones (directivos, técnicos y resto de ocupaciones de tipo administrativo).

Cuando nos referimos a los **sectores de actividad económica** de las empresas empleadoras, destaca claramente el sector del comercio al por menor y la hostelería (grupo 5) que es el único que presenta una diferencia significativa de menor propensión al absentismo respecto al resto de actividades económicas, tanto en Madrid como en el resto de España (entre el resto de actividades no se aprecian diferencias claras en cuanto su propensión al absentismo).

Si nos centramos en la titularidad del empleador, **sector público** frente al sector privado, los resultados muestran que en la Comunidad de Madrid, en general, los efectivos empleados en el sector público presentan una mayor propensión al absentismo que los empleados en el sector privado. Esta pauta sin embargo hay que matizarla cuando se controla por el sexo del individuo, ya que, en la Comunidad de Madrid, no existen diferencias en cuanto a propensión al absentismo entre los varones del sector público y del sector privado. En nuestra comunidad, el mayor absentismo del sector público se explica, por tanto, porque la propensión al absentismo de las mujeres empleadas en el sector público es mayor que el de las mujeres empleadas en el sector privado. Este resultado es característico de la Comunidad de Madrid, ya que en el resto de España, si bien también existe una clara y significativa mayor propensión al absentismo de los efectivos al servicio del sector público frente a los empleados en el sector privado, no aparecen diferencias significativas por razón de sexo entre los empleados y empleadas públicas.

En cuanto al efecto de la **temporalidad** del contrato y la **jornada laboral** se observa que la propensión marginal al absentismo de los asalariados con contrato temporal es significativamente menor que la de los trabajadores con contrato indefinido, siendo esta diferencia más pronunciada en el caso de las mujeres (frente a los varones). Se observa además que la propensión marginal al absentismo es menor al principio de la relación laboral (y va aumentando a medida que pasa el tiempo y se acerca el fin del contrato temporal o la edad de

jubilación). En cuanto al tipo de jornada, los asalariados y asalariadas con contrato a tiempo parcial presentan una propensión al absentismo significativamente menor que los empleados a tiempo completo, siendo dicha propensión especialmente menor en el caso de las mujeres. Este último resultado parece confirmar el hecho de que, en la medida de que es la mujer la que se está ocupando principalmente de las cargas familiares, la reducción de jornada laboral, al mejorar la compatibilización de vida laboral y familiar, supone una reducción del absentismo que tiene su origen, precisamente, en los problemas de conciliación de vida laboral y familiar.

Respecto al **componente estacional** del absentismo, se observa una reducción significativa del absentismo en el tercer trimestre del año (julio, agosto y septiembre). Este hecho podría estar vinculado a que durante este periodo estival buena parte de los asalariados se encuentran de vacaciones (sin poder por tanto “faltar” al trabajo por encontrarse ya ausentes pero por motivos vacacionales). Por otro lado, también se observa un aumento muy importante del absentismo en el primer trimestre del año (enero, febrero, marzo) coincidiendo precisamente con la campaña de gripe y con un mayor número de resfriados y enfermedades asociadas al frío y las inclemencias del clima invernal.

Para terminar, y en referencia a las **variables temporales**, los resultados muestran que la propensión al absentismo sí ha disminuido de manera significativa durante el año 2008 y sobre todo en el 2009. Interpretamos este resultado como un efecto consecuencia de la crisis económica. Es muy probable que el temor al despido y las dificultades para encontrar un nuevo puesto de trabajo durante estos años de pronunciada crisis económica haya hecho reducir la propensión marginal al absentismo.

Tabla 3.2
Resultados del análisis de regresión para el conjunto de España

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	TOTAL ESPAÑA			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(1)	(2)	(3)	(4)
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0,208***	0,204***	1,612***	1,626***
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0,079***	0,036***	0,545***	0,237***
NUMHIJOS_5_9	0,001	0,019**	-0,024	0,122**
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0,09***	-0,068***	-0,641***	-0,418***
EDAD_3544	-0,004	0,055***	-0,047	0,403***
EDAD_4554	0,009	0,081***	0,036	0,593***
EDAD_5564	0,167***	0,243***	1,178***	1,755***
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADA/O	0,007	-0,07***	0,101**	-0,472***
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0,118***	-0,115***	-0,885***	-0,862***
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0,076***	0,056***	0,519***	0,383***
ESTUDIOS_PRIMARIA	0,029***	0,014	0,2***	0,104
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0,026***	-0,022**	-0,216***	-0,189***
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0,066***	-0,089***	-0,538***	-0,698***
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0,017***	-0,02***	-0,127***	-0,153***
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0,017***	-0,014***	-0,164***	-0,146***
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0,091***	0,1***	0,518**	0,541**
OCU_2_TECNICOS	-0,045***	-0,058***	-0,249**	-0,337***
OCU_3_TECAPOYO	-0,034**	-0,044**	-0,105	-0,177
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0,013	0,003	0,355***	0,277**
OCU_5_SERVICIOS	0,096***	0,096***	0,87***	0,863***
OCU_6_AGRICULTURA	0,113***	0,107***	1,087***	1,027***
OCU_7_BLUE_CUALI	0,164***	0,16***	1,429***	1,387***
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0,141***	0,137***	1,207***	1,17***
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0,166***	0,158***	1,433***	1,365***

Tabla 3.2 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	TOTAL ESPAÑA			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(1)	(2)	(3)	(4)

Tipo de Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)

ACT_0_AGRICULTURA	0,072***	0,062***	-0,036	-0,099
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0,005	-0,008	-0,049	-0,062
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0,007	0,006	0,093	0,087
ACT_3_I_MAQUINARIA	0,007	0,006	0,096	0,092
ACT_4_CONSTRUCCION	0,002	-0,011	0,077	-0,044
ACT_5_COMERHOTEL	-0,027***	-0,031***	-0,216***	-0,236***
ACT_6_TRANSPORT	0,028**	0,027**	0,055	0,052
ACT_8_SNOMDO	0,004	0,001	0,028	0,012
ACT_9_OTROS	-0,115***	-0,106***	-0,968***	-0,909***

Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)

SPUBLIC	0,101***	0,084***	0,775***	0,677***
---------	----------	----------	----------	----------

Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)

TEMPORAL	-0,254***	-0,209***	-2,033***	-1,633***
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0,001	0,001	0,011***	0,01***
MESESFINCONTRATO	0***	0***	-0,003***	-0,003***
JPARCIAL	-0,09***	0,046***	-0,793***	-0,183

Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)

A2005	0,094***	0,095***	0,552***	0,561***
A2006	0,03***	0,03***	0,138***	0,142***
A2007	0,057***	0,057***	0,365***	0,368***
A2009	-0,052***	-0,053***	-0,352***	-0,358***

Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)

TRIM1	0,127***	0,127***	0,827***	0,828***
TRIM2	0,072***	0,073***	0,489***	0,49***
TRIM4	0,041***	0,041***	0,288***	0,287***

Término Constante	-1,859***	-1,848***	-13,433***	-13,35***
-------------------	-----------	-----------	------------	-----------

Tabla 3.2 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	TOTAL ESPAÑA			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	.	0,039	.	0,247
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	.	0,03**	.	0,167
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	.	-0,009	.	-0,059
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	.	0,045***	.	0,315***
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	.	0,005**	.	0,037**
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	.	-0,007	.	-0,034
MUJER*CASADO	.	0,138***	.	1,015***
MUJER*TEMPORAL	.	-0,096***	.	-0,815***
MUJER*JPARCIAL	.	-0,17***	.	-0,758***
MUJER*SPUBLIC	.	0,03**	.	0,178**
MUJER*NUMHIJOS_0_4	.	0,097***	.	0,671***
MUJER*NUMHIJOS_5_9	.	-0,027**	.	-0,241***
MUJER*EDAD_1624	.	-0,066***	.	-0,588***
MUJER*EDAD_3544	.	-0,095***	.	-0,736***
MUJER*EDAD_4554	.	-0,114***	.	-0,891***
MUJER*EDAD_5564	.	-0,117***	.	-0,905***
S.E. of regression	0,195762	0,195709	0,170176	0,170132
No. Obs.	1075231	1075231	1073174	1073174

*** significativo al 99% de confianza; ** significativo al 95% de confianza; *significativo al 90% de confianza;

Tabla 3.3
Resultados del análisis de regresión para la Comunidad de Madrid

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	COMUNIDAD DE MADRID			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(5)	(6)	(7)	(8)
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0,157***	0,262***	0,866***	1,337***
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0,067***	0,051*	0,273***	0,201
NUMHIJOS_5_9	0,054**	0,066**	0,225**	0,268*
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0,076**	-0,012	-0,401**	-0,048
EDAD_3544	-0,013	0,060	0,008	0,348*
EDAD_4554	-0,043	0,067	-0,098	0,425*
EDAD_5564	0,064	0,086	0,396	0,473
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADA/O	0,011	-0,041	0,081	-0,197
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0,146***	-0,151***	-0,732***	-0,756***
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0,178***	0,180**	0,791***	0,885**
ESTUDIOS_PRIMARIA	0,033	0,024	0,249	0,263
ESTUDIOS_BACHILLERFP	0,012	0,018	0,046	0,133
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0,032	0,013	-0,104	0,143
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0,007	0,003	-0,045*	0,002
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0,012	0,011	-0,070	0,037
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0,030	0,073	0,122	0,294
OCU_2_TECNICOS	0,018	0,016	0,183	0,173
OCU_3_TECAPOYO	0,018	0,016	0,256	0,252
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0,024	0,026	0,340	0,358
OCU_5_SERVICIOS	0,166***	0,173***	0,934***	0,968***
OCU_6_AGRICULTURA	0,287**	0,300**	1,632***	1,682***
OCU_7_BLUE_CUALI	0,143**	0,159***	0,901***	0,959***
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0,115*	0,139**	0,787**	0,883***
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0,190***	0,189***	1,146***	1,135***

Tabla 3.3 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	COMUNIDAD DE MADRID			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(5)	(6)	(7)	(8)

Tipo de Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)

ACT_0_AGRICULTURA	-0,120	-0,127	-0,462	-0,496
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0,010	-0,008	0,005	0,023
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0,051	0,050	0,153	0,150
ACT_3_I_MAQUINARIA	-0,091	-0,096*	-0,422*	-0,448*
ACT_4_CONSTRUCCION	0,016	0,008	0,117	0,071
ACT_5_COMERHOTEL	-0,066**	-0,069**	-0,302**	-0,313**
ACT_6_TRANSPORT	0,003	0,002	-0,145	-0,143
ACT_8_SNOMDO	-0,024	-0,029	-0,095	-0,114
ACT_9_OTROS	-0,132***	-0,126***	-0,788***	-0,756***

Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)

SPUBLIC	0,060*	0,001	0,375**	0,104
---------	--------	-------	---------	-------

Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)

TEMPORAL	-0,298***	-0,232***	-1,400***	-1,084***
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0,002	0,002	0,015*	0,015*
MESESFINCONTRATO	-0,001***	-0,001***	-0,003***	-0,003***
JPARCIAL	-0,014	0,140**	-0,194	0,230

Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)

A2005	0,071***	0,071***	0,266**	0,262**
A2006	-0,004	-0,003	-0,016	-0,014
A2007	0,048*	0,049*	0,196	0,199
A2009	-0,095***	-0,093***	-0,407***	-0,396***

Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)

TRIM1	0,154***	0,153***	0,726***	0,722***
TRIM2	0,046*	0,045*	0,255**	0,254**
TRIM4	0,057**	0,056**	0,282**	0,278**
Término Constante	-1,753***	-1,811***	-8,535***	-8,764***

Tabla 3.3 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	COMUNIDAD DE MADRID			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(5)	(6)	(7)	(8)
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	.	-0,013	.	-0,239
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	.	0,029	.	0,009
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	.	-0,019	.	-0,197
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	.	-0,089	.	-0,480
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	.	-0,018**	.	-0,085**
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	.	-0,043*	.	-0,192*
MUJER*CASADO	.	0,099**	.	0,507**
MUJER*TEMPORAL	.	-0,120**	.	-0,573**
MUJER*JPARCIAL	.	-0,197***	.	-0,542
MUJER*SPUBLIC	.	0,104**	.	0,462**
MUJER*NUMHIJOS_0_4	.	0,031	.	0,141
MUJER*NUMHIJOS_5_9	.	-0,022	.	-0,081
MUJER*EDAD_1624	.	-0,149**	.	-0,773**
MUJER*EDAD_3544	.	-0,127**	.	-0,588**
MUJER*EDAD_4554	.	-0,199***	.	-0,936***
MUJER*EDAD_5564	.	-0,017	.	-0,029
S.E. of regression	0,197637	0,197559	0,16046	0,160403
No. Obs.	70010	70010	69856	69856

*** significativo al 99% de confianza; ** significativo al 95% de confianza; *significativo al 90% de confianza;

Tabla 3.4
Resultados del análisis de regresión para el Resto de España

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	RESTO DE ESPAÑA			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(9)	(10)	(11)	(12)
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0,212***	0,201***	1,694***	1,665***
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0,080***	0,034***	0,574***	0,237***
NUMHIJOS_5_9	-0,003	0,015*	-0,052	0,105*
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0,091***	-0,071***	-0,665***	-0,455***
EDAD_3544	-0,004	0,054***	-0,058	0,406***
EDAD_4554	0,012	0,082***	0,045	0,608***
EDAD_5564	0,173***	0,251***	1,252***	1,874***
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADA/O	0,007	-0,071***	0,104**	-0,5***
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0,119***	-0,116***	-0,910***	-0,882***
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0,070***	0,049***	0,496***	0,342**
ESTUDIOS_PRIMARIA	0,029***	0,013	0,196***	0,091
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0,029***	-0,025***	-0,246***	-0,221***
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0,068***	-0,094***	-0,577***	-0,774***
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0,0176***	-0,023***	-0,137***	-0,175***
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0,018***	-0,016***	-0,175***	-0,169***
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0,093***	0,098***	0,542**	0,536**
OCU_2_TECNICOS	-0,054***	-0,069***	-0,328**	-0,436***
OCU_3_TECAPOYO	-0,039**	-0,051***	-0,165	-0,253*
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0,013	0	0,351***	0,254*
OCU_5_SERVICIOS	0,091***	0,089***	0,851***	0,833***
OCU_6_AGRICULTURA	0,107***	0,098***	1,052***	0,974***
OCU_7_BLUE_CUALI	0,166***	0,159***	1,480***	1,418***
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0,143***	0,136***	1,242***	1,189***
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0,164***	0,155***	1,458***	1,38***

Tabla 3.4 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	RESTO DE ESPAÑA			
	PROBIT		TOBIT	
	Ausencia1		Tasa1	
	(9)	(10)	(11)	(12)

Tipo de Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)

ACT_0_AGRICULTURA	0,082***	0,072***	0,024	-0,042
ACT_1_I_ALIMENTACION	0,0005	-0,002	-0,019	-0,03
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0,010	0,01	0,125	0,119
ACT_3_I_MAQUINARIA	0,017	0,017	0,172*	0,172*
ACT_4_CONSTRUCCION	0,007	-0,007	0,110	-0,019
ACT_5_COMERHOTEL	-0,019*	-0,022**	-0,173**	-0,192***
ACT_6_TRANSPORT	0,031**	0,029**	0,093	0,087
ACT_8_SNOMDO	0,011	0,008	0,077	0,06
ACT_9_OTROS	-0,109***	-0,1***	-0,955***	-0,889***

Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)

SPUBLIC	0,106***	0,094***	0,831***	0,765***
---------	----------	----------	----------	----------

Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)

			0,010	
TEMPORAL	-0,252***	-0,208***	-2,100***	-1,69***
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0,001	0,001	0,010***	0,01**
MESESFINCONTRATO	-0,001***	0***	-0,004***	-0,004***
JPARCIAL	-0,095***	0,039**	-0,853***	-0,23

Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)

A2005	0,095***	0,097***	0,582***	0,593***
A2006	0,032***	0,033***	0,155***	0,159***
A2007	0,058***	0,058***	0,383***	0,386***
A2009	-0,050***	-0,051***	-0,345***	-0,352***

Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)

TRIM1	0,125***	0,125***	0,837***	0,837***
TRIM2	0,074***	0,075***	0,514***	0,515***
TRIM4	0,040***	0,04***	0,289***	0,287***

Término Constante	-1,870***	-1,853***	-13,956***	-13,835***
-------------------	-----------	-----------	------------	------------

Tabla 3.4 cont.

Ambito geográfico Modelo Variable dependiente	RESTO DE ESPAÑA			
	PROBIT Ausencia1		TOBIT Tasa1	
	(9)	(10)	(11)	(12)
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	.	0,04	.	0,284
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	.	0,03**	.	0,181
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	.	-0,009	.	-0,048
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	.	0,053***	.	0,393***
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	.	0,008***	.	0,058***
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	.	-0,003	.	-0,007
MUJER*CASADO	.	0,141***	.	1,068***
MUJER*TEMPORAL	.	-0,096***	.	-0,849***
MUJER*JPARCIAL	.	-0,167***	.	-0,772***
MUJER*SPUBLIC	.	0,022*	.	0,127
MUJER*NUMHIJOS_0_4	.	0,103***	.	0,737***
MUJER*NUMHIJOS_5_9	.	-0,028**	.	-0,259***
MUJER*EDAD_1624	.	-0,06***	.	-0,565***
MUJER*EDAD_3544	.	-0,093***	.	-0,751***
MUJER*EDAD_4554	.	-0,108***	.	-0,888***
MUJER*EDAD_5564	.	-0,124***	.	-0,996***
S.E. of regression	0,19563	0,195572	0,170831	0,170786
No. Obs.	1005221	1005221	1003318	1003318

*** significativo al 99% de confianza; ** significativo al 95% de confianza; *significativo al 90% de confianza;

Capítulo 4

Recapitulación y recomendaciones

A tenor de los resultados obtenidos podemos ver que existe una clara correlación entre la motivación del trabajador y el absentismo laboral, pues los trabajadores con un alto grado de motivación son menos absentistas que la media. De hecho, las tasas de absentismo tienden a ser inferiores entre las ocupaciones de cualificación alta, las de actividades de dirección y las de ingresos altos. Se observa que en la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo entre los directivos es del 1,20% mientras que entre el resto de la plantilla es del 2,54%. Las posibles razones de ello se han expresado ya en capítulos anteriores del informe; se trata de ocupaciones que suelen ser más estimulantes, menos rutinarias y de menor dureza física; en ellas se suelen asumir mayores niveles de responsabilidad; y suelen estar asociadas a mayores niveles de ingresos, con el consiguiente mayor coste de oportunidad por el hecho de ser despedidos por absentistas.

Así, se observa que factores como la retribución, la promoción, las expectativas profesionales y el clima laboral están directamente relacionados con la motivación de los empleados y, por ende, con el absentismo. Por ello, desde las organizaciones públicas y privadas se deben fomentar todas aquellas medidas de estímulo que tienen por finalidad hacer más atractivo el trabajo e incentivar al trabajador; en definitiva, motivar al empleado con el fin de que se sienta parte importante del objetivo perseguido por la empresa. Se debe luchar contra la falta de expectativas entre los trabajadores y contra la insatisfacción laboral, para conseguir un mayor grado de implicación de los empleados con sus empresas y así alcanzar un clima laboral favorable. En este sentido, se deben buscar todo tipo de mecanismos que permitan alinear los intereses de los trabajadores y de las organizaciones.

Por ejemplo, las empresas, tanto públicas como privadas, podrían establecer *incentivos por productividad*, es decir, podrían introducir retribuciones variables asociadas al cumplimiento de objetivos o plazos. Esta medida no tendría que implicar necesariamente un aumento de costes para las empresas ya que el propio rendimiento extra del trabajador (el aumento de productividad) podría servir para autofinanciar el sobresueldo que consiguiera. Este tipo de medidas pueden aplicarse de manera individual o conjuntamente. La literatura sostiene que lo ideal es reducir los incentivos individuales por productividad en favor del conjunto, ya que así será el propio grupo quien recrimine al trabajador absentista, al convertirse en una rémora que perjudique al resto del grupo. De esta manera, también son bienvenidas las actividades lúdicas con los empleados fuera del trabajo, pues permiten potenciar la cohesión del grupo entre mandos y subordinados e incrementar la satisfacción de los empleados.

- En este sentido, de premiar el trabajo realizado e implicar al trabajador, podría pensarse en el otorgamiento de premios individuales personalizados. Pueden dar grandes resultados si logran diseñarse premios que reporten un beneficio o una utilidad al empleado más productivo que vaya más allá de la mera compensación económica, por estar asociado a sus gustos, aficiones o preferencias. Por ejemplo, si el empleado más

productivo de una sección es aficionado al tenis, una recompensa con dos entradas para ver la final de Wimbledon tendrá un coste inferior al de otras retribuciones por productividad, pero el resultado de su motivación será mucho mayor. En el mismo sentido, también podrían ser interesantes medidas, que de hecho ya se han aplicado en algunas administraciones, como premiar con un día adicional de vacaciones a los trabajadores que a lo largo del año han sido menos absentistas.

- Muchas veces, la falta de motivación deviene de una falta de participación en el objetivo central de la organización. Por ello es necesario hacer participe al trabajador del proyecto común e informarle claramente de cuáles son los objetivos a alcanzar; es necesario inculcar el sentimiento de pertenencia. Por ello, también es conveniente ofrecer retroalimentación precisa y oportuna sobre el desempeño, ya que el no reconocimiento del esfuerzo y el trabajo es una de las causas más comunes del absentismo, como se ha puesto de manifiesto en el estudio, al mostrar que el personal no cualificado, con ocupaciones más rutinarias y sin responsabilidad, tiene unos índices de absentismo superiores a la media.
- De igual forma, parece apropiado la aplicación de técnicas de *coaching* para el desarrollo de profesionales, con el fin de poder desglosar las tareas de la persona, analizar sus competencias, actitudes y valores, para así poder ofrecerle el puesto de trabajo idóneo, donde más eficientemente pueda desarrollar y potenciar todas sus aptitudes.
- No obstante, los datos indican también que la seguridad en el trabajo, los años trabajados y el sector condicionan la implicación del trabajador, de modo que se observa una relación positiva entre una mayor seguridad en el puesto de trabajo y unos mayores niveles de absentismo. De acuerdo con los datos de este estudio, en la Comunidad de Madrid la tasa de absentismo en el sector público es un 20% mayor que en el sector privado, y en el resto de España es un 35% mayor. Al mismo tiempo, el análisis también refleja que la tasa de absentismo es mucho mayor entre los trabajadores con contrato indefinido que entre los que tienen contrato temporal, tanto para la Comunidad de Madrid como para el resto de España. Así, las personas con contrato temporal presentan una tasa de absentismo del 1,58% frente al 2,67 de los trabajadores que tienen trabajo indefinido. Es bueno que el trabajador desee desarrollar su carrera profesional dentro de la organización y por ello tenga incentivos para esforzarse más, pero desde las Administraciones y las empresas deben arbitrarse también todos los mecanismos, dentro de la legalidad, que incentiven adecuadamente al trabajador que se encuentra seguro en su trabajo, a no reducir su productividad. Además de las medidas incentivadoras señaladas en el párrafo anterior, también deben desarrollarse mecanismos sancionadores y de control que impidan que la seguridad adquirida en el puesto de trabajo vaya en detrimento de la productividad; el trabajador debe interiorizar también el coste que acarrea su ausencia injustificada.

- En este sentido se debe impulsar la introducción de cláusulas reguladoras en los convenios para controlar las ausencias por incapacidad temporal por contingencias y enfermedades comunes. Así, en los convenios colectivos se deben evitar las cláusulas que sienten un precedente, a partir del cual, las empresas tengan que complementar (que incrementar) la cuantía de la prestación pública que paga la Seguridad Social durante el periodo de contingencia. Es más, deben ser las organizaciones las que deberían realizar controles médicos internos y hacer un seguimiento exhaustivo de las bajas, de manera que así también limiten los complementos a la incapacidad temporal y premien a los profesionales no absentistas.
- Además, se podría pensar en la posibilidad de que los trabajadores pagaran un porcentaje del coste que soportan las empresas y el sector público durante la baja laboral. La seguridad social soporta el coste correspondiente a los días 1º a 3º y a partir del día 17 de la baja laboral, mientras que la empresa tiene que pagar desde el día 4º. Por ello, con el fin de incentivar a los trabajadores a evitar comportamientos fraudulentos con las bajas laborales, podría incorporarse, en una reforma, el hecho de que los trabajadores asumiesen una parte del coste, sobre todo de los primeros días, que es donde parece que se concentra la mayor parte del absentismo de nuestro país.
- Con el fin de que el trabajador asuma lo que implica la ausencia de su puesto de trabajo, las empresas podrían obligar a sus empleados a recuperar las horas no trabajadas injustificadamente. Un incentivo claro a la hora de evitar ausencias no justificadas sería el de permitir la ausencia del trabajador, pero con la obligación por su parte de “devolver” las horas no trabajadas en otro momento del mes. Cada vez es más frecuente lo que viene a denominarse “mochilas de horas”, en donde el trabajador o la empresa tienen el registro de horas sobrantes o deudas, y al final de un periodo de tiempo tiene que saldarse, bien a favor de las empresas, si los trabajadores deben horas, o a favor de los empleados, si durante un periodo determinado se ha realizado un exceso de horas.
- A sensu contrario, también podrían establecerse medidas que tuvieran como objetivo premiar a aquellos que hacen un esfuerzo y se incorporan antes a sus puestos de trabajo, de tal forma que se debería articular algún mecanismo que permitiera a las empresas negociar el complemento sobre la incapacidad laboral temporal, de modo que pudiera premiarse al que hace un esfuerzo por recuperarse y se incorpora rápidamente al mercado de trabajo. Al hilo de esta medida se debería desarrollar una efectiva política de asistencia sanitaria que agilice la atención médica a los empleados, y gracias a ello reducir las horas de absentismo por enfermedad. A veces, es más eficaz vigilar la calidad asistencial en lugar de vigilar al trabajador.

En otro orden de cosas, una primera impresión de este análisis podría llevarnos a afirmar, a tenor de los resultados obtenidos, que la tasa de absentismo femenina es mayor que la masculina, pues en la Comunidad de Madrid el absentismo de las mujeres es un 46% mayor que el de los hombres, cifra que se incrementa hasta el 56% si nos referimos al resto de España. Sin

embargo, cuando se analizan con mayor profundidad las diferencias en el absentismo por razón de género, se observa que cuando se estudia una sub-muestra de hombres y mujeres semejantes, es decir, un grupo de hombres y mujeres que por su edad y estatus civil no tienen responsabilidades familiares del tipo que sean, los resultados cambian sustancialmente. No sólo las mujeres no son más absentistas, sino todo lo contrario. Así, las diferencias entre mujer y hombre en las tasas de absentismo se atenúan (y se invierten) cuando se toma una sub-muestra, la de los más jóvenes y los más mayores, que son aquellos entre los cuales es posible que se den menores cargas familiares. De hecho, cuando se elige la sub-muestra de trabajadores(as) solteros(as), con edades comprendidas entre 16-29 años y 60-64 años, y sin hijos menores de 16 años, es decir los que tiene menos cargas familiares, la tasa de absentismo de los varones, el 1,78%, resulta ser mayor que la tasa de absentismo de las mujeres, el 1,32%.

Por tanto, a partir de estos datos, se puede afirmar que el absentismo femenino no es consustancial al género y que las ausencias del tipo 1 no están relacionadas con una mayor propensión femenina a enfermar, sino ligadas al hecho de la reproducción, pero sobre todo a la cuestión de que es la mujer la que mayoritariamente asume el peso de las cargas familiares dentro del hogar. En este sentido, tanto desde la Administración como desde las empresas, se deben realizar especiales esfuerzos para fomentar las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional, como mecanismo para reducir el absentismo laboral. Esto es, si desde las empresas y desde el sector público se facilitan y arbitran respuestas para que los miembros de la familia puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares sin que ello implique un menoscabo de sus obligaciones profesionales, el absentismo se vería notablemente reducido. Por otra parte, el fenómeno del progresivo avance hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito del hogar, que se viene observando desde hace tiempo, permitirá ir suavizando y eliminando este diferencial del absentismo femenino respecto del masculino. Y para que se acelere este avance es preciso, entre otras cosas, que entre las organizaciones no se vea la conciliación como algo fundamentalmente femenino. Los varones tienen que tener la percepción de que las prácticas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar también están accesibles para ellos.

Como se ha mencionado anteriormente en el estudio, las empresas familiarmente responsables tienen unos niveles de absentismo inferiores, pues sus trabajadores no tienen la necesidad de ausentarse del trabajo para poder cumplir con sus obligaciones familiares. Es importante tratar a los empleados, independientemente de su sexo, como personas con vida privada e incorporar la dimensión personal y familiar al ámbito de trabajo. Por ello, como se viene diciendo, es necesaria la implantación de medidas de conciliación que hagan posible una mayor vinculación del empleado con la empresa sin que ello vaya en menoscabo de que éste pueda compatibilizar su vida profesional con su vida personal y familiar. Así, van en la dirección correcta, muchas de las medidas, que si bien son ya comunes para muchas empresas y administraciones, para otras siguen sin aplicarse, como podrían ser la flexibilidad en los horarios de entrada y salida de los trabajadores, los horarios comprimidos, la posibilidad de trabajar desde los hogares ciertas horas del día. Además, podrían desarrollarse nuevas medidas como la posibilidad de poder utilizar horas de trabajo para poder asistir a reuniones en el colegio o citas médicas de los familiares,

siempre y cuando esas horas fueran recuperadas posteriormente. En este sentido, todas las medidas relacionadas con la racionalización horaria han tenido un notable éxito entre las empresas familiarmente responsables. Las medidas para hacer posible la compatibilización entre las dos esferas pueden ser de muy diverso tipo e índole, pero lo importante es que desde las organizaciones se interiorice que con este tipo de políticas se beneficia, tanto a las empresas y administraciones, pues aumenta la productividad del trabajador, como a los empleados, que sentirán que no tienen que hacer elecciones no deseadas entre ambas esferas. Por ello, a la postre, se beneficiará el conjunto de la sociedad.

Por último, y siguiendo con los resultados del estudio, señalar que cuando se utiliza una definición de ausencia más amplia de la conceptualización de absentismo y utilizamos ausencia², es decir, si se suman a ausencia¹ las horas de ausencia por permiso/excedencia por nacimiento de un hijo, se observa que en esta categoría se sigue produciendo hoy día una gran desigualdad entre hombres y mujeres. Así, la tasa de ausencia femenina por este concepto es más de cinco veces mayor que la masculina (el gap mujer-hombre es de 536,9). Y es todavía mayor, como hemos observado, para el resto de España, donde esta diferencia se amplía notablemente, siendo la tasa de ausencia femenina (1,27%) diez veces mayor que la masculina (0,11%). Estos datos ponen de manifiesto que los permisos parentales siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres y solo temporal y subsidiariamente sobre los hombres. Por ello, es necesario, si queremos modificar estos resultados, la actuación decidida de las administraciones públicas en el sentido de que la legislación sobre permisos parentales haga posible, y fomente, una distribución más igualitaria de los permisos entre los miembros de la pareja, de forma que se implique por igual a madres y padres en la responsabilidad del cuidado de sus hijos, desde su nacimiento.

Finalmente, los datos evidencian que ciertas reformas en lo que respecta al otorgamiento de las altas y las bajas podrían ayudar a reducir sustancialmente las tasas de absentismo. En este sentido, una propuesta podría ser que sean los médicos de las mutuas (cuando las haya), y no los de la sanidad pública, quienes decidan las altas de los trabajadores cuando éstos se recuperan de una enfermedad no profesional. Un cambio así supondría un giro relevante en los mecanismos vigentes de control de las bajas. A día de hoy son esas entidades privadas las que deciden sobre las altas y las bajas por enfermedad profesional o accidente laboral, pero en los casos del resto de las incapacidades temporales -una gripe o una depresión, por ejemplo- la decisión del alta compete siempre al médico del servicio público de salud, esté o no la empresa asociada a una mutua. Ésta únicamente puede emitir un informe no vinculante recomendando o no la vuelta al trabajo. Todo parece indicar que para los médicos de cabecera resulta más fácil dar una baja que obligar al trabajador a volver a su puesto, mientras que los profesionales de las mutuas podrían ser más rigurosos en sus decisiones, porque a las mutuas les va más en ello (el dinero que les cuesta abonar la prestación por incapacidad temporal). Aun tratándose formalmente de entidades sin ánimo de lucro, las mutuas compiten entre sí y su estilo de dirección está orientado a presentarse ante las empresas como gestores solventes de los recursos que captan de los propios empresarios y de los trabajadores.

De igual forma, desde las mutuas, desde las empresas y desde las diferentes administraciones se debería comunicar a los trabajadores que se va a llevar un control más exhaustivo y un seguimiento de las bajas de los trabajadores. Es significativo, en este sentido, advertir que al menos el 25% de los trabajadores que están de baja por enfermedad común, se reincorporan a su puesto de trabajo al día siguiente de ser avisados por su mutua sobre un control médico. Por tanto, es necesario un concurso decidido por parte de todas las partes implicadas. Sobre todo, en las bajas de corta duración, es importante actuar con rapidez. Por ejemplo, una llamada telefónica cuando el trabajador se ausenta y, si es necesario, el envío de un médico para evaluar su situación, sentará un precedente difícil de olvidar para los potenciales absentistas.

Sin embargo, al mismo tiempo, hay que recalcar que desde las organizaciones debería articularse una política efectiva de asistencia sanitaria que agilice la atención médica de los empleados y que, gracias a ello, reduzca las horas de absentismo por enfermedad, reduciendo los plazos de tratamiento y redirigiendo a los trabajadores realmente incapacitados a áreas para las que estén en mejores condiciones.

En definitiva, se puede afirmar que, tanto desde las Administraciones como desde las empresas, se pueden llevar a cabo distintas medidas que pueden servir para reducir las tasas de absentismo actuales. Estos instrumentos deben ser, por un lado, mecanismos incentivadores para los trabajadores de forma que se alineen los objetivos de las organizaciones y los de los trabajadores; pero, al mismo tiempo, es también necesario transmitir -a través de distintas herramientas- la idea de que el absentismo tiene un coste sustancial para las empresas y, a la postre, para toda la economía. Por ello es también responsabilidad de los trabajadores internalizar una parte del coste con el fin de que introduzcan cambios en su comportamiento que ayuden a la eliminación de esta lacra que supone el absentismo.

ANEXO ESTADISTICO

TABLAS CON LOS RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES ECONOMETRICAS

TABLA A-1

Total ESPAÑA Modelo PROBIT				
Dependent Variable: AUSENCIA1				
Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231				
Included observations: 1075231				
Convergence achieved after 6 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.2081710	0.0054930	37.9000500	0.0000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.0793120	0.0053670	14.7771600	0.0000000
NUMHIJOS_5_9	0.0009530	0.0056870	0.1676200	0.8669000
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.0901350	0.0093650	-9.6247570	0.0000000
EDAD_3544	-0.0039650	0.0074470	-0.5324480	0.5944000
EDAD_4554	0.0091010	0.0100240	0.9080040	0.3639000
EDAD_5564	0.1672380	0.0139110	12.0217700	0.0000000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	0.0068620	0.0057200	1.1995540	0.2303000
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.1181170	0.0104590	-11.2937800	0.0000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.0761460	0.0134140	5.6765030	0.0000000
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.0294400	0.0071340	4.1266880	0.0000000
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.0260450	0.0067220	-3.8743590	0.0001000
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.0660960	0.0086810	-7.6139390	0.0000000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.0166390	0.0015620	-10.6536500	0.0000000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.0173750	0.0039130	-4.4397330	0.0000000

TABLA A-1. Cont

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.0905780	0.0316910	2.8581080	0.0043000
OCU_2_TECNICOS	-0.0449460	0.0172860	-2.6001420	0.0093000
OCU_3_TECAPOYO	-0.0335150	0.0170400	-1.9668200	0.0492000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0131360	0.0174020	0.7548710	0.4503000
OCU_5_SERVICIOS	0.0962680	0.0173910	5.5354030	0.0000000
OCU_6_AGRICULTURA	0.1133280	0.0283050	4.0038290	0.0001000
OCU_7_BLUE_CUALI	0.1643870	0.0175300	9.3774280	0.0000000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.1410940	0.0178740	7.8939160	0.0000000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.1656690	0.0175390	9.4459670	0.0000000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	0.0718500	0.0157760	4.5544030	0.0000000
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.0049760	0.0121020	-0.4111600	0.6810000
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.0069280	0.0116790	0.5931490	0.5531000
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.0068120	0.0128520	0.5300260	0.5961000
ACT_4_CONSTRUCCION	0.0023870	0.0111630	0.2138180	0.8307000
ACT_5_COMERHOTEL	-0.0267840	0.0092330	-2.9009010	0.0037000
ACT_6_TRANSPORT	0.0281090	0.0121860	2.3066730	0.0211000
ACT_8_SNOMDO	0.0039130	0.0109330	0.3578720	0.7204000
ACT_9_OTROS	-0.1147200	0.0116080	-9.8826270	0.0000000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.1005410	0.0090450	11.1160700	0.0000000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.2543410	0.0141730	-17.9454800	0.0000000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.0007750	0.0005030	1.5384430	0.1239000
MESESFINCONTRATO	-0.0004590	0.0000387	-11.8418200	0.0000000
JPARCIAL	-0.0904090	0.0077820	-11.6179000	0.0000000
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.0935060	0.0070070	13.3443400	0.0000000
A2006	0.0297640	0.0070430	4.2261460	0.0000000
A2007	0.0568550	0.0068650	8.2815260	0.0000000
A2009	-0.0524740	0.0071940	-7.2935650	0.0000000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.1267460	0.0062890	20.1540900	0.0000000
TRIM2	0.0724570	0.0063750	11.3653000	0.0000000
TRIM4	0.0414680	0.0064490	6.4303840	0.0000000
Término Constante	-1.8589300	0.0248730	-74.7370800	0.0000000

TABLA A-1. Cont

Mean dependent var	0.040276	S.D. dependent var	0.196606
S.E. of regression	0.195762	Akaike info criterion	0.330108
Sum squared resid	41204.05	Schwarz criterion	0.330616
Log likelihood	-177425.1	Hannan-Quinn criter.	0.330247
Restr. log likelihood	-181520.8	Avg. log likelihood	-0.165011
LR statistic (45 df)	8191.4	McFadden R-squared	0.022563
Probability(LR stat)	0		
Obs with Dep=0	1031925	Total obs	1075231
Obs with Dep=1	43306		

TABLA A-2

Total España Modelo TOBIT				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231				
Included observations: 1073174				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 14 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	1.611555	0.043106	37.386180	0.000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.545342	0.038452	14.182300	0.000000
NUMHIJOS_5_9	-0.024165	0.040847	-0.591598	0.554100
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.641104	0.067828	-9.451906	0.000000
EDAD_3544	-0.047321	0.053622	-0.882487	0.377500
EDAD_4554	0.035560	0.072634	0.489586	0.624400
EDAD_5564	1.178137	0.102149	11.533480	0.000000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	0.101451	0.041324	2.455023	0.014100
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.885371	0.076073	-11.638510	0.000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.518992	0.098169	5.286699	0.000000
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.199541	0.051663	3.862340	0.000100
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.215538	0.048559	-4.438683	0.000000
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.538327	0.062900	-8.558516	0.000000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.127417	0.011303	-11.272410	0.000000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.164242	0.028107	-5.843452	0.000000

TABLA A-2 Cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.517938	0.234385	2.209775	0.027100
OCU_2_TECNICOS	-0.248619	0.122695	-2.026328	0.042700
OCU_3_TECAPOYO	-0.105149	0.121404	-0.866109	0.386400
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.355152	0.124173	2.860130	0.004200
OCU_5_SERVICIOS	0.870386	0.124870	6.970336	0.000000
OCU_6_AGRICULTURA	1.086506	0.208862	5.202022	0.000000
OCU_7_BLUE_CUALI	1.429073	0.126711	11.278190	0.000000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	1.206804	0.128945	9.359059	0.000000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.432808	0.126895	11.291320	0.000000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.036023	0.116821	-0.308360	0.757800
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.049421	0.086745	-0.569724	0.568900
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.093245	0.083515	1.116501	0.264200
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.096453	0.091803	1.050655	0.293400
ACT_4_CONSTRUCCION	0.077416	0.079778	0.970397	0.331800
ACT_5_COMERHOTEL	-0.216381	0.065974	-3.279772	0.001000
ACT_6_TRANSPORT	0.054610	0.088119	0.619726	0.535400
ACT_8_SNOMDO	0.027753	0.078729	0.352511	0.724500
ACT_9_OTROS	-0.968448	0.084826	-11.416910	0.000000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.774588	0.066270	11.688340	0.000000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-2.032973	0.105585	-19.254450	0.000000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.010674	0.003503	3.046615	0.002300
MESESFINCONTRATO	-0.003365	0.000283	-11.873890	0.000000
JPARCIAL	-0.793214	0.057169	-13.874790	0.000000
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.551543	0.050319	10.960880	0.000000
A2006	0.138044	0.050849	2.714770	0.006600
A2007	0.365037	0.049541	7.368440	0.000000
A2009	-0.351906	0.051899	-6.780620	0.000000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.827452	0.045588	18.150730	0.000000
TRIM2	0.488874	0.046165	10.589680	0.000000
TRIM4	0.288327	0.046598	6.187478	0.000000
Término Constante	-13.433120	0.225969	-59.446670	0.000000

TABLA A-2 Cont.

Error Distribution				
SCALE:C(47)	7.106690	0.069928	101.629000	0.000000
R-squared	0.01053	Mean dependent var		0.031867
Adjusted R-squared	0.010487	S.D. dependent var		0.171075
S.E. of regression	0.170176	Akaike info criterion		0.360607
Sum squared resid	31077.62	Schwarz criterion		0.361128
Log likelihood	-193450.1	Hannan-Quinn criter.		0.36075
Avg. log likelihood	-0.18026			
Left censored obs	1031926	Right censored obs		30724
Uncensored obs	10524	Total obs		1073174

TABLA A-3

Total España				
Modelo PROBIT con interacciones de género				
Dependent Variable: AUSENCIA1				
Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231				
Included observations: 1075231				
Convergence achieved after 6 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.203512	0.014087	14.446350	0.000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.035546	0.007748	4.587666	0.000000
NUMHIJOS_5_9	0.018533	0.007853	2.359939	0.018300
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.067690	0.012717	-5.322686	0.000000
EDAD_3544	0.054651	0.010318	5.296799	0.000000
EDAD_4554	0.081437	0.012634	6.445985	0.000000
EDAD_5564	0.242704	0.016255	14.931300	0.000000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.069543	0.008591	-8.094507	0.000000
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.115384	0.010464	-11.026350	0.000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.056168	0.017459	3.217156	0.001300
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.014087	0.009178	1.534948	0.124800
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.022435	0.009043	-2.480850	0.013100
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.088673	0.011565	-7.667687	0.000000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.020271	0.002054	-9.869145	0.000000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.013907	0.005114	-2.719412	0.006500

TABLA A-3 Cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.099934	0.032024	3.120570	0.001800
OCU_2_TECNICOS	-0.057819	0.017401	-3.322803	0.000900
OCU_3_TECAPOYO	-0.043640	0.017138	-2.546458	0.010900
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.002671	0.017492	0.152681	0.878600
OCU_5_SERVICIOS	0.096007	0.017472	5.495058	0.000000
OCU_6_AGRICULTURA	0.107200	0.028363	3.779547	0.000200
OCU_7_BLUE_CUALI	0.159876	0.017712	9.026560	0.000000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.136683	0.018032	7.580172	0.000000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.157964	0.017645	8.952385	0.000000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	0.061726	0.015846	3.895311	0.000100
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.007807	0.012127	-0.643793	0.519700
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.006056	0.011721	0.516677	0.605400
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.005947	0.012904	0.460834	0.644900
ACT_4_CONSTRUCCION	-0.011265	0.011356	-0.991978	0.321200
ACT_5_COMERHOTEL	-0.030582	0.009259	-3.302835	0.001000
ACT_6_TRANSPORT	0.027095	0.012198	2.221310	0.026300
ACT_8_SNOMDO	0.000925	0.010993	0.084122	0.933000
ACT_9_OTROS	-0.106464	0.011621	-9.161252	0.000000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.083508	0.011278	7.404588	0.000000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.209089	0.015347	-13.624020	0.000000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.000752	0.000502	1.497816	0.134200
MESESFINCONTRATO	-0.000466	0.000039	-12.011340	0.000000
JPARCIAL	0.045712	0.017451	2.619422	0.008800
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.095106	0.007014	13.559380	0.000000
A2006	0.030385	0.007050	4.309961	0.000000
A2007	0.057411	0.006872	8.354305	0.000000
A2009	-0.053474	0.007203	-7.423996	0.000000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.127071	0.006295	20.185600	0.000000
TRIM2	0.072711	0.006382	11.393010	0.000000
TRIM4	0.041298	0.006456	6.397087	0.000000
Término Constante	-1.848013	0.025808	-71.605560	0.000000

TABLA A-3 Cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.038665	0.026822	1.441512	0.149400
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.029868	0.014498	2.060147	0.039400
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.008928	0.013089	-0.682070	0.495200
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.044817	0.016877	2.655505	0.007900
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.005335	0.002439	2.187639	0.028700
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.006771	0.007518	-0.900595	0.367800
MUJER*CASADO	0.138216	0.011507	12.011620	0.000000
MUJER*TEMPORAL	-0.096038	0.011243	-8.542286	0.000000
MUJER*JPARCIAL	-0.170261	0.019376	-8.787270	0.000000
MUJER*SPUBLIC	0.030311	0.012031	2.519464	0.011800
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.097244	0.010808	8.997212	0.000000
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.027398	0.011395	-2.404306	0.016200
MUJER*EDAD_1624	-0.065809	0.018913	-3.479504	0.000500
MUJER*EDAD_3544	-0.095129	0.013722	-6.932726	0.000000
MUJER*EDAD_4554	-0.113966	0.015064	-7.565699	0.000000
MUJER*EDAD_5564	-0.117320	0.017599	-6.666387	0.000000
Mean dependent var	0.040276	S.D. dependent var		0.196606
S.E. of regression	0.195709	Akaike info criterion		0.329556
Sum squared resid	41181.15	Schwarz criterion		0.330242
Log likelihood	-177112.5	Hannan-Quinn criter.		0.329744
Restr. log likelihood	-181520.8	Avg. log likelihood		-0.16472
LR statistic (61 df)	8816.716	McFadden R-squared		0.024286
Probability(LR stat)	0			
Obs with Dep=0	1031925	Total obs		1075231
Obs with Dep=1	43306			

TABLA A-4

Total España				
Modelo TOBIT con interacciones de Género				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231				
Included observations: 1073174				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 14 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	1.625606	0.102811	15.811570	0.000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.237256	0.055146	4.302338	0.000000
NUMHIJOS_5_9	0.121712	0.056366	2.159318	0.030800
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.418115	0.091485	-4.570306	0.000000
EDAD_3544	0.403301	0.074152	5.438828	0.000000
EDAD_4554	0.593497	0.091484	6.487448	0.000000
EDAD_5564	1.755272	0.119831	14.647910	0.000000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.472213	0.062082	-7.606228	0.000000
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.861718	0.075935	-11.348060	0.000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.383003	0.127187	3.011346	0.002600
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.104295	0.066279	1.573585	0.115600
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.188597	0.065215	-2.891942	0.003800
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.697740	0.083837	-8.322589	0.000000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.152839	0.014852	-10.290460	0.000000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.145575	0.036773	-3.958708	0.000100

TABLA A-4 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.540703	0.236103	2.290115	0.022000
OCU_2_TECNICOS	-0.337491	0.123347	-2.736116	0.006200
OCU_3_TECAPOYO	-0.176980	0.121917	-1.451639	0.146600
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.277087	0.124567	2.224401	0.026100
OCU_5_SERVICIOS	0.862500	0.125209	6.888471	0.000000
OCU_6_AGRICULTURA	1.027262	0.208817	4.919428	0.000000
OCU_7_BLUE_CUALI	1.387081	0.127752	10.857590	0.000000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	1.170018	0.129832	9.011748	0.000000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.365128	0.127351	10.719430	0.000000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.098500	0.117108	-0.841106	0.400300
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.062405	0.086781	-0.719106	0.472100
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.086511	0.083656	1.034134	0.301100
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.092175	0.092018	1.001700	0.316500
ACT_4_CONSTRUCCION	-0.044322	0.080972	-0.547369	0.584100
ACT_5_COMERHOTEL	-0.236016	0.066056	-3.572956	0.000400
ACT_6_TRANSPORT	0.052376	0.088068	0.594726	0.552000
ACT_8_SNOMDO	0.012258	0.079000	0.155167	0.876700
ACT_9_OTROS	-0.909065	0.084756	-10.725680	0.000000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.677427	0.082010	8.260305	0.000000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-1.633261	0.112876	-14.469540	0.000000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.010371	0.003488	2.973799	0.002900
MESESFINCONTRATO	-0.003422	0.000283	-12.081360	0.000000
JPARCIAL	-0.182563	0.132407	-1.378798	0.168000
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.561000	0.050283	11.156790	0.000000
A2006	0.141766	0.050810	2.790113	0.005300
A2007	0.367844	0.049502	7.430915	0.000000
A2009	-0.357916	0.051873	-6.899891	0.000000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.828149	0.045553	18.179720	0.000000
TRIM2	0.490075	0.046133	10.623140	0.000000
TRIM4	0.286592	0.046563	6.154866	0.000000
Término Constante	-13.35029	0.230745	-57.857360	0.000000

TABLA A-4 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.246811	0.195779	1.260660	0.207400
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.166834	0.104757	1.592577	0.111300
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.058575	0.094182	-0.621938	0.534000
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.315018	0.121352	2.595902	0.009400
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.037461	0.017483	2.142662	0.032100
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.034413	0.053626	-0.641716	0.521100
MUJER*CASADO	1.015307	0.083715	12.128190	0.000000
MUJER*TEMPORAL	-0.814884	0.081768	-9.965852	0.000000
MUJER*JPARCIAL	-0.757664	0.145836	-5.195318	0.000000
MUJER*SPUBLIC	0.178111	0.086549	2.057917	0.039600
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.671067	0.077164	8.696584	0.000000
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.241281	0.081711	-2.952867	0.003100
MUJER*EDAD_1624	-0.587820	0.136272	-4.313576	0.000000
MUJER*EDAD_3544	-0.735694	0.098695	-7.454193	0.000000
MUJER*EDAD_4554	-0.891342	0.108885	-8.186073	0.000000
MUJER*EDAD_5564	-0.904925	0.127588	-7.092545	0.000000
Error Distribution				
SCALE:C(63)	7.094261	0.069777	101.6698	0
R-squared	0.011058	Mean dependent var		0.031867
Adjusted R-squared	0.011001	S.D. dependent var		0.171075
S.E. of regression	0.170132	Akaike info criterion		0.360071
Sum squared resid	31061.03	Schwarz criterion		0.360769
Log likelihood	-193146.3	Hannan-Quinn criter.		0.360262
Avg. log likelihood	-0.179977			
Left censored obs	1031926	Right censored obs		30724
		Total		
Uncensored obs	10524	obs		1073174

TABLA A-5

Comunidad de Madrid Modelo PROBIT				
Dependent Variable: AUSENCIA1				
Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=1				
Included observations: 70010				
Convergence achieved after 6 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.15702	0.02046	7.67587	0.00000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.06662	0.01998	3.33376	0.00090
NUMHIJOS_5_9	0.05412	0.02161	2.50452	0.01230
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.07590	0.03695	-2.05404	0.04000
EDAD_3544	-0.01286	0.02930	-0.43899	0.66070
EDAD_4554	-0.04311	0.04224	-1.02061	0.30740
EDAD_5564	0.06379	0.05881	1.08483	0.27800
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADA/O	0.01107	0.02160	0.51223	0.60850
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.14551	0.03217	-4.52345	0.00000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.17805	0.05842	3.04807	0.00230
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.03284	0.03265	1.00569	0.31460
ESTUDIOS_BACHILLERFP	0.01242	0.02677	0.46398	0.64270
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.03184	0.03768	-0.84508	0.39810
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.00702	0.00558	-1.25711	0.20870
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.01168	0.01189	-0.98258	0.32580

TABLA A-5 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.02973	0.12148	0.24474	0.80670
OCU_2_TECNICOS	0.01830	0.05283	0.34637	0.72910
OCU_3_TECAPOYO	0.01777	0.05298	0.33542	0.73730
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.02350	0.05609	0.41906	0.67520
OCU_5_SERVICIOS	0.16572	0.05662	2.92708	0.00340
OCU_6_AGRICULTURA	0.28676	0.13279	2.15952	0.03080
OCU_7_BLUE_CUALI	0.14295	0.06015	2.37673	0.01750
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.11492	0.06571	1.74896	0.08030
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.18949	0.05861	3.23303	0.00120
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.12004	0.14932	-0.80388	0.42150
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.00967	0.05359	-0.18045	0.85680
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.05069	0.04613	1.09873	0.27190
ACT_3_I_MAQUINARIA	-0.09129	0.05189	-1.75950	0.07850
ACT_4_CONSTRUCCION	0.01557	0.04212	0.36975	0.71160
ACT_5_COMERHOTEL	-0.06565	0.03143	-2.08898	0.03670
ACT_6_TRANSPORT	0.00262	0.03492	0.07501	0.94020
ACT_8_SNOMDO	-0.02354	0.03524	-0.66813	0.50410
ACT_9_OTROS	-0.13224	0.03804	-3.47604	0.00050
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.05998	0.03215	1.86582	0.06210
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.29767	0.06169	-4.82499	0.00000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.00213	0.00187	1.14274	0.25310
MESESFINCONTRATO	-0.00064	0.00016	-3.97440	0.00010
JPARCIAL	-0.01412	0.02979	-0.47395	0.63550
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.07081	0.02704	2.61903	0.00880
A2006	-0.00358	0.02729	-0.13121	0.89560
A2007	0.04766	0.02642	1.80399	0.07120
A2009	-0.09503	0.02815	-3.37619	0.00070
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.15365	0.02437	6.30367	0.00000
TRIM2	0.04553	0.02515	1.81069	0.07020
TRIM4	0.05679	0.02511	2.26139	0.02370
Término Constante	-1.75247	0.09131	-19.19164	0.00000

TABLA A-5 cont.

Mean dependent var	0.041037	S.D. dependent var	0.198377
S.E. of regression	0.197637	Akaike info criterion	0.337072
Sum squared resid	2732.819	Schwarz criterion	0.343088
Log likelihood	-11753.2	Hannan-Quinn criter.	0.338927
Restr. log likelihood	-11987.52	Avg. log likelihood	-0.167879
LR statistic (45 df)	468.6516	McFadden R-squared	0.019547
Probability(LR stat)	0		
Obs with Dep=0	67137	Total obs	70010
Obs with Dep=1	2873		

TABLA A-6

Comunidad de Madrid Modelo TOBIT				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=1				
Included observations: 69856				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 11 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.86584	0.10131	8.54667	0.00000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.27246	0.09391	2.90126	0.00370
NUMHIJOS_5_9	0.22447	0.10062	2.23081	0.02570
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.40118	0.17372	-2.30938	0.02090
EDAD_3544	0.00775	0.13578	0.05707	0.95450
EDAD_4554	-0.09782	0.19723	-0.49594	0.61990
EDAD_5564	0.39555	0.27714	1.42726	0.15350
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	0.08125	0.10026	0.81042	0.41770
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.73199	0.15278	-4.79121	0.00000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.79113	0.28075	2.81792	0.00480
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.24928	0.15303	1.62895	0.10330
ESTUDIOS_BACHILLERFP	0.04579	0.12479	0.36694	0.71370
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.10354	0.17457	-0.59310	0.55310
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.04458	0.02603	-1.71267	0.08680
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.07046	0.05456	-1.29150	0.19650

TABLA A-6 Cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.12206	0.57407	0.21262	0.83160
OCU_2_TECNICOS	0.18255	0.24538	0.74395	0.45690
OCU_3_TECAPOYO	0.25646	0.24698	1.03842	0.29910
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.33993	0.26126	1.30110	0.19320
OCU_5_SERVICIOS	0.93358	0.26737	3.49173	0.00050
OCU_6_AGRICULTURA	1.63154	0.62248	2.62102	0.00880
OCU_7_BLUE_CUALI	0.90115	0.28287	3.18572	0.00140
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.78681	0.30896	2.54662	0.01090
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.14630	0.27878	4.11188	0.00000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.46223	0.66853	-0.69141	0.48930
ACT_1_I_ALIMENTACION	0.00485	0.24898	0.01946	0.98450
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.15327	0.21195	0.72311	0.46960
ACT_3_I_MAQUINARIA	-0.42232	0.24295	-1.73831	0.08220
ACT_4_CONSTRUCCION	0.11720	0.19319	0.60666	0.54410
ACT_5_COMERHOTEL	-0.30180	0.14450	-2.08852	0.03680
ACT_6_TRANSPORT	-0.14525	0.16336	-0.88917	0.37390
ACT_8_SNOMDO	-0.09516	0.16398	-0.58031	0.56170
ACT_9_OTROS	-0.78825	0.18179	-4.33598	0.00000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.37453	0.15233	2.45865	0.01390
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-1.39919	0.29254	-4.78285	0.00000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.01510	0.00844	1.78890	0.07360
MESESFINCONTRATO	-0.00245	0.00076	-3.23166	0.00120
JPARCIAL	-0.19361	0.14153	-1.36798	0.17130
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.26643	0.12473	2.13599	0.03270
A2006	-0.01552	0.12663	-0.12253	0.90250
A2007	0.19613	0.12270	1.59842	0.11000
A2009	-0.40701	0.13089	-3.10950	0.00190
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.72576	0.11544	6.28694	0.00000
TRIM2	0.25498	0.11724	2.17492	0.02960
TRIM4	0.28203	0.11737	2.40303	0.01630
Término Constante	-8.53486	0.52280	-16.32536	0.00000

TABLA A-6 Cont.

Error Distribution				
SCALE:C(47)	4.57217	0.14878	30.73184	0.00000
R-squared	0.01179	Mean dependent var		0.02900
Adjusted R-squared	0.01114	S.D. dependent var		0.16136
S.E. of regression	0.16046	Akaike info criterion		0.37135
Sum squared resid	1797.44800	Schwarz criterion		0.37751
	-			
Log likelihood	12923.53000	Hannan-Quinn criter.		0.37325
Avg. log likelihood	-0.18500			
Left censored obs	67137.00000	Right censored obs		1735.00000
		Total		
Uncensored obs	984.00000	obs		69856.00000

TABLA A-7

Comunidad de Madrid				
Modelo PROBIT con interacciones de género				
Dependent Variable: AUSENCIA1				
Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=1				
Included observations: 70010				
Convergence achieved after 6 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.261902	0.056332	4.649284	0.000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.050865	0.029664	1.714672	0.086400
NUMHIJOS_5_9	0.066439	0.031248	2.126201	0.033500
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.012208	0.052510	-0.232486	0.816200
EDAD_3544	0.060480	0.040732	1.484827	0.137600
EDAD_4554	0.067113	0.052875	1.269280	0.204300
EDAD_5564	0.086358	0.068505	1.260607	0.207500
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.040732	0.033909	-1.201186	0.229700
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.151238	0.032142	-4.705290	0.000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.180190	0.081621	2.207637	0.027300
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.023509	0.044591	0.527211	0.598000
ESTUDIOS_BACHILLERFP	0.018411	0.037070	0.496640	0.619400
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.013382	0.050089	0.267165	0.789300
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.002700	0.007295	0.370103	0.711300
ESTUDIOS_POSTGRADO	0.011349	0.015696	0.723054	0.469600

TABLA A-7 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.072639	0.124224	0.584744	0.558700
OCU_2_TECNICOS	0.016481	0.053019	0.310848	0.755900
OCU_3_TECAPOYO	0.016391	0.053282	0.307635	0.758400
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.026289	0.056355	0.466501	0.640900
OCU_5_SERVICIOS	0.172919	0.056999	3.033741	0.002400
OCU_6_AGRICULTURA	0.300377	0.133828	2.244506	0.024800
OCU_7_BLUE_CUALI	0.159427	0.061175	2.606096	0.009200
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.139240	0.066646	2.089251	0.036700
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.188807	0.059129	3.193160	0.001400
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.126833	0.150478	-0.842869	0.399300
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.007682	0.053670	-0.143131	0.886200
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.049709	0.046127	1.077643	0.281200
ACT_3_I_MAQUINARIA	-0.095803	0.051803	-1.849350	0.064400
ACT_4_CONSTRUCCION	0.007731	0.042971	0.179916	0.857200
ACT_5_COMERHOTEL	-0.068681	0.031575	-2.175175	0.029600
ACT_6_TRANSPORT	0.002076	0.034903	0.059480	0.952600
ACT_8_SNOMDO	-0.028790	0.035576	-0.809262	0.418400
ACT_9_OTROS	-0.126368	0.038082	-3.318272	0.000900
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.000742	0.042156	0.017612	0.985900
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.231906	0.068194	-3.400689	0.000700
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.002163	0.001867	1.158502	0.246700
MESESFINCONTRATO	-0.000635	0.000161	-3.955275	0.000100
JPARCIAL	0.140093	0.064738	2.164001	0.030500
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.070483	0.027073	2.603476	0.009200
A2006	-0.002978	0.027314	-0.109016	0.913200
A2007	0.048717	0.026416	1.844226	0.065200
A2009	-0.092697	0.028175	-3.290098	0.001000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.153283	0.024408	6.280009	0.000000
TRIM2	0.045316	0.025176	1.800004	0.071900
TRIM4	0.056265	0.025143	2.237783	0.025200
Término Constante	-1.810767	0.095324	-18.995840	0.000000

TABLA A-7 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	-0.012712	0.116377	-0.109229	0.913000
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.029018	0.065136	0.445496	0.656000
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.019007	0.052236	-0.363866	0.716000
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.088631	0.073237	-1.210195	0.226200
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.018196	0.009071	-2.005924	0.044900
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.042945	0.022671	-1.894267	0.058200
MUJER*CASADO	0.098655	0.044031	2.240586	0.025100
MUJER*TEMPORAL	-0.119604	0.047562	-2.514720	0.011900
MUJER*JPARCIAL	-0.197380	0.072872	-2.708586	0.006800
MUJER*SPUBLIC	0.103956	0.047255	2.199867	0.027800
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.031432	0.040097	0.783898	0.433100
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.022420	0.043052	-0.520776	0.602500
MUJER*EDAD_1624	-0.148880	0.074547	-1.997132	0.045800
MUJER*EDAD_3544	-0.127119	0.052074	-2.441132	0.014600
MUJER*EDAD_4554	-0.199252	0.058215	-3.422677	0.000600
MUJER*EDAD_5564	-0.016629	0.066912	-0.248522	0.803700
Mean dependent var	0.041037	S.D. dependent var		0.198377
S.E. of regression	0.197559	Akaike info criterion		0.336717
Sum squared resid	2730.031	Schwarz criterion		0.344825
Log likelihood	-11724.77	Hannan-Quinn criter.		0.339218
Restr. log likelihood	-11987.52	Avg. log likelihood		-0.167473
LR statistic (61 df)	525.513	McFadden R-squared		0.021919
Probability(LR stat)	0			
Obs with Dep=0	67137	Total obs		70010
Obs with Dep=1	2873			

TABLA A-8

Comunidad de Madrid				
Modelo TOBIT con interacciones de género				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=1				
Included observations: 69856				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 11 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	1.337258	0.265128	5.043824	0.0000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.201026	0.13693	1.468098	0.1421
NUMHIJOS_5_9	0.267716	0.143339	1.867705	0.0618
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.048202	0.244404	-0.197223	0.8437
EDAD_3544	0.347591	0.187748	1.851374	0.0641
EDAD_4554	0.424965	0.24644	1.724415	0.0846
EDAD_5564	0.472949	0.323202	1.463325	0.1434
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.197427	0.155874	-1.266577	0.2053
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.755783	0.152336	-4.961276	0.0000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.885098	0.391026	2.263525	0.0236
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.262554	0.209879	1.250978	0.2109
ESTUDIOS_BACHILLERFP	0.132654	0.172152	0.770565	0.4410
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.142822	0.231333	0.617386	0.5370
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.001695	0.033778	0.050187	0.9600
ESTUDIOS_POSTGRADO	0.036805	0.072159	0.510047	0.6100

TABLA A-8 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.293518	0.586454	0.500497	0.6167
OCU_2_TECNICOS	0.17309	0.245551	0.704904	0.4809
OCU_3_TECAPOYO	0.25185	0.247594	1.017193	0.3091
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.357674	0.26171	1.366684	0.1717
OCU_5_SERVICIOS	0.967883	0.268669	3.602508	0.0003
OCU_6_AGRICULTURA	1.681712	0.62576	2.68747	0.0072
OCU_7_BLUE_CUALI	0.959123	0.286767	3.344604	0.0008
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.8833	0.312481	2.826731	0.0047
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.134777	0.280449	4.046294	0.0001
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.496106	0.671825	-0.738445	0.4602
ACT_1_I_ALIMENTACION	0.022943	0.24881	0.092212	0.9265
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.150407	0.211299	0.711819	0.4766
ACT_3_I_MAQUINARIA	-0.447861	0.241773	-1.852406	0.0640
ACT_4_CONSTRUCCION	0.070828	0.196172	0.361052	0.7181
ACT_5_COMERHOTEL	-0.312942	0.144905	-2.159629	0.0308
ACT_6_TRANSPORT	-0.143398	0.162858	-0.880507	0.3786
ACT_8_SNOMDO	-0.11401	0.165175	-0.690235	0.4900
ACT_9_OTROS	-0.756411	0.181379	-4.170347	0.0000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.10407	0.197018	0.528227	0.5973
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-1.083484	0.321378	-3.371368	0.0007
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.015111	0.008411	1.796539	0.0724
MESESFINCONTRATO	-0.00246	0.000757	-3.251785	0.0011
JPARCIAL	0.23022	0.322249	0.714415	0.4750
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.262173	0.124614	2.103887	0.0354
A2006	-0.014168	0.126419	-0.112073	0.9108
A2007	0.198547	0.122318	1.623211	0.1045
A2009	-0.396336	0.130675	-3.032983	0.0024
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.721906	0.115293	6.261469	0.0000
TRIM2	0.253491	0.117088	2.16496	0.0304
TRIM4	0.278251	0.117182	2.374529	0.0176
Término Constante	-8.76434	0.540223	-16.22356	0.0000

TABLA A-8 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	-0.23919	0.555263	-0.430769	0.6666
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.00905	0.303288	0.02984	0.9762
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.196482	0.242404	-0.810558	0.4176
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.480077	0.338603	-1.417815	0.1562
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.085068	0.0419	-2.030257	0.0423
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.191888	0.103142	-1.860417	0.0628
MUJER*CASADO	0.50723	0.204289	2.482903	0.0130
MUJER*TEMPORAL	-0.573276	0.22289	-2.572017	0.0101
MUJER*JPARCIAL	-0.541501	0.358287	-1.511362	0.1307
MUJER*SPUBLIC	0.46232	0.219815	2.103226	0.0354
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.140598	0.186715	0.75301	0.4514
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.081228	0.199341	-0.407483	0.6837
MUJER*EDAD_1624	-0.77307	0.349754	-2.210328	0.0271
MUJER*EDAD_3544	-0.588013	0.240465	-2.445317	0.0145
MUJER*EDAD_4554	-0.935963	0.271403	-3.448611	0.0006
MUJER*EDAD_5564	-0.028455	0.31159	-0.091323	0.9272

Error Distribution

SCALE:C(63)	4.561412	0.148354	30.74684	0.0000
R-squared	0.012743	Mean dependent var		0.029004
Adjusted R-squared	0.011866	S.D. dependent var		0.161363
S.E. of regression	0.160403	Akaike info criterion		0.371053
Sum squared resid	1795.711	Schwarz criterion		0.379309
Log likelihood	-12897.15	Hannan-Quinn criter.		0.37360
Avg. log likelihood	-0.184625			
Left censored obs	67137	Right censored obs		1735
Uncensored obs	984	Total obs		69856

TABLA A-9

RESTO DE ESPAÑA
Modelo PROBIT

Dependent Variable: AUSENCIA1

Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)

Sample: 1 1075231 IF MADRID=0

Included observations: 1005221

Convergence achieved after 6 iterations

QML (Huber/White) standard errors & covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.21238	0.00570	37.24912	0.00000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.08021	0.00557	14.39136	0.00000
NUMHIJOS_5_9	-0.00278	0.00589	-0.47086	0.63770
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.09101	0.00969	-9.39295	0.00000
EDAD_3544	-0.00420	0.00771	-0.54478	0.58590
EDAD_4554	0.01157	0.01033	1.12032	0.26260
EDAD_5564	0.17252	0.01433	12.04017	0.00000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	0.00674	0.00594	1.13534	0.25620
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.11929	0.01114	-10.71186	0.00000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.07012	0.01379	5.08509	0.00000
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.02913	0.00731	3.98225	0.00010
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.02938	0.00696	-4.22097	0.00000
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.06765	0.00893	-7.57780	0.00000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.01759	0.00163	-10.77486	0.00000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.01794	0.00415	-4.32277	0.00000

TABLA A-9 cont

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.09261	0.03289	2.81555	0.00490
OCU_2_TECNICOS	-0.05364	0.01829	-2.93321	0.00340
OCU_3_TECAPOYO	-0.03924	0.01801	-2.17931	0.02930
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.01267	0.01833	0.69136	0.48930
OCU_5_SERVICIOS	0.09079	0.01831	4.95967	0.00000
OCU_6_AGRICULTURA	0.10678	0.02918	3.65979	0.00030
OCU_7_BLUE_CUALI	0.16590	0.01840	9.01612	0.00000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.14324	0.01873	7.64782	0.00000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.16444	0.01844	8.91950	0.00000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	0.08216	0.01607	5.11160	0.00000
ACT_1_I_ALIMENTACION	0.00045	0.01257	0.03602	0.97130
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.01031	0.01218	0.84605	0.39750
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.01686	0.01338	1.25997	0.20770
ACT_4_CONSTRUCCION	0.00727	0.01167	0.62276	0.53340
ACT_5_COMERHOTEL	-0.01878	0.00973	-1.93017	0.05360
ACT_6_TRANSPORT	0.03082	0.01300	2.37138	0.01770
ACT_8_SNOMDO	0.01149	0.01154	0.99534	0.31960
ACT_9_OTROS	-0.10918	0.01222	-8.93246	0.00000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.10578	0.00943	11.21297	0.00000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.25212	0.01457	-17.29914	0.00000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.00066	0.00052	1.26228	0.20680
MESESFINCONTRATO	-0.00045	0.00004	-11.30256	0.00000
JPARCIAL	-0.09489	0.00807	-11.75852	0.00000
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.09520	0.00726	13.11877	0.00000
A2006	0.03222	0.00729	4.41819	0.00000
A2007	0.05755	0.00711	8.09448	0.00000
A2009	-0.04954	0.00744	-6.65616	0.00000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.12480	0.00651	19.16857	0.00000
TRIM2	0.07435	0.00659	11.27929	0.00000
TRIM4	0.04037	0.00667	6.04873	0.00000
Término Constante	-1.86948	0.02598	-71.95164	0.00000

TABLA A-9 cont

Mean dependent var	0.040223	S.D. dependent var	0.196482
S.E. of regression	0.195626	Akaike info criterion	0.329609
Sum squared resid	38467.7	Schwarz criterion	0.33015
Log likelihood	-165618.9	Hannan-Quinn criter.	0.329758
Restr. log likelihood	-169532.7	Avg. log likelihood	-0.164759
LR statistic (45 df)	7827.689	McFadden R-squared	0.023086
Probability(LR stat)	0		
Obs with Dep=0	964788	Total obs	1005221
Obs with Dep=1	40433		

TABLA A-10

Resto de España Modelo TOBIT				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=0				
Included observations: 1003318				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 14 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	1.69350	0.04648	36.43886	0.00000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.57443	0.04133	13.90028	0.00000
NUMHIJOS_5_9	-0.05181	0.04387	-1.18093	0.23760
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.66499	0.07271	-9.14588	0.00000
EDAD_3544	-0.05759	0.05752	-1.00119	0.31670
EDAD_4554	0.04501	0.07755	0.58042	0.56160
EDAD_5564	1.25220	0.10908	11.47942	0.00000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	0.10387	0.04445	2.33682	0.01940
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.90964	0.08385	-10.84844	0.00000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.49574	0.10449	4.74450	0.00000
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.19575	0.05488	3.56675	0.00040
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.24567	0.05212	-4.71401	0.00000
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.57691	0.06711	-8.59705	0.00000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.13716	0.01224	-11.20201	0.00000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.17534	0.03094	-5.66706	0.00000

TABLA A-10 Cont

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.54222	0.25215	2.15036	0.03150
OCU_2_TECNICOS	-0.32831	0.13434	-2.44394	0.01450
OCU_3_TECAPOYO	-0.16512	0.13274	-1.24392	0.21350
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.35124	0.13535	2.59497	0.00950
OCU_5_SERVICIOS	0.85125	0.13594	6.26214	0.00000
OCU_6_AGRICULTURA	1.05238	0.22297	4.71979	0.00000
OCU_7_BLUE_CUALI	1.47495	0.13764	10.71584	0.00000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	1.24207	0.13983	8.88302	0.00000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.45838	0.13796	10.57082	0.00000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	0.02351	0.12329	0.19065	0.84880
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.01870	0.09337	-0.20024	0.84130
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.12458	0.09034	1.37902	0.16790
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.17233	0.09902	1.74029	0.08180
ACT_4_CONSTRUCCION	0.11015	0.08651	1.27326	0.20290
ACT_5_COMERHOTEL	-0.17274	0.07210	-2.39590	0.01660
ACT_6_TRANSPORT	0.09259	0.09743	0.95033	0.34190
ACT_8_SNOMDO	0.07694	0.08615	0.89306	0.37180
ACT_9_OTROS	-0.95489	0.09251	-10.32203	0.00000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.83062	0.07163	11.59671	0.00000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-2.10027	0.11262	-18.64846	0.00000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.00993	0.00377	2.63827	0.00830
MESESFINCONTRATO	-0.00349	0.00030	-11.50545	0.00000
JPARCIAL	-0.85267	0.06146	-13.87409	0.00000
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.58209	0.05402	10.77546	0.00000
A2006	0.15531	0.05458	2.84573	0.00440
A2007	0.38271	0.05318	7.19653	0.00000
A2009	-0.34522	0.05565	-6.20334	0.00000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.83649	0.04887	17.11594	0.00000
TRIM2	0.51372	0.04947	10.38415	0.00000
TRIM4	0.28847	0.04997	5.77295	0.00000
Término Constante	-13.95547	0.24471	-57.02823	0.00000

TABLA A-10 Cont

Error Distribution				
SCALE:C(47)	7.36707	0.07608	96.83578	0.00000
R-squared	0.010481	Mean dependent var		0.032067
Adjusted R-squared	0.010435	S.D. dependent var		0.171729
S.E. of regression	0.170831	Akaike info criterion		0.359686
Sum squared resid	29278.72	Schwarz criterion		0.36024
Log likelihood	-180392.7	Hannan-Quinn criter.		0.359838
Avg. log likelihood	-0.179796			
Left censored obs	964789	Right censored obs		28989
Uncensored obs	9540	Total obs		1003318

TABLA A-11

Resto de España				
Modelo PROBIT con interacciones de género				
Dependent Variable: AUSENCIA1				
Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=0				
Included observations: 1005221				
Convergence achieved after 6 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	0.20053	0.01458	13.75847	0.00000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.03380	0.00802	4.21241	0.00000
NUMHIJOS_5_9	0.01532	0.00811	1.88960	0.05880
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.07147	0.01312	-5.44660	0.00000
EDAD_3544	0.05355	0.01067	5.01709	0.00000
EDAD_4554	0.08157	0.01301	6.26832	0.00000
EDAD_5564	0.25077	0.01674	14.98191	0.00000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.07117	0.00888	-8.01141	0.00000
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.11608	0.01114	-10.41688	0.00000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.04921	0.01788	2.75233	0.00590
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.01334	0.00938	1.42168	0.15510
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.02547	0.00935	-2.72428	0.00640
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.09409	0.01190	-7.90951	0.00000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.02292	0.00216	-10.62880	0.00000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.01636	0.00541	-3.02190	0.00250

TABLA A-11 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.09761	0.03320	2.93964	0.00330
OCU_2_TECNICOS	-0.06893	0.01842	-3.74167	0.00020
OCU_3_TECAPOYO	-0.05125	0.01811	-2.82945	0.00470
OCU_4_ADMINISTRATIVO	-0.00001	0.01843	-0.00043	0.99970
OCU_5_SERVICIOS	0.08910	0.01839	4.84522	0.00000
OCU_6_AGRICULTURA	0.09819	0.02924	3.35818	0.00080
OCU_7_BLUE_CUALI	0.15915	0.01859	8.56316	0.00000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	0.13650	0.01889	7.22495	0.00000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	0.15549	0.01855	8.38372	0.00000
Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	0.07191	0.01615	4.45367	0.00000
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.00202	0.01260	-0.16059	0.87240
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.00959	0.01223	0.78376	0.43320
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.01651	0.01344	1.22862	0.21920
ACT_4_CONSTRUCCION	-0.00689	0.01186	-0.58089	0.56130
ACT_5_COMERHOTEL	-0.02248	0.00976	-2.30368	0.02120
ACT_6_TRANSPORT	0.02935	0.01301	2.25634	0.02400
ACT_8_SNOMDO	0.00833	0.01160	0.71855	0.47240
ACT_9_OTROS	-0.10033	0.01224	-8.19844	0.00000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.09357	0.01171	7.98969	0.00000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-0.20758	0.01576	-13.17198	0.00000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.00064	0.00052	1.22690	0.21990
MESESFINCONTRATO	-0.00046	0.00004	-11.51380	0.00000
JPARCIAL	0.03866	0.01817	2.12830	0.03330
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.09693	0.00726	13.34329	0.00000
A2006	0.03288	0.00730	4.50387	0.00000
A2007	0.05815	0.00712	8.17035	0.00000
A2009	-0.05060	0.00745	-6.78958	0.00000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.12514	0.00652	19.20109	0.00000
TRIM2	0.07466	0.00660	11.31377	0.00000
TRIM4	0.04024	0.00668	6.02291	0.00000
Término Constante	-1.85318	0.02694	-68.78226	0.00000

TABLA A-11 cont.

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.04027	0.02759	1.45947	0.14440
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.03016	0.01488	2.02620	0.04270
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.00870	0.01356	-0.64141	0.52130
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.05305	0.01736	3.05633	0.00220
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.00829	0.00255	3.25212	0.00110
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.00259	0.00798	-0.32403	0.74590
MUJER*CASADO	0.14085	0.01193	11.80773	0.00000
MUJER*TEMPORAL	-0.09610	0.01158	-8.29596	0.00000
MUJER*JPARCIAL	-0.16683	0.02014	-8.28153	0.00000
MUJER*SPUBLIC	0.02197	0.01246	1.76412	0.07770
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.10324	0.01123	9.19394	0.00000
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.02795	0.01182	-2.36508	0.01800
MUJER*EDAD_1624	-0.05952	0.01957	-3.04105	0.00240
MUJER*EDAD_3544	-0.09287	0.01423	-6.52527	0.00000
MUJER*EDAD_4554	-0.10827	0.01561	-6.93769	0.00000
MUJER*EDAD_5564	-0.12404	0.01826	-6.79295	0.00000
Mean dependent var	0.040223	S.D. dependent var		0.196482
S.E. of regression	0.195572	Akaike info criterion		0.329037
Sum squared resid	38445.8	Schwarz criterion		0.329766
Log likelihood	-165315.4	Hannan-Quinn criter.		0.329238
Restr. log likelihood	-169532.7	Avg. log likelihood		-0.164457
LR statistic (61 df)	8434.559	McFadden R-squared		0.024876
Probability(LR stat)	0			
Obs with Dep=0	964788	Total obs		1005221
Obs with Dep=1	40433			

TABLA A-12

Resto de España				
Modelo TOBIT con interacciones de género				
Dependent Variable: TASA1				
Method: ML - Censored Normal (TOBIT) (Quadratic hill climbing)				
Sample: 1 1075231 IF MADRID=0				
Included observations: 1003318				
Left censoring (value) series: 0				
Right censoring (value) series: 1				
Convergence achieved after 14 iterations				
QML (Huber/White) standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SEXO (Grupo de Referencia: Varones)				
MUJER	1.664625	0.110259	15.097430	0.000000
HIJOS (Grupo de Referencia: número de hijos de 10 o más años)				
NUMHIJOS_0_4	0.236747	0.059158	4.001923	0.000100
NUMHIJOS_5_9	0.105440	0.060357	1.746930	0.080600
EDAD (Grupo de Referencia: 25 a 34 años)				
EDAD_1624	-0.454968	0.097814	-4.651346	0.000000
EDAD_3544	0.405650	0.079510	5.101873	0.000000
EDAD_4554	0.608086	0.097661	6.226499	0.000000
EDAD_5564	1.874129	0.127982	14.643730	0.000000
Estado Civil (Grupo de Referencia: Solteras/os, Divorciadas/os, viudas/os)				
CASADO	-0.499690	0.066583	-7.504785	0.000000
Nacionalidad (Grupo de Referencia: Españoles y Doble Nacionalidad)				
EXTRANJERO	-0.881572	0.083701	-10.532410	0.000000
Nivel de Estudios (Grupo de Referencia: Máximo nivel de Estudios: Secundarios)				
ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.341739	0.134868	2.533868	0.011300
ESTUDIOS_PRIMARIA	0.091308	0.070187	1.300922	0.193300
ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.221207	0.069904	-3.164436	0.001600
ESTUDIOS_FPSUPERIOR	-0.773520	0.089496	-8.643036	0.000000
ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	-0.174606	0.016170	-10.798180	0.000000
ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.169422	0.040391	-4.194523	0.000000

TABLA A-12 cont

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Tipo de Ocupación Profesional (Grupo de Referencia Directivos)				
OCU_0_FFAA	0.535942	0.253711	2.112412	0.034700
OCU_2_TECNICOS	-0.436236	0.135138	-3.228075	0.001200
OCU_3_TECAPOYO	-0.252803	0.133352	-1.895751	0.058000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.254119	0.135811	1.871122	0.061300
OCU_5_SERVICIOS	0.832766	0.136298	6.109871	0.000000
OCU_6_AGRICULTURA	0.974224	0.222923	4.370234	0.000000
OCU_7_BLUE_CUALI	1.417745	0.138730	10.219480	0.000000
OCU_8_BLUE_OPERADORES	1.189311	0.140761	8.449148	0.000000
OCU_9_BLUE_NOCUALI	1.379991	0.138441	9.968088	0.000000
Tipo de Actividad Económica (Grupo de Referencia: Financiero y otros servicios profesionales)				
ACT_0_AGRICULTURA	-0.041508	0.123589	-0.335855	0.737000
ACT_1_I_ALIMENTACION	-0.030134	0.093414	-0.322590	0.747000
ACT_2_I_EXTRACTIVAS	0.118897	0.090528	1.313376	0.189100
ACT_3_I_MAQUINARIA	0.172081	0.099308	1.732793	0.083100
ACT_4_CONSTRUCCION	-0.019363	0.087750	-0.220658	0.825400
ACT_5_COMERHOTEL	-0.192243	0.072185	-2.663186	0.007700
ACT_6_TRANSPORT	0.086901	0.097373	0.892460	0.372100
ACT_8_SNOMDO	0.059519	0.086409	0.688805	0.490900
ACT_9_OTROS	-0.889444	0.092436	-9.622289	0.000000
Sector Público o Privado (Grupo de Referencia: Empresa de propiedad privada)				
SPUBLIC	0.764639	0.088319	8.657651	0.000000
Tipo de contrato (Grupo de referencia Temporal y jornada completa)				
TEMPORAL	-1.689634	0.120178	-14.059470	0.000000
TEMPORAL*MESESFINCONTRATO	0.009649	0.003747	2.575241	0.010000
MESESFINCONTRATO	-0.003559	0.000303	-11.751310	0.000000
JPARCIAL	-0.230001	0.142592	-1.613007	0.106700
Año de la Muestra (Año de Referencia 2008)				
A2005	0.592830	0.053983	10.981790	0.000000
A2006	0.159394	0.054533	2.922866	0.003500
A2007	0.385972	0.053139	7.263418	0.000000
A2009	-0.351791	0.055621	-6.324789	0.000000
Trimestre de la Muestra (Trimestre de Referencia 3: julio-agosto-septiembre)				
TRIM1	0.837228	0.048835	17.143860	0.000000
TRIM2	0.515243	0.049437	10.422170	0.000000
TRIM4	0.286924	0.049933	5.746198	0.000000
Término Constante	-13.835200	0.249681	-55.411510	0.000000

TABLA A-12 cont

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Variables de interacción de la Mujer				
MUJER*ESTUDIOS_SINESTUDIOS	0.283549	0.208552	1.359608	0.174000
MUJER*ESTUDIOS_PRIMARIA	0.180965	0.111463	1.623541	0.104500
MUJER*ESTUDIOS_BACHILLERFP	-0.047671	0.101128	-0.471394	0.637400
MUJER*ESTUDIOS_FPSUPERIOR	0.392618	0.129370	3.034845	0.002400
MUJER*ESTUDIOS_UNIVERSITARIOS	0.058182	0.018946	3.070993	0.002100
MUJER*ESTUDIOS_POSTGRADO	-0.006762	0.059119	-0.114382	0.908900
MUJER*CASADO	1.068188	0.090006	11.868010	0.000000
MUJER*TEMPORAL	-0.849396	0.087323	-9.727056	0.000000
MUJER*JPARCIAL	-0.771960	0.156919	-4.919464	0.000000
MUJER*SPUBLIC	0.126588	0.092885	1.362851	0.172900
MUJER*NUMHIJOS_0_4	0.736882	0.083023	8.875602	0.000000
MUJER*NUMHIJOS_5_9	-0.259051	0.087796	-2.950590	0.003200
MUJER*EDAD_1624	-0.565032	0.146036	-3.869120	0.000100
MUJER*EDAD_3544	-0.751033	0.106118	-7.077344	0.000000
MUJER*EDAD_4554	-0.887775	0.116905	-7.593997	0.000000
MUJER*EDAD_5564	-0.996428	0.137267	-7.259049	0.000000
Error Distribution				
SCALE:C(63)	7.353917	0.075913	96.872800	0.000000
R-squared	0.011014	Mean dependent var		0.032067
Adjusted R-squared	0.010953	S.D. dependent var		0.171729
S.E. of regression	0.170786	Akaike info criterion		0.359128
Sum squared resid	29262.92	Schwarz criterion		0.35987
Log likelihood	-180096.9	Hannan-Quinn criter.		0.359332
Avg. log likelihood	-0.179501			
Left censored obs	964789	Right censored obs		28989
Uncensored obs	9540	Total obs		1003318

Bibliografía

Alares-IESE (2008): *Conciliación empresa-familia en el sector financiero. Banca, seguros y entidades financieras*, Fundación Alares, Madrid.

Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; y Poza, C. (2008): "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España", *Economic Analysis Working Papers* (EAWP), 7(13).

Arai, M. y Thoursie, P. S. (2005): "Incentives and selection in cyclical absenteeism", *Labour Economics*, 12(2): 269-280.

Barmby, T. A.; Ercolani, M. G.; y Treble, J. G. (2002): "Sickness Absence: An International Comparison", *Economic Journal*, 112: 315-331.

Barmby, T. A.; Orme, C. D.; y Treble, J. G. (1991): "Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata", *Economic Journal*, 101: 214-229.

Barmby, T. A.; Sessions, J.; y Treble, J. G. (1994): "Absenteeism, Efficiency Wages, and Shirking", *Scandinavian Journal of Economics*, 96(4): 561-566.

Baxter, J., Hewitt, B., y Haynes, M. (2008): "Life course transitions and housework: Marriage, parenthood, and time on housework", *Journal of Marriage and Family*, 70: 259-272.

Bonato, L. y Lusinyan, L. (2004): "Work Absence in Europe", *IMF Working Paper*, 04/193 (www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04193.pdf)

Bridges, S. y Mumford, K. (2000): "Absenteeism in the UK: A Comparison Across Genders", *Discussion Papers 00/12*, Department of Economics, University of York.

Brown, S. y Sessions, J. G. (1996): "The Economics of Absence: Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, 10: 23-53.

Bucila, L. y Simon, C. (2009): "Absenteeism and Minimum Wages: Evidence from the CPS-MORG", Mimeo.

Castro, C. y Pazos, M. (2007): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", *Papeles de Trabajo* nº 26/07, Instituto de Estudios Fiscales.

CIPD (2009): *Annual survey report 2009*, Londres

Ichino, A. y Moretti, E. (2009): "Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap." *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(1): 183-218.

Ichino, A. y Riphahn, R.T. (2005): "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism During and After Probation", *Journal of the European Economic Association*, 3(1): 120-143.

Instituto de la Mujer (2000): *El absentismo laboral de las mujeres, en relación con el de los hombres*, Consultrans s.a. - Instituto de la Mujer.

Johnson, P. y Palme, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, 59: 195-218.

Johnson, P. y Palme, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, 59: 195-218.

Kamerman, S. B. y Moss, P. (2009): *The Politics of Parental Leave Policies, Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Policy Press, Bristol.

Markussen, S. et al. (2009): *The Anatomy of Absenteeism*, IZA DP No. 4240

Martínez, R. et al. (2009): *Absentismo laboral: el colesterol de la empresa*, Efr observatorio.

Mastekaasa, A. y Olsen, K (1998): "Gender, Absenteeism, and Job Characteristics. A Fixed Effects Approach", *Work and Occupations*, 25(2): 195-228.

Nordberg, M. y Røed, K. (2009): "Economic Incentives, Business Cycles, and Long-Term Sickness Absence", *Industrial Relations*, 48(2): 203-230.

De Paola, M. (2008): "Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute", *MPRA Paper* No. 11425.

Ray, R.; Gornick, J. C.; y Schmitt, J. (2008): "Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality", *Center for Economic and Policy Research*, Washington. (http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf).

Ruhm, C. J. (2000): "Are Recessions Good for you Health?", *Quarterly Journal of Economics*, 115: 617-650.

Scoppa, V. (2008): "Worker Absenteeism and Incentives: Evidence from Italy", *MPRA Paper* No. 16858.

Scott, K. D. y McClellan, E. (1990): "Gender differences in absenteeism", *Public Personnel Management*, June 22, 1990.

South, S. y Spitze, G. (1994): "Housework in Marital and Nonmarital Households", *American Sociological Review*, 59(3): 327-347.

Vistnes, J. P. (1997): "Gender Differences in Days Lost from Work Due to Illness", *Industrial and Labor Relations Review*, 50(2): 304-323.

Winkelmann R. (1999): "Wages, firm size and absenteeism", *Applied Economics Letters*, 6(6): 337-341.

Zhang, X. (2007): "Gender Differences in Quits and Absenteeism in Canada", *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, Statistics Canada.