Informe #1

LOS CAMBIOS EN LA TASA DE INCAPACIDAD TEMPORAL ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA CRISIS ECONÓMICA

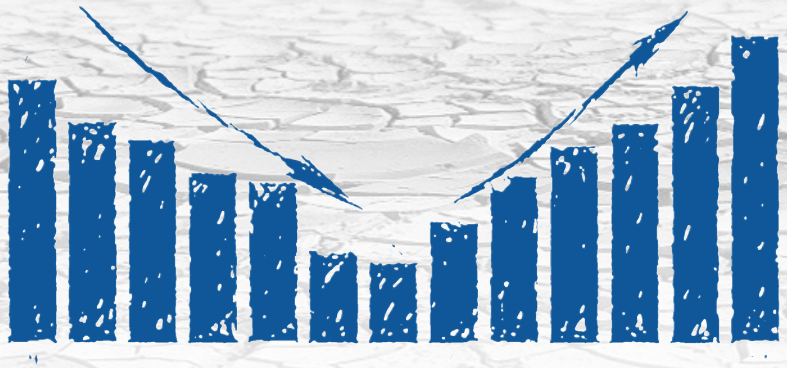
Resultados de Focus Group,
Septiembre 2017- Enero 2019

Autores:

José M. Peiró

Tobias Hauth

Juan M. Mesa



Con la colaboración de:

umivale Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15 | suma intermutual

Universitat de València

idocal

© 2020 umivale Todos los derechos reservados.
Corresponde a umivale el ejercicio exclusivo de los derechos de explotación de esta obra en cualquier forma y, en especial, los derechos de reproducción total o parcial, distribución, comunicación pública y transformación, que no podrán ser realizadas sin su autorización

0. Índice

Pág.

1. Introducción 1
2. La Evolución de la IT 5
3. Interpretaciones y Explicaciones sobre los Cambios en la IT durante el Periodo Estudiado 8
   - 3.1. Explicaciones basadas en el **Trabajador** 8
     - a. Inseguridad del Empleo y Miedo a perderlo 8
     - b. Optimización Económica del Complemento de la IT 11
     - c. Diferencias Generacionales 12
     - d. Cambios en Patologías 13
   - 3.2. Explicaciones basadas en la **Organización** 14
     - a. Grado de Influencia de la Empresa en el Absentismo 14
     - b. Descenso de la Calidad de las Condiciones Laborales 15
     - c. Aumento del uso de Nuevas Tecnologías y Falta de Desconexión 21
     - d. Cambios en la Composición Cuantitativa y Cualitativa del Capital Humano de la Empresa 22
   - 3.3. Explicaciones basadas en el **Sistema** 23
     - a. Cambios en el Sistema Público de Salud 23
     - b. Cambios Legislativos: Reforma Laboral del 2012 24
     - c. Bloqueo en la Negociación Colectiva 25
4. Resumen e Integración 26

Referencias

Anexo

1. Introducción

A medida que la economía se fue recuperando de la crisis, durante el segundo tercio de la presente década (año 2014 en adelante), la tasa de Incapacidad Temporal (IT)[1], coloquialmente conocida como absentismo laboral por motivos de salud, ha ido aumentando considerablemente en España.

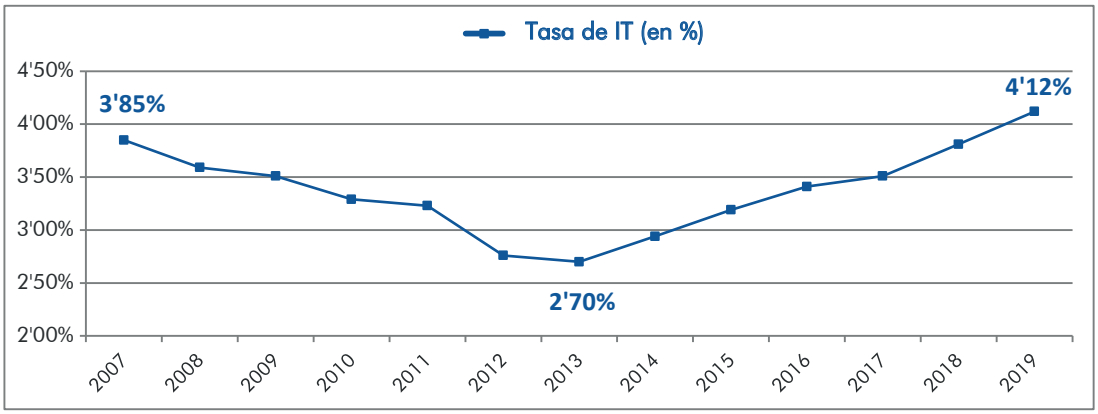


Fig 1: Tasa de IT 2007-2019 (elaboración de umivale con datos del INE y MEySS).

Mientras en 2013 se perdía el 2,70% del tiempo de trabajo de los empleados españoles debido a una baja por enfermedad o accidente, este indicador fue aumentando gradualmente hasta el 4,12% en 2019[2] (INE, 2019). Este incremento supone un elevado coste tanto para el sistema público de salud como para las empresas, estimado en unos 42.530 millones de euros durante el año 2019 (umivale, 2019). Esta cifra equivale al 3,42% del PIB del mismo año, y ello representa un lastre para la competitividad de la economía española. El dato de que de promedio ese año 787.747 empleados españoles no acudieron al trabajo todos los días del año por IT visualiza incluso más la magnitud del fenómeno que estamos observando.

Uno de los objetivos de la presente investigación es iluminar las posibles razones de ese aumento de la IT, concurrente con la salida de la crisis económica en España y explorar las vías de mejora a través de la consideración de los puntos de vista de distintos actores relevantes y grupos de interés. Con ello, se persigue además contribuir al entendimiento de las diferentes interpretaciones y posiciones sobre este fenómeno de esos distintos grupos y a la comunicación constructiva y fructífera entre ellos.

Para llevar adelante este trabajo se invitó a 79 participantes[3] en 11 mesas redondas o *focus group*. En esas mesas redondas, coordinadas por el equipo investigador, se abordaron, con una metodología de discusión semi-estructurada, las diversas temáticas relevantes para la cuestión investigada. Antes de iniciar cada *focus group*, el coordinador de la sesión informó sobre el objetivo del estudio y el procedimiento de trabajo durante la sesión, solicitando el consentimiento informado de los participantes y la autorización para la grabación en audio de la misma. Una vez anonimizadas las intervenciones, se han analizado los contenidos mediante el programa de análisis de datos NVivo, que permite realizar por una parte un análisis cuantitativo de las aportaciones sobre los diferentes temas por los distintos grupos de participantes, y por otra el análisis cualitativo de las aportaciones y argumentaciones realizadas durante las sesiones. Esos colectivos han sido agrupados de la siguiente manera:

Empresas grandes empresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) y miembros de

[1] Como objeto de análisis nosotros nos centramos en el concepto de la IT, el absentismo laboral por motivos de salud. Haciendo referencia al mismo fenómeno algunos informantes hablan de absentismo o ausentismo, que tratamos en ese contexto como sinónimos.

[2] Elaboración umivale, fuente MEySS e INE.

[3] A lo largo del estudio utilizaremos los términos participantes, informantes y asistentes indistintamente.

asociaciones empresariales

Profesionales de servicios a empresas abogados, despachos profesionales y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (en adelante Mutuas)

Miembros de organismos públicos Agencia Valenciana de Salud, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Inspección de Trabajo, Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y Juzgado de lo Social

Miembros de organizaciones sindicales

Los resultados que presentamos en este informe[4] son las percepciones, propuestas de mejora y, en su caso, las opiniones de esos participantes en temas relevantes sobre la IT. En el presente informe se trata de analizar, organizar, estructurar y presentar las aportaciones planteadas por los informantes durante las sesiones realizadas. De acuerdo con la metodología del análisis de contenidos, buscamos constatar tanto la coincidencia en las interpretaciones dadas por los informantes de los distintos colectivos como las discrepancias entre ellos. Igualmente interesa señalar aquellos aspectos tratados que reciben interpretaciones detalladas de un buen número de asistentes junto con aquellas otras que apenas reciben atención y argumentación. Importa también desvelar los supuestos implícitos desde los que se realizan las principales aportaciones y mostrar los supuestos (o modelos mentales) desde los que se realizan. Analizar, en lo posible todas estas cuestiones, puede contribuir a facilitar un dialogo informado ("learned dialogue") que, evitando los tópicos y estereotipos, permita encontrar nuevas bases comunes para avanzar en la adecuada formulación de las cuestiones y retos que plantea el fenómeno del absentismo como la superación y mejora del mismo a favor de las salud de los trabajadores, el desarrollo de empresas saludables y la generación de productividad y riqueza para empresas, trabajadores y sociedad. Confiamos que, en algún grado, el informe que ahora presentamos y los que vamos a ir publicando posteriormente contribuyan al avance en la consecución de esos objetivos.

Antes de iniciar el análisis en detalle del informe, ofrecemos en la figura 2 un infograma que sintetiza las principales temáticas, y relaciones entre ellas, objeto de análisis en el presente y futuros informes. En ese infograma, a través de una perspectiva procesual, se resumen los factores relevantes y determinantes para la IT debatidos en los diversos *focus group*:

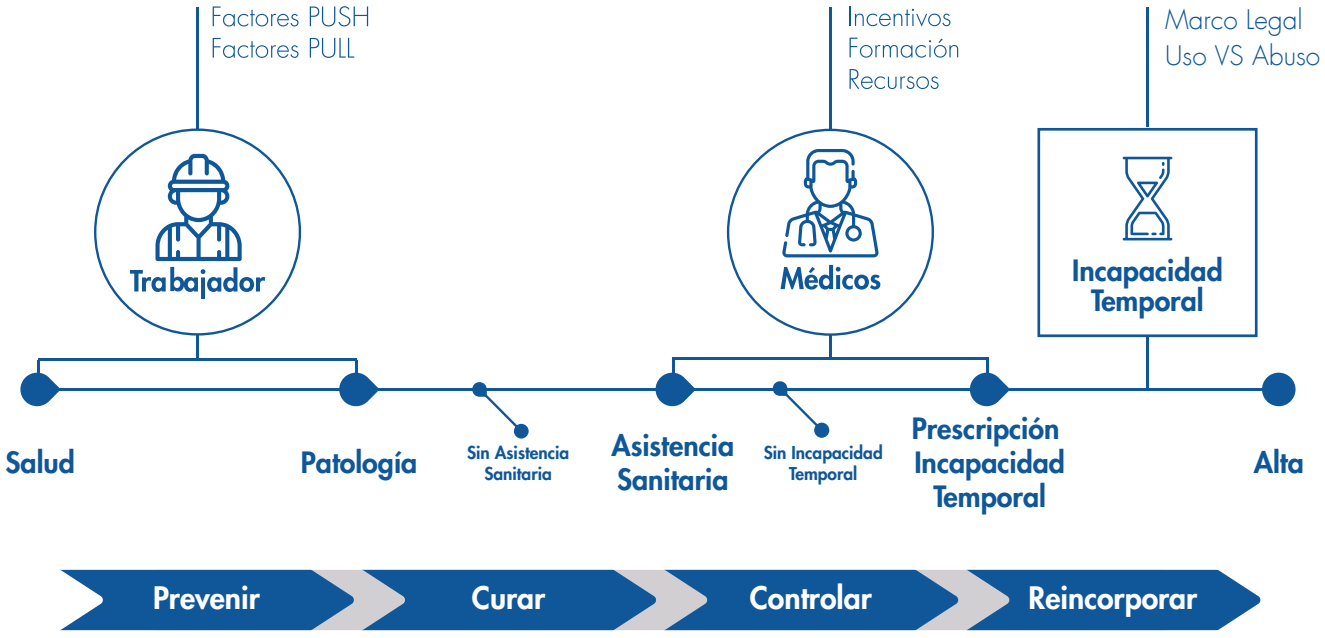


Fig. 2: Principales temáticas en el análisis de la IT en los *Focus Group*.

[4] Este es el primero de una serie de informes que se están elaborando a partir de los *focus group* mencionados.

El análisis sobre la IT muestra un proceso típico que está bastante generalizado. La mayor parte de episodios de IT se inician con la decisión de un trabajador de acudir al médico de atención primaria para recibir asistencia sanitaria y, en ocasiones, solicitar una baja laboral. Es cierto, que en varias intervenciones se ha señalado que esa no es la única vía por la que se produce esa IT, al sobrevenir ésta como resultado de un accidente o de un problema importante de salud (p. ej. un infarto de miocardio o un ataque cerebral). No obstante, la atención de los participantes ha estado dirigida prácticamente en su totalidad a analizar los procesos de IT en los que la "discrecionalidad" del trabajador juega un papel al decidir solicitarla o no hacerlo. En esos casos, es habitual constatar que en esa decisión a menudo intervienen una serie de posibles factores "*push*" (las condiciones del trabajo o de la empresa que contribuyen de algún modo a facilitar la decisión de plantear la petición de una baja) junto con otros posibles factores "*pull*", es decir, condiciones externas al trabajo derivadas de la vida familiar, social, etc., que pueden llevar al trabajador a considerar la conveniencia/necesidad de pedir una baja como solución (Peiró, Rodríguez y González, 2008).

Por otra parte, esa primera decisión del trabajador de acudir al médico de atención primaria a solicitar la IT inicia el proceso de una segunda decisión: la del médico que ha de decidir sobre la conveniencia o necesidad de esa baja. El análisis del contexto y factores que inciden en esa decisión que se han ido señalando incluyen, en un lugar primordial, el estado de salud del paciente, con posible incidencia del tipo de patología en su caso. Junto a este factor determinante se han señalado en el análisis de los *focus group* otros que pueden también incidir en la decisión. Así, se han mencionado diversos tipos de incentivos vigentes más bien informales (presión del propio paciente, costes y beneficios de cada una de las opciones, etc.), formación del propio médico sobre el significado de la baja laboral en función del trabajo que el paciente desempeña y el contexto en la organización en que lo hace, y finalmente también los recursos disponibles (incluido el recurso tiempo) para realizar un diagnóstico fiable y válido sobre la situación del trabajador en cuestión. En cualquier caso, como señalan varios informantes, el médico no solo realiza un diagnóstico de salud, sino que decide si esa situación requiere la prescripción de la IT con todas sus implicaciones. Es importante señalar la relevancia no solo de la decisión de prescribir la baja, sino también la relativa a la prescripción del alta.

La IT es una situación laboral que está prevista cuando un trabajador está impedido para trabajar por enfermedad o accidente y recibiendo asistencia sanitaria (Art. 169, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 2015). Diversos participantes han señalado que no toda situación con alteración de la salud conlleva necesariamente una IT. En el proceso de decisión se ha de tomar en consideración las condiciones y características del trabajo a desempeñar junto con la condición de la persona. Es importante señalar que la IT suele conllevar una prestación de la Seguridad Social, con el fin de aliviar la merma salarial que pueda significar una baja para un trabajador. Los informantes al analizar este fenómeno han considerado tanto el uso adecuado de la misma como el abuso que se produce cuando un trabajador se encuentra en situación de IT sin que concurran los criterios sanitarios y legales de la misma.

En el análisis realizado sobre la IT, se contempla todo el proceso desde la prevención primaria, la actuación secundaria (con el diagnóstico, cuidado y curación) y la terciaria que ha de contemplar la mejor adaptación en la reincorporación al trabajo. En ese proceso intervienen y colaboran una multitud de actores como p. ej.: los servicios de prevención, los médicos de atención primaria, los médicos de las Mutuas y del INSS, los departamentos de RRHH de la empresa y la línea de supervisión/dirección, la Inspección de Trabajo o los despachos profesionales.

Ahora bien, abriendo la perspectiva del análisis, ese proceso no se encuentra en un vacío, no es un silo estanco e impermeable. Más bien se produce en un contexto que influye en el comportamiento de los actores e instituciones involucradas. Entre esas variables contextuales que inciden en la IT, los participantes de nuestro estudio han destacado algunos de especial interés: el ciclo económico, el marco legal, la negociación colectiva, la cultura del país, el sector y la evolución acelerada de la tecnología, en especial la digitalización.

Por otra parte, todo este complejo proceso, que podemos caracterizar de sistémico, en ese marco más amplio va a tener claras e importantes influencias sobre los resultados y la productividad de las empresas, la competitividad de la economía española, la carga de trabajo del sistema público de salud, la percepción de justicia que se tiene en la sociedad sobre la utilización de la prestación por IT y en la salud de la población trabajadora:

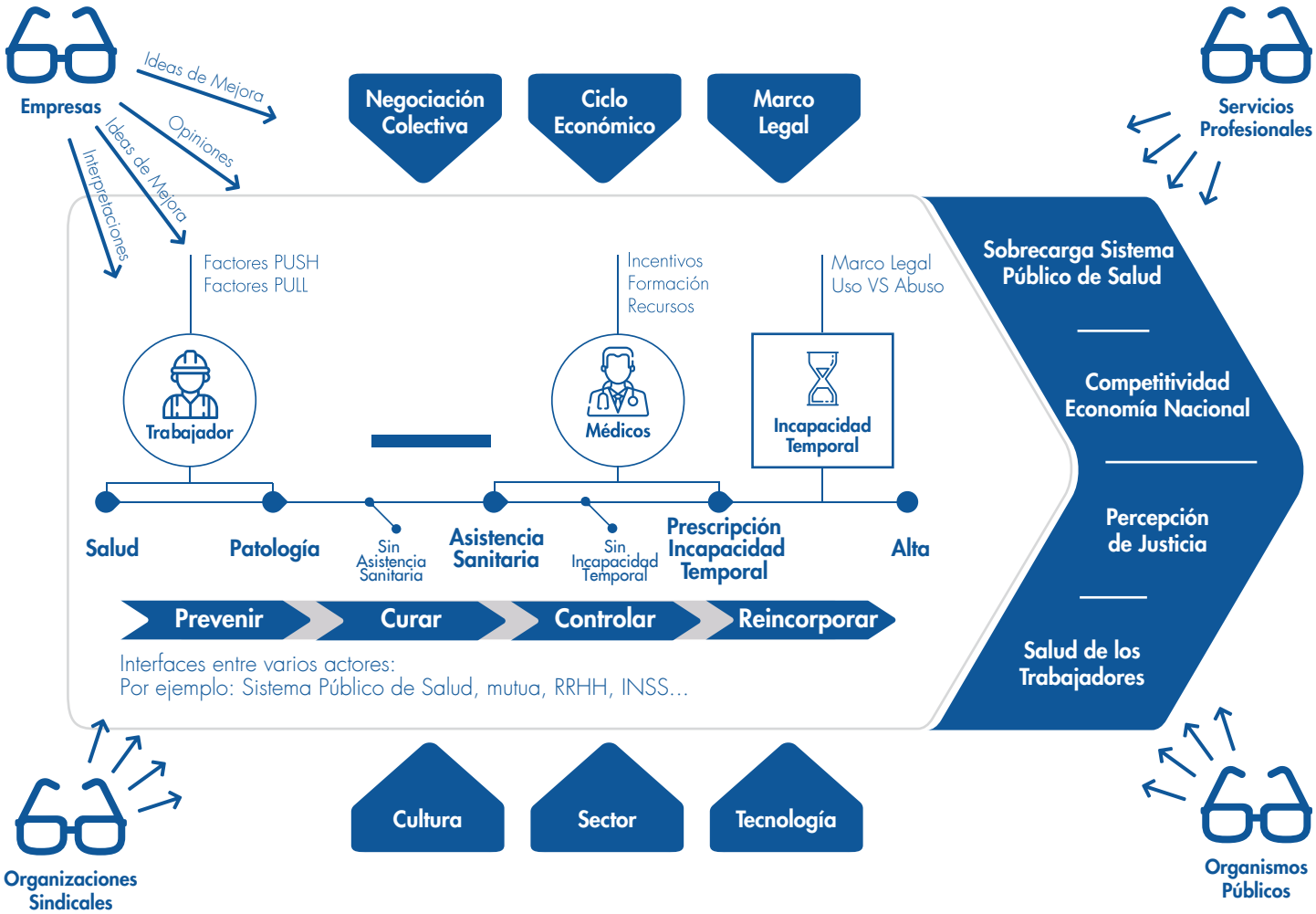


Fig. 3: La IT en su contexto.

Por último, es importante señalar que es objetivo de nuestro estudio iluminar ese proceso, con el análisis realizado por los diferentes grupos de participantes que provienen de los agentes que intervienen y sus roles, los factores contextuales y los resultados. Así pues, interesa analizar las opiniones, interpretaciones, percepciones y propuestas de mejora de los participantes, que provienen de los distintos colectivos y grupos considerados. Esa es la riqueza y el valor añadido de esa metodología de investigación. En varios informes consecutivos iremos desarrollando los diferentes componentes de ese modelo que acabamos de alumbrar considerándolos en su detalle. En este primer informe, profundizamos en la influencia que tiene el ciclo económico sobre la IT y exploramos posibles mecanismos explicativos de la misma.

2. La Evolución de la IT

Una de las consecuencias de la crisis económica, que se produjo en nuestro país con intensidad creciente durante el periodo 2007-2013, fue la desaparición de empresas y la reducción de plantillas de parte del resto de empresas supervivientes, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo en el mercado laboral. Concretamente, la población ocupada en España se redujo de 20,6 millones a 17,1 millones en ese periodo (INE, 2018). En ese mismo periodo el número de parados subió de 1,8 millones a 6,1 millones. Al tiempo, la tasa de ausencias por IT[5] bajó de un 3,85% (año 2007) a un 2,70% en el año 2013. En figura 4 ilustramos la evolución de esos indicadores durante la última década:

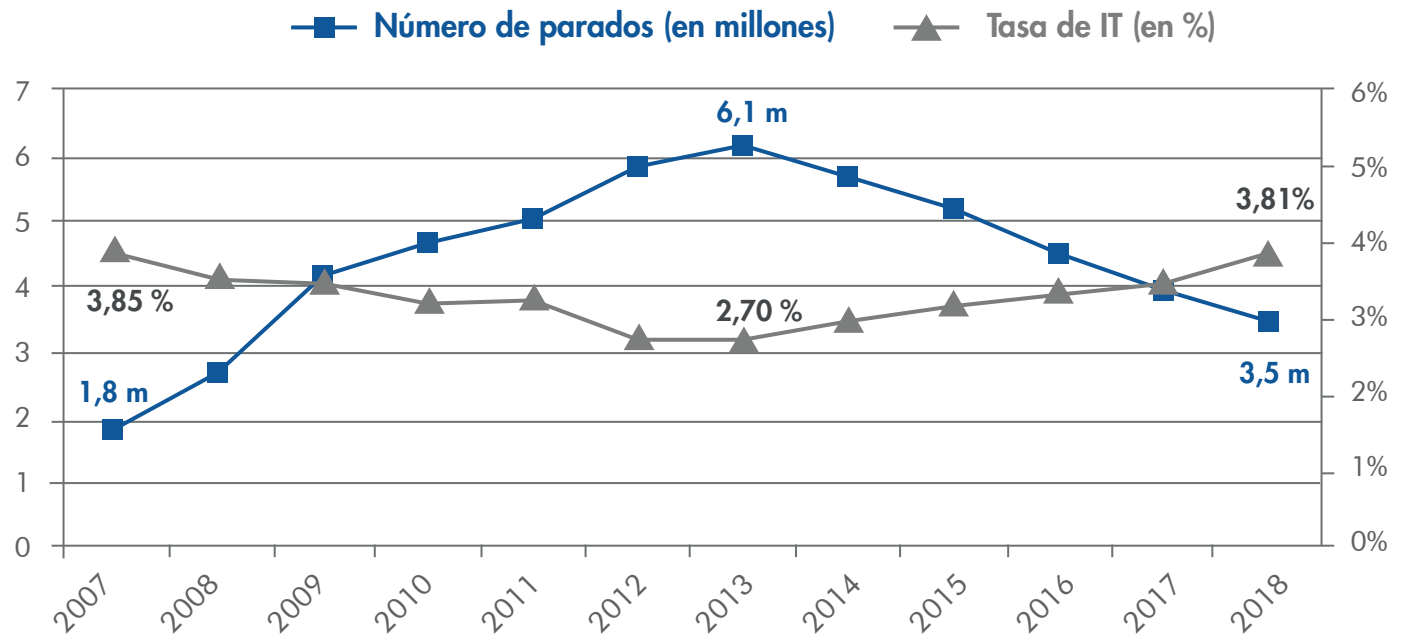


Fig. 4: Número de parados y tasa de IT (elaboración de umivale con datos del INE y MEySS)

El coeficiente de correlación entre esas dos variables durante los años 2007 y 2018 es -0,918 con $p<0,01$. Lo cual sugiere una relación casi perfectamente lineal y negativa entre el paro y la tasa de IT. Es decir, en la medida en que sube el paro, baja la tasa de IT y viceversa. Sin embargo, de esta correlación no cabe concluir una relación causal entre esas dos variables, aunque es claro indicador de la fuerte relación negativa entre ambas.

Las tendencias generales que se constatan en estos datos, reciben en el marco empresarial y laboral y también en el de la salud, interpretaciones diversas y en ocasiones dispares. El objetivo principal de este estudio cualitativo es obtener de la forma más sistemática posible el abanico de interpretaciones y atribuciones causales que se dan sobre las situaciones que se reflejan con los datos que acabamos de comentar y otras relacionadas.

En primer lugar, cabe señalar que prácticamente todos los grupos de participantes reconocen la tendencia general de la evolución del absentismo durante la crisis con una tendencia descendente hasta el año 2013 y un incremento progresivo a partir del año 2014, coincidiendo con una progresiva recuperación de la actividad económica y del empleo.

[5] Para calcular la tasa de IT dividimos los días de ausencia por IT por los días potencialmente trabajables (365).

De todos modos, los participantes son en general conscientes de que no cabe hacer una interpretación simplista y causalista de esa relación, Así un participante señala:

> *Veíamos que en las fases bajistas del ciclo económico las tasas de incidencia y prevalencia de la IT bajaban y en las fases alcistas del ciclo económico la incidencia y prevalencia subían. La conclusión sencilla sería que las crisis económicas mejoran llamativamente la salud y que el crecimiento económico la empeora. Evidentemente, esa no es la conclusión."*
> (Participante de un organismo público)

En cualquier caso, varios participantes de grandes empresas y de PYMES constatan esa evolución de la tasa de IT antes, durante y después de la crisis económica:

> *El absentismo es cíclico totalmente. En nuestra empresa hemos pasado de tener prácticamente cero absentismo en el 2009 / 2010 a tener casi un 6% ahora [en 2018]. La economía resurge y el absentismo resurge también."*

> *En nuestra empresa partimos de unos niveles de absentismo muy bajos hace 4 años. Estábamos en torno al 1,16% en el 2014. Y en los últimos 4 años, ha aumentado considerablemente. Ya estamos en torno al 3,2%."*

Ahora bien, diversos profesionales de servicios y participantes de empresas, subrayan que esa evolución no se da por igual en todas las empresas y sectores. Según ellos, si se afina en el nivel de análisis y se desagrega esa evolución de la tasa de IT por empresas y sectores cabe encontrar situaciones bien distintas. En las palabras de un informante de servicios profesionales:

> *Hay empresas en las que a pesar de toda esta coyuntura (cultura, administración sanitaria…) se está reduciendo la tasa de absentismo en los últimos años ¿Por qué? Porque están haciendo cosas distintas que antes no hacían. Si todo lo demás que puede ayudar viene, será fantástico, pero lo que está claro es que si se quiere y se hace cosas, si se motiva a los empleados pero al mismo tiempo se toma decisiones con los que no aportan nada en las empresas, se puede hacer frente a la situación."*

Otro asistente de servicios profesionales insistió también en la importancia de la gestión por parte de la empresa y su incidencia sobre su tasa de absentismo. Según él, lo que diferencia a las empresas con más absentismo de las que tienen menos, tras la crisis, es su capacidad de gestionarlo. Varios participantes de empresas inciden en ese planteamiento cuestionando la relación mecánica entre el ciclo económico y la IT. Algunos señalan que en su caso, el absentismo no bajó durante la crisis ni subió después. Más bien se mantuvo estable y con las bajas que "tenían que tener". Abundaremos con más detalle en las percepciones sobre el grado de influencia que tienen las empresas mediante la gestión en sus niveles de IT en el capítulo 3.2.a.

El análisis de las relaciones entre la tasa de IT y los cambios producidos a lo largo de la década en la que se ha producido la última crisis se aborda también desde otro punto de vista por algunos participantes. Así, un informante de un organismo público, refiriéndose a los valores absolutos del absentismo que se dan a lo largo de los años de ese periodo, destaca que "a medida que la situación económica ha mejorado, la siniestralidad ha aumentado, tanto en accidentes leves, como en graves y en mortales". De todos modos, otras aportaciones de varios profesionales de servicios y de empresas han señalado la necesidad de tomar en consideración el aumento de la población ocupada. De hecho, esos participantes destacan un descenso de la siniestralidad relativa. Según ellos el incremento más importante de la IT en términos globales es debido principalmente al aumento en los últimos años de la contingencia común.

Otro elemento que fue objeto de consideración en este punto es el del tipo de patologías que motivan la IT en el periodo analizado. Varios participantes de diferentes colectivos han señalado que el aumento de la IT durante los últimos años analizados se debería en parte a un aumento de los trastornos musculo-esqueléticos y psicológicos, como ansiedades y depresiones. Analizaremos con más detalle esas cuestiones en el capítulo 3.1.d. dedicado al análisis de los cambios en las patologías.

Finalmente, fue también objeto de análisis la diferente evolución que según los participantes han seguido las tasas de IT de los trabajadores por cuenta ajena y las de los trabajadores por cuenta propia (autónomos). Según varios informantes, la IT de autónomos subió durante la crisis y descendió durante los años de progresiva recuperación. Es interesante constatar que esta evolución es opuesta a la evolución observada en trabajadores por cuenta ajena.

Como se puede observar, los participantes al analizar la evolución de la tasa de IT durante el periodo de crisis considerado, han señalado diversos matices de esa evolución que se han de tomar en consideración. A continuación, abordaremos de forma estructurada las principales atribuciones causales planteadas sobre la evolución producida en la IT durante el periodo estudiado.

3. Interpretaciones y Explicaciones sobre los Cambios en la IT durante el Periodo Estudiado

Además de los análisis y reflexiones realizados por los diferentes grupos de participantes sobre los cambios producidos en la tasa de IT a lo largo de la última década, es especialmente interesante analizar las explicaciones aportadas para comprender y explicar esos cambios. Las causas explicativas aducidas son muy variadas y cabe agruparlas en tres grandes apartados 1) explicaciones basadas en aspectos relacionados con los trabajadores, 2) explicaciones basadas en aspectos relacionados con la organización, y 3) las referidas al sistema laboral y el sistema de salud. Varias causas pueden analizarse a distintos niveles aunque las ubicamos en el que encajan de forma primordial. Veamos las principales explicaciones proporcionadas por los distintos grupos de participantes en cada uno de esos apartados.

3.1. Explicaciones basadas en el Trabajador

Son varias las razones aducidas por los participantes referidas al trabajador para explicar las variaciones en la tasa de absentismo por IT producidas a lo largo de la última década. La más mencionada, sin duda, es la de la inseguridad en el empleo y el miedo a perderlo.

a. Explicaciones basadas en el Trabajador / Inseguridad del Empleo y Miedo a perderlo

Un gran número de participantes de todos los colectivos identifica la inseguridad en el empleo y el miedo a perder el puesto de trabajo como un elemento que contribuye a explicar la relación entre el ciclo económico y la tasa de IT. Específicamente, los miembros de organizaciones sindicales dedican el 14,5% del número total de sus palabras sobre los mecanismos explicativos a esa temática[6], los participantes de servicio profesionales el 14,4%, los informantes de empresa el 12,8% y los de organismos públicos el 6,3%.

Cabe distinguir tres hilos principales en las argumentaciones relativas a la inseguridad en el empleo intensificada durante los años de la crisis. El primero plantea que la percepción de un mercado laboral más precario y la alta tasa de paro hicieron que los trabajadores no vieran alternativas a su actual puesto de trabajo. En esa situación de incertidumbre económica la necesidad de tener seguridad en el empleo posiblemente se valoraba más que en tiempos de bonanza económica. El segundo hilo argumental señala que la percepción de los trabajadores de que la frecuencia de IT pudiera constituir un criterio de selección para la empresa a la hora de realizar despidos colectivos ha sido también un posible elemento que les pudiera inducir a refrenar las posibles "peticiones" de IT a su médico de atención primaria. El tercero indica que debido a la ampliación de las posibilidades de la aplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de la reforma laboral del año 2012 sobre los despidos objetivos de trabajadores por una tasa elevada de ausencias, aunque estén justificadas con partes de baja, puede también haber influido en el autocontrol y en la "búsqueda" de esas bajas por temor a perder el empleo.

Si ese miedo estaba realmente justificado o no, si realmente las ausencias por enfermedad aumentaban o no el riesgo de un despido, ha sido lógicamente objeto de debate entre los participantes. Un participante de una PYME expone:

> *"Había 'miedo' de perder el puesto de trabajo, pero realmente no era justificado, porque no despedías a la gente solo por su absentismo."*

[6] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

No obstante, la mayor parte de los participantes al debatir ese tema muestran su percepción de que ese miedo estaba en cierta medida justificado, y que las ausencias por IT podrían aumentar el riesgo de ser despedido, cuando la empresa debía prescindir de algún trabajador. En las palabras de un informante de servicios profesionales:

> *Durante la crisis, si los trabajadores cogían bajas de más larga duración, los despedían. Por lo tanto era una manera de que el absentismo estuviera más controlado. En el momento que ya vuelve a haber bonanza, se vuelve a incrementar"*

Según ese razonamiento, la percepción de inseguridad en el empleo y el miedo a perder el puesto de trabajo hacían que los trabajadores se esforzaron más para acudir al puesto de trabajo y evitar ausencias. Como refiere un informante de servicios profesionales, con un dolor de espalda, durante la crisis un trabajador se tomaba medicación e iba a trabajar, mientras que superada la crisis, con la misma patología el trabajador prefiere la baja.

Un miembro de una organización sindical enfatiza que se trata de "un mayor miedo no a abusar, sino a ejercer sus derechos en cuanto al uso de una prestación social y legal". Ese razonamiento se manifiesta también para apoyar la percepción de mayores niveles de presentismo durante la crisis, definido en ese contexto como la asistencia y presencia en el trabajo aun no estando en condiciones de trabajar, debido a problemas de salud.

En esa dirección argumental, un participante de un organismo público señala que la crisis ha favorecido un "presentismo exagerado" y otro de una gran empresa relata que había situaciones en las que "a veces tenías que decirle al trabajador: 'estás para irte a casa, tranquilo que no pasa nada'", quitándole al trabajador el miedo de solicitar una baja cuando ésta estaba indicada. Un informante de una organización sindical resume:

> *Se vio muy claramente que en la época de crisis, la gente tenía pánico a faltar al trabajo por cualquier causa y, por ello, iba a trabajar enfermo."*

Con la progresiva salida de la crisis, ha ido mejorando la situación en el mercado laboral, y se ha reducido el número de despidos colectivos. Consecuentemente también se ha ido reduciendo la sensación de miedo o de inseguridad. Según un participante de un organismo público

> *La diferencia está en el mayor acceso al trabajo y en la mayor percepción que tiene el trabajador de la seguridad del empleo".*

En el mismo sentido, un informante de servicios profesionales relata:

> *Cuando hay mejoría de la economía, la gente tiene menos miedo a perder el trabajo, porque tienen alternativas".*

Un participante de una gran empresa explica su percepción de que ahora sin ese miedo posiblemente los trabajadores tienden a alargar los periodos de baja más allá del tiempo que corresponde para la curación. Eliminando ese miedo, como nos afirman varios participantes, igualmente aumenta la tendencia de coger bajas y consecuentemente la tasa de IT. Contrario a este tipo de explicaciones, un miembro de una organización sindical apunta que muchos trabajadores siguen teniendo el mismo miedo que antes, "porque la crisis se ha solucionado para algunos, pero no para todos".

Podemos modelar el efecto que tiene la inseguridad en el empleo en el comportamiento de los trabajadores relacionado con la IT aplicando la teoría de expectativa de Vroom (1989). En el marco de esa teoría la motivación de los trabajadores es el resultado de un conjunto de tres factores o percepciones individuales:

1) La valoración de las consecuencias negativas de un despido ("valencia" de esas consecuencias). Según las afirmaciones de los participantes y teniendo en cuenta la tasa de paro y la precariedad del mercado laboral, los trabajadores tenían un miedo considerable al despido. Con lo cual la valencia era elevada.

2) La medida en que los trabajadores creen que sus ausencias por motivos de salud puedan aumentar la probabilidad de ser despedido ("instrumentalidad" de su conducta para producir la consecuencia "valorada" en este caso negativamente). Aparte de algunas excepciones, la percepción general de los participantes es que una tasa elevada de IT podía conllevar un despido durante la crisis. Con lo cual la instrumentalidad también era alta.

3) La medida en que los trabajadores creen que puedan influir en la incidencia y duración de sus ausencias por motivos de salud ("expectativa"). Los participantes afirman que los trabajadores podían incidir en sus ausencias durante la crisis, acortando así las duraciones de bajas o evitándolas, llegando incluso hasta el presentismo. Por lo tanto, la expectativa igualmente era alta.

Podemos decir entonces que la motivación y las conductas de no ausentarse del trabajo mediante la IT tenían mayores probabilidades de ocurrencia según la **fórmula de Vroom**:

Motivación/Comportamiento = Valencia x Instrumentalidad x Expectativa

Así pues, según la teoría de las expectativas, los niveles altos de valencia, instrumentalidad y expectativa conducen a una fuerte motivación de los trabajadores para reducir sus ausencias por enfermedad con lo cual, se puede explicar la reducción en las tasas de absentismo y el aumento percibido de presentismo.

Al salir de la crisis ha ido disminuyendo tanto las probabilidades percibidas (y quizás también las reales) de ser sujeto a un despido por absentismo (instrumentalidad) así como las consecuencias negativas del mismo (valencia), porque hay otras alternativas en el mercado laboral, con lo cual la motivación de no ausentarse del trabajo por IT se redujo. Además, es menos probable que por una IT se produzcan resultados negativos como un despido.

Como indicamos al inicio de ese apartado, la inseguridad del empleo y el miedo como explicaciones sobre la relación entre el ciclo económico y la tasa de IT se da frecuentemente entre los participantes de los focus group. No obstante, diversos participantes han aportado consideraciones complementarias a esta explicación señalando sus limitaciones fácticas. Un participante de una gran empresa apunta a este respecto, que la explicación basada en el miedo "parece ser el denominador común y además la políticamente correcta y se menciona en todos los foros y discusiones." En esta línea iremos exponiendo otros mecanismos explicativos que surgieron durante las reuniones y enriquecen nuestra imagen de la realidad compleja. En el siguiente capítulo analizaremos la interpretación de algunos participantes indicando que la disminución y posterior recuperación de la IT estaría incentivada, en parte, por los complementos de la prestación a la IT durante y después de la crisis.

b. Explicaciones basadas en el Trabajador / Optimización Económica del Complemento

En la economía existe el modelo del *homo economicus* cuyo propósito fundamental es explicar el comportamiento humano a través de la optimización de los resultados con decisiones económicamente racionales (Persky, 1995). Una decisión racional en ese sentido contempla tanto el beneficio como el coste percibido de cada opción o alternativa de decisión. El *homo economicus* intenta conseguir sus objetivos al menor coste posible. Si aplicamos ese modelo a nuestro objeto de análisis, podríamos concluir que el comportamiento de los trabajadores respecto a la IT estaría influido en cierta medida por los incentivos económicos correspondientes, específicamente por la existencia del complemento a la prestación de la IT, de modo que en la situación de baja el trabajador no vea reducidos sus ingresos relativos al trabajo.

Varios participantes de grandes empresas y asociaciones empresariales (peso relativo: 3,4%[7]) y organismos públicos (peso relativo: 7,5%) han destacado la influencia del complemento económico de la IT sobre la tasa de la misma:

> *"El complemento es algo que todavía favorece más el absentismo, porque yo al final termino percibiendo lo mismo si me quedo en casa."*

Varios participantes mencionan el hecho de que durante la crisis se quitó el complemento de la IT por contingencia común (CC) en el sector público a nivel nacional. En concreto, un participante de un organismo público señaló que al quitar el complemento en el año 2013, hubo menos bajas en la administración pública, según él "cuando uno toca el bolsillo, la gente cambia su comportamiento". No obstante, ese complemento se quitó solo en CC. En las bajas por accidentes de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP) los funcionarios seguían cobrando el 100% estando de baja. Ello llevó a otro participante de un organismo público a compartir la siguiente observación:

> *"Nosotros hemos notado una 'huida' de los funcionarios para que determinadas enfermedades o lesiones se declaran AT/EP. ¿Para qué? Para poder cobrar el 100%. Con lo cual, hemos notado un aumento en la asistencia de este tipo. Por lo tanto, yo entiendo que el tema económico tiene mucha importancia en esta cuestión."*

Al volver el complemento de la CC en el sector público a partir de julio de 2018, si bien ya desde 2017 algunas administraciones ya venían haciendo una interpretación laxa de las excepciones para cobrar el 100% de la prestación en caso de IT, la incidencia en CC volvió a subir y la de AT/EP a bajar.

En función de los convenios vigentes, en diversas empresas privadas no se complementa la CC al 100%. Como los complementos en AT/EP son más frecuentes que en las CC, los trabajadores de esas empresas también tienen una motivación para que patologías se declaren de origen laboral. Consecuentemente, diferentes profesionales de servicios y participantes de organismos públicos perciben un aumento de las determinaciones de contingencias en los últimos años, ya que es la vía para determinar el originen laboral o no de una patología cuando hay discrepancias entre empresa, trabajador o profesionales médicos. Profundizamos las determinaciones de contingencias y las motivaciones de los distintos actores que inciden en un próximo informe sobre el "uso y abuso" de la IT.

[7] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

c. Explicaciones basadas en el Trabajador / Diferencias Generacionales

Según Kupperschmidt (2000) una generación es un grupo cuyos miembros son de la misma franja de edad y conviven en la misma sociedad estando sometidos por tanto a los mismos grandes eventos y circunstancias que experimentan en una época o etapa similar de su vida. Esos individuos han vivido eventos y procesos significativos (p. ej. una crisis económica fuerte, un movimiento cultural o una catástrofe natural) durante la misma etapa de su desarrollo. Eso les condiciona y predispone hacia una manera compartida y característica de pensar y experimentar el mundo, diferente a la de otras generaciones (Marías, 1961; Mannheim, 1952). Entre la población actual, Strauss y Howe (1991) distinguen 4 cohortes generacionales conviviendo: veteranos (nacidos entre 1925-1942), baby boomers (nacidos entre 1943-1960), generación X (nacido 1961-1981) y la generación Y o millennials (nacidos después de 1982), a las que Williams y Page (2011) añaden la generación Y o post-millennials (nacidos dentro ya de este siglo). No obstante, como concluyen Parry y Urwin (2017) en su revisión de literatura, la evidencia empírica actual no es suficientemente rigurosa para inferir diferencias sistemáticas en los valores entre esas generaciones y sobre todo consistencia o congruencia en los valores dentro de cada una de ellas.

De todos modos, la referencia a las generaciones durante los focus group para explicar las diferencias en los comportamientos relacionados con la IT fueron frecuentes y procedían de diversos grupos como los participantes de empresas, los de asociaciones empresariales (peso relativo: 9,0%[8]), de organismos públicos (peso relativo: 4,8%) y los de sindicatos (peso relativo: 3,8%). En múltiples ocasiones se señalaron diferencias en la IT en función de las diferencias generacionales que existen en el entorno laboral. Un participante de una gran empresa en referencia a la incorporación de los trabajadores más jóvenes o "millennials" durante el periodo de salida de la de crisis, explica que "son generaciones diferentes, que tienen una forma de pensar diferente, los valores no son los mismos que los de las generaciones anteriores." Otros participantes añaden que la generación más joven tiene otra actitud hacia el trabajo y otras necesidades diferentes a las que presentan las anteriores. Específicamente, un participante de una gran empresa destaca:

> *"Antes de la crisis había una generación que le daba más valor al trabajo. Se le daba a éste una prioridad muy alta, incluso por encima a veces de la salud. (…) Antes con una gripe una persona iba a trabajar. Ahora con una gripe una persona prefiere quedarse en casa."*

Además, un participante de los sindicatos indica que la gente joven que entró en las empresas tras la crisis tiene asumido que ese puesto de trabajo no les va a durar para toda la vida y ello puede influir en el compromiso con la empresa. Señala además que las nuevas generaciones tienen una mejor formación que las generaciones anteriores, lo cual supone un gran potencial para las empresas hasta ahora infrautilizado. Otro participante, en esta ocasión de una PYME, indica en relación con las diferencias generacionales, que las nuevas incorporaciones, normalmente de las generaciones más jóvenes, no han pasado por los tiempos duros de la crisis en las empresas cuando toda la plantilla incluyendo los empresarios estaba luchando conjuntamente para la supervivencia económica. Según ese participante, la falta de esa experiencia en la generación más joven, hace que tengan menos compromiso con la empresa que el resto de la plantilla.

Otro aspecto señalado en este contexto hace referencia a la duración de los episodios de IT. Se indica que los episodios de mayor duración se dan ahora con más frecuencia que antes en personas jóvenes, mientras que tradicionalmente los problemas de salud con IT de mayor duración solían darse en las personas de mayor edad. Un participante de un organismo público cuenta en esa línea que la edad media de las personas que agotan el tiempo de la IT, es decir, cuyos procesos se alargan hasta los 365 días ha bajado hasta los 47 años, cuando en los inicios de la crisis estaba en 55 años. El hecho de que haya bajado tanto esa media también indica que ahora se dan más procesos largos en pacientes más jóvenes.

[8] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

Resumiendo las aportaciones realizadas durante los focus group sobre las diferencias generacionales en la IT, constatamos la percepción de que la generación más joven, que se incorporó al mercado laboral tras la crisis, tiende a presentar tasas elevadas de IT en comparación con otras generaciones, lo que según los participantes podría ser debido a las diferencias en los valores, expectativas y experiencias laborales de este colectivo.

Por otra parte, un participante de un organismo público señala la necesidad de considerar que durante la crisis las empresas se quedaron sobre todo con trabajadores mayores. Con lo cual las plantillas hoy en día están más envejecidas que antes de la crisis, y eso, según ese informante, aumenta la probabilidad de patologías, que por la condición humana suelen ocurrir con más frecuencia en personas de edad avanzada.

Todos los informantes debatiendo ese tema están de acuerdo en que hay diferencias en los niveles de absentismo entre los integrantes de la generación joven y las otras generaciones. La mayoría está convencida de que la generación nueva o los "millennials" tiene niveles más elevados de IT y proporciona explicaciones y posibles causas por esas diferencias derivadas de los cambios de valores, del contexto, de modos de vida etc.

d. Explicaciones basadas en el Trabajador / Cambios en Patologías

Otro cambio en los trabajadores que refieren los participantes son cambios en los tipos de patologías que suelen padecer (pesos relativos[9]: organismos públicos 9,5%; empresas 6,3%).

Por un lado, participantes de distintos colectivos comparten su percepción de que ha habido un aumento del peso relativo de trastornos psiquiátricos y musculo-esqueléticos. Esas patologías se caracterizan por diagnósticos que resultan más difíciles de objetivar, sin los procedimientos y pruebas adecuadas, y por deviaciones altas de las duraciones medias establecidas por el INSS. La tendencia al incremento de estas patologías se atribuye a un aumento de los riesgos psicosociales en el trabajo (véase capitulo 3.2.b. aunque también se menciona que es un tipo de patologías que permite con más facilidad la simulación.

Por otro lado, participantes, sobre todo de empresas, perciben también un aumento de procesos oncológicos, entre trabajadores cada vez más jóvenes. Un informante de una organización sindical atribuye ese hecho a un empeoramiento de la salud general de la población.

Profundizamos las percepciones sobre esos cambios en los cuadros de patologías y sus posibles razones en un informe separado.

[9] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

3.2. Explicaciones basadas en la Organización

Junto a las explicaciones ofrecidas por los participantes, basadas en las características y comportamientos de los trabajadores, los diferentes grupos de informantes han aportado también argumentos explicativos relacionados con diferentes características de las empresas. Sintetizamos en lo que sigue esas aportaciones.

a. Explicaciones basadas en la Organización/ Grado de Influencia de la Empresa en el Absentismo

Antes de presentar los mecanismos a nivel organizacional, cabe alumbrar las distintas perspectivas de los participantes respecto a la capacidad de una empresa de influir en los niveles de absentismo que está experimentando. Nos referimos a la "aproximación" o concepción básica sobre el tema. En este punto observamos una disparidad de opiniones entre algunos informantes: Hay participantes cuya visión es que la empresa no puede hacer nada mientras que otros consideran que la empresa puede hacer mucho para influir en sus niveles de absentismo.

Así pues, varios informantes de empresas, tanto grandes como PYME's, destacan su percepción de que los cambios en la tasa de IT no se basan en prácticas empresariales. Un participante de una gran empresa señala que no ha habido cambios sustanciales con respecto al absentismo en las empresas en los últimos 10 años que puedan justificar la variación de la tasa de IT:

> *"Han pasado 10 años y seguimos haciendo lo mismo que hace 10 años. Entonces, al final haciendo lo mismo tenemos el mismo resultado. (…) No hemos evolucionado nada. (…) No estábamos ni bien antes ni bien ahora."*

En esa línea argumental, otros participantes de empresas mencionan que los recientes cambios en la IT no son resultado de cambios a nivel organizacional sino de la situación socioeconómica, externa y ajena a las organizaciones.

Un enfoque contrario a ese argumento, es el que plantean dos participantes de servicios profesionales al subrayar que hay empresas que lograron mantener o bajar sus niveles de absentismo durante la recuperación de la crisis, sugiriendo que el absentismo es activamente gestionable por las empresas. Según esos informantes, algunas empresas lograron buenos resultados tanto a través de la motivación de la plantilla como con la adopción de medidas rigurosas en casos de abuso de la IT. Un participante de una gran empresa observa cambios en la cultura y consecuentemente la gestión de la salud por parte de las empresas:

> *"Había muchos movimientos en los últimos años para hacer empresas más saludables y no solamente por la salud física, sino también mental. En ese sentido también se trabajó mucho en mejorar la comunicación con los trabajadores. Todo eso al final aumenta el nivel de compromiso con la compañía y llegamos a conseguir trabajadores más involucrados con la empresa, más saludables y que desarrollen mejor su trabajo."*

Acentuando el rol activo de la empresa en la gestión del absentismo, otros participantes del mismo colectivo comparten su percepción de que la crisis les ha llevado en ocasiones a trabajar más seriamente en el reto del absentismo. Según ellos, eso se manifestó sobre todo por una mejora en la comunicación entre todos los actores que inciden en la gestión del absentismo y la prevención, sobre todo por parte de RRHH, el departamento de prevención, el servicio médico, los mandos intermedios y la mutua:

> *"Yo ahora conozco a todos estos actores. Antes estaba más metido en mi mundo, el mundo de la prevención y no había tanta comunicación con los otros actores. Pero ahora ya desde el principio te interesas por el proceso completo de la gestión y hablas con el médico de empresa, hablas con RRHH, hablas con la mutua."*

Finalmente, dos participantes de grandes empresas enfatizan que tanto en los sectores de servicios

como de la industria, las empresas han trabajado y mejorado de manera importante la prevención de riesgos laborales en los últimos 10 años.

En resumen, constatamos dos planteamientos claramente contrapuestos entre los participantes en lo que se refiere a las posibilidades de acción por parte de las empresas en la mejora del absentismo. Tres informantes de empresas señalan que la empresa no tiene capacidad de actuar. Constatan que las empresas no han tomado la iniciativa en esa cuestión y que siguen con las mismas prácticas y como resultado no han podido gestionar el absentismo en la última década. Por otra parte, varios participantes de servicios profesionales y de empresas grandes (8 en total) afirman que algunas empresas han evolucionado positivamente respecto a la salud y el absentismo por distintas vías, mejorando así sus niveles de IT.

Así pues, la mayor parte de intervenciones relevantes para esta sección parte del supuesto de la capacidad y conveniencia o necesidad de acción de las empresas. Como se verá en los apartados que siguen son muchos los aspectos que se han señalado en los que la actuación de la empresa puede tener algún tipo de incidencia sobre las ausencias. Presentamos a continuación varios mecanismos a nivel organizacional que han planteado los participantes para explicar las variaciones en las tasas de IT, señalando indirecta o directamente posibles ámbitos de actuación.

b. Explicaciones basadas en la Organización/ Descenso de la Calidad de las Condiciones Laborales

Uno de los ámbitos en el que las organizaciones inciden en sus niveles de IT y que se ha mencionado con frecuencia es el de las condiciones laborales. Observamos una percepción generalizada entre participantes de todos los colectivos que constata el empeoramiento durante la crisis de esas condiciones laborales y en muchos casos se vincula esa percepción a la subida de la tasa de IT. Específicamente, los miembros de organismos públicos dedican el 48,7% de todas sus palabras sobre los mecanismos explicativos a esa temática[10], los participantes de empresas el 42,7%, los miembros de organizaciones sindicales el 35,3% y, finalmente, los informantes de servicios profesionales el 15,5%.

Un participante de un organismo público, para clarificar esa cuestión, segmenta la población trabajadora en España en tres grupos: Primero, se refiere al grupo que sigue trabajando en unas buenas condiciones laborales tras la crisis, como por ejemplo empleados de la administración pública o de algunas empresas privadas. El segundo grupo es el de trabajadores que han sufrido un descenso considerable en la calidad de sus condiciones laborales, trabajando en empresas privadas y sectores diversos, aunque en varias ocasiones se mencionan los sectores de la hostelería y

[10] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

agricultura como particularmente precarizados. Finalmente, el informante expone el tercer grupo que son los que denomina los "falsos autónomos (…), aquellos a los que ni siquiera se está reconociendo la condición de trabajadores". Es importante por tanto clarificar a que nos referimos cuando planteamos el empeoramiento de las condiciones de trabajo durante la crisis para cada uno de los grupos. Enseguida profundizamos las descripciones de los participantes sobre los efectos perjudiciales en concreto de los dos últimos grupos.

La Comisión Europea subsume bajo el término "condiciones laborales", el horario laboral, la formación de los trabajadores, su implicación en decisiones, la prevención de riesgos laborales o los tipos de contrato (European Commission, 2014). Los participantes en los focus group incluyen aspectos parecidos, mencionando explícitamente el salario, el horario laboral, la carga de trabajo, el tipo de contrato, reorganizaciones e incertidumbre y la prevención de riesgos laborales. Veamos como esos participantes han articulado y presentado la relación entre las condiciones laborales consideradas y la IT.

b.1. Sobrecarga y horario

Uno de los ejemplos del percibido empeoramiento de las condiciones laborales que más se menciona por los participantes es la sobrecarga de trabajo y, relacionado con ella, una ampliación del horario laboral. Un participante empresarial relata que aunque el volumen de negocio se redujo durante la crisis, la reducción de las plantillas fue aún mayor, resultando en un aumento de la carga de trabajo per cápita. Según el informante esa sobrecarga posiblemente ha aumentado la presión y el estrés de los trabajadores, manifestándose a posteriori en más bajas. Otro participante de una gran empresa añade que la sobrecarga durante los años de la crisis, se notó después en un incremento de patologías relacionadas con los sobreesfuerzos.

Una evolución parecida se percibe en la administración pública. En esa línea, un participante de un organismo público critica la tasa de reposición cero con falta de oposiciones e incorporaciones de nuevo personal en la función pública, específicamente en instituciones sanitarias. Según ese informante eso influye en la IT por dos vías: primero, a través del aumento de la carga de trabajo y segundo, a través de un envejecimiento de las plantillas, siendo una plantilla mayor más vulnerable y propensa a alteraciones de salud.

Volviendo a la empresa privada y en relación con el horario laboral, dos participantes de organismos públicos denuncian un "fraude sistemático" mediante el uso del contrato a tiempo parcial. Según ellos, existe una práctica de contratación a tiempo parcial cuando realmente esos empleados están trabajando a tiempo completo. Como ejemplo presentamos la aportación de uno de ellos sobre el sector de la hostelería:

> *"La gente está trabajando 12 horas diarias, 14 horas diarias y está cotizando solo 2 o 3. Esto al final hace que la gente esté muy fastidiada y que esté muy machacada."*

Un participante de una gran empresa añade su impresión que la sobrecarga y el estrés que conlleva han ido aumentando el número de accidentes.

b.2. Reducción salarios

Participantes de casi todos los colectivos han observado una bajada de los salarios como reacción de ajuste a la crisis. Un participante de un organismo público estima que esa reducción se aproxima al 30% a nivel nacional. Otro informante de un servicio profesional refiere su percepción sobre la relación entre el salario y el absentismo:

> *Estamos saliendo de una crisis donde les hemos pedido a nuestros empleados todo, porque han trabajado más horas que nunca por menos salario. ¿Qué ocurre ahora? El empleado no está satisfecho con esa situación, está reposicionándose y quiere más salario. Una manera en que se puede manifestar esa insatisfacción es la baja por IT."*

Según un participante de una organización sindical el hecho de que los trabajadores vuelven a pedir pluses por peligrosidad en el trabajo, una práctica que se había abandonado anteriormente, es un síntoma del mismo fenómeno:

> *Se está volviendo a hablar de pluses de peligrosidad. La razón son los bajos salarios, porque la gente llega a un momento que le da igual y dice: 'yo lo que necesito es tener un trabajo y comer, aunque sea peligroso el trabajo'".*

b.3. Externalización

Cabe destacar otra circunstancia que posiblemente perjudica los niveles de IT: la tendencia hacia la externalización del trabajo. En esta línea, dos participantes de organismos públicos comparten su observación de que en los últimos años se han contratado más frecuentemente autónomos para servicios que normalmente se deberían prestar en el marco de una relación laboral regular por cuenta ajena, como por ejemplo en el caso de los repartidores de comida, los técnicos de mantenimiento o camareras de piso en la hostelería. Uno de los informantes explica:

> *La externalización no se hace solo por optimizar recursos, se hace porque a medida que tú vas externalizando, al de debajo le vas a poder apretar mucho más en las condiciones. Y cuando un hotel decide externalizar las camareras de piso, que antes las tenía incluidas en su nómina, es porque les pagaban 1.668€ al mes y ahora se está pagando 788€ al mes para hacer el mismo trabajo, cobrando 2€ por habitación que están arreglando. Eso al final tiene que tener repercusiones."*

Para los dos informantes, esa situación constituye un "abuso de la externalización", un empeoramiento de las condiciones laborales con respecto al salario, el horario y la protección contra el despido, que al final repercute en la salud de las personas afectadas. Para proporcionar una idea de la magnitud de esa situación, un participante estima que de los aproximadamente 3 millones autónomos que hay en España, la mitad fueran lo que él denomina "falsos autónomos". Para reforzar ese punto, un participante de un organismo público añade su observación de que hay empresas que específicamente buscan trabajadores que sean autónomos, incluyendo en ofertas de empleo requisitos como "se exige alta en autónomos".

b.4. Reorganización e incertidumbre

Dos participantes de empresas grandes subrayan que la crisis llegó a producir reorganizaciones y cambios importantes en las mismas, aumentando así la percepción de incertidumbre entre los trabajadores. Además, subrayan que esa incertidumbre pudo afectar los niveles de IT por dos vías: por un lado, como se trata de un riesgo psicosocial, puede perjudicar la salud mental de los trabajadores, y por otro lado, los trabajadores podrían llegar a manifestar su resistencia al cambio a través de la IT. Un participante relata:

> *Llega la crisis, llega la reorganización, hay cambios de directivos, hay cambios de procedimientos y de la filosofía de la empresa y entonces el ambiente empieza a crisparse. Como consecuencia, el absentismo por contingencia común ha aumentado mucho, con un peso importante en las patologías psicológicas."*

Otro participante de una gran empresa destaca que tal vez haya demasiados cambios en las empresas y que haría falta más constancia y seguridad para crear un entorno laboral saludable:

> *Trabajamos en un entorno muy cambiante y tenemos que trabajar con incertidumbre. Pero cuando eso se lleva a un extremo y los procesos no están claros y se van cambiando constantemente, una y otra vez, eso influye sobre la salud de las personas."*

b.5. Prevención de riesgos laborales

** Percepción discrepante sobre la evolución de la prevención*

Con respecto a la evolución de la prevención de los riesgos laborales cabe constatar diferentes perspectivas sobre todo entre los participantes de empresas y los participantes de organizaciones sindicales. Un participante de una gran empresa expone su percepción:

> *"Yo creo que el sistema de prevención de riesgos laborales del 2007 hasta la fecha ha mejorado muchísimo, tanto internamente dentro de la empresa, como en materia de control y apoyo por parte de la inspección de trabajo y del INVASSAT."*

Otro informante del mismo colectivo apunta que hay diferencias en los niveles de prevención entre sectores, pero que según su experiencia se ha mejorado no solo en el uso de equipos de protección personal, sino sobre todo también en la organización del trabajo. Según él, los posibles riesgos y la prevención tienen un peso importante ya en las fases iniciales del diseño de procedimientos de trabajo.

Contrarios a esas percepciones, participantes de organizaciones sindicales destacan que la calidad de la prevención de riesgos laborales ha bajado en los últimos años. Esos participantes critican que en las empresas la prevención no se percibe como una inversión en la salud que podrá resultar ventajosa en un futuro, sino más como un mero gasto, que hay que minimizar. Específicamente señalan que en los años de crisis, las empresas redujeron las inversiones en la prevención y como consecuencia aumentaron los accidentes leves, graves y mortales.

Otro participante del mismo colectivo destaca que el aumento de la carga de trabajo y la presión de lograr los objetivos obliga a los trabajadores a desatender en cierta medida los procedimientos preventivos que puedan reducir la velocidad de los procesos productivos. Además, varios participantes de organismos públicos critican la suavización de algunas exigencias de la ley de prevención de riesgos laborales para pequeñas empresas, como por ejemplo la de no tener que contratar un servicio de prevención. Según ellos la crisis ha provocado una reducción en el tamaño de muchas empresas y consecuentemente una reducción en el alcance de las exigencias de la ley de prevención.

** Cambios estructurales en los servicios de prevención*

Según varios informantes de grandes empresas, durante los últimos años los servicios de prevención ajenos (SPA) han ido sustituyendo paulatinamente a los servicios de prevención propios y servicios médicos en empresas. Un participante de una gran empresa relata que esa evolución ya empezó cuando la ley de prevención entró en vigor en el año 1995. Otro participante del mismo colectivo destaca su percepción de que durante los años de la crisis esa desaparición

de médicos de empresa y servicios de prevención propios se aceleró. Según ese informante, la labor preventiva en España se desarrolla ahora sobre todo por SPA's. Además, destaca que ha habido una concentración dentro de ese mercado en pocos proveedores grandes.

Existe la percepción entre varios participantes de empresas grandes y de las organizaciones sindicales que la calidad de la prevención es superior en empresas con un servicio médico y/o servicio de prevención propio que en empresas que contratan a un SPA para desarrollar esa tarea. Esa percepción se basa en dos argumentos. El primero, asume desconocimiento del SPA de las realidades en las empresas, como por ejemplo las características de los puestos de trabajo y los procesos de producción. No obstante, otro participante de una gran empresa destaca que esa desventaja no se da si desde la empresa se implica y se exige a los profesionales del SPA para que visiten y conozcan la empresa. La segunda desventaja de los SPA's que se menciona es que hayan estandarizado demasiado los procesos de prevención, como por ejemplo evaluaciones de riesgos, planes de acción o la vigilancia de la salud. Se señala que este alto nivel de estandarización puede llegar a disminuir la adecuación y calidad de la prevención. Un participante de una organización sindical añade que esas prácticas fueran resultado de una "mercantilización" de la prevención de los riegos laborales por parte de los SPA's, instituciones que actúan con ánimo de lucro.

Dos profesionales de servicios refieren que la desvinculación de los SPA's de las mutuas haya conllevado consecuencias adversas. En concreto, como primera consecuencia negativa, se menciona una falta de información por parte de los SPA's para verificar la eficacia de sus actuaciones:

> *"Los servicios de prevención no tienen ninguna información, porque solamente se lo puede dar la empresa. Antes el SPA y la mutua intercambiaban datos, pero ahora ya no se lo permite. Con lo cual no pueden averiguar y controlar el impacto de la agenda preventiva, salvo que la empresa les facilite los informes."*

Como segunda consecuencia adversa, otro informante de servicios profesionales presenta su crítica sobre la supuesta falta de sintonía entre la labor preventiva de los SPA's y la gestión del absentismo por parte de las mutuas.

b.6. Factores que han incidido en el cambio de las condiciones laborales.

Como posible razón para el descenso en la calidad de las condiciones laborales que acabamos de desarrollar en los párrafos anteriores, se aduce la crisis en general y más en concreto la reforma laboral del año 2012. Según varios participantes esa reforma incidió en cierta medida los cambios en las condiciones laborales. No obstante, la manera de representar e interpretar el efecto que tenía y que sigue teniendo la reforma laboral diverge entre los colectivos. Un informante de una asociación empresarial habla de la "dichosa reforma laboral que facilitó medidas de ajuste de las empresas, que eran muy necesarias", pero que posiblemente también había producido "un incremento de los riesgos psicosociales que no se ha gestionado". Tomando una posición más crítica ante ella, un participante de una organización sindical relata que su consecuencia es que "las relaciones laborales hoy por hoy están muy desequilibradas" y que "si no se cambia el marco normativo y se reequilibran algunas cuestiones, seguiremos profundizando los mismos efectos."

b.7. Relaciones del deterioro de las condiciones laborales con la IT

También observamos un desacuerdo entre los colectivos con respecto a los mecanismos subyacentes en la relación entre las condiciones de trabajo y la IT. Por un lado, sobre todo los participantes de organismos públicos y de organizaciones sindicales perciben que la degradación en las condiciones laborales produjo un empeoramiento en la salud de la población trabajadora. Un participante de un organismo público elabora:

> *"En los últimos años estamos asistiendo a una importante degradación de las condiciones de trabajo con todas las consecuencias y todos los efectos que eso puede tener sobre cómo se encuentran los trabajadores. Es que, a lo mejor se encuentran peor. Y por eso a lo mejor están repuntando las bajas."*

Según ese razonamiento, las peores condiciones laborales aumentan la IT a través de un empeoramiento de la salud de la población trabajadora.

Por el otro lado, entre los colectivos de empresas y asociaciones empresariales predomina otro mecanismo explicativo. Como relata un participante de una asociación empresarial, las peores condiciones laborales pueden haber inducido a los trabajadores a recurrir más a la IT como reacción a una percepción de injusticia o desequilibrio entre el esfuerzo del trabajador y lo que ofrece la empresa a cambio. En esa explicación no subyace un empeoramiento real de la salud de los trabajadores, con lo cual algunos participantes lo denominan también como una "IT injustificada". Otro participante de un organismo público destaca su impresión que la precariedad laboral alarga las bajas y la fase de recuperación, porque los trabajadores no demuestran mucha motivación de reincorporarse a su puesto dentro de una relación laboral que perciben como injusto o conflictivo.

En la misma línea, un participante de un organismo público comparte su observación de que está aumentando el número de demandas en los juzgados relacionados con conflictos laborales, como por ejemplo acosos laborales. Según el informante las razones por ese incremento pueden basarse en el hecho que realmente hay más conflictos de ese tipo por un empeoramiento de las condiciones laborales, o que solamente ahora los trabajadores, por la mejor situación macro-económica, tienen menos miedo a denunciar esas situaciones.

La gran mayoría de los participantes percibe que las condiciones laborales han empeorado y que eso afecta la tasa de IT. No obstante, un participante de una gran empresa acentúa su percepción de que en últimos años también ha habido un movimiento para hacer las empresas más saludables. A través de una comunicación abierta y la implicación de trabajadores en los proyectos se pretende mejorar tanto la salud física como mental en un esfuerzo para realizar el ideal de una empresa saludable.

Así pues, varias voces señalan la relación entre el empeoramiento que se percibe de las condiciones laborales en fase de recuperación de la crisis, y el aumento de la IT tras la misma. Las condiciones de trabajo, según las caracterizó Herzberg (1974) son mecanismos o elementos "higienizadores" más que verdaderos "motivadores" laborales. Cuando los elementos higienizadores están mal o degradados, deterioran la motivación e incrementan los deseos de ausentarse del trabajo o abandonar la organización. Sin embargo, cuando esas condiciones de trabajo alcanzan niveles satisfactorios su papel como motivadores de un desempeño de calidad y un rendimiento excelente en el trabajo es limitado.

C. Explicaciones basadas en la Organización/
Aumento del uso de las Nuevas Tecnologías y Falta de Desconexión

Según varios participantes de organizaciones sindicales (peso relativo[11]: 12,0%) y uno de servicios profesionales (peso relativo: 2,9%), la creciente introducción de nueva tecnología de información y comunicación, y de forma más específica los procesos de digitalización en el trabajo posiblemente tenga efectos negativos para la salud de los trabajadores. Los informantes nos proporcionan dos explicaciones sobre los mecanismos que subyacen en ese efecto.

Primero, se menciona el mayor control que puede ejercer la empresa sobre el trabajador utilizando esas tecnologías digitales. Un participante de una organización sindical relata que en trabajos como el reparto de comida o el mantenimiento técnico los empleados reciben objetivos a través de aplicaciones en su móvil. Esos objetivos se autoajustan de tal manera que se mantienen siempre ligeramente encima del nivel de rendimiento factible por parte del trabajador. Así se quita autonomía al trabajador en su organización del trabajo y se transforma en "una herramienta más del mecanismo productivo". Según los informantes, esa manera de controlar el rendimiento aumenta tanto el riesgo de accidentes por imprudencia y los niveles de estrés que al final pueden desembocar en bajas psicólogas.

La segunda explicación que proporcionan informantes de organizaciones sindicales es la falta de desconexión:

> *"Si estoy trabajando en una máquina y tengo una sobrecarga, eso me puede causar problemas musculo-esqueléticos, pero cuando paro la máquina y me voy a casa puedo descansar. Pero trabajando con las nuevas tecnologías ya no puedo descansar en casa. Si salgo de la empresa, la maquina va conmigo, en este caso un móvil o un ordenador. Entonces tengo esa carga no solo en trabajo sino también en casa."*

Un informante añade que en muchas empresas ya existe la expectativa que mensajes o directrices que se dan fuera del horario laboral estén recibidas y leídas.

Igualmente con respecto al lugar de trabajo un participante observa cambios producidos por las nuevas tecnologías:

> *"La posibilidad de estar trabajando desde cualquier sitio, pues desde que voy en el autobús, desde el coche, en casa, hace que se nos dé una mayor exigencia y que seamos menos capaces de desconectar."*

Según los informantes esa flexibilidad tanto del horario como del lugar de trabajo que proporcionaron las nuevas tecnologías durante la última década constituye también un riesgo psicosocial con efectos perjudícales para la salud mental de los empleados.

[11] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

d. Explicaciones basadas en la Organización/ Cambios en la Composición Cuantitativa y Cualitativa del Capital Humano de la Empresa

Otro mecanismo explicativo a nivel organizacional que cabe destacar es el de los ajustes del capital humano de la empresa (o fuerza laboral) tanto en sus componentes cuantitativos como en los cualitativos que se derivan de aquellos: los ajustes de plantillas mediante diferentes mecanismos de desvinculación (no renovación de contratos, pre-jubilaciones, despidos, etc.) y la correspondiente "selección" de los trabajadores a los que se despide puede producir cambios en la composición del capital humano de la empresa con efectos en la IT. Los componentes de ese mecanismos se introducen por participantes de todos colectivos (peso relativo[12]: organización sindical 10,4%; organismo público 10,0%; servicios profesionales 3,9%; empresa 3,6%).

Un participante de una asociación empresarial proporciona la siguiente explicación referida a los criterios y procesos de "selección" para el despido o desvinculación de los trabajadores de la empresa que podrían clarificar la relación entre el número de parados y la tasa de IT:

> *"¿Quiénes fueron seleccionados en los despidos colectivos? Pues realmente aquellos trabajadores que durante el histórico en la compañía eran los menos productivos o con más absentismo. Los trabajadores con ese perfil eran los primeros que las empresas seleccionaron para los despidos colectivos por motivos económicos."*

Otros participantes de organismos públicos y profesionales de servicios inciden también en esa argumentación enfatizando que el número de bajas era un criterio que se tenía en cuenta a la hora de seleccionar a los trabajadores para despidos. Un informante de los organismos públicos añade que la reforma laboral del 2012 y en específico la reducción de las indemnizaciones por causa de despido facilitaron esa práctica.

Igualmente señalan algunos participantes que los trabajadores que se veían afectados por los despidos durante la crisis tendían comparativamente a presentar niveles más altos de absentismo en relación a los de sus compañeros que eran retenidos en el trabajo. Cabe pues suponer que la reducción de la IT durante la crisis puede deberse al menos en parte a los criterios que operaron para despedir a la gente, reteniendo las empresas a aquellos empleados con menores tasas de IT. Al salir de la crisis a partir de 2014, el primer año que volvió a subir el número de ocupados y bajar el número de parados, las empresas necesitaron incorporar de nuevo empleados. Por lo menos parte de esas nuevas incorporaciones formaron parte del colectivo de los trabajadores más vulnerables a problemas de salud que era sujeto de los despidos anteriores, aumentando así de nuevo la tasa de IT en la población trabajadora.

En esa línea un informante de servicios profesionales lamenta que las nuevas incorporaciones en las empresas durante los últimos años no estuvieran tan preparadas y bien formadas como antes. Según este participante, las empresas durante la actual recuperación económica se ven obligadas a cubrir puestos vacantes rápidamente y no pueden aplicar una selección suficientemente rigurosa del personal.

En resumen, hemos presentado diversas condiciones y factores de las organizaciones y empresas que pueden haber incidido, según nuestros informantes, en los cambios en las tasas de absentismo por motivos de salud. Lógicamente el fenómeno de la IT es complejo y multicausal, por lo que no es de extrañar que diversas condiciones y actuaciones de la empresa vayan en la dirección de potenciar el absentismo mientras que otras contribuyen a reducirlo. La tasa de absentismo, en un determinado periodo para una determinada empresa, siempre será la resultante de diferentes actuaciones y condiciones que tienen como efecto su prevención y reducción junto con otras que pudieran estar potenciándola o sosteniéndola con o sin conocimiento de ello.

[12] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

3.3. Explicaciones basadas en el Sistema

Finalmente, los participantes proporcionan explicaciones sobre el impacto que producen en la IT distintos cambios o aspectos relacionados con el sistema público de salud, el marco legal y la negociación colectiva.

a. Explicaciones basadas en el Sistema / Cambios en el Sistema Público de Salud

Algunos participantes perciben una pérdida de eficacia del sistema público de salud, a la hora de facilitar y agilizar la curación de los pacientes en los últimos años, lo que conlleva a un incremento de los niveles de IT en la población trabajadora (peso relativo[13]: organismo público 12,2%; servicios profesionales 6,4%; empresa 5,0%; organización sindical 1,6%). En un estudio que llevaron a cabo en la empresa de uno de los participantes se llegó a la conclusión de que el 28% de los días perdidos por IT se podía atribuir a una "ineficacia del sistema de salud". Los informantes proporcionan varias explicaciones para esa supuesta pérdida de eficacia en el sistema sanitario.

Primero, un participante de organismo público y otro de una organización sindical destacan que el empeoramiento de las condiciones laborales que acabamos de analizar, también tuvo lugar en el sistema público de salud, y con ello habrían aumentado sus propios niveles de IT, es decir, se dispondría de menos recursos humanos para hacer frente a la demanda causadoa por el incremento de IT entre las personas que prestan la asistencia sanitaria. A ello se le suma, una reducción de puestos de trabajo por limitaciones en la tasa de reposición. Esa reducción de recursos al final ha resultado en una disminución de sus capacidades, manifestándose por ejemplo en listas de esperas más extensas.

Segundo, dos participantes de organismos públicos aducen que el nuevo procedimiento de los partes de confirmación, según el Real Decreto 625 del 18 de julio 2014 reduce el rigor del control y seguimiento de las bajas por parte del médico de atención primaria. Un informante explica que antes de esa nueva regulación, el médico de atención primaria podía dar un parte de baja para un máximo de una semana. Después tenía que citar al paciente de nuevo para revisar su estado de salud y prescribir otra baja de una semana si fuera preciso. Eso por un lado significaba una carga de trabajo importante para el médico de atención primaria, pero por el otro aseguraba un seguimiento riguroso de la baja y de la evolución de la patología. Con la nueva regulación y dependiendo de la duración estimada de la patología, los médicos pueden dar partes de baja de hasta 35 días, un periodo de tiempo que según los participantes no siempre permite un control adecuado de la evolución de las patologías. En consecuencia ese procedimiento contribuye a que se alarguen las duraciones de la IT.

Como tercer punto, varios participantes de distintos colectivos analizan el rol de los médicos de atención primaria y subrayan que hay un potencial de mejora en la formación y los incentivos que están relacionados con su función como prescriptores de la IT. Otros informantes destacan que, aun admitiendo ese potencial de mejora, no sea una explicación válida de la evolución de la IT en el mismo periodo, porque no es razonable suponer que la actuación de los médicos de primaria haya cambiado fundamentalmente durante la crisis. En ese sentido, un participante de un servicio profesional comenta:

> *"En época de crisis había menos bajas y los médicos erais iguales. Quizá el tema no está centrado en la cuestión médica sino más en el paciente."*

Analizaremos con detalle, las aportaciones de los participantes sobre las actuaciones de los diferentes roles sanitarios que intervienen en el proceso de IT (p. ej. médico de atención primaria, de las mutuas, o de empresas) en un informe posterior.

En resumen, se percibe que los procesos de diagnóstico, cuidado, cura y gestión de las enfermedades por parte del sistema público de salud redujeron su eficacia y eficiencia en cuanto a los aspectos relacionados con la IT, por ejemplo mediante prolongaciones de las listas de espera. Además, ese deterioro se empeoró según los informantes con la nueva legislación que permite partes de baja hasta 35 días sin visitas de revisión, lo que contribuye a que los periodos de IT se alarguen.

[13] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

b. Explicaciones basadas en el Sistema / Cambios Legislativos: Reforma Laboral del 2012

Como medida de ajuste, durante la crisis, en 2012 el gobierno realizó una reforma de la legislación laboral. La modificación del marco legal, a través de esa reforma, tuvo implicaciones para la IT. En esa línea, los participantes resaltan: (a) la reducción de las exigencias para la aplicación del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), (b) la disminución de la cuantía de las indemnizaciones, y (c) otros cambios en el derecho laboral con implicaciones para la negociación colectiva. La relación de esos cambios legislativos con la tasa de IT es aducido por participantes de todos los colectivos (peso relativo[14]: servicios profesionales 27,4%; organización sindical 18,9%; empresa 8,6%; organismo público 1,0%).

b.1. Ampliación de la Aplicación del Artículo 52 ET

El articulo 52 ET contempla el despido objetivo de trabajadores por ausencias del puesto de trabajo, aunque sean justificados por un parte médico. No obstante, como relata un participante de servicios profesionales, antes de la reforma del 2012 los criterios para la aplicación de ese artículo eran tan restrictivos que prácticamente no se utilizaba. A raíz de la reforma se amplió la aplicabilidad del artículo 52 ET definiendo los criterios de la siguiente manera: "El contrato podrá extinguirse: (…) d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. (…)."

Varios participantes de organizaciones sindicales resaltan que según ese artículo, para realizar un despido objetivo no es necesario que las ausencias sean injustificadas, sino que se puede proceder incluso con ausencias justificadas. Eso, según los informantes, generó miedo y reticencias a solicitar bajas entre los trabajadores:

> *"Incluso faltando justificadamente con una serie de criterios se podía proceder al despido y eso ya generó un miedo. De hecho, se hizo bastante propaganda de eso, porque al final lo que se pretendía era conseguir más el susto, el que la gente se diera cuenta de aquellas faltas de corta duración que pueden conllevar que al final el empresario opte por un despido objetivo."*

Además, como relata un participante de una organización sindical, esa herramienta ponía más poder en manos del empresario, desequilibrando así las relaciones laborales a su favor.

Contrario a esa percepción, para un participante de un servicio profesional la modificación del artículo 52 constituye un paso importante y valiente del legislador para proporcionar mejores herramientas a las empresas. Para otro participante del mismo colectivo el artículo 52 todavía no tiene la efectividad que debe tener. Según su experiencia muchos de los trabajadores que tienden a acumular ausencias conocen los criterios y saben cómo evitarlos: "2 días antes de que se cumpla el porcentaje del 52 coge el alta, va midiendo los tiempos".

[14] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

b.2. Reducción Cuantía de Indemnizaciones

Otro cambio en el marco de la reforma laboral 2012 era la disminución de la indemnización por despido improcedente. Tanto un participante de una organización sindical como de un servicio profesional exponen que eso favoreció la práctica de despedir trabajadores con ciertos comportamientos absentistas también por despido improcedente.

b.3. Cambios con Implicaciones para la Negociación Colectiva

Finalmente, un participante de servicios profesionales destaca que la reforma laboral produjo en un primer momento una dinamización de la negociación colectiva con implicaciones para el complemento de la IT. Por un lado se decidió que los convenios de empresa prevalecieran sobre los demás convenios y por otro se limitó la ultraactividad de los convenios, su renovación automática. Profundizamos la relación entre negociación colectiva e IT en el siguiente capítulo de este informe.

Observamos una división entre ciertos colectivos con respecto a las valoraciones y efectos que la reforma laboral produjo. Por un lado, participantes de organizaciones sindicales enfatizan sus efectos perjudiciales para el equilibrio de poder entre empleado y empleador, y requieren que se elimine esa reforma para poder avanzar y mejorar en el campo de la salud laboral. Por otro, un participante de servicios profesionales encomia "la valentía que tuvo el legislador" en realizar esa reforma. En la misma dirección, un informante de una asociación empresarial destaca la necesidad de esa reforma para proporcionar a las empresas la flexibilidad necesaria para sobrevivir económicamente en la crisis.

c. Explicaciones basadas en el Sistema / Bloqueo en la Negociación Colectiva

Los convenios colectivos pueden abarcar varias temáticas que influyen sobre la IT, como exponen varios participantes de distintos colectivos. Según los informantes, muchos convenios de distintos niveles incluyen acuerdos sobre el complemento salarial de la IT. Esa conexión entre la negociación colectiva y la IT se discute por informantes de los servicios profesionales (peso relativo[15]: 29,5%), de empresas (8,5%) y por parte de miembros de organizaciones sindicales (3,5%). Ya hemos revisado anteriormente las percepciones sobre la trascendencia que ese complemento tiene sobre las tasas de IT.

Un participante de servicios profesionales hace referencia a acuerdos interconfederales de la negociación colectiva, como por ejemplo el de 24 de enero 1980, que consideran el absentismo claramente como un reto que se debe abordar en el marco de la negociación colectiva. No obstante, dos participantes del mismo colectivo destacan su impresión de que en esa materia casi no ha habido avances durante la última década. Los cambios que ha habido, según ellos, han sido a nivel de convenios de empresa que contemplaron en algunos pocos casos modificaciones del complemento de la IT. A nivel sectorial la negociación se percibe como "estancada" y "bloqueada" y el absentismo como un tema "tabú". Los dos participantes atribuyen esa situación principalmente a la postura de los sindicatos:

> *"La posición sindical es siempre de evitar la pérdida de derechos. Cualquier tipo de complemento económico en relación con enfermedad o accidente no se puede tocar."*

Un informante de un servicio profesional relata que también por parte de las empresas había poco ímpetu para ir abordando temas relacionados con la IT durante la crisis. Como los niveles de IT estaban relativamente bajos, no había conciencia de una necesidad de actuar.

En consecuencia la negociación colectiva durante la última década se centró en otros temas, como por ejemplo salarios, y la IT quedó al margen. No se ha sabido aprovechar el potencial que tiene la negociación colectiva para gestionar los niveles elevados de IT. En un informe separado profundizamos ese discurso y las distintas posturas.

[15] Esos porcentajes indican el peso relativo que cada colectivo concede a cada mecanismo explicativo. Explicamos su cálculo en el Anexo 1.

4. Resumen e integración

Resumiendo el análisis cuantitativo de los datos de contribuciones realizadas según las temáticas, destacamos que los tres mecanismos explicativos del incremento de la IT más referidos entre casi todos los colectivos han resultado: **la inseguridad del empleo, el deterioro en las condiciones laborales y los cambios legislativos** (véase anexo 1).

Los informantes de empresas demostraron una distribución equilibrada entre casi todos los mecanismos explicativos, aunque es destacable que participantes de PYME's no mencionaron las condiciones laborales como determinante para la IT.

Por parte de los servicios profesionales se hizo más énfasis en los mecanismos a nivel del sistema, sobre todo en los cambios legislativos y la negociación colectiva.

Los organismos públicos demostraron una distribución equilibrada con menos peso en las explicaciones a nivel del sistema.

Por parte de las organizaciones sindicales se adujeron sobre todo explicaciones a nivel de la organización tanto como la inseguridad en el empleo y los cambios legislativos.

En relación con ese análisis, un aspecto de interés es constatar que al interpretar las razones que contribuyen a explicar la relación entre fenómenos relacionados con la crisis y la IT existen con frecuencia hilos argumentales entre grupos de actores o colectivos discrepantes y en ocasiones antagónicos. En esas interpretaciones da la impresión de que cada colectivo en función de su "visión de la realidad" (o '*mind-set*') resalta en mayor medida una parte o aspecto de la situación que resulta congruente con su '*mind-set*' con lo que refuerza su convicción del realismo de la situación que se trata de analizar e interpretar. Estos planteamientos dificultan el diálogo que ha de llevar a un análisis más complejo y "calibrado" y que contribuya a la búsqueda de políticas y planes de actuación compartidos y consensuados.

Resumiendo el análisis cualitativo, constatamos que durante los focus group los participantes plantearon un amplio abanico de interpretaciones y explicaciones causales sobre la evolución de la tasa de IT durante la última década y su supuesta relación con el ciclo económico. En los capítulos anteriores hemos detallado esos mecanismos explicativos y los distintos puntos de vista uno por uno. Procuramos ahora integrar esas diversas explicaciones en un solo modelo para analizar la interacción de todos esos elementos y obtener interpretaciones más comprensivas que nos ayuden a entender el funcionamiento y los antecedentes, factores condicionantes y

mediadores que inciden sobre las variaciones de la tasa de IT en el marco de los cambios en el ciclo económico. Con esa integración esperamos acercarnos más a la complejidad del fenómeno del absentismo y las fuerzas que lo determinan, evitando así explicaciones unicausales.

En primer lugar, conviene para nuestro análisis distinguir en el ciclo económico sus dos fases principales, la recesión (aproximadamente entre 2008 y finales de 2013) y la subsecuente expansión (desde finales de 2013 hasta 2018). Por la fase de la recesión los participantes proporcionaron dos mecanismos fundamentales para explicar la reducción de los niveles de IT. Primero, destacan que los criterios a la hora de aplicar despidos colectivos eran, entre otros, los niveles de compromiso y absentismo de los trabajadores. Con el despido de trabajadores con niveles elevados de absentismo, posiblemente las empresas se quedaron con plantillas con menores tasas de absentismo. Los mismos despidos empeoraron la situación en el mercado laboral, generando una inseguridad de empleo que, según los informantes, hizo que los trabajadores fueran más reticentes a solicitar bajas. *Ceteris paribus*, una población trabajadora que goza de mejor salud, con más compromiso y que además está reticente a solicitar bajas por la situación difícil del mercado laboral puede haber producido la bajada de la IT en la primera fase de la crisis económica. La figura 5 resume ese panorama:

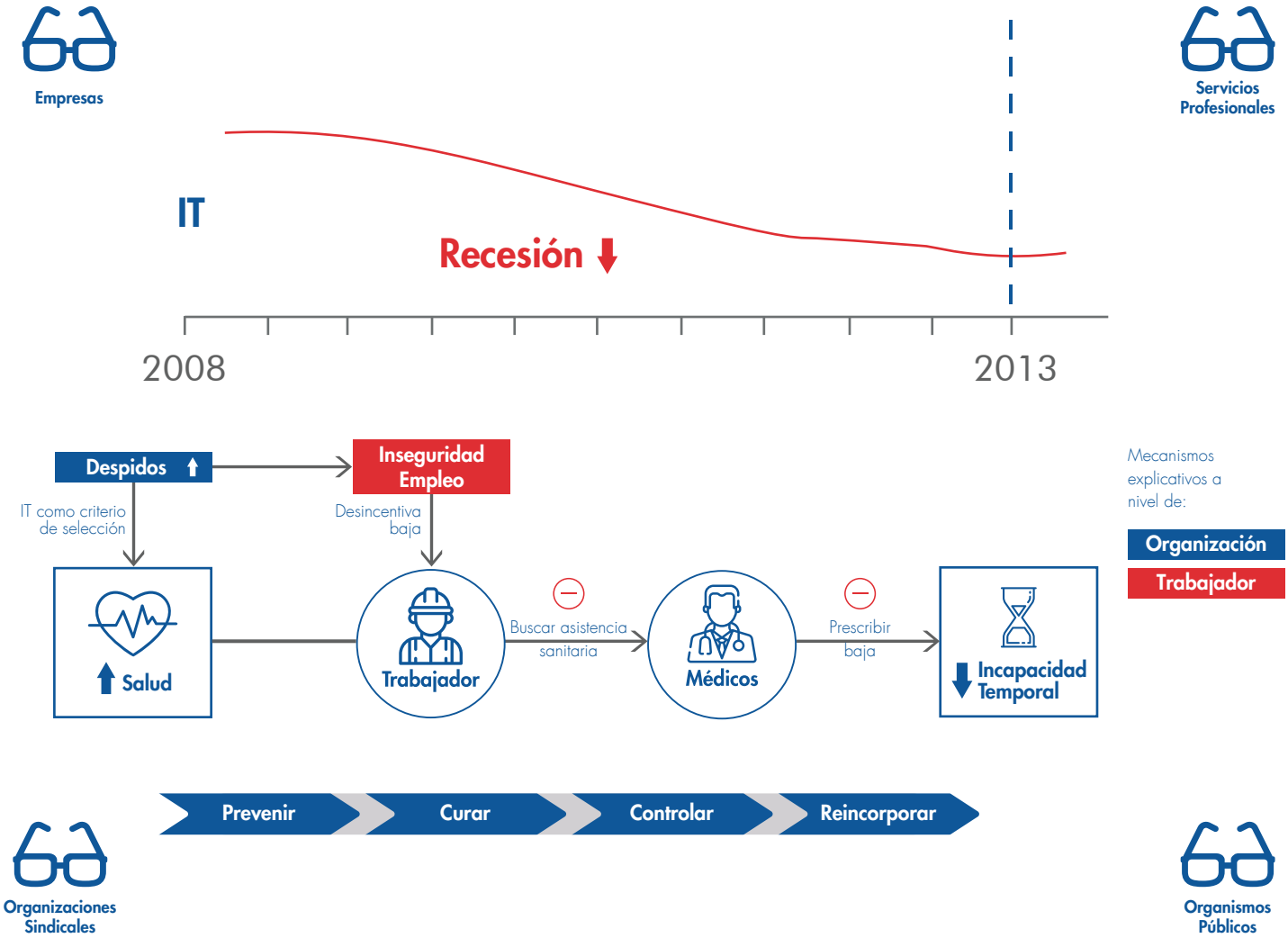


Fig. 5: Mecanismos explicativos durante la fase recesiva.

Ahora bien, para explicar la subsecuente subida de la IT saliendo de la crisis durante los años de expansión, los informantes abrieron un abanico más amplio de posibles explicaciones. Según indican, en esa fase las empresas volvieron a contratar más trabajadores con dos efectos principales en la IT: Primero, aumentó la percepción de seguridad en el empleo que hizo que los trabajadores ya no fueran tan reticentes a solicitar bajas y segundo, probablemente se incorporaron en mayor medida en la población trabajadora empleados con posible problemas de salud o con una tendencia hacia mayores tasas de absentismo. Además, como medida de ajuste a la crisis y facilitado en parte por la reforma laboral del 2012, los participantes destacaron que las empresas paulatinamente redujeron la calidad de las condiciones laborales durante la fase de expansión, con consecuencias adversas para la salud de los trabajadores. Esto ha ido generando una percepción de injusticia y desequilibrio entre los empleados, que algunos pudieran haber intentado reequilibrar a través de una IT. Finalmente, también los cambios en el sistema público de salud como los nuevos partes de confirmación (2014) y la reducción de recursos para el sistema provocado por la contención del gasto, pueden haber contribuido al aumento de la IT.

A esos efectos reductores de la IT se suma la revocación del complemento por IT en contingencia común en la función pública en el año 2013. Eso supuestamente redujo la IT, pero como en el sector privado no se habían realizado medidas parecidas, hasta cierto punto por el bloqueo en negociación colectiva, no se vio reflejado en la tasa de IT global. La interacción de todos esos factores se ha sugerido como posible explicación de la subida de la IT que estamos observando:

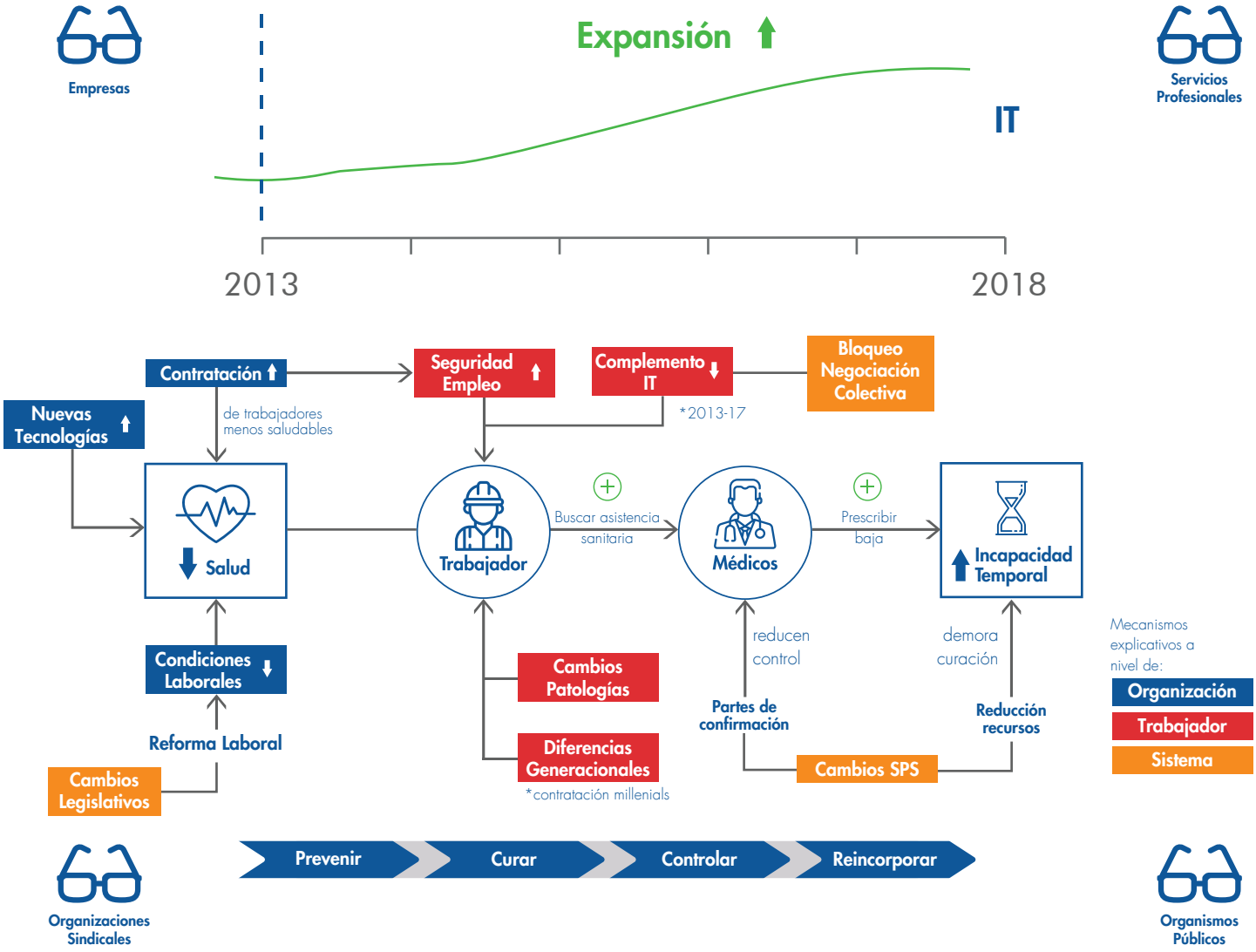


Fig. 6: Mecanismos explicativos durante la fase expansiva.

Aunque muchos de los mecanismos que provocaron los cambios en la IT durante la crisis parecen transitorios y que habrían desaparecido con la recuperación, esa recuperación o salida de la crisis no nos ha llevado a la situación anterior (es la tentación de un análisis simple), sino a una situación que en muchos casos es nueva, en múltiples aspectos:

1) En la situación actual se ha ido incorporando al trabajo una generación nueva, la de los '*millenials*', que hace una década no estaba en el mercado laboral y que está viviendo una socialización laboral diferente a las generaciones previas. Su experiencia laboral está siendo, con frecuencia en trabajos en gran medida "flexibles" con periodos importantes de desempleo, con estancias en el extranjero, con "sobrecualificación" y con pocas posibilidades percibidas de sostenibilidad en su carrera (durante el periodo inicial), lo que les lleva a retrasar su incorporación plena a la vida adulta. La suma de todas esas experiencias que en otras generaciones no se ha vivido tanto durante la incorporación al mundo laboral puede manifestarse en unos valores y actitudes distintos y, según algunos participantes, en unos niveles de IT más elevados.

2) Durante esta década se ha producido una progresiva "explosión" de la digitalización en las empresas y en la sociedad. Esos cambios están transformando un amplio espectro del trabajo y de los sectores productivos. Esto lleva a la demanda de nuevas cualificaciones y a la obsolescencia de quienes durante la fase expansiva previa a la crisis de 2008, no atendieron a su capitalización humana con formación y por lo tanto sus conocimientos y competencias son ahora mucho menos "empleables" en el nuevo mercado laboral. Por otra parte, la digitalización está introduciendo una serie de "flexibilizaciones" del mercado laboral que favorecen en cierta medida una precarización en relaciones laborales, como por ejemplo un incremento de los autónomos, en especial de los "falsos autónomos".

3) Además, según nos relatan varios informantes de distintos grupos, las condiciones laborales (p. ej. carga de trabajo, horarios, salarios) ahora son de menor calidad que las existentes antes de la crisis. Ahora bien, hay también empresas punteras que trabajan y avanzan en el desarrollo de una organización saludable, poniendo énfasis en crear un ambiente laboral que sea físicamente y mentalmente saludable e innovando pautas que pueden ser interesantes para otras empresas. No obstante, parece que esas empresas siguen siendo más la excepción que la regla.

Teniendo en cuenta esos cambios que no se han revertido en la actual recuperación económica y que en su mayoría favorecen el aumento de la IT, es posible que la tasa de la misma siga subiendo aún más, a niveles superiores a los de antes de la crisis (de hecho, a la conclusión de éste estudio, los datos más recientes ya manifiestan ese repunte por encima de las cifras de 2008).

Probablemente, en la base de todas estas transformaciones se puede estar produciendo un fuerte replanteamiento de lo que se ha venido en caracterizar como contrato psicológico. El contrato psicológico recoge las expectativas de los trabajadores y también las de las empresas sobre la relación entre trabajador y empresa, incluyendo por una parte las establecidas en el contrato laboral pero sobre todo las implícitas que no se han plasmado en ese contrato pero que constituyen expectativas sobre esa relación que se suponen garantizadas. El contrato psicológico "típico" en las décadas previas a la crisis contenía como "espina dorsal" la lealtad y dedicación a la empresa por parte del trabajador "a cambio de un trabajo estable que se entendía "de por vida" laboral.

Esta base fundamental o supuesto básico de la relación empresa trabajador ha cambiado en muchas ocasiones radicalmente. En la "nueva realidad" que estamos viviendo, ni las empresas pueden prometer esa continuidad en el empleo a largo plazo en un panorama económico tan cambiante, ni tampoco las generaciones jóvenes lo buscan con tanto empeño como antes. De hecho, para un número de jóvenes la movilidad laboral entre empresas, si cuentan con valor en el mercado y empleabilidad no es un problema tan importante, aunque otros grupos insisten en el valor de la estabilidad y la seguridad.

En este entorno, muchos de los desajustes y tensiones (incluidas determinadas bajas laborales) pueden ser la resultante del desequilibrio percibido entre las contribuciones que realizan trabajadores y las compensaciones que reciben de las empresas. Ese desequilibrio puede ser percibido por las empresas en cuanto a lo que aportan para la compensación, cualificación y bienestar de los trabajadores y lo que reciben a cambio.

En este juego de "equilibrios" o "desequilibrios" por ambas partes, en especial tras los cambios experimentados durante y después de la crisis y los cambios estructurales que se están produciendo en los mercados de trabajo, y con la concurrencia de intereses de otros stakeholders (p. ej. los clientes, etc.) podría radicar una explicación más básica que nos ayudara a comprender los cambios que hemos constatado y que nos han relatado los diferentes grupos de participantes. Sería conveniente profundizar en el análisis de lo que deberían contemplar los contratos psicológicos en las nuevas relaciones de trabajo que posibiliten un bienestar y un desempeño valioso y de calidad sostenibles en las relaciones entre empresa y trabajador. Volveremos sobre esta cuestión fundamental al analizar otros aspectos del complejo fenómeno de la IT en próximos informes.

Referencias

Ashraf, R. (2018). Multigenerational Employees: Strategies for Effective Management. *International Journal of Economics and Management Science*, *7*(3).

European Commission. (2014). Working conditions. Flash Eurobarometer 398., 17/09/2019

Herzberg, F. (1974). *The motivation-hygiene concept and problems of manpower.* BYU Electronic Media Department.

INE (2018). Datos del instituto nacional de estadistica, elaborados por umivale; https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976596

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager,* 19(1), 65-76.

Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en: «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Referencia: BOE-A-2015-11430. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

Ley General de la Seguridad Social (2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en: «BOE» núm. 261, de 31/10/2015. Referencia: BOE-A-2015-11724. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In Kecskemeti, P. (Ed). *Essays on the sociology of knowledge*. London, UK: Routledge and Kegan Paul.

Marías, J., (1961) E*l método histórico de las Generaciones.*, Revista de Occidente, Madrid.

Parry, E., & Urwin, P. (2017). The evidence base for generational differences: Where do we go from here?. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 140-148.

Peiró, J., Rodríguez, I., & González, M. (2008). El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. *Documento de la universidad de valencia umivale.*

Persky, J. (1995). The ethology of homo economicus. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 221-231.

Quinn, J. B., & Hilmer, F. G. (1994). Strategic outsourcing. *MIT Sloan Management Review*, 35(4), 43.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Publicado en: «BOE» núm. 176, de 21 de julio de 2014, páginas 57579 a 57596, Referencia: BOE-A-2014-7684. https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/07/18/625

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future*, 1584–2069. New York: William Morrow.

Umivale (2018). Cálculos internos de umivale basados en datos del Ministerio de Empleo y del Instituto Nacional de Estadística y sobre el coste laboral; https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976596

Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1989). *Management and motivation*. Penguin.

Williams, K. C., & Page, R. A. (2011). Marketing to generations. *Journal of Behavioural Studies*, 3, 1–17.

Anexo

Anexo 1: Número de palabras y pesos relativos de mecanismos explicativos por colectivos.

Mecanismo Explicativo / Colectivos		Empresa	Servicios Profesionales	Organismo Público	Organización Sindical	suma
Trabajadores	(In)seguridad Empleo	12,8% (980)	14,4% (691)	6,3% (351)	14,5% (957)	(2.979)
	Complemento de la IT	3,4% (261)	- (0)	7,5% (417)	- (0)	(678)
	Diferencias Generacionales	9,0% (690)	- (0)	4,8% (266)	3,8% (250)	(1.206)
	Cambios Patologías	6,3% (484)	- (0)	9,5% (524)	- (0)	(1.008)
Organización	Condiciones laborales	42,7% (3.278)	15,5% (744)	48,7% (2.698)	35,3% (2.327)	(9.047)
	Nuevas Tecnologías	- (0)	2,9% (138)	- (0)	12,0% (788)	(926)
	Despidos Colectivos / Contratación	3,6% (275)	3,9% (185)	10,0% (554)	10,4% (683)	(1.697)
Sistema	Cambios SPS	5,0% (386)	6,4% (308)	12,2% (675)	1,6% (107)	(1.476)
	Cambios Legislativos	8,6% (662)	27,4% (1.311)	1,0% (57)	18,9% (1.243)	(3.273)
	Bloqueo Negociación Colectiva	8,5% (655)	29,5% (1.412)	- (0)	3,5% (233)	(2.300)
	suma	100,0% (7.671)	100,0% (4.789)	100,0% (5.542)	100,0% (6.588)	(24.590)

De las 191.380 palabras transcritas de las grabaciones de los focus group, 17.254 se dedicaron a uno o varios de los 10 mecanismos explicativos por la evolución de la tasa de IT durante la última década.

El número de palabras que dedican los participantes de cada colectivo a cada una de las 10 temáticas está representado en la tabla en paréntesis. Como un participante puede hacer referencia a varios mecanismos explicativos en la misma oración o parágrafo, esas palabras se suman a 24.590 (> 17.254).

Los porcentajes en la celda representan el número de palabras que un colectivo dedica al tema de la fila correspondiente divido por el número total que decida ese colectivo a todos los mecanismos explicativos. Por ejemplo: De las 7.671 palabras que dedicaron participantes de empresas a los 10 mecanismos explicativos 980 se refieren al mecanismo de "(in)seguridad en el empleo", un 12,8%. Por tanto los porcentajes de cada columna "colectivo" indican el peso relativo que dicho colectivo concede a cada mecanismo considerado.