

Variación temporal del absentismo "Blue Monday"

Temas: Absentismo

Por : María Villaplana García. Dirección Técnica de I+D. Mutua Universal

Lectura estimada 4 minutos



La variación temporal del absentismo laboral ha despertado elevado interés en la comunidad científica y es fácil encontrar referencias bibliográficas que analizan la variación anual, mensual y semanal de las ausencias laborales justificadas por motivo de salud.

Algunos de los estudios iniciales desarrollados desde el enfoque sanitario, se centraron en comprobar la distribución temporal de las bajas y el auge de determinadas patologías según la época del año, por ejemplo, la incidencia de la gripe y el aumento de las bajas de corta duración en determinados meses.

Con este objetivo se desarrollaron proyectos en nuestro país que nos permiten rectificar la

creencia de que la estacionalidad mensual de la IT (Incapacidad Temporal) es debida a esta epidemia cuasianual, al comprobar que, una vez eliminadas las bajas por gripe, se acentúa todavía más la diferencia hallada en los índices de absentismo en los diferentes meses del año (Romay y Santín, 2003).

Como respuesta a esta variación anual las referencias coinciden en destacar que, además del componente de absentismo atribuible a la enfermedad, existen fundamentalmente dos razones que pudieran justificar estas diferencias:

- en primer lugar, el hecho de que el **beneficio percibido** de un día fuera del trabajo es mayor en determinadas épocas del año (vacaciones escolares y verano -frente a invierno-) y
- en segundo lugar, debido al efecto de la **estacionalidad del trabajo**, que disminuiría la necesidad de empleados en las empresas en épocas determinadas, conduciendo a un menor esfuerzo de control y vigilancia por parte de estas (Audas y Goddard, 2001).

Ratio semanal del absentismo



Una de las cuestiones de mayor interés en el análisis de la variación temporal, es el estudio de la **ratio semanal del absentismo**.

Con el objetivo de analizar los factores que ejercen efecto sobre la variabilidad de los indicadores de la IT a lo largo de la semana se han estudiado las características personales, laborales, organizacionales y del entorno, y su relación con el aumento de las ausencias justificadas por enfermedad los días próximos al fin de semana, lunes y viernes, relacionándolo, entre otros, con la edad y género de los trabajadores. Y aunque no se ha hallado un patrón predecible, algunos estudios justifican las diferencias de la distribución semanal justificada por un absentismo encubierto por enfermedad, que se produce con la

intención de tener más días de descanso alargando el fin de semana, con un retorno al trabajo el martes o iniciándolo el jueves.

Quizá, como concluía Martínez (1990), porque el lunes es el día que más esfuerzo psicológico se realiza para acudir a trabajar.

Blue Monday

El **efecto del lunes en el absentismo**, se recoge en la literatura especializada con la hipótesis de que las ausencias del **lunes azul –Blue Monday–** (Chadwick-Jones et al., 1973; Eisenberger, 1989) representan el absentismo voluntario dirigido a prolongar el fin de semana, una hipótesis que en los estudios iniciales no pudo ser contrastada debido a la escasez de datos. Posteriormente, Vahtera et al. (2001) estudian todos los episodios de baja por enfermedad de más de 25000 empleados municipales de Finlandia entre 1993 y 1997. Sus resultados confirman que las ausencias de un día fueron superiores los lunes, un 1.4%, y los viernes, un 1.9%, al resto de días de la semana y llegaron a suponer el 4.5% del absentismo total.

Además, los resultados variaron según la población al ser más común entre los jóvenes, los hombres y aquellos con un estatus socioeconómico bajo.

Estas conclusiones han sido ratificadas en un amplio estudio realizado con la IT en nuestro país, en el periodo 2005-2010 (Villaplana, M., 2015), en el que se concluye la relación entre el día de inicio de la ITCC a lo largo de la semana y los tramos etarios por género; identificando un tramo de edad con diferencias considerables entre hombres y mujeres, que refleja que el 70% de las ausencias de los lunes corresponden a hombres jóvenes (16 y 25 años). Para el resto de días de la semana no se observó una diferencia relevante entre ambos grupos.

Este tipo de absentismo, denominado **microabsentismo** (ausencias con una duración inferior a tres días) que se emplea para alargar los fines de semana, correspondería como se ha apuntado:

- por una parte a las ausencias que no son de origen médico y que con mayor probabilidad se realiza lunes o viernes, y
- por otra, a la propensión de los trabajadores a realizar ausencias breves y ocasionales que harían coincidir con los fines de semana, como un absentismo estratégico (de lunes y viernes) justificado por motivos de salud, que ayuda a los empleados a mantener un estado físico y psicológico aceptable (Hackett, Bycio y Guion, 1989; Hackett y Bycio, 1996).

En cualquier caso, es destacable que, dada su baja representatividad **-tan solo suponen el 1% del total de días perdidos-** no suele impulsar medidas de gestión prioritarias por parte de las empresas.

Referencias bibliográficas

- Audas, R., y Goddard, J. (2001). Absenteeism, seasonality, and the business cycle. *Journal of Economics and Business*, 53(4), 405-419.
- Chadwick-Jones, J. K.; Brown, C. A.; Nicholson, N.; (1973). A-type and B-type absence: Empirical trends for Women employees. *Occupational Psychology*, 47, 75-80.
- Chadwick-Jones, J. K.; Nicholson, N.; Brown, C. A.; (1982). *Social Psychology of absenteeism*. New York: Praeger.
- Hackett, R. D., y Bycio, P. (1996). An evaluation of employee absenteeism as a coping mechanism among hospital nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 327.
- Romay, R., y Santín, D. (2003). Nuevas herramientas para gestionar el gasto público por incapacidad temporal. Recuperado de:
http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/libros/Investigaciones/Inves2003_12
- Vahtera, J., Kivimäki, M., y Pentti, J. (2001). The role of extended weekends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 818.
- Villaplana García, María. Absentismo e incapacidad laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. Consejo Económico y Social, 2015. Colección de estudios Número 19.
<http://biblioteca.ces.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=47005>