



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Absentismo laboral y duración de las bajas por accidente laboral:  
diferencias entre las provincias españolas**

Presentado por **Marina Velasco Bernardos**

Tutelado por **Ángel Luis Martín Román**

Segovia, Junio de 2020



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
---------------------------	----------

### **CAPÍTULO 1**

#### **Marco conceptual y jurídico**

<b>1.1 Definición de absentismo laboral.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 La incapacidad temporal .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.1 Base reguladora.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2 Porcentaje aplicable a la base reguladora .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.3 Beneficiarios del subsidio económico.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.4 Nacimiento del subsidio económico .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.5 Duración del subsidio económico.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.6 Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.7 Extinción del derecho al subsidio.....</b>	<b>13</b>

### **CAPÍTULO 2**

#### **Base de datos, estadísticos descriptivos y metodología**

<b>2.1 Descripción de la base de datos.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Estadísticos descriptivos .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Metodología.....</b>	<b>21</b>

### **CAPÍTULO 3**

#### **Estimaciones y resultados obtenidos**

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>30</b>

## **ANEXO I**

**Tabla I.1: Descripción de las variables utilizadas en el análisis empírico ..... 32**

## **ANEXO II**

**Tabla II.1: Resumen de las estimaciones de las provincias de los tres modelos.....34**

## INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral consiste en el abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador. Hay que destacar que el absentismo laboral es un problema que actualmente preocupa a muchos trabajadores y empresas, ya que genera unos costes, tanto económicos como organizativos. Como veremos más adelante, existen diferentes tipos de absentismo laboral, y por lo tanto, diferentes efectos para las empresas y trabajadores.

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es analizar las diferencias que existen en la duración de las bajas por accidente laboral entre las distintas provincias de España.

Para ello, se han utilizado microdatos de la Estadística de Accidentes de Trabajo elaborada por el Ministerio de empleo y Seguridad Social y datos del Instituto Nacional de Estadística. Se hará un análisis econométrico de diferentes muestras aleatorias correspondientes a los años 2006, 2010 y 2014, que nos proporcionarán unos resultados que nos permitirán conocer y analizar mejor las diferencias que existen en la duración de la baja entre las provincias españolas.

El trabajo consta de tres capítulos: En el primer capítulo se hablará del absentismo laboral, de los distintos tipos de absentismo laboral que existen y se analizará la tasa de absentismo laboral por Comunidad Autónoma y cómo la tasa de desempleo afecta a la tasa de absentismo laboral en España. Además, a partir de la Ley General de la Seguridad Social, se hará un análisis de la incapacidad temporal, causante de la baja laboral y de un mayor absentismo laboral en nuestro país. En el segundo capítulo, se describirá la base de datos y se obtendrán unos estadísticos descriptivos que nos permitirán conocer la duración de la baja teniendo en cuenta diferentes aspectos, como por ejemplo, el tipo de contrato, la Comunidad Autónoma o la edad. En el último capítulo, se hará una estimación para cada uno de los modelos estudiados y se expondrán e interpretarán los resultados. Al final del trabajo, aparecerán las conclusiones a las que se ha llegado.

A continuación aparece un apartado de literatura donde se recogen distintos trabajos y artículos consultados y que han resultado de gran interés para comprender mejor algunos aspectos tratados en este trabajo. Por último, mencionar y agradecer a algunos trabajos y artículos que han servido de inspiración para algunos apartados de este trabajo: Corrales, et al. (2008), Martín y Moral (2005), Martín y Moral (2009), Mínguez (2017) y Sanz (2017).

Las diferencias en la duración de la baja laboral entre las distintas provincias de España pueden deberse a que en cada una, tanto los trabajadores como los centros de trabajo, son distintos. Sin embargo, existen otros factores que afectan a la duración de la baja laboral y que no justificarían esas diferencias de duración entre unas provincias y otras, como por ejemplo, los relacionados con el riesgo moral. El riesgo moral nos proporciona información de cómo los trabajadores que disponen de información privada, toman más o menos riesgos en sus decisiones, cuando las posibles consecuencias negativas de sus acciones son asumidas por un tercero. Aunque el riesgo moral no es un tema que se ha tratado con profundidad en este trabajo, es importante tenerlo en cuenta por su relación con el absentismo laboral y con la duración de las bajas laborales.

Según Fortin y Lanoie (2001), existen cuatro tipos de riesgo moral: riesgo moral de lesión ex ante, riesgo moral de causalidad ex ante, riesgo moral de duración ex post y riesgo moral de sustitución de seguros. Como el objetivo de este trabajo es analizar las diferencias que existen en la duración de la baja entre unas provincias y otras, nos interesa el riesgo moral de duración ex post, ya que es el que surge cuando se prolongan las bajas laborales de forma injustificada.<sup>1</sup>

En este trabajo se explican los distintos tipos de absentismo laboral pero no su relación con el riesgo moral. Es importante mencionar que dentro del absentismo justificado o previsible, existe un componente objetivo y uno subjetivo. El primero de ellos lleva a una ausencia en el puesto de trabajo justificada por factores reales, ya que sería un médico quién valorase la verdadera existencia de incapacidad para el desarrollo del trabajo. Mientras que el componente subjetivo, llevaría a una ausencia en el puesto de trabajo justificada por factores oportunistas, ya que el trabajador podría exagerar o falsear esa incapacidad con el objetivo de prolongar la baja laboral. Y es aquí donde se puede ver la relación que existe entre el riesgo moral y el absentismo laboral (influenciado por el componente subjetivo), ya que el trabajador no acude a su puesto de trabajo, alargando la duración de la baja, sin una causa real que determine esa baja laboral. De manera que el trabajador tiene cierta capacidad de alargar o acortar la duración de la baja en función de sus intereses, de la misma forma que puede informar o no a la empresa de que se ha producido un accidente.

En los trabajos de Leigh (1985) y Johanson y Palme (1996), se analizan algunos factores que determinan el comportamiento oportunista de los trabajadores y que podrían explicar algunos de los problemas relacionados con el riesgo moral. Leigh (1985) explica cuatro variables que influyen en el comportamiento oportunista de los trabajadores: el salario monetario, el salario no pecuniario, la renta no laboral y la tasa de desempleo. De esta última se hablará en este trabajo y se analizará cómo afecta la tasa de desempleo al absentismo laboral en España.

En este trabajo se analizarán las diferencias que existen en la duración de la baja entre las distintas Comunidades Autónomas españolas. Una variable que podría afectar a estas diferencias, es la transferencia de las competencias y servicios sanitarios a las Comunidades Autónomas tras la desaparición del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD). En el trabajo de Corrales et. al (2008) se analiza si esa transferencia tiene algún efecto sobre la duración de la baja laboral en las distintas Comunidades. Este traspaso comenzó en 1981 con Cataluña, seguido de Andalucía y el País Vasco en 1984. En 1987 se produjo el traspaso en la Comunidad Valenciana, continuando con Navarra y Galicia en 1990 y Canarias en 1994. En 2001 se produjo el traspaso en el resto de Comunidades Autónomas. Como su trabajo estudia el período comprendido entre 1997 y 2001, se puede ver más fácilmente si ese traspaso influye en la duración de la baja de las distintas Comunidades Autónomas, ya que en ese momento, unas ya disponían de esas transferencias sanitarias y otras no. Era de esperar que las Comunidades que recibieron antes ese traspaso tuvieran una menor duración de la baja laboral debido a la puesta en marcha de planes de mejora de recursos materiales, humanos y

---

<sup>1</sup> Existen diversos trabajos que han analizado cuestiones relacionadas con el riesgo moral como por ejemplo, Butler y Worrall (1985), Krueger (1990), Johnson y Ondrich (1990), Butler y Worrall (1991b), Curington (1994) o Meyer et al. (1995). Otros trabajos interesantes son Leigh, J.P. (1983) y Guadalupe, M. (2003).

tecnológicos con el fin de reducir los tiempos de demora en la prestación de servicios sanitarios. Sin embargo, no parece que ese traspaso haya influido en la duración de las bajas laborales, ya que Galicia y el País Vasco son las Comunidades que tienen una mayor duración de la baja en ese período.





---

**Universidad de Valladolid**

## **CAPÍTULO 1**

**Marco conceptual y jurídico**

## 1.1 Definición de absentismo laboral

Según la RAE (Real Academia de la lengua Española)<sup>2</sup>, existen varias definiciones de absentismo laboral, algunas de ellas son:

- "Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación."
- "Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo."
- "Ausencia reiterada del trabajador a su puesto de trabajo, que puede ser causa legal para la extinción del contrato de trabajo."

De manera que el **absentismo laboral** se produce cuando el trabajador no va a trabajar y no cumple con sus responsabilidades, pudiendo estar incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

El absentismo laboral es un elemento que preocupa principalmente a las empresas, ya que este puede afectar negativamente a su rendimiento, productividad e incluso generar unos costes extra.

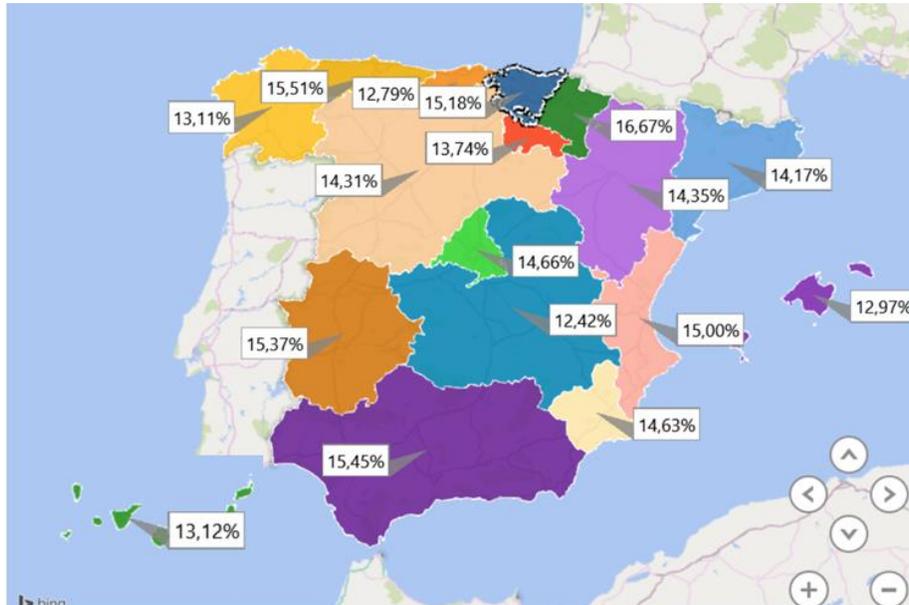
Existen diferentes causas por las que se puede producir el absentismo laboral, por lo que no todas las ausencias al trabajo son iguales ni producirán los mismos efectos para la empresa. Podemos hablar de diferentes tipos de absentismo laboral:

1. **Justificado o previsible (involuntario):** La ausencia al trabajo está justificada y reconocida legalmente, en este caso el trabajador ha comunicado a la empresa su ausencia al puesto de trabajo y cuál es la causa de la misma (el trabajador dispone de motivos que objetivamente le impiden acudir a su puesto de trabajo). Algunos ejemplos de absentismo justificado son: Permisos por maternidad o paternidad, situaciones de incapacidad temporal (IT), defunción de un familiar, etc.
2. **Injustificado o no previsible (voluntario):** La ausencia al trabajo no está justificada, es decir, el empleado no comunica a la empresa su ausencia al puesto de trabajo y no dispone de un motivo lógico y justificado que le permita ausentarse de su puesto de trabajo, no cumpliendo con las obligaciones a las que está sujeto su puesto de trabajo lo que puede dar lugar a una represión por parte de la empresa. Es la ausencia más perjudicial para la empresa, ya que es algo imprevisible para ella.
3. **Presencial o presentismo laboral:** En este caso el trabajador sí acude a su puesto de trabajo, pero no desempeña las funciones correspondientes a su puesto, es decir, realiza actividades impropias de su ocupación invirtiendo su tiempo en tareas ajenas a su trabajo, y por tanto, no está siendo productivo. Esto puede deberse a que el trabajador haya dejado de identificarse con la cultura y valores de la empresa, a una falta de motivación por parte del trabajador, o es posible que el trabajador sufra algún tipo de dolencia laboral, como el "síndrome del quemado" o el "tecnoestrés", en cuyo caso hablaríamos de **absentismo emocional**.

---

<sup>2</sup> La definición de absentismo laboral se ha realizado teniendo en cuenta los trabajos de Sanz (2017) y Mínguez (2017).

**Gráfico 1.1. Tasa de absentismo laboral por Comunidad Autónoma (media 2008-2018):**



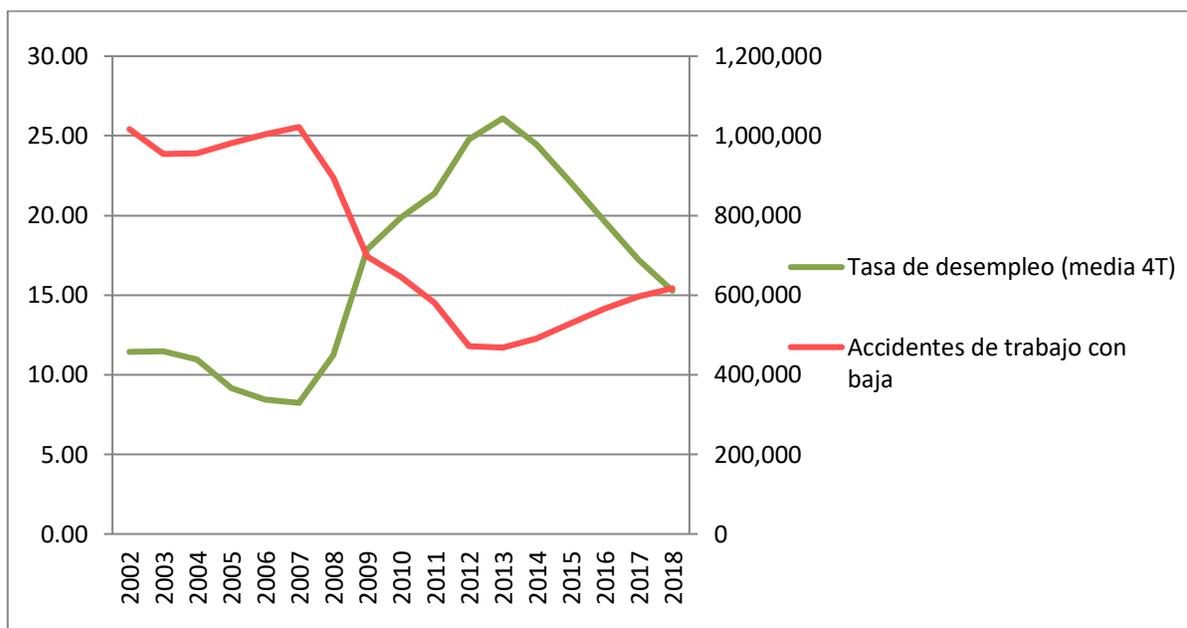
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE).*

Entendiendo el absentismo laboral como la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo (horas no trabajadas) cuando estaba prevista su presencia (horas pactadas), obtenemos la tasa de absentismo laboral.

En el mapa se puede ver como la tasa de absentismo laboral es distinta entre las Comunidades Autónomas de España. Entre las Comunidades con una tasa de absentismo laboral mayor destacan Navarra (16,67%), Asturias (15,51%) y Andalucía (15,45%), mientras que las que tienen una tasa de absentismo laboral menor son Castilla-La Mancha (12,42%), Cantabria (12,79%) e Islas Baleares (12,97%).

Una variable que puede influir en que haya distintas tasas de absentismo laboral entre unas Comunidades y otras es el gestor sanitario de cada una de ellas, ya que hemos visto que en nuestro sistema nacional de salud los servicios y competencias sanitarias están transferidas a las Comunidades Autónomas, por lo que cada una tiene una lista de espera y calidad en la gestión distinta, además de tener unos requerimientos exigidos distintos para que las mutuas puedan actuar. Otros factores que pueden influir en la tasa de absentismo laboral y que son más difíciles de medir son el nivel cultural y la educación de las personas de cada Comunidad, la existencia de convenios colectivos que complementen o no el salario en caso de incapacidad temporal, el nivel de conflictividad laboral o el sentido de responsabilidad que cada persona tenga hacia el trabajo.

**Gráfico 1.2 Comparación de los accidentes de trabajo con baja y la tasa de desempleo en España para el período 2002-2018.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

En el gráfico se observa que los accidentes de trabajo<sup>3</sup> con baja tienen un comportamiento pro-cíclico, ya que cuando la economía está en fase expansiva, y por tanto, la tasa de desempleo disminuye, hay más bajas laborales debidas a accidentes de trabajo, como se puede ver en el gráfico hasta el año 2007.

Sin embargo, a partir del año 2008, año en que comenzó la crisis económica y hasta el año 2013, se observa que la tasa de desempleo aumenta, mientras que los accidentes de trabajo con baja disminuyen. A partir de ese año, con la recuperación económica, se vuelve a observar que la tasa de desempleo disminuye y los accidentes de trabajo con baja crecen.

En el trabajo de Leigh (1985), se estudia el efecto de la tasa de desempleo sobre el absentismo laboral. En él se llega a la conclusión de que la tasa de desempleo tiene un efecto negativo sobre la tasa de absentismo, y se explica que esto puede deberse a dos motivos. Por un lado, cuando la tasa de desempleo aumenta, los trabajadores van a asumir menos riesgos o van a reducir sus ausencias al puesto de trabajo por miedo a perder ese puesto y no encontrar otro, por lo tanto, la tasa de absentismo laboral va a ser menor, algo que coincide con los resultados obtenidos en el gráfico 1.2, pues en él se puede ver como cuando la tasa de desempleo aumenta, los accidentes de trabajo con baja disminuyen. Y por otro lado, cuando aumenta la tasa de desempleo, los primeros en ser despedidos son aquellos trabajadores con un peor historial de absentismo.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Según el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social se considera accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta”.

<sup>4</sup> Véase el trabajo de Martín-Román, A. (2006).

## 1.2 La incapacidad temporal

Ya hemos visto que la incapacidad temporal es una ausencia justificada, pues es una situación en la que el trabajador está incapacitado temporalmente para realizar su trabajo (ya sea por enfermedad o accidente), y precisa de asistencia de la Seguridad Social para su recuperación.<sup>5</sup>

En esta situación, el contrato laboral queda suspendido, por lo que se produce el cese de las obligaciones de trabajar así como de la remuneración del trabajo. Sin embargo, para cubrir esa falta de ingresos, el trabajador incapacitado recibirá un **subsidio económico** durante la situación de IT, cuya cuantía dependerá de la base reguladora y del porcentaje aplicable a la misma.

### 1.2.1 Base reguladora

Dependiendo de cuál sea el origen de la incapacidad temporal la base reguladora se calculará de distinta forma:

- **Base reguladora para el subsidio cuando la incapacidad temporal se deba a una enfermedad común o accidente no laboral:** La base reguladora se obtiene dividiendo el importe de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad temporal entre el número de días a que dicha cotización se refiere (30,31, 28 ó 29 días).
- **Base reguladora para el subsidio cuando la incapacidad temporal se deba a una enfermedad profesional o accidente laboral:** La base reguladora se obtiene sumando la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida entre el número de días a que corresponda dicha cotización más la cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.
- **Base reguladora en el caso de pluriempleo:** La base reguladora se calcula computando todas las bases de cotización en las distintas empresas con aplicación a los topes de cotización reglamentarios.
- **Base reguladora en el caso de trabajadores a tiempo parcial:** La base reguladora se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados, y por tanto, cotizados en dicho período.

---

<sup>5</sup> Mencionar algunos trabajos que tratan en profundidad el tema de la incapacidad temporal como Alba Ramírez, A. (2009), Villaplana M. (2012) o López y Holgado (2008).

- **Base reguladora en el caso de contratos para la formación y aprendizaje/personal investigador en formación:** En el caso de un trabajador con contrato para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será la base mínima de
- cotización del Régimen General, mientras que si se trata de personal investigador en formación, la base reguladora será la base mínima correspondiente al grupo 1 de cotización al Régimen General.

### 1.2.2. Porcentaje aplicable a la base reguladora

Los porcentajes aplicados a la base reguladora aparecen resumidos en la tabla inferior.

Origen de la IT	Porcentaje aplicable a la BR	Días de baja
Enfermedad común y accidente no laboral	60%	Día 4 hasta el 20 incluido
	75%	Día 21 en adelante
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	75%	Desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho (día siguiente al de la baja)

### 1.2.3 Beneficiarios del subsidio económico

Los beneficiarios del subsidio económico tendrán que cumplir algunos requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha en la que se produzca el hecho causante de la incapacidad temporal. (Art. 165 LGSS)
- Estar en situación determinante de incapacidad temporal, como la situación debida a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo. Esta situación tiene una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante esos días el trabajador se cure y pueda ser dado de alta. (Art. 169 LGSS)
- Acreditar períodos mínimos de cotización: (Art 172 LGSS)
  - o En caso de enfermedad común, 180 días cotizados en los últimos 5 años.
  - o En caso de enfermedad profesional y de accidente, sea o no laboral, no se exige un período mínimo de cotización.

#### **1.2.4 Nacimiento del subsidio económico (Art. 173 LGSS)**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio nace desde el 4º día de la fecha de baja en el trabajo y desde ese día hasta el decimoquinto día de baja será el empresario quien se haga cargo del subsidio.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el subsidio nace desde el día siguiente al de la baja en el trabajo y será el empresario el que se haga cargo del salario íntegro correspondiente al primer día de la baja.

Hay que destacar que el trabajador no tendrá derecho al subsidio económico durante las situaciones de huelga o cierre patronal.

#### **1.2.5 Duración del subsidio económico (Art. 169 LGSS)**

El trabajador recibirá el subsidio económico el tiempo que se encuentre en situación de IT:

En caso de accidente o enfermedad, independientemente de su causa:

- 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante esos días el trabajador sea dado de alta porque se haya curado.

En caso de períodos de observación por enfermedad profesional:

- 6 meses prorrogables por otros 6 cuando se estime que es necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

#### **1.2.6 Pérdida o suspensión del derecho al subsidio (Art. 175 LGSS)**

El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario:

- Actúe de forma fraudulenta para obtener o conservar dicha prestación.
- Trabaje por cuenta propia o ajena.
- Rechace, sin causa razonable, el tratamiento que le fuese indicado.
- No acuda a las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradas con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico.

#### **1.2.7 Extinción del derecho al subsidio (Art. 174 LGSS)**

El derecho al subsidio se extinguirá cuando:

- Haya transcurrido el plazo máximo establecido para la situación de IT (545 días naturales desde la baja médica).
- El trabajador haya sido dado de alta y este pueda retomar su trabajo habitual.
- El trabajador sea dado de alta con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Se produzca el reconocimiento de la pensión de jubilación.

## MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO

- El trabajador no acuda a las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua colaborada con la Seguridad Social.
- Se produzca el fallecimiento del trabajador.



---

**Universidad de Valladolid**

## **CAPÍTULO 2**

**Base de datos, estadísticos descriptivos y metodología**

## 2.1 Descripción de la base de datos

Los datos con los que hemos trabajado provienen de la Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT), elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social anualmente a partir de los partes de accidentes comunicados por las empresas. Gracias a estos datos, se ha podido conocer el total de accidentes laborales que se han producido cada año y que han supuesto al menos un día de baja para el trabajador accidentado. Además, contienen información relacionada con las características de la lesión (descripción y gravedad de la lesión), del trabajador accidentado, del puesto trabajo, del lugar de trabajo, de la empresa donde trabaja...incluida una clasificación de los accidentes por Comunidad Autónoma y provincia, muy útil para este trabajo. También hemos podido conocer el total de las jornadas no trabajadas clasificadas en función de distintas variables. Con estos datos, se ha hecho un análisis de la duración de la baja por accidente de trabajo teniendo en cuenta algunas de esas variables como el tipo de contrato, Comunidad Autónoma, gravedad del accidente, edad y sexo del trabajador y antigüedad en el puesto de trabajo.

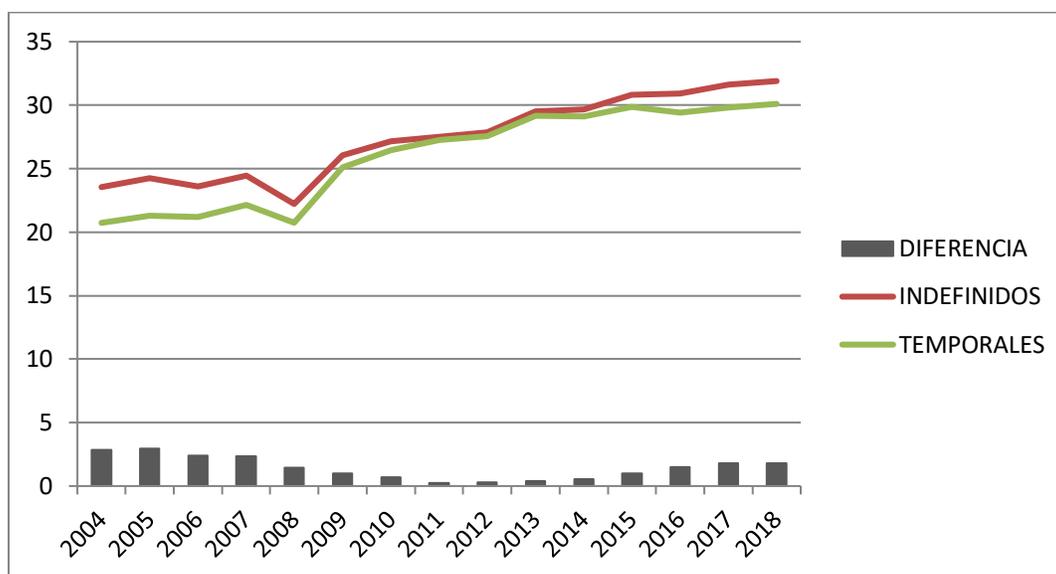
Como el objetivo principal de este trabajo es conocer las diferencias que existen en la duración de la baja laboral entre unas provincias y otras, y ver si esas diferencias se han mantenido igual a lo largo de los años, se ha trabajado con datos correspondientes a los años 2006, 2010 y 2014. Nuestra base de datos constaba de 2225080 accidentes laborales (1036980 del 2006, 673810 del 2010 y 514290 del 2014), pero para realizar el análisis econométrico, se seleccionó una muestra aleatoria estratificada del 10% de cada año<sup>6</sup>, representativa de todos los accidentados con el objetivo de disponer de observaciones de todos los años de interés para el análisis.

---

<sup>6</sup> Agradecer al profesor Alfonso Moral de Blas su ayuda para la obtención de datos y selección de la muestra aleatoria.

## 2.2 Estadísticos descriptivos

**Gráfico 2.1: Duración media de las bajas según el tipo de contrato en España para el período 2002-2018.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

En el gráfico se observa que la duración de las bajas se mantiene estable desde el año 2002 hasta el 2008, y a partir de ahí se observa una tendencia creciente de la duración de las bajas. Además se puede observar una diferencia en la duración entre cada tipo de contrato.<sup>7</sup>

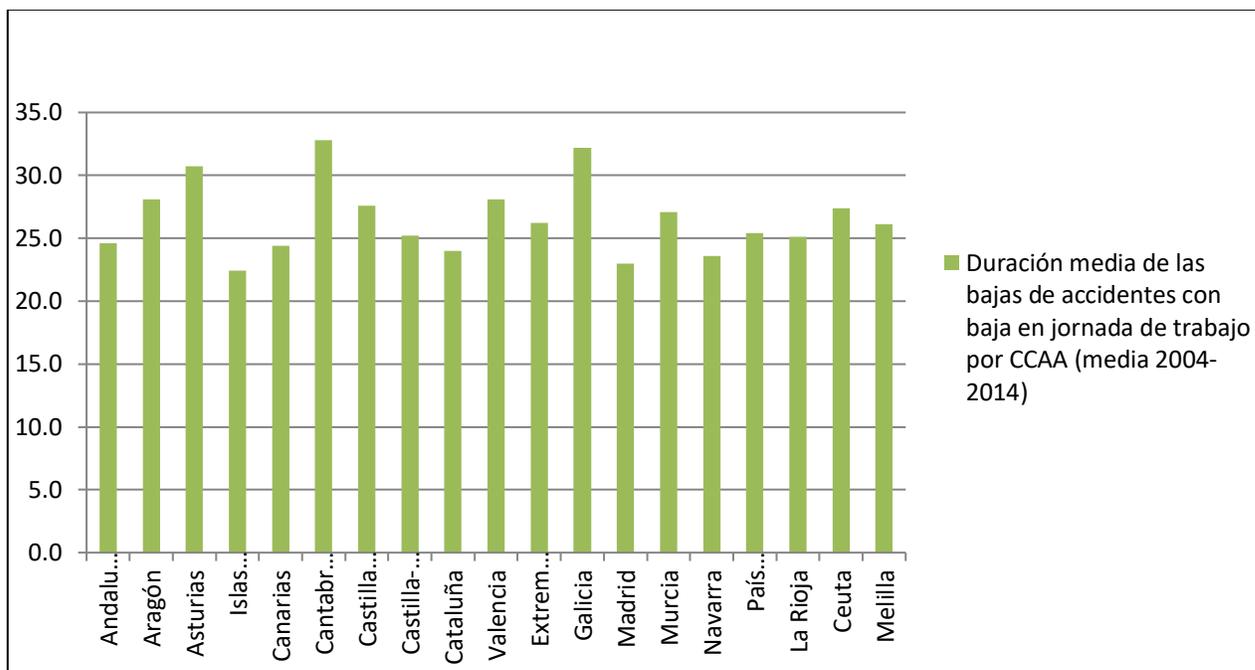
La duración de las bajas es claramente superior en los trabajadores con un contrato indefinido durante el período 2002-2008, alcanzando la máxima diferencia en 2005, donde la duración de la baja de los trabajadores con contrato indefinido es de casi tres días superior a los trabajadores con contrato temporal. Sin embargo, a partir de 2008, aunque la duración de las bajas de los trabajadores con contrato indefinido sigue siendo mayor, la diferencia entre ambos es menor hasta el año 2013. A partir del año 2013 de nuevo la diferencia entre ambos es mayor.

En el trabajo de Martín y Moral (2005) se puede ver que esa estabilidad que hemos mencionado anteriormente no sólo se ha producido desde el año 2002 hasta 2008, si no desde 1995. En su trabajo, además de analizar las diferencias que existen en la duración de la baja laboral entre los trabajadores que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato indefinido, han analizado cómo el nivel salarial (medido en función de la indemnización recibida por el accidentado) también afecta a la duración de la baja. Las conclusiones de su trabajo en cuanto a la duración de la baja según el tipo de contrato coinciden con las de este trabajo, por lo que podría decirse que desde 1995 y hasta 2015, la duración de la baja de los trabajadores que tienen un contrato indefinido es superior a la duración de la baja de los que

<sup>7</sup> Para conocer más información acerca de la importancia de la temporalidad consultar el trabajo de Pita Yañez, C. y Domínguez Manzano, B. (1998).

tienen contrato temporal. En cuanto a la duración de la baja laboral según el nivel salarial “se aprecia una duración superior, en cerca de medio día, para los trabajadores de más salario, independientemente de cuál sea su tipo de contrato” (Martín y Román, 2005, p.129).

**Gráfico 2.2: Duración media de las bajas de accidentes con baja en jornada de trabajo por Comunidad Autónoma (media 2004-2014).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

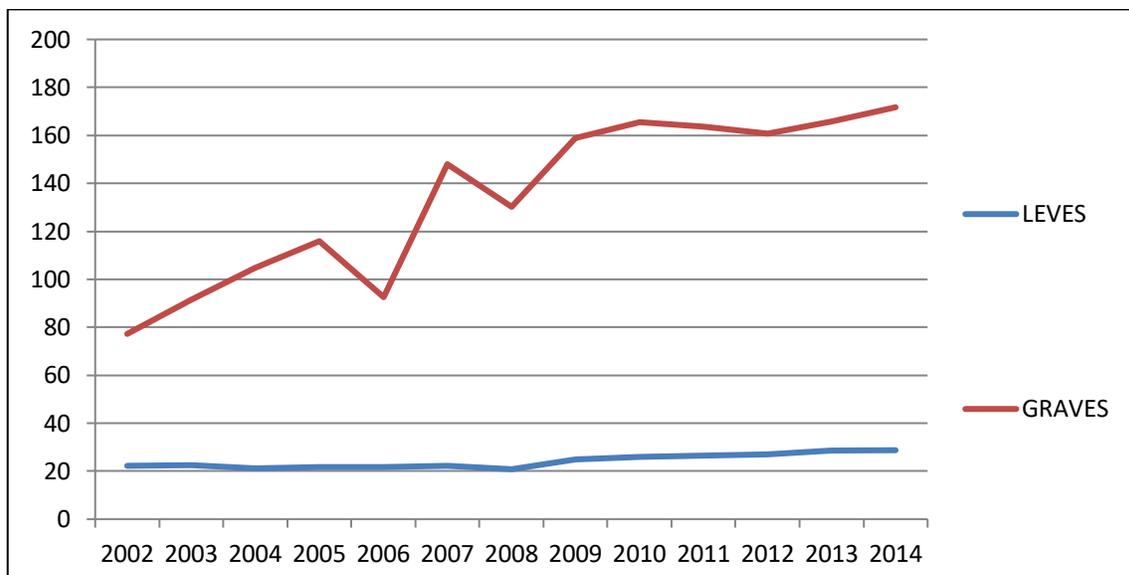
El gráfico 2.2. se puede ver que existen diferencias en la duración media de las bajas por accidente de trabajo entre las distintas Comunidades Autónomas de España para el período 2004-2014.

Por ejemplo, entre las Comunidades Autónomas con una duración de la baja más larga destacan Cantabria (32,8 días), Galicia (32,2 días) y Asturias (30,7 días), mientras que las Comunidades Autónomas con una duración de la baja menor son las Islas Baleares (22,4 días), Madrid (23,0 días) y Navarra (23,6 días).

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.3 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, la mayoría de las Comunidades tienen una duración media de la baja considerada corta, ya que su duración se encuentra entre 5 y 30 días, a excepción de Asturias, Cantabria y Galicia, cuya duración de la baja sería considerada como media, por encontrarse entre 31 y 61 días.

Por lo tanto, se podría decir que las Comunidades Autónomas de la Cornisa Cantábrica lideran la clasificación de la duración de la baja por accidente de trabajo.

**Gráfico 2.3: Duración media de las bajas de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo según el tipo de gravedad en España para el período 2002-2014.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Según la Estadística de Accidentes de Trabajo, los accidentes laborales se clasifican en leves, graves (incluidos los muy graves) y mortales.

Como se puede ver en el gráfico, la duración de la baja en los accidentes graves tiene una tendencia creciente, y como era de esperar, es mayor que la duración de la baja en los accidentes leves. Esto podría deberse a múltiples factores que según el trabajo de Corrales, et al. (2008), pueden clasificarse en factores reales, asociados con los auténticos riesgos laborales como lo son, la peligrosidad de la rama de actividad o de la ocupación desempeñada, y factores oportunistas, como el bajo riesgo de despido o la generosidad de la indemnización recibida en caso de accidente.

Existen otras variables que también influyen en el tipo de accidente, y por tanto, en la duración de la baja. Por ejemplo, la experiencia en el puesto de trabajo, ya que si se tiene un mejor conocimiento de las tareas a realizar, se puede reducir el número de accidentes o que éstos sean de menor gravedad, y por lo tanto, la recuperación de menor duración.

Otro ejemplo es la edad, ya que en el caso de accidente, los trabajadores con más edad tardarán más tiempo en recuperarse por cuestiones fisiológicas. Martocchio (1989), defiende que, a mayor edad, mayor es el deterioro general de la salud y mayor la propensión a contraer enfermedades, lo que explicaría esa mayor duración de la baja.

La tabla 2.1. muestra como la duración de la baja de los trabajadores de más de 50 años es mayor que la de los trabajadores de edades inferiores. Además, hay que destacar que la duración de la baja ha ido aumentando a lo largo de los años estudiados para todos los grupos de edades.

**Tabla 2.1: Duración de la baja según la edad.**

	2006	2010	2014	Media
Entre 16 y 29 años	18,36	21,00	22,67	20,68
Entre 30 y 49 años	23,17	26,86	28,53	26,19
Mayores de 50 años	30,00	35,53	37,47	34,33

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Hay que señalar otras variables que también son importantes en cuanto a las características del accidente y duración de la baja, como la forma en que se produce el accidente, la parte del cuerpo lesionada o el sexo del trabajador. En relación con esta última variable, hay que destacar el trabajo de Corrales, et al. (2007), en el que se estudia la diferencia que existe en la duración de la baja entre hombres y mujeres, y se explica que esa diferencia en la duración de la baja entre ambos, se debe a que tienen características distintas y sufren diferentes accidentes. En el trabajo se afirma que la duración de la baja de las mujeres es mayor que la de los hombres, siendo esta diferencia mayor cuando ambos se encuentran en edades asociadas con cargas familiares o en puestos de trabajo que requieren una menor cualificación. En el trabajo de Villaplana (2012) se explican que esas diferencias se deben a dos motivos: el desempeño del rol-trabajo familia, ya que el reparto de laborales y responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos o realización de tareas del hogar no es igualitario entre ambos sexos, y a que las mujeres desempeñan trabajos menos cualificados o de menor posibilidad de promoción y de menor salario.

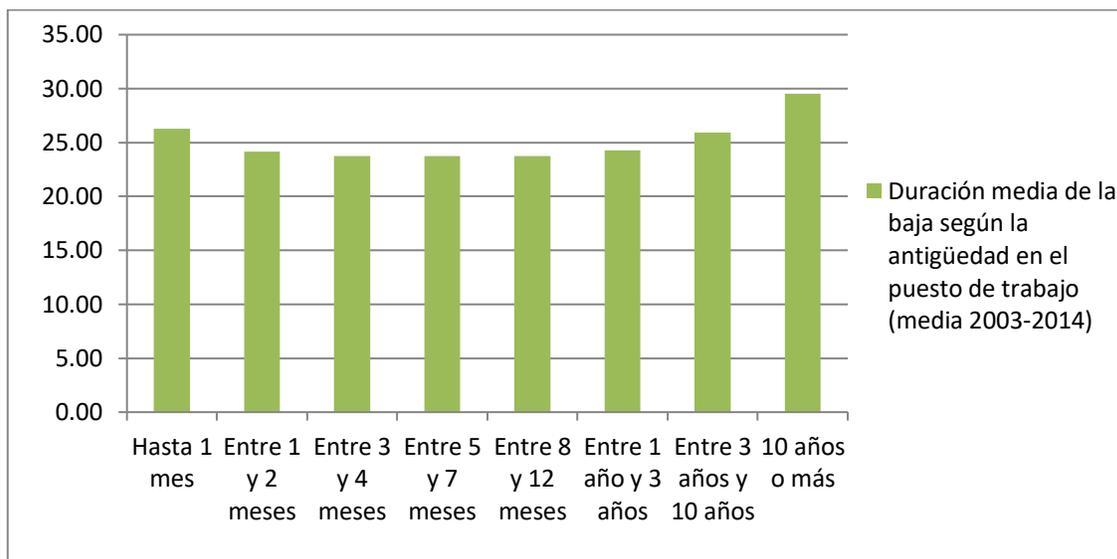
**Tabla 2.2: Duración de la baja según sexo.**

	2006	2010	2014	Media
Hombre	22,30	27,40	30,00	26,57
Mujer	23,10	26,50	29,40	26,34

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Sin embargo, si observamos la tabla 2.2 vemos que la duración media de la baja entre ambos es muy similar, siendo incluso superior la de los hombres. Si analizamos cómo ha evolucionado la duración de la baja de ambos en estos años, vemos como en el 2006 la duración de la baja de las mujeres era mayor que la de los hombres, pero en 2010 y 2014 es al contrario. Esto puede deberse al cambio en el desempeño del rol trabajo-familia mencionado anteriormente, ya que el reparto de labores y responsabilidades cada vez es más igualitario y cada vez hay más mujeres que desempeñan trabajos cualificados y de mayor salario.

**Gráfico 2.4: Duración media de la baja de accidentes con baja en jornada de trabajo según la antigüedad en el puesto de trabajo (media 2003-2014).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Anteriormente se ha mencionado que la experiencia en el puesto de trabajo puede provocar que la duración de la baja sea menor, debido a que un mayor conocimiento de las tareas puede reducir el número de accidentes o que éstos sean de menor gravedad. Esto podría resultar contradictorio con los resultados obtenidos en el gráfico 2.4, ya que en él se puede ver que los trabajadores con una antigüedad en el puesto de trabajo de 10 años o más son los que tienen una mayor duración de la baja. Sin embargo, esta mayor duración puede deberse a distintos factores que no suelen afectar a aquellos que llevan trabajando menos tiempo en la empresa, como pueden ser la edad, el tipo de contrato, el bajo riesgo de despido... Además, según el trabajo de Corrales et al. (2008), puede que el trabajador con mayor experiencia tenga un mejor conocimiento del sistema de monitorización del empleador, y por tanto, una mayor capacidad para eludirlo, lo que se traduce en un comportamiento oportunista más intenso por parte de los trabajadores con mayor experiencia.<sup>8</sup>

### 2.3 Metodología

En primer lugar, hay que señalar que la variable explicativa va a ser el logaritmo de las jornadas no trabajadas por accidente laboral, ya que lo que queremos conocer son las diferencias que existen en esa duración entre las distintas provincias de España.

Para ello, haremos una estimación de la duración de la baja laboral para cada año, teniendo en cuenta las mismas variables en todos los años. De esta forma, los modelos a estimar por mínimos cuadrados (MCO) en el programa econométrico “Eviews” serían:

<sup>8</sup> Destacar el trabajo de Moral, A., Martín-Román, A., y Caballero, J. C. (2010) acerca de la antigüedad y las diferencias de esfuerzo entre trabajadores de distintas zonas geográficas.

## CAPÍTULO 2

### Modelo 1:

$$\text{Log} (\text{Duracbaja2006}) = \beta_0 + \beta_1\text{gravlesion} + \beta_2\text{asistencia} + \beta_3\text{genero} + \beta_4\sum\text{dlesion} + \beta_5\sum\text{cnae} + \beta_6\sum\text{provin} + \beta_7\sum\text{cno} + \epsilon_i$$

### Modelo 2:

$$\text{Log} (\text{Duracbaja2010}) = \beta_0 + \beta_1\text{gravlesion} + \beta_2\text{asistencia} + \beta_3\text{genero} + \beta_4\sum\text{dlesion} + \beta_5\sum\text{cnae} + \beta_6\sum\text{provin} + \beta_7\sum\text{cno} + \epsilon_i$$

### Modelo 3:

$$\text{Log} (\text{Duracbaja2014}) = \beta_0 + \beta_1\text{gravlesion} + \beta_2\text{asistencia} + \beta_3\text{genero} + \beta_4\sum\text{dlesion} + \beta_5\sum\text{cnae} + \beta_6\sum\text{provin} + \beta_7\sum\text{cno} + \epsilon_i$$

En los tres modelos están incluidas varias variables dummy,

- gravlesion, es la gravedad de la lesión, que toma valor 1 si la lesión es leve y 0 si es grave, muy grave o mortal.
- asistencia, es el tipo de asistencia que recibe el trabajador, toma valor 1 si requiere de asistencia hospitalaria o 0 si es ambulatoria.
- genero, que toma valor 1 si el trabajador es mujer y 0 si es hombre.



---

**Universidad de Valladolid**

## **CAPÍTULO 3**

**Estimaciones y resultado obtenidos**

### CAPÍTULO 3

En las siguientes tablas aparecerán los resultados obtenidos mediante la estimación de los tres modelos anteriores (incluidas todas las variables), aunque de manera resumida sólo aparecerán los coeficientes y p-valor de las dummies mencionadas antes (gravlesion, asistencia y genero), la provincia cuya diferencia en la duración de la baja respecto a la referencia (Álava)<sup>9</sup> es mayor y la que es menor, y también aparecerán los coeficientes y p-valor de nuestra provincia, Segovia (PROVIN=40), y la capital de España, Madrid (PROVIN=28). Estas estimaciones se han realizado a través de muestras aleatorias.

Para obtener las diferencias en la duración de la baja laboral respecto a la provincia de referencia (en porcentaje), es importante hacer la correspondiente transformación logarítmica debido a que nuestra variable dependiente está en términos logarítmicos. Esta transformación la realizaremos de la siguiente forma:

$$\text{Diferencia porcentual en la duración de la baja} = ( e^{\text{coeficiente estimado}} - 1 ) * 100$$

Por último, señalar que se han incluido unos gráficos donde aparecen las distintas provincias de España. Éstas aparecerán de color verde cuando la duración de la baja en esa provincia sea mayor a la duración de la baja de la provincia de referencia, que ya hemos señalado que será Álava, y color rojo, cuando la duración de la baja en esa provincia sea menor a la duración de la provincia de referencia.

**Tabla 3.1: Estimación del modelo 1.**

Variable dependiente: LOG(DURACBAJA2006)		
VARIABLES explicativas de interés	Coefficientes estimados	P-valor
GRAVLESION	-0,503003	0,0000
ASISTENCIA	0,257873	0,0000
GENERO	-0,082550	0,0000
PROVIN=7	-0,264217	0,0000
PROVIN=27	0,168082	0,0007
PROVIN=40	-0,120234	0,0508
PROVIN=28	-0,143607	0,0000
R-squared	0,128601	
Adjusted R-squared	0,124226	
P-valor F	0,000000	

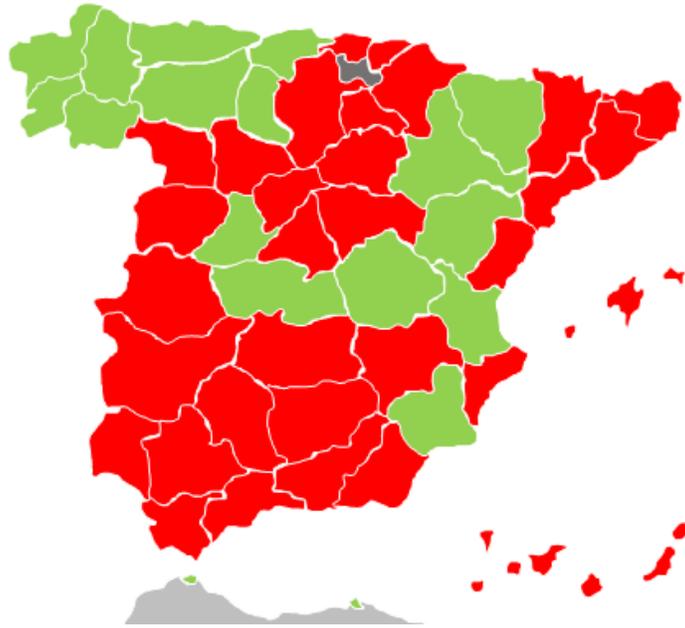
*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

<sup>9</sup> Por cuestiones alfabéticas se ha seleccionado como referencia la provincia de Álava.

## ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

La tabla recoge los datos obtenidos tras la estimación del modelo 1. Teniendo en cuenta la correspondiente transformación logarítmica, se puede afirmar que Islas Baleares (PROVIN=7) tienen una duración de la baja de 23,21% menor que Álava, Lugo (PROVIN=27) tiene una duración de la baja de 18,30% mayor que Álava, Segovia (PROVIN=40) de -11,33% menor que Álava y Madrid (PROVIN=28) de 13,38% menor que Álava.

**Gráfico 3.1: Estimación del modelo 1.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

**Tabla 3.2: Estimación del modelo 2.**

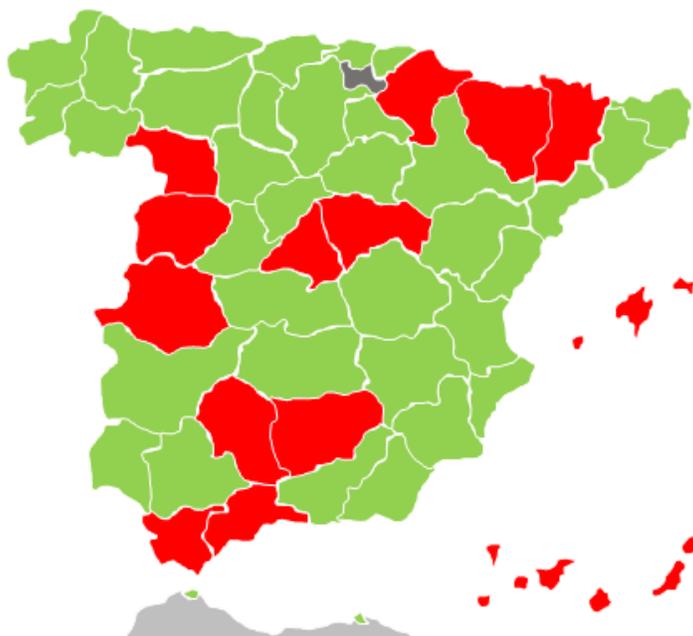
Variable dependiente: LOG(DURACBAJA2010)		
VARIABLES explicativas de interés	Coefficientes estimados	P-valor
GRAVLESION	-0,928115	0,0000
ASISTENCIA	0,286524	0,0000
GENERO	-0,069771	0,0000
PROVIN=11	-0,114361	0,0089
PROVIN=39	0,328019	0,0000
PROVIN=40	0,115460	0,1390
PROVIN=28	-0,082636	0,0285

R-squared	0,162255
Adjusted R-squared	0,155246
P-valor F	0,000000

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

Observando los datos obtenidos a través de la estimación del modelo 2 y teniendo en cuenta la correspondiente transformación logarítmica, podemos afirmar que Cádiz (PROVIN=11) tiene un duración de la baja laboral de 10,81% menor que Álava, Santander (PROVIN=39) tiene un duración de 38,82% más que Álava, Segovia de 12,24% más que Álava y Madrid de -7,93% menor que Álava.

**Gráfico 3.2: Estimación del modelo 2.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

**Tabla 3.3: Estimación del modelo 3.**

Variable dependiente: LOG(DURACBAJA2014)		
VARIABLES explicativas de interés	Coeficientes estimados	P-valor
GRAVLESION	-0,846002	0,0000
ASISTENCIA	0,279423	0,0000
GENERO	-0,092111	0,0000
PROVIN=42	-0,177325	0,1030
PROVIN=27	0,453577	0,0000
PROVIN=40	-0,085766	0,3382

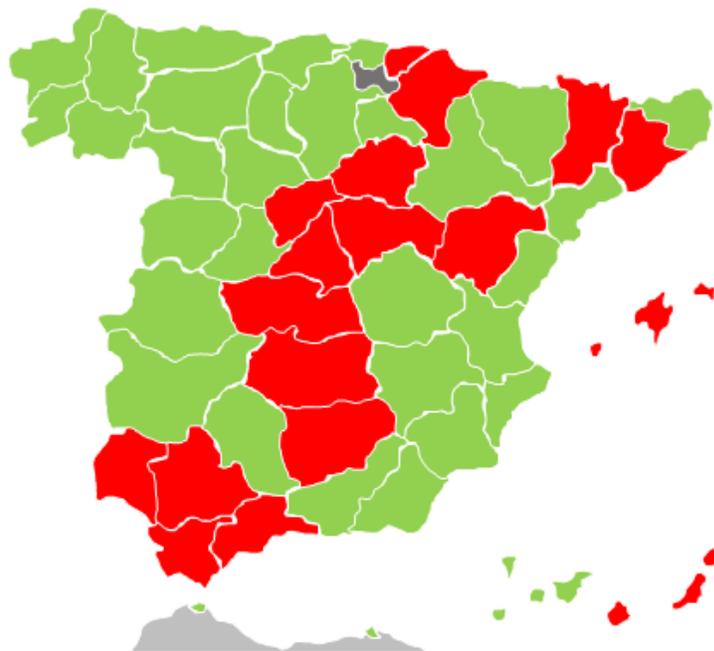
ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

PROVIN=28	-0,105629	0,0228
R-squared	0,149083	
Adjusted R-squared	0,140341	
P-valor F	0,000000	

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

Por último, tras la estimación del modelo 3 y realizando la correspondiente transformación logarítmica, se puede afirmar que Soria (PROVIN=42) tiene una duración de la baja de -16,25% menor que Álava, Lugo (PROVIN=27) tiene un duración de la baja de 57,39% mayor que Álava, Segovia tiene una duración de la baja de 8,22% menor que Álava, y Madrid de 10,02% menor que Álava.

**Gráfico 3.3: Estimación del modelo 3.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*

Teniendo en cuenta las tres estimaciones, podemos ver como la duración de la baja laboral de las distintas provincias ha ido cambiando a lo largo de los años, ya que no en todas las estimaciones son las mismas provincias las que tienen mayor o menor diferencia con la referencia. Podemos destacar que Lugo ha sido la provincia con una diferencia mayor en la duración de la baja respecto a la referencia en dos años, 2006 y 2014, siendo esta diferencia mayor en 2014. Sin embargo, en cuanto a las provincias que han tenido una diferencia menor en la duración de la baja respecto a la referencia, han ido cambiando a lo largo de los años, siendo el primer año las Islas Baleares, el segundo año Cádiz y el tercer año Soria.

Si analizamos la duración de la baja de las provincias que hemos elegido, Segovia y Madrid, vemos que Segovia ha sido la que más variación ha tenido, ya que el primer año tuvo una diferencia en la duración de la baja menor que la referencia, el segundo año mayor y el tercer

año de nuevo menor que la referencia. Sin embargo, Madrid se ha mantenido constante en cuanto a la duración de la baja con la referencia, ya que en los tres años esta duración ha sido parecida y menor que la referencia.

Si atendemos a los mapas, podemos ver de una forma más clara cómo han ido evolucionando todas las provincias respecto a la referencia. Podemos destacar algunas provincias cuya duración de la baja ha sido en los tres años mayor que la referencia, como por ejemplo, Cuenca, Murcia, Palencia o Zaragoza, y algunas en las que la duración de la baja se ha mantenido en los tres años por debajo de la referencia, como Jaén, Málaga o Navarra.

Otras han cambiado de un año a otro, por ejemplo, Cáceres, Córdoba y Zamora han tenido una duración de la baja menor que Álava en los dos primeros años y por encima de la referencia en el último año, y otras, como Teruel o Toledo, han tenido una duración de la baja mayor que Álava en los dos primeros años y menor en el último año.

**Tabla 3.4. Duración media de la baja (en días) de las provincias de Álava, Segovia y Madrid:**

	2006	2010	2014
<b>Álava</b>			
Jornadas no trabajadas	223589	166504	123914
Accidentes con baja	9497	6161	4469
Duración media de la baja	23,54	27,03	27,73
<b>Segovia</b>			
Jornadas no trabajadas	61906	52901	42647
Accidentes con baja	2746	1842	1540
Duración media de la baja	22,54	28,72	27,69
<b>Madrid</b>			
Jornadas no trabajadas	2863263	2049806	1619325
Accidentes con baja	135634	85425	62518
Duración media de la baja	21,11	24	25,90

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

En la tabla 3.3 aparece la duración media de la baja expresada en días de las provincias que hemos elegido para analizar para el total de la población, es decir, sin haber seleccionado una muestra aleatoria. También aparecen las jornadas no trabajadas por accidente con baja y los accidentes con baja en jornada, necesarios para calcular la duración media de la baja. Como se puede ver, los resultados coinciden con los resultados obtenidos en el análisis econométrico, pues la duración de la baja de Madrid se sitúa por debajo de la de Álava en todos los años, y la duración de la baja de Segovia, es menor en el primer y en el último año, y mayor en el segundo. Podemos destacar que la duración de la baja de Álava y Madrid ha ido aumentando a lo largo de los años estudiados, pero en Segovia ha aumentado del año 2006 al 2010 y disminuido del 2010 al 2014.

## CONCLUSIONES

Ya hemos mencionado anteriormente que el objetivo principal de este trabajo era analizar si existen diferencias en la duración de la baja laboral entre las provincias de España, y como se ha podido comprobar, sí existen diferencias entre unas provincias y otras.

Teniendo en cuenta el análisis econométrico de cada uno de los años estudiados, se puede ver cómo ha evolucionado la duración de la baja de las distintas provincias respecto a la referencia. En un primer momento, la mayoría de las provincias tenían una duración de la baja menor que la referencia, pero con el paso de los años esto ha ido cambiando, ya que si observamos el mapa del último año, la mayoría de las provincias tienen una duración de la baja mayor que la referencia. También hemos comprobado que existen diferencias en la duración de la baja laboral por accidente de trabajo entre unas Comunidades Autónomas y otras, siendo las Comunidades de la Cornisa Cantábrica las que tienen una mayor duración de la baja laboral por accidente de trabajo. Estas Comunidades tienen una duración de la baja de aproximadamente cuatro días superior a la media del país. Además, señalar que la duración de la baja tiene una tendencia creciente en todas las Comunidades Autónomas, ya que en todas ha ido aumentando desde el año 2004 hasta 2014.

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, indican que tanto la duración de la baja de los trabajadores indefinidos como la de los temporales, aumenta con el paso de los años, y que la duración de la baja es mayor en los trabajadores indefinidos, aunque en los últimos años esa diferencia es menor. También se ha comprobado que la duración de la baja es mayor en los trabajadores que sufren un accidente grave que en aquellos que sufren un accidente leve, y que la duración de la baja es mayor en los trabajadores de mayor edad y de mayor antigüedad en el puesto de trabajo. Estos resultados podían ser esperados, ya que a mayor gravedad, mayor es el tiempo necesario para la recuperación; a mayor edad, mayor es el tiempo de recuperación por cuestiones fisiológicas; y a mayor antigüedad en el puesto de trabajo, mayor es el número de factores que afectan a la duración de la baja. Sin embargo, en cuanto a las diferencias en la duración de la baja entre hombres y mujeres, si comparamos los resultados obtenidos en otros trabajos que han estudiado un período anterior, donde la mujer tiene una duración de la baja superior, se ha podido comprobar que esas diferencias han cambiado, ya que la diferencia de la duración de la baja entre ambos cada vez es menor, e incluso en algunos años es superior en los hombres.

Por otro lado, se ha observado que la tasa de desempleo y la tasa de absentismo laboral tienen una relación inversa, pues cuando la tasa de desempleo aumenta, la tasa de absentismo laboral disminuye y viceversa. Y gracias a la literatura previa se han conocido otros aspectos relacionados con la tasa de absentismo laboral y duración de las bajas laborales, como por ejemplo, el riesgo moral relacionado con el comportamiento oportunista de los trabajadores o la transferencia de las competencias y servicios sanitarios a las Comunidades Autónomas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba Ramírez, A. (2009). La incapacidad temporal para el trabajo: *Análisis económico de su incidencia y duración*. Informe para el Fomento de la Investigación de la Protección Social (FIPROS) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Corrales, H., Martín-Román, A. y Moral, A. (2008). “La duración de las bajas por accidente laboral en España: ¿Se justifican las diferencias entre comunidades autónomas?”. *Revista de Economía Laboral*, 5(1), 73-98.
- Corrales, H., Martín-Román, A. y Moral, A. (2007). “Un estudio de la duración de las bajas laborales ¿se justifica la diferencia de duración entre hombres y mujeres?”. XXXII Simposio de Análisis Económico, Granada.
- Guadalupe, M. (2003). “The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents”. *Labour Economics*, 10, 339-357.
- Leigh, J. P. (1983). Sex Differences in Absenteeism. *Industrial Relations*, 22(3), 349.
- Leigh, J. P. (1985). The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism. *Journal of Economics and Business*, 37(2), 159-170.
- López y Holgado (2008). Incapacidad temporal. Manual para el manejo en atención primaria. *Grupo Lex Artis. Sociedad madrileña de medicina familiar y comunitaria*. 71-76.
- Martín-Román, A. y Moral de Blas, A. (2005). Los efectos conjuntos de la temporalidad y la indemnización sobre la duración de las bajas causadas por accidentes laborales. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, 127-146.
- Martín-Román, A. (2006). “Siniestralidad laboral y ciclo económico: ¿Una relación meramente estadística o un fenómeno real?”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 61, 157-174.
- Martín-Román, A. y Moral de Blas, A. (2009). Diferencias regionales en la duración de las bajas laborales: una cuestión de peligrosidad o eficiencia.
- Martín-Román, A. y Moral, A. (2014): "Una propuesta metodológica para la evaluación del coste del riesgo moral de duración en el seguro por accidentes de trabajo. XVII Encuentros de Economía Aplicada. Gran Canaria.
- Mínguez Martín, A. (2017). Incapacidad temporal y seguro por desempleo. Evidencia empírica del riesgo moral en la sustitución de seguros. Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid.
- Moral, A. y Martín-Román, A. (2010). “Riesgo moral y seguro por accidente de trabajo: el caso español”. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 68, 12-17.
- Moral, A., Martín-Román, A., y Caballero, J. C. (2010). “La antigüedad y las diferencias de esfuerzo entre trabajadores de distintas zonas geográficas: un estudio de los accidentes de trabajo”. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(1), 1-19.

Pita Yañez, C. y Domínguez Manzano, B. (1998): “Los accidentes laborales en España: la importancia de la temporalidad”, *Documentación Laboral*, 55, 37-59.

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.

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.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Sanz Gil, A. (2017). Absentismo y tipología de la contratación laboral. Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid.

Johnson, W. G. y Ondrich, J (1990): “The duration of post-injury absences from work”, *Review of Economics and Statistics*, 72 (4), 578-586.

Villaplana M., (2012). *Absentismo e Incapacidad Laboral. Promover Organizaciones Saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*. Edita: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2015, Colección de estudios, Número 19.

**ANEXO I:****Tabla I.1: Descripción de las variables utilizadas en el análisis empírico:**

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
<b>DURACBAJA</b>	Variable que representa las jornadas no trabajadas por accidente de trabajo y, por tanto, va a ser la variable a explicar en forma de logaritmo puesto que se puede equiparar con la duración de la baja por accidente laboral.
<b>GRAVLESION</b>	Variable dummy que refleja el grado real de la lesión. Toma el valor 1 si el accidente del trabajador ha sido leve y 0 si el accidente ha sido de otro tipo (grave, muy grave o mortal).
<b>ASISTENCIA</b>	Variable dummy que refleja el tipo de asistencia que ha tenido el trabajador. Toma el valor 1 si el trabajador ha sido hospitalizado y 0 si ha tenido una asistencia ambulatoria.
<b>GENERO</b>	Variable dummy que refleja el sexo del trabajador. Toma el valor 1 si el trabajador es mujer y 0 si es hombre.
<b>DLESION</b>	Variable que recoge la descripción de la lesión sufrida en el accidente. La correspondencia de los códigos de esta variable se puede encontrar en el diseño de registro de la EAT del MEYSS.
<b>CNAE</b>	Variable que recoge la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. La correspondencia de los códigos de esta variable se puede encontrar en el diseño de registro de la EAT del MEYSS.

ANEXO I

<p><b>CNO</b></p>	<p>Variable que recoge el Código Nacional de Ocupaciones. La correspondencia de los códigos de esta variable se puede encontrar en el diseño de registro de la EAT del MEYSS.</p>
<p><b>PROVIN</b></p>	<p>Variable que recoge el conjunto de las provincias de España. La correspondencia de los códigos de esta variable se puede encontrar en el diseño de registro de la EAT del MEYSS</p>

**ANEXO II:****Tabla II.1: Resumen de las estimaciones de las provincias de los tres modelos.**

Variable dependiente: LOG(DURACBAJA)						
Variables explicativas de interés	2006		2010		2014	
	Coefficientes	p-valor	Coefficientes	p-valor	Coefficientes	p-valor
GRAVLESION	-0,503003	0,0000	-0,928115	0,0000	-0,846002	0,0000
ASISTENCIA	0,257873	0,0000	0,286524	0,0000	0,279423	0,0000
GENERO	-0,082550	0,0000	-0,069771	0,0000	-0,092111	0,0000
PROVIN=2	-0,112336	0,0073	0,063401	0,2657	0,080758	0,2565
PROVIN=3	-0,020730	0,5220	0,147192	0,0007	0,091395	0,0825
PROVIN=4	-0,007943	0,8273	0,091029	0,0637	0,036944	0,5298
PROVIN=5	0,000249	0,9971	0,117568	0,1862	0,059587	0,5784
PROVIN=6	-0,068187	0,0853	0,001274	0,9797	0,013399	0,8229
PROVIN=7	-0,264217	0,0000	-0,098569	0,0215	-0,113821	0,0269
PROVIN=8	-0,131676	0,0000	0,019407	0,6074	-0,022987	0,6205
PROVIN=9	-0,127714	0,0021	0,052351	0,3196	0,043830	0,5068
PROVIN=10	-0,052101	0,2626	-0,082680	0,1662	0,023146	0,7486
PROVIN=11	-0,159871	0,0000	-0,114361	0,0089	-0,072935	0,1788
PROVIN=12	-0,066309	0,0886	0,103391	0,0584	0,078189	0,2241
PROVIN=13	-0,041875	0,2808	0,049986	0,3251	-0,035212	0,5899
PROVIN=14	-0,203154	0,0000	-0,097124	0,0399	-0,061357	0,2858
PROVIN=15	0,059155	0,0850	0,276324	0,0000	0,283417	0,0000
PROVIN=16	0,015382	0,7844	0,172566	0,0102	0,167966	0,0478
PROVIN=17	-0,143010	0,0001	0,062276	0,1794	0,025235	0,6525
PROVIN=18	-0,044852	0,2107	0,042001	0,3944	0,098788	0,0954
PROVIN=19	-0,123327	0,0060	-0,092419	0,1247	-0,016676	0,8189
PROVIN=20	-0,0337054	0,3063	0,016556	0,7206	-0,058476	0,3020
PROVIN=21	-0,173193	0,0000	-0,008488	0,8683	-0,021964	0,7163
PROVIN=22	-0,007719	0,8838	-0,040603	0,5617	0,067731	0,3983
PROVIN=23	-0,217778	0,0000	-0,082927	0,1093	-0,067629	0,2820
PROVIN=24	0,145733	0,0004	0,282951	0,0000	0,285048	0,000
PROVIN=25	-0,100587	0,0160	-0,043427	0,4082	-0,048934	0,4373
PROVIN=26	-0,159935	0,0004	0,041233	0,4795	0,093056	0,1962
PROVIN=27	0,168082	0,0007	0,277006	0,0000	0,453577	0,0000
PROVIN=28	-0,143607	0,0000	-0,082636	0,0285	-0,105629	0,0228
PROVIN=29	-0,167386	0,0000	-0,112365	0,0081	-0,086678	0,0928
PROVIN=30	0,051564	0,1148	0,190067	0,0000	0,111566	0,0336
PROVIN=31	-0,179808	0,0000	-0,105951	0,0256	-0,048848	0,4016
PROVIN=32	0,063763	0,2135	0,143327	0,0205	0,289337	0,0001

## ANEXO II

PROVIN=33	0,108000	0,0019	0,219585	0,0000	0,274166	0,0000
PROVIN=34	0,060964	0,2838	0,092918	0,2062	0,061490	0,5114
PROVIN=35	-0,183697	0,0000	-0,090479	0,0382	-0,008722	0,8698
PROVIN=36	0,059721	0,0802	0,172459	0,0001	0,157859	0,0059
PROVIN=37	-0,051053	0,2958	-0,023861	0,7018	0,025680	0,7366
PROVIN=38	-0,119774	0,0005	-0,077976	0,0860	0,068291	0,2098
PROVIN=39	0,121181	0,0018	0,328019	0,0000	0,283255	0,0000
PROVIN=40	-0,120234	0,0508	0,115460	0,1390	-0,085766	0,3382
PROVIN=41	-0,163321	0,0000	-0,077976	0,8541	-0,040080	0,4232
PROVIN=42	-0,137549	0,0599	0,017900	0,8354	-0,177325	0,1030
PROVIN=43	-0,170120	0,0000	0,035335	0,4489	0,012415	0,8274
PROVIN=44	0,051808	0,4476	0,034498	0,6748	-0,029391	0,7754
PROVIN=45	0,016408	0,6434	0,078924	0,0959	-0,064231	0,2759
PROVIN=46	0,040391	0,1891	0,138506	0,0006	0,145039	0,0035
PROVIN=47	-0,090430	0,0222	0,089516	0,0826	0,050632	0,4368
PROVIN=48	-0,044109	0,1807	0,066151	0,1191	0,053301	0,3086
PROVIN=49	-0,068303	0,2683	-0,069769	0,3797	0,007756	0,9374
PROVIN=50	0,038574	0,2688	0,149491	0,0009	0,044385	0,4245
PROVIN=51	0,129173	0,1912	0,020157	0,8474	0,149959	0,2401
PROVIN=52	0,105868	0,3324	0,032069	0,7987	0,111223	0,4319
R-squared	0,128601		0,162255		0,149083	
Adjusted R-squared	0,124226		0,155246		0,140341	
P-valor F	0,000000		0,000000		0,000000	

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.*