



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
Y DE ADMINISTRACIÓN

DEPARTAMENTO DE
ECONOMÍA



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Subsidio por enfermedad: el caso de los funcionarios públicos en Uruguay

Gimena Lucía Machado Maffiotto

Programa de Maestría en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de la República

Montevideo – Uruguay

Junio de 2023

Subsidio por enfermedad: el caso de los funcionarios públicos en Uruguay

Gimena Lucía Machado Maffiotto

Tesis de Maestría presentada al Programa de Maestría en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de la República, como parte de los requisitos para la obtención del título de Magíster en Economía.

Directora de tesis:

Profesora Verónica Amarante

Director académico:

Profesor Carlos Grau

Montevideo – Uruguay

Junio de 2023

Página de aprobación

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba el Trabajo Final:

Título: Subsidio por enfermedad en Uruguay: comportamiento de los funcionarios públicos

Autora: Gimena Machado Maffiotto

Tutora: Verónica Amarante

Posgrado: Maestría en Economía

Puntaje

Tribunal

Ejemplo: Profesora Nombre y Apellido

Ejemplo: Profesora Nombre y Apellido

Ejemplo: Profesora Nombre y Apellido

Fecha:

Agradecimientos

A Verónica Amarante por la dedicación y sus excelentes comentarios. A la Oficina Nacional del Servicio Civil por los datos brindados y por resolver las dudas que se han presentado a lo largo del trabajo. A Mariana Rodríguez por el gran acompañamiento técnico. A la Universidad de la República, por la excelente formación brindada.

Resumen

En Uruguay, los funcionarios públicos cuentan con un régimen de licencias médicas altamente generoso. En un contexto de restricción del gasto público y bajo sospecha de una sobreutilización del mismo, se han introducido cambios normativos restringiendo los beneficios del subsidio para estos trabajadores, aunque aún no se han implementado. Se trata por lo tanto de un tema presente en la agenda pública. Este trabajo tiene como objetivo la búsqueda de factores asociados a la utilización de este subsidio y la detección de posibles comportamientos oportunistas por parte de los trabajadores públicos. Para ello se utiliza información proporcionada por la Oficina Nacional del Servicio Civil para los años 2018-2021. A través de modelos Logit se estudia la propensión de certificación de los trabajadores para licencias de corta y larga duración. Adicionalmente se utilizan modelos MCO para indagar sobre la duración y cantidad de solicitudes en el periodo. Los resultados muestran que características de los trabajadores, como el sexo y la edad resultan significativos para explicar su probabilidad de certificación. También lo hacen otras variables laborales como el organismo en que se desempeñan, la estabilidad de la forma de contratación, los años de antigüedad en sus respectivas dependencias y la remuneración que perciben. También surgen diferencias significativas vinculadas con los sistemas de fiscalización a los que están sometidos los trabajadores. Adicionalmente, se encuentra que las certificaciones son mayores en los días próximos a feriados y cuando los niños se encuentran en vacaciones escolares que coinciden con días laborables.

Palabras clave

Subsidios por enfermedad; Ausentismo; Funcionarios Públicos

Abstract

In Uruguay, civil servants benefit from a generous medical leave regime. In the context of restriction of public spending and under suspicion of its overuse, regulatory changes have been introduced restricting the benefits of the subsidy for these workers, although they have not yet been implemented. This is therefore an issue on the public agenda. The aim of this paper is to search for factors associated with the use of this subsidy and to detect possible opportunistic behavior on the part of public workers. The analysis is based on information about public workers and their use of the subsidy, provided by the National Civil Service Office for the years 2018-2021. Through Logit models, the propensity of certification of workers for short- and long-term leaves is studied. Additionally, OLS models are used to inquire about the duration and number of applications in the period. The results show that worker characteristics such as gender and age are significant in explaining the probability of worker certification. Other variables such as the organization in which they work, the job stability they have, the years of seniority and the wages are also significant. Our results also suggest that there are also significant differences between the control systems to which workers are subjected. In addition, the evidence shows that certifications are higher on days close to holidays and when children are on school vacations that coincide with working days.

Keywords

Pay sick leave; absenteeism; public employees

Índice

Introducción	8
1. Subsidios por enfermedad y problemas de asimetría de información	11
2. Estudios sobre la utilización de subsidios por enfermedad	14
2.1 En el mundo.....	14
2.2 En Uruguay.....	19
3. Datos	21
4. El subsidio por enfermedad de los funcionarios públicos en Uruguay.....	24
4.1 Los funcionarios públicos y el diseño del subsidio por enfermedad en Uruguay	24
4.2 La utilización el subsidio por enfermedad en el sector público	27
5. Estrategia empírica.....	34
6. Resultados	39
6.1 Factores asociados con la utilización del subsidio por enfermedad	39
6.2 Comportamientos abusivos en el uso del subsidio por enfermedad	50
7. Conclusiones y discusión.....	53
8. Bibliografía	55
9. Anexo	59

Introducción

La mayoría de los países, tanto del mundo desarrollado como en desarrollo, cuentan con algún programa de subsidio por enfermedad. De acuerdo con la información recopilada por el *World Policy Analysis Center*, solo 18 de los 185 países cuyas políticas laborales son analizadas no cuentan con el derecho de subsidio por enfermedad para trabajadores.¹ La popularidad de esta política no sorprende, su expansión se justifica por las diversas implicancias que los problemas de salud tienen para la fuerza laboral y sus familias, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Los subsidios por enfermedad son un mecanismo que busca amortiguar la pérdida de ingreso de los trabajadores frente al riesgo de no poder trabajar durante un determinado tiempo, y son un componente fundamental de los sistemas de protección social en los países desarrollados. Estos programas se asocian a grandes costos y complejos procesos de fiscalización para evitar comportamientos abusivos por parte de los trabajadores. Dado que los empleadores no cuentan con información perfecta respecto al estado de salud de los trabajadores, se pueden generar incentivos a la sobreutilización del beneficio a través de la solicitud del subsidio por mayor cantidad de veces o durante un tiempo excesivo. El empleador no puede distinguir entre quienes hacen un uso abusivo del subsidio y quienes están realmente enfermos, por lo que traslada los costos de la sobreutilización a diseños menos generosos a través, por ejemplo, de deducibles o mayores copagos para los trabajadores (Arrow, 1963; Pauly, 1968).

La forma en la que se diseña la política cumple un rol fundamental a la hora de incidir sobre las decisiones de los individuos que harán uso del seguro. Varias investigaciones han encontrado que subsidios más generosos están asociados a un mayor uso tanto en cantidad como en duración de las licencias por enfermedad (Henrekson y Persson, 2004; Ziebarth y Karlsson, 2010; Ziebarth y Karlsson, 2014).

En general, los subsidios del sector público suelen tener condiciones más generosas que los del sector privado. En parte, esto podría justificar la evidencia encontrada respecto a que los funcionarios públicos tienen mayor propensión a utilizar esta política cuando se los compara con

¹ <https://www.worldpolicycenter.org/policies/are-workers-guaranteed-paid-sick-leave>

trabajadores similares del sector privado (Wooden, 1990; Banerjee y Duflo, 2006; Ercolani et al., 2002; Winkelmann, 1999; Beteta y Willington, 2010; Eskildsen et al, 2021). Otras posibles explicaciones para estas diferencias incluyen la alta seguridad laboral, la exposición a ambientes menos competitivos y las menores satisfacciones laborales en el sector público (Wooden, 1990).

En Uruguay, el diseño de los subsidios por enfermedad difiere entre trabajadores públicos y privados. Por un lado, los trabajadores de la Administración Central (AC) cuentan con un marco altamente generoso, ya que no se prevén deducibles ni copagos por parte de los trabajadores y la tasa de reemplazo cubre el 100% del ingreso desde el primer día de certificación.² Distinta es la situación de los empleados en el sector privado, que cuentan con un deducible durante los primeros tres días de ausencia (en los que no se percibe ningún tipo de retribución) y a partir del cuarto día enfrentan una tasa de reemplazo del 70% de los ingresos del trabajador.³

Los subsidios por enfermedad (en general y específicamente para trabajadores públicos) han sido un tema permanente de debate en Uruguay, y esto se ha traducido en frecuentes modificaciones de la legislación. En un contexto de restricción del gasto público y bajo el supuesto de sobreutilización del beneficio por parte de los funcionarios públicos, en 2020 fue aprobada la Ley de Presupuesto Nacional 2020-2025 que implicó equiparar parcialmente el régimen público del subsidio al funcionamiento del sector privado. Esta ley aún no ha sido implementada.

Contrariamente a lo que cabría esperar, dada la preocupación por el tema, la evidencia sobre la utilización de los subsidios por enfermedad en Uruguay y en particular sobre el comportamiento de los funcionarios públicos es muy escasa. La mayoría de los estudios sobre subsidio por enfermedad en Uruguay se centran en los trabajadores del sector privado (Lazo, 2014; Camarota y Pardiñas, 2015; Núñez, 2016; ONSC, 2021; Amarante y Dean, 2017; Blanchard et al. 2022).

En este contexto, el objetivo de este trabajo es estudiar el subsidio por enfermedad de los funcionarios públicos en Uruguay, analizando los factores asociados a su utilización y buscando indicios sobre el comportamiento de los funcionarios públicos. Utilizando datos administrativos de

² La Administración Central comprende todos los Ministerios y la Presidencia de la República.

³ Esta situación es la mínima exigida por Ley, las empresas tienen la posibilidad de cubrir completa o parcialmente la ausencia de los trabajadores.

la ONSC (Oficina Nacional del Servicio Civil) para los años comprendidos entre 2018 y 2021, se busca responder si la utilización de los subsidios y la intensidad de esa utilización se asocian con las características de los individuos y sus puestos de trabajo. Adicionalmente, considerando el generoso diseño del subsidio, se indaga si se pueden detectar indicios de comportamientos oportunistas por parte de los trabajadores.

Nuestros resultados muestran que entre los años 2018 y 2021 un 58,4% de los trabajadores de la AC cuentan con al menos una certificación médica. Luego de controlar por otras variables, se encontró que las mujeres tienen un 14.8% más de probabilidad de utilizar el subsidio respecto a los hombres y que la incidencia de la edad sobre la utilización es, en promedio, positiva. Sin embargo, la incidencia de un año adicional de edad sobre la probabilidad de certificación, es cada vez menor hasta volverse negativa a partir de los 34 años de edad. La pertenencia a determinados organismos explica las certificaciones una vez que se controla por características de los individuos; además, los trabajadores con menor estabilidad laboral se certifican con menor intensidad que aquellos trabajadores con contrataciones más seguras. Adicionalmente, se identificó una relación positiva entre los años de antigüedad y la remuneración de los trabajadores con la utilización de licencias de corta duración.

El procedimiento para la certificación también es una variable relevante para comprender la utilización del subsidio. Cuando la certificación se encuentra a cargo del médico del trabajador la propensión de tomar una licencia de corta duración disminuye un 18.7%. Los sistemas de fiscalización en la AC inciden de forma heterogénea sobre la propensión de certificación y la cantidad de solicitudes entre trabajadores. Respecto a indicios de comportamientos oportunistas, las proximidades a días feriados se asocian de forma significativa con la probabilidad de certificación. Por otro lado, aunque no se pudo identificar a los trabajadores con hijos a cargo, se encontró que ser mujer y tener entre 35 y 44 años tiene una incidencia positiva sobre la probabilidad de certificación y que los trabajadores tienen mayor probabilidad de utilizar el subsidio cuando los niños se encuentran en vacaciones escolares, en especial si se considera a trabajadoras mujeres.

1. Subsidios por enfermedad y problemas de asimetría de información

La economía de la salud se caracteriza por sus fallas de mercado, que justifican la intervención estatal para regular su funcionamiento en presencia de externalidades, asimetría de información y contextos de gran incertidumbre. El subsidio por enfermedad consiste en un mecanismo de protección social que busca amortiguar la pérdida de ingreso de los trabajadores frente al riesgo de no poder trabajar durante un determinado tiempo, e implica un problema de asimetría de información.

En ausencia de seguro y en presencia de problemas de salud, un trabajador se enfrenta a un dilema entre ausentarse del trabajo y arriesgarse a ser penalizado (incluso despedido) o asistir a trabajar e intentar superar las demandas físicas y mentales de sus tareas, arriesgando a empeorar su estado de salud. Penalizaciones en las remuneraciones de los trabajadores tienen implicancias económicas directas para sus familias y pueden incluso significar la pérdida de cobertura de salud para todo el hogar (Lovell, 2004). Por otro lado, ausentarse del trabajo y quedarse en el hogar tiene efectos sobre la salud de los trabajadores ya que reduce la duración de las enfermedades y aumenta la posibilidad de recibir un diagnóstico médico. Incluso puede significar un menor gasto en servicios médicos de los trabajadores dado que se pueden diagnosticar de forma prematura determinadas afecciones (Schlilwen et al., 2011).

Algunos empleados pueden querer ir a trabajar enfermos debido a lo importante que puede ser completar su trabajo, para no recargar a sus compañeros o por miedo a ser penalizados. De esta forma realizan sus tareas por debajo de su productividad y pueden contagiar a sus compañeros (incluso clientes) provocando que la empresa produzca con un desempeño menor al óptimo. Por tanto, en presencia de subsidios por enfermedad, los empleadores se benefician económicamente, ya que mejora la productividad de sus trabajadores, se reducen los costos de despido de aquellos que se ausentan y mejoran la fidelidad de sus empleados (Schlilwen et al., 2011).

Por este motivo los subsidios por enfermedad son un componente fundamental de los sistemas de protección social en los países desarrollados. Pero implican grandes costos directos e indirectos, asociados entre otros a los procesos de fiscalización para evitar que los trabajadores hagan un uso

abusivo del subsidio. Dado que observar el verdadero estado de salud de los trabajadores es muy costoso, los subsidios por enfermedad pueden generar problemas de asimetrías de información entre trabajadores y empleadores. Las fallas de mercado más comunes asociadas a los subsidios por enfermedad son la selección adversa y el riesgo moral (Gruber, 2015).

La selección adversa ocurre cuando los individuos con mayor disposición a pagar por los seguros son quienes esperan ser cubiertos en mayor medida por las aseguradoras. Este fenómeno desafía la teoría neoclásica, la demanda y la curva de costos están ligados porque el tipo de riesgo de los individuos no sólo afecta la demanda, sino que directamente determina los costos (Einav y Finkelstein, 2011). En Uruguay, dado que los trabajadores no pueden decidir sobre sí tener la cobertura del beneficio o no, este problema no estaría presente. Sin embargo, podría existir cierto margen para la selección adversa si la decisión de entrar al mercado de trabajo o al sector formal - o en este caso al sector público- estuviera influenciada por la obtención del beneficio (Amarante y Dean, 2017).

Los problemas de riesgo moral podrían potencialmente estar presentes tanto para trabajadores públicos como para los privados, y se asocian a cambios en el comportamiento de los individuos que surgen cuando se accede a la cobertura del subsidio. En concreto, los subsidios podrían hacer que los trabajadores fueran menos cuidadosos con su salud o incluso se ausentaran del trabajo alegando alguna enfermedad, pero sin estar enfermos.

Suele distinguirse entre el riesgo moral ex-ante y el ex-post. El primero refiere a los costos económicos causados por malos hábitos que afectan la salud de los individuos (sedentarismo, mala alimentación, etc.). Las personas pueden tener menos incentivos a evitar estos comportamientos una vez que están cubiertos por el beneficio. El cambio en el comportamiento de los individuos se da previo a la utilización del subsidio, a través del menor esfuerzo en la prevención de problemas de salud, los individuos influyen en la probabilidad de ocurrencia de la pérdida (Zweifel y Manning, 2000). El riesgo moral ex-post, que se explorará en este trabajo, refiere al cambio en el comportamiento del individuo que se produce una vez que adquirió el seguro. El trabajador una vez que está cubierto por el beneficio, podría ausentarse en mayor medida o por períodos más prolongados de su trabajo, de lo que lo hubiera hecho en ausencia del mismo (Einav y Finkelstein, 2017).

La explicación económica para este comportamiento consiste en que la introducción del subsidio por enfermedad incrementa el valor del ocio. De esta forma los individuos intercambiarán trabajo hasta que el salario se iguale a el valor marginal del ocio sumado a la compensación económica que reciben si pretenden estar enfermos. Por tanto, los subsidios por enfermedad generan incentivos para que los trabajadores mientan sobre su estado de salud y realicen una sobreutilización del mismo. Esto implica una pérdida de eficiencia social a través de la disminución de la oferta laboral que es socialmente óptima (Gruber, 2015).

El riesgo moral implica cambios en el diseño de los subsidios por enfermedad. La parte aseguradora, que no puede distinguir a los individuos que cambian su comportamiento y hacen uso excesivo o abusivo del subsidio, traslada los costos de la sobreutilización a todos los trabajadores. Para trasladar dichos costos, los empleadores introducen deducibles y copagos en el diseño de los subsidios buscando mitigar el riesgo moral de los trabajadores. Incluso, en el caso de provisión pública el mayor costo causado por la sobreutilización podría trasladarse a mayores impuestos (o mayor déficit) afectando nuevamente la eficiencia social.

Los deducibles actúan como un costo a la entrada en la utilización del subsidio, muchos diseños optan por una deducción del 100% sobre el salario de los trabajadores durante los primeros tres días de ausencia. Los copagos se refieren a los precios de bolsillo que los individuos pagan sobre el gasto total del reclamo. De esta forma los gastos totales son compartidos entre asegurados y aseguradores. Ambos sistemas pueden combinarse, el deducible limita las solicitudes por periodo cortos, mientras que el copago restringe el incentivo a prolongar innecesariamente las licencias que existirían una vez que el deducible es considerado un “costo hundido” para el trabajador.

En conclusión, la existencia, magnitud y naturaleza del riesgo moral es un aspecto clave para el diseño óptimo de los contratos del seguro y por ello ha atraído la atención de la investigación académica. Es importante considerar que, aunque la introducción de copagos y deducibles es una buena forma de combatir la sobreutilización y prevenir el riesgo moral, socialmente implica un costo en la reducción de su cobertura. En el extremo si el copago fuera del 100%, se eliminaría el subsidio. Por tanto el seguro óptimo es aquel que balancea el costo de dar un seguro menos completo con el beneficio de limitar las prácticas asociadas al riesgo moral (Einav y Finkelstein, 2017).

2. Estudios sobre la utilización de subsidios por enfermedad

2.1 En el mundo

Existen grandes diferencias entre los niveles de ausentismo que se constatan entre países: en países de la OCDE se observa una dispersión del ausentismo promedio de 4 a 29 días (Ziebarth y Karlsson, 2010). Esto podría explicarse por muchos factores, entre ellos las diferencias entre trabajadores y empresas, la generosidad de los beneficios, la presencia de copagos y deducibles y posiblemente la capacidad de fiscalización de cada país frente a potenciales abusos al sistema (Beteta y Willington, 2010).

Existe una rama de la literatura que intenta asociar el ausentismo laboral a las características de los trabajadores. En general, se ha encontrado que las mujeres se ausentan en mayor medida que los varones (Eskildsen et al. 2021; Markussen, 2011; Dionne y Dostie, 2007; Ichino y Moretti, 2009; Barmby et al., 2002). Esto puede estar relacionado a la mayor participación de las mujeres en las tareas del hogar y cuidados de los hijos, sumado a la tendencia de las mujeres a ser el ingreso secundario del hogar, lo que genera que los costos asociados a ausentarse por tareas de cuidado sean menores que los de sus parejas. Markussen (2011) encuentra para Noruega, país que cuenta con subsidios por enfermedad altamente generosos, que las mujeres presentan periodos de recuperación más lentos que los hombres (licencias de mayor duración), especialmente si tienen hijos.

Sin embargo, el efecto de la presencia de niños a cargo sobre el ausentismo laboral y la utilización del subsidio por enfermedad no es claro. Las penalizaciones en el ingreso, a través de copagos y deducibles, pueden generar mayores presiones financieras en el hogar mientras que las tareas de cuidado pueden llevar a situaciones en las que el trabajador necesite licencia (Wooden, 1990).

La vinculación entre la edad de los trabajadores y el ausentismo no es del todo clara. Algunos autores sostienen que la edad debería tener un efecto negativo (Wooden, 1990), ya que los jóvenes suelen tener mayor movilidad entre empresas y consecuentemente menor compromiso con el trabajo y la firma. Este menor compromiso podría llevar a mayores comportamientos oportunistas.

Markussen (2011) sugiere que los trabajadores jóvenes tienden a adoptar un conjunto de normas menos estricto y, por lo tanto, se rigen por umbrales más bajos al solicitar beneficios por enfermedad.

A su vez el costo de oportunidad de trabajar (ocio) es posiblemente mayor para los jóvenes en relación a los trabajadores de mayor edad (Vogt et al. 2009). Sin embargo, esta relación puede expresarse en forma de “U”, los más jóvenes se ausentan al igual que los trabajadores de mayor edad, que son más susceptibles a problemas de salud. Este efecto podría estar recogido por la duración de las licencias más que por la frecuencia de las mismas. Así, los jóvenes utilizarían licencias cortas para escaparse de las demandas del trabajo, mientras que los mayores que ya están acostumbrados a las dinámicas laborales, se certifican por más tiempo por motivos de enfermedad (Krane, 2016).

Dionne y Dostie (2007) encontraron que la experiencia se relaciona con menores tasas de ausentismo entre los trabajadores canadienses. Los autores argumentan que los trabajadores de mayor edad tienen gran aversión al desempleo y por tanto se ausentan en menor medida para cuidar sus puestos de trabajo. Vandenheuvel (1994), en un estudio sobre el mercado laboral australiano, señala que mientras que los trabajadores recién ingresados en la empresa evitan ausentarse dado que tienen mayor riesgo de ser despedidos, los trabajadores más experimentados cuentan con mayores seguridades laborales y tienden a ausentarse más.

En relación con el nivel educativo, algunos estudios señalan que está inversamente correlacionado con el ausentismo (Markussen, 2011; Wooden 1990). Este efecto podría producirse por los mayores grados de satisfacción laboral producto de los retornos de la educación. En la misma línea, los trabajadores con cargos de mayor jerarquía se ausentan menos, mostrando mayor interés en sus tareas y la necesidad de su asistencia. Estos trabajadores también presentan más autonomía y flexibilidad, lo que les permite pasar tiempo fuera de la oficina sin usar licencias. En ausencia de flexibilidad horaria, el ausentismo puede ser una alternativa cuando un individuo necesita tiempo fuera del trabajo (Wooden, 1990).

Las diferencias en los niveles de ausentismo no sólo están explicadas en las heterogeneidades de los trabajadores, sino que intervienen efectos propios de las dinámicas laborales. Algunos estudios

destacan el rol de las normas sociales y las dinámicas con los pares como determinantes del ausentismo (Ichino y Maggi, 2000; Markussen et al., 2011).

Johns y Nicholson (1985) introdujeron el concepto de “cultura del ausentismo” dentro de una organización como el conjunto de entendimientos compartidos sobre la legitimidad de las ausencias y las costumbres establecidas del comportamiento de los empleados y su control. Este término reflejaría estilos de supervisión predominantes en algunas dependencias o ciertas creencias sobre el comportamiento de asistencia de los compañeros de trabajo. Incluso si una organización tiene una forma de certificación determinada, los resultados pueden variar entre dependencias según como las autoridades aplican las políticas. Por tanto, los acuerdos predominantes en las diferentes dependencias podrían impactar en el comportamiento de los trabajadores, quienes observan las acciones de sus colegas y superiores interiorizando este conocimiento para ajustar su propio comportamiento a la hora de decidir si ausentarse (Løkke, 2008).

Es necesario tener en cuenta que los compañeros de trabajo están expuestos a los mismos contextos laborales, y potencialmente a riesgos de salud relacionados con el trabajo que influyen en los patrones de ausentismo. La literatura que investiga los efectos de pares sobre el ausentismo tiene el desafío de superar este foco de endogeneidad. Entre ellos se destacan Hesselius et al. (2009); Dale-Olsen et al. (2015); Lindbeck et al. (2016) y Godoy y Dale-Olsen (2018).

La relación entre salarios y ausentismo es ambigua. Debido a que mayores ingresos implican mayores copagos, podría existir una relación inversa entre ingreso y ausentismo. La literatura sugiere que, con subsidios, el efecto ingreso de un aumento salarial debería incrementar la demanda de ausentismo al menos hasta el punto en el que los derechos del subsidio por enfermedad se agotan (Wooden, 1990). Sin embargo, otros autores han encontrado que la probabilidad de certificación disminuye con los salarios (Markussen, 2011; Dionne y Dostie, 2007).

Varias investigaciones han encontrado que subsidios más generosos están asociados a un mayor uso tanto en cantidad como en duración de las licencias por enfermedad (Henrekson y Persson, 2004; Ziebarth y Karlsson, 2010, Ziebarth y Karlsson, 2014). Esto es relevante cuando se considera a los trabajadores del sector público que suelen tener subsidios por enfermedad más generosos que los del sector privado. Para estos trabajadores el costo de ausentarse suele ser bajo (o nulo) y por tanto no suele ser un determinante a la hora de tomar la decisión de certificarse. Esto podría estar

detrás de los altos niveles de ausentismo en las organizaciones públicas (Løkke, 2008). Por ejemplo, en 2007 la incidencia de certificaciones para el sector público en Estados Unidos fue 41% mayor que la correspondiente al sector privado (D'Amuri, 2011).

Distintos trabajos han analizado el comportamiento de los trabajadores en respuesta a cambios normativos que modifican la generosidad de los subsidios en el sector público. Tal fue el caso de una reforma en el sector público español que en 2012 eliminó la cobertura total de los subsidios por enfermedad e incorporó un sistema gradual de copagos (variando según los días de certificación). Marie y Vall Castelló (2022) estudiaron los posibles efectos de la reforma sobre estos trabajadores en relación con el sector privado (que no fue afectado por la reforma). Encuentran que las tasas de certificación y la cantidad de licencias solicitadas por los trabajadores públicos disminuyen luego del cambio normativo, pero este efecto se ve contrarrestado por un aumento en la duración de las licencias. Sin embargo, se produce un desplazamiento en las solicitudes hacia otro régimen de beneficio, el de accidentes laborales, que aumenta durante el periodo.

En la misma línea, varios autores han estudiado los efectos de un cambio legislativo referente a los subsidios de los trabajadores públicos italianos. El cambio tuvo lugar en 2008 e implicó menores compensaciones económicas y mayor intensidad en el monitoreo como respuesta a la sobreutilización de las certificaciones del sector público (hasta un 30% más extensas que el sector privado). Los análisis indican que los funcionarios públicos italianos reaccionaron fuertemente ante cambios en las políticas de contratos reduciendo el uso del subsidio en un 49% (De Paola et al., 2014). Mientras que el mayor monitoreo fue más efectivo en reducir las certificaciones entre los trabajadores hombres, las mujeres fueron más sensibles a cambios en los incentivos económicos (D'Amuri, 2017). Adicionalmente, Scognamiglio (2020) investigó los efectos de dicha reforma sobre los trabajadores del Sistema Nacional de Salud italiano que concentra un 21% de los funcionarios públicos. Un 1% de reducción en la tasa de retorno del subsidio implicó una reducción en el ausentismo de un 1%.

Boeri et. al (2021) encuentra un fuerte efecto en el nivel de certificaciones a raíz de visitas médicas sorpresa para trabajadores públicos italianos con licencia por enfermedad. Los autores explotan un ensayo controlado y aleatorizado entre 2017 y 2018; los trabajadores auditados disminuyeron sus certificaciones en los siguientes 16 meses tanto en cantidad de licencias como en duración de las

mismas. Esto está en línea con los argumentos de Gruber (2015) que sostiene que el riesgo moral varía con la capacidad de fiscalización del asegurador y con la facilidad para establecer el evento por el que se está asegurado. Así, cuando el subsidio cubre un evento que es fácil de alcanzar (o fingir) el riesgo moral podría representar un gran problema.

Otra forma de investigar posibles comportamientos oportunistas por parte de los trabajadores consiste en analizar la variación de las solicitudes cerca de eventos exógenos concretos que puedan afectar la certificación. Por ejemplo, Card y McCall (1996) y Campolieti y Hyatt (2006) encontraron un aumento en las certificaciones médicas por esguinces y dolor de espalda durante los días lunes. En la misma línea, Barone (2023) encontró que los trabajadores chilenos tienen 12.3% más de probabilidad de certificarse cerca de un fin de semana que durante cualquier otro día de la semana cuando se consideran licencias de igual duración.

Cronin et al (2022) considera los efectos en las certificaciones docentes de una secundaria pública en Kentucky a raíz de ciertos eventos exógenos (temporada de gripe, vacaciones, eventos deportivos, etc.). No identifican sobreutilización del subsidio por parte de funcionarios públicos: aunque detectan mayor propensión a certificarse durante la temporada de gripe, no detectan incrementos en la utilización del subsidio inmediatamente antes o después de días festivos ni próximo a eventos deportivos de gran importancia.

Para Australia, Wooden (1990) y Vandenneuvel (1994) señalan que los niveles de ausentismo son mayores en aquellas industrias con mayor peso del sector público. Como potencial explicación para el uso masivo del subsidio sugieren el diseño demasiado generoso, la mayor seguridad laboral en el sector público, y los menores controles por parte de superiores, así como el desarrollo de actividades laborales en ambientes poco competitivos. Wooden (1990) sugiere como factor explicativo la menor satisfacción laboral de estos trabajadores, pero Vandenneuvel (1994) descartó esta hipótesis y sugirió que las diferencias podían estar vinculadas a que prácticas de tipo oportunista socialmente aceptadas en el sector público.

En la región, Beteta y Willington (2010) analizaron los posibles determinantes a nivel individual del uso de las licencias médicas del sector público y privado chileno. Sus resultados indican que los trabajadores que no tienen deducible (funcionarios públicos en su gran mayoría) se ausentan

por razones de enfermedad en mayor medida que aquellos que si tienen un período de tres días de descuento al usar el subsidio.

Cristofoli et al. (2011) investigan los determinantes del ausentismo, sólo para los funcionarios públicos, a través del estudio de gobiernos municipales en Italia. Concluyen que el ausentismo no sólo depende de factores institucionales (fiscalización y diseño), sino que hay razones estructurales como la feminización de los cuidados o la insatisfacción laboral de trabajadores jóvenes. También encuentran que el ausentismo es el resultado de factores económicos y culturales del ambiente en el que operan los trabajadores y por tanto sugieren que las políticas deberían estar diseñadas a nivel regional. Los resultados son similares a los encontrados por Løkke (2008) en un estudio sobre los determinantes del ausentismo entre los trabajadores municipales en Dinamarca. El autor encuentra que los factores asociados a nivel de las dependencias son los que mayor incidencia tienen en predecir las certificaciones. Dentro de estos factores se incluyen la “cultura del ausentismo” y comportamientos de los gerentes, así como características individuales de los mismos (sexo, edad y certificaciones).

Más recientemente, Eskildsen et al. (2021) estudiaron los niveles de ausentismo en organizaciones danesas públicas y privadas (ambos sectores cuentan con un subsidio generoso) encontrando niveles de ausentismo sistemáticamente mayores en las organizaciones públicas. Para los autores esto puede deberse a las diferencias en la composición de la fuerza laboral entre sectores, en particular debido a la gran participación de mujeres y trabajadores de mayor edad en el sector público.

2.2 En Uruguay

Los subsidios por enfermedad han sido poco analizados en Uruguay. Amarante y Dean (2017) analizaron los subsidios por enfermedad en el sector privado uruguayo entre 2005 y 2015. Consideran la modificación del diseño del subsidio en 2011, que implicó menores costos de transacción para los trabajadores. Los mismos ya no debían certificar su ausencia, sino que pasó a gestionarse automáticamente a través del Sistema Nacional Integrado de Salud, y también se aumentaron significativamente los topes del beneficio. El trabajo también indaga sobre

comportamientos abusivos, analizando el patrón de utilización del subsidio por mes, comparando el periodo antes y después de la reforma para los meses de vacaciones escolares. También investigaron si las licencias se solicitaban en proporciones más altas en los días anteriores o posteriores a feriados en comparación de las solicitudes para el mismo día en las dos semanas anteriores y posteriores a la reforma. Aunque encuentran indicios de sobreutilización sólo en el caso de un feriado, no se encontraron diferencias significativas que sugirieran un uso abusivo asociado a determinados meses o días del año. Los autores sugieren que el actual diseño del subsidio no estaría favoreciendo este tipo de comportamiento.

Adicionalmente, estudiaron los efectos de las características de cada individuo sobre la probabilidad de ausentarse del trabajo por salud e incluyeron una variable para detectar un posible uso abusivo por parte de los trabajadores. Los resultados encontrados evidenciaron que las mujeres son más propensas a hacer uso del subsidio, y que el uso del beneficio disminuye a medida que la edad de los trabajadores aumenta. Mientras que la experiencia tiene un efecto positivo sobre las certificaciones (aumentando con los años), el efecto es el contrario cuando se consideran los salarios (disminuye el uso a medida que se consideran salarios más elevados). El estudio muestra también el fuerte vínculo entre la utilización del subsidio y los ciclos económicos: a menor tasa de desempleo en el departamento de residencia del trabajador, mayor es la probabilidad del uso del subsidio.

Más recientemente, Blanchard et.al (2022) también estudiaron los efectos de la reforma que aumentó los topes del beneficio en 2011, analizando las potenciales diferencias en el ausentismo laboral entre trabajadores de cooperativas de trabajo y asalariados privados de empresas tradicionales. Encuentran que los trabajadores pertenecientes a cooperativas de trabajo incrementan su probabilidad de ausentarse en un 2%, durante un año calendario, y la duración de sus licencias se incrementa en 2 días respecto a trabajadores de empresas convencionales expuestos a la reforma y al grupo de control. El aumento de las certificaciones por parte de los trabajadores pertenecientes a las cooperativas de trabajo se encuentra impulsado principalmente por las licencias de corta duración. Por otro lado, encuentran evidencia respecto a que las empresas convencionales utilizan estrategias más punitivistas para controlar el ausentismo luego de la reforma, utilizando los despidos de trabajadores como herramienta de forma más frecuente que las cooperativas.

El estudio de Lazo (2014), de carácter descriptivo, analiza la evolución de los beneficiarios del subsidio por enfermedad y la cantidad de días certificados para el período 2007-2013. Detecta un crecimiento sostenido de los importes pagados por el subsidio y un mayor número de beneficiarias de sexo femenino. En base a la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS), Nuñez (2016) encuentra que en 2013 4% de la población declaró haber percibido el subsidio, estando las mujeres más predispuestas a una enfermedad que a un accidente de trabajo en comparación con los hombres.

Otro trabajo descriptivo, centrado en el ausentismo laboral entre los policías dependientes de la Jefatura de Policía de Montevideo División IV durante 2013-2014, encuentra que el promedio de días de certificación fue de 4.14 y las patologías que se dieron con mayor frecuencia fueron de carácter respiratorias y/u osteoarticulares (Camarota y Pardiñas, 2014). Adicionalmente, el ausentismo fue más alto en los meses de junio, julio y agosto, probablemente vinculado con la mayor incidencia de infecciones respiratorias en época invernal.

Finalmente, la Comisión de Evaluación del Sistema de Subsidio por Enfermedad ha producido una serie de informes sobre el uso de los subsidios por enfermedad por parte de los trabajadores públicos. La base de datos utilizada corresponde a datos extraídos del Sistema de Gestión Humana (SGH) y coincide con los datos que se utilizaran en este trabajo. Dentro de estos reportes se destaca el “Reporte final: análisis de certificaciones” que muestra la evolución de los subsidios en el periodo 2016-2020 y brinda información en forma más detallada por organismos para el año 2019. Cabe resaltar que dicho informe evidencia que los días totales de subsidio en el período 2016-2019 aumentaron en más de un 250%, mientras que la cantidad de trabajadores que solicitaron el subsidio pasó de un 28 a un 42% en el período.

3. Datos

Los datos utilizados en este trabajo fueron proporcionados por la Oficina Nacional del Servicio Civil. Se combina una base de datos con todos los trabajadores comprendidos en la Administración Central entre 2017-2021, y otra base de información con la totalidad de las certificaciones médicas utilizadas por estos trabajadores en dicho período.

La primera base de información considera datos personales (sexo y edad) y laborales de los funcionarios públicos que surgen del sistema RVE (Registro de Vínculos con el Estado). Esta información identifica el Inciso en el que se desempeña el trabajador, se incluyen los 15 Incisos de la AC, comprendiendo a los trabajadores de la Presidencia de la República y todos los ministerios que conforman el Poder Ejecutivo.⁴ En el cuadro A1. del anexo se presenta la distribución de trabajadores públicos por Inciso, se trata de una estructura relativamente estable en el periodo de estudio.

Adicionalmente, la base de datos recoge la UE (Unidad Ejecutora) en la que se desempeñan los individuos dentro del Inciso. Esta información es de gran utilidad para identificar el sistema de fiscalización al que están expuestos los trabajadores, que es variable según la UE considerada, como se discute más adelante.

También se incluye información respecto de la naturaleza de los vínculos laborales de los trabajadores en la AC, se identifican varias categorías (ver cuadro A1). Los trabajadores presupuestados son quienes tienen mayor representación y se caracterizan por gozar de gran estabilidad laboral. En el otro extremo, los contratos, becarios o pasantes cuentan con contrataciones más inestables y/o de menor duración.

Los trabajadores también pueden categorizarse por su escalafón, siendo el escalafón A el grupo más grande, que representa a aquellos trabajadores profesionales. El escalafón con menor participación es el Q, que reúne a los trabajadores de particular confianza política en el Poder Ejecutivo (cuadro A1)

Esta base de datos contiene información del remuneraciones proveniente del Banco de Previsión Social (BPS) y del Sistema de Gestión Humana (SGH1)⁵. Las remuneraciones están expresadas

⁴En julio de 2020 se creó el Ministerio de Ambiente, varios trabajadores del entonces Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente fueron absorbidos por este nuevo Inciso. Dado que esta modificación se produjo durante el periodo de estudio se optó por considerar la estructura vigente en 2018 durante todo el periodo.

⁵ La gran mayoría de la información salarial corresponde al BPS. Pero para aquellos trabajadores que no se encontró información en BPS, se tomaron en cuenta los registros del SGH1. Para el año 2018 el 95.8% de los datos de remuneraciones correspondían a BPS, para 2019 este número fue 95.3%, y 94.6 y 93.7% para 2020 y 2021 respectivamente. Esta información fue preparada por la ONSC.

como el promedio anual de lo percibido por cada trabajador desde la AC (no se tiene en cuenta remuneraciones de otros trabajos).

Es importante señalar que esta información fue registrada por los distintos Incisos de la AC y fue necesario utilizar criterios generales para homogeneizarla y crear las variables utilizadas en este trabajo.⁶ Tal fue el caso, por ejemplo, de las variables vínculo y escalafón. Por otro lado, la variable remuneración no contaba con información para todos los trabajadores, por lo que se utilizó un modelo de predicción utilizando características de los trabajadores y las remuneraciones de los trabajadores con los que sí se contaba información.⁷ El porcentaje de trabajadores a los que se les imputó una predicción de la remuneración es relativamente bajo, representando un 3.3% en 2018, 3.1% en 2019, 3.6% en 2020 y 4.1% en 2021.

La información respecto a las certificaciones médicas proviene del Sistema de Gestión Humana 2 (SGH2), que también incluye información sobre si los trabajadores cobraron o no la partida por Presentismo. Este sistema recopila información proveniente de los relojes digitales que registran la asistencia de los trabajadores en todas las dependencias de la AC. Todos los días los trabajadores deben registrar con sus huellas digitales, a través de estos relojes, que se presentaron a trabajar. Cuando un trabajador no asiste a su lugar de trabajo, el sistema registra una incidencia para ese día que debe ser justificada al finalizar el mes para calcular si implica un descuento en la remuneración del trabajador. El SGH2 registra las etiquetas pertinentes para estas incidencias, entre ellas se encuentra la causal de Licencia por Enfermedad. La base obtenida por este sistema comprende a todos los trabajadores que hayan registrado al menos una licencia médica en el periodo 2017-2021, detallando las fechas en las que el trabajador no asistió a trabajar.

El cobro por Presentismo corresponde a una partida por asiduidad que cobran los funcionarios públicos según su desempeño en el año inmediatamente anterior. Dentro de las variables consideradas para el cobro de dicha partida, se incluye la utilización de licencias ordinarias, licencias médicas y licencias por estudio. Para el cálculo de esta partida se fija un monto llamado

⁶ Esto fue necesario ya que cada Inciso cuenta con su propia forma de registro que no necesariamente coincide con el resto de los organismos.

⁷ Dentro del modelo utilizado para predecir las remuneraciones de los trabajadores se utilizaron las variables, sexo, edad, Unidad Ejecutora, vínculo, escalafón, antigüedad y año de la observación.

Unidad de Asiduidad que depende de la carga horaria imputada en el SGH para cada trabajador, luego se contabiliza que las licencias utilizadas por el trabajador no sobrepasen determinados umbrales establecidos y en caso de hacerlo se descuenta el monto correspondiente a la UA. En el caso de las licencias médicas, a partir del sexto día de certificación al año se descuenta un 4% de la UA por día de certificación hasta completar el vigésimo día donde no se cobra la UA. En el caso de que una licencia médica ininterrumpida sobrepase los 10 días, no se restará ningún porcentaje sobre la UA hasta el vigésimo día, mientras que entre los días 21 a 40 se cobrará un 75% de la UA, seguido por un 50% entre los días 41 a 90 y a partir del día 91 no se percibirá partida por presentismo.

El SGH2 es de uso obligatorio en todas las dependencias de la AC, pero se ha implementado de forma gradual en los distintos Incisos. En particular, el Ministerio del Interior (MI) ha tenido una implantación tardía, en 2018 se cuenta con un registro de 12.783 vínculos que representan a un 39.1% del total registrado en 2019 (32.693 trabajadores). Es por esta razón que se decidió considerar sólo los años posteriores a 2018 y excluir a los trabajadores del Ministerio del Interior y escalafones militares del Ministerio de Defensa Nacional. Esta decisión fue reforzada por el hecho que los trabajadores civiles de la AC están contemplados por el mismo marco normativo, pero los escalafones militares y policiales se rigen por otras normas.

4. El subsidio por enfermedad de los funcionarios públicos en Uruguay

4.1 Los funcionarios públicos y el diseño del subsidio por enfermedad en Uruguay

Los funcionarios públicos representan un 15.4% dentro de los trabajadores ocupados en Uruguay. En el sector público los trabajadores pueden desempeñarse en la Administración Central (AC)

(35.8%), Entes Autónomos y Servicios Descentralizados (48.54%), Gobiernos departamentales (14.8%) entre otros.⁸

En 2019, la AC contaba con 55.806 trabajadores, mientras que la cifra desciende a 55.621 y 54.432 trabajadores en 2020 y 2021 respectivamente.⁹ La mayoría de los trabajadores son hombres (57,2% en 2019), esto se explica por el peso de la participación masculina dentro del Ministerio del Interior y la gran dimensión de este ministerio dentro de la AC. Si sólo se consideran trabajadores civiles (se excluyen policías y militares) la participación masculina se reduce a 50.8% en la AC para el mismo año. La estructura etaria de la AC para los años comprendidos entre 2018 y 2021 se resume en el cuadro A1., que refleja una mayor participación de los grupos de mayor de edad frente a los trabajadores más jóvenes.¹⁰ El promedio de edad de los trabajadores se ubicó en 47.6 años en 2019 (ONSC, 2020).

Las condiciones laborales de los funcionarios públicos en Uruguay están reglamentadas en una serie de normativas, entre las que se destaca la Ley N° 19.121: “Estatuto del Funcionario Público”. En la misma se establece que los funcionarios tienen derecho a licencias por enfermedad, según lo determine el Servicio de Certificaciones Médicas correspondiente al reglamento de cada Ente del Estado. El monto del beneficio es equivalente a los días que no hubiera trabajado y entra en vigencia desde el día primero de certificación. No se fijan topes, aunque en caso de superar los 60 días en un período de 12 meses o 90 días al cabo de 24 meses, se resuelve la pertinencia de realizar una junta médica con el fin de evaluar la aptitud física o psíquica del funcionario para el desarrollo de sus tareas.

Esta tasa de reemplazo del 100% implica condiciones más favorables que las vigentes en el sector privado, que presenta tres días de deducible y un copago del 70% a partir del cuarto día de certificación a cargo del BPS. Los costos asociados a los subsidios del sector público se encuentran a cargo de la propia AC.

⁸ Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Hogares 2019 del Instituto Nacional de Estadística.

⁹ Estos datos corresponden a la base de datos utilizada en este trabajo y son consistentes con la información publicada por la ONSC.

¹⁰ Sólo se consideran trabajadores civiles.

Dentro de la AC, cada UE tiene la posibilidad de establecer un sistema de certificación de licencias médicas para los trabajadores. Estos sistemas se diferencian por los procesos de fiscalización de la condición de enfermedad de los trabajadores. La diferencia radica en si los organismos tienen servicios de certificación propios o contratados o si realizan algún contralor de la certificación del médico tratante de los funcionarios. Se entiende que estas formas de certificación imponen distintos costos de transacción y niveles de fiscalización entre los funcionarios. El cuadro 1. resume la distribución de los trabajadores civiles según el sistema de certificación que les corresponde, la gran mayoría de los trabajadores son certificados por sus propios médicos, más allá de posibles controles posteriores. Un alto porcentaje de trabajadores, 38.7% en 2018, son certificados por un servicio contratado por el organismo.

Cuadro 1. Participación de los trabajadores en los sistemas de certificación.¹¹

Sistema de Certificación (%)	2018	2019	2020	2021
Un servicio contratado por el organismo	38,7	37,8	37,8	38,4
Médico del trabajador, pero se realizan controles/auditorias mediante un servicio contratado y otros	12,5	13,1	13,2	12,9
Médico del trabajador, pero se realizan controles/auditorias mediante un servicio propio del organismo	43,3	43,8	43,4	43,4
Otros	5,5	5,3	5,6	5,4
Total (100%)	22313	22468	21677	20304

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: No se tomaron en cuenta el MI ni los escalafones militares ni policiales.

¹¹ Fueron excluidos los escalafones militares y policiales.

En 2020, la Ley N°19.924 modificó el diseño de los subsidios por enfermedad para los trabajadores de la AC. Se incorporó un deducible de tres días y un copago de un 75% a partir del cuarto día de certificación. Dicha Ley estableció que estas modificaciones no se aplicarían a enfermedad o accidentes relacionados al ámbito de trabajo o para algunas patologías en particular (enfermedades contagiosas, relacionadas al embarazo u oncológicas entre otras). Sin embargo, durante el periodo de análisis comprendido en este trabajo, 2018-2021, estas medidas no fueron implementadas, las condiciones de utilización del subsidio se mantuvieron incambiadas.

4.2 La utilización el subsidio por enfermedad en el sector público

En esta sección no se toma en cuenta la información correspondiente al MI ni a los escalafones militares o policiales, solo trabajadores civiles. Se detectan diferencias entre los porcentajes de certificación anuales (trabajadores con al menos una licencia médica en el año) en los años previos y posteriores a la pandemia. En 2018 y 2019, estos niveles se ubicaron en 55.4 y 54.6% respectivamente, mientras que para los años posteriores estos porcentajes son bastantes menores ubicándose en 35.4 en 2020 y 34.0% en 2021.

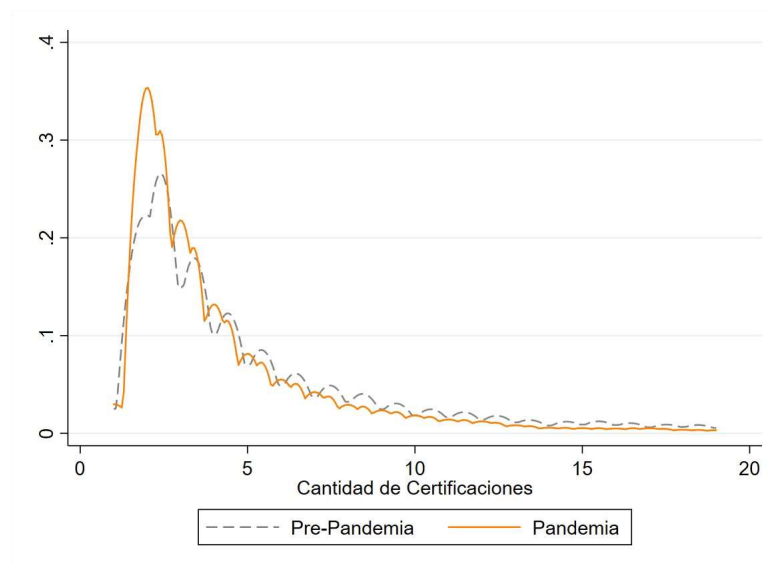
Varios factores pudieron afectar la utilización del subsidio a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID-19. Por un lado, la AC habilitó a los trabajadores a realizar sus tareas de forma remota desde sus hogares. Esto puede haber llevado a la disminución de las certificaciones ya que, al trabajar desde sus hogares, los individuos frente a problemas leves de salud (que no afectaran de forma importante su productividad) pueden haberse abstenido de certificarse. A su vez, el trabajo remoto y la reducción de las actividades sociales durante la pandemia pueden haber actuado como un desincentivo por parte de los trabajadores a comportarse de forma oportunista frente al subsidio. Por último, de forma adicional a las cuarentenas por contagios de la enfermedad, por disposiciones del Ministerio de Salud Pública, aquellos trabajadores que tuvieran contacto con una persona contagiada de Covid-19 tenían de forma obligatoria que solicitar una certificación médica para realizar una cuarentena preventiva.

La figura 1. resume la cantidad de certificaciones utilizadas por los trabajadores civiles, que al menos utilizaron el subsidio una vez, antes y durante la pandemia. En la misma se observa que

durante el período de pandemia la cantidad de trabajadores que solicitaron una baja cantidad de licencias es mayor que en los años previos, pero a medida que se avanza sobre la cantidad de solicitudes la relación se invierte.

De hecho, los trabajadores que sólo solicitaban una licencia anual pasaron de representar 34.8% en 2018 a 44,4% en el año 2021. Lo mismo sucede con aquellos trabajadores que solicitaron dos licencias por año, pasando de 19.9 a 21,4% entre 2018 y 2021. Por otro lado, los trabajadores que solicitan mayor cantidad de licencias por año disminuyen en el período. Los trabajadores con 4 o más certificaciones anuales pasaron de representar el 33.1% en 2019 a 22.7% en 2021.

Figura 1. Cantidad de certificaciones utilizadas por trabajador según periodo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

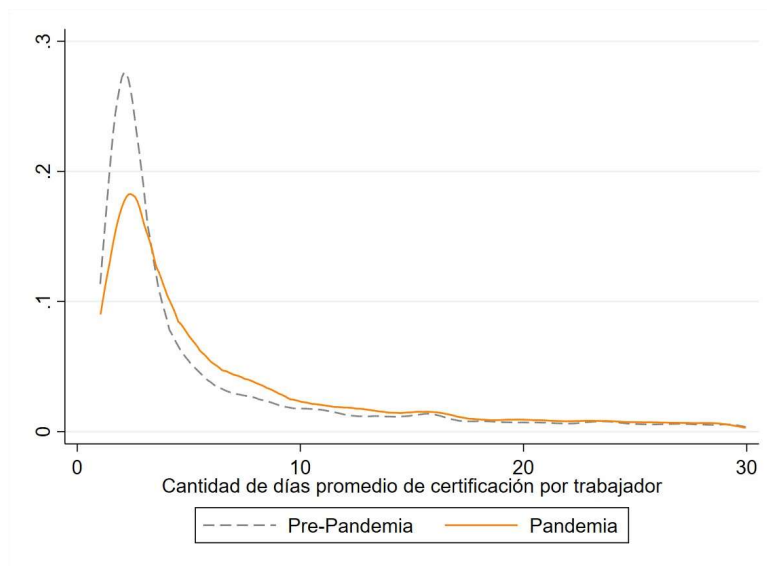
Nota: Función Kernel sobre cantidades de certificaciones utilizadas por trabajador según periodo (2018-2019 y 2020-2021). Se fijó como tope 20 solicitudes.

También se observan cambios en la duración de las licencias entre ambos períodos. Se evidencia un descenso en la participación los trabajadores que en promedio se certifican por una cantidad reducida de días al comparar el período pre-pandemia y la pandemia (figura 2). En 2018, 54.5% de los trabajadores que se certificaron lo hicieron en promedio hasta por tres días, mientras que este número disminuye a 40% en 2021. A medida que aumenta la cantidad de días de duración promedio, el periodo de pandemia muestra mayores magnitudes que el periodo 2018-2019. Detrás

de esta variación podría reflejarse las certificaciones de larga duración producto de las cuarentenas relativas al Covid-19.

Si analizamos los niveles de certificación por sexo, encontramos que en el periodo 2018-2019 el 59.9% de las mujeres se certificaron al menos una vez, mientras que este número es menor para los hombres, ubicándose en 42.8%. Durante la pandemia ambos porcentajes disminuyen, aunque la relación entre mujeres y hombres no se modifica.

Figura 2. Días promedio de certificación según período (condicional a haberse certificado)

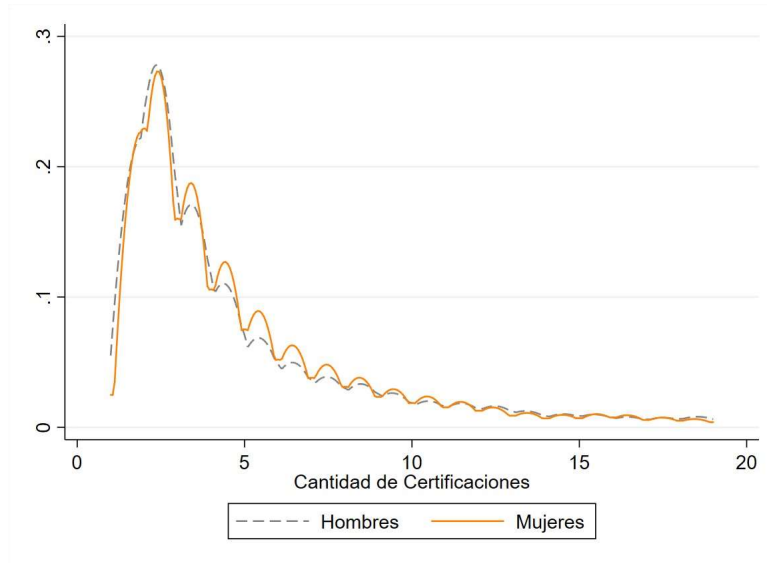


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Función Kernel de los días promedio de certificación según período (2018-2019 y 2020-2021). Se fijó como tope 30 días promedio de certificación

Las figuras 3 y 4 muestran diferencias entre la cantidad de solicitudes y la duración promedio de estas entre hombres y mujeres para el periodo previo a la pandemia. Es posible observar que, aunque el comportamiento por sexo es bastante similar cuando se consideran poca cantidad de solicitudes, a medida que aumentan las solicitudes las mujeres muestran mayores niveles. Al considerar la duración promedio de las licencias las mujeres muestran mayores niveles al comienzo de la distribución, la brecha disminuye a partir de los 10 días promedio de certificación.

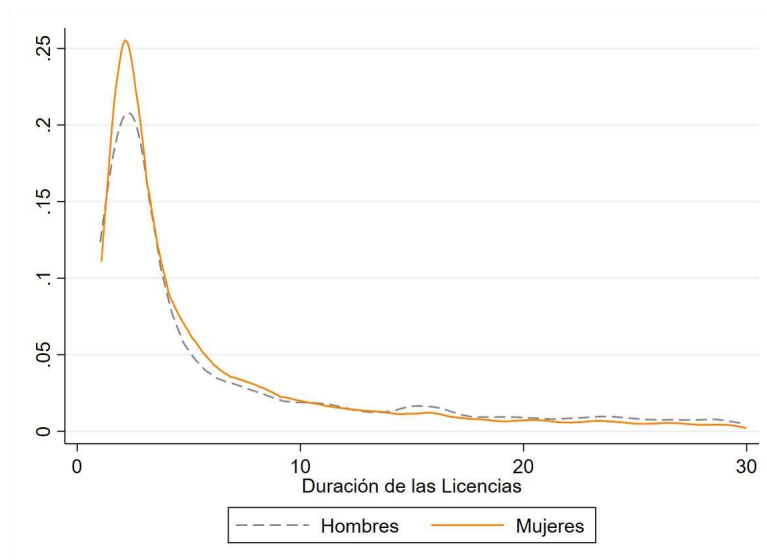
Figura 3. Cantidad de certificaciones según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Función Kernel de la cantidad de certificaciones según sexo. Se fijó como tope 20 solicitudes.

Figura 4. Duración de las licencias según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Función Kernel de la duración de las licencias segun sexo. Se fijó como tope 30 días de duración

En términos etarios, si consideramos los porcentajes de certificación el grupo de edad con mayores niveles es el que comprende a trabajadores entre 35 y 49 años, seguidos por la franja de 50 a 64 y menores de 35 años, siendo el grupo con menores valores el correspondiente a los mayores de 65 años (cuadro 2). La relación entre los grupos de edades se mantiene relativamente constante en los años de pandemia, con el matiz de que durante la pandemia el grupo de menores de 35 supera al grupo de trabajadores entre 35 y 49 años en porcentajes de certificación.

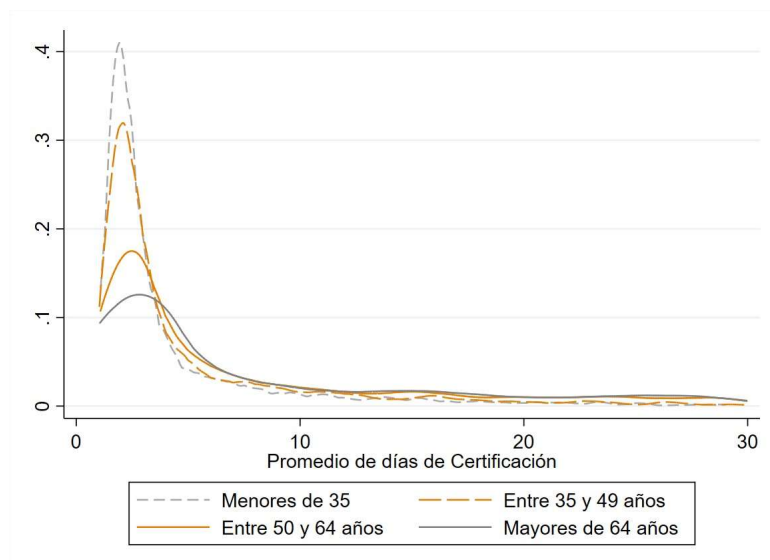
Cuadro 2. Porcentajes de certificación según grupos de edad.

	Menores de 35	Entre 35 y 49 años	Entre 50 y 64 años	Más de 65 años
2018-2019	53,1	56,6	54,2	30,2
2020-2021	45,3	46,9	43,9	26,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

A su vez, existen grandes diferencias respecto al promedio de días utilizados por certificación entre los trabajadores de los distintos tramos de edad. Casi un 72% de los menores de 35 años que se certifican lo hacen en promedio por 3 días o menos, este número va descendiendo a medida que avanzamos por tramos de edad. Por lo contrario, el tramo de trabajadores de mayor edad tiene mayor participación relativa en los promedios de licencias de mayor duración. La figura 5 resume los días promedio de certificación para aquellos trabajadores con al menos una certificación para los diferentes grupos etarios.

Figura 5. Días promedio de certificación según grupos de edad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Función Kernel de los días promedio de certificación según grupos de edad. La cantidad de días fue topeada en 30 días

Si consideramos las certificaciones dentro de los distintos Incisos de la AC, llama la atención el caso del Ministerio de Industria, Energía y Minería que registraba en los años previos a la pandemia un nivel de certificación (cantidad de trabajadores con al menos una certificación) cercano al 65%, valor que disminuyó a 42,8 y 45,2 para 2020 y 2021 respectivamente (cuadro 3). Los siguientes Incisos con mayores niveles de certificación son el Ministerio de Trabajo Social y el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial. El Inciso con menor certificación para todos los años del período es el Ministerio de Relaciones Exteriores presentando un 31.1% de trabajadores con al menos una licencia en 2018 con un leve aumento a 25,6% en 2020.

Por último, el cuadro 4. resume los niveles de certificación según escalafón y vínculo laboral de los trabajadores. En general los porcentajes de certificación son menores para los años durante la pandemia, pero destaca el caso de los cargos de confianza política y contratos políticos que son quienes disminuyen en mayor medida, pasando en el caso de los cargos Q de un 20.0% de certificación en los años previos a la pandemia a un 4.3% en los años posteriores. Es necesario considerar que a partir de 2020 asumió un nuevo gobierno, por lo que los funcionarios ocupando los cargos de confianza política cambiaron durante el periodo.

Cuadro 3. Porcentaje de certificaciones por Inciso

	2018-2019	2020-2021
Ministerio de Industria, Energía y Minería	71,3	51,5
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	65,5	48,4
Ministerio de Desarrollo Social	63,4	46,3
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	61,3	47,8
Ministerio de Turismo	58,3	44,1
Ministerio de Economía y Finanzas	55,5	45,6
Presidencia de la República	52,3	37,8
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	51,3	45,3
Ministerio de Salud Pública	48,6	45,5
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	46,9	39,0
Ministerio de Educación y Cultura	44,3	40,6
Ministerio de Relaciones Exteriores	40,5	35,5
Ministerio de Defensa Nacional	37,4	35,4
Total	12.431	9.741

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Los trabajadores presupuestados son quienes presentan mayor nivel de certificación, ubicándose en 56,3% de trabajadores que se certificaron al menos una vez durante 2018 y 2019 (cuadro 4), mientras que los escalafones con mayores certificaciones son el Profesional (A) y Administrativo (C).

Cuadro 4. Porcentaje de certificaciones por vínculo y escalafón.

	2018-2019	2020-2021
Becas y Pasantes	47,3	38,0
Cargos Políticos	29,1	7,1
Contratos	46,5	35,5
Otros	28,8	31,9
Presupuestados	56,3	45,8
Provisorios	51,1	55,4
Profesional (A)	60,1	48,7
Técnico Profesional (B)	58,3	51,2
Administrativo (C)	60,2	51,0
Especializado (D)	51,0	43,8
Oficios (E)	47,9	43,1
Servicios Auxiliares (F)	51,8	49,2
Servicios Exteriores (M)	26,6	25,7
Particular Confianza Política (Q)	20,0	4,3
Contratos temporales	45,4	34,6
Docentes	27,5	35,1
Otros	55,6	31,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

5. Estrategia empírica

En esta sección se describe la estrategia empírica para identificar los factores asociados a la utilización y duración del subsidio por enfermedad, así como para indagar sobre la presencia de indicios de comportamiento abusivo.

Para explorar los factores asociados con la utilización del subsidio por enfermedad se plantearon los siguientes modelos:

$$A- y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{sexo}_i + \gamma_2 \text{edad}_{it} + \gamma_3 \text{edad}_{it}^2 + \gamma_4 \text{inciso}_i + \gamma_5 \text{escalafon}_i + \gamma_6 \text{vinculo}_i + \gamma_7 \text{antiguedad}_{it} + \gamma_8 \text{remuneración}_{it} + \gamma_9 \text{presentismo}_i + \gamma_{10} \text{sistema}_i$$

$$B- y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{sexo}_i + \gamma_2 \text{tramo_edad}_i + \gamma_3 \text{sexo}_i \# \text{tramo_edad}_i + \gamma_4 \text{inciso}_i + \gamma_5 \text{escalafón}_i + \gamma_6 \text{vinculo}_i + \gamma_7 \text{antigüedad}_i + \gamma_8 \text{remuneración}_i + \gamma_9 \text{presentismo}_i + \gamma_{10} \text{sistema}_i$$

Los modelos fueron estimados alternativamente para variables dependientes (Y_{it}) binarias y continuas. En el caso de las variables dependientes binarias, que reflejan la probabilidad de ocurrencia del evento, se realizan estimaciones de modelos *Logit* y se consideran cuatro alternativas (la incidencia de estas variables se presenta en el cuadro A.4):

- 1- Variable binaria que toma valor 1 si el trabajador utilizó al menos una certificación médica en el período t y cero en otro caso.
- 2- Variable binaria que toma valor 1 si el trabajador utilizó al menos una certificación médica de tres días o menos en el período t y cero en otro caso.
- 3- Variable binaria que toma valor 1 si el trabajador utilizó al menos una certificación medica de 10 o más días en el período t y cero en otro caso.
- 4- Variable binaria que toma valor 1 si el trabajador utilizó al menos una certificación medica de 30 o más días en el período t y cero en otro caso.

Por otro lado, se utilizan tres alternativas de variable dependiente de recorrido continuo (que se describen las figuras A.1. y A.2) en cuyo caso se recurre a estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO):

- 5- Una variable que indica la cantidad de licencias médicas obtenidas por el trabajador en el período t .
- 6- Una variable que toma el valor de la cantidad de días totales en los que el trabajador se encontró certificado durante el período t .
- 7- Una variable que toma la cantidad de días promedio de certificación de las licencias que hayan sido utilizadas durante el período t .

Las variables explicativas responden a la siguiente información que ya fue reseñada en secciones anteriores:

- $sexo_i$ toma el valor 1 cuando el trabajador i es mujer y cero en otro caso.
- $edad_{it}$: corresponde a la edad del trabajador i en el periodo t .
- $tramo_edad_{it}$: variable dicotómica que vale 1 si la edad del trabajador i esta dentro del tramo de edad de interés durante el periodo t .
- $inciso_i$: variable categórica que corresponde al Inciso en el que desempeña sus tareas el trabajador i .
- $vinculo_i$: variable categórica que corresponde al vínculo laboral del trabajador i en la Administración Central.
- $escalafon_i$: variable categórica que corresponde al escalafón del trabajador i .
- $remuneracion_{it}$: logaritmo de la remuneración real promedio anual de un trabajador i en el periodo t .
- $presentismo_{it}$: variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador cobró partida por Presentismo en el periodo t .
- $sistema_i$: variable categórica que corresponde al sistema de certificación del trabajador i en la Administración Central.
- $abandonoinciso_{it}$: variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador abandono el Inciso durante el periodo.
- $cambioinciso_{it}$: variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador cambio de Inciso durante el periodo.¹²

En la especificación del modelo (A) se considera la edad de los trabajadores y el cuadrado de la edad para poder investigar la asociación de esta variable sobre las licencias médicas y la linealidad de una posible incidencia a lo largo de la edad de los trabajadores. El modelo (B) intenta estudiar, de manera indirecta, una posible incidencia del cuidado de menores a cargo sobre las certificaciones del periodo. Para ello se distingue a los trabajadores de entre 35 y 45 años, que se

¹² El modelo no incluye estas dos variables, *cambioinciso* y *abandonoinciso*, ya que en el análisis principal no fueron consideradas (en los resultados hay más información al respecto).

entienden tienen mayor posibilidad de tener niños a su cargo.¹³ Cabe aclarar que no se cuenta con información sobre la tenencia de hijos o menores a cargo por parte de los funcionarios.¹⁴ Considerando que los cuidados de menores en el hogar suelen ser una tarea predominantemente femenina se incorpora como variable independiente la interacción de la variable proxy de tener responsabilidades de cuidado y el sexo de los trabajadores. De esta forma, si las mujeres en este grupo de edad utilizan con mayor intensidad el subsidio por enfermedad, el coeficiente de esta interacción será positivo.

Las estimaciones se realizaron considerando la totalidad de las certificaciones entre los años 2018 a 2021. Como se evidenció en las estadísticas descriptivas, se observan diferencias en los niveles de certificación entre los años previos a la pandemia (2018-2019) y durante la misma (2020-2021). Es por esta razón que fueron considerados estos periodos bianuales. Adicionalmente, se tomó en cuenta la totalidad de los años (2018-2021) y se controlaron las estimaciones a través de una variable categórica que indicaba a que año correspondía la certificación.

Para los casos donde las certificaciones comenzaban en un periodo y terminaban en otro, se consideraron como dos licencias separadas dentro de cada período, tomando como días de duración la cantidad de días usufructuados en cada período.¹⁵

Para indagar sobre los posibles indicios de riesgo moral en la utilización del subsidio, consideraron los efectos de algunas fechas específicas sobre las certificaciones de los trabajadores. Por un lado, se tomaron en cuenta los días de vacaciones escolares y por otro los días próximos a feriados nacionales que se encontraran cercanos al fin de semana. La primera selección de días se realizó para estudiar si el mayor requerimiento en el cuidado de los niños, dado que se encontraban de vacaciones, puede explicar un aumento en la propensión de los trabajadores a tomar licencias médicas para cubrir la mayor demanda de cuidados. Para ello se planteó el siguiente modelo:

¹³ Según datos de la Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos del Instituto Nacional de Estadística el 76,0% de las mujeres entre 30 a 34 años tenían al menos un hijo en 2015, número que asciende a 89.6% cuando se considera el tramo de 40 a 44 años de edad.

¹⁴ En el cuadro A3. del anexo se presentan las participaciones de los trabajadores según las categorías de esta variable.

¹⁵ Las licencias médicas que cumplían con esta condición fueron 524 (1.05% de las certificaciones de 2019) que comenzaron en 2019 y terminaron en 2020, por tanto, sucedieron en dos periodos distintos 2018-2019 y 2020-2021.

$$C- y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{sexo}_i + \gamma_2 \text{edad}_{it} + \gamma_3 \text{inciso}_i + \gamma_4 \text{escalafón}_i + \gamma_5 \text{vinculo}_i + \gamma_6 \text{antigüedad}_{it} + \gamma_7 \text{remuneración}_{it} + \gamma_8 \text{antigüedad}_i + \gamma_9 \text{Vacaciones}_t$$

Para realizar esta estimación fue necesaria la utilización de los datos de forma diaria, creando una variable dependiente y_{it} que indica si el trabajador i se encontraba certificado el día t . Sólo se tomaron en cuenta para esta sección los datos obtenidos para los años 2018 y 2019, ya que la pandemia implicó educación remota para los niños en edad escolar. En este modelo la variable de interés es Vacaciones_t , que indica si el momento t corresponde a vacaciones escolares. En caso de que esta variable resultara significativa y positiva, indicaría que los trabajadores son más proclives a certificarse cuando los niños no asisten a sus centros educativos y podría responder a un comportamiento abusivo del subsidio por parte de los trabajadores.

Como periodos de vacaciones escolares se consideraron las vacaciones invierno y las vacaciones de primavera, en una primera instancia en su conjunto y luego por separado. En el cuadro A.5. del anexo se presentan las fechas que fueron consideradas.

Adicionalmente, dado que las tareas de esta naturaleza dentro del hogar suelen estar a cargo de las mujeres, se planteó una especificación adicional con la interacción de la variable sexo_i y Vacaciones_t para investigar un posible efecto diferenciado de las vacaciones escolares sobre las certificaciones de hombres y mujeres:

$$D- y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{sexo}_i + \gamma_2 \text{edad}_{it} + \gamma_3 \text{inciso}_i + \gamma_4 \text{escalafón}_i + \gamma_5 \text{vinculo}_i + \gamma_6 \text{antigüedad}_{it} + \gamma_7 \text{remuneración}_{it} + \gamma_8 \text{antigüedad}_i + \gamma_9 \text{Vacaciones}_t + \gamma_{10} \text{Vacaciones}_t \# \text{sexo}_i$$

Por último, se identificaron algunos días “sanguche” como aquellos que se encuentran entre el fin de semana y feriados nacionales que ocurrieron durante la semana laboral (lunes a viernes). A partir de la identificación de estas fechas en los años 2018 y 2019, referenciadas en el cuadro A.5., se plantea un nuevo modelo para estudiar si estos días pueden incidir significativamente sobre la propensión de certificación de los trabajadores. Siguiendo la lógica anterior, si la variable Feriados_t resultara significativa y positiva para explicar la variable dependiente, implicaría que

los trabajadores son más proclives a certificarse en los días “sanguche” pudiendo implicar un comportamiento abusivos por parte de los trabajadores respecto al subsidio por enfermedad.

$$E- y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{sexo}_i + \gamma_2 \text{edad}_{it} + \gamma_3 \text{inciso}_i + \gamma_4 \text{escalafón}_i + \gamma_5 \text{vinculo}_i + \gamma_6 \text{remuneración}_{it} + \gamma_7 \text{antigüedad}_i + \gamma_8 \text{Feriados}_t$$

6. Resultados

6.1 Factores asociados con la utilización del subsidio por enfermedad

La presentación de los resultados de las estimaciones de los modelos planteados en la sección anterior se realiza en base al período 2018-2021 (cuadro 5), pero se comentan las diferencias entre los años previos a la pandemia y durante la misma en caso de existir. En el anexo se presentan los cuadros A.6. y A.7. conteniendo las estimaciones para los períodos 2018-2019 y 2020-2021.

El cuadro 5. presenta los principales resultados de la estimación del modelo (A). En todas las especificaciones la variable sexo resulta significativa y con coeficientes positivos, indicando que las mujeres son más proclives a hacer un mayor uso del subsidio por enfermedad que los hombres. Estos resultados se encuentran parcialmente en línea con otros estudios, tanto nacionales como internacionales (Eskildsen et al. 2021; Markussen, 2011; Dionne y Dostie, 2007; Ichino y Moretti, 2009; Barmby et al., 2002 ; Amarante y Dean, 2017).

Es posible observar diferencias entre las licencias de corta y larga duración. Las trabajadoras mujeres presentan un 14.8% más de probabilidad de haber tomado al menos una licencia entre los años 2018 y 2021. Sin embargo, este número aumenta a 16.7% al considerar la probabilidad de solicitudes de tres días o menos. A medida que aumentamos la duración de la licencia la brecha disminuye, alcanzando valores de 10 y 6% para certificaciones mayores a 10 y 30 días respectivamente. Esta tendencia es válida tanto para la totalidad del período, así como los años previos a la pandemia y durante la misma (cuadros A6. y A7.).

Si consideramos los resultados obtenidos de los modelos *MCO*, el hecho de ser mujer incrementa la cantidad de certificaciones en 2.6 veces y aumenta los días promedio de certificación anual en un día, manteniendo el resto de las variables constantes.

La variable *edad* evidencia coeficientes significativos y positivos en todos los modelos, con excepción de la especificación (7) que utiliza el promedio anual de días de certificación en el periodo. El signo positivo de las estimaciones significativas encontradas, tanto en los modelos *Logit* como *MCO*, sugiere que la edad en promedio tiene una asociación positiva con el subsidio por enfermedad, aumentando su uso y duración con la edad del trabajador. Sin embargo, la figura 6. y los coeficientes obtenidos para la variable *edad*² (cuadro 5) permiten observar que la incidencia de la edad sobre la propensión a utilizar el subsidio no es lineal y varía según la duración de las licencias consideradas.

Si consideramos el universo de licencias se encuentra que la incidencia de un año adicional sobre la probabilidad de certificación es cada vez menor hasta un punto, 34 años, a partir del cual se torna negativa. Nuevamente es posible identificar diferencias según la especificación considerada. Para el caso de las licencias de corta duración (especificación 2), el punto de inflexión es bastante menor, ubicándose en 28 años. A su vez, como indica la figura 6., el efecto negativo disminuye para las edades más elevadas. Por otro lado, también es posible observar una pendiente menos pronunciada cuando consideramos licencias mayores a 10 días, la incidencia positiva se produce hasta edades más avanzadas con un punto de inflexión notoriamente mayor (58 años de edad). El cuadro 5. muestra que el coeficiente de *edad*² no es significativo cuando se toman en cuenta licencias mayores a 30 días, dejando en evidencia que aunque el efecto marginal de la edad disminuye después de cierto punto, no alcanza a tornarse negativo.

Cuadro 5. Regresiones del modelo (A) para 2018-2021.

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.148***	0.167***	0.100***	0.060***	2.559***	20.591***	0.990***
edad	0.010***	0.010***	0.011***	0.006***	0.296***	2.855***	0.036
edad2	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000*	-0.003***	-0.019***	0.000
Presidencia de la República	0.115***	0.114***	0.031	-0.023	1.367***	1.432	0.419
Ministerio de Defensa Nacional	-0.043*	0.018	-0.049**	-0.039**	0.674	-12.463*	-0.891**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.149***	0.168***	0.046***	0.008	2.797***	21.490***	1.135***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.124***	0.162***	0.013	-0.005	0.678*	-5.703	-0.351
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0.328***	0.382***	0.054**	-0.008	5.713***	27.017***	1.549***
Ministerio de Turismo	0.269***	0.318***	-0.033	-0.052**	3.143***	2.666	0.307
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.113***	0.106***	0.043***	0.036***	2.459***	20.065***	0.755***
Ministerio de Educación y Cultura	0.163***	0.199***	0.028	-0.020	2.655***	8.431	0.218
Ministerio de Salud Pública	0.082***	-0.010	0.055***	0.010	-0.408*	-0.314	0.796***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.125***	0.136***	0.022	0.017	2.436***	12.083**	0.359
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.284***	0.340***	-0.011	-0.045***	4.229***	16.036***	0.812**
Ministerio de Desarrollo Social	0.188***	0.194***	0.096***	0.029	2.615***	17.602**	1.190***
Profesional (A)	-0.011	0.037**	-0.103***	-0.068***	-0.799***	-27.114***	-1.433***
Técnico Profesional (B)	0.021	0.078***	-0.064***	-0.035**	-0.432	-17.233***	-0.926***
Administrativo (C)	0.016	0.047***	-0.042***	-0.034***	0.732**	-7.414	-0.561**
Especializado (D)	-0.007	0.006	-0.052***	-0.022*	-0.115	-9.673*	-0.505**
Servicios Auxiliares (F)	0.054***	0.074***	0.017	-0.014	1.244***	2.860	0.068
Servicios Exteriores (M)	-0.070*	-0.119***	-0.058	-0.079**	-0.336	-5.046	-0.450
Particular Confianza Política (Q)	-0.348***	-0.336***	-0.232***	-0.153***	-0.552	-18.265***	-2.010***
Contratos temporales	0.008	0.069***	-0.121***	-0.089***	-0.387	-21.644***	-1.368***
Docentes	0.061**	0.082**	-0.027	0.018	0.451	-9.333	0.072
Otros	0.077***	0.124***	-0.009	0.005	1.421***	-0.945	-0.241
Becas y Pasantes	0.101***	0.074***	0.027	-0.032	-0.321	-3.598	0.489*
Cargos Políticos	0.155***	0.248***	0.152**	0.254**	-0.310	-2.191	0.692***
Contratos	-0.054***	-0.091***	-0.004	-0.019	-1.473***	-14.942***	-0.215
Otros	-0.102***	-0.142***	-0.021	-0.029	-2.021***	-14.454**	-0.469
Provisorios	0.007	-0.000	-0.036***	-0.041***	-1.268***	-21.376***	-0.701***
Antigüedad	0.007***	0.008***	-0.002	-0.001	-0.019	-0.494	-0.0342
Remuneración	0.020***	0.024***	-0.032***	-0.045***	-1.020***	-21.08***	-0.888***
Presentismo	0.190***	0.134***	0.153***	0.089***	2.603***	29.52***	1.961***
Sistema 2	-0.176***	-0.187***	-0.027*	0.015	-2.281***	-11.05***	-0.976***
Sistema 3	-0.029*	-0.050***	-0.006	0.018	-1.047***	3.312	-0.069
Control años	si	si	si	si	si	si	si
Constante	-2.558***	-3.010***	-1.227***	0.164	6.180***	170.518***	9.739***
Observaciones	23,915	23,915	23,915	23,915	23,915	23,915	23,915

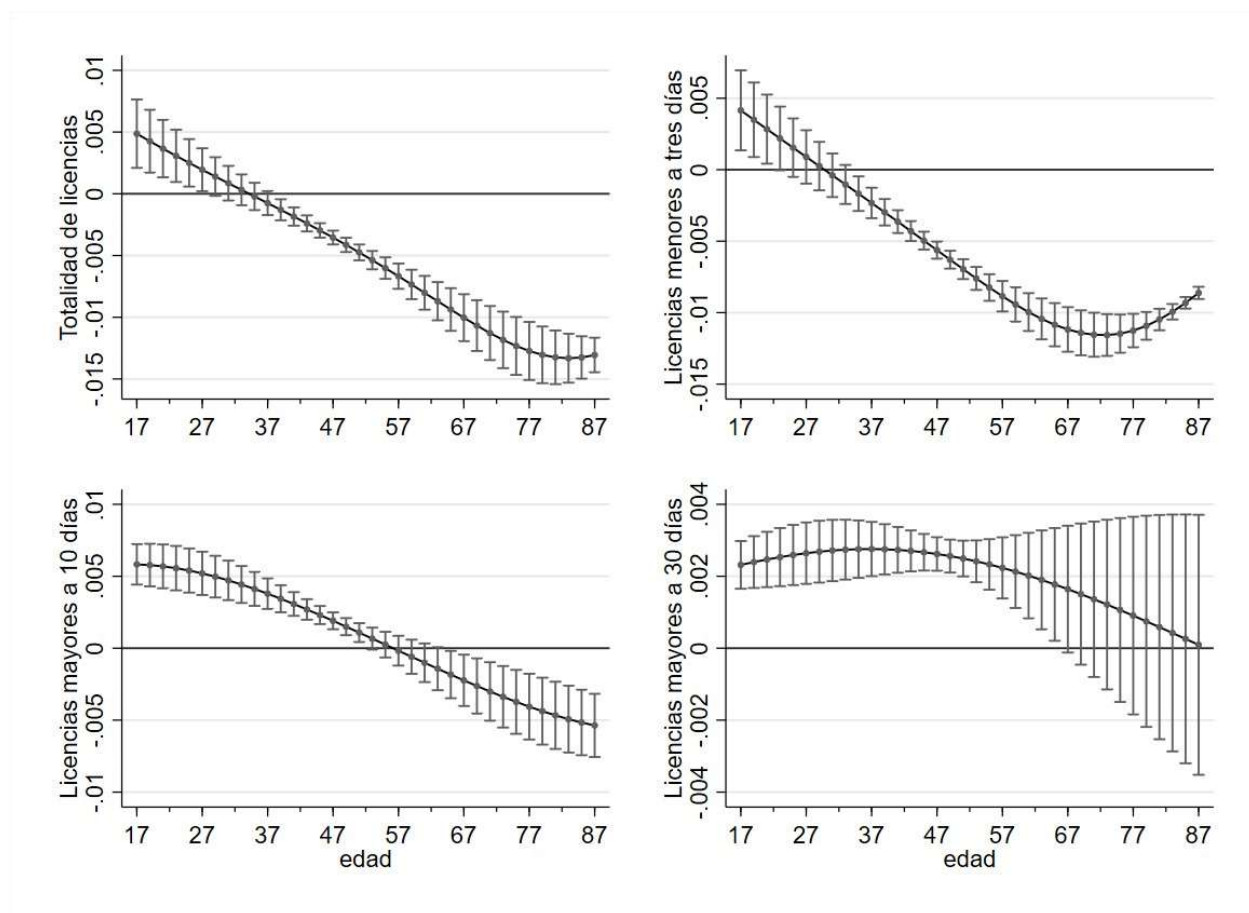
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota 1: Los valores correspondientes a las especificaciones *Logit* corresponden a los efectos marginales.

Nota 2: Niveles de significación *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Nota 3: Las categorías omitidas fueron MGAP (Inciso), E (escalafón), Presupuestado (vínculo) y sistema 1 (sistema de certificación).

Figura 6. Efectos marginales de la edad sobre las certificaciones.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Si se considera el período previo a la pandemia, cuadro A.6., no parece haber una incidencia de la edad sobre las licencias de mayor duración. Esto puede verse en los coeficientes de la variable en las estimaciones de las especificaciones (3), (4) y (6), que no resultan significativos para explicar la variable dependiente. Por otro lado, cuando se considera la probabilidad de al menos una certificación o una licencia menor a tres días, las estimaciones muestran resultados significativos, misma situación cuando se toman en cuenta la cantidad de licencias obtenidas. Durante la pandemia, la edad incide en mayor magnitud sobre la probabilidad de ausentarse por razones de salud, situación que se mantiene cuando se consideran licencias de corta duración. Otra diferencia de este periodo respecto a los años previos es que la edad incide de forma positiva y significativa sobre la cantidad total de días de certificación de los trabajadores.

Un resultado inesperado respecto a la variable *edad*, es que la incorporación de las variables que indican si un trabajador abandonó el Inciso (ya sea que se trasladó a otro Inciso o fuera de la AC) parecen modificar la significación de la variable. Cuando se incorporan las variables *cambioinciso* y *abandonoinciso*, dentro de los modelos *Logit* sólo las especificaciones que toman en cuenta licencias de larga duración (más de 10 y 30 días) muestran estimaciones significativas. Las estimaciones por *MCO* muestran resultados significativos en todas sus especificaciones para la variable *edad*. En el cuadro A.8. del anexo se presentan los resultados de estas regresiones. En un primer análisis, cuadros A.9. y A.10., se encontró que la edad explica de forma significativa y negativa la desvinculación de los trabajadores con controles y sin controles según otras características de los individuos. Esto podría estar explicado por una mayor movilidad entre empleos por parte de los trabajadores más jóvenes. Por otro lado, la explicación detrás de las diferencias entre los cuadros 5. y A.8., puede deberse a problemas de multicolinealidad entre las variables de abandono de Inciso y la *edad*.

Para el análisis de los Incisos, la categoría omitida fue el MGAP (Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca), según datos de la ONSC para el año 2019 el 29% de los trabajadores del organismo superaban los 60 años. La incidencia de la variable *Inciso* sobre la utilización del subsidio por enfermedad depende de la variable dependiente considerada. La especificación que mejor parece explicar las diferencias significativas entre Incisos es la que considera las licencias de corta duración (2), todos los Incisos con excepción del MDN (Ministerio de Defensa Nacional) y MSP (Ministerio de Salud Pública) presentan resultados significativos. Asumiendo que este tipo de licencias son las de más fácil acceso por parte de los trabajadores, las diferencias (una vez que se controla por el resto de variables) podrían estar explicadas por características propias de los organismos y la cultura de ausentismo entre los trabajadores de los mismos. Incluso, aunque la variable *sistema* controla el sistema de fiscalización utilizado por los organismos, podrían existir diferencias en la efectividad de la fiscalización, distintos niveles de exigencia y/o frecuencia de las auditorías entre Incisos.

Todos los Incisos, con excepción del MDN, muestran mayor propensión a utilizar licencias médicas durante el periodo respecto al MGAP. El MIEM (Ministerio de Industria, Energía y Minería) y el MVOTMA (Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente) son las instituciones con mayor propensión de certificación (32.8 y 28.4% respectivamente) y

cantidad de certificaciones solicitadas en promedio (5.7 y 4.3 veces respectivamente) respecto a la categoría omitida.

El cuadro 3. en la sección 4.2 describe los porcentajes de trabajadores certificados en los diferentes Incisos durante el período, una vez que se controla por otras variables es posible observar ciertas modificaciones en las posiciones relativas de los organismos. Por ejemplo, previo a controles, el MIEM fue el Inciso con mayor proporción de trabajadores con al menos una certificación (tanto en pandemia como en años previos), pero el MVOTMA se ubicaba en cuarta posición antes de la pandemia (tercera durante 2020-2021). El MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), previo a controlar por otras variables, se posicionaba como el segundo Inciso con mayor nivel de trabajadores certificados, pero cuando se considera la evidencia proporcionada por la especificación (1) presenta la séptima mayor posición entre los Incisos respecto al MGAP.

Para el estudio de la variable *Escalafon*, la categoría omitida fue el escalafón E (oficios) por ser el de mayor porcentaje de trabajadores con al menos una certificación previa a controles. Nuevamente las mayores diferencias entre las categorías pueden observarse entre las licencias de corta duración. Si consideramos la especificación (2), referente a las licencias de corta duración, sólo los escalafones Q (cargos de Particular Confianza Política) y M (Servicio Exterior) presentan coeficientes negativos relativos a la variable omitida.

La información no permite identificar los niveles educativos de los trabajadores, pero los escalafones permiten realizar una aproximación. El escalafón A nuclea a los profesionales que cuentan con la certificación de al menos un título de grado y los trabajadores de escalafón B necesitan una certificación técnica de al menos 2 años de duración. El resto de los trabajadores no requieren necesariamente de estudios terciarios. Si consideramos la propensión a utilizar licencias de corta duración, tanto el escalafón A como el B muestran coeficientes positivos respecto al escalafón de Oficios. Sin embargo, al considerar la cantidad de licencias utilizadas en el periodo los profesionales muestran menor número de certificaciones respecto a los trabajadores del escalafón Oficios (0.8 veces).

La categoría omitida de la variable que refleja el vínculo laboral (*vinculo*) es la que hace referencia a los trabajadores presupuestados, que son quienes cuentan con mayor estabilidad laboral. Como era de esperar, los trabajadores contratados y los provisoriatos, que cuentan con contrataciones

menos estables, se certificaron menor cantidad de veces respecto a los trabajadores de la categoría omitida. En el caso de los contratados, se detecta una menor propensión a certificarse al menos una vez en el período y a utilizar una licencia de corta duración respecto a los trabajadores presupuestados (5.4 y 9.1% respectivamente).

Sorprenden las estimaciones obtenidas para los trabajadores que gozan de una beca o pasantía, ya que presentan 10.1% más de probabilidad de utilizar al menos una licencia médica que los trabajadores presupuestados. Esta relación se mantiene al considerar licencias de corta duración, especificación (2). Una posible explicación detrás de este resultado podría radicar en que el efecto de estos trabajadores ya está contemplado en la variable *escalafon* a través de la categoría Contratos Temporales. Para testear una potencial presencia de multicolinealidad, se volvió a estimar los modelos propuestos sin incluir la variable *escalafon*. Como resultado, la categoría que engloba a los trabajadores con becas o pasantías no resultó significativa en (1) ni en (2), pero se encontró un resultado significativo y negativo respecto a la cantidad de certificaciones utilizadas en el período.

La antigüedad en la UE donde el trabajador realiza sus tareas presenta coeficientes significativos (y positivos) sólo en las especificaciones (1) y (2) tanto en la totalidad del período como en los tramos 2018-2019 y 2020-2021. De forma similar a la encontrado por Amarante y Dean (2017) para el sector privado, la antigüedad se asocia positivamente con la propensión a utilizar el subsidio por enfermedad, un 0.7% adicional por año de antigüedad. Los trabajadores con más antigüedad tienen mayor propensión a utilizar licencias de corta duración (aumentando un 0.8% la probabilidad de estas certificaciones por año de antigüedad) pero no se encuentra incidencia sobre la propensión a utilizar licencias de mayor duración. Nuevamente estos valores son menores durante los años de pandemia respecto a los años previos a la misma. Estos resultados, similares a los encontrados para el mercado laboral australiano por Wooden (1990) y Vandenheuvel (1994), podrían estar motivados por un mayor conocimiento de las dinámicas del sistema por parte de los trabajadores más antiguos, quienes podrían gozar de un mayor grado de confianza por parte de sus jefes o mayor seguridad laboral debido a la cantidad de años de trabajo dentro de la organización.

La remuneración de los trabajadores tiene una incidencia positiva sobre la probabilidad de utilizar al menos una vez el subsidio entre 2018 y 2021. Este resultado se encuentra en línea con lo encontrado por Amarante y Dean (2017) para el sector privado. El vínculo entre las remuneraciones

y las certificaciones no es homogéneo a lo largo de las distintas especificaciones. A mayor remuneración, mayor es la propensión a utilizar licencias de corta duración. Sin embargo, ocurre lo contrario con las licencias de larga duración, cuanto mayor sea la remuneración menor es la incidencia sobre la utilización de estas licencias. Esta relación también se puede observar en el signo negativo de las estimaciones (6) y (7). Adicionalmente, la remuneración está asociada de forma negativa con la cantidad de solicitudes en el periodo. Una explicación posible detrás de estos resultados puede ir de la mano del nivel de responsabilidad asociado a los puestos de trabajo de mayor remuneración, ya que la diferencia salarial podría estar explicada por la tenencia de jefaturas o gerencias. Así, los trabajadores con mayor responsabilidad pueden tener mayores reparos a abandonar sus puestos de trabajo por largas cantidades de días.

La variable *presentismo* resulta significativa y positiva para todas las especificaciones y todos los períodos considerados. Por tanto, un trabajador que cobra la partida por Presentismo tiene mayor propensión a utilizar licencias por enfermedad, tanto de corta como de larga duración. A su vez se certifican mayor cantidad de veces y por mayor cantidad de días que aquellos que no cobran esta partida. Este resultado sorprende, pero es necesario recordar que el cobro de la partida por Presentismo funciona de forma gradual, a medida que no se cumple con la asiduidad la partida se va reduciendo hasta el límite donde no se cobra dicha partida. La información obtenida respecto a la misma sólo especifica si el trabajador cobro o no cobró dicha partida, y no el monto cobrado. A su vez, como se aclaró anteriormente, otros tipos de licencias tienen efectos sobre el cobro de esta partida. Queda pendiente para futuros trabajos estudiar la incidencia de los porcentajes de la partida efectivamente cobrados sobre el comportamiento de los trabajadores sobre el subsidio, para comprender el rol del incentivo.

Por último, el modelo (A) incluyó una variable para identificar el sistema de certificación que le corresponde al trabajador. La categoría omitida de esta variable es la del sistema de servicio médico contratado por el organismo (sistema 1). El resto de las categorías consideradas fueron los sistemas 2 y 3, que refieren a aquellos en los que la certificación está a cargo del médico del trabajador, pero se diferencian entre ellos según a quien corresponde el seguimiento de auditorías o controles posteriores a la certificación. En el sistema 2 la auditoría está a cargo de un servicio contratado, mientras que en el sistema 3 el control es ejercido por el propio organismo. Los trabajadores que son certificados por sus propios médicos tienen menor propensión a utilizar el subsidio por

enfermedad que aquellos que son certificados por el organismo donde trabajan. La incidencia es menor cuando la auditoría está a cargo del organismo, el coeficiente del sistema 3 sólo es significativo al 10%.

La asociación de los sistemas de certificación con la utilización del subsidio parece más clara para explicar las solicitudes de licencias menores a tres días. Cuando la certificación la realiza el médico del trabajador y el control lo realiza un servicio contratado la probabilidad de tomar una de estas licencias disminuye en un 18.7%. Sin embargo, la incidencia de los sistemas de certificación no es clara sobre la utilización de licencias de mayor duración.

De los modelos MCO se desprende que los sistemas 2 y 3 parecen estar asociados de forma negativa con la cantidad de solicitudes en el período, pero sólo cuando la auditoría está a cargo de un tercero se registra una incidencia significativa sobre los días de certificación.

Los resultados sugieren diferencias en los patrones de utilización del subsidio, durante 2018 y 2021, cuando varía la forma de fiscalización. De forma adicional, los resultados son similares cuando se consideran los periodos 2018-2019 y 2020-2021. En los años previos a la pandemia la magnitud de los coeficientes es mayor, mostrando mayor incidencia de los sistemas de certificación sobre la utilización del subsidio.

Considerando lo reseñado en párrafos anteriores, es posible concluir que la incidencia de las variables consideradas sobre la utilización del subsidio parece mayor en los años 2018 y 2019 que respecto al periodo de pandemia. Esto se ve de forma más clara cuando se toman en cuenta las licencias de tres días o menos y la cantidad de certificaciones en el periodo. Una posible explicación detrás de estos resultados es la introducción del teletrabajo entre los funcionarios públicos. Lamentablemente no se cuenta con información sobre los periodos en los que se introdujo el trabajo virtual en las dependencias consideradas.

Una excepción a lo anterior es la variable *edad*, que durante 2020 y 2021 aumenta su incidencia sobre la utilización del subsidio, en particular cuando se considera la duración de estas. Estos resultados parecen razonables considerando que la edad se consideró un factor de riesgo frente al Covid-19.

La estimación del modelo B, incluyendo la interacción entre determinados tramos de edad y el sexo de los trabajados, se presenta en los cuadros A11., A12., A13., A14. y A15. Se busca indagar si

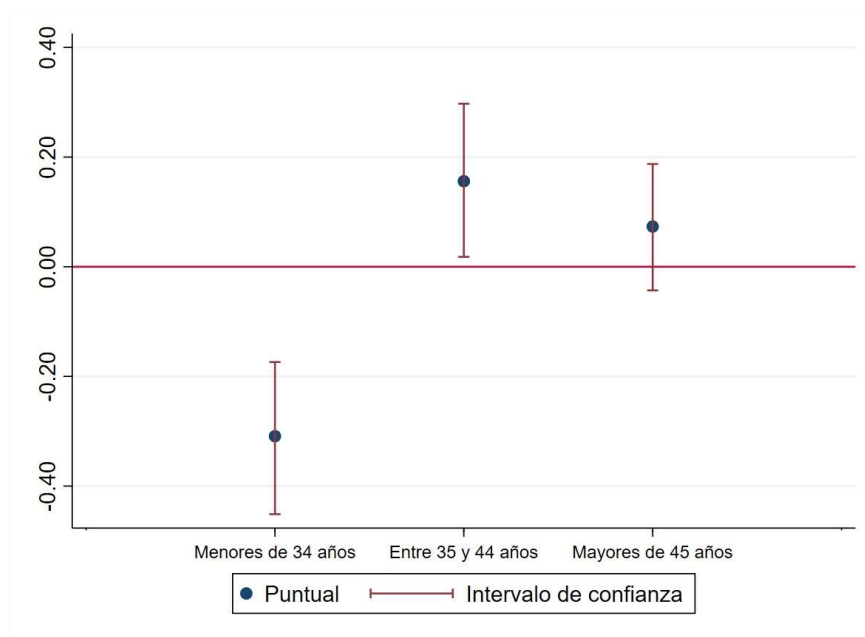
hay indicios de una mayor utilización del subsidio en edades plausibles de tener menores a cargo, lo que podría responder a necesidades de realizar tareas de cuidado. Es importante señalar que los trabajadores de la AC no cuentan con licencias previstas para el cuidado de sus hijos como si están incluidas en los diseños de protección social de otros países. Por ejemplo, en Chile el diseño del subsidio por enfermedad contempla la cobertura de mujeres con hijos menores al año que se certifiquen por razones de cuidado frente a enfermedad de los mismos. Según datos del *World Policy Analysis Center* dentro del continente americano, 15 países cuentan con este tipo de beneficio para trabajadoras mujeres.¹⁶

Dado que no se cuenta con información respecto a si los trabajadores tienen efectivamente hijos a su cargo, se seleccionan aquellos trabajadores que se encuentran en una edad plausible de tener hijos menores a cargo. Primero, como tramo de edad se consideró el intervalo de edad entre 35 y 44 años, y se procedió a estimar el modelo (B) para este tramo, pero también para los menores de 35 y mayores de 45 años. Los resultados confirman que las mujeres se certifican más que los hombres y por mayor cantidad de tiempo; cuando consideramos a los trabajadores entre 35 y 44 años, encontramos que pertenecer a este intervalo explica de forma positiva la probabilidad de haberse certificado al menos una vez en el periodo y de haber tomado una licencia de corta duración, aunque el signo es opuesto cuando consideramos licencias de mayor duración. Estos resultados son similares a los obtenidos por los trabajadores más jóvenes pero contrarios a los encontrados entre los trabajadores de mayor edad.

¹⁶ <https://www.worldpolicycenter.org/policies/are-working-women-and-men-guaranteed-any-leave-for-childrens-health-needs>

La figura 7. muestra los coeficientes obtenidos para las interacciones de la variable sexo y los tramos de edad contemplados cuando se considera la probabilidad a utilizar al menos una licencia. Sólo las mujeres entre 35 y 44 años explican de forma positiva la probabilidad de certificación en el período. No se encuentran resultados significativos en la especificación (1) para las mujeres mayores a 45 años, y aquellas trabajadoras menores de 35 años presentan coeficientes negativos.¹⁷

Figura 7. Coeficientes obtenidos del modelo B (al menos una certificación en el periodo), para la variable de la interacción sexo y tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

No parece haber una relación significativa entre las mujeres entre 35 y 44 años y la utilización de licencias de corta duración, aunque si es posible identificar una mayor propensión a utilizar

¹⁷ De forma adicional, se utilizó el modelo para los tramos de edad de 25 a 35 años y de 25 a 45 años. Para el primero de estos la interacción entre sexo y tramos de edad presentó un coeficiente negativo y significativo al 5% (probabilidad de al menos una licencia y una licencia de tres días o menos). Mientras que cuando se considera la totalidad del tramo etario entre 25 y 45 años no se obtienen coeficientes significativos para explicar la propensión de certificación. En los cuadros A.15. Y A.14. se presentan el total de las estimaciones obtenidos para estos tramos de edad.

certificaciones de 10 y 30 días. De hecho, la especificación (7) muestra que este grupo se certifica en mayor cantidad de días en promedio.

6.2 Comportamientos abusivos en el uso del subsidio por enfermedad

Con el objetivo de analizar la presencia de indicios de comportamientos oportunistas entre los trabajadores para el periodo 2018-2019, se estimó el modelo (C) que incluye una variable reflejando las vacaciones escolares.

Cuadro 6. Regresiones del modelo (C) para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia en t (Logit)	(4) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(5) Al menos una licencia en t (Logit)	(6) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)
	Vacaciones de invierno y primavera		Vacaciones de Invierno		Vacaciones de Primavera	
Vacaciones	3.259***	2.795***	3.065***	2.684***	3.616***	2.933***
Control por sexo y edad	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Control por Iniciso, escalafón y vínculo	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Control por remuneración y antigüedad	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Observaciones	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota 1: Niveles de significación *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

El cuadro 6. presenta los resultados referidos a las variables de interés (las especificaciones completas se presentan en el cuadro A.17. en el anexo). El coeficiente de la variable de interés resulta significativo y positivo cuando se consideran los periodos de vacaciones escolares. Por tanto, cuando consideramos un día de las vacaciones escolares la probabilidad de certificación es mayor que la de un día ordinario. Este resultado no se encuentra en línea con lo obtenido por Amarante y Dean (2017) que no encontraron indicios de riesgo moral para los trabajadores privados.

Sin embargo, un factor relevante es que gran parte de los días de vacaciones escolares considerados pertenecen a las vacaciones de invierno, periodo que se solapa con la temporada de gripes en nuestro país. Por esta razón se estima el mismo modelo, pero considerando de forma separada las vacaciones de primavera y las vacaciones de invierno. Tanto de forma individual como conjunta, las vacaciones inciden de forma significativa sobre la utilización de licencias y específicamente licencias de corta duración (cuadro 6).

La interacción propuesta en el modelo D, entre la variable *Vacaciones* y *Sexo* también resulta significativa y positiva (cuadro 7), indicando que las mujeres se certifican más que los hombres cuando los niños están de vacaciones. Estos resultados podrían sugerir una mayor utilización del subsidio por enfermedad para hacer frente a las necesidades de cuidado de los hijos.

Cuadro 7. Regresiones del modelo (C) para los años 2018-2019¹⁸

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia en t (Logit)	(3) Al menos una licencia en t (Logit)
	Vacaciones de invierno y primavera	Vacaciones de Invierno	Vacaciones de Primavera
sexo	0.562***	0.564***	0.564***
Vacaciones	3.143***	2.978***	3.451***
vacaciones#sexo	0.215***	0.163***	0.293***
Control por sexo y edad	SI	SI	SI
Control por Iniciso, escalafón y vínculo	SI	SI	SI
Control por remuneración	SI	SI	SI
Observaciones	16,218,759	16,218,759	16,218,759

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota 1: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹⁸ Resultados completos en el cuadro A.18. del anexo.

Para futuras investigaciones se podría profundizar este análisis, comparando los comportamientos en el entorno de la misma fecha de distintos años, explotando los cambios en la definición de los días de vacaciones de invierno. También las fechas del entorno del cierre de ciclo escolar podrían analizarse en mayor profundidad, ya que implican necesidades de acompañamiento de los niños en actividades escolares, etc.

Por último, se estimó el modelo E que incluye la variable *Feriados*, para buscar indicios de un comportamiento de tipo oportunista por parte de los funcionarios públicos. Como resultado se encontró que la variable de interés presentó un coeficiente positivo y significativo para explicar la propensión a certificarse. Como se puede ver en el cuadro 8. este resultado se mantiene si dentro de la variable dependiente se consideran sólo las licencias de tres días o menos.

Cuadro 8. Regresiones del modelo (E) para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)
Feriados	4.351***	1.975***
Control por sexo y edad	SI	SI
Control por Iniciso, escalafón y vínculo	SI	SI
Control por remuneración	SI	SI
Observations	16,227,524	16,227,524

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota 1: Niveles de significación *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Estos resultados podrían sugerir indicios de riesgo moral a través de un uso abusivo de las certificaciones médicas, donde los trabajadores utilizarían estas licencias para poder expandir sus días libres a raíz de la proximidad de un día feriado.

Para finalizar, es importante destacar que, en los modelos estimados para buscar indicios de comportamientos de tipos oportunista, el resto de las variables que fueron incluidas en los modelos previos mantuvieron su signo y significación. En el anexo, cuadro A16., se presentan la totalidad de los coeficientes obtenidos.

7. Conclusiones y discusión

Distintos trabajos han encontrado que los funcionarios públicos son más proclives a utilizar el subsidio por enfermedad que sus pares en el sector privado. Es difícil estudiar si esta situación es válida para el caso uruguayo, ya que el beneficio difiere en su diseño entre trabajadores públicos y privados. Más aún, las diferencias inobservables entre trabajadores de ambos sectores pueden conducir a sesgos de selección. Una incipiente literatura en el país ha estudiado que sucede con el comportamiento de los trabajadores del sector privado, pero existe poca evidencia respecto a las certificaciones de los funcionarios públicos.

El presente trabajo analiza la utilización del subsidio por enfermedad por parte de los trabajadores del sector público durante los años 2018 y 2021 en base a información proporcionada por la ONSC. Como principales objetivos se encuentran la búsqueda de factores asociados a la utilización del subsidio y la detección de posibles indicios de riesgo moral en el comportamiento de los trabajadores.

Como resultado se encuentra que las mujeres tienen un 14.8% más de probabilidad de certificarse al menos una vez respecto a los trabajadores hombres. También se detecta una mayor cantidad de solicitudes y duración de las licencias por parte de las mismas. Por otro lado, se encuentra que la incidencia de la edad no es lineal y que varía según la duración de las licencias. Se encuentra que la pertenencia a determinados organismos explica las certificaciones una vez que se controla por características de los individuos, en particular cuando se consideran licencias menores a tres días. Se podría hipotetizar que la diferencia residual entre Incisos podría deberse a características propias de los organismos, tales como la efectividad en la fiscalización y la cultura del ausentismo y no necesariamente a problemas de salud de los trabajadores.

Los trabajadores con menor estabilidad laboral (contratados y provisoriatos) se certifican con menor intensidad que aquellos trabajadores con contrataciones más seguras. Respecto a la antigüedad de los trabajadores en sus puestos de trabajo se encuentra una relación positiva con la utilización del subsidio, en especial cuando se consideran licencias de corta duración. Al analizar las remuneraciones de los trabajadores, se encuentra una asociación positiva con la utilización de

licencias de corta duración, pero cuando se consideran certificaciones más largas la relación es negativa.

La literatura sugiere que los diseños menos generosos de los subsidios de enfermedad, o aquellos con mayor fiscalización, podrían reducir los incentivos de una sobreutilización. En esta línea, se indagó sobre las distintas formas de control ejercidas en la AC y se encontraron diferencias significativas entre ellas. Cuando la certificación se encuentra a cargo del médico del trabajador la propensión de tomar una licencia de corta duración disminuye un 18.7%. Estos resultados podrían explicarse por diferencias en la efectividad de los controles o variaciones en la frecuencia e intensidad con la que realizan las auditorías entre los sistemas.

Para la estimación de los resultados se utilizaron distintas especificaciones de la variable dependiente, de forma de considerar tanto la utilización como la duración de las licencias. El diseño del subsidio para los funcionarios públicos permitió considerar licencias menores a tres días de duración. En general fue para este tipo de certificación que se encontraron mayores incidencias significativas sobre la utilización del subsidio. Podría pensarse que son estas licencias las que están más expuestas a problemas de riesgo moral.

Durante el periodo de estudio Uruguay debió decretar una emergencia sanitaria nacional por la llegada del Covid-19. Durante el tiempo de pandemia una serie de factores puede haber afectado el comportamiento de los trabajadores respecto a la utilización del subsidio. Entre ellas el acceso al teletrabajo, la disminución de la actividad social, contagios de Covid-19, cuarentenas preventivas, etc. En un primer análisis se encontró que las solicitudes disminuyeron durante la pandemia, pero se extendió la duración de las mismas. Posteriormente, los resultados mostraron que la incidencia de las variables consideradas fue mayor para los años previos a la pandemia que durante la misma. Podría pensarse que la menor cantidad de solicitudes respondió a que bajo trabajo remoto algunos trabajadores pueden no haber necesitado del subsidio frente a enfermedades leves y que disminuyó la sobreutilización por problemas ajenos a la salud de los trabajadores.

Siguiendo a Beteta y Willington (2010), el uso abusivo de las certificaciones no es necesariamente ilegítimo. Podría pensarse que frente a fallas en el diseño de protección social o carencias de otras políticas los trabajadores recurren al subsidio por enfermedad. Así, por ejemplo, podría darse una

mayor utilización del beneficio por parte de las mujeres con menores a cargo que tengan que encargarse de las tareas de cuidado. La información disponible no permitió identificar a los trabajadores con hijos a cargo, pero se encontró que ser mujer y tener una edad comprendida entre los 35 y 44 años tiene una incidencia positiva sobre la probabilidad de certificación. A su vez, se encontró que los trabajadores tienen mayor probabilidad de utilizar el subsidio cuando los niños se encuentran en vacaciones escolares, en especial si se considera a trabajadoras mujeres. Dado que, durante el periodo analizado, no se contaba con licencias por cuidados para los trabajadores de la AC podría pensarse que existe una sobreutilización de las licencias médicas con el fin de cubrir las tareas de cuidado.

Por último, parece importante resaltar que gran parte de esta investigación consistió en la preparación de los datos obtenidos y la creación de las variables utilizadas. Para futuros trabajo queda pendiente estudiar que sucede con las certificaciones según los montos efectivamente cobrados de la partida de Presentismo y la incidencia de los pares sobre el comportamiento de los trabajadores. De forma adicional, queda para próximas investigaciones un estudio en mayor profundidad de las incidencias de las vacaciones escolares y la búsqueda de riesgo moral en la utilización del subsidio durante los días próximos a fines de semana.

8. Bibliografía

Amarante, V. y Dean, A., (2017). Estudio sobre el subsidio por enfermedad en el Uruguay. En Estudios y Perspectivas – Oficina de la CEPAL en Montevideo (N.o 32; Estudios y Perspectivas – Oficina de La CEPAL En Montevideo). Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Arrow, K. J., (1963). Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care. The American Economic Review, 53 (5), 941-973.

Banerjee, A. y Duflo, E., (2006). Addressing Absence. Journal of Economic Perspectives, 20(1), 117-132.

Barmby, T., (2002). Worker absenteeism: a discrete hazard model with bivariate heterogeneity, Labour Economics, 9, (4), 469-476

Barone, V., (2023). On the Design of Paid Sick Leave: A Structural Approach. Working paper

- Beteta, E. y Willington, M., (2010). Determinantes del Uso y Abuso de Licencias Médicas en Chile, Documento de Investigación I-251, Universidad Alberto Hurtado
- Blanchard. P, Burdín. G., Dean, A. (2023) Property Rights and Effort Supply. Serie Documentos de Trabajo, DT 01/2023. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Boeri, T. et al., (2021). Friday Morning Fever. Evidence from a Randomized Experiment on Sick Leave Monitoring in the Public Sector. *CEPR Discussion Paper Series*
- Camarota, R. y Pardiñas, V., (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Revista Biomedicina- Medicina Familiar y Comunitaria*.
- Campolieti, M. y Douglas, E. (2006). Further evidence on the “Monday Effect” in workers’ compensation. *ILR Review*, 59(3): 438–450.
- Card, D. y McCall P., (1996). Is Workers’ Compensation Covering Uninsured Medical Costs? Evidence from the "Monday Effect". In: *Industrial and Labor Relations Review* 49.4, pp. 690–706.
- Cristofoli, D., Turrini, A. y Valotti, G., (2011). Coming Back Soon: Assessing the Determinants of Absenteeism in the Public Sector. *Journal of Comparative Policy Analysis*.
- Cronin, C., Matthew, C. y Ziebarth, N., (2022). The Anatomy of US Sick Leave Schemes: Evidence from Public School Teachers. NBER Working Paper No. 29956
- D'Amuri, F., (2011). Monetary incentives vs. monitoring in addressing absenteeism: experimental evidence, Temi di discussione (Economic working papers) 787, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.
- D’Amuri F., (2017). Monitoring and disincentives in containing paid sick leave, *Labour Economics*, 49, 74-83.
- Dale-Olsen, H., (2015). Sickness Absence, Sick Leave Pay, and Pay Schemes. In: *Labour* 28.1, pp. 40–63.
- De Paola, M., Scoppa, V. y Pupo, V., (2014). Absenteeism in the Italian Public Sector: The Effects of Changes in Sick Leave Policy. *Journal of Labor Economics*, 32(2), 337-360.
- Dionne, G. y Dostie, B., (2007). New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data. *ILR Review*, 61(1), 108-120.
- Einav, L. y Finkelstein, A., (2011). Selection in Insurance Markets: Theory and Empirics in Pictures. *Journal of Economic Perspectives*, 25(1), 115-138.
- Einav, L. y Finkelstein, A., (2017). Moral Hazard in Health Insurance: What We Know and How We Know It.
- Ercolani, M., Barmby, T. y Treble, J., (2002). Sickness Absence: An International Comparison. *Economic Journal*, 112, 315-315.

- Eskildsen, J. K., Frederiksen, A. y Møller, A.-K. L., (2021). Employee absence in public and private organizations. *Applied Economics*, 53(21), 2416-2432.
- Godøy, A. y Dale-Olsen., (2018). Spillovers from Gatekeeping – Peer Effects in Absenteeism». *Journal of Public Economics* 167 (noviembre): 190-204.
- Gruber, J., (2015). *Public Finance and Public Policy* (5.a, ilustrada ed.). Macmillan Learning.
- Henrekson, M. y Persson, M., (2004). The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System. *Journal of Labor Economics*, 22(1), 87-113.
- Hesselius, P., (2007). Does sickness absence increase the risk of unemployment? *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, 36(2), 288-310.
- Ichino, A. y Maggi, G., (2000a). Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 1057-1090.
- Ichino, A. y Maggi, G., (2000b). Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 1057-1090.
- INE (2015). Informe de Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos
- Krane, L., (2016). Comparisons of sickness absence patterns, trends and attitudes in the health and care sectors in two municipalities in Norway and Denmark.
- Lazo, M., (2013). Subsidio por enfermedad. Régimen Legal y Evolución del Número de Beneficiarios por Patología. Asesoría General en Seguridad Social, Comentarios de Seguridad Social, N. 15.
- Lindbeck, A., Palme, M. y Persson, M., (2016) Sickness Absence and Local Benefit Cultures, *Scandinavian Journal of Economics*, Wiley Blackwell, vol. 118(1), pages 49-78, January.
- Løkke, A.-K., (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 1330-1348.
- Lovell, V., (2004). No Time to be Sick: Why Everyone Suffers When Workers Dont Have Paid Sick Leave. Institute for Women's Policy Research.
- Marie, O. y Vall Castelló, J., (2022), Sick Leave Cuts and (Unhealthy) Returns to Work. CESifo Working Paper No. 9550.
- Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, O. J. y Gaure, S., (2011). The anatomy of absenteeism. *Journal of Health Economics*, 30(2), 277-292.

Nicholson, N. y Johns, G. (1985). The Absence Culture and the Psychological Contract-Who's in Control of Absence? *The Academy of Management Review*, 10(3), 397-407.

Núñez, I., (2016). Subsidio por enfermedad. Una mirada desde la encuesta longitudinal de protección social. Asesoría en Políticas de Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N°50 1er Trimestre 2016.

ONSC, (2021). Reporte Final: Análisis de certificaciones médicas.

Pauly, M. V., (1968). The Economics of Moral Hazard: Comment. *The American Economic Review*, 58(3), 531-537.

Schlliwen, A., Earle, A., Hayes, J. y Heymann, J. (2011). The administration and financing of paid sick leave. *International Labour Review*, Vol. 150, 43-62.

Scognamiglio, A., (2020) Paid Sick Leave and Employee Absences, *Labour*, CEIS, vol. 34(3), pages 305-322.

Vandenheuevel, A., (1994), Public and Private Sector Absence: Does it Differ? *The Journal of Industrial Relations*

Vogt, M., (2009). Incidence of absenteeism due to illness and accidents. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

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

Wooden, M. (1990)., The «Sickie»: A Public Sector Phenomenon? *Journal of Industrial Relations*, 32(4), 560-576.

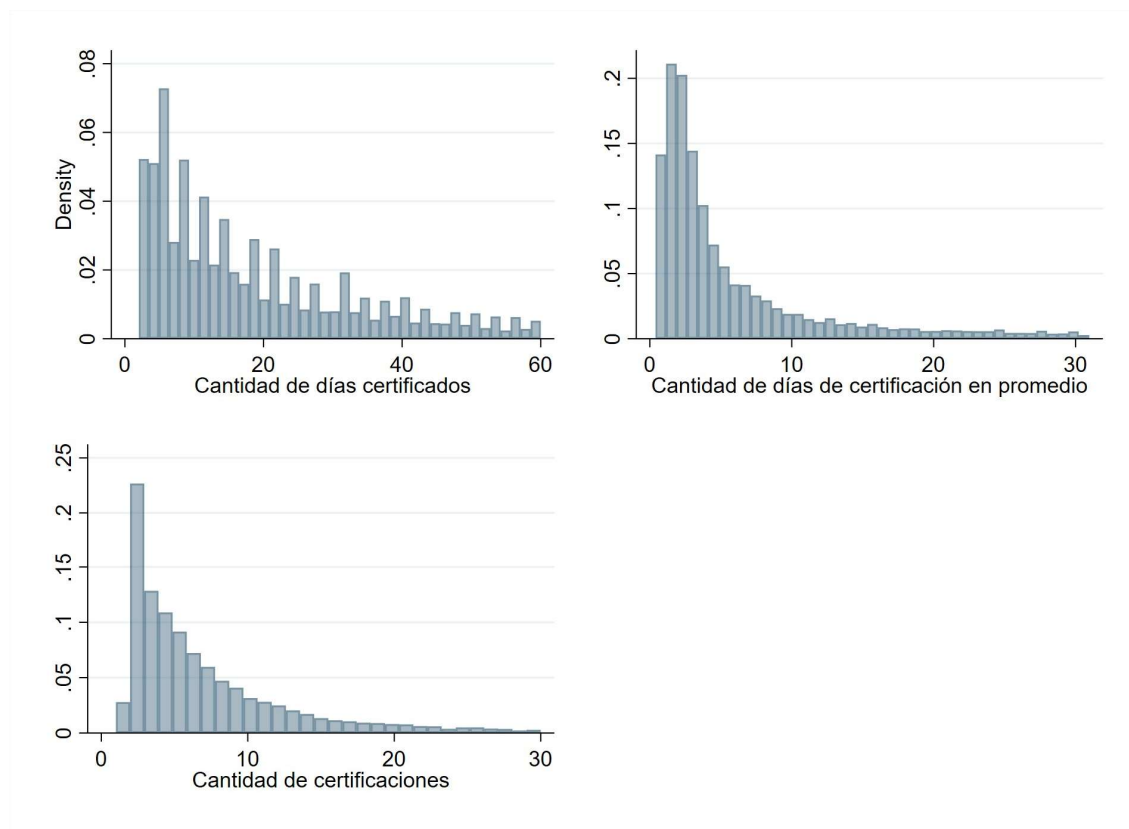
Ziebarth, N. R. y Karlsson, M., (2010). A natural experiment on sick pay cuts, sickness absence, and labor costs. *Journal of Public Economics*, 94(11), 1108-1122.

Ziebarth, N. R. y Karlsson, M., (2014). The Effects of Expanding the Generosity of the Statutory Sickness Insurance System. *Journal of Applied Econometrics*, 29(2): 208–230

Zweifel, P. y Manning, W. G., (2000). Chapter 8—Moral Hazard and Consumer Incentives in Health Care. En A. J. Culyer & J. P. Newhouse (Eds.), *Handbook of Health Economics* (Vol. 1, pp. 409-459). Elsevier.

9. Anexo

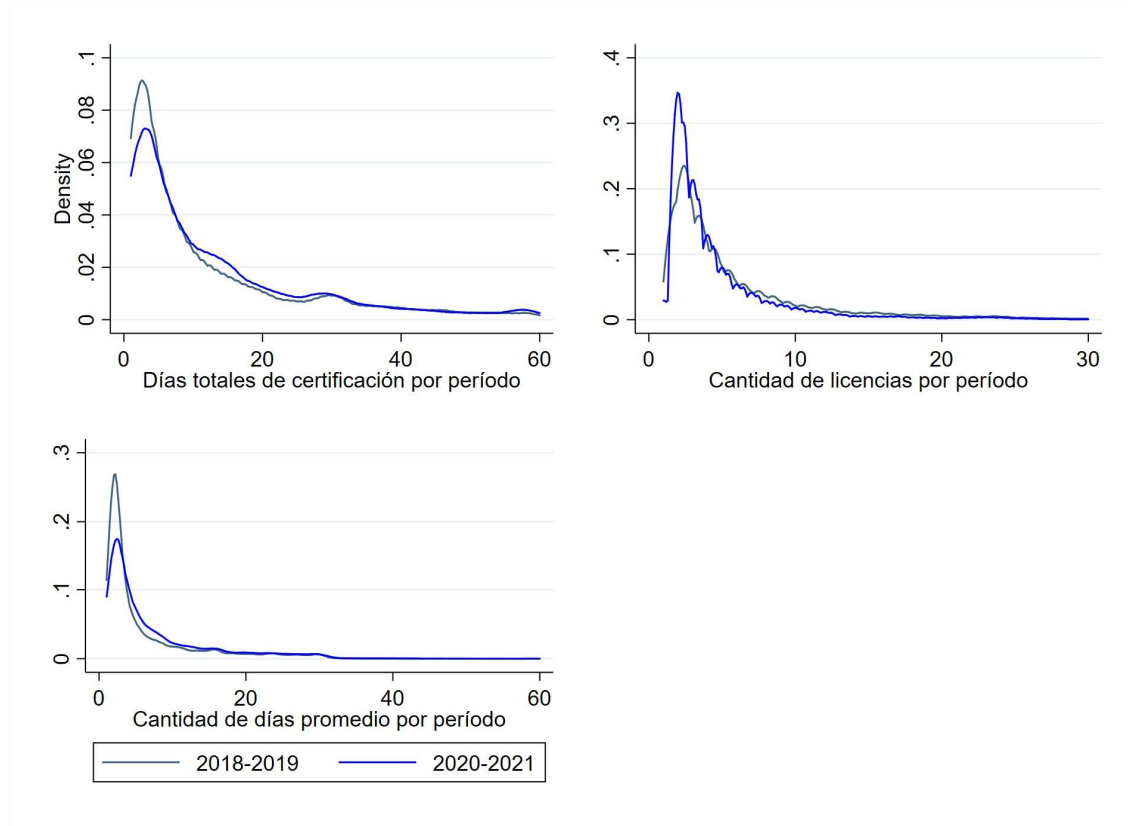
Figura A.1. Variables dependientes modelos MCO para todo el periodo (2018-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Todos los gráficos corresponden a funciones Kernel. Se truncaron las variables en máximos 60 días y 30 certificaciones solicitadas. En ninguno de los casos se consideraron trabajadores sin certificaciones en el periodo.

Figura A.2. Variables dependientes modelos MCO por periodo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ONSC.

Nota: Se truncaron las variables en máximos 60 días y 30 certificaciones solicitadas. En ninguno de los casos se consideraron trabajadores sin certificaciones en el periodo.

Cuadro A.1. Participaciones de los trabajadores de la AC en porcentajes (sólo trabajadores civiles).

		2018	2019	2020	2021
Sexo (%)	Hombres	49,2	48,4	48,3	48,0
	Mujeres	50,8	51,6	51,7	52,0
Grupos de edad (%)	Menores de 35 años	16,8	17,5	15,6	14,2
	Entre 35 y 49 años	30,0	30,5	32,3	34,4
	Entre 50 y 64 años	41,3	39,1	39,2	38,7
	Mayores de 64 años	12,0	13,0	13,0	13,0
Inciso (%)	Presidencia de la República	12,1	12,1	12,6	12,6
	Ministerio de Defensa Nacional	6,3	6,2	6,3	6,3
	Ministerio de Economía y Finanzas	21,4	21,3	21,4	21,4
	Ministerio de Relaciones Exteriores	3,0	3,0	3,1	3,1
	Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca	9,2	8,8	8,6	8,5
	Ministerio de Industria, Energía y Minería	2,1	2,2	2,3	2,2
	Ministerio de Turismo	0,8	0,9	0,9	0,9
	Ministerio de Transporte y Obras Públicas	14,0	13,6	13,4	13,6
	Ministerio de Educación y Cultura	14,6	14,9	13,8	13,6
	Ministerio de Salud Pública	4,7	4,6	4,8	4,6
	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	3,8	3,6	3,6	3,5
	Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	3,0	3,5	3,4	3,4
	Ministerio de Desarrollo Social	5,1	5,4	5,9	6,4
Vínculo (%)	Becas y pasantes	2,0	3,3	2,7	2,4
	Contratos de Confianza Política	0,8	0,7	1,0	0,6
	Contratos	9,1	9,0	9,2	9,4
	Otros	7,4	7,8	7,2	6,9
	Presupuestados	72,9	71,1	71,7	72,1
	Provisorios	7,8	8,0	8,3	8,7
Escala fñ (%)	Profesional (A)	22,3	22,1	22,6	23,2
	Técnico Profesional (B)	5,3	5,3	5,5	5,6
	Administrativo (C)	25,0	24,5	24,5	25,0
	Especializado (D)	13,5	13,2	13,0	13,1
	Oficios (E)	10,5	10,0	9,9	10,0
	Servicios Auxiliares (F)	2,7	2,6	2,5	2,5
	Servicios Exteriores (M)	1,7	1,7	1,9	2,0
	Particular Confianza Política (Q)	1,6	1,5	2,5	1,5
	Contratos, becas y pasantes	8,4	9,3	8,8	8,5
	Docentes	6,4	7,1	6,1	6,0
	Otros	2,6	2,5	2,9	2,8
Total de Trabajadores		22.313	22.468	21.677	20.304

Fuente: Elaboración propia según datos brindados por la ONSC.

Cuadro A.2. Definición de escalafones de la Administración Central

A, Profesional	Comprende los cargos y contratos de función pública a los que sólo pueden acceder los profesionales, liberales o no, que posean título universitario expedido, registrado o revalidado por las autoridades competentes y que correspondan a planes de estudios de duración no inferior a cuatro años.
B, Técnico	Comprende los cargos y contratos de función pública de quienes hayan obtenido una especialización de nivel universitario o similar, que corresponda a planes de estudio cuya duración deberá ser equivalente a dos años, como mínimo, de carrera universitaria liberal y en virtud de los cuales hayan obtenido título habilitante, diploma o certificado. También incluye a quienes hayan aprobado no menos del equivalente a tres años de carrera universitaria incluida en el escalafón A.
C, Administrativo	Comprende los cargos y contratos de función pública que tienen tareas asignadas relacionadas con el registro, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos y el desarrollo de actividades como la planificación, coordinación, organización, dirección y control, tendientes al logro de los objetivos del servicio en el que se realizan, así como toda otra actividad no incluida en los demás escalafones.
D, Especializado	Comprende los cargos y contratos de función pública que tienen asignadas tareas en las que predomina la labor de carácter intelectual, para cuyo desempeño fuere menester conocer técnicas impartidas normalmente por centros de formación de nivel medio o en los primeros años de los cursos universitarios de nivel superior. La versación en determinada rama del conocimiento deberá ser demostrada en forma fehaciente.
E, Oficios	Comprende los cargos y contratos de función pública que tienen asignadas tareas en las que predominan el esfuerzo físico o habilidad manual o ambos y requieren conocimientos y destreza en el manejo de máquinas o herramientas.
F, Servicios Auxiliares	Comprende los cargos y contratos de función pública que tienen asignadas tareas de limpieza, portería, conducción y transporte de materiales o expedientes, vigilancia, conservación, y otras tareas similares.
M, Servicios Exteriores	comprende los cargos correspondientes al Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores.
Q, Confianza Política	Incluye aquellos cargos cuyo carácter de particular confianza es determinado por la ley. Fueron agregados los cargos correspondientes al escalafón político

Fuente: Elaboración propia según datos de la ONSC.

Nota: Fueron incluidos los escalafones utilizados, no necesariamente coinciden con la clasificación oficial, ya que, por ejemplo, se juntaron los correspondientes al escalafón Q y escalafón Político.

Cuadro A.3. Participaciones por tramos de edad en porcentajes.

Tramos de edad	2018-2019	2019-2020
Menores de 34 años	19,5	16,9
Entre 35 y 44 años	20,6	22,2
Mayores de 45 años	59,9	60,9

Fuente: Elaboración propia según datos de la ONSC.

Cuadro A.4. Variables dependientes modelos *Logit*.

Variable	2018-2019	2020-2021	2018-2021
Al menos una certificación en el periodo	51,6	47,3	58,4
Al menos una certificación de tres días o menos en el periodo	41,05	28,26	38,62
Al menos una certificación mayor a 10 días	19,41	19,45	28,15
Al menos una certificación mayor a 30 días	9,61	8,67	13,63

Fuente: Elaboración propia según datos de la ONSC.

Nota: los valores corresponden a los porcentajes de trabajadores que tomaron las licencias planteadas.

Cuadro A.5. Fechas consideradas para vacaciones escolares y días “sanguches”.

Evento	2018	2019	Descripción
Vacaciones	2 al 13 de julio	del 1 al 5 de julio	Vacaciones de Invierno
	17 al 21 de septiembre	16 al 20 de septiembre	Vacaciones de Primavera
Días "Sanguches"	14 al 16 de febrero	6 al 8 de marzo	Días no feriados dentro de la semana de Carnaval
	30 de abril	29 y 30 de abril	Proximidad al Día del Trabajador (1° de mayo)
	18 de junio	17 y 18 de junio	Proximidad al Natalicio de Artigas (19 de junio)
	16 y 17 de julio	19 de julio	Proximidad a la Jura de la Constitución (18 de julio)
	24 de diciembre	23 y 24 de diciembre	Proximidad a Navidad (25 de diciembre)
	31 de diciembre	30 y 31 de diciembre	Proximidad a Año Nuevo (31 de diciembre)

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A.6. Resultados de las regresiones del modelo A para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.162***	0.164***	0.079***	0.040***	1.814***	11.265***	0.925***
edad	0.006***	0.006***	0.004*	0.002	0.109***	0.452	0.018
edad2	-0.000***	-0.000***	-0.000	0.000	-0.001***	0.004	0.001*
Presidencia de la República	0.138***	0.137***	0.017	-0.013	1.041***	-1.512	0.528
Ministerio de Defensa Nacional	-0.023	0.031	-0.049***	-0.041***	0.718**	-10.491**	-0.982**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.173***	0.178***	0.040***	0.011	1.956***	11.242***	1.140***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.103***	0.125***	-0.022	-0.045***	0.214	-8.615***	-0.813***
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0.401***	0.417***	0.052**	-0.007	4.272***	14.816***	1.867***
Ministerio de Turismo	0.297***	0.302***	-0.035	-0.039**	2.179***	-0.807	0.485
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.105***	0.096***	0.046***	0.033***	1.554***	10.987***	0.631***
Ministerio de Educación y Cultura	0.192***	0.229***	0.010	-0.009	1.946***	2.996	0.291
Ministerio de Salud Pública	0.024	-0.034**	0.031**	0.012	-0.627***	-1.210	0.656**
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.159***	0.155***	0.043***	0.010	1.943***	7.303**	0.442*
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.344***	0.373***	-0.017	-0.034**	2.998***	5.201	0.957**
Ministerio de Desarrollo Social	0.234***	0.222***	0.080***	0.033*	1.813***	10.466**	1.473***
Profesional (A)	0.015	0.064***	-0.069***	-0.041***	-0.286	-13.440***	-1.033***
Técnico Profesional (B)	0.017	0.076***	-0.042**	-0.019	-0.192	-9.053***	-0.823***
Administrativo (C)	0.030**	0.065***	-0.031**	-0.024***	0.577***	-4.588	-0.468**
Especializado (D)	-0.005	0.020	-0.040***	-0.015	0.125	-4.821	-0.440*
Servicios Auxiliares (F)	0.031	0.055**	-0.023	-0.028**	0.644**	-2.197	-0.367
Servicios Exteriores (M)	-0.141***	-0.158***	-0.026	-0.061*	-0.254	-1.939	-0.303
Particular Confianza Política (Q)	-0.294***	-0.310***	-0.103***	-0.076***	-1.066***	-16.090***	-1.720***
Contratos temporales	0.040	0.093***	-0.104***	-0.073***	-0.126	-13.907***	-1.383***
Docentes	0.101***	0.062	0.003	0.020	0.281	-7.924	0.450
Otros	0.142***	0.162***	0.027	0.011	1.456***	-0.745	0.110
Becas y Pasantes	0.022	0.000	0.038	-0.022	-0.186	-3.690	0.308
Cargos Políticos	0.187***	0.331***	0.118	0.117	0.692**	3.395	0.855**
Contratos	-0.078***	-0.098***	-0.004	-0.007	-0.953***	-8.122***	-0.123
Otros	-0.146***	-0.137***	-0.030	-0.027	-1.343***	-4.589	-0.724
Provisorios	-0.027*	-0.031**	-0.058***	-0.047***	-1.134***	-13.304***	-0.939***
Antigüedad	0.009***	0.010***	-0.001	-0.000	0.017	-0.167	-0.029
Remuneración	-0.007	0.012	-0.045***	-0.039***	-0.771***	-12.494***	-0.897***
Presentismo	0.158***	0.093***	0.114***	0.061***	1.466***	13.487***	1.640***
Sistema 2	-0.192***	-0.186***	-0.009	0.013	-1.574***	-4.901*	-1.106***
Sistema 3	-0.049***	-0.073***	0.010	0.019*	-0.831***	4.001	-0.133
Control años	si	si	si	si	si	si	si
Observaciones	22,216	22,216	22,216	22,216	22,216	22,216	22,216

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0

Cuadro A.7. Resultados de las regresiones del modelo A para los años 2020-2021

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.137***	0.138***	0.074***	0.043***	1.007***	8.839***	0.984***
edad	0.008***	0.013***	0.004*	0.000	0.118***	0.965***	-0.022
edad2	-0.000***	-0.000***	-0.000	0.000	-0.001***	-0.003	0.001**
Presidencia de la República	0.079***	0.048***	0.031	-0.007	0.529***	2.595	0.328
Ministerio de Defensa Nacional	-0.003	0.019	-0.010	-0.004	0.187	-2.066	-0.531
Ministerio de Economía y Finanzas	0.154***	0.150***	0.056***	0.017*	1.353***	11.726***	0.698***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.102***	0.133***	0.015	0.021	0.597***	2.810	-0.014
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0.292***	0.289***	0.038	-0.009	2.077***	8.019**	0.660*
Ministerio de Turismo	0.242***	0.275***	-0.016	-0.025	1.280***	0.206	-0.141
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.091***	0.083***	0.027**	0.019**	1.088***	8.015***	0.456*
Ministerio de Educación y Cultura	0.138***	0.116***	0.034*	-0.010	0.941***	3.399	0.034
Ministerio de Salud Pública	0.093***	0.006	0.052***	0.004	0.181	1.877	0.586**
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.062***	0.059***	0.009	0.020*	0.703***	3.662	0.036
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.298***	0.302***	0.031	-0.013	1.827***	7.264**	0.524
Ministerio de Desarrollo Social	0.149***	0.120***	0.068***	0.020	1.186***	9.213**	0.682*
Profesional (A)	-0.010	0.014	-0.068***	-0.048***	-0.396**	-12.043***	-1.039***
Técnico Profesional (B)	0.037*	0.056***	-0.042**	-0.028**	-0.199	-7.649**	-0.480*
Administrativo (C)	0.016	0.027*	-0.026*	-0.019*	0.169	-4.097	-0.321
Especializado (D)	-0.009	-0.009	-0.035**	-0.014	-0.192	-4.628	-0.241
Servicios Auxiliares (F)	0.072***	0.075***	0.031	-0.002	0.551**	2.278	0.502
Servicios Exteriores (M)	-0.039	-0.057	-0.040	-0.057**	-0.122	-4.724	-0.370
Particular Confianza Política (Q)	-0.347***	-0.224***	-0.219***	-0.116***	-0.392**	-8.331***	-2.072***
Contratos temporales	0.029	0.041	-0.040	-0.048***	-0.013	-7.207**	-0.655**
Docentes	0.127***	0.165***	-0.008	-0.014	0.440*	-0.075	-0.176
Otros	0.024	0.047*	-0.038	-0.004	0.266	0.387	-0.310
Becas y Pasantes	0.017	0.047	-0.061**	-0.045**	-0.493**	-9.160***	-0.724**
Cargos Políticos	0.095	0.009	0.148	0.271	-0.363***	-2.587**	0.375
Contratos	-0.070***	-0.064***	-0.020	-0.025**	-0.714***	-8.103***	-0.535**
Otros	-0.112***	-0.137***	-0.021	0.009	-0.819***	-8.089**	-0.087
Provisorios	0.017	-0.001	-0.021*	-0.022***	-0.228*	-7.399***	-0.395**
Antigüedad	0.005**	0.005***	-0.000	-0.000	-0.010	0.002	0.003
Remuneración	-0.039***	-0.033***	-0.053***	-0.050***	-0.799***	-14.341***	-0.993***
Presentismo	0.188***	0.136***	0.105***	0.058***	1.241***	13.169***	1.671***
Sistema 2	-0.169***	-0.144***	-0.038***	0.002	-0.979***	-4.471*	-0.715***
Sistema 3	-0.038**	-0.037**	-0.016	0.002	-0.362**	0.429	0.029
Control años	si	si	si	si	si	si	si
Observaciones	20,933	20,933	20,933	20,933	20,933	20,933	20,933

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.8. Resultados de las regresiones del modelo A para los años 2018-2021 incluyendo las variables abandono Inciso y cambio Inciso

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.148***	0.167***	0.100***	0.060***	2.566***	20.646***	0.984***
edad	0.002	0.000	0.007***	0.005***	0.164***	2.089***	0.118***
edad2	-0.000**	-0.000**	-0.000**	-0.000	-0.002***	-0.009*	-0.001*
Presidencia de la República	0.117***	0.119***	0.035*	-0.023	1.383***	1.867	0.446
Ministerio de Defensa Nacional	-0.041*	0.020	-0.043**	-0.036**	0.684*	-12.036*	-0.864**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.158***	0.179***	0.053***	0.009	2.939***	22.351***	1.054***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.125***	0.165***	0.014	-0.005	0.675*	-5.718	-0.337
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0.334***	0.386***	0.058**	-0.008	5.801***	27.615***	1.507***
Ministerio de Turismo	0.272***	0.321***	-0.030	-0.051**	3.189***	3.219	0.313
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.115***	0.108***	0.044***	0.035***	2.477***	20.058***	0.729***
Ministerio de Educación y Cultura	0.160***	0.195***	0.031	-0.019	2.574***	8.257	0.292
Ministerio de Salud Pública	0.087***	-0.004	0.057***	0.011	-0.362	-0.134	0.754***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.134***	0.145***	0.025	0.018	2.556***	12.749***	0.287
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.288***	0.342***	-0.006	-0.044***	4.278***	16.455***	0.791**
Ministerio de Desarrollo Social	0.194***	0.201***	0.103***	0.030	2.681***	18.186***	1.166***
Profesional (A)	0.003	0.054***	-0.096***	-0.068***	-0.572**	-25.857***	-1.578***
Técnico Profesional (B)	0.029*	0.089***	-0.059***	-0.034**	-0.306	-16.601***	-1.004***
Administrativo (C)	0.020	0.052***	-0.040***	-0.034***	0.790***	-7.114	-0.598***
Especializado (D)	-0.002	0.012	-0.049***	-0.021*	-0.037	-9.270*	-0.560**
Servicios Auxiliares (F)	0.050**	0.068***	0.013	-0.014	1.163**	2.341	0.113
Servicios Exteriores (M)	-0.082**	-0.129***	-0.065	-0.080**	-0.604	-6.705	-0.286
Particular Confianza Política (Q)	-0.337***	-0.324***	-0.227***	-0.152***	-0.371	-17.049***	-2.073***
Contratos temporales	0.033	0.099***	-0.108***	-0.087***	0.035	-19.098***	-1.609***
Docentes	0.073**	0.100***	-0.019	0.017	0.664	-8.467	-0.132
Otros	0.089***	0.137***	-0.002	0.006	1.647***	0.276	-0.391
Becas y Pasantes	0.085***	0.059**	0.022	-0.032	-0.603*	-5.266	0.672**
Cargos Políticos	0.150***	0.239***	0.147**	0.250**	-0.396	-2.868	0.715***
Contratos	-0.059***	-0.096***	-0.006	-0.019	-1.553***	-15.413***	-0.162
Otros	-0.096***	-0.140***	-0.019	-0.027	-1.933***	-13.698**	-0.452
Provisorios	0.013	0.007	-0.036***	-0.040***	-1.188***	-20.888***	-0.756***
Antigüedad	0.006***	0.008***	-0.002	-0.001	-0.020	-0.501	-0.034
Remuneración	-0.002	-0.001	-0.043***	-0.046***	-1.378***	-23.090***	-0.666***
Presentismo	0.176***	0.118***	0.148***	0.088***	2.343***	27.997***	2.126***
Sistema 2	-0.173***	-0.185***	-0.029**	0.015	-2.253***	-11.035***	-1.008***
Sistema 3	-0.025	-0.046***	-0.008	0.017	-0.976***	3.435	-0.131
Cambio Inciso	0.064*	0.077**	0.041	-0.020	1.039*	-2.424	-2.133***
Abandono Inciso	-0.157***	-0.191***	-0.086***	-0.010	-2.942***	-10.697***	-2.690***
año = 2019	0.036**	0.045***	-0.004	-0.035**	0.433**	-3.867	-1.583***
año = 2020	-0.170***	-0.202***	-0.100***	-0.077***	-0.408**	-17.192***	1.815***
año = 2021	-0.325***	-0.294***	-0.207***	-0.130***	-1.398***	4.990*	-1.704***
Observaciones	23,917	23,917	23,917	23,917	23,917	23,917	23,917

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.9. Regresión auxiliar sobre la variable abandono Inciso sin controles

VD.
Abandono
Inciso

edad	-0.0422***
Constante	0.168***
Observaciones	24,304

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Cuadro A.10. Regresión auxiliar sobre la variable abandono Inciso con controles

VD.
Abandono
Inciso

edad	-0.00295*
sexo	0.109***
Inciso	0.00697
vinculo	0.0452**
escalafón	0.135***
remuneración	0.659***
Constante	9.295***
Observaciones	23,916

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Cuadro A.11. Resultados de las regresiones del modelo B para trabajadores menores de 35 años (2018-2021)

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.796***	0.859***	0.485***	0.451***	2.826***	20.167***	0.868***
tramo edad	0.426***	0.581***	-0.273***	-0.575***	0.553***	-13.601***	-1.007***
tramo edad # sexo	-0.309***	-0.386***	0.140*	0.319***	-1.548***	-7.307***	0.044
Presidencia de la República	0.699***	0.723***	0.198*	-0.229*	1.535***	0.052	0.285
Ministerio de Defensa Nacional	-0.129	0.153	-0.269**	-0.385***	0.710*	-14.103**	-1.020***
Ministerio de Economía y Finanzas	0.706***	0.803***	0.186***	-0.011	2.656***	17.366***	0.900***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.528***	0.702***	0.054	-0.043	0.482	-5.970	-0.293
Ministerio de Industria, Energía y Minería	1.808***	1.885***	0.256*	-0.084	5.615***	25.176***	1.466***
Ministerio de Turismo	1.379***	1.502***	-0.209	-0.509**	3.189***	3.924	0.365
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.539***	0.505***	0.237***	0.282***	2.510***	20.822***	0.773***
Ministerio de Educación y Cultura	0.744***	0.894***	0.114	-0.237*	2.509***	5.239	0.004
Ministerio de Salud Pública	0.427***	-0.004	0.327***	0.112	-0.263	1.060	0.822***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.652***	0.711***	0.117	0.109	2.490***	10.290**	0.216
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	1.490***	1.639***	-0.071	-0.420**	4.217***	16.134***	0.807**
Ministerio de Desarrollo Social	0.985***	1.003***	0.464***	0.116	2.637***	12.566*	0.860**
Profesional (A)	-0.005	0.257***	-0.580***	-0.692***	-0.866***	-33.420***	-1.880***
Técnico Profesional (B)	0.142	0.429***	-0.350***	-0.367***	-0.471	-21.935***	-1.271***
Administrativo (C)	0.099	0.238***	-0.216***	-0.292***	0.732**	-9.039*	-0.687***
Especializado (D)	-0.042	0.018	-0.267***	-0.179**	-0.177	-10.748**	-0.566**
Servicios Auxiliares (F)	0.213**	0.247**	0.098	-0.030	1.251***	6.846	0.342
Servicios Exteriores (M)	-0.120	-0.259	-0.252	-0.696**	-0.088	-8.477	-0.716*
Particular Confianza Política (Q)	-1.700***	-2.032***	-1.415***	-1.967***	-0.726**	-19.954***	-2.060***
Contratos temporales	0.202*	0.486***	-0.590***	-0.812***	-0.144	-20.516***	-1.275***
Docentes	-0.082	-0.047	-0.376**	-0.180	-0.447	-22.643***	-0.742*
Otros	0.457***	0.649***	-0.018	0.048	1.471***	-1.369	-0.288
Becas y Pasantes	0.570***	0.463***	0.002	-0.400	-1.026***	-13.864***	0.207
Cargos Políticos	0.990***	1.420***	0.744**	1.516***	-0.168	-2.583	0.637***
Contratos	-0.161*	-0.291***	-0.035	-0.213*	-1.463***	-18.408***	-0.446**
Otros	-0.419***	-0.578***	-0.117	-0.227	-1.920***	-16.385**	-0.673**
Provisorios	0.183***	0.175***	-0.223***	-0.493***	-1.295***	-28.023***	-1.131***
Antigüedad	0.023**	0.023**	-0.009	0.001	-1.772***	-9.955***	-0.483***
Remuneración	0.169***	0.138***	-0.038	-0.226***	-2.282***	-13.545***	-0.707***
Presentismo	1.026***	0.803***	0.993***	1.100***	-2.971***	-18.600***	-1.282***
Sistema 2	-0.786***	-0.827***	-0.143*	0.087	-0.016	0.053	0.005
Sistema 3	-0.150*	-0.244***	-0.008	0.188*	-0.641***	-12.660***	-0.423***
año = 2019	-0.427***	-0.475***	-0.430***	-0.468***	2.988***	34.343***	2.220***
año = 2020	-1.191***	-1.490***	-0.814***	-0.848***	-2.193***	-12.704***	-1.127***
año = 2021	-1.863***	-1.914***	-1.610***	-2.175***	-0.935***	5.455	0.039
Constante	-3.088***	-3.367***	-1.169***	0.075	7.968***	169.264***	7.436***
Observaciones	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.12. Resultados de las regresiones del modelo B para trabajadores entre 35 y 44 años (2018-2021)

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.697***	0.787***	0.454***	0.397***	2.469***	17.206***	0.717***
tramo edad	0.120**	0.315***	-0.206***	-0.606***	0.212	-14.156***	-1.146***
tramo edad # sexo	0.156**	-0.045	0.232***	0.524***	0.024	5.615*	0.720***
Presidencia de la República	0.694***	0.698***	0.221**	-0.171	1.620***	2.429	0.418
Ministerio de Defensa Nacional	-0.109	0.159	-0.253**	-0.357**	0.800*	-13.073*	-0.965**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.738***	0.839***	0.179**	-0.024	2.645***	15.812***	0.819***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.554***	0.729***	0.056	-0.043	0.517	-6.549	-0.324
Ministerio de Industria, Energía y Minería	1.848***	1.935***	0.242*	-0.111	5.608***	23.317***	1.363***
Ministerio de Turismo	1.383***	1.509***	-0.212	-0.521**	3.174***	3.397	0.338
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.551***	0.525***	0.232***	0.265***	2.527***	20.035***	0.720***
Ministerio de Educación y Cultura	0.742***	0.871***	0.143	-0.184	2.626***	7.729	0.139
Ministerio de Salud Pública	0.404***	-0.041	0.348***	0.153	-0.184	3.553	0.954***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.659***	0.713***	0.120	0.120	2.507***	10.645**	0.241
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	1.491***	1.629***	-0.054	-0.397**	4.264***	16.843***	0.848**
Ministerio de Desarrollo Social	0.969***	0.958***	0.492***	0.184	2.698***	15.210**	1.016**
Profesional (A)	0.006	0.264***	-0.578***	-0.673***	-0.853***	-32.819***	-1.833***
Técnico Profesional (B)	0.164*	0.453***	-0.352***	-0.364***	-0.459	-22.338***	-1.283***
Administrativo (C)	0.135**	0.280***	-0.223***	-0.305***	0.743**	-10.218**	-0.745***
Especializado (D)	-0.023	0.038	-0.265***	-0.177**	-0.157	-11.083**	-0.579**
Servicios Auxiliares (F)	0.218**	0.258***	0.101	-0.042	1.251***	6.012	0.293
Servicios Exteriores (M)	-0.107	-0.240	-0.274	-0.708**	-0.218	-10.223	-0.776*
Particular Confianza Política (Q)	-1.672***	-2.009***	-1.412***	-1.919***	-0.807**	-20.975***	-2.081***
Contratos temporales	0.212*	0.516***	-0.600***	-0.842***	-0.242	-22.749***	-1.368***
Docentes	-0.036	0.003	-0.371**	-0.195	-0.327	-22.942***	-0.775**
Otros	0.498***	0.702***	-0.031	0.020	1.519***	-2.169	-0.334
Becas y Pasantes	0.745***	0.686***	-0.095	-0.605**	-1.172***	-24.873***	-0.408
Cargos Políticos	1.004***	1.451***	0.717**	1.433***	-0.160	-4.090**	0.539**
Contratos	-0.093	-0.213**	-0.076	-0.280**	-1.518***	-21.910***	-0.638***
Otros	-0.438***	-0.604***	-0.111	-0.200	-1.976***	-15.881**	-0.626*
Provisorios	0.274***	0.295***	-0.286***	-0.607***	-1.366***	-32.626***	-1.380***
Antigüedad	0.020*	0.019*	-0.006	0.003	-1.770***	-11.148***	-0.560***
Remuneración	0.139***	0.098***	-0.021	-0.204***	-2.304***	-14.887***	-0.783***
Presentismo	1.008***	0.783***	0.995***	1.115***	-2.998***	-18.675***	-1.281***
Sistema 2	-0.812***	-0.860***	-0.138*	0.108	-0.008	0.258	0.015
Sistema 3	-0.167**	-0.254***	-0.015	0.173*	-0.591***	-10.724***	-0.323***
año = 2019	-0.408***	-0.450***	-0.440***	-0.495***	2.942***	34.619***	2.248***
año = 2020	-1.178***	-1.474***	-0.824***	-0.873***	-2.208***	-11.428***	-1.048***
año = 2021	-1.875***	-1.925***	-1.613***	-2.178***	-0.984***	5.179	0.028
Constante	-2.720***	-2.886***	-1.365***	-0.155	7.487***	148.259***	6.356***
Observaciones	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.13. Resultados de las regresiones del modelo B para trabajadores mayores a 45 años (2018-2021)

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.674***	0.618***	0.655***	0.853***	1.889***	17.612***	1.159***
tramo edad	-0.369***	-0.608***	0.296***	0.723***	-0.546***	18.725***	1.456***
tramo edad # sexo	0.071	0.246***	-0.227***	-0.485***	1.049***	3.436	-0.388**
Presidencia de la República	0.675***	0.678***	0.231**	-0.168	1.540***	2.042	0.431
Ministerio de Defensa Nacional	-0.125	0.148	-0.250**	-0.358**	0.685*	-14.201**	-0.990**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.702***	0.796***	0.191***	0.005	2.606***	17.265***	0.918***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.543***	0.718***	0.057	-0.039	0.441	-7.102	-0.334
Ministerio de Industria, Energía y Minería	1.809***	1.886***	0.258*	-0.077	5.567***	25.288***	1.497***
Ministerio de Turismo	1.385***	1.519***	-0.214	-0.523**	3.178***	3.476	0.339
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.559***	0.535***	0.230***	0.265***	2.504***	19.614***	0.703***
Ministerio de Educación y Cultura	0.754***	0.897***	0.135	-0.212	2.510***	5.029	0.020
Ministerio de Salud Pública	0.427***	-0.012	0.344***	0.136	-0.230	1.643	0.861***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.640***	0.691***	0.130	0.141	2.473***	11.140**	0.285
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	1.509***	1.667***	-0.068	-0.430**	4.203***	14.925**	0.751**
Ministerio de Desarrollo Social	0.952***	0.944***	0.501***	0.186	2.637***	14.912**	1.025**
Profesional (A)	-0.041	0.193***	-0.552***	-0.623***	-0.899***	-30.862***	-1.695***
Técnico Profesional (B)	0.127	0.397***	-0.333***	-0.324***	-0.519	-20.967***	-1.179***
Administrativo (C)	0.096	0.223***	-0.207***	-0.266***	0.672**	-8.817*	-0.637***
Especializado (D)	-0.040	0.014	-0.260***	-0.166**	-0.216	-11.003**	-0.555**
Servicios Auxiliares (F)	0.244**	0.299***	0.080	-0.078	1.237***	4.496	0.200
Servicios Exteriores (M)	-0.207	-0.390**	-0.220	-0.580*	-0.161	-3.758	-0.408
Particular Confianza Política (Q)	-1.713***	-2.069***	-1.403***	-1.910***	-0.807**	-19.536***	-2.008***
Contratos temporales	0.178	0.460***	-0.592***	-0.803***	-0.231	-20.601***	-1.255***
Docentes	-0.023	0.020	-0.381**	-0.211	-0.482	-25.692***	-0.887**
Otros	0.456***	0.635***	-0.005	0.082	1.423***	-0.920	-0.221
Becas y Pasantes	0.572***	0.468***	-0.032	-0.425	-1.213***	-15.375***	0.176
Cargos Políticos	0.964***	1.391***	0.745**	1.524***	-0.174	-1.541	0.707***
Contratos	-0.196**	-0.346***	-0.027	-0.166	-1.530***	-16.325***	-0.291
Otros	-0.454***	-0.628***	-0.105	-0.190	-1.926***	-14.638**	-0.572*
Provisorios	0.121*	0.078	-0.203***	-0.395***	-1.394***	-24.236***	-0.853***
Antigüedad	0.027**	0.029***	-0.010	-0.004	-1.775***	-11.073***	-0.552***
Remuneración	0.183***	0.164***	-0.042	-0.252***	-2.298***	-14.194***	-0.745***
Presentismo	1.001***	0.772***	1.003***	1.138***	-2.972***	-17.565***	-1.222***
Sistema 2	-0.811***	-0.864***	-0.131*	0.123	-0.013	-0.208	-0.012
Sistema 3	-0.154*	-0.242***	-0.017	0.176*	-0.598***	-13.259***	-0.472***
año = 2019	-0.409***	-0.450***	-0.445***	-0.502***	2.986***	35.591***	2.289***
año = 2020	-1.188***	-1.482***	-0.824***	-0.869***	-2.175***	-11.154***	-1.041***
año = 2021	-1.878***	-1.925***	-1.608***	-2.160***	-0.923***	5.557	0.027
Constante	-2.906***	-3.118***	-1.393***	-0.303	8.004***	159.885***	6.735***
Observaciones	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193	25,193

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.14. Resultados de las regresiones del modelo B para trabajadores entre 25 y 45 años (2018-2021)

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.699***	0.825***	0.407***	0.358***	2.705***	19.024***	0.696***
tramo edad	0.265***	0.515***	-0.299***	-0.711***	0.397***	-18.783***	-1.455***
tramo edad # sexo	0.046	-0.172***	0.290***	0.524***	-0.608***	0.985	0.622***
Presidencia de la República	0.701***	0.708***	0.242**	-0.154	1.626***	2.471	0.440
Ministerio de Defensa Nacional	-0.105	0.165	-0.235**	-0.353**	0.767*	-13.708**	-0.984**
Ministerio de Economía y Finanzas	0.734***	0.830***	0.190***	-0.004	2.625***	16.228***	0.852***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.561***	0.735***	0.055	-0.043	0.490	-7.051	-0.342
Ministerio de Industria, Energía y Minería	1.864***	1.946***	0.247*	-0.103	5.578***	23.187***	1.372***
Ministerio de Turismo	1.405***	1.522***	-0.194	-0.530**	3.185***	3.049	0.309
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.552***	0.528***	0.230***	0.266***	2.512***	19.799***	0.709***
Ministerio de Educación y Cultura	0.771***	0.912***	0.153	-0.200	2.607***	5.896	0.052
Ministerio de Salud Pública	0.426***	-0.015	0.350***	0.143	-0.195	2.428	0.900***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.656***	0.706***	0.130	0.137	2.494***	10.743**	0.257
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	1.539***	1.690***	-0.043	-0.425**	4.225***	14.341**	0.728**
Ministerio de Desarrollo Social	0.955***	0.948***	0.512***	0.202	2.696***	15.860**	1.057**
Profesional (A)	-0.023	0.217***	-0.558***	-0.632***	-0.867***	-31.280***	-1.739***
Técnico Profesional (B)	0.144*	0.417***	-0.340***	-0.328***	-0.480	-21.110***	-1.204***
Administrativo (C)	0.108*	0.238***	-0.210***	-0.270***	0.710**	-8.848*	-0.655***
Especializado (D)	-0.033	0.025	-0.259***	-0.167**	-0.185	-10.963**	-0.565**
Servicios Auxiliares (F)	0.235**	0.290***	0.081	-0.077	1.248***	4.620	0.199
Servicios Exteriores (M)	-0.198	-0.376**	-0.241	-0.591*	-0.198	-4.777	-0.473
Particular Confianza Política (Q)	-1.695***	-2.045***	-1.417***	-1.921***	-0.803**	-20.369***	-2.066***
Contratos temporales	0.199	0.494***	-0.608***	-0.840***	-0.237	-22.411***	-1.370***
Docentes	-0.028	0.012	-0.360**	-0.209	-0.438	-24.937***	-0.862**
Otros	0.478***	0.657***	-0.013	0.073	1.472***	-1.117	-0.245
Becas y Pasantes	0.764***	0.712***	-0.109	-0.611**	-1.254***	-27.209***	-0.503*
Cargos Políticos	0.959***	1.387***	0.731**	1.511***	-0.180	-1.887	0.678***
Contratos	-0.164*	-0.312***	-0.040	-0.192	-1.537***	-17.586***	-0.365*
Otros	-0.445***	-0.618***	-0.124	-0.189	-1.909***	-14.644**	-0.571*
Provisorios	0.154**	0.114*	-0.218***	-0.426***	-1.407***	-25.301***	-0.919***
Antigüedad	0.023**	0.025**	-0.008	-0.002	-1.760***	-11.027***	-0.557***
Remuneración	0.158***	0.130***	-0.033	-0.237***	-2.291***	-14.428***	-0.764***
Presentismo	0.996***	0.764***	0.991***	1.140***	-2.975***	-17.733***	-1.242***
Sistema 2	-0.834***	-0.890***	-0.133*	0.122	-0.010	-0.057	-0.004
Sistema 3	-0.179**	-0.269***	-0.028	0.174*	-0.589***	-11.927***	-0.393***
año = 2019	-0.410***	-0.449***	-0.444***	-0.506***	2.976***	35.569***	2.285***
año = 2020	-1.185***	-1.474***	-0.825***	-0.873***	-2.196***	-10.458**	-0.997***
año = 2021	-1.888***	-1.924***	-1.611***	-2.165***	-0.983***	5.675	0.046
Constante	-2.960***	-3.296***	-1.189***	0.248	7.392***	163.294***	7.296***
Observaciones	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.15. Resultados de las regresiones del modelo B para trabajadores entre 25 y 35 años (2018-2021)

	(1) Al menos una licencia (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia mayor a 10 días (Logit)	(4) Al menos una licencia mayor a 30 días (Logit)	(5) Cantidad de Licencias (MCO)	(6) Sumatoria de días de licencia (MCO)	(7) Promedio de días de certificación (MCO)
sexo	0.753***	0.826***	0.470***	0.444***	2.659***	18.880***	0.816***
tramo edad	0.300***	0.486***	-0.290***	-0.571***	0.439**	-14.293***	-1.075***
tramo edad # sexo	-0.157**	-0.303***	0.251***	0.388***	-1.091***	-2.218	0.368**
Presidencia de la República	0.719***	0.744***	0.213**	-0.211	1.619***	0.704	0.314
Ministerio de Defensa Nacional	-0.115	0.165	-0.255**	-0.380**	0.770*	-13.713**	-1.014***
Ministerio de Economía y Finanzas	0.729***	0.829***	0.181***	-0.021	2.645***	16.380***	0.843***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.542***	0.717***	0.048	-0.048	0.507	-6.119	-0.309
Ministerio de Industria, Energía y Minería	1.850***	1.932***	0.240*	-0.110	5.586***	23.293***	1.364***
Ministerio de Turismo	1.400***	1.506***	-0.192	-0.517**	3.194***	3.574	0.342
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.536***	0.502***	0.236***	0.281***	2.513***	20.859***	0.771***
Ministerio de Educación y Cultura	0.757***	0.905***	0.132	-0.225	2.594***	5.980	0.034
Ministerio de Salud Pública	0.427***	-0.007	0.338***	0.122	-0.215	1.854	0.862***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.661***	0.720***	0.117	0.107	2.500***	10.003**	0.199
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	1.509***	1.653***	-0.050	-0.417**	4.202***	15.411***	0.781**
Ministerio de Desarrollo Social	0.985***	1.002***	0.480***	0.134	2.709***	13.676**	0.904**
Profesional (A)	0.009	0.274***	-0.585***	-0.698***	-0.831***	-33.545***	-1.902***
Técnico Profesional (B)	0.157*	0.446***	-0.359***	-0.372***	-0.440	-22.010***	-1.287***
Administrativo (C)	0.112*	0.254***	-0.224***	-0.298***	0.758**	-9.131*	-0.704***
Especializado (D)	-0.035	0.027	-0.268***	-0.183**	-0.159	-10.813**	-0.578**
Servicios Auxiliares (F)	0.210**	0.244**	0.095	-0.034	1.254***	6.721	0.327
Servicios Exteriores (M)	-0.118	-0.255	-0.270	-0.702**	-0.112	-8.960	-0.750*
Particular Confianza Política (Q)	-1.689***	-2.017***	-1.435***	-1.977***	-0.745**	-20.777***	-2.115***
Contratos temporales	0.213*	0.509***	-0.615***	-0.850***	-0.184	-22.230***	-1.377***
Docentes	-0.081	-0.047	-0.364**	-0.187	-0.428	-22.433***	-0.744*
Otros	0.478***	0.668***	-0.029	0.039	1.503***	-1.544	-0.304
Becas y Pasantes	0.704***	0.642***	-0.104	-0.580**	-1.287***	-24.600***	-0.360
Cargos Políticos	0.986***	1.416***	0.730**	1.503***	-0.168	-2.725	0.622***
Contratos	-0.135	-0.265***	-0.049	-0.234*	-1.487***	-19.382***	-0.498**
Otros	-0.414***	-0.574***	-0.132	-0.219	-1.889***	-16.143**	-0.660**
Provisorios	0.210***	0.202***	-0.239***	-0.520***	-1.322***	-28.744***	-1.171***
Antigüedad	0.020*	0.020**	-0.007	0.002	-1.754***	-9.966***	-0.490***
Remuneración	0.151***	0.113***	-0.027	-0.213***	-2.277***	-13.802***	-0.726***
Presentismo	1.019***	0.794***	0.984***	1.105***	-2.963***	-18.607***	-1.293***
Sistema 2	-0.808***	-0.852***	-0.140*	0.089	-0.012	0.158	0.009
Sistema 3	-0.170**	-0.265***	-0.018	0.185*	-0.611***	-11.506***	-0.359***
año = 2019	-0.421***	-0.469***	-0.432***	-0.473***	2.994***	34.500***	2.224***
año = 2020	-1.186***	-1.481***	-0.817***	-0.853***	-2.194***	-11.958***	-1.085***
año = 2021	-1.873***	-1.913***	-1.611***	-2.179***	-0.977***	5.530	0.049
Constante	-2.862***	-3.055***	-1.286***	-0.079	7.641***	156.086***	6.725***
Observaciones	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189	25,189

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.16. Resultados de las regresiones del modelo E para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)
sexo	0.554***	0.642***
edad	0.033***	-0.003***
Ministerio de Defensa Nacional	-0.414***	-0.134***
Ministerio de Economía y Finanzas	0.370***	0.360***
Ministerio de Relaciones Exteriores	-0.516***	0.170***
Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca	-0.057***	-0.032*
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.423***	0.794***
Ministerio de Turismo	-0.256***	0.359***
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.342***	0.366***
Ministerio de Educación y Cultura	0.180***	0.280***
Ministerio de Salud Pública	-0.210***	-0.546***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.311***	0.635***
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	-0.010	0.543***
Ministerio de Desarrollo Social	0.593***	0.175***
Cargos Políticos	0.943***	1.287***
Contratos	-0.078***	-0.174***
Otros	-0.093***	-0.229***
Presupuestados	0.335***	0.333***
Provisoriatos	-0.492***	-0.091**
Técnico Profesional (B)	0.187***	-0.051***
Administrativo (C)	0.369***	0.077***
Especializado (D)	0.385***	-0.087***
Oficios (E)	0.559***	-0.254***
Servicios Auxiliares (F)	0.489***	0.042*
Servicios Exteriores (M)	-1.030***	-1.004***
Particular Confianza Política (Q)	-1.589***	-1.916***
Contratos temporales	-0.729***	-0.193***
Docentes	0.383***	-0.183***
Otros	0.341***	0.246***
Remuneración	-0.402***	-0.065***
Feridos	4.351***	1.975***
Constante	-1.312***	-5.255***
Observaciones	16,227,524	16,227,524

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.17. Resultados de las regresiones del modelo C para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(3) Al menos una licencia en t (Logit)	(4) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)	(5) Al menos una licencia en t (Logit)	(6) Al menos una licencia de 3 días o menos (Logit)
	Vacaciones de invierno y primavera		Vacaciones de Invierno		Vacaciones de Primavera	
sexo	0.566***	0.641***	0.567***	0.647***	0.565***	0.641***
edad	0.029***	0.000	0.028***	0.001	0.028***	-0.000
Ministerio de Defensa Nacional	-0.315***	-0.107***	-0.321***	-0.113***	-0.320***	-0.112***
Ministerio de Economía y Finanzas	0.387***	0.358***	0.388***	0.362***	0.395***	0.376***
Ministerio de Relaciones Exteriores	-0.655***	0.051	-0.643***	0.060*	-0.564***	0.163***
Ministerio de Ganadería Agricultura	-0.038***	-0.027	-0.036***	-0.020	-0.048***	-0.036*
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.438***	0.807***	0.435***	0.806***	0.428***	0.795***
Ministerio de Turismo	-0.246***	0.380***	-0.253***	0.372***	-0.254***	0.369***
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.355***	0.364***	0.361***	0.379***	0.357***	0.368***
Ministerio de Educación y Cultura	0.235***	0.282***	0.242***	0.292***	0.235***	0.284***
Ministerio de Salud Pública	-0.159***	-0.544***	-0.162***	-0.548***	-0.154***	-0.543***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.311***	0.632***	0.313***	0.638***	0.302***	0.629***
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.006	0.527***	0.018*	0.547***	-0.011	0.512***
Ministerio de Desarrollo Social	0.654***	0.192***	0.652***	0.194***	0.643***	0.183***
Cargos Políticos	0.902***	1.238***	0.872***	1.199***	0.973***	1.278***
Contratos	-0.200***	-0.238***	-0.234***	-0.278***	-0.118***	-0.180***
Otros	-0.205***	-0.317***	-0.233***	-0.353***	-0.124***	-0.259***
Presupuestados	0.239***	0.288***	0.212***	0.256***	0.317***	0.340***
Provisorios	-0.462***	-0.106***	-0.501***	-0.152***	-0.413***	-0.081**
Técnico Profesional (B)	0.166***	-0.049***	0.165***	-0.049***	0.176***	-0.040**
Administrativo (C)	0.323***	0.082***	0.324***	0.087***	0.322***	0.080***
Especializado (D)	0.356***	-0.089***	0.362***	-0.080***	0.365***	-0.075***
Oficios (E)	0.520***	-0.255***	0.520***	-0.250***	0.522***	-0.247***
Servicios Auxiliares (F)	0.444***	0.039	0.442***	0.040	0.441***	0.037
Servicios Exteriores (M)	-0.975***	-0.889***	-0.988***	-0.902***	-1.029***	-0.997***
Particular Confianza Política (Q)	-1.577***	-1.925***	-1.583***	-1.929***	-1.590***	-1.934***
Contratos temporales	-0.746***	-0.190***	-0.744***	-0.193***	-0.720***	-0.183***
Docentes	0.382***	-0.154***	0.387***	-0.145***	0.361***	-0.175***
Otros	0.357***	0.298***	0.349***	0.292***	0.344***	0.280***
Remuneración	-0.421***	-0.063***	-0.423***	-0.069***	-0.420***	-0.068***
Antigüedad	0.006***	-0.003***	0.007***	-0.003***	0.007***	-0.003***
Vacaciones	3.259***	2.795***	3.065***	2.684***	3.616***	2.933***
Constant	-0.896***	-5.386***	-0.819***	-5.288***	-0.918***	-5.329***
Observations	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759	16,218,759

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A.18. Resultados de las regresiones del modelo D para los años 2018-2019

	(1) Al menos una licencia en t (Logit)	(2) Al menos una licencia en t (Logit)	(3) Al menos una licencia en t (Logit)
	Vacaciones de invierno y primavera	Vacaciones de Invierno	Vacaciones de Primavera
sexo	0.562***	0.564***	0.564***
Vacaciones	3.143***	2.978***	3.451***
vacaciones#sexo	0.215***	0.163***	0.293***
edad	0.029***	0.028***	0.028***
Ministerio de Defensa Nacional	-0.316***	-0.322***	-0.320***
Ministerio de Economía y Finanzas	0.387***	0.388***	0.395***
Ministerio de Relaciones Exteriores	-0.657***	-0.645***	-0.564***
Ministerio de Ganadería Agricultura	-0.039***	-0.037***	-0.049***
Ministerio de Relaciones Exteriores	0.438***	0.435***	0.428***
Ministerio de Turismo	-0.246***	-0.253***	-0.254***
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0.354***	0.362***	0.356***
Ministerio de Educación y Cultura	0.235***	0.242***	0.235***
Ministerio de Salud Pública	-0.159***	-0.163***	-0.154***
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0.310***	0.313***	0.302***
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	0.005	0.019*	-0.013
Ministerio de Desarrollo Social	0.655***	0.653***	0.643***
Cargos Políticos	0.908***	0.873***	0.979***
Contratos	-0.195***	-0.234***	-0.112***
Otros	-0.199***	-0.232***	-0.117***
Presupuestados	0.245***	0.214***	0.324***
Provisorios	-0.455***	-0.500***	-0.406***
Técnico Profesional (B)	0.166***	0.165***	0.176***
Administrativo (C)	0.324***	0.324***	0.321***
Especializado (D)	0.357***	0.362***	0.365***
Oficios (E)	0.519***	0.520***	0.522***
Servicios Auxiliares (F)	0.444***	0.442***	0.441***
Servicios Exteriores (M)	-0.968***	-0.982***	-1.029***
Particular Confianza Política (Q)	-1.577***	-1.583***	-1.590***
Contratos temporales	-0.743***	-0.742***	-0.720***
Docentes	0.384***	0.388***	0.362***
Otros	0.357***	0.349***	0.344***
Remuneración	-0.421***	-0.423***	-0.420***
Antigüedad	0.006***	0.007***	0.007***
Constante	-0.897***	-0.818***	-0.921***
Observaciones	16,218,759	16,218,759	16,218,759

Fuente: Elaboración propia en base de datos de la ONSC

Nota 2: Niveles de significación *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1