

# ABSENTISMO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

**Emilio Castejón Vilella**  
[emilioc@mtin.es](mailto:emilioc@mtin.es)



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. BARCELONA

The background of the slide is a faded, light-colored image. On the left, there is a street lamp with a large, circular, textured globe. To the right, there is a tree with a thick trunk and many thin, leafy branches. The overall tone is light and minimalist.

# **El absentismo: ¿un gran problema en España?**

# Rosell: "Ahora no toca hablar de moderación salarial"

EL PAÍS - Barcelona - 30/04/2008 ←

Vota ☆☆☆☆☆ | Resultado ☆☆☆☆☆ 0 votos



Juan Rosell, presidente de Fomento del Trabajo y vicepresidente de la CEOE, aseguró ayer que, a pesar de la crisis económica, ahora "no toca hablar de moderación salarial", sino que hay que poner el acento en "reformas mucho más importantes" en sanidad, pensiones y educación, e introducir cambios en la Administración pública para que "el Estado sea mucho más ágil, más simple y sin tantos obstáculos".

La noticia en otros webs

[webs en español](#)  
[en otros idiomas](#)

En una entrevista concedida a Catalunya Ràdio, Rosell explicó: "Si dijésemos que la solución a todos nuestros problemas pasa por la moderación salarial, estaríamos haciéndolo mal". Pero defendió que los salarios se amolden en función de los beneficios de las empresas y que se reduzca el absentismo laboral.

El representante patronal considera: "muchas de las bajas laborales no son bajas" y abogó por "dar más poderes a las mutuas".

Preguntado por las declaraciones del secretario general de la UGT, Cándido Méndez, en las que aseguraba no estar dispuesto a aceptar sacrificios salariales y reclamaba a los grandes ejecutivos que se recorten el sueldo para dar ejemplo, Rosell dijo "asumir" estas declaraciones. "No podemos pedir unas cosas y hacer otras", añadió.





## El Círculo de Empresarios urge "combinar" los modelos alemán y austriaco en una reforma laboral "a medio camino"

Propone también cambiar el actual modelo de negociación colectiva

VOTE ESTA NOTICIA ☆☆☆☆☆

Me gusta



### J.C. - VIGO

La reforma laboral aprobada por el Gobierno no solucionará los problemas endémicos de la economía española, como el desempleo y el absentismo laboral. Lo denunció ayer el Círculo de Empresarios de Galicia-Club

Financiero de Vigo, que propone adaptar una reforma "a medio camino" a los modelos alemán y austriaco, con el objetivo de dinamizar la actividad económica e impulsar la competitividad.

Apenas un día después de la séptima huelga general de la Democracia, los empresarios presentaron el informe "Reforma laboral y entorno competitivo. Un cambio necesario", en el que defienden un modelo económico basado en la "flexiseguridad", concepto que, por una parte, garantizaría la seguridad de los trabajadores y, por otra, no entorpecería el funcionamiento ágil y flexible de la empresa, y que sería posible "combinando" los modelos alemán y austriaco.

# Convenios Colectivos y complementos por Incapacidad Temporal. Hacia una necesaria reforma legislativa

07/10/2010 | 18:27

Qué duda cabe que existe una enorme, ingente bolsa de fraude a las empresas en este tipo de incapacidades de corta duración, a las que la Administración no presta ninguna atención, dado que no le supone ninguna carga.

Los convenios colectivos que complementan al ciento por ciento la prestación por Incapacidad Temporal por contingencias comunes, incluso desde el primer día de la baja, contrarían lo dispuesto en el artículo 131, apartado 1º de la Ley General de la Seguridad Social que dispone que durante los primeros tres días de baja, el trabajador no perciba retribución alguna y del quinto cuarto al decimosexto sea la empresa quien cubra el abono de la prestación, a la vez que corrompen y pervierten el espíritu de la norma, trasladando al empresario un coste que se manifiesta abusivo.

El hecho de que los convenios sean normas que surgen del pacto entre la empresa y los trabajadores no elimina esta crítica, desde el momento en que la inmensa mayoría de estos convenios vienen impuestos a las empresas al ser negociados en ámbitos sectoriales que quedan totalmente fuera del ámbito de acción de las empresas singulares.

Por otra parte, qué duda cabe de que la situación actual rompe con los posibles equilibrios existentes en el momento en que estas cláusulas pudieron firmarse. En una situación que algunos analistas califican como de auténtica emergencia nacional, no podemos perpetuar situaciones que nos hacen improductivos aumentando los costes salariales.

Abogar por este cambio legislativo, debe ser un clamor. Mejorar la competitividad y fomentar el esfuerzo erradicando la bolsa de fraude en la Incapacidad Temporal por contingencias comunes, un deber moral insoslayable e improrrogable.

**Sagardoy Abogados**



## Monitor de la Construcción

Constituye una reforma casi exclusiva del despido sin incluir incentivos a la generación de empleo

# La Reforma Laboral y la construcción (y2)

## La norma incluye nuevas medidas para favorecer la flexibilidad interna

**Ignacio Mulas.**— La reforma laboral aprobada recientemente contiene, además de lo analizado la pasada semana (ver archivo, edición del pasado día 4 de octubre), algunas otras cuestiones novedosas que afectan a todos los sectores incluida la construcción aunque a esta actividad, por las peculiares condiciones en las que se desarrollan los trabajos, de modo mucho menos intenso y directo. Una de ellas es la modificación del cálculo en la causa de despido objetivo referida a las faltas de asistencia al trabajo intermitentes, aunque sean justificadas. Este nuevo cálculo las fija en el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o en el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses y siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en el mismo período.

Esta exigencia intenta contener en alguna medida la práctica, a menudo habitual en algunos momentos y sectores, de utilizar desmesuradamente la no necesidad de baja médica hasta el tercer día para faltar al trabajo de modo recurrente, cuyo conjunto en la totalidad de la economía productiva nos pone a la cabeza europea en absentismo laboral. Por otra parte, en los ya existentes contratos para el fomento de la contratación indefinida, se incluye, junto a los colectivos de desempleados inscritos en las oficinas de empleo, otros nuevos de escasa





**¿Será verdad?**

Ministerio de la Presidencia  
Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas  
y la Calidad de los Servicios

Madrid 2009

## Evaluación de las medidas de racionalización y mejora de la gestión de la Incapacidad Temporal



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

AVILÉS 101105

 agencia  
de evaluación  
y calidad

En comparativa internacional, España presenta un nivel de protección en IT intermedio, un bajo nivel de absentismo y un gasto que se mantiene relativamente estable en relación al PIB, con dos momentos de incremento más destacados en los años 2000 y 2004.



**¿Por qué tanto griterío?**

En el caso de contingencias comunes, la prestación económica se abona a partir del cuarto día de baja, tanto para los autónomos que hayan optado por acogerse a esta cobertura como para los trabajadores por cuenta ajena. Para estos últimos, está a cargo del empresario dicha prestación hasta el día decimoquinto inclusive, y a cargo de la Seguridad Social a partir de dicha fecha. La cuantía de la prestación es el 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día y el 75% a partir del vigésimo primero, aunque en numerosas ocasiones se han mejorado dichos porcentajes por convenio.

**Real Decreto Ley 5/92**

### REVISTAS

22 - Julio 2010

21 - Abril 2009

20 - Junio 2008

18-19 - Diciembre 2007

17 - Mayo 2007

15-16 - Septiembre 2006

14 - Diciembre 2005

12-13 - Julio 2005

11 - Marzo 2004

10 - Octubre 2003

8-9 - Abril 2003

6-7 - Febrero-Julio 2002



## La Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social

Revista 6-7 Febrero-Julio 2002

Antonio Ojeda Avilés

### 1. Del Pacto de Toledo de 1995 al Acuerdo del 2001

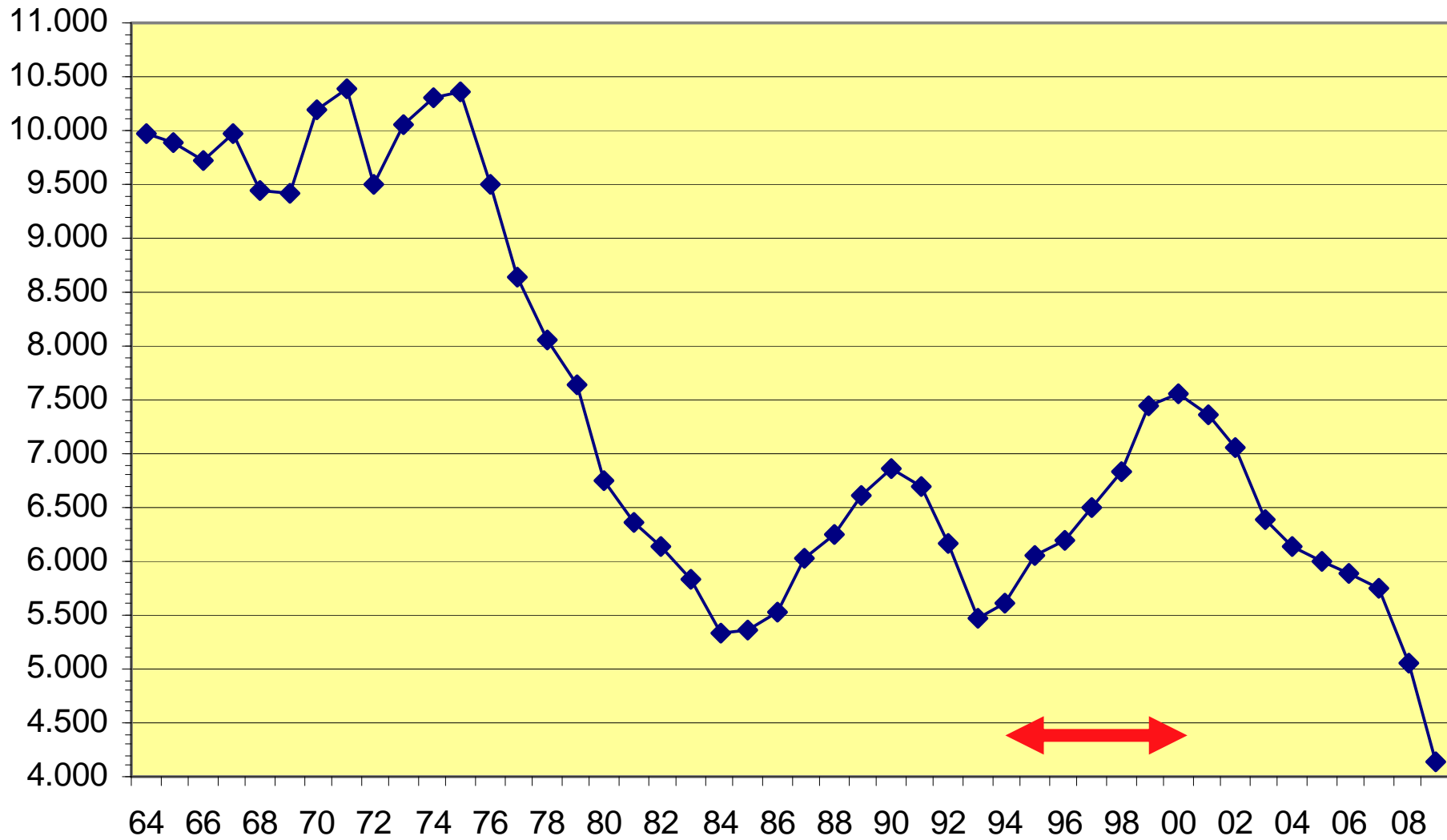
El Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social (ASPS) de abril del 2001 constituye, dicen sus proponentes, un paso de enorme importancia en el desarrollo del Pacto de Toledo y el mantenimiento futuro de los logros de la Seguridad Social. La ausencia de una de las dos grandes centrales sindicales en la firma no parece importar a la calificación hecha, en un momento en el que tal ausencia podía atribuirse a las diferencias estratégicas entre las dos grandes centrales, puesta de manifiesto poco tiempo después por el incumplimiento por el Gobierno de los aumentos retributivos a los funcionarios(2). Tampoco parece importar la falta de una comisión no permanente del Congreso de los Diputados para la valoración de los resultados obtenidos por el Pacto de Toledo, a la cual viene reuniéndose con antelación en numerosas sesiones donde recaba la opinión de expertos.(3)

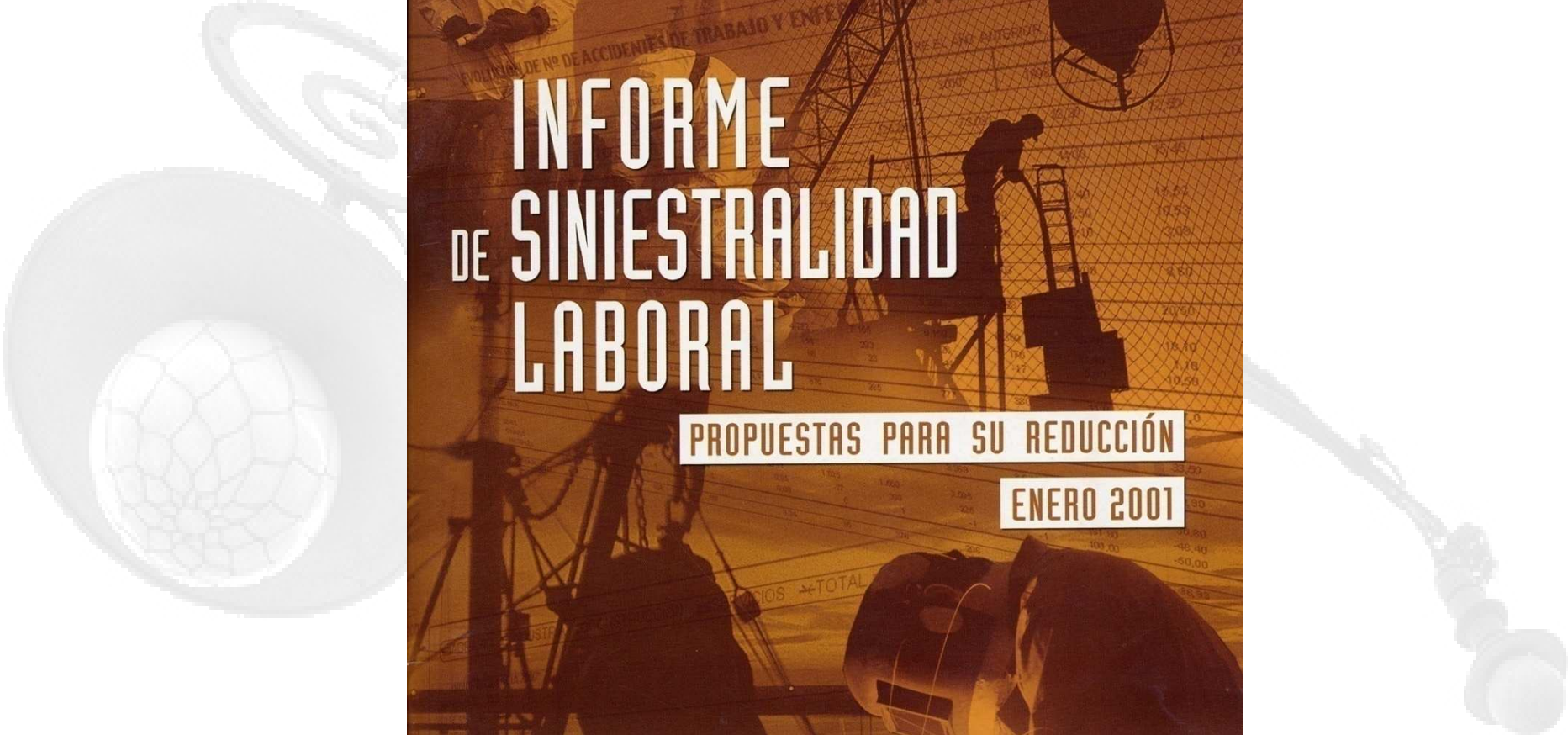
Ambas carencias son importantes, por razones distintas. La ausencia de una de las centrales mayoritarias conlleva la reducción a la mitad del apoyo sindical e incluso la campaña en contra de quien no ha firmado. El Gobierno ha tratado de neutralizar el efecto de esta carencia mediante concesiones importantes en el texto del Acuerdo que examinaremos a continuación, pero hemos de recordar un hecho importante: el Acuerdo de 2001 no es inmediato y su historia posterior para extraer algunas reflexiones: me refiero al Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y su estabilidad (ATTP), de noviembre de 1998, el cual no contó con la firma de la organización CEOE, pese a corresponderle el contenido análogo Acuerdo Marco Europeo de junio de 1997, donde sí firmó la organización empresarial "madre" UNICE, y a cumplir con la trasposición de la Directiva 97/81/CE. El Gobierno transfirió el contenido del ATTP al RD-L 15/1998, de 27 de noviembre de 1998, tras las protestas de CEOE, y dos años y medio más tarde, con el RD-L 5/2001 lo reformó en el sentido pretendido por ésta. El Acuerdo de 2001 ahora analizamos contiene varios puntos interesantes que amplían la cobertura, pero también algunos otros -en verdad, no demasiados- donde puede haber limitaciones futuras a la protección, y tales desarrollos debieran haberse pactado con la participación de todos.(4) El paralelismo con la Comisión no permanente del Congreso viene explicado con el distinto papel que cumplen una y otra. La Comisión verifica el cumplimiento y prepara la revisión futura del Pacto de Toledo, mientras que el Acuerdo aplica los compromisos del Pacto, y del Acuerdo que le siguió en octubre de 1996. Por decirlo de otra forma, la Comisión trabaja el largo plazo, mientras que el Acuerdo se mueve en el corto. O, desde la analogía con las comisiones de los convenios colectivos, la Comisión parlamentaria

El art. 131.1 LGSS establece el pago por el empresario de las prestaciones por incapacidad temporal debida a riesgos comunes durante los días cuarto al décimoquinto(9). Sendos recursos de inconstitucionalidad fueron rechazados por el TC en su momento(10), y los empresarios han aceptado con muchas dificultades semejante carga adicional, que les obliga a pagar la prestación durante doce días. Tan mal han asimilado la reforma, que muy probablemente el aumento meteórico de los accidentes de trabajo, tan criticado y oprobioso para nuestro país, se deba en alguna medida a las maniobras elusivas de tal responsabilidad(11).

# Evolución del índice de incidencia en España, 1964-2009

(accidentes con baja/año/100.000 trabajadores)





# INFORME DE SINIESTRALIDAD LABORAL

PROPUESTAS PARA SU REDUCCIÓN

ENERO 2001



**AMAT**

ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

...”puede señalarse que existen dos factores... que llevan al empresario a declarar accidentes de trabajo que no existen”. AMAT, 2001.

En efecto, al empresario le interesa la calificación como accidente de trabajo porque de tal forma se ahorra doce días de prestaciones, y en ello coincide con el trabajador y sus representantes, por cuanto si se califica como laboral, el trabajador comenzará a percibir la prestación desde el primer día, teniendo como base reguladora el total de las percepciones salariales



EN DIRECTO

La Liga: Barcelona-Valencia

Lne.es » Economía



HEMEROTECA

Volver a la Edición Actual

HACE 25 Y 50 AÑOS

# La Nueva España

## Portadas de La Nueva España

Las portadas de hoy de La Nueva España hace 25 y 50 años

Hace 25 años

Hace 50 años

PUBLICIDAD

ASTURIAS

The background of the slide is a faded, light-colored image. On the left, there is a street lamp with a large, circular, textured globe. To the right, there is a tree with a thick trunk and many thin, leafy branches. The overall tone is light and minimalist.

# **Primer problema: definir el absentismo**



## **El absentismo según las patronales (PIMEC I CECOT)**

### **Horas no trabajadas por causas ocasionales**

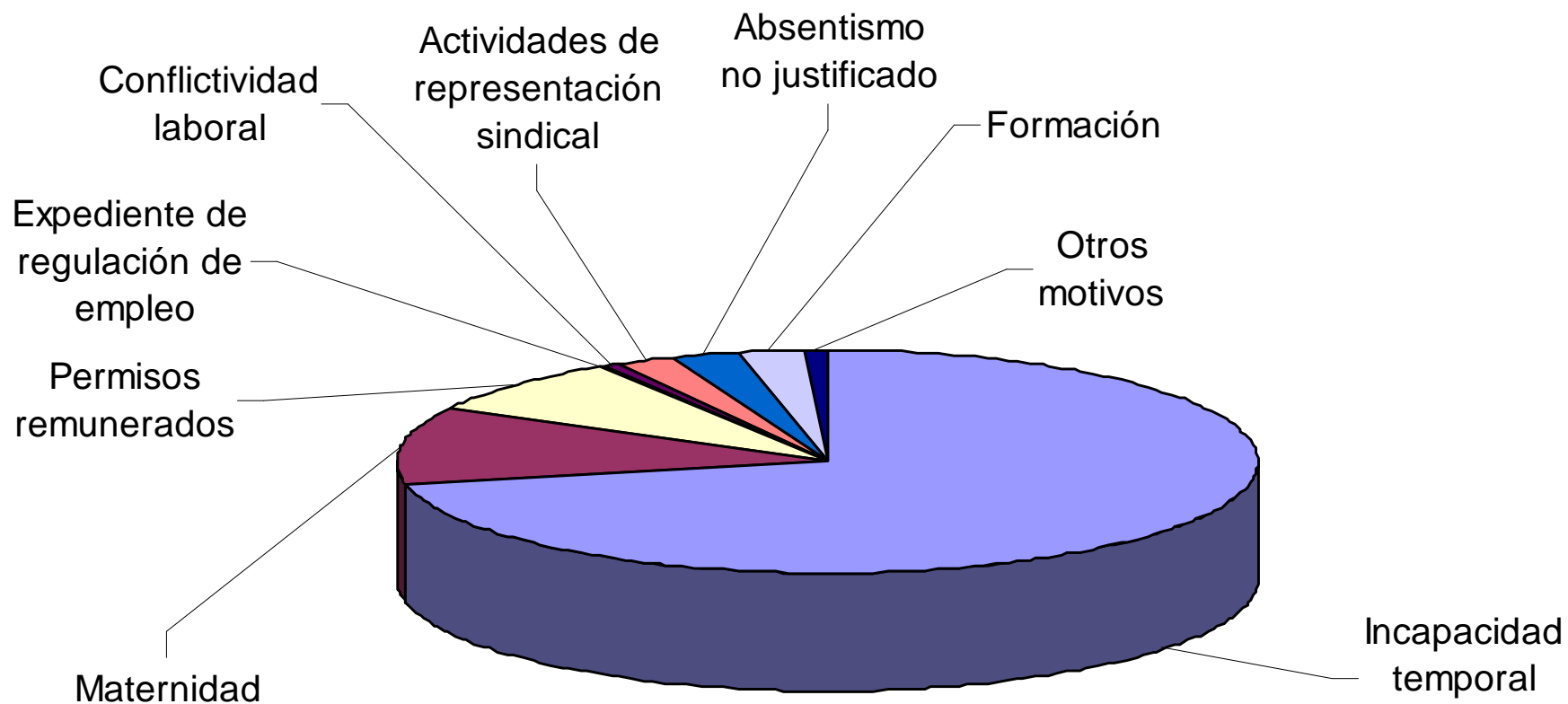
- Incapacidad temporal (común + profesional)
- Maternidad
- Permisos remunerados
- Expedientes de regulación de empleo
- Conflictividad laboral
- Actividades de representación. sindical
- Absentismo no justificado
- Formación
- Otras



## El absentismo según los sindicatos (CCOO)

### Horas no trabajadas por

- Incapacidad temporal
- ~~Maternidad~~
- ~~Permisos remunerados~~
- ~~Expedientes de regulación de empleo~~
- ~~Conflictividad laboral~~
- ~~Actividades de repr. Sindical~~
- Absentismo no justificado
- ~~Formación~~
- ~~Otras~~



**Horas anuales no trabajadas por causas ocasionales. 2007**

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN



**Absentismo = Incapacidad temporal**

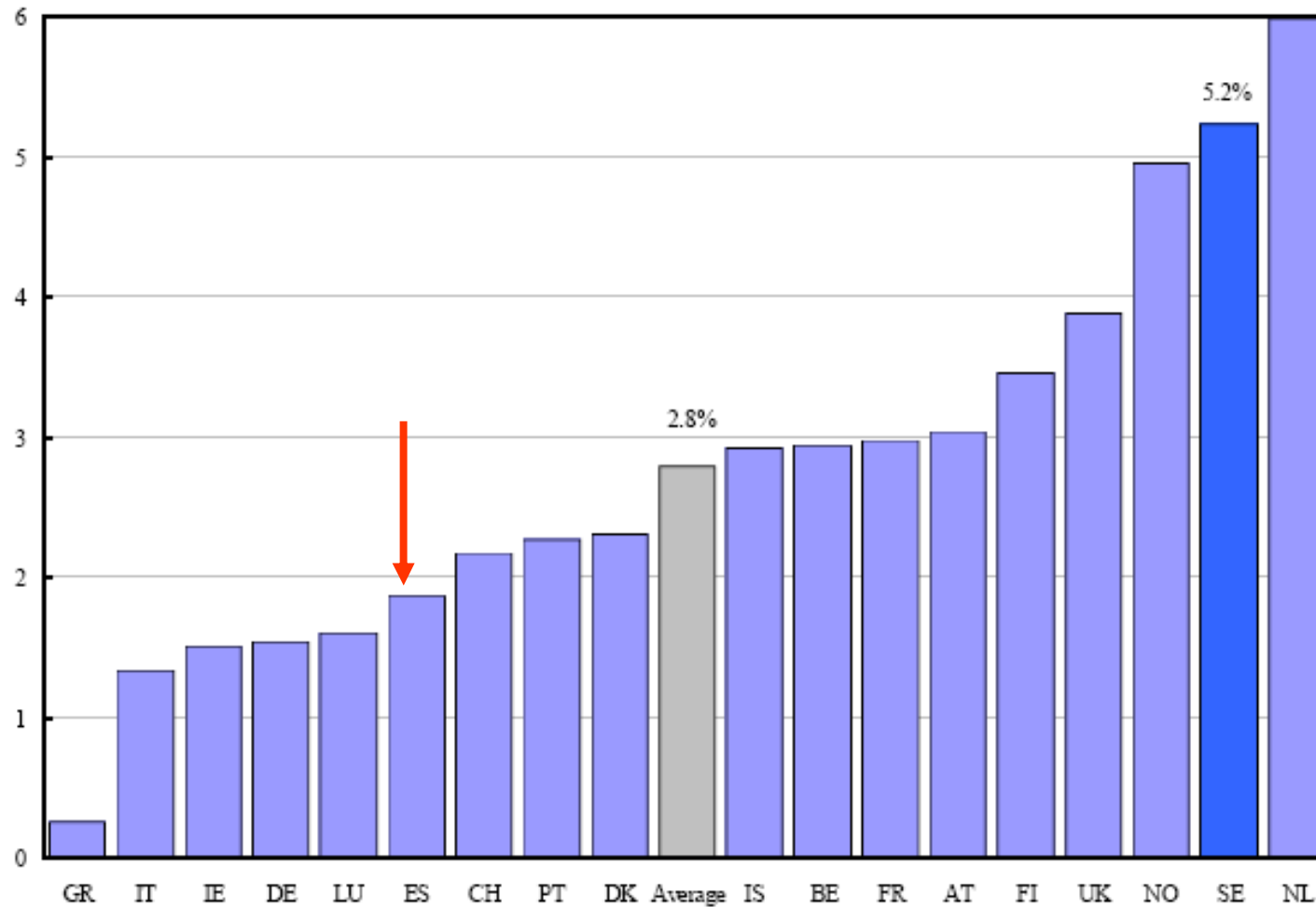
The background of the slide features a faded, light-colored image of a street lamp on the left and a tree with bare branches on the right. The lamp has a large, circular globe with a textured surface. The tree's branches are intricate and spread out across the upper right portion of the image.

**Pregunta nº 1: ¿En España, hay mucha incapacidad temporal en comparación con otros países?**



# 1. Medidas de prevalencia

Figure II.2. Sickness Absence, Average 1995–2003  
(as a percentage of employment)



Source: Eurostat, NewCronos

Tomado de IMF, WP/04/193

TABLA 88

SITUACIÓN LABORAL DE LOS ENCUESTADOS

Datos en %		Estoy trabajando	Estoy de baja por enfermedad común	Estoy de baja por accidente de trabajo	Estoy de baja por enfermedad profesional	Estoy de baja por maternidad/paternidad	Estoy de vacaciones
Sector de actividad	AGRARIO	96,1	1,6	0,5	0,4	0,4	0,7
	INDUSTRIA	93,6	2,6	0,9	0,7	0,5	1,3
	CONSTRUCCIÓN	93,2	2,7	1,9	0,4	0,0	1,6
	SERVICIOS	94,4	2,1	0,6	0,4	0,7	1,5
Sexo	Hombre	94,7	2,3	1,1	0,5	0,0	1,3
	Mujer	93,5	2,2	0,5	0,3	1,4	1,7
Nacionalidad	Española	94,1	2,4	0,8	0,4	0,5	1,4
	Otra	94,8	1,2	1,0	0,3	0,8	1,9
<b>TOTAL</b>		94,2	2,3	0,8	0,4	0,6	1,4

Base: Total de trabajadores.

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas.





## 2. Medidas de tiempo no trabajado por persona



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

## Fourth European Working Conditions Survey

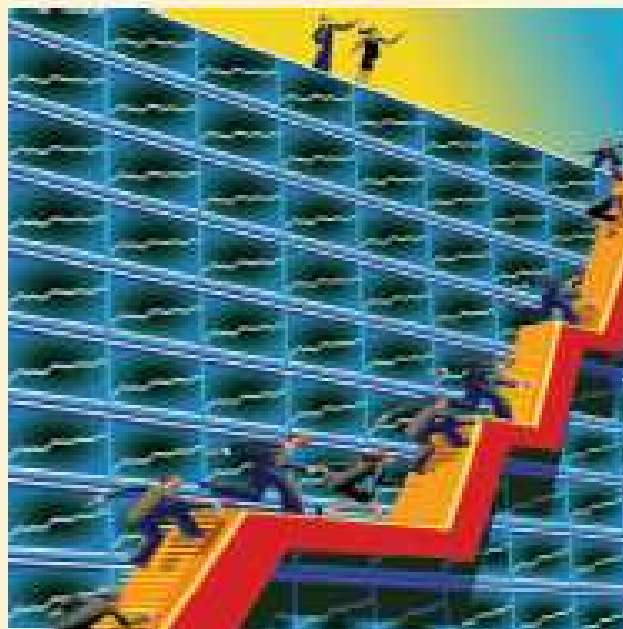
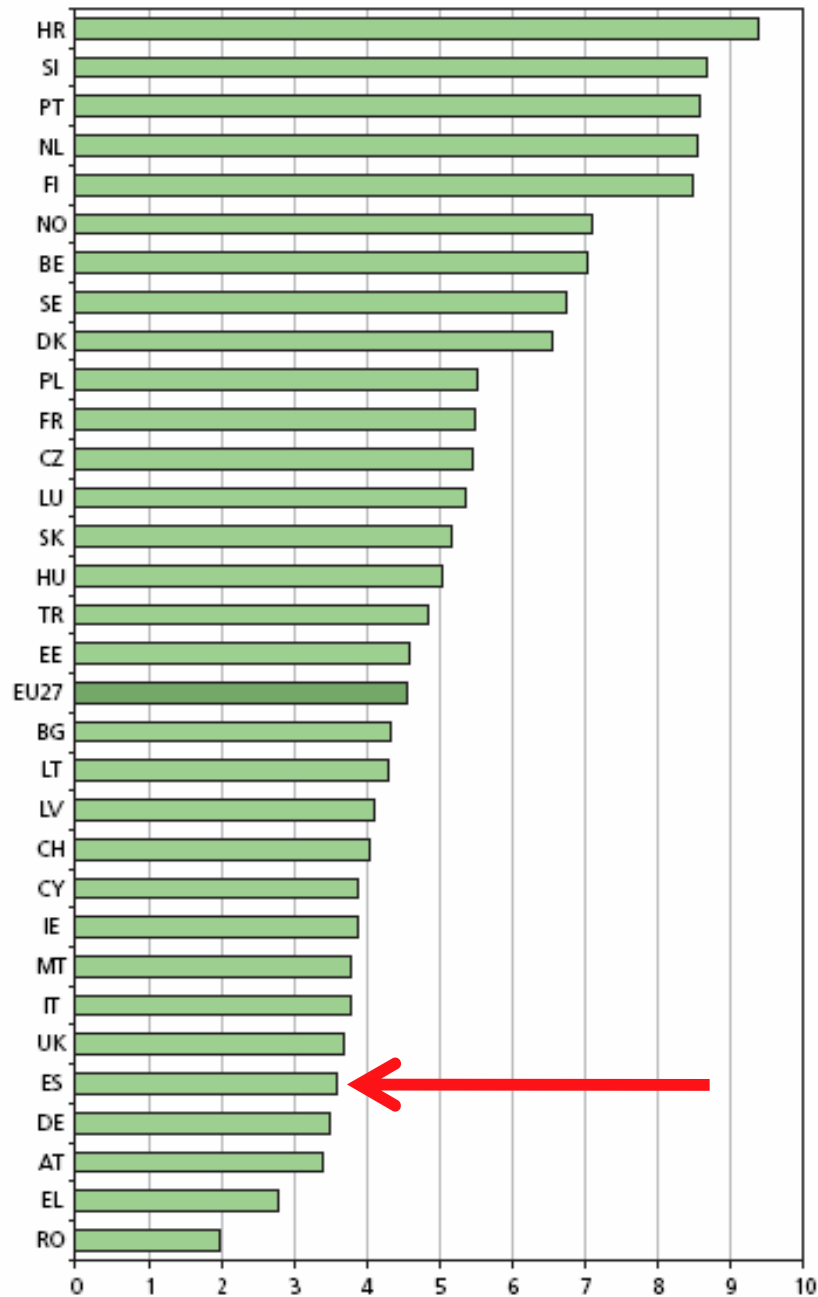


Figure 7.8: Average number of health-related leave days per worker (all workers), by country



Días/año/trabajador  
incluyendo común y profesional

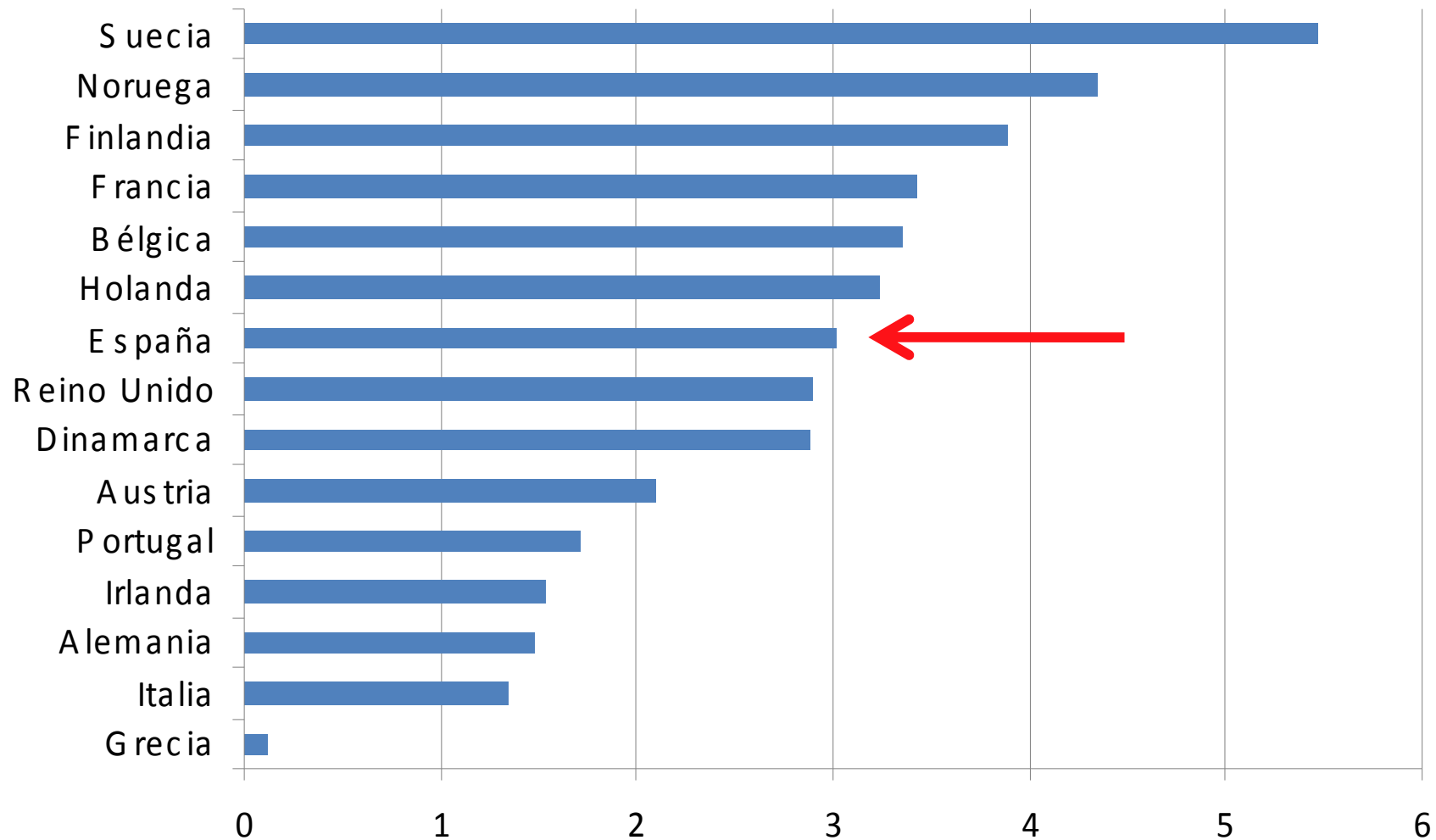
**Sickness Absence: a Pan-European Study**

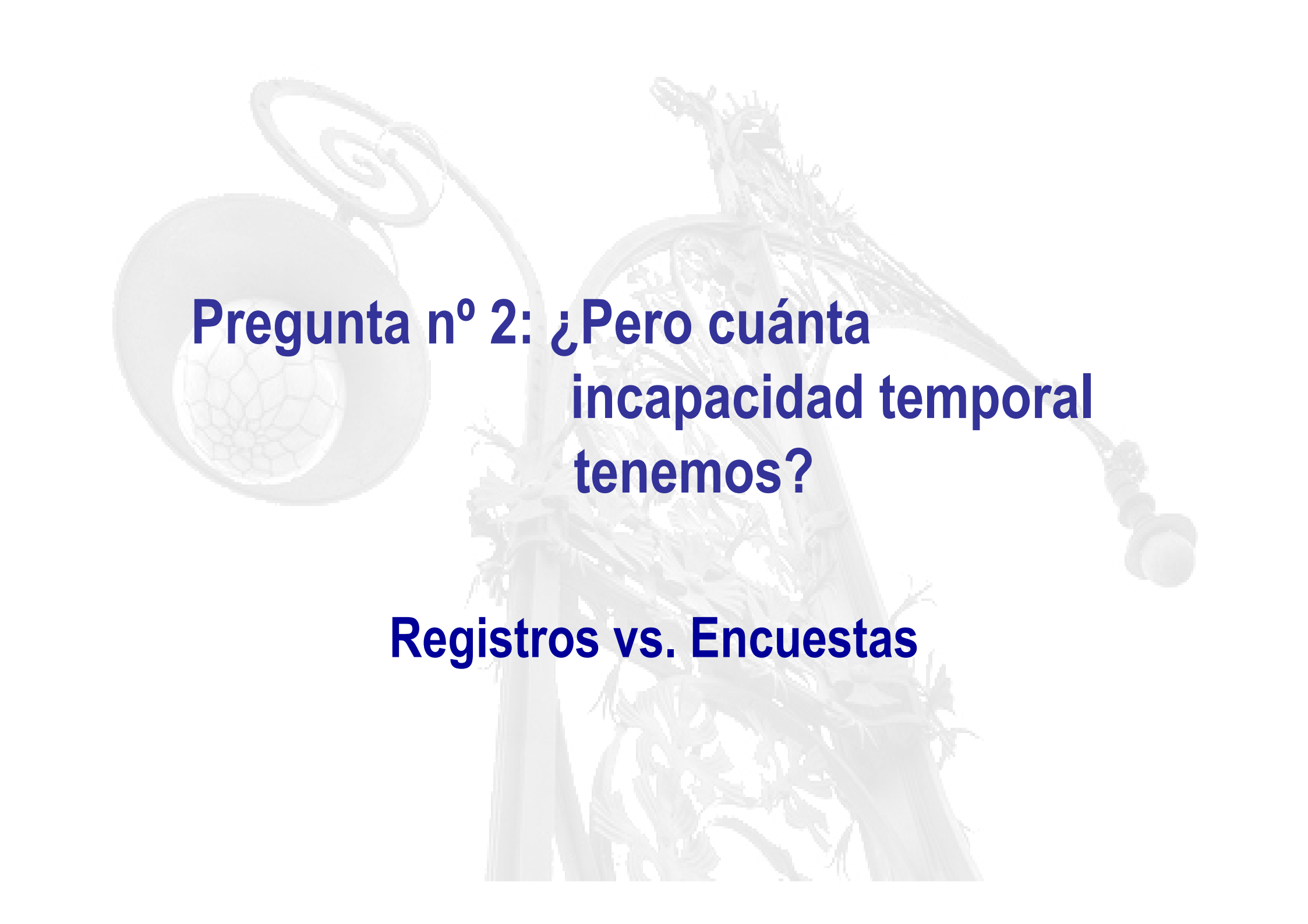
Livanos, Ilias and Zangelidis, Alexandros

May 2010

**Porcentaje de la jornada anual no trabajada por  
enfermedad o accidente (promedio 2004 a 2006). Datos  
LFS.**

Livanos, I., Zangelidis, A. 2010

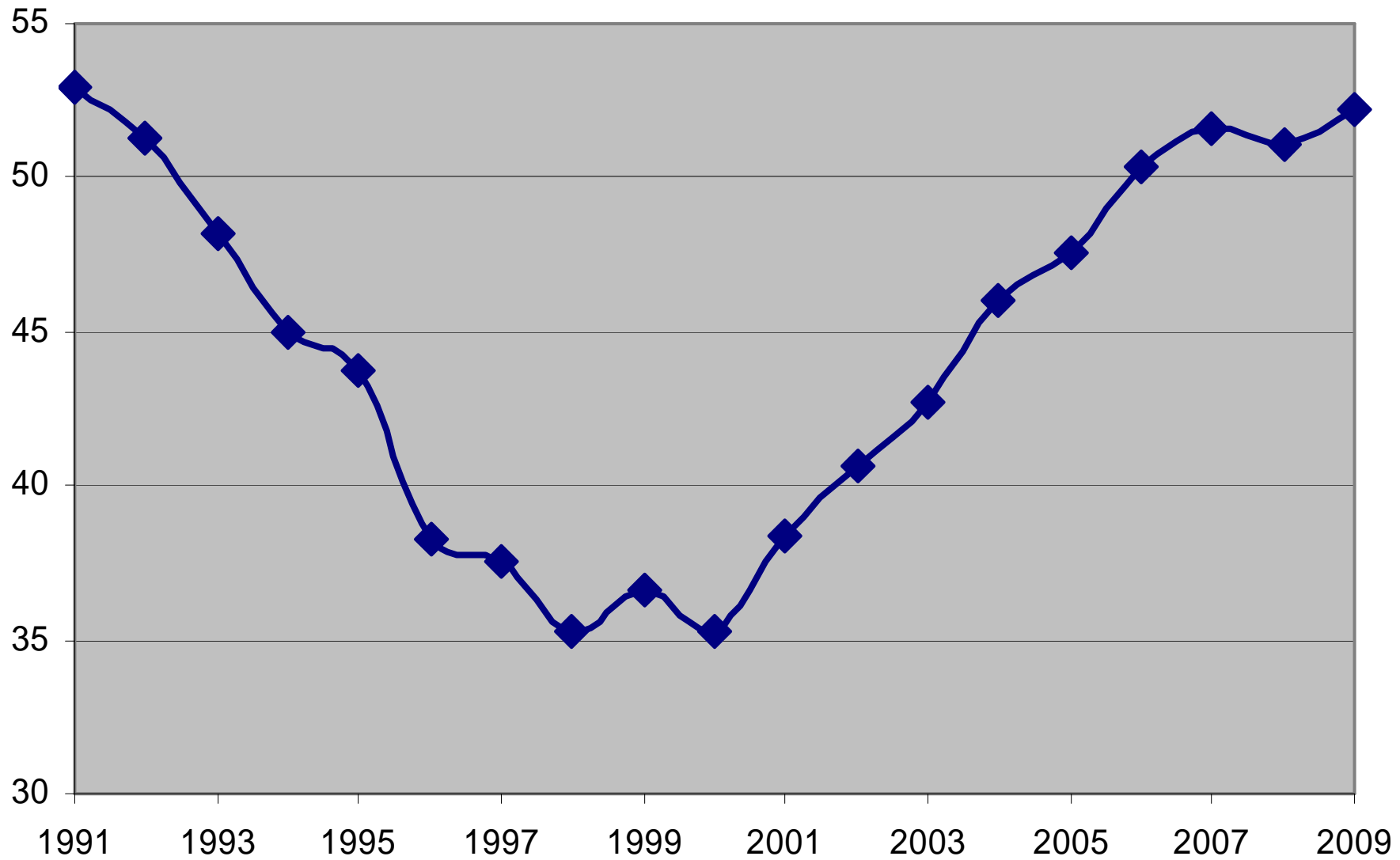




**Pregunta nº 2: ¿Pero cuánta  
incapacidad temporal  
tenemos?**

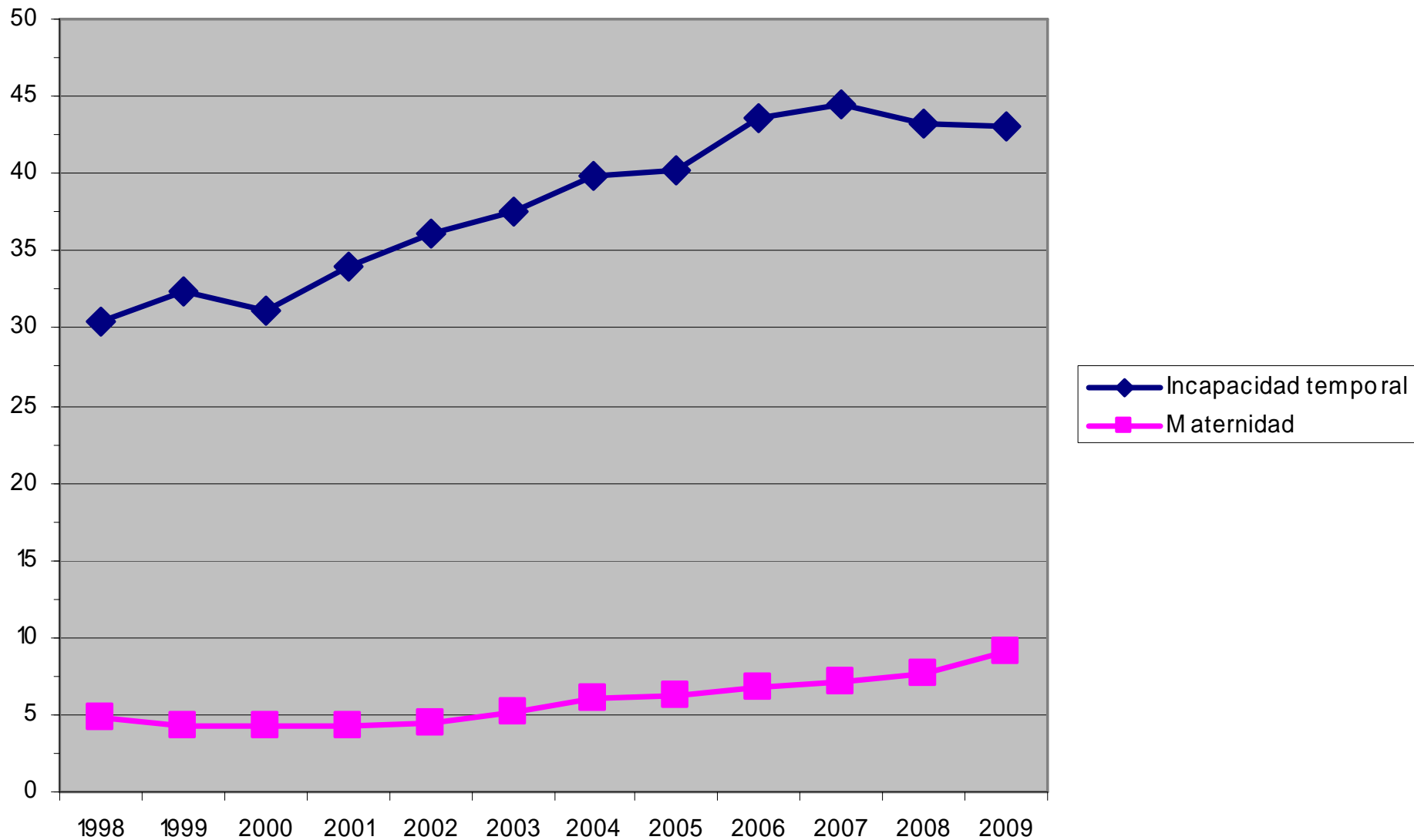
**Registros vs. Encuestas**

**Horas al año no trabajadas por incapacidad laboral o maternidad.  
Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral**



## Horas anuales no trabajadas por diversas causas

Fuente Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN





# INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL

NAVARRA 2003

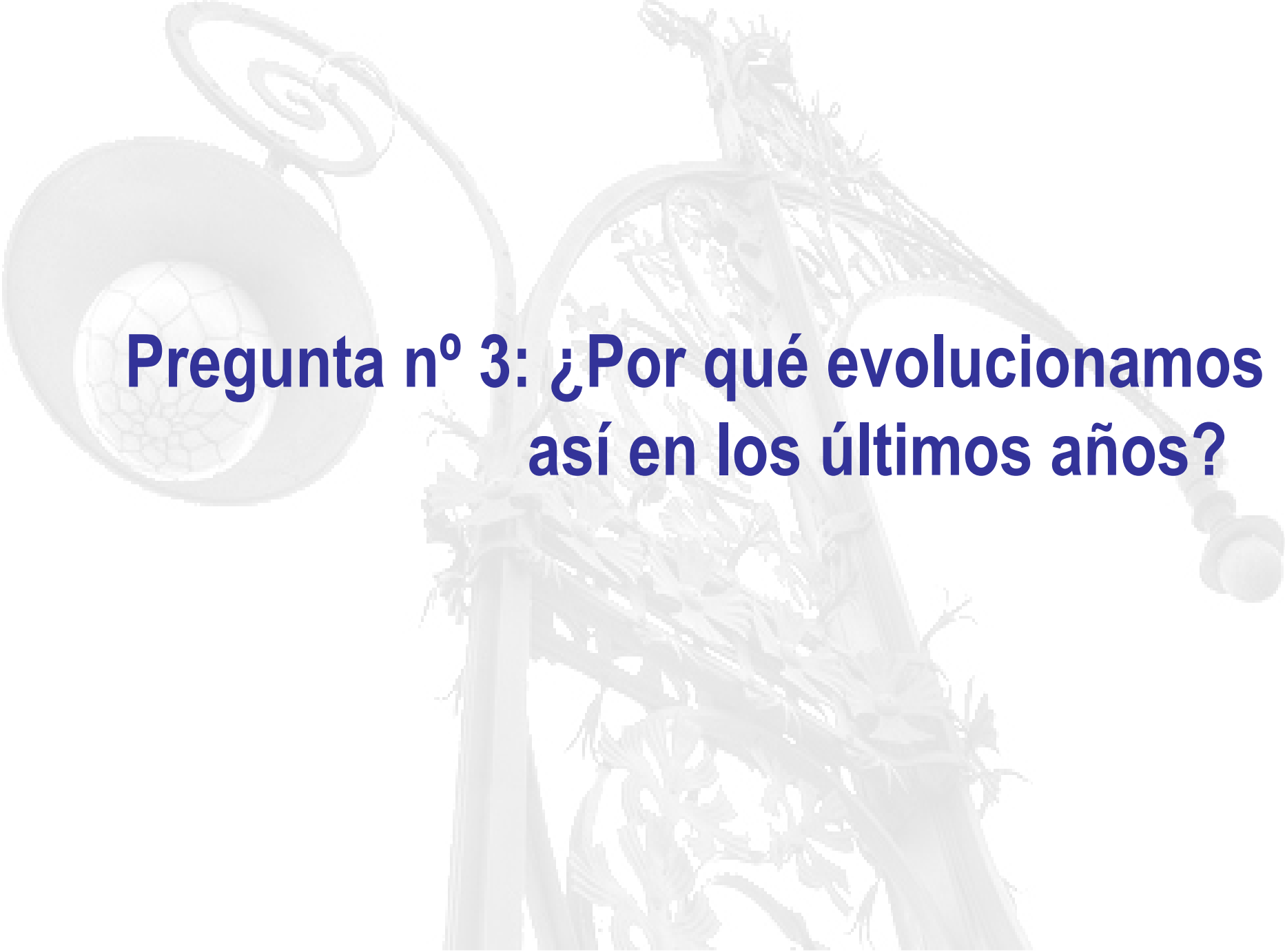


2. Situació de la IT a Catalunya.

## 2. Indicadors principals IT per contingència comuna (0-18 mesos). 2006-2009.

	(2006*)	2007	2008	2009
Nombre IT iniciades*	1.043.816	1.176.998	1.147.397	1.055.433
Nombre afiliats actius (mitjana)	3.343.415	3.420.380	3.399.221	3.182.422
INCIDENCIA acumulada període	31,2%	34,4%	33,8%	33,2%
Nombre IT 0-18 obertes final període	189.738	149.355	126.701	120.155
Nombre afiliats actius final període	3.338.604	3.398.642	3.252.560	3.099.878
<b>PREVALENÇA final període</b>	<b>5,7%</b>	<b>4,4%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,9%</b>
Altes	962.843	1.152.114	1.130.917	1.046.736
Dies en IT (0-18 mesos)	34.383.658	41.635.571	38.549.860	34.492.657
Durada Mitjana (Altes del Període)	35,7	36,1	34,1	32,9
Durada Mediana	9	9	8	8
<b>Dies IT/Afiliat actiu</b>	<b>10,3</b>	<b>12,2</b>	<b>11,3</b>	<b>10,8</b>

\* 2006: comença declaració progressiva de casos al SIGIT



**Pregunta nº 3: ¿Por qué evolucionamos así en los últimos años?**

# Algunas leyes más o menos universales



## 1. *Ley del género*

Las mujeres tienen más IT que los hombres

## 2. *Ley de la edad*

Los mayores tienen más IT que los jóvenes

## 3. *Ley del tamaño*

En las empresas grandes hay más IT que en las pequeñas



# **Ley del género y ley de la edad**

**Browse by theme**

Select Theme

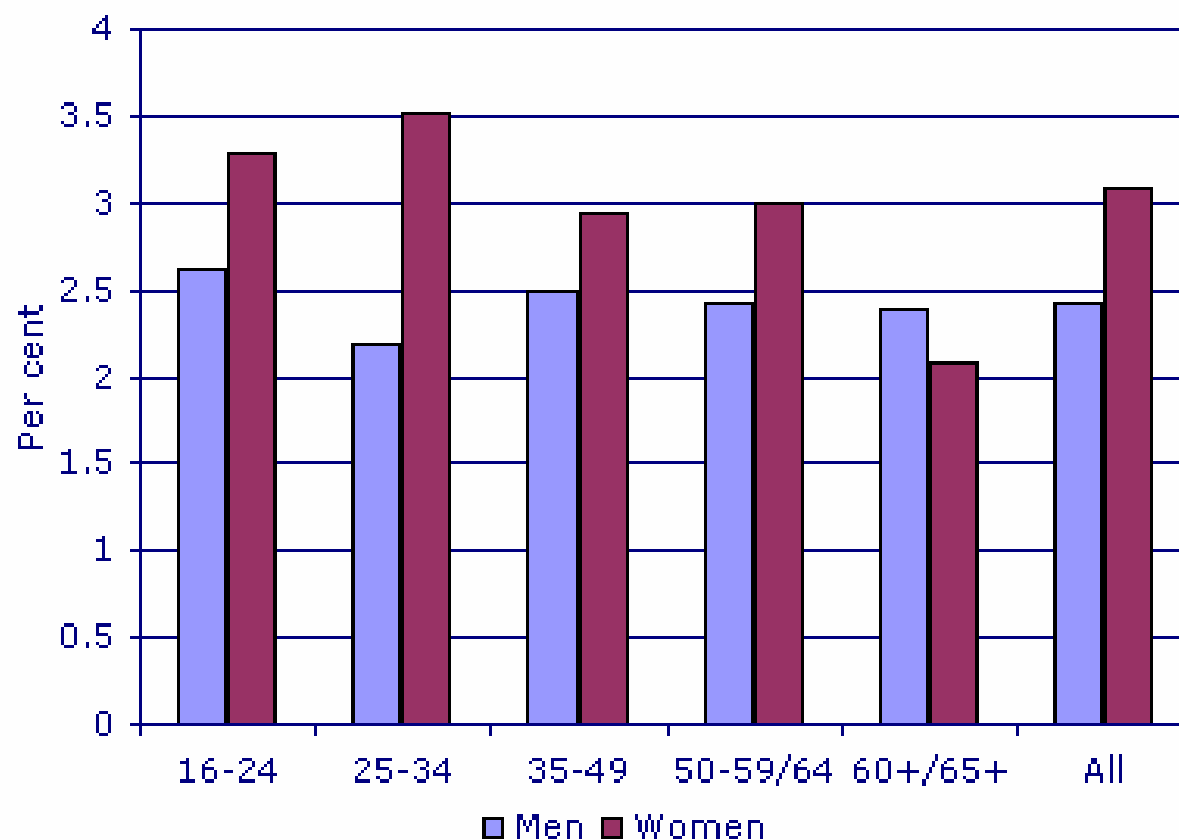


**LABOUR MARKET**

[▶ printer-friendly](#)

## Sickness absence

### Higher rate for women than men

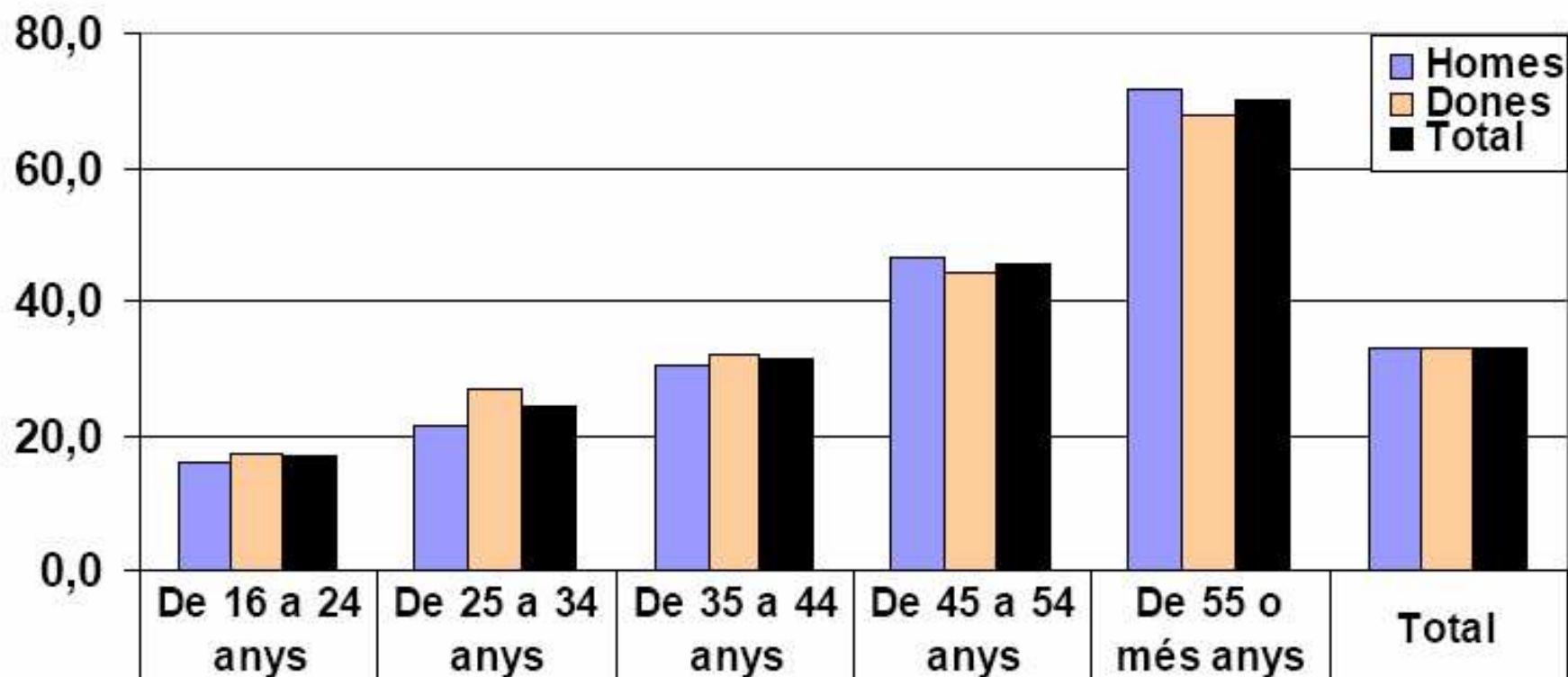


Sickness absence from work, United Kingdom, Winter 2005

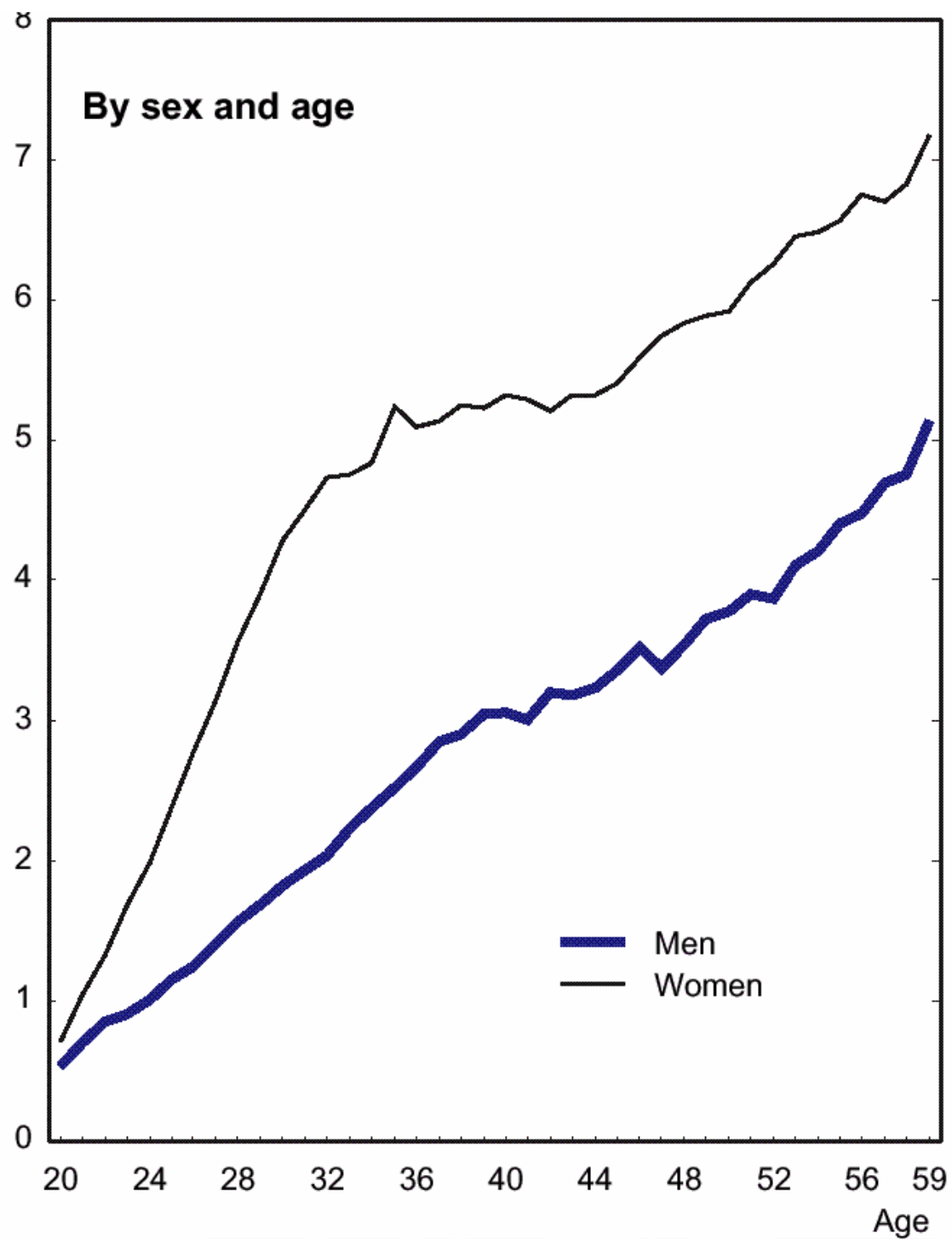


# IT en Catalunya. 2009. Fuente: ICAM

## Durada mitjana per grup d'edat i sexe



■ Homes	16,1	21,5	30,7	46,7	71,7	32,9
■ Dones	17,5	26,8	32,1	44,4	67,8	33,0
■ Total	16,8	24,5	31,4	45,5	69,9	33,0



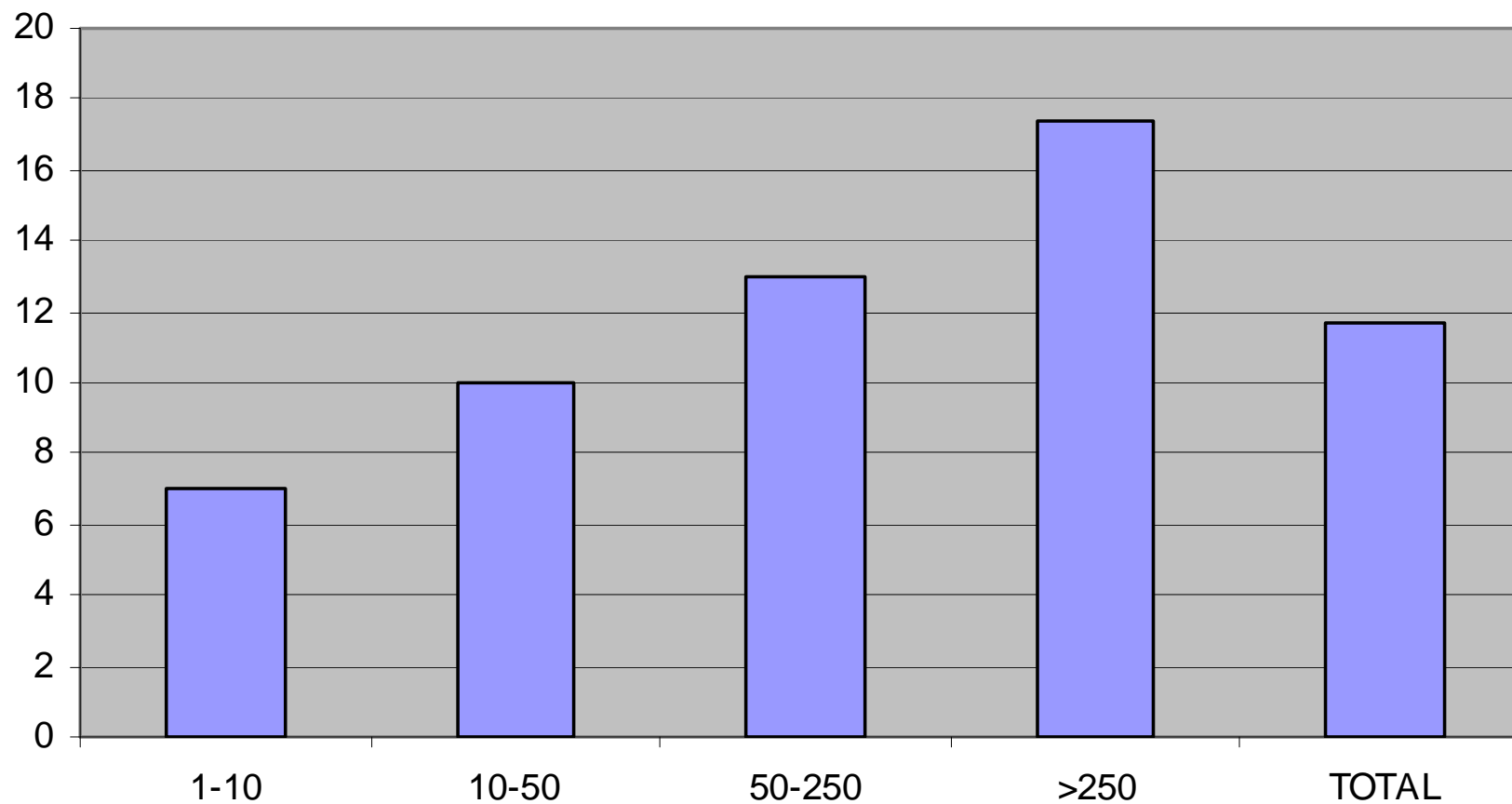
Suecia

The background of the slide is a faded, light-colored image. On the left, there is a street lamp with a large, circular, textured globe. To the right, there is a tree with a thick trunk and many thin, leafy branches. The overall image is very light and serves as a subtle backdrop for the text.

# La ley del tamaño

## Horas no trabajadas en el trimestre por incapacidad laboral, por tamaño de plantilla

Fuente: ECL 1er Trim. 2007

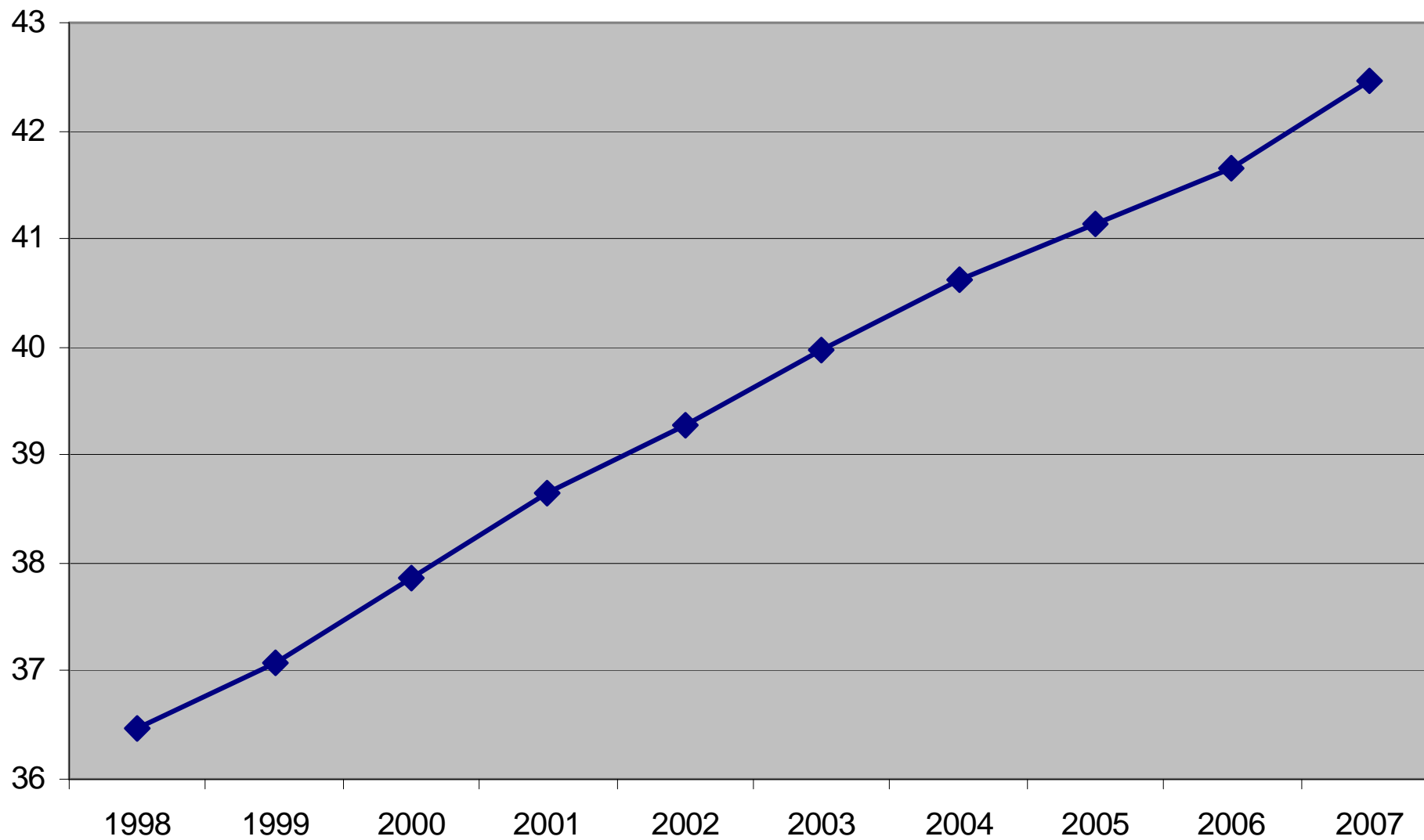


The background features a faded, light-colored image of a street lamp on the left and a decorative wrought-iron archway in the center and right. The lamp has a large, circular, textured globe. The archway is ornate with intricate scrollwork and floral patterns. The text is centered over the archway.

**Y nuestros datos dicen que...**

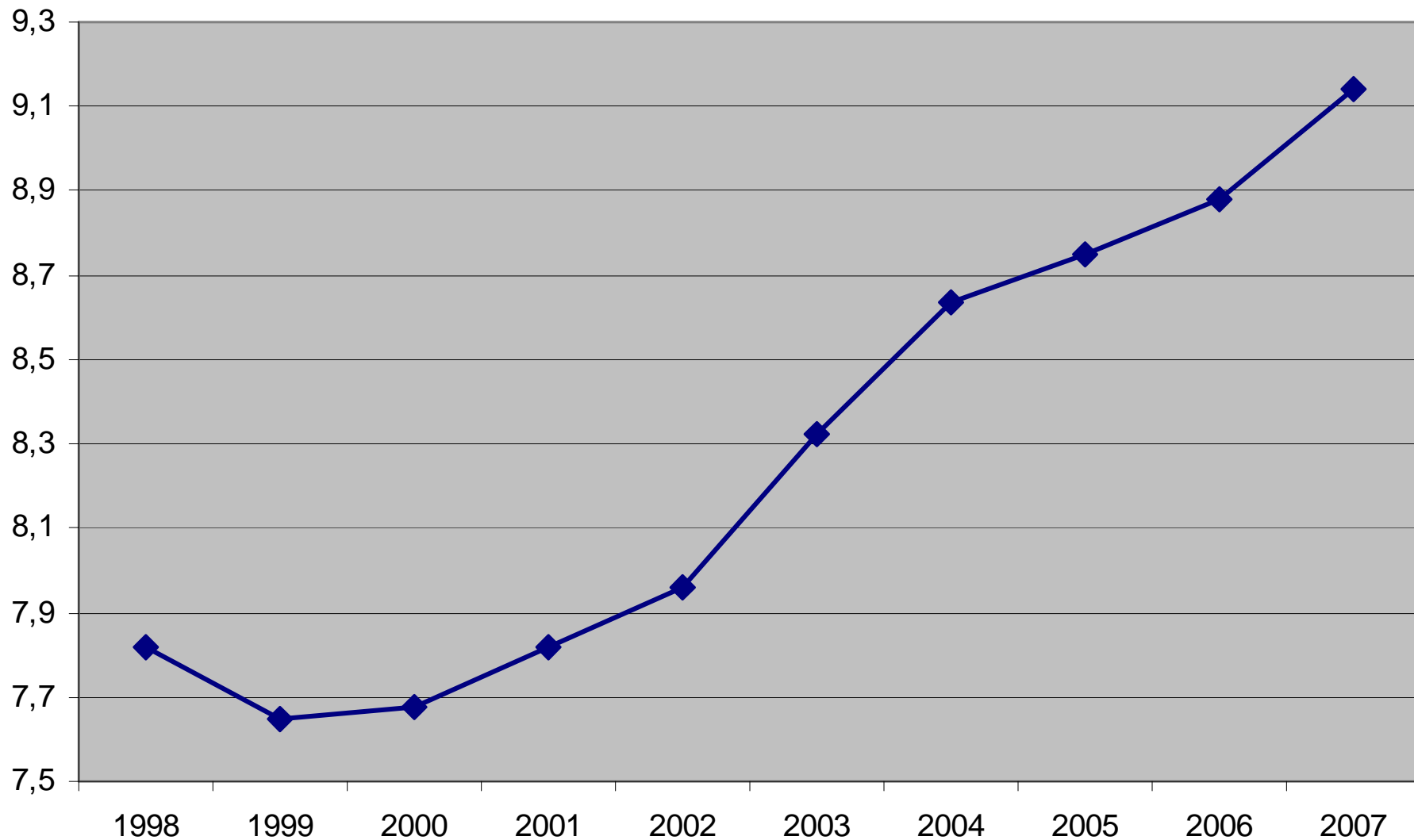
## Porcentaje de mujeres en los regímenes general y de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

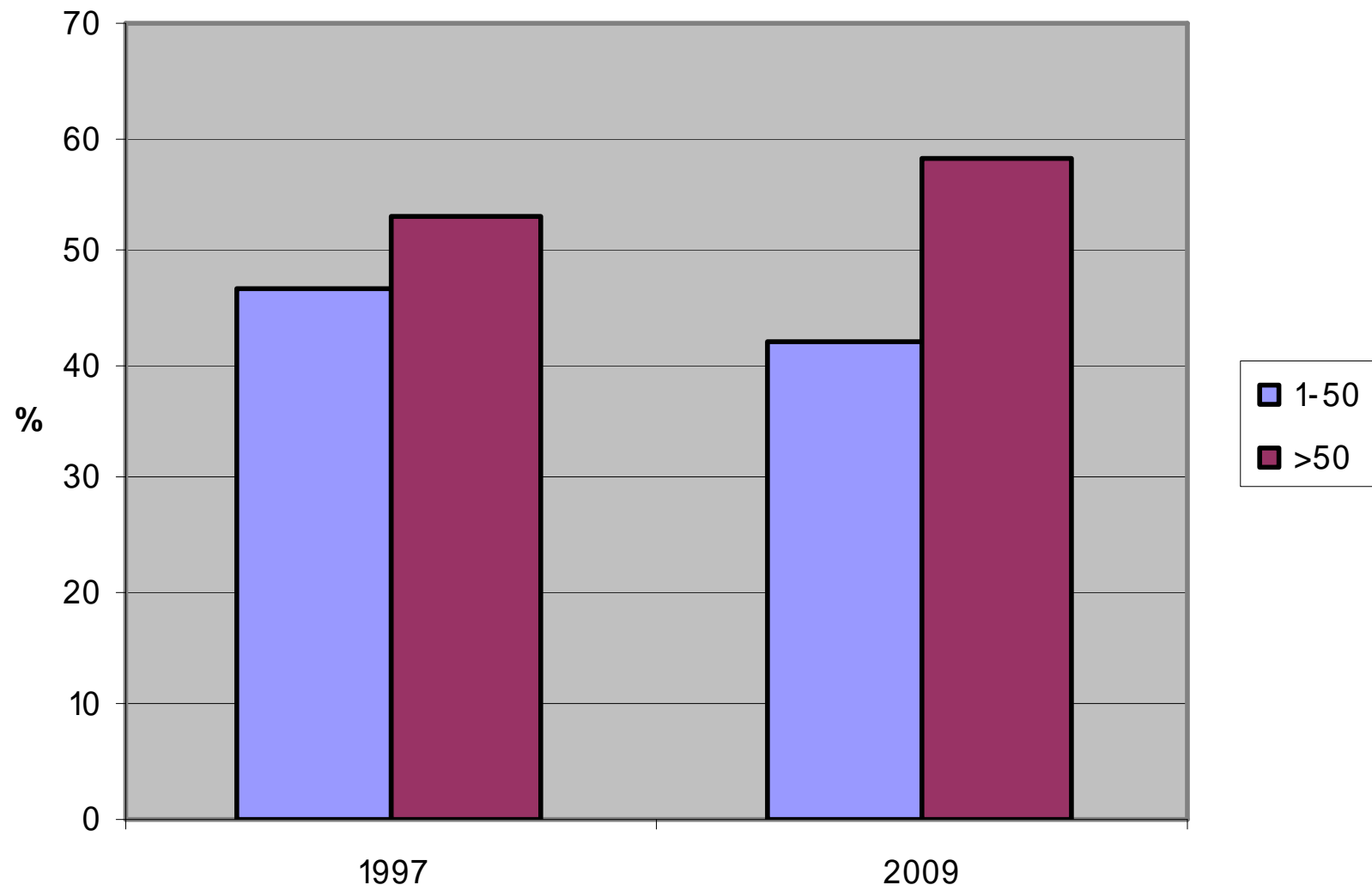


## Porcentaje de afiliados de 55 y más años en los regímenes general y de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales



## Distribución de los trabajadores por tamaño de empresa





# Incapacidad temporal y condiciones de trabajo

---

*Editorial*

---

## Working conditions and sickness absence: the need for action oriented research

Two important conclusions can be drawn from the study published by Vahtera *et al*<sup>1</sup> in this issue of the journal: (a) workers' sickness absence is related to working conditions, and (b) improvements in psychosocial working conditions reduce the risk of illness among workers. The negative

ANA M GARCÍA

*Department of Public Health, University of Valencia, Avda, Tarongers s/n, 46022 Valencia, Spain (anagar@uv.es)*



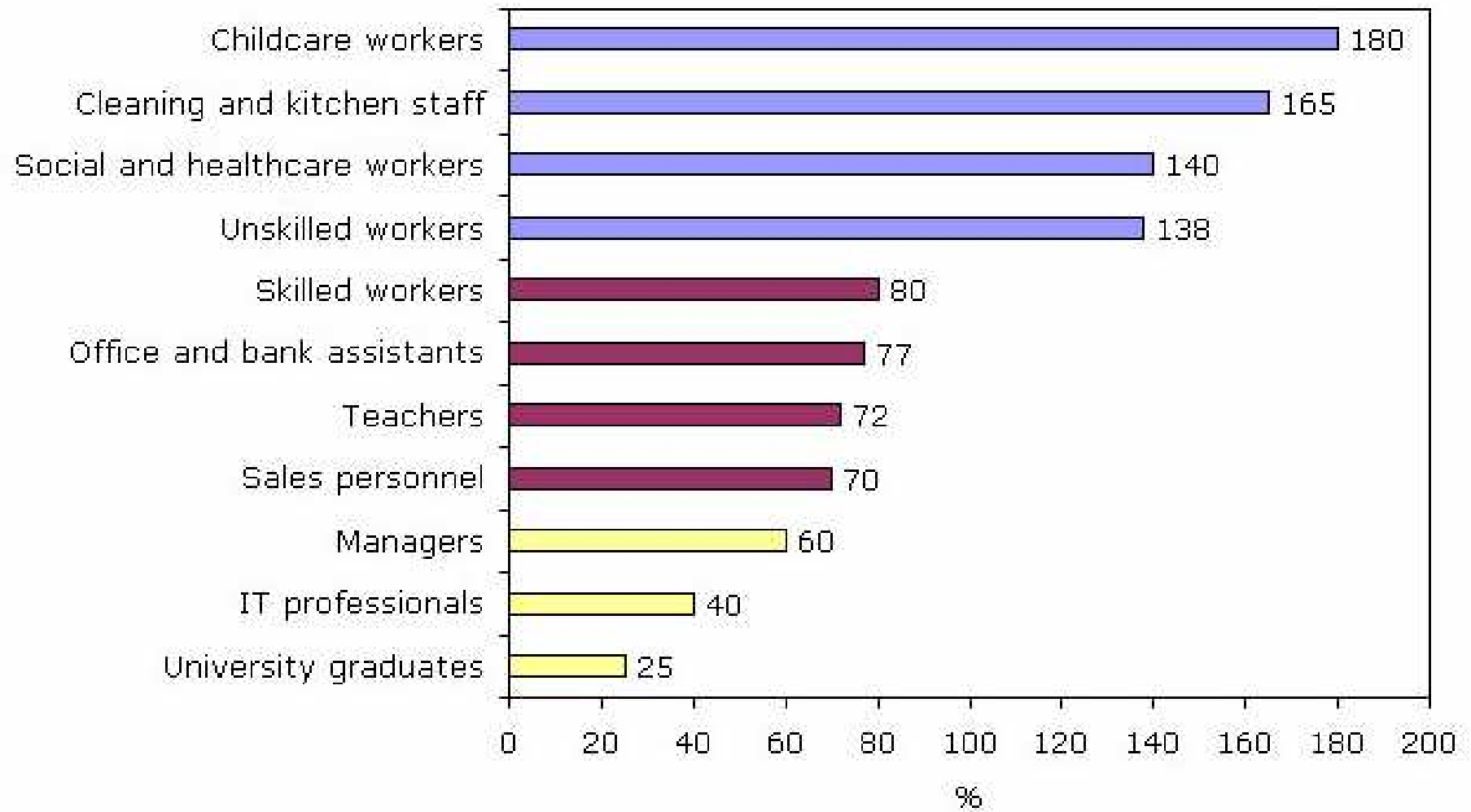
Resultater af sygefraværsvforskning 2003-2007

Merete Labriola, Thomas Lund, Karl Bang Christensen

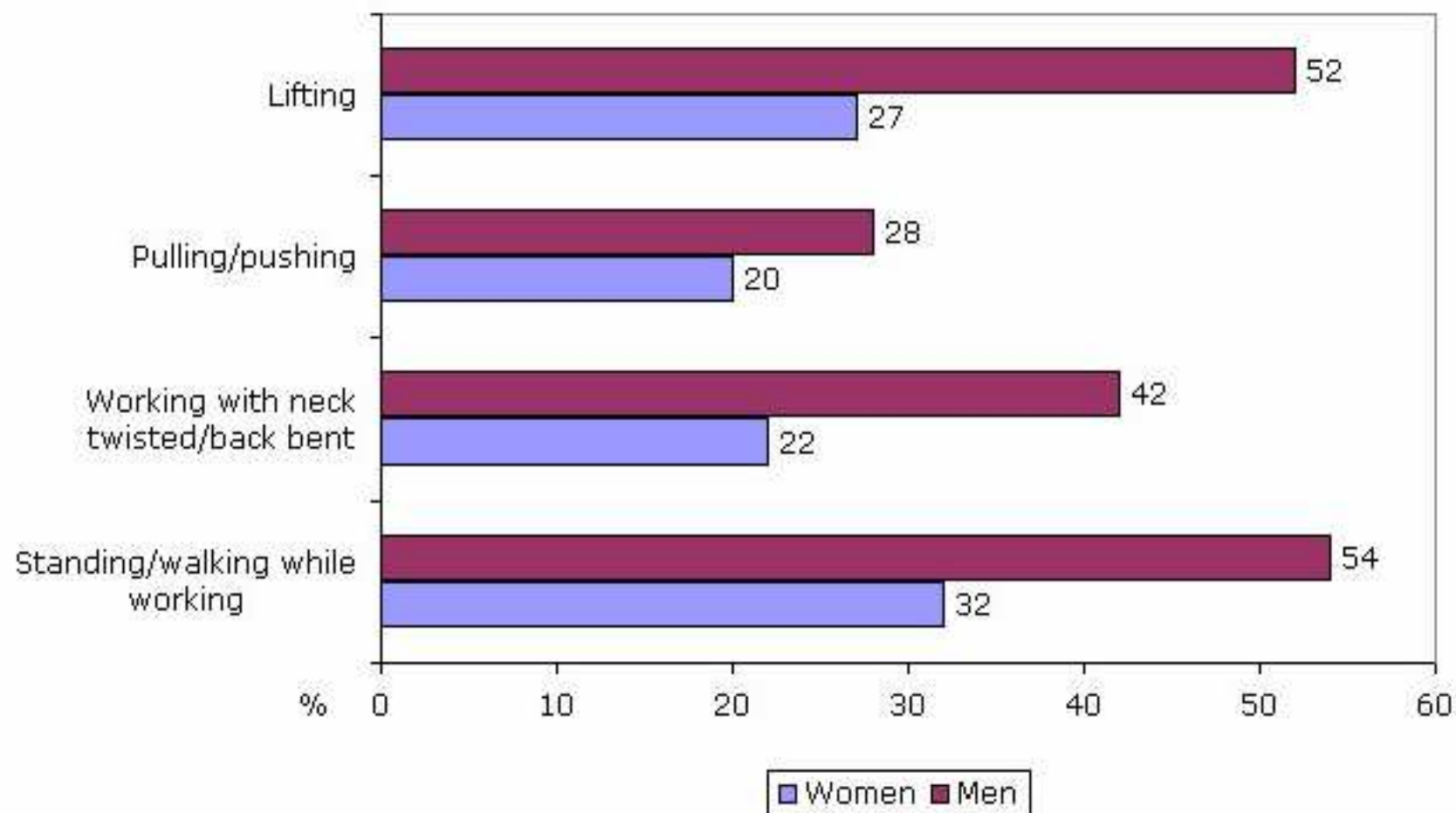


DET NATIONALE FØRSØGNSCENTER  
FOR ARBEJDSMILJØ

**Figure 1: Risk of long-term sickness absence within different job categories (%)**



**Figure 2: Physical factors increasing the risk of long-term sickness absence, by sex (%)**



*Note: The results are adjusted for age, education, smoking habits, being overweight, consumption of alcohol, family status, the number of children living at home, suffering from chronic disease, exercise and exposure to psychosocial working environment factors at the workplace.*

*Source: NFA, 2007*

The background of the slide features a faded, light-colored image. On the left, there is a lamp with a large, textured globe and a spiral-shaped shade. On the right, there is a plant with long, thin leaves and a small, round fruit or flower hanging from a stem.

**Instituto Nacional de Estadística**

**Encuesta trimestral de Coste Laboral**

Horas perdidas por persona y mes por  
Incapacidad temporal.  
II Trimestre de 2009



ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN

TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

INDUSTRIA MANUFACTURERA

ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES



TOTAL

SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

CONSTRUCCIÓN

OTROS SERVICIOS

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS

ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

HOSTELERÍA

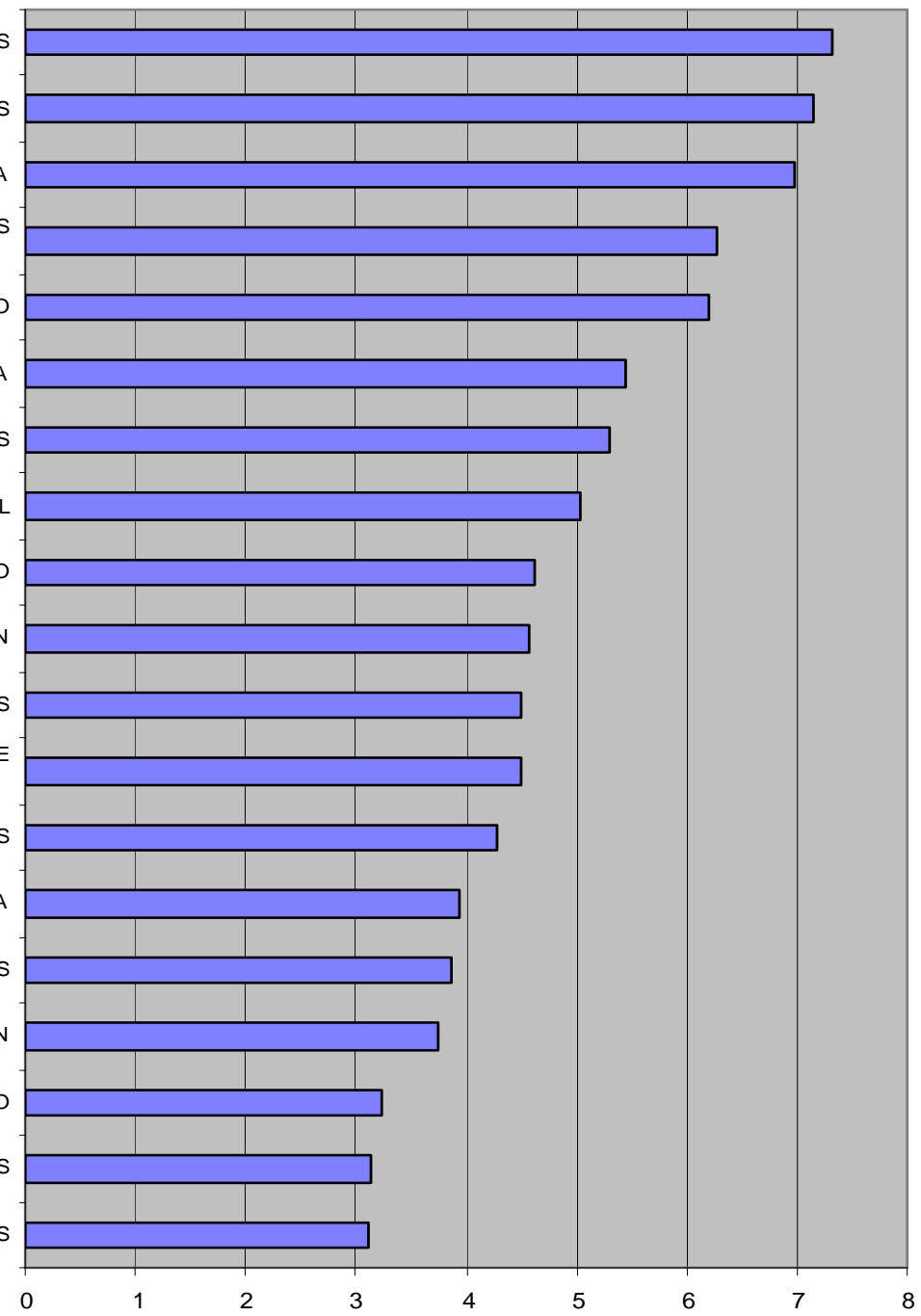
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

EDUCACIÓN

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO

INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS





# Incapacidad temporal y riesgos psicosociales



## RESEARCH REPORT

# Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees

David Gimeno, Fernando G Benavides, Benjamin C Amick III, Joan Benach, José Miguel Martínez

---

*J Epidemiol Community Health* 2004;58:870–876. doi: 10.1136/jech.2003.016634

See end of article for authors' affiliations

---

Correspondence to:  
Dr D Gimeno,  
Occupational Health  
Research Unit, Department  
of Experimental Sciences  
and Health, Universitat  
Pompeu Fabra, C/Dr.  
Aiguader 80, 08003  
Barcelona, Catalonia,  
Spain; david.gimeno@  
upf.edu

Accepted for publication  
23 February 2004

---

**Study objective:** To examine the association between psychosocial work factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees by sex.


**Design:** A cross sectional survey conducted in 2000 of a representative sample of the European Union total active population, aged 15 years and older. The independent variables were psychological job demands and job control as measures of psychosocial work environment, and work related sickness absence as the main outcome. Poisson regression models were used to compute sickness absence days' rate ratios.

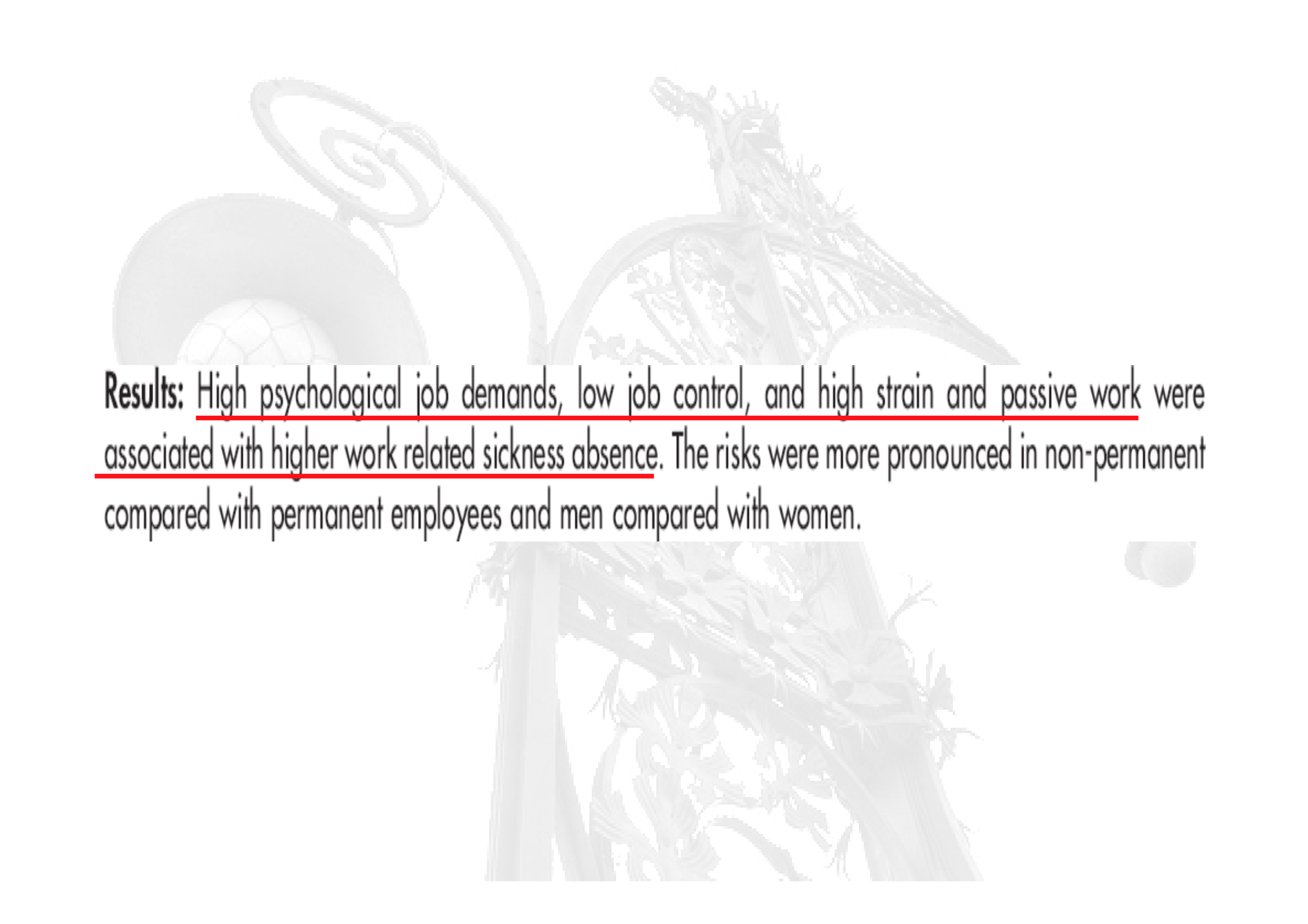
**Setting:** 15 countries of the European Union.

**Participants:** A sample of permanent (n = 12 875) and non-permanent (n = 1203) workers from the Third European Survey on Working Conditions.

**Results:** High psychological job demands, low job control, and high strain and passive work were associated with higher work related sickness absence. The risks were more pronounced in non-permanent compared with permanent employees and men compared with women.

**Conclusions:** This work extends previous research on employment contracts and sickness absence, suggesting different effects depending on psychosocial working conditions and sex.



A faded background illustration featuring a globe on the left and a large, leafy tree on the right. The globe shows some grid lines and a textured surface. The tree has many branches and leaves, appearing somewhat abstract or stylized. The overall tone is light and muted.

**Results:** High psychological job demands, low job control, and high strain and passive work were associated with higher work related sickness absence. The risks were more pronounced in non-permanent compared with permanent employees and men compared with women.

ORIGINAL ARTICLE

**Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark?**

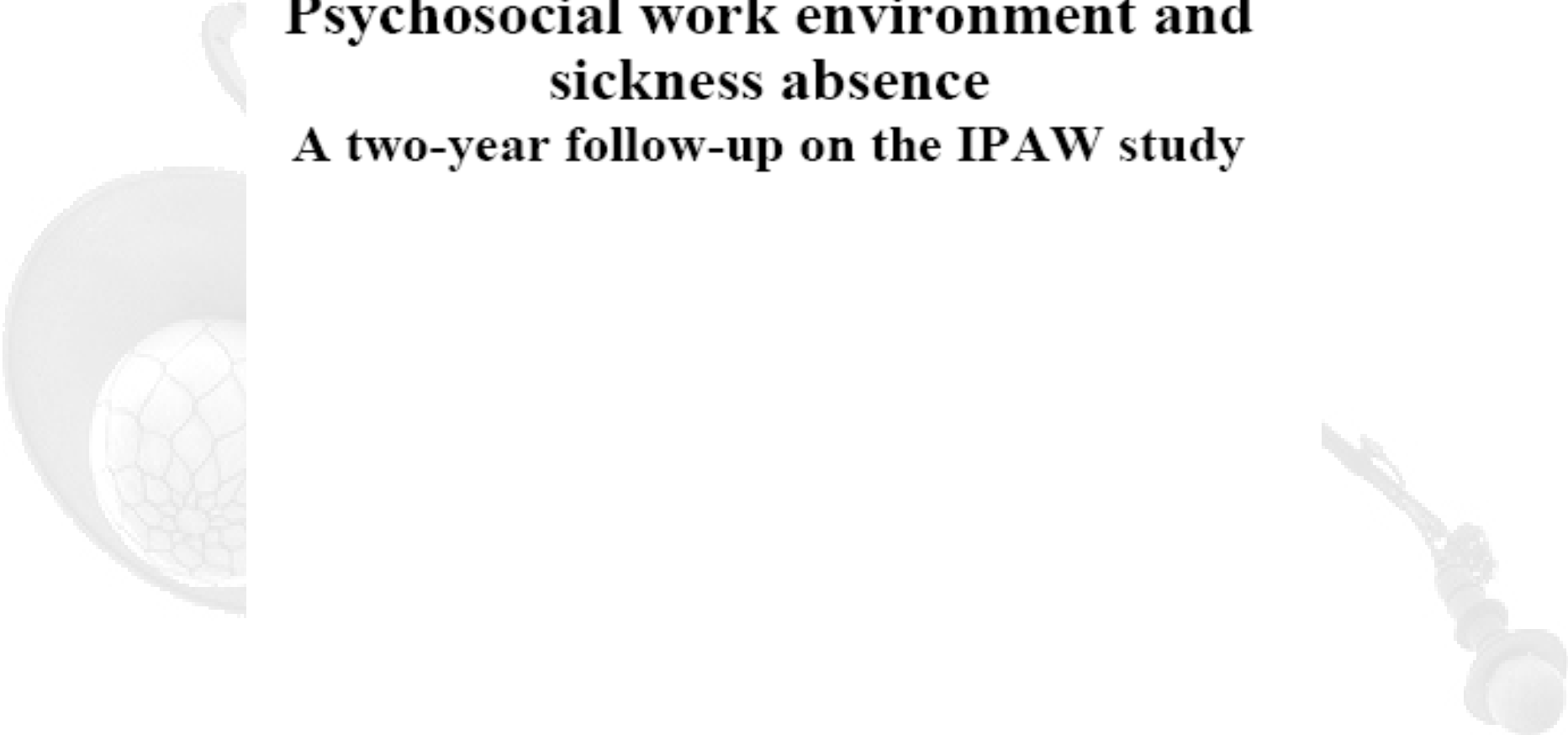
REINER RUGULIES<sup>1,2,3</sup>, BIRGIT AUST<sup>1</sup> & JAN HYLD PEJTERSEN<sup>1</sup>

<sup>1</sup>National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark, <sup>2</sup>Institute of Public Health, University of Copenhagen, Denmark, and <sup>3</sup>Department of Psychology, University of Copenhagen, Denmark



## Conclusion

Selected COPSQ scales predicted register-based sickness absence of 3 weeks or more in this representative sample of the Danish workforce. With regard to emotional demands and role conflicts, we conclude that there now is evidence from three Danish prospective studies for the contribution of these two factors to sickness absence. With regard to cognitive demands, the findings presented here are new and need to be replicated in future studies. The effect of the psychosocial work environment on sickness absence was, to some degree, moderated by occupational grade. Further studies should investigate whether the strength and direction of the associations between psychosocial work environment scales from the COPSQ and health endpoints differ by job group.



# **Psychosocial work environment and sickness absence**

**A two-year follow-up on the IPAW study**

*Martin Lindhardt Nielsen*  
**PhD Thesis**

**University of Copenhagen  
Faculty of Health Sciences  
2010**

**Results:** In summary, preventable factors in working environment and health related behaviour seem to explain substantial parts of absence from work. Six of the seven psychosocial scales predicted at least one absence measure – including the two new scales on predictability and meaning. Together, the psychosocial work environment factors predicted 29% of all absence days in the fully adjusted model. Decision authority was the most prominent predictor, in line with previous findings. Results for the other scales varied considerably between the genders, and between absence measures. Adjusting for health related behaviours generally had limited impact on the associations with psychosocial factors. Physical work environment had a more pronounced effect on the absence, and adjusting caused a more substantial reduction of associations with psychosocial factors. Adjusting for sense of coherence did not substantially change the results. When adjusting for socioeconomic status for comparison, associations with the psychosocial work environment scales were weakened, but not eliminated.





# Le bien être psychologique des salariés au travail



- Présentation du 11 octobre 2007 -





# Introduction

## 🕒 Objectifs de l'étude

Etablir un état des lieux de la façon dont se pose aujourd'hui **la question du bien-être psychologique des salariés du point de vue des Entreprises**, en termes :

- 🕒 D'enjeu,
- 🕒 De diagnostic,
- 🕒 D'outils existants.

## 🕒 Méthodologie

**300 Directeurs des Ressources Humaines d'entreprises de 250 salariés et plus**, interrogés par téléphone (CATI) du 3 au 14 septembre 2007





## Des manifestations multiples

### Signaux révélateurs de problèmes liés aux troubles psychologiques au travail

Q3 Selon vous, quels sont les signaux qui peuvent traduire des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail ?

Base : ensemble - 100% = 300



▲ 58% (secteur : commerce)

▲ ▼ = écarts significativement supérieurs ou inférieurs à un niveau de confiance de 95% par rapport à une cible complémentaire précisée.

Ifop pour Agse - Malakoff - Médéric - Résultats de l'enquête 11 octobre 2007



Home

Products & Services

About Aon

Home / Contact Us



## News Releases

### One billion man hours lost to sickies across Europe each year

€ 40 billion+ potential cost to European employers

London

AON

London, 14 July, 2010 Across Europe, more than 120 million\* sick days a year are actually taken for personal reasons rather than for an illness according to Aon Consulting, the leading employee risk and benefits management firm. More than one in ten people (15%) say the last time they took a day off from work as sick leave they were only feigning illness, according to a survey of over 7,500 European workers. Additionally, 10% of people took their last sick day in order to look after a family member.

This research is part of the Aon Consulting European Employee Benefits Benchmark, a survey of more

## Personas entrevistadas en cada país

UK	1005
France	1000
Spain	1000
Germany	1019
Netherlands	752
Belgium	800
Norway	500
Ireland	502
Denmark	501
Switzerland	500

## **¿Cuál fue la razón real de su última ausencia del trabajo?**

Una mezcla de factores  
personales, de salud y  
laborales

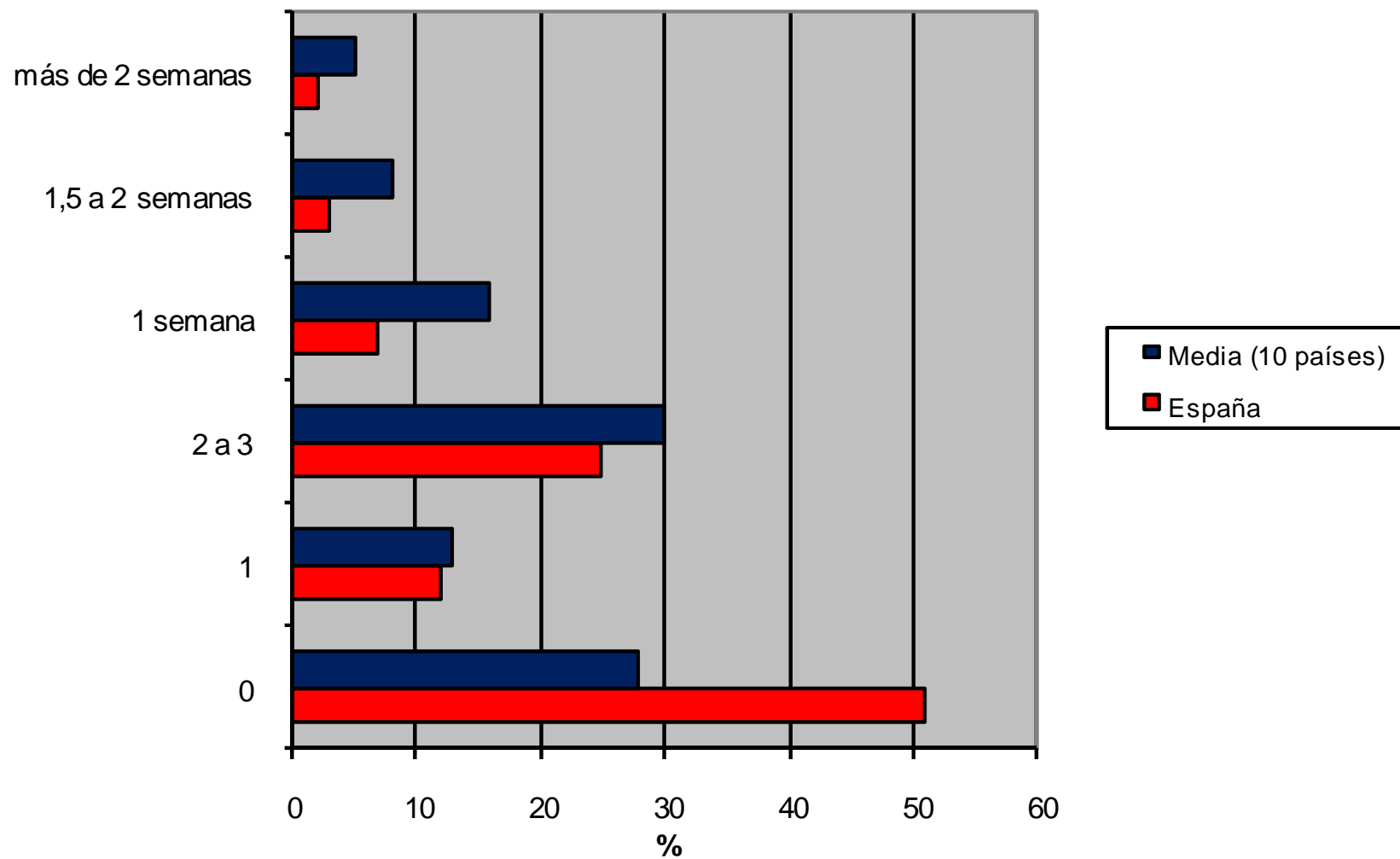
Un problema laboral  
(estrés, conflicto...)

Cuidar de un miembro de la  
familia

Un problema personal o  
familiar

Una verdadera enfermedad

## Número de ausencias en días/año



#### 4. Conclusions

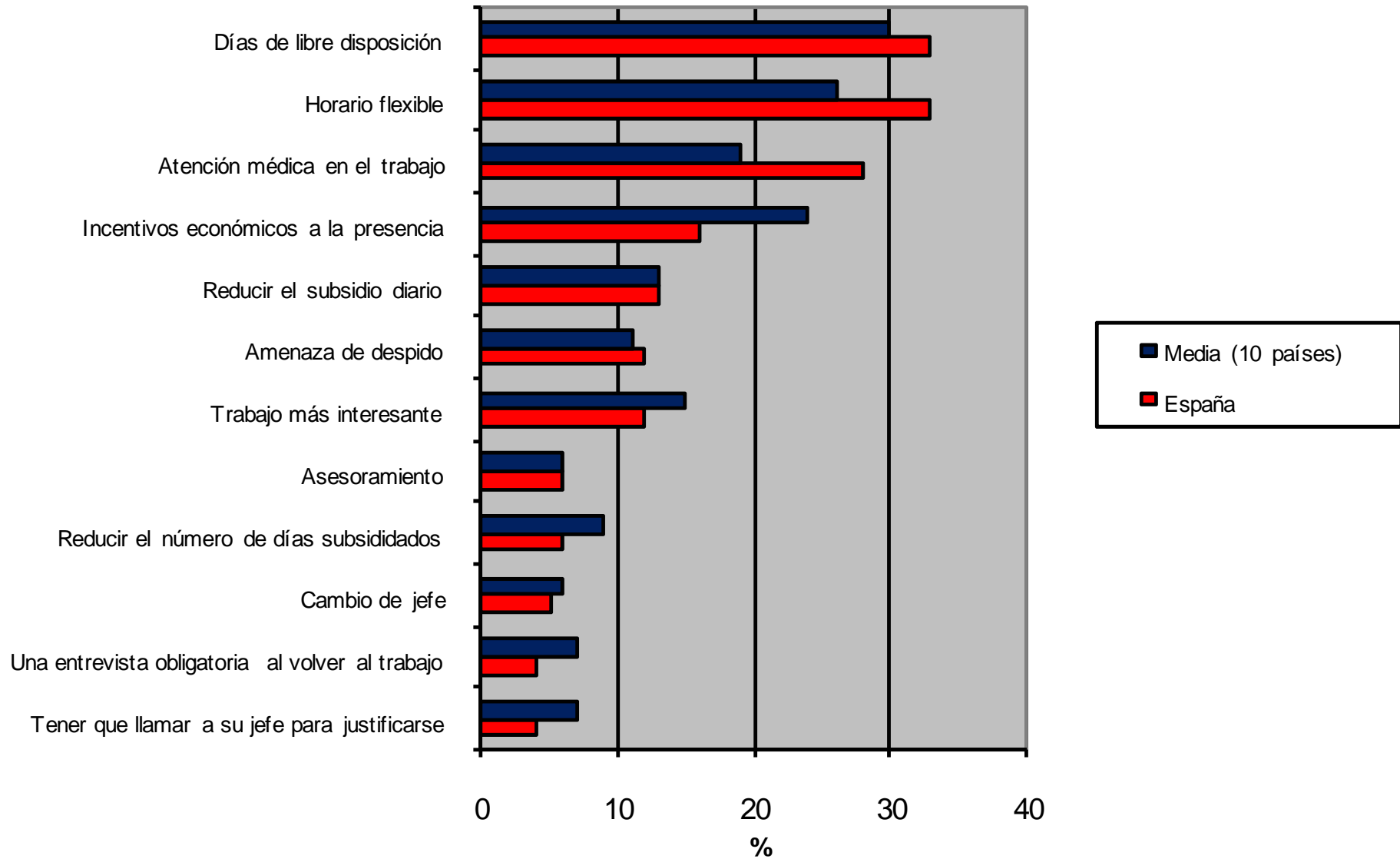
### 4.2 Impacte de l'IT (I)

---

- ✓ Al 76% dels treballadors/es no se'ls ha prescrit cap baixa, al 18% una, al 4% dues i al 2%, tres o més.

ICAM, datos 2009

## ¿Qué le incitaría más a reducir sus ausencias?



*REPORTAJE: Carreras & Capital humanos*

## Conciliar no cuesta ni un euro

Horarios flexibles, luces apagadas a partir de cierta hora, teletrabajo desde casa y salarios a la carta son algunas medidas que cambiando la cultura laboral

**JOSEP M. SARRIEGUI** 04/05/2008

Vota ☆☆☆☆☆ | Resultado ★★★★★ 33 votos

Comentarios - 38  

### Consecuencias: menos absentismo, menos rotación

Promover el equilibrio entre la vida laboral y la personal tiene un coste cero para las organizaciones, según los expertos. Y es así por la reducción del absentismo y de la rotación (bajas voluntarias para irse a otra empresa) que implica su puesta en práctica, entre otras razones. Como explica Angelines Basagoiti, directora general de Sodexho Pass, basta con fijarse en el elevado gasto que supone la formación de un trabajador para su puesto de trabajo. Una vez logrado ese adiestramiento, perderlo es una sangría de dinero y obliga a volver a empezar el mismo proceso con otra persona nueva. Las medidas de flexibilidad atacan directamente al corazón de este despilfarro. Desde que aplica métodos de conciliación, Sodexho Pass ha pasado de un índice de rotación laboral del 7% (porcentaje de empleados que abandonaron la firma en 2004) al 3% de 2006. Además, en

---

Viernes, 02-05-2008 - 12:07 h.

Portada > Otras noticias > Sociedad

---

## Estar más no significa trabajar más

J. A. AUNIÓN

01-05-2008 ←

---

Iberdrola, que ha recibido el certificado de empresa familiarmente responsable que da la Fundación + Familia y está apoyado por el Ministerio de Trabajo.

Desde el pasado mes de noviembre, esta empresa ha establecido la jornada continua por la mañana durante todo el año para cerca de 7.000 trabajadores. Se empieza entre 7.30 y 7.55 y se sale entre 15.05 y 15.30. A cambio, los empleados trabajan 10 minutos más al día, unas 40 horas más al año. En estos seis meses, el absentismo laboral ya se ha reducido un 25%, asegura Álvaro Murga, director de Relaciones Laborales de Iberdrola. "La gente está mucho más motivada y rinde mucho más".

# 34 empresas españolas consiguen el rango de 'excelentes para trabajar'



08/10/2010 08:00:44 Hace cinco años que el organismo Corporate Research Foundation (CRF) otorga el sello 'Top Employer' a las compañías que ofrezcan mejores condiciones laborales y amplias posibilidades de promoción dentro de la empresa.

En la presente edición han sido 34 las compañías nacionales que han conseguido dicha certificación, cuatro más que en 2009. Tal como ha destacado Robert Schäfer, director regional de CRF en Europa, 'es un indicador de comodidad, conciliación y compromiso por parte de las empresas que, a esar de la situación económica actual siguen mostrando el mismo interés por su plantilla'.

### **Más conciliación equivale a menos absentismo**

Según un estudio realizado por CRF, las empresas que practican flexibilidad de horarios y posibilidad de trabajar desde casa, y que ofrecen ayudas a sus empleados, tienen un 3,2% de absentismo laboral, frente al 8,1% de las empresas más rígidas.

Las Top Employers 2010 son, por orden alfabético: Abengoa, Accenture, Almirall, Avanade, AXA, Banesto, Bankinter, British American Tobacco, Canon, Caser, Celsa Group TM, Correos, CSM Iberia-Purac Bioquímica, Enagás, E.ON, Grupo Cortefiel, Ineco, Janssen, KPMG, LG Electronics, Mantequerías Arias, Novartis, Orange, PC City, PepsiCo Iberia, Philip Morris, Red Eléctrica de España, Repsol, Schindler, Telefónica, Thales, The Phone House, Vodafone y Zurich.

# **CONCLUSIÓN**

**Contra el absentismo, PRL + Conciliación**