

ABSENTISMO LABORAL: CONCEPTO, CAUSAS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Emilio Castejón Vilella
emilioc@mtin.es



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. BARCELONA

El absentismo laboral en Asturias no ha parado de crecer desde el año 2000

Oviedo 18-03-2008 ←

- ▶ En 2006, cada empleado faltó 76,6 horas al trabajo, casi un 10% más que un año antes.
- ▶ Los asturianos somos los españoles que más nos escaqueamos.
- ▶ Las incapacidades temporales nos hacen perder 50 horas al año.
- ▶ [CONSULTA AQUÍ MÁS NOTICIAS DE OVIEDO Y GIJÓN .](#)

Ya sea por motivos personales, enfermedad o vacaciones, el caso es que los asturianos **cada vez faltamos más al trabajo.**

Desde el año 2000, la tasa de absentismo en el Principado no para de crecer: ya se sitúa en el 4,6% de la jornada laboral.

En 2006, cada trabajador faltó una media de 76,6 horas a la oficina, **un 9,53% más que un año antes**(en 2005, la tasa de absentismo fue del 4,2%). Estas cifras colocan a los asturianos como **los españoles que más se escaquean del trabajo**, 15,9 horas más que la media nacional, según datos de un estudio elaborado por el Centro de Estudios y Asesoramiento Metalúrgico (Ceam) para la patronal Cecot.

El absentismo laboral causa en Galicia unha media de 23 horas por trabajador perdidas al mes

Ética Empresarial 16/04/2008 ←



El absentismo laboral afecta de forma trascendental a los planes de trabajo de las empresas y a su productividad. Es por esto, por lo que los expertos laboralistas consideran un problema de carácter grave a lo que no se le otorga la importancia debida.

Para argumentar esta tesis la directora general de Relaciones Laborales de la Consellería de Trabajo, Pilar Cancela, destacó que la media de horas perdidas al mes por trabajador en Galicia ascendió la 23,06 horas.

Este promedio asciende aún más en la media estatal, donde se registran 23,66 horas por trabajador y mes perdidas. Se trata de datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al cuarto mes de 2007 sobre absentismo laboral, un fenómeno que representa entre lo 1,5% y el 4% del PIB total en la UE.

La responsable de Relaciones Laborales de la Xunta, explicó que la Encuesta Trimestral del Coste Laboral del INE revela que **el 23,3% de las horas dejadas de trabajar fueron debidas a situaciones de incapacidad temporal**. Esto supone que se produjeron por causa de contingencias comunes (como pueden ser enfermedades o accidentes sufridos fuera del horario laboral) o bien por accidentes de trabajo.

El 22% de los empleados de la Comunidad falta al trabajo a diario

Entre 35.000 y 40.000 trabajadores no acuden por bajas médicas o permisos - En la empresa privada el absentismo es del 4%

ORIOI GÜELL - Madrid - 16/04/2008

Vota ☆☆☆☆☆ | Resultado ★★★★★ 24 votos

Comentarios - 10

La Comunidad de Madrid, con 160.000 empleados, es el mayor patrón de la región y tiene graves problemas para gestionar sus recursos humanos. El sistema público, admiten sus responsables, falla en motivar a la plantilla, crear equipos, adecuar las plantillas o formar a los trabajadores para adaptarse a nuevos puestos de trabajo. El resultado es un descomunal absentismo laboral, que alcanza el 22% de media y en algunos días llega al 25%, admite el director general de Función Pública, Miguel Ángel López, quien expuso estos datos recientemente en la Asamblea de Madrid. En un día cualquiera, entre 35.000 y 40.000 personas no van a trabajar por baja o permiso laboral.

Los problemas de 160.000 trabajadores

La noticia en otros webs

webs en español
en otros idiomas

La diferencia con la empresa privada es abismal. La media en las firmas, según los últimos datos es del 4,1%. Según un estudio sobre 16.000 empresas por PricewaterhouseCoopers, publicado hace un año, el absentismo de los españoles en el sector privado es del 4,1%. El Estatuto de los Trabajadores asegura que una empresa tiene un

PARA SUSCRIPТОRES



Absentisme laboral a Espanya i a Catalunya. 2002-2007

Departament d'Economia i Empresa
Abril 2008

A red arrow pointing from the right side of the page towards the text 'Departament d'Economia i Empresa'.



cecot

Informe Cecot sobre l'absentisme laboral a Espanya 2007

Febrer 2008



Empresarios
Alaveses
Arabako
Enpresariak

ABSENTISMO

(Enero – Diciembre 2007)

Vitoria-Gasteiz, febrero 2008

INFORME ECONÓMICO

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.



Duras críticas contra SEA por pedir a los médicos que den menos bajas

P. G. - Vitoria - 01/03/2008

Vota ☆☆☆☆☆ | Resultado ★★★★★ 1 votos



El presidente de la patronal alavesa, SEA, Juan José Azurmendi, recibió ayer numerosas críticas por hacer público su malestar ante el elevado número de bajas y la facilidad con que las conceden los médicos de cabecera. Azurmendi pidió "complicidad" al Gobierno para reducir el absentismo durante la presentación de un informe que cifra en 120 las horas perdidas por trabajador y año en Álava en 2007, es decir, 15 jornadas completas. El 60% de ese tiempo corresponde a enfermedades y accidentes no laborales.

La noticia en otros webs

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

"Me sorprende que en SEA hayan hecho la carrera de medicina por correspondencia", ironizó el secretario general del Sindicato Médico de Euskadi, Kepa Urigoitia, tras descalificar a Azurmendi para saber si las bajas se conceden

bien o mal, o si son justas o no. "Se trata de un acto médico y no creo que, desde luego, esté cualificado para ello", señaló. Según dijo, el presidente de SEA demuestra una "osadía excesiva". "La baja es parte del tratamiento médico y se puede o no puede estar de acuerdo, pero eso sólo lo puede decir otro médico".

26.02.2008 ←

LA CECOT PROPONE UNA REFORMA DEL SISTEMA SANITARIO.

El presidente de la Cecot, Antoni Abad, destacó su "preocupación" por la tendencia alcista del absentismo en Catalunya y en España --en 2000 la tasa se situaba en el 2,6%--, y apostó por trasladar a las [empresas](#) políticas de recursos humanos como la aplicación de incentivos, objetivos y flexibilidad. Destacó que premiar la puntualidad es "un concepto caduco" y que se debe innovar en otros incentivos.

Frente a los datos del estudio, Abad explicó que la Cecot propone una reforma del sistema sanitario público debido a que "se dan bajas con demasiada facilidad" y que "muchas veces están poco fundamentadas". Además, criticó los largos periodos de espera, y la medida adoptada por la Seguridad Social de que los primeros quince días de baja fueran a cargo de la [empresa](#).

Respecto a ello, instó a la administración a hacerse cargo del coste de la baja a partir del cuarto día de absentismo, y le recordó que destinar más recursos "no es un gasto sino una inversión", ya que reducir el absentismo es "mejorar la productividad y competencia" de las [empresas](#), remachó Abad.

Instó al Govern a hacer "autocrítica", ya que "tiene competencias para actuar", y a facilitar los datos de absentismo laboral de las administraciones públicas. Asimismo, anunció que enviará las propuestas de la Cecot a la Generalitat en los próximos días.

The background of the slide features a faint, light-colored illustration of a lamp with a globe and a plant with long, thin leaves. The lamp is on the left, and the plant is on the right, both rendered in a soft, semi-transparent style.

El absentismo según las patronales

(PIMEC I CECOT)

Horas no trabajadas por causas ocasionales (ECL)

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

Pimec también incluye la maternidad como absentismo y los sindicatos protestan

EL PAÍS - Barcelona - 19/04/2008

Vota ☆☆☆☆☆ | Resultado ★★★★★ 1 votos



La patronal de la pequeña y mediana empresa Pimec, presentó ayer un estudio sobre los costes del absentismo laboral, que cifra en 2.677 millones de euros en Cataluña y 12.800 millones en España. Y como ya ocurrió hace apenas dos meses, cuando Cecot dio a conocer un informe similar, los sindicatos CC OO y UGT no dudaron en protestar.

La noticia en otros webs

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

El principal motivo es que el estudio incluye como motivo de absentismo, por ejemplo, la baja por maternidad. Pimec diferencia cinco tipos de absentismo: por razones médicas, personales, familiares, sindicales y laborales. Los datos que

arroja el informe es que el 77% del absentismo se debe a enfermedad o accidente.

Los sindicatos no dudaron en replicar. La secretaria de Política Institucional de UGT, Eva Granados, se quejó de que las patronales "llevan unos meses elaborando estudios sobre absentismo" y recordó que la falta injustificada al puesto de trabajo ya está sancionada de forma leve y grave en el Estatuto de los Trabajadores. "Lo que está claro es que no se pueden considerar como absentismo conquistas como el derecho a conciliar la vida laboral y familiar", afirmó.



CC OO exige un acuerdo que excluya las bajas por salud o maternidad del absentismo laboral

EL PAÍS - Barcelona - 25/04/2008

Vota ☆☆☆☆☆ Resultado Opinión ☆☆☆



Las patronales Cecot y Pimec se han quejado en apenas dos meses de los costes del absentismo laboral en sendos estudios. Y en ambas ocasiones los sindicatos protestaron porque en los estudios se consideraban las bajas por maternidad, los permisos sindicales y las horas de formación como faltas al trabajo.

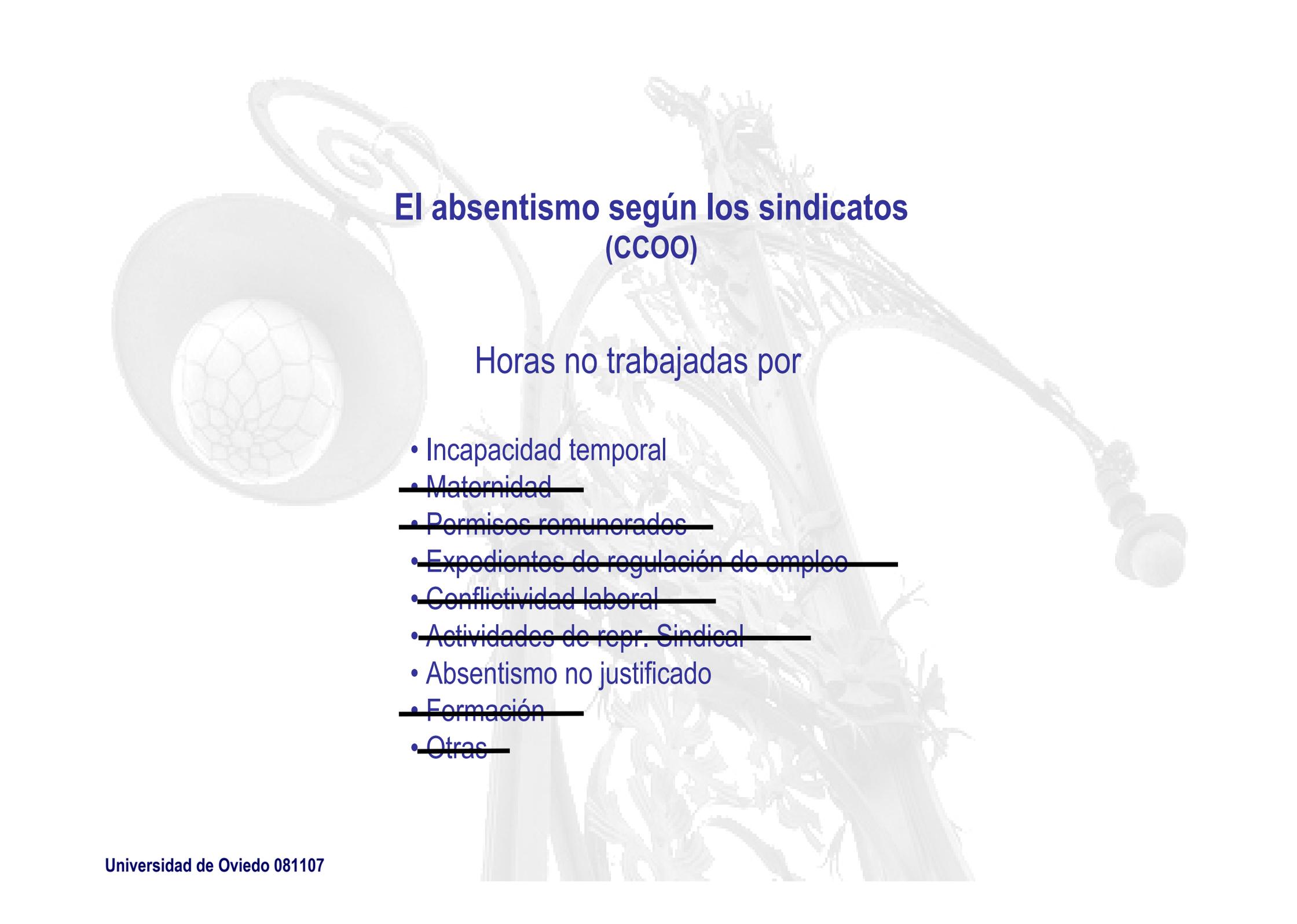
La noticia en otros webs

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

Ayer CC OO, además de presentar su propio informe, reclamó un "gran acuerdo" con las patronales y la Administración para aclarar cuál es la definición de "absentismo laboral".

CC OO abogó por llegar a un acuerdo porque entiende que es el primer paso para poder cuantificar y reducir los índices de falta de asistencia al trabajo. "Es necesario un acuerdo social, con la participación de las organizaciones sindicales y patronales y de la Generalitat", sostiene el estudio del sindicato.

De acuerdo con el sindicato, sólo se puede considerar absentismo la incapacidad temporal y las ausencias injustificadas. En cambio, CC OO opina que no puede tratarse como tal la maternidad, la paternidad, la formación, las horas sindicales y, en general, el conjunto de permisos retribuidos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo". Además afirma que es imprescindible diferenciar entre los derechos de los trabajadores y las "ausencias relacionadas con causas no deseables".



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~~

Mar Serna: "Las bajas justificadas no deben confundirse con el absentismo"

EL PAÍS - Barcelona - 27/04/2008

Vota ☆☆☆☆☆ Resultado ★★★★★ 1 votos



La consejera de Trabajo de la Generalitat, Mar Serna, ha terciado -con prudencia- en el debate abierto entre patronal y sindicatos sobre las estadísticas de absentismo que incluyen la baja por maternidad. Para Serna, es lógico que las empresas necesiten computar las ausencias justificadas para su política de personal, pero no deben confundirse "las bajas justificadas con el absentismo, que es la ausencia fraudulenta del trabajo".

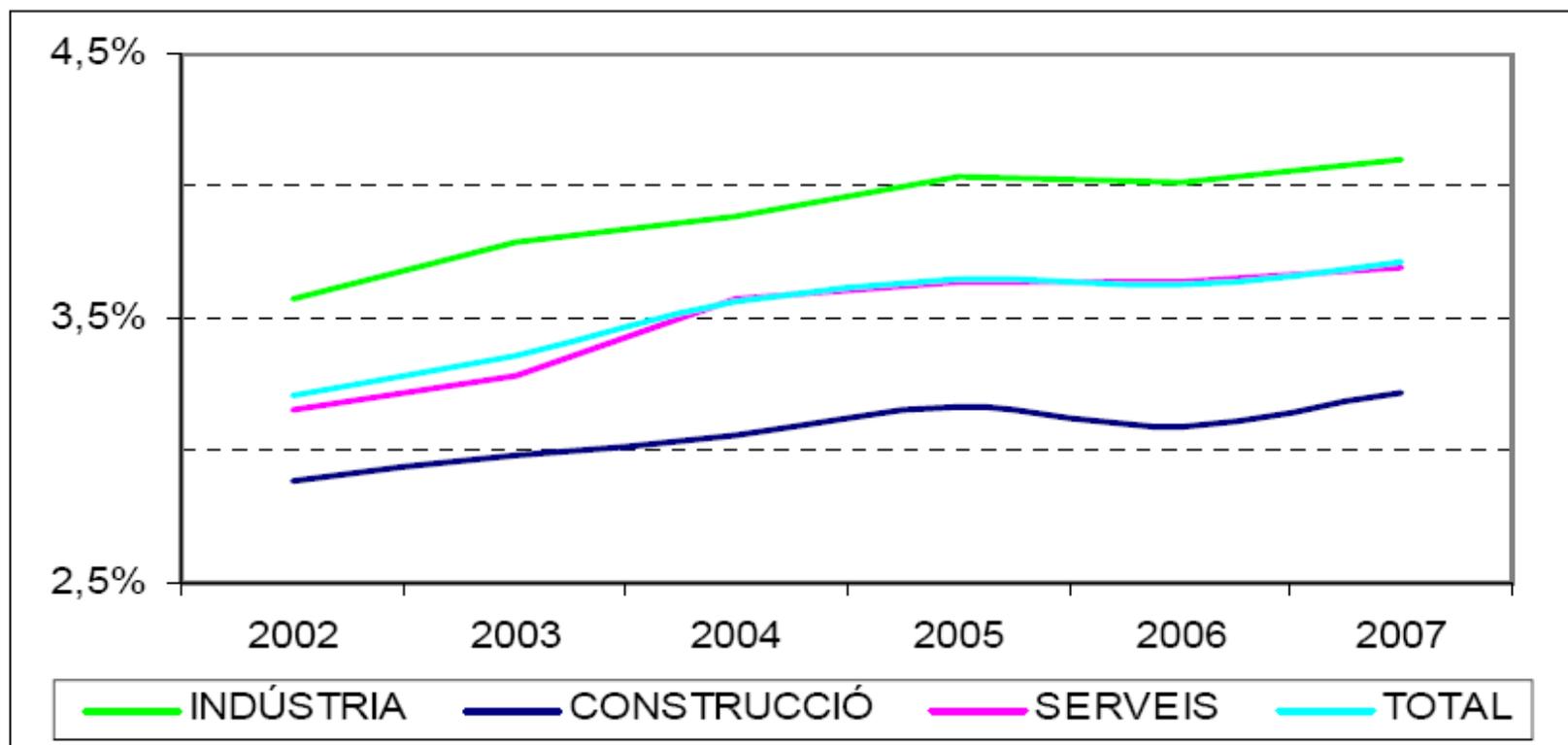
PARA SUSCRIPTORES
edición en PDF

Descubre nuestro visor de la edición impresa.
Permite visualizarla y descargarla

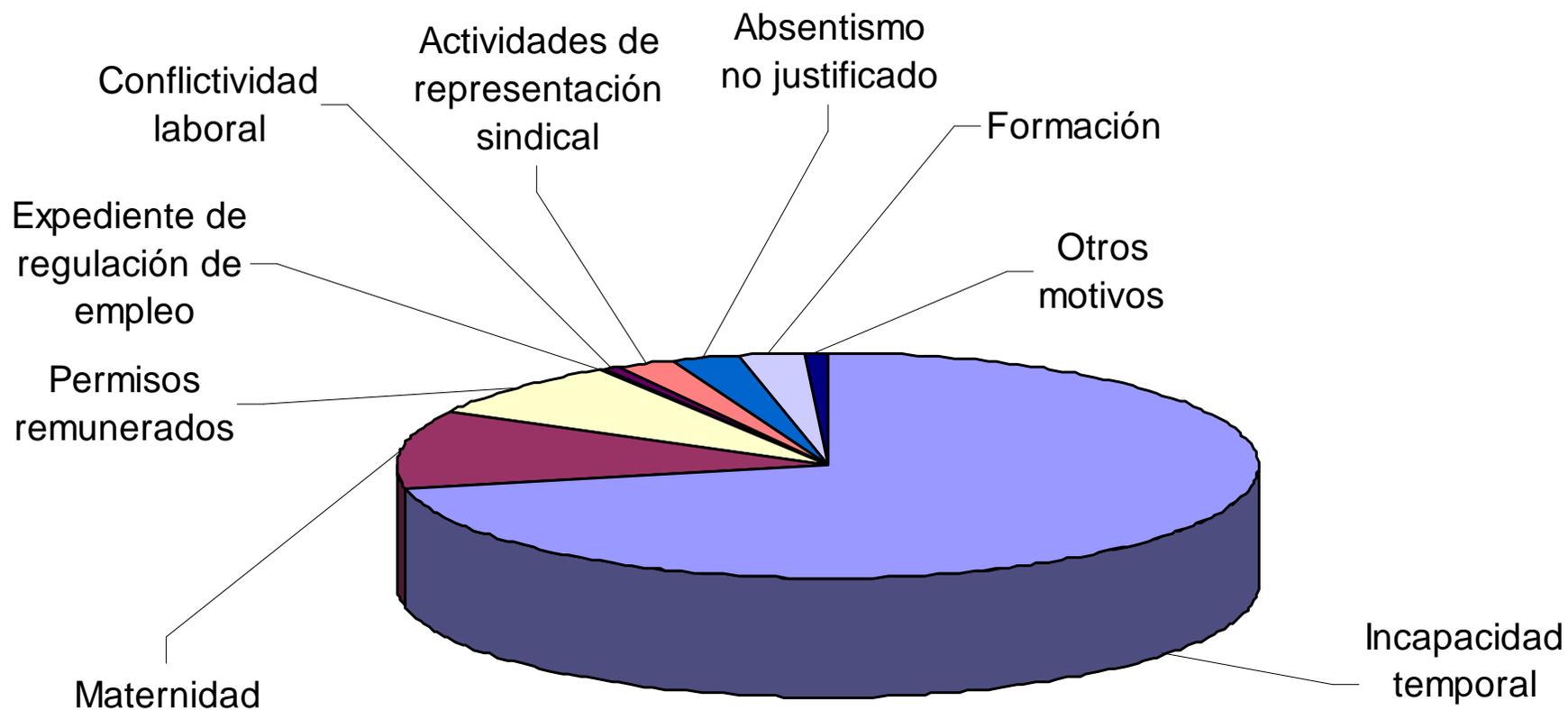
ver demo

SUSCR

Gràfic 9. Evolució de la taxa d'absentisme per incapacitat temporal a Espanya, sectors. 2002-2007



Font: INE



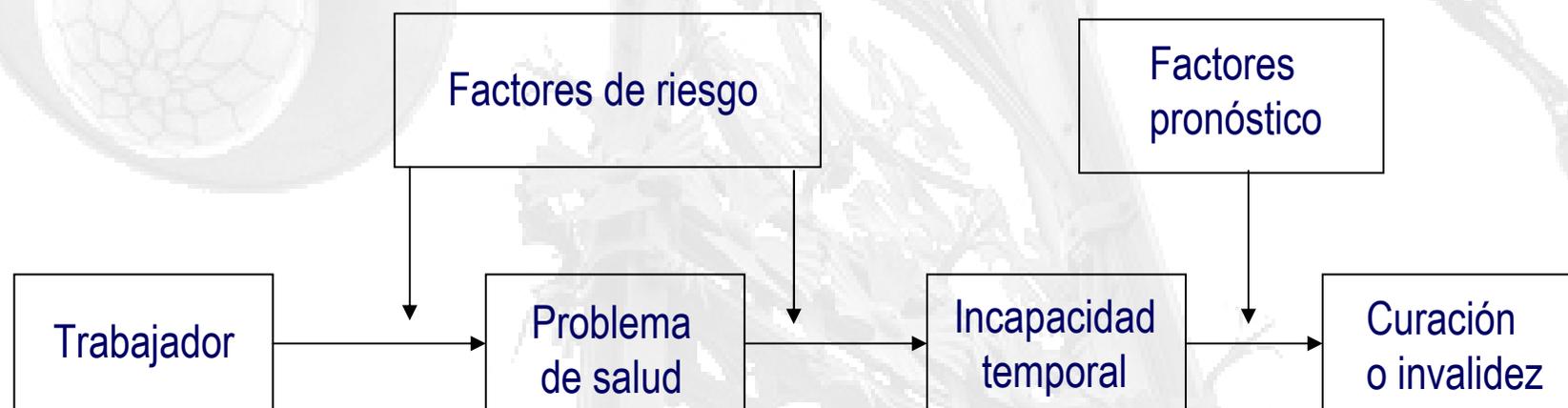
Horas anuales no trabajadas por causas ocasionales. 2007

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN



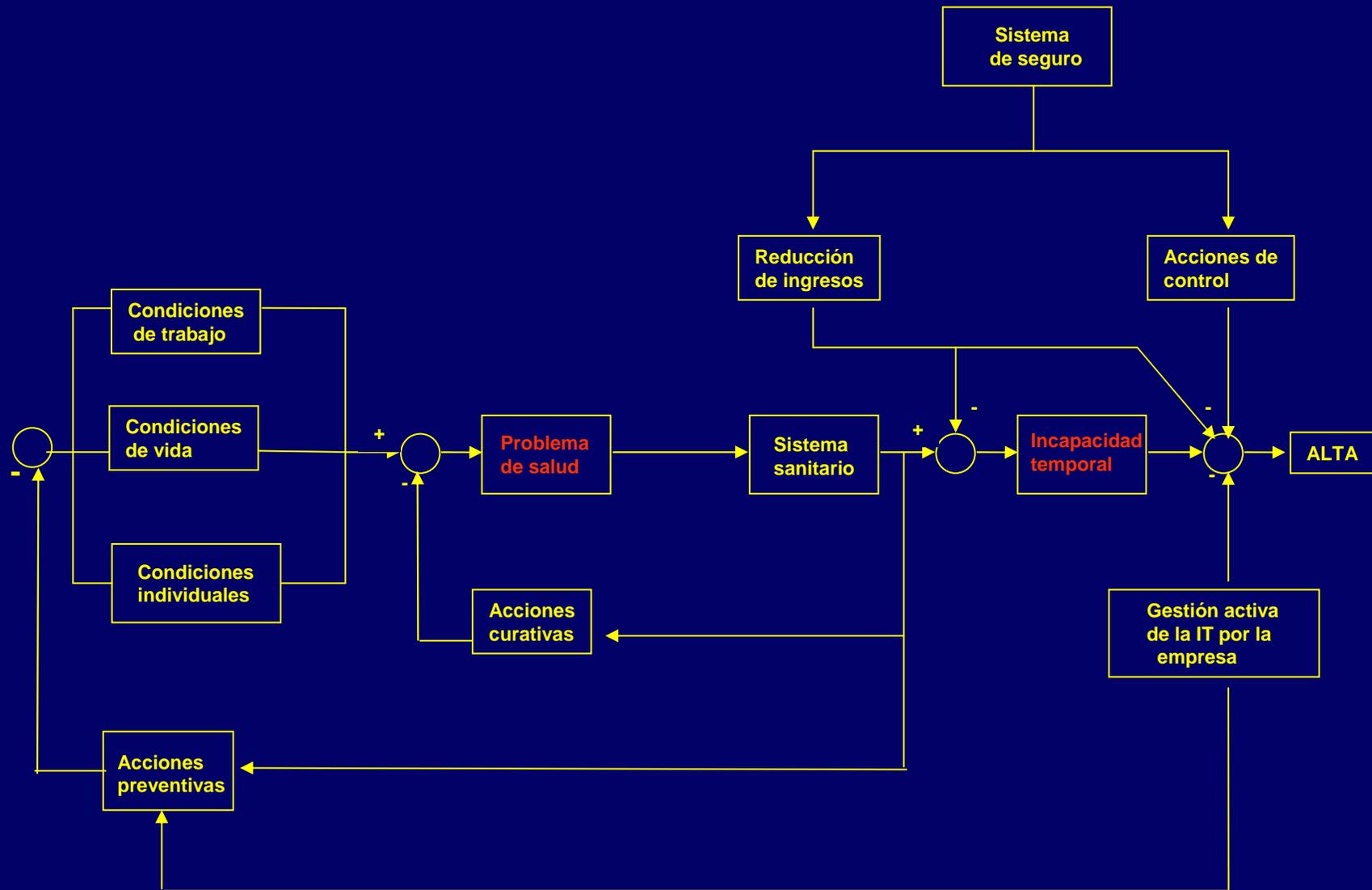
Absentismo = Incapacidad temporal

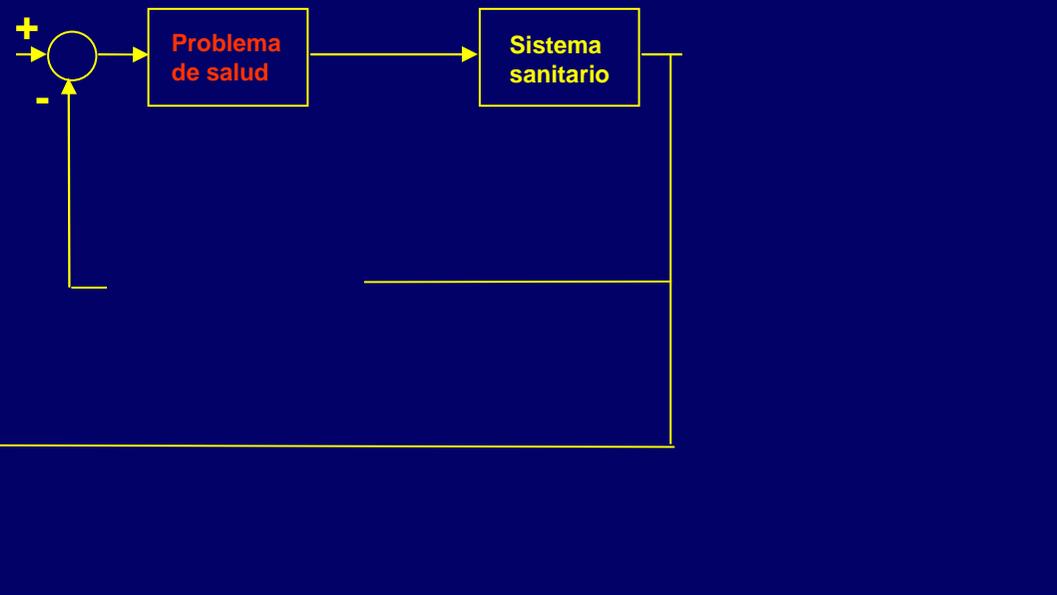
Historia natural de la incapacidad temporal



Los factores de riesgo







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

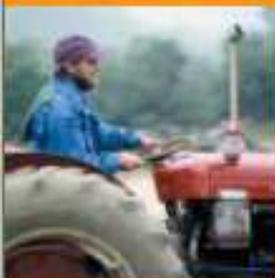
Algunas leyes más o menos universales

4. Ley del coste/duración

La mayor parte de las bajas son cortas, pero la mayor parte del coste lo generan las bajas largas

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.

Ley del género y ley de la edad

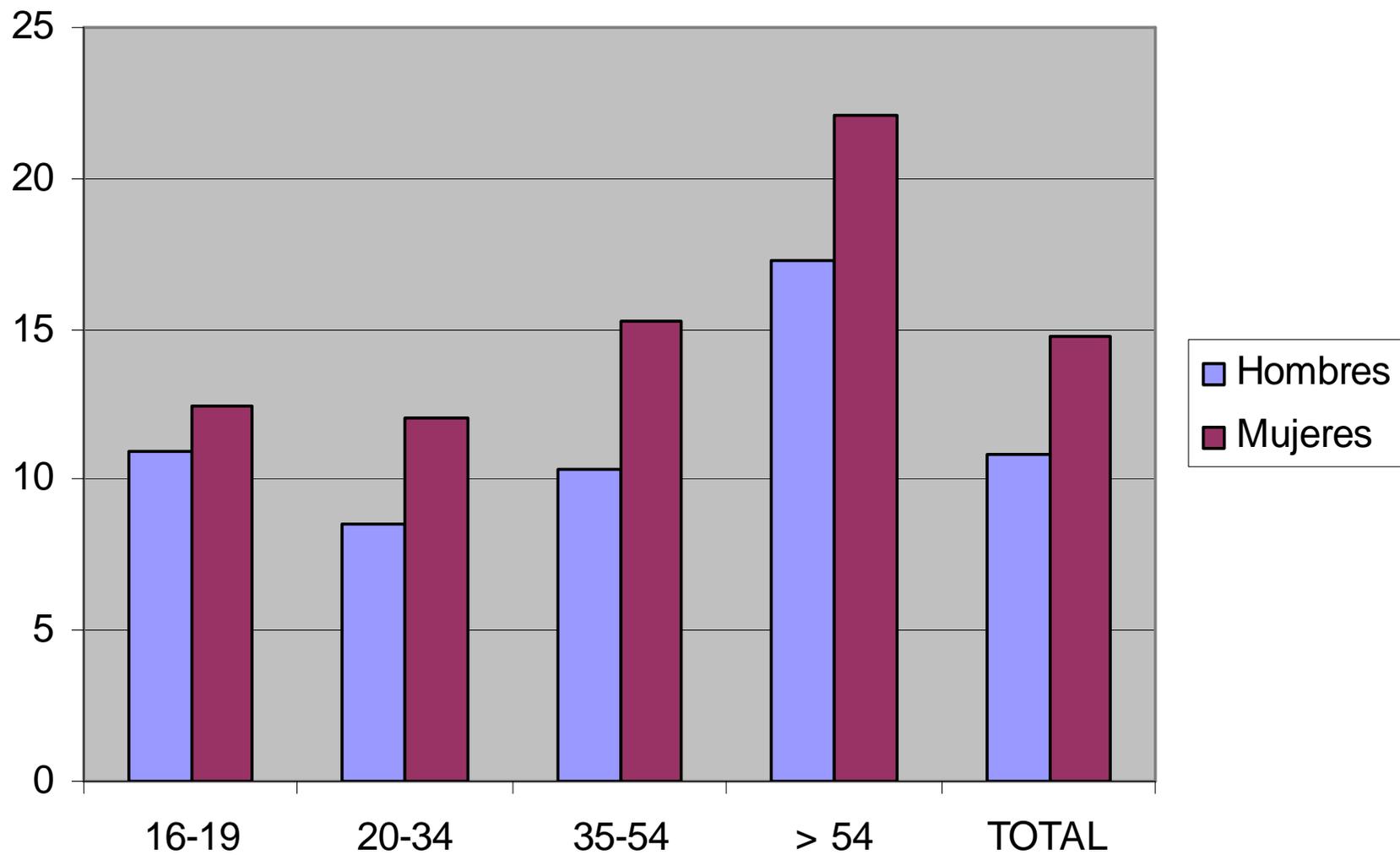


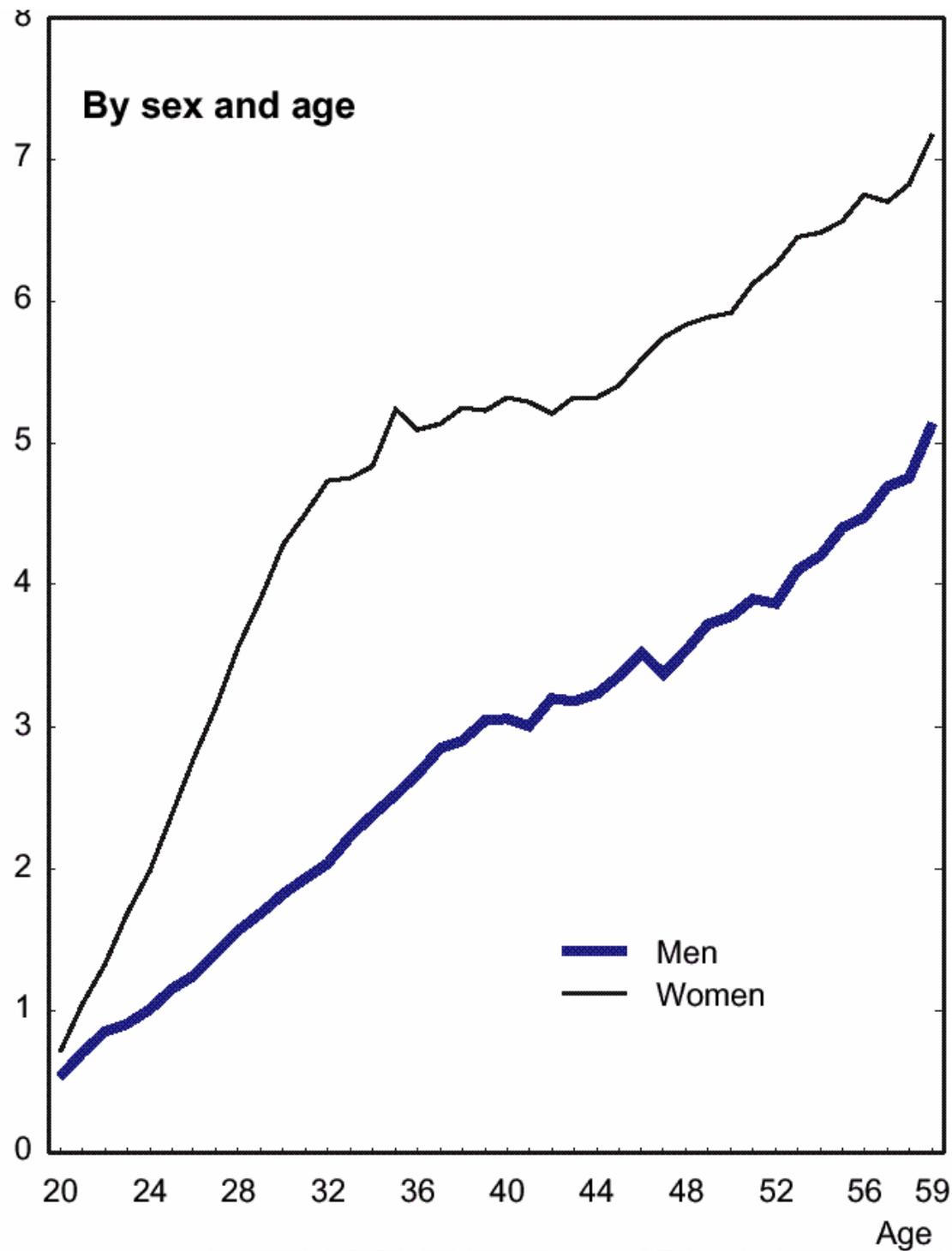
INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL

NAVARRA 2003



Días de baja por afiliado y año. Navarra 2006





Suecia

Browse by theme

Select Theme

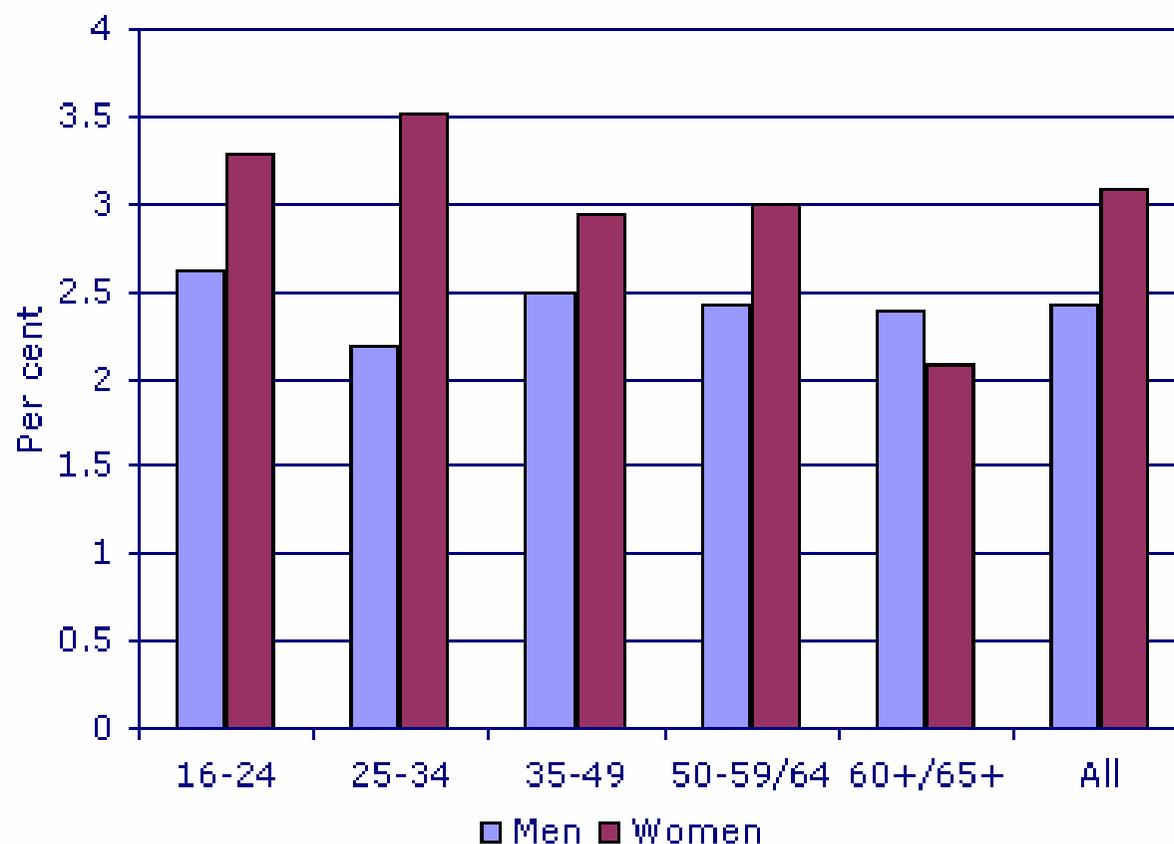


LABOUR MARKET

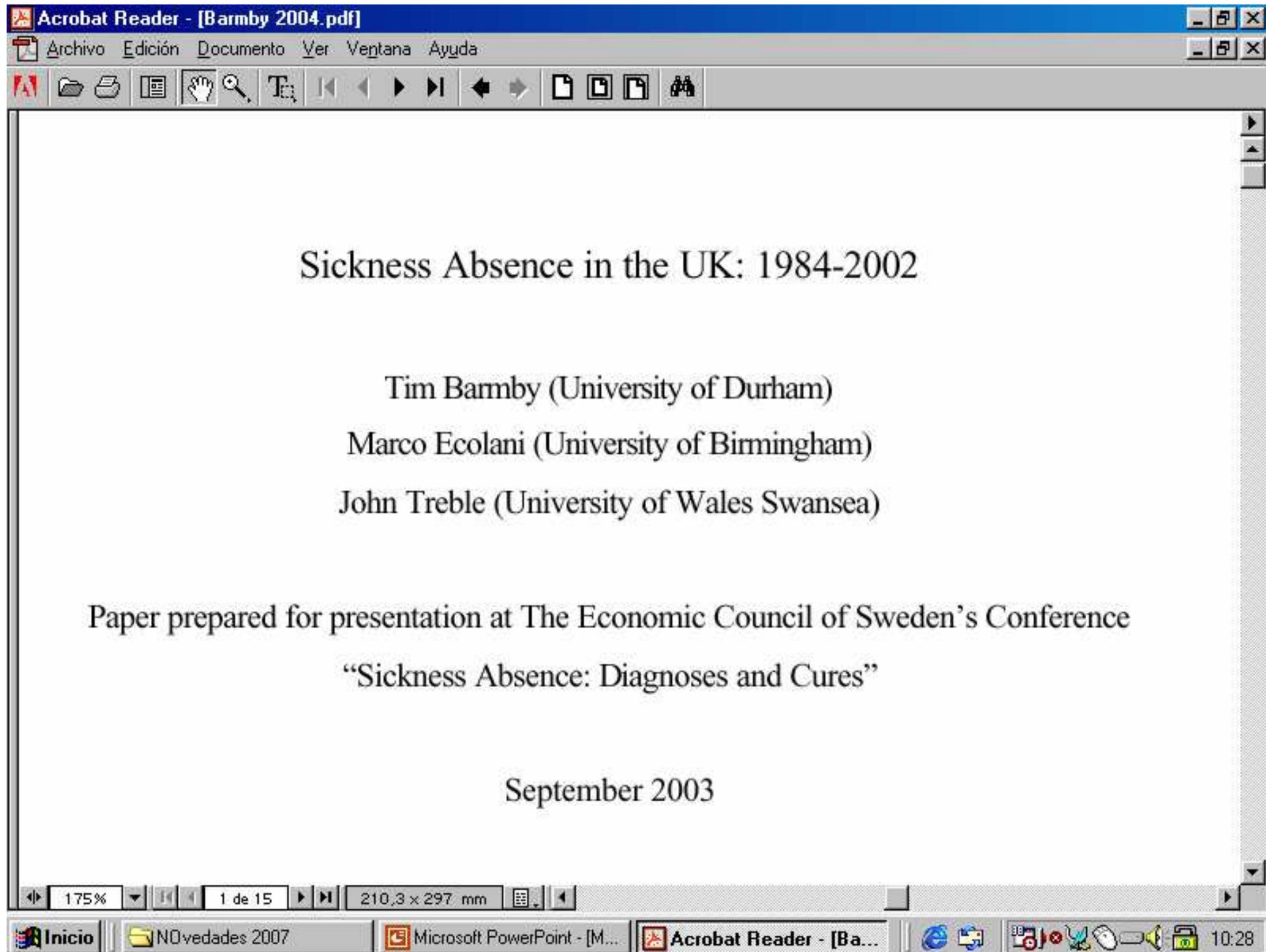
[printer-friendly](#)

Sickness absence

Higher rate for women than men



Sickness absence from work, United Kingdom, Winter 2005



Sickness Absence in the UK: 1984-2002

Tim Barmby (University of Durham)

Marco Ecolani (University of Birmingham)

John Treble (University of Wales Swansea)

Paper prepared for presentation at The Economic Council of Sweden's Conference

"Sickness Absence: Diagnoses and Cures"

September 2003

Acrobat Reader - [Barmby 2004.pdf]

Archivo Edición Documento Ver Ventana Ayuda

8. Regression Results

Table 2 reports a linear regression of the individual absence rates for the whole 18 year period. Individual characteristics are included with appropriate interactions together with year and month dummies.

The regression results confirm many of the broad implications given by the aggregate plots. Women have higher absence rates than men as seen in Figure 4, however as was noted in Barmby, Ercolani and Treble (2002) this effect comes through the interaction of gender with age and marital status, as these interaction effects are significant while the gender dummy itself is insignificant.

The effect of age itself is interesting as can be seen in Figure 5. On attaining retirement age those workers who choose to continue to work have markedly lower absence rates, the plot appears to indicate that this is around 2.5% points, however the regression results indicate that after controlling for other things this gap is closer to 1.00% points

175% 11 de 15 210,3 x 297 mm

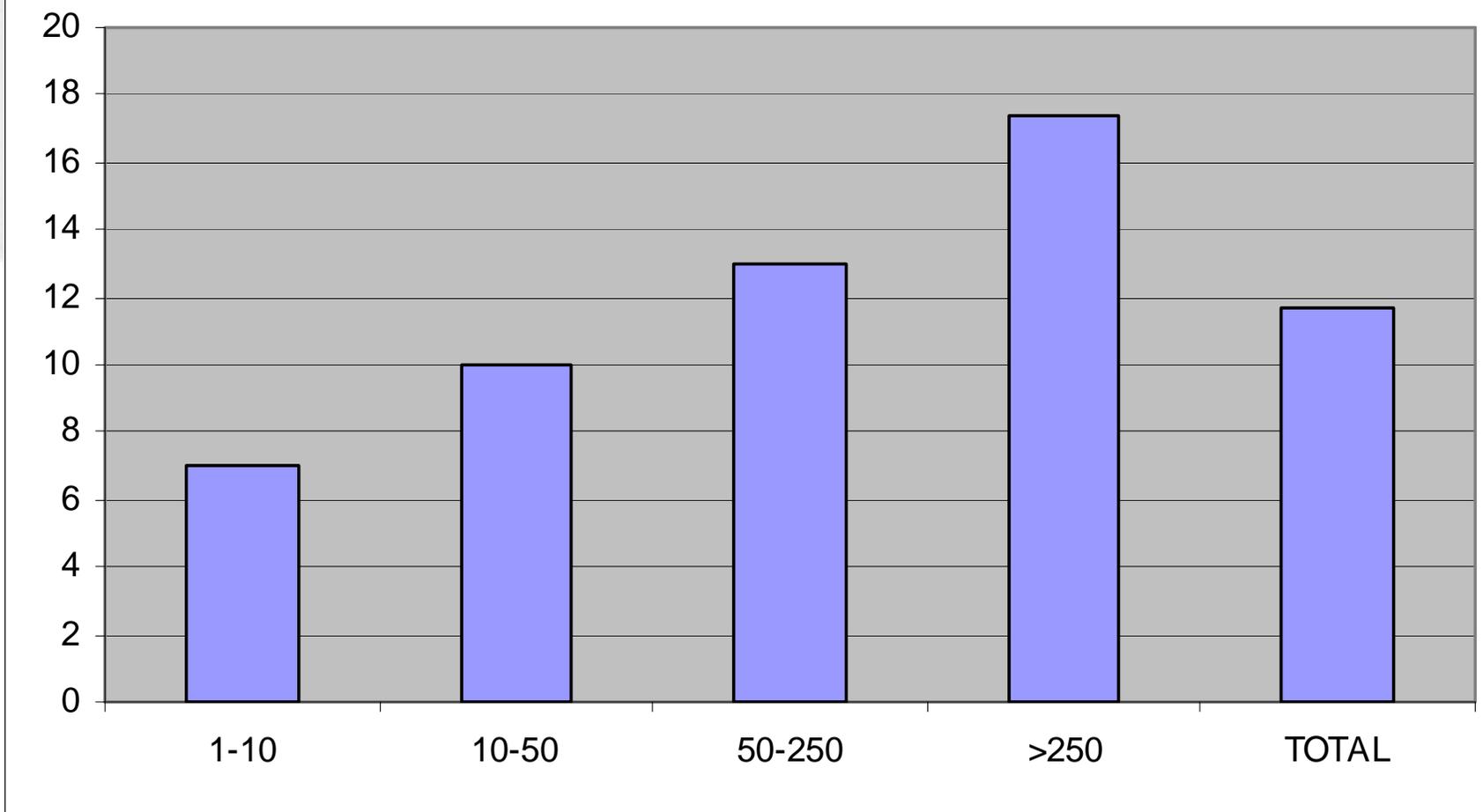
Inicio NO vedades 2007 Microsoft PowerPoint - [M... Acrobat Reader - [Ba... 10:27



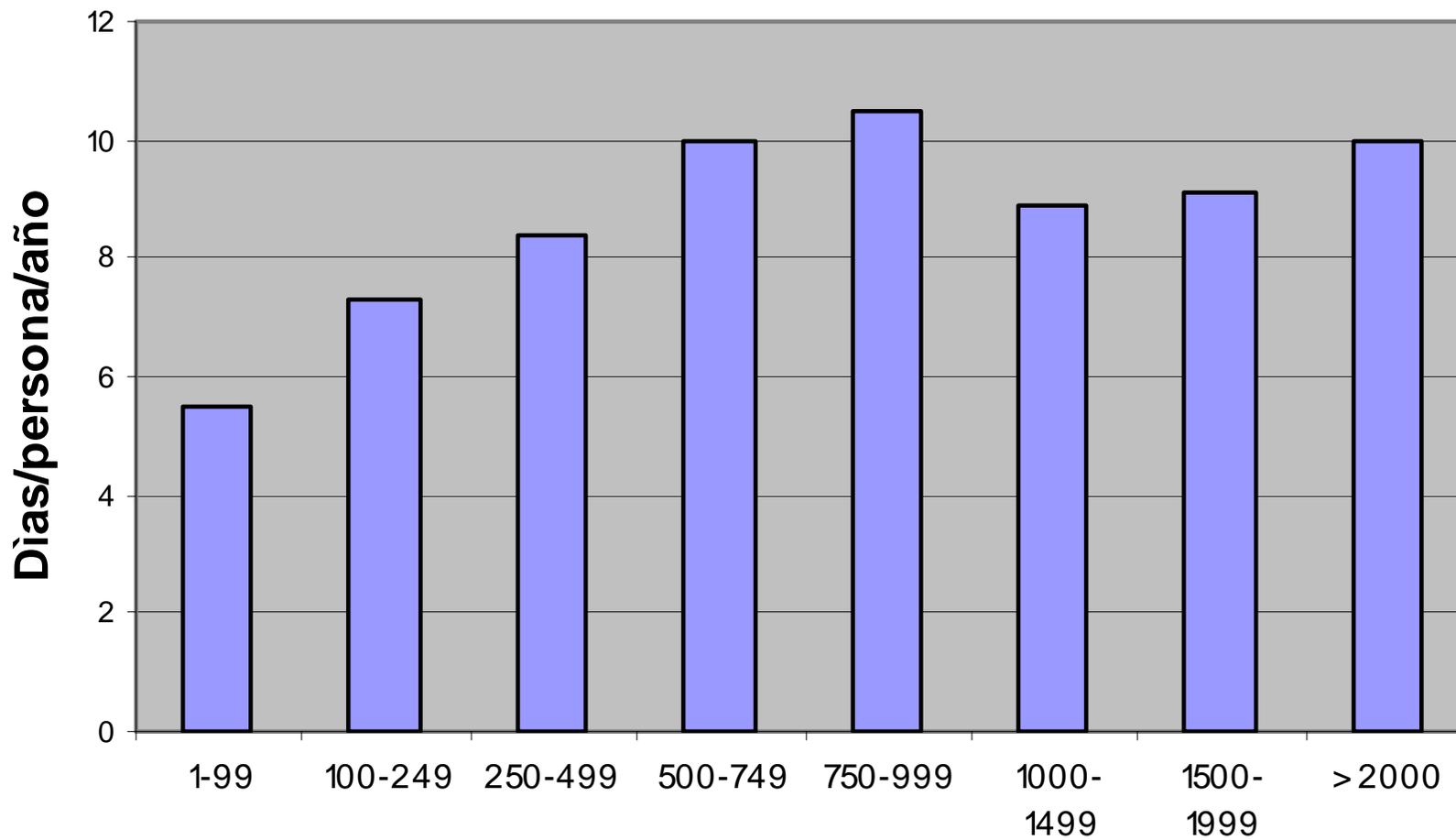
La ley del tamaño

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

Fuente: ECL 1er Trim. 2007



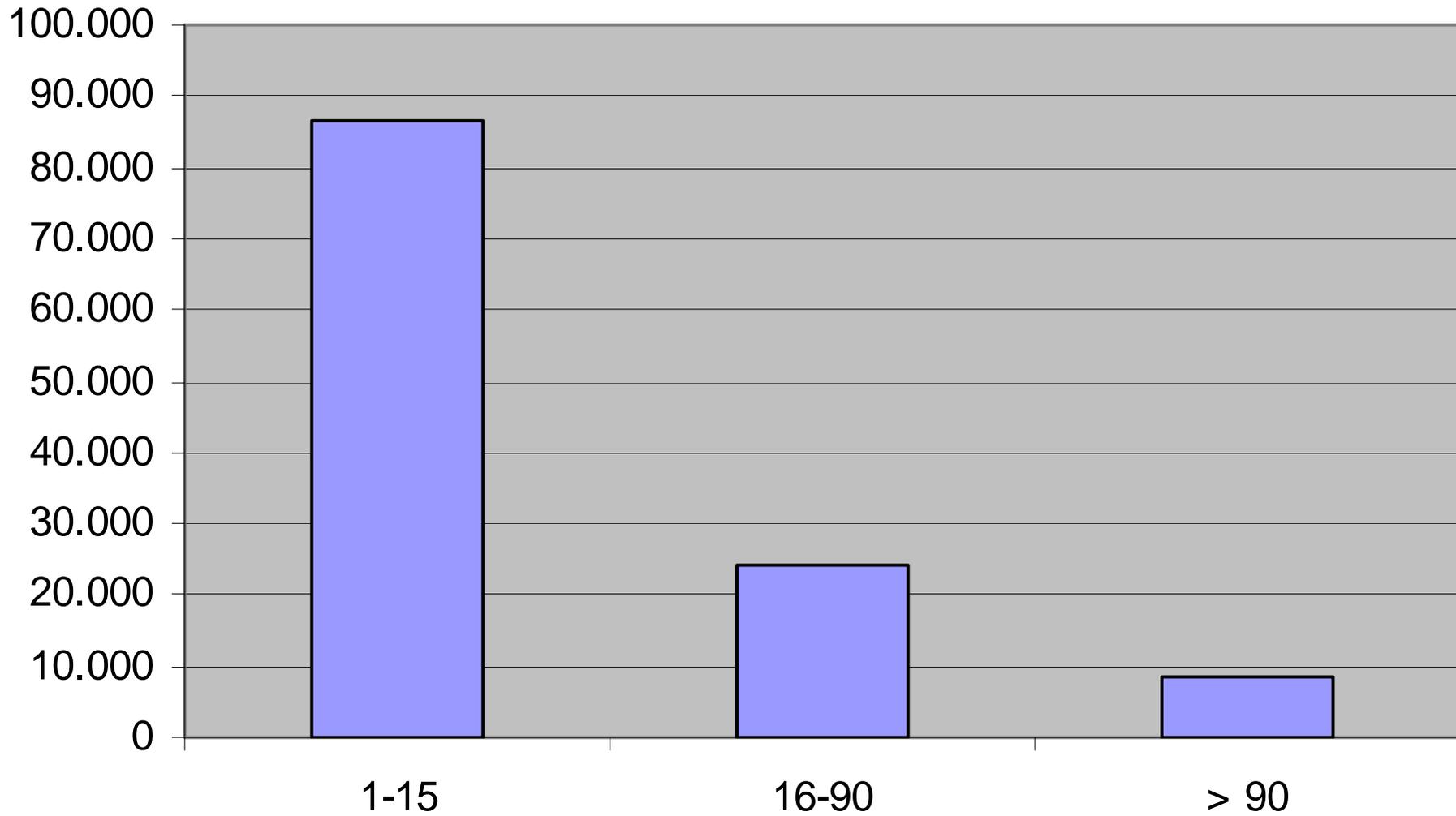
IT por tamaño de plantilla. Reino Unido. Fuente CIPD 2007



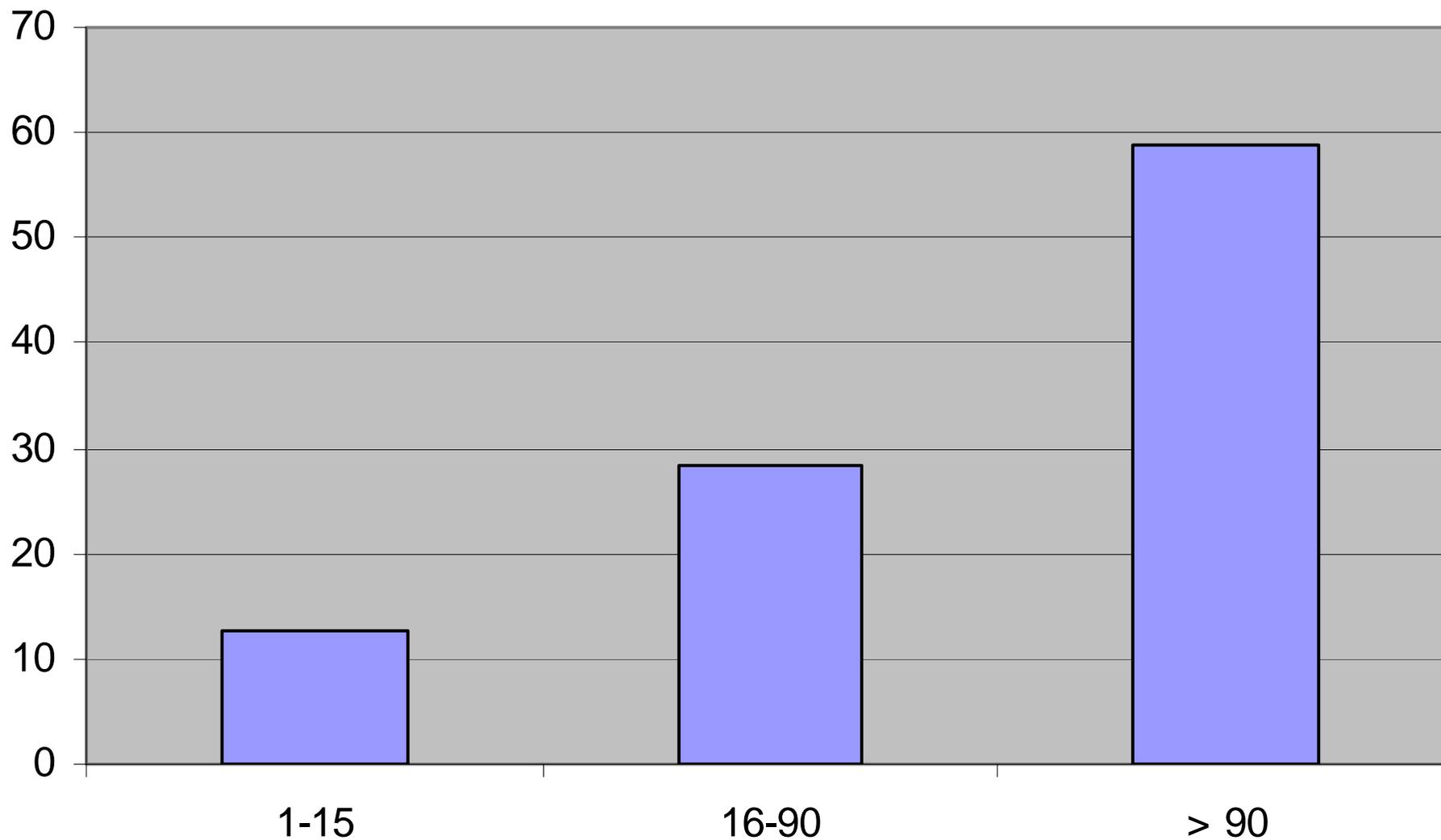


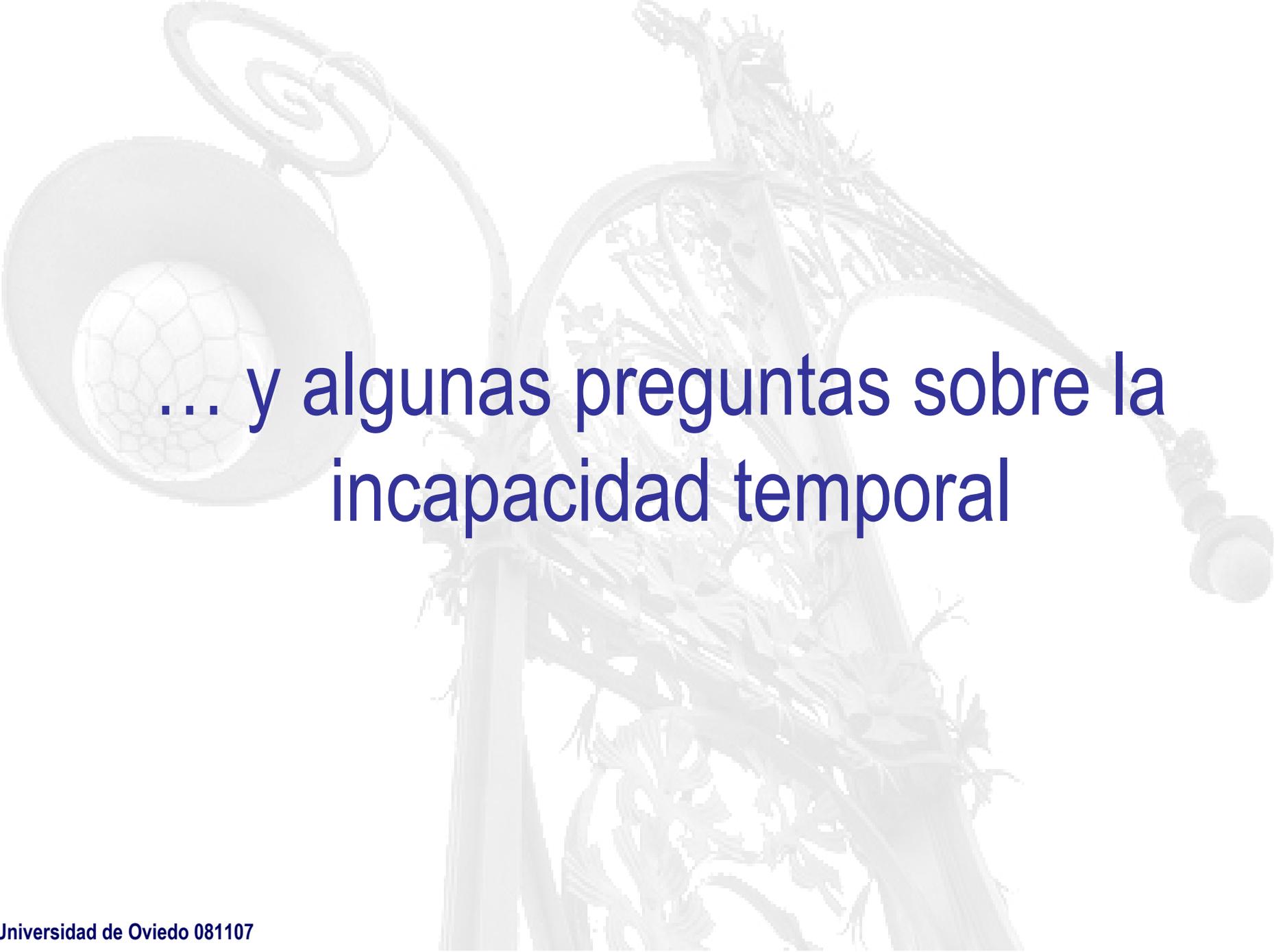
La ley del coste/duración

Nº de procesos en función de la duración de la baja. Navarra 2006

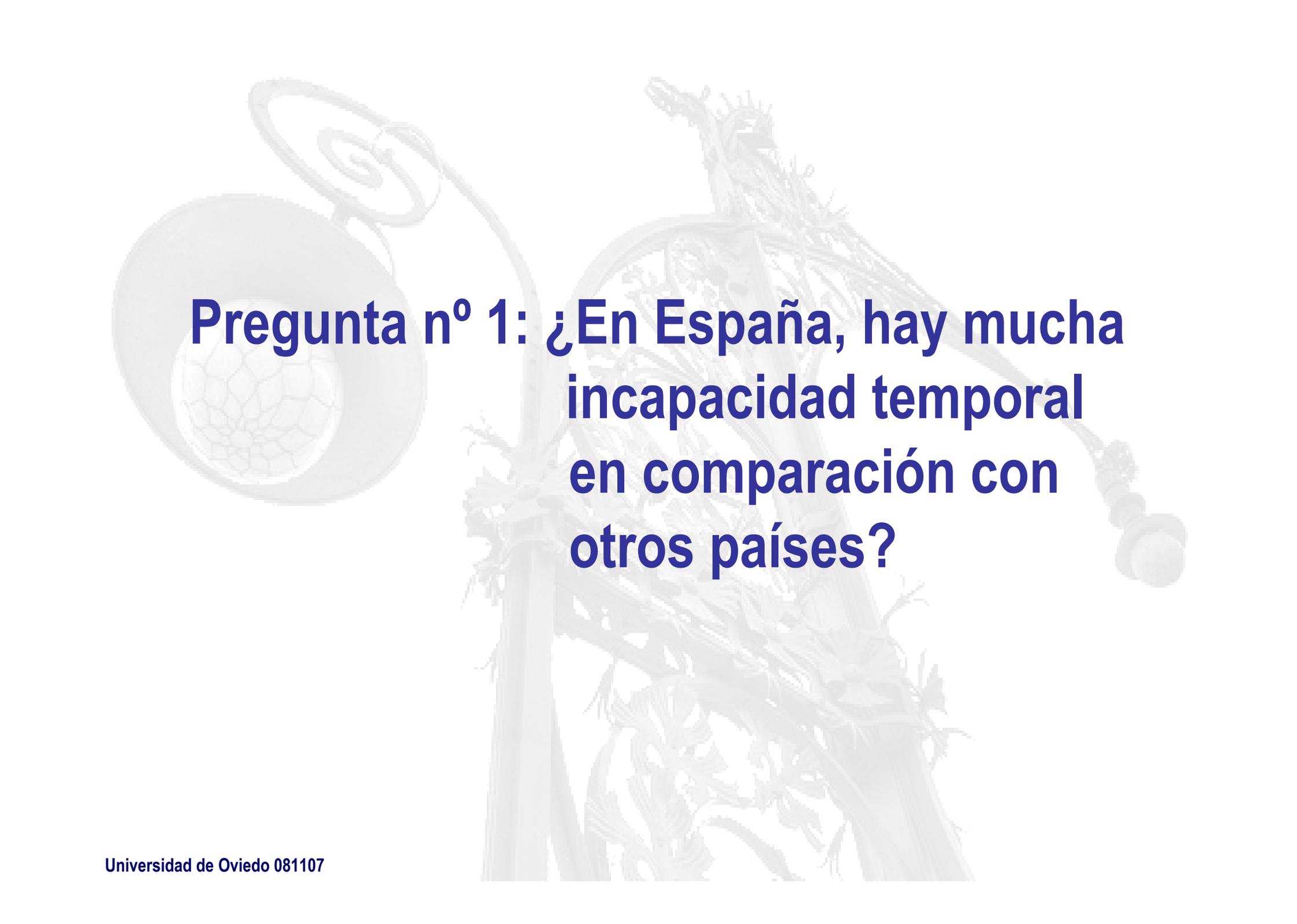


Porcentaje de días de baja consumidos en función de la duración de la baja. Navarra 2006



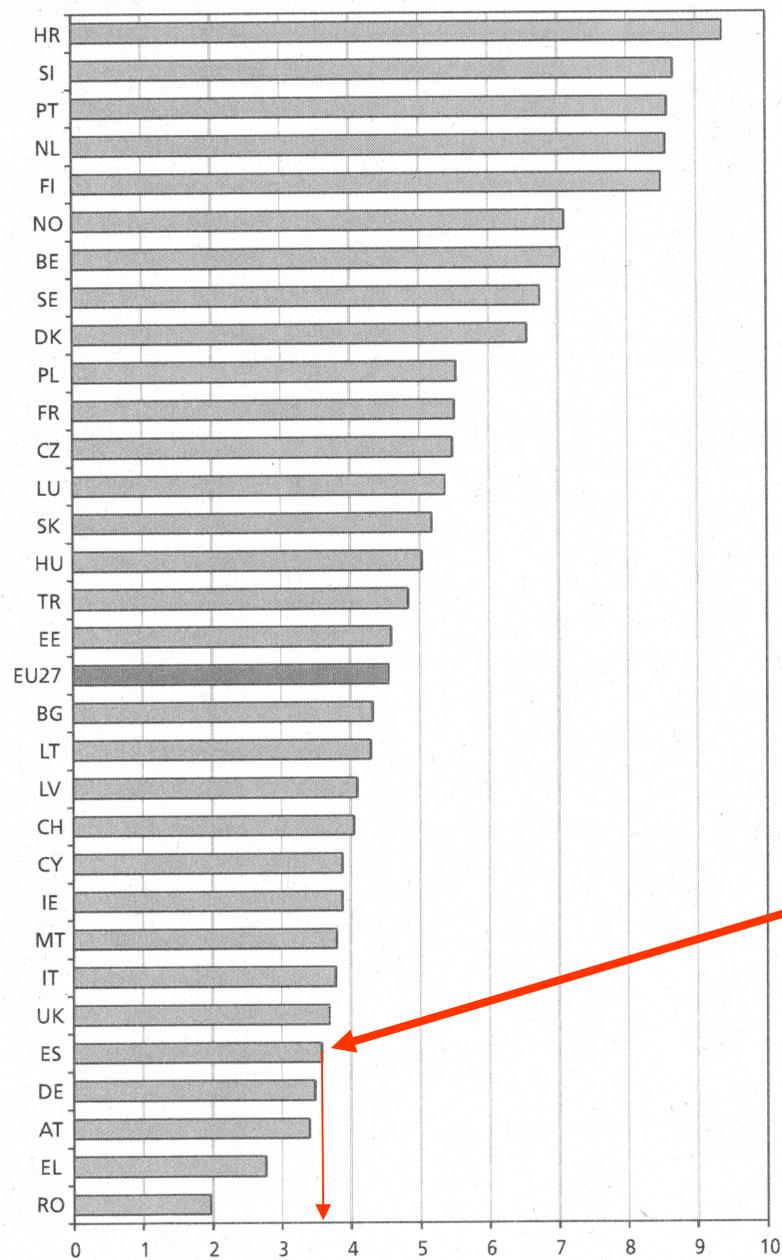


**... y algunas preguntas sobre la
incapacidad temporal**

A faded background image showing a street lamp on the left and a tree on the right. The lamp has a large, circular, textured globe. The tree has a thick trunk and some branches with leaves.

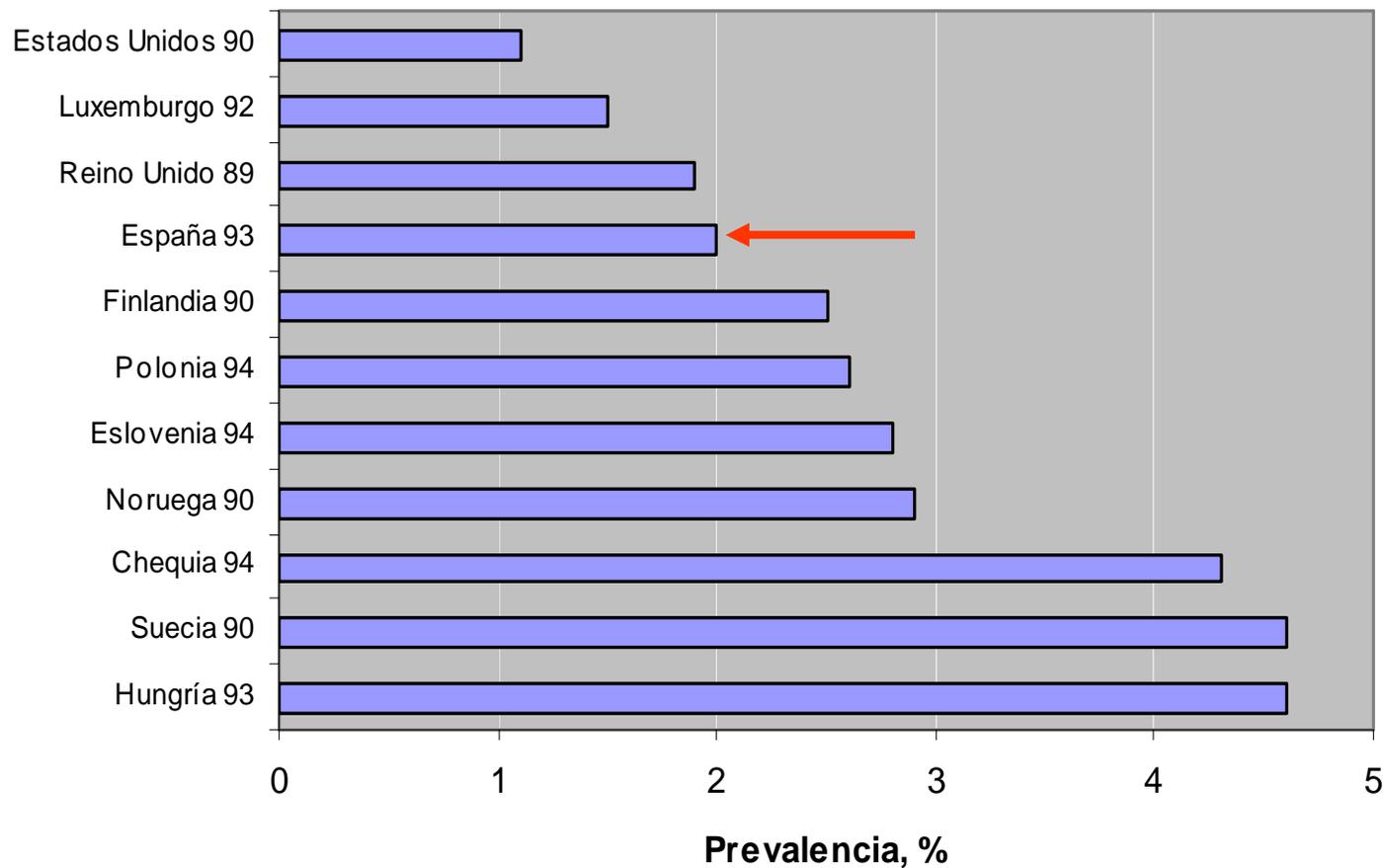
Pregunta nº 1: ¿En España, hay mucha incapacidad temporal en comparación con otros países?

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



Fuente: IV Encuesta Europea de C.T. 2005

Prevalencia de incapacidad temporal en diferentes países en los años que se indican

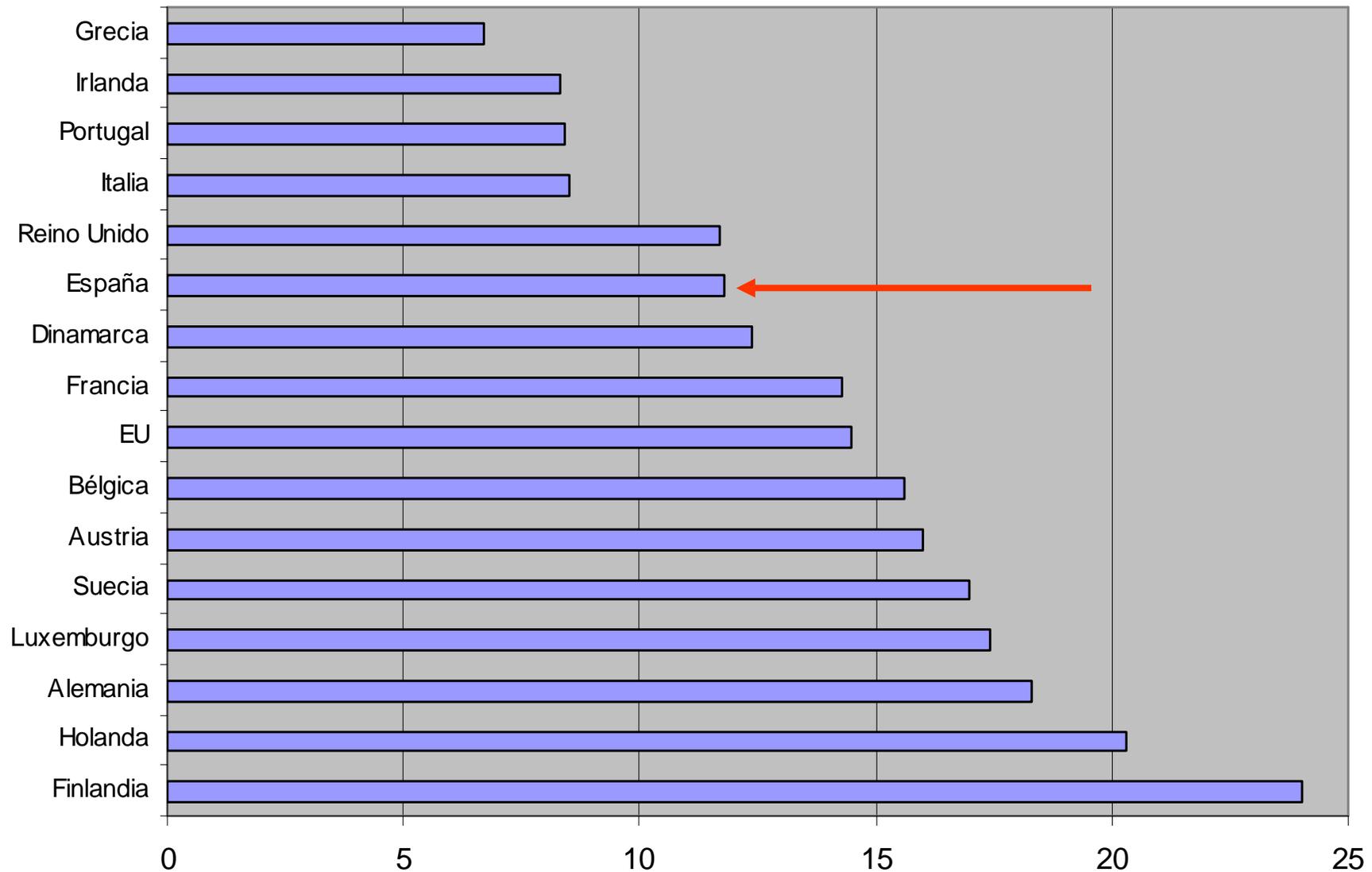


De baja toda la semana

Fuente: Bliksvaer i Helliesen. 1997

Porcentaje de trabajadores ausentes por razones de salud al menos un día en los doce meses anteriores.

Gimeno, Benavides a partir de la III Encuesta Europea de CT. 2000



Ausentes del trabajo por razones de salud y relacionadas

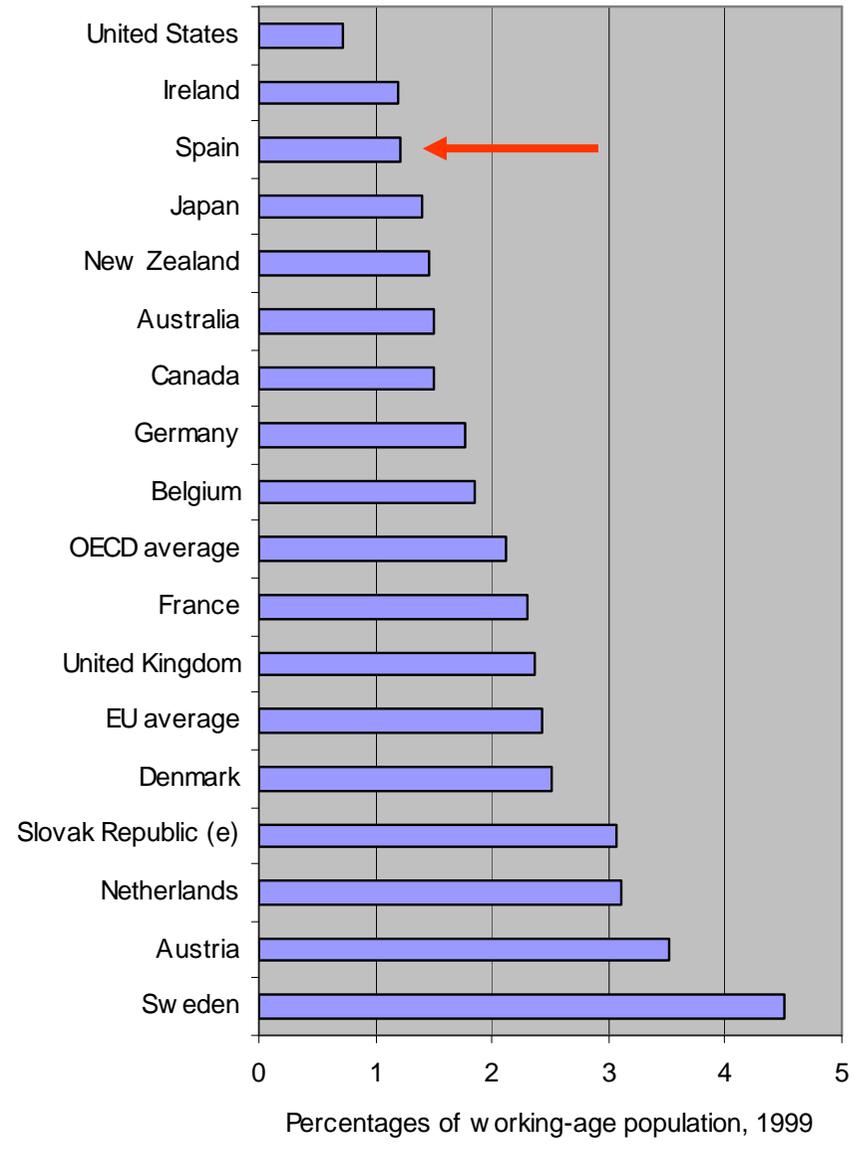
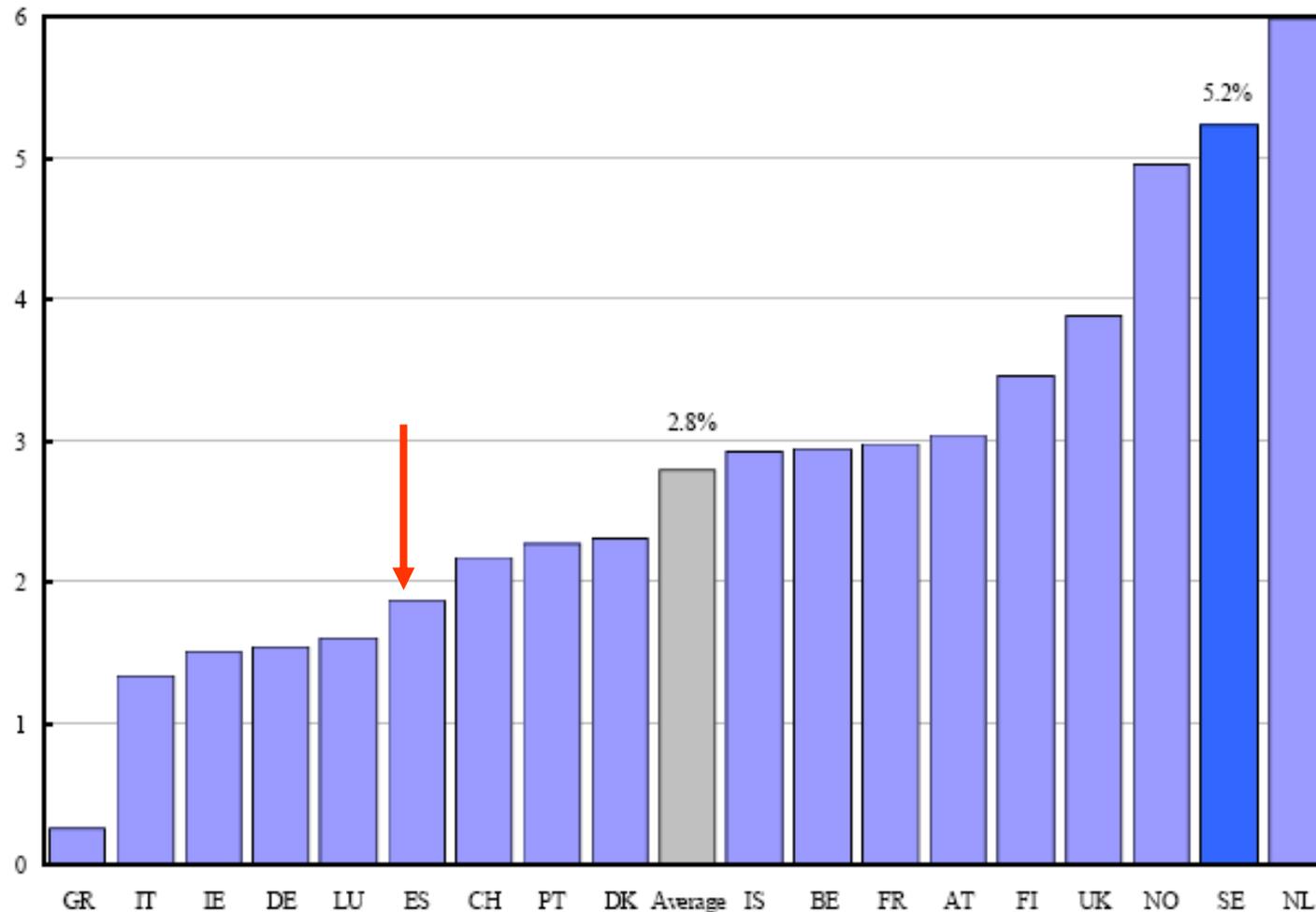


Figure II.2. Sickness Absence, Average 1995–2003
(as a percentage of employment)



Source: Eurostat, NewCronos

Tomado de IMF, WP/04/193

R. Osterkamp and O. Röhn

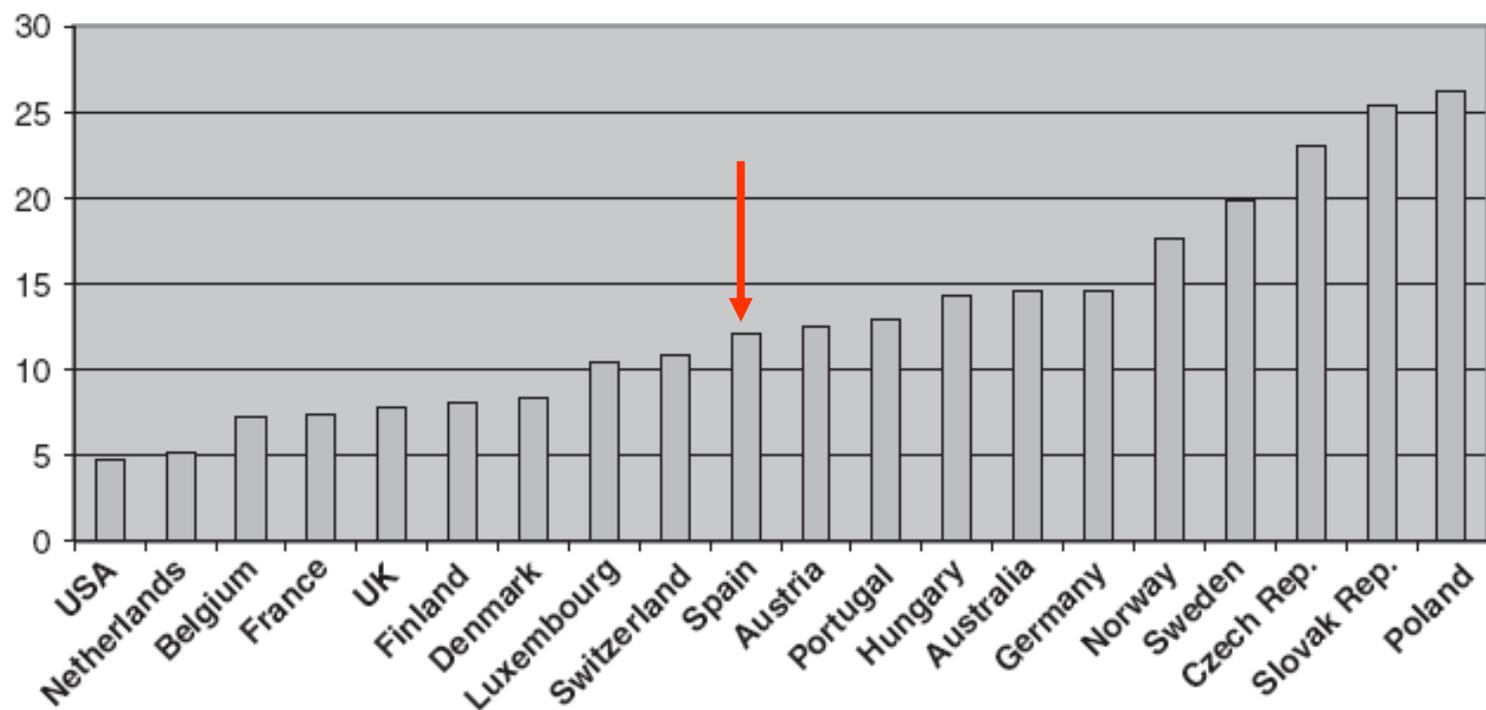
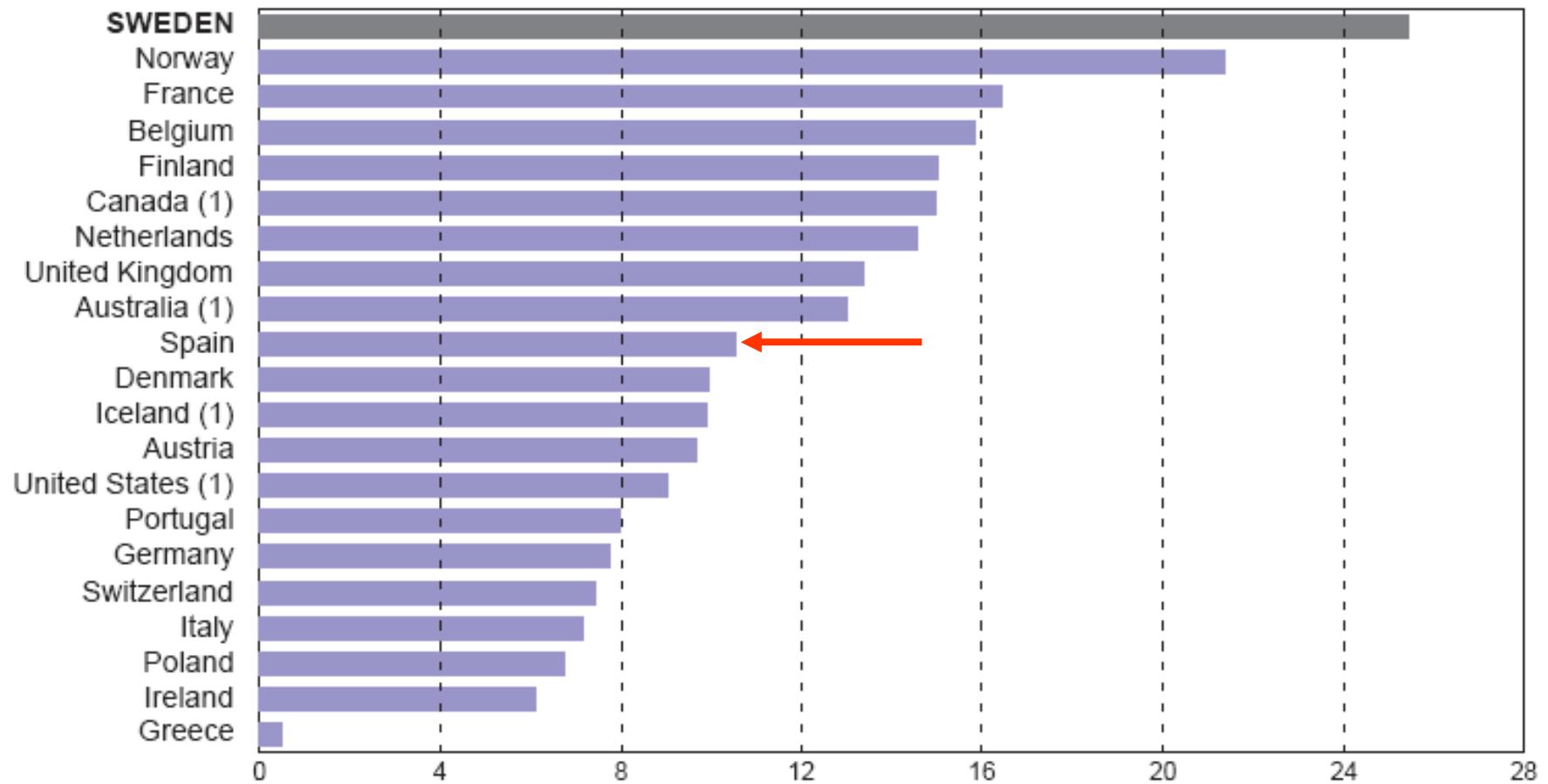


Figure 1 Sick-leave days per year and per employee, 1996-2002

Source: OECD Health Data, 2005

Working days lost per full-time equivalent employee per year, 2004



1. 2002.

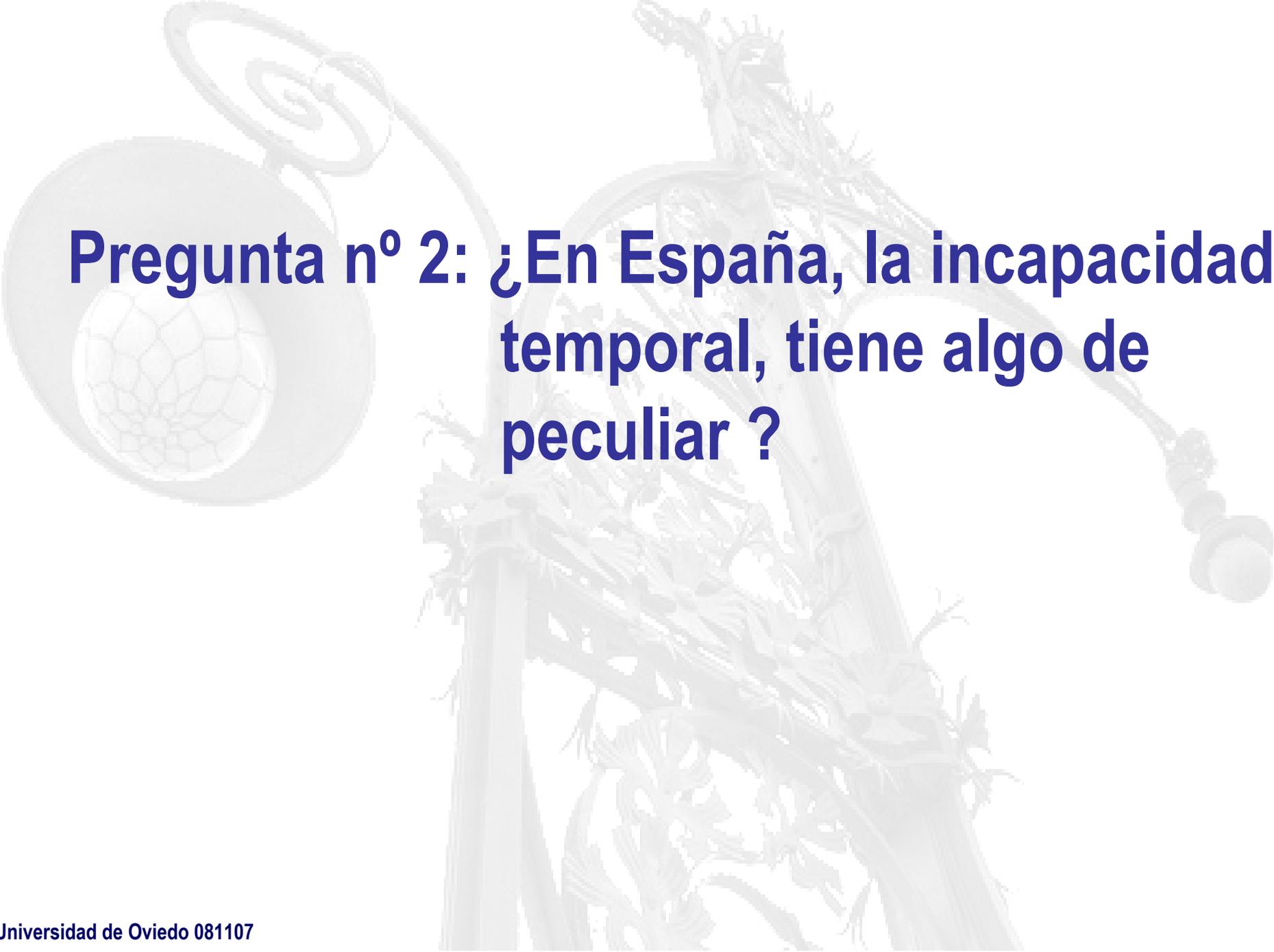
Source: OECD estimates based on the European Labour Force Survey spring results.

Fuente: OCDE ECO/WKP(2005)29 Septiembre 2005

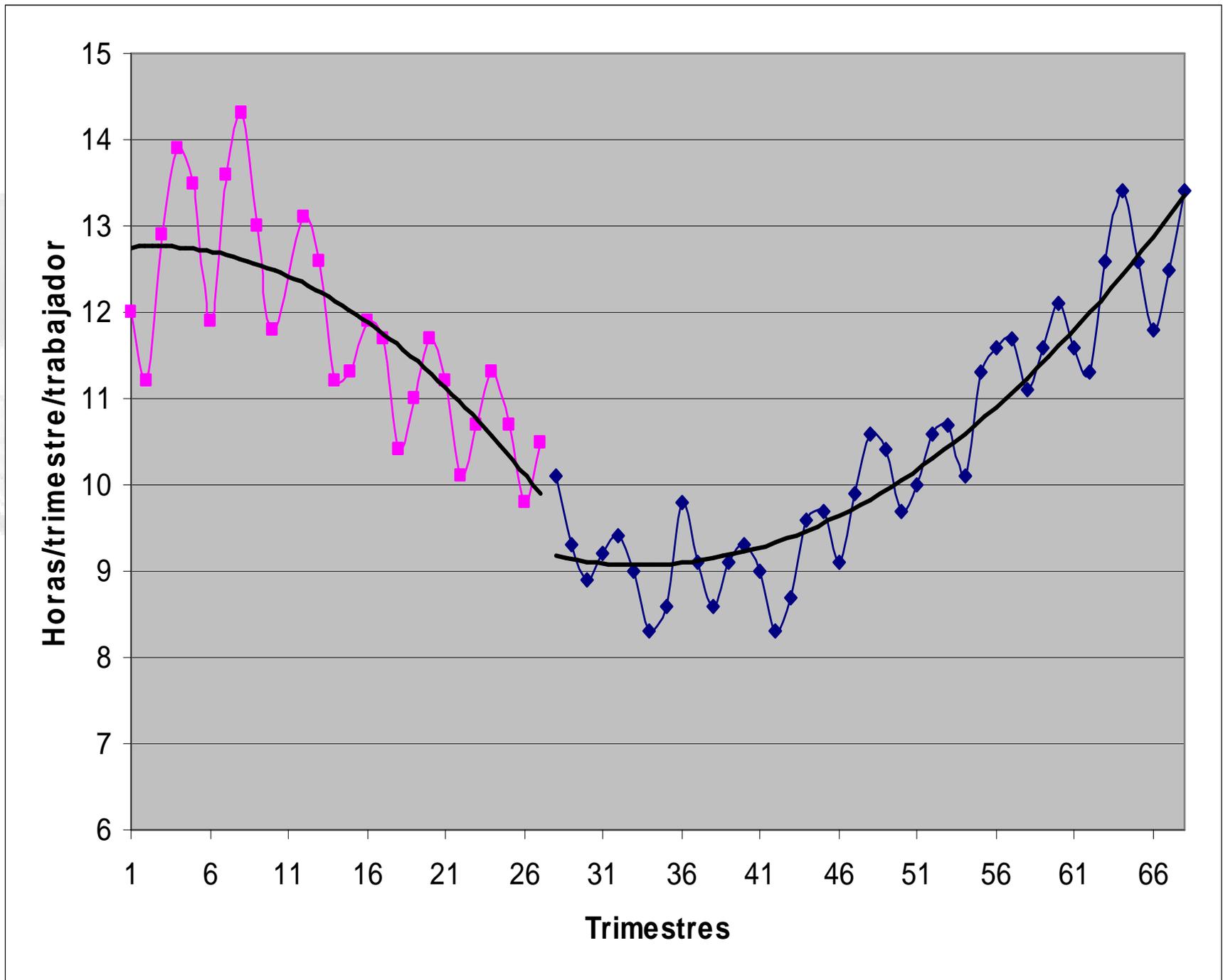
Factores explicativos de las diferencias de IT

Según Osterkamp y Röhn (2007)

1. Generosidad de la prestación de IT: +
2. Tasa de ocupación de personas “mayores”: +
3. Nivel de protección por desempleo: -

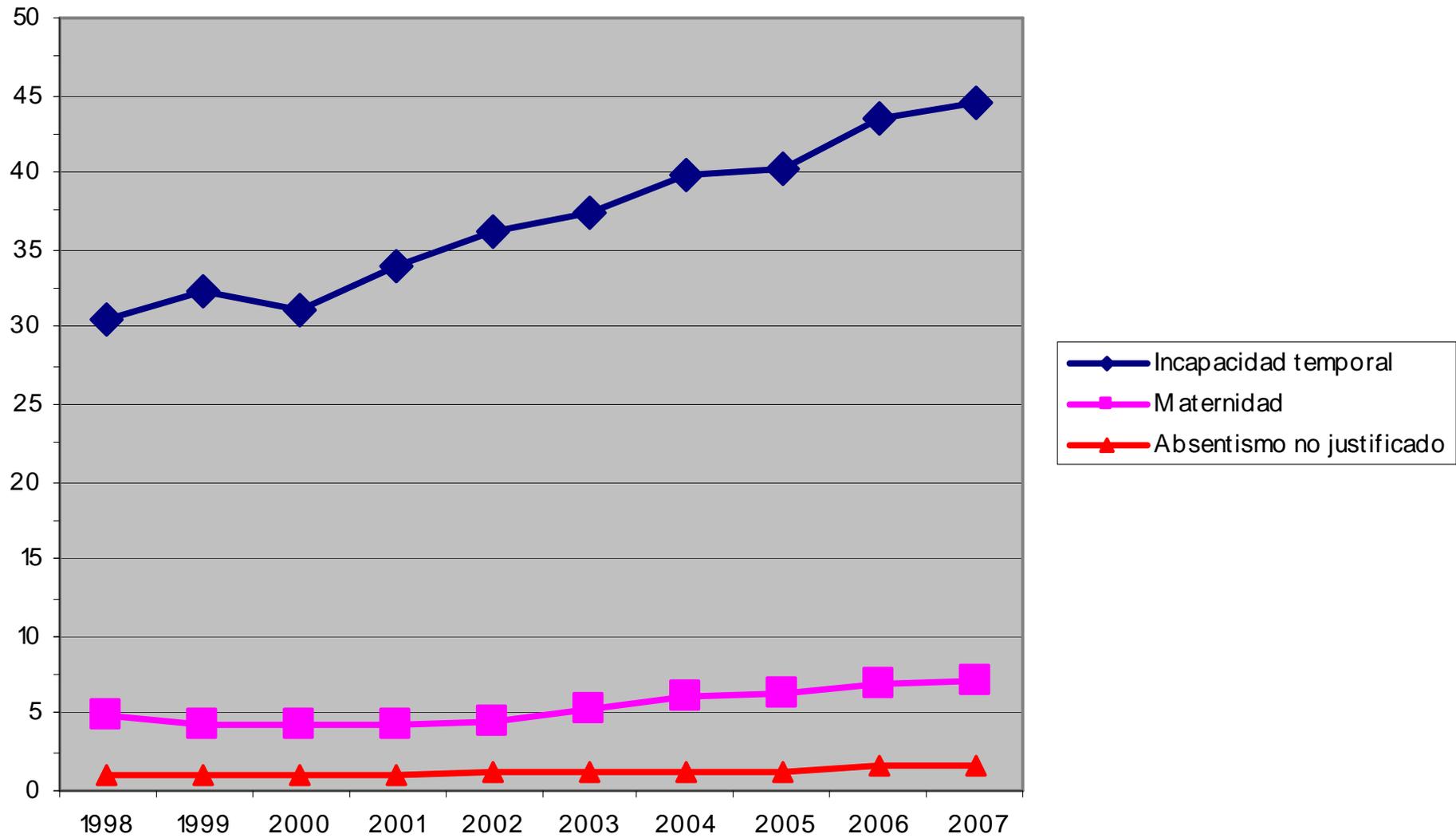


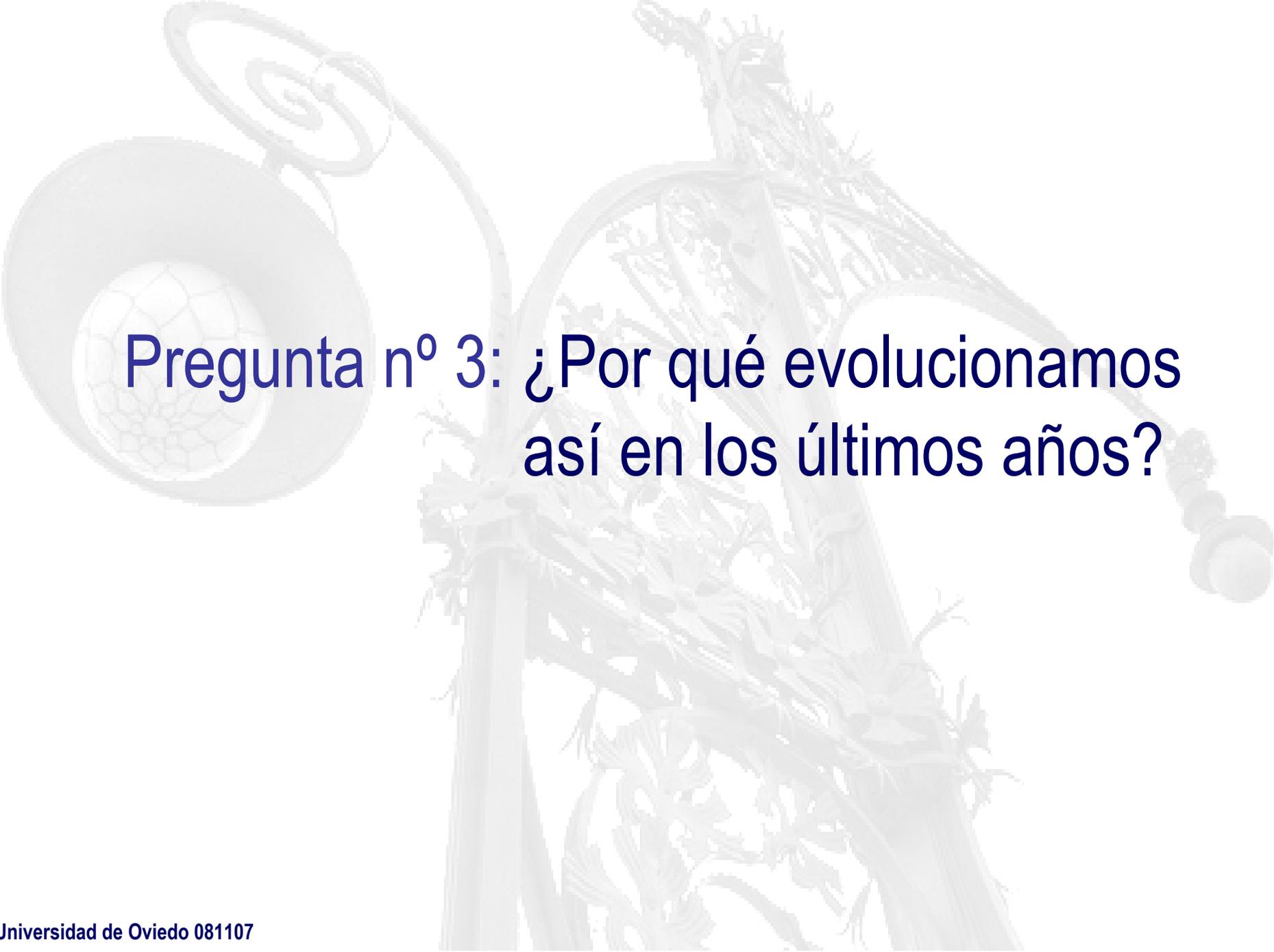
Pregunta nº 2: ¿En España, la incapacidad temporal, tiene algo de peculiar ?



Horas anuales no trabajadas por diversas causas

Fuente Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN

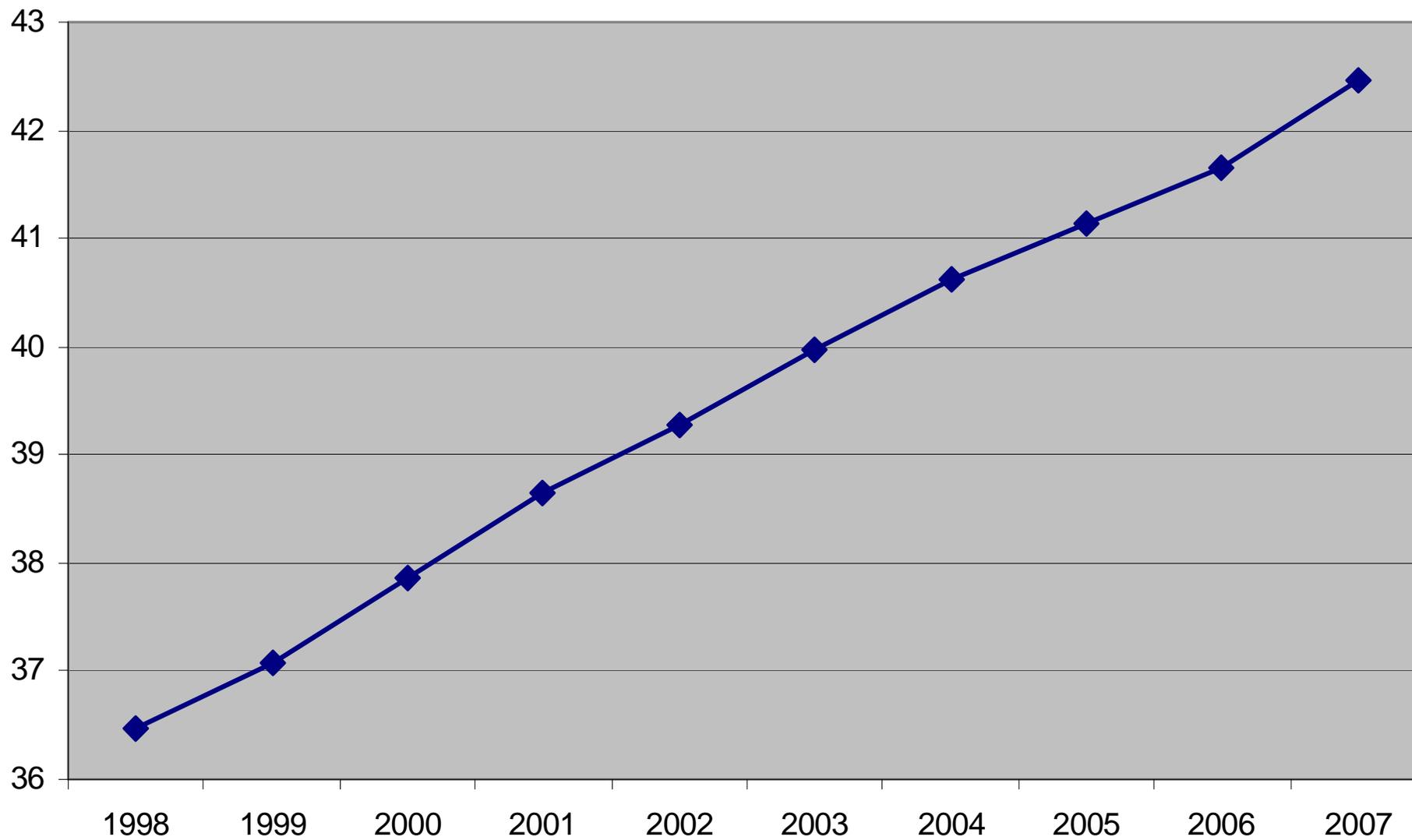




Pregunta nº 3: ¿Por qué evolucionamos así en los últimos años?

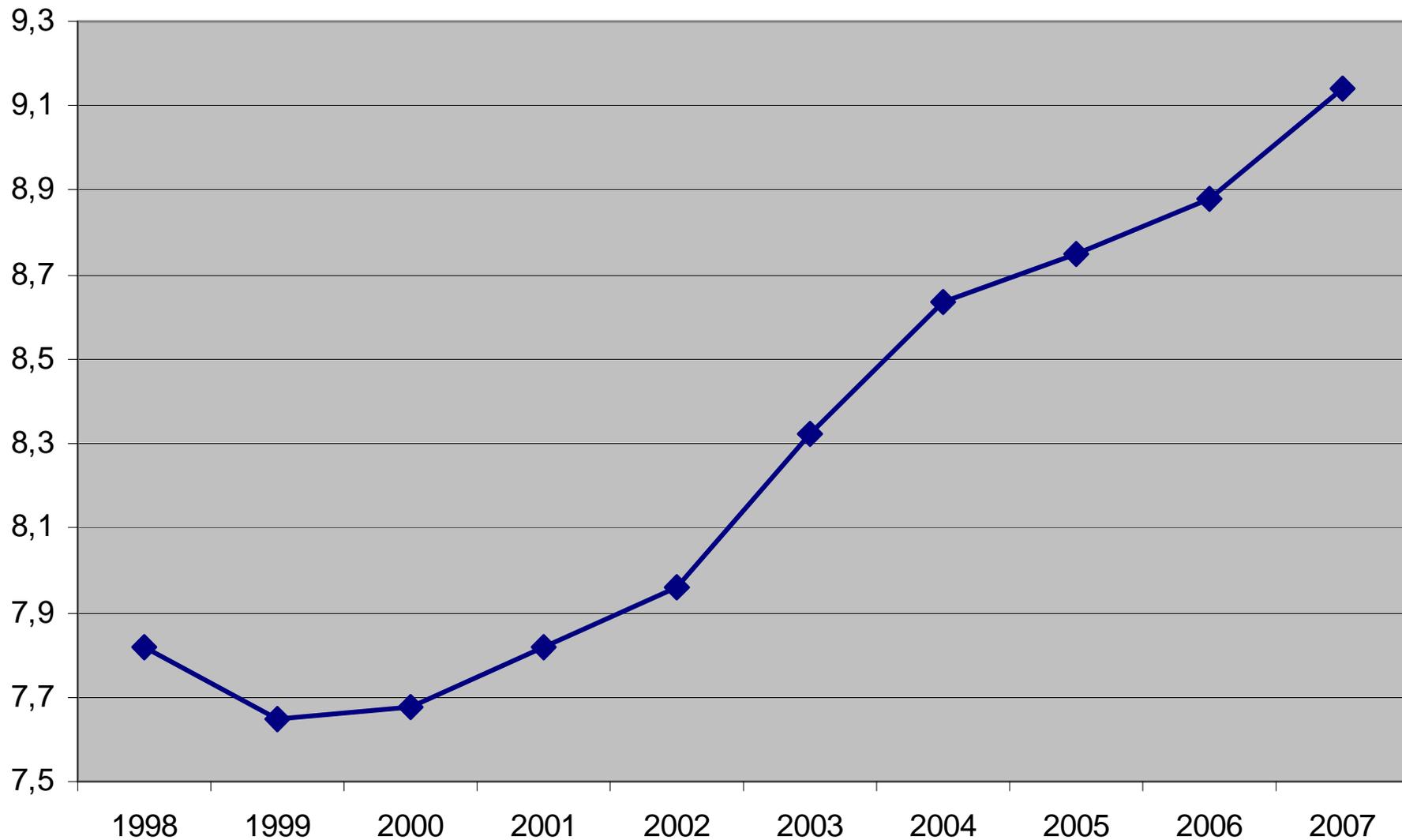
Porcentaje de mujeres en los regímenes general y de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales



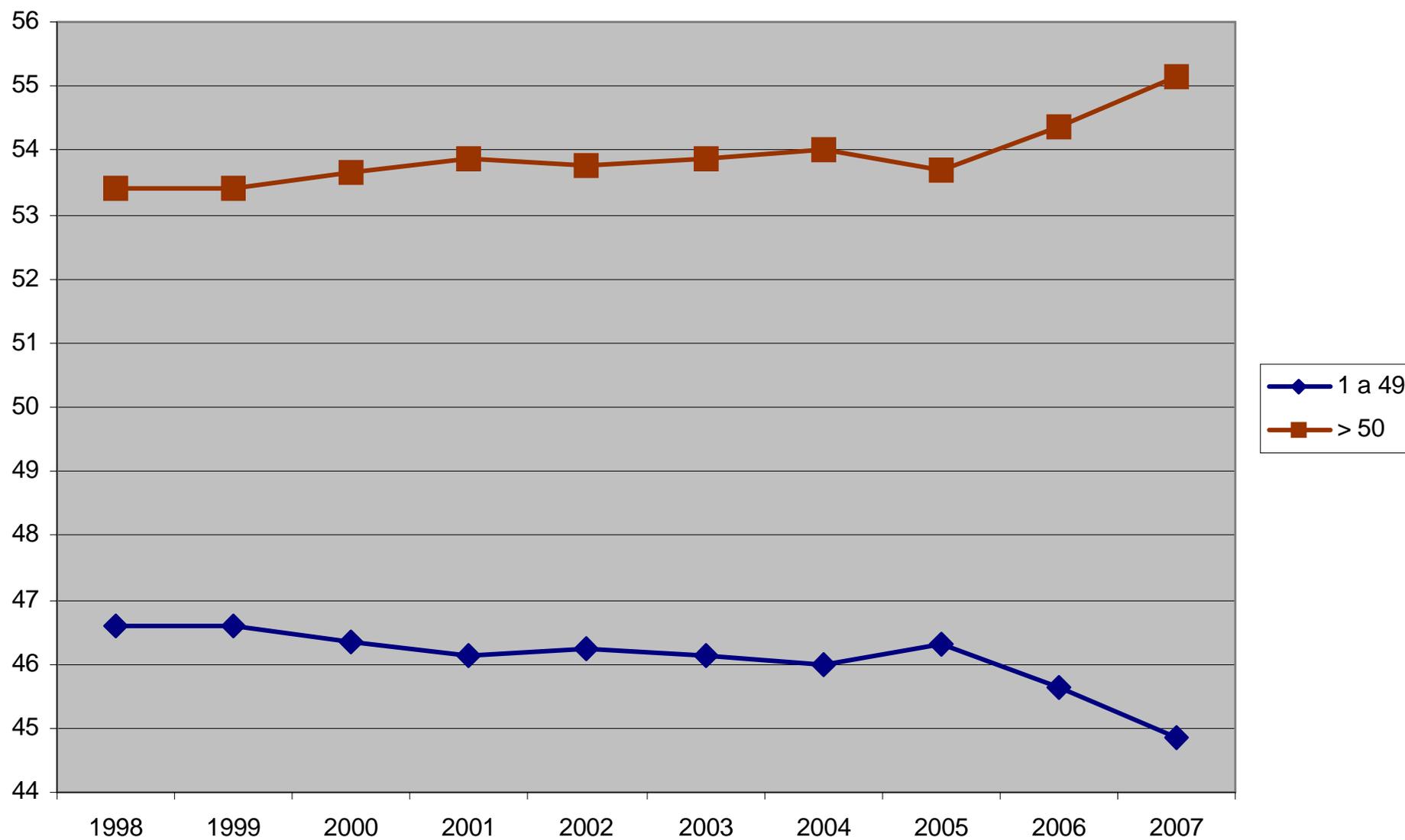
Porcentaje de afiliados de 55 y más años en los regímenes general y de la minería del carbón.

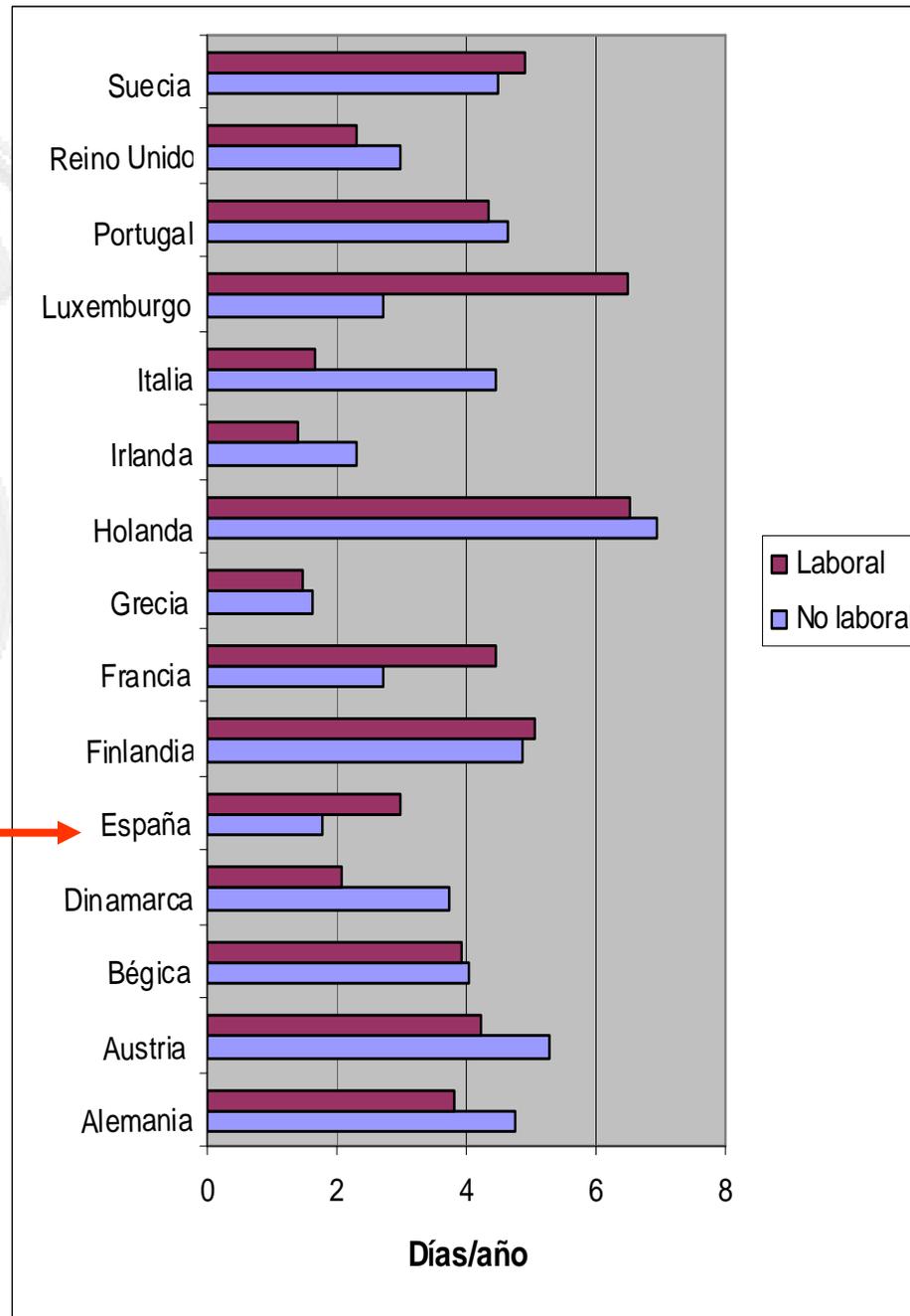
Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales



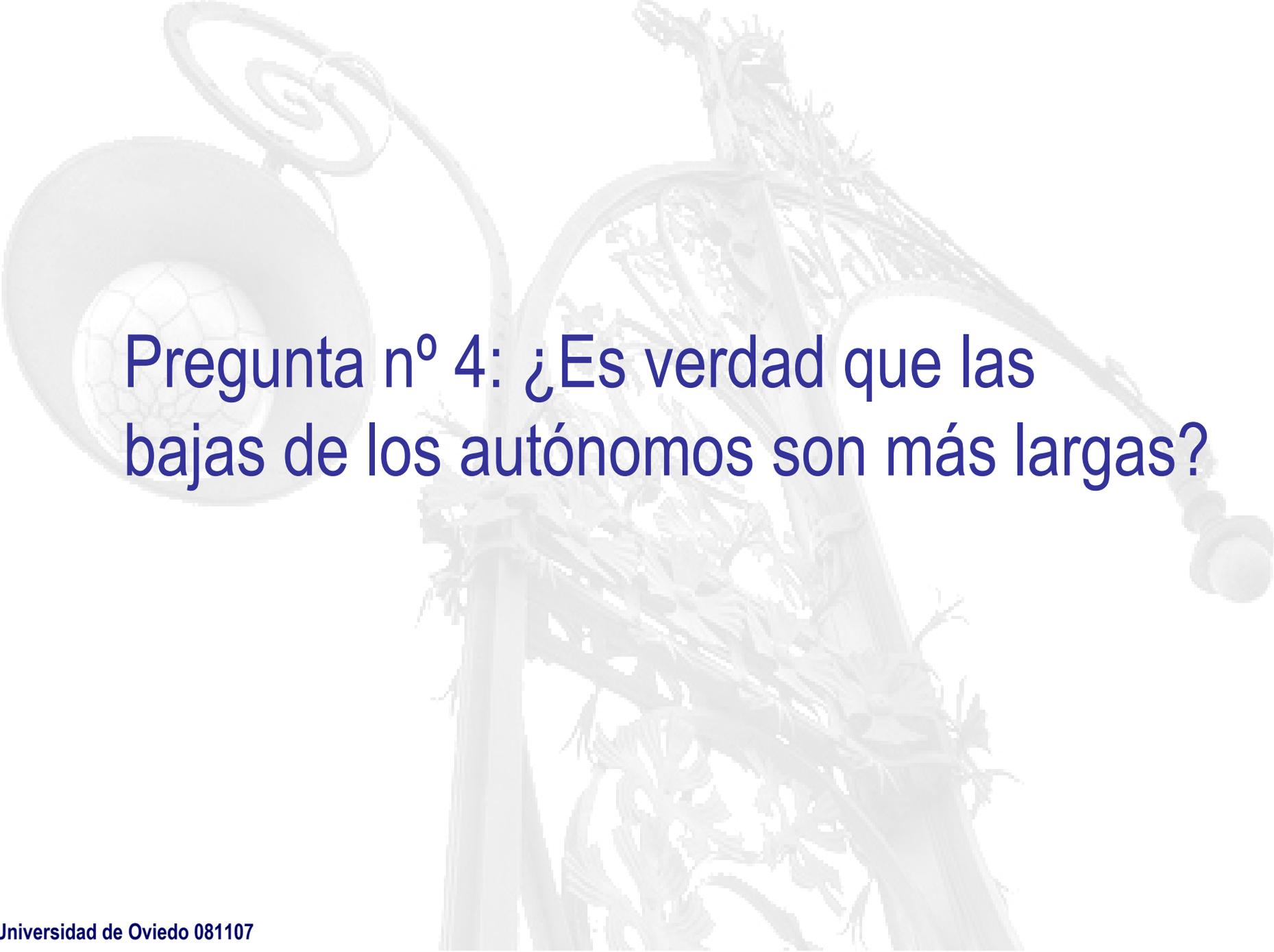
Porcentaje de ocupados en función de la plantilla de la empresa en los regímenes general y de la minería del carbón.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales



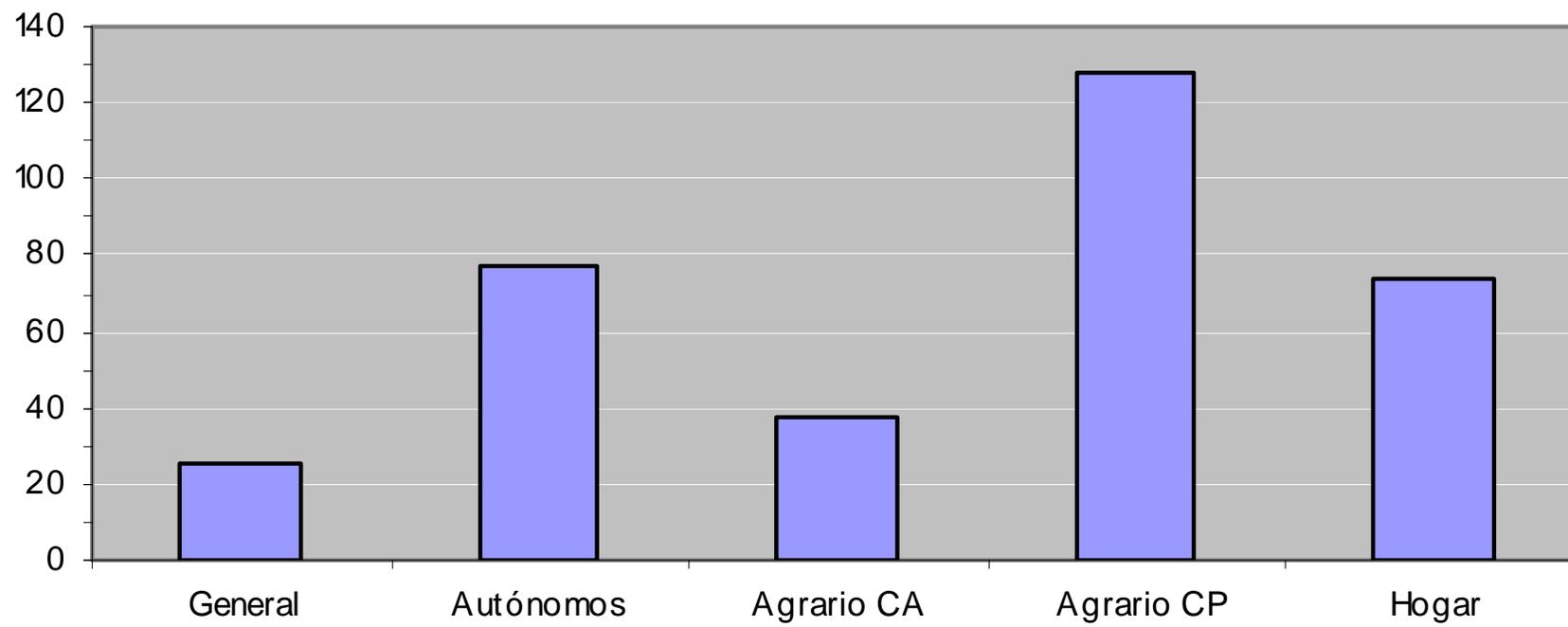


Hombres

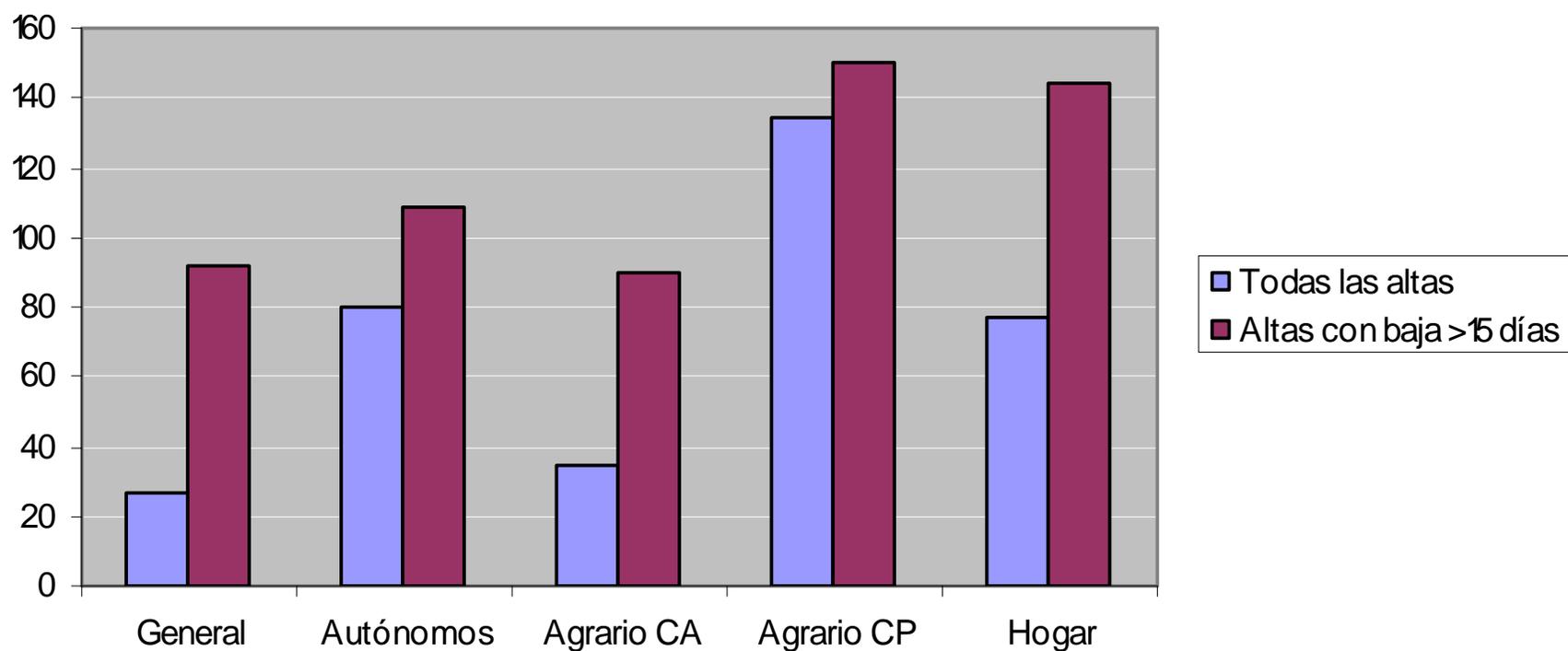


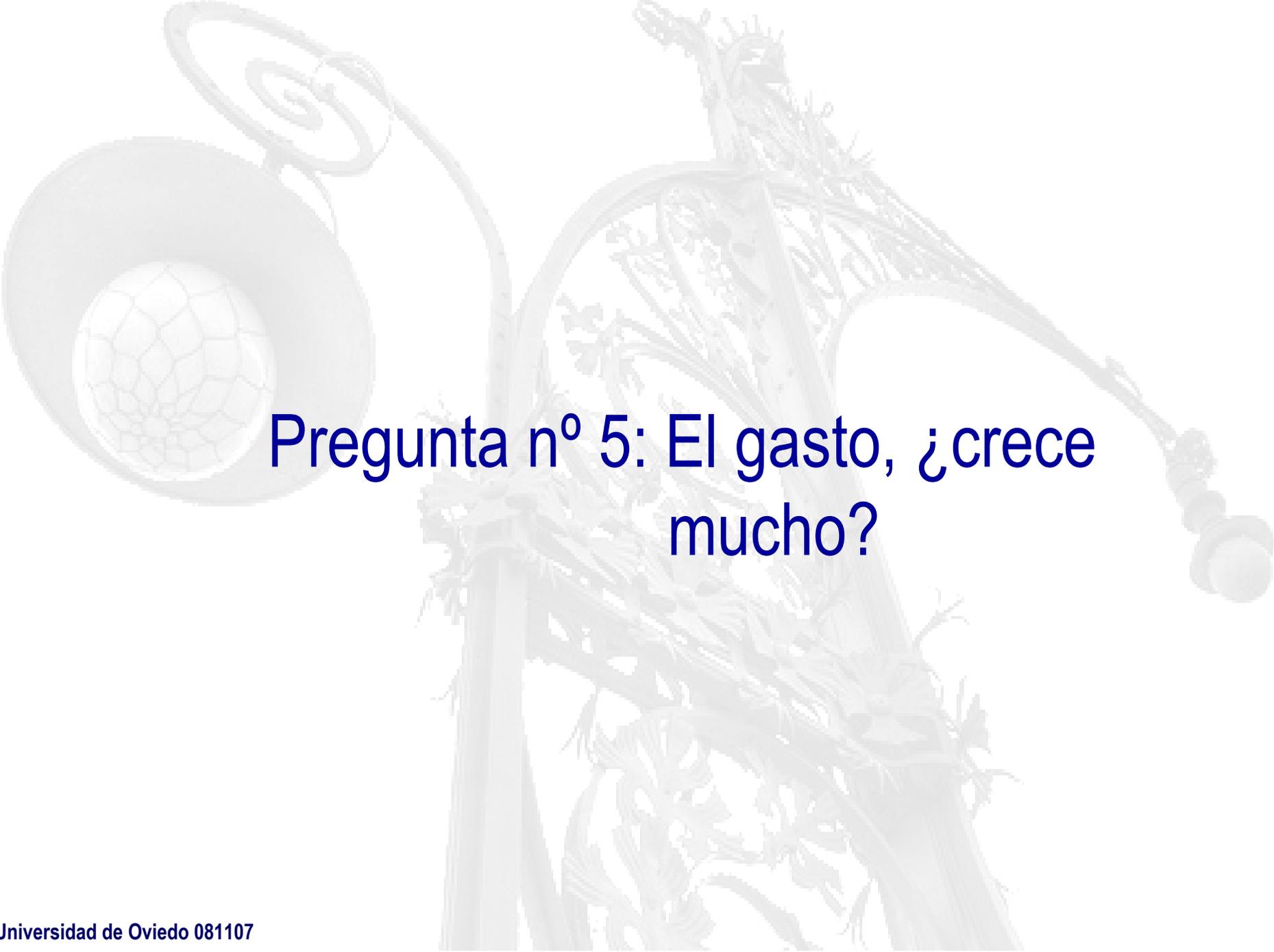
Pregunta nº 4: ¿Es verdad que las bajas de los autónomos son más largas?

Duración media de la baja, en días, por regímenes. Navarra, 2002



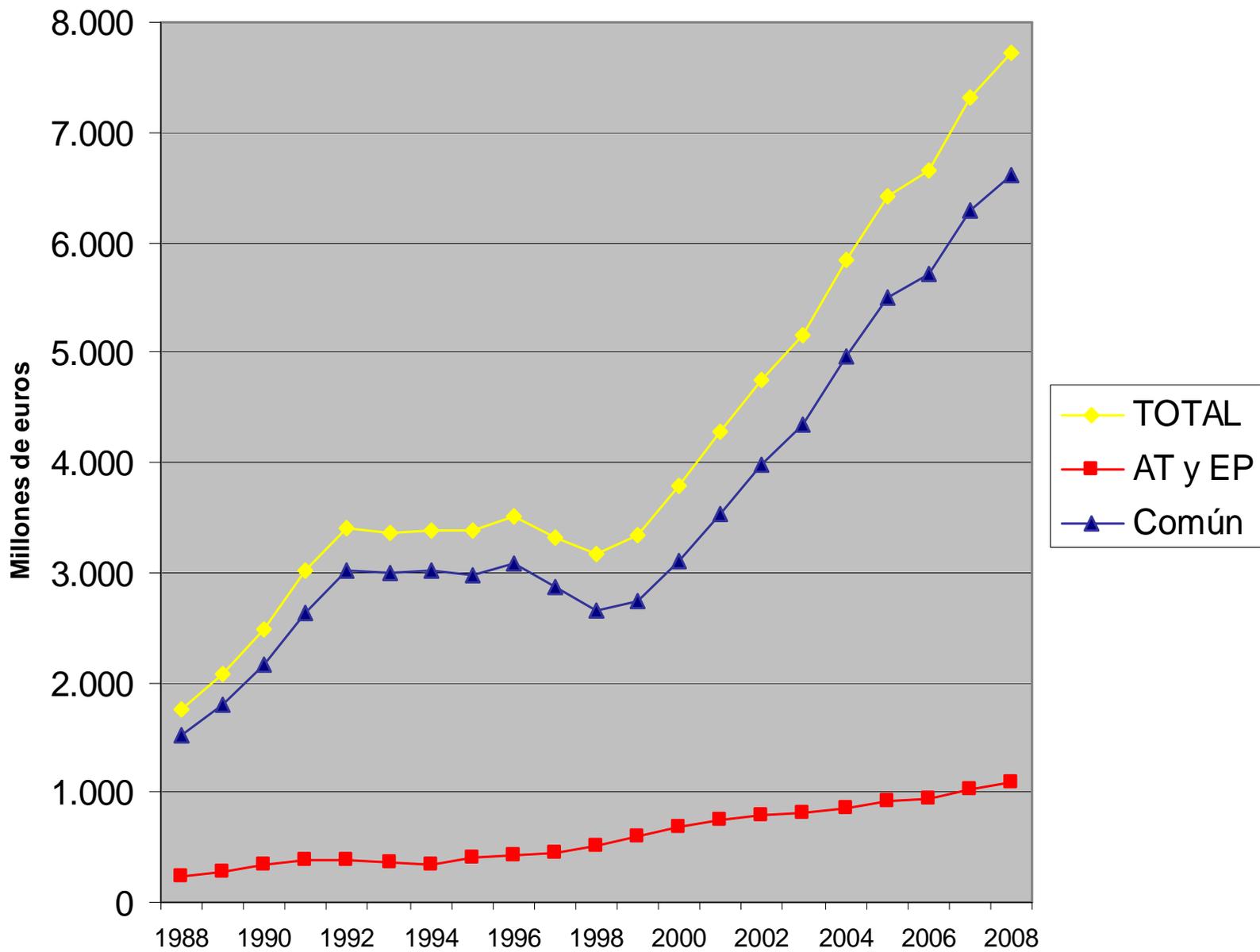
Duración media de la baja. Navarra 2002



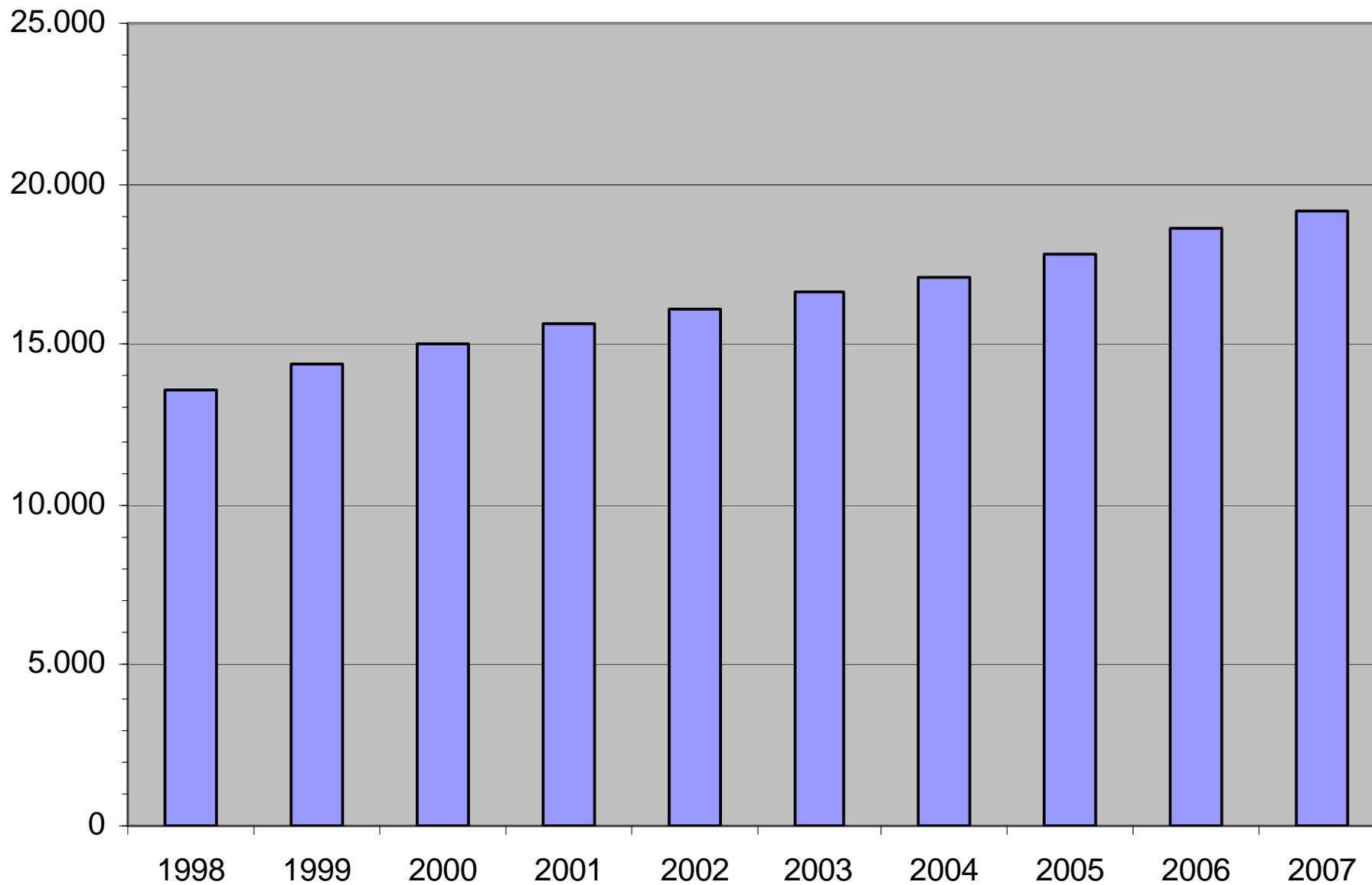


Pregunta nº 5: El gasto, ¿crece mucho?

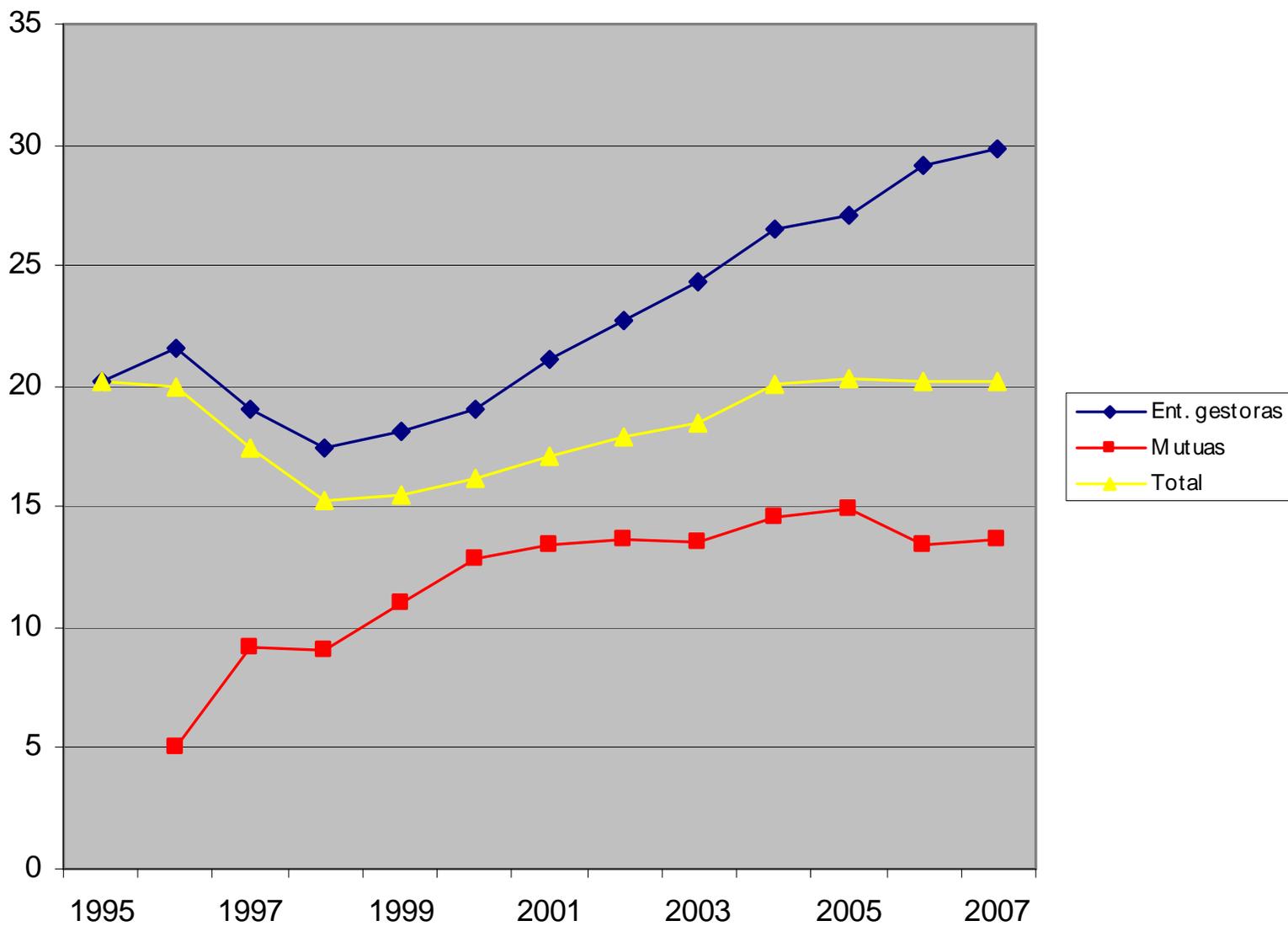
Evolución del gasto total de la Seguridad Social en IT



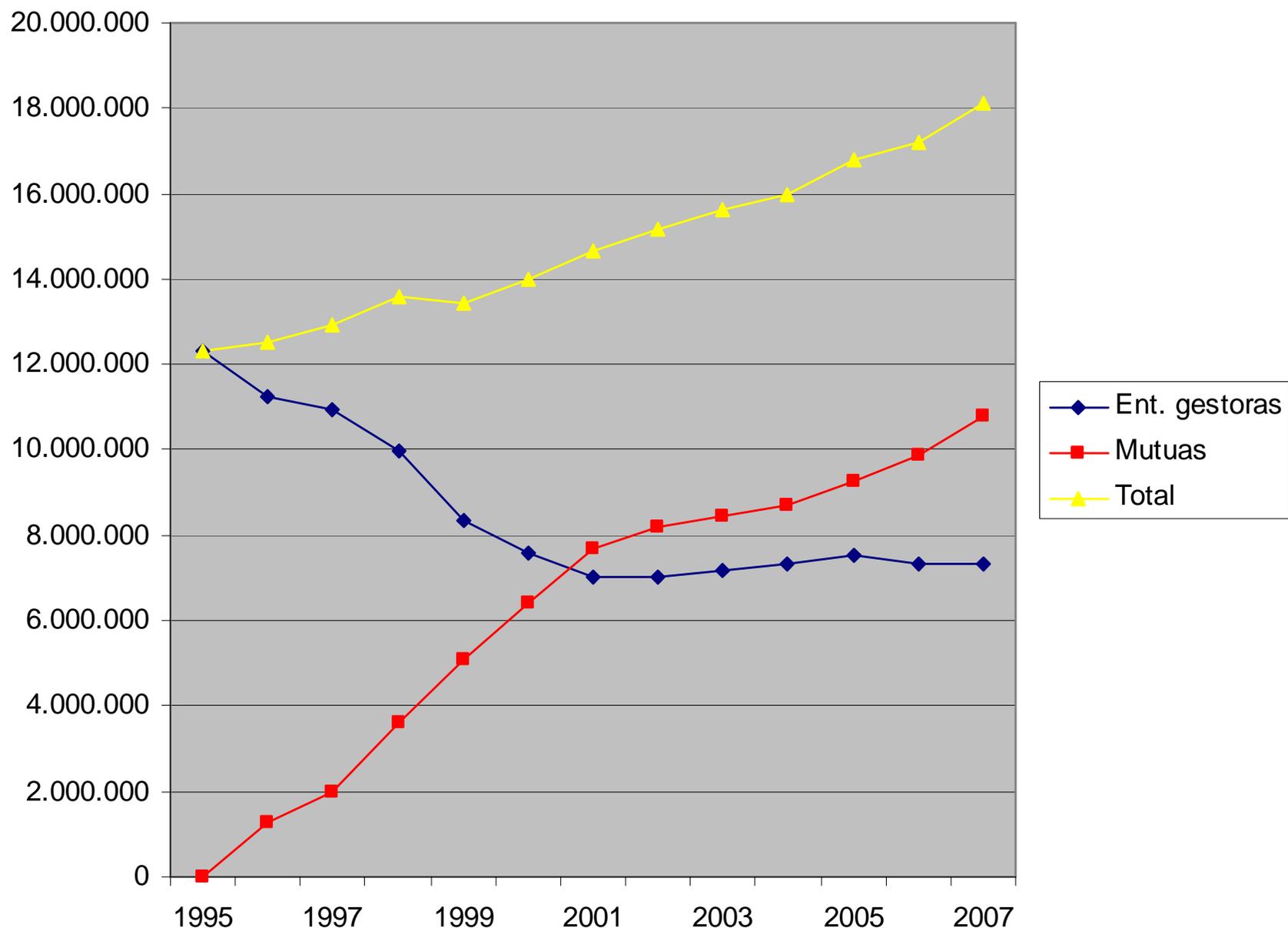
Trabajadores afiliados en alta laboral (miles)



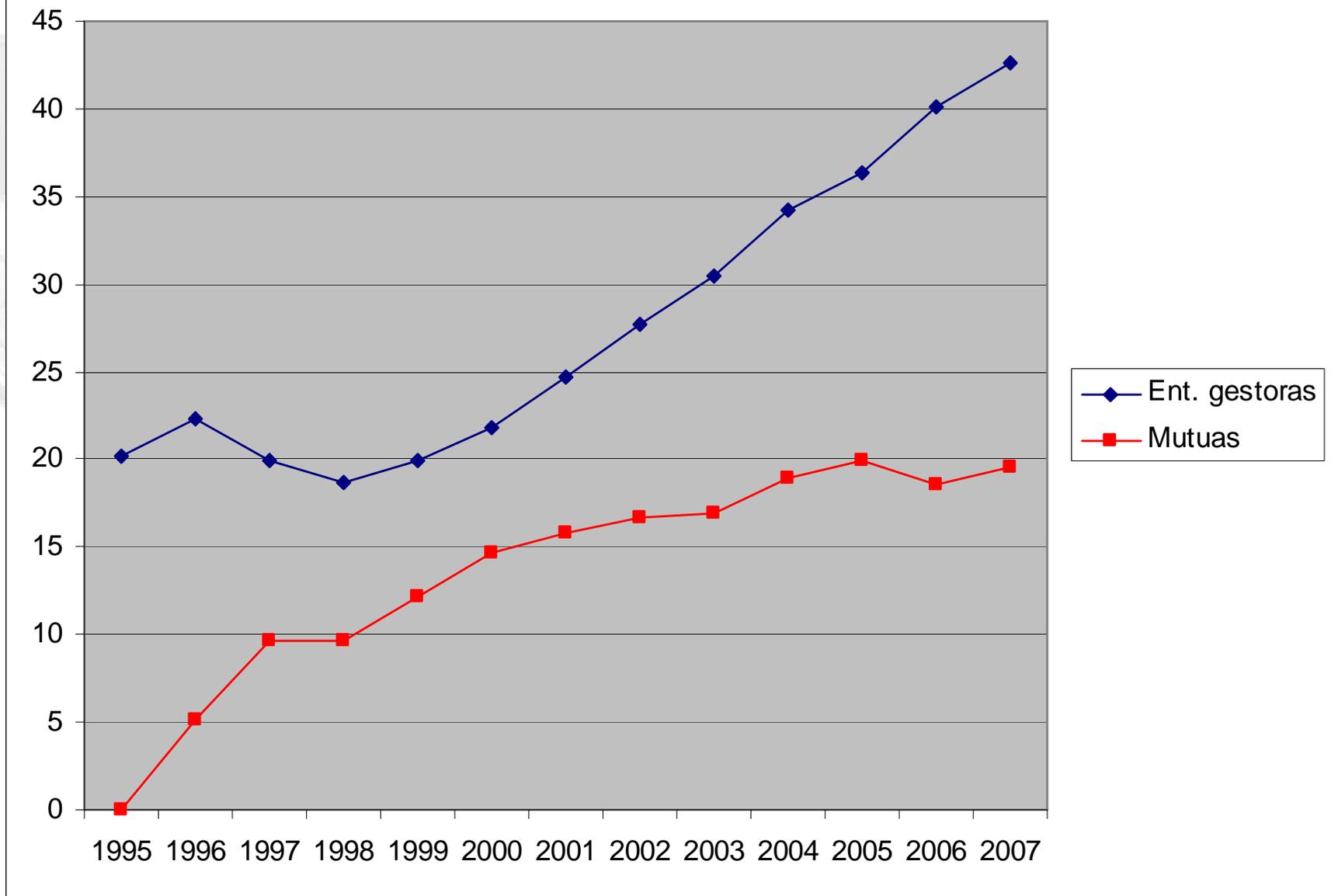
Evolución del gasto en IT común (euros de 1995/afiliado/mes)



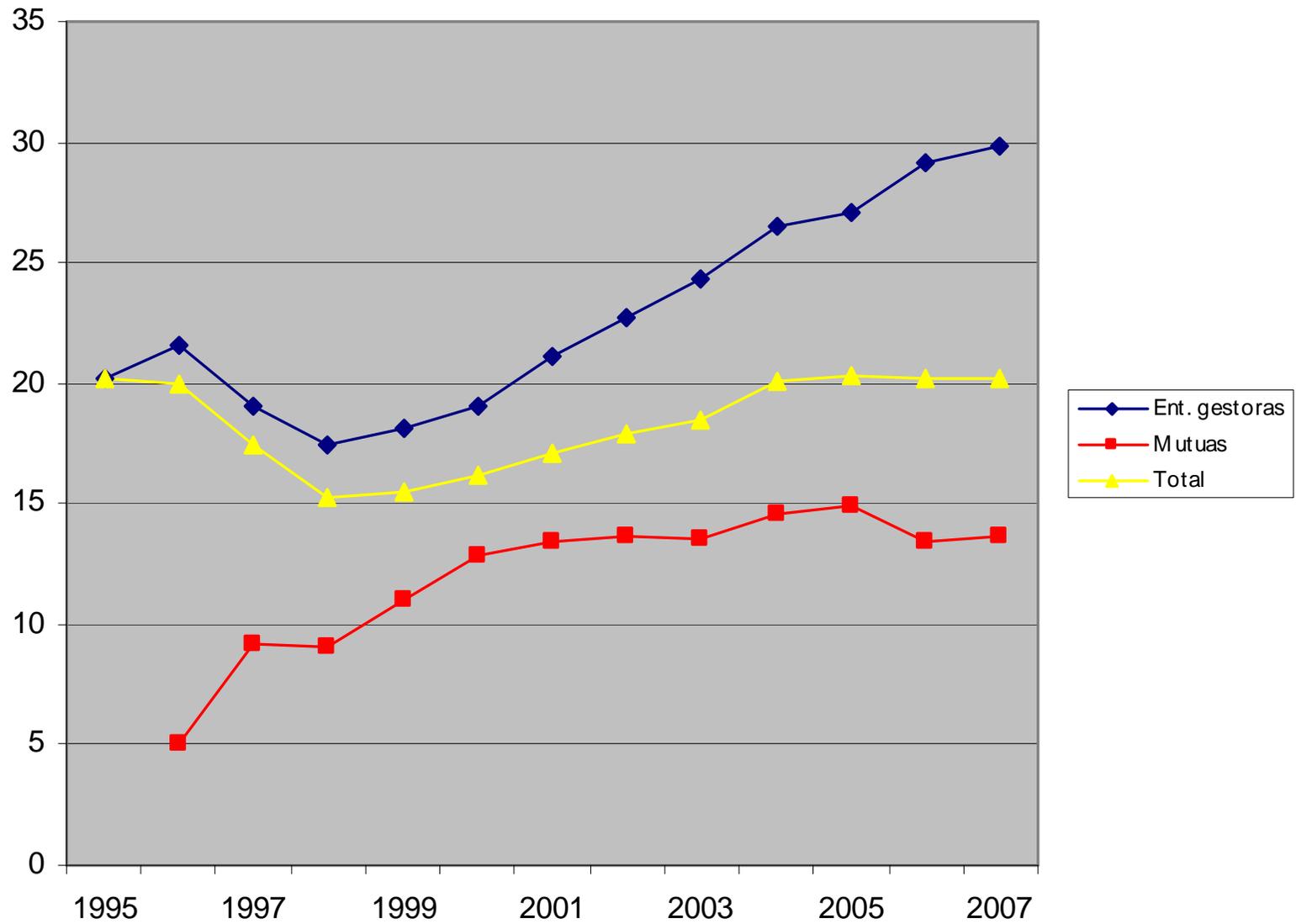
Evolución de la afiliación por IT común

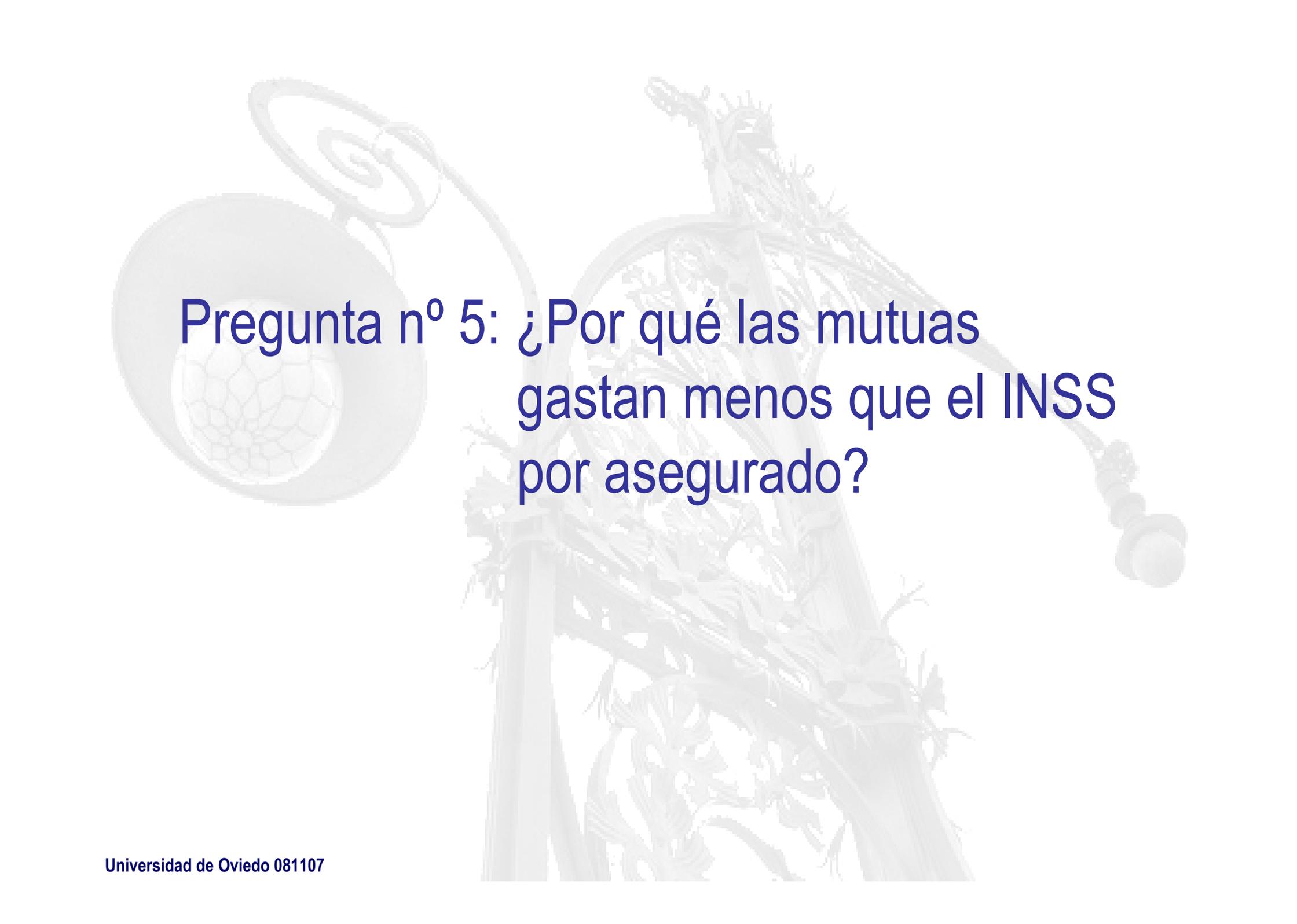


Evolución del gasto en IT común (euros/afiliado/mes)

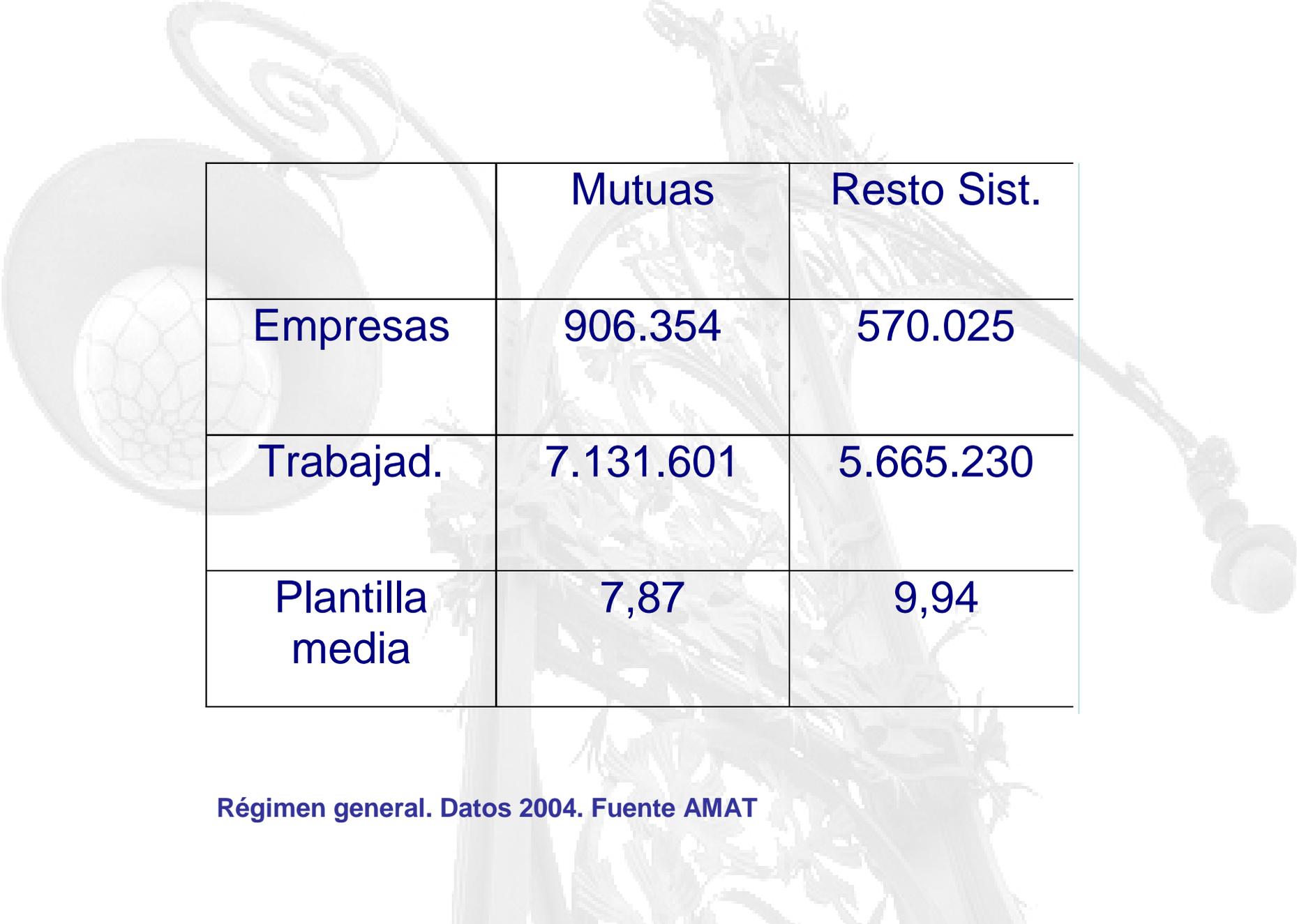


Evolución del gasto en IT común (euros de 1995/afiliado/mes)



A faded background image showing a street lamp on the left and a tree on the right. The lamp has a large, circular, textured globe. The tree has a thick trunk and many branches with leaves.

Pregunta nº 5: ¿Por qué las mutuas gastan menos que el INSS por asegurado?



	Mutuas	Resto Sist.
Empresas	906.354	570.025
Trabajad.	7.131.601	5.665.230
Plantilla media	7,87	9,94

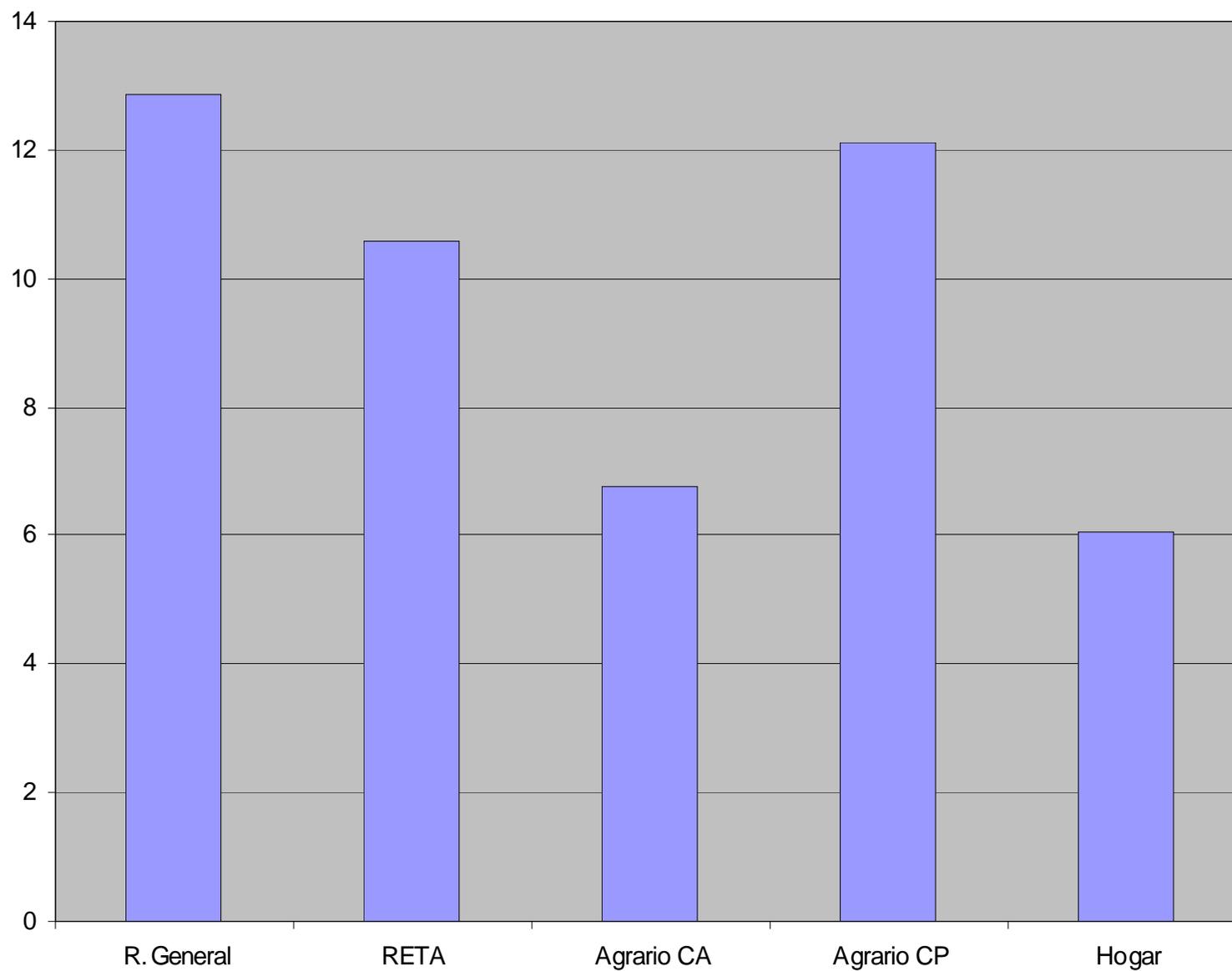
Régimen general. Datos 2004. Fuente AMAT

Régimen	Ent. Gestoras	Mutuas
General	6.216.782	7.951.033
RETA	1.080.616	1.803.976
Agrario CP	93.039	99.440
Mar	45.026	13.053
Carbón	7.642	1.537
Total	7.443.105	9.869.039
% Cuenta Propia	15,8	19,3

Agosto 2006.

Fuente:Anexo al Informe Econ. Financ. Presup. SS 2007

Días de IT/afiliado/año. Navarra 2006



Los autónomos están más tiempo de baja que el resto Cinco Días, 12 de junio de 2007

Los autónomos están más tiempo de baja que el resto

La duración media de las bajas laborales de los autónomos (entre 85 y 130 días, según si las gestionan las mutuas de accidentes o la Seguridad Social) es casi el triple que la de los asalariados (entre 34 y 48 días). El Ministerio de Trabajo atribuye esta situación, entre otras cosas, a un mayor uso de la picaresca.

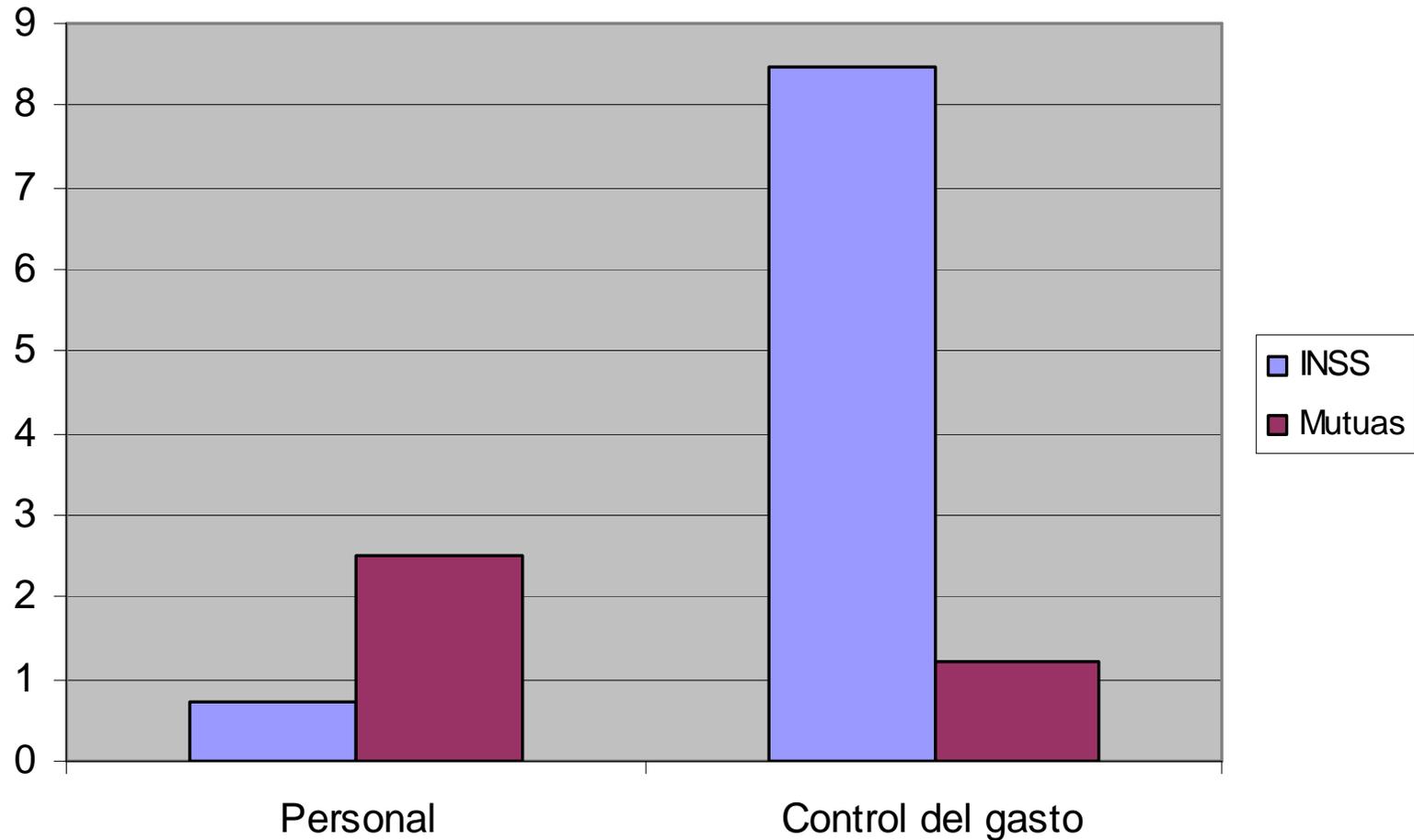
En principio, las enfermedades de los trabajadores autónomos no tendrían por qué ser más graves que las de los asalariados. Sin embargo, los datos estadísticos no dicen eso.

Según el seguimiento que el Ministerio de Trabajo hace del uso de la incapacidad temporal (IT), en 2006 las bajas de los trabajadores por cuenta propia, causadas por una enfermedad común, duraron una media de 85 días. Esto, si la gestión de dicha baja corrió a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que gestionan el 60% de este colectivo. Pero si la baja fue gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) su duración fue aún mayor: 130 días de media, más de cuatro meses.

Esta diferencia de duración se explica en que la media de edad de los autónomos que gestiona el INSS es diez años mayor que la de los que gestionan las mutuas, de ahí su mayor uso de bajas.

Gasto en IT en % de las prestaciones pagadas.

Datos del presupuesto 2007 de la SS



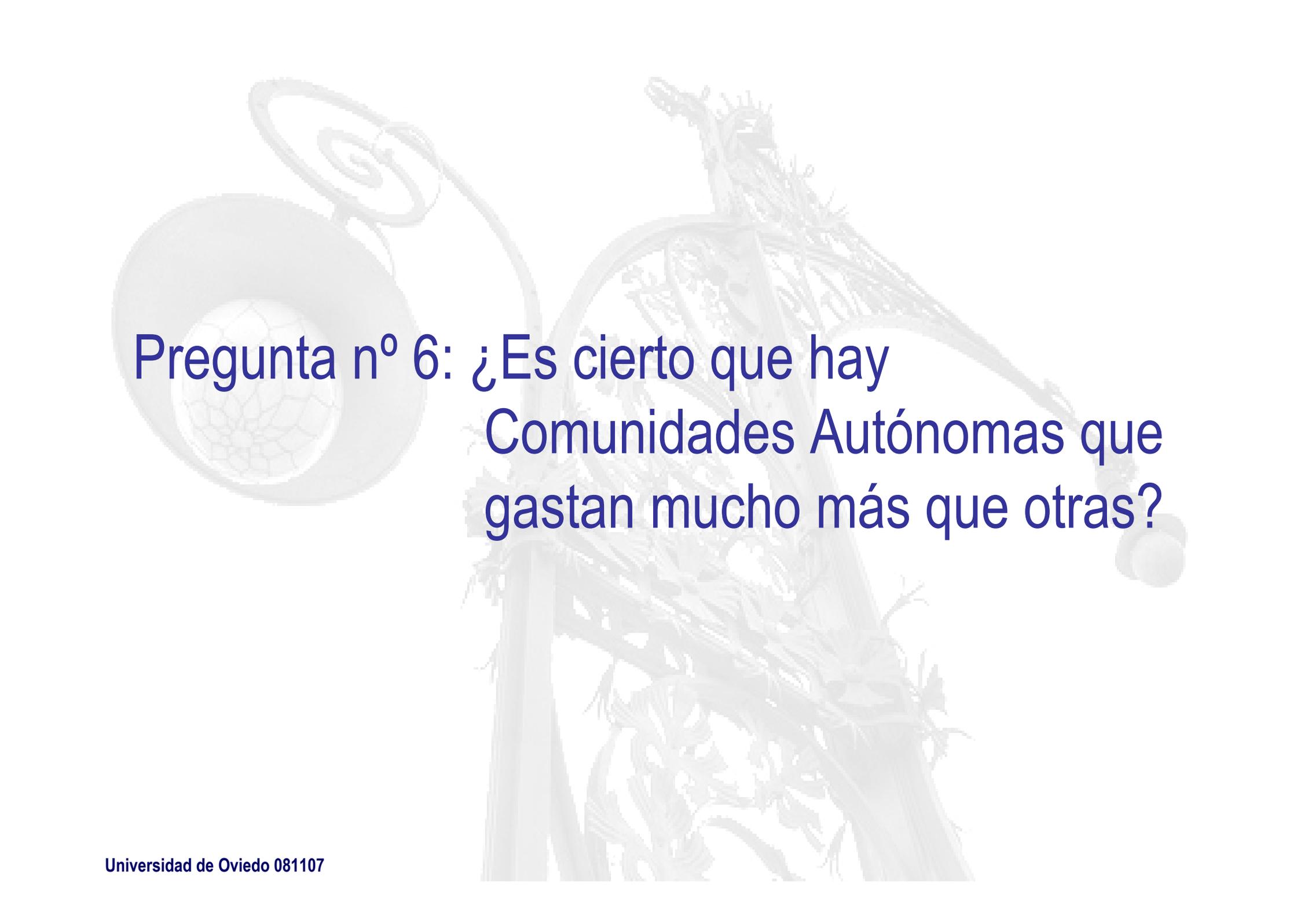
Duración media, días/proceso

Cuenta ajena		
Año	INSS	Mutuas
2000		33,77
2001		37,51
2002	48	37,37
2003	46,78	37,01
2004	45,88	36,19
2005	43,89	32,67
2006	47,75	34,63

Fuente: página web de la Seguridad Social

Duración media, días/proceso				
	Cuenta ajena		Cuenta propia	
Año	INSS	Mutuas	INSS	Mutuas
2000		33,77		103,2
2001		37,51		107,47
2002	48	37,37	151,28	109,82
2003	46,78	37,01	140,57	96,56
2004	45,88	36,19	119,91	80,63
2005	43,89	32,67	127,87	79,25
2006	47,75	34,63	129,84	85,24

Fuente: página web de la Seguridad Social

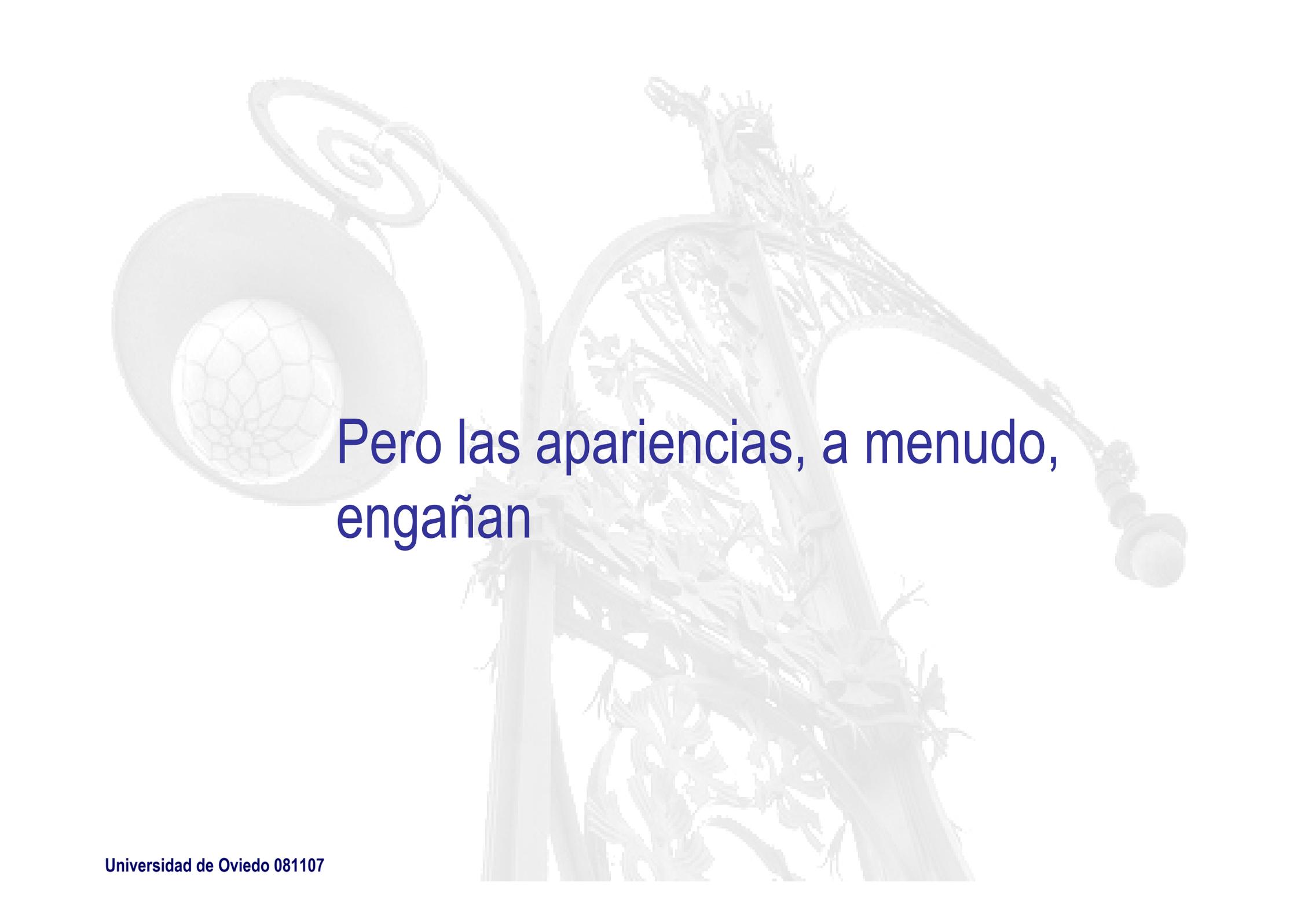


Pregunta nº 6: ¿Es cierto que hay
Comunidades Autónomas que
gastan mucho más que otras?

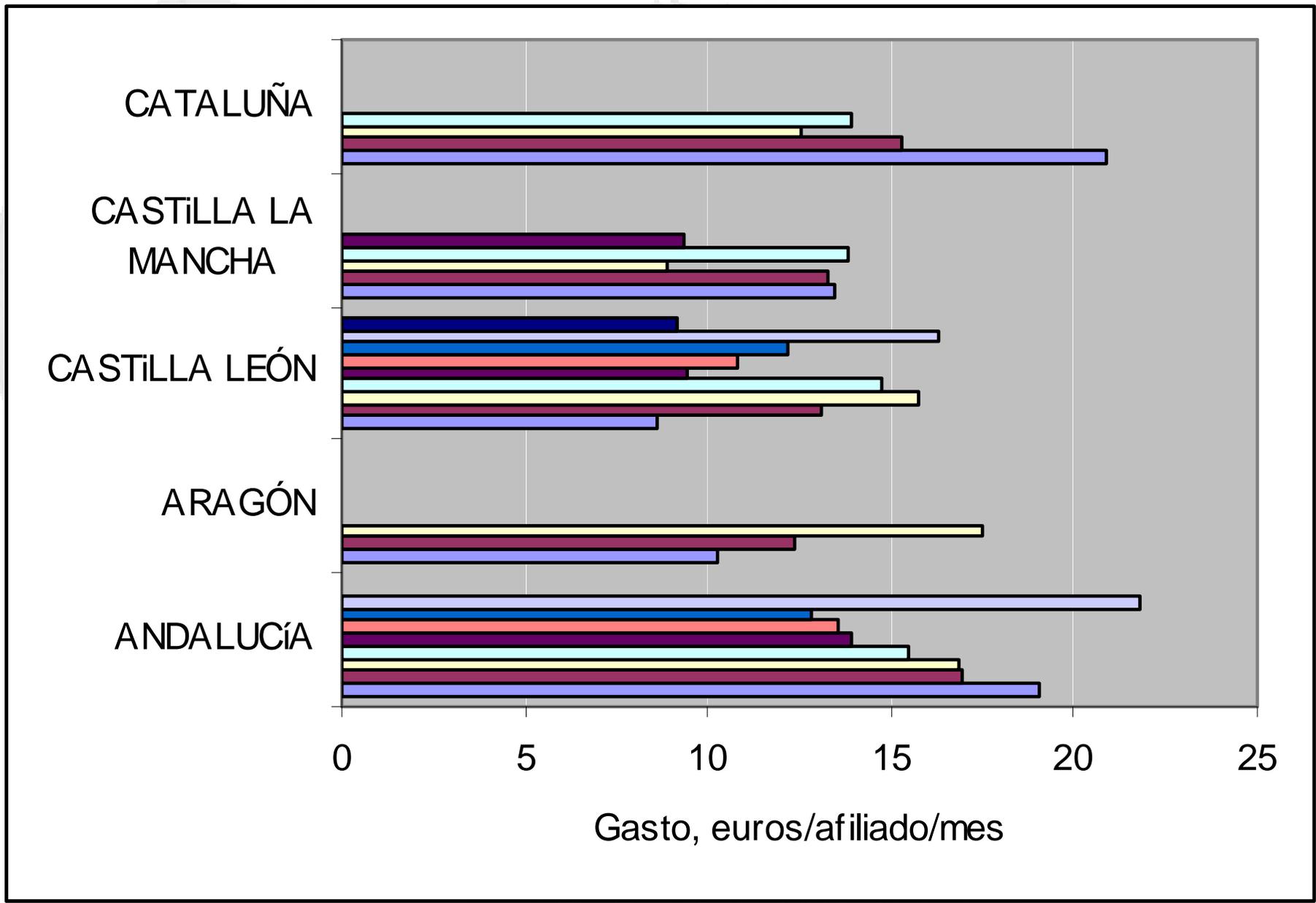


Comunitat autònoma	2001	2002
Andalusia	18,15	20,36
Aragó	17,76	19,26
Astúries	31,84	34,53
Balears (Illes)	20,78	22,49
Canàries (Illes)	26,55	29,38
Cantàbria	20,46	23,07
Castella La Manxa	16,52	18,57
Castella Lleó	15,38	16,27
Catalunya	23,59	26,61
Comunitat Valenciana	22,96	24,60
Extremadura	13,34	14,76
Galícia	22,96	24,60
Madrid (Comunitat)	14,92	17,60
Múrcia	21,77	23,79
Navarra	21,90	24,15
País Basc	29,80	33,67
Rioja (La)	13,89	15,25
TOTAL	20,64	23,13

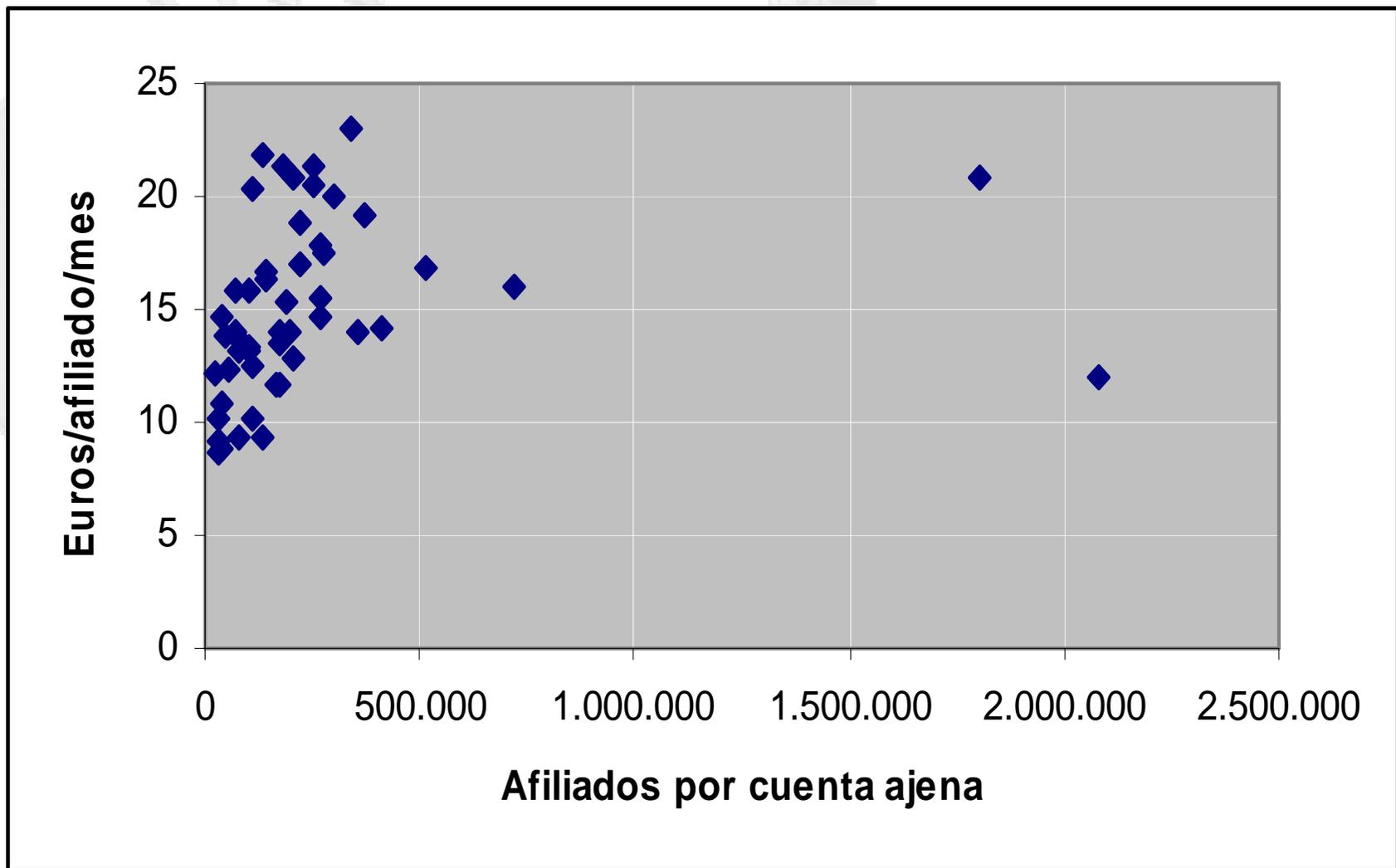
Gasto (euros) del Instituto Nacional de la Seguridad Social en incapacidad temporal per afiliado i mes, distribuido per CCAA's. Datos no corregidos i para 2002 provisionales.



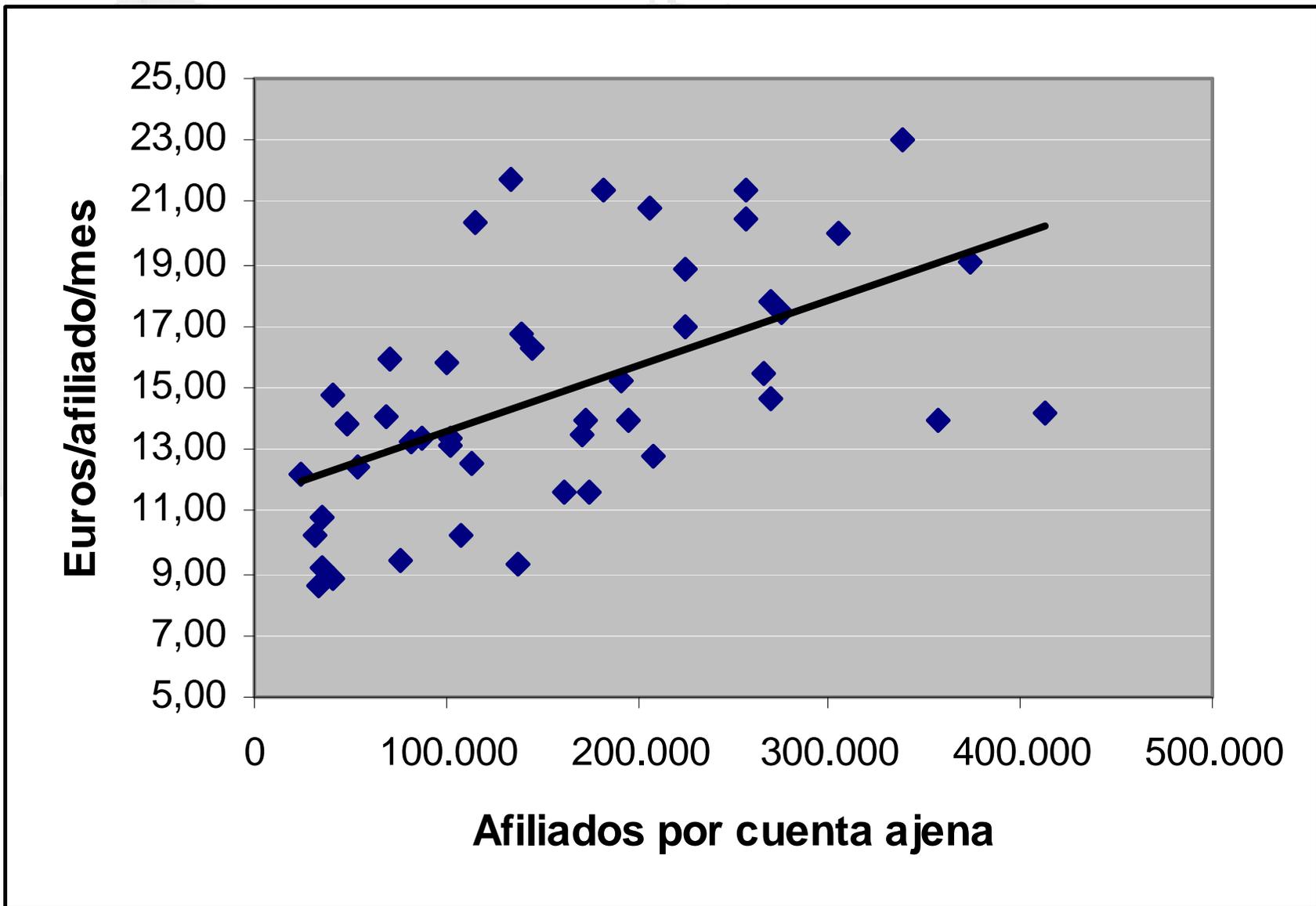
Pero las apariencias, a menudo,
engañan



Fuente: AMAT.2001



Fuente: AMAT.2001



Fuente: AMAT.2001

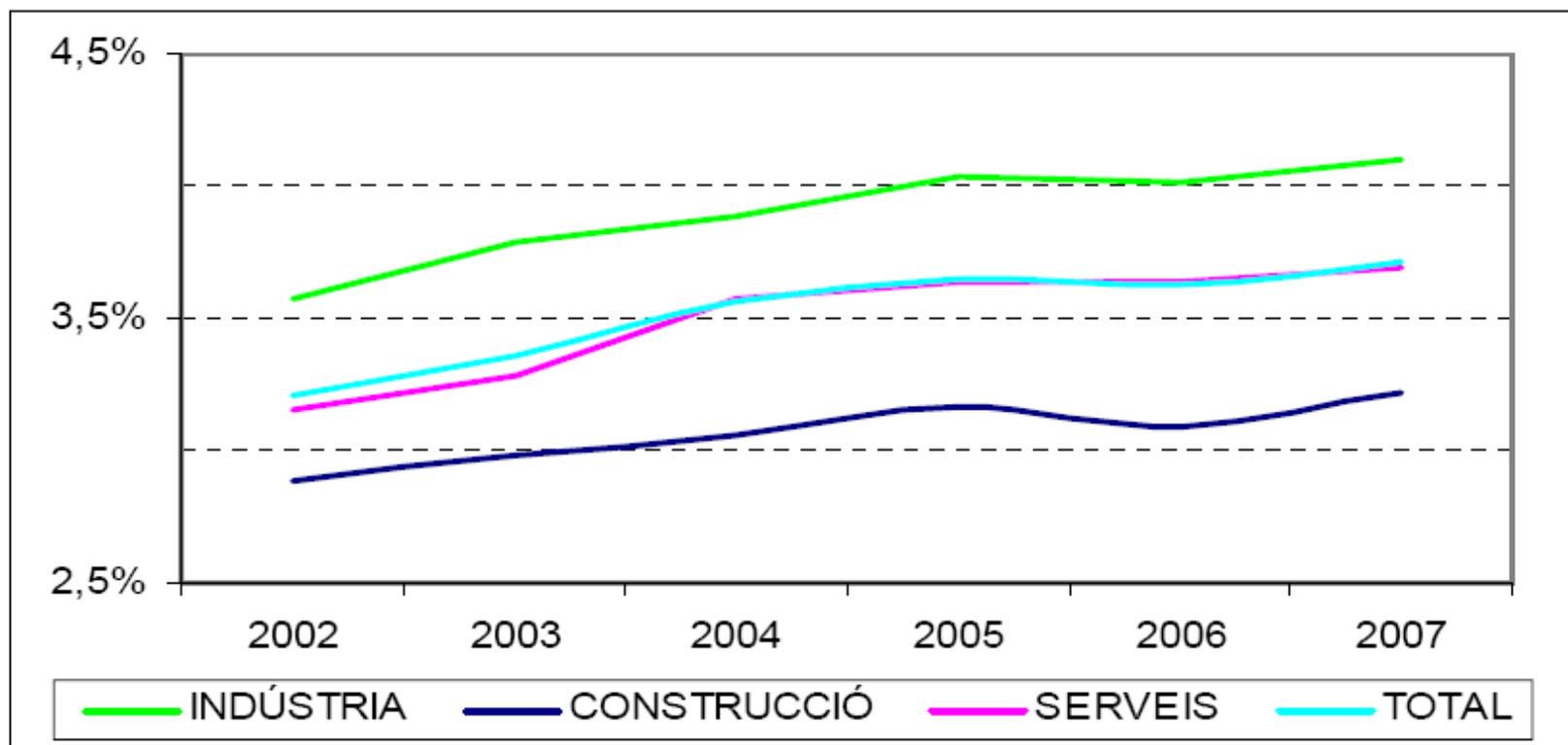
The background of the slide is a faded, light-colored image. On the left, there is a street lamp with a large, circular, textured globe. To the right, there is a tree with a thick trunk and many branches, some of which are bare and some have small leaves. The overall tone is light and airy.

¿En la empresa qué podemos hacer para mejorar?

A faded, light-colored background image featuring a street lamp on the left and a tree on the right. The street lamp has a large, circular, textured globe. The tree is a deciduous tree with many leaves. The overall image is very light and serves as a backdrop for the text.

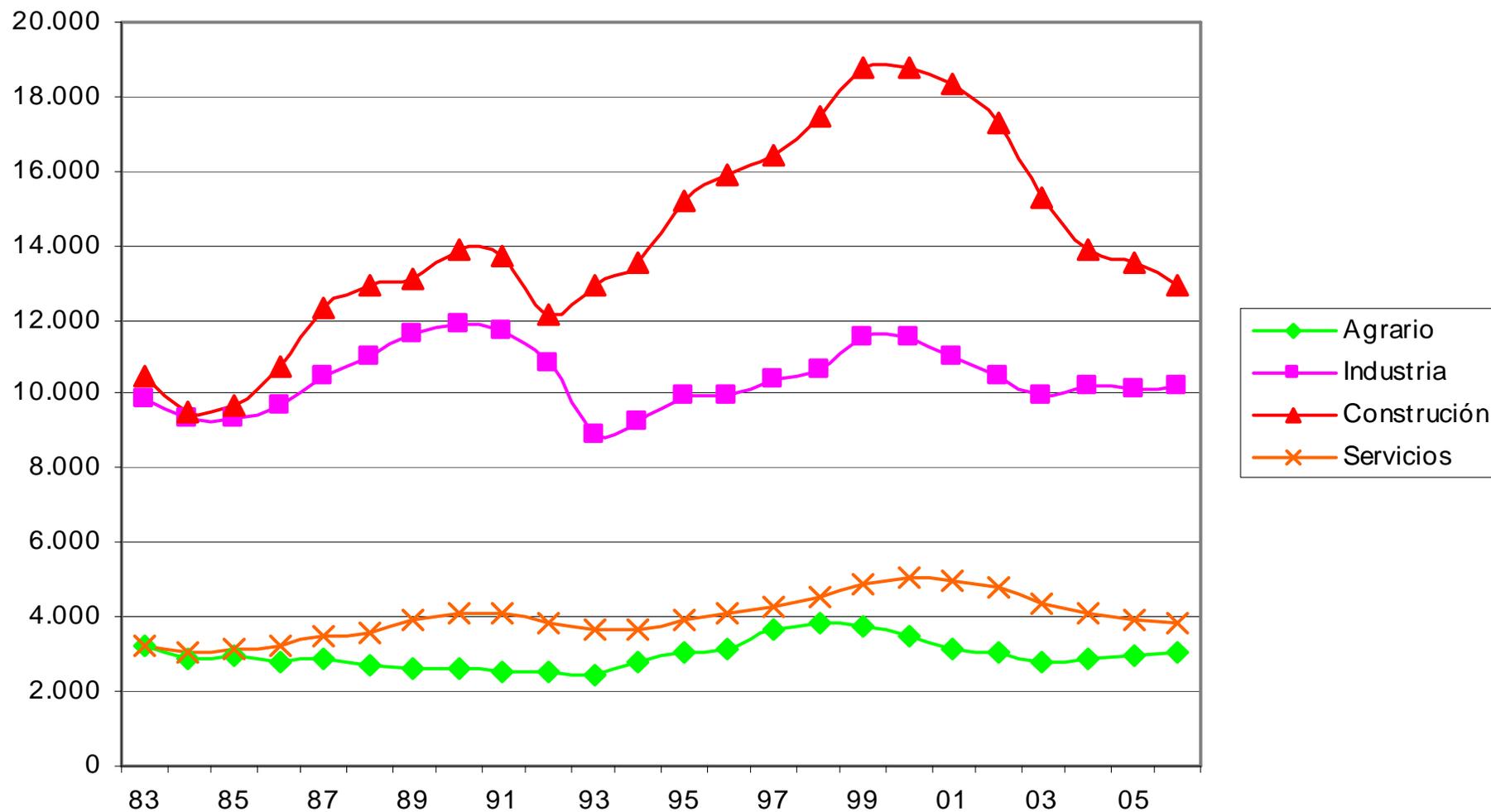
¿Qué sabemos?

Gràfic 9. Evolució de la taxa d'absentisme per incapacitat temporal a Espanya, sectors. 2002-2007



Font: INE

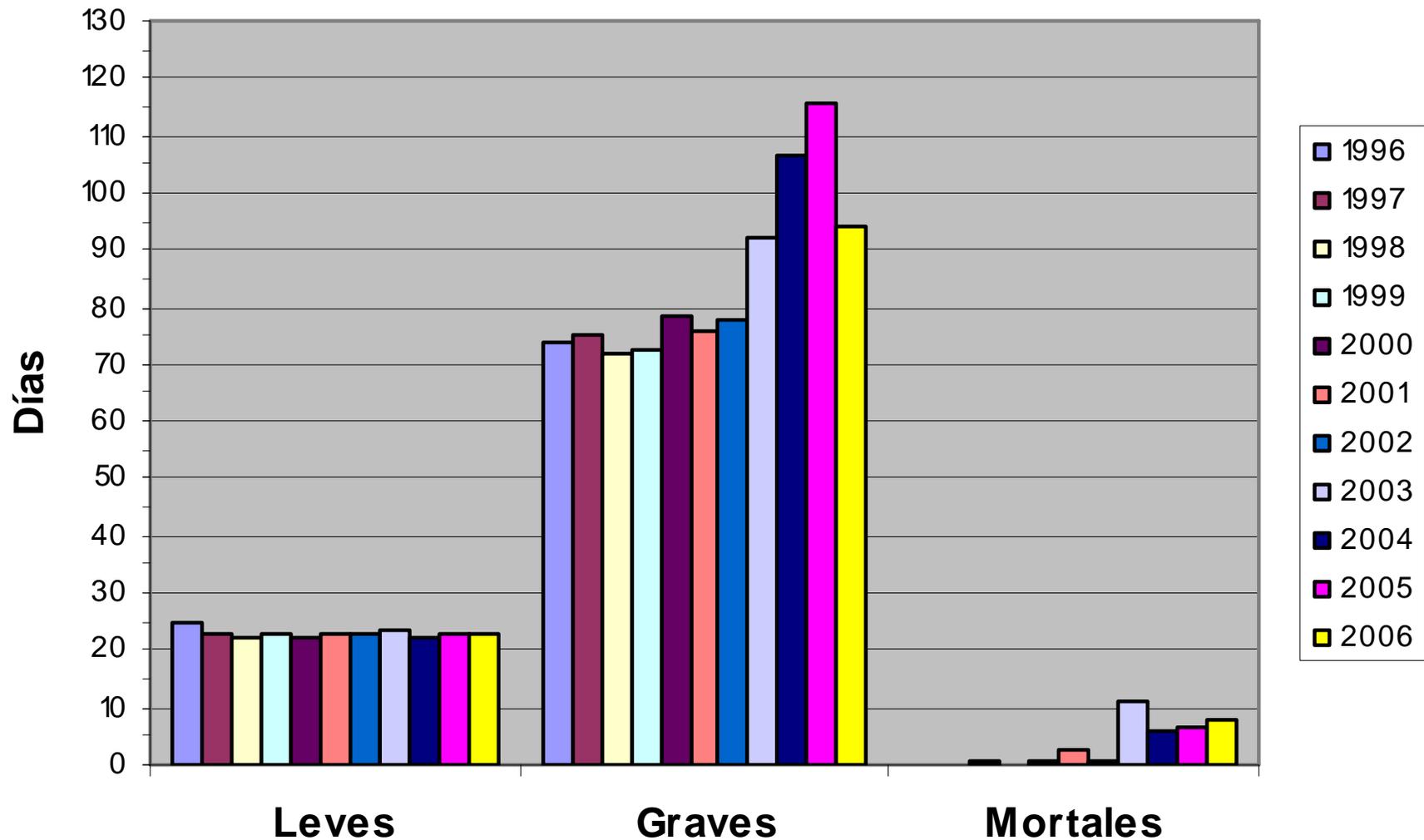
Evolución del índice de incidencia por sector de actividad. España, 1983-2006

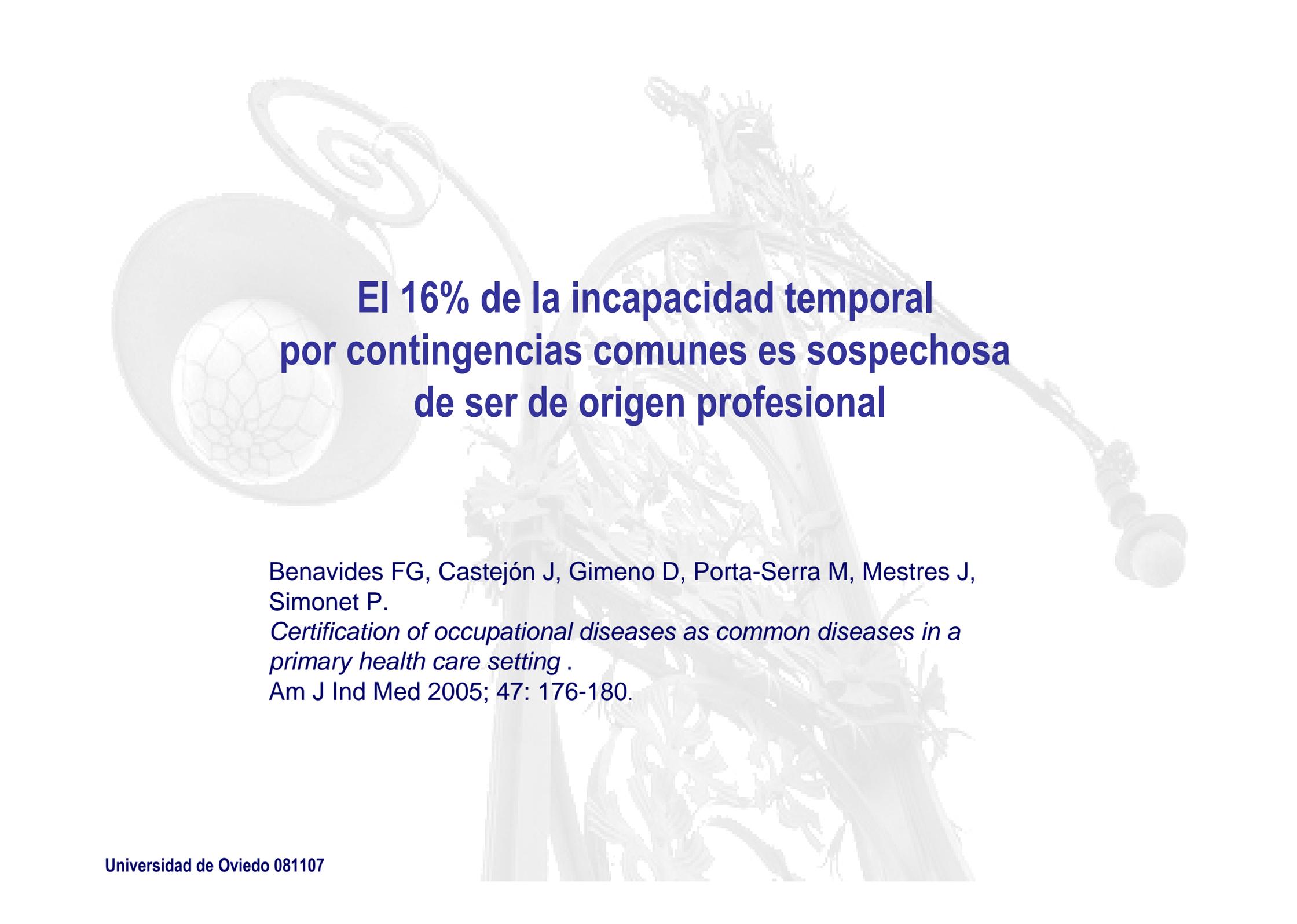


Duración media de la baja de los accidentes de trabajo

(Incluye los accidentes in itinere)

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo MTIN





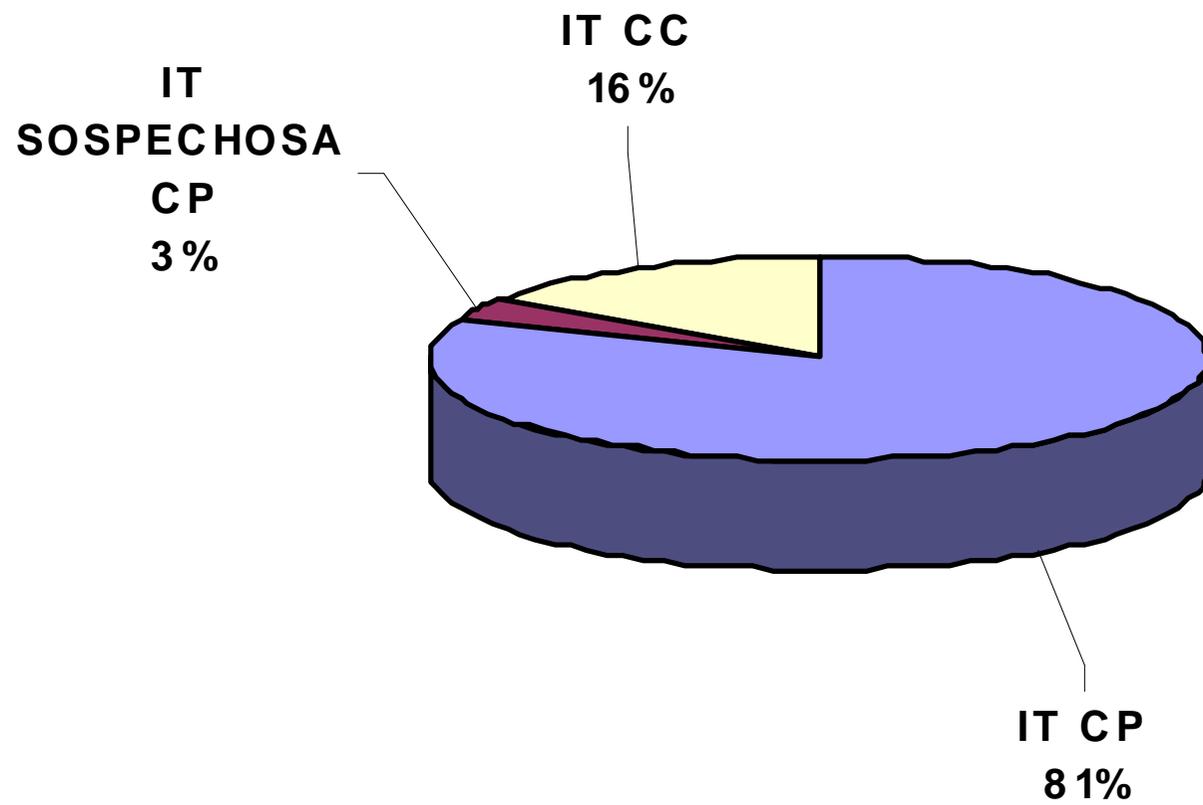
**El 16% de la incapacidad temporal
por contingencias comunes es sospechosa
de ser de origen profesional**

Benavides FG, Castejón J, Gimeno D, Porta-Serra M, Mestres J,
Simonet P.

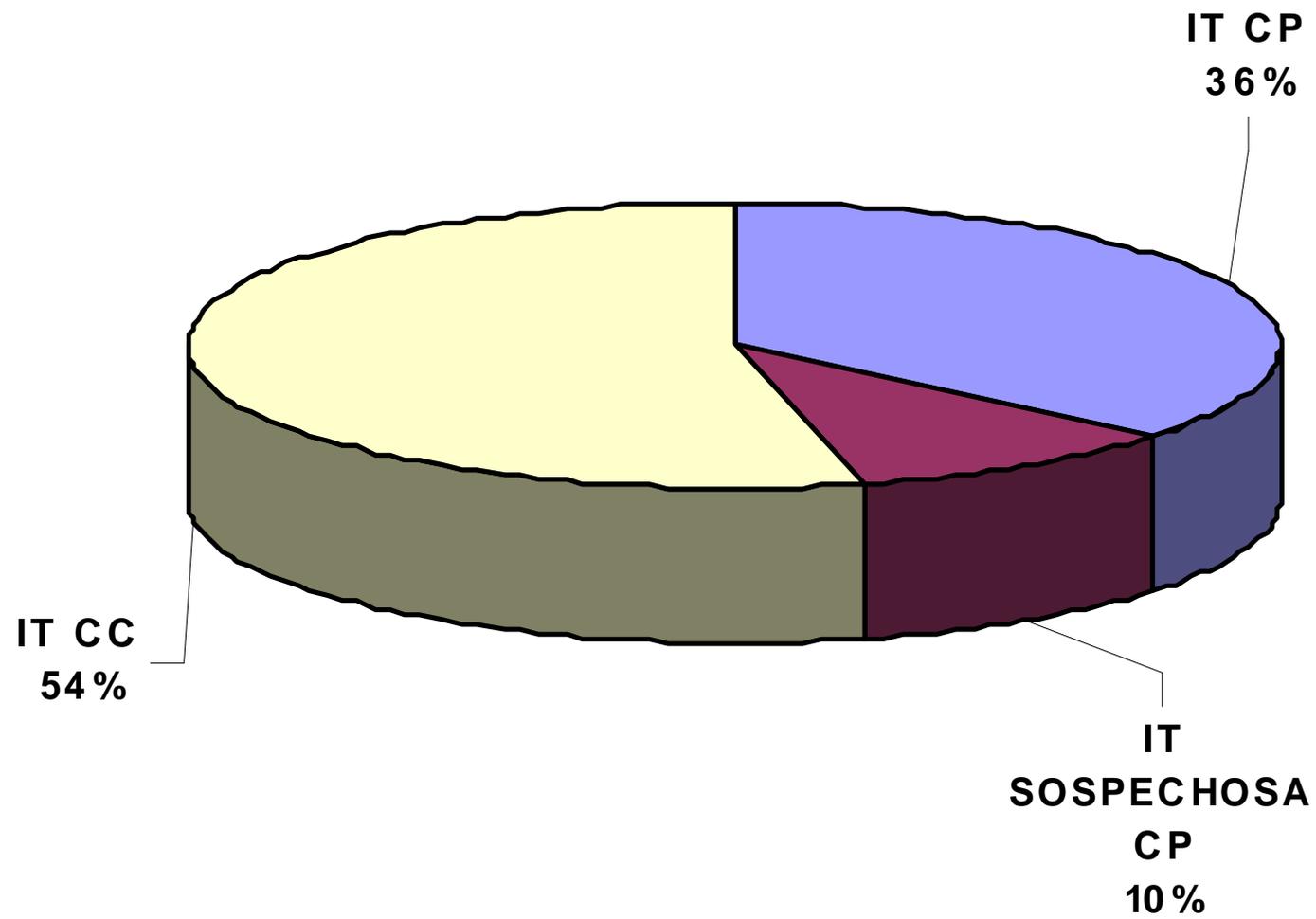
*Certification of occupational diseases as common diseases in a
primary health care setting .*

Am J Ind Med 2005; 47: 176-180.

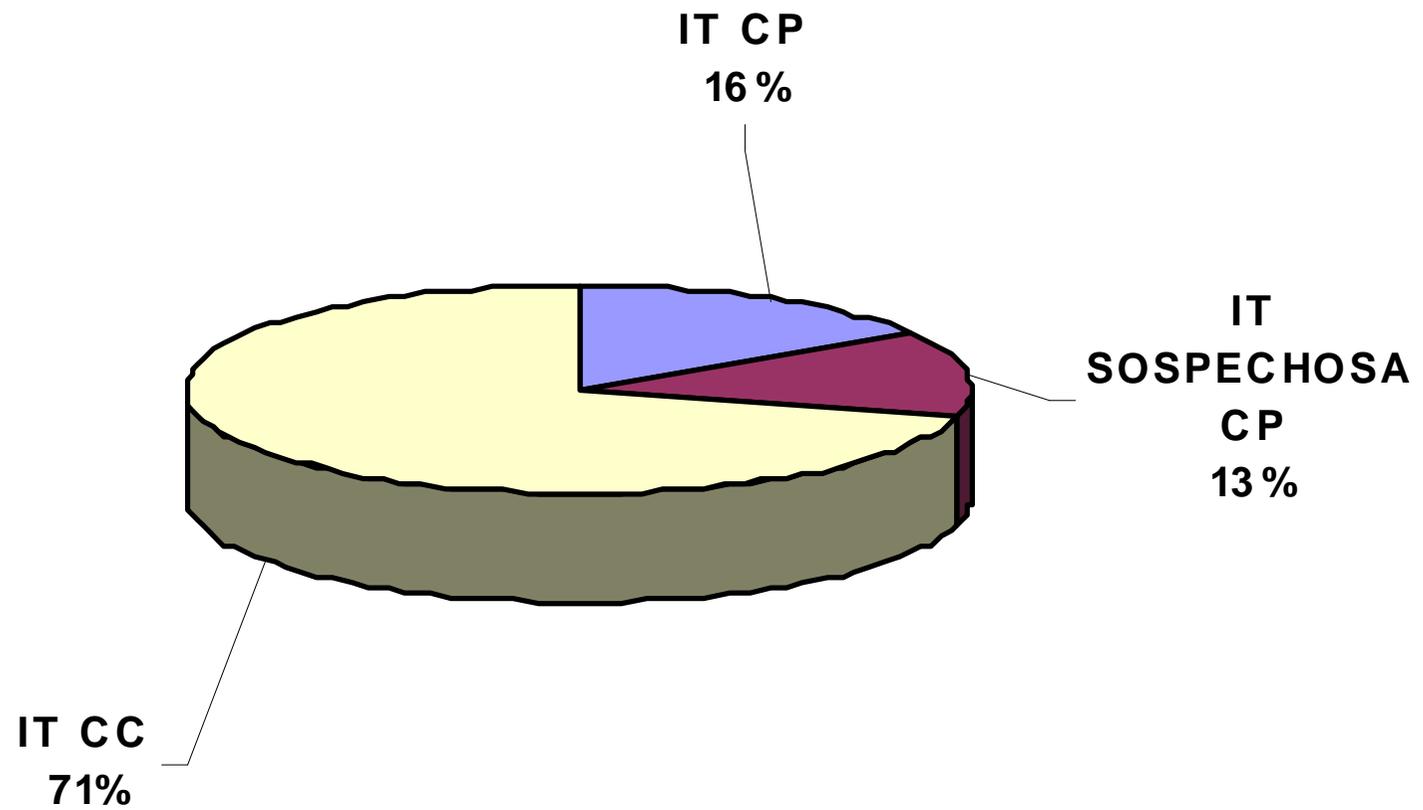
CONSTRUCCIÓN

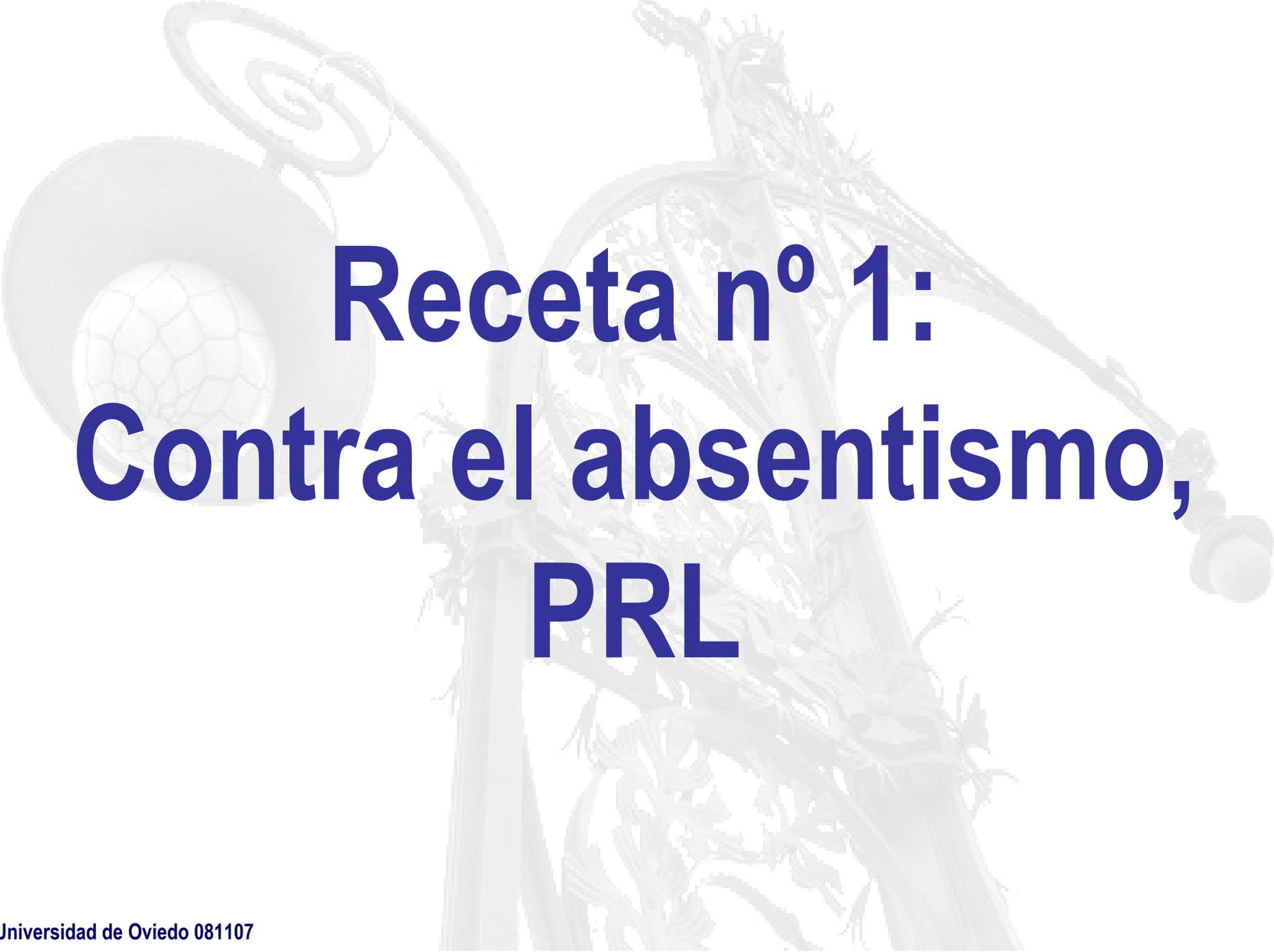


INDUSTRIA



SERVICIOS





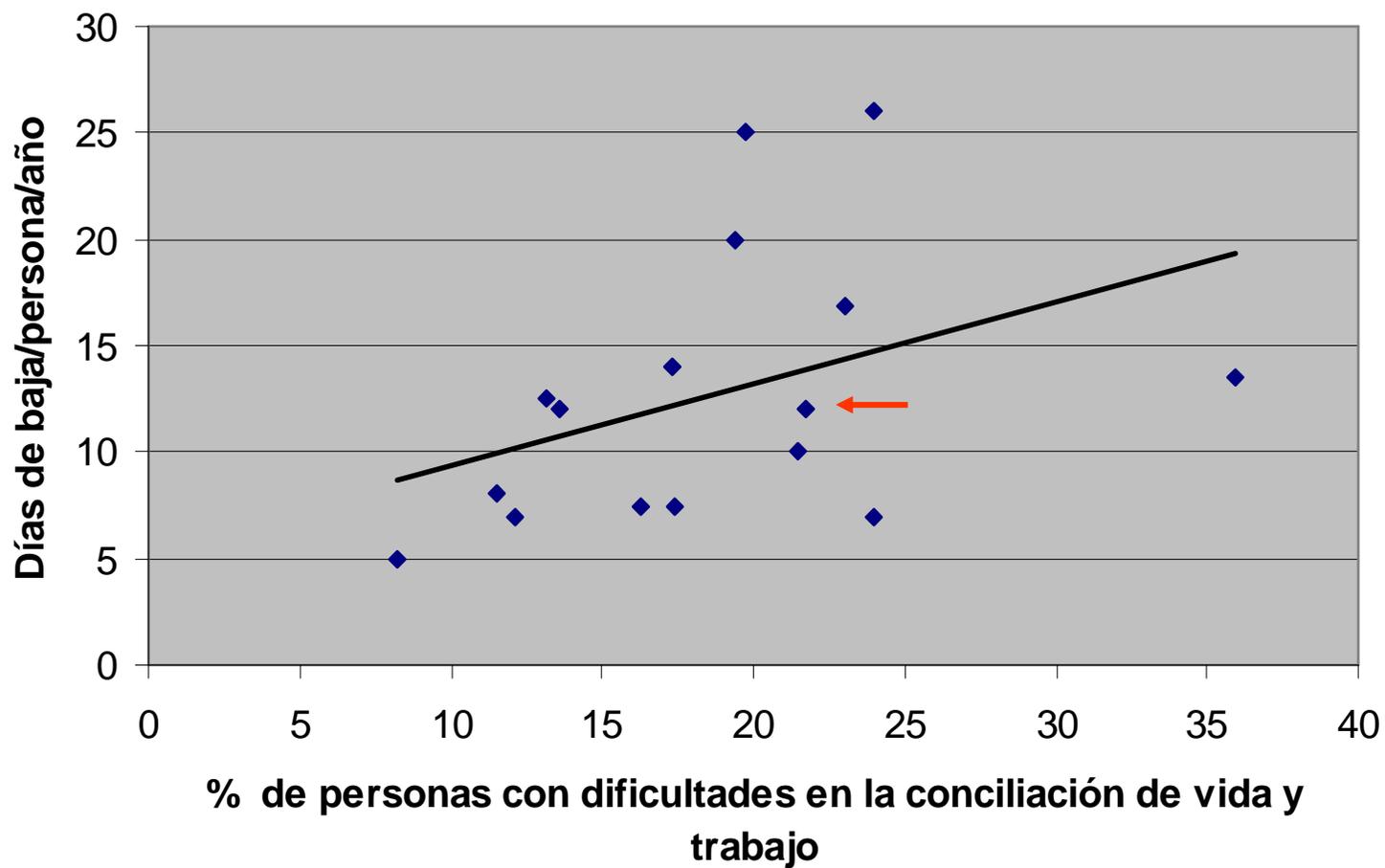
Receta nº 1: Contra el absentismo, PRL



¿Qué más sabemos?

Relación entre absentismo por enfermedad y conciliación de vida y trabajo.

Fuente: Fundación Europea y OCDE



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".

EXTRA SERVICIOS PARA EMPRESAS / CONCILIACIÓN

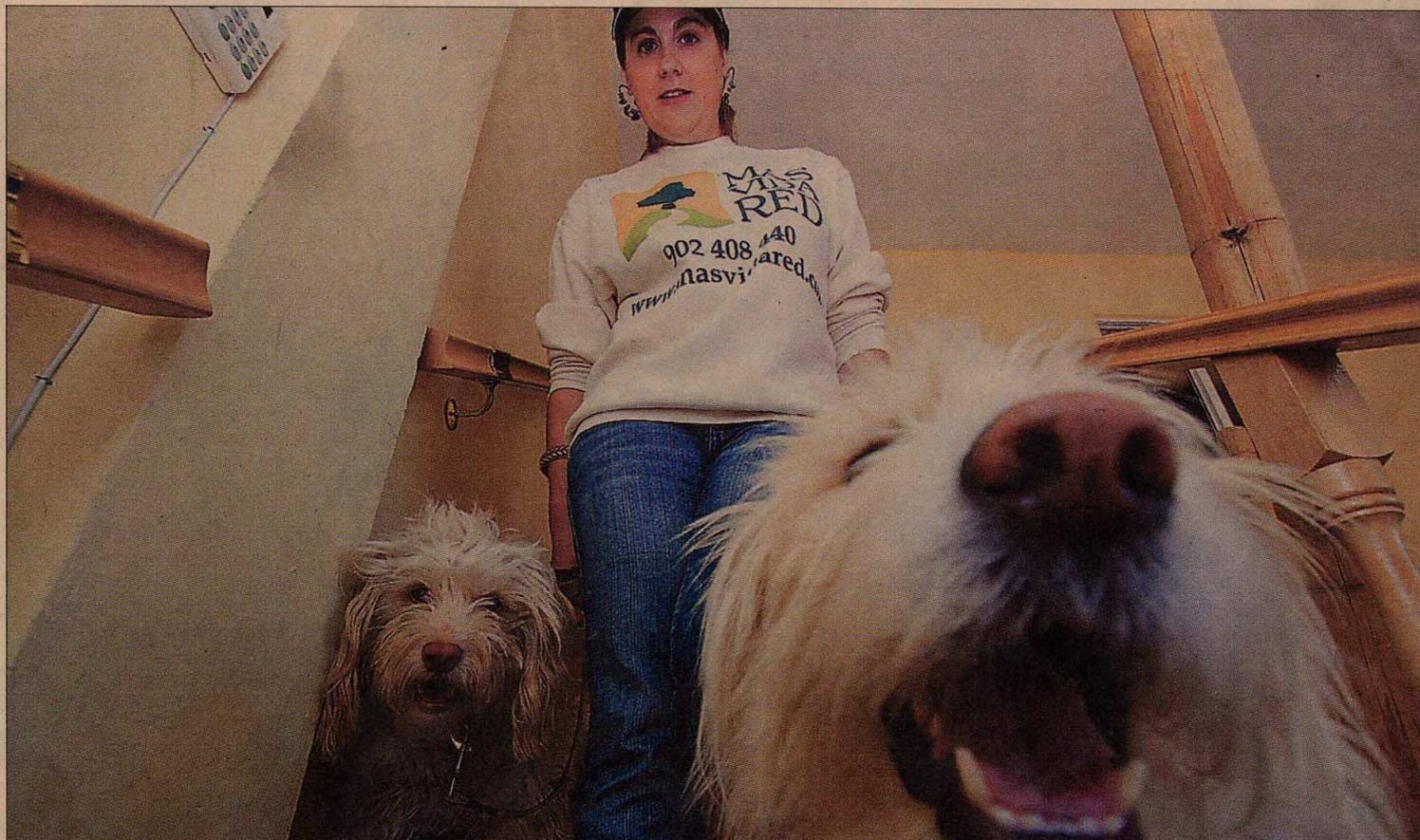
La calidad de vida es rentable

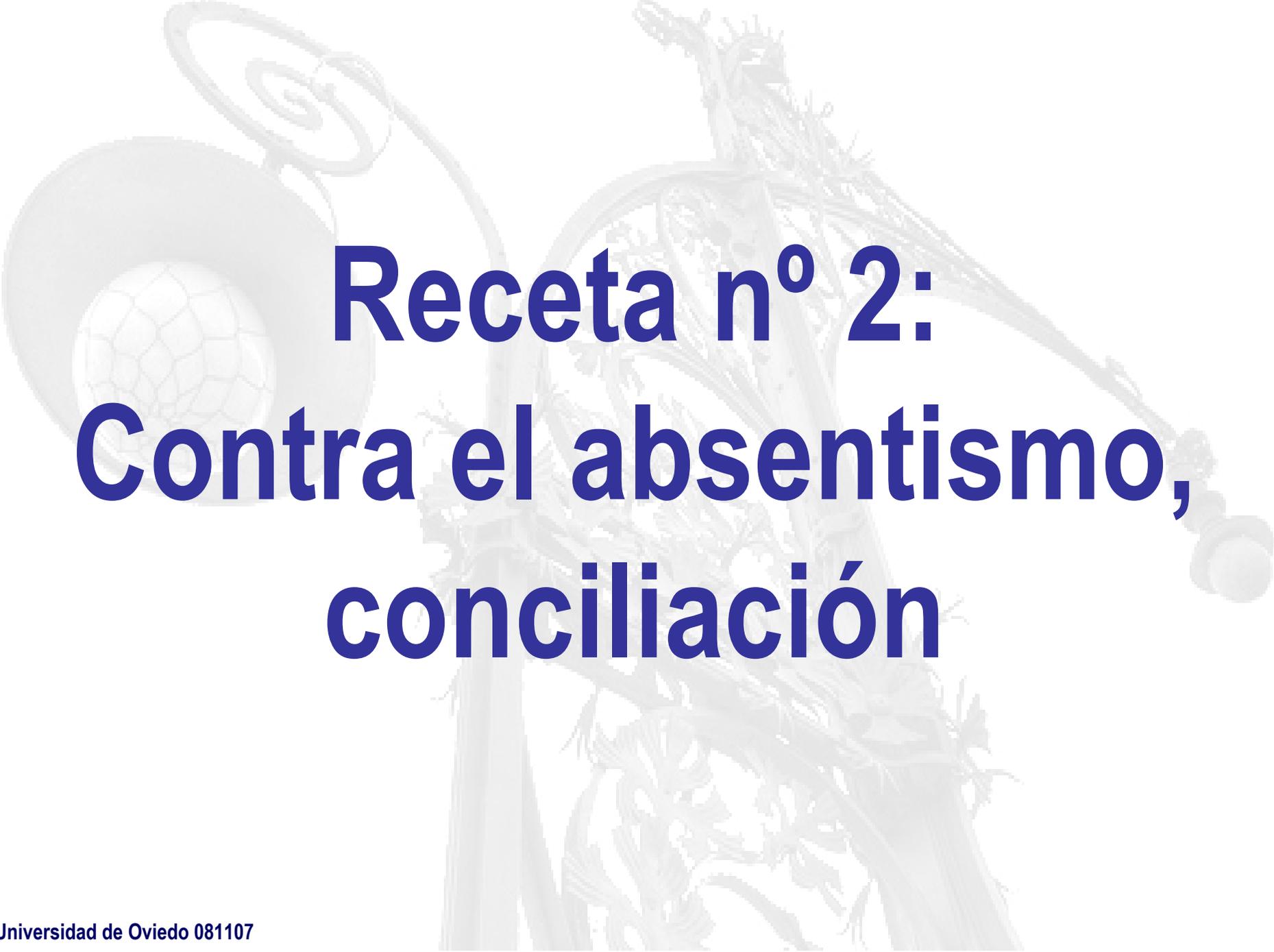
Las ayudas para conciliar el trabajo y la vida familiar que ofertan algunas empresas de servicios se han demostrado muy eficaces: un empleado tranquilo, sin estrés, es más productivo y se ausenta menos. Hacer papeleos, llevar al niño o al padre al médico o pasar la ITV ya no son un engorro para muchos trabajadores.

INMACULADA RUIZ

Una de las palabras mágicas para los empleados de AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea) es PAE. La forman las iniciales del Programa de Atención al Empleado, una de las fórmulas más novedosas para aumentar la satisfacción de los trabajadores con la empresa. AENA fue pionera.

“Siempre que me surge una urgencia me acuerdo del PAE”, confiesa Julia Santano. Con dos hijos de 14 y 10 años, esta secretaria de dirección de AENA vive en Toledo y trabaja en Madrid. Por si fuera poco trasiego, su padre sufrió un infarto cerebral que le obliga a acudir periódicamente a revisiones. “Mis hermanos y yo trabajamos y, claro, no puedes estar faltando cada vez que hay que ir al médico. Así que acudí al PAE y ellos se encargaron de enviarnos a una acompañante. Mi padre quedó encantado, y mis hermanos y yo también, porque era una persona con formación suficiente que hizo las preguntas pertinentes a los médicos y luego nos transmitió toda la informa-





Receta nº 2: Contra el absentismo, conciliación

Review

The Mercer Quarterly

Managing stress strategically to reduce employee sickness absence costs

The connection between stress and employee absence is well known, and yet research suggests that many UK companies are not doing enough about it. In Mercer's health care survey of over 600 companies, more than half of respondents identified employee absence as a problem for their organisations. But few of them appear to be investing in the right services to address this issue. Indeed, almost two-thirds of companies do not provide stress management services, while over three-quarters do not provide employee assistance programmes. Kate Bawden and Sarah Brown explain how taking a more strategic approach

Of course, ignoring the risks won't make them go away, yet we have found that few companies are responding strategically and proactively. That may not be surprising. After all, mental health problems – ranging from common anxiety to full-blown psychiatric disorders such as depression – can be largely subjective, difficult to diagnose, and often generate highly contentious calls for treatment.

In addition, line management's understanding of mental health problems is limited. Few managers have the skills, confidence, or appropriate support to manage them effectively. Additionally, co-workers are often cynical or frustrated by colleagues who are absent due to these problems – perhaps because the illnesses are harder to relate to than physical injuries. Ultimately, many employers adopt reactive ad hoc approaches that

Essentials

Bringing together headline news and developments*

Issue no.29
June 2007

Accounting

- ▶ IASB publishes a discussion paper views on insurance contracts
- ▶ FRC assesses the impact of the Combined Code
- ▶ UKLA issues revised UKLA List 14 – Guidance on implementation of the Transparency Directive
- ▶ IASB issues revised IAS 23 Borrowing costs
- ▶ ASB decision: FRS 20 will not be amended for subsidiaries

Direct tax

- ▶ FIN 48 and uncertain tax positions: UK podcast on transfer pricing, EU case law and experiences so far
- ▶ Company taxation and common consolidated corporate tax base
- ▶ Thin capitalisation – changes to clearance processes for financial transactions

Indirect tax

- ▶ When can you deduct input tax without a valid invoice?
- ▶ HMRC and the proposed new penalty regime

Legal

- ▶ Points based system for UK immigration reform to start in early 2008

Risk

- ▶ HMRC's offshore disclosure facility

E&S

- ▶ Absenteeism – a sign of deeper corporate malady?

Calendar

Welcome to the June edition of Essentials – please click on the tabs above to view recent financial, legal and commercial developments.

New publications and tools

- ▶ **Employment law matters**
A quarterly electronic newsletter, providing HR specialists with an update on news and latest employment law cases, as well as exploring some of the current legal issues affecting employers.
 - ▶ **PwC podcast on R&D tax credits**
This podcast Diarmuid MacDougall discusses why companies are missing out on significant tax relief for what they do. Much of that will be permanently lost if they don't claim relief by 31 March 2008.
 - ▶ **IFRS News – May 2007**
Monthly newsletter highlighting current developments at the International Accounting Standards Board (IASB) and International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) Focusing on the business implications of the IASB's proposals and new standards. Issue of the month: SEC reconciliation announcements.
 - ▶ **PwC pensions survey**
PwC survey tracking the views of key pension decision makers in UK organisations
 - ▶ **Tax Ideas Express**
This edition covers various topics including: understanding your property options, raising funds tax efficiently, making the most of business change, VAT within your pension scheme, and integrating acquisitions.
- PricewaterhouseCoopers LLP has not verified the contents of any third party web sites and does not endorse, warrant, promote or recommend any information, services or products which may be provided or accessible through them or any body or person which may provide them.

*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS



Absenteeism – a sign of deeper corporate malady?

New figures show how absence rates vary across sectors. IT and electronics has the lowest level of absence with full time employees (FTEs) absent only 3% of the time. At the management and professional levels IT absence rates are even lower at 0.4%. Public sector managers are most absent (3.5%). Other high overall absence rates are found in the chemicals (5%) and insurance (4.7%) sectors.

What the metrics mean

Absence can be a symptom of deeper corporate distemper. There may be upfront overtime costs to cover absent staff, lost productivity and a negative impact on inconvenienced colleagues or on levels of customer services. But more importantly, levels of absence are the simplest and best measures of employee engagement.

Workers who are persistently absent may be unhappy with their role, terms or development. There is a firm link between absence and staff turnover, with high absence frequently followed by high resignation rates which brings its own costs for a company.



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 ?

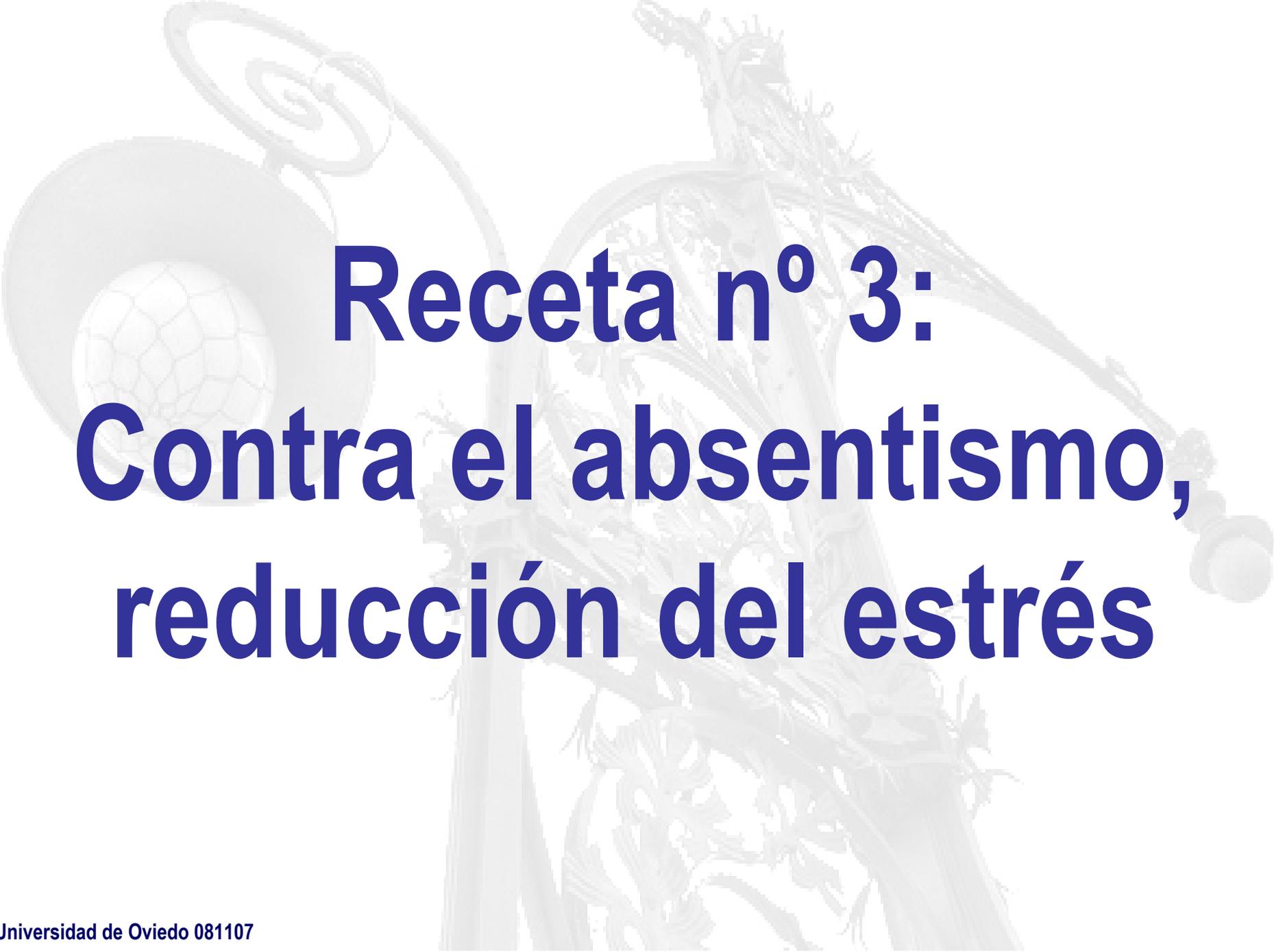
Base : ensemble - 100% = 300



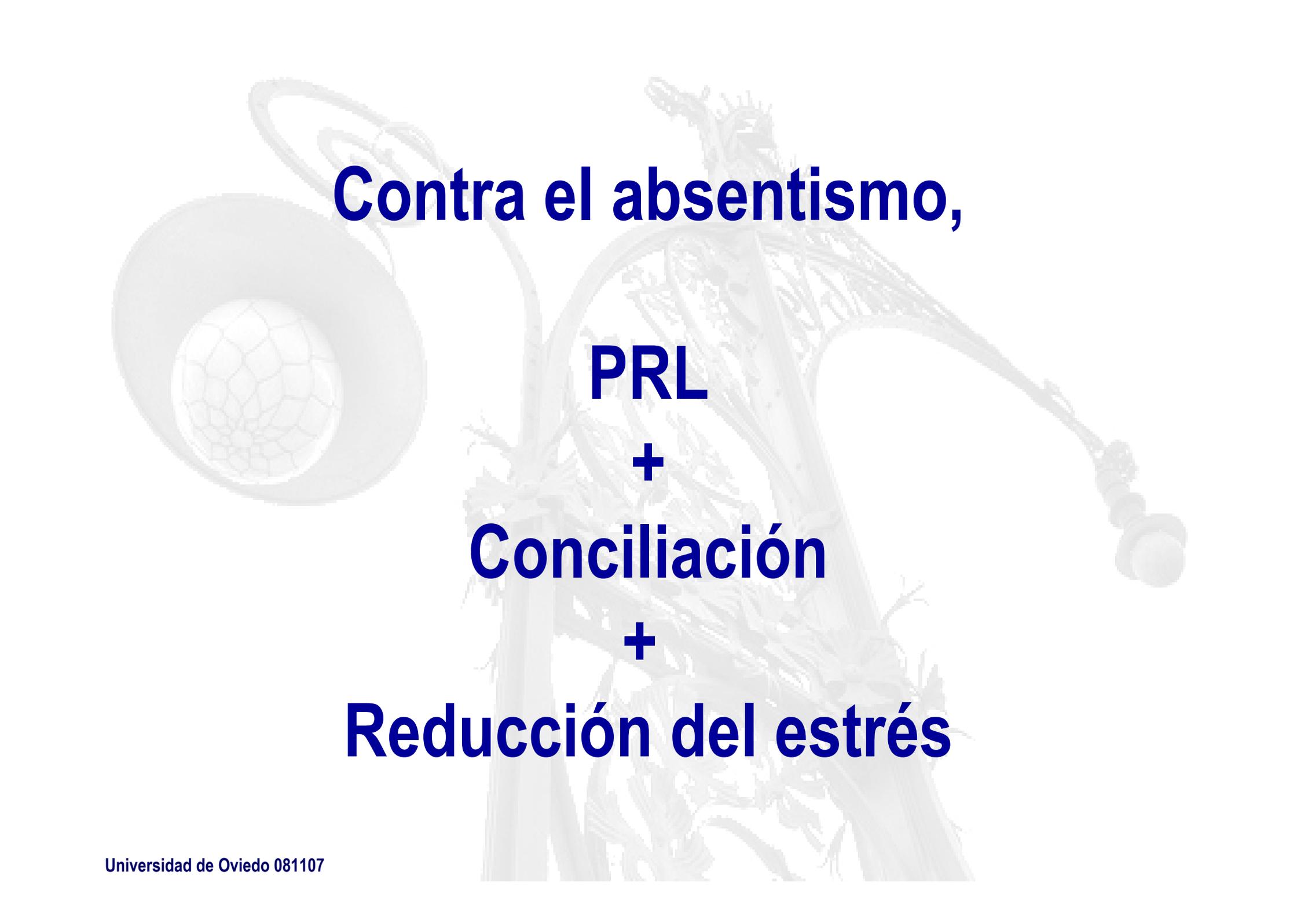
▲ 58% (secteur : commerce)

▲ ▼ = 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



Receta nº 3: Contra el absentismo, reducción del estrés



Contra el absentismo,

PRL

+

Conciliación

+

Reducción del estrés

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 airy.

La implicación de la sociedad

Managing short-term sickness

As an employer you are in the best position to manage your employee absence.

The most common causes of sickness absence are minor complaints such as colds or headaches, which can be treated most effectively with self medication. GPs are not obliged to provide their patients with sick certification for illnesses of seven days or less. The use of GP services to manage short-term sickness absence is a waste of NHS resources, problematic for employees and may have cost and efficiency implications for employers.

- ACAS • Association of Chief Police Officers • British Chamber of Commerce • British Medical Association • Cabinet Office • Chartered Institute of Personnel and Development • Confederation of British Industry • Department of Health • Department of Work and Pensions • Disability Rights Commission • Doctor Patient Partnership • Employers Forum on Disability • Federation of Small Businesses • Inland Revenue • Institute of Healthcare Management • NHS Confederation • NHS Plus • Patients Association • Small Business Service

www.managingabsence.org.uk



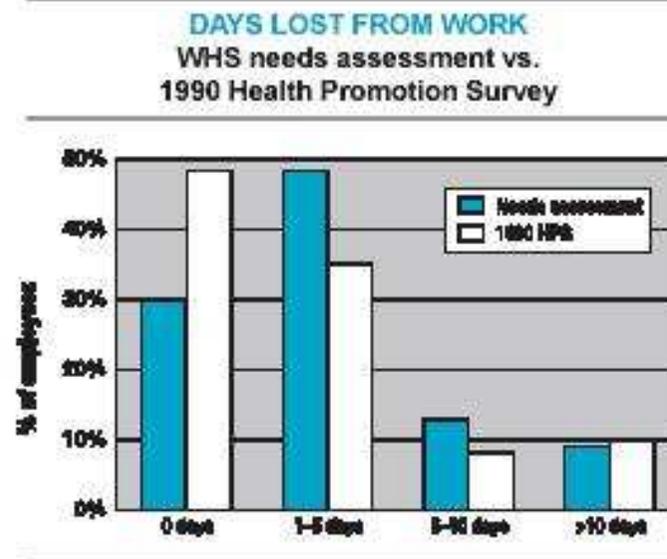
1996, no. 3

Absenteeism

In 1990, almost one in five workers missed over one week of work as a result of sickness, injury, or disability.¹ One-third of these employees, or 6% of all workers, missed in excess of five weeks away from work. In addition to the reduced quality of life experienced by these employees, absenteeism impacts the productivity of Canadian business and, by extension, Canada's Gross Domestic Product. Replacement labour is used about 75% as effectively, leading to reduced productivity.² Indeed, employers view higher productivity and lower absenteeism as two of the key benefits of health promotion programs at work.³

Absenteeism was one of the topics probed

Figure 1



12% lost six to ten days, and the remaining



Workplace Health System

ISSN 1481-5826

1998, no. 1

Influencing employee health

The worksite is a key venue for promoting health among large segments of the population, if for no other reason than a large number of employees spend a great deal of time at work. Individual health practices are important, no doubt, but the physical and social work environment affects the health of large numbers of people as well.

Better employee health requires change at

as well as the absence of sickness and disease.² In developing the needs assessment questionnaire, Shehadeh and Shain³ noted that perceived health status is a "reasonable proxy for actual health status, a partial predictor of future health status." It also yields a "higher correlation with mortality than physician ratings" and constitutes a "better predictor of happiness, morale and life satisfaction than objective measures of health."

A faded, light-colored background image featuring a street lamp on the left and a tree on the right. The street lamp has a large, circular, textured globe. The tree has a thick trunk and dense foliage. The overall image is semi-transparent, allowing the text to be clearly visible.

Muchas gracias