

# Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España\*

CARLOS GAMERO-BURÓN

*Departamento de Estadística y Econometría*

*UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, ESPAÑA*

e-mail: gamero@uma.es

## RESUMEN

Este artículo presenta una evaluación para España del coste que conlleva la existencia de entornos laborales estresantes. Nuestra investigación se centra en una de las partidas de coste asociadas al estrés: la pérdida de jornadas de trabajo. Se usan varias encuestas nacionales (*ISSP* y *ECVT*) para, en primer lugar, estimar modelos econométricos que permiten cuantificar el comportamiento diferencial de los asalariados estresados frente a las ausencias laborales. En segundo lugar, se traducen tales diferencias detectadas en términos monetarios, aprovechando para ello la representatividad a nivel nacional de las muestras utilizadas. Entre otros hallazgos, las estimaciones sitúan la factura por jornadas laborales perdidas atribuible al estrés laboral en el año 2004 en el 0,11% del PIB español. Sin duda alguna, un país como España, que afronta en estos momentos déficits de productividad significativos respecto a los países de su entorno, no puede permitirse contribuciones negativas de tal índole.

*Palabras clave:* Estrés laboral, absentismo laboral, seguridad e higiene en el trabajo, valoración de costes.

## Assessing the Cost of Lost Working Days Associated with Job Stress: A Proposal for Spain

### ABSTRACT

This article presents an evaluation for Spain of the costs associated to the existence of stressful work environments. Our investigation focuses on one of the items of cost associated with stress: the loss of working days. We use national surveys (*ISSP* and *ECVT*) just to, in first place, estimate econometric models that allow to quantifying the different behaviour of stressed employees in terms of absences from work. Secondly, we translate the detected differences into monetary terms, using the fact that the used samples are nationally representative. Among others findings, our estimations establish the cost of lost working days due to job stress in 2004 at 0.11% of Spanish GDP. Without any doubt, a country like Spain, that is currently facing significant shortfalls in productivity comparing to the neighbouring countries, can not afford such kind of negative contributions.

*Keywords:* Job Stress, Absenteeism, Safety and Health at Work, Costs Assessment.

Clasificación JEL: J22, J28, I10.

Artículo recibido en enero de 2010 y aceptado en mayo de 2010.

Artículo disponible en versión electrónica en la página [www.revista-eea.net](http://www.revista-eea.net), ref. @-28302.

\* Este trabajo se ha realizado en el marco del Convenio de Colaboración firmado entre la Universidad de Málaga y UGT de España en 2008 y de los Proyectos PRY116/09 (Fundación Centro de Estudios Andaluces) y P09SEJ4859 de la Junta de Andalucía. Asimismo, los autores agradecen los comentarios y sugerencias realizados por dos evaluadores anónimos, que sin duda han contribuido a la mejora de este trabajo.

## 1. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral está cambiando de manera continua y considerable. La competencia ha aumentado tanto en el interior del mercado libre europeo como más allá de sus fronteras. El establecimiento de nuevas prácticas laborales destinadas a mejorar la productividad y la calidad aumenta las posibilidades de que surjan nuevos riesgos para la salud y la seguridad o que algunos de los peligros existentes se vuelvan mayores. A estas nuevas prácticas se suma el efecto de la demografía cambiante del trabajo, con menos trabajadores jóvenes y una mayor proporción de empleados mayores en la mano de obra europea. Estos cambios conducen a los riesgos psicosociales emergentes, que se definen como “los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores” (AESST, 2007).

Entre los denominados “riesgos emergentes”, un lugar especialmente destacado ocupan los “riesgos de origen psicosocial”, por cuanto hoy son considerados uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud laboral a que se enfrentan las organizaciones en el ámbito de la Unión Europea (DGEASCE, 1999). Las nuevas condiciones de productividad y competitividad empresarial, impuestas por unos mercados crecientemente globalizados en lo económico, genera una creciente “inseguridad” en las condiciones de empleo e intensifica la “presión laboral” sobre las personas en las organizaciones de trabajo. Esta situación contribuye al sentimiento físico y psíquico de sentirse no ya sólo “estresado” sino, más aún, “quemado por el trabajo” (*burnout*). La población ocupada presenta, pues, una alta carga mental, debido a un ritmo de trabajo alto, con importantes niveles de presión sobre el tiempo de trabajo, que se agrava con la percepción de una creciente carencia de autonomía, esto es, un escaso margen para participar en la planificación del trabajo y en la toma de decisiones.

El estrés laboral es, sin duda, un fenómeno complejo, lo que se refleja en el gran número de definiciones que circulan en la literatura especializada (Di Martino, 1992). Sin embargo, en años recientes las definiciones han tendido a converger considerándolo como un proceso psicológico interactivo o un estado psicológico entre el individuo y la situación (Di Martino, 1992; Cox, 1993). De acuerdo con este modelo, el estrés se contempla como el desequilibrio percibido entre las demandas internas y externas que enfrenta el individuo y la habilidad percibida para afrontar la situación.

Parece claro que el estrés causa una gran carga a los empleados, a las organizaciones y a la sociedad en su totalidad (AESST, 2002). Sus repercusiones sobre la salud rompen el marco científico convencional de la medicina laboral, con una orientación marcadamente toxicológica y fisiológica del trabajo. A nivel de la sociedad, amén de la carga financiera asociada con el tratamiento sanitario, produce elevados costes no cuantificables en términos de sufrimiento y muerte. A nivel de la organización, comúnmente se asocia con reducción en la productividad, aumento

del absentismo, del presentismo y de la movilidad, aumento de los costes sanitarios y de seguros de los empleados, aumento de los costes de desarrollo de los recursos humanos y empeoramiento de la imagen de la empresa.

En algunos Estados miembros de la UE, la evaluación de las repercusiones económicas de la existencia de condiciones de trabajo no óptimas es, cada vez más, uno de los elementos habituales de la información que se utiliza para tomar decisiones políticas sobre temas relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, las diferencias culturales entre los Estados miembros de la Unión conducen a diferentes actitudes con respecto a la utilización de análisis coste-beneficio en la redacción de documentos legislativos. En España, a pesar de las expectativas generadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay una evidente falta de resultados positivos, reflejada principalmente en los índices de accidentabilidad pero también en la debilidad de la acción preventiva de las empresas, señalada en encuestas, estudios, etc.<sup>1</sup> Lo singular en España es que la preocupación sigue estando centrada en el escalón más bajo de la prevención: los accidentes laborales. La falta de cumplimiento de la normativa se suele atribuir a la carencia de algo que muy vagamente se denomina como “cultura preventiva”, que resulta aún mayor en lo relativo a los “novedosos” riesgos psicosociales. Esta carencia tendría como principal manifestación, entre los empresarios, la falta de conciencia de que “la prevención es rentable”, lo que les llevaría al error de considerar la prevención como un coste, externamente impuesto.

Ante este diagnóstico se viene a proponer que la actuación política se centre en reforzar el papel de los motivadores económicos internos en el cambio de la conducta empresarial, dado que se supone que éstos pueden tener más peso que otros mecanismos sobre los que se basa el funcionamiento de la obligación empresarial de prevenir. Tales motivadores hacen referencia a los beneficios económicos que la empresa puede encontrar por sí misma, mejorando su gestión de costes de la seguridad. Se trata de fomentar el cambio voluntario del modo que tienen los empresarios de encarar la salud y la seguridad, promoviendo que las empresas conozcan los costes derivados de la presencia de riesgos psicosociales, en general, y del estrés, en particular. Se considera que la expectativa empresarial de mejorar sus resultados mediante una reducción de los riesgos funciona como motor para lograr un cambio en la asignación de recursos donde no lo lograrían las medidas coercitivas ni los incentivos externos, ni las presiones de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Según datos proporcionados por el INE, en nuestro país, el 80% de las empresas son pequeñas o muy pequeñas, es decir, empresas de menos de seis trabajadores, donde no existe representación sindical y donde las reivindicaciones en materia preventiva son difícilmente visibles. En el 70% de las empresas de entre seis y diez trabajadores no existe delegado de prevención. Además, en el 36% de los accidentes laborales sucedidos en el año 2008 en este último tipo de empresa, no existía evaluación de riesgos. En consecuencia, quince años después de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una de cada cuatro empresas en España sigue ajena a sus obligaciones preventivas básicas, según datos extraídos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el INSHT [véase, por ejemplo, Rodrigo y García (2005)].

Habitualmente, las empresas suelen prestar menos atención al estrés laboral que a los riesgos tradicionales, como el dolor de espalda, los trastornos músculo-esqueléticos o los riesgos biológicos o químicos. Ello es consecuencia de que el estrés laboral no es un problema muy visible y tienden a subestimarse sus efectos, tanto para las empresas como para la economía en general. La baja laboral es obvia, pero los efectos a largo plazo no se perciben fácilmente y otros como la reducción de la creatividad y la innovación son más difíciles de medir, lo que puede resultar un problema para la capacidad de competir en los mercados globales.

Sin duda, el cálculo de los costes asociados al estrés laboral que son soportados por las organizaciones no resulta una tarea fácil ni exenta de coste. A la problemática de contar con indicadores fiables de la intensidad de tal presencia, hay que unir la dificultad para identificar todas las partidas contables afectadas y de contar con un sistema de información interno adecuado (Cooper *et al.*, 1996). En relación con el coste por jornadas de trabajo perdidas debido al estrés, la literatura revisada recoge algunos resultados que merecen ser mencionados. Así, las estimaciones de Cooper *et al.* (1988) señalan para el Reino Unido que tales costes en 1987-1988 ascendieron a 5.000 millones de libras. Por su parte, el *British Health and Safety Executive* reveló que al menos la mitad de los días perdidos en el Reino Unido eran debidos a enfermedades relacionadas con el estrés (HSE, 1990), estimándose el coste para la economía británica en aproximadamente 6,7 millones de días perdidos al año y entre 3,7 y 3,8 miles de millones de libras. Según cifras citadas en AESST (2000), en el Reino Unido, se ha sugerido que más de 40 millones de días de trabajo se pierden cada año debido a desórdenes relacionados con el estrés, mientras que en los Estados Unidos, más de la mitad de los 550 millones de jornadas de trabajo perdidas cada año por absentismo están relacionadas con el estrés.

Inmersa en este contexto, nuestra investigación persigue como objetivo fundamental evaluar los costes para la economía española de la no prevención del estrés laboral, centrándonos en los imputables a la pérdida de jornadas de trabajo. En concreto, se pretende, en primer lugar, confirmar las hipótesis de que los trabajadores sometidos a situación de estrés tienen una mayor propensión a ausentarse de sus puestos de trabajo. En segundo lugar, se estimará el montante económico que supone tal comportamiento diferenciador. Esto último permitirá obtener una visión cuantitativa de la importancia de la existencia de un entorno de trabajo libre de estrés y documentar, al menos parcialmente, los potenciales beneficios de su prevención eficiente.

La metodología utilizada en esta investigación resulta novedosa. Partiendo de la información suministrada por encuestas representativas de la población ocupada a nivel nacional, se estiman modelos econométricos que permiten cuantificar el comportamiento diferencial del individuo “estresado” respecto a la pérdida de jornadas de trabajo. Una vez identificado tal comportamiento diferencial atribuible exclusivamente al estrés laboral (supuesto *ceteris paribus*) y valorado en términos monetarios, se utiliza la cualidad de representatividad de la muestra para elevar los resultados a nivel nacional.

Es necesario resaltar desde ahora que esta investigación se centra exclusivamente en la parte de la población ocupada española formada por los asalariados. Esto ha sido así fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, pensamos que la problemática que exhiben los empresarios y trabajadores autónomos respecto al estrés laboral presenta unas características tan singulares como consecuencia de su propio estatus de trabajadores por cuenta propia, que su tratamiento requeriría un enfoque diametralmente distinto. En segundo lugar, la cantidad de información que proporcionan las encuestas de ámbito nacional sobre las condiciones en las que este colectivo desarrolla su actividad laboral es sensiblemente inferior.

El resto del contenido del artículo se estructura como sigue. En la sección 2 se presenta la especificación microeconómica de un modelo explicativo del número de jornadas laborales perdidas, así como los resultados de su estimación. La sección 3 presenta nuestra evaluación a nivel nacional del coste por pérdida de días de trabajo asociado con el estrés laboral, tanto en términos de número de jornadas laborales perdidas como en términos monetarios. Por último, la sección 4 recoge las principales conclusiones que se derivan de esta investigación.

## **2. RELACIÓN ENTRE EL NÚMERO DE JORNADAS LABORALES PERDIDAS Y EL ESTRÉS LABORAL**

Si se asume que el estrés laboral es una condición indeseable del trabajo, su impacto directo sobre el individuo podría tener serias repercusiones para las empresas u organizaciones a través de, entre otros mecanismos, la pérdida de jornadas laborales. Empleando la terminología al uso en la literatura laboral en castellano, tales jornadas perdidas pueden catalogarse como “ausencias del trabajo” o bien como “absentismo laboral”.<sup>2</sup> La ausencia en el trabajo hace referencia a la no presencia en el trabajo “de derecho”, que está protegida por Ley y recogida en el convenio colectivo de la empresa. Son consecuencia de accidentes de trabajo, enfermedad o permisos varios y suponen un acto involuntario del empleado porque en ninguno de los conceptos que engloba este término, salvo las vacaciones o permisos varios, se puede prever con claridad los factores que ocasionan las conductas de ausencia. Por su parte, el absentismo laboral sólo abarca las no presencias laborales de “no derecho”, no protegidas por Ley ni por el convenio colectivo de la empresa, caracterizadas por estar asociadas con la motivación de la persona. Por tanto, el absentismo laboral hace referencia a un acto voluntario y evitable, interpretable como un alivio de las presiones en el trabajo y que aparece frecuentemente camuflado bajo fórmulas que pueden certificarse. En relación con esto último, la existencia de seguro por contingencia común o por contingencia laboral provoca la aparición de situaciones de riesgo moral en la relación contractual que vincula a trabajador y empleador. Este hecho se traduce, entre otras cuestiones, en la dificultad para iden-

---

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, Martínez Quintana (1994).

tificar la verdadera naturaleza de las ausencias del trabajo, puesto que existen incentivos para que escondan comportamientos de puro absentismo<sup>3</sup>.

Aunque una serie de organizaciones internacionales (Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo, etc.) han vinculado el estrés laboral con la pérdida de jornadas laborales, existe muy poca investigación académica empírica que apoye tal relación. Tal vínculo fue sugerido en primer lugar por Hill y Trist (1955). Frankenhaeuser y Gardell (1976) examinaron la autonomía de los empleados en el lugar de trabajo y mostraron que los entornos laborales caracterizados por bajo control y autonomía del trabajador creaban estrés, lo que tenía como resultado absentismo. Resultados similares fueron también establecidos por Specator *et al.* (1988). Dentro de la literatura económica, en Leontaridi y Ward (2002) se examina la relación entre estrés laboral y la probabilidad de ausentarse del trabajo, llegando a la conclusión de que los trabajadores que declaran experimentar, al menos, algo de estrés son un 8% más propensos a ausentarse que los que no lo perciben y que ese efecto marginal es creciente con el nivel de estrés, hasta alcanzar el 13% para los que reportan estar siempre estresados en el trabajo.

En este epígrafe se presentan los resultados de la estimación de un modelo microeconómico explicativo del número de jornadas laborales perdidas. Tal modelo responde a la siguiente formulación:

$$y_i = \alpha + \delta_1 z_{1i} + \delta_2 z_{2i} + \varepsilon_i \quad [1]$$

donde  $y_i$ , nuestra variable a explicar, representa el número de días que el trabajador  $i$  ha faltado al trabajo en un determinado intervalo de tiempo,  $\alpha$  es una constante, los vectores  $z_{1i}$  y  $z_{2i}$  recogen, respectivamente, las características sociodemográficas y laborales correspondientes al individuo  $i$ , mientras que  $\delta_1$  y  $\delta_2$  reúnen los parámetros asociados. Por su parte,  $\varepsilon$  es el término de perturbación que se supone normalmente distribuido, con media igual a 0 y varianza igual a 1.

Un requisito imprescindible para lograr una aproximación empírica del vínculo entre días de trabajos perdidos y estrés laboral es contar con una base de datos que recoja información sobre ambos aspectos a la vez. Lamentablemente, dentro del panorama estadístico español no existe una encuesta que cumpla tal condición y que, por tanto, nos permita estimar el modelo especificado en [1]. Afortunadamente, se ha podido disponer de la información recogida por el *International Social Survey Programme* (ISSP) en su módulo *Working Orientations II*. En esta investigación, que tiene como referencia temporal el año 1997, participaron 25 países de los cinco continentes, incluido España, siendo la encuesta realizada en cada uno de esos países representativa de su población ocupada.

<sup>3</sup> Un artículo clásico en el que se relaciona el absentismo asociado con el estrés laboral con el riesgo moral es Stanten y Umbeck (1982). Para España, diversas investigaciones han analizado la problemática del riesgo moral y los accidentes de trabajo [véase, por ejemplo, Corrales *et al.* (2008), Martín-Román y Moral (2008) y Moral *et al.* (2010)]. En estos trabajos se aborda la cuestión de los accidentes laborales denominados “de difícil diagnóstico”, con problemática muy similar a la del estrés laboral (véase Fortin y Lanoie, 2001).

Para la estimación de nuestro modelo se ha restringido la muestra de países a diez, todos ellos pertenecientes a la OCDE: Alemania, Reino Unido, Noruega, Suecia, Canadá, Francia, Portugal, Dinamarca, Suiza y España. En el cuestionario común se incluyó una pregunta sobre falta al trabajo con la siguiente redacción en castellano: *Aproximadamente, ¿cuántos días ha faltado Vd. al trabajo durante los últimos 6 meses (sin contar las vacaciones)?* No se dispone de información sobre las razones de las faltas y, en particular, de las debidas a enfermedad. Sin embargo, dado que la enfermedad puede ser resultado del estrés, esta carencia informativa supone un menor problema para nuestra investigación que para otros estudios centrados exclusivamente en el absentismo<sup>4</sup>. Las opciones de respuesta que se ofrecen al encuestado son las siguientes: *Ninguno, de 1 a 5 días, de 6 a 10 días, de 11 a 20, Más de 20 días*. Esta agrupación obliga a efectuar la estimación del modelo dado por la expresión [1] aplicando la técnica econométrica conocida como *regresión por intervalos*.

Para recoger el efecto de los rasgos personales del asalariado en el número de jornadas laborales perdidas se incluyen como regresores variables indicadoras de su sexo, edad (y su cuadrado), estado civil, nivel educativo y el valor que otorga al trabajo, en general. Por lo que respecta a las características de los empleos, a continuación se detallan las variables seleccionadas como regresores en la estimación, agrupadas según la faceta del trabajo a la que hacen referencia:

- a) Tiempo de trabajo:
  - Número de horas de trabajo a la semana (y su cuadrado).
  - Jornada parcial.
- b) Características de la tarea:
  - Posibilidad de poner en práctica la iniciativa propia (trabajar con independencia).
  - Puesto de supervisor/director.
- c) Contenido del trabajo:
  - Mi trabajo es útil para la sociedad.
  - Con mi trabajo puedo ayudar a los demás.
- d) Estabilidad en el empleo: se introduce una variable indicadora de que el contrato es indefinido.
- e) Relaciones personales en el centro de trabajo:
  - Buena calidad de las relaciones entre compañeros.
  - Buena calidad de las relaciones con los jefes.
- f) Conflicto trabajo/familia: variables indicadoras de si el trabajador desea dedicar a la familia más o menos tiempo del que dedica.

---

<sup>4</sup> Utilizando la terminología introducida al comienzo de esta sección, la variable que se deriva de las respuestas a tal pregunta incluye tanto “ausencias en el trabajo” como “absentismo laboral” (comportamientos involuntarios y voluntarios de ausencia). Es por ello que en este artículo se ha optado por utilizar el término más general de “jornadas laborales perdidas” para referirnos al fenómeno observado.

La especificación econométrica se completa con la inclusión de indicadores de la ocupación del individuo, del sector de actividad (público frente a privado) y del país en el que reside. Para apreciar la relación entre el número de jornadas laborales perdidas y el estrés laboral, se introducen también variables ficticias indicadoras del nivel de estrés soportado. La inclusión de tales variables posibilita detectar la existencia de un comportamiento diferencial de los individuos estresados respecto a esta cuestión, así como cuantificar tal diferencia en término de número de días de ausencia. La pregunta sobre estrés que se introduce en el cuestionario de la ISSP (1997) es: *¿Considera que su trabajo es estresante?*, siendo la escala de respuesta: *Siempre, Frecuentemente, Algunas veces, Casi nunca, Nunca*. Las variables ficticias introducidas en la especificación se corresponden con los niveles *Siempre, Frecuentemente y Algunas Veces*.

Las declaraciones individuales sobre los niveles percibidos de tensión psicológica o mental son una de las dos especificaciones usadas en la literatura para medir el estrés laboral. La alternativa es intentar medirlo a partir de sus efectos físicos o psicológicos.<sup>5</sup> Sin embargo, tales medidas fisiológicas son problemáticas, puesto que una larga serie de factores distintos de los relacionados con el estrés pueden influir en la salud. Por tanto, la manera más simple de medir el estrés laboral es preguntando directamente a la gente sobre cómo se sienten en relación con su trabajo. Karasek y Theorell (1990) constituye un destacable ejemplo de la utilización de este tipo de medidas autodeclaradas de estrés.

En general, las valoraciones subjetivas han sido ampliamente aceptadas en la literatura económica hasta la fecha como medio de entender y predecir el comportamiento individual en el mercado de trabajo (Freeman, 1978). A pesar de ello, la utilización de este tipo de medidas no está exenta de problemas. En lo que respecta a las autodeclaraciones de estrés laboral, podrían registrarse sesgos en las respuestas como consecuencia de que los trabajadores que llevan a cabo un comportamiento oportunista, aprovechándose de los seguros médicos, reporten en la encuesta que se sienten más estresados. Se trataría de trabajadores poco comprometidos con su trabajo. Este hecho conllevaría la inexistencia de relación de causalidad unilateral entre el nivel de estrés percibido y el número de jornadas perdidas, de manera que sólo se estaría estimando una mera correlación entre ambas variables. Tal correlación sería debida a que las dos variables están relacionadas con una tercera (inobservable) que es el compromiso del empleado con el trabajo. Para paliar este problema, entre las variables de control de la regresión se ha incluido información sobre el valor que el individuo otorga al trabajo (“mi trabajo es útil para la sociedad”, “con mi trabajo puedo ayudar a los demás”). Sin embargo, para medir el efecto puro del nivel de estrés sobre las ausencias en el trabajo deberían aplicarse técnicas de estimación con datos de panel con el objetivo de corregir la heterogeneidad inobservable de los individuos o, en su defecto, utilizar técnicas de variables instrumentales. Lamentablemente, no se han podido implementar ninguna de las técnicas señaladas por las elevadas exigencias informativas que conllevan.

---

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, MacFadyen *et al.* (1996).

La muestra inicialmente seleccionada está compuesta exclusivamente por los trabajadores asalariados e incluye un total de 8.460 individuos. La eliminación de aquellos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 6.170 finalmente seleccionados para el análisis. En el Apéndice se muestran los estadísticos descriptivos de todas las variables consideradas en el análisis.

La Tabla 1 presenta los resultados de nuestro modelo explicativo del número de jornadas laborales perdidas para la muestra finalmente escogida. Se observa que los estadísticos generales que figuran en su parte inferior señalan que el modelo es significativo en su conjunto, siendo la bondad del ajuste aceptable (Pseudo- $R^2 = 9,3\%$ ), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado. Entrando ya en el comentario detallado de los coeficientes estimados y en relación con las características personales, el modelo predice, *ceteris paribus*, que las mujeres se ausentan más de su trabajo que los hombres y una relación parabólica con forma de *U* entre los días de ausencia y la edad (más faltas al trabajo para jóvenes y para mayores), alcanzándose el mínimo de tal relación a los 53 años. También se aprecia una relación negativa con el nivel educativo y un mayor número de ausencias para los asalariados que consideran que el trabajo es sólo una forma de ganar dinero.

**TABLA 1**  
Estimación por intervalos del número de jornadas laborales perdidas.

<b>Variables</b>	<b>Coef.<sup>1</sup></b>	<b>Err. Estándar<sup>2</sup></b>
<b>Estrés (Ref.: Nunca o casi nunca)</b>		
Algunas veces	0,4329 **	0,1951
Frecuentemente	1,0726 ***	0,2133
Siempre	0,6813 **	0,3022
<b>Características personales</b>		
Hombre	-0,2086 ^	0,1569
Edad	-0,0941 **	0,0395
Edad <sup>2</sup> (/100)	0,0896 *	0,0468
Casado o viviendo en pareja	0,1795	0,1517
Nivel educativo: (Ref.: Primario)		
Secundario	-0,4801 ***	0,1841
Universitario	-0,5205 **	0,2308
Trabajo: sólo una forma de ganar dinero	0,4288 **	0,1726
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Horas de trabajo (a la semana)	0,0405 *	0,0217
Horas de trabajo <sup>2</sup> (/100)	-0,0647 **	0,0265
Tiempo parcial	0,7320 ***	0,2368
<b>Características de la tarea</b>		
Trabaja con independencia	-0,3164 *	0,1721
Supervisor/director	0,0124	0,1555
<b>Contenido del trabajo</b>		
Con su trabajo puede ayudar a los demás	0,0119	0,1633
Trabajo útil para la sociedad	-0,1375	0,1660

**TABLA 1 (Continuación)**  
Estimación por intervalos del número de jornadas laborales perdidas.

<b>Variables</b>	<b>Coef.<sup>1</sup></b>	<b>Err. Estándar<sup>2</sup></b>
<b>Estabilidad del empleo</b>		
Contrato indefinido	0,2917 *	0,1648
<b>Relaciones interpersonales</b>		
Buenas relaciones con compañeros	-0,0384	0,2140
Buenas relaciones con jefes	-0,5238 ***	0,1579
<b>Desea dedicar...</b> (Ref.: el tiempo que dedica)		
Más tiempo para la familia	0,2427 ^	0,1555
Menos tiempo para la familia	2,1790 ***	0,6771
<b>Ocupación</b> (Ref.: No cualificados)		
Dirección de Esas. y Admón. Pbca.	-1,1418 ***	0,3693
Tcos. y Prof. científicos e intelect.	-0,8208 **	0,3330
Tcos. y Prof. de apoyo	-0,8557 ***	0,3032
Empleados de tipo administrativo	-0,7947 ***	0,3073
Servicios de restauración, etc.	-0,8038 ***	0,3112
Cualificados en agricultura y pesca	-0,6074	0,6153
Cualificados en industria	0,3581	0,3195
Operadores y montadores	0,1459	0,3623
<b>Sector</b>		
Sector privado	-0,4273 ***	0,1605
<b>País</b> (Ref.: España)		
Alemania	1,3155 ***	0,4139
Reino Unido	0,7738 *	0,4244
Noruega	1,1721 ***	0,3690
Suecia	2,0884 ***	0,4057
Canadá	1,3122 ***	0,4218
Francia	-0,0955	0,4021
Portugal	1,4291 ***	0,3841
Dinamarca	1,3953 ***	0,4000
Suiza	0,7133 *	0,3751
<b>Constante</b>	4,1732 ***	0,9581
<b>/Insignia</b>	1,6274 ***	0,0096
<b>sigma</b>	5,0908	0,0490
Nº Observaciones:	6.170	
<i>Log likelihood</i>	-14.869,2	
<i>LR-Test</i>	283,72 ***	
Pseudo R <sup>2</sup> de McKelvey y Zavoina	0,093	

<sup>1</sup> (\*\*\*) indica significatividad al 1%, (\*\*) al 5%, (\*) al 10% y (^) al 15%.

<sup>2</sup> Errores estándar robustos (corrección de Huber-White).

Varias características del empleo resultan también significativas en la determinación de los días faltados al trabajo. Así, las horas de trabajo semanales muestran una relación con forma de *U* invertida (se ausentan más los que tienen una carga de trabajo semanal intermedia), situándose el máximo en las 31 horas y el trabajo a

tiempo parcial conlleva más faltas al trabajo. Trabajar con independencia está asociado a un menor número de faltas al trabajo, mientras que la contratación indefinida está vinculada con lo contrario, al igual que las situaciones de conflicto entre la vida familiar y la laboral, si bien en este caso se ausentan más aquellos que dicen desear dedicar menos tiempo a la familia. Por contra, una buena calidad en las relaciones con los superiores comporta un menor número de ausencias. De la observación de los coeficientes estimados para las variables indicadoras de ocupación se concluye que existe una relación inversa entre el número de días de falta al trabajo y el nivel de cualificación del trabajador. También se aprecia que ausentarse en el trabajo es un fenómeno menos extendido entre los empleados del sector privado que entre los del sector público.

Entrando ya en el comentario del vínculo entre estrés laboral y el número de días faltados al trabajo, se observa, tal y como era de esperar, que los coeficientes asociados a las variables ficticias indicadoras de los niveles de estrés son positivos y estadísticamente significativos, indicando que los trabajadores sometidos a riesgo de estrés se ausentan más de su trabajo que aquellos que no soportan tal riesgo.<sup>6</sup> Dado que los coeficientes estimados en nuestra regresión por intervalos se corresponden directamente con los efectos marginales sobre el número de días de ausencia, se puede concluir que los empleados que declaran que su trabajo es estresante *Algunas veces* se ausentan, por término medio, 0,4329 días más en un período de 6 meses ( $0,8658 = 2 \times 0,4329$  días más en un año) que aquellos que declaran *Nunca* o *Casi nunca*. Por su parte, los encuestados que dan como respuesta *Frecuentemente*, faltan al trabajo 1,0726 días más a los 6 meses (2,1452 días más al año) que los que sirven de referencia y los que contestaron *Siempre*, 0,6813 días más (1,3626 días al año). Suponiendo la existencia de relación causal unilateral entre el nivel de estrés percibido y la pérdida de jornadas de trabajo (véase nota 5), estas diferencias en el número de días de ausencia resultan atribuibles al estrés laboral ya que el modelo estimado incluye como variables explicativas el resto de características relevantes para la explicación del número de días de falta al trabajo (supuesto *ceteris paribus*).

En definitiva, el análisis econométrico descrito en esta sección ha tenido como resultado la confirmación del comportamiento diferencial del trabajador sometido a riesgo de estrés respecto a las ausencias laborales y también ha permitido cuantificar esas diferencias respecto a los “no estresados” en términos de número de jornadas perdidas. La Tabla 2 recoge de manera más explícita tal información.

---

<sup>6</sup> De nuestras estimaciones se deduce que los encuestados que declaran que su trabajo es estresante *siempre*, se ausentan más que los no estresados, pero menos que aquellos que responden *frecuentemente*. Tal hallazgo, que en principio puede resultar paradójico, podría explicarse por el hecho de que elevados niveles de estrés se asocian, normalmente, con una elevada carga de trabajo y grandes premuras temporales en la consecución de los objetivos impuestos, cuyo cumplimiento resulta incompatible con un “exagerado” número de ausencias en el trabajo. Dicho de otra forma, los trabajadores muy estresados podrían no tener tiempo para ausentarse en exceso.

**TABLA 2**  
Diferencial en el número de jornadas laborales perdidas atribuible exclusivamente al estrés laboral (nº de días medio por trabajador).

Nivel de estrés declarado	Diferencial	
	A los 6 meses	A los 12 meses
<i>Algunas veces</i>	0,4329	0,8658
<i>Frecuentemente</i>	1,0726	2,1452
<i>Siempre</i>	0,6813	1,3626

Fuente: Estimación propia a partir de ISSP (1997).

### 3. EVALUACIÓN DEL COSTE POR PÉRDIDA DE JORNADAS LABORALES ASOCIADO AL ESTRÉS LABORAL

En esta sección se utiliza la información recogida en la Tabla 2, sobre el diferencial en el número de jornadas laborales perdidas atribuible exclusivamente a la presencia de riesgo de estrés, para lograr una evaluación del coste asociado al estrés laboral, tanto en términos de número de días de ausencia del trabajo como en términos monetarios.

#### 3.1. Evaluación del coste en términos de jornadas laborales perdidas

En lugar de realizar los cálculos directamente sobre la ISSP (1997), se han utilizado como fuentes de información las sucesivas entregas de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) correspondientes a los años 1999 a 2004, ambos inclusive. Con ello se ha logrado, en primer lugar, aumentar el tamaño de la muestra de trabajo respecto a la ofrecida para España por la ISSP (1997), en segundo lugar, aproximar más en el tiempo nuestras estimaciones y, por último, proporcionar una idea de la evolución temporal de las mismas. La ECVT (1999-2004) tiene la ventaja, además, de que la estructura de su cuestionario es muy similar a la que presenta la ISSP (1997), de manera que se cuenta con las mismas variables utilizadas en el modelo explicativo del número de días faltados al trabajo descrito en el epígrafe anterior, incluida la variable de estrés<sup>7</sup>.

Por supuesto, la validez de esta operación de traslación de resultados a otras encuestas descansa en el supuesto de que la estructura explicativa del número de jornadas laborales perdidas permanece inalterada con el tiempo. Asumiendo tal circunstancia, es posible utilizar el modelo estimado en la sección anterior para predecir el número de días que falta al trabajo cada uno de los individuos encuesta-

<sup>7</sup> En el año 2005 no se desarrolló la ECVT, mientras que a partir del año 2006 se observa una modificación radical en el cuestionario, que conlleva un recorte sustancial de la cantidad de información suministrada, lo que imposibilita su utilización a efectos de esta investigación.

dos por la ECVT. Sumando de manera ponderada tales estimaciones para todos los elementos muestrales (teniendo en cuenta los factores de ponderación o pesos de cada observación) es posible calcular, para cada año, el número total de jornadas laborales perdidas por los asalariados en España. Para deducir qué parte de esa cantidad se debe exclusivamente al estrés laboral puede recurrirse a la información sobre diferenciales en días de ausencia para un período de 12 meses recogidos en la Tabla 2. Se trataría de sumar ponderadamente esos diferenciales, asignados convenientemente a los individuos según el nivel de estrés que declaran. Además, teniendo en cuenta la matriz de varianzas y covarianzas generada por la estimación de nuestro modelo explicativo del número de jornadas perdidas, es posible construir un intervalo de confianza para esa última cantidad.

La Tabla 3 resume el resultado de tales estimaciones para cada uno de los años que componen el período 1999-2004. Así, se observa que el número total de días de ausencia laboral ha crecido durante el período analizado desde algo más de 22 millones de jornadas perdidas hasta una cifra cercana a los 28 millones, lo que supone cada año una merma de, aproximadamente, un 0,85% del total de días laborables<sup>8</sup>.

**TABLA 3**  
Estimación del número de jornadas laborales perdidas en España.  
Total y por estrés laboral. Período 1999-2004.

	Número de asalariados (miles) (*)	Jornadas totales perdidas (miles)	% sobre total días laborables	Jornadas perdidas por estrés laboral (miles)					
				Estimación puntual	Intervalo confianza (95%)	% sobre jornadas totales perdidas			
						Estimación puntual	Intervalo confianza (95%)		
1999	11.474,4	22.022,1	0.86	10.178,5	4.429,1	15.927,9	46,22	20,11	72,33
2000	12.285,7	22.933,1	0.84	10.636,6	4.735,7	16.537,6	46,38	20,65	72,11
2001	12.949,4	23.887,8	0.83	11.310,8	5.101,6	17.520,1	47,35	21,36	73,34
2002	13.471,9	25.424,7	0.85	11.386,4	4.997,6	17.775,2	44,78	19,66	69,91
2003	14.127,4	25.933,3	0.83	11.445,6	5.094,2	17.797,0	44,13	19,64	68,63
2004	14.720,8	27.974,7	0.85	12.299,9	5.526,4	19.073,4	43,97	19,76	68,18

\* Datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (1997) y ECVT (1999-2004).

También se deduce de las cifras contenidas en dicha tabla que el número de días laborales perdidos imputables al estrés laboral ha aumentado desde los 10,2 millones de jornadas en 1999 hasta los 12,3 millones en el año 2004, lo que supone un crecimiento en el período del 20,8% y, año a año, aproximadamente un 45% del

<sup>8</sup> Para el cálculo del número total de días laborables se ha supuesto 222 jornadas por asalariado y año (una más en caso de año bisiesto).

número total de jornadas perdidas en España por ausencia del trabajador.<sup>9</sup> Este resultado está en línea con la conclusión a la que se llega en el estudio dirigido en el año 2000 por la Confederation of British Industry, en el que se indica que alrededor del 30% de las ausencias por enfermedad están relacionadas con el estrés [citado por Hoel *et al.* (2001)]<sup>10</sup>.

### 3.2. Evaluación del coste en términos monetarios

La estrategia que se ha adoptado para valorar en términos monetarios el importe de la factura por pérdida de jornadas de trabajo es relativamente simple. Siguiendo las indicaciones para la valoración que se derivan del Método del Capital Humano, se ha considerado que una jornada de ausencia tiene un coste igual al salario bruto al día del trabajador ausentado<sup>11</sup>. El coste total derivado de las faltas al trabajo de un trabajador se corresponde, por tanto, con el producto del número de días que se ha ausentado en un año, predicho a partir de nuestro modelo explicativo del número de días faltados al trabajo, por su salario bruto diario. Si sumamos de manera ponderada (utilizando los pesos muestrales) tales cantidades para todos los individuos que componen la muestra, se llega al importe total de la factura asociada al absentismo en España (total de salarios perdidos por faltas al trabajo)<sup>12</sup>.

El resultado de estos cálculos viene recogido en la columna (1) de la Tabla 4. Se aprecia que la pérdida total de salarios por días faltados al trabajo ha pasado de los 2.451,5 millones de euros en 1999 hasta los 3.784,7 millones de euros para 2004,

---

<sup>9</sup> Téngase en cuenta que a partir de la ECVT (1999-2004) se estima que el número de asalariados que declaran como nivel de estrés “A veces”, “Siempre” o “Frecuentemente” aumentó durante el período un 17,8%.

<sup>10</sup> Téngase en cuenta que en nuestra investigación se analiza el total de ausencias y no sólo las derivadas de enfermedad.

<sup>11</sup> Esencialmente hay dos métodos en la literatura para medir el impacto de las ausencias laborales: el método de los costes de fricción y el método de los salarios perdidos o método del Capital Humano. El método de los costes de fricción [Koopmanschap *et al.* (1995)] intenta cuantificar el impacto de la pérdida de jornadas laborales mediante la identificación de los costes a corto y a medio plazo. Como consecuencia, también incluye los costes de contratación y formación del nuevo personal. Hasta la fecha, este método de cálculo no ha sido ampliamente utilizado, fundamentalmente por la dificultad para contar con datos empíricos que permitan la evaluación. Por su parte, el método del Capital Humano [Berger *et al.*, (2001)] es relativamente directo puesto que implica multiplicar el número de días perdidos por el salario diario del empleado que se ausenta o por el salario medio en la organización o en el sector económico, en caso de no disponer de datos individuales. Las estimaciones que se obtienen usando este método se consideran que son bajas, puesto que excluyen un número importante de indicadores de costes indirectos (honorarios legales, pagos médicos especializados, costes de reemplazo del trabajador, producción perdida, etc.) y sugiere que el salario del empleado que se ausenta recoge de manera completa el impacto que tienen los problemas de salud.

<sup>12</sup> La ECVT no recoge el salario bruto, sino el neto. El salario bruto se ha aproximado a partir de la información recogida en la Encuesta de Estructura Salarial del año 2002 sobre la composición porcentual de los salarios. En concreto, se ha supuesto que el salario neto supone el 77,57% del salario bruto para los asalariados varones y el 80,91% para las mujeres.

lo que supone un crecimiento en todo el período del 54,4% en términos nominales y del 31,1% una vez descontado el efecto de la inflación<sup>13</sup>.

Para deducir qué parte de esas cifras de coste total es atribuible al estrés laboral se ha recurrido, de nuevo, a las estimaciones sobre diferenciales en días de ausencia para un período de 12 meses recogidos en la Tabla 2. En concreto, para cada año y para cada asalariado sometido a riesgo de estrés encuestado en la ECVT, se ha calculado el producto entre el diferencial recogido en la Tabla 2 que le corresponde según el nivel de estrés que declara y su salario bruto diario. Esas cantidades de salarios perdidos se han agregado teniendo en cuenta, de nuevo, el factor de elevación a la población que corresponde a cada observación muestral, hasta llegar a una cifra global que suponemos indicadora del coste del estrés laboral en términos de jornadas de trabajo perdidas. Nuevamente, a partir de la matriz de varianzas y covarianzas generada por la estimación de nuestro modelo explicativo del número de ausencias laborales, es posible construir un intervalo de confianza para esas cantidades.

La Tabla 4, a partir de su columna (2), exhibe el resultado de tales operaciones para todos los años considerados en el análisis. Se observa que la cuantía a la que asciende el coste por pérdida de jornadas de trabajo atribuible al estrés laboral evoluciona de manera creciente desde los 623,3 millones de euros en 1999 hasta los 940,7 millones en 2004, lo que supone un incremento en el período del 50,9% en términos nominales y de un 28,1% en términos reales.<sup>14</sup> Estas cantidades suponen, año a año, algo más del 25% del coste total por pérdida de jornadas laborales en España<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Para valorar adecuadamente esa tasa de crecimiento real téngase en cuenta que, según datos EPA, el número total de asalariados en España creció durante el período 1999-2004 un 28,3%.

<sup>14</sup> Recuérdese que, según nuestras estimaciones, el número de asalariados “estresados” ha crecido un 17,8% entre 1999 y 2004.

<sup>15</sup> Tal y como se ha señalado anteriormente, los días de trabajo perdidos por estrés laboral suponen alrededor del 45% del número total de ausencias. El hecho de que sólo el 25% del coste total por días faltados al trabajo sea atribuible al estrés indica que las personas que se ausentan de su trabajo por estrés perciben, por término medio, un salario inferior al de aquellos que se ausentan por otras causas.

TABLA 4

Estimación del coste en términos monetarios de las jornadas laborales perdidas en España. Total y por estrés laboral. Período 1999-2004.

Año	Número de asalariados (miles) (*)	Coste total por jornadas perdidas (millones €) (1)	Coste por estrés laboral					
						% sobre coste total por jornadas perdidas		
			Estimación puntual (millones €) (2)	Intervalo confianza (95%) (millones €) (3) (4)		Estimación Puntual (2)/(1)	Intervalo confianza (95%) (3)/(1) (4)/(1)	
1999	11.474,4	2.451,5	623,3	274,6	972,0	25,4	11,2	39,6
2000	12.285,7	2.657,0	669,3	299,4	1.039,3	25,2	11,3	39,1
2001	12.949,4	2.858,6	805,6	376,0	1.235,2	28,2	13,2	43,2
2002	13.471,9	3.171,6	814,1	364,1	1.264,2	25,7	11,5	39,9
2003	14.127,4	3.357,1	860,2	391,1	1.329,2	25,6	11,6	39,6
2004	14.720,8	3.784,7	940,7	438,8	1.442,7	24,9	11,6	38,1

\* Datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (1997) y ECVT (1999-2004).

Para apreciar de mejor manera la magnitud de las cifras de coste por pérdida de días de trabajo asociado al estrés laboral, es posible utilizar como referencia el el Producto Interior Bruto del país. Dado que ese coste es asumido por las empresas, también resulta relevante tomar como punto de comparación el Excedente Neto de Explotación (ENE) obtenido de la Contabilidad Nacional de España, un agregado macroeconómico cuya cuantía aproxima el montante total de los beneficios empresariales.<sup>16</sup> La Tabla 5 recoge las cifras de coste relativizadas. Se observa que el coste por ausencias laborales asociado al estrés laboral ha supuesto anualmente un porcentaje próximo al 0,11% del PIB y cercano al 0,40% en términos del ENE.

<sup>16</sup> El Excedente Neto de Explotación (ENE) representa la diferencia entre la producción bruta a precios del productor, menos el consumo intermedio a precios del comprador, la remuneración de asalariados, el consumo de capital fijo y los impuestos indirectos netos. También puede ser calculado como la diferencia entre el valor agregado y la suma de la remuneración al trabajo, el consumo de capital fijo y los impuestos indirectos netos. El ENE es sólo una aproximación por exceso a los beneficios de las empresas con asalariados, puesto que también incluye el excedente neto correspondiente a las empresas unipersonales (autónomos).

**TABLA 5**

Estimación del coste en términos monetarios de las jornadas laborales perdidas por estrés laboral en España (porcentaje sobre PIB y ENE). Período 1999-2004.

Año	Porcentaje sobre PIB			Porcentaje sobre ENE		
	Estimación puntual	Intervalo confianza (95%)		Estimación puntual	Intervalo confianza (95%)	
1999	0,107	0,047	0,168	0,392	0,173	0,612
2000	0,106	0,047	0,165	0,395	0,177	0,613
2001	0,118	0,055	0,181	0,431	0,201	0,661
2002	0,112	0,050	0,173	0,406	0,181	0,630
2003	0,110	0,050	0,170	0,404	0,184	0,624
2004	0,112	0,052	0,172	0,414	0,193	0,635

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos contenidos en la Tabla 4 y de la información suministrada por la Contabilidad Nacional de España.

#### 4. CONCLUSIONES

Existe un creciente reconocimiento que la experiencia del estrés en el trabajo tiene consecuencias indeseables para las organizaciones y para la salud de sus empleados. Empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costes del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general, a través de la enfermedad de los empleados, una pobre productividad, el incremento en el número de jornadas laborales perdidas, la movilidad laboral de la plantilla y los accidentes laborales.

Aunque el problema del estrés laboral es percibido como de gran magnitud, no han sido muchos los intentos por evaluar en términos monetarios el coste que conlleva la existencia de entornos laborales estresantes para las empresas u organizaciones y para la sociedad en general. Tomando como referencia el caso español, ése ha sido, precisamente, el objetivo fundamental que ha persiguido esta investigación. Más en concreto, se ha pretendido obtener una visión cuantitativa de la importancia de la existencia de un entorno de trabajo libre de estrés y documentar los potenciales beneficios de su prevención eficiente. La ventaja comparativa de la metodología aquí empleada radica en el hecho de que se han utilizado encuestas representativas a nivel nacional de la población trabajadora en España que incluyen información sobre estrés. Esto ha permitido examinar las relaciones del estrés con las ausencias laborales y extrapolar los resultados a nivel nacional.

Esta investigación ha mostrado que el coste por la pérdida de jornadas de trabajo asociado con el estrés laboral alcanza una cuantía sustancial en España. En concreto, nuestra estimación puntual los sitúa en 940,7 millones de euros para el año 2004, lo que supone, aproximadamente, un 0,11% del PIB y un 0,41% del ENE de ese año. Es necesario advertir que estas cifras constituyen una estimación a la baja del verdadero montante de tal coste por, al menos, dos motivos. En primer lugar, como ya se ha señalado anteriormente, la utilización del método del Capital Huma-

no para la valoración monetaria de las jornadas perdidas conlleva dejar fuera del análisis un número importante de costes indirectos. En segundo lugar, según datos de la EPA, la tasa de desempleo en España experimentó en el período de 1997 a 2004 una paulatina reducción, pasando del 20,7% al 11% y parece suficientemente demostrado que el comportamiento de las ausencias laborales, en general, y de los informes de contingencias laborales, en particular, es procíclico<sup>17</sup>.

En cualquier caso, dada la magnitud del problema resulta recomendable que las organizaciones aborden este tema con mayor seriedad, destinando el tiempo y los recursos necesarios para su prevención y control. Es evidente que los sindicatos desempeñan un papel principal en la concienciación sobre los efectos perniciosos del estrés. Sin embargo, tienen que ser aún más activos, conminando a las organizaciones a que monitoricen sus actividades y procedimientos anti-estrés por medio de la realización de auditorías habituales. Los sindicatos también deberían asegurarse de que se proporcionan recursos adecuados para abordar el problema en las organizaciones y de que sus representantes son eficaces en las etapas tempranas de los episodios de estrés, proporcionando el consejo oportuno y el apoyo a los empleados que se sienten afectados por el problema. También resulta necesaria una investigación más profunda sobre las implicaciones más a largo plazo del estrés sobre los individuos, para poder establecer cómo poder conseguir una rehabilitación exitosa de los trabajadores expuestos.

El estrés laboral no se trata sólo, en consecuencia, de un problema global y creciente, sino también de un problema tan destructivo para el bienestar de los trabajadores como costoso para las empresas y para la sociedad, en general. Un país como España que afronta en estos momentos déficits de productividad significativos respecto a los países de su entorno no puede permitirse “negatividades” de esta índole.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- AESST-Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000): *Research on work-related stress*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- AESST-Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002): *Inventory of socioeconomic costs of work accidents*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- AESST-Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- BERGER, M.L.; MURRAY, J.F.; XU, J. y PAULY, M. (2001): "Alternative Valuations of Work Loss and Productivity". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43 (1), 18-24.
- COOPER, C.L.; SLOAN, S.L. y WILLIAMS, S. (1988): *Occupational Stress Indicator Management Guide*. Windsor: NFER- Nelson.

---

<sup>17</sup> Véase, por ejemplo, Martín-Román (1997).

- COOPER, C.L.; LIUKKONEN, P. y CARTWRIGHT, S. (1996): *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations*. Dublin: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- CORRALES, H.; MARTÍN-ROMÁN, A. y MORAL (2008): "La duración de las bajas por accidente laboral en España: ¿se justifican las diferencias entre Comunidades Autónomas?". *Revista de Economía Laboral*, 5, 73-98.
- COX, T. (1993): *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. HSE Contract Research Report, NO 61. London: HMSO.
- DGEASCE-Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea (1999): *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La "sal de la vida" o el "beso de la muerte"?* Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- DI MARTINO, V. (1992): *Occupational Stress: A preventive approach*. En OIT Conditions of Work Digest, 11/2, 3-21. Geneva: OIT.
- FORTIN, B. y LANOIE, P. (2001): "Incentive effects of workers' compensation insurance: a survey". En *Handbook of Insurance*, Springer, 421-458.
- FRANKENHAUEUSER, M. y GARDELL, B. (1976): "Underload and Overload in Working Life: Outline of a Multidisciplinary Approach". *Journal of Human Stress*, 7, 129-170.
- HILL, J.M. y TRIST, E.L. (1955): "A Consideration of Industrial Accidents as Means of Withdrawal from the Work Situation". *Human Relations*, 8, 121-152.
- HOEL, H.; SPARKS, K. y COOPER, C. (2001): *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free work environment*. Informe comisionado por la International Labour Organization (ILO), Institute of Science and Technology (University of Manchester).
- HSE - Health and Safety Executive (1990): *Mental Health at Work*. Sudbury: HSE Books.
- KOOPMANSCHAP, M.A.; RUTTEN, F.F.; VAN INEVELD, B.M. y VAN ROIJEN, L. (1995): "The friction cost method for measuring indirect costs of disease". *Journal of Health Economics*, 14 (2), 171-189.
- LEONTARIDI, R.M. y WARD, M.E. (2002): "Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism". *IZA Discussion Paper No. 493*.
- MARTÍN-ROMÁN, A. (2006): "Siniestralidad laboral y ciclo económico: ¿Una relación meramente estadística o un fenómeno real?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 61, 157-171.
- MARTÍN-ROMÁN, A. y MORAL (2008): "Moral Hazard and Gender Differences in the Workplace Accidents Insurance". *Empirical Economics Letters*, 7 (7), 707-714.
- MARTÍNEZ-QUINTANA, M.V. (1994): "Problemas en el concepto y en la noción del absentismo y tendencias recientes en España". *ESIC Market*, 84, 137-152.
- MORAL, A.; MARTÍN-ROMÁN, A., y RODRÍGUEZ, J.C. (2010): "La antigüedad y las diferencias de esfuerzo entre trabajadores de distintas zonas geográficas: un estudio de los accidentes de trabajo". *Estudios de Economía Aplicada*, próxima aparición.
- RODRIGO, F. y GARCÍA, A.M. (2005): *Los delegados de Prevención en España: estado de situación*. Madrid: ISTAS (Fundación CC.OO.).
- SPECTOR, P.E.; DWYER, D.J. y JEX, S.M. (1988): "Relation of Job Stressors to Affective, Health and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources". *Journal of Applied Psychology*, 73 (1), 11-19.
- STATEN, M.E. y UMBECK, J. (1982): "Information costs and incentives to shirk: disability compensation of air traffic controllers". *American Economic Review*, 72, 1023-1037.

## APÉNDICE

### Descripción estadística de las variables utilizadas en el modelo del número de jornadas laborales perdidas (Nº de Obs. = 6170)<sup>1</sup>

Variable	Media	Variable	Media
<b>Días de ausencia (últimos 6 meses):*</b>			
0	0,544		
1-5	0,321		
6-10	0,058		
11-20	0,031		
Más de 20	0,046		
<b>Estrés:*</b>		<b>Relaciones interpersonales:</b>	
Nunca o Casi nunca (Ref.)	0,161	Buenas relaciones con jefes*	0,694
Algunas veces	0,466	Buenas relaciones con compañeros*	0,874
Frecuentemente	0,298	<b>Desea dedicar a la familia...*</b>	
Siempre	0,075	El tiempo que dedica (Ref.)	0,255
<b>Características personales:</b>		Más tiempo	0,735
Hombre*	0,515	Menos tiempo	0,010
Edad	39,083 (11,46)	<b>Ocupación:*</b>	
Edad <sup>2</sup> (/100)	16,587 (9,47)	Dirección de Esas. y Admón. Pbca.	0,079
Casado o viviendo en pareja*	0,599	Tcos. y Prof. Científicos e intelect.	0,156
<b>Nivel educativo:*</b>		Tcos. y Prof. de apoyo	0,210
Primario o menos (Ref.)	0,316	Empleados de tipo administrativo	0,139
Secundario	0,439	Servicios de restauración, etc.	0,135
Universitario	0,245	Cualificados en agricultura y pesca	0,014
Trabajo: sólo una forma de ganar dinero	0,215	Cualificados en industria	0,125
<b>Tiempo de trabajo:</b>		Operadores y montadores	0,067
Horas de trabajo (a la semana)	38,136 (11,19)	No cualificados (Ref.)	0,076
Horas de trabajo <sup>2</sup> (/100)	15,796 (8,47)	<b>Sector:*</b>	
Tiempo parcial*	0,170	Sector privado	0,648
<b>Características de la tarea:</b>		<b>País:*</b>	
Trabaja con independencia*	0,772	España (Ref.)	0,043
Supervisor/director*	0,391	Alemania	0,074
<b>Contenido y valor del trabajo:</b>		Reino Unido	0,064
Con su trabajo puede ayudar a los demás*	0,701	Noruega	0,192
Trabajo útil para la sociedad*	0,715	Suecia	0,090
<b>Estabilidad del empleo:</b>		Canadá	0,065
Contrato indefinido*	0,759	Francia	0,088
		Portugal	0,105
		Dinamarca	0,089
		Suiza	0,190

<sup>1</sup> Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. Los atributos vienen señalados con un asterisco (\*). Para ellos, la media se interpreta como proporción. En el caso de atributos con más de dos modalidades, la expresión (Ref.) señala el tomado como referencia en las estimaciones.

\* Se trata de una variable categórica, de manera que la media se interpreta como proporción.

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (1997).