

"Los factores psicosociales son los precedentes inmediatos de la conducta de absentismo"

Temas: Absentismo

Lectura estimada 6 minutos



Dra. María Villaplana, especialista de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal

La revista bimestral sobre protección y salud en el trabajo "Formación de Seguridad Laboral" ha publicado en su último número (nº 153-junio 2017) una entrevista a la Dra. María Villaplana, especialista de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal, sobre la prevención de riesgos laborales y el absentismo.

¿Qué datos y cifras manejan relacionados con el absentismo laboral?

Indicadores de magnitud, frecuencia y duración, distinguiendo entre contingencias comunes -procesos con derecho a prestación- y profesionales: número de casos con baja y su evolución porcentual sobre cuotas; índices de incidencia; frecuencia; gravedad; prevalencia y la duración media; distribución de los casos de baja en el periodo y el promedio de bajas frente a los que no causan baja; o su distribución por grupo diagnóstico y resto de variables sociodemográficas y laborales.

¿Es preciso redefinir qué se considera absentismo y diferenciar entre el legal y el fraudulento, tanto por parte de trabajadores como por parte de las empresas?

En la actualidad, disponemos de una definición consensuada y ampliamente aceptada a nivel científico que resalta el aspecto de la no previsibilidad de la ausencia, un concepto que descarta vacaciones y resto de permisos retribuidos de las ausencias consideradas absentismo y destaca entre las incluidas la incapacidad temporal (IT). Sin embargo, en función al punto de vista e interés, se hallan descripciones y clasificaciones diferentes.

La IT, como comportamiento de abandono laboral, responde a un proceso decisional, que produciría, en un extremo, un comportamiento fraudulento y abusivo del que sin estar enfermo emplea una fórmula legalmente admitida para faltar al trabajo (IT) y, en el opuesto, la presencia de quien acudirá a trabajar estando enfermo (presentismo), destacando el aspecto volitivo de la conducta. Son conceptos que describen comportamientos contraproducentes, que deben conocer empleados y empleadores.

El absentismo vinculado a las malas o nulas prácticas preventivas empresariales (de carácter ergonómico, psicosocial...), ¿qué consecuencias en cuanto a costes y salud laboral producen?

Los factores psicosociales son los precedentes inmediatos de la conducta de absentismo. Existen probadas evidencias científicas que reflejan el efecto de los mismos sobre la frecuencia, duración e incidencia de la IT. Como respuesta al cumplimiento legal, su evaluación nos permitirá conocer su estado y diseñar planes de actuación para la prevención de la salud mental y el bienestar.

¿En qué medida las infradeclaraciones de enfermedades profesionales sesgan y distorsionan los datos existentes en torno al absentismo?

Como tal no existiría variación de los indicadores globales de absentismo por IT si no distinguimos contingencia; si bien es cierto que, se entiende existe una infraestimación en cuanto al reconocimiento de la etiología de origen laboral de la patología psicosocial. En España, el estrés, el burnout, el mobbing, entre otros, no son Enfermedades profesionales y probada su relación con el trabajo lo serían por Accidente Laboral, respondiendo a la especificidad de nuestro sistema normativo.

Una mala gestión del absentismo, ¿puede derivar en la otra cara de la moneda, es decir, en un presentismo laboral, existiendo el peligro de que el trabajador acuda a su puesto aun cuando no debiera por motivos de salud? ¿Qué datos existen en torno a este aspecto?

Es la falta de prevención y la incorrecta gestión de los factores y procesos psicosociales lo que derivara en un incremento del presentismo debido, por ejemplo, al temor a perder el empleo, a la carga de trabajo o a su nivel de responsabilidad.

Los expertos en prevención de riesgos laborales consideran que la solución a los costes derivados del absentismo laboral no debe menoscabar en ningún caso la seguridad de los trabajadores. ¿Cuáles son las medidas a adoptar con urgencia para que esto sea una realidad?

Efectivamente, hay que invertir en prevención para evitar el deterioro del entorno psicosocial, de modo que, no solo se promocionará la salud mental, sino que repercutirá directamente en una reducción de los indicadores de IT.