



EL PRESENTISMO, lacra productiva y problema de salud pública

Luis Aurelio González Prieto | Escritor y profesor de Instituto.

En los fatídicos 2010 y 2012, Gobiernos de distinto signo político, socialistas y populares, realizaron sendas reformas del Estatuto de Trabajadores mediante las que se facilitaba el despido de los trabajadores por las faltas de asistencia al trabajo, intermitentes, aun justificadas. La medida pretendía atemorizar a los asalariados por sus faltas al trabajo, aunque fuesen por enfermedades o accidentes comunes, motivos familiares o incluso legales que la propia legislación laboral considera como faltas justificadas.

A su vez, el Programa Nacional de Reformas del Reino de España para Paliar el Déficit Público, propuesto por el Gobierno de Rajoy y redactado a la medida de las exigencias de la tecnocracia europea —y, sobre todo, de Alemania—, incluía una serie de medidas para la Racionalización y Eficiencia del Empleo Público, entre ellas la ampliación de la jornada laboral de todos los empleados públicos, como mínimo a 37,5 horas semanales; se suprimían parte de los días de descanso, vulgarmente conocidos como *moscosos* y

canosos, y también se reformaba la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles empeorando considerablemente las condiciones económicas de su incapacidad temporal.

A estas medidas se añadieron las directivas sobre los servicios de inspección de la Seguridad Social y las dirigidas a los médicos, para que las incapacidades laborales se diesen de forma muy restrictiva y con los periodos de tiempo imprescindibles. Se obligaba a aplicar a rajatabla los periodos de incapacidad y aunque el trabajador no estuviese lo suficientemente recuperado se le mandaba a trabajar, obviando los costos personales que el trabajador pudiese tener como consecuencia del agravamiento de su enfermedad.

Se trataba de medidas, como ampliamente difundieron los medios de comunicación, que iban encaminadas a combatir la pretendida lacra nacional del absentismo de los trabajadores. Algo que desmentían las estadísticas, como demostraba Marcos de Antonio García (Medicina

del Trabajo de la Universidad Complutense), quien señalaba que en 2011 la tasa de absentismo en nuestro país era del 2,1%, inferior al 2,2 % de media de la Unión Europea.

Sentimiento de culpa

Con estoica resignación se acogieron estas medidas, en un país donde el inconsciente colectivo ha sido mediatizado por un sentimiento de culpabilidad de vagancia. Mientras, las estadísticas demuestran cosas muy distintas: que nuestro país es uno en los que más horas se trabaja de la Unión Europea, unas 1.775 horas al año frente a las 1.620 de los franceses, las 1.566 de los italianos o las 1.432 de los alemanes, entre otros.

Ante estos datos incontestables, se esgrimió la baja productividad de los trabajadores españoles, como si fuese algo inherente a ellos y no a la organización del proceso productivo. En este sentido, podemos decir que los principales autores que han tratado el tema de la productividad, como L. Urwick, E. E. L. Brech o E. Gutemberg, han dejado bastante claro que los aumentos de la producción son consecuencia de las medidas de racionalización del proceso productivo por parte de la empresa: el diseño eficiente de las plantas y series de operaciones, esquemas de trabajo, tiempos y movimientos, sistemas de retribución ligados a la producción, horarios de trabajo y descanso adecuados a las necesidades físicas, psicológicas y familiares de los trabajadores. Es decir, valoración de tareas, flexibilidad laboral no solo entendida como permanecer las 24 horas del día a disposición de las necesidades de la empresa, etc., y no algo derivado de la determinación de los trabajadores.

No hemos constatado que ningún medio de comunicación, ni las asociaciones u organizaciones encargadas de la medicina, la psicología o la sociología laboral, se hiciese eco de que las medidas que se estaban implantando acrecentaría la cultura del presencialismo o *presentismo*, neologismo que proviene de la cultura anglosajona, que se refiere al hecho de estar presente en el trabajo a toda costa, incluso estando enfermo. Por consiguiente, al no encontrarse en óptimas condiciones físicas o psíquicas, se reduce la productividad y se aumentan los costes indirectos considerablemente e incluso más, según algunos estudios, que el propio absentismo que intenta combatir.

Los estudios sobre presentismo son muy escasos en nuestro país y con prácticamente nula difusión, pero no se trata de algo novedoso en la psicología de la organización laboral de los países más desarrollados. Ya en el año 1955, en los Estados Unidos, G. W. Canfield y D.G. Soash suscribían, en el número 34 de la revista *Personal Journal*, el primer artículo académico en el que se hacía referencia al presentismo en el trabajo. Ahora bien, debemos reconocer que se ha producido un enorme desarrollo de los estudios en los países desarrollados sobre los perjuicios que causan los distintos tipos de presentismo en la productividad, en la salud de los trabajadores, así como en la conciliación de la vida familiar. Relevante en este sentido es el trabajo publicado por Eric Widera, Anna Chang y Helen L.



Manifestación en Gijón convocada por la CSI el 26 de abril por la cobertura económica de las bajas por enfermedad.

Chen titulado *Presenteeism: A Public Health Hazard*, que podemos traducir como «Presentismo: un riesgo en la salud pública», publicado en 2010 en el *Journal of General Internal Medicine*.

Así, podemos decir que las medidas implementadas por el Gobierno español puede que hayan rebajado los índices de absentismo en el trabajo, pero no sabemos cuántos costes y pérdidas de productividad ha generado ese *sickness presenteeism*, en terminología anglosajona, o *surprésentéisme*, en terminología francesa, que se traduciría literalmente como *sobrepresentismo*. Se trata de asistir al trabajo cuando los trabajadores no se encuentran en plenitud de sus facultades físicas, es decir, cuando se encuentran limitados por algún tipo de enfermedades, ya no solo físicas, sino también psicológicas como cuadros de depresión, ansiedad o agotamiento profesional, el conocido como síndrome del quemado o Burnout.

Trabajar enfermo

El trabajador va al trabajo, aunque su situación de salud sea para estar en su casa descansando, incluso en la cama, por muchos motivos: la presión financiera con la bajada considerable de remuneración de los primeros días de incapacidad laboral; la precariedad en el empleo, sobre todo de los trabajadores temporales que temen que sus contratos no sean renovados por la falta al trabajo; la posibilidad de ser orillados en los ascensos dentro de la empresa; el sentimiento de culpabilidad e *irreemplazabilidad* que tiene el propio trabajador al ser consciente de que, si no va al trabajo, no será reemplazado y una buena parte de sus quehaceres diarios recaerán sobre las espaldas de sus compañeros; la estigmatización social, promovida en algunos casos por la propia empresa, anunciando en carteles los nombres de los trabajadores que por diferentes motivos no acuden al trabajo.

El sobrepresentismo no solo comporta riesgos y costes personales como el agravamiento de los síntomas por la falta del descanso adecuado, sino que puede ser nefasto para una empresa cuando los trabajadores se presentan al trabajo con afecciones contagiosas, como resfriados, gripes, etc., ya que la enfermedad

se puede propagar al resto de los trabajadores, produciendo un absentismo mayor que el que se pretendía paliar. También una bajada general de la producción si un buen número de trabajadores, aun asistiendo al trabajo, no está en condiciones de trabajar a pleno rendimiento. La asistencia al trabajo sin la plenitud de facultades físicas o mentales puede provocar accidentes laborales graves, que pueden resultar fatales para el propio trabajador o sus compañeros, con los graves costos privados, sociales y empresariales que tienen asociados, llegando en algunas situaciones a paralizar el propio proceso productivo.

Además, según comenta Denis Monneuse en su trabajo *Le surprésentisme. Travailler malgré la maladie*, la asistencia de un trabajador enfermo al trabajo es muy peligroso, ya que suele generar un círculo vicioso. La ausencia de reposo y de un tiempo adecuado de convalecencia puede provocar agotamiento. Por otro lado, la baja de productividad suele intentar paliarse aumentando el horario de trabajo y paralelamente se reduce el tiempo de descanso, lo que suele compensarse mediante el recurso a productos dopantes como el café, alcohol, tabaco, etc., en cantidades desmesuradas que pueden producir estrés o insomnio, que a su vez pueden dar paso a otras patologías más preocupantes como la depresión, ansiedad, etc.

Las empresas, por lo general, no son capaces de dimensionar las implicaciones que este tipo de presentismo puede tener en los costes de la empresa. En este sentido, un trabajo de J. Levin-Epstein señalaba que los costos directos e indirectos originados por los trabajadores enfermos que asistían al trabajo eran de aproximadamente un 72%, mientras que los costes asociados a los días perdidos por enfermedad era de aproximadamente el 31%.

Ahora bien, cuando un trabajador va enfermo con una afección contagiosa, el contagio no solo se puede producir a los compañeros de trabajo, sino también a los propios clientes o usuarios, como es el caso del personal sanitario, docente, hostelería, etc.

Más grave en la sanidad

Significativamente grave es el presentismo en los trabajadores de la sanidad, donde la asistencia de un trabajador enfer-

mo puede propagar enfermedades infecciosas-contagiosas que pueden ser muy graves e incluso fatales en algunos pacientes. No se trata de un problema menor, por eso es uno de los más estudiados a nivel académico, ya que, según señalan C. K. Ohrt y W. P. McKinney, solamente un 31% del personal médico norteamericano se pone de baja cuando tienen una enfermedad, algo que también constata Juan Francisco Reyes Revuelta respecto al personal de enfermería, en uno de los pocos trabajos sobre el presentismo en nuestro país («Presentismo en enfermería. Implicaciones en seguridad del paciente. Posibilidades de control y reducción», en *Enfermería Global*, nº 35, 2014).

Interesante es también el trabajo de fin de máster presentado por Eva Fernández Gutiérrez, de la Universidad de Oviedo. Señala que el 63,8% del personal sanitario del servicio de salud de Asturias había acudido al trabajo con alguna enfermedad, durante un mes, que fue el periodo estudiado, si bien constataba que el problema de salud más asociado al presentismo era el dolor de espalda. Como proclamarán M. Landry y C. Millar; ¿hasta qué punto el presentismo en sanidad está perjudicando a los propios pacientes que se pretende ayudar?

Se hace necesario que desde las instituciones públicas y desde las propias empresas se ahonde en los estudios sobre los costos del sobrepresentismo, mucho más complejos, por no ser inmediatos, y por lo tanto difíciles de evaluar. Los pocos estudios que se están llevando a cabo están dando resultados bastante sorprendentes, por lo que no se pueden seguir aplicando medidas simplistas para paliar el absentismo en el trabajo cuando los costos directos e indirectos que pueden generar son superiores a los que se quieren evitar.

Así las cosas, hay que decir que el presentismo no solo es un problema que afecta a los costes de las empresas, sino que puede devenir un problema de salud pública si se siguen tomando medidas simplistas de carácter general que pueden únicamente servir para abordar la picaresca en el absentismo laboral, cosa que no es ni mucho menos una lacra nacional, sino un problema muy localizado en unos pocos individuos. ■