

¿Cómo se cocina el presentismo?

RAFAEL GADEA Y NEUS MORENO

El absentismo está continuamente en boca de la patronal. Del presentismo, entendido como el hecho de acudir al trabajo estando enfermo, nadie se queja. Sin embargo, ambos fenómenos son igual de reales. Las encuestas dicen que los trabajadores y trabajadoras se ausentan o van a trabajar estando enfermos con una frecuencia similar. Algunos estudios de casos ponen de manifiesto que el presentismo supera el absentismo. En este artículo identificamos algunas prácticas empresariales que fomentan el presentismo.

La V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada en 2010, corrobora estos datos. Ante la pregunta “Durante los últimos 12 meses, ¿ha trabajado estando enfermo?”, el 40,7% de los trabajadores y trabajadoras de la Europa de los quince responde sí. En la misma encuesta, el 46% de los mismos admite que se había ausentado del trabajo por motivos de salud en el transcurso del último año.

Recientemente, una prestigiosa fundación independiente y sin ánimo de lucro con sede en Londres (The Work Foundation) ha publicado un estudio con el título *¿Por qué los trabajadores acuden a trabajar estando enfermos?* Según los autores, un 45% de los 510 trabajadores encuestados afirma haber ido a trabajar uno o dos días estando enfermos en el último mes, frente a un 18% que ha reconocido una baja por enfermedad.

El presentismo acarrea muchas consecuencias negativas para trabajadores y empresas: deterioro de la salud, pérdidas de bienestar, disminución del rendimiento, incremento de los fallos, más bajas y más largas a medio plazo. Incluso efectos de retroalimentación positiva con efectos negativos. Con datos del Centro de Control y Prevención de Enfermedades norteamericano (CDC) y de la Oficina de Estadísticas Laborales (BSL), Robert Drago y Kevin Miller estiman que la pandemia de gripe A obligó a unos 26 millones de trabajadores estadounidenses a ausentarse del trabajo, mientras que otros 8 millones que la habían contraído acudieron a trabajar a pesar de ello, con el resultado de que los que acudieron a trabajar estando enfermos habrían contagiado a 7 millones de personas con el virus de la gripe, según un estudio publicado por el Institute for Women's Policy Research de EEUU.

La forma en que las empresas fomentan el presentismo es muy diversa. Va desde prácticas institucionalizadas claramente visibles hasta la presión informal de jefes o mutuas, igualmente eficaz, pero más difícil de documentar. Veamos algunos ejemplos.

La presión por la entrevista

Imagina que has padecido una gastroenteritis y nada más volver al trabajo te has de entrevistar con tu inmediato superior para contarle los pormenores de la enfermedad. Tu inmediato superior tendrá que hacer un informe de esa entre-

vista y pasarlo a la gestión de personal de la empresa. Imagina que vuelves a tener, en ese mismo año, otro episodio de incapacidad temporal, esta vez producido por una gripe, y nada más volver te llaman de nuevo para que participes en una segunda entrevista con tu superior y con tu gestor de personal, a quienes deberás comunicar detalles de tu enfermedad. Y así hasta cuatro entrevistas sucesivas, hasta que la empresa en la quinta entrevista toma una decisión respecto a ti. “Éste es el sistema que puso en marcha la empresa Servicios Logísticos Martorell Siglo XIX, una subcontrata de SEAT”, explica Antonio Morcuende, delegado de prevención de CCOO en dicha empresa. El sindicato consideró que este sistema de entrevistas atenta claramente contra el derecho a la salud y a la intimidad de los trabajadores y así lo ha ratificado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona. La autoridad laboral, en un dictamen en el que pide la paralización de dicha práctica, considera que las preguntas que contienen los formularios de las entrevistas solicitan datos personales desconociéndose cuál es la finalidad, destino u objetivo de esos datos. Afirma, además, que los entrevistadores –jefes de turno, responsables de recursos humanos, etcétera– no se encuentran entre las personas definidas como autorizadas por la normativa legal para acceder a datos de la persona sin su previa autorización. La Inspección concluye que “lo que en apariencia y por su finalidad puede aparecer como inocuo, se convierte o puede convertirse en una intromisión en la intimidad”.

La presión por el salario

La Ley de Presupuestos de 2011 de la Comunidad Autónoma de Canarias ha instaurado una práctica directamente dirigida a fomentar el presentismo. Quien lo explica es Juan Francisco Navarro, responsable de salud laboral de la Federación de Servicios Sociosanitarios de Canarias: “Se trata de una cláusula que afecta a todos los trabajadores públicos de la Administración canaria. De forma resumida, viene a decir que por una baja de cualquier tipo sólo tienes derecho a percibir el 100% de las retribuciones que te correspondan durante los tres primeros meses, a partir de los cuales se te descuenta de oficio un 25% de tus retribuciones, a no ser que solicites el paso por un tribunal médico creado específicamente para atender estas reclamaciones y que tiene potestad para decidir si tu patología es acorde a recibir el 100% de las retribuciones o no. Este mecanismo de reducción de un 25% del sa-


Prácticas para conseguir que las personas acudan al trabajo estando enfermas

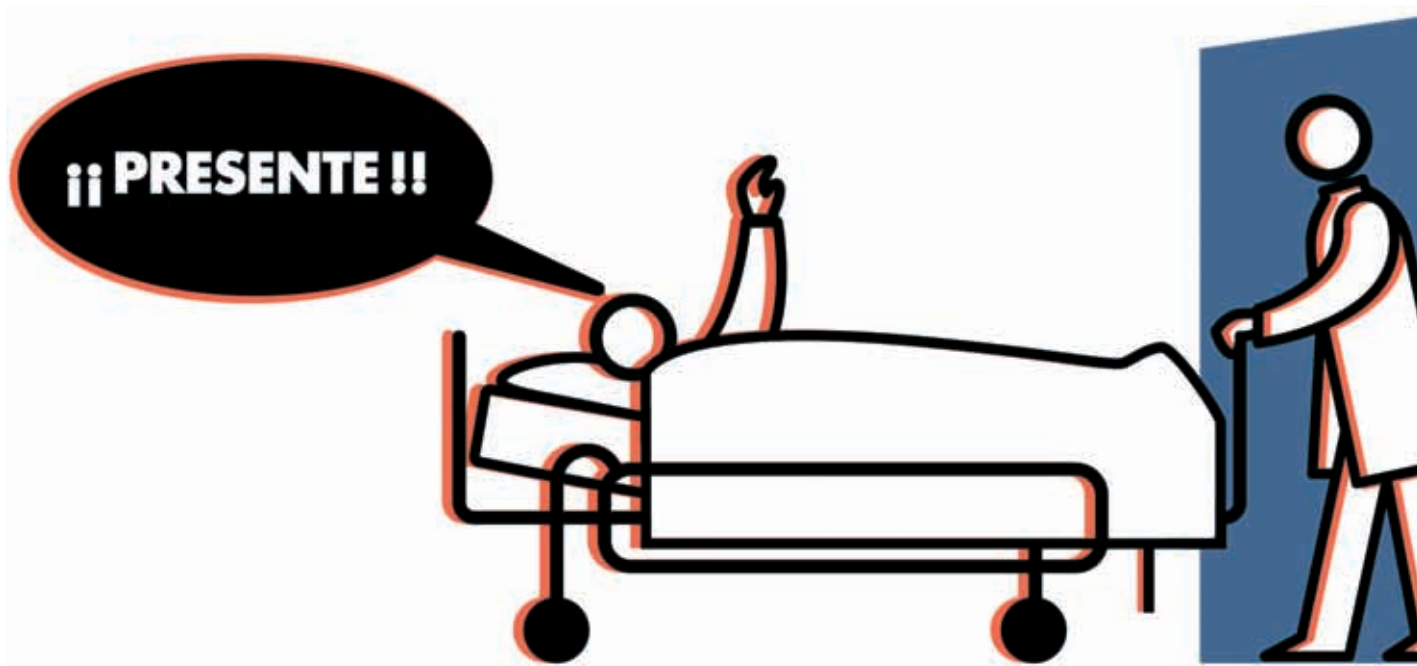
lario se aplica cuando tus episodios de baja suman tres meses, por eso la gente, que no sabe si va a caer enfermo de algo grave y más largo, no se la juega cogiendo bajas por 'asuntos menores' como una gripe, un esguince o un dolor de espalda, con lo que se fomenta el agravamiento de las lesiones y que la gente acuda a trabajar estando enferma”.

Otra práctica que fomenta el presentismo se produce en el centro de logística de una conocida cadena de moda ubicado en Madrid. Los delegados sindicales de CCOO acaban de empezar a trabajar para tratar de cambiar las cosas y por eso prefieren permanecer en el anonimato. Quien lo cuenta es Leonor Peinado, de la Secretaría de Salud Laboral de Madrid. “Al llegar al comité de empresa, los nuevos delegados de CCOO se han encontrado con que la empresa paga un plus de productividad de 50 euros que es retirado automáticamente a los trabajadores y trabajadoras que se ponen de baja, aunque la

causa de la baja sea un accidente laboral”. La empresa lleva un registro de horas trabajadas que hace valer como un indicador de productividad y no discrimina las ausencias por enfermedad de las horas sindicales: todo cuenta igual, como horas no trabajadas, y da lugar a la desaparición del plus.

La presión telefónica

Jesús María Patón, responsable de salud laboral de la Federación de Sanidad de Castilla y León, relata prácticas informales que fomentan el presentismo en los hospitales, centros de salud y bases de emergencia en su comunidad autónoma: “Como no se sustituyen las bajas hasta los 15 días, se trata de una auténtica persecución. Te llaman estando enfermo continuamente desde los servicios de inspección y a la vuelta al trabajo te responsabilizan de la sobrecarga del resto de compañeros. Esto genera ya un sentimiento de culpabilidad, como si la responsabilidad de ponerte malo fuera tuya”. 



Más presentismo en las pymes

Distintas investigaciones muestran que el presentismo se produce en colectivos que están en situación de desigualdad en el ejercicio de los derechos laborales y padecen inseguridad en el trabajo. Por ejemplo, algunos estudios muestran que en las empresas en situación de regulación de empleo, entre las personas con contrato temporal se observa un número mucho menor de bajas que entre las que tienen contrato fijo y ello responde al presentismo por “miedo” a la pérdida del puesto de trabajo. En esa misma línea, la Encuesta de Coyuntura La-

boral, que elabora el Ministerio de Trabajo e Inmigración, muestra que la incidencia de la Incapacidad Laboral Transitoria según la dimensión de la empresa es muy diferente. En las microempresas, el número de horas por trabajador no trabajadas a causa de Incapacidad Temporal (IT) está en torno a 6 horas por trimestre, y esta cifra se eleva a más del doble (14 por trimestre) para las empresas de más de 250 trabajadores. Una muestra más de la incidencia del presentismo en colectivos con más dificultades para hacer valer sus derechos. 