

CONTROL Y GESTIÓN DE LA I. T. POR CONTINGENCIAS COMUNES

Por: Santos Gil Martínez

Absentismo Laboral



CAUSAS DEL ABSENTISMO LABORAL

- Enfermedad por contingencias comunes.
- Accidente laboral.
- Enfermedad profesional.
- Licencias y permisos
- Conflictos laborales.
- Ausencias no autorizadas.
- Crédito de horas sindicales.

Absentismo Laboral



DIMENSION DEL PROBLEMA DE LA I. T. POR CONTINGENCIAS COMUNES:

- ❑ El absentismo por esta causa supone la pérdida del 3% al 4% de las jornadas teóricas laborales.
- ❑ Representa del 60 al 70% del absentismo total.
- ❑ A nivel estatal se ha evaluado su impacto en el 2% del PIB
- ❑ Determinados estudios permiten establecer la presunción que todo lo que exceda de un 2% es injustificado.

Absentismo Laboral



CÓMO SE PUEDE DEFINIR LA BAJA JUSTIFICADA?

Cumpléndose tres premisas:

- ❑ La existencia de un proceso de enfermedad real.
- ❑ Sus efectos y/o tratamiento impiden la asistencia al centro de trabajo.
- ❑ El paciente mantiene una actitud positiva para su curación, durante la baja laboral.

Absentismo Laboral



EVALUACIÓN DE SU COSTE EN LA EMPRESA:

- Coste de los complementos o mejoras voluntarias de las prestaciones de I. T. de la Seguridad Social.
- Coste de las cotizaciones.
- Coste del sustituto.
- Problemas organizativos y coste de la falta de calidad y productividad por la escasa experiencia del sustituto.

Absentismo Laboral



INDICADORES QUE SE PUEDEN UTILIZAR PARA CONTROLAR Y AFRONTAR MEJOR EL PROBLEMA (I):

- ❑ Índice de absentismo momentáneo: Él número de ausencias en un determinado momento, respecto del número de trabajadores multiplicado por cien.
- ❑ Índice de absentismo absoluto o tasa global de ausencias: Relación porcentual entre los días de ausencia de todos los empleados respecto de todos los días de trabajo previstos.
- ❑ Índice de incapacidad: Número de jornadas perdidas por empleado y año dividido por e número de empleados.

Absentismo Laboral



INDICADORES QUE SE PUEDEN UTILIZAR PARA CONTROLAR Y AFRONTAR MEJOR EL PROBLEMA (II):

- ❑ Índice de frecuencia: Relación porcentual entre el número de casos de enfermedad que causaron ausencias con respecto al número de personas año (plantilla media).
- ❑ Índice de gravedad: Mide la duración media de cada baja, obteniéndose al dividir el número de jornadas perdidas por enfermedad por el número de casos de enfermedad que han causado ausencia durante el año.
- ❑ Índice de absentismo legal: Divide el número de horas perdidas por accidente, enfermedad, permisos o licencias legales, entre el número total de horas de trabajo disponibles por cien.

Absentismo Laboral



OTRAS VARIABLES QUE SE PUEDEN EMPLEAR EN EL ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

- Sexo.
- Edad.
- Ubicación geográfica del centro de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Nivel jerárquico
- Actividad desarrollada.

Absentismo Laboral



CAUSAS QUE PUEDEN ORIGINAR LOS PROCESOS NO JUSTIFICADOS DE IT O QUE ALARGAN INNECESARIAMENTE SU DURACIÓN (I)

- Stress y ansiedad laboral.
- Falta de promoción laboral y desigualdad de oportunidades.
- Agravios comparativos.
- Insatisfacción laboral del trabajador.
- Falta de formación.
- Falta de adaptación al puesto de trabajo.
- Malas relaciones personales con el mando.
- Malas relaciones personales con los compañeros.

Estas causas se traducen en falta de motivación y mal clima laboral.

Absentismo Laboral



CAUSAS QUE PUEDEN ORIGINAR PROCESOS NO JUSTIFICADOS DE IT O QUE ALARGAN INNECESARIAMENTE SU DURACIÓN (II)

- ❑ Responsabilidades familiares.
- ❑ Falta de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- ❑ Cuantía de los complementos de las prestaciones de IT.
- ❑ Facilidad para coger las bajas o prolongarlas.
- ❑ Falta de control y seguimiento de las bajas < a 15 días.
- ❑ Deficiencias de gestión por los Servicios Públicos de Salud.

Absentismo Laboral



CAUSAS QUE PUEDEN ORIGINAR PROCESOS NO JUSTIFICADOS DE I. T. O QUE ALARGAN INNECESARIAMENTE SU DURACIÓN (III):

- ❑ Insuficiente comunicación y colaboración entre la Medicina de Empresa y los Servicios Públicos de Salud.
- ❑ Prestaciones indemnizatorias de las Cías. de Seguros en casos de accidentes no laborales.
- ❑ En los casos de solape de I. T. y períodos de vacaciones, la existencia del derecho a la señalización de un nuevo período de vacaciones.
- ❑ Socialmente no está mal visto.
- ❑ Rigidez en la aplicación de los cambios laborales.
- ❑ Mal ejemplo de otros compañeros.
- ❑ Sentimiento de abandono del tema por la empresa.

Absentismo Laboral



LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN DISTINTOS ÁMBITOS:

El análisis de las causas que se detalla en las tres diapositivas anteriores nos lleva a concluir que hemos de afrontar el problema en tres ámbitos:

- ✓ En el ámbito empresarial:
 - a) Por los Servicios Médicos de Empresa
 - b) Por los Departamentos de RR.HH.
- ✓ En el ámbito de la sociedad.
- ✓ En el ámbito de las Administraciones Públicas y de los entes gestores de la Seguridad Social y de las prestaciones sanitarias.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (I):

PRINCIPIO BÁSICO PARA JUSTIFICAR LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL:

QUIEN SUFRAGA LAS CONSECUENCIAS DE LA BAJA ESTÁ LEGITIMADO PARA ACTUAR Y CONTROLAR.

A) POR EL SERVICIO MÉDICO:

Acciones preventivas (Prevención primaria):

- Implantación de programas de educación para la salud.
- Campañas de vacunación de gripe, tétanos, etc.
- Reconocimientos médicos periódicos, controlando los parámetros más usuales.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (II):

- ❑ Ofertar a los mayores de 54 años que los reconocimientos periódicos comprendan analítica de próstata.
- ❑ Campañas de prevención del tabaquismo.
- ❑ Recomendación de dietas alimentarias.
- ❑ Prevención del alcoholismo.
- ❑ Estudio de las condiciones higiénico-sanitarias de las instalaciones.
- ❑ Recomendaciones a las Direcciones de Personal de cambios de puesto.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (III)

A) POR EL SERVICIO MÉDICO:

Acciones preventivas (Prevención secundaria):

- ❑ Traslado inmediato a las unidades de Medicina Familiar y Comunitaria de los diagnósticos precoces de enfermedad obtenidos en los reconocimientos médicos periódicos.
- ❑ Seguimiento de alteraciones detectadas en anteriores exámenes médicos o patologías crónicas como hipertensión arterial, hipercolesterolemia, los niveles elevados de glucosa, ácido úrico, etc.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (IV)

A) POR EL SERVICIO MÉDICO:

Actuaciones en situación en incapacidad transitoria (prevención terciaria- I):

- ❑ Se realiza un seguimiento de los procesos de larga duración, citando al trabajador al Servicio Médico.
- ❑ Detección de los casos en los que es posible la Incapacidad Permanente, elaborando informes para el EVI.
- ❑ Pago directo de determinadas pruebas diagnósticas para eludir listas de espera en el Insalud u Osakidetza.
- ❑ Facilitar tratamiento rehabilitador ofertando los servicios de fisioterapia.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (V):

A) POR EL SERVICIO MÉDICO:

Actuaciones en situación en incapacidad transitoria (prevención terciaria - II):

- ❑ Seguimiento de la reinserción laboral de aquellos trabajadores que hayan sufrido enfermedades graves o que puedan presentar recaídas.
- ❑ Procedimiento de adaptación laboral de trabajadores especialmente sensibles.
- ❑ Búsqueda de puestos más adecuados a la situación psicofísica del empleado, o posibilitándole una reincorporación gradual.
- ❑ Contactos con la Inspección Médica.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (VI):

A) POR EL SERVICIO MÉDICO U OTROS EQUIPOS DE APOYO - III:

- ❑ Implantación de un programa específico de salud y ergonomía activa que tiene los siguientes objetivos y fases:

Objetivos:

- Prevención de lesiones músculo-esqueléticas.
- Ayudar a descubrir y ser consciente de las posturas incorrectas que se suelen adoptar habitualmente y que provocan o mantienen la lesión.
- Enseñar diferentes técnicas y metodologías que sirvan a los trabajadores a mitigar y prevenir las lesiones.
- Ayudar a seguir dietas y hábitos de vida sanos.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (VII)

Fases:

- ❑ Ofertar a determinados trabajadores (población de riesgo) la realización de reconocimientos médicos muy específicos que comprende:
 - A. Entrevista personal.
 - B. Exploración sistemática básica.
 - C. Cineantropometrías (protocolo GREG):
 - Analizar composición corporal obteniendo porcentaje graso, peso muscular, peso óseo, peso residual y sumatorio de pliegues.
 - Obtención de datos de talla, peso, perímetro abdominal (inspiratorio y espiratorio).
 - Pliegues cutáneos: abdominal, suprailíaco, subescapular, tricípital, etc.
 - Diámetros óseos: biestiloideo, biepicondíleo, bicondíleo femoral
 - Perímetros musculares: bicipital y general.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (VIII):

D. Valoración cardio-respiratoria:

- Auscultación cardio-pulmonar
- Electrocardiograma en reposo
- Tensión arterial en reposo.

E. Valoración de la aptitud física:

- Test de flexibilidad profunda de tronco, Test del cajón
- Test de Ruffier.

F. Entrega personalizada del informe de los resultados con explicación de los mismos y recomendaciones individuales

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (IX):

- ❑ Realización de actividades grupales (Grupos de 10 a 15 trabajadores, en sesiones de 2 horas, fuera de las horario de trabajo, y durante 10 semanas), consistentes en:
 - Transmisión de nociones básicas de anatomía, fisiología y biomecánica.
 - Estudio de las posturas más habituales en la vida cotidiana y laboral.
 - Normas básicas y elementales de dolor de espalda.
 - Normas básicas y elementales de protección columna vertebral.
 - Factores de riesgo de las posibles lesiones de hombro, codo y muñeca.
 - Relación directa de lesiones musculoesqueléticas con determinados hábitos posturales en el trabajo.
 - Realización de tablas de gimnasia.
 - Análisis de diversas actividades que puedan influir en el dolor de espalda: aficiones, hobbies, deportes,..

- ❑ Ejercicios de carácter individualizado. Plan individualizado

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (X)

B) POR LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS- I:

Actuaciones preventivas:

- Formar al trabajador (Plan de acogida).
- Generar dinámicas de trabajo en equipo (Minicompañías).
- Procurar polivalencias para favorecer rotación por distintos puestos.
- Atender requerimientos del Servicio Médico de cambios de puestos.
- Estudiar y atender, si es posible, solicitudes de cambios de puesto, horario o relevo realizadas por los propios empleados.
- Realización de encuestas de opinión o clima laboral, y si los índices de favorabilidad son bajos, llevar a cabo los correspondientes planes de acción.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (XI):

B) POR LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS -II:

Control de las situaciones de IT:

- ❑ Elaborar y analizar la estadística de absentismo según causas (por centro, departamento, sexo, por edad, etc.)
- ❑ Cuando la IT supera los quince días se le llama telefónicamente para recabar información sobre su estado y sobre posible duración del proceso, y para brindarle ayuda y colaboración si fuera el caso.
- ❑ Si se sospecha de simulaciones de enfermedad o de prolongaciones innecesarias de la duración de la baja, se procede a la obtención de pruebas, y a la aplicación de sanciones disciplinarias.
- ❑ En algún supuesto especial, caso de "absentista profesional", aplicación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES PARA REDUCIR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y SU DURACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA (XII)

B) POR LOS DEPARTAMENTOS DE RR. HH- III:

- ❑ Apelar a la responsabilidad de las Centrales Sindicales para que a través de la negociación colectiva admitan el control de la I. T.
- ❑ Concertar la I. T. con las Mutuas para que a través de éstas se puedan agilizar las pruebas diagnósticas y las intervenciones quirúrgicas.

Absentismo Laboral



ACTUACIONES A LLEVAR EN EL ÁMBITO DE LA SOCIEDAD:

- ❑ A través de los medios de comunicación se ha contribuido a generar un estado de opinión que no favorezca situaciones de ausencia injustificada.
- ❑ La sociedad se ha mentalizado que el absentista profesional es un defraudador y, por tanto, merecedor de reproche social.
- ❑ Implantar y mejorar servicios de asistencia social a los que poder recurrir para atender situaciones familiares de apuros, como hijos o familiares próximos discapacitados.
- ❑ Implantar más guarderías infantiles.

Absentismo Laboral



PROPUESTA DE ACTUACIONES A REALIZAR POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y OTROS ÓRGANOS COMPETENTES

- ❑ Reducción de las listas de espera quirúrgica y de acceso a consulta de Atención Especializada
- ❑ Establecer mecanismos de control y apoyo a los facultativos de atención primaria.
- ❑ Mejorar la relación y colaboración entre la medicina de empresa y los Servicios Públicos de Salud.
- ❑ Formar a los facultativos de atención primaria en la aplicación del Manual de Gestión de la IT.
- ❑ Baremizar la duración de los procesos de IT en función de patologías.
- ❑ Someter a revisión por servicios multidisciplinares los procesos de dudosa patología (síndromes depresivos, etc.).
- ❑ Establecimiento de indicadores de duración media de los procesos de IT, por facultativos, zonas y territorios.

Absentismo Laboral



GRACIAS POR SU ATENCIÓN