

## TRABAJADORES ENFERMOS: AUSENCIAS Y PRESENCIAS EN EL TRABAJO

En España hay más personas que trabajan estando enfermas que personas de baja por enfermedad, según la Fundación tripartita Eurofound

La reforma laboral solucionó un problema inexistente: el absentismo estaba 12,4 puntos porcentuales por debajo del promedio de la UE antes de 2012

La reforma laboral ha aumentado el número de personas que trabajan enfermas, lo que afecta negativamente a la productividad

12\_11\_2019

Recientemente, el Tribunal Constitucional (TC) ha sentenciado que una persona puede ser despedida en aplicación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores: *por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

La reforma laboral de 2012 antepuso los intereses económicos a la protección de la salud e, incomprensiblemente, el TC ha ratificado esta prevalencia. Según el Alto Tribunal su sentencia responde al objetivo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo.

El interés general exige que, de inmediato, se aborde una negociación que enmiende una regulación que perjudica la salud de las personas trabajadoras y que, al contrario de lo que pretende, perjudica la productividad de las empresas, como apunta la evidencia empírica que detalla más adelante.

### **La reforma laboral ha fomentado que se trabaje enfermo**

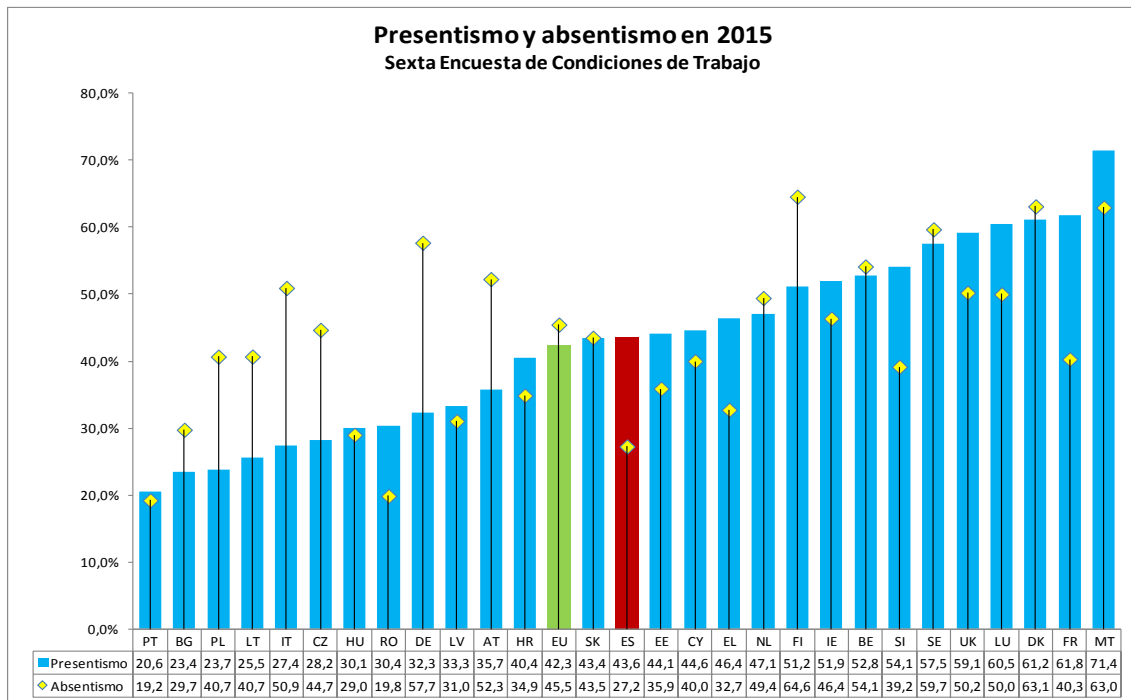
La reforma laboral de 2012 ha incrementado el presentismo, es decir, acudir a trabajar enfermo. El 43,6% de los asalariados trabajaron enfermos en algún momento de 2015, según la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Vida y Trabajo. Una encuesta de carácter quinquenal que publica de la Fundación tripartita de la UE, Eurofound. Este porcentaje se sitúa casi 6 puntos porcentuales por encima del observado en 2010 (37,8%), antes de la reforma laboral, lo que parece indicar que se trata de un presentismo forzoso, es decir, se va a trabajar en contra de la voluntad del trabajador y a costa de su salud.

Refuerza esta idea que el presentismo esté ahora en España (43,6%) por encima del promedio en la UE (42,3%) ver tabla y gráfico adjunto, lo que no ocurría antes de la reforma, cuando se situaba 1,4 puntos por debajo.

**Presentismo y absentismo por enfermedad**

	2010	2015
<b>Presentismo</b>		
España	37,8	43,6
UE	39,2	42,3
<b>Absentismo</b>		
España	30,6	27,3
UE	43,0	45,5
<b>Absentismo más de 15 días</b>		
España	4	5
UE	8	8

Fuente: EWCS de Eurofound



Fuente: EWCS de Eurofound

Muchos asalariados se ven obligados a trabajar enfermos en España por miedo a perder su empleo, como consecuencia de la alta inestabilidad que genera la regulación hipoflexible de los contratos temporales y su elevado uso fraudulento. La reforma de 2012 supuso otra vuelta de tuerca en pro del presentismo forzoso, posibilitando el despido, incluso, cuando hay una baja por enfermedad justificada por un médico de la

Seguridad Social. Posibilidad que la sentencia del TC ha confirmado. Las empresas ya no solo trasladan su riesgo a las personas trabajadoras a costa de su bienestar económico sino también de su salud.

### **España no tiene un problema de absentismo en el trabajo**

El absentismo por enfermedad o accidente, que es el reverso de presentismo, afecta al 27,3% de las personas trabajadoras en España, muy por debajo del promedio europeo (45,5%); en concreto, 18,2 puntos porcentuales menos. Otro claro indicio del carácter forzoso del presentismo en España (ver tabla y gráfico adjunto).

El absentismo (27,3%) es también inferior al presentismo nacional (43,6%). Esta foto es la opuesta a la que se observa en la UE, donde el absentismo (45,5%) supera al presentismo (42,3%). En España se produce, por tanto, un mayor presentismo que en la UE y un considerablemente menor absentismo.

Abunda en el carácter forzoso del presentismo en España que la intensidad del absentismo sea inferior al de Europa. En España el 5% de los trabajadores tuvo una ausencia superior a 15 días en un año, frente al 8% de la UE.

El absentismo en España ya estaba 12,4 puntos porcentuales por debajo del promedio de la UE antes de 2012, lo que pone de manifiesto lo innecesario de la reforma laboral de 2012 y resalta su carácter punitivo. Su objetivo fue recortar el derecho a la salud de las personas trabajadoras en un contexto donde las ausencias por enfermedad estaban -y siguen estando- muy por debajo del promedio europeo, con el fin de favorecer unos beneficios empresariales que, como se verá a continuación, también está en entredicho, pues el presentismo acaba generando más costes que el absentismo.

### **El fomento del presentismo reduce la productividad**

La investigación empírica pone en cuestión que el presentismo proteja la productividad de las empresas y la eficiencia en el trabajo, como sostiene la sentencia del TC. Trabajar con un problema de salud física o psicológica, supone hacerlo sin plena capacidad para su desarrollo adecuado, lo que puede traducirse en lentitud en el desempeño de tareas, menor atención, peor servicio, aumento de errores o incremento del riesgo de accidentes. Todo lo cual rebaja la productividad e incrementará los costes.

Hay una amplia literatura académica<sup>1</sup> que ha contrastado las pérdidas de productividad que provoca el presentismo en las empresas (Collins et al., 2005; Evans-Lacko & Knapp, 2016; Iverson et al., 2010; Warren et al., 2011). Estas pérdidas se pueden ver ampliadas por el contagio a otros trabajadores o riesgos a los que se expone a otros trabajadores (Asfaw, Rosa, and Pana-Cryan, 2017).

Asimismo, hay evidencia, a partir de estudios longitudinales, de que el presentismo aumenta la ratio de absentismo por enfermedad, así como a la aparición de enfermedades de larga duración en el futuro (Bergström et al., 2009; Gustafsson & Marklund, 2011; Hansen & Andersen, 2009; Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer, & Braeckman, 2013; Skagen & Collins, 2016; Vroome, 2006).

Por tanto, hay una contrastada reducción de la productividad asociada con el presentismo y con la aparición de costes indirectos muchas veces invisibles para los empresarios. Pérdidas y costes que, a la luz de la evidencia disponible, superan los relacionados con el absentismo laboral en el caso del presentismo forzoso. Según la propia Eurofound, un bajo nivel de presentismo está relacionado con la buena calidad del empleo.

### **El presentismo afecta más a las mujeres ...**

La decisión de los jueces del Alto Tribunal ahonda en la brecha género de nuestro mercado de trabajo, pues las mujeres van a trabajar estando enfermas con mayor frecuencia que los hombres. En el caso de España, el porcentaje se eleva hasta el 47,5% entre ellas mientras que es del 40,2% entre ellos. La misma tendencia se aprecia en el promedio de la Unión Europea, con un 44,1% entre las mujeres y un 40,6% entre los hombres.

### **... y a los trabajadores entre 35 y 49 años**

Por grupos de edad, la población menor de 35 años es donde el presentismo es más bajo en España (39,7%), subiendo en el tramo de edad de 35 a 49 años (47,0%) y reduciéndose de nuevo a partir de esa edad, hasta el 42,0%. En el promedio de la UE la evolución por edad es más estable con un 43,7%, un 43,8% y un 40,3%, respectivamente.

Frente a toda esta evidencia, las empresas y las administraciones públicas deberían prestar tanta o más atención al fenómeno del presentismo como al que habitualmente dan al absentismo. Para conservar e incrementar la productividad nada mejor que

---

<sup>1</sup> .- Siguiendo a Lohaus, D. y Habermann, W. (2019): *'Presenteeism: a review and research directions'*. Human Resource Management Review 29, 43-58.

cuidar el entorno de trabajo, la adaptación de los puestos, la calidad del empleo y de las condiciones laborales. Las empresas inteligentes cuidan a las personas que trabajan en ellas, porque saben que éstas son una base imprescindible para la mejora de la productividad.

En conclusión, y por todo lo anterior, no se entiende que todavía siga vigente un artículo en el Estatuto de los Trabajadores que potencia el presentismo forzoso, obligando a trabajar enfermo y sin que esto reporte un beneficio claro a la empresa sino más bien al contrario.

## Bibliografía

- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., ... Berger, M. (2005). *The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47, 547–557.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). *Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries*. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 51, 1525–1537.
- Iverson, D., Lewis, K. L., Caputi, P., & Knospe, S. (2010). *The cumulative impact and associated costs of multiple health conditions on employee productivity*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 52, 1206–1211.
- Warren, C. L., White-Means, S. I., Wickes, M. N., Chang, C. F., Gourley, D., & Rice, M. (2011). *Cost burden of the presenteeism health outcome: Diverse workforce of nurses and pharmacists*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53, 90–99.
- Asfaw, A., Rosa, R., & Pana-Cryan, R. (2017). *Potential economic benefits of paid sick leave in reducing absenteeism related to the spread of influenza-like illness*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 59, 822–829.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). *Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51, 629–638.
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). *Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 24, 153–165.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2009). *Sick at work – A risk factor for long-term sickness absence at a later date?* Journal of Epidemiology and Community Health, 63(5), 397–402.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2013). *The relation between presenteeism and different types of future sickness absence*. Journal of Occupational Health, 55, 132–141.
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). *The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review*. Social Science & Medicine, 161, 169–177.

- Vroome, E. (2006). *Prevalence of sickness absence and 'presenteeism'*.  
<http://eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/NL0607019I.htm>