

1. Resumen
2. Abstract
3. Introducción. Concepto del presentismo
4. Perfiles del presentista.
5. Método
  - 5.1 Conceptos básicos
  - 5.2 Normativa
  - 5.3 Tablas realizadas en función de los datos recogidos en el cuestionario de la VI encuesta nacional de condiciones de trabajo del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo ( INSHT)
6. Resultados
7. Conclusiones
  - 7.1 Actuaciones del técnico de prevención
8. Anexos
  - 8.1 Anexo I
  - 8.2 Anexo II
9. Referencias bibliográficas

## **1. RESUMEN**

En el presente artículo se pretende dar un acercamiento al fenómeno del Presentismo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y la visión del prevencionista.

Un tema actual que afecta a las organizaciones y a los trabajadores y cuya consecuencia es la no realización de una correcta labor por parte de los trabajadores en sus puestos de trabajo, bien sea por enfermedades o factores psicológicos.

El lector podrá encontrar un acercamiento desde diferentes disciplinas, los factores fundamentales del presentismo y las estrategias que desde la prevención de riesgos laborales se pueden llevar a cabo para mejorar el fenómeno del presentismo.

**Palabras clave:** presentismo, salud laboral, factores de riesgo, normativa laboral, enfermedad profesional

## **2. ABSTRACT**

In the present article an approximation is tried to give to the phenomenon of the presenteeism from the perspective of the prevention of work risks and the vision of the foreseeing.

A topic current that affects the organizations and the workers and whose consequence is it not accomplishment of a correct work on the part of the workers in his working places, good is for diseases or psychological factors.

The reader will be able to find an approximation from different disciplines, the fundamental factors of the presenteeism and the strategies that from the prevention of work risks can be carried out to improve the phenomenon of the presenteeism.

**Keywords:** presenteeism, occupational health, risk factors, labour legislation, occupational disease.

### **3. INTRODUCCIÓN. CONCEPTO DE PRESENTISMO**

En la segunda mitad del siglo XX, dentro de las organizaciones han evaluado a sus trabajadores en relación al binomio productividad-desempeño en el puesto de trabajo. Para las organizaciones, un factor muy importante eran los resultados que daban los empleados, sin tener en cuenta otras situaciones que podían afectar al trabajador. Se buscaba alcanzar las metas propuestas sin analizar cualquier otro factor.

Sin embargo, en los últimos años, las tendencias en los análisis que realizan las organizaciones han dado un giro muy destacado. Dentro de sus estrategias empiezan a preocuparse por la salud laboral de los empleados, debido a que, unas malas condiciones de trabajo, disminuyen la productividad de los trabajadores y afectan a su salud y calidad de vida.

“Presentismo” deriva del término inglés “presenteeism” acuñado por el profesor Cary Cooper psicólogo especialista en administración organizacional de la Universidad de Manchester en Reino Unido a mediados de los años 90.

Este fenómeno del presentismo aparece como la situación opuesta al absentismo cuya definición es la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponde trabajar de acuerdo a la legislación laboral bien sea por permisos legales retribuidos, enfermedades, accidentes de trabajo o faltas injustificadas.

El presentismo se ha sido estudiado principalmente desde tres disciplinas:

- Economía: Propone que existen factores que hacen que aparezca el presentismo en la empresa cuando aparecen enfermedades que tiene el trabajador y le imposibilitan dar todo el potencial en su rendimiento y producción.
- Medicina: Trata el presentismo desde la perspectiva de la salud laboral y la calidad de vida de los empleados.
- Psicología: Plantea el problema del presentismo desde el punto de vista en que las variables estrés y presión laboral pueden tener en los trabajadores.

### **Autores destacados**

Los autores más destacados que han tratado el tema del presentismo y de los cuales se toman gran parte de las teorías sobre el mismo son:

- **Rojas** (2007): El hábito de muchas gerencias de sobrevalorar la presencia del empleado en el trabajo. Llegar y salir del trabajo después de la hora, también contribuyen a fenómenos de presentismo.
  
- **Middaugh** (2007) citando a **Lowe** (2004) habla de dos situaciones donde el empleado se presenta a trabajar y aparece el fenómeno presentista:
  1. Empleados que van a trabajar enfermos o cansados, siendo menos productivos de lo que debieran ser debido a la tensión, depresión, enfermedad, dolores de cabeza u otros desórdenes que afectan al rendimiento y a su calidad de vida.
  
  2. Empleados que trabajan horas excesivas como una expresión de hacer frente a la inseguridad del trabajo o al desempleo. Los empleados se presentarían a trabajar físicamente pero no dando todo de sí mentalmente.
  
- **Duran** (2007) dice que "las condiciones de trabajo también provocan un deterioro en la salud laboral, además de que las personas estén desmotivadas o insatisfechas laboralmente..." (pag.45)
  
- **Parra** (2005) dice que "las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas de forma negativa. Los daños a la salud mas evidentes y visibles son los accidentes de trabajo... pero son mas impactantes y perjudiciales a largo plazo las concernientes a problemas psicológicos o mentales de los cuales no se tienen ningún control..." (pag.2)

La seguridad en el trabajo con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 empezó centrándose en el cumplimiento documental que se exige a las empresas y en mejorar los altos índices de accidentes laborales. Actualmente el campo de la prevención camina hacia un modelo que integre la prevención de riesgos laborales en todo el departamento de la organización. Se intenta que forme parte de todo el proceso que se lleva a cabo en la empresa. Especialmente se está intentando mejorar sobre los factores de riesgo y las condiciones de trabajo de los trabajadores para realizar una verdadera prevención.

El presentismo lo podemos considerar un indicador precoz en la prevención, porque nos pone de manifiesto un conflicto entre las condiciones de trabajo y la salud de las personas. Trabajar estando enfermos o muy fatigado aumenta el riesgo de sufrir un accidente y posteriormente llegará el momento en que el trabajador puede llegar al límite de sus fuerzas y se producirá entonces una ausencia prolongada en el puesto de trabajo.

Con la llegada de la actual crisis económica han aparecido en el ámbito laboral, entre otros, una serie de factores como el miedo a ser despedido, la precariedad en el empleo y el aumento de horas en el puesto de trabajo, determinantes para el presentismo. En España pese a ser un fenómeno de reciente aparición, ha pasado de un 45% en el año 2010 a un 82% en el año 2012. Produce que ocho de cada diez trabajadores pasan más horas de las establecidas en su puesto de trabajo y también genera un efecto negativo en la productividad de las organizaciones ya que los trabajadores que están enfermos y acuden a sus puestos de trabajo no están en óptimas condiciones para ofrecer un buen rendimiento.

Finalmente el Real Decreto Ley 3/2012 (reforma laboral) de reciente aparición, puede favorecer un mayor incremento del presentismo en nuestro país al modificar las causas del despido, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo incrementando el miedo a ser despedido, la precariedad en el empleo y la presión sobre los trabajadores.

#### **4. PERFILES DEL PRESENTISTA**

En el presente trabajo se han establecido dos perfiles de empleados presentistas para relacionarlos con los factores de riesgos desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales:

1. El presentismo entendido como la presencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, sin tener sus facultades físicas en unas condiciones óptimas para desempeñar su labor en la organización es decir, la presencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo aun estando diagnosticados con enfermedad profesional.
2. Presentismo aparece cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo en condiciones que pueden afectar a su salud desde un punto de vista de percepción personal.

Los factores de riesgo para los dos perfiles de presentista tienen relación con el tipo de contrato, los estudios, el ritmo de trabajo

## **5. METODOLOGIA Y ANÁLISIS DE DATOS**

### **5.1 CONCEPTOS BÁSICOS**

En este apartado se establecen unos conceptos básicos necesarios en el tema del presentismo.

**Salud:** Lograr el bienestar físico, psíquico y social del trabajador y no meramente la ausencia de enfermedad.

El objetivo de la prevención de riesgos laborales es la salud en el trabajo.

**Trabajo:** El trabajo como factor de la producción, tiene un significado económico fundamental. En él se implica el ser humano y por tanto tiene una dimensión personal y social.

**Accidente de trabajo:** Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

**Enfermedad profesional:** La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en la actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (Art.116 LGSS).

RD 1299/2006 de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. La codificación es la siguiente:

- Grupo 1: Enfermedades causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades causadas por agentes biológicos.

- Grupo 4: Enfermedades causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algunos otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos.

Si la supuesta enfermedad profesional no está en alguno de los grupos de la lista no se considera enfermedad profesional por lo que se trata de una lista cerrada

## **5.2. NORMATIVA**

### **5.2.1 LEY 31/1995 DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EXPUESTOS A CONTINUACIÓN.**

En el tema del presentismo se debe tener en consideración el apartado normativo en general y en particular diversos artículos de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales expuestos a continuación.

#### **Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:**

*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.*

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo*



*necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

El trabajador presentista que acude a su puesto de trabajo estando enfermo, se perjudica a sí mismo y a los demás compañeros de trabajo. Se debe observar el cumplimiento que tiene el empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todas las situaciones que se produzcan en el trabajo.

Ante un caso de presentismo, el empresario debe actuar para solucionar esta situación y no caer en el incumplimiento normativo del derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Artículo 19: Formación de los trabajadores**

1. *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

2. *La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.*

Todo trabajador debe recibir formación específica de su puesto en materia preventiva, en el momento de la contratación, independientemente de si es un contrato indefinido o temporal. Además de ello, recibirá formación preventiva cuando se produzcan cambios en sus funciones en la organización, aparezcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Es un deber del empresario.

### **Artículo 22: Vigilancia de la salud**

1. *El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

*Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos*

*de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

*En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.*

La vigilancia de la salud es un deber empresarial y un derecho del trabajador. Se adaptará a los riesgos de cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud debe formar parte de un sistema de evaluación de riesgos y de prevención.

**Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.**

1. *Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.*

*La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.*

*La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.*

2. *El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.*

3. *Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.*

4. *El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.*

5. *En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.*

*La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.*

*La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.*

Este artículo está relacionado con el 19 de la presente Ley. Se trata de un deber empresarial de protección e información en materia preventiva, tanto para relaciones temporales, de duración determinada y los contratados por medio de las empresas de trabajo temporal.

Además también esta relacionado con el artículo 22 de la Ley. Estos trabajadores, con este tipo de relaciones de trabajo, tienen derecho a una vigilancia periódica de la salud en las mismas condiciones que los trabajadores de contrato indefinido.

### **Artículo 29: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos**

1. *Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

El trabajador tiene como obligación principal velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de sus compañeros a los que pueda afectar su trabajo en la organización. Este artículo está relacionado con el trabajador que acude a su puesto estando enfermo. Incumple la obligación de este artículo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. De esta situación derivan efectos de sanción, según lo expuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores y puede ser sancionado por la dirección de la empresa.

## **5.2.2 Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores)**

*Tiempo de trabajo.*

### **Artículo 34.1.2.3. Jornada.**

*1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.*

*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

*2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.*

*3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.*

*Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.*

...

Establecen las disposiciones mínimas de la duración ordinaria de la jornada, la duración máxima de esta jornada ordinaria es cómputo anual y el descanso entre una jornada y la siguiente. Se deberá tener en cuenta estas normas en el caso de los trabajadores presentistas que alargan la jornada ordinaria de trabajo y superar las reglas de limitación del tiempo de trabajo.

### **Artículo 35.2. Horas extraordinarias.**

...

*2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.*

*A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.*

*El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.*

...

Artículo en el que se limita el número máximo de horas extraordinarias anuales, con el objetivo de la seguridad y salud de los trabajadores. Al igual que los artículos mencionados anteriormente, engarzan con el trabajador presentista tal como lo consideramos en este trabajo.

### **Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.**

...

*5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.*

Se refiere al principio general de adecuar el trabajo a la persona para tratar de atenuar la monotonía en el puesto de trabajo. Es una medida que trata de prevenir las patologías psicosociales

### **Artículo 37.1. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

*1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.*

*Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 de artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concreta s...*

En este artículo se fija el tiempo mínimo de descanso semanal. Tiene una influencia importante en los trabajadores presentistas que alargan su jornada de trabajo. El tiempo de descanso lo podemos considerar como una medida de seguridad y salud en el trabajo.

## **5.2.3 REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2012 (REFORMA LABORAL)**

### **Artículo 9. Tiempo de trabajo.**

*El apartado 2 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:*

*«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo.*

*Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.»*

Este artículo tiene como consecuencia una pérdida de derechos de los trabajadores y por tanto un aumento de la precariedad laboral, factor decisivo el siniestralidad.

### **Artículo 11. Movilidad geográfica.**

En este Decreto se amplían las causas por las que un empresario puede realizar una movilidad geográfica del trabajador frente a la anterior Ley suponiendo una pérdida de derechos por parte del trabajador aumentado, a su vez, la precariedad en el empleo.

### **Artículo 51. Despido colectivo.**

...

*Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:*

*«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»*

...

Este cambio en las causas de despido puede llevar a un aumento de los trabajadores que acuden enfermos a su puesto de trabajo favoreciendo el fenómeno del presentismo.

### 5.3. TABLAS REALIZADAS EN FUNCION DE LOS DATOS RECOGIDOS EN EL CUESTIONARIO DE LA VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO ( INSHT)

La búsqueda de datos que sustenten este trabajo se ha realizado mediante un análisis de los datos que dispone el INSHT para establecer una serie de argumentos que pongan de manifiesto el presentismo y sus consecuencias en la actual situación laboral en España así como la de definir como afecta en la prevención de Riesgos Laborales.

Este informe toma datos de un **cuestionario realizado en el año 2006** por lo que **las conclusiones obtenidas no están actualizadas**. A estas conclusiones habrá que añadir la situación actual de crisis que atraviesa el país y por tanto, debido a elevada cantidad de desempleados, el aumento del temor de perder el puesto de trabajo con lo que el número de presentista aumentaría.

De los datos existentes en el cuestionario son de 11.054 encuestados a partir de los cuales se realizará el análisis en este trabajo sobre el presentismo.

**El presentista 1** se define como aquel trabajador que acude a su puesto de trabajo enfermo. La tabla que representa esta definición es la siguiente:

**PRESENTISTA 1**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0,00	10752	97,3	97,3	97,3
Válidos 1,00	302	2,7	2,7	100,0
Total	11054	100,0	100,0	

1,00: Presentista 1

0,00: Resto

En ella se observa que el 2,7% de los encuestados son presentista según el modelo de presentista 1. Aun resultando un porcentaje bajo a primera vista, es un dato importante teniendo en cuenta que nos está indicando los empleados que acuden a trabajar teniendo una enfermedad profesional diagnosticada, lo cual está prohibido por la Ley General de Seguridad Social.

**El presentista 2** está definido como aquel trabajador que acude a su puesto de trabajo considerando que su trabajo está afectando a su salud. La tabla que representa esta definición es la siguiente:

**PRESENTISTA 2**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0,00	8812	79,7	79,7	79,7
Válidos 1,00	2242	20,3	20,3	100,0
Total	11054	100,0	100,0	

1,00: Presentista 2

0,00: Resto

De estos resultados se observa que el porcentaje del presentista 2 es del 20,3%, un dato a considerar respecto a la tabla anterior y respecto a sí misma, ya que corresponde a una cuarta parte de los encuestados. Dato indicador de trabajadores con más posibilidades de sufrir una enfermedad profesional.

Una vez obtenidas las tablas que definen los dos tipos de presentistas, se analizan en combinación con otra serie de factores de riesgo, citados anteriormente, para obtener las conclusiones finales. Las tablas analizadas están incluidas en los anexos I y II.



## **6. RESULTADOS. ANALISIS DE VARIABLES**

En un análisis de los resultados de las tablas incluidas en el anexo I obtenemos una serie de resultados con respecto al perfil del presentista 1.

El tipo de trabajador definido como presentista 1 (empleado que acude al trabajo con enfermedad profesional diagnosticada) tiene un contrato indefinido en el 60,8% de los casos y todos ellos no tienen miedo a perder su puesto de trabajo. A su vez, la mayoría trabaja a tiempo completo. Es un perfil de encuestado que se encuentra trabajando dentro del sector privado, con un 80,1%, debido fundamentalmente, a que en dicho sector la seguridad del trabajo es menor que en el sector público.

En cuanto a las exigencias que tienen en el trabajo, se observa un porcentaje mayor en aquellos presentistas que consideran que su ritmo de trabajo es elevado siendo porcentaje similar al de aquellos que no tienen un trabajo intelectualmente exigente. El hecho de mantener este ritmo estando enfermo con una tendencia al alza, puede llegar a sobrecargar de tal manera al sujeto que se den situaciones de bloqueo del mismo.

De la misma manera se observa resultados semejantes, (con una diferencia de un 5%) en aquellos presentista que tienen autonomía para modificar el ritmo de trabajo y para establecer la distribución y duración de las pausas. Estos dos datos comparándolos con los que consideran que no poseen esa autonomía en su trabajo están repartidos casi al 50% (véase tablas P35\_3 y P35\_4). Por ello, el hecho de no disponer de autonomía, repercute en su rendimiento y puede llegar a producir insatisfacción laboral.

El tiempo de trabajo nos indica en qué condiciones trabajan los encuestados presentistas 1; el 30% supera la jornada semanal de 40 horas porcentaje similar al de aquellos que la realizan en jornada continua de mañanas o tardes y al de los que trabajan horas extras con compensación aunque sean tres variables que no tengan relación directa.

La mayoría de los encuestados tiene una jornada partida (mañana y tarde) considerada un horario cómodo para el trabajador y a su vez destaca que el 54,3% mete horas extras con o sin compensación. Es un porcentaje elevado teniendo en cuenta su condición de personas enfermas. Se produce una importante carga de horas semanales y horas extras en un factor determinante para la salud del trabajador.

Otro punto a tener en cuenta es la existencia o no de representantes en materia preventiva como son los delegados de prevención. Las empresas que tengan entre 6 y 49 trabajadores deben tener delegado de prevención según lo establece la LPRL 31/1995. Por ello destaca que el 62,3% de los trabajadores presentistas 1 no tiene esta figura en sus organizaciones. Ello demuestra que la prevención de riesgos está muy poco implantada en las empresas donde estos encuestados trabajan.

Los comités de seguridad y salud, que son los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales para empresas de 50 trabajadores o más, no están constituidos en el 69,9% de las organizaciones de los encuestados demostrando la falta de cultura preventiva de las mismas.

El reconocimiento médico es una obligación del empresario para con los trabajadores. En relación con los presentista 1 se aprecia que el 43% no han tenido la oportunidad de realizarlo, siendo un dato que define a las organizaciones en las que trabajan.

Hay que destacar que el 60,6% de las organizaciones donde trabaja este tipo de presentista no ha realizado ninguna evaluación de riesgos en el último año y que el 79,4% habiendo realizado estudios de aspectos del puesto de trabajo, no son específicos de enfermedades profesionales.

En relación a si están informados de sus riesgos en los puestos de trabajo, el porcentaje de los que consideran que sí es muy alto, un 75,2%.

En un análisis de los resultados de las tablas incluidas en el anexo II obtenemos una serie de resultados con respecto al perfil del presentista 1.

El trabajador definido como presentista 2, trabajador que acude a su puesto de trabajo considerando que su trabajo está afectando a su salud, trabaja, en un porcentaje mayor, con contrato indefinido, a tiempo completo y en su mayoría en el sector privado (al igual que el presentista 1). Por el contrario cabe destacar que el 17,9% de presentistas 2 tienen un contrato temporal siendo este, un dato que coincide con el porcentaje de encuestados presentistas que tienen miedo a perder su empleo en los próximos 6 meses.

Es un perfil que en su mayoría, un 41,6%, disponen de estudios primarios.

Respecto a la representación de los trabajadores en materia preventiva, el porcentaje de empleados que no la tienen es un 60,9%, dato muy elevado y significativo.

Los porcentajes de las empresas que deben constituir un comité de seguridad y salud son muy parecidos a las organizaciones más pequeñas que requieren delegados de prevención. En los dos casos destacan los altos porcentajes de no representación de los trabajadores y la no formación de comité, dando a entender que deben mejorar la cultura preventiva.

En la tabla correspondiente al reconocimiento médico (P47) que la empresa debe realizar al trabajador, en este tipo de presentista, destaca que el 44,3% no tiene posibilidad de realizarlo. En contraposición, estos presentistas están bien informados sobre los riesgos para su salud y seguridad (75,6%). En las organizaciones donde desarrollar sus tareas laborales, un 69,1% de los casos no se han realizados evaluación de riesgos.

Los trabajadores enmarcados en este perfil tienen un porcentaje mayor en dolores de espalda que el resto de partes del cuerpo con un 72%. La mayoría de estos encuestados solo ha ido al médico entre 1 o 2 veces en el último año.

## 7. CONCLUSIONES

El perfil de presentista 1, trabajador enfermo que tiene diagnosticada una enfermedad profesional, después de haber analizado todos los factores de interés puede tener varias interpretaciones:

1. Son trabajadores que acuden a su puesto de trabajo debido a su sentido de la responsabilidad y profesionalidad. Son empleados responsables y modélicos, con un alto grado de compromiso con la organización y con sus compañeros.
2. En este caso, el empleado trata de asegurar su puesto de trabajo intentando evitar argumentos que respalden un hipotético despido y así no perder su estabilidad laboral.

El hecho de estar enfermo generará altos niveles de estrés, una disminución del rendimiento y por tanto menor productividad para la organización. La menor productividad también puede ser debida a la no realización de su trabajo, evidentemente al no estar en óptimas condiciones, ya que se dispone de autonomía suficiente como para organizar su propio trabajo o bien con la realización de horas extras.

Este trabajador, manteniendo este comportamiento obtendrá en gran medida, una pérdida de su bienestar dando en un futuro mayor número de bajas y periodos mas largos de duración a medio y largo plazo.

Todos estos determinantes darán lugar a un aumento de la siniestralidad en el puesto de trabajo por estrés, falta de atención, cansancio...

En estas dos interpretaciones hay que destacar que el trabajador incumple los artículos 22 y 23 de la Ley 31/1995 relacionados con la vigilancia de la salud y las enfermedades profesionales que prohíbe acudir al trabajo con este tipo de enfermedades.

El empleado que considera que su trabajo está afectando a su salud, tiene como determinante el tener un contrato temporal y actúa de esta manera

por el miedo a perder el empleo dando lugar a pasar más horas de las establecidas en su trabajo y buscando, de esta forma, asegurar el puesto de trabajo y una seguridad laboral.

En los casos de trabajadores con contratos indefinidos la manera de actuar puede estar condicionada por no considerar la gravedad de sus enfermedades, restándole importancia y acudiendo a su puesto de trabajo.

Otra explicación a este fenómeno puede ser que si se ausentan de su puesto no exista ningún compañero que realice sus labores y en el momento de reincorporación al ritmo normal de trabajo, dicho empleado tenga una acumulación de trabajo considerable.

## **7.1 ESTRATEGIAS A SEGUIR**

- El presentista diagnosticado con enfermedad profesional no puede trabajar en el puesto específico que va unido a esa enfermedad. Por ello la medida correctora es la búsqueda de un puesto de trabajo acorde a su especial situación en la empresa en el que se le reubique siempre y cuando sea posible.

Se actuará sobre las condiciones de trabajo a nivel organizativo

Se controlarán los tiempos de trabajo para que los trabajadores no incumplan la normativa a nivel de horarios. Se intentará implantar en los puestos que sea posible la jornada continua que es mejor para el trabajador a nivel

Hay que mejorar la representación de los trabajadores y la constitución de comités en función del tamaño de la empresa para integrar la prevención dentro de la organización e implicar de mayor manera a los empleados.

Se requerirá un control de la vigilancia de la salud mediante la obligación a los trabajadores de realizar el reconocimiento médico.

Mejorar la planificación de la actividad preventiva y enfocarla directamente a controlar los factores que generan esas enfermedades profesionales.

En el caso del segundo perfil de presentista, aquel que cree que su trabajo está afectando a su salud y acude a su puesto de trabajo, el técnico de prevención debe proponer a la dirección aumentar el número de contratos indefinidos de tal manera que se elimine el factor "miedo a perder el empleo" por parte de los trabajadores. Este factor es en gran medida el condicionante más relevante en la existencia del presentismo.

Se debería trabajar para mejorar la integración de la prevención motivando la presencia de delegados de prevención y comités de empresa como elementos enriquecedores en la prevención y necesarios para mejorar el clima laboral de la organización

Se debería realizar la implantación de la vigilancia de la salud para todos los empleados. Tal como se ha citado anteriormente, la realización obligatoria de un reconocimiento médico.

Un punto a destacar en estas estrategias es la información y formación a los trabajadores para que conozcan mejor sus riesgos así como la implantación de medidas específicas para prevenir patologías (dolores de espalda)

### **Actualidad**

Tal como se ha precisado estas conclusiones parten del análisis de datos obtenidos en el año 2006. Con la situación actual de crisis económica y con una tasa de desempleo superior al 25%, el fenómeno del presentismo está en auge. En esta época la estabilidad laboral es una meta y gran cantidad de trabajadores tienen ese "miedo a perder el trabajo", causa decisiva en este fenómeno del presentismo. En esta época los dos perfiles del presentista estarán en auge y se aunarán en la causa que mueve a ese presentismo, "el miedo..."

Esta sensación solo puede ser modificada cuando la economía del país se estabilice y se tenga mayor seguridad económica.

Mientras tanto el fenómeno del presentismo solo puede generar una bajada de rendimiento y un aumento considerable de la siniestralidad de accidente al bajar el estado de atención y alerta en el trabajo.

## 8. ANEXOS

### 8.1 ANEXO I

A continuación se incluyen las tablas que se han utilizado en el presente trabajo para la obtención de resultados. En estas tablas se han comparado el perfil del presentista 1 con los distintos factores de riesgo vistos anteriormente.

Los valores 1,00 y 0,00 de las filas corresponden a encuestados que son tienen el perfil del presentista y al resto respectivamente. Los valores de las columnas se establecerán en cada una de ellas.

Las distintas tablas se han calculado junto con la prueba del Chi Cuadrado para determinar la significatividad de la diferencia en las frecuencias observadas

#### P3. TIPO DE CONTRATO.

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* TIPO DE CONTRATO**

			TIPO DE CONTRATO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	2470	5989	2293	10752
		% dentro de presentista 1	23,0%	55,7%	21,3%	100,0%
	1,00	Recuento	66	183	52	301
		% dentro de presentista 1	21,9%	60,8%	17,3%	100,0%
Total		Recuento	2536	6172	2345	11053
		% dentro de presentista 1	22,9%	55,8%	21,2%	100,0%

1,00: Indefinido

2,00: Temporal

0,00: Resto

#### P4. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O COMPLETO

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* TIEMPO PARCIAL o COMPLETO**

			TIEMPO PARCIAL o COMPLETO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	2396	1181	7175	10752
		% dentro de presentista 1	22,3%	11,0%	66,7%	100,0%
	1,00	Recuento	62	42	198	302
		% dentro de presentista 1	20,5%	13,9%	65,6%	100,0%
Total		Recuento	2458	1223	7373	11054
		% dentro de presentista 1	22,2%	11,1%	66,7%	100,0%

1,00: Tiempo parcial

2,00: Tiempo completo

0,00: Resto

**P5. TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO.**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* SECTOR PÚBLICO o PRIVADO**

			SECTOR PÚBLICO o PRIVADO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	151	9240	1360	10751
		% dentro de presentista 1	1,4%	85,9%	12,6%	100,0%
	1,00	Recuento	2	242	58	302
		% dentro de presentista 1	0,7%	80,1%	19,2%	100,0%
Total		Recuento	153	9482	1418	11053
		% dentro de presentista 1	1,4%	85,8%	12,8%	100,0%

1,00: Privado

2,00: Público

0,00: Resto

**P32\_2. EXIGENCIA DE TRABAJO. Trabajo que implica trabajar muy rápido**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* TRABAJO RÁPIDO**

			TRABAJO RÁPIDO		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	6078	4673	10751
		% dentro de presentista 1	56,5%	43,5%	100,0%
	1,00	Recuento	126	176	302
		% dentro de presentista 1	41,7%	58,3%	100,0%
Total		Recuento	6204	4849	11053
		% dentro de presentista 1	56,1%	43,9%	100,0%

1,00: Trabajo que implica trabajar muy rápido

0,00: Resto

**P34\_10 POSIBILIDADES PSICOSOCIALES. CARGA MENTAL.  
Trabajo intelectualmente exigente**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* CARGA MENTAL**

			CARGA MENTAL		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	6814	3938	10752
		% dentro de presentista 1	63,4%	36,6%	100,0%
	1,00	Recuento	179	122	301
		% dentro de presentista 1	59,5%	40,5%	100,0%
Total		Recuento	6993	4060	11053
		% dentro de presentista 1	63,3%	36,7%	100,0%

1,00: Si considera el trabajo intelectualmente exigente

0,00: Resto



**P35\_3. AUTONOMIA PARA MODIFICAR EL RITMO DE TRABAJO**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* AUTONOMIA EN EL RITMO**

			AUTONOMIA EN EL RITMO		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	6170	4582	10752
		% dentro de presentista 1	57,4%	42,6%	100,0%
	1,00	Recuento	166	136	302
		% dentro de presentista 1	55,0%	45,0%	100,0%
Total		Recuento	6336	4718	11054
		% dentro de presentista 1	57,3%	42,7%	100,0%

1,00: Si puede modificar el ritmo de trabajo  
0,00: Resto

**P35.4. AUTONOMIA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA PAUSAS Y SU DURACIÓN**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* DISTRIBUCIÓN PAUSAS**

			DISTRIBUCIÓN PAUSAS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	4839	5913	10752
		% dentro de presentista 1	45,0%	55,0%	100,0%
	1,00	Recuento	149	153	302
		% dentro de presentista 1	49,3%	50,7%	100,0%
Total		Recuento	4988	6066	11054
		% dentro de presentista 1	45,1%	54,9%	100,0%

1,00: Si puede distribuir las pausas y su duración  
0,00: Resto

**P37. CENTRO DE TRABAJO CON DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* DELEGADO DE PREVENCIÓN**

			DELEGADO DE PREVENCIÓN		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	7122	3630	10752
		% dentro de presentista 1	66,2%	33,8%	100,0%
	1,00	Recuento	188	114	302
		% dentro de presentista 1	62,3%	37,7%	100,0%
Total		Recuento	7310	3744	11054
		% dentro de presentista 1	66,1%	33,9%	100,0%

1,00: Si hay Delegado de prevención  
0,00: Resto

**P38. CENTRO DE TRABAJO CON COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

			COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	8074	2678	10752
		% dentro de presentista 1	75,1%	24,9%	100,0%
	1,00	Recuento	211	91	302
		% dentro de presentista 1	69,9%	30,1%	100,0%
Total		Recuento	8285	2769	11054
		% dentro de presentista 1	75,0%	25,0%	100,0%

1,00: Si hay Comité de Seguridad y Salud

0,00: Resto

**P39. HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* HORAS SEMANALES**

			HORAS SEMANALES		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	7724	3028	10752
		% dentro de presentista 1	71,8%	28,2%	100,0%
	1,00	Recuento	211	90	301
		% dentro de presentista 1	70,1%	29,9%	100,0%
Total		Recuento	7935	3118	11053
		% dentro de presentista 1	71,8%	28,2%	100,0%

1,00: Más de 40 horas semanales

0,00: Menos de 40 horas semanales

**P40. HORARIO HABITUAL**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* HORARIO HABITUAL**

			HORARIO HABITUAL				Total
			0,00	1,00	2,00	3,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	298	2620	4624	3211	10753
		% dentro de presentista 1	2,8%	24,4%	43,0%	29,9%	100,0%
	1,00	Recuento	8	76	121	97	302
		% dentro de presentista 1	2,6%	25,2%	40,1%	32,1%	100,0%
Total		Recuento	306	2696	4745	3308	11055
		% dentro de presentista 1	2,8%	24,4%	42,9%	29,9%	100,0%

1,00: Jornada continua en turnos y trabajo fijo de noche

2,00: Jornada partida

3,00: Jornada continua en fijo mañanas y fijo tardes

0,00: Resto

**P43. HORAS EXTRAS**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1\* HORAS EXTRAS**

			HORAS EXTRAS			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	5907	2863	1982	10752
		% dentro de presentista 1	54,9%	26,6%	18,4%	100,0%
	1,00	Recuento	138	100	64	302
		% dentro de presentista 1	45,7%	33,1%	21,2%	100,0%
Total		Recuento	6045	2963	2046	11054
		% dentro de presentista 1	54,7%	26,8%	18,5%	100,0%

1,00: Horas extras con compensación

2,00: Horas extras sin compensación

0,00: No horas extras

**P47. RECONOCIMIENTO MÉDICO OFRECIDO POR LA EMPRESA**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1\* RECONOCIMIENTO MÉDICO**

			RECONOCIMIENTO MÉDICO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	5208	4785	758	10751
		% dentro de presentista 1	48,4%	44,5%	7,1%	100,0%
	1,00	Recuento	130	150	22	302
		% dentro de presentista 1	43,0%	49,7%	7,3%	100,0%
Total		Recuento	5338	4935	780	11053
		% dentro de presentista 1	48,3%	44,6%	7,1%	100,0%

1,00: Sí, se han hecho el reconocimiento médico

2,00: Sí, no se han hecho el reconocimiento médico

0,00: Resto

**P49. EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* EVALUACIÓN RIEGOS**

			EVALUACIÓN RIEGOS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	8051	2701	10752
		% dentro de presentista 1	74,9%	25,1%	100,0%
	1,00	Recuento	183	119	302
		% dentro de presentista 1	60,6%	39,4%	100,0%
Total		Recuento	8234	2820	11054
		% dentro de presentista 1	74,5%	25,5%	100,0%

1,00: Sí se ha realizado

0,00: Resto

**P50. AGENTES. Aspectos que se han estudiado**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* AGENTES**

			AGENTES							Total
			0,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	9285	735	365	175	80	108	4	10752
		% dentro de presentista 1	86,4%	6,8%	3,4%	1,6%	0,7%	1,0%	0,0%	100,0%
1	1,00	Recuento	239	40	16	2	0	4	0	301
		% dentro de presentista 1	79,4%	13,3%	5,3%	0,7%	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	9524	775	381	177	80	112	4	11053
		% dentro de presentista 1	86,2%	7,0%	3,4%	1,6%	0,7%	1,0%	0,0%	100,0%

1,00: Ruido

2,00: Ambiente Térmico

3,00: Radiaciones

0,00: Resto

4,00: Manipulación de sustancias tóxicas-nocivas

5,00: Agentes biológicos

6,00: Aspectos mentales y organizativos

**P55. INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* INFORMACIÓN DE RIESGOS**

			INFORMACIÓN DE RIESGOS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	2041	8710	10751
		% dentro de presentista 1	19,0%	81,0%	100,0%
1	1,00	Recuento	75	227	302
		% dentro de presentista 1	24,8%	75,2%	100,0%
Total		Recuento	2116	8937	11053
		% dentro de presentista 1	19,1%	80,9%	100,0%

1,00: Está informado

0,00: Resto

**P62. ENFERMEDADES PROFESIONALES DIAGNOSTICADAS**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* ENFERMEDADES PROFESIONALES**

			ENFERMEDADES PROFESIONALES				Total
			0,00	1,00	2,00	4,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	10682	64	6	1	10753
		% dentro de presentista 1	99,3%	0,6%	0,1%	0,0%	100,0%
1	1,00	Recuento	95	197	10	0	302
		% dentro de presentista 1	31,5%	65,2%	3,3%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	10777	261	16	1	11055
		% dentro de presentista 1	97,5%	2,4%	0,1%	0,0%	100,0%

1,00: Enfermedades de piel

2,00: Enfermedades pulmonares

4,00: Sordera

0,00: Resto

**P67\_1. MIEDO DESPIDO EN 6 MESES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA \* MIEDO DESPIDO EN 6 MESES**

			MIEDO DESPIDO EN 6 MESES		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	9211	1541	10752
		% dentro de presentista 1	85,7%	14,3%	100,0%
	1,00	Recuento	237	65	302
		% dentro de presentista 1	78,5%	21,5%	100,0%
Total		Recuento	9448	1606	11054
		% dentro de presentista 1	85,5%	14,5%	100,0%

1,00: Sí

0,00: Resto

**P 68\_18. PREOCUPACIÓN ANTE EL RIESGO A PERDER EMPLEO**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* RIESGO PERDER EMPLEO**

			RIESGO PERDER EMPLEO		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	8415	2337	10752
		% dentro de presentista 1	78,3%	21,7%	100,0%
	1,00	Recuento	219	83	302
		% dentro de presentista 1	72,5%	27,5%	100,0%
Total		Recuento	8634	2420	11054
		% dentro de presentista 1	78,1%	21,9%	100,0%

1,00: Preocupación por el riesgo a perder el empleo

0,00: Resto

**P73. ESTUDIOS**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 1 \* ESTUDIOS**

			ESTUDIOS			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 1	0,00	Recuento	2614	4089	4049	10752
		% dentro de presentista 1	24,3%	38,0%	37,7%	100,0%
	1,00	Recuento	65	131	106	302
		% dentro de presentista 1	21,5%	43,4%	35,1%	100,0%
Total		Recuento	2679	4220	4155	11054
		% dentro de presentista 1	24,2%	38,2%	37,6%	100,0%

1,00: Estudios primarios

2,00: Estudios secundarios.

0,00: Resto

**8.2 ANEXO II**

A continuación se incluyen las tablas que se han utilizado en el presente trabajo para la obtención de resultados. En estas tablas se han comparado el perfil del **presentista 2** con los distintos factores de riesgo vistos anteriormente.

Los valores 1,00 y 0,00 de las filas corresponden a encuestados que son tienen el perfil del presentista 2 y al resto respectivamente. Los valores de las columnas se establecerán en cada una de ellas.

Las distintas tablas se han calculado junto con la prueba del Chi Cuadrado para determinar la significatividad de la diferencia en las frecuencias observadas

**P3. TIPO DE CONTRATO.**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* TIPO DE CONTRATO**

			TIPO DE CONTRATO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	2023	4845	1944	8812
		% dentro de presentista 2	23,0%	55,0%	22,1%	100,0%
	1,00	Recuento	513	1328	401	2242
		% dentro de presentista 2	22,9%	59,2%	17,9%	100,0%
Total		Recuento	2536	6173	2345	11054
		% dentro de presentista 2	22,9%	55,8%	21,2%	100,0%

1,00: Indefinido  
2,00: Temporal  
0,00: Resto

**P4. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O COMPLETO**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2\* TIEMPO PARCIAL o COMPLETO**

			TIEMPO PARCIAL o COMPLETO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	1955	1009	5848	8812
		% dentro de presentista 2	22,2%	11,5%	66,4%	100,0%
	1,00	Recuento	503	215	1525	2243
		% dentro de presentista 2	22,4%	9,6%	68,0%	100,0%
Total		Recuento	2458	1224	7373	11055
		% dentro de presentista 2	22,2%	11,1%	66,7%	100,0%

1,00: Tiempo parcial  
2,00: Tiempo completo  
0,00: Resto

**P5. TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO.**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* SECTOR PÚBLICO o PRIVADO**

			SECTOR PÚBLICO o PRIVADO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	139	7599	1074	8812
		% dentro de presentista 2	1,6%	86,2%	12,2%	100,0%
	1,00	Recuento	14	1884	344	2242
		% dentro de presentista 2	0,6%	84,0%	15,3%	100,0%
Total		Recuento	153	9483	1418	11054
		% dentro de presentista 2	1,4%	85,8%	12,8%	100,0%

1,00: Privado  
2,00: Público  
0,00: Resto

**P31. MOLESTIAS. Zonas del cuerpo afectadas por el trabajo**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* ZONAS DEL CUERPO**

			ZONAS DEL CUERPO					Total
			0,00	1,00	2,00	3,00	4,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	2830	279	2473	1865	1364	8811
		% dentro de presentista 2	32,1%	3,2%	28,1%	21,2%	15,5%	100,0%
	1,00	Recuento	206	69	633	772	562	2242
		% dentro de presentista 2	9,2%	3,1%	28,2%	34,4%	25,1%	100,0%
Total		Recuento	3036	348	3106	2637	1926	11053
		% dentro de presentista 2	27,5%	3,1%	28,1%	23,9%	17,4%	100,0%

1,00: Nuca/cuello  
2,00: Mano/brazo  
3,00: Espalda  
4,00: Pies/piernas  
0,00: Resto

**P37. CENTRO DE TRABAJO CON DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* DELEGADO DE PREVENCIÓN**

			DELEGADO DE PREVENCIÓN		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	5944	2868	8812
		% dentro de presentista 2	67,5%	32,5%	100,0%
	1,00	Recuento	1366	876	2242
		% dentro de presentista 2	60,9%	39,1%	100,0%
Total		Recuento	7310	3744	11054
		% dentro de presentista 2	66,1%	33,9%	100,0%

1,00: Si hay Delegado de prevención  
0,00: Resto

**P38. CENTRO DE TRABAJO CON COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

			COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	6737	2075	8812
		% dentro de presentista 2	76,5%	23,5%	100,0%
	1,00	Recuento	1548	695	2243
		% dentro de presentista 2	69,0%	31,0%	100,0%
Total		Recuento	8285	2770	11055
		% dentro de presentista 2	74,9%	25,1%	100,0%

1,00: Sí hay Comité de Seguridad y Salud

0,00: Resto

**P47. RECONOCIMIENTO MÉDICO OFRECIDO POR LA EMPRESA**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2\* RECONOCIMIENTO MÉDICO**

			RECONOCIMIENTO MÉDICO			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	4344	3861	607	8812
		% dentro de presentista 2	49,3%	43,8%	6,9%	100,0%
	1,00	Recuento	994	1074	174	2242
		% dentro de presentista 2	44,3%	47,9%	7,8%	100,0%
Total		Recuento	5338	4935	781	11054
		% dentro de presentista 2	48,3%	44,6%	7,1%	100,0%

1,00: Sí, se han hecho el reconocimiento médico

2,00: Sí, no se han hecho el reconocimiento médico

0,00: Resto

**P49. EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* EVALUACIÓN RIEGOS**

			EVALUACIÓN RIEGOS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	6685	2127	8812
		% dentro de presentista 2	75,9%	24,1%	100,0%
	1,00	Recuento	1549	693	2242
		% dentro de presentista 2	69,1%	30,9%	100,0%
Total		Recuento	8234	2820	11054
		% dentro de presentista 2	74,5	25,5%	100,0%

1,00: Sí se ha realizado

0,00: Resto



**P55. INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* INFORMACIÓN DE RIESGOS**

			INFORMACIÓN DE RIESGOS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	1570	7241	8811
		% dentro de presentista 2	17,8%	82,2%	100,0%
	1,00	Recuento	546	1696	2242
		% dentro de presentista 2	24,4%	75,6%	100,0%
Total		Recuento	2116	8937	11053
		% dentro de presentista 2	19,1%	80,9%	100,0%

1,00: Está informado

0,00: Resto

**P64. PROBLEMAS, MOLESTIAS Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* PATOLOGIAS**

			PATOLOGIAS						Total	
			0,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		6,00
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	8599	130	57	15	7	1	1	8810
		% dentro de presentista 2	97,6%	1,5%	0,6%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	1,00	Recuento	451	1199	419	114	52	3	5	2243
		% dentro de presentista 2	20,1%	53,5%	18,7%	5,1%	2,3%	0,1%	0,2%	100,0%
Total		Recuento	9050	1329	476	129	59	4	6	11053
		% dentro de presentista 2	81,9%	12,0%	4,3%	1,2%	0,5%	0,0%	0,1%	100,0%

1,00: Dolor de espalda

2,00: Hernia de disco

3,00: Tensión arterial alta

0,00: Resto

4,00: Alteraciones gastrointestinales

5,00: Asma

6,00: Alergias

**P65. Nº DE CONSULTAS MÉDICAS EN UN AÑO**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* CONSULTAS MÉDICAS**

			CONSULTAS MÉDICAS		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	8714	98	8812
		% dentro de presentista 2	98,9%	1,1%	100,0%
	1,00	Recuento	1934	308	2242
		% dentro de presentista 2	86,3%	13,7%	100,0%
Total		Recuento	10648	406	11054
		% dentro de presentista 2	96,3%	3,7%	100,0%

1,00: 3 veces o más

0,00: menos de 3 veces

**P66. SINTOMATOLOGÍA PSICOSOMÁTICA**

**Tabla de contingencia PRESENTISMO 2 \* SINTOMATOLOGÍA**

			SINTOMATOLOGÍA					Total
			0,00	1,00	2,00	3,00	4,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	7346	1031	327	96	11	8811
		% dentro de presentista 2	83,4%	11,7%	3,7%	1,1%	0,1%	100,0%
	1,00	Recuento	1228	587	280	133	14	2242
		% dentro de presentista 2	54,8%	26,2%	12,5%	5,9%	0,6%	100,0%
Total		Recuento	8574	1618	607	229	25	11053
		% dentro de presentista 2	77,6%	14,6%	5,5%	2,1%	0,2%	100,0%

1,00: Le cuesta dormir  
2,00: Dolor de cabeza  
0,00: Resto

3,00: Tensión e irritación  
4,00: Alteraciones digestivas

**P67\_1. MIEDO DESPIDO EN 6 MESES**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* MIEDO DESPIDO EN 6 MESES**

			MIEDO DESPIDO EN 6 MESES		Total
			0,00	1,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	7598	1214	8812
		% dentro de presentista 2	86,2%	13,8%	100,0%
	1,00	Recuento	1850	392	2242
		% dentro de presentista 2	82,5%	17,5%	100,0%
Total		Recuento	9448	1606	11054
		% dentro de presentista 2	85,5%	14,5%	100,0%

1,00: Sí  
0,00: Resto

**P73. ESTUDIOS**

**Tabla de contingencia PRESENTISTA 2 \* ESTUDIOS**

			ESTUDIOS			Total
			0,00	1,00	2,00	
PRESENTISTA 2	0,00	Recuento	2140	3286	3385	8811
		% dentro de presentista 2	24,3%	37,3%	38,4%	100,0%
	1,00	Recuento	539	934	770	2243
		% dentro de presentista 2	24,0%	41,6%	34,3%	100,0%
Total		Recuento	2679	4220	4155	11054
		% dentro de presentista 2	24,2%	38,2%	37,6%	100,0%

1,00: Estudios primarios  
2,00: Estudios secundarios.  
0,00: Resto

**9. BIBLIOGRAFIA**

- Montoya A "Curso de seguridad y salud en el trabajo"
- NTP436 y 476 "Riesgos psicosociales" del instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Rojas R (2007) "Enfoque del presentismo en las empresas de salud"
- Gadea y Moreno (2011) "De que formas se fomenta el presentismo  
¿Cómo se cocina el presentismo?"
- Gretchen F.(2006) "Presentismo; potencialidad en accidentes de salud"
- Benach I. Moreno N "La reforma laboral perjudica gravemente la salud"
- Salazar I. (2011) "Presentismo: Un problema que afecta a la salud laboral"