


Buenas prácticas de Absentismo y accidentabilidad (Incluye gestión de IT y comisiones de IT)	
Intervención del SPRL del Hospital Universitario Torrecárdenas en la minimización del absentismo laboral por salud	Diciembre 2024

**Descripción de la tarea**

Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”. De los distintos tipos de ausencias, la incapacidad temporal (IT) es el motivo más importante, siendo responsable de cerca de dos tercios del absentismo laboral.

La IT afecta principalmente al trabajador, que sufre el problema de salud y la pérdida de bienestar (dolor, aflicción, sufrimiento), puede ver reducida su capacidad de ingresos e incrementa el gasto sanitario. Pero lo que es más relevante es que algunos estudios han detectado que a medida que la duración de la IT se alarga, la probabilidad de volver al trabajo disminuye y la exclusión del mercado laboral y la mortalidad aumentan.

Entre las diversas causas del absentismo (pérdida de la salud, aspectos familiares o sociales,), las condiciones laborales pueden encontrarse entre ellas. Es por esto que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) es uno de los agentes que pueden participar en políticas de prevención/reducción de absentismo laboral.

En el caso del Hospital Universitario Torrecárdenas, al tratarse de un centro con un número elevado de profesionales y donde la asistencia sanitaria es su actividad principal, una gestión adecuada de la incapacidad laboral resulta una medida de eficiencia fundamental. La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del HUT es uno de los eslabones que participan en el proceso de reducción del absentismo laboral, ya que la prevención de riesgos laborales y la reducción de absentismo se complementan, pues ambos buscan promover la salud y seguridad en el entorno laboral. Reducir los riesgos y mejorar el bienestar de los profesionales no solo previene accidentes y enfermedades, sino que también contribuye a disminuir las tasas de absentismo y a mejorar el rendimiento organizacional.

**Solución adoptada**

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales interviene en el proceso de reducción del absentismo laboral mediante las siguientes medidas:

**1. Promover medidas en relación a un ambiente laboral positivo.**

Un ambiente de trabajo saludable y positivo puede aumentar la motivación y el compromiso de los profesionales. Fomentar la comunicación abierta, el respeto mutuo y la colaboración puede reducir la insatisfacción laboral, que a menudo está relacionada con el absentismo. En este sentido, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales establece medidas preventivas relacionadas con este aspecto y que traslada a la planificación de la actividad preventiva tras la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

**2. Promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT):**

**2.1 Programas de salud y bienestar:** La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del HUT lidera la adhesión (desde mayo de 2024) del HUT a la Red Andaluza de Centros de Trabajo Promotores en Salud. Los programas de salud que componen el programa son: alimentación equilibrada y actividad física, bienestar emocional y prevención del tabaquismo.

---

2.2 Programas de vacunación: Fomentar la vacunación y la prevención de enfermedades en el lugar de trabajo, especialmente en épocas de gripe u otras enfermedades estacionales, puede reducir las ausencias por enfermedad.

3. Programa de retorno tras ausencia prolongada:

El artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que el personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

En base a lo anterior, la Unidad de Prevención lleva a cabo revisiones de profesionales tras una ausencia por motivos de salud superior a tres meses, con objeto de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores. Además de lo anterior, también se pueden detectar patrones de absentismo o causas recurrentes que pueden analizarse de forma colectiva, o situaciones que pueden dar lugar a propuestas de medidas correctoras que entrarán a formar parte del registro de "Propuesta de Planificación preventiva". En caso necesario, gestionar el caso a través del procedimiento 15 del SGPRL del SAS.

4. Participación en las comisiones de IT, con las siguientes finalidades entre otras:

- Conocer los indicadores de IT y evaluar la estadística semanal y la acumulada.
- Analizar los datos por contingencias profesionales y dar a conocer las medidas correctoras.
- Analizar desviaciones de la accidentabilidad por categorías, UGC, servicios o unidades. Este análisis permite estudiar el comportamiento de los accidentes laborales y analizar sus posibles causas y facilita la priorización y /o adopción de medidas preventivas específicas.
- Establecer alianzas y analizar conjuntamente con la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades (UMVI) aquellos casos en los que se requiera una coordinación, como casos de reincorporación laboral tras ausencia prolongada o casos en los que se precisa una capacitación laboral cuando la adaptación del puesto no es posible.

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica
--

El Hospital Universitario Torrecárdenas de Almería ha evolucionado muy positivamente en relación a la tasa de Índice de Absentismo, encontrándose entre la más baja de los centros sanitarios de su nivel en Andalucía.

Estado en el que se encuentra la Buena práctica
---

En desarrollo y con resultados observables.

Carmen Sánchez Borja  
Hospital Universitario Torrecárdenas