



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS

***PREVALENCIA DE AUSENTISMO LABORAL DE CAUSA MEDICA EN
TRABAJADORES METALÚRGICOS MAYORES DE 60 AÑOS DURANTE EL AÑO
2022 EN LA CIUDAD DE VILLA CONSTITUCIÓN- SANTA FE***



RODRIGUEZ GABRIEL ALEJANDRO

Investigación de Ciencias Médicas
Carrera de especialización en Medicina del Trabajo
Año 2024

Director: Prof. Dr. Pascual Pimpinella

INDICE

Resumen	3
Introducción	4
Hipótesis	8
Objetivos	9
Metodología	10
Discusión y Resultados	11
Conclusión	14
Bibliografía	15

RESUMEN:

El envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida han llevado a un incremento de trabajadores mayores de 60 años en el ámbito laboral, lo que presenta tanto ventajas, como la experiencia, como desafíos, especialmente el ausentismo laboral. La pandemia de COVID-19 y la post pandemia han dejado secuelas que han afectado la salud física y mental de este grupo, aumentando el ausentismo por problemas de salud crónicos, fatiga, necesidades de cuidado personal, discriminación y falta de adaptación en el entorno laboral.

El ausentismo tiene repercusiones económicas para los trabajadores y afecta la productividad de las empresas, además de aumentar la carga de trabajo para otros empleados. En 2022, las principales causas de ausentismo en trabajadores metalúrgicos mayores de 60 años fueron enfermedades respiratorias, seguidas de problemas musculoesqueléticos en trabajadores menores de 60 años.

Se realizó un estudio de tipo observacional, cuantitativo, retrospectivo y de corte transversal el cual busca identificar y analizar las causas de ausentismo en este grupo etario, considerando el impacto y secuelas que dejó la pandemia y las condiciones laborales que no lograban adaptarse a la velocidad que las circunstancias requerían.

El año 2022 fue un año bisagra para la sociedad trabajadora quien comenzaba a volver en su totalidad a actividades presenciales aun con el fantasma de la pandemia y casos positivos que eran confirmados mediante pruebas más accesibles para las empresas. Se concluye que es fundamental priorizar la salud y el bienestar de los empleados mayores para desarrollar estrategias efectivas que gestionen el ausentismo en el futuro.

INTRODUCCIÓN:

La prevalencia en las enfermedades laborales se refiere a la proporción de trabajadores expuestos a un riesgo específico que desarrollan una determinada enfermedad laboral en un período de tiempo determinado.

En otras palabras, es la frecuencia con la que ocurre una enfermedad laboral en relación con el tamaño de la población expuesta a dicho riesgo.

Es fundamental monitorear la prevalencia de las enfermedades laborales para implementar medidas preventivas adecuadas y políticas de salud ocupacional efectivas que ayuden a proteger la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral.

El aumento de la esperanza de vida y los cambios demográficos han llevado a un envejecimiento significativo de la población en muchas partes del mundo. En consecuencia, el sector laboral se ha visto afectado por un aumento en la proporción de trabajadores mayores de 60 años. Si bien este fenómeno trae consigo la experiencia y habilidades valiosas de este grupo demográfico, también presenta desafíos significativos, entre los cuales el ausentismo laboral en personas mayores de 60 años emerge como una preocupación importante.

La pandemia por el virus SARSCOV-2 parece ser cosa del pasado, pero se introdujeron varios cambios en el mundo laboral, que llegaron para quedarse y permitieron la mejora de algunos indicadores.

El Ausentismo laboral de acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el ausentismo se define como “La inasistencia de los empleados que se consideran empleados en activo, pero no incluye vacaciones y huelgas y ausentismo por razones médicas, "tiempo disponible para licencia por enfermedad", excepciones por embarazo normal o encarcelamiento”. La ausencia de colaboradores en el espacio de trabajo se considera un fenómeno que genera problemas importantes, este problema afecta directamente al desarrollo de la empresa y constituye uno de los temas que más preocupan a los gerentes, ya que es un problema común en la mayoría de las empresas. Sin embargo, aunque en realidad este es un problema muy normal, representa un desafío difícil porque hay que analizar las causas y consecuencias.

Problema del ausentismo laboral:

¿Qué sucedió durante la pandemia del COVID realmente en los trabajadores mayores de 60 años?

1. Exacerbación de Condiciones de Salud Preexistentes: Los adultos mayores suelen tener enfermedades crónicas, como hipertensión, diabetes y enfermedades respiratorias. La pandemia ha llevado a un aumento en la gravedad de estas condiciones debido a la interrupción de tratamientos médicos regulares y el miedo a buscar atención médica, lo que ha resultado en un mayor ausentismo laboral.

2. Impacto Psicológico: El aislamiento social y el miedo a la infección han contribuido a un aumento en los trastornos de ansiedad y depresión entre los adultos mayores. Estos problemas de salud mental pueden manifestarse en síntomas físicos, lo que puede llevar a un aumento del ausentismo laboral y a una disminución de la productividad.

3. Falta de Adaptaciones Laborales: Muchos entornos laborales no están adecuadamente adaptados para satisfacer las necesidades de los trabajadores mayores. La pandemia ha resaltado la importancia de implementar medidas de ergonomía y adaptaciones en el lugar de trabajo, como horarios flexibles y opciones de teletrabajo, para reducir el riesgo de ausentismo.

4. Riesgos de Salud Laboral: La exposición a condiciones laborales desfavorables, como ambientes con alta carga térmica o contaminantes, puede ser más perjudicial para los trabajadores mayores. La pandemia ha puesto de relieve la necesidad de evaluar y mejorar las condiciones de trabajo para proteger la salud de este grupo demográfico.

El ausentismo laboral en adultos mayores de 60 años se manifiesta como una problemática compleja que puede tener múltiples causas y repercusiones. Entre las razones fundamentales se incluyen:

1. Problemas de Salud:

- Las condiciones de salud crónicas y la aparición de enfermedades relacionadas con la edad pueden contribuir al ausentismo laboral. La gestión de estas condiciones puede requerir períodos de descanso y tratamiento médico, lo que afecta la asistencia al trabajo. El año 2022 nos presenta una nueva problemática de la cual poco se conocía previo a la pandemia por SARS-CoV-2 y son los síndromes post COVID, que comprenden desde enfermedades respiratorias a secuelas psíquicas.

2. Fatiga y Desgaste Laboral:

- A medida que las personas envejecen, es posible que experimenten una disminución de la resistencia física y mental. Esto puede resultar en fatiga laboral acumulativa y una mayor propensión al ausentismo para recuperarse. Los ambientes desfavorables en los que la carga térmica, los contaminantes ambientales y la exposición a niveles de ruido que sobrepasan el umbral tolerable son frecuente en las fábricas metalúrgicas

- La predisposición a accidentes laborales se incrementa en proporciones considerables, **las caídas a nivel, esfuerzos físicos, y golpes con objetos móviles** siguen siendo la forma predominante de los accidentes laborales en las empresas radicadas en centros urbanos.

3. Necesidades de Cuidado Personal:

- Los trabajadores mayores, a menudo, enfrentan demandas relacionadas con el cuidado de familiares, cónyuges o incluso de ellos mismos. La atención a la salud propia o de seres queridos puede requerir tiempo adicional fuera del trabajo.

4. Discriminación y Estigma:

- La discriminación basada en la edad y el estigma asociado a la capacidad para realizar ciertas tareas pueden afectar la salud mental de los trabajadores mayores. Esto podría contribuir al ausentismo como una respuesta a las tensiones psicológicas. En los últimos años y sobre todo luego de la pandemia por SARCOP-2 las causas de ausentismo por trastornos de ansiedad generalizada se vieron aumentada en gran manera, generando ausencias laborales prolongadas más de lo habitual.

Repercusiones del Ausentismo en Personas Mayores de 60 Años:

1. Impacto Económico Personal:

- El ausentismo laboral puede afectar negativamente la estabilidad económica de los trabajadores mayores al reducir sus ingresos y beneficios asociados al empleo.

2. Repercusiones para los Empleadores:

El ausentismo puede afectar la productividad y la continuidad operativa de las empresas. La gestión eficiente de este fenómeno se convierte en una tarea crucial para los empleadores. Es cierto que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en las empresas a nivel mundial, incluidas las empresas metalúrgicas en Argentina. Las interrupciones en la cadena de suministro, cambios en la demanda de los consumidores y restricciones en la producción debido a medidas de distanciamiento social y cierres temporales han sido desafíos importantes para muchas industrias, incluida la metalurgia.

Estas empresas se han visto afectadas por la escasez de materias primas, dificultades en la logística, retrasos en la producción y una disminución en la demanda de productos. Todo esto puede haber impactado negativamente en la producción y las ventas de las empresas metalúrgicas en Argentina.

Es fundamental que estas empresas se adapten a las circunstancias cambiantes, busquen soluciones creativas y se enfoquen en la eficiencia operativa para superar estos desafíos. Además, es importante priorizar la seguridad y el bienestar de los empleados implementando medidas de salud ocupacional adecuadas para prevenir la propagación del virus en el lugar de trabajo.

3. Carga Adicional para Otros Empleados:

- El ausentismo puede aumentar la carga de trabajo para los demás empleados, lo que puede afectar su moral, rendimiento y productividad.

En conjunto, el problema del ausentismo laboral en personas mayores de 60 años demanda una atención cuidadosa y estrategias adaptadas para abordar las complejidades asociadas a este grupo demográfico. Entender las causas subyacentes y las repercusiones es esencial para desarrollar intervenciones efectivas que fomenten un envejecimiento laboral saludable y sostenible

HIPOTESIS

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la salud física y mental de los adultos mayores, exacerbando problemas de salud preexistentes y aumentando el ausentismo laboral debido a factores como el aislamiento social, el miedo a la infección y la falta de acceso a atención médica regular.

El temor para acudir a consultas presenciales al inicio de la pandemia debido al riesgo de exposición al virus podría haber llevado a una disminución en la demanda de turnos médicos.

Es posible que las personas con enfermedades respiratorias crónicas hayan enfrentado desafíos adicionales durante la pandemia, como dificultades para acceder a la atención médica regular, lo que podría haber afectado su control y manejo de la enfermedad. Si bien una mayor conciencia sobre la prevención de enfermedades respiratorias como mantener una buena higiene respiratoria y adoptar medidas de prevención para proteger la salud pulmonar, lo que podría haber tenido un impacto positivo en la reducción de casos de enfermedades respiratorias no denota tal impacto. La ecuación entre el proceso de salud-enfermedad-atención dependió exclusivamente de que el acceso a los sistemas de salud de diferentes niveles no se haya visto afectado, disminuido o bloqueado por políticas propias de las comunidades.

Este evento a nivel mundial nos ha dejado innumerables secuelas tanto físicas, psíquicas, y socioculturales que llegan para sumarse a las causas habituales de ausentismo laboral a la que esta población estaba acostumbrada como lo son los accidentes laborales, causas médicas y enfermedades crónicas por deterioro progresivo por la edad cronológica y enfermedades profesionales. Esta acumulación de nuevas causales se suma al problema de ausentismo laboral que impacta directamente sobre las empresas empleadoras.

OBJETIVOS

Objetivos Generales

Conocer las causas más frecuentes de ausentismo laboral en hombres mayores de 60 años trabajadores de la empresa metalúrgica ACINDAR durante el año 2022 en la ciudad de Villa Constitución.

Objetivos específicos

- Identificar las causas más frecuentes de ausentismo laboral en mayores de 60 años y si las mismas tienen relación con los síndromes post covid-19 (Post Pandemia)
- Diferenciar las causas de ausentismo entre patologías crónicas, enfermedades profesionales, secuelas por SARCOV-2
- Evaluar el grado de ausentismo que dichas enfermedades representaron durante el año 2022 en la empresa ACINDAR
- Comparar Causas de ausentismo laboral de operarios mayores de 60 años con las causas de ausentismo en menores de 60 años

Jubilación en Trabajadores Metalúrgicos en Argentina

La jubilación de los trabajadores metalúrgicos en Argentina está regulada por un marco legal y normativo específico que contempla diversas condiciones y beneficios. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes:

1. Marco Legal y Normativo

Ley de Jubilaciones y Pensiones: La Ley 24.241 regula el sistema de jubilaciones y pensiones en Argentina, estableciendo criterios generales para todos los trabajadores, incluidos los metalúrgicos.

Convenios Colectivos: Los trabajadores metalúrgicos están amparados por convenios colectivos que pueden ofrecer condiciones específicas y beneficios adicionales en términos de jubilación.

2. Condiciones de Jubilación

Edad de Jubilación: La edad mínima para jubilarse es de 65 años para hombres y 60 años para mujeres, aunque puede haber excepciones en función de los convenios colectivos. En el caso de los trabajadores metalúrgicos, el personal expuesto a la radiación del calor puede jubilarse a los 50 años de edad y con 25 años de servicios.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de tipo observacional, cuantitativo, retrospectivo y de corte transversal

Dichos datos se obtendrán a partir de un programa informático propio que monitorea el ausentismo diario de los operarios de la empresa Acindar

El periodo analizado será desde 01 de Marzo del 2022 al 30 de noviembre del 2022 post pandemia Covid-19. Se toman estos meses para el muestreo ya que durante dicho periodo los operarios no toman licencia por vacaciones.

Los Datos se obtendrán de un total de 38 operarios propios de la empresa Acindar mayores de 60 años por sobre un total de 1927 operarios. Será de forma anónima, ya que solo utilizaremos las causas de ausentismo médico durante dicho periodo sin exponer datos sensibles y personales de los mismos.

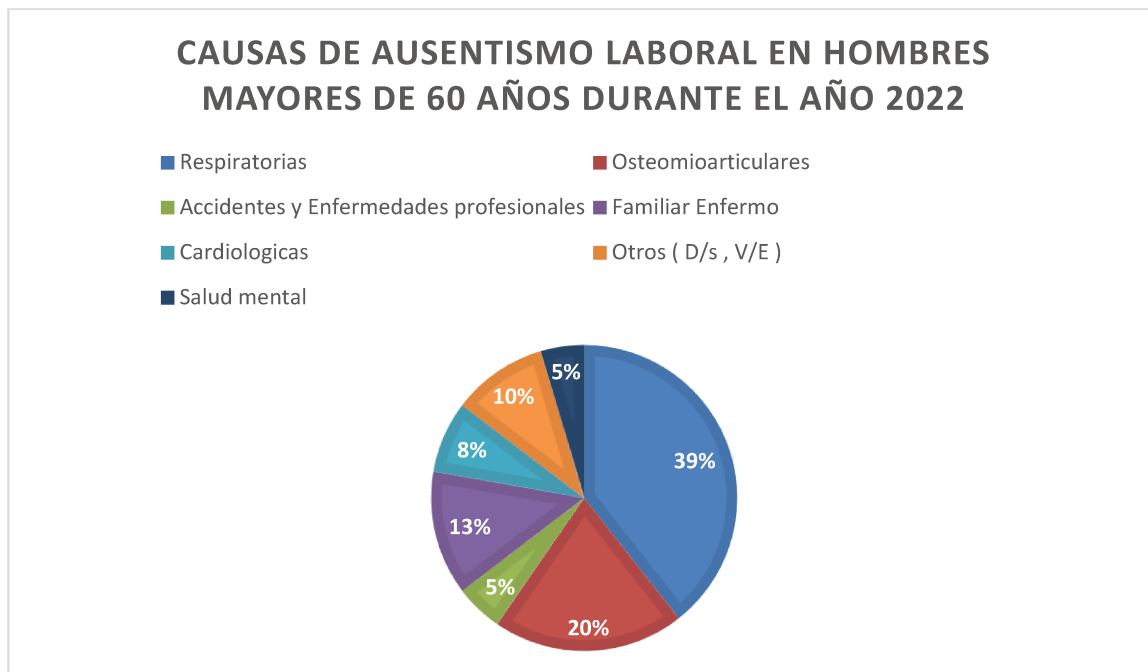
Clasificación de las Variables (Cuantitativas):

1. Causas de ausentismo laboral diferenciadas en:
 - Enfermedades Profesionales
 - Enfermedades Crónicas
 - Secuelas por SARCOV-2
2. Causas Más frecuentes de Ausentismo Laboral
3. Grado de Ausentismo que dichas enfermedades representaron en el año 2022.
4. Variables de ausentismo más frecuentes en menores de 60 años
5. Enfermedades crónicas más frecuentes en mayores de 60 años.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Luego de la observación, análisis y comparación de datos sobre las causas de ausentismo más frecuente durante el periodo de tiempo analizado; podemos confirmar a través del siguiente grafico (1) lo siguiente: que la causa de ausentismo predominante en el grupo de mayores de 60 años hombres trabajadores de la planta de Acindar en la ciudad de villa constitución es la causa de enfermedades respiratorias.

Grafico1

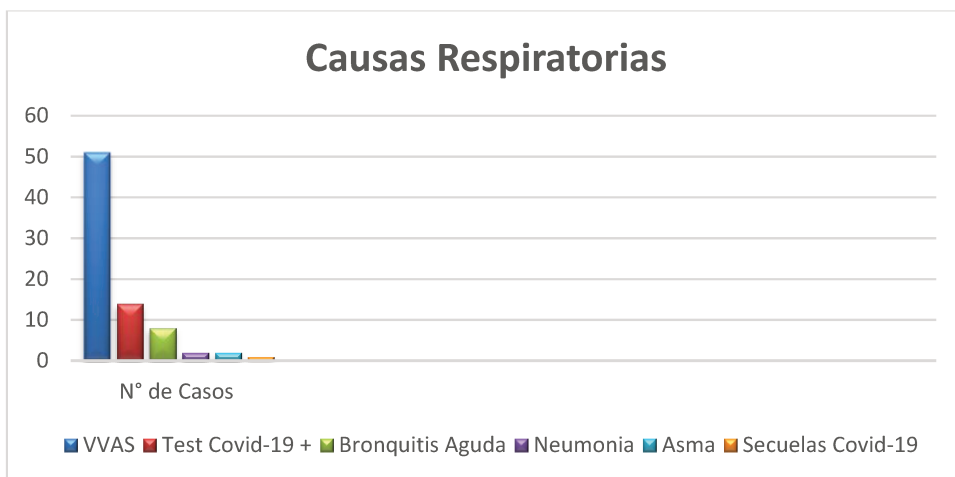


Dentro del grupo de enfermedades respiratorias el mayor número de bajas médicas se dio por Virosis de vía aérea superior (VVAS) con test de covid- 19 negativos. La cantidad de test positivos en dichos días perdidos por causa respiratoria fueron de un total de 15. Vale aclarar que a medida que el año se acercaba a su fin los pacientes dejaban de testearse ya que los síntomas gracias a la vacunación masiva a nivel mundial iban mermando y siendo mucho más leves y a veces asintomáticos.

El gobierno de Argentina en el año 2022 prorrogó la emergencia sanitaria hasta el 31 de Diciembre. La OMS decretó el fin de la emergencia sanitaria global causada por el SARS CoV-2 el día 5 de Mayo del año 2023. Afortunadamente no se contabilizaron muertes provocadas por dicho virus dentro de la Fabrica Acindar en la localidad de Villa constitución.

En el siguiente Grafico (2) se desglosan las causas respiratorias predominantes en los motivos de ausentismo laboral.

Grafico2



Continuando con el análisis de la base de datos y persiguiendo el objetivo de comparar las causas más frecuente de ausentismo en la población de hombres mayores de 60 años VS la población de hombres menores a 60 años se destaca lo siguiente: *Las causas de ausentismo más frecuente en menores de 60 años fueron osteomioarticulares*, es decir los motivos de ausentismo predominantes fueron entre otros lumbalgias, omalgias y tendinopatias.

Si bien el objetivo general de este trabajo es exponer la causa principal de ausentismo laboral en el grupo etareo observado y dicha causa fueron las enfermedades respiratorias, el segundo grupo e igual de importante son las enfermedades inculpables de índole traumatológica, y entre ellas como veremos a continuación en el grafico (3) fueron las lumbalgias seguidas por los traumatismos agudos domiciliarios.

Las enfermedades profesionales son aquellas que se producen por la exposición a factores de riesgo en el trabajo, mientras que las enfermedades inculpables son aquellas que no están relacionadas con el trabajo:

Enfermedades profesionales

Son aquellas que se producen por la exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico u organizativo en el trabajo. Se generan a lo largo del tiempo y pueden provocar incapacidad o muerte.

Enfermedades inculpables

Son aquellas que no están relacionadas con el trabajo. La Ley de Contrato de Trabajo establece que el empleador debe abonar la remuneración del trabajador enfermo. Dentro de este grupo aparecen las enfermedades crónicas. En el grafico (4) se detallaran cada una de ellas encontradas en el grupo estudiado. Es importante aclarar que en esta población determinada y a diferencia de la población general de Argentina las enfermedades musculo esqueléticas y artritis sobrepasan a las enfermedades cardiovasculares. Describir las patologías inculpables predominantes en dicho grupo no significa que representen días laborales perdidos, es solo un detalle analítico de las historias clínicas del total de operarios observados.

Gráfico 3

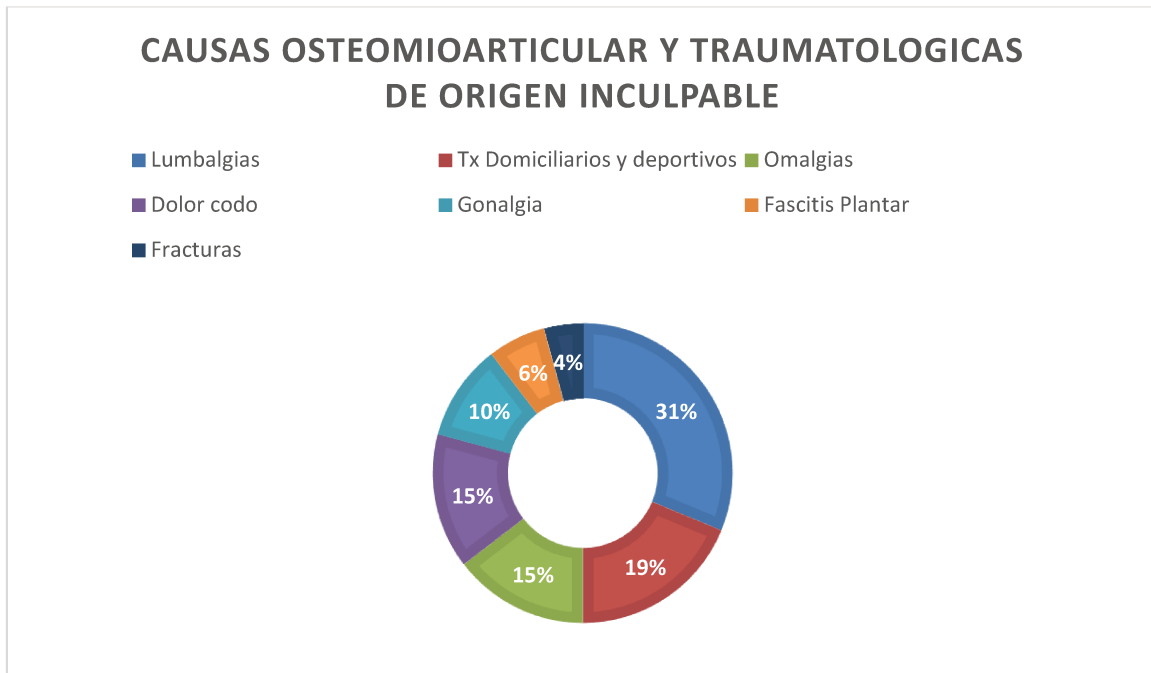
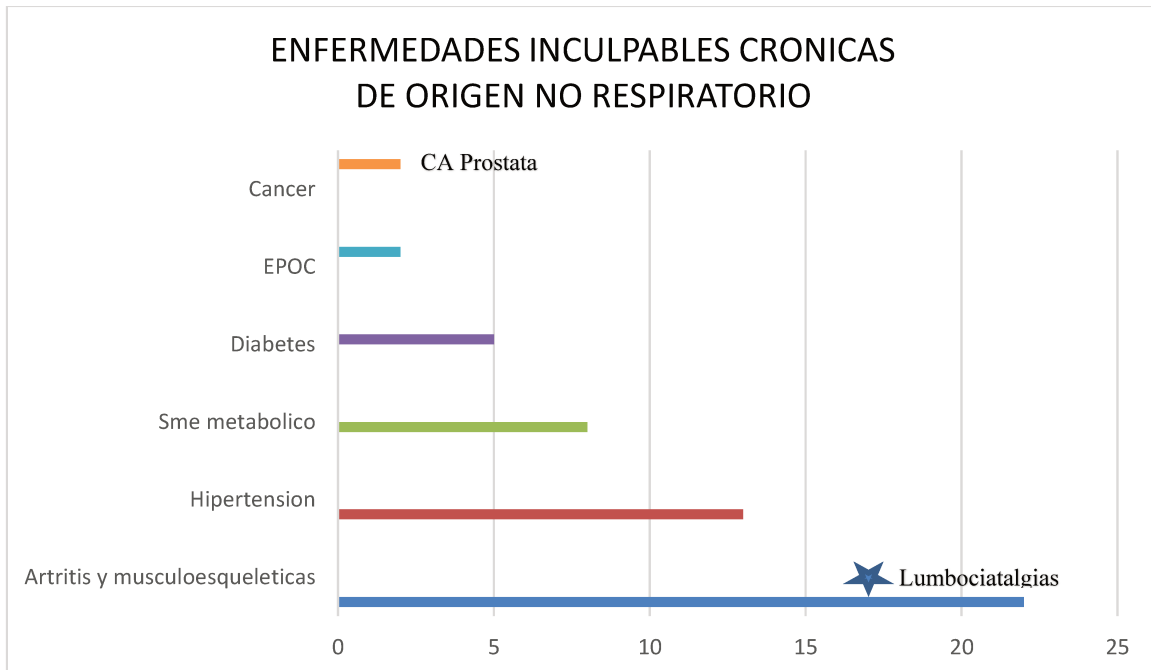


Gráfico 4



CONCLUSIÓN

- El ausentismo laboral ha sido un fenómeno significativo durante la pandemia de COVID-19, afectando tanto a empleados como a empleadores.
- Incremento del Ausentismo: La Post pandemia provocó un aumento en el ausentismo debido a las infecciones por COVID-19 que aún se producían y el cuidado de familiares enfermos entre otras licencias.
- Impacto en la Productividad: Las ausencias laborales han afectado la productividad de las empresas, generando retrasos en proyectos y una carga adicional para los compañeros de trabajo. Se logra diferenciar que las enfermedades de causa inculpable en la población de mayores de 60 años son de origen respiratorio, mientras que las causas de enfermedades inculpables en menores de 60 años son de origen traumatológico.
- Salud Mental: El estrés y la ansiedad relacionados con la pandemia también han contribuido al ausentismo, ya que muchos empleados enfrentan problemas de salud mental que les impiden asistir al trabajo.
- Flexibilidad Laboral: La crisis sanitaria ha impulsado a muchas organizaciones a adoptar modelos de trabajo flexible, como el teletrabajo, lo que ha permitido reducir el ausentismo en algunos casos.
- Medidas Preventivas: Las empresas han implementado diversas medidas de salud y seguridad para mitigar la propagación del virus, lo que ha sido crucial para mantener la fuerza laboral activa.

El ausentismo laboral ha sido un fenómeno significativo durante y posterior la pandemia de COVID-19, afectando tanto a empleados como a empleadores.

Afortunadamente no se contabilizaron muertes provocadas por dicho virus dentro de la Fabrica Acindar en la localidad de Villa constitución dentro de este grupo observado.

BIBLIOGRAFIA

Convenio Colectivo de Trabajo UOM: <https://uom.org.ar/convenios-y-salarios/>

Ausentismo Laboral en la Argentina:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/ausentismo-laboral>

Ausentismo laboral en tiempos de covid-19:

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2728/1/Tesis2915LE%C3%93a.pdf>

Covid-19 y ausentismo laboral en las empresas argentinas:

<https://www.forbesargentina.com/negocios/tras-pandemia-bajaron-ausentismo-accidentes-laborales-empresas-n23807>

Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo N. ° 19587. Disponible en:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/1500019999/17612/norma.htm>

Ley 24557. Ley Nacional de Riesgos del Trabajo. Disponible en:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/27971/texact.htm>

Ministerio de capital humano, Riesgo de Trabajo:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/riesgos-de-trabajo>

Reporte Acindar durante el 2022 :

https://www.acindar.com.ar/assets/pdfs/reporteSustentabilidad/ACI_Reporte2022.pdf

Decreto 658/96 P.E.N. Listado de Enfermedades Profesionales. Disponible en:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/3500039999/37572/texact.htm>

OPS: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se-acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-continua>