

Refuerzo legal a la lucha contra el absentismo

En pleno debate sobre la necesaria vinculación de los salarios a la productividad como una vía para la mejora de la competitividad empresarial, resulta especialmente oportuna la última sentencia del Tribunal Supremo que reconoce el derecho a despedir de forma disciplinaria, sin indemnización ni compensaciones, a una empleada que utilizaba el ordenador de la empresa para fines personales de forma abusiva. Se trata de la primera vez que el Alto Tribunal admite en un caso de este tipo pruebas obtenidas por una compañía denunciante tras acceder al equipo informático de una trabajadora sin su consentimiento, lo que supone de facto dotar a las empresas de una nueva herramienta para combatir el denominado "absentismo presencial", otro de los vicios históricos que están incrustados en el mercado laboral español.

El control del absentismo laboral en sus diferentes formas es uno de los aspectos clave de la reforma laboral que ultima el Gobierno, y uno de los pocos aspectos en los que patronal y sindicatos parecen haber llegado a una posición común: que las mutuas refuercen su control sobre los fraudes. Aunque los costes del incumplimiento de las tareas profesionales asignadas son más difíciles de cuantificar que los derivados de la no asistencia a lugar de trabajo, las consecuencias de este tipo de absentismo preocupan igualmente a las empresas, que hasta ahora se encontraban indefensas para combatir este tipo de comportamientos, ya que los tribunales no solían admitir determinadas pruebas por motivos de defensa de la privacidad individual. En este caso, el compromiso previo por escrito de la trabajadora de no usar el ordenador para tareas distintas de las profesionales ha sido determinante, pero sería conveniente modular el derecho a la intimidad para que no sea un parapeto para trabajadores holgazanes.