

# La reforma laboral y su efecto sobre el absentismo

Sergi Riau - 03/05/2012 - 07:00

Que el absentismo es un problema notable en nuestro país, y más en la actual situación de crisis económica, es un hecho incuestionable a la luz de los datos que así lo confirman. El absentismo tiene un impacto directo en la productividad y la competitividad de las empresas. En España faltaron cada día a trabajar cerca de un millón de personas en 2010, lo que supuso alrededor de 64.000 millones de euros o el 6% del PIB. De estos, el gasto en prestaciones económicas, complementos, mejoras y cotizaciones ascendió a cerca de 8.000 millones de euros, de los cuales las mutuas asumieron en torno a 3.400 millones; las entidades gestoras de la Seguridad Social, 2.600 millones, y los empresarios, 2.100 millones. Desde los sindicatos se barajan cifras sensiblemente inferiores, pero no cabe duda que nos encontramos ante un problema grave.

A esta situación intenta poner coto una parte de la última reforma laboral aprobada por el Gobierno, dando con ello respuesta a una de las mayores reivindicaciones de las patronales. A partir de ahí, las numerosas críticas que han recibido estas nuevas medidas son, a mi juicio, no del todo justificadas. Los cambios legislativos acostumbra a ser pendulares, y en este caso también así ha sido. Hemos pasado de una norma que no proporcionaba ninguna herramienta a las empresas para reaccionar frente a situaciones de absentismo complejas y dudosas a otra en la cual los trabajadores pueden encontrarse, si se hace un uso inadecuado, ante alguna situación laboral injusta.

Pero esto no da, a priori y si se analiza con criterios objetivos, motivo para pensar que los empresarios se vayan a dedicar a despedir de forma masiva alegando el absentismo laboral como causa. Al contrario: las empresas desean obtener la mayor productividad y el máximo beneficio posible, y para ello necesitan a sus trabajadores. En nuestro país, el 99,23% de empresas son pymes con menos de 50 trabajadores. ¿Alguien cree que este tipo de empresarios lo que quiere es despedir indiscriminadamente, con el coste que asume en cada proceso de selección o de formación? Como en todo, habrá algún caso aislado de mala praxis..., pero estoy convencido de que serán una pequeña minoría, del mismo modo que sabemos que los trabajadores que tienen comportamientos absentistas injustificados no representan más del 10% o 15% del total.

Contrariamente, la aplicación de la reforma laboral puede tener efectos positivos en cuanto a la reducción del absentismo. Hasta ahora, si un trabajador estaba de baja por enfermedad o accidente laboral, el hecho de alargar más o menos dicha baja dependía fundamentalmente del concepto de voluntariedad. Pero en cambio, una decisión aparentemente inocua, en realidad supone estar alargando un 25% la duración estrictamente necesaria de la baja.

Estamos en un Estado de Derecho y todo el mundo debe tener cobertura ante la situación de no poder acudir al trabajo por motivos de salud. Pero, ¿deja el trabajador de trabajar solo lo imprescindible? ¿O en algunos casos alarga la baja de forma voluntaria? La reforma añade a esta subjetividad decisoria del trabajador un nuevo elemento de peso: no venir a trabajar no solamente tiene pros, sino también contras que pueden condicionar su continuidad laboral. Por lo tanto, más que producir abusos, quizás lo que conseguirá es una reducción de la duración de las bajas, dejándolas en el tiempo estrictamente necesario y evitando posibles situaciones abusivas.

El absentismo laboral tiene mucho de actitud y estoy convencido que la propia reforma contribuirá a un cambio cultural en este sentido. A lo largo de los últimos meses hemos oído hablar casi a diario de absentismo laboral y del perjuicio que conllevan las situaciones absentistas, y los impresionantes costes que

suponen para el país. Es importante, aunque a menudo no se hace, comprender que no es lo mismo patología e incapacidad. No todas las patologías incapacitan para trabajar. Hay que ser consciente del perjuicio que causan determinadas actitudes y decisiones a la empresa. Hasta hace poco, nadie hablaba de ello y, en consecuencia, muchos trabajadores ni se lo habían planteado. Ahora, todos somos un poco más conscientes.

En definitiva, en absentismo laboral hay mucho por hacer en España, y la reforma laboral puede ser vista como un punto de partida para entender, concienciar, acotar y reducir la incidencia de este fenómeno. Se ha puesto hilo a la aguja y esto es sin duda un avance; solamente podremos avanzar si hacemos cosas. Como decía Albert Einstein, si quieres resultados distintos no hagas siempre lo mismo, y en gestión del absentismo llevamos mucho tiempo haciendo siempre lo mismo..., que por desgracia no ha sido mucho. Solo así podremos, entre todos, avanzar en el camino hacia la reducción del absentismo laboral.

**Sergi Riau. Director de organización y red territorial de Egarsat**