

La enfermedad de los lunes: el absentismo

Mucho se ha venido hablado en los últimos meses de la ya famosa reforma laboral y de todas las novedades que ha introducido. En cualquier caso, en la discusión entre lo que se ha hecho y lo que se hubiera debido hacer, se ha colado una modificación que ha pasado algo más desapercibida –quizá también por insuficiente– pero que viene a incidir en una de las más graves patologías de nuestro mercado de trabajo: el absentismo.

Cuando el empleado falta al trabajo de una manera injustificada, el tema está claro, dado que constituye un claro incumplimiento de las obligaciones laborales que posibilita que la empresa pueda aplicar la correspondiente sanción disciplinaria que puede llegar a ser, en el supuesto más grave, hasta un despido disciplinario.

Pero el problema se complica cuando las ausencias a nivel individual son muy puntuales pero reiteradas, y se agrava cuando esas ausencias puntuales y reiteradas están además justificadas –generalmente con un parte de baja médico–, con lo que ya no cabe recurrir al régimen disciplinario.

Pues bien, esas ausencias al trabajo, aun justificadas, son también causa de despido, si bien, en este caso, se trataría de una extinción por causas objetivas y, por tanto, con derecho del trabajador a una indemnización de 20 días por año de servicio.

No obstante, hay que cumplir, sin embargo, con tres requisitos. El primero, que se trate de ausencias que superen el 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos. El segundo, es que esas ausencias no sean debidas a alguna de las causas expresamente excluidas: huelga, enfermedad profesional o accidente de trabajo, maternidad, bajas no laborales de duración superior a 20 días consecutivos, etc.

Y el tercer requisito exigía, con anterioridad a la reforma laboral, que el nivel global de absentismo en la plantilla, computado de esa misma forma, superara el 5%. Y precisamente es ahí donde reside la novedad a la que nos referíamos al principio de este artículo. Esta cuestión, que hacía depender al trabajador del comportamiento de sus compañeros y no sólo del suyo suponía un enfoque novedoso. Se propuso en el trámite parlamentario de la norma la supresión de ese tercer requisito, sobre la base de que el alto nivel de absentismo de un trabajador debe hacerse depender exclusivamente del propio trabajador absentista, y no verse atemperado por el comportamiento del resto de compañeros de la plantilla de la que forma parte. Al final, no tuvo éxito esa enmienda, pero sí finalmente la que propuso reducir la cifra del 5% al 2,5%.

Vía extintiva poco útil

Esta vía extintiva ha sido ciertamente muy poco útil, por inaplicada, hasta la fecha, y muy posiblemente esta modificación sea también insuficiente para contribuir a mejorar o corregir de algún modo el grave problema de absentismo. Quizá haya también algo de cierto en aquello de que el absentismo no se puede curar, ni corregir, ni evitar a base de concretas medidas legislativas y que, posiblemente, haya que buscar otras soluciones en las empresas como los desincentivos económicos al absentismo (pérdida de complemento de Incapacidad Temporal), o la motivación mediante compensación a los trabajadores no absentistas, la flexibilidad entre puestos (sustituciones), el control y seguimiento, las campañas de sensibilización, etc.

Y dicho sea de paso, las únicas partes del problema del absentismo no son sólo la empresa y los trabajadores, sino también la propia Seguridad Social; con lo que difícilmente llegaremos a mejoras sustanciales si no son también parte de la solución la empresa, el trabajador, y por supuesto, la Seguridad Social. Y, además, no necesariamente por ese orden.