

Una lacra para la economía; por Iñigo SAGARDOY

3 Abril 11

El absentismo es una de las principales preocupaciones de las empresas no sólo en los momentos actuales sino desde hace ya bastantes años. Pero quizá este problema emerge de forma más palpable en situaciones de crisis. Tenemos numerosas estadísticas donde España aparece como la campeona de los índices de absentismo laboral en Europa. ¿Por qué sucede esto? No creo que la respuesta se deba a que los trabajadores españoles y las empresas para las que trabajan sean cualitativamente distintos de los europeos, ni que gocemos de peor salud que nuestros colegas extranjeros, más bien al contrario. Entiendo que las razones fundamentales que nos llevan a estas cifras descansan en dos claves: una cierta cultura de relajación a la hora de cumplir nuestras obligaciones laborales por motivos diversos (desidia, desmotivación, estrés, etc.); y un sistema legal y de control que no ayuda a mejorar la presencia laboral. Creo que hay que actuar firmemente en ambos frentes.

En efecto, en primer lugar, más que actuaciones sancionadoras o punitivas se debe propiciar una cultura empresarial y social en positivo para conseguir una disminución sustancial del absentismo. Medidas como la flexibilidad horaria o la vinculación salarial a objetivos colectivos concretos serían buenos. En segundo lugar, hay que actuar en el plano legal con propuestas decididas:

1. Configurar como obligatoria la asistencia de los trabajadores a los reconocimientos médicos (con salvaguarda de la intimidad) que directamente o a través de entidades contratadas por la empresa establezca el empresario, y establecer la pérdida automática de los complementos empresariales a la prestación por IT.
2. Redactar en términos más claros el despido objetivo por ausencias en el trabajo, de forma que los supuestos de ausencia excluidos del cómputo sean menores, facilitando la interpretación y aplicación del supuesto de hecho a los casos concretos de cada empresa.
3. Establecer un régimen legal que clarifique los posibles criterios de limitación de los complementos de Incapacidad Temporal acordados en los convenios.
4. Involucrar más a las mutuas de accidentes de trabajo en la gestión integral del absentismo en las empresas, sin eliminar el papel necesario de los organismos de la Seguridad Social.

Como se ve, todavía queda mucho camino por recorrer.

Iñigo Sagardoy es presidente de Sagardoy Abogados