

DOMINICAL APRESTO

El medidor de ausencias

Elaborar un listado objetivo de las causas para mantener la retribución de un trabajador que no acude a su puesto de trabajo aún no se ha conseguido

Juan Rosell eligió el absentismo como eje de su intervención en la Moncloa

Domingo, 3 de abril - 00:00h.

Recontar los votos en unas elecciones y atribuir méritos o fallos de cada candidatura no es difícil. Explicar la abstención sigue gastando mucha tinta, aunque sea derivada del petróleo. Determinar cuánta gente ha visto un programa de televisión u otro y durante cuánto tiempo es el principal motivo de discusión de los programadores de televisión y su famoso *share*. Pocos se detienen a medir cuánta gente no ve televisión y sus motivaciones. Con estas experiencias, pensar que el absentismo laboral es solo el resultado de restar a la lista de ocupados y de parados los que no han podido acudir a su centro un día o muchos es del todo insuficiente.

La discusión está servida, aunque es más pertinente decir que está recuperada, porque se ha sacado de la nevera. Lo ha hecho el presidente de la CEOE, **Juan Rosell**, que nunca da puntada sin hilo. Al salir de la cumbre de la Moncloa (la de los 40 principales que dicen representar la mitad del PIB español), **Rosell** dijo que es prioritario luchar contra el absentismo laboral. Días después, el expresidente de Foment puso cifras entendedoras: «Del millón de personas que hoy no han ido a trabajar, 400.000 lo hacen sin causa justificada». La cifra, aunque imprecisa, no puede despacharse diciendo que es una exageración. El problema es otro.

¿Qué se entiende por absentismo? La etimología es claramente latina, pero no su concepto económico. Uno de los principales investigadores del llamado absentismo (ausentismo) laboral, **Carlos Obeso**, director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE, explica en sus trabajos que el absentismo tiene origen anglosajón (costumbre de los propietarios irlandeses a vivir lejos de sus tierras inglesas) y solo hasta hace poco el diccionario español lo ha definido como la ausencia deliberada del trabajador de su puesto de trabajo.

Cuestión distinta son las causas. Como sucede con las elecciones o las audiencias. Es fácil clasificar los tipos de contrato o, más genéricamente, a qué persona se le considera empleada y digna de constar como tal en la encuesta de población activa, pero es mucho más difícil clasificar las ausencias justificadas. De hecho, **Obeso** ha advertido más de una vez de que si el problema fuera tan grave, se habrían dedicado muchos más estudios de los disponibles, «como hacen las asociaciones de jefes de personal» -perdón, de recursos humanos-. En el barómetro Egarsat que dirige **Obeso** se incluyó en una ocasión una encuesta muy reveladora: la tolerancia que un trabajador siente hacia las causas por las que un compañero está ausente. Se dan como lógicos la maternidad (¿entra en la clasificación de los 400.000?), o el accidente, sea o no sea laboral. Lo que menos *cuela*, en términos coloquiales es el dolor de cabeza, el de espalda o la reunión sindical. La suplencia del ausente se cubre con más aceptación en casos como la defunción de un familiar o la mudanza. No obstante, son las enfermedades vinculadas al estado de ánimo las que generan más dificultad de comprensión entre los compañeros del afectado. Este epígrafe sí tiene especial significado, porque su progresiva extensión como causa de solicitud de baja provoca con frecuencia el enfrentamiento entre médicos y jefes de personal.

Hay otras divisorias. Hombres y mujeres valoran de forma distinta la ausencia por razones familiares. Otra tiene su carga política, aunque **Rosell** no lo escatimó en una de sus intervenciones: «Que se publique también la estadística por territorios», dijo en Zaragoza. Dice la leyenda que en Jaén era incompatible fabricar coches con recoger aceitunas. O que demasiados trofeos futbolísticos reducen la productividad de los hinchas el día siguiente.

Rosell sabe que ha reabierto la polémica. Especialmente por la gestión por las mutuas de las bajas y altas médicas, pero no las laborales, que no son de su competencia. ¿Es lo que se quiere? Con otro problema añadido: si la reducción del gasto público alarga las listas de espera médica, también se retrasará la reincorporación. Más polémica digna de medición.
