

Debate sobre las ausencias en el trabajo y su marco normativo

El absentismo, campo de batalla entre empresarios y sindicatos

El PSOE promete cambiar la regulación del despido, después la sentencia del TC

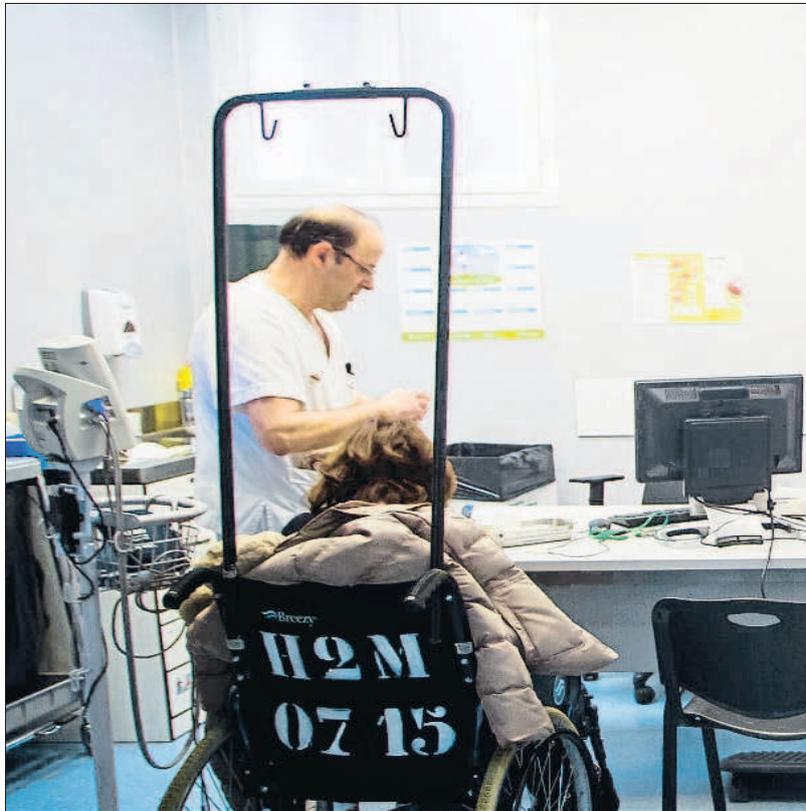
ALICIA RODRÍGUEZ DE PAZ
 Madrid

La sentencia dictada la semana pasada por el Tribunal Constitucional que avala un despido por faltar al trabajo de forma intermitente, aunque esté justificado con una baja médica, ha supuesto un terremoto en el ámbito laboral. La lucha contra el absentismo y el debate sobre la gestión de las bajas se han convertido con los años en una de las cuestiones que mayor lejanía evidencia entre los sindicatos, los empresarios y de éstos con la Administración. Para empezar, ni tan siquiera existe un acuerdo consolidado en el mundo académico y mucho menos entre los agentes sociales sobre cómo definir el absentismo.

“Desde nuestro punto de vista, sólo se puede hablar de absentismo laboral cuando se trata de ausencias injustificadas, que no tienen una cobertura legal. Las bajas (incapacidad temporal), los permisos retribuidos como el de paternidad o por fallecimiento de los padres responden al ejercicio de nuestros derechos”, asegura Pedro J. Linares, secretario confederal de Salud Laboral de CC.OO. En suma, relaciona el absentismo sólo con el escaqueo en el puesto de trabajo o ausencias vinculadas, por ejemplo, a los problemas en el día a día de parte de los trabajadores para conciliar vida laboral y familiar.

Desde el lado empresarial etiquetan al fenómeno como todo lo que lleva a pagar por horas no trabajadas. En este análisis, es frecuente que haya quejas por casos de abusos y fraude, además de arrojar críticas sobre la gestión de las bajas médicas (ya sean por accidente laboral, enfermedad profesional o afecciones comunes). “Para los casos de fraude, hay un régimen disciplinario en las empresas”, se defiende Linares. Lo habitual es que los empresarios pongan el acento en la pérdida económica y el impacto negativo en la productividad de la plantilla, un argumento asumido por el Constitucional “junto a la libertad de empresa para justificar en su fallo”, recuerda Ignasi Beltran, profesor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UOC.

Tras la sentencia, el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, aseguró que “el fraude por absentismo es una enfermedad económica, que sube cuando las cosas van bien y baja cuando van mal”. Además, hizo referencia a “dos clases de absentismo” y abogó por que los trabajadores se recuperen cuanto antes. Estas palabras se alinean con las llamadas de atención por el incremento de las bajas médicas de los trabajadores durante la recupera-



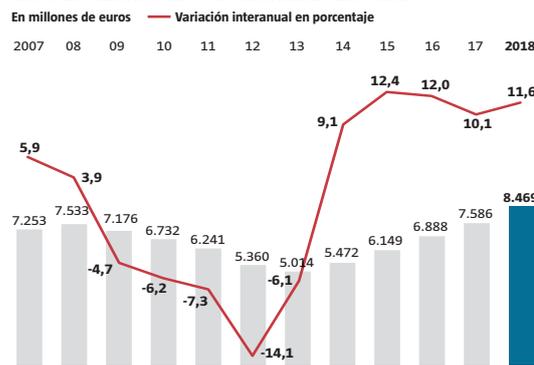
El fallo del Constitucional avala el despido por faltas intermitentes, a pesar de tener la baja médica

ción económica, una situación que los sindicatos achacan a que, con la crisis, habían caído por miedo a perder el empleo.

A falta de estadística y estudios afinados sobre las ausencias del puesto de trabajo –en especial, si se trata de abordar el peso del absentismo no justificado–, el INE ofrece algunas pistas en su encuesta de costes laborales. En el segundo trimestre de este año, de la media de 149 horas pagadas por las empresas al mes por asalariado, declaran 18,9 no trabajadas: de ellas, 11,6 por fiestas y vacaciones, 5,7 por incapacidad temporal, 0,9 por maternidad, 0,5 por permisos retribuidos (matrimonio, cambio de domicilio...), 0,2 por otras razones.

En cuanto al coste económico de las bajas médicas, el importe no es desdeñable. La Seguridad Social pagó en el 2018 casi 8.500 millones en prestaciones por incapacidad

GASTO EN PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL



FUENTE: Cuentas y Balances del Sistema de Seguridad Social

LA VANGUARDIA

“¿La productividad lo ampara todo?”

■ La sentencia del TC permite a las empresas seguir aplicando los umbrales del artículo 52, aprobado en el 2012, para despedir a un trabajador con bajas intermitentes justificadas de duración inferior a los 20 días. Una decisión de la que están excluidos, como recoge la ley, los afectados por accidentes y enfermedades profesionales, los enfermos de cáncer u otra dolencia grave... El fallo tuvo tres votos particulares de cuatro magistrados. “Coincido con el voto de Fernando Valdés –señala Ignasi Beltran (UOC)–, en que la sentencia no da respuesta a si es causa justa de despido estas bajas intermitentes, y lo justifica con la pérdida de productividad. Pero, ¿la productividad lo ampara todo?”. En todo caso, Beltran advierte que en general la doctrina del Tribunal de la UE considera que una “limitación duradera por enfermedad” ha de asimilarse a una discapacidad. Y, por ello, antes de afrontar un despido, el empresario ha de acreditar sus intentos de adaptar el puesto de trabajo al empleado.

temporal (empresario y trabajador cotizan una cuota mensual para esta cobertura), un 11,6% más que el año anterior. A lo que hay que añadir, calcula la patronal de mutuas AMAT, en torno a 7.000 millones que pagan directamente las empresas en salarios durante los primeros 15 días de baja.

Fuentes oficiales de la CEOE defienden que su prioridad es “la prevención” y, para lograr que los trabajadores puedan reincorporarse cuanto antes, apuestan por usar los recursos de las mutuas. También son partidarios de otorgar a las mutuas mayor capacidad en la gestión de las altas, un paso que intentó dar la ministra del PP Fátima Báñez, pero que acabó descartando.

En Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, Fernando G. Benavides y Pere Boix (Centre d'Investigació de Salut Laboral de la UPF) señalaban que el 80% del gas-

to en incapacidad temporal corresponde a bajas de más de 90 días. Los expertos destacaban la existencia de políticas de retorno al trabajo –flexibilidad, adaptación del puesto, con una “comunicación fluida y transparente” entre empresa y trabajador, y la implicación sobre todo de cargos intermedios y representantes de los trabajadores– de eficacia acreditada, al tiempo que se quejaban del “escaso interés” de los gobiernos y las instituciones, y del “empeño en persistir en políticas de puro control administrativo”. El diagnóstico es del 2015. Desde entonces, no se han producido grandes cambios

Con el fallo del Constitucional, UGT y CC.OO. han redoblado su exigencia de derogar la reforma laboral –el artículo que avala ahora el Constitucional fue modificado por el gobierno de Mariano Rajoy–. Mientras, la ministra en funciones Magdalena Valerio se ha comprometido a incluir el polémico artículo 52 en “los aspectos lesivos” de la reforma que quieren a cambiar.

GARAMENDI (CEOE)

“El fraude por absentismo es una enfermedad económica”

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los sindicatos se quejan de que no se puede equiparar ausencias justificadas con abusos

¿Cómo? El dirigente socialista Toni Ferrer apostó por modificar la regulación del despido.

En los últimos meses, el Ejecutivo de Pedro Sánchez concentró la lucha contra el fraude y la búsqueda de un regreso precoz al trabajo de los afiliados de baja en aumentar el control al contratar un centenar de médicos inspectores más. Mientras, a pesar de figurar en los acuerdos de la negociación colectiva, patronal y sindicatos no han conseguido dar un sólo paso para analizar “absentismo injustificado” y buscar fórmulas con las que combatirlo. Para unos y para otros, la cuestión amenaza con seguir entre la larga lista de asuntos pendientes.●