

# Los laboristas cifran en 84.000 millones el coste del absentismo

El Gobierno solo tendrá que cambiar un artículo para quitar el despido por faltas

Ignacio Faes MADRID.

La eliminación del despido por absentismo laboral, recogido en el Estatuto de los Trabajadores desde 1980, tiene los días contados, según reconocen ya todos los laboristas y especialistas del sector. Eliminar el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores es una de las principales promesas del Gobierno de Pedro Sánchez en materia laboral y los abogados, mutualistas y responsables de personal piensan que será una realidad ya en los próximos meses.

Oscar Carrascal, gestor de servicios de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Egarsay, ha apuntado en el *Breakfast&Law* organizado por Novit Legal y celebrado en la Fundación Pons, que los datos de 2018 que muestran que el absentismo es uno de los mayores obstáculos a los que se enfrentan las empresas en España, debido al coste directo e indirecto que les supone a las organizaciones: un total de 14.400 millones de euros (1,19% del PIB) y 70.000 millones de euros (5,8% del PIB), respectivamente.

Sin embargo, parece que hay el suficiente consenso político para que el Gobierno pueda cambiar “en breve y por decreto”, tal y como anunció la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el Estatuto de los Trabajadores y terminar así con la posibilidad de que las empresas puedan acudir al despido frente a los absentistas.

“Es una figura a la que se recurre muy poco y un tanto desconocida”, señala Luisa Gómez, directora de equipo del Área Laboral de Baker McKenzie. “Lleva muchos años en el ordenamiento y todo esto se ha utilizado como un arma política, que no sabemos si va a terminar con su derogación o modificación”, añade.



GETTY

En cualquier caso, pese a que los laboristas sostienen que es uno de los grandes problemas de las empresas, ninguno es partidario de acudir, como primera medida, al

despido para deshacerse de los absentistas y apuestan por la prevención en todos los casos. “Es muy importante regular internamente todo lo que tiene que ver con las fal-

tas para evitar problemas”, indica Gómez.

Por su parte, María Jesús Galiana, directora del Departamento Laboral de Novit Legal, asegura que la importancia de concienciar a las empresas de establecer mecanismos y análisis diarios para evitar que se produzcan estas pérdidas de coste y tiempo. “Dado que se especula con una importante modificación de nuestro actual Estatuto de los Trabajadores, se debería de poner el énfasis en regulaciones más específicas para pymes, no tan generales, ya que no disponen de políticas, ni medios, ni presupuestos sufi-

cientos para poder afrontar este y otros problemas”, considera María Galiana.

Blanca Rodríguez, técnica responsable del Área de Salud Laboral en el Instituto Cervantes, destaca las acciones preventivas sobre absentismo llevadas a cabo en su organización, basadas en abordar temas de salud global para la vida profesional y personal del empleado. “Ofrecerle un salario emocional al empleado implica una reducción del absentismo emocional y presencial”, apunta Rodríguez.

## Una mejor alternativa

“Hay una alternativa al despido, la incapacidad permanente”. Ignacio Peña, jefe de la Unidad de Valoración Corporal del hospital Ruber Internacional y director médico del área de Incapacidad Permanente de Gestolasa, subraya la importancia de transmitir a los empleados con enfermedades crónicas o severas esta opción.

“No es más que una jubilación”, explica Peña. “Muchos trabajadores con problemas de absentismo laboral son personas que han sido excelentes empleados y que, por culpa de un diagnóstico y una enfer-

Díaz ha anunciado que modificará “en breve y por decreto” el Estatuto para retirar este precepto

medad complicada, se encuentran en una situación que les impide seguir trabajando y hay que ayudarles”, añade.

Ignacio Peña pide a las empresas que sean capaces de detectar las situaciones en su compañía que pueden derivar en una incapacidad permanente. “Lo primero es informar al trabajador sobre los beneficios sociales que puede obtener y que muchas veces desconoce”, señala. “Para los realmente enfermos, esto es mucho más beneficioso que el despido, porque no pueden trabajar y van a recibir una pensión vitalicia que les permitirá vivir”, concluye.

## ¿Qué reformará el Ejecutivo?

Lo que busca es la modificación o eliminación de la posibilidad de proceder a despedir por causas objetivas basadas en faltas de asistencia al trabajo –aun justificadas, pero intermitentes– de los trabajadores, regulado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que, si bien está incluido en el Estatuto desde su promulgación en 1980, sí que desde 2012 se eliminaron los porcentajes globales de absentismo requeridos para poder proceder a estas extinciones.

## Lo que sabemos de la nueva política laboral

Análisis

Alfredo Aspra

Socio del área Laboral de Andersen Tax & Legal

El nuevo Gobierno ha llegado a la Moncloa con multitud de propuestas laborales debajo del brazo. Unos cambios que no solo afectan a una pata del ámbito laboral, sino a todo su

conjunto. Entre lo que conocemos por sus diferentes declaraciones en la prensa, están iniciativas en materia social y de contratación y subcontratación laboral. También, harán varios cambios en materia de despidos y, además, modificarán asuntos en materia de negociación colectiva.

Una regulación demasiado restrictiva y estricta de la subcontratación (actual artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores), limitan-

do, condicionando o endureciendo los requisitos para acudir a la subcontratación de obras o servicios pertenecientes a la propia actividad de la empresa principal, podría poner en juego la destrucción seria de empleo o, cuanto menos, el atractivo para generarlo y atraer inversión desde el extranjero y generar nuevos proyectos que cristalicen en una mejora del crecimiento económico, cuya base principal es el empleo.

Esto se verá especialmente en sectores como servicios, industria, sector de las tecnologías de la información y la comunicación, automoción o siderometalúrgico. Y ello sin entrar a valorar otras cuestiones más profundas, como podría ser la constitucionalidad de la norma por atentar al principio de libre merca-

do o principio de libertad empresarial consagrado en consagrado, de manera clara, en nuestra propia Constitución.

Por otro lado, la vuelta a la prioridad aplicativa en materia salarial (salario fijo) de los convenios sectoriales sobre los empresariales es una medida razonable e idónea pero no así, por ejemplo, en otras materias como la jornada, el horario, el régimen de trabajo a turnos, etc., donde la libertad empresarial debería ser máxima para poder ajustar las condiciones de cada empresa a sus necesidades, esto es, dotar de flexibilidad a la compañía para que se pueda seguir avanzando en prácticas como la flexibilidad horaria, desconexión, trabajo a distancia, conciliación de vida personal y familiar, etc.