

ARTÍCULO 12 Enero 2009

Absentismo laboral versus crisis económica

La crisis financiera que padecemos, recesión económica en su más amplio sentido, ha dejado en mínimos el absentismo laboral, lo que ha supuesto un efecto curioso de la crisis, dejando más que al descubierto lo mucho que de fraude tienen las ausencias al trabajo.

El absentismo laboral en nuestro mercado de trabajo, ha sido, en gran medida, injustificado, producto de la picaresca de los trabajadores que, de una u otra forma, han alargado periodos de descanso, han reducido los horarios o se han tomado días libres sin causa justificada. Respecto a los empresarios, han pagado justos por pecadores. Frente al empresario cumplidor de sus obligaciones laborales, ha aparecido en la última década todo un conjunto de pseudo empresarios que, en parte, hasta han legitimado la picaresca laboral del absentismo injustificado.

Ahora, cuando se desborda el pánico al despido por la recesión, el absentismo se reduce al estrictamente imprescindible. Hemos pasado de una tasa del 7% en 2007 a una tasa del 4% en 2008. Todos sabemos que nada cambia de la noche a la mañana excepto que la pista de un fraude consolidado hubieran sido asunto baladí.

Frente a ese absentismo legal, pactado con la empresa, fruto de los permisos legales y las bajas por enfermedad o accidente, se ha sucedido toda una vorágine de ausencias injustificadas y enfermedades ficticias que han ocasionado a nuestras empresas costes anuales superiores a los 652 millones de euros. Es decir, si un trabajador pacta con su empresa 157 horas al mes y solo realiza 125, existe un remanente de 32 horas que corresponden a incapacidades temporales de las que un tanto por ciento muy elevado serían ausencias fraudulentas. Es significativo, en tal sentido, advertir, que al menos el 25% de los trabajadores que están de baja por una enfermedad común se reincorporan a su puesto de trabajo al día siguiente de ser avisados por su Mutua para un control médico, por ejemplo.

¿Qué está sucediendo? Simplemente, que están descendiendo las ausencias cortas de hasta cuatro días por temor a que el trabajador en cuestión pueda ser incluido en un plan o planes de despido o formar parte de un ERE o cualquier otra causa que le pueda hacer perder el puesto de trabajo. Téngase en cuenta que como hasta el cuarto día de ausencia las empresas no suelen exigir un certificado médico es el periodo o tramo donde se simulan dolencias leves para escaqueos puntuales.

Como el absentismo fraudulento es opaco, las estadísticas solo nos dan pistas del fraude respecto a quienes y donde. Así, las ausencias son mucho más significativas en la administración pública que en las empresas privadas, mientras que las bajas son menores entre los trabajadores autónomos. Tal tipo de absentismo se ciñe a los accidentes de trabajo



leves y a las enfermedades comunes puesto que son más fáciles de simular, sobre todo estas últimas.

Después, nos encontramos también con los llamados “profesionales” de las bajas de larga duración. Se trata de aquellos falsos enfermos psicosociales que prolongan su incapacidad temporal hasta el máximo de 18 meses, escondiendo segundos empleos, y que al socaire de la ansiedad, la depresión o la sobrecarga mental, engañan con facilidad al médico que en apenas unos minutos “cree” la versión de su dolencia psiquiátrica. La cifra es escandalosa y se sitúa cercana al 40%.

Lo curioso es que en la actualidad el miedo a perder el empleo ha conseguido disminuir notablemente la picardía fraudulenta de estos impostores que no se arriesgan a engrosar las listas del desempleo.

Obviamente, los paganos del absentismo injustificado son los ciudadanos que en el caso de las administraciones públicas pierden servicios y tienen que pagar más impuestos.

Las soluciones pasan porque los sindicatos asuman la realidad de estos insolidarios trabajadores y no se hagan cómplices con su silencio. Que se flexibilice la relación laboral - se hace imprescindible de una vez por todas una reforma en profundidad de la legislación laboral -. Que la jornada laboral no dificulte la conciliación familiar ni se pongan trabas a la movilidad profesional al objeto de hacer compatible el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. Que exista una diferenciación salarial para aquellos empleados que acudan regularmente a su puesto de trabajo y, por último, que las empresas tengan un servicio médico que agilice los plazos del tratamiento y redirija a los trabajadores realmente incapacitados a áreas para las que estén en condiciones.

Nuestro sistema de Salud hace aguas por lo que respecta a encarar la problemática del absentismo laboral ya que si, por un lado, el médico de turno confía su diagnóstico y consiguiente baja del enfermo a la versión que este le proporciona, por el otro, el propio sistema es perverso puesto que da de alta al presunto enfermo transcurrido un periodo de tiempo determinado y que esta tabulado en relación a la dolencia diagnosticada pero sin contar con el dictamen del propio médico que atendió al paciente, lo que es una incongruencia que solapa la verdadera situación del que padece la enfermedad o lesión determinada.

Quo usque tandem abutere patientia nostra? ¿Hasta cuándo, picaro absentismo, abusarás de nuestra paciencia?, podríamos decir los ciudadanos parafraseando el viejo aforismo.

Antonio Sánchez-Cervera
Socio director ACERVERA Abogados

AVISO LEGAL



Queda expresamente prohibidos al Usuario la reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, de este contenido, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado por el titular de los correspondientes derechos.

El Usuario podrá visualizar y obtener una copia privada temporal de los Contenidos para su exclusivo uso personal y privado en sus sistemas informáticos (software y hardware), siempre que no sea con la finalidad de desarrollar actividades de carácter comercial o profesional.

