

Las empresas, frente al alza del absentismo **P2 y 27**

Los empresarios piden a Trabajo que aborde el problema del absentismo

DÍAZ DEROGA EL DESPIDO POR FALTAS JUSTIFICADAS AL TRABAJO/ CEOE, Cepyme y el Círculo de Empresarios exigen un recorte de los pagos de las empresas y alertan de que la medida puede estimular el abuso.

M.Valverde. Madrid

El Consejo de Ministros derogó ayer la posibilidad de despedir al empleado por faltas reiteradas al trabajo, por bajas médicas continuadas, aunque sean justificadas. El Gobierno suprimió así el artículo 52/d del Estatuto de los Trabajadores que, entre otras cosas autoriza a la empresa a despedir al empleado "por faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos". Por lo tanto, ocho días en dos meses, aproximadamente, y siempre que el trabajador haya faltado también con frecuencia en el año anterior a la fecha en la que es despedido.

La medida del Gobierno provocó la reacción inmediata de las organizaciones empresariales, que lanzaron sus propuestas y temores al Ejecutivo. Así, el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, reclamó que, entonces, la Seguridad Social se haga cargo del salario del trabajador durante los siete primeros días de baja. Lo mismo dijo el presidente de la organización de los autónomos ATA, Lorenzo Amor, integrada en la CEOE. Los empresarios quieren recortar a la mitad el coste de las empresas por esta situación. Las compañías pagan los quince primeros días de salario.

El último informe de Adecco, multinacional de recursos humanos, elabora anualmente con las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social arroja los siguientes datos: las horas perdidas por absentismo laboral en las empresas equivale a que 753.000 asalariados no van a trabajar durante un año. O, dicho de otra manera, el coste directo para las empresas equivale a 6.900 millones de euros al año. Por todas estas razones, Garamendi se sorprendió de "la urgencia de suprimir un artículo que lleva 40 años en el Estatuto de los Trabajadores y advirtió al Gobierno de que lo que tiene que hacer es profundizar en las causas de la reiterada ausencia al trabajo, porque el absentismo profesional es una realidad en España".

Fue el PP, en la reforma laboral de 2012, el que endureció esta figura del despido.

Únicamente, calculó las faltas del trabajador despedido, sin tener en cuenta el nivel de absentismo de la plantilla para despedir al empleado.

El presidente de Cepyme, Gerardo Cuerva, expresó su malestar porque el Gobierno "no ha negociado esta medida en el diálogo social". Por esta razón, independientemente de esta reforma, Cuerva pidió al Ejecutivo que "antes de tomar una decisión" que afecta a las empresas y trabajadores "estudie bien las causas económicas y sociales de la misma, para no tener que rectificar a última hora". En esta li-

nea, el secretario general del Círculo de Empresarios, Alfredo Bonet, dijo que "la reformulación del artículo [52/d del Estatuto de los Trabajadores] habría permitido aquilatar más la aplicación de esta medida a los casos para los que fue contemplada hace ya décadas". "Su eliminación -añadió Bonet- corre el riesgo de incitar al abuso y a mayores niveles de fraude por absentismo".

El Real Decreto entrará en vigor a partir de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*. Por lo tanto, ni tiene efectos retroactivos ni afecta a

los trabajadores cuya demanda a la empresa por este motivo esté en tramitación en los tribunales. Así lo explicó ayer la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz. Una consecuencia de esta medida es un posible encarecimiento del despido por esta razón.

Hasta ahora, el despido por falta de forma reiterada a la empresa era una de las causas objetivas para la rescisión del contrato. Tiene una indemnización para el trabajador de veinte días de salario por año en la empresa, hasta una cuantía máxima de un año de

retribución. Con la supresión de esta causa objetiva para el despido, el Ejecutivo la convierte en un motivo de rescisión disciplinaria del contrato, contemplada en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Al no ser tan precisa la constatación de la causa, si la empresa pierde el juicio en los tribunales, sólo tendrá dos salidas. Admitir la improcedencia del despido y pagar al empleado 33 días de salario por año de trabajo hasta un tope de dos años de retribución, o readmitirle.

Editorial / Página 2