

FEDETO

Revista de la Federación Empresarial Toledana

Nº439 - 2025

ESPECIAL ABSENTISMO LABORAL

EL ABSENTISMO LABORAL

*Una crisis que castiga a empresarios,
trabajadores y sistema público de salud*

¿Y tú que opinas?

Familia LÁSER MONOCROMO VALOR

Posibilidades que no esperabas



PVR
**Desde 16€
mes**

**Coste copia
desde: 0.012 a
5 años**
(IVA no incl.)

DCP-L6600DW

Impresora, Escáner, Copiadora

Dúplex en todas las funciones (3 en 1)

Velocidad de impresión de hasta 46 ppm

Velocidad de escaneo de hasta 50 ppm
(100 imágenes por minuto a doble cara)

Entrada de papel de 520 hojas

Salida de papel de 250 hojas

Alimentador automático de documentos
(ADF) de 80 hojas

Pantalla color táctil de 12,3 cm

NFC (para impresión móvil y autenticación de
tarjetas)

USB, red inalámbrica y red cableada Gigabit
Ethernet

Tóner de hasta 8.000 páginas* incluido con
el equipo

Tóner de súper larga duración disponible
(hasta 12.000 págs.*)



PVR
**Desde 20€
mes**

**Coste copia
desde: 0.012 a
5 años**
(IVA no incl.)

MFC-L6800DW

**Igual a la DCP-L6600DW y
además**

fax

**Duración estimada de acuerdo con la
norma ISO/IEC19752.*

*Equipos contratables bajo la modalidad de
pago por uso MPS Pro.*



PVR
**Desde 22€
mes**

**Coste copia
desde: 0.009 a 5
años**
(IVA no incl.)

MFC-L6900DW

**Igual a la DCP-L6800DW y
además**

Velocidad de impresión de hasta 50ppm

Tóner de hasta 12.000 páginas* incluidas en
el equipo

Tóner de ultra larga duración disponible
hasta 20.000 páginas*

Beneficios:

- Maximiza la productividad gracias a la velocidad de hasta 50 ppm
- Imprime a doble cara y ahorra papel
- Comparte el equipo entre varios usuarios a través de la conexión a red cableada Ethernet y WiFi
- Modo de impresión segura: protege tus documentos confidenciales
- Cartuchos de tóner y tambor independientes, para que sólo tengas que sustituir el consumible agotado
- Accesorios disponibles para una mejor gestión del papel adaptándose a las necesidades de distintos grupos de trabajo



LA COMBINACIÓN PERFECTA



Consulta términos y condiciones legales en www.brother.es
o llamando al 900 900 852.

**¿Necesita una empresa de confianza
para equipar su oficina, centro educativo, sanitario o lúdico?**



Mecanográfica integral

C/ Talleres, 4 45003 Toledo
Tel: 925 22 16 86

Email: info@mecaintegral.com

EL ABSENTISMO LABORAL

Una crisis que castiga a empresarios,
trabajadores y sistema público de salud

¿Y tú que opinas?

FEDETO

Federación Empresarial Toledana

PRESIDENTE

Javier de Antonio Arribas

VICEPRESIDENTES

María de los Ángeles Martínez Hurtado

Humberto Carrasco González

Cuca Díaz de la Cuerda

Pedro Hermida Ugena

SECRETARIO GENERAL

Manuel Madruga Sanz

Han colaborado en este número:

REDACCIÓN:

César Rivera Martín

Tel. 925 22 87 10

prensa@fedeto.es

LABORAL: Ruth Corchero Sánchez

CONTRATACIÓN PÚBLICA:

María Luisa Nevado Maestre

MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO:

Arancha Heredero Herrera

ECONOMÍA: Ernesto García de la Paz

FISCAL: Ana González Hernández

INNOVACIÓN: Israel Delgado Martínez

COMERCIO EXTERIOR: Javier Aroco

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

María Elena Corral Alejandro

Susana García Sánchez

Mónica Carrillo

PUBLICIDAD

César Rivera Martín 925 22 87 10

Alfredo Hervás Lería

alfredocomercial@fedeto.es

Tel: 609 23 60 64



- 5 EDITORIAL. ABSENTISMO EN ESPAÑA
- 7 ASÍ ESTAMOS
- 8 REFLEXIÓN
Javier de Antonio Arribas, Presidente Fedeto
- 10 INJUSTICIA PARA LOS TRABAJADORES
Manuel Madruga, Sec. Gral. Fedeto
- 12 LOS SINDICATOS Y EL ABSENTISMO
Ángel Nicolás, Pte. Cecam
- 14 UN PROBLEMA PARA LOS AUTÓNOMOS
Ángel López, Pte. Ceat
- 16 ORDENAMIENTO JURÍDICO
Ruth Corchero, Dtra. Dpto. Jurídico Fedeto
- 18 CONTROL Y LÍMITES
María Luisa Nevado, Dpto. Jurídico Fedeto
- 20 PREOCUPACIÓN EN EL BANCO DE ESPAÑA
- 22 ABSENTISMO POR OPORTUNISMO
- 23 LOS LUNES EN LAS EMPRESAS
- 25 EL LEGISLADOR LABORAL
CONTRA LAS EMPRESAS
- 26 EL SILENCIO INSTITUCIONAL
PROTEGE EL ABSENTISMO
- 29 BUENAS PRÁCTICAS EN GALICIA
- 31 “ME APUESTO UNA COMIDA
A QUE MAÑANA CONSIGO UNA BAJA”
- 32 ENTRE LA RISA Y EL LLANTO
- 34 LISTAS DE ESPERA:
LA EROSIÓN DE LA SANIDAD PÚBLICA
- 37 LA BAJA MÉDICA COMO ESTRATEGIA
- 38 LOS PROFESIONALES DEL ABSENTISMO
Julio Gutiez, Dir. Mira Detectives
- 40 REFORMAS CONTRA LAS EMPRESAS
- 42 INCAPACIDAD TEMPORAL,
NUEVA PROPUESTA DEL GOBIERNO
- 44 ENCUESTA: EL ABSENTISMO
EN LA PROVINCIA DE TOLEDO

Publicidad

*¡Elimine
Las
Comisiones
De Su Negocio!*

CON NUESTRO PROGRAMA

PRO AUTÓNOMOS

*¡Consulte sin
Compromiso!*



**EUROCAJA
RURAL**



ABSENTISMO EN ESPAÑA: LA CRISIS INVISIBLE QUE CASTIGA A QUIENES SÍ CUMPLEN

España está siendo devorada lentamente por un mal silencioso que, por su carácter cotidiano, ha terminado por normalizarse en el discurso público y privado: el absentismo laboral. Una anomalía que, lejos de ser corregida, se ha enraizado como una práctica tolerada, incluso justificada, en muchos entornos.

Esta disfunción ha dejado de ser la excepción para convertirse en un síntoma estructural de una cierta decadencia institucional, cultural y social. No hablamos aquí de quien legítimamente se ve forzado a cesar temporalmente su actividad por causas médicas reales —personas que merecen todo el respaldo y la comprensión del sistema—, sino del creciente volumen de ausencias que surgen al margen del deber y del compromiso, ausencias que tienen más de cálculo egoísta que de necesidad. Se trata de un fraude que atenta contra el contrato básico de confianza sobre el que se construye toda convivencia laboral.

El fenómeno, lejos de ser uniforme o anecdótico, tiene múltiples rostros y se manifiesta en todo tipo de entornos, especialmente en la provincia de Toledo. Empresas de todos los sectores reconocen abiertamente que viven atrapadas en una realidad donde el absentismo lastra su productividad, mina la cohesión entre compañeros,

y contamina la cultura organizativa. Cuando un trabajador decide ausentarse injustificadamente, no solo está dejando su puesto vacío, está depositando esa carga extra sobre los hombros de quien sí cumple, de quien respeta su horario, su equipo, y su palabra. La consecuencia no es solo un daño económico, sino una quiebra ética que debilita el sentido de pertenencia y destruye los vínculos de solidaridad entre trabajadores. Es la injusticia de ver cómo unos pocos se aprovechan, mientras muchos se sacrifican.

Especialmente sangrante resulta esta situación en las pequeñas y medianas empresas y los autónomos que luchan cada día por salir adelante en un entorno ya suficientemente complejo. Para ellos, el absentismo no es una estadística, es una amenaza directa a su viabilidad. Esos negocios no tienen márgenes para suplencias o reorganizaciones improvisadas.

Quien cumple, sostiene también al que abusa, quien respeta el sistema, ve cómo otros lo retuercen en su propio beneficio. Y mientras tanto la sanidad, ya sobrecargada por necesidades reales, se ve además utilizada estratégicamente por algunos como atajo para eludir obligaciones, saturando consultas, ralentizando procesos y, en última instancia, perjudicando a quienes verdaderamente lo necesitan.

Lo más inquietante de todo es que este fenómeno ha dejado de ser esporádico. Las encuestas y los datos apuntan a un patrón preocupante: maquillaje de síntomas para conseguir la baja, ausencias que se convierten en estrategias encubiertas de presión y casos donde el absentismo es utilizado como vía para forzar un despido pactado, con derecho a indemnización y subsidios.

Estamos ante un modelo perverso, donde el esfuerzo ha dejado de premiarse, y donde el “vivir del cuento” ha encontrado amparo en vacíos legales y culturales. Una cultura del atajo, del mínimo esfuerzo, que poco a poco erosiona el prestigio del trabajo honesto.

Pero frente a este panorama desolador, también existe otra realidad que merece ser reivindicada: la de la inmensa mayoría de los trabajadores, que cumplen, que madrugan, que acuden a su puesto incluso en condiciones adversas, que sacan adelante equipos, proyectos, empresas, instituciones. Ellos son el verdadero motor de España. Su compromiso es invisible, porque no se nota cuando todo funciona bien, pero es invaluable. Frente al ruido que hacen quienes defraudan, su ejemplo debe ser defendido y visibilizado. Porque sin ellos, sin esa ética silenciosa de millones de personas trabajadoras, nada de lo demás sería posible.

España no necesita recobrar el sentido común necesita que su sociedad vuelva a valorar el esfuerzo como virtud y no como castigo. El Estado social y de bienestar debe proteger con firmeza a quienes realmente no pueden trabajar, pero debe castigar a quien abusa del sistema porque si no se convierte en cómplice de quienes abusan. Porque el sistema está construido para sostener a los vulnerables no a los caraduras. Debemos revisar las normas, para reparar el daño de una cultura que ha dejado de valorar el esfuerzo e ironiza con el pícaro.

El absentismo es, en el fondo, la expresión de una fractura más profunda: la desconexión entre el individuo y su comunidad laboral, entre el ciudadano y su responsabilidad cívica. Solo desde una cultura de la responsabilidad compartida podremos revertir esta crisis silenciosa. Es tarea de todos, pero especialmente de quienes dirigen, legislan, educan y comunican. Necesitamos una campaña pública, firme y sin complejos, que señale con claridad que defraudar al sistema es defraudar a tus compañeros, a tu empresa, a la sanidad pública y a la inmensa mayoría de ciudadanos honrados que sí hacen las cosas bien. Porque ellos no merecen cargar con el coste de la picaresca de unos pocos. Y porque sin ellos, sencillamente, no hay futuro posible. ¡Cuidémoslos, protéjámoslos!

Nuevo Caddy Cargo

e HYBRID



Acción especial sector
construcción y reformas



Conectado con tus proyectos y el medioambiente

Gracias a su potente motor de gasolina combinado con propulsión eléctrica.

- Híbrido enchufable
- Hasta 120 km de autonomía eléctrica*
- Etiqueta 0

*La autonomía eléctrica puede variar según las condiciones reales de conducción.
Gama Caddy Cargo PHEV con motores EU6 consumo medio WLTP: 0,5l/100 km.
Emisión de CO₂ WLTP: 11 - 12g/km.



Vehículos
Comerciales

Aldauto

Aldauto Olías del Rey - Ctra. Madrid Toledo, Km 62
Tel. 925 353 425



ASÍ ESTAMOS

El crecimiento sostenido de los procesos de incapacidad temporal en España configura un fenómeno estructural que ya no puede abordarse desde categorías exclusivamente sanitarias o laborales. Nos enfrentamos a un modelo de gestión de la ITCC cuya evolución en volumen, duración e impacto económico revela síntomas de disfunción sistémica. La magnitud de los datos así lo exige.

Cada año se registran en España 8.700.000 procesos de baja por contingencias comunes, con una incidencia mensual media de 37 por cada 1.000 trabajadores. La duración media se mantiene en 42 días, sin variaciones significativas en los últimos ejercicios, pero ha aumentado de forma llamativa el número de casos de larga duración. Actualmente, 210.000 trabajadores permanecen de baja durante más de un año, 70.000 superan los 545 días y 11.000 han sobrepasado los dos años. Este fenómeno no solo plantea interrogantes sobre los procedimientos de reincorporación laboral, sino que también cuestiona la eficacia de los mecanismos de control y seguimiento clínico-administrativo.

El coste económico de esta situación alcanza los 29.000 millones de euros anuales. De este total, 15.000 millones corresponden a las cotizaciones empresariales, mientras que los 14.000 millones restantes suponen un gasto directo asumido por las propias empresas en concepto de pagos durante los primeros días de baja, cotizaciones obligatorias y mejoras pactadas en convenios. Este volumen de gasto ha venido creciendo de for-

ma sostenida a un ritmo cercano al 15% anual durante los últimos cinco o seis años. La presión que esta tendencia ejerce sobre las cuentas empresariales y el sistema de protección social es considerable y, en muchos sectores, se ha convertido en un factor de erosión de la competitividad.

Desde el punto de vista cuantitativo, el absentismo laboral también se manifiesta en una dimensión agregada preocupante: se estima que 1.650.000 trabajadores no asisten ni un solo día al trabajo durante el año. A ello se suma la elevada concentración de bajas en un segmento reducido de la población activa: el 7% de los trabajadores acumula el 50% de los procesos y el 75% de los días de ausencia, lo que sugiere fenómenos de reiteración que requieren una evaluación médica y organizativa específica. Además, la distribución temporal de las bajas presenta patrones que invitan a la revisión: casi el 30% se inician los lunes, lo cual, sin ser por sí solo prueba de abuso, sí exige análisis desde una perspectiva de calidad del dato y motivación de la baja.

Por tramos de edad, el perfil epidemiológico del absentismo también ha cambiado. La mayor incidencia no se produce en los trabajadores de mayor edad, como tradicionalmente se asumía, sino en los menores de 35 años, donde la incidencia ha aumentado un 150% desde 2021, situándose en 45 procesos por cada 1.000 trabajadores. En cambio, los mayores de 55 años presentan una tasa de incidencia de solo 22 procesos, aunque sus bajas son, en promedio, de mayor duración. Este desplazamiento del fenómeno hacia la población joven plantea desafíos adicionales, especialmente en lo que respecta al análisis psicosocial y al diseño de políticas de prevención específicas para ese colectivo.

El área de salud mental constituye, sin duda, uno de los vectores más críticos. Desde 2015, los procesos de baja por trastornos mentales han crecido un 175%, alcanzando los 415.000 en 2024. Entre los trabajadores menores de 35 años, el aumento ha sido del 325% desde 2018, llegando a los 138.000 procesos. El volumen de días de baja asociados a estas patologías ha pasado de 1.500.000 en 2018

a 9.500.000 en 2024, lo que representa un crecimiento del 537%. Este salto no puede entenderse solo como una mayor visibilidad del problema o mejora diagnóstica; es reflejo de un entorno socio-laboral que está generando un impacto real y sostenido sobre la salud mental de los trabajadores jóvenes.

Todo ello plantea la necesidad de un rediseño técnico y normativo del sistema de gestión de la ITCC. La experiencia comparada y la evidencia disponible demuestran que la participación activa de las Mutuas en los procesos de seguimiento, control y rehabilitación de estas bajas puede reducir sustancialmente su duración y coste. Si se permitiera su intervención en patologías de carácter común, especialmente en las de tipo musculoesquelético o psíquico, el sistema podría recuperar más de 1.291.000 trabajadores con una reincorporación media 30 días más rápida, generando un ahorro estimado de 3.200 millones de euros (2.100 millones para la Seguridad Social y 1.100 para las empresas).

No estamos, por tanto, ante un fenómeno puntual ni ante una desviación tolerable. Se trata de un proceso continuo de desajuste entre el diseño institucional de las prestaciones por incapacidad y la realidad socio-laboral que atraviesa el país. Sin una actuación firme —legislativa, sanitaria, organizativa y cultural— que recupere los principios de corresponsabilidad, trazabilidad y eficiencia, el sistema de protección corre el riesgo de volverse insostenible, no solo en términos económicos, sino también en legitimidad social.



REFLEXIÓN SOBRE EL ABSENTISMO LABORAL

Hay momentos en los que el silencio no es una opción. Momentos en los que, desde la responsabilidad institucional, hay que alzar la voz no solo en nombre del tejido empresarial, sino también en nombre de millones de trabajadores que cada día sí cumplen, que sí madrugan, que sí empujan este país hacia adelante mientras otros abusan de un sistema que ya no se sostiene.

Los datos son escalofriantes: en España, más de 1,6 millones de personas no acuden a su puesto de trabajo cada día, y de ellas, más de 325.000 lo hacen sin justificación médica reconocida. No estamos hablando de un problema puntual o de una distorsión coyuntural: estamos ante un modelo de absentismo estructurado que cuesta más de 29.000 millones de euros al año, y que está deteriorando no solo la competitividad de nuestras empresas, sino también la cultura laboral y el respeto al trabajo.

Detrás de esa cifra monumental, hay miles de pequeñas y medianas empresas que no pueden organizar turnos, que no pueden cumplir plazos, que pierden pedidos y reputación, y lo más preocupante: que pierden la fe en un sistema que protege al que no cumple y abandona al que sí lo hace.

Desde 2015, las bajas por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes se han incrementado en un 120%, alcanzando los 8,7 millones de procesos activos en 2025. Y en el primer trimestre de este año, el gasto asociado a estas bajas ha subido en más de 448 millones de euros respec-



Javier de Antonio Arribas
Presidente de FEDETO

Desde FEDETO decimos basta. Basta de tolerar el fraude con las bajas médicas, basta de mirar para otro lado mientras se desmonta el esfuerzo de miles de empresarios, basta de cargar sobre la pyme responsabilidades que no le corresponden y costes que no puede asumir.

to al mismo periodo del año anterior. La incidencia mensual media ya es de 37 procesos por cada 1.000 trabajadores, y entre los menores de 35 años, el incremento en la incidencia desde 2021 alcanza el 150%. Las bajas por trastornos mentales han subido un 175%, con 415.000 procesos abiertos. Es evidente que no estamos ante una casualidad ni ante un repunte temporal, sino ante una cultura instalada de irresponsabilidad.

Y mientras tanto, las pymes y los autónomos, que sostienen el 70% del empleo, están pagando esta factura, sin margen para reemplazos, sin herramientas de reacción y sin apoyo institucional. Una empresa de 15 trabajadores con un absentismo del 20% semanal queda directamente paralizada y cuando intenta buscar sustitutos, las ETT no tienen candidatos, los que hay no quieren trabajar unos días sueltos y los pocos que acep-

tan no están formados ni motivados.

El resultado es dramático: los que sí cumplen se sobrecargan, se frustran y lo más grave es que se sienten desprotegidos e ignorados. Porque mientras algunos convierten la baja médica en una herramienta de evasión laboral, los demás cargan con la mochila de su ausencia sin ningún tipo de compensación ni reconocimiento.

Y esto no solo revienta la empresa, está destruyendo el alma del trabajo, el sentido de pertenencia, el esfuerzo compartido, la dignidad de cumplir. Cada baja fraudulenta, cada ausencia injustificada que se tolera sin sanción, es un mensaje directo a quien sí cumple: "no merece la pena esforzarse".

El sistema sanitario también está colapsado. Miles de procesos de baja sin base clínica real están saturando las consultas, las pruebas y las revisiones, desplazando a los verdaderos enfermos, que esperan semanas por una atención que debería ser prioritaria. Las Inspecciones sanitarias que no actúan y, por eso, muchos procesos de baja se prolongan por inercia. Se mira hacia otro lado, como si el problema no existiera.

Desde FEDETO decimos basta. Basta de tolerar el fraude con las bajas médicas, basta de mirar para otro lado mientras se desmonta el esfuerzo de miles de empresarios, basta de cargar sobre la pyme responsabilidades que no le corresponden y costes que no puede asumir.

Exigimos una respuesta clara, firme y urgente del Gobierno y de los sindicatos. No se

puede seguir alimentando un sistema que penaliza a quien crea empleo y recompensa al que lo abandona. Es necesario endurecer los controles, reforzar la coordinación médica, aumentar las inspecciones y sancionar con claridad a quienes abusan del derecho legítimo a la incapacidad temporal. Porque cuando ese derecho se convierte en privilegio sin límite, deja de ser justo y pasa a ser destructivo.

La productividad de la pyme española lleva seis trimestres consecutivos cayendo. No por falta de talento, no por falta de innovación, sino porque el modelo laboral ha dejado de premiar el cumplimiento. Hoy, un trabajador español es un 40% menos productivo que uno danés, no porque no se esfuerce, sino porque los que se esfuerzan están cada vez más solos.

Hemos perdido valores, y no lo decimos como un eslogan, lo



decimos como un grito de alarma. La responsabilidad ya no se exige y, si no la recuperamos, no habrá reforma laboral, ni digitalización, ni competitividad que nos salve.

No pedimos privilegios, pedimos justicia. Pedimos sentido común, pedimos que se acabe el fraude y se proteja al que trabaja. Porque el empresario que cumple, el trabajador que madruga, el equipo que aguanta la presión, ya no puede más. Está cansado. Está frustrado. Y está empezando a pensar que este sistema no merece la pena sostenerse.

España no puede permitirse seguir ignorando esta realidad. Porque lo que está en juego no es una estadística, es la viabilidad del tejido productivo que mantiene de pie este país. Y si no actuamos ahora, lo que caerá no serán solo empresas; caerá la confianza, la ética laboral, y con ella, el futuro de todos.



Solicita el Kit Digital para la transformación digital de tu empresa

 Sitio web y presencia básica en Internet Hasta 2.000€	 Correo electrónico Hasta 2.000€	 Gestión de Redes Sociales Hasta 2.500€	 Gestión de Clientes Hasta 4.000€	Solicitudes a partir del 2 de septiembre Para empresas de 3 a 9 trabajadores (incluyendo a autónomos titulares de la empresa) Bono digital de 6000 euros Distintas soluciones de digitalización
 Business Intelligence y analítica Hasta 4.000€	 Servicios de Oficina Virtual Hasta 12.000€	 Gestión de Procesos Hasta 6.000€	 Factura electrónica Hasta 1.000€	
 Comunicaciones seguras Hasta 6.000€	 Ciberseguridad Hasta 6.000€	 Presencia avanzada en Internet Hasta 2.000€	 Marketplace Hasta 2.000€	

Infórmate en las oficinas de Fedeto y en www.acelerapymefedeto.es
<https://www.acelerapyme.gob.es/kit-digital/soluciones-digitales>



EL ABSENTISMO: UNA INJUSTICIA, TAMBIÉN, PARA NUESTROS TRABAJADORES

Vivimos en una sociedad que ha sabido hacer de los derechos su bandera y que ha avanzado admirablemente en su protección y extensión. Sin embargo, ese mismo proceso de consolidación democrática, tan necesario como justo, ha venido acompañado de un progresivo silenciamiento de otra palabra esencial en el pacto civil: deber. Mientras el lenguaje político, sindical e institucional multiplica referencias al derecho —al descanso, a la protección, a la salud, al tiempo—, la idea de la obligación, del compromiso, del esfuerzo sostenido, ha sido arrinconada, como si invocar el mérito fuera una forma velada de represión o desconfianza. Y en esa omisión se ha abierto paso, casi sin resistencia, una de las formas más insidiosas de deterioro laboral: el absentismo fraudulento.

No me detendré en su dimensión presupuestaria, ya me he referido a ella en múltiples ocasiones anteriores. Tampoco me referiré, hoy, al empresario, ya he explicado en múltiples ocasiones cómo sufre el absentismo laboral. Hoy quiero hablar de nuestros trabajadores porque son otros damnificados del absentismo fraudulento. Aquellos que llegan cada día, a su hora, que cubren lo que otros dejan, que no presentan partes de baja sin razón, que no se escudan en síntomas imposibles de verificar. Esos trabajadores, que sostienen el funcionamiento de la empresa en silencio, observan cómo otros compañeros abusan del sistema sin consecuencia alguna. Y al hacerlo, inevitablemente, miran hacia la dirección de la empresa con la esperanza de que se actúe. Buscan justicia, pero se encuentran con un empresario atado de pies y manos, sometido



Manuel Madruga Sanz
Secretario general de Fedeto

Si no devolvemos dignidad y seguridad al trabajador que cada día cumple sin hacer ruido, el daño no será sólo económico, será moral.

do a una legislación que le impide reaccionar, que le obliga a aceptar como intocable una baja médica, aunque existan dudas razonables sobre su veracidad. Y entonces, lo que era desmotivación se convierte en desencanto. La injusticia no sólo nace del que abusa, sino también de la impotencia del sistema para proteger a quien cumple. Esa es, quizá, la herida más profunda, la que produce saber que, incluso en el esfuerzo leal, uno está solo.

El absentismo fraudulento no es solo una infracción laboral aislada, es una forma de egoísmo estructural. Cada baja sin causa médica real, cada simulación de una enfermedad, cada ausencia tolerada sin revisión, tiene una víctima concreta: el trabajador (compañero) que sí se presentó, que sostuvo la actividad, que asumió la carga adicional sin que nadie lo mencionara en un acta ni lo premiara en una nómina. Ese trabajador que, dicho sea de paso, sigue siendo

mayoría, es el verdadero motor silencioso del país.

Y, sin embargo, su resistencia es la que más se pone a prueba, porque el sistema, en lugar de protegerlo, lo deja solo frente a la irresponsabilidad de otros.

Conviene, en este punto, desmontar ese argumento que ha calado con excesiva ligereza en el discurso público: el llamado síndrome del quemado. Ese discurso público considera que es el resultado del exceso de trabajo, pero o es verdad, ese síndrome se produce, sobre todo, cuando se percibe de forma sostenida un estado de injusticia. No es el trabajo lo que quema al trabajador comprometido, sino la injusticia de ver como alguno de sus compañeros campa a su anchas porque la normativa laboral impide a la empresa aplicar con seguridad una sanción ejemplar. Lo que lo agota no es cumplir con su deber, sino hacerlo mientras observa cómo

otros lo eluden impunemente. Saber que hay compañeros que rinden menos —o simplemente no rinden—, que se acogen a bajas sin fundamento médico, que abandonan responsabilidades sin consecuencias, mientras él debe sostener el mismo sistema por igual salario, es lo que erosiona su ánimo, su motivación y, finalmente, su salud. El verdadero desgaste no es físico, es moral. Porque ninguna fatiga pesa tanto como la que produce la sensación de estar siendo utilizado por un sistema que no persigue al que comete fraude.

Y así, el compromiso termina siendo, si no se corrigen los abusos, una condena moral: el trabajador cumplidor trabaja más porque otro trabaja menos. La ecuación es devastadora: el que más se esfuerza, más carga recibe, mientras el que falla no puede ser castigado.

Y aún más grave es el efecto que esto tiene sobre la cultura organizativa. El absentismo injustificado no es solo una cuestión de rendimiento: es un atentado contra los principios que deberían fundar toda comunidad laboral. La reciprocidad, la confianza, el deber compartido. Allí donde se tolera el engaño, el compromiso se vuelve ingenuidad y la ética del trabajo se confunde con sumisión. El trabajador que cumple empieza a preguntarse por qué lo hace, y esa pregunta, cuando no encuentra respuesta, abre paso a la frustración.

Mientras tanto, quienes han convertido la baja médica en una herramienta de comodidad siguen operando con total impunidad. Aprovechan las grietas del sistema, simulan lo que no padecen, exageran lo que es leve y confían en que la saturación sanitaria, el miedo del médico o la permisividad

administrativa jueguen a su favor. Y lo más doloroso es que, con frecuencia, lo consiguen. Porque el sistema está diseñado para proteger el derecho al descanso, pero no para detectar con rigor cuándo ese derecho es manipulado con ánimo de lucro personal.

A ello se suma una complicidad que, en muchos casos, adopta forma de silencio. Algunos sindicatos, que nacieron para defender al trabajador frente al abuso, parecen hoy olvidar que hay trabajadores que abusan de sus compañeros. Y es que cada vez que se denuncia públicamente el absentismo fraudulento, la respuesta sindical es inmediata: acusan a quien lo señala de atacar al enfermo.

Pero no es el enfermo el que está en cuestión: es el farsante, el pícaro, el ladrón. Es, en definitiva, el que se acoge a un derecho legítimo sin cumplir con la carga moral que ese derecho conlleva. Equiparar ambos tipos de trabajadores no solo es deshonesto, es una profunda deslealtad hacia quienes sí sufren, sí trabajan, sí esperan una reacción institucional

frente al absentismo laboral fraudulento.

Y no menos crítica debe ser la exigencia hacia los poderes públicos. El absentismo injustificado no puede seguir tratándose como una mera anomalía estadística. Requiere inspección, legislación clara y consecuencias efectivas. No basta con informes ni declaraciones. Hay que actuar. Porque mientras no se intervenga, las listas de espera seguirán creciendo, los médicos seguirán dedicando tiempo a certificar lo que no pueden verificar, y el sistema público de salud —que es uno de los grandes logros de nuestra democracia— seguirá desgastándose por la presión de quien no lo necesita, pero sabe cómo utilizarlo.

En este escenario, resulta imprescindible subrayar el papel insustituible que desempeñan los profesionales sanitarios, muy especialmente los médicos, cuya vocación, conocimiento y entrega constituyen uno de los pilares más sólidos de nuestro sistema público. Ellos no solo encarnan la ciencia médica, sino también el compromiso humano con

el cuidado de los demás. Por ello, lejos de cuestionarlos, lo que debemos hacer es protegerlos, dotarlos de seguridad jurídica, respaldo institucional y herramientas clínicas que les permitan ejercer su juicio con plena autonomía. El criterio del médico debe ser respetado como autoridad técnica incuestionable, y jamás verse condicionado por la presión emocional, el miedo a una reclamación o el temor a sufrir agresiones verbales o físicas. No podemos permitir que la prudencia se confunda con debilidad ni que la comprensión se convierta en sumisión. Defender al médico es defender la integridad del acto clínico, la confianza del paciente y la solidez del sistema sanitario en su conjunto. Porque la medicina no puede ni debe reducirse a un acto de condescendencia, es, ante todo, una responsabilidad científica, ética y social que merece ser respaldada con firmeza y sin fisuras.

La respuesta que necesitan nuestros trabajadores debe ser legislativa porque no se merecen la retórica de una igualdad mal entendida. La justicia laboral no consiste en

nivelar hacia abajo, sino en reconocer con hechos el valor de quien sostiene la estructura cuando otros se desentenden.

Hace falta, por tanto, una gran campaña nacional de concienciación que convoque a todos: gobierno, sindicatos, patronal, colegios profesionales. No para criminalizar, sino para poner orden. Para explicar que el abuso de un derecho no es libertad, sino parasitismo. Que la solidaridad no es cubrir al que miente, sino proteger al que cumple. Que, en una sociedad verdaderamente justa, la ética del trabajo no se desprecia, se respeta, se honra, se protege.

Porque si no somos capaces de restaurar el principio de corresponsabilidad, si no devolvemos dignidad y seguridad al trabajador que cada día cumple sin hacer ruido, el daño no será sólo económico, será moral. Y lo que hoy es absentismo, mañana será indiferencia. Y lo que hoy se tolera, mañana se normalizará. Y entonces ya no será el que falta quien habrá fallado. Seremos todos.



Si eres Autónomo, en Fedeto podemos tramitar tus notificaciones electrónicas. Por sólo 3 euros al mes. Confíanos tus Notificaciones a la Seguridad Social

NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS PARA AUTÓNOMOS

LOS SINDICATOS DEBEN HABLAR YA DEL CRECIENTE PROBLEMA DEL ABSENTISMO LABORAL

¿Cómo describiría la situación actual del absentismo laboral en España?

El absentismo laboral se ha convertido en una distorsión estructural en nuestro mercado laboral. Cada día, más de 1,6 millones de personas no asisten a su trabajo, lo que representa un coste total estimado de 29.000 millones de euros anuales. Este fenómeno penaliza a quienes sí cumplen y sobrecarga a las empresas, especialmente a las pymes.

¿29.000 millones de euros?

Sí, 29.000 millones de euros, una cantidad que representa el triple que en el año 2015. Esa cuantía se desglosa en 15.000 millones con cargo a las cotizaciones empresariales (el 85%) y algo de los trabajadores (el 15%), y 14.000 millones con cargo directo a las empresas, por su obligación al pago de la prestación económica entre el día 4 y el 15, al pago de las cotizaciones obligatorias, y por los complementos y mejoras recogidos en los Convenios Colectivos.

¿Qué impacto tiene este fenómeno en las pequeñas y medianas empresas?

Las pymes son las más afectadas por el absentismo. Carecen de estructuras de sustitución o flexibilidad de personal, lo que las hace especialmente vulnerables. Además, deben asumir costes directos e indirectos, como cotizaciones obligatorias y prestaciones durante los primeros días de baja.



Ángel Nicolás García
Presidente de la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha

¿Existen datos que evidencien esta problemática?

Sí. Desde 2015, los procesos de baja por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) han aumentado un 120%, alcanzando los 8,7 millones en 2025. La incidencia media ha subido un 75%, con 37 procesos por cada mil trabajadores al mes.

¿Qué perfil de trabajadores protagoniza este aumento del absentismo?

Los menores de 35 años han experimentado un incremento del 150% en la incidencia de bajas desde 2021. Las bajas por trastornos mentales han crecido un 175% desde 2015, llegando a los 415.000 procesos en total. En los trabajadores de menos de 35 años las bajas por procesos mentales se han incrementado un 325% desde 2018, desde los 33.000, hasta los 138.000 procesos.

¿Qué consecuencias tiene el absentismo en el sistema sanitario?

El absentismo está colapsan-

do el sistema sanitario. Las listas de espera para consultas, pruebas diagnósticas o intervenciones quirúrgicas se extienden, ya que el sistema debe atender miles de procesos de baja que, en muchos casos, no responden a necesidades médicas reales.

¿Qué medidas propone para abordar esta situación?

Es urgente implementar reformas legislativas que permitan a las Mutuas gestionar integralmente las bajas por ITCC, mejorar los canales de coordinación entre servicios médicos, incrementar el número de inspectores sanitarios y revisar los convenios colectivos que incentivan ausencias prolongadas sin justificación.

¿Existen ejemplos de éxito en la gestión del absentismo?

Galicia ha demostrado que actuar funciona. Entre junio y diciembre revisó más de 30.000 bajas laborales con citaciones presenciales. El resultado: 13.684 personas reci-

bieron el alta tras comprobarse que el 67,5% de los casos no estaban justificados.

¿Cuál es su opinión sobre la propuesta de reducir la jornada laboral a 37,5 horas semanales?

Reducir la jornada laboral sin abordar el problema del absentismo es empezar la película por el final. Antes de hablar de reducciones de jornada, debemos centrarnos en mejorar la productividad y reducir el absentismo.

¿Qué papel juegan los valores como el esfuerzo y la responsabilidad en esta problemática?

Hemos perdido valores fundamentales como el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso. Es necesario recuperar una cultura de responsabilidad compartida para asegurar que los derechos se mantengan y los recursos lleguen a quienes realmente los necesitan.

¿Cómo afecta el absentismo a la productividad del país?

El absentismo mina la productividad de nuestras empresas. Un trabajador en España es un 40% menos productivo que un trabajador danés. Llevamos seis trimestres consecutivos en los que la pyme española sigue descendiendo su productividad.

¿Qué papel deberían jugar las Mutuas en la gestión de las bajas laborales?

Las Mutuas, que ya gestionan con éxito las contingen-

cias profesionales, podrían ser parte activa de la solución si se les permite intervenir también en casos de enfermedades comunes. El ahorro potencial asciende a más de 3.200 millones de euros anuales.

¿Qué responsabilidad tienen los sindicatos en esta situación?

Es necesario que los sindicatos se sienten a hablar del creciente problema del absentismo laboral. De los 1,4 millones de personas que no van a trabajar cada día, más de 325.000 lo hacen sin justificación. 13.

¿Cómo afecta el absentismo a los trabajadores que sí cumplen?

Multiplica la carga de trabajo para los compañeros que sí acuden a diario, quienes deben asumir funciones ajenas, aumentar su esfuerzo y, a menudo, pagar el precio en forma de agotamiento físico y mental.

¿Qué medidas propone para mejorar la gestión sanitaria en relación al absentismo?

Es necesario mejorar los canales de coordinación entre servicios médicos, incrementar el número de inspectores sanitarios y establecer circuitos específicos de atención rápida para trabajadores en baja.

¿Qué papel juega la cultura social en el aumento del absentismo?

Vivimos en una cultura social basada en el paternalismo, donde se ha perdido el valor del esfuerzo y la responsabilidad. Es necesario un cambio cultural que valore el compromiso y la responsabilidad en el trabajo.

¿Cómo afecta el absentismo a la competitividad de las empresas?

El absentismo perjudica la competitividad de nuestras empresas. Las pymes,

al carecer de recursos para encontrar personal de reemplazo, se ven especialmente afectadas, lo que impacta en su productividad y competitividad.

¿Qué papel juega la formación en la reducción del absentismo?

La formación es clave para reducir el absentismo. Necesitamos una Formación Profesional que atienda a las necesidades de las empresas y prepare a los trabajadores para los retos del mercado laboral actual.

¿Qué impacto tiene el teletrabajo en el absentismo?

El teletrabajo, aunque es una herramienta de conciliación, también está provocando un aislamiento muy importante en algunas personas, lo que puede derivar en ansiedad y bajas laborales.

¿Qué mensaje le gustaría transmitir

a los trabajadores y empresarios respecto al absentismo?

La prestación por ITCC es un derecho legítimo, pero su abuso destruye el sistema. Las víctimas no son quienes abusan del sistema, sino los que lo sostienen: las empresas que pagan sin producir, los trabajadores que deben cubrir a los ausentes y los enfermos reales que no pueden ser atendidos a tiempo.

¿Cuál es su visión para el futuro en relación al absentismo laboral?

España no puede permitirse seguir normalizando este modelo. Es urgente recuperar una cultura de responsabilidad compartida. Solo así podremos asegurar que los derechos se mantengan, que los recursos lleguen a quienes realmente los necesitan y que el esfuerzo diario de millones de trabajadores y empresarios no siga siendo castigado por la inacción de unos y la complacencia de otros.



Creatividad sin estrategia se llama "arte".
Creatividad con estrategia se llama "publicidad".

Jef I. Richards

EL ABSENTISMO LABORAL: UN PROBLEMA QUE AHOGA A LOS AUTÓNOMOS CON EMPLEADOS

Gestionar un negocio siendo autónomo y teniendo trabajadores a cargo nunca ha sido una tarea sencilla. La responsabilidad es constante, las exigencias múltiples y los márgenes de maniobra muy reducidos. A esta realidad compleja se suma, en los últimos años, un problema que está generando una presión creciente sobre este colectivo: el absentismo laboral. Aunque no es un fenómeno nuevo, su magnitud actual, especialmente desde el estallido de la pandemia, ha alcanzado niveles que resultan insostenibles para quienes deben mantener un negocio a flote sin el respaldo de grandes estructuras empresariales.

El absentismo, cuando se produce en empresas de pequeño tamaño gestionadas por autónomos, provoca un desajuste inmediato en el funcionamiento del negocio. Cada vez que un trabajador causa baja, incluso si es por motivos totalmente justificados, el impacto se deja sentir de forma rápida y severa. A diferencia de las grandes compañías, los autónomos no disponen de departamentos especializados en recursos humanos que puedan activar mecanismos de sustitución con agilidad. En estos entornos, con plantillas reducidas y ajustadas al mínimo operativo, una sola ausencia puede poner en jaque toda la actividad diaria.

Ante esta situación, son los propios autónomos quienes suelen asumir directamente las tareas del trabajador ausente, multiplicando sus



Ángel López Vallejo
*Presidente de los autónomos
en Castilla-La Mancha (CEAT)*

La combinación de fraude y falta de control alimenta una cultura del absentismo que termina perjudicando no solo a los autónomos, sino también a quienes verdaderamente necesitan ausentarse por motivos legítimos.

jornadas y sacrificando descanso, vida personal y salud física y mental. En otros casos, se ven forzados a recurrir a contrataciones temporales, que no solo son difíciles de gestionar, sino que implican un coste añadido que muchas veces resulta inviable para negocios con economías muy ajustadas. Además, el nuevo personal, por muy cualificado que sea, requiere tiempo para adaptarse al funcionamiento interno de la empresa, lo que no siempre es posible en un entorno de urgencia y carga de trabajo.

A todo esto se suma el deterioro del sistema de gestión de las bajas médicas. Las de-

moras en la atención sanitaria y en la emisión de altas por parte de los servicios públicos provocan que las incapacidades temporales se prolonguen más allá de lo razonable. No se trata de cuestionar la salud del trabajador, sino de señalar los retrasos del sistema, que muchas veces alargan las ausencias innecesariamente por razones burocráticas o falta de recursos. Esta situación genera una notable pérdida de productividad, pero también una gran incertidumbre: no saber cuándo volverá un trabajador impide organizar turnos, cerrar presupuestos, aceptar nuevos proyectos o planificar tareas clave con antelación.

Esta combinación de factores está colocando a muchos autónomos en una situación límite. Cada ausencia laboral se convierte en un riesgo potencial para la viabilidad del negocio, especialmente cuando se repite en el tiempo o afecta a personal clave. La tensión diaria se acumula, no solo en términos económicos, sino también en lo emocional, porque se vive con la constante sensación de estar al borde del colapso organizativo.

En resumen, el absentismo no es un simple dato estadístico o una molestia menor. Para los autónomos con empleados, es un problema estructural que afecta de forma directa y profunda a la estabilidad de su actividad, que compromete la continuidad del negocio y que demanda, con urgencia, soluciones adaptadas a una realidad que no puede seguir ignorándose.

En los últimos años, el marco legal que regula los permisos retribuidos ha experimentado una notable ampliación. A los derechos ya existentes se han sumado nuevos supuestos de ausencia justificada, lo cual, desde el punto de vista de la protección laboral, es comprensible y necesario. Sin embargo, esta evolución normativa ha tenido un efecto directo sobre los pequeños negocios gestionados por autónomos.

La ausencia de mecanismos de compensación o apoyo específico para cubrir esas ausencias sitúa a este colectivo en una posición de clara desventaja. Para quienes sostie-

nen su actividad con equipos reducidos y márgenes económicos ajustados, cada permiso implica una reorganización forzada de tareas y, en muchos casos, una pérdida directa de capacidad productiva.

Al mismo tiempo, la dificultad para encontrar personal cualificado se ha intensificado. Muchos autónomos enfrentan procesos de selección que se prolongan durante semanas o incluso meses, sin éxito. La escasez de candidatos disponibles y preparados para cubrir determinadas funciones hace que, cuando un trabajador causa baja o solicita un permiso, la situación se vuelva aún más crítica. Ya no se trata únicamente de reemplazar una ausencia temporal, sino de hacerlo en un contexto donde ni siquiera hay suficientes manos para cubrir los puestos ya existentes. Este desequilibrio incrementa la presión y obliga a asumir cargas adicionales que comprometen la estabilidad del negocio.

El impacto económico del absentismo va mucho más allá del salario que se continúa abonando durante la baja. El

coste real incluye el tiempo invertido en la búsqueda de sustitutos, los gastos asociados a contrataciones urgentes, la sobrecarga de trabajo para quienes permanecen en activo, la desorganización de procesos internos y, en muchos casos, una pérdida directa de clientes o ventas. En sectores donde el servicio depende de la atención personalizada, o donde los plazos de entrega son ajustados, cualquier ausencia no cubierta a tiempo puede generar una cascada de consecuencias negativas. Todo ello recae íntegramente sobre los hombros del autónomo, que asume en solitario la carga sin recibir respaldo institucional o económico.

Ante este panorama, se hace evidente la necesidad de adoptar medidas urgentes y adaptadas a la realidad del trabajo autónomo. Es fundamental facilitar una mayor implicación de las mutuas en la atención sanitaria relacionada con las bajas laborales, con el fin de agilizar los trámites, acortar los tiempos de ausencia y evitar el colapso organizativo de los pequeños negocios. Asimismo, resulta imprescindible mejorar la eficiencia de los

servicios públicos de empleo, reforzando su capacidad para conectar a las empresas con trabajadores disponibles de manera rápida y eficaz.

Pero además de mejorar los mecanismos de gestión y sustitución, es imprescindible abordar de forma decidida la raíz de algunos de los problemas que agravan el absentismo. En este sentido, la Inspección de Trabajo debe intensificar su labor de control para detectar y sancionar aquellas situaciones en las que se hace un uso fraudulento del sistema de Seguridad Social mediante bajas laborales injustificadas. Este tipo de prácticas no solo perjudican a la administración y generan un importante coste económico al sistema, sino que suponen un ataque directo a la viabilidad de los pequeños negocios, que deben asumir las consecuencias de ausencias indebidas sin capacidad de defensa efectiva.

Igualmente, se hace necesaria una mayor implicación de la Inspección Sanitaria, que debe actuar con rigor frente a los casos en los que determinados profesionales de la

salud emiten bajas con escaso control o seguimiento, dando lugar a lo que ya se empieza a conocer como “profesionales de la baja”, es decir, trabajadores que abusan sistemáticamente del sistema, amparados en diagnósticos poco consistentes o evaluaciones laxas. Esta realidad, aunque minoritaria, genera un profundo desgaste económico, administrativo y emocional en el colectivo de autónomos empleadores, que deben continuar manteniendo sus negocios mientras asumen el coste de estas prácticas irregulares.

La combinación de fraude y falta de control alimenta una cultura del absentismo que termina perjudicando no solo a los autónomos, sino también a quienes verdaderamente necesitan ausentarse por motivos legítimos. Por ello, una actuación más firme, coordinada y visible de las autoridades competentes sería una medida clave no solo para reducir el número de bajas injustificadas, sino también para restablecer la confianza en un sistema que, tal como está, penaliza injustamente a quienes cumplen con todas sus obligaciones.

COMERCIO EXTERIOR FEDETO



¿QUIERES EXPORTAR?
En Fedeto te ayudamos a conseguirlo



Talavera de la Reina
Quintanar de la Orden
Illescas
Madridejos
Toledo



Área Internacional de Fedeto, con la colaboración de



Bankia



EL ABSENTISMO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El absentismo laboral constituye una figura relevante dentro del marco jurídico-laboral español y ha sido objeto de diversas interpretaciones, tanto doctrinales como jurisprudenciales, debido a sus implicaciones prácticas en la organización empresarial y en la gestión del personal.

Si bien el concepto de absentismo no se encuentra expresamente definido en términos dogmáticos en el Estatuto de los Trabajadores, su regulación ha estado tradicionalmente vinculada al artículo 52, concretamente a su apartado d), el cual, hasta su derogación, permitía la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas derivadas de ausencias al trabajo, incluso justificadas, bajo determinados parámetros.

En su concepción general, se considera absentismo laboral la situación en la que un trabajador se ausenta de forma intermitente o reiterada de su puesto de trabajo, incumpliendo así las obligaciones contractualmente asumidas, ya sea de forma justificada o injustificada. Dentro de esta categoría se incluyen tanto las ausencias totales durante toda la jornada como los retrasos en la incorporación al puesto o interrupciones reiteradas en el cumplimiento de las funciones.

Desde una perspectiva clasificatoria, la doctrina suele distinguir tres formas diferenciadas de absentismo: justificado, injustificado y presencial.

El absentismo justificado engloba aquellas ausencias que se producen por causas objetivas y reconocidas que, si bien pueden estar justificadas desde el punto de vista médico o personal, no siempre están previstas como



Ruth Corchero Sánchez

*Directora del Departamento
Jurídico Laboral de FEDETO*

El concepto de absentismo no se encuentra expresamente definido en términos dogmáticos en el Estatuto de los Trabajadores

ausencias computables en el marco normativo aplicable o en el convenio colectivo correspondiente. No obstante, existen determinadas situaciones de ausencia que, a pesar de estar justificadas, no se incluyen dentro del concepto de absentismo laboral, al estar específicamente reconocidas como causas legítimas de inasistencia. Entre estas encontramos: los períodos vacacionales; el ejercicio del derecho de huelga; los permisos relacionados con la maternidad, paternidad y lactancia; los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores —como por matrimonio, fallecimiento, enfermedad u hospitalización de familiares, mudanzas, entre otros—; los reposos prescritos por facultativo sin necesidad de baja médica; y, de forma muy relevante, las ausencias derivadas de situaciones de violencia de género, protegidas de manera específica por la normativa vigente.

En contraposición, el absentismo injustificado se configura cuando el trabajador se ausenta del trabajo sin concurrencia de causa legalmente prevista o sin que medie una justificación aceptable conforme a derecho. Este tipo de comportamiento constituye una infracción de los deberes contractuales del trabajador, y puede ser sancionado disciplinariamente, sobre todo cuando es reiterado o afecta a la normalidad operativa de la empresa.

Por su parte, el absentismo presencial se refiere a aquellas situaciones en las que, aunque el trabajador acude físicamente a su puesto, no desempeña de forma efectiva las funciones para las que ha sido contratado. Este tipo de absentismo es también conocido como “presencia improductiva” y puede manifestarse, por ejemplo, mediante una prolongación injustificada de las pausas, un

uso inadecuado del tiempo laboral en tareas ajenas a la actividad profesional o una actitud pasiva que implique una omisión sustancial de las responsabilidades asignadas. Este comportamiento puede suponer una transgresión de la buena fe contractual y un incumplimiento de los principios de diligencia y lealtad que rigen la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la posibilidad de extinguir la relación laboral por causas relacionadas con el absentismo, conviene recordar que el artículo 52.d) del Estatuto, que permitía el despido objetivo por faltas de asistencia, incluso justificadas, fue derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, y posteriormente ratificado por la Ley 1/2020. Esta derogación obedece a la necesidad de garantizar una protección adecuada frente a situaciones potencialmente discriminatorias, en particular en el caso de personas con discapacidad o enfermedades crónicas, en consonancia con los principios de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa a la igualdad de trato en el empleo. Bajo la normativa anterior, era posible despedir objetivamente a un trabajador si acumulaba un determinado porcentaje de ausencias en un período concreto, sin perjuicio de que dichas ausencias estuvieran justificadas. Sin embargo, la legislación actual exige que cualquier medida extintiva se adopte conforme al principio de proporcionalidad, valorando cada caso de forma individualizada y evitando discriminaciones encubiertas.

No obstante, el ordenamiento jurídico español sigue previendo la posibilidad de acudir al despido disciplinario cuando concurren cir-



El ordenamiento jurídico español sigue previendo la posibilidad de acudir al despido disciplinario cuando concurren circunstancias que evidencian un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales del trabajador.

cunstancias que evidencian un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales del trabajador. En este sentido, el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores tipifica como causa legítima de despido disciplinario las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Para que la empresa pueda hacer uso de esta vía, es necesario que se acredite una conducta reiterada que

vulnere los deberes básicos de presencia y puntualidad, y que dicha conducta haya generado un perjuicio real o potencial a la organización. La doctrina y los convenios colectivos suelen graduar estas faltas en leves, graves o muy graves, estableciendo una correlación con las sanciones aplicables. En los supuestos en que se recurra al despido disciplinario por absentismo, el trabajador no tiene derecho a percibir in-

demnización, aunque sí conserva el derecho al finiquito correspondiente y, si reúne los requisitos exigidos por la normativa de protección por desempleo, podrá acceder a la prestación por paro.

En definitiva, el absentismo laboral debe ser analizado desde una óptica integradora que contemple no solo los efectos organizativos que provoca en la empresa, sino también el marco legal que

rige su control y sanción. La correcta tipificación del tipo de ausencia, la adecuada justificación documental, el respeto a los procedimientos internos y a los derechos fundamentales del trabajador, y la proporcionalidad en la respuesta empresarial son elementos esenciales para una gestión jurídica eficaz del absentismo dentro del entorno laboral.

EL ABSENTISMO LABORAL: MARCO LEGAL, HERRAMIENTAS DE CONTROL Y LÍMITES DE ACTUACIÓN EMPRESARIAL

1. Introducción

El absentismo laboral representa un fenómeno complejo que afecta no solo a la productividad de las empresas y la sostenibilidad del sistema de prestaciones sociales, sino también a la cohesión y funcionalidad interna de las organizaciones. Desde una perspectiva jurídico-laboral, es imprescindible diferenciar entre el absentismo justificado y el absentismo injustificado o fraudulento, a fin de garantizar el equilibrio entre los derechos del trabajador y la legítima capacidad de control del empleador.

2. Concepto jurídico de absentismo

Se entiende por absentismo laboral la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante la jornada laboral pactada, sin causa justificada o amparada por una situación legalmente reconocida. Esta ausencia puede revestir formas diversas, desde bajas por incapacidad temporal (IT) hasta faltas injustificadas, pasando por abusos de derechos o fraudes en el uso de permisos y licencias.

3. Herramientas legales para el control del absentismo

3.1. Supervisión documental y cumplimiento formal. El primer nivel de control empresarial parte de una gestión interna sólida:

- Exigir y registrar adecuadamente los partes de baja y confirmación.



María Luisa Nevado Maestre

Asesora Jurídico Laboral de Fedeto

La actuación empresarial debe documentarse exhaustivamente para resistir una eventual impugnación judicial.

- Mantener trazabilidad en la comunicación y justificación de ausencias.
- Aplicar los procedimientos establecidos en el convenio colectivo o reglamento interno en cuanto a notificación y reincorporación.

3.2. Colaboración con Mutuas y control médico. Cuando se trata de bajas por contingencias comunes, las empresas pueden solicitar la intervención de la Mutua colaboradora para que se verifique la evolución médica del proceso, siempre dentro de los límites competenciales establecidos por la normativa vigente. Asimismo, pueden dirigirse a la Inspección Médica de la Seguridad Social o a los Servicios Públicos de Salud para solicitar revisión del estado de incapacidad, especialmente en casos prolongados o repetitivos.

3.3. Investigación ante indicios de fraude. Cuando existan indicios racionales y fundados de posible fraude, la empresa dispone de medios de control que pueden incluir:

- Supervisión de redes sociales: La jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional ha avalado su uso cuando la información es pública y se relaciona directamente con el objeto de la baja. Debe respetarse el principio de proporcionalidad, evitando intromisiones innecesarias o arbitrarias.
- Contratación de detectives privados: Legalmente permitida si la medida es adecuada, necesaria y proporcional, y si existen sospechas razonables. La empresa debe acreditar que otras vías de control no han sido suficientes o viables.

Nota técnica: La utilización de estos medios debe estar avalada por una documentación previa de indicios, y debe evitar la vigilancia generalizada o el uso indiscriminado de medios invasivos.

3.4. Control de la concurrencia desleal durante la IT. El desarrollo de una actividad profesional durante una baja médica, incompatible con el estado de salud del trabajador o en competencia directa con la empresa, constituye una infracción grave que puede dar lugar al despido disciplinario procedente, siempre que se pruebe su existencia y se respete el principio de contradicción en el procedimiento.

4. Régimen disciplinario y despido por absentismo

Las faltas injustificadas de asistencia, así como el uso fraudulento de la incapacidad temporal o la simulación de enfermedad, están tipificadas como falta muy grave en la mayoría de los convenios colectivos, y pueden dar lugar a:

- Sanciones disciplinarias proporcionales (amonestación, suspensión de empleo y sueldo).
- Despido disciplinario procedente, con la debida tramitación formal y pruebas.

Advertencia jurídica: La actuación empresarial debe documentarse exhaustivamente para resistir una eventual impugnación judicial.

5. Límites legales: principios rectores

Cualquier medida de control empresarial debe respetar los principios constitucionales y legales fundamentales, en particular:

- Derecho a la intimidad (art. 18 CE).
- Protección de datos personales (Ley Orgánica 3/2018 y RGPD).
- Dignidad y no discriminación del trabajador.
- Proporcionalidad, necesidad y adecuación de la medida adoptada.

El incumplimiento de estos principios puede provocar la nulidad de la prueba obtenida, la improcedencia del despido e incluso la responsabilidad civil o penal de la empresa en casos graves.

6. Jurisprudencia relevante

- STS 1268/2019: valida el uso de detectives cuando existe sospecha documentada y se respetan los derechos fundamentales.
- STC 12/2012: establece que el uso de redes sociales públicas como medio de prueba es válido si hay relación directa entre el contenido y

el incumplimiento.

- STS 836/2020: concluye que la realización de actividades incompatibles con la baja médica durante la IT puede justificar el despido disciplinario.

7. Conclusiones y recomendaciones

El absentismo laboral, en su vertiente abusiva o fraudulenta, exige una respuesta jurídica firme pero garantista por parte de las empresas. Las herramientas legales existen, pero deben ser aplicadas con rigor técnico y absoluto respeto a los derechos del trabajador.

Recomendaciones clave para las empresas:

- Implantar protocolos internos de gestión de ausencias.
- Documentar cualquier indicio de fraude antes de actuar.
- Aplicar siempre el test de proporcionalidad antes de usar herramientas de investigación.
- Coordinar actuaciones con Mutuas y servicios médicos.
- Formar al personal de RR.HH. en normativa laboral y derechos fundamentales.





EL BANCO DE ESPAÑA PREOCUPADO POR EL ABSENTISMO LABORAL

El Informe Anual 2024 del Banco de España, presentado en mayo de 2025, dedica un capítulo específico a analizar en profundidad una de las dinámicas más preocupantes del mercado laboral español en los últimos años: el significativo y sostenido aumento del absentismo laboral, con especial atención al crecimiento de las bajas por incapacidad temporal (IT). Este fenómeno, que ya venía mostrando señales de repunte antes de la pandemia, se ha intensificado notablemente en el último lustro, alcanzando niveles que el organismo califica de “extraordinariamente elevados” en comparación tanto con la evolución histórica nacional como con los estándares observados en otros países europeos de nuestro entorno.

Según detalla el informe, entre 2019 y 2024 el gasto en prestaciones por incapacidad temporal ha experimentado un incremento acumulado del 78,5%. Este crecimiento ha llevado la cifra total desembolsada por el sistema de Seguridad Social a superar los 15.000 millones de euros anuales, lo que equivale aproximadamente al 1% del Producto Interior Bruto español.

Si se incluyen en el cálculo las bajas por contingencias profesionales —es decir, aquellas derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales— el coste agregado se eleva hasta los 16.480 millones de euros. Este volumen de gasto sitúa a España en los primeros puestos del ranking europeo en términos de esfuerzo económico destinado a cubrir las ausencias laborales por motivos de salud, junto a países como los Países Bajos, Alemania o Suecia, que también cuentan con regímenes de protección amplios pero que, a menudo, presentan mejores resultados en reincorporación laboral y control de fraude.

El Banco de España pone de relieve que esta situación no solo tensiona el equilibrio financiero del sistema público de prestaciones, sino que también tiene consecuencias de primer orden para el tejido empresarial. Las empresas, como parte obligada del sistema de protección social, deben asumir directamente una fracción del coste asociado a las bajas, especialmente durante los primeros días de ausencia, periodo en el que no interviene todavía la admi-

nistración pública. Además, muchos convenios colectivos recogen la obligación de complementar económicamente las prestaciones públicas, lo que incrementa aún más la carga económica sobre los empleadores. En este sentido, el informe cuantifica que el coste directo asumido por las empresas como consecuencia del absentismo por IT ha aumentado un 62% entre 2019 y 2024, al pasar de 2.840 millones de euros a 4.613 millones. Este incremento, según el Banco, no solo refleja la mayor frecuencia y duración de las bajas, sino también un mayor peso de los sectores y grupos de trabajadores en los que las ausencias son más habituales y prolongadas.

El organismo subraya que esta tendencia tiene implicaciones profundas para la competitividad de las empresas, la eficiencia del mercado laboral y la sostenibilidad de las cuentas públicas. El aumento del absentismo repercute directamente en la productividad, introduce rigideces organizativas, encarece los costes laborales no salariales y puede, en algunos casos, dificultar la planificación y continuidad de la actividad productiva,

especialmente en sectores con alta rotación o fuerte dependencia del trabajo presencial. Por ello, el informe concluye que abordar el fenómeno del absentismo laboral debe convertirse en una prioridad de política pública, requiriendo un enfoque integral que combine reformas en la gestión sanitaria, medidas de apoyo a la salud laboral, incentivos a la reincorporación temprana y mecanismos de control más eficaces para evitar abusos.

La incidencia de las bajas por incapacidad temporal ha experimentado en los últimos años un crecimiento sostenido y significativo, reflejo de una transformación profunda en las dinámicas de salud y empleo en España. Según los datos recogidos en el Informe Anual 2024 del Banco de España, en el año 2019 aproximadamente un 2,7% de los trabajadores se encontraba de baja por IT en un momento dado. Sin embargo, cinco años más tarde, esa proporción se había incrementado hasta alcanzar el 4,4% de la población ocupada, lo que supone un aumento de más del 60% en términos relativos. Esta evolución no es atribuible a un único grupo de trabajadores, sino

**El coste directo
asumido por las
empresas como
consecuencia del
absentismo por
IT ha aumentado
un 62% entre
2019 y 2024**



que se ha producido de forma generalizada en todos los segmentos sociodemográficos. Hombres y mujeres, jóvenes y mayores, nacionales y extranjeros, trabajadores del sector público y privado, todos han contribuido al repunte de la incidencia, aunque con intensidades variables. De manera más concreta, el porcentaje de hombres de baja aumentó aproximadamente en 1,5 puntos porcentuales durante este periodo, mientras que en el caso de las mujeres el crecimiento fue aún más pronunciado, en torno a 2 puntos porcentuales. Además del mayor número de bajas, el informe también destaca un incremento en su duración media, lo cual amplifica el impacto económico y organizativo de este fenómeno. La conjunción de una mayor frecuencia de episodios y una prolongación en los tiempos de recuperación explica, en buena medida, el notable repunte del absentismo laboral por causas médicas.

El Banco de España identifica una serie de factores, tanto estructurales como coyunturales, que ayudan a comprender las causas detrás de este fenómeno complejo. Uno de los principales elementos señalados es el deterioro del estado de salud general de la población, una consecuencia indirecta pero persistente de la pandemia de COVID-19. El informe revela que, entre 2019 y mediados de 2024, el porcentaje de personas que manifiestan padecer problemas crónicos de salud ha aumentado en más de 17 puntos porcentuales, lo cual constituye un cambio de gran envergadura en los indicadores de bienestar físico de la población trabajadora. A esta circunstancia se suma el progresivo envejecimiento de la población activa, un fenómeno demográfico que ejerce una presión creciente sobre el sistema laboral y sanitario. En la actualidad, más del 35% de los trabajadores en España tiene 50 años o más, lo que no solo incrementa la probabilidad de

sufrir dolencias o patologías que derivan en incapacidad, sino que también alarga los procesos de recuperación y disminuye la tasa de reincorporación efectiva.

Otro factor que agrava la situación es la creciente saturación de los servicios sanitarios, tanto en atención primaria como en especialidades. La congestión del sistema de salud, provocada en parte por la demanda acumulada tras la crisis sanitaria de 2020 y por la falta de personal en determinadas áreas, ha generado demoras significativas en diagnósticos, derivaciones y tratamientos. Estas demoras se traducen, en la práctica, en periodos de baja más largos y en una percepción creciente de dificultad para acceder a una atención médica eficaz y oportuna. En este contexto, se ha producido también un cambio en las expectativas de los trabajadores respecto al equilibrio entre salud, vida personal y trabajo, lo que puede haber reducido el umbral de tolerancia al malestar y aumentado la propensión a solicitar una baja médica ante síntomas que anteriormente podrían haberse gestionado sin recurrir a una incapacidad formal. En conjunto, todos estos factores conforman un escenario en el que el absentismo laboral por motivos de salud no solo se ha normalizado, sino que se ha consolidado como uno de los principales retos para la sostenibilidad del mercado laboral español.

El Informe Anual 2024 del Banco de España también introduce una dimensión menos tangible pero igualmente relevante en su análisis del absentismo laboral: el posible cambio en las actitudes y preferencias de los trabajadores respecto al equilibrio entre vida profesional y vida personal. Este giro cultural, que ha ido cobrando fuerza especialmente tras la pandemia, podría estar contribuyendo al aumento de las bajas por incapacidad temporal al modificarse la percepción del bien-

tar laboral y el umbral a partir del cual los empleados consideraran justificadas las ausencias por motivos de salud. En otras palabras, en un entorno donde se valora más el cuidado personal y la calidad de vida, y donde la salud mental y emocional ha ganado protagonismo, es probable que más trabajadores opten por tomarse bajas ante síntomas o situaciones que antes habrían afrontado sin abandonar temporalmente sus puestos.

A esta transformación en los valores laborales se suma un elemento cíclico de índole económica. El Banco de España advierte de que el contexto macroeconómico favorable también puede estar influyendo en el repunte del absentismo. La evidencia empírica muestra que, históricamente, la incidencia de las bajas por IT tiende a aumentar en fases expansivas del ciclo económico. Esto se explica por el hecho de que, en periodos de crecimiento, el riesgo percibido de perder el empleo disminuye, lo que ofrece a los trabajadores una mayor seguridad para acogerse a una baja médica sin temor a consecuencias laborales negativas. Además, en un mercado laboral dinámico y con oportunidades de empleo, la presión para permanecer en el puesto de trabajo a pesar de problemas de salud es menor, y existe una mayor disposición a priorizar el bienestar personal sobre la obligación profesional inmediata.

El impacto de este fenómeno trasciende claramente las implicaciones presupuestarias del sistema de Seguridad Social o los costes directos que deben asumir las empresas. El Banco de España subraya que el aumento de las bajas laborales se produce en paralelo a un agravamiento de otro problema estructural del mercado de trabajo español: la dificultad creciente de las empresas para cubrir determinados puestos. Esta escasez de mano de obra es especialmente aguda en sectores como la hostelería, la construcción, los

cuidados personales y algunos servicios esenciales. Según datos recogidos en las encuestas empresariales del propio organismo, entre 2021 y 2024 el porcentaje de compañías que declaran tener dificultades para encontrar trabajadores cualificados o disponibles ha pasado del 10% al 43%, lo que representa un aumento muy significativo en apenas tres años. Esta confluencia entre un absentismo elevado y una insuficiencia de personal disponible genera un círculo vicioso que compromete seriamente la operatividad de muchas empresas, sobre todo en actividades intensivas en mano de obra o con bajos márgenes de sustitución.

En conjunto, el Banco de España concluye que el absentismo laboral, reflejado de forma más evidente en el aumento de las bajas por incapacidad temporal, ha dejado de ser una anomalía coyuntural para convertirse en un fenómeno estructural de creciente relevancia económica y social. El informe advierte que, si no se actúa con rapidez y visión estratégica, esta tendencia podría lastrar el crecimiento potencial de la economía española y erosionar la competitividad de su tejido productivo. Por ello, el organismo recomienda abordar esta problemática con una batería de medidas que combinen acciones sobre las causas médicas del absentismo —mejorando la prevención, el seguimiento clínico y el acceso a tratamientos— con reformas del marco normativo e institucional que refuercen los incentivos para la reincorporación temprana y los mecanismos de control y verificación de las bajas. También señala la importancia de fortalecer la coordinación entre los servicios sanitarios, las mutuas, las empresas y la administración pública, de modo que el sistema de incapacidad temporal pueda responder de forma ágil, eficiente y equitativa a las necesidades reales de los trabajadores sin generar efectos adversos sobre la economía en su conjunto.

EL ABSENTISMO POR OPORTUNISMO

Las causas que justifican una baja laboral están recogidas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que regula la Ley General de la Seguridad Social. Dentro de estas, las relacionadas con enfermedades comunes y el cuidado de familiares enfermos suelen ser las que presentan un mayor riesgo de uso fraudulento.

Estos permisos existen con el fin de proteger al trabajador y facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional.

En ese sentido, apoyo firmemente los derechos sociales. No obstante, también considero imprescindible señalar y condenar los abusos que algunos hacen del sistema, perjudicando al conjunto de la sociedad y,

sobre todo, a las empresas.

Hay un tipo de ausentismo que podríamos calificar como oportunista. Es aquel en el que ciertos empleados recurren a bajas de corta duración para no incurrir en pérdidas económicas. Este comportamiento termina repercutiendo directamente en las empresas, que asumen íntegramente el coste de los primeros tres días de baja, según establecen la mayoría de convenios colectivos.

Adicionalmente, muchos convenios otorgan mejoras salariales durante los periodos de baja, garantizando el 100% del sueldo, lo que reduce aún más el desincentivo económico para quien opta por ausentarse del trabajo sin causa justificada.

En un país como España, donde la productividad ya enfrenta grandes retos estructurales, este tipo de prácticas no hace sino agravar la situación. La carga que supone el absentismo reiterado y poco controlado actúa como una erosión constante sobre las finanzas empresariales.

Un análisis realista revela que muchas de las bajas de corta duración responden, en parte, a un uso indebido del sistema. El propio funcionamiento del sistema sanitario, en muchas ocasiones, termina facilitando estos comportamientos. Los médicos, presionados por la sobrecarga asistencial y sin respaldo suficiente por parte de la inspección médica, suelen otorgar las bajas sin entrar a valorar en profundidad

la veracidad de los motivos alegados.

Esto no es un reproche hacia el personal sanitario, que opera bajo condiciones de estrés y con pocos recursos. Pero la realidad es que este contexto convierte al médico, sin quererlo, en un instrumento más dentro del engranaje del absentismo injustificado.

Este conjunto de derechos, que sucesivos gobiernos han establecido en beneficio del trabajador, pero con cargo a las empresas, representa un incremento constante de los costes laborales. Sin posibilidad real de trasladar estos incrementos a los precios de mercado, muchas compañías ven estrecharse sus márgenes hasta poner en peligro su sostenibilidad.



LA REALIDAD DE ALGUNAS EMPRESAS LOS LUNES POR LA MAÑANA

Hay algo profundamente desalentador en ver cómo se erosiona, en silencio, la base misma del compromiso entre trabajo y responsabilidad. No hablo de grandes crisis financieras ni de deslocalización industrial. Hablo de algo más sutil, más cotidiano y más devastador: del deterioro de una ética básica del cumplimiento, de la palabra dada, de estar donde uno se ha comprometido a estar.

Y lo digo pensando en los miles de pequeños empresarios, como yo, que no salimos en los titulares, los que madrugamos más que nadie, que cada lunes por la mañana abrimos nuestro negocio con más incertidumbre que confianza. No sabemos si podrán sacar adelante la jornada. No sabemos cuántos trabajadores acudirán. No sabemos, literalmente, con qué fuerza laboral contaremos de un día para otro.

Lo que está ocurriendo con el absentismo laboral no es un problema aislado, ni marginal. Es un síntoma de un mal mucho más profundo: la normalización del incumplimiento como estrategia personal.

La baja médica, que debería ser un refugio de salud, se ha convertido para muchos en un instrumento de conveniencia, en una paréntesis autoinducido, en una excusa administrativamente respetable para no asumir responsabilidades. Y lo más dramático es que esto no solo afecta a las grandes cifras del PIB

o a las curvas del mercado laboral: esto destroza, desde dentro, a quienes sostienen la economía real, la de los almacenes, los muelles de carga, los repartos, las rutas nocturnas.

Imagínese el lector una pequeña empresa de logística, con veinte trabajadores. Veinte personas, no doscientos, no dos mil: veinte. En ese entorno, que falten cuatro un lunes no es una molestia: es una crisis. El teléfono suena a las siete de la mañana. Uno no puede ir porque le duele la espalda. Otro porque no ha dormido. Un tercero porque se encuentra "raro", sin saber bien cómo explicarlo. Todos prometen acudir al centro de salud. Todos tienen, en principio, una justificación. Pero el efecto es inmediato: el almacén no puede cargar. Las rutas no salen. Los pedidos se acumulan. El resto del equipo se desborda. Los que sí están, trabajan el doble. Y empiezan a cansarse. Se rompe el sentido de justicia interna. La moral se hunde. El gerente, mientras tanto, intenta contratar refuerzos de urgencia. Llama a empresas de trabajo temporal, suplica, presiona. No hay disponibilidad. No hay candidatos dispuestos a trabajar dos días. No hay margen de reacción. La semana empieza como una batalla cuesta arriba.

En muchas empresas esto no pasa una vez, pasa cada semana, pasa cada vez que hay puente o en vísperas de Semana Santa, pasa en julio y en diciembre. El patrón se

repite con una regularidad que ofende la inteligencia. Y la empresa, sin herramientas legales para reaccionar, simplemente traga. Asume la pérdida, se aprieta el cinturón, baja la persiana a medio gas, pide disculpas a los clientes y se queda esperando a que su plantilla decida, con total libertad, cuándo volver. No hay manera de planificar, no hay manera de crecer, no hay manera de cumplir.

Pero el daño no es solo económico, es cultural y es moral. Se extiende como una desconfianza tóxica. Los trabajadores que sí cumplen se sienten tontos ("el listo es el que se queda en casa y no pasa nada.") Los jefes pierden legitimidad, la estructura se debilita y la empresa se convierte en algo donde todo el mundo empieza a mirar hacia otro lado, donde ya no hay exigencia ni entusiasmo ni orgullo, solo cansancio y frustración.

Y lo que más duele es que esto se tolera como si fuera inevitable, como si el esfuerzo, el cumplimiento y la constancia fueran virtudes anticuadas, como si decir la verdad sobre esto fuera un acto reaccionario. Pues no. Es una cuestión de dignidad, no es de derechas ni de izquierdas exigir que quien cobra por un trabajo esté dispuesto a hacerlo. No es neoliberalismo pedir que el absentismo se regule con responsabilidad, es simplemente sentido común, es justicia. Porque si los trabajadores deben ser protegidos cuando están enfermos,

también los empresarios y los trabajadores que cumplen deben ser protegidos cuando son víctimas de un sistema que permite la deserción sin consecuencias.

El sistema se ha construido para proteger al débil, y eso está bien, pero no podemos permitir que se vuelva contra quien crea empleo, contra quien arriesga, contra quien sostiene la estructura social. Un país que castiga al que produce y premia al que se escaquea está jugando con fuego. Desde la experiencia lo digo: no hay reforma laboral ni política social que funcione si se rompe la cultura del deber o si desaparece el compromiso mínimo de cumplir la jornada, de respetar al equipo, de no engañar al sistema. Porque sin eso, nada se sostiene. Ni la productividad, ni el empleo, ni el respeto entre ciudadanos.

Lo que pido es simple: que dejemos de mirar para otro lado, que se reconozca el problema, que se actúe y que no sigamos cargando sobre los hombros del pequeño empresario el peso de todas las irresponsabilidades ajenas. Porque ese empresario, si cierra, no lo reemplaza nadie. Si cae él, caen sus empleados, caen sus clientes, cae su comunidad. Y lo que se destruye entonces no es solo una empresa, es la posibilidad misma de reconstruir una cultura laboral decente.

Y si eso no nos alarma, es que estamos más dormidos de lo que creemos.

Acelera la transformación digital de tu PYME

Infórmate en acelerapyme@fedeto.es y en el teléfono 925 22 87 10



EL LEGISLADOR LABORAL EN CONTRA DE LAS EMPRESAS

La derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que se materializó inicialmente a través del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, y se confirmó posteriormente mediante la disposición derogatoria única de la Ley 1/2020, de 15 de julio, representó una modificación de gran trascendencia en el régimen jurídico aplicable al despido por absentismo en España. Hasta ese momento, dicho precepto habilitaba al empleador para extinguir la relación laboral por causas objetivas cuando el trabajador incurría en ausencias intermitentes al puesto de trabajo, incluso si dichas ausencias estaban justificadas, siempre que superasen ciertos porcentajes acumulados dentro de un período previamente establecido. Esta normativa permitía, por tanto, actuar frente al absentismo de carácter reiterado, aunque amparado en causas legítimas, al considerar que, a pesar de su justificación formal, las inasistencias podían afectar negativamente a la organización y rendimiento de la empresa.

El fundamento de esta previsión residía en la facultad empresarial de organizar los recursos humanos conforme a criterios de eficiencia y continuidad del servicio. En la práctica, habilitaba a las empresas para extinguir una relación laboral cuando la acumulación de bajas médicas de corta duración —inferiores a 20 días— afectaba de forma reiterada al normal funcionamiento de la actividad productiva. De forma expresa, el artículo excluía del cómputo diversas ausencias protegidas, como las derivadas de huelga legal, maternidad, riesgo durante el embarazo, licencias, vacaciones, accidentes de trabajo o enfermedades de larga

duración, así como las motivadas por violencia de género.

La supresión de este mecanismo jurídico se fundamenta, según el preámbulo de la Ley 1/2020, en la necesidad de evitar situaciones de discriminación directa o indirecta, inseguridad jurídica e incumplimiento de las obligaciones derivadas del marco comunitario. En especial, se invocan diversos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que han subrayado la necesidad de garantizar un tratamiento proporcional y no discriminatorio en los supuestos de despido vinculados a bajas médicas. El legislador, en este caso, acoge un enfoque claramente pro trabajador, otorgando primacía a la doctrina del TJUE por encima de los criterios de interpretación sostenidos por una parte de la jurisprudencia nacional.

Desde una perspectiva crítica, cabe señalar que la eliminación del artículo 52.d) priva al empleador de una herramienta legítima de gestión del absentismo intermitente, que no es necesariamente fraudulento, pero sí disruptivo desde el punto de vista organizativo. La ausencia, aunque justificada, puede tener efectos desproporcionados sobre la operatividad del centro de trabajo, especialmente en pequeñas y medianas empresas con menos capacidad de reorganización interna.

La norma, como estaba concebida, trataba de compatibilizar el respeto a los derechos del trabajador con la necesidad de continuidad y eficiencia empresarial. Su aplicación ya incluía excepciones que garantizaban la protección de colectivos vulnerables, como

las personas con enfermedades graves, mujeres embarazadas o víctimas de violencia de género. En este sentido, puede discutirse si la derogación era la única vía posible o si, por el contrario, cabía una reforma más equilibrada que reforzase las garantías sin eliminar por completo la figura.

El legislador opta, sin embargo, por suprimir el precepto en su totalidad, bajo la premisa de que no resulta posible establecer una regulación objetiva del absentismo que no incurra en algún grado de discriminación, especialmente hacia las personas con discapacidad, enfermedades crónicas o responsabilidades de cuidado que recaen, de forma mayoritaria, en mujeres. A este respecto, el preámbulo de la Ley 1/2020 alude también a la necesidad de desmontar el enfoque individualista de la conciliación, que sitúa toda la carga en el trabajador, sin trasladar una parte de la corresponsabilidad a la empresa o al Estado.

Desde el punto de vista práctico, la principal consecuencia de esta derogación es que el despido por acumulación de ausencias justificadas deja de estar previsto como causa objetiva. Esto implica que, en los casos en que el empresario decida extinguir la relación por tales motivos, y no pueda acreditar una causa distinta —como bajo rendimiento injustificado, ineptitud o causas organizativas conforme al artículo 52 ET—, el despido deberá calificarse como improcedente, con la consiguiente obligación de abonar la indemnización de 33 días por año trabajado, en lugar de los 20 días previstos para los despidos objetivos. En determinados supuestos, además, cabrá la posibilidad de que se declare la nulidad del despido, con

obligación de readmisión, si se acredita que la extinción incurra en una discriminación por razón de discapacidad, género u otra circunstancia protegida.

Ahora bien, la derogación del artículo 52.d) no afecta al resto del régimen de despido objetivo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La empresa mantiene intacta la facultad de extinguir contratos por ineptitud sobrevenida, falta de adaptación, causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), o por incumplimientos disciplinarios conforme al artículo 54 ET. Igualmente, se mantienen las previsiones sobre la nulidad del despido cuando este vulnera derechos fundamentales (arts. 53.4 y 55.5 ET).

En conclusión, si bien el legislador ha optado por reforzar el enfoque garantista en favor del trabajador, eliminando un supuesto de extinción contractual que generaba controversia, no puede ignorarse que este cambio normativo debilita las herramientas de las que disponen las empresas para hacer frente al absentismo estructural de baja intensidad. La solución adoptada pone el acento en la protección individual, pero corre el riesgo de generar efectos colaterales sobre la eficiencia organizativa, especialmente en sectores con alta incidencia de bajas intermitentes. En consecuencia, será necesario observar la evolución jurisprudencial futura y el desarrollo de medidas alternativas que permitan gestionar adecuadamente estas situaciones sin recurrir a fórmulas de sanción extrema, pero sin desproteger al empleador ante conductas que, aunque legalmente justificadas, resultan objetivamente disfuncionales para la actividad empresarial.



EL SILENCIO INSTITUCIONAL PROTEGE A QUIENES ACTÚAN DE FORMA FRAUDULENTO

El absentismo laboral está alcanzando, en España, cotas insoportables para cualquier país. Los datos encierran una compleja realidad que va más allá de una simple ausencia física del puesto de trabajo. Supone, en su dimensión más amplia, una merma en la productividad, una distorsión en la planificación organizativa y una tensión añadida sobre los recursos humanos, confirmando así una tendencia ascendente que merece ser observada con seriedad y no desde la comodidad estadística.

En el conjunto del Estado, la tasa de absentismo sigue subiendo, mes tras mes, reflejando una realidad que atraviesa comunidades y sectores por igual, y que no puede seguir siendo abordada con políticas fragmentarias o con declaraciones retóricas. Porque si el absentismo, cuando es justificado, ha de ser protegido como un derecho social legítimo, cuando es injustificado, debe ser enfrentado con la misma firmeza con la que se protege el interés común. Y ese interés común exige preservar la eficiencia del sistema productivo, la calidad del servicio público y la equidad entre quienes cumplen con su deber y quienes lo eluden.

Frente a quienes sostienen que este es un problema insoluble o inherente a la cultura del sur de Europa, cabe oponer el dato: allí donde hay gestión, hay resultados.

Desde el punto de vista sectorial, la industria ha sido el área con mayor nivel de inasistencia al trabajo. Le siguen los sectores de servicios y cons-

trucción. Esta jerarquía sectorial del absentismo evidencia que allí donde el trabajo exige mayor esfuerzo físico o concentración intensiva, la probabilidad de inasistencia se incrementa. Pero sería un error limitar el análisis a la dureza del oficio. En muchos casos, las condiciones psicosociales, la inestabilidad contractual y la sensación de desafección también explican por qué el compromiso con el puesto se erosiona progresivamente. Pese a ello, dentro del sector terciario destaca por tener uno de los menores niveles de jornadas no trabajadas.

Entre las horas no trabajadas también se contabilizan las derivadas de maternidad, adopción, permisos remunerados y conflictos laborales. Es decir, que una parte sustancial del absentismo tiene una base jurídica y humana que no puede ni debe ser cuestionada desde una lógica productivista pura. Pero sí debe ser gestionada desde la racionalidad y la previsión.

El absentismo es un problema persistente que se arrastra desde hace años. Es necesaria una estrategia de control más eficaz que involucre a la administración autonómica, los sindicatos y a las organizaciones empresariales, con el fin de no seguir tolerando situaciones en las que algunos trabajadores eluden sus obligaciones contractuales, afectando tanto a la sanidad pública como al resto de compañeros que deben cubrir su carga laboral. En este punto, el principio de equidad debe prevalecer: la protección del ausente no puede ir en detri-

mento del que permanece.

La falta de control deriva de la pasividad de la clase política y de las organizaciones sindicales. No hay interés en abordar el problema. A menudo se antepone la conveniencia electoral o la defensa gremial a la obligación moral de enfrentar un fenómeno que erosiona la calidad del servicio público y priva a las empresas privadas de recursos valiosos. Esta indiferencia estructural es, quizá, uno de los principales frenos a una reforma eficaz del sistema.

Una encuesta realizada entre un millar de compañías hace varios meses arrojó resultados similares a los del estudio mencionado, al establecer una relación directa entre el comportamiento de la economía y el absentismo. Según esta percepción empresarial, cuando la economía mejora, las ausencias se incrementan significativamente. Este fenómeno se explica porque, en contextos de bonanza, disminuye el miedo a perder el empleo y con ello también la rigidez con la que los propios trabajadores se autolimitan frente a la ausencia.

Durante la crisis de 2008 a 2010, el temor al desempleo provocó una caída pronunciada del absentismo, incluso en condiciones de salud que habrían justificado una baja. Fue un tiempo en que la necesidad superaba a la reivindicación, y el miedo pesaba más que el derecho. Esa situación, si bien efectiva desde el punto

de vista del control, no puede ser replicada, pues se sustentaba en la precariedad. Pero tampoco puede ignorarse la lección: el absentismo no es una constante; responde a estímulos sociales, económicos y culturales.

El absentismo no solo tiene un impacto económico, sino también organizativo. Las ausencias alteran la estructura operativa de las empresas, generan sobrecargas en los compañeros, y afectan la calidad del servicio final. A ello se suma un efecto indirecto: la desmoralización del equipo cuando la falta de consecuencias ante la inasistencia injustificada se vuelve regla. Por eso, controlar el absentismo no es sólo una medida de eficiencia, sino de justicia interna.

Además, las listas de espera en la sanidad se ven agravadas por personas que no deberían estar de baja, pero lo están. Esta denuncia, planteada en varios foros profesionales, debe ser atendida con seriedad. No se trata de perseguir al paciente, sino de garantizar que los recursos públicos no sean utilizados de forma fraudulenta, pues ese uso indebido perjudica, en última instancia, al ciudadano que sí los necesita.

Los profesionales médicos, por su parte, se ven presionados por una doble tensión: la falta de herramientas objetivas para medir el dolor y el temor a enfrentamientos con los pacientes. Ante ello, muchos optan por una actitud comprensiva que, aunque humana, termina normalizando la baja como respuesta ante cualquier malestar. No se

trata de endurecer la atención sanitaria, sino de dotar al profesional de recursos clínicos y jurídicos que respalden decisiones equilibradas.

Este tipo de situaciones se perpetúan por la escasez de controles eficaces por parte de los servicios de inspección sanitaria, que solo alcanzan a un número limitado de ciudadanos. La fiscalización aleatoria no puede reemplazar a una estrategia estructural. La inspección no debe ser vista como castigo, sino como parte del engranaje del bienestar colectivo. Sin control, no hay confianza.

Otro aspecto relevante es el patrón de bajas que se inicia tras días festivos, particularmente los lunes. La reiteración de este comportamiento en determinados sectores debería ser suficiente para poner en marcha planes de verificación más precisos. Porque si bien cada ausencia puede tener una causa legítima, la suma de patrones repetitivos revela conductas estructurales que deben ser corregidas.

Es necesario, además, repensar el vínculo entre el bienestar laboral y el compromiso del trabajador. No puede pe-

dirse entrega ciega a quienes trabajan bajo presión constante, sin formación adecuada ni reconocimiento. Pero tampoco puede aceptarse que, en nombre del derecho a la salud, se justifique un uso laxo de los permisos que, finalmente, comprometen el derecho colectivo al trabajo.

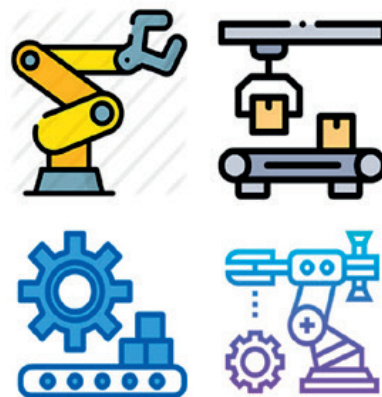
El absentismo, en definitiva, nos interpela como sociedad. Nos exige replantear el equilibrio entre derechos y deberes, entre protección y exigencia. Si no se abordan sus causas con valentía, y sus abusos con firmeza, corremos el riesgo de institucionalizar un modelo

laboral basado en la irresponsabilidad asumida.

Por ello, resulta urgente articular un gran acuerdo regional entre todos los actores implicados. Uno que no se limite al diagnóstico, sino que proponga soluciones operativas: revisión de protocolos médicos, refuerzo de inspecciones, campañas de concienciación y una cultura del trabajo que devuelva a la labor diaria su dignidad perdida. Porque el futuro de una región no se construye sobre ausencias, sino sobre la presencia firme, ética y comprometida de todos sus ciudadanos.

Las listas de espera en la sanidad se ven agravadas por personas que no deberían estar de baja, pero lo están.

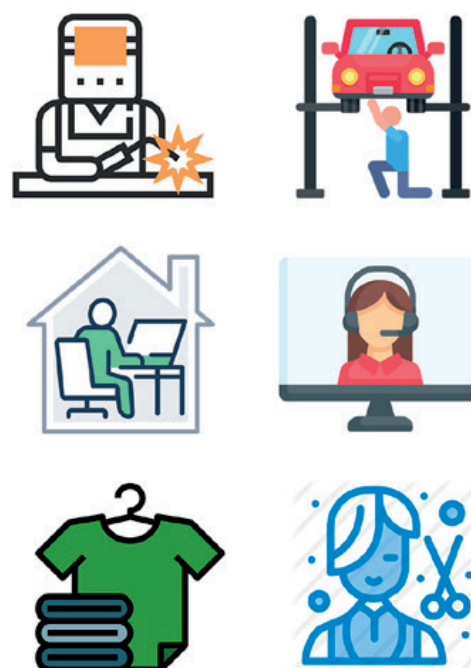
Asesórate en Prevención de Riesgos Laborales



Servicios de asesoramiento gratuitos para pymes y autónomos asociados a Fedeto.

Puedes hacernos tus consultas en materia de seguridad, salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales.

- Llámanos al teléfono **925 22 87 10**, planteáanos tus dudas en materia de normativa, documentación, gestión preventiva, Epis...
- **También realizamos visitas a empresas** (en el horario que se adapte a tu agenda). Conocemos las instalaciones y aportamos valor a las medidas que tengas adoptadas o bien te recomendamos nuevas actuaciones para implementar las existentes.





GALICIA COMO EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA CONTRA EL ABSENTISMO

Hay momentos en los que una administración no puede limitarse a gestionar lo inmediato, sino que está obligada a marcar un camino. Galicia lo ha hecho. Ha asumido una responsabilidad que, si bien le corresponde en el ejercicio legítimo de sus competencias, trasciende los límites territoriales de la comunidad para convertirse en una referencia nacional. Porque lo que se ha hecho en Galicia no es otra cosa que enfrentarse con serenidad y firmeza a uno de los problemas más complejos, silenciados y costosos de nuestro Estado de bienestar: el abuso sistemático de las bajas laborales.

Durante años, el debate sobre las incapacidades temporales ha estado atrapado entre la demagogia y el miedo. Demasiado sensible para abordarlo con franqueza, demasiado costoso para seguir ignorándolo. Sin embargo, Galicia ha roto ese bloqueo con una decisión que no nace del cálculo político, sino del compromiso institucional. Porque revisar y auditar las bajas laborales no es cuestionar al trabajador honesto, sino protegerlo, no es desconfiar de la función médica, sino reforzarla, no es recortar derechos, sino preservarlos frente a quienes los pervierten.

Y lo ha hecho, además, con una metodología que ha sabido conjugar, en su justa medida, la prudencia técnica con una eficacia administrativa plenamente orientada al interés general. No se trató de una campaña precipitada, ni de una reacción impetuosa nacida del impulso político, sino de una actuación planifi-

Inspeccionar las bajas laborales no es un ajuste ni un recorte ni un castigo, es una defensa del derecho del trabajador honesto, del médico que actúa sobrecargado por la presión asistencial, del empresario que sostiene empleos, del contribuyente que espera que su esfuerzo se traduzca en servicios eficientes.

cada, respaldada por criterios clínicos, normativos y de servicio público. Galicia no improvisó, aplicó con seriedad y rigor los mecanismos que el sistema público de salud pone al alcance de sus responsables para garantizar la sostenibilidad de sus prestaciones.

Entre los meses de junio y diciembre de 2024, la Inspección de Servicios Sanitarios de la Xunta de Galicia procedió a citar de forma presencial a 20.254 trabajadores que, en ese momento, se encontraban en situación de incapacidad temporal. No fue una mera revisión documental, sino un ejercicio riguroso de comprobación médica y administrativa, llevado a cabo mediante entrevistas presenciales y telefónicas en las que se valoró caso por caso, sin prejuicios ni automatismos. Esa atención individualizada, profesional, permitió llegar a una conclusión de enorme calado: el 67,5% de los procesos revisados —13.684 personas— fueron dados de alta médica por tratarse de situaciones

clínicas que no justificaban, en ese momento, la continuación de la baja laboral.

Este dato, por sí solo, refleja la magnitud del reto al que se enfrenta el sistema. Pero aún más significativo resulta cuando se desglosa por áreas sanitarias, donde el análisis fino permite ver la dimensión territorial del fenómeno. En Lugo, tan solo el 61,34% de las bajas evaluadas resultaron estar médicamente justificadas. En Ferrol, la proporción descendió al 60,99%, y en la zona de Santiago-Barbanza, apenas el 44,18% de los casos examinados contaban con una justificación clínica suficiente. Estos porcentajes no se traducen en reproches, sino en diagnósticos institucionales que deben ser atendidos con políticas responsables. Porque cada cifra de este informe no es solo un número: es una decisión médica, es un coste económico y es, sobre todo, una llamada a proteger la legitimidad de los derechos sociales frente a su uso distorsionado.

Galicia ha demostrado que es posible identificar con claridad dónde se producen las disfunciones y que es fácil corregirlas con instrumentos legales, con respeto por el paciente y con compromiso con la sanidad pública.

En un momento en que tantas administraciones prefieren evitar los conflictos en nombre de una supuesta neutralidad, debemos llegar a la conclusión de que la verdadera neutralidad es no mirar hacia otro lado cuando el sistema empieza a mostrar signos de fatiga y que la justicia social no se garantiza únicamente ampliando derechos, sino también asegurando que esos derechos lleguen a quien realmente los necesita.

Este tipo de decisiones son las que sostienen la arquitectura institucional de una comunidad que se toma en serio su presente y quiere tener futuro. Porque cuando se consiente el abuso de lo público, se deja de proteger al débil. Y cuando se evita el control por miedo al coste político, lo que se hace es trasladar ese coste —más tarde y con mayor dureza— a la ciudadanía en su conjunto.

Inspeccionar las bajas laborales no es un ajuste ni un recorte ni un castigo, es una defensa del derecho del trabajador honesto, del médico que actúa sobrecargado por la presión asistencial, del empresario que sostiene empleos, del contribuyente que espera que su esfuerzo se traduzca en servicios eficientes. Y es, ante todo, una defensa del Estado social que queremos preservar.

PATROCINADORES



13 JUN
2025

GALARDONES EMPRESARIALES



WWW.FEDET.O.ES

EMPRESA DEL AÑO GRESMANC-GROUP

LOS YÉBENES

Fabricante de gres extrusionado para la construcción

PATROCINADO POR



EMPRESARIA DEL AÑO MARISOL RIVERO BIEZMA

CONSUEGRA

MARISOLTREND
comercio de moda de invitada y complementos

PATROCINADO POR



EMPRESARIO DEL AÑO FRANCISCO PÉREZ MENOR

MOCEJÓN

FRUPACO
ALMACENAMIENTO Y COMERCIO DE CEREALES

PATROCINADO POR



JOVEN EMPRESARIA IRENE HERMIDA

ESQUIVIAS

@irenehermida art
en Instagram. Creación digital de ilustraciones personalizadas

PATROCINADO POR



EMPRESA CON MAYOR PROYECCIÓN NACIONAL DESTILERÍAS J. BORRAJO

TALAVERA DE LA REINA

Fabricación y venta de bebidas

PATROCINADO POR



EMPRESA CON MAYOR PROYECCIÓN INTERNACIONAL XOCOLALLA

SANTA OLALLA

Producción artesana de chocolate de alta calidad

PATROCINADO POR



"VICTORIANO AROCHENA" A LA EMPRESA FAMILIAR MAZAPANES BARROSO

OLÍAS DEL REY

Desde 1890 dedicada a la fabricación artesanal de mazapán

PATROCINADO POR



ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

MUNDO PALET

PANTOJA

Fabricación de palets de madera y materiales auxiliares

PATROCINADO POR



DESARROLLO SOSTENIBLE RECASA

CASARRUBIOS DEL MONTE

Recuperaciones Ecológicas Castellanas, gestión integral de residuos industriales

PATROCINADO POR



CALIDAD 2025

ZAFFRALIA

MADRIDEJOS

Cultivo, elaboración y comercialización de azafrán

PATROCINADO POR



INNOVACIÓN 2025 VIRTUAL TWIN

TOLEDO

Telecomunicaciones Operador de Telefonía para empresas.

PATROCINADO POR



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

GRUPO TELLO ALIMENTACIÓN

TOTANÉS

Elaboración de productos cárnicos

PATROCINADO POR



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONSEJERÍA ECONOMÍA JCCM

Políticas activas de empleo, gestión holística de apoyo empresarial

PATROCINADO POR



COMUNICACIÓN AGENCIA EFE EN LA PROVINCIA DE TOLEDO

40 aniversario de su fundación, informando a la sociedad de la provincia de Toledo

PATROCINADO POR



INSTITUCIÓN SOCIAL ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER EN LA PROVINCIA DE TOLEDO

Por disminuir el impacto de la enfermedad y mejorar la calidad de vida de las personas

PATROCINADO POR



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL ASOCIACIÓN DE LIBREROS

Por su actividad para fomentar la cultura a través de los libros. En las librerías y en las ferias en Talavera de la Reina y Toledo.

PATROCINADO POR





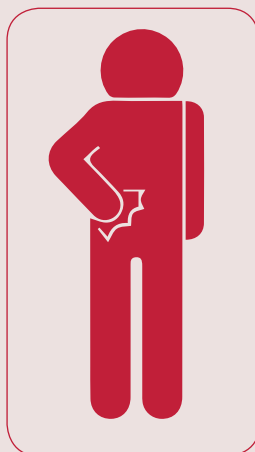
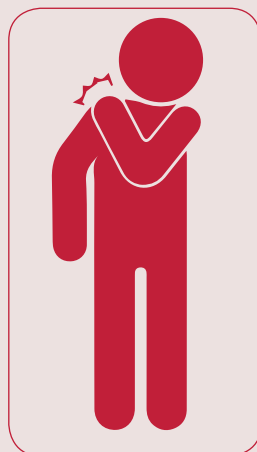
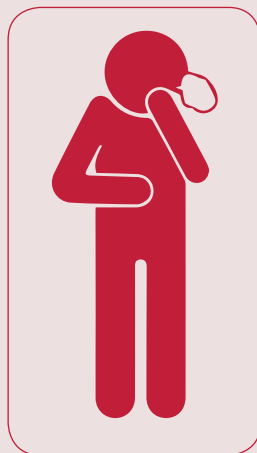
ME APUESTO UNA COMIDA A QUE MAÑANA CONSIGO UNA BAJA

Me apuesto con cualquiera una comida a que mañana voy al médico y consigo la baja médica. Es tan sencillo como esto:

Voy al médico y desde el momento en que entro, ya muestro que estoy mal. Camino un poco inclinada, como si me costara enderezarme, y me siento con cuidado, haciendo una mueca de dolor. Cuando me pregunta qué me pasa, le explico que desde hace cuatro o cinco días tengo un dolor muy fuerte en la parte baja de la espalda. Le digo que al principio pensé que era algo muscular, que se me pasaría solo, pero que va a más y ya me está limitando para todo.

Le cuento que no hubo un golpe concreto, solo que me agaché a recoger una bolsa en casa y sentí como una especie de tirón, y desde entonces no he podido estar bien. Digo que me cuesta mucho estar sentado más de 10 o 15 minutos seguidos, que en el trabajo tengo que levantarme todo el rato porque me duele, pero que de pie también me molesta, así que no tengo postura buena. Comento que he intentado seguir yendo a trabajar, pero que el dolor me impide concentrarme y estoy cada vez más tensa, agobiada.

Le explico que por las noches duermo fatal, que me despierto varias veces porque no puedo estar tumbada y porque cualquier movimiento me da un latigazo de dolor. Que ya he probado ibuprofeno y paracetamol, pero que o no me hacen nada o el efecto se



va enseguida. Le digo también que estoy empezando a preocuparme porque no sé si tengo una hernia o algo más serio, y que no quiero hacerme daño por forzar más de la cuenta.

Cuando me explora, me muestro con cuidado, me tenso un poco, y al mínimo movimiento hago un gesto o dejo escapar un quejido. No hay que exagerar tanto como para que parezca teatro, pero sí dejar claro que moverse me cuesta y me incomoda. No hace falta que haya un síntoma grave, solo transmitir que el dolor es constante, que no mejora, y que está afectando a mi día a día y a mi capacidad de trabajar con normalidad.

También le digo que el estrés en el trabajo no ayuda, que estoy más nerviosa, que tengo la sensación de que mi cuerpo ya no responde igual. Le dejo caer que no quiero darme de baja, pero que no consigo recuperarme y que no quiero agravar el problema.

Con todo eso, aunque el médico sospeche que exagero un poco, por precaución me va a dar una baja de unos días. No se va a arriesgar a que sea algo real y se le pase por alto. Y si luego digo que sigo igual, que el dolor persiste o incluso que va a más, se puede ir alargando. Lo importante es mantener la misma línea: no decir que estoy 'fatal', sino que estoy limitada, frustrada, y que me está afectando física y mentalmente.

ENTRE LA RISA Y EL LLANTO

Recuerdo que no hace mucho tiempo me contaron que un lunes por la mañana, el empresario revisaba, como cada inicio de semana, la lista de ausencias. Ahí estaba otra vez: el mismo de siempre, el de los lunes, el que nunca avisaba. Suspiró con resignación, cogió el teléfono fijo de su despacho y marcó el número personal del trabajador.

—¿Sí? —respondió este con una voz adormilada, pastosa, como si acabara de despertarse de un sueño sin culpa.

—Mira, soy tu jefe. ¿Otra vez no has venido a trabajar y otra vez sin avisarnos? ¿Se puede saber qué te pasa?

Hubo un silencio breve al otro lado de la línea. Luego, una respiración profunda, densa, como quien carga con una tristeza demasiado grande para compartirla en pocas palabras.

—Ha muerto mi padre —dijo por fin el trabajador, con voz apagada.

El jefe, sorprendido, sintió cómo su tono se ablandaba sin poder evitarlo.

—Vaya... lo siento mucho. ¿Cuándo ha sido?

—Esta madrugada —respondió el empleado—. Ha sido muy duro.

—Claro, claro... Lo siento de verdad. Te acompaño en el sentimiento.

El empresario colgó. Cerró los ojos un instante. Sintió cierta vergüenza por haber pensado mal.

Pasaron unos meses. Otro lunes, otra ausencia del mismo trabajador y otra vez sin previo aviso. Una nueva llamada del jefe.

—¿Y ahora qué pasa? ¿Otra ausencia sin avisar? Así no podemos seguir, ¿lo entiendes?

El trabajador solemne responde.

—Sí, lo entiendo... pero es que ha muerto mi padre.

Hubo un silencio espeso. El jefe estaba seguro, absolutamente seguro.

—¿Tu padre? ¿Me estás queriendo convencer de que se ha muerto otra vez?

Tras una pausa larga, sin atisbo de duda en el tono, el trabajador respondió con absoluta tranquilidad:

—Sí, otra vez.

En fin, lo que pasa con el absentismo no tiene ninguna gracia, pero un poco de humor, a veces, no viene mal.



A veces, el humor es el único refugio que nos queda frente a lo absurdo. Reírse no es malo, a veces es necesario. El humor, incluso cuando es ácido o absurdo, nos permite soportar lo que de otro modo sería simplemente insoportable. ¿Tiene sentido el chiste que acabamos de leer en una situación tan dramática como la que vivimos con el absentismo? Bromeamos no por falta de sensibilidad, sino porque el cansancio, la impotencia y la frustración también necesitan una vía de escape, pero tras la risa, queda el fondo: un sistema laboral que cada vez sostiene más ausencias que presencias, más excusas que compromisos. Y eso no deja de ser profundamente serio.

Nos reímos del trabajador que llama un lunes para decir, con total serenidad, que su padre "ha vuelto a morirse otra vez", porque de una for-

ma tonta nos vemos reflejados en ese diálogo absurdo, cansados de escuchar una ya excusa gastada, reciclada e inventada. Y en esa exageración, en esa mentira burda, hay algo que nos hace sonreír... pero también algo que no hace llorar y que debería hacer pensar a aquellos que tienen responsabilidades políticas y de gobierno. Porque el problema del absentismo no es un chiste. No lo es para quien madruga para abrir el almacén y no sabe si contará con el 100%, el 80% o el 60% de su plantilla. No lo es para quien depende del cumplimiento diario para que todo salga bien y los clientes queden satisfechos. No lo es para quien, cuando falla uno, no tiene un relevo esperando, sino un hueco difícil de llenar.

El humor, en este caso, nos sirve como espejo. Nos permite verbalizar lo que mu-

chas veces callamos: que estamos normalizando algo profundamente insostenible.

Que ya no se trata solo de proteger al trabajador enfermo —algo que siempre debe estar garantizado—, sino de enfrentar con seriedad un fenómeno que, en muchos entornos, se ha convertido en una forma de desgaste permanente, en un lastre productivo, en una injusticia estructural.

Lo trágico no es solo que haya quien se ausente por motivos dudosos. Lo trágico es que eso arrastra al resto, a los que sí cumplen, a los que sí aparecen, a los que cargan con el trabajo de dos sin protestar. Lo trágico es que se desdibuja la frontera entre quien necesita cuidarse y quien sencillamente ha aprendido que es fácil no estar. Y cuando el sistema deja

de distinguir entre ambos, la empresa entera se tambalea.

No podemos permitirnos una cultura laboral donde faltar no tenga coste, donde el compromiso sea opcional, y donde el esfuerzo se vea como ingenuidad. No podemos dejar que el absentismo se vuelva invisible por miedo a señalar, por temor a parecer duros, por costumbre de mirar para otro lado. Porque cada día perdido no es solo un día sin trabajo. Es un día que se pierde en confianza, en estabilidad, en futuro.

Podemos permitirnos el lujo de bromear, pero cuando el absentismo es la regla y no la excepción, cuando la carga se reparte cada vez entre menos hombros, lo que acaba muriendo es el tejido productivo que aún sostiene este país. Y eso, francamente, no tiene gracia. Es para echarse a llorar.

PARA UNA NUEVA FORMA DE VIDA



sanluc®
Regalos Publicitarios
publicistas desde 1988

REGALOS DE EMPRESA - PROMOCIONES PUBLICITARIAS
CONGRESOS Y EVENTOS - MERCHANDISING - PACKAGING
SOPORTES PUBLICITARIOS - ROPA LABORAL Y DEPORTIVA - TEXTIL

925 25 44 87

Paseo de Bachilleres, 4 - Toledo
www.sanluc.es sanluc@sanluc.es



LISTAS DE ESPERA Y BAJAS LABORALES: EL CÍRCULO VICIOSO QUE EROSIONA LA SANIDAD PÚBLICA

En el debate sanitario de nuestro tiempo, pocas realidades reflejan con tanta crudeza la erosión del sistema público como la interrelación entre las listas de espera y el incremento injustificado de bajas laborales. No se trata, como algunos pretenden simplificar, de una cuestión meramente administrativa o de recursos humanos; estamos, en rigor, ante una expresión más profunda del deterioro institucional que afecta al corazón mismo de la relación entre ciudadano, sanidad y deber colectivo.

Cada baja concedida por una dolencia falsa representa no solo un problema clínico, sino una grieta en la confianza entre el individuo y lo público. Pero conviene admitir también que el sistema sanitario se enfrenta, en este terreno, a un límite técnico insoslayable: no existen dolorímetros que cuantifiquen con precisión el sufrimiento físico, ni algoritmos que permitan establecer con total certeza si una persona padece, o no, un trastorno depresivo. La medicina, en estos casos, opera entre la ciencia y la subjetividad, entre el dato verificable y el relato personal. Y cuando el juicio clínico se ve obligado a basarse exclusivamente en lo que el paciente dice sentir, el riesgo de abuso no es una hipótesis, sino una consecuencia previsible.

Durante el año 2024, España ha visto cómo la duración media de las bajas por contingencia común se ha elevado hasta los 37,1 días, consolidando una tendencia al alza



Las bajas por ansiedad, depresión y estrés se han incrementado de forma alarmante, y superan ya el 20% del total de incapacidades temporales.

que se arrastra desde los años previos. Esta prolongación de los periodos de inactividad laboral no responde, en todos los casos, a una mayor gravedad de las dolencias, sino a un fenómeno cada vez más documentado: la imposibilidad de acceder con agilidad al sistema público de salud. Un diagnóstico que debería resolverse en días se retrasa semanas por falta de citas, especialistas o pruebas complementarias. Sin embargo, sería incompleto —y en cierto modo injusto— atribuir la totalidad de esta congestión exclusivamente a carencias estructurales o falta de medios. Parte importante de la saturación del sistema proviene de un factor menos visible, pero no menos nocivo: el uso fraudulento del mismo por parte de

quienes, simulando dolencias difíciles de objetivar, ocupan espacios, consumen recursos y distorsionan las prioridades asistenciales. Estos profesionales del absentismo fraudulento —pues no cabe llamarlos de otra manera— no solo abusan de un derecho, sino que desplazan a quienes verdaderamente lo necesitan, convirtiendo la mentira en una barrera más entre el enfermo real y su tratamiento. Lo más preocupante es que muchas de esas simulaciones son, por su propia naturaleza, extraordinariamente difíciles de desmontar clínicamente, lo que deja al médico sin herramientas verificables y al sistema sanitario atrapado en su propia vulnerabilidad.

El Instituto Nacional de la Se-

guridad Social ya ha señalado que más del 12% de las bajas por contingencia común se ven directamente afectadas por la espera de tratamientos o exploraciones médicas. La lentitud del sistema, lejos de ser un mero inconveniente administrativo, se convierte en un factor que alimenta el absentismo estructural. Y lo que es más preocupante, los problemas económicos que los profesionales de las bajas falsas causan al sistema sanitario terminan siendo financiados por la propia estructura laboral, por las empresas que asumen los costes directos y por el Estado, que sostiene las prestaciones sin capacidad de control sobre la prolongación.

No estamos hablando de un fenómeno marginal ni de una disfunción anecdótica, diversos estudios especializados han señalado que esta deriva representa un coste económico mayúsculo y un desgaste social difícil de revertir si no se adoptan medidas estructurales. No se trata de sospechar del paciente, sino de comprender que, en un sistema que no puede verificar ni responder con agilidad, la picaresca encuentra campo abonado y la buena fe se diluye en la rutina de lo tolerado.

Y es que los médicos de atención primaria, verdaderos pilares del sistema, se encuentran en una encrucijada constante. Carecen, en muchos casos, de herramientas objetivas para valorar la intensidad o veracidad del dolor manifestado por el paciente, y están sujetos a una

presión social que los disuade de denegar una baja incluso cuando existen dudas razonables sobre su necesidad. La medicina moderna, paradójicamente, se encuentra cada vez más desarmada ante lo subjetivo. Y en esa orfandad diagnóstica, se opta por la solución menos conflictiva: conceder la baja como modo de evitar litigios, discusiones o incluso agresiones.

A esta fragilidad estructural se ha sumado en los últimos años una amenaza más insidiosa: la aparición del llamado “Doctor Google”, ese fenómeno mediante el cual muchos pacientes llegan a la consulta con un diagnóstico ya asumido, reforzado por lecturas erráticas o interpretaciones personales de síntomas comunes. Esta autodiagnóstico digital, lejos de empoderar al paciente, lo coloca en una posición de superioridad artificial frente al criterio clínico del facultativo. Se invierte así la lógica de la relación terapéutica: ya no se acude al médico en busca de orientación, sino en busca de confirmación. Y cuando el juicio profesional no coincide con lo que el paciente ha leído o cree saber, la presión se multiplica, el conflicto se encona y la capacidad de ejercer la medicina con autonomía se reduce peligrosamente.

Esa actitud comprensiva, que nace de un legítimo humanismo clínico, se convierte sin embargo en un factor de desestabilización cuando se generaliza. Porque lo que debería ser la excepción —dar por bueno el relato del dolor sin prueba objetiva— termina convirtiéndose en norma, y así se socava tanto la confianza del médico en su propio juicio como la credibilidad del sistema ante la ciudadanía. No se trata de endurecer la atención sanitaria, sino de devolverle a los profesionales las herramientas —técnicas, jurídicas y humanas— para ejercer con dignidad su criterio clínico sin miedo a consecuencias.

La situación se ve agravada en determinadas comunidades autónomas donde los sindicatos médicos han denunciado no ya la sobrecarga, sino el colapso. Este desgaste se traduce en retrasos que agravan dolencias leves y las convierten en crónicas, o que simplemente prolongan bajas por falta de alternativa médica. El círculo vicioso se perpetúa.

Toda la situación que venimos describiendo —la congestión de las listas de espera, la falta de recursos clínicos para verificar síntomas subjetivos y la prolongación impropia de muchas bajas laborales— alcanza su punto más crítico durante los periodos epidémicos, como el de la gripe estacional. Es en esos momentos, cuando la presión asistencial sobre el sistema sanitario se multiplica, las consultas se colapsan y las prioridades clínicas se centran, como es lógico, en los casos más urgentes. En este contexto de sobrecarga, quienes hacen del fraude una estrategia encuentran el entorno propicio para salirse con la suya. La saturación de los centros de salud impide una revisión minuciosa de cada baja, y el profesional sanitario, desbordado, opta muchas veces por tramitar sin discutir lo que en otro momento examinaría con mayor rigor. Así, la picaresca no solo se cuela por las rendijas del sistema, sino que se alimenta de sus momentos más críticos, convirtiendo la debilidad institucional en una vía libre para la simulación impune.

El impacto económico es difícilmente discutible. Solo en 2023, las bajas laborales por enfermedades comunes y accidentes no laborales supusieron más de 25.000 millones de euros, según estimaciones independientes. El crecimiento respecto a años anteriores es vertiginoso, y no puede explicarse únicamente por una mayor incidencia de enfermedades. Detrás hay

una combinación de factores: envejecimiento de la población activa, aumento de patologías mentales, deficiencias del sistema sanitario y, en algunos casos, abuso consciente del mecanismo de baja.

La reincorporación al puesto de trabajo tampoco está bien resuelta. España, a diferencia de otros países europeos, presenta grandes carencias en la adaptación del puesto a la capacidad residual del trabajador que regresa. En lugar de fomentar una vuelta progresiva o una reubicación funcional, el sistema empuja al todo o nada. Esto provoca recaídas, nuevas bajas y una sensación de inutilidad que afecta tanto al trabajador como al entorno profesional.

Uno de los factores silenciosos del problema es la salud mental. Las bajas por ansiedad, depresión y estrés se han incrementado de forma alarmante, y superan ya el 20% del total de incapacidades temporales. En muchas de ellas, el tiempo de duración excede los tres meses, y el sistema, lejos de ofrecer una red de apoyo terapéutico eficaz, se limita a gestionar burocráticamente su continuidad. No se puede seguir respondiendo a un fenómeno tan complejo con plantillas de psiquiatras insuficientes y sin dispositivos de atención intermedia.

Frente a este panorama, es imprescindible rechazar tanto la tentación de criminalizar al paciente como la de cargar la responsabilidad exclusivamente sobre los profesionales médicos. Ni todos los que solicitan una baja lo hacen con ánimo fraudulento, ni todos los que la conceden lo hacen por desidia o temor. La mayoría de los ciudadanos actúan con honestidad, y la mayoría de los facultativos ejercen su labor con compromiso y rigor. Precisamente por eso, porque no se trata de señalar culpables sino de construir soluciones, resulta urgente que las instituciones adopten

un enfoque común y sostenido. Gobierno, sindicatos, organizaciones empresariales, colegios profesionales —tanto el de médicos como el de enfermería— deben promover una gran campaña nacional, no basada en la sospecha, sino en la pedagogía, en la transparencia y en la corresponsabilidad. Combatir esta lacra no es solo una cuestión de eficiencia económica, sino de justicia colectiva: no puede sostenerse un sistema en el que los justos cargan con las consecuencias del abuso de unos pocos.

La mejora de la gestión de las bajas laborales, así como de las listas de espera sanitarias que las agravan, no se logrará con discursos unilaterales ni con medidas aisladas. Es necesaria una política de Estado, transversal y sostenida, que combine tecnología, evaluación clínica rigurosa, formación profesional y dirección sanitaria independiente. Las herramientas existen —escalas validadas, algoritmos de decisión, protocolos clínicos contrastados—, pero requieren voluntad política, respaldo legal y medios técnicos para convertirse en instrumentos reales y cotidianos. No se trata de desconfiar por sistema, sino de profesionalizar la respuesta; no se trata de castigar, sino de prevenir. La ciudadanía no exige milagros, pero sí reclama que su esfuerzo, su salud y su tiempo no sean sacrificados en un sistema que tolera lo injustificable por miedo a enfrentarse con claridad a lo evidente.

Una mejor coordinación entre el sistema público de salud y las mutuas podría ser parte de la solución. Estas últimas, cuando actúan con profesionalidad y transparencia, permiten desatascar casos leves, ofrecer segundas opiniones y reincorporar trabajadores antes de que la baja se cronifique. Integrar sus capacidades en un sistema único de seguimiento no solo es deseable, sino indispensable para una atención eficaz.



AGENCIA DE INTELIGENCIA EMPRESARIAL E INVESTIGACIÓN PRIVADA



M;ra

DETECTIVES PRIVADOS

Somos la agencia líder de servicios especializados en investigación y prevención del entorno.



Con una infraestructura dinámica y versátil.



Dotados con los medios tecnológicos y electrónicos de última generación.



Equipo de investigadores con la más elevada experiencia, cualificación y discreción.



Confidencialidad, con los mejores resultados.



Autorizados por el Ministerio del Interior desde 1990.

Oficina Madrid

Telf. +34 919 93 09 90
info@miradetectives
Paseo de la Castellana, 40.

Oficina Gran Canaria

Telf. +34 928 33 91 53
info@miradetectives
C/ San Agustín 13 - 3º -
Oficina 6. Las Palmas de
Gran Canaria

DESCUBRE M;RA

Especializados en grandes organizaciones, empresas, multinacionales, entidades financieras, aseguradoras y bufetes de abogados de prestigio.

CONÓCENOS

<https://miradetectives.es/>

CONTACTO

900 973 233

info@miradetectives.es





USO ESTRATÉGICO DE LA BAJA MÉDICA EN CONTEXTOS LABORALES

En el contexto laboral contemporáneo, es preciso reconocer, con la serenidad que exige el análisis riguroso de los hechos, que la baja médica, concebida como un instrumento legítimo de protección a la salud del trabajador, ha devenido en ciertos casos en una herramienta utilizada de forma estratégica, y en ocasiones abusiva, con fines no estrictamente sanitarios. Esta realidad, que no puede ni debe ser ignorada, plantea una cuestión de fondo en torno al equilibrio entre la confianza clínica, el cumplimiento del deber profesional y la transparencia en el uso de los recursos públicos.

Hay situaciones en las que el trabajador, enfrentado a un clima de insatisfacción, desgaste o incluso de desafección hacia su puesto, recurre a la baja médica no tanto por una incapacidad real, sino como mecanismo para forzar una respuesta empresarial que desemboque en la extinción del contrato. Es, en esencia, una forma encubierta de forzar el despido, con la expectativa de generar así derecho automático a la prestación por desempleo, sin necesidad de formalizar una baja voluntaria ni afrontar una negociación directa. Estos casos se presentan, casi siempre, a través de cuadros clínicos de difícil verificación objetiva: estrés, ansiedad, fatiga mental o trastornos del sueño, cuyo diagnóstico, basado en la manifestación verbal del paciente, raramente cuenta con pruebas clínicas concluyentes.

Existen también aquellos que, tras recibir una propuesta de ascenso, de traslado geográfico o de cambio de responsabilidades dentro de la organización, se declaran incapaces de asumir la nueva carga profesional. El trabaja-

dor, sin rechazar frontalmente la decisión de la empresa, opta por acogerse a la vía médica alegando una alteración de su equilibrio emocional o un deterioro de su salud psicosocial. Con ello, evita asumir el nuevo puesto, y la empresa, al amparo del principio de continuidad operativa, designa a otra persona para la función. Es una forma silenciosa de rechazar un destino profesional no deseado, sin incurrir en insubordinación ni confrontación formal.

No faltan tampoco los casos en los que la baja médica aparece estratégicamente ubicada en el calendario del trabajador, bien para alargar sus vacaciones más allá del periodo asignado, bien para iniciar el descanso unos días antes sin que ello suponga un descuento de días de vacaciones. En estas ocasiones, se recurre a patologías como la lumbalgia, la migraña o los vértigos, afecciones cuyo diagnóstico clínico se basa en la percepción subjetiva del dolor, y cuya gravedad es virtualmente imposible de refutar en consulta. No se trata de una invención descarada, sino de una amplificación hábil del malestar, lo suficiente para justificar, al menos durante unos días, la suspensión de la actividad laboral.

Especial mención merece el uso de la baja médica como vía de escape frente a situaciones de conflicto en el entorno de trabajo. Cuando el ambiente se torna tenso, los desencuentros con superiores se cronifican o la presión del entorno comienza a resultar emocionalmente insostenible, algunos trabajadores optan por declarar una incapacidad temporal por causas psicológicas. Ansiedad laboral, síndrome de burnout, cefaleas por estrés... todas ellas fórmulas



que, aun pudiendo tener un trasfondo real, se presentan como única vía de distanciamiento sin tener que recurrir a los cauces formales de denuncia interna, mediación sindical o inspección laboral. La baja, en estos casos, opera como un refugio temporal, mientras se buscan soluciones más permanentes, sean internas o de salida pactada.

Pero quizás uno de los ejemplos más paradigmáticos, y cada vez más frecuentes, es el de quienes utilizan la baja médica como instrumento para disponer de tiempo completo con el fin de preparar oposiciones. Se trata de trabajadores con plaza fija o contrato estable que, ante la imposibilidad de compatibilizar su jornada con el estudio intensivo, acuden al médico refiriendo un cuadro de agotamiento mental, trastorno adaptativo o ansiedad generalizada. Así obtienen una suspensión de su obligación laboral, con remuneración íntegra o parcial, y reorganizan su vida para dedicarse por entero a la preparación de exámenes, sin

renunciar a la estabilidad que les ofrece el empleo que aún mantienen formalmente. Este uso, difícil de controlar desde el punto de vista clínico, supone una alteración clara de los principios de buena fe y proporcionalidad que deben regir en toda relación laboral.

En todos estos supuestos hay un denominador común: la sintomatología subjetiva, la ausencia de evidencia médica contundente, y el aprovechamiento, a veces implícito, a veces deliberado, del principio de prudencia médica. El facultativo, ante la duda y frente al sufrimiento declarado por el paciente, opta, como es natural, por otorgar la baja. Y así debe ser, porque sería inadmisibles que la medicina laboral se convirtiera en un ejercicio de sospecha o represión. Pero al mismo tiempo, no podemos obviar que esta dinámica abre la puerta a un uso estratégico de un instrumento que, en su concepción original, está destinado al cuidado de la salud y no al reajuste de trayectorias laborales o personales.

En consecuencia, el reto no reside en endurecer indiscriminadamente el acceso a las bajas médicas, sino en reforzar los sistemas de control, fomentar la colaboración entre médicos, empresas y mutuas, y construir una cultura laboral donde la baja médica vuelva a ocupar el lugar que le corresponde: el de la protección de la salud, no el de herramienta de negociación, refugio emocional o vía paralela de planificación vital.

Porque cuando se abusa de los instrumentos nobles del sistema, se deslegitima no solo al individuo, sino al propio sistema. Y eso, en un Estado de Derecho, es un coste que no podemos permitirnos normalizar.

“HAY MUCHOS PROFESIONALES DEL ABSENTISMO QUE VAN ENCANDENANDO BAJAS”

¿Cuál es su percepción profesional del absentismo laboral?

Pues mi percepción es la misma que la de todos los empresarios, y lo que marcan las tasas del absentismo en los últimos trimestres que supera el 7,2 % (6,1 la IT), más de 1.6 millones de trabadores y con un coste directo a las empresas de más de 18.000 millones de euros, una barbaridad.

¿Siguen siendo Los detectives privados grandes desconocidos para los empresarios y la sociedad en general?

Es necesario que la sociedad conozca que los servicios de los despachos de detectives son cada vez más requeridos en todos los ámbitos económicos por su demostrada eficiencia y rentabilidad en la inversión que suponen, pero creo que no estamos sabiendo trasladar este concepto ni a la sociedad en general ni a los ámbitos con capacidad legislativa, y en eso estamos. Hay que tener en cuenta que nuestra profesión está compuesta por profesionales formados en las Universidades, que está regulada por Ley y con un control exhaustivo para garantizar la legalidad de su contratación y ejecución por el Ministerio del Interior a través de la Unidad Central de Seguridad Privada y que todas nuestras investigaciones e informes están validados por todos los Tribunales de Justicia.



Julio Gutiez

*Socio Director de Mira Detectives - i2i Intelligence (40 años de experiencia en el sector) Madrid - Gran Canaria - Colombia
Presidió la Asociación Profesional de Detectives Privados de España (APDPE)*

Hay mucho absentismo, verdaderos profesionales del absentismo, gente que va encadenando bajas. Se ve en las estadísticas. A veces, es gente que fuerza una baja porque aprovecha para trabajar en otro sitio en economía negro.

¿Cuáles son las investigaciones principales del sector en la actualidad? ¿Qué tipo de casos son los que más crecido?

Un tema que está creciendo mucho y que suele requerir de nuestra labor es el absentismo laboral. Hay mucho absentismo, verdaderos

profesionales del absentismo, gente que va encadenando bajas. Se ve en las estadísticas. A veces, es gente que fuerza una baja porque aprovecha para trabajar en otro sitio en economía negro. Es frecuente en zonas rurales, por ejemplo, gente que se coge la baja para ir a vendimiar. En otras ocasiones, se trata de bajas fuerza-

das en un contexto de disputa con la empresa, bajas por IT con ramificaciones de competencia desleal, etc... El absentismo siempre ha existido, pero es un fenómeno al alza. Las más difíciles de investigar son la que afectan a la salud mental, pero las mutuas y las empresas están recurriendo a nuestros servicios porque les supone un gasto inasumible. Nuestra idea en el sector es la especialización del detective en el ámbito de la investigación económica y en la lucha contra el fraude económico y laboral.

¿Quiénes son los principales clientes en la contratación para las investigaciones sobre absentismo laboral?

Evidentemente los empresarios y las empresas, bien directamente o por medio de sus despachos de abogados o asesores laborales, también lo hacen las Mutuas Patronales de Trabajo, licitando públicamente la contratación, aunque en mi opinión y en la de otros muchos profesionales, con las fórmulas (estrategia, desarrollo, honorarios, etc..) para el desarrollo de la investigación de la licitación no se consiguen los estándares profesionales necesarios para realizar un trabajo y una investigación correcta, lo cual perjudica tanto a la empresa cliente de la Mutua, como al profesional que lo realiza. Las administraciones públicas, locales, autonómicas y es-

tatales tienen que sacudirse absurdos complejos y contar mucho más de lo que ya lo hacen con los servicios de los detectives, como ya viene haciendo desde hace años con los de vigilancia privada, por ejemplo, para luchar contra el fraude, porque somos expertos eficaces y rentables, muy rentables.

Nos consta que se encuentran explorando otras vías de investigación, también muy relacionadas con el ámbito laboral y que ahora son tendencia en nuestra sociedad empresarial y laboral.

Pues sí, ahora y desde hace ya unos años colaboramos en grandes y medianas empresas, como expertos en obtención de información y pruebas y habilitados legalmente, en las investigaciones internas surgidas de los ca-

nales de denuncias, que en España ya son obligatorios para empresas de más de 49 empleados en virtud de la ley 2/2023.

¿Nos podría contar algún caso de absentismo laboral (IT) significativo que durante su larga trayectoria profesional le haya llamado la atención?

Pues han sido muchos a lo largo de los años, de muy diversa índole: buenos, regulares y malos. Pero, como ejemplo, puedo comentar dos principalmente por sus sentencias condenatorias ratificadas por el Tribunal Supremo, en su sala de lo Social, no solo en ese ámbito sino con sentencia penal por los fraudes cometidos. La primera, de tres empleadas que en el desarrollo de su trabajo sufrieron un accidente laboral y que

durante años simularon lesiones graves cognitivas y accedieron a la Invalidez Permanente. Nuestra investigación demostró que su salud física y mental eran perfectas y que mantenían una empresa desde el domicilio de una de ellas de venta de bisutería domiciliaria. Se les retiró la citada incapacidad, se les condenó a la devolución de los importes cobrados y fueron condenadas a penas de prisión. La segunda sentencia, la baja de dos trabajadores de diferente categoría de una empresa (alta y media) que durante su largo y excesivo periodo de baja (IT) crearon una empresa similar en la que trabajaban desde hace muchos años y que con la connivencia de otros empleados de la empresa contratante realizaron una competencia desleal desmedida, copiándoles y sustrayéndoles productos, campañas, visitando

y vendiendo a clientes de la empresa contratante a bajo coste, para su fidelización. Fueron despedidos y condenados por competencia desleal, por venta de productos no legalizados y usurpación de propiedad industrial.

¿Que le diría a un empresario que tiene dudas sobre investigar o no, a un empleado del que sospecha está de baja en IT de forma fraudulenta?

Que se asesore convenientemente con su departamento de RRHH, su abogado o asesor laboral, que contacte y se asesore con un detective privado legalmente habitado (fundamental que tenga TIP y RNSP) y que decida los pros y contras. Si se decide y cuenta con un buen profesional, seguro que la investigación dará sus frutos y le será muy rentable a la empresa.





LAS REFORMAS QUE PRETENDE EL GOBIERNO NUEVAMENTE CONTRA LAS EMPRESAS

Cada vez que el Gobierno detecta una grieta —real o mediática— en el sistema de bienestar, responde con lo que mejor domina: una gran reforma normativa. En la última semana de mayo le ha tocado el turno al sistema de Incapacidad Temporal, que recibirá una buena dosis de modificaciones con el noble propósito, dicen, de “proteger la salud de los trabajadores”. Nadie en su sano juicio podría oponerse a semejante objetivo. Aunque, si uno rasca un poco más allá del titular, descubre lo de siempre: el coste real de estas reformas lo asumen otros, y no, no es el Gobierno el que lo

asume, son las empresas.

De momento es sólo una propuesta, pero detrás de cada nueva propuesta se esconde una evidencia que el discurso oficial nunca menciona: que quienes pagan la fiesta son los empresarios, tanto los grandes como los pequeños, especialmente los pequeños y los autónomos.

El texto de la propuesta, impecablemente redactado, no deja lugar a dudas: hay que reforzar la protección, agilizar la gestión, reducir la duración de las bajas, mejorar los informes, facilitar la reincorporación progresiva

y asegurar la compatibilidad en el pluriempleo. Todo muy moderno, muy europeo, muy sensato. Pero en ningún sitio se explica cómo afrontará una pyme, por ejemplo, la enésima reestructuración interna que esto exige. Porque una cosa es que un trabajador vuelva a media jornada tras seis meses de baja, y otra muy distinta es reorganizar turnos, ajustar nóminas, suplir funciones y seguir cumpliendo con plazos de entrega. Todo eso sin ayuda, sin bonificaciones reales, y con la única compañía de un BOE cada vez más gordo.

La narrativa oficial presenta

estas medidas como avances sociales, cuando muchas veces no son más que transferencias de responsabilidad desde el Estado hacia la empresa privada. Es un patrón que ya conocemos: se legisla en nombre de la protección, pero se ejecuta a costa de quien genera empleo. Porque mientras el Ministerio diseña protocolos y redacta objetivos estratégicos, el empresario tiene que reorganizar plantillas, pagar suplencias, mantener la productividad y evitar que se le desmorone el equilibrio de su negocio.

Y es que esta propuesta gubernamental no sólo habla



de bajas largas, reincorporaciones graduales o informes médicos tipo, también impone plazos nuevos, informes adicionales, previsiones de revisión, y obliga a estar atento al más mínimo detalle del procedimiento para no incurrir en incumplimientos. Porque eso sí, el Estado puede permitirse la lentitud, pero la empresa, no.

Uno de los grandes anuncios ha sido la reincorporación progresiva al trabajo tras procesos de baja prolongada. Una medida que se ha presentado como un gesto de equilibrio, cuando en realidad traslada toda la complejidad logística a la empresa. ¿Quién coordina esos horarios? ¿Quién gestiona la coexistencia entre salario parcial y subsidio? ¿Quién responde si se produce un conflicto entre lo que dice el parte médico y lo que exige el ritmo real del negocio? Exacto: la empresa. Algo similar ocurre con los nuevos supuestos en plu-

riempleo y pluriactividad. Ahora el trabajador podrá seguir en activo en una de sus ocupaciones si el médico así lo estima. En teoría, perfecto, en la práctica, una pesadilla organizativa para los departamentos de personal (el que lo tenga), porque uno de los empleadores se verá obligado a reacomodar funciones en medio de una IT parcial, mientras el otro, si tiene suerte, podrá seguir contando con el empleado.

Y, por supuesto, no podía faltar el capítulo de los informes. Habrá modelos nuevos, de carácter tipo, protocolos reforzados cuando la baja llegue a los 365 días, plazos máximos para determinar la contingencia, y un sistema centralizado de evaluación.

Todo suena a control y eficiencia. Pero nadie parece haberse preguntado qué empresa puede seguir operando con normalidad mientras espera que el papeleo fluya con la efi-

ciencia que promete el BOE. En medio de todo esto, la gran ausente es la palabra compensación, porque si el Estado va a descargar cada vez más responsabilidad sobre las empresas, tanto en gestión como en carga organizativa, lo lógico sería hablar de incentivos, bonificaciones o al menos de reconocimiento. Pero no, la empresa sólo aparece en estos textos como sujeto pasivo, como quien debe cumplir, colaborar y adaptarse, nunca como actor que también necesita respaldo ni como víctima secundaria de un sistema burocrático cada vez más inabarcable.

La conclusión es inevitable, el Gobierno legisla con la soltura de quien no tiene que aplicar lo que redacta. Desde la comodidad institucional se dictan normas con buena letra y mejores intenciones, mientras en el terreno real, el empresario se enfrenta a la complejidad de un sistema que ha olvidado la diferencia

entre gobernar y cargar la mochila al otro.

Es legítimo querer proteger al trabajador, lo que no es honesto es hacerlo a costa de quien crea empleo, asume riesgos y mantiene viva la economía. Tampoco es justo disfrazar de reforma social lo que en el fondo es una externalización encubierta de responsabilidades.

Quizás algún día se redacte una reforma que piense en la viabilidad de la empresa, una reforma que no vea al empresario como un simple ejecutor de decisiones políticas, sino como un socio necesario para que el sistema funcione. Pero mientras ese día llega, seguiremos viendo cómo el BOE engorda, los procesos se complican, las empresas se adaptan y el Gobierno se apunta el tanto.

Porque ya lo sabemos: en este país, legislar sale barato. Lo caro es cumplir.



Una cosa es que un trabajador vuelva a media jornada tras seis meses de baja, y otra muy distinta es reorganizar turnos, ajustar nóminas, suplir funciones y seguir cumpliendo con plazos de entrega.



LA NUEVA PROPUESTA DEL GOBIERNO EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

MEDIDAS DE REFORMA DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

I. Objetivos de la reforma

- Mejorar la acción protectora de la prestación de incapacidad temporal de la Seguridad Social, situando en el centro la protección y la recuperación de la salud de las personas trabajadoras.
- Agilizar la gestión, siempre sujeta al criterio médico, de los procesos de incapacidad temporal, con medidas adaptadas a su diferente duración.
- Reforzar la colaboración en la gestión de los procesos de incapacidad temporal entre los Servicios Públicos de Salud, las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, simplificando procedimientos y reduciendo cargas administrativas.
- Ampliar los derechos de las personas trabajadoras para favorecer la reincorporación progresiva al trabajo, cuando el trabajador haya recuperado la salud y tras recibir el alta médica, tras situaciones de incapacidad temporal de larga duración por determinadas patologías.
- Favorecer la incorporación al trabajo en procesos de incapacidad temporal en situaciones de pluriempleo/pluriactividad.
- Aliviar la sobrecarga de trabajo de la Inspección Mé-

dica del Instituto Nacional de la Seguridad Social y reforzar las estructuras de gestión de los procesos de incapacidad (Equipos de Valoración de Incapacidades).

- Mejorar la gobernanza de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, reforzando su dirección y tutela por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan.
- Dar cumplimiento al mandato del Acuerdo social de julio/septiembre de 2024, incluido en el Real Decreto-ley 11/2024:

“Se creará una comisión estatal... (que) procederá al análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; procediéndose a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones”.

Dicha comisión estará integrada por el Gobierno, por medio de representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

II. Medidas relacionadas con la duración de los procesos y la mejora de la gestión

Se recogen un conjunto de medidas relacionadas con la duración de los procesos de IT y la mejora de la gestión mediante la colaboración entre todas las entidades que participan en la misma.

Las medidas de reforma se articularán mediante la modificación de la Ley General de la Seguridad Social y de normas reglamentarias (Reales Decretos y Órdenes Ministeriales) en materia de incapacidad temporal.

1. Medidas sobre la duración de los procesos de incapacidad temporal

1.1. Procesos por contingencias comunes de menos de 365 días

Las Mutuas podrán formular propuesta de alta por Incapacidad Permanente a la inspección médica del INSS, para que la entidad gestora valore si procede o no acordar la iniciación de expediente de IP.

1.2. Procesos por contingencias comunes y profesionales de más de 365 días

• Contingencias comunes:

- Los SPS podrán emitir alta con propuesta de IP (con un modelo de informe médico).
- Las Mutuas podrán hacer propuesta de alta por IP.
- Tanto los SPS como las Mutuas podrán hacer propuesta de alta por curación o mejoría.

• Contingencias profesionales:

- Se mantiene la competencia de quien la tuviera antes del día 365 (Mutua o INSS).
- **INSS:** como el tratamiento médico lo sigue llevando a cabo el Servicio Público de Salud, estos podrán emitir altas médicas por mejoría y altas con propuesta de inicio de expediente de Incapacidad Permanente.
- **Mutuas:** tendrán competencia también para emitir altas por curación/mejoría (como hacen durante el primer año de baja) y altas con propuesta de inicio de expediente de Incapacidad Permanente.

Estas medidas aliviarán la sobrecarga de trabajo de la

Inspección Médica del INSS y, por extensión, la propia gestión realizada por la entidad gestora.

2. Refuerzo de los Equipos de Valoración de Incapacidades del INSS. (Modificación del Real Decreto 1300/1995)

- Se crearán Equipos de Valoración de Incapacidades centralizados, que recibirán expedientes de toda España e informes de todas las unidades médicas. Se determinarán sus miembros y la forma de su provisión.
- Se pretende profesionalizar estos órganos colegiados y unificar criterios en la evaluación de las incapacidades, homogeneizando la incidencia de la incapacidad permanente en todo el territorio, y liberar recursos en las Direcciones Provinciales del INSS para una mejor gestión de la IT.

3. Otras medidas para la mejora de la gestión

3.1. Informe médico tipo en solicitud de IP por el interesado

- Establecimiento de un modelo de informe médico tipo por los SPS o Mutuas cuando el interesado solicite IP. Se busca reforzar el fundamento del inicio del procedimiento, sin obstaculizar la libertad del ciudadano para solicitarla.

3.2. Plazo máximo para determinar contingencia y retroactividad en el pago de IT

- Se limita el tiempo desde el hecho causante para pedir la determinación de contingencia. La retroactividad del subsidio será de 3 meses desde la nueva determinación. Se persigue seguridad jurídica y pronta actuación.

3.3. Base reguladora de IT será la del mes anterior al hecho causante

- Se homogeneiza el cálculo en Régimen General y

RETA, igualándolo a lo ya existente para otras prestaciones.

3.4. Modificación del hecho causante de IP cuando no hay proceso previo de IT

- El hecho causante será la fecha de solicitud de expediente de IP, no la del dictamen del EVI, para evitar depender de los tiempos de gestión.

3.5. Información obligatoria de los SPS cuando la IT se aproxima a los 365 días

- Al emitir parte de confirmación que alcance los 365 días, se deberá incluir información sobre la causa, posibles revisiones y si hay consulta con especialista pendiente.

III. Medidas sobre la reincorporación al trabajo

1. Reincorporación progresiva tras IT de larga duración por determinadas patologías

- Solo podrá producirse cuando haya recuperación y alta médica.

- Se aplica en bajas de más de 180 días por determinadas patologías.

- Duración máxima: 30 días.

- Aplicable a trabajadores a jornada completa y parcial (con jornada >80%).

- El trabajador trabajará media jornada, cobrando media prestación por IT y media jornada de salario.

2. Incorporación parcial en casos de pluriempleo/pluriactividad

- Se permitirá seguir trabajando en alguna actividad para la que el trabajador esté apto, a juicio médico:

- Si al inicio se emite parte de baja para una actividad y no para otra.

- Si inicialmente hay baja para todas, pero luego se emite alta solo para una.



FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

SERVICIO DE APOYO Y ASESORAMIENTO PARA LAS PYMES DE CLM

Más información en:

www.cecarn.es/fpempleoclm

@CECAM
#FPEmpleoCLM

ESTUDIO SOBRE EL ABSENTISMO LABORAL EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Muestra: 700 empresas

Periodo de estudio: Último trimestre de 2024 - Primer trimestre de 2025

OBJETIVO DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene como finalidad analizar en profundidad el fenómeno del absentismo laboral en el tejido empresarial de la provincia de Toledo, identificando su intensidad, evolución y distribución por sectores empresariales. Asimismo, se pretende examinar el impacto económico y organizativo que este fenómeno genera en las empresas, incluyendo costes directos (sustituciones, pérdida de productividad) e indirectos (deterioro del clima laboral, sobrecarga del personal activo, desmotivación). Igualmente, se abordan las principales causas que originan el absentismo, tanto desde una perspectiva médica (bajas justificadas) como psicosocial o conductual (bajas estratégicas, mal clima, desafección laboral). El objetivo final de este análisis es aportar información contrastada y útil que sirva como base para la toma de decisiones estratégicas por parte de los responsables de recursos humanos, así como para el diseño e implementación de políticas preventivas, correctivas y de mejora continua en la gestión del capital humano.

METODOLOGÍA

El universo de análisis del estudio está conformado por empresas privadas con sede en la provincia de Toledo, abarcando una diversidad de sectores productivos y tamaños organizacionales. Se

incluyeron tanto pequeñas y medianas empresas como grandes compañías, con el objetivo de obtener una visión representativa del tejido empresarial provincial.

El tamaño de la muestra se estableció en 700 empresas, seleccionadas mediante un muestreo aleatorio estratificado, para garantizar la proporcionalidad y representatividad de la muestra en función de variables clave como el sector de actividad económica (industrial, servicios, comercio, construcción, entre otros), el tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana y grande) y su localización geográfica (comarcas).

Para la recogida de datos, se empleó un cuestionario estructurado diseñado específicamente para este estudio. Además, con el fin de enriquecer la información cualitativa y clarificar determinadas respuestas, se llevaron a cabo entrevistas complementarias en una muestra parcial de empresas seleccionadas.

El periodo de recogida de datos se extendió desde el mes de enero de 2024 hasta marzo de 2025, ambos inclusive, abarcando así un semestre completo que permite una visión inicial sólida de la evolución del absentismo en el presente ejercicio.

RESULTADOS:

Nivel de absentismo laboral declarado. Los datos

recopilados revelan una alta incidencia de absentismo en las empresas encuestadas. A continuación, se presenta la distribución del nivel de absentismo según el porcentaje declarado por las propias empresas:

- El 61% de las empresas, es decir, 427 de las 700 consultadas, reportan un nivel de absentismo del 18%, lo cual indica una problemática estructural y generalizada. Este valor representa el tramo más alto de los niveles medidos y sugiere que más de la mitad del tejido empresarial convive con un volumen considerable de ausencias laborales, con impacto directo en la operatividad y el rendimiento.
- Un 14% de las empresas (equivalente a 98 compañías) indican que su absentismo se sitúa entre el 10% y el 12%. Aunque inferior al grupo anterior, este rango sigue siendo preocupante desde la perspectiva de la productividad y la continuidad operativa.
- El 12% de las empresas (84 en total) se ubican en un nivel de absentismo más moderado, con tasas que oscilan entre el 5% y el 9%. Estas empresas organizacionales presentan una gestión de ausencias más contenida, aunque no exenta de afectación.
- Un 9% de las empresas (63 organizaciones) reportan

niveles bajos de absentismo, entre el 1% y el 4%, lo que podría asociarse a buenas prácticas internas en gestión de personas, motivación del personal o condiciones laborales adecuadas.

- Finalmente, solo un 4% de las empresas (28 casos) declaran una tasa de absentismo del 0%, es decir, ausencia total de bajas o ausencias laborales durante el periodo analizado. Este dato, aunque positivo, representa una minoría y debe interpretarse con cautela, ya que podría estar condicionado por el tamaño reducido de las plantillas o por una coyuntura puntual.

Causas principales del absentismo detectadas.

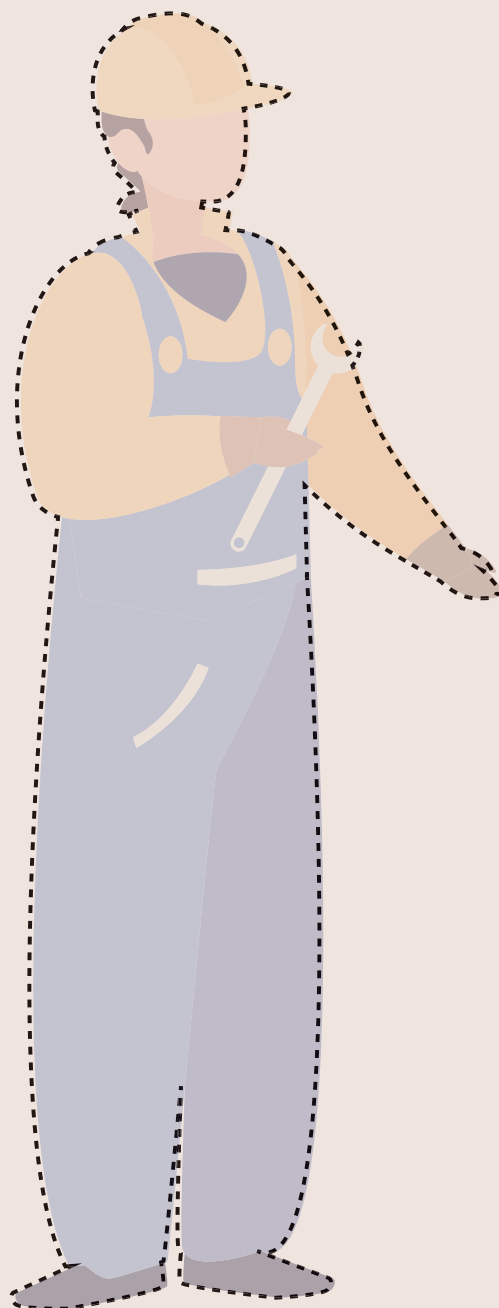
El estudio no solo se centró en cuantificar el nivel de absentismo, sino también en identificar sus causas subyacentes, según lo reportado por las 700 empresas encuestadas en la provincia de Toledo. A continuación, se detalla el desglose porcentual actualizado de las causas más mencionadas:

- Baja médica real (por enfermedad o accidente): 32%. Se mantiene como la causa más comúnmente citada. Incluye enfermedades físicas o psicológicas que justifican legalmente la ausencia.
- Baja médica considerada sospechosa o potencial-

mente fraudulenta: 19%. Un porcentaje significativo de empresas manifiesta dudas sobre la legitimidad de ciertas bajas médicas. Aunque no siempre verificables, estas percepciones afectan la confianza dentro de las empresas y refuerzan la importancia de establecer controles eficaces, equilibrados y respetuosos con los derechos laborales.

- Mal clima laboral entre compañeros: 15%. El conflicto interpersonal sigue siendo una fuente notable de ausencias laborales.
- Solicitud o presión para modificación de condiciones laborales: 13%. Se identifican casos donde el absentismo se convierte en una herramienta para presionar por mejores condiciones contractuales.
- Absentismo orientado a provocar el despido (con indemnización y acceso al paro): 9%. Esta conducta intencional genera disfunciones organizativas y deteriora el vínculo laboral. Requiere mecanismos ágiles para la detección.
- Disfrute indebido de un periodo de descanso no autorizado o no correspondiente: 12%. Este comportamiento consiste en ausencias voluntarias no justificadas que el trabajador utiliza como tiempo de descanso personal, fuera del marco normativo y sin respaldo médico ni legal.

Análisis por grupos de absentismo. Entre las empresas encuestadas que declararon un nivel de absentismo del 18% —el más alto registrado en el estudio, correspondiente al 61% del total de la muestra— se identificaron patrones específicos en cuanto a los motivos que originan dichas ausencias. A continuación, se describen las causas predominantes y su interpretación:



El presente estudio tiene como finalidad analizar en profundidad el fenómeno del absentismo laboral en el tejido empresarial de la provincia de Toledo, identificando su intensidad, evolución y distribución por sectores empresariales.

- Baja médica real (37%). Se mantiene como la principal causa de ausencia al trabajo. Este dato sugiere que, a pesar de otros factores emergentes, las enfermedades reales y los problemas de salud física o mental siguen siendo una variable estructural en el fenómeno del absentismo.
- Sospecha de baja fraudulenta (26%). El segundo factor en relevancia en este grupo es la percepción de bajas médicas que podrían no estar plenamente justificadas. Esta cifra —considerablemente superior al promedio general de empresas (19%)— revela un aumento de la desconfianza por parte de los empleadores cuando el absentismo se intensifica.
- Clima laboral negativo (17%). Una proporción significativa de empresas con alto absentismo identifica conflictos interpersonales como causa de las ausencias.
- Presión para modificación de condiciones laborales (11%). Este porcentaje refleja que una parte de los trabajadores utiliza la ausencia como herramienta para generar presión sobre la empresa, buscando forzar revisiones contractuales, cambios de turno, traslados u otros ajustes.
- Búsqueda de despido (9%). Aunque es la causa menos frecuente dentro de este grupo, su presencia en casi una décima parte de los casos con absentismo elevado indica que existen trabajadores que instrumentalizan la ausencia como una vía para provocar una desvinculación laboral con derecho a indemnización.

En el grupo de empresas que reportaron niveles bajos de absentismo laboral, específicamente por debajo del 5%, se identificaron un conjun-

to de causas muy distintas a las observadas en las empresas con tasas elevadas. Este subconjunto representa una minoría dentro del total de la muestra, aproximadamente el 13%. A continuación, se detallan las causas más frecuentes detectadas en estas organizaciones:

- Problemas médicos puntuales (50%). La mitad de las ausencias en este tipo de empresas se deben a contingencias de salud esporádicas, como gripes, molestias físicas leves o enfermedades de corta duración. Son eventos no estructurales, gestionables, y que en general no comprometen la productividad ni alteran el clima organizacional.
- Estrés laboral puntual (20%). Este porcentaje corresponde a casos donde los trabajadores se ausentan de manera ocasional por situaciones de sobrecarga o presión en momentos críticos o por fatiga acumulada. Se trata de episodios aislados que suelen gestionarse mediante ajustes temporales de carga de trabajo o rotación de tareas.
- Desmotivación leve (18%). En estos entornos, la desmotivación existe, pero se trata de fluctuaciones en el compromiso del trabajador que podrían estar relacionadas con rutinas monótonas, falta de retos puntuales o baja identificación temporal con los objetivos de la empresa.
- Conciliación familiar puntual (12%). Un 12% de las ausencias se vincula a necesidades familiares no previstas, como el cuidado de hijos o familiares dependientes, trámites personales urgentes o citas médicas ajenas al trabajador y que no entran dentro del ámbito de los permisos legales o los superan. En

El absentismo laboral es un problema estructural y generalizado en la provincia de Toledo, afectando especialmente al 61% de las empresas con niveles críticos del 18%, lo cual impacta negativamente en la productividad y sostenibilidad del tejido empresarial.

estos casos, la empresa suele mostrar cierto grado de flexibilidad, permitiendo que el trabajador recupere el tiempo.

los conflictos como de quienes los padecen.

CONCLUSIONES

1. El absentismo laboral es un problema estructural y generalizado en la provincia de Toledo, afectando especialmente al 61% de las empresas con niveles críticos del 18%, lo cual impacta negativamente en la productividad y sostenibilidad del tejido empresarial.
2. Un 19% de los casos están relacionados con bajas médicas consideradas sospechosas o potencialmente fraudulentas, lo que evidencia una falta de ética laboral y un uso intencionado y oportunista del sistema de bajas por parte de ciertos trabajadores, quienes se ausentan sin una causa médica real para eludir sus responsabilidades profesionales.
3. El 15% del absentismo tiene su origen en conflictos entre compañeros, donde la actitud hostil, el enfrentamiento constante y la falta de profesionalismo de algunos trabajadores generan un clima laboral irrespirable que termina provocando ausencias, tanto de quienes originan

4. Un 13% del absentismo responde a conductas en las que el trabajador utiliza su ausencia como una forma de presión para obtener beneficios personales, como cambios en sus condiciones laborales. Este comportamiento demuestra una voluntad de chantaje encubierto, utilizando el absentismo como táctica en lugar de actuar con responsabilidad y diálogo institucional.

5. El 12% de las ausencias se debe al uso indebido del tiempo laboral para disfrutar de descansos no autorizados, lo que refleja una falta de compromiso individual, un desprecio por las normas y una actitud abusiva hacia la empresa y sus compañeros que sí cumplen con sus obligaciones.

6. El 9% del absentismo corresponde a trabajadores que deliberadamente buscan forzar una situación de despido indemnizado, mediante ausencias reiteradas e injustificadas. Esta estrategia refleja una actitud desleal e intencionadamente perjudicial hacia la empresa.

7. Las empresas con bajo absentismo (menos del 5%) presentan un perfil clara-

mente diferenciado, con causas como problemas médicos puntuales (50%) y conciliación familiar gestionada de forma flexible.

8. La presencia de estrés puntual (20%) en contextos de bajo absentismo indica que la presión laboral no es en sí misma un factor determinante, sino que lo es la capacidad de la empresa para distribuirla y gestionarla de forma equitativa.

9. La mayoría del absentismo no obedece únicamente a causas médicas (32%), sino a factores que requieren intervenciones complejas y multidimensionales.

10. La falta de control eficaz sobre el uso del tiempo laboral, especialmente en lo relativo al uso indebido de descansos, permite que se normalicen prácticas que no están alineadas con los objetivos de productividad ni con la cultura de responsabilidad compartida.

11. Gobierno, patronal y sindicatos deben diseñar e implementar una campaña institucional conjunta para reducir el absentismo laboral, basada en la sensibilización, la formación, el control responsable y la mejora del entorno de trabajo.

12. Es necesario revisar y adaptar la legislación laboral actual para abordar nuevas formas de absentismo, especialmente aquellas de tipo estratégico, emocional o relacionadas con la gestión informal del tiempo.

13. El absentismo laboral tiene un coste relevante que incluye no lo económico y la pérdida de productividad, sino también el deterioro del ambiente interno, el aumento del estrés entre quienes permanecen activos y el desgaste organizativo general.

¿NECESITAS UNA SUBVENCIÓN?



Entra en **www.fedeto.es**
y te informamos de todas



fedeto

Federación de Empresarios de la provincia de Toledo

CEOE Empresarios
Españoles **CEPYME** PYMES Y AUTÓNOMOS
SOMOS EMPRESARIOS

ASEGURAR EL PRESENTE PARA PROTEGER EL FUTURO

José Luis García-Ochoa, 35 años cuidando lo que más quieres

Con más de tres décadas de experiencia y una visión que combina conocimiento técnico, cercanía y vocación de servicio, José Luis García-Ochoa, Director General de la Correduría que lleva su nombre, se ha convertido en una de las voces más autorizadas del sector asegurador en España. Colaborador habitual en Radio Intereconomía, Cadena COPE y Onda Cero, nos ofrece una visión global y precisa sobre los seguros para empresas en un contexto de constantes cambios. Hoy nos abre las puertas para hablarnos de su trayectoria, su visión del sector y lo que depara el futuro más próximo.

Para comenzar, lo primero darle las gracias por atendernos.

Para mí, sin duda, es un auténtico placer poder expresar mi opinión, en estas páginas de la revista de FEDETO, a todos los empresarios. Yo, como empresario que soy también, siento una profunda y sincera admiración por cada uno de mis compañeros.

José Luis, este año celebra 35 años al frente de su Correduría, ¿qué balance hace de este recorrido?

El balance es bueno, han sido años muy positivos para mí. Realmente mi profesión me ha dado gran parte de todo lo que soy, me ha proporcionado estabilidad económica, muchísimas amistades y un reconocimiento social y profesional que antes no tenía.

¿Cuáles son los riesgos más importantes que toda empresa debería de tener cubiertos con un seguro?

La verdad es que son muchos, no hay dos empresas iguales; por eso, los seguros de daños (incendio, robo, fenómenos atmosféricos...), la Responsabilidad Civil no puede faltar en ninguna empresa. Además, hoy en día, recomendaría contar con una póliza de directivos y altos cargos para proteger el patrimonio del empresario; seguro de crédito y caución, para aquellas empresas que necesitan garantizar el cobro de sus servicios protegiendo su estabilidad finan-

ciera; seguro de ciberriesgos; o pólizas de accidentes colectivos, como te he comentado, depende de cada empresa.

¿Cómo han cambiado las necesidades de las empresas en materia de seguros durante estos años?

Las necesidades de las empresas durante todos estos años han cambiado mucho ya que, el empresario se tiene que adaptar cada día a una nueva situación. En estos últimos años han ocurrido cosas impensables como: la DANA, la pandemia, los ciberataques, recientemente el apagón, ... Los empresarios somos de otra pasta y nos sobreponemos a cada una de las adversidades que van acaeciendo.

¿Qué errores cometen habitualmente las empresas al contratar seguros?

Sinceramente creo que el más importante es no tenerlos centralizados. Las empresas deberían depositar su confianza en una correduría experta, y no lo digo porque yo tenga una, sino porque realmente es la mejor de las opciones. Además, hay que revisar las pólizas y actualizar capitales todos los años. En una correduría trabajamos con muchísimas compañías, lo que nos permite dar un mejor servicio, mayores coberturas y un mejor precio. Trabajamos con todo tipo de empresas, algunas de ellas asociadas a FEDETO, y con algunas de las multinacionales más importantes en la provincia de

Toledo y, podemos asegurar, que están encantadas con nuestros servicios y que aprecian lo que hacemos por ellas. Cuando el corredor se ocupa, el empresario se puede despreocupar y dedicarse a sus funciones.

Asesoramiento personalizado

Usted asesora sobre seguros cada semana en Radio Intereconomía y colabora con grandes emisoras como Onda Cero o Cadena COPE, ¿qué temas generan más dudas entre empresarios y autónomos?

Así es, llevo ya tres años asesorando semanalmente en Radio Intereconomía y colaboro con Onda Cero o Cadena COPE, aquí en Toledo; y diría que el mejor consejo que puedo dar, es que revisen todos sus seguros y que traten de tenerlos centralizados para que cuando levanten el teléfono sepan con quién están sus seguros y con quién están hablando. Unificarlos y tenerlos concentrados, pero no en la misma compañía sino en la misma correduría, hará que se puedan beneficiar de lo mejor de cada una de ellas.

¿Qué mensaje les daría a los empresarios que aún ven el seguro como un gasto y no como una inversión?

Bueno, afortunadamente la mayor parte de los empresarios tienen claro que el seguro es una inversión y que es imprescindible,

porque todo el esfuerzo y el trabajo que han hecho durante muchos años no se les puede venir abajo por un siniestro o por no estar bien asegurado.

¿Cómo ha afectado la transformación digital al sector asegurador y a su forma de trabajar?

Pues de una forma muy importante, hasta el punto de que, hace no mucho tiempo, a alguien de mi equipo, que está formado por 15 personas, todas grandes profesionales, le decía: "Oye, últimamente veo menos gente que hace años por la oficina." Y es verdad, entra menos gente, porque casi todo lo hacemos a través de correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, ..., y no hace falta la presencia física porque, hasta para firmar la póliza, en la mayoría de los casos ya se hace de forma digital, algo que, por otra parte, nos permite poder tener clientes en prácticamente todas las provincias de España.

¿Puede contarnos un caso en el que una empresa evitó un gran problema gracias a estar bien asegurada?

Hay muchísimos casos; por ejemplo, a causa de la tormenta Filomena, hemos tenido empresas aseguradas a las que se les han hundido sus instalaciones por el peso de la nieve. Están también los siniestros devenidos por otras catástrofes atmosféricas (pedrisco, viento, daños por agua, ...), incendios, accidentes o el caso de los ciberataques que te pueden llegar a parar la acti-

vidad y, en el caso de estos últimos, en muchas ocasiones, la administración, lejos de ayudar, intensifica los controles para comprobar si se están cumpliendo las medidas oportunas. Esto es un problema, y serio.

¿La Responsabilidad Civil es tan importante?

Sin lugar a dudas, es imprescindible, porque de producirse una negligencia o acción involuntaria puede hacer que todo el beneficio, la inversión y el esfuerzo de tantos años se pierda, sin contar que también se está protegiendo a las personas ajenas a la empresa que puedan verse afectadas.

¿Cómo ha sido su experiencia asesorando a través de medios como la radio? ¿Qué le aporta?

Bueno, pues nos ha aportado entre otras muchas cosas, tener clientes en toda España. Lo puedo decir con muchísimo orgullo, tenemos clientes a través de la radio, sobre todo, de Radio Intereconomía, con quienes colaboramos desde hace tres años y que se oye a nivel nacional. Como anécdota me gusta contar, que un oyente, que fue vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, cambió todos sus seguros con nosotros porque nos escuchó en esta emisora, hasta ese punto nos ha aportado ser asesor en la radio. Añadir que es gratificante saber que estás ayudando a muchas personas, las cuales, no solo te llaman para interesarse, sino más tarde para darte las gracias, porque les has sido de gran utilidad.

Revisión de todos los seguros

Me gustaría saber qué importancia tiene que nuestra póliza de seguros esté actualizada y si trabajan con todas las compañías de seguros.

Sí, prácticamente con todas, al menos con las más importantes, por eso animo a cualquier persona o empresa que no haya revisado sus pólizas recientemente o que quieran una segunda opinión profesional, a que nos contacten. Aunque la ley nos permite cobrar por ello honorarios, lo



vamos realizar de forma 100% gratuita, sin compromiso porque, al final, lo que realmente importa es cómo responde la póliza cuando ocurre un siniestro.

En estos 35 años de trayectoria, ¿qué aprendizaje destacaría por encima del resto?

Hoy, después de todo este tiempo, podemos decir que tenemos muy buenas relaciones con la Dirección General de Seguros, también con el Consorcio de Compensación de Seguros y contamos con un lazo de colaboración estrecho con todas las compañías, gracias a lo cual podemos intermediar de forma sencilla en cualquier tipo de siniestro. Pero lo que más me gusta, son las relaciones humanas, el trato de tú a tú con nuestros clientes. Me sigue ilusionando mi trabajo que está basado sobre todo en la profesionalidad, la cercanía y lo que es muy, muy importante, la honestidad.

ERSM nuestro socio en seguros

Actualmente la Correduría de Seguros García-Ochoa no está sola, cuenta con el respaldo de ERSM.

Para mí, esto es importantísimo y creo que para todas aquellas

personas que nos leen debería serlo también, ya que, desde el día 1 de enero de 2024, tenemos como socio al mayor broker de la mediación en seguros de España: "ERSM Insurance Broker". Esto nos da una dimensión mucho más grande porque accedemos a cualquier tipo de riesgo, por difícil que sea y nos permite contar con condiciones especiales dentro de las compañías, siempre garantizando las mejores condiciones para nuestros asegurados. Como novedad contamos con un club de beneficios para nuestros clientes, donde no solo pueden ahorrar a la hora de contratar sus seguros, sino que encontrarán descuentos exclusivos en marcas como Apple, Samsung, Nike, ..., así hasta varios centenares de firmas de todos los sectores: viajes, moda, ocio...

Nos has hablado de tu socio, pero, ¿cuál es el papel del equipo humano en el éxito de tu Correduría?

El equipo humano es el valor de nuestra Correduría. Nos basamos en la profesionalidad, pero también en algo que valoramos mucho: el trato de tú a tú con el cliente. Escuchamos, entendemos sus necesidades y actuamos con cercanía y honestidad. Para mí, es una suerte contar con un grupo de personas tan compro-

metidas con la empresa, son el verdadero motor de la Correduría.

Y los clientes, ¿qué opinan de vosotros?

Esta forma de trabajar se ve respaldada por la experiencia real de nuestros clientes; las reseñas en Google hablan por sí solas. Tenemos muy buenas reseñas que reflejan nuestra profesionalidad, cercanía y eficacia. Para nosotros, esa confianza expresada públicamente es uno de los reconocimientos más valiosos que podemos recibir y, desde luego, esa valoración de 4,9/5 nos colocan en muy buen lugar.

Oferta irresistible en seguros

¿Existe en este momento algún tipo de oferta del que puedan beneficiarse nuestros lectores?

Actualmente tenemos descuentos en seguros de vida que llegan hasta un 50%. También somos especialistas en seguros de salud, por lo que trabajamos con todas las compañías: Sanitas, Asisa Adeslas, Mapfre Caja Salud, DKV, AXA, Fiatc, Clínica Navarra... Y contamos permanentemente con ofertas únicas que garantizan unas condiciones difícilmente superables.

Un asesor de seguros experto

Para terminar ¿qué podemos decirle a los empresarios que necesitan un nuevo seguro o revisar uno que ya tienen?

El mensaje debe ser muy claro. Para mí, es importante, y creo que para todas aquellas personas que nos leen también, lo digo de empresario a empresario y sin hacerles perder el tiempo, contar con una correduría, como la nuestra, es una apuesta por la calidad. Además les doy mi teléfono personal directo, que es el 679 482 040, para que no tengan la menor duda en llamarme, no tienen que hacer apenas nada, sino confiar en un profesional y verán como al final se lo damos todo hecho y que no lo dejen para cuando exista un siniestro.

CURSOS GRATUITOS EN TOLEDO DIRIGIDOS A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

CURSOS DE TARDE (MODALIDAD PRESENCIAL)

CURSO	HORAS	FECHA
CAD aplicado a sistemas eléctricos. ELEQ0006	40	08-09-2025

CURSOS DE MAÑANA (MODALIDAD PRESENCIAL)

CURSO	HORAS	FECHA
Montaje y mantenimiento de instalaciones automatizadas controladas por autómatas programables. ELER11	300	01-09-2025

CURSOS GRATUITOS EN TALAVERA DE LA REINA DIRIGIDOS A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

CURSOS DE TARDE (MODALIDAD PRESENCIAL)

CURSO	HORAS	FECHA
Dirección por objetivos y gestión del desempeño. ADGD073PO	40	09-09-2025
Obtención del ADR básico común y especialidad cisternas. TMVI043PO	36	Próximamente
Diseño asistido por ordenador con Autocad. ARGG006PO	50	09-09-2025

CURSOS GRATUITOS EN ILLESCAS DIRIGIDOS A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

CURSO	HORAS	FECHA
Nóminas. ADGD0071	50	08-09-2025
Manipulador de alimentos. FCOM01	10	07-07-2025

FORMACIÓN A DISTANCIA **ONLINE** DIRIGIDOS A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

CURSO	HORAS	FECHA
Realidad aumentada (ar) realidad virtual(vr) y realidad hibrida (mr) en entornos 4,0	100	15-09-2025
Dirigir equipos de trabajo en entornos virtuales. ADGD0003	30	08-09-2025
Limpieza y desinfección en la industria alimentaria	20	14-07-2025

Más información en:

Centro de Formación de Fedeto en Toledo. Paseo de la Rosa, 4. CP 45006. Telf. 925 25 77 07
Delegación de Fedeto en Talavera de la Reina. Calle Gregorio de los Ríos, 1. CP 45600. Telf. 925 82 45 60
Delegación de Fedeto en Illescas. Plaza Hermanos Fernández Criado, 5. CP 45200. Telf. 925 53 23 34
Delegación de Fedeto en Quintanar de la Orden. Calle Yesares, 33. CP 45800. Telf. 925 56 42 58
Delegación de Madridejos. Avenida de Andalucía, 2. CP 45710. Telf. 925 46 71 07





Oferta especial para asociados a FEDETO

Desde:
25€/mes*

Multifuncional A4 B/N

* Cuota mensual del equipo ECOSYS MA5500ifx en sistema de renting a 60 meses, sujeto a aprobación por la entidad financiera. IVA no incluido. Oferta válida hasta el 31/3/2025.

Crea la mejor versión de tu negocio con Ofimática Ballesteros y Kyocera.



Alta productividad

Con hasta 55 impresiones por minuto, este equipo es perfecto para los espacios de trabajo que necesitan velocidad.



Seguridad premiada

Con la seguridad K-Level de Kyocera, los datos confidenciales permanecerán a salvo.



Calidad probada

Con una resolución de hasta 1200×1200 ppp, este equipo destaca por su alta calidad de impresión.



Fácil de usar

Una interfaz atractiva e intuitiva simplifica la realización de tus tareas sin pérdidas de tiempo.



Impresión a doble cara, escáner a color, copia y fax

Escáner dual a doble cara de una sola pasada.



Máxima eficiencia

Añade impresiones, copias y escaneos de alta calidad a tus flujos de trabajo mientras consumes menos energía.



Flujos de trabajo ágiles

Las capacidades de impresión móvil permiten a los profesionales llevar consigo su productividad.



Diseño compacto

Ideal para pequeños grupos de trabajo con un espacio limitado.



OFIMÁTICA BALLESTEROS
ORDENADORES · MOBILIARIO DE OFICINA
COPIADORAS DIGITALES · EQUIPOS MULTIFUNCIONALES
www.ofimaticaballesteros.es

C/ Desempedrada Nº 9 bajo A
45003 Toledo
Tlf.: 925 67 27 42
ballesteros@ofimaticaballesteros.es
www.ofimaticaballesteros.es

MÁQUINA TÚ

que no renuncias
a que te atiendan
en persona.

Únete a la
REVOLUCIÓN de
LOS MÁQUINAS

 **EUROCAJA
RURAL**

La banca que tú quieres