

Mercado laboral. Absentismo

GUILLEM BOSCH



Marisa Goñi, Juan Carlos Cabanach, Luz Moreno, Mayra Argüelles, Luis Huerta, Silvia Montejano y América Matas.

El absentismo laboral, en el centro del debate

Administración, sindicato y empresa analizan el coste de las ausencias, el papel de las mutuas o los límites de la vigilancia

Carlos Ginard

El absentismo laboral es un problema advertido por agentes del tejido empresarial balear. Esta es la cuestión que centró este lunes un debate organizado en Diario de Mallorca, moderado por Marisa Goñi, directora del periódico. La conversación se desarrolló en un formato matinal de desayuno, sin público, y con cinco ponentes que aportaron perspectivas distintas. Participaron Silvia Montejano, representante de Comisiones Obreras en Baleares; Juan Carlos Cabanach, detective y CEO del Grupo Cabanach; Luz Moreno, directora general de Trabajo y Salud Laboral; Luis Huerta, abogado laboralista en Buades Legal; y Mayra Argüelles, gerente de la Asociación de Empresas Instaladoras de Baleares, Asinem.

Qué es absentismo

El primer reto del debate era definir el

problema. Montejano pidió una descripción exacta de absentismo y advirtió de que muchas veces se utiliza el término para englobar situaciones que, en realidad, son derechos o bajas médicas emitidas por un facultativo. Rechazó que se ponga en duda el criterio médico y defendió que el foco debe desplazarse hacia medidas preventivas, especialmente en los meses de mayor carga de trabajo. En su intervención, recordó que Baleares vive picos de actividad en verano y vinculó el aumento de bajas a la sobrecarga y a las condiciones laborales. A su juicio, si no se invierte en prevención, lo probable es que aumenten las bajas.

Marco legal

Huerta abordó la cuestión desde el ángulo jurídico. «El absentismo es la diferencia entre horas trabajadas y horas pactadas, salvo causa legal», y dis-

tingió entre bajas médicas con cobertura normativa y ausencias sin justificación. Afirmó que el fenómeno se está notando con fuerza, hasta el punto de que empresas consultan por esta cuestión de manera específica. Citó como ejemplos conductas como ausencias constantes para fumar o hacer recados sin justificación, y habló de dificultades para actuar. «En parte, por la falta de potestad de la empresa pa-

ra verificar determinados extremos, y por el encaje legal de las medidas». Insistió en que no se trata de que paguen justos por pecadores, pero sí de que existe un uso anómalo que se ha vuelto frecuente.

Investigación con límites

Cabanach planteó que no todas las bajas responden a la misma lógica. Habló de enfermedad real y de bajas ficticias, con causas posibles que van desde conflictos laborales y ambientes tóxicos hasta sobrecargas de trabajo. Aseguró que quien recurre a un detective lo hace cuando ya hay sospecha fundada, y subrayó que la investigación debe respetar la intimidad. También advirtió de límites claros, como por ejemplo cuando el diagnóstico entra en el terreno de la salud mental y la información accesible es reducida. En ese tramo, recordó que el fin no

justifica los medios, incluso cuando la empresa se siente perjudicada.

Impacto en pymes

Argüelles se centró en el impacto directo en la empresa, en especial en las pymes. Describió el absentismo como «una tragedia, un agujero invisible» que incide en costes y productividad y que a menudo es difícil de cuantificar. En su intervención, defendió que un caso de ausencias repetidas puede secuestrar la gestión, paralizar decisiones y obligar a medidas extraordinarias. Explicó que la presión es mayor en plantillas pequeñas, donde no siempre hay capacidad de sustitución ni recursos específicos de gestión, y sostuvo que las bajas cortas son especialmente problemáticas por su imprevisibilidad. En las largas, dijo, hay más margen para planificar. En las cortas, a menudo no se sustituye, se car-

ARGÜELLES, ASINEM:

«El absentismo es una tragedia para las pymes que puede paralizar la gestión»

Se deben diferenciar tipos de bajas para evitar estigmas y orientar mejor las medidas

Las ausencias y bajas de corta duración ejercen especial presión en las pymes

LOS PARTICIPANTES

JUAN CARLOS CABANACH

Detective y CEO del Grupo Cabanach



«Cuando llega un caso hay sospecha fundada, pero la investigación debe ser proporcional y respetar la intimidad»

LUZ MORENO

Directora general de Trabajo y Salud Laboral



«El problema es el absentismo injustificado; lo que tenga sustento jurídico no hay que demonizarlo»

SILVIA MONTEJANO

Representante de CCOO-Baleares



«No podemos meter todo en el mismo bote, si no invertimos en prevención tendremos más bajas médicas»

LUIS HUERTA

Abogado laboralista en Buades Legal



«Se ha normalizado un uso anómalo de ausencias y la empresa está encorsetada para actuar»

MAYRA ARGÜELLES

Gerente de Asinem



«Si a la patronal le preguntan qué podemos hacer para reforzar, diría que hacen falta más inspectores médicos»

ga a otros trabajadores y se resiente la organización.

Datos por sectores

Moreno coincidió con Argüelles en la carga administrativa y organizativa de las bajas cortas. Por lo general, defendió que los datos son buenos, aunque admitió preocupación por el impacto en productividad. Pidió centrar el análisis en causas y en herramientas de gestión. También aportó una radiografía sectorial en base a las últimas mediciones, las de 2024 y 2025. Señaló que los índices se mantuvieron en hostelería y servicios, y que disminuyeron en construcción, agricultura e industria. Indicó además que los problemas musculoesqueléticos, mentales y respiratorios aparecen entre las tipologías más recurrentes.

Control y estigma

La conversación volvió varias veces sobre el límite entre control y estigmatización. Montejano advirtió de que ver a una persona haciendo vida cotidiana no permite concluir fraude e insistió en «no meterlo todo en el mismo bote» pidiendo que se respeten las bajas, sobre todo en salud mental. Huerta, por su parte, sostuvo que el proceso curativo no equivale a fraude, pero defendió que, en aquellos procesos de readaptación a las costumbres de uno tan frecuentes al tratar algunos problemas mentales, trabajar también debería formar parte de la vida normal. Añadió que «las empresas se ven encorsetadas para actuar cuando sospe-



Los participantes en la mesa sobre el absentismo laboral.

chan irregularidades», ante lo cual Argüelles aseguró que «si a la patronal le preguntan qué podemos hacer para reforzar, diría que hacen falta más inspectores médicos».

El plan de las instituciones

Moreno defendió que el absentismo problemático es el injustificado y que no debe demonizarse lo que tenga sustento jurídico. Expuso el proyecto

MONTEJANO, CCOO:

«Un facultativo ha expedido la baja y no quiero poner en duda a los médicos»

sobre gestión de incapacidad temporal, con participación de IBASSAL, IbaSalut, AMAT e INSS. Señaló una primera fase entre julio y diciembre de 2025 con formación y sensibilización, y una segunda, iniciada este enero, con nuevas líneas de acción, como mejoras en sistemas de información e interoperabilidad para dar más apoyo a atención primaria y detectar irregularidades y mayor protagonismo de las

GUILLEM BOSCH

mutuas para reducir listas de espera y mejorar circuitos.

Una misión de todos

Argüelles defendió que lo sistémico implica a todos. Criticó que la baja se use como chantaje en momentos de tensión por horarios o destinos y propuso mecanismos internos de audiencia y respuesta para bajar conflictos. Recordó también la cultura del esfuerzo, «que se adquiere trabajando y, claro, esforzándose», para añadir que «el empleo juvenil debería ser deseable y en empleos cualificados, buscando estar cómodos con el papel de cada uno». Montejano coincidió tanto en la utilidad de las fórmulas de diálogo empresa-trabajador, como en la necesidad de trabajo conjunto para lograr un marco más amplio de empleo de calidad. Cuando la mesa entró en qué puede hacer la empresa, Cabanach explicó que el detective debe actuar con proporcionalidad, corroborando indicios y limitándose a lo estrictamente vinculado al caso, con la idea de respetar la intimidad. Huerta añadió que la videovigilancia en el trabajo exige información al trabajador, pero apuntó hacia casos como profesionales de baja captados ejerciendo en su domicilio, lo cual traspasa lo privado, dado el carácter de la acción. Pecaló, por último, la necesidad de correlación entre tipo de incapacidad y tipo de actividad. Por su parte, Moreno insistió en intensificar la colaboración institucional y en reforzar el papel de las mutuas para aunar esfuerzos.