

Absentismo laboral: cuando el termómetro no es la enfermedad, sino la fiebre del sistema

Hablar de absentismo laboral se ha convertido en hablar de casi todo: productividad, salud mental, listas de espera, mutuas, inspecciones médicas, organización del trabajo, tensiones en las plantillas y, en ocasiones, también de fraude. La palabra se usa tanto -y para realidades tan distintas- que el primer deber, si uno pretende ser mínimamente riguroso, es empezar por lo más incómodo: definir de qué estamos hablando.

En la mesa redonda celebrada el pasado 23 de febrero en el Club Diario de Mallorca -a la que tuve la oportunidad de asistir como ponente- se cruzaron cinco miradas que rara vez coinciden en el mismo espacio: Administración, sindicato, empresa, abogado y detective privado. Y quizá ese fue el mayor acierto del encuentro: no tanto «resolver» el absentismo, como exponer una evidencia que el debate público tiende a simplificar: no existe un absentismo, sino varios fenómenos distintos bajo la misma etiqueta.

LO PRIMERO: NO TODO LO QUE PARECE ABSENTISMO LO ES

Hay ausencias que forman parte del contrato social y jurídico del trabajo: vacaciones, permisos, conciliación, maternidad/paternidad y, por supuesto, la incapacidad temporal (IT) cuando un facultativo la prescribe. Confundir esto con absentismo no es solo un error semántico: es abrir la puerta a la deslegitimación de derechos.

El marco legal es claro. La IT es una causa de suspensión del contrato (art. 45 del ET), lo que implica una idea esencial: durante ese periodo, el trabajador no está obligado a prestar servicios, y la empresa no está obligada a abonar salario en los mismos términos que si hubiera trabajado efectivo. Es decir, la baja médica no es una falta, es una situación protegida.

EL NÚCLEO DEL CONFLICTO: CONTROL FRENTE A ESTIGMA

El control del absentismo, cuando se



TRIBUNA
LUIS D. HUERTA PÉREZ

convierte en control de la enfermedad, entra en terreno resbaladizo. Y el debate lo evidenció con claridad. Desde el sindicato se advirtió -con razón- que ver a una persona haciendo vida cotidiana no acredita fraude. Y desde la perspectiva de la investigación privada se insistió en la existencia de límites: la intimidad no es un decorado, es un derecho; y la salud mental añade capas de especial sensibilidad.

Desde el punto de vista jurídico, la pregunta no es si la empresa puede «hacer algo», sino qué puede hacer, cómo y con qué garantías. El Derecho laboral no permite atajos: cualquier medida de verificación debe moverse en parámetros de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El fin no justifica los medios, incluso cuando el perjuicio económico y organizativo es real.

Ahora bien, también sería poco serio negar que existen situaciones abusivas. En la mesa se puso de relieve una idea que, como abogado, suscribo sin matices: lo relevante no es que alguien esté de baja, sino la coherencia entre el tipo de incapacidad y las actividades realizadas. No toda actividad durante una IT es incompatible, pero algunas sí pueden serlo, especialmente si revelan aptitud laboral plena o contradicen frontalmente el proceso curativo.

La solución, sin embargo, no puede ser una «caza de brujas». Porque, cuando se generaliza la sospecha, el sis-

tema se rompe por otro lado: se deteriora el clima laboral, se cronifican conflictos, se producen decisiones precipitadas y se corre el riesgo de convertir un problema de gestión en un problema de derechos.

¿QUÉ ESTÁ FALLANDO REALMENTE?

Si uno escucha con atención, el debate sugiere que el absentismo no es solo un fenómeno de individuos; es también un fenómeno de sistema. Se habló de listas de espera, de circuitos sanitarios, de apoyo a la atención primaria, de interoperabilidad de datos y de mayor protagonismo de las mutuas. La directora general expuso un proyecto de gestión de la IT con participación institucional y sectorial, con fases ya iniciadas en 2025 y 2026.

Esa línea apunta a lo que, probablemente, es el verdadero campo de batalla: agilizar diagnósticos, tratamientos y revisiones, reducir burocracia, detectar irregularidades con garantías y, sobre todo, evitar que la IT se convierta en un limbo administrativo donde la persona se queda «en pausa» mientras la empresa queda «sin plan».

Pero hay un punto que rara vez se reconoce con la misma claridad: la prevención. Si aumentan las patologías musculoesqueléticas y los problemas de salud mental, el absentismo es, en parte, un indicador de condiciones de trabajo. Cuando se normaliza la sobrecarga, lo anómalo no es la baja: lo anómalo es el sistema que la produce.

UNA TESIS FINAL

El absentismo se ha colocado en primera línea porque toca dos nervios a la vez: el del coste empresarial y el de la legitimidad del sistema de protección. Y por eso, el debate se polariza: o se presenta como un abuso generalizado, o se niega como si fuera un invento patronal. Ambas posturas son cómodas; ninguna es útil.

Mi tesis es sencilla: el absentismo es un termómetro. A veces, marca infección (fraude, abuso, descontrol). A veces, marca inflamación (mala organización, picos estacionales, sobrecargas, falta de prevención). Y, a veces, marca fiebre del sistema (sanidad saturada, trámites lentos, falta de coordinación). Pretender que el termómetro es el problema es el modo más rápido de no curar nada.

Si algo dejó claro la mesa redonda es que la solución no será un único «botón»: ni solo más control, ni solo más derechos, ni solo más recursos sanitarios. Hará falta una combinación realista: prevención, gestión, coordinación institucional y garantías. Y, sobre todo, una condición previa: llamar a cada cosa por su nombre. Porque si todo es absentismo, nada lo es. Y si toda baja es sospechosa, el Derecho deja de ser un marco de convivencia para convertirse en un campo de batalla. ■

Luis D. Huerta Pérez / Socio Área Laboral / Buades Legal

LLAMA LA ATENCIÓN

► Que el hotelero **Gabriel Escarrer** haya dejado la presidencia de **Exceltur** y se haya nombrado a **Juan Orti**, presidente de American Express España.



► Que la medida del **Ayuntamiento de Palma** de rebajar el billete de los buses de la EMT un **40%** si se paga con tarjeta vaya a beneficiar sobre todo a los **turistas**.

► Que justo al lado de la **casita de los gatos** detrás del centro de salud de Emili Darder se haya montado otra para felinos a partir de un antiguo **contenedor de vidrio**.



► Que vecinos denuncien a través de **Flipau amb Pere Garau** un cuarto incidente en el semáforo de la plaza de las Columnas con Uetam, un punto en el que hay una **terrazza de bar** y por donde **transitan** muchísimas personas.

ENCUESTA DEL LECTOR

¿Debió implicarse más el Govern para evitar el cierre de Agama?

El Grupo Damm ha comunicado el cierre de la planta de Agama en Palma, lo que supone un duro golpe para la industria y el sector lácteo mallorquín. El Govern ha desvelado ahora que durante meses ha negociado una solución que finalmente no ha cuajado.

www.diariodemallorca.es

Para participar. Los resultados se publicarán los domingos.



ingimage