

EL MARCO JURÍDICO COMO PALANCA

Visión legal del absentismo y herramientas normativas para la empresa

TRES CONSECUENCIAS DIRECTAS

¿Por qué preocupa tanto el absentismo?

01

Coste económico

Sustituciones

Horas extraordinarias

Menor productividad

02

Problemas organizativos

Retrasos

Incumplimiento de plazos

Sobrecarga del resto de la plantilla

03

Riesgo jurídico

Despidos nulos

Indemnizaciones

Litigios

El absentismo ya no es solo un problema de organización. **Es un problema estratégico.**

¿Qué ha cambiado?



ANTES

La baja médica era una situación protegida.

Pero no existía una protección específica frente a la discriminación por enfermedad.



LEY 15/2022

La enfermedad pasa a ser causa de discriminación.



HOY

La empresa debe justificar mucho mejor cualquier decisión adoptada respecto de trabajadores en incapacidad temporal.

¿Se puede despedir a un trabajador de baja?

MITO

~~No puede despedirse.~~

REALIDAD

Sí puede despedirse.

Pero nunca porque esté enfermo.

DEBE EXISTIR:

Causa objetiva

Causa disciplinaria

Prueba suficiente

Tres posibles resultados del despido

01	Despido procedente	Existe incumplimiento grave. La empresa lo acredita.
02	Despido improcedente	Existe causa. Pero no consigue probarla.
03	Despido nulo	La enfermedad es el verdadero motivo. Existe discriminación.

La prueba lo cambia todo



PRIMER MENSAJE PARA LLEVARSE HOY

NO TODO DESPIDO DE
UN TRABAJADOR EN IT
ES NULO.

Pero todos deben prepararse mucho mejor que hace unos años.

¿Qué herramientas tiene hoy la empresa?

01

Protocolos

02

Investigación

03

Poder disciplinario

04

Documentación

Combatir el absentismo es perfectamente legal. **Lo importante es hacerlo correctamente.**

EL EMPRESARIO NO ESTÁ INDEFENSO

La empresa sí dispone de herramientas legales

Prevención

Protocolos internos.

Control

Seguimiento de incidencias.

Investigación

Detectives privados.

Poder disciplinario

Sanción y despido cuando exista incumplimiento.

La Ley protege la enfermedad, **no el fraude.**

Detectives privados

¿Cuándo pueden utilizarse?

SÍ

Trabajos por cuenta propia

Trabajos para otra empresa

Actividades incompatibles

Conductas observables en espacios públicos

NO

Entrar en domicilios

Instalar GPS ocultos

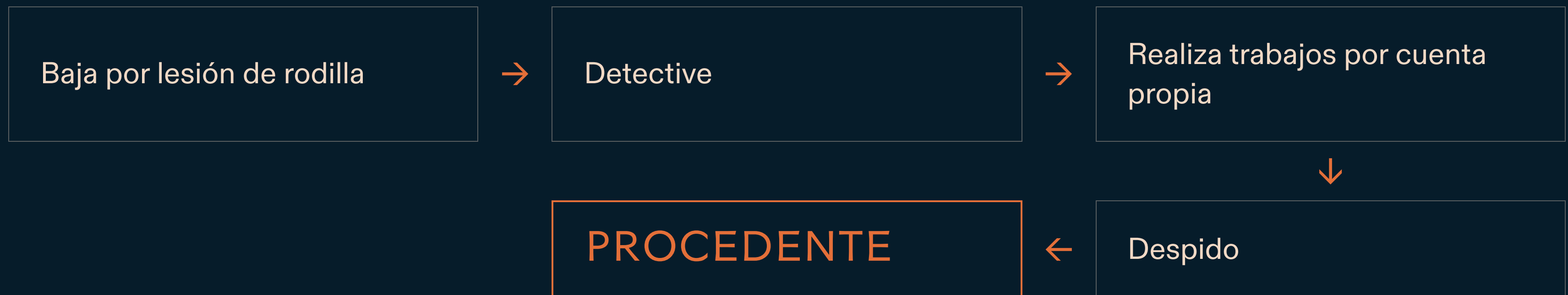
Provocar el incumplimiento

Vulnerar la intimidad

La prueba debe obtenerse respetando siempre los derechos fundamentales.

CASO REAL N° 1

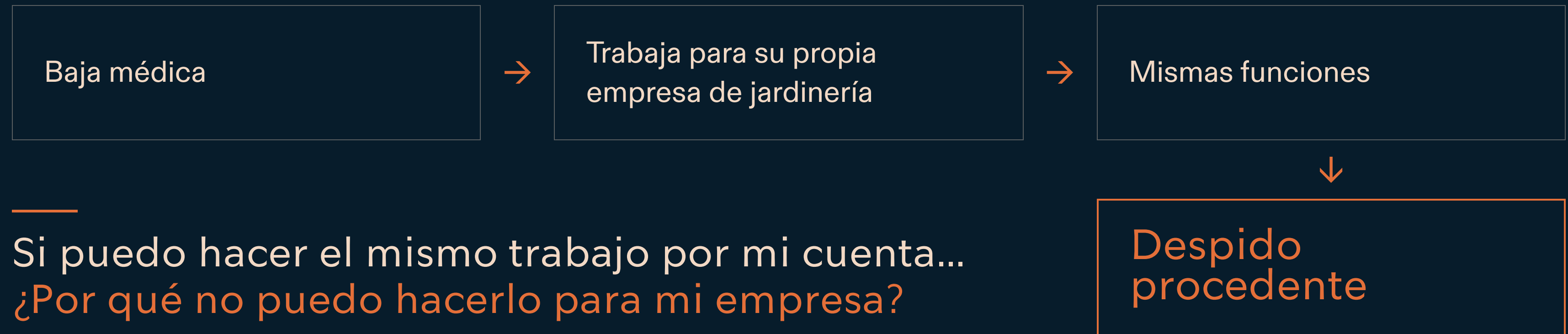
Fontanero de baja... trabajando como fontanero.



No se despide por estar de baja. Se despide por trabajar durante la baja vulnerando la buena fe contractual.

CASO REAL N° 2

Jardinero



¿Qué actividades generan más problemas?

Gimnasio

Trabajos
agrícolas

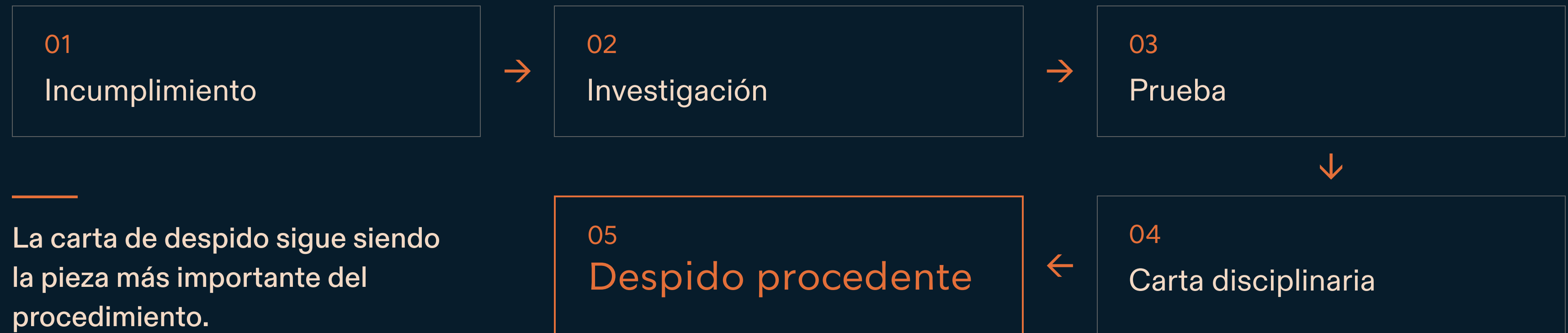
Reformas

Otra actividad
laboral

No toda actividad durante la IT constituye fraude. La pregunta siempre será:

¿Es compatible con la recuperación?

Poder disciplinario



Errores que cometen muchas empresas

01 Despedir demasiado pronto.

02 No investigar.

03 No documentar.

04 Basarlo todo en sospechas.

05 Cartas genéricas.

Las sospechas nunca ganan un juicio.

SEGUNDO MENSAJE PARA LLEVARSE

NO HAY QUE TENER
MIEDO A ACTUAR.

HAY QUE TENER MIEDO
A ACTUAR MAL.

La diferencia entre un despido procedente y uno nulo suele estar en la preparación previa.

¿Puedo premiar al trabajador que no falta?

ANTES

Pluses de asistencia

Premios por no faltar

Penalizaciones por bajas

AHORA

Mucho cuidado.

Tras la Ley 15/2022 el sistema debe rediseñarse.

Combatir el absentismo es legal. **Penalizar la enfermedad puede ser discriminatorio.**

¿Qué ha dicho el Tribunal Supremo?

NO ES VÁLIDO

Perder el plus por estar de baja.

Perder incentivos por utilizar permisos legales.

Excluir automáticamente a quien haya estado en IT.

SÍ ES VÁLIDO

Bonus por productividad.

Objetivos individuales.

Tiempo efectivamente trabajado.

Reducción proporcional.

La diferencia está entre castigar la enfermedad y remunerar el trabajo efectivo.

Ejemplo práctico

Antonio

Trabaja 12 meses

Cumple objetivos

Bonus completo

Pedro

Trabaja 8 meses

4 meses en IT

Objetivos adaptados proporcionalmente

Bonus proporcional

Correcto. No pierde el bonus por estar enfermo. Percibe la parte correspondiente al tiempo trabajado.

Lo que nunca debemos hacer

Plus de asistencia.

"Si coges una baja pierdes el incentivo."

Excluir permisos de conciliación.

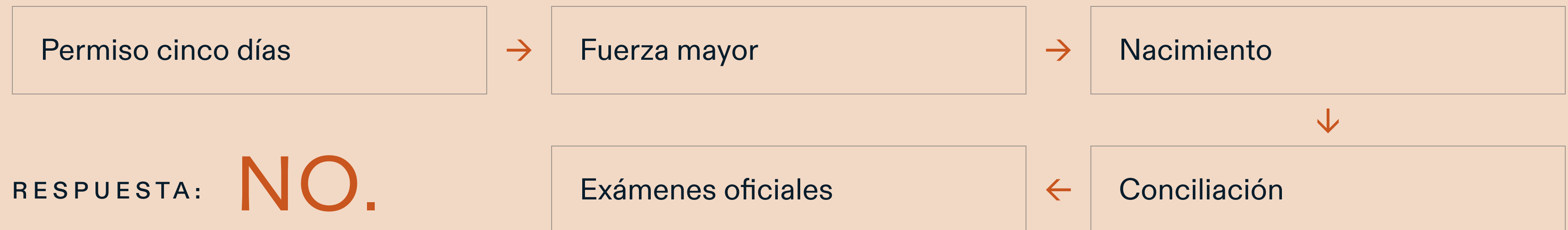
Penalizar maternidad.

Penalizar enfermedad.

Riesgo elevado de nulidad o discriminación.

Los permisos también generan absentismo...

¿Pero son absentismo?



Son derechos legales.

¿Qué puede hacer la empresa?

PUEDE

Solicitar acreditación.

Comprobar la finalidad.

Pedir justificantes.

Verificar necesidad.

Actuar disciplinariamente si existe fraude.

NO PUEDE

Tratar todos los permisos
como sospechosos.

EL PAPEL DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

-
- | | | |
|------------|-------------|---------|
| 01 | 02 | 03 |
| Comunicar. | Documentar. | Actuar. |

La mayoría de los procedimientos se ganan... o se pierden... **mucho antes del juicio.**

CHECKLIST PARA EMPRESARIOS

01 Revisar pluses.

02 Revisar protocolos.

03 Formar mandos.

04 Documentar incidencias.

05 Asesoramiento jurídico antes del despido.

06 Investigar correctamente.

07 Redactar bien las cartas.

La prevención jurídica cuesta mucho menos que **un juicio.**

CINCO IDEAS PARA RECORDAR

1. Combatir el absentismo es perfectamente legal.
2. La enfermedad no blindo frente al despido.
3. La prueba decide el procedimiento.
4. La documentación es la mejor defensa.
5. La prevención jurídica es la mejor inversión.

GRACIAS