



NATIVE AD



DEL CONTROL DE LAS BAJAS A LA PREVENCIÓN: EL NUEVO ENFOQUE FRENTE AL ABSENTISMO LABORAL

Más de 1,6 millones de trabajadores no acuden cada día a su puesto en España. Detrás de esa cifra hay enfermedad, salud mental, procesos largos y una pregunta para las empresas: ¿Se está gestionando el absentismo demasiado tarde?

Contenido desarrollado por UE STUDIO.
Expansión no ha participado en la redacción del artículo.

Durante mucho tiempo, y desde un punto de vista muy simplificado, la gestión del absentismo se centraba en administrar una baja laboral y garantizar la cobertura operativa de la ausencia. Sin embargo, actualmente, y cuando las ausencias se vuelven frecuentes y sostenidas en el tiempo, el problema trasciende a la mera sustitución de recursos y pasa a afectar a la productividad, la organización y el compromiso de los equipos.

Luis Iglesias Vázquez, director de Q-ready, empresa especializada en gestión del absentismo del Grupo Quirónprevención, explica que la **patología médica supone la principal causa del absentismo en España**. “Hoy, más de 1,6 millones de trabajadores no acuden a

su puesto de trabajo cada día. De ellos, 1,2 millones se ausentan por una afectación de salud. El absentismo laboral presenta un problema desde el punto de vista del sufrimiento de la población trabajadora”, asegura.

Añade que las bajas por contingencias comunes supusieron en 2025 **más de 33.280 millones de euros de impacto directo**. “A esta cifra hay que sumarle una serie de costes indirectos y ocultos asociados a la sustitución de las personas trabajadoras ausentes, curvas de aprendizaje y pérdidas de producción, los cuales erosionan de forma drástica los márgenes financieros de las organizaciones”.

Esta dinámica se traduce en una pérdida directa de productividad y eficiencia como consecuencia del incremento de los costes operativos directos y aparece el llamado **microabsentismo** (ausencias imprevistas de corta duración). “Desestabiliza la

operativa diaria e implica una tensión en la cadena productiva al anular la capacidad de planificación de la empresa. Además, lastra la calidad del servicio y la experiencia del cliente genera pérdidas por penalizaciones comerciales e impide el crecimiento en el mercado”.

Y hay otro efecto. Cuando las ausencias se acumulan, la carga cae sobre quienes sí están. Iglesias Vázquez habla de un “efecto dominó” de fatiga que puede desembocar en estrés crónico, **deteriorar el clima interno y terminar afectando a la capacidad de retener talento**.

El problema no parece estar remitiendo. El absentismo supera ya el 7%, según los datos manejados por Q-ready, y más del 80% corresponde a procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC). En 2025 se registraron más de nueve millones de bajas de este tipo, un **133% más que diez años antes**.

Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo la principal causa por incidencia y duración media. Preocupa especialmente el peso de la **salud mental**. Los procesos relacionados con estas patologías representan ya más del 20% del absentismo por contingencias comunes y su duración media está creciendo con fuerza.

Causas que alargan las IT

Para Iglesias Vázquez, hay tres factores que contribuyen a alargar los procesos de incapacidad temporal (IT): las **demoras diagnósticas en el Sistema Nacional de Salud; la saturación del INSS**, que puede prolongar los expedientes hasta el límite legal de 545 días, y la inclusión de **cláusulas de mejora voluntaria de la IT en los convenios colectivos** como complemento de la prestación pública hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador.

Precisamente por ello, la **prevención gana terreno** como una forma distinta de entender la salud de los empleados. En Q-ready utilizan un lema que resume esa visión: “**La salud es el nuevo salario**”.

Cuidar la salud física y mental se ha convertido, según el experto, en un factor de valor para las compañías que

quieren **atraer y conservar talento**.

Los programas de empresa saludable pueden reducir la incidencia del absentismo, pero hay otro momento decisivo: **la vuelta al trabajo**. “Los procedimientos de reincorporación son fundamentales. Dentro de estos es necesario realizar un reconocimiento médico, desde el punto de vista de la vigilancia de la salud después de una baja de larga duración, que nos permita evaluar las capacidades psicofísicas de la persona que vuelve a su puesto de trabajo”.

Q-ready considera adecuados estos reconocimientos en bajas superiores a 60 días. También recomienda las entrevistas de retorno y los programas de asistencia al empleado, con **especial atención al apoyo psicológico**. En uno de cada cuatro reincidentes, señala Iglesias Vázquez, el primer diagnóstico está relacionado con la salud mental.

Medir para identificar patrones

Medir la incidencia, frecuencia, gravedad y coste permite saber dónde está el problema. También hay que buscar patrones. El análisis del microabsentismo, de hecho, puede apoyarse en el Factor Bradford para relacionar frecuencia y duración. Y los modelos predictivos pueden ir más lejos: cruzar históricos de la compañía con variables como el clima laboral, la rotación o factores macroeconómicos para **anticipar desviaciones y activar intervenciones antes de que una ausencia se convierta en un proceso largo**.

Lo importante ya no es solo saber cuánto absentismo tiene una empresa, sino por qué lo tiene y qué puede hacer para evitarlo. Este cambio de enfoque explica también la **alianza de Q-ready y Vivofácil**. La propuesta combina gestión sanitaria de bajas y apoyo sociofamiliar: cuidado de hijos, personas mayores o dependientes, asistencia en el hogar y otras necesidades de conciliación que pueden estar detrás de ausencias no planificadas. La intención es actuar antes, durante y después de una ausencia, no solo cuando la baja ya está encima de la mesa.

“Las organizaciones necesitan soluciones que no solo permitan gestionar las bajas laborales, sino también prevenir las causas que las originan”, resume el experto.

En su opinión, hace falta una **estrategia respaldada por la dirección, indicadores conocidos y un plan de medición, prevención y seguimiento**, así como la formación de los mandos intermedios en la gestión directa del absentismo. “Deben tener herramientas para identificar patrones absentistas, circunstancias de sobre demandas u otras situaciones que puedan propiciar las ausencias. Estos roles cobran especial importancia en los procesos de retorno al trabajo de un empleado después de una IT”, concluye.