

Protección de empresas y autónomos frente al fraude y uso abusivo de la incapacidad temporal

Equilibrar la protección del trabajador enfermo con la protección de quien sostiene la actividad económica

1. Planteamiento

La incapacidad temporal es un mecanismo esencial de protección. Una persona que no puede trabajar por enfermedad o accidente debe poder recuperarse sin temor a perder sus derechos.

Pero esa protección debe ir acompañada de responsabilidad.

Cuando una incapacidad temporal se utiliza fraudulentamente, o cuando el trabajador realiza de manera deliberada actividades incompatibles con su situación médica y con su recuperación, el perjuicio no recae únicamente sobre el sistema público.

También puede recaer directamente sobre una empresa o sobre un autónomo empleador.

Una baja prolongada puede obligar a reorganizar la actividad, contratar sustituciones, asumir costes adicionales, reducir la productividad o incluso comprometer la continuidad de pequeños negocios. El problema adquiere especial relevancia cuando la situación se prolonga durante muchos meses y la empresa o el autónomo carecen de una respuesta administrativa suficientemente rápida.

E² defiende que la protección del trabajador enfermo y la protección de la empresa no son derechos incompatibles. Deben formar parte de un mismo sistema equilibrado.

2. El principio de presunción de buena fe

La existencia de una incapacidad temporal no debe convertir al trabajador en sospechoso.

Del mismo modo, una empresa que plantea dudas razonables sobre una posible situación fraudulenta no debe ser considerada automáticamente responsable de perseguir al trabajador.

Por ello, E² propone diferenciar claramente entre:

- enfermedad o lesión real;
- actividades compatibles con la recuperación;
- actividades que puedan generar dudas razonables;
- incumplimientos acreditados;
- fraude deliberado.

Una sospecha no puede convertirse automáticamente en una sanción.

3. ¿Cuándo podría existir una situación susceptible de comprobación?

Deberían poder activarse mecanismos de comprobación cuando existan indicios objetivos de que durante una incapacidad temporal se está produciendo alguna de las siguientes situaciones:

A. Actividades incompatibles con las limitaciones médicas

Realización de actividades físicas o profesionales que puedan resultar incompatibles con la patología o las limitaciones que justifican la incapacidad temporal.

Por ejemplo, una persona cuya situación médica implique determinadas restricciones físicas podría realizar actividades que, por su intensidad o naturaleza, sean objetivamente incompatibles con dichas restricciones.

Pero la actividad deberá valorarse en relación con la patología concreta, no únicamente por su apariencia.

B. Actividades que puedan perjudicar deliberadamente la recuperación

No toda actividad realizada durante una baja constituye fraude.

La cuestión relevante debe ser si la conducta puede perjudicar o retrasar injustificadamente la recuperación y si existe conocimiento o voluntad por parte del trabajador.

C. Realización de trabajos incompatibles con la incapacidad

Cuando una persona utiliza una incapacidad temporal para realizar simultáneamente una actividad laboral incompatible con la situación que ha motivado la baja, deberá poder ser objeto de comprobación.

D. Simulación o exageración deliberada

Cuando existan indicios suficientes de que se ha simulado una enfermedad, lesión o limitación con el objetivo de obtener indebidamente una prestación o evitar las obligaciones laborales correspondientes.

E. Reincidencia

La reiteración de conductas previamente acreditadas deberá poder tenerse en consideración dentro de los límites establecidos por la legislación.

F. Uso de la incapacidad temporal para obtener un beneficio indebido

También deberá poder comprobarse la utilización deliberada de la incapacidad temporal para obtener prestaciones o ventajas a las que no se tenga derecho, siempre que los hechos puedan acreditarse mediante el procedimiento correspondiente.

4. Las redes sociales: indicio, nunca sentencia automática

Las redes sociales pueden mostrar actividades realizadas públicamente por una persona durante su incapacidad temporal.

Sin embargo, una fotografía, vídeo o publicación no debería generar automáticamente una sanción.

Una persona de baja por un problema cervical que aparece bailando, por ejemplo, puede constituir un indicio que requiera comprobación, pero no demuestra por sí mismo que exista fraude.

Debería determinarse, cuando resulte relevante:

- cuándo se realizó la actividad;
- qué actividad se realizó realmente;
- su duración e intensidad;
- cuáles eran las limitaciones médicas existentes;
- si la actividad era compatible con ellas;
- si podía perjudicar la recuperación;
- y cualquier circunstancia médica o personal relevante que pueda justificarla.

Las pruebas deberán obtenerse y utilizarse respetando la legislación vigente, los derechos fundamentales y las garantías de privacidad.

E² propone investigar indicios, no condenar por apariencias.

5. Un procedimiento objetivo e independiente

El empresario no debe convertirse en médico, investigador y juez al mismo tiempo.

Cuando existan indicios razonables, debería existir un procedimiento que permita solicitar la comprobación por los organismos y profesionales competentes.

La valoración deberá realizarse con criterios objetivos y con posibilidad de defensa por parte del trabajador.

El procedimiento deberá garantizar simultáneamente:

Al trabajador:

- derecho a la defensa;
- valoración de sus circunstancias médicas;
- presunción de buena fe;
- protección frente a acusaciones infundadas.

A la empresa o autónomo:

- derecho a comunicar indicios razonables;
- derecho a obtener una respuesta dentro de un plazo razonable;
- protección frente al fraude acreditado;
- posibilidad de evitar que una situación irregular se prolongue indefinidamente sin revisión.

Plazos máximos de comprobación

La protección de ambas partes exige también una respuesta en tiempo razonable.

E² propone que, cuando una empresa o autónomo aporte indicios objetivos de una posible incompatibilidad o fraude, la Administración competente deba iniciar la comprobación y emitir una resolución en un plazo máximo ordinario de cuatro meses desde la apertura del procedimiento.

En expedientes de especial complejidad, dicho plazo podría ampliarse una única vez hasta un máximo de cinco meses, mediante resolución motivada y comunicando la ampliación a las partes en los términos que permita la legislación.

El objetivo no es acelerar indebidamente una decisión médica, sino impedir que una situación controvertida permanezca durante meses sin respuesta mientras el trabajador mantiene sus garantías y la empresa o el autónomo soportan las consecuencias económicas y organizativas.

Ni una sanción sin comprobar los hechos ni una comprobación que pueda prolongarse indefinidamente.

Revisión de las incapacidades de larga duración

E² propone que las incapacidades temporales especialmente prolongadas puedan ser objeto de revisión conforme a criterios objetivos y dentro de las competencias legalmente atribuidas a los organismos responsables.

La duración, por sí sola, no constituirá indicio de fraude. Una enfermedad compleja, crónica o de recuperación prolongada debe continuar plenamente protegida. La revisión adicional deberá activarse cuando concurren los requisitos legales o existan indicios objetivos que justifiquen una comprobación.

6. Protección especial del autónomo empleador

El sistema debe tener especialmente en cuenta la realidad de los pequeños negocios.

Una gran empresa puede disponer de departamentos de recursos humanos, sustituciones y capacidad económica para absorber determinadas ausencias.

Un autónomo con uno, dos o tres trabajadores puede no disponer de esas posibilidades.

Una incapacidad temporal prolongada puede provocar:

- contratación de personal sustituto;
- incremento de costes;
- pérdida de clientes;
- reducción de actividad;
- sobrecarga del propio autónomo;
- imposibilidad de prestar determinados servicios;
- reducción de ingresos;
- y, en situaciones extremas, riesgo para la continuidad del negocio.

La protección del trabajador no debe convertirse en la desprotección económica del pequeño empleador.

Protección económica durante las incapacidades prolongadas

Cuando una incapacidad temporal se prolongue y la empresa mantenga el puesto de trabajo, E² propone estudiar mecanismos específicos de compensación para reducir el impacto económico sobre empresas y, especialmente, pequeños autónomos empleadores.

Entre ellos:

- reducción temporal y condicionada de determinadas cotizaciones empresariales asociadas al trabajador ausente, especialmente a partir de determinados periodos de duración;
- incentivos para la contratación de una persona sustituta cuando sea necesaria para mantener la actividad;
- ayudas o bonificaciones específicas para microempresas y autónomos empleadores cuando la ausencia prolongada genere un impacto especialmente elevado;
- mecanismos de apoyo que no reduzcan los derechos ni la protección económica que correspondan al trabajador enfermo.

Estas medidas deberían diseñarse de manera que no premien el despido ni incentiven la sustitución definitiva del trabajador, sino que faciliten que la empresa pueda mantener el puesto mientras dura una situación médica real.

La reducción de cotizaciones o el incentivo económico debería estar vinculado al mantenimiento del empleo, al cumplimiento de las obligaciones empresariales y a la duración efectiva de la ausencia.

Además, cuando posteriormente se determine de forma firme que existió fraude deliberado, las ventajas o ayudas vinculadas a la situación deberán quedar sometidas a las reglas de reintegro que establezca la legislación.

Proteger al trabajador enfermo también exige evitar que una baja prolongada pueda poner en riesgo a quien mantiene su puesto de trabajo.

Principio de mantenimiento del empleo

Las medidas económicas propuestas deberán diseñarse para que el empresario tenga incentivos para mantener el puesto de trabajo, no para extinguirlo.

Por ello, E² propone priorizar:

- reducciones o bonificaciones temporales de determinadas cotizaciones empresariales vinculadas a incapacidades prolongadas, bajo requisitos objetivos;
- incentivos a la contratación de sustitutos cuando la continuidad de la actividad lo haga necesario;
- una intensidad de apoyo superior para microempresas y autónomos empleadores cuando su reducida plantilla haga especialmente gravosa la ausencia;
- mantenimiento íntegro de los derechos y prestaciones que correspondan al trabajador enfermo.

Como referencia de que el ordenamiento ya utiliza incentivos vinculados a la sustitución durante una incapacidad temporal, actualmente existe una bonificación de 366 euros mensuales para determinados contratos de sustitución de personas con discapacidad en situación de IT, durante el periodo de solapamiento. E² propone estudiar un mecanismo específico y más amplio para las incapacidades temporales prolongadas, con criterios, límites y garantías propios.

Estas medidas serían una propuesta de E², no una bonificación general actualmente existente para cualquier baja de larga duración.

Protección económica cuando existe una comprobación abierta

Cuando exista un procedimiento formal de comprobación y la empresa mantenga el puesto de trabajo, E² propone estudiar medidas temporales de alivio económico mientras se resuelve el expediente, especialmente cuando se trate de microempresas o autónomos empleadores.

El apoyo podría combinar, según el caso:

1. reducción temporal de determinadas cotizaciones empresariales;
2. bonificación o ayuda para la contratación de sustitución;
3. apoyo específico para microempresas y autónomos;
4. mantenimiento de la protección económica del trabajador.

El acceso a estas medidas no supondría prejuzgar al trabajador ni reconocer la existencia de fraude. Su finalidad sería evitar que el coste de una situación prolongada y pendiente de comprobación recaiga desproporcionadamente sobre quien mantiene la actividad y el puesto de trabajo.

Si finalmente se acreditase fraude deliberado, las ventajas económicas extraordinarias concedidas en relación con ese expediente quedarían sometidas a las reglas de reintegro que establezca la legislación.

7. Respuesta proporcional

E² no propone establecer una sanción automática por una determinada conducta.

Las consecuencias deberán depender de los hechos acreditados, su gravedad, la intencionalidad, el perjuicio producido y la reincidencia, siempre dentro del marco legal.

Como principio orientativo:

Nivel 1 — No se acredita incompatibilidad

No procede sanción.

Nivel 2 — Incumplimiento acreditado de menor gravedad

Aplicación de la respuesta que corresponda legalmente, atendiendo a las circunstancias concretas.

Nivel 3 — Incumplimiento grave

Aplicación de las medidas laborales o administrativas legalmente previstas, con las correspondientes garantías.

Nivel 4 — Fraude acreditado

Aplicación de las consecuencias laborales, administrativas y económicas que establezca la legislación.

Nivel 5 — Reincidencia o fraude especialmente grave

Posibilidad de agravación de las consecuencias dentro de los límites previstos por el ordenamiento jurídico.

La gravedad deberá demostrarse.

8. Recuperación de cantidades y reparación del perjuicio

Cuando exista una resolución firme que determine la existencia de fraude, deberán poder activarse los mecanismos legalmente previstos para recuperar las cantidades obtenidas indebidamente y exigir las responsabilidades correspondientes.

Cuando exista un perjuicio económico acreditado para la empresa o el autónomo, E² considera necesario estudiar mecanismos legales que permitan determinar, cuando corresponda, la responsabilidad y el eventual resarcimiento del daño.

Esto deberá realizarse siempre mediante el procedimiento correspondiente y con respeto al derecho de defensa.

9. Protección frente a las acusaciones falsas

La protección de la empresa no puede convertirse en una herramienta para despedir o sancionar arbitrariamente a trabajadores enfermos.

Por ello, también debe existir protección frente a:

- denuncias deliberadamente falsas;
- utilización abusiva del procedimiento;
- persecución del trabajador por encontrarse de baja;
- interpretación arbitraria de actividades compatibles con la recuperación;
- y utilización de información obtenida ilícitamente.

La empresa no debe poder sancionar por sospechas. El trabajador tampoco debe poder utilizar la incapacidad temporal fraudulentamente.

Confidencialidad de la información médica

La protección de la empresa no debe implicar que esta tenga acceso indiscriminado al diagnóstico o a la historia clínica del trabajador.

Cuando sea suficiente para resolver una cuestión de compatibilidad, la información trasladada a la empresa debería limitarse, en la medida que permita la legislación, a la valoración funcional necesaria para determinar si una actividad resulta compatible o incompatible con las limitaciones existentes.

El objetivo es proteger simultáneamente la privacidad médica del trabajador y el derecho de la empresa a conocer el resultado de una comprobación relevante para la relación laboral.

10. El equilibrio que propone E²

El objetivo no es enfrentar al trabajador y a la empresa.

Es establecer un sistema en el que cada parte tenga derechos y responsabilidades.

Trabajador realmente enfermo → protección.

Empresa que cumple → protección.

Autónomo empleador → protección.

Actividad compatible con la recuperación → no debe considerarse fraude.

Indicio razonable → comprobación objetiva.

Fraude acreditado → consecuencias proporcionales.

Acusación falsa o actuación abusiva → garantías y responsabilidades.

Baja prolongada → revisión objetiva cuando proceda, nunca presunción automática de fraude.

Procedimiento abierto → respuesta dentro de plazo y medidas de protección económica para quien mantiene el empleo, cuando concurren los requisitos.

11. Principio E²

«El derecho a la incapacidad temporal debe proteger al trabajador que realmente necesita recuperarse, pero no puede convertirse en una herramienta de fraude que traslade injustamente sus consecuencias a la empresa, al autónomo o al conjunto de la sociedad.»

E² defiende un modelo basado en protección, responsabilidad, comprobación objetiva, proporcionalidad y garantías para ambas partes.

Porque proteger al trabajador enfermo no significa desproteger a quien mantiene su puesto de trabajo y sostiene la actividad económica.

E² — España Eficiente

Protección sin abuso.

Responsabilidad sin persecución.

Derechos con garantías.