

# Definició, causes i propostes per abordar l'absentisme laboral

24 d'abril de 2008





# Què és l'absentisme?

---

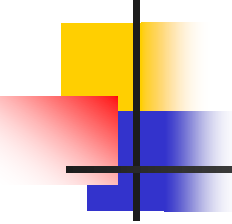


# Tot aclarint el concepte d'absentisme...

---

- L'Organització Internacional del Treball (OIT)[1] assenyala que *"el terme absentisme s'utilitza per descriure la no assistència al treball per part d'un treballador o treballadora que es pensava que assistiria"*

[1] Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1989. Tomo I, pàgina 9



# Què és i què no és absentisme?

---

## És absentisme

- La incapacitat temporal (IT)
- Les absències injustificades

## No és absentisme

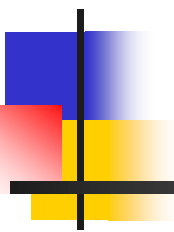
- Maternitat
- Paternitat
- Formació
- Hores sindicals
- I, en general el conjunt de permisos retribuïts contemplats a l'Estatut dels Treballadors a o al conveni col·lectiu



# Per què la necessitat de què existeixi un consens polític i social sobre el concepte d'absentisme?

---

- Per responsabilitat i coherència social: no es pot posar en qüestió els avenços aconseguits en l'àmbit dels drets laborals retribuïts
- Per què ens permetrà identificar, des del consens, la seva dimensió, i com i on s'expressa, a la fi de poder actuar



# Què coneixem de la incapacitat temporal (IT)?

---

Catalunya. 2007

Font de les dades: Institut Català d'Avaluacions  
Mèdiques (ICAM). Departament de Salut de la  
Generalitat de Catalunya



## Dimensió:

---

- Número de processos d'IT:  
1.083.175
- Total afiliats/ades Seg. Soc.:  
3.420.380



# Nombre de processos per treballador i treballadora

Número de processos per Treballador/ora	% de la població en alta a SS	Número absolut de treballadors
<b>Cap procés</b>	<b>80%</b>	<b>2.736.304</b>
1 procés	17%	581.464,6
2 processos	2,6%	88.929,8
<b>&gt; a 2 processos</b>	<b>0,4%</b>	<b>13.681,52</b>



## Durada de les baixes:

---

- D'1 a 15 dies: 64%
- De 15 a 30 dies: 11%
- > a 30 dies: 25%

Els estudis acadèmics ens assenyalen que les baixes de curta durada estan relacionades amb salut, condicions de treball nocives i dificultats per respondre a les necessitats de l'espai domèstic-familiar

Per una altra banda, també ens assenyalen que les baixes de llarga durada estan relacionades principalment amb l'estat de salut

# Incidència acumulada (mes a mes)/100 treballadors/ores i incidència mitja anual, segons edat i sexe. %.

Edat	Incidència acumulada	Incidència mitja anual
16 a 24	45.0%	3,75%
25 a 34	38.0%	3,17%
35 a 44	28.8%	2,40%
45 a 54	25.6%	2,13%
> 55	28.2%	2,35%

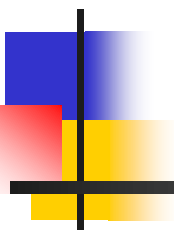
Aquesta major incidència de la IT en el col·lectiu de joves és la dada més evident que reforça la reflexió general i àmpliament extensa de que l'IT és un fenomen complex en quan a les causes. CCOO apostem per la necessitat d'estudiar a fons aquesta dimensió, en el sentit d'explorar el pes de les precàries condicions de treball i la dificultat de conciliar treball, cura i vida personal.

# Malalties que produeixen les baixes segons sexe. %

Malaltia	Homes	Dones
Respiratòries	13%	12%
Osteromusculars	9%	10%
Infeccioses	7%	6%
Causes externes	6%	3%
Mentals	3%	4%
Suma %	38%	35%

Cal assenyalar que el conjunt de les malalties més prevalents, excepte les malalties infeccioses, estan considerades com a malalties sentinel·les de les condicions de treball, el que significa preguntar-nos sempre si el treball ha estat la causa o ha incidit en la seva aparició

I, si ens comparem amb  
Europa.... En aquest cas només  
en disposem de dades  
d'Espanya....



---

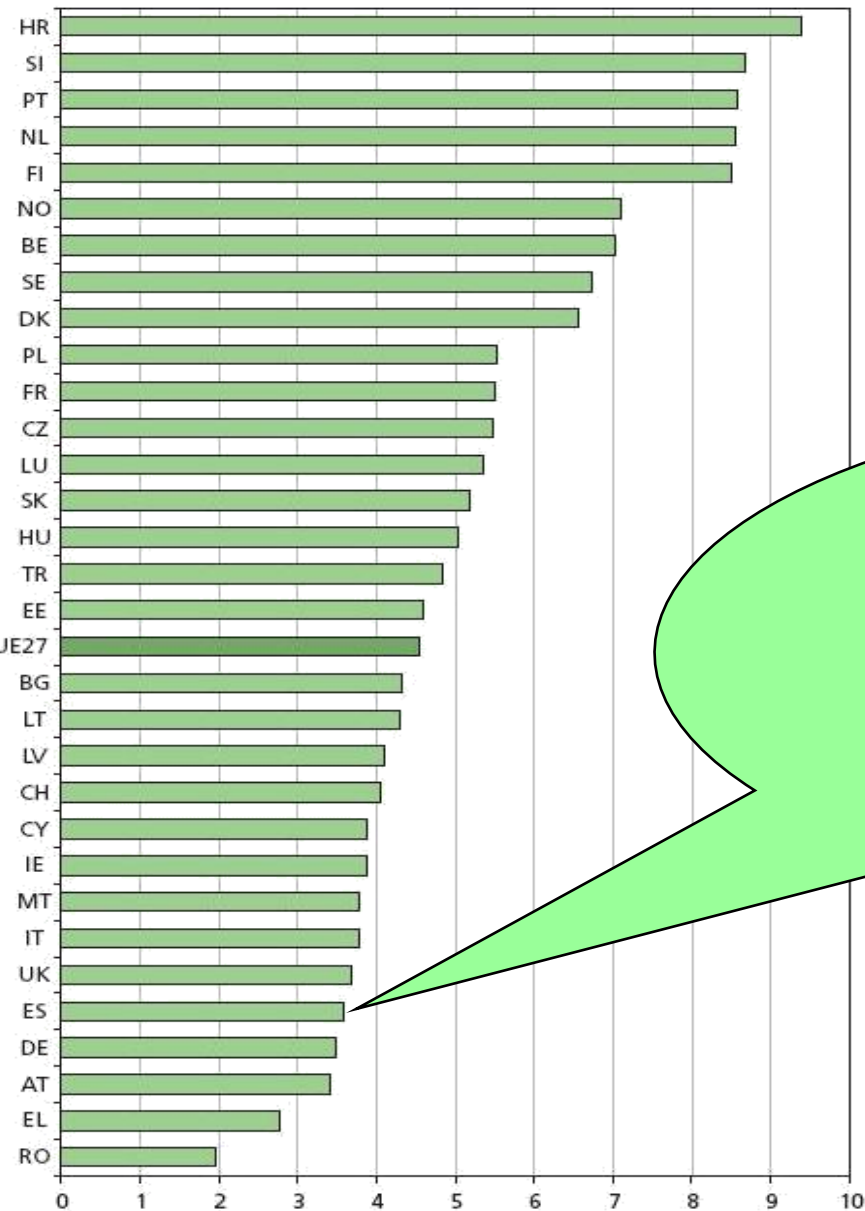
Font: Encuesta de condiciones de  
trabajo. Fundación Europea para la  
Mejora de las Condiciones de Vida y de  
Trabajo. 2007

## Percentatge de treballadors/ores que s'absenten per IT i mitjana de dies d'absència per països



En el cas concret de l'Estat Espanyol no arriben al 15% els/les treballadors/es (percentatge similar al que coneixem per a 2007 a Catalunya, segon dades de l'ICAM) que es van absentar del seu treball per raons de salut (IT). Per sota de la mitja del conjunt de la UE (que està al voltant del 23%) i de la major part del països (Espanya està situada la quarta per la cua)

# Mitjana de dies d'absència per IT per treballador/a (total treballadors/ores) per països



La mitjana de dies d'absència per any del total de la població activa a la UE27 és de quasi 5 dies, en el cas de l'Estat Espanyol es al voltant de 3,5 dies.

Font: Quarta enquesta europea sobre les condicions de treball. Fundació europea per la millora de les condicions de treball, 2007.



# **L'altra cara de l'IT: les contingències professionals**

---

# Declaració d'accident de treball i malaltia professional. Catalunya. 2007

## ACCIDENTS DE TREBALL AMB BAIXA

	En jornada	In itinere	Totals
Lleus	159676	18239	177915
Greus i molt greus	1292	401	1693
Mortals	105	45	150
Totals	161703	18685	<b>180388</b>

## MALALTIES PROFESSIONALS

Amb baixa	Sense baixa	Totals
<b>2585</b>	961	3546



# Estimació del subregistre de les contingències professionals, principalment les malalties (1)

---

- Un 16 % de les baixes ateses a l'atenció primària poden ser d'origen laboral (*Estudi USL Costa de ponent 2004*)

*Segons aquest estudi 173.308, dels 1.083.175 baixes etiquetades com comunes, són d'origen professional*

- El 57% de 243 casos pendents d'intervenció quirúrgica del Síndrome Túnel Carpià (Hospital de Sabadell) tenien risc moderat o sever d'exposició a tenir STC en el moment d'inici de la simptomatologia (*Estudi USL Sabadell, 2004*)

# L'altra cara de les hores no treballades: la prolongació de jornada



---

Font: 1<sup>a</sup> Enquesta de Condicions de Treball de Catalunya. Generalitat de Catalunya. 2007

# Freqüència de les prolongacions de jornades

<b>Freqüència d'hores extraordinàries durant els últims tres mesos</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
<b>Cada dia o gairebé cada dia</b>	<b>10,6%</b>	<b>5,4%</b>	<b>8,2%</b>
<b>Més d'un dia a la setmana</b>	<b>13,0%</b>	<b>8,9%</b>	<b>11,2%</b>
Almenys una vegada al mes	<b>13,2%</b>	<b>9,8%</b>	<b>11,6%</b>
Mai o molt infreqüentment	<b>63,3%</b>	<b>75,9%</b>	<b>69,0</b>
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



# Com es compensa la prolongació de jornada?

Forma de compensació	Homes	Dones	Total
<b>Compensació Econòmica</b>	<b>62,9</b>	<b>35,7</b>	<b>53,5</b>
Temps Lliure	5,9	15,4	9,2
Compenació + Temps	9,4	7,7	8,8
Reconeixement	4,4	5,9	4,9
<b>De cap manera</b>	<b>16,5</b>	<b>32,5</b>	<b>22,2</b>
Una altra manera	0,2	0,9	0,4
NS/NC	0,5	1,8	1



# Conclusions:

---



# Conclusions (1)

---

- L'absència d'un acord social sobre el concepte d'absentisme impedeix estar en condicions de disposar d'un bon diagnòstic de situació, i, s'escau, tenir ben detectar l'existència de problemàtiques concretes entorn aquest tema.
- L'aptitud i la pràctica de les organitzacions patronals de considerar el conjunt de les hores no treballades com absentisme contradiu la definició de l'OIT.



# Conclusions (2)

---

- A partir de 2008 tenim una informació més profunda entorn a l'IT a Catalunya. I les dades ens assenyalen que:
  - La proporció de baixes de curta durada tenen un pes important; estant molt relacionades amb salut, condicions de treball i dificultats per respondre a les demandes del treball assalariat i del treball domèstic-familiar
  - Només el 0,4 % de la població treballadora agafa més de 2 baixes a l'any.
  - Que proporció de la baixa en treballadors/ores menors de 34 anys és més elevada, i un cop més remarquem la relació multicausal de l'IT



## Conclusions (3)

---

- Les dades que disposem de les comparatives entre Espanya i Europa, i que coincideixen amb estudis anteriors, posen en evidència que tant el percentatge de número de baixes, com la durada mitja de les baixes està molt per sota de la mitjana de l'UE, i per sota de pràcticament tots els països.



## Conclusions (4)

---

- El pes de la IT per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball) és elevat. Encara ho seria més, si el nostra sistema identifiqués de forma correcta les patologies laborals.



## Conclusions (5)

---

- Què front a l'anomenat absentisme laboral, existeix una sobrepresència laboral, expressada en forma de prolongació habitual o molt freqüent de la jornada laboral, existint una discriminació clara de gènere en el seva compensació.



# Propostes

---



# Propostes (1)

---

- És necessari un **acord social**, amb la participació de les Organitzacions Sindicals i Patronals, i de la Generalitat de Catalunya, **a la fi de determinar que és absentisme i quins indicadors s'han de tenir en compte per la seva quantificació.**

CCOO defensem que és necessari i imprescindible diferenciar entre:

- els drets de la població treballadora, pràcticament tots ells relacionats amb la sostenibilitat de la vida -maternitat, cura de les persones,....-, i fins i tot amb la competitivitat de les empreses (formació, hores sindicals...)
- les absències relacionades amb causes no desitjables i que es pot incidir per evitar-les o disminuir-les. En aquest àmbit identifiquem amb força la incapacitat temporal per contingència professional, i també la incapacitat comuna.



# Propostes (2)

- Cal **millorar el sistema d'informació de l'IT**, sobre tot en relació a la curta durada, a la fi de que ens permeti conèixer millor les seves causes i posar en marxa actuacions que permetin millorar la salut de la població treballadora.

Partim del reconeixement de que en el darrer any el sistema d'informació ha millorat de forma important, sobre tot en el que fa referència a les contingències comunes, però cal solucionar dos mancances importants:

- Alguns Centres d'Atenció Primària de Gestió Privada no estan responen a les exigències del sistema informatiu
- Les Mútues d'accidents de treball i malalties professionals encara no estan integrades al sistema informatiu a la fi de conèixer el conjunt de les dimensions de l'IT



# Propostes (3)

---

- **CCOO reivindicuem que la gestió de la IT per contingència comunes es realitzi en la seva totalitat pel sistema públic de salut.**
  - L'actual sistema de participació de las mútues en la seva gestió no aporta cap element positiu ni a la equitat del sistema, ni a la eficàcia, ni a millorar l'estat de salut de la població treballadora.
  - Denunciem que el model actual posa més èmfasi en el control (empresa, mútua, inspecció mèdica... ) que en la prevenció.
  - El sistema de les mútues va ser creat i s'ha consolidat per donar resposta a les contingències professionals... i malauradament l'augment de competències actua en contra dels seus objectius principals.



# Propostes (4)

---

- Cal **intensificar els mecanismes per la detecció i declaració de la patologia professional.**

Aquest objectiu cal aconseguir-lo per:

- Garantir els drets de seguretat social de la població treballadora
- Perquè darrera del reconeixement de patologia laboral la norma exigeix prevenció per les persones afectades i pel conjunt de l'empresa. Tot allò que no es coneix no es modifica.

Avui disposem de mecanismes específics: la Instrucció 1/2007 de l'ICAM. Cal que la Administració implicada (Sistema públic de Salut, Unitats de Salut Laboral i Administració Laboral en dediquin els recursos necessaris).

És necessari que les Mútues acompleixin amb les seves responsabilitats de detectar, participar en la declaració i aportar el seu coneixement per a la prevenció i la millora de les condicions de treball i de la salut



# Propostes (5)

---

- CCOO manifestem la nostra voluntat per implementar a les empreses, si cal, programes de reducció de l'absentisme. Plans que han d'estar basats:
  - En un diagnòstic de situació de l'empresa basats en indicadors socials i laborals coherents amb el concepte d'absentisme.
  - En una actuació basada en:
    - En la millora de les condicions de treball (precarietat)
    - En les polítiques i pràctiques de qualitat de prevenció de riscos laborals
    - En les polítiques i pràctiques que ha de fer compatible la resposta a les demandes del treball assalariat i el treball domèstic-familiar



---

Presentació disponible a:  
[www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)