



## Les mentides de l'absentisme laboral i els sospitosos habituals QUE NO US PRENGUIN EL PÈL!

Les organitzacions patronals i les mútues col·laboradores de la Seguretat Social plantegen com un mantra el problema que suposa l'absentisme, que, segons ells, comporta pèrdues econòmiques per a les empreses i per a l'erari públic. Les empreses i els seus representants patronals pretenen convèncer la societat i el Govern de l'Estat de la necessitat que es legisli a favor de donar més competències a les mútues patronals d'accidents de treball (AT) i malalties professionals (MP), com ara poder donar la baixa i l'alta mèdica per incapacitat temporal (IT) comuna, quan aquest és un assumpte que pertoca als metges del servei públic de salut.

Amb aquest objectiu s'han sumat de forma acrítica, sense entrar en profunditat en les dades concretes, determinats mitjans de comunicació afins als interessos patronals que "han comprat" (mai millor dit) aquest discurs perfectament elaborat i dissenyat, amb el suport imprescindible i inestimable del Govern del PP, que té un caire neoliberal i desregulador de la protecció als treballadors i treballadores i a la població en general.

Aquesta pressió sobre la població, en l'àmbit mediàtic, polític, econòmic i laboral, malauradament, ha calat parcialment entre la població treballadora i la ciutadania en general, i ha creat la **percepció falsa** que hi ha molts defraudadors entre els treballadors i treballadores que demanen baixes mèdiques que suposen importants pèrdues per a les empreses i una pujada de la despesa pública. Els treballadors i treballadores són els sospitosos habituals.

El cert és que pel que fa a l'absentisme, ens trobem davant d'un discurs ple de supòsits erronis, mancat de rigor analític, que manipula les xifres i barreja conceptes diferents amb un objectiu clar: reduir els costos salarials i les cotitzacions empresarials, així com augmentar els beneficis d'uns quants, els de sempre, a costa de la salut i els diners dels treballadors i treballadores. És, al capdavall, un robatori de la salut dels treballadors i treballadores i dels diners de les persones contribuents.

### Les veritats i les mentides del debat de l'absentisme

#### 1. L'absentisme laboral no està perfectament definit

Un dels grans problemes de l'absentisme, que genera un important grau de conflictivitat entre les patronals i les centrals sindicals, és que cadascú utilitza la mateixa etiqueta per parlar de coses diferents.

Hi ha una definició d'absentisme realitzada per l'OIT que ha esdevingut la més àmpliament acceptada: "la no-assistència a la feina per part d'un treballador o treballadora que es pensava que hi assistiria". És una definició molt genèrica, més aviat descriptiva i que facilita perspectives diverses, però que no serveix per encarar el problema i els conflictes profunds que es generen en relació amb allò que s'anomena absentisme laboral.

Per una banda, les patronals conceptuen l'absentisme com qualsevol absència no prevista del treballador o treballadora de la feina, incloent-hi baixes comunes, permisos retribuïts, vacances, crèdit sindical, mort de parents (primer i segon grau), trasllat de domicili, matrimoni, hospitalització, permisos per exàmens, etc. Les patronals consideren que l'absentisme és tota absència del treballador o treballadora de la feina que els costi diners, estigui justificada o no, sigui un dret regulat legalment o no, perquè paguen el salari i les cotitzacions a la Seguretat Social (cost sobre el qual no poden influir). D'altra banda, també tenim les contingències professionals sobre les quals les mútues (associacions patronals, no ho oblidem) exerceixen una considerable pressió, amb presses perquè el treballador o treballadora retorni a la feina el més aviat possible, malgrat que amb força freqüència encara no s'ha recuperat plenament. Doncs bé, des d'aquest punt de partida del cost, les contingències professionals no es compten com a absentisme, tot i que tenen el mateix concepte que les contingències comunes a efectes de costos econòmics. Per què? La diferència rau en el fet que en les contingències comunes l'empresari o empresària paga des del 4t fins al 15è dia de la baixa, mentre que en les contingències professionals no paga.

Fruit d'aquest raonament, les patronals conjuntament amb les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, centren el discurs i la pressió en l'absentisme de caràcter mèdic, sobretot en les contingències comunes, i és en aquest marc en el qual plantegen exigències de més "control i penalitzacions", tant en la negociació col·lectiva com en les normes generals, i demanen al Govern central que afegixi noves restriccions legals.

Des de CCOO no acceptem aquest plantejament descrit de l'absentisme, perquè és un debat trampós i esbiaixat al servei dels interessos de les patronals en el qual prima, per sobre de qualsevol altra consideració, el punt de vista de la rendibilitat econòmica.

Per tant, com que no és tan clar i diàfan saber de què parlem quan parlem d'absentisme, el nostre plantejament ha de ser necessàriament el de diferenciar entre l'absentisme laboral amb cobertura legal (quan hi ha una norma jurídica o convencional que justifica l'absència del treballador o treballadora de la feina) de l'absentisme laboral sense cobertura legal, i no pas discutir si aquest és previsible o no. Quan l'absentisme laboral té cobertura legal respon a l'exercici d'un dret per part del treballador o treballadora.

Una dada significativa sobre aquest aspecte: l'absentisme laboral sense cobertura legal és anecdòtic; hi ha dades que el quantifiquen al voltant de l'1% d'hores per treballador o treballadora al trimestre.

## 2. L'absentisme laboral no té regulació específica

Per una raó òbvia, hi ha interessos patronals per fer un *totum revolutum* en lloc de delimitar, per exemple, si estem parlant de drets laborals bàsics, de salut laboral i/o de conciliació de la

vida laboral i la familiar. Així, semblaria adient que en lloc de parlar de tot alhora, primer caldria delimitar de què estem parlant, a quina normativa ens referim si no n'hi ha cap d'específica i centrar l'anàlisi de l'absentisme laboral des del punt de vista exclusiu de les absències del treballador o treballadora de la feina que siguin injustificades i no tinguin cobertura legal. Aquest camí, pel que sembla, evident, no interessa pas a les patronals, que prefereixen continuar unes pràctiques contràries als drets dels treballadors i treballadores, persistir en el discurs de la confusió i orquestrar campanyes d'opinió als mitjans de comunicació afins.

Els governs central i autonòmic, per la seva part, es caracteritzen per prendre postures properes a les patronals en lloc de delimitar l'espai per a l'anàlisi, el debat i, consegüentment, prendre les mesures més adients si és que aquestes escauen.

Doncs bé, partint de la indefinició i/o de la dificultat per posar-se d'acord en el marc del debat del qual estem parlant, podem analitzar l'absentisme emparat per la normativa laboral, com:

- Les contingències comunes per IT.
- Les contingències professionals.
- La prestació per risc per a l'embaràs.
- Els permisos retribuïts (vacances, crèdit sindical, permisos per mort de parents de primer i segon grau, el trasllat de domicili, el matrimoni, l'hospitalització, la vaga, etc.).

Tot un conjunt de drets positius per als treballadors i treballadores, per raons òbvies, i un marc legal que connecta el treball amb la dignitat de les persones i que està recollit a la Constitució.

Els darrers canvis normatius fets pel Govern del PP a l'Estatut dels treballadors són regulacions que pretenen reduir l'absència de la feina per la via de l'amenaça d'acomiadament, malgrat que són drets que en nombroses ocasions no són reclamats pels treballadors i treballadores a l'interior de l'empresa. Per què? Per raons òbvies, les empreses generalment s'oposen a facilitar als treballadors i treballadores el gaudi dels drets que recull l'Estatut dels treballadors. Així doncs, s'hi dona un escenari en què els drets no són exercits per la gran majoria dels treballadors i treballadores i, a més, els canvis legals introduïts a l'Estatut dels treballadors el 2010, article 52.d, possibiliten que es pugui acomiadar un treballador o treballadora per faltes d'assistència a la feina intermitents, **encara que siguin justificades**, i que arribin al 20% de les jornades hàbils als 12 mesos anteriors o arribin al 5% de jornades hàbils o al 25% en 4 mesos discontinus en un període de 12 mesos. Hi ha excepcions en aquest article, com les baixes per accident de treball, les baixes comunes superiors a 20 dies consecutius, les malalties com el càncer o malalties greus, les malalties causades per l'embaràs, el part o la lactància, la vaga, les llicències, etc. A més a més, cal no oblidar una altra de les capacitats que atorga als empresaris i empresàries l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, que permet a l'empresa verificar l'estat de salut dels treballadors i treballadores per les absències al treball.

Per si no n'hi hagués prou, tenim un altre agent controlador: les mútues col·laboradores de la Seguretat Social. Primer, amb la potestat que tenen de denegar les contingències

professionals als treballadors o treballadores; segon, mitjançant les revisions mèdiques de control de la IT per contingències comunes on fan de manera cada cop més descarada propostes indiscriminades i abusives d'alta mèdica al sistema públic de salut que, a més, qüestionen la professionalitat del metge públic i assenyalen tots els treballadors o treballadores com a sospitosos habituals de frau. I, tercer, amb la potestat de denegar la prestació de risc per embaràs i lactància.

Per tant, podem observar tot un seguit de regulacions, restriccions i agents de control que penalitzen els treballadors o treballadores exclusivament, tant des del vessant econòmic com des del de la cura de la salut, cercant i afavorint l'exclusiu benefici dels empresaris i empresàries que en les seves actuacions deriven en costos per al sistema públic de salut.

### 3. L'absentisme laboral no és un greu problema econòmic per al país

L'absentisme sense cobertura legal, és a dir, injustificat —com dèiem de l'1%— ha de ser qualificat com a anecdòtic. La resta de l'absentisme, el regulat amb cobertura legal, com un dret dels treballadors o treballadores, no és un greu problema per al país, sinó que com defensen els empresaris i empresàries sense embuts, és un problema per als beneficis empresarials. És una font perpètua de patiment de l'empresariat que pretén justificar la persecució dels sospitosos habituals: els treballadors i treballadores.

Les administracions públiques, tant les estatals com la Generalitat de Catalunya, s'afegeixen amb alegria acrítica al fals relat que difon arreu la patronal i que diu que l'augment de l'absentisme es produeix com a conseqüència de la millora de l'activitat econòmica i la bonança del compte de resultats de les empreses. Una bonança que, per cert, encara esperen percebre els treballadors i treballadores als quals es neguen els augmentos salarials que fora de justícia esperar amb l'arribada d'aquesta famosa "bonança".

Però no només és mancat de rigor aquest argument, sinó que falta a la veritat si atenem a allò que diuen les dades públiques del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, del període 2011 a 2016, i en relació amb els principals indicadors d'IT per contingència comuna:

- Els treballadors o treballadores afiliats a la Seguretat Social a Catalunya (la mitjana) l'any 2015 va ser de 3.038.473 i l'any 2016 va ser de 3.151.811. És a dir, hi va haver un increment de 113.338 treballadors i treballadores més.
- Les baixes comunes el 2015 van ser de 910.023 i el 2016, de 1.035.137. És a dir, hi va haver un increment de baixes comunes de 125.114. Un augment de baixes que relacionat amb el d'afiliats i afiliades a la Seguretat Social és menys o menys proporcional.
- El nombre d'altres mèdiques és molt rellevant. El 2015 van ser 900.211 i el 2016 van ser 1.006.710. És a dir, hi va haver un increment de 106.499 altres mèdiques.
- I una última dada important és l'indicador de durada mitjana de les baixes comunes, que no ha deixat de descendir del 35,7 al 2014 fins a arribar al 33,6 el 2016. Tanmateix, els dies d'IT/afiliació des del 2010 fins al 2016 han oscil·lat entre els 10 i 11 com a màxim. Per tant, de grans canvis, res de res.

Així, les dades oficials del Departament de Salut desmentirien aquest relat del treballador o treballadora com a “sospitós habitual”. Els treballadors i treballadores no són defraudadors impenitents, perquè no s’ha produït un augment de l’absentisme a partir de la millora dels indicadors de l’activitat econòmica. El nombre de baixes comunes és gairebé proporcional al nombre de treballadors o treballadores afiliats, la durada de les baixes comunes és la mateixa i es donen més altes mèdiques. Per tant ens trobem davant de suposicions i valoracions sense cap fet ni dades objectives que les avalin.

Justament és allò a què s’atreveixen determinats estudis amb informació i dades esbiaixades d’agents privats, per exemple, el V Informe Adecco sobre absentisme. Aquest informe que posem com a exemple de la intoxicació que es difon de forma interessada recull dades econòmiques que l’únic que persegueix és proposar un greuge especulatiu. Es calcula un cost total de l’absentisme laboral per IT comuna l’any 2015 a Espanya en 61.379 milions d’euros. 5.135 milions de despesa d’entitats gestores de la Seguretat Social i mútues col·laboradores de la Seguretat Social, 3.857 milions de despesa per a les empreses i 52.387 milions de cost per a les empreses pel que han deixat de produir. Com dèiem una especulació que se sustenta sense justificació estadística vàlida i/o oficial. El cost per a la Seguretat Social (entre entitats gestores i mútues) és el que correspon al cost de l’assistència sanitària i a les prestacions públiques, el cost per a les empreses són només els 11 dies que han de pagar (si és que s’arriben a fer), i el que han deixat de produir és una especulació que simplement es resoldria amb noves contractacions si la plantilla no és correctament dimensionada.

Les obligacions legals que els empresaris i empresàries han d’assumir no són optatives, de la mateixa manera que tots els ciutadans i ciutadanes, per exemple, hem d’assumir les nostres obligacions fiscals. En la mateixa línia argumentativa, l’empresariat podria elaborar un informe en el qual situessin com a costos deduïbles el pagament d’impostos i, per tant, reclamar de no pagar-los o bé demanar canvis legislatius que els permetessin gestionar-los de forma que milloressin el compte de resultats de l’empresa.

Aleshores, de què parlem? És obvi, els empresaris i empresàries només volen que les obligacions legals a les quals estan subjectes de cotitzacions, de distribució de la jornada, d’horaris, de calendari laboral, de respecte als permisos retribuïts, de la formació continua, de respecte al dret fonamental de la salut, tots drets legítims dels treballadors i treballadores que ens allunyen del nou esclavisme laboral, no suposin un cost econòmic per a ells i seguir sumant més beneficis empresarials. I, per últim, cal dir-ho, **per aquest camí no es reduirà l’absentisme.**

#### 4. La protecció per IT no és un frau massiu dels treballadors i treballadores

El sistema de control de la IT de la manera en què s’està orientant actua des de la indignant presumpció que els treballadors i treballadores som defraudadors. Amb aquesta presumpció es pretén continuar retallant i/o eliminant els drets dels treballadors o treballadores en relació amb la seva salut.

El fil conductor per entendre moltes situacions que es donen quotidianament (a les empreses, a les mútues, al SGAM, a l’INSS, etc.) no és producte del frau ridícul dels

treballadors i treballadores en les baixes d'IT comuna on, amb massa freqüència, ja no és important si aquest ha recuperat la seva salut. És molt més profund. Del que es tracta és d'augmentar els beneficis de les empreses carregant-los a les espatlles dels treballadors i treballadores, i, per la banda de l'Administració de l'estat, tractant de reduir costos sigui com sigui pel camí de desballestar els drets dels treballadors i de pas degradar els serveis públics sanitaris de la ciutadania posant-los en mans d'agents privats.

Si volen parlar de frau, parlem-ne, seriosament, per exemple:

- ✓ Del frau dels empresaris i empresàries. Són els principals responsables dels accidents de treball i les malalties professionals, però per a això no paguen ni un euro (excepte per sancions de l'autoritat laboral i recàrrec de prestacions) i els costos són assumits pel sistema públic amb diners de totes les persones contribuents. Encara pitjor, està pendent de regular el *malus* (la penalització) a les empreses que reiteradament tenen més accidents de treball. En canvi sí que s'ha aprovat la norma del *bonus*, on a més, rebran diners públics sense haver de quantificar la inversió real en la prevenció de riscos laborals que eviti de forma decidida els accidents i/o la pèrdua de salut continuada a les seves empreses, és a dir, no només no inverteixen, ni es penalitza als que no fan prevenció, sinó que a més cobren diners públics.
- ✓ Del frau de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social. Són els responsables de rebutjar nombrosíssimes contingències professionals més que evidents, judicialitzant multitud de processos (quan hauria de ser a l'inrevés, hauria de ser la mútua la que aportés la càrrega de la prova), creant un subregistre majúscul de contingències. A més, proposen de forma injustificada altes mèdiques al sistema de salut públic d'IT comunes sense que el treballador o treballadora estigui recuperat. A partir d'aquesta acció, el treballador o treballadora ha de triar: o bé anar a treballar malalt o bé deixar la feina i quedar exclòs del mercat laboral, moltes vegades amb lesions cròniques. Només faltaria que també, com reclamen patronals i mútues, se'ls concedeixi la potestat de donar les baixes i altes mèdiques per IT comuna del sistema públic de salut.
- ✓ Del frau del SGAM (abans ICAM). Aquest òrgan d'inspecció mèdica del servei públic de salut actua principalment amb criteris economicistes retornant a la feina a treballadors/es no recuperats, en lloc de vetllar per la seva salut i/o examinar la prevenció d'on prové el treballador malalt. No es pot interpretar d'una altra manera l'actuació del SGAM si atenem al fet que la resolució del 2013 de col·laboració de la Generalitat de Catalunya amb l'INSS pel que fa al control de la incapacitat temporal, ha significat l'entrega de gairebé 56 milions d'euros, sobre el paper per la modernització i la millora de la gestió de la IT els anys 2013, 2014, 2015 i 2016. Ara s'ha renovat el conveni de col·laboració per als anys 2017-2020 amb un nou import de més de 60 milions d'euros. La millora i la modernització és equivalent a donar altes a treballadors o treballadores no recuperats cada cop amb més freqüència? La millora i modernització és equivalent al fet que la gestió de les cites als treballadors i treballadores sigui compartida amb les mútues? La millora i modernització és equivalent al fet que el pacient no conegui el nom i els cognoms i l'especialitat del facultatiu que l'atén? La millora i modernització és equivalent al fet que prevalguin els informes dels metges de les mútues als dels la sanitat pública? El treballador o treballadora es veu massa sovint en la situació de triar

entre treball i salut, amb la qual cosa es genera un presentisme laboral absurd de treballadors i treballadores malats, l'únic objectiu dels quals és ser present, però disminuït. En aquest sentit, des de CCOO hem preguntat a la Seguretat Social, basant-se en quines actuacions de modernització i millora de la gestió del control de la IT s'ha fet entrega dels milions esmentats, i no hem obtingut cap resposta. L'opacitat informativa es presta a malpensar i indueix a interpretar que aquesta actuació del SGAM està guiada pels criteris economicistes, en comptes dels criteris que caldria esperar de cura de la salut dels treballadors/es i de reclamació de la prevenció. És en aquesta línia que CCOO va demandar als grups polítics dels diferents partits en el Parlament de Catalunya una reacció que va ser recollida i aprovada molt majoritàriament en una moció del Parlament de Catalunya, el 23 de febrer del 2017, sobre els criteris que s'haurien de seguir en l'avaluació de les baixes laborals.

El SGAM, s'ha de dir, és un òrgan sense cap control ni participació dels agents socials. El seu Consell Assessor és merament tècnic, sense cap competència sobre les actuacions sanitàries i amb una composició majoritària de la mateixa Administració, de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social i d'organitzacions empresarials; la presència de les organitzacions sindicals hi és merament testimonial.

#### 5. Espanya no es el país d'Europa amb més absentisme laboral

Determinats mitjans de comunicació, ben coneguts per ser la infanteria dels poders econòmics de l'IBEX 35 i basant-se en l'esmentat V Informe Adecco, han fet públic el creixement de l'absentisme per IT comuna el 2015 en un 10,23%. Utilitzen dades de l'Enquesta trimestral de cost laboral de l'INE (que no preveu les dades de baixes per IT) i fan una estadística pròpia sense explicar ni com ni amb què. Finalment, arriben a la indefensible conclusió que a Espanya tenim l'absentisme de baixes per IT més alt d'Europa.

Les últimes enquestes europees sobre les condicions de treball (Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Treball), dels 32 països on s'analitza la IT per contingència comuna, tant per l'anàlisi de mitjana de dies d'absència per IT per treballador o treballadora com pel percentatge de treballadors i treballadores que s'absenten per IT, Espanya es troba entre el 4t i el 6è país dels 32, i molt per sota de la mitjana de la UE-27. D'altra banda, som dels últims d'Europa en absentisme per IT comuna.

Una altra dada important: el 1r Baròmetre europeu d'absentisme d'Ayiming Business Performance Consulting (una entitat no sospitosa d'un alineament ideològic marxista), en relació amb el mateix any 2015, calcula l'absentisme laboral d'una altra forma: el nivell de presència (percentatge de treballadors o treballadores que han anat a treballar tots els dies de l'any que els pertocava) dels treballadors o treballadores durant tot l'any a la seva feina. Aquest nivell de presència, a Espanya, ha estat d'un 79%, un 7% més que la mitjana europea (del 72%).

Calculi com es calculi, sempre que sigui amb dades verificables, som a la cua d'Europa en absentisme laboral d'IT comuna.

Per tant, encapçalem el rànquing europeu amb menys absentisme per IT comuna, i això sense oblidar que som els campions en el vergonyós rànquing de la sinistralitat laboral. Cal que recordem on som en el rànquing europeu respecte a la temporalitat i al nivell salarial?

6. Les mútues col·laboradores de la Seguretat Social i, en general, la sanitat privada no gestionen millor l'absentisme laboral per IT comuna

D'entrada, les mútues col·laboradores de la Seguretat Social van registrar, el 2016, pèrdues, que es coneixen, de 341,45 milions d'euros. Aquest any 2017 continua i s'agreuja aquesta situació deficitària. Aquest no és un bon indicador de millor gestió.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió que diverses mútues col·laboradores de la Seguretat Social tinguin imputades penalment les seves direccions per actuacions irregulars i presumptament delictives amb els diners públics que tenien encomanats.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió quan la Seguretat Social reclama a les mútues col·laboradores de la Seguretat Social 142 milions d'euros per despeses indegudes, i aquestes es neguen a pagar-los.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió que en diversos informes del Tribunal de Comptes espanyol s'hi reflecteixin actuacions irregulars i fraudulentament de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió quan les mútues col·laboradores de la Seguretat Social anteposen criteris econòmics a criteris de salut, i proposen la majoria de vegades l'alta mèdica, no quan el treballador o treballadora s'ha recuperat, sinó per "una millora que permet treballar".

Tampoc és un bon indicador de bona gestió que les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, en la gestió de competències que els ha atorgat el Govern del PP, com la gestió d'IT per malalties comunes, la prestació de risc per embaràs i lactància, etc., inciten les empreses, i també ho fan elles, a actuar al límit de la normativa o directament traspasant-la en detriment de la salut dels treballadors i treballadores.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió que les reclamacions administratives i judicials contra les mútues col·laboradores de la Seguretat Social siguin molt significatives, cada vegada més, en comparació amb les del sistema públic de salut, on hi ha una incidència molt baixa.

Tampoc és un bon indicador de bona gestió que moltes altes mèdiques donades per les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, quan el treballador o treballadora no està recuperat, automàticament acaben sent una baixa per IT comuna.

7. Determinats col·lectius de treballadors i treballadores no tenen més absentisme laboral que altres



No és cert que els treballadors o treballadores indefinits tinguin més absentisme que els treballadors o treballadores temporals. El 1r Baròmetre europeu de l'absentisme (Ayming) destaca, a Espanya, un major percentatge de presència (tots els dies de l'any que els pertoca treballar) dels treballadors o treballadores indefinits (82%) davant dels treballadors o treballadores temporals (60%).

No és cert que els joves tinguin més absentisme que els més grans. L'esmentat 1r Baròmetre europeu de l'absentisme és clar: a Espanya els joves entre 16 i 25 anys tenen el mateix nivell de presència que els més grans entre 51 i 62 anys, el 82%.

No és cert que a Espanya les dones tinguin més absentisme que els homes, ja que no es pot considerar la protecció a la maternitat, tant per la baixa per maternitat com la prestació de risc per l'embaràs i la lactància com un element que cal restringir o eliminar. Això suposa un clar atac —un més— als drets legalment reconeguts a les dones que han de poder comptar amb una especial protecció a la maternitat i que a més xoca frontalment amb el principi de protecció a la família, la qual cosa contribueix al descens de la natalitat.

L'absentisme laboral, i més concretament el relatiu a la IT comuna, no té res a veure amb una tipologia de treballador o treballadora, sinó que està molt relacionada amb unes condicions de treball desregulades, de manca de respecte als drets dels treballadors o treballadores en els permisos retribuïts, de desinterès en la necessària conciliació de la vida laboral i la familiar, de manca d'inversió en la prevenció de riscos laborals, etc.

## **HO TENIM CLAR...**

Les patronals continuen instal·lades en el discurs que en èpoques de crisi i atur molt alt la IT comuna baixa i que en èpoques de bonança econòmica i poc atur la IT comuna puja molt, tot i que en el nostre país seguim en unes taxes d'atur elevadíssimes. Com hem vist, una anàlisi tendenciosa i mancada de rigor. El problema no és una millor o pitjor situació econòmica; el problema són les condicions de treball.

Tal com assenyalàvem abans, l'absentisme sense cobertura legal és ridícul. Sent així, el que es pretén és continuar retallant quan no eliminar dels drets dels treballadors i treballadores la cobertura legal per absentar-se de la feina en determinades situacions. En aquests anys de crisi econòmica, s'han produït les dues últimes reformes laborals, que han desregulat les relacions laborals col·lectives i han empitjorat les condicions de treball dels treballadors i treballadores. Per tant, es podria traçar una connexió entre les deficientes condicions de seguretat i salut en el treball i l'absentisme generat per les baixes per IT comuna, o bé considerar-les com una mena de producte d'aquestes condicions empitjorades. De l'anàlisi de tot plegat, s'evidencia que la contínua demanda per part de les patronals i les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, amb informes d'absentisme reduccionistes i esbiaixats i instant a combatre'l genèricament, el que es pretén és construir un clima social favorable a noves retallades de drets dels treballadors i treballadores, en particular, i de la ciutadania en general, en els recursos sanitaris. Nous costos per a les persones i per al sistema públic de salut d'aquesta política laboral suïcida.

Com? És molt senzill de deduir: mitjançant majors restriccions per a la conciliació de la vida laboral i la familiar i majors exigències en els horaris de treball, aprofundint en la desregulació de la jornada laboral, augmentant els costos a càrrec dels treballadors i treballadores, entre d'altres perdent la salut, concedint majors facilitats a les empreses per a l'acomiadament, i ampliant la capacitat d'intervenció de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social en detriment de la sanitat pública, etc.

### **CCOO PROPOSA...**

Aplicar mesures, no per defensar els beneficis econòmics de l'empresariat, sinó per defensar la salut dels treballadors o treballadores i rebaixar de forma real l'absentisme laboral, que han de passar per:

- 1) La necessària i imprescindible derogació de les últimes reformes laborals. És necessari un nou marc de relacions laborals, mitjançant una modificació a fons i estructural de l'Estatut dels treballadors, en el sentit de tornar a regular les relacions laborals per a la protecció de les persones treballadores, i que puguin tenir unes condicions de treball dignes que no facin malbé la seva salut.

I, més concretament, i amb caràcter d'urgència, la derogació de l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors. Tanmateix, i mentre això no es produeixi, ha de ser un element clau en la negociació col·lectiva, ja que l'article 85.2a de l'Estatut dels treballadors ens permet articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, mitjançant l'establiment del dret sindical de seguiment i intervenció a les iniciatives empresarials d'acomiadament basades en l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors, com per exemple:

- a) Anàlisi de les causes de l'absentisme en cada cas concret.
  - b) Acord d'alternatives diferents de l'acomiadament objectiu, que siguin afavoridores de la continuïtat de l'ocupació.
  - c) Possible vinculació del cas concret amb deficiències en l'avaluació de riscos i la consegüent planificació de l'activitat preventiva, amb l'objectiu de consensuar les mesures correctores i preventives.
  - d) La no-aplicació de l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors en el supòsit de malalties cròniques diagnosticades. En aquest cas, el treballador o treballadora en aquesta situació rep la consideració de treballador o treballadora especialment sensible i, per tant, s'ha d'incloure en l'avaluació de riscos laborals com a tal, i després de l'examen mèdic de vigilància de la salut s'haurà d'adaptar el seu lloc de treball.
  - e) No s'aplicarà l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors si prèviament no s'ha fet una adaptació o un canvi de lloc de treball.
- 2) Combatre el frau de l'empresariat i de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social en relació amb les contingències professionals, amb les contingències comunes i amb la prestació de risc per embaràs i lactància.

- 3) Reduir significativament la contractació temporal i potenciar, també significativament, la contractació indefinida. La contractació indefinida ha de ser general i la contractació temporal només s'ha de produir quan hi hagi una causa que la justifiqui. Aquest és un element clau i de qualitat per rebaixar les baixes per IT comuna. És fonamental posar fi a la precarietat laboral dels contractes, dels salaris i de les condicions de prevenció de riscos laborals en el treball.
- 4) Un canvi estructural en les activitats i en els criteris de la SGAM (abans ICAM), abandonant els criteris economicistes que a hores d'ara protegeixen, amb la seva actuació, els interessos dels empresaris i empresàries, en lloc de tenir cura de la salut i la protecció de les persones. És imprescindible que el Consell Assessor de la SGAM pugui intervenir sobre les competències que la SGAM, així com que sigui un òrgan participatiu entre l'Administració i els agents socials de forma paritària. S'hi ha d'incloure que la SGAM, una vegada que doni l'alta mèdica per IT comuna, no sigui qui hagi d'expedir una baixa mèdica durant els següents 6 mesos, sinó que aquesta competència retorni al metge de capçalera.
- 5) Abandonar el discurs fals dels treballadors o treballadores com a sospitosos habituals de frau i proposar estratègies d'anàlisi del fenomen de l'absentisme de manera que deixi de ser un "titular" per convertir-se en un punt de partida en el qual es puguin relacionar sense mentides els conceptes d'absentisme, condicions de treball i producció.

**ÉS L'HORA DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES,**  
**PASSEM A L'OFENSIVA!**

Setembre 2017