

## CCOO PROPONE:

- ① Derogar las reformas laborales, especialmente el artículo 52.d del ET (despido por ITCC bajas cortas y reiteradas) y el artículo 20.4 del ET (control por el empresario de ITCC).
- ① Cambiar los criterios de la Subdirección General de Evaluaciones Médicas (SGAM) para que deje de intervenir en la ITCC, y en los cambios de contingencia aplicando criterios económicos. Nuestra propuesta es aplicar criterios médicos de salud en defensa de las personas trabajadoras.
- ① Penalizar legalmente los despidos empresariales cuando el trabajador o trabajadora está de baja médica por ITCC.
- ① Proponer a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una campaña de oficio para perseguir las malas prácticas de empresas, mutuas y empresas colaboradoras con la Seguridad Social que prescriben reposos domiciliarios para evitar bajas laborales relacionadas con accidentes de trabajo, provocando situaciones de fraude y perjudicando los derechos de las personas trabajadoras.

## POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE

Si necesitas más información y asesoramiento, dirígete a tus delegados y delegadas de prevención o a la sección sindical de CCOO en tu empresa. También puedes hacerlo directamente en tu sindicato CCOO: [www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)

# El absentismo laboral. Conceptos y Prevención de Riesgos Laborales

La OIT define el absentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado o empleada que se pensaba iba a asistir.”

Habría que distinguir dos tipos de absentismo laboral:

① **Justificado:** La persona trabajadora no se presenta en su puesto de trabajo teniendo justificación y avisa a la empresa de su ausencia. Aquí se incluyen derechos de las personas trabajadoras como: vacaciones, bajas por enfermedad, permisos retribuidos, etc.

① **Sin justificar:** El trabajador/a no se presenta en su puesto de trabajo, sin avisar y sin justificación por la ausencia.

La reforma laboral ha aumentado el número de personas que trabajan enfermas, incrementa el presentismo por miedo a perder el empleo, como consecuencia de la alta inestabilidad que genera la regulación híper flexible de los contratos temporales y su elevado uso fraudulento.

En conclusión, el presentismo perjudica la salud de las personas trabajadoras y, al contrario de lo que se pretende, perjudica la productividad de las empresas.

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



comissió obrera  
nacional de Catalunya

## DEBATE Y NEGOCIACIÓN CON LAS EMPRESAS. Art. 64.2.d. ET.

El Comité de Empresa (y las secciones sindicales) tienen derecho a ser informados trimestralmente de las estadísticas relativas a los índices de absentismo.

Disponer de esta información permitirá al Comité de Empresa:

1. Desglosar los datos por empresa/centro de trabajo, departamento/sección, puesto de trabajo, tipo de contrato, antigüedad, sexo, etc.
2. Comprobar el aumento o disminución del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC).
3. Saber el coste real del absentismo por ITCC diferenciando lo del coste del conjunto del absentismo<sup>1</sup>.
4. Distinguir las horas no trabajadas por ITCC en relación al global de ausencias<sup>2</sup>.
5. Identificar situaciones de subregistro o fraude de contingencias profesionales: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.

<sup>1</sup> La disminución del coste laboral total por ITCC fue del 11,4% entre 2016 y 2017.

<sup>2</sup> En España el 72,7% de las personas trabajadoras no ha faltado ningún día al trabajo, frente al 55% de la media en la UE.

## PRÁCTICAS EMPRESARIALES QUE PRETENDEN INCREMENTAR LA ALARMA SOCIAL POR ABSENTISMO LABORAL

Las empresas para el cálculo de los costes económicos en relación al absentismo laboral incluyen la ITCC de la Seguridad Social evitando con ello sustituir a las personas trabajadoras que están de baja.

Las empresas incluyen como absentismo:

- Las horas no trabajadas y pagadas correspondientes a vacaciones y días festivos.
- Las ausencias por IT, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, etc.
- Los permisos retribuidos: maternidad, paternidad, defunción y/o enfermedad de familiar, etc.
- Huelga, cierre patronal.
- Las horas de la representación sindical, etc.

## PROPUESTAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

1. **Combatir el fraude** de empresas, mutuas y empresas colaboradoras de la Seguridad Social en relación al subregistro por contingencias profesionales que se derivan indebidamente a la Seguridad Social.
2. **Combatir la precariedad**: reducir la contratación temporal, y potenciar la contratación indefinida.
3. **Ampliar y concretar la nueva normativa de control horario** en relación a los excesos de jornada no registrados mediante la negociación colectiva.

