

gaceta sindical

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 537 - Julio 2025



Cuando se habla de **absentismo**
y deberíamos hablar de
EJERCICIO DE DERECHOS

■ **CCOO** ha puesto en marcha una amplia campaña de información para contrarrestar el uso malintencionado y perverso que las patronales hacen del término “absentismo”, cuando se refieren a la ausencia de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo en el ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución, las leyes, los convenios colectivos y otras normas laborales, como es el derecho a ausentarse por enfermedad, maternidad, cuidado de menores o personas dependientes, vacaciones o cualquier otro motivo de ausencia legalmente reconocido y justificado.

Este uso peyorativo del término absentismo, claramente interesado, tiene por objetivo limitar y generar una percepción negativa de los derechos laborales, acusando a las personas trabajadoras de actuar fraudulentamente. **CCOO** recuerda que la mayoría de las ausencias al trabajo están reguladas; es decir, son el ejercicio de derechos.

ABSENTISMO. UNA BATALLA SIGNIFICATIVA



QUÉ PASA EN LA SOCIEDAD



Asistimos sin descanso a la recurrente queja empresarial de que existe una alta ausencia en el trabajo.

Se produce un constante goteo de mensajes incisivos para dejar la impresión de que estamos en una situación de pérdidas de horas de trabajo y de productividad en las empresas. Lo que lleva a elevar los costes de las empresas y a perjudicar a la sociedad en su conjunto.

Sin saber cómo la patronal comienza a hablar de manera peyorativa de la incapacidad temporal y a criticar el ejercicio de derechos ya consolidados, como los que se refieren a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pero hay que diferenciar qué causas motivan la no asistencia al trabajo:

Sólo en la situación marcada con la X en la tabla de abajo podemos encontrar el caso voluntario de fraude. Por el que la persona trabajadora intencionadamente se ausenta de su puesto de trabajo conociendo que está incumpliendo su compromiso laboral.

En todo caso, es una situación marginal y minoritaria, y que incluso la ley y los convenios colectivos contemplan medidas para intervenir.

Para la mayor parte del resto de situaciones de ausencias reguladas, retribuidas, voluntarias o involuntarias; el Estatuto de los Trabajadores, mayormente en el artículo 37, desarrolla una serie de situaciones que cumpliendo los criterios establecidos dan lugar a ausencias reguladas retribuidas.



	Voluntarias	Involuntarias
Reguladas y retribuidas		
Reguladas y recuperables		
Reguladas y no retribuidas ni recuperables		
Imprevistas y protegidas		
Imprevistas no contempladas por la norma		
Irregulares	X	



#derechoNOESabsentismo

Es decir, ES EJERCICIO DE **DERECHOS:**

- **Descanso semanal de un día y medio.**
- **Fiestas laborables. 14 anuales.**
- **Permisos por fuerza mayor:**
 - Ausencia de hasta 4 días por emergencias climáticas que afecten a la movilidad y a la seguridad.
 - Ausencia de hasta 4 días acumulables por horas ante otras causas de fuerza mayor.
- **Previo aviso y justificación:**
 - Matrimonio o pareja de hecho.
 - Asistencia a sepelios de un familiar.
 - Mudanza de la vivienda habitual.
 - Exámenes prenatales y preparación al parto.
 - Cuidado de familiar enfermo con hospitalización o necesidad de atención domiciliaria.

A esta lista no exhaustiva hay que añadir las previsiones que se hayan acordado en la negociación colectiva y formen parte de los convenios aplicables a las empresas.

A su vez, se establecen las vacaciones anuales, objetivas, finalistas, de obligado disfrute y no compensables por remuneración.

Además, las personas trabajadoras pueden participar en los órganos de representación de las y los trabajadores en la empresa y disponer de un crédito horario para la realización de estas funciones (artículo 68.e. ET).

A VUELTAS CON EL TÉRMINO **ABSENTISMO**

El término “absentismo” es utilizado de forma peyorativa por la patronal, en el sentido de querer limitar los derechos laborales para indicar que las personas trabajadoras actúan con fraude para no acudir a su trabajo o, para estando en él, no realizar la actividad encomendada.



El uso peyorativo del término “absentismo” por parte de la patronal tiene por objetivo limitar el ejercicio de los derechos laborales



Ya hemos destacado que la mayoría de las ausencias al trabajo son reguladas y retribuidas, es decir, son ejercicio de derechos.

Entre las mismas se encuentra la enfermedad común.

La enfermedad común es la situación en la que se encuentra la persona trabajadora afectada por una enfermedad, en principio no relacionada con el trabajo, incompatible con el desarrollo de su actividad profesional a criterio médico, mientras recibe un tratamiento terapéutico con el fin de recobrar su salud.

ES DECIR:

- Situación de la persona trabajadora con suspensión del contrato de trabajo que, administrativamente, otorga un parte de baja médico que extiende el profesional de medicina de familia, y que reconoce que el estado de salud de la persona es incompatible con el trabajo habitual que realiza. No se “coge la baja”, se “extiende la baja”.
- Recibe asistencia sanitaria del sistema público de salud, con un tratamiento previsto en la cartera de servicios del sistema nacional de salud.
- Se prevé un tiempo de curación inferior a 365 días.
- El derecho a la protección de la salud está reconocido en el art. 43 de la Constitución. Se establece que los poderes públicos deben organizar y tutelar la salud pública.
- La Ley General de la Seguridad Social desarrolla la situación en el art. 169 del texto refundido.



La permanencia en la situación de incapacidad temporal se mantiene hasta que el profesional de la salud pública que atiende la situación extiende el alta, o se incurre por parte de la persona trabajadora en algunas de las situaciones que prevé la Ley General de la Seguridad Social para suspender o extinguir la protección.

Si la persona permanece en una lista de espera para recibir su tratamiento, debido a una circunstancia involuntaria y no perseguida, la persona trabajadora es una víctima, no es ni causante ni cómplice.

¿Vamos a caer en la trampa de los significados para que otras personas manipulen las situaciones de ejercicio de derechos



EL TÉRMINO **ABSENTISMO**

■ **Nos encontramos en una sociedad donde quien domina el discurso crea las identidades que persigue.**

La estrategia del relato está marcada por una fuerte asimetría, quien consigue controlar el relato, obtiene la dirección y obliga al resto a actuar a la defensiva. Es decir, existe una estrategia narrativa para construir hegemonía y a partir de ahí lograr que los demás actúen a la defensiva y no puedan controlar la situación.

El control del relato es el dominio de la forma de contar y también la introducción de nuevas formas de intervenir en la realidad, de introducir ideas y de limitar la participación del resto de agentes, considerados “molestos” para quien dirige el relato. De modo que con ese poseer el relato se pretenden obtener nuevas atribuciones.

El sociólogo francés Pierre Bourdieu expresa que “**el que nombra, domina**”. O sea, que quien logra establecer un relato sobre los demás existentes es quien tiene las mayores posibilidades de dominar la narrativa al respecto.

Es patente que las fuerzas conservadoras están trabajando con ahínco en la construcción del relato sobre el “absentismo” y lo que el mismo integra. La patronal por medio de sus diversos instrumentos de actuación: mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, empresas de trabajo temporal; incluso con medios de prensa afines y usando la correa de transmisión de ciertos partidos conservadores, están retorciendo

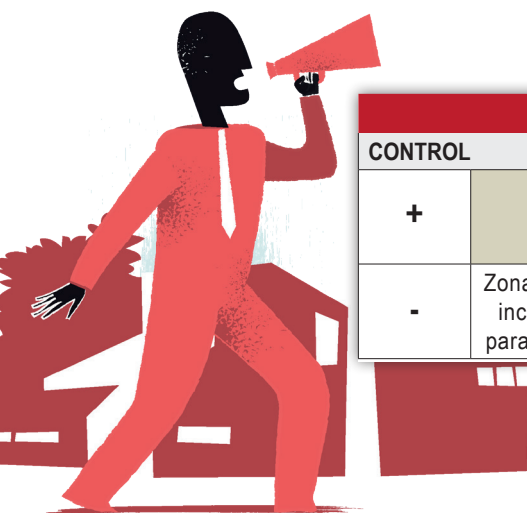
Desde CCOO tenemos que ganar esa imposición del relato, que tergiversa el término “absentismo”



el término para lograr que “absentismo” tenga aristas peyorativas y signifique un quebranto empresarial, de tal modo que ante esa situación definida de forma negativa proponga y obtenga medidas de intervención para conocer y seguidamente introducir elementos de control.

Las empresas rehúyen las situaciones en las que tienen escaso control y alta incertidumbre, son los dos polos negativos en su interpretación de las relaciones laborales:

□ **A menudo la patronal usa el término “absentismo” de manera torticera y peyorativa, incluso cuando se trata de ausencias justificadas y reconocidas por la ley o el convenio colectivo, como el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ausentarse por enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro motivo legalmente justificado. El objetivo es generar una percepción negativa y una falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras**



-		+	INTERVENCIÓN
CONTROL			
+		Zona de máxima seguridad para la empresa	
-	Zona de máxima incertidumbre para la empresa		

Son medidas que la patronal propone:

Son situaciones que la patronal no controla:

- La actuación médica por parte de los sistemas públicos de salud.
- La emisión de las bajas y los partes de confirmación de las mismas por los profesionales de atención primaria.
- El pago de la prestación económica sin intervención directa en el proceso.
- La incertidumbre ante la duración del proceso y el retorno al puesto de trabajo.
- Incrementar la participación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, asociaciones privadas de empresarios, en la atención, tratamiento y gestión del proceso de baja por enfermedad, para agilizar la recuperación. Manteniendo que si son parte del proceso han de tener la facultad de extender el alta médica.
- Introducir medidas para el tratamiento de las ausencias en el trabajo por medio de la negociación colectiva. Vincular pluses por asistencia. Introducir situaciones de pérdida de mejoras salariales por porcentaje de ausencia al trabajo.



EL EJERCICIO DE DERECHOS NO ES ABSENTISMO

Las condiciones de trabajo que se han conseguido y mejorado a lo largo de los años no son absentismo. SON DERECHOS

■ **La sociedad en general y las personas trabajadoras en particular han luchado y conseguido derechos como:**

- ▲ La jornada de 8 horas diarias, 40 semanales. Hoy en camino de las 37,5 horas.
- ▲ Día y medio de descanso a la semana. Mejor si es consecutivo.
- ▲ Vacaciones de 30 días naturales. 22 laborables.
- ▲ Crédito horario para la función representativa en la empresa.
- ▲ La reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas menores de 12 años.
- ▲ Permisos de maternidad y paternidad. Con periodos de tiempo fijos e irrenunciables.
- ▲ La prestación para cubrir la reducción de jornada por cuidado de menor enfermo de cáncer o enfermedad muy grave.
- ▲ Los permisos de formación.
- ▲ Permisos para atención de obligaciones ineludibles.

■ **A su vez, la negociación colectiva ha servido para introducir mejoras** que permitan una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y social con el trabajo, así como en la reducción de la exposición a riesgos durante los desplazamientos de ida y vuelta al centro de trabajo:

- ▲ La desconexión digital.
- ▲ Teletrabajo y trabajo a distancia.
- ▲ La participación en la elaboración e implantación del algoritmo.
- ▲ La codecisión en la elección de servicios para la empresa.



**Son logros sindicales, son espacios disputados a la patronal, que tras recogerse en los convenios colectivos se han convertido en normas y, por tanto,
EN DERECHOS**



CCOO ESTAMOS AL FRENTE DE LA BATALLA POR EL RELATO

Ante el uso torticero del término absentismo, frente a la patronal y sus seguidistas que persiguen:

- a) Amedrentar para que las personas trabajadoras no hagan uso de sus derechos.
- b) Allanar el camino para después introducir medidas legislativas duras, intolerantes con las ausencias (aún justificadas) con el fin de controlar e intervenir.

Ya tuvimos ocasión de sufrir en 2012 la situación derivaba de la “reforma laboral” impuesta por el Partido Popular, que facilitó el despido objetivo por ausencias al trabajo por motivos de salud, aún justificadas, aludiendo a las ausencias individuales al trabajo sin ninguna referencia colectiva, con el fin de culpabilizar a la persona trabajadora que faltaba.

Afortunadamente se eliminó este artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Pero la esencia sigue latente y en cualquier momento puede reaparecer. Tristemente el Tribunal Constitucional no invalidó el uso de las ausencias intermitentes justificadas como causa para un despido objetivo.

Desde CCOO tenemos que ganar la batalla a esta imposición del relato.

EL EJERCICIO DE DERECHOS NO ES ABSENTISMO



CAMPAÑA DE CCOO ABSENTISMO. UNA BATALLA SIGNIFICATIVA

CCOO ha puesto en marcha una campaña confederal para una confrontación de ideas de largo recorrido, perdurable.

La idea fuerza es argumentar, dotar de conocimiento, impulsar materiales, con el fin de eludir la situación por la que se culpabiliza a los trabajadores y trabajadoras por el ejercicio de sus derechos para llevar a la precarización de las condiciones de trabajo.

CCOO tiene argumentos y ofrece discurso para potenciar que el ejercicio de derechos no es absentismo.

En este sentido, la campaña presenta distintos mensajes lanzados por la patronal que ofrecen una negación de los derechos, para seguidamente poner una distorsión de la lectura y terminar con una llamada de atención. Es decir, una provocación para desenmascarar la manipulación e incitar al debate

IMÁGENES DE LA CAMPAÑA



1

No ejerzas tus derechos

En un Estado democrático de derecho, no se puede limitar el ejercicio de los derechos reconocidos y consolidados por la Constitución, las leyes y otras normas.



2

No te recuperes de un accidente de trabajo

Ante los daños producidos por la exposición a los riesgos de quien organiza el trabajo, la persona trabajadora tiene el derecho a la plena recuperación del daño o a la indemnización de los perjuicios, si no se puede devolver plenamente al estado de salud previo al accidente.

**Contacta
con CCOO
para que
puedas
ser agente
activo para
la campaña
divulgación**



3 No te formes

La persona trabajadora tiene derecho al tiempo necesario para su formación y promoción profesional.



4 No enfermes

La persona trabajadora tiene derecho a recuperar su estado de salud con plena dignidad y con la atención de los medios públicos. Además, tiene derecho al reconocimiento de los daños de origen laboral y a las garantías para su plena recuperación o la compensación por los daños producidos si tienen carácter de irrecuperables.



5 No cuides de tus hijos e hijas

La persona trabajadora tiene derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Además con la aplicación de la medidas de equidad que distribuyen por igual las obligaciones de cuidados entre hombres y mujeres.



6 No llores una pérdida

La persona trabajadora tiene derecho a ausentarse para vivir el duelo por la pérdida de un familiar, disponiendo del tiempo necesario para el sepelio y el acompañamiento familiar.

7 No te vayas de vacaciones

La persona trabajadora tiene el derecho al tiempo anual necesario para el descanso y la reparación por el tiempo de trabajo.



CCOO no elude la discusión en busca de mejoras, principalmente en el ámbito de atención de la salud

ANTE LA ACUSACIÓN DEL “ABSENTISMO” COMO FRAUDE, LA PUESTA EN VALOR DEL EJERCICIO DE DERECHOS

QUÉ DICE LA PATRONAL

El Economista. 7 de abril de 2025. La patronal estalla contra el absentismo: “Lunes y viernes no hay baja laboral, hay *bajaciones*”. El presidente de ATA, Lorenzo Amor, y el de CEA, Javier González de Lara, hablan del absentismo como de un “problema de Estado”.

El Independiente. 27 febrero de 2025. El gran consumo alerta del impacto que tiene el absentismo en la competitividad del sector. El presidente de la asociación de fabricantes y distribuidores AECOC, Ignacio González, que ha reclamado que Administración, patronal y sindicatos se pongan de acuerdo para conseguir reducir el fenómeno.

Telemadrid. 11 de febrero de 2025. Los datos de absentismo en España han alcanzado cifras récord. Según el último informe de la patronal de mutuas. AMAT, en 2024 se registraron más de 8 millones de bajas laborales, lo que supone un aumento del 7% respecto al año anterior y un alarmante 121% más que hace una década. Luis Collado, presidente de AECIM, dice: “Necesitamos una reforma en este ámbito de manera urgente. Debemos encontrar un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la viabilidad de las empresas”.

El Diario. 1 de febrero de 2025. El buzón para denunciar “absentismo injustificado” que anuncia la patronal. El presidente de la CEOE de Tenerife, Pedro Alfonso, hizo hincapié en la necesidad de “mejorar la productividad y reducir el absentismo laboral (desbocado en Tenerife)”, apuntó. Por ello, anunció la creación de un “portal de denuncias fraudulentas de absentismo laboral no justificado, que se trasladará automáticamente a la Inspección de Trabajo, el INSS, las mutuas y el Servicio Canario de Salud”.

El Periódico de España. 27 de enero de 2025. La patronal madrileña presiona para que las mutuas asuman todo el proceso de altas médicas. En un informe conjunto, AMAT y la patronal madrileña señalan el aumento del coste de las bajas no relacionadas con el trabajo y reclaman que sean las mutuas quienes asuman la prestación de la asistencia.

El Mundo. 7 de junio de 2024. El presidente de la patronal alavesa alerta sobre la “crisis interna” que provoca el alto absentismo laboral: “Esto no puede seguir así”, advierte Pascal Gómez en el cierre de su etapa de 14 años al frente del SEA. Constata la “falta de valores” cuando en grandes empresas e instituciones hasta el 20% de los empleados se encuentran de baja.



El ejercicio de derechos no es absentismo. Que no te engañen

En todo caso, #derechoNOESabsentismo