

CCOO denuncia el uso malintencionado y perverso que las patronales hacen del término "absentismo"

No se pueden identificar las causas justificadas de ausencia del puesto de trabajo con situaciones fraudulentas

¡El ejercicio de derechos no es absentismo!



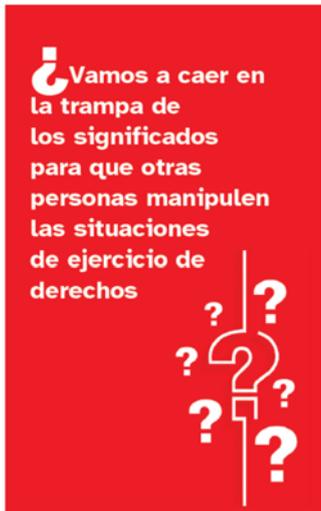
En un Estado democrático de derecho, no se puede limitar el ejercicio de los derechos reconocidos y consolidados por la Constitución, las leyes y otras normas.

CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de información en centros de trabajo 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.

Desde CCOO no vamos a consentir el deterioro de derechos laborales por la puerta de atrás bajo el uso malintencionado del término absentismo.

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. 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.**

Este uso despectivo del término absentismo, claramente interesado, busca limitar y generar una percepción negativa de los derechos laborales, acusando a las personas trabajadoras de actuar fraudulentamente. **El objetivo es generar una percepción negativa y una falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.**



CCOO recuerda que la mayoría de las ausencias al trabajo están reguladas; es decir, son el ejercicio de derechos como las vacaciones, licencia por matrimonio, por defunción de un familiar, todos los permisos recogidos en la negociación colectiva y, por supuesto, las horas sindicales o la participación en huelgas. También otras situaciones especialmente protegidas como el permiso de paternidad o maternidad o licencia por cuidados de hijos por cáncer. Sin embargo, se aprovecha este momento para cuestionar muchos derechos fundamentales. A esta ausencia del puesto de trabajo le falta un segundo apellido: 'justificada' o 'injustificada'.

Pero hay que diferenciar qué causas motivan la no asistencia al trabajo: **sólo en la situación en que la persona trabajadora intencionadamente se ausenta de su puesto de trabajo, conociendo que está incumpliendo su compromiso laboral, se está ante el absentismo.**

Algo que, como es lógico, conlleva posibles sanciones en el seno de la empresa. En todo caso, es una situación marginal y minoritaria, y que, **incluso la ley y los convenios colectivos contemplan medidas para intervenir.** Para la inmensa mayoría del resto de situaciones de ausencia, voluntarias o involuntarias, el Estatuto de los Trabajadores desarrolla una serie de situaciones que cumpliendo los criterios establecidos dan lugar a ausencias reguladas retribuidas.

La ausencia del puesto de trabajo 'involuntaria' se vincula con la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes, y nos encontramos la palabra absentismo aludiendo a las bajas por accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales. ¿Estamos ante una sociedad que está perdiendo la salud? ¿Estamos ante una población activa más envejecida? ¿Está faltando atención de los servicios sanitarios? **Nosotros queremos participar de ese debate con datos reales. Por eso impulsamos un Observatorio de Seguimiento de la Incapacidad Temporal para "socializar" los datos oficiales donde estén todas las instituciones y agentes involucrados en este asunto.**

Para CCOO es evidente que los sistemas públicos de salud, dependientes de las comunidades autónomas, están dando una peor respuesta desde las primeras citaciones, en la medicina especializada, a los alargamientos de los tiempos, a las listas de espera etc. En este sentido, Unai Sordo dijo que **el mensaje a las patronales es claro: "Si CEOE está tan preocupada por las bajas, que se apunte a la pancarta en defensa de la sanidad pública".**

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.

CCOO informa

Nº 36 / 2025

Sector: **Comunidad Universitaria**

Lo primero las personas



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.



¿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 las medidas de equidad que distribuyen por igual las obligaciones de cuidados entre hombres y mujeres.



¿No te formes? La persona trabajadora tiene derecho al tiempo necesario para su formación y promoción profesional.





¿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.



¿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.



¿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 irreversibles.



¿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.

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

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

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

EL EJERCICIO DE DERECHOS NO ES ABSENTISMO

#derechoNOESabsentismo

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 14 de julio de 2025