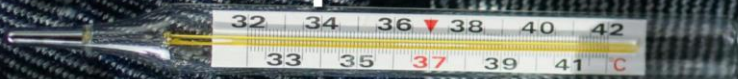


ESTAR MALALT **NO ÉS DELICTE**

Mites sobre el mal anomenat
“absentisme laboral”: desinversió
en salut i responsabilitats
empresarials



Decàleg de
falsos mites
amb dades de
la vegueria del
Penedès



+ PREVENCIÓ + SEGURETAT EN VOLEM +

 **UGT.cat**

UGT de Catalunya
Març 2026

Contingut

1. Dos conceptes erronis: el mal anomenat “absentisme” i “agafar-se la baixa”	3
2. És una mentida pensar que la gent no vol treballar i prefereix estar de baixa. Els treballadors i treballadores són víctimes del sistema de gestió de la IT	3
3. Les mentides de les empreses sobre els complements d’IT no fomenten “l’absentisme”, corregeixen (en part) les desigualtats	4
4. Retallar en salut té conseqüències per a les persones treballadores i el conjunt de la societat.....	5
5. Una realitat incòmoda que ningú vol afrontar: el sistema sanitari està al límit del col·lapse	6
6. El debat de “l’absentisme” intenta amagar la realitat de l’explotació horària laboral a la vegueria del Penedès	6
6.1. No és absentisme, és allargar la jornada laboral a la vegueria del Penedès.....	7
6.2. No és absentisme, és treballar durant el temps lliure fora de la feina a la vegueria del Penedès.....	8
7. No és absentisme, és el no reconeixement de l’origen laboral de les patologies de les persones treballadores de la vegueria del Penedès.....	11
8. No és absentisme, és manca de prevenció dels empresaris.....	11
9. No és absentisme, és la no desconnexió mental fora de la feina de les persones treballadores del Penedès.....	12
10. No és absentisme, és que el 54,15% de les persones treballadores del Penedès van a la feina estant malaltes.....	14
Conclusions. Al Penedès l’explotació laboral va suposar el 2024, gairebé 10 milions d’hores que les hores no treballades per estar malalt.....	16
Propostes de millora.....	18

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l’absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

1. Dos conceptes erronis: el mal anomenat “absentisme” i “agafar-se la baixa”

El terme “*absentisme*” barreja, en un mateix concepte, malalties justificades, accidents de treball, permisos, llicències, etc. Estar de vacances o de permís per naixement d’un fill no és res que hagi de ser censurable; malgrat això, les estadístiques oficials que dona l’EPA inclouen aquestes causes en les dades totals del mal anomenat *absentisme*.

A més, el concepte que les persones treballadores “s’agafen” la baixa és totalment incorrecte. Les baixes són emeses per personal mèdic qualificat, amb formació especialitzada i molts anys d’experiència, i estan subjectes a controls continuats de l’INSS i de les mútues col·laboradores amb la seguretat social.

La idea que una baixa depèn del desig o la voluntat de la persona és falsa i totalment injusta.

Les baixes són actes regulats, supervisats i emesos exclusivament per personal mèdic, i formen part d’un sistema de garantia de salut pública i de protecció laboral. Tampoc podem oblidar la situació en la qual els professionals mèdics han de prestar els seus serveis. Així, com a exemple, l’any 2024, Catalunya tenia una ràtio de 0,76 professionals mèdics d’atenció primària per cada 1.000 persones assignades, és a dir, -0,03 punts respecte de la mitjana del conjunt de l’estat, i només per sobre de les Illes Balears (0,68), la Comunitat de Madrid (0,71) i les Illes Canàries (0,75), i molt lluny de les comunitats autònomes capdavanteres, com Castella i Lleó (1,09), Extremadura (0,95) o Galícia (0,85).

Espanya	Andalusia	Aragó	Astúries	Illes Balears	Illes Canàries	Cantàbria	Castella i Lleó	Castella - La Manxa
0,79	0,76	0,87	0,81	0,68	0,75	0,81	1,09	0,84
Catalunya	País Valencià	Extremadura	Galícia	C. de Madrid	Regió de Múrcia	C. Foral de Navarra	País Basc	La Rioja
0,76	0,81	0,95	0,85	0,71	0,81	0,79	0,79	0,79

2. És una mentida pensar que la gent no vol treballar i prefereix estar de baixa. Els treballadors i treballadores són víctimes del sistema de gestió de la IT

Els factors més associats al nombre de baixes són les condicions de treball dolentes, feines físicament dures, estrès i sobrecàrrega, inestabilitat i jornades irregulars. **Millorar el treball redueix les baixes; culpabilitzar les persones, no.** Però no només això, i és que cal no oblidar que les incapacitats temporals, en termes generals, suposen una pèrdua de salaris en la nòmina de les persones treballadores.

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l’absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Així doncs, que no ens enganyin dient que l'augment del nombre de baixes és perquè la gent decideix no anar a treballar, sinó de **les condicions de treball i l'impacte que té la feina en la salut dels treballadors i les treballadores**.

Les baixes augmenten quan el treball és físicament dur, repetitiu o amb sobrecàrrega; es desenvolupa en entorns amb poca prevenció de riscos; està marcat per l'estrès, les pressions constants i la falta d'autonomia; es fa en horaris irregulars, nocturns o amb torns rotatius; està vinculat a contractes temporals, inestabilitat i salaris baixos o quan no hi ha possibilitat de descansos, conciliació, recuperació o realització personal.

Segons l'enquesta europea [OSH Pulse](#) (*Occupational safety and health*), elaborada per l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA), el treball està generant més baixes que mai:

- **4 de cada 10 persones treballadores a Espanya relacionen directament la seva ansietat o depressió amb la feina (40%), onze punts per sobre de la mitjana europea (29%).**
- **El 49% de les persones treballadores reconeix patir sobrecàrrega de feina o pressió de temps, sent aquest el principal detonant del malestar psicològic.**
- **El 45% pateix fatiga, el 42% mals de cap o estrès visual, i el 37% dolors musculars, tots per sobre de la mitjana europea.**

3. Les mentides de les empreses sobre els complements d'IT no fomenten "l'absentisme", corregeixen (en part) les desigualtats

La prestació econòmica associada a la IT, té com a objectiu compensar en part la pèrdua d'ingressos mentre dura la baixa. En el cas de contingències comunes, es percep el 60% de la base reguladora entre els dies 4 i 20 de la baixa, i el 75% a partir del dia 21. En canvi, les contingències professionals ofereixen una cobertura més elevada des del primer dia. A aquesta prestació, s'hi poden sumar els complements establerts per conveni col·lectiu.

Així, **la incapacitat temporal constitueix un pilar essencial de l'estat del benestar, perquè combina protecció de la salut, garantia d'ingressos i mecanismes de reincorporació laboral**, i esdevé una àrea clau d'anàlisi per valorar tant les condicions laborals com l'adequació dels sistemes de protecció social en el context actual.

El sistema espanyol de cobertura de la incapacitat temporal es configura, per tant, com una prestació contributiva de la Seguretat Social, vinculada a la cotització prèvia i a la pèrdua temporal de capacitat laboral. **Tot i oferir, doncs, una cobertura universal per a les persones treballadores cotitzants, el sistema presenta algunes limitacions i no garanteix sempre la suficiència econòmica**, per exemple:

- El percentatge de la base reguladora (60% inicial, 75% posterior) pot resultar insuficient, especialment per a salaris baixos.

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

- Els complements de millora depenen del sector i l'empresa, fet que genera desigualtats entre persones treballadores.
- Les persones amb contractes precaris, a temps parcial o amb carreres de cotització irregulars queden pitjor protegides.

Del total de convenis col·lectius de sector que s'apliquen a Catalunya (un total de 285 convenis col·lectius d'àmbit provincial, autonòmic i estatal) només un 7,2% tenen clàusula de complement sense límits ni excepcions. La resta, el 92,8%, o no tenen clàusula o bé aquesta és limitada en extensió, duració o cobertura, i per tant les persones treballadores que tenen aquests convenis, quan estan en situació de baixa laboral tenen reduïts els seus ingressos.

4. Retallar en salut té conseqüències per a les persones treballadores i el conjunt de la societat

- Una altra qüestió important és la **incapacitat del sistema de salut per donar resposta a les necessitats de la població.**
- Cal analitzar com la **disparitat de recursos sanitaris en funció del territori i les unitats de salut** específiques, té **conseqüències rellevants per a les persones treballadores i el conjunt de la societat.** Això és especialment rellevant, arran de la proposta de la Conselleria de Salut, de premiar els centres d'atenció primària que redueixin els dies de baixa de les persones treballadores.
- Segons les dades del Departament de salut a traumatologia hi ha 93.072 pacients en espera, amb una espera mitjana de 188 dies i una espera màxima que arriba als 349 dies.
- Un **exemple** concret com el **de la síndrome del túnel carpià**, podem veure clarament com les llistes d'espera condicionen la durada de la baixa i allarguen innecessàriament el procés de recuperació. **Per fer un electromiograma, hi ha 18.244 pacients en espera, amb una espera mitjana de 113 dies i una espera màxima de 299 dies.**
- Això **significa que** una persona amb sospita de síndrome del canal carpià **pot esperar, només per a la visita, prop de sis mesos. I després, per confirmar el diagnòstic quatre mesos més.** Així, en un escenari realista, una persona amb dolor, formigueig i pèrdua de força a la mà pot acumular fàcilment entre 5 i 8 mesos d'espera abans de poder accedir al tractament adequat.
- **I compte que el tema no acaba aquí, i és que el tractament pot ser rehabilitació, infiltracions o cirurgia, i en aquest darrer cas, s'hi haurien d'afegir encara més mesos. Per no parlar del fet que la síndrome del canal carpià és una patologia que, si no es tracta a temps, pot cronificar-se i agreujar-se.**
- Un altre exemple clar és el de les persones treballadores amb sospita d'apnea. Una patologia que pot provocar somnolència diürna i augmentar el risc d'accidents laborals

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

i de trànsit. El diagnòstic requereix una polisomnografia, com a prova principal per a detectar aquest trastorn. Segons les dades disponibles, el temps mitjà d'espera és de 145 dies, és a dir, prop de 5 mesos i pot allargar-se fins el 484 dies, és a dir, gairebé 1 any i 4 mesos d'espera.

- Diversos estudis indiquen que els trastorns del son poden multiplicar entre 2 i 6 vegades el risc d'accident laboral i, en el cas de la conducció, el risc pot ser encara més elevat. De fet, la somnolència està present aproximadament en entre el 15% i el 30% dels accidents de trànsit, i en prop del 7-8% dels accidents mortals.
- Així que potser menys bonus del 5% als CAPS i més reduir les llistes d'espera.

5. Una realitat incòmoda que ningú vol afrontar: el sistema sanitari està al límit del col·lapse

- El sistema sanitari català està resultant cada cop més incapaç d'afrontar les necessitats de la societat catalana. Una societat que ha crescut, des del 2012, en més de mig milió de persones, mentre que en el mateix període de temps, ha incrementat el percentatge de població de 60 anys o més del 22,38% al 26,1% actual.
- Catalunya se situa a la cua de les comunitats autònomes en inversió en salut i, quan comparem la despesa per càpita bruta, se situa en la darrera posició de tot l'estat.
- És per això que el sistema sanitari, avui, té menys capacitat per atendre les persones treballadores, tant per les incapacitats temporals que comporten baixa laboral, com pel conjunt dels problemes de salut de tota la ciutadania
- Mentre que el 2010 el Departament de Salut de la Generalitat invertia 1.770 euros per habitant, el 2025 (dades provisionals) hi va invertir 1.426 euros corregits per l'inflació. Cal tenir en compte, a més, que en el mateix període, la població de Catalunya més gran de 65 anys va passar del 16,5% al 19,7%.
- Catalunya tampoc resisteix la comparativa internacional, atès que dedica menys percentatge del PIB a despesa sanitària que la resta d'economies de referència, tant a nivell públic, com global. Concretament, un 6,1% de despesa sanitària pública vs PIB, en front del 6,7% espanyol, el 6,9% dels països de l'OCDE o el 7,5% dels països de la UE-15

6. El debat de "l'absentisme" intenta amagar la realitat de l'explotació horària laboral a la vegueria del Penedès

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

El 76,6% de les treballadores i treballadors de comarques de la vegueria del Penedès allarguen la seva jornada laboral i el 52,2% treballen fora de la feina en el seu temps lliure, regalant 19,5 milions d'hores als empresaris.

Existeix l'**explotació horària formal al centre treball** que acostumen a ser representades per les **hores extres**, que té lloc habitualment al centre de treball i que comprèn l'allargament de la jornada en aquest espai o a casa fent teletreball; només en alguns casos, aquest temps de treball addicional queda registrat com a hores extres remunerades. Segons l'Enquesta de Qualitat i Condicions de Treball, **un 76,6% de les persones treballadores vam allargar la jornada laboral a la feina, fins a un total de 11,8 milions d'hores el 2024.**

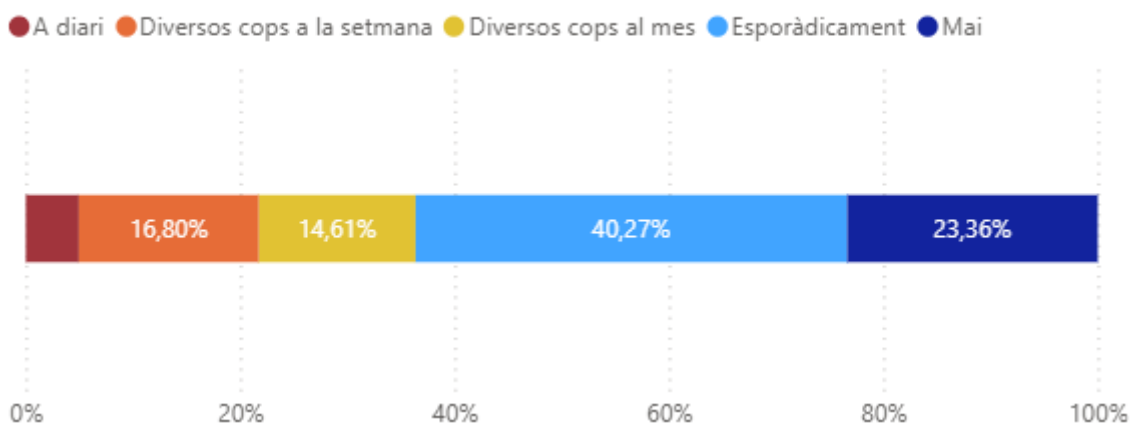
De l'altra, l'**explotació horària informal**, que es produeix fora del centre de treball i inclou totes aquelles tasques laborals que s'estenen al temps personal —treball que ens emportem a casa, disponibilitat permanent o connexió digital— i que no es registren ni es compensen com a hores extraordinàries. El 2024, i també segons l'Enquesta de Qualitat i Condicions de Treball, les persones treballadores **van realitzar 7,7 milions d'hores de feina durant el seu temps lliure. el 52,2%, pateixen aquesta explotació horària informal d'una manera o una altra.**

Tota aquesta jornada laboral addicional **suposen uns beneficis extraordinaris per a les empreses de 677 milions d'euros, i un estalvi per a l'administració de 280 milions d'euros en salaris.**

6.1. No és absentisme, és allargar la jornada laboral a la vegueria del Penedès

Un 76,6% de les persones assalariades de les comarques del Penedès, Anoia i Garraf allarguen la seva jornada a la feina més enllà de la seva jornada laboral, i d'aquests, un 36,7% allarguen aquesta jornada habitual.

Allarga la seva jornada laboral?



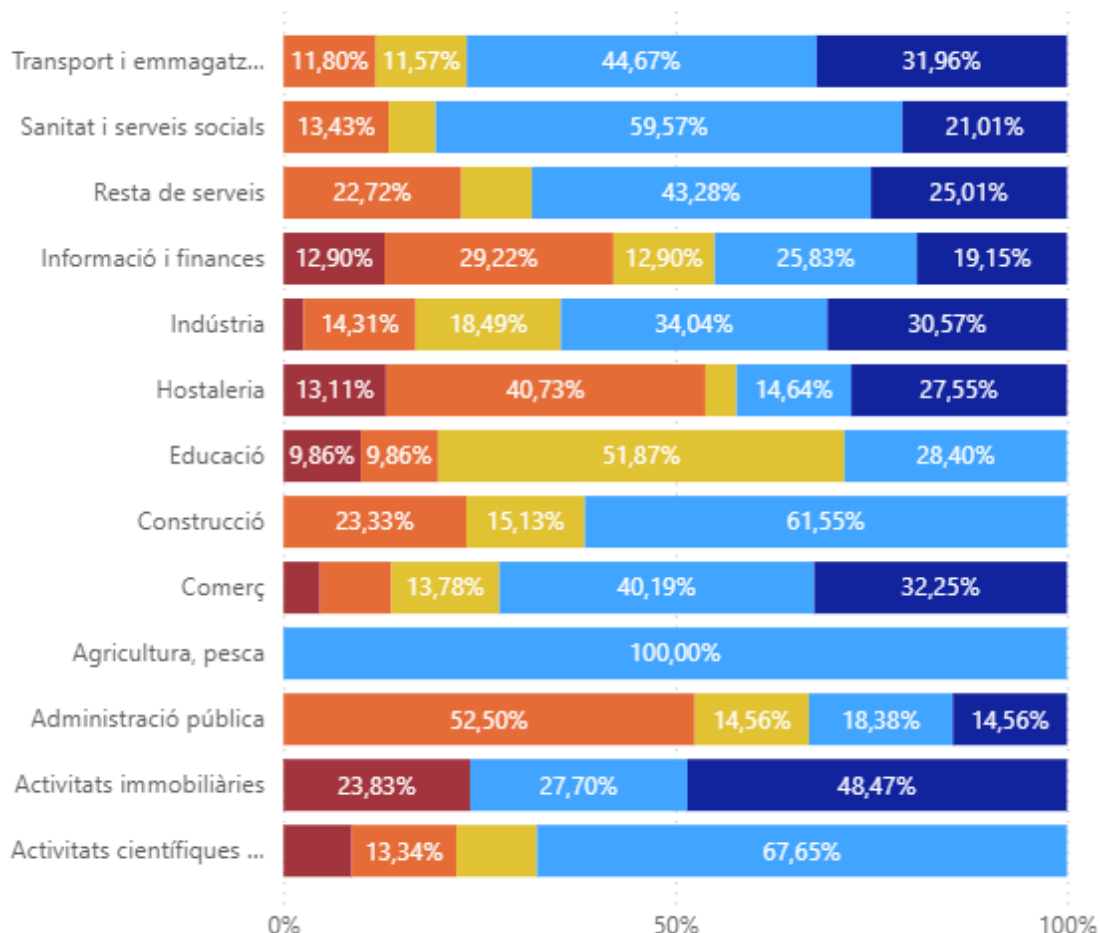
Distribució de les persones assalariades segons els cops que allarguen la jornada laboral més enllà del seu horari. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Els sectors on més s'allarga la jornada laboral a la feina són del de l'educació, hostaleria i l'administració pública.

Allarga la seva jornada laboral?

● A diari ● Diversos cops a la setmana ● Diversos cops al mes ● Esporàdicament ● Mai



Distribució de les persones assalariades segons els cops que allarguen la jornada laboral més enllà del seu horari. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

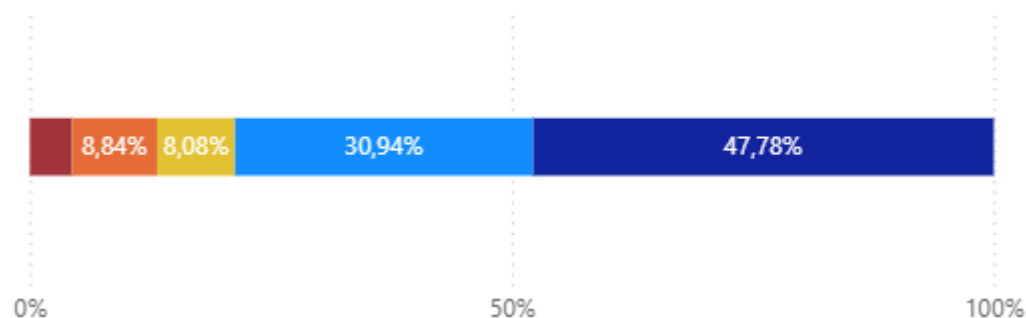
6.2. No és absentisme, és treballar durant el temps lliure fora de la feina a la vegueria del Penedès

A la vegueria del Penedès un 52,2% de persones treballadores han treballat durant el seu temps lliure, d'aquests, un 21,3% treballa durant el seu temps lliure de forma habitual.

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Treballa durant el seu temps lliure?

● A diari ● Diversos cops a la setmana ● Diversos cops al mes ● Esporàdicament ● Mai



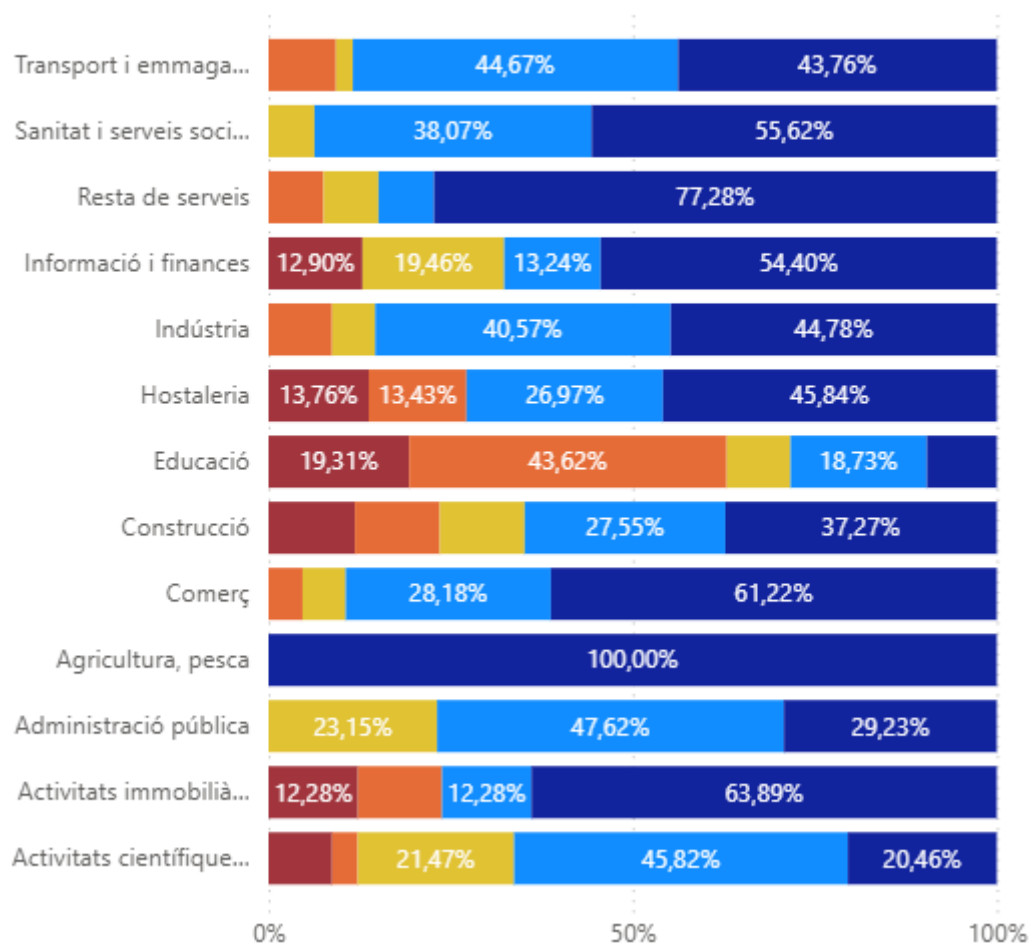
Distribució de les persones assalariades segons els cops que treballen fora de la feina en el seu temps lliure. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

Els sectors on més es treballa fora de la feina, durant el temps lliure, és el sector de l'educació i el de l'hostaleria i el d'informació i finances.

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Treballa durant el seu temps lliure?

● A diari ● Diversos cops a la set... ● Diversos cops al ... ● Esporàdicament ● Mai



Distribució de les persones assalariades segons els cops que treballen fora de la feina en el seu temps lliure. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

Aquest perllongament de jornada fet per les persones treballadores a les comarques del Penedès, del Garraf i de l'Anoia, implica que al 2024 van treballar de més 19,5 milions d'hores (tant allargant la jornada laboral a la feina, com treballant durant el temps lliure). Això va suposar un estalvi de 280M€ a les administracions públiques en salaris, i uns beneficis extres per als empresaris del territori de 677 M€, representant 4.550€ per persona assalariada a la vegueria del Penedès.

El volum de l'allargament de la jornada i del treball durant el temps lliure

Situació professional	Allargament de la jornada laboral	Treballar a casa en el temps lliure	Total d'hores treballades de més	Beneficis generats
Assalariat/da administració pública	3.276.633	2.436.256	5.712.889	279.931.561
Assalariat/da sector privat	8.513.270	5.293.034	13.806.305	676.508.923
Total	11.789.904	7.729.290	19.519.194	956.440.484

Volum d'hores treballades de més i els beneficis i estalvis generats a empresaris i administració pública. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

7. No és absentisme, és el no reconeixement de l'origen laboral de les patologies de les persones treballadores de la vegueria del Penedès

Tres de cada quatre malalties relacionades amb la feina no es reconeixen com a professionals, i això fa que moltes baixes acabin classificades com a comunes quan tenen origen laboral. Aquesta manca de reconeixement distorsiona les dades, infla artificialment les xifres "d'absentisme" i trasllada els costos al sistema públic en lloc de fer-los assumir a les empreses. **Segons les dades, fins a un 14% de les baixes comunes podrien ser laborals**, i Catalunya reconeix sis vegades menys malalties professionals que altres territoris. El resultat és un sistema que amaga l'origen real del dany, impedeix activar mesures de prevenció i culpabilitza les persones treballadores d'un problema que té arrels estructurals en les condicions laborals i en la falta de detecció i determinació correcta de les contingències.

En el cas de les comarques del Penedès, Garraf i Anoia, on les persones assalariades el 2024 no van anar a treballar 16,40 milions d'hores per estar malaltes per contingències comuns, **representaria 2,30 milions d'hores que realment no es van treballar per patologies fruit de treballar**, tot i no ser assignades com a malalties o patologies professionals.

8. No és absentisme, és manca de prevenció dels empresaris

Les patologies musculoesquelètiques són avui la principal causa de baixa laboral a Catalunya. Són més del 33% del total de baixes laborals a Catalunya.

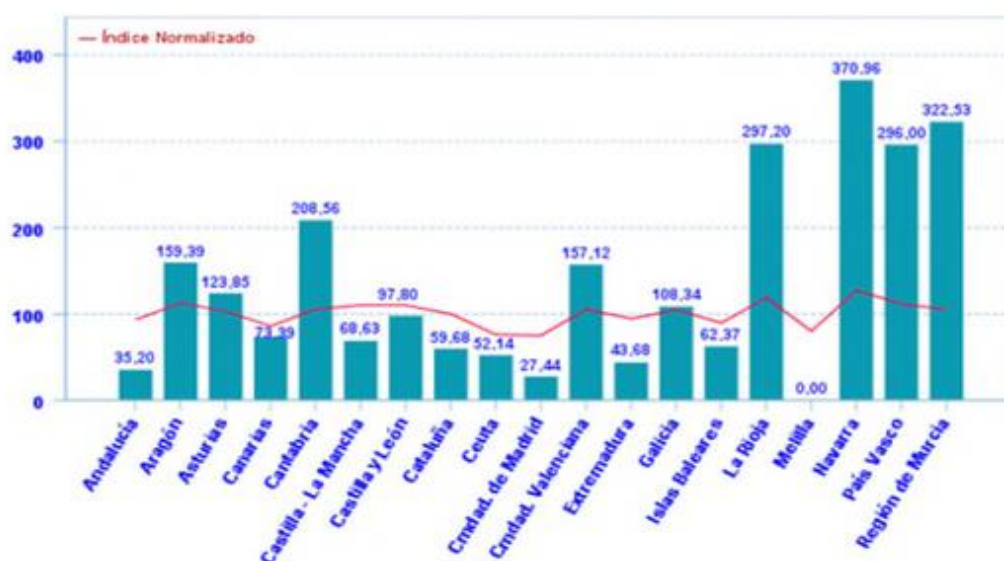
- Representen el 32,4% del total de dies d'incapacitat per malaltia comú.
- Representen el 50% de les malalties professionals reconegudes.
- És la principal causa d'accidents laborals, concretament un 23,2% a nivell estatal

Les dades mostren que **una gran part de les empreses, no fan avaluacions de riscos ergonòmics adequades**, ni implementen les mesures preventives necessàries. **(Només un 10% ha fet una avaluació adequada i el 41% no n'ha fet cap d'avaluació).**

És a dir, una **part molt important de les baixes, no són resultat d'una manca de compromís laboral, sinó de condicions de treball inadequades i insuficiència en la prevenció.**

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Figura 4.- Índex de enfermedad profesional en relación con el índice normalizado según Comunidad Autónoma



Font: Diagnòstic i propostes de millores en la gestió de la determinació de contingències professionals a Catalunya

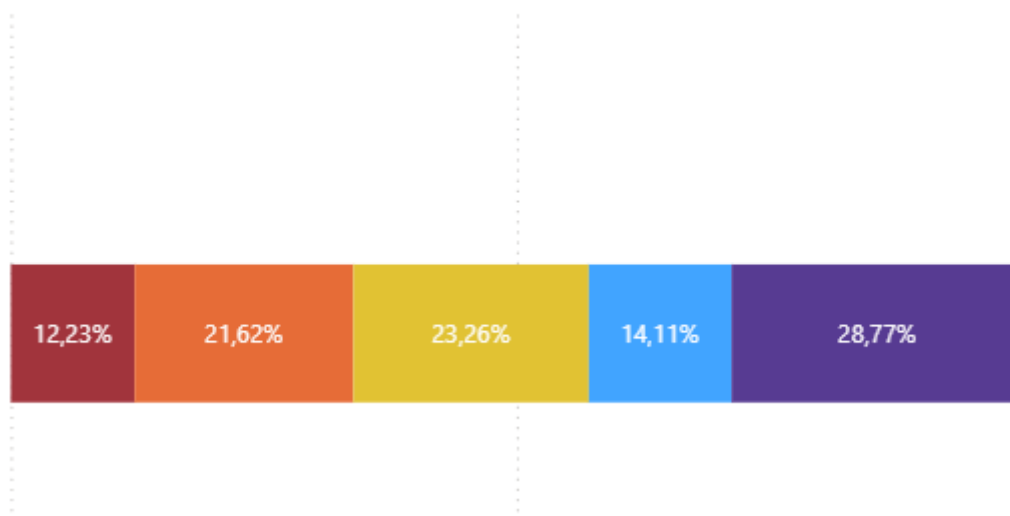
9. No és absentisme, és la no desconnexió mental fora de la feina de les persones treballadores del Penedès

La feina no s'acaba quan s'acaba la jornada laboral, ni tan sols quan estem a casa, les persones treballadores ens portem la feina a casa, no només per fer tasques efectives, sinó que no desconnectem. Més de la meitat de les persones treballadores a les comarques del Penedès, Garraf i Anoia resten durant el seu temps lliure preocupats per la feina de forma habitual. Tot això fa que malalties com l'ansietat, malalties cardiovasculars, depressions, etc.. que són difícil d'assignar com a malalties professionals acabin passant factura, i produeixin una situació que calgui una baixa laboral.

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Preocupat fora de l'horari laboral per qüestions de feina

● A diari ● Alta freqüència ● De vegades ● Excepcionalment ● Mai

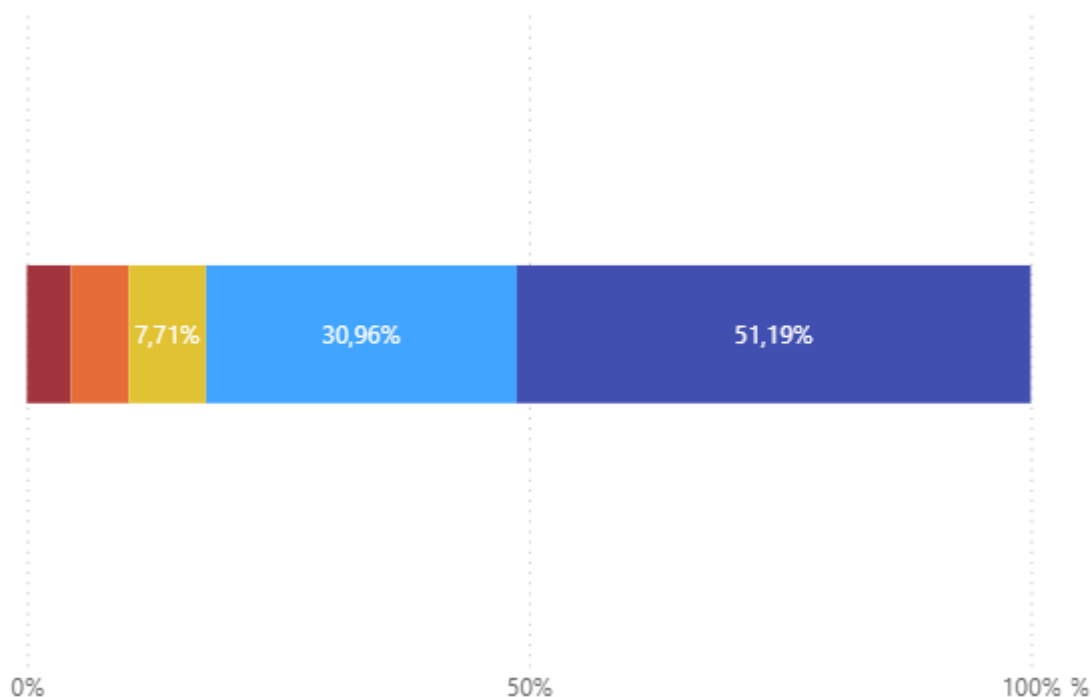


Font: Dades per a assalariats i assalariades de les comarques de la vegueria del Penedès, Enquesta de Qualitat en el Treball, 2024.

A la vegueria del Penedès, les persones que treballen per compte d'altri, **més del 71,2% segueixen preocupades per problemes a la feina en el seu temps lliure, de forma habitual.** Només un 28,8% mai "es porten" els problemes de la feina a casa.

Rebre comunicacions fora de l'horari laboral

● A diari ● Diversos cops a la setm... ● Diversos cops al ... ● Esporàdicament ● Mai



Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

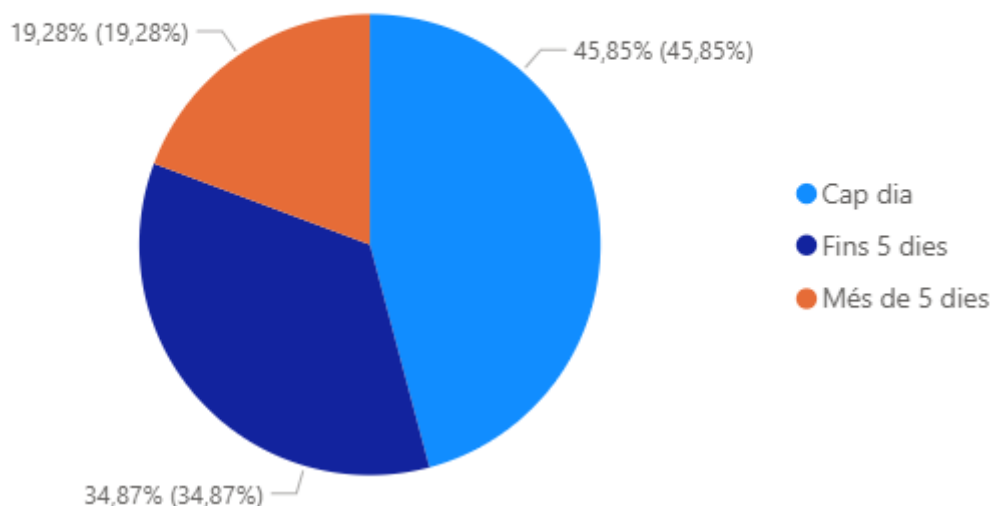
Font: Dades per a assalariats i assalariades de la vegueria del Penedès, Enquesta de Qualitat en el Treball, 2024.

Un altre dels problemes el 48,8% de les persones treballadores a compte d'altri a les comarques del Penedès, Garraf i Anoia reben comunicacions relacionades amb la feina fora de la jornada laboral, impeding el seu descans i la necessària desconexió digital.

10. No és absentisme, és que el 54,15% de les persones treballadores del Penedès van a la feina estant malaltes

A les comarques del Penedès, de l'Anoia i del Garraf, el 54,2% de les persones treballadores han anat a treballar tot i estar malaltes, arriscant la seva salut, fruit de la pressió dels seus empresaris o la por a l'acomiadament.

Durant els últims 12 mesos, quants dies ha anat a treballar malgrat sentir que hauria d'haver agafat la baixa per motius de salut?



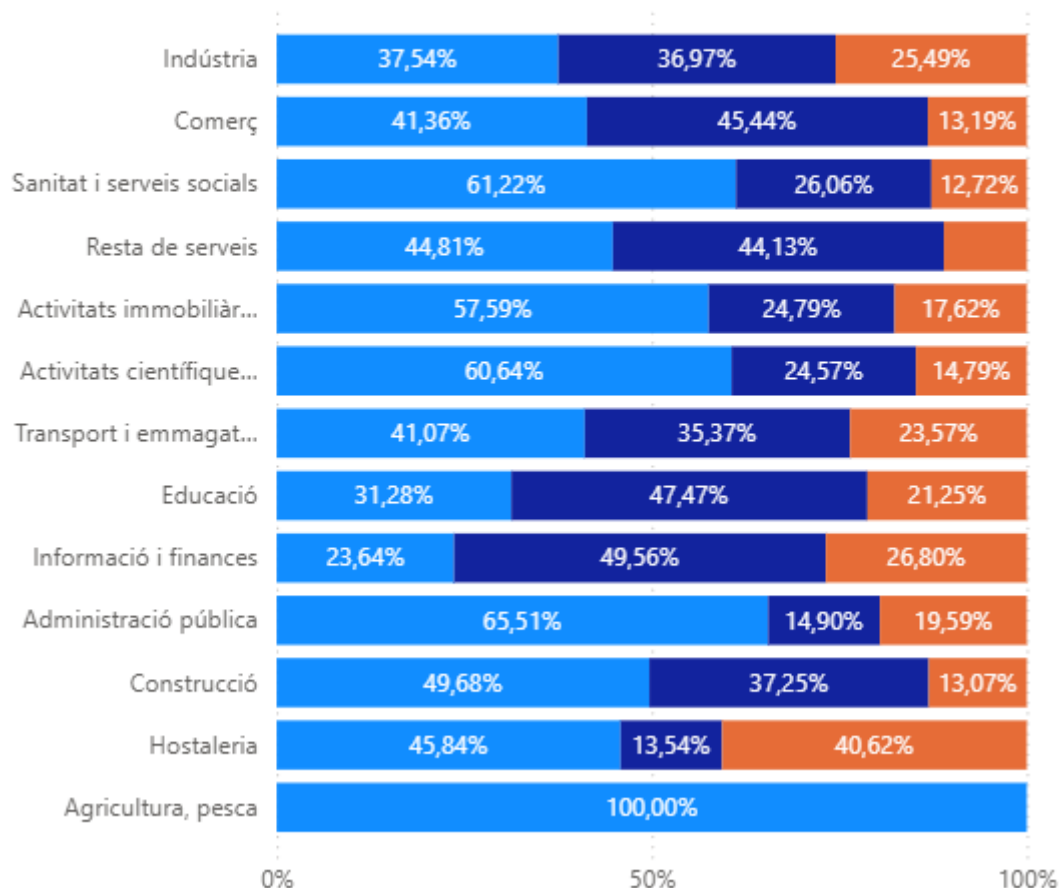
Percentatge de persones assalariades a la vegueria del Penedès que han anat a treballar estant malalts/tes. Font, Enquesta de Qualitat en el Treball 2024

Els sectors on més es va a treballar estant malalt el 2024 a la vegueria del Penedès són a informació i finances, a l'educació i a la indústria.

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Durant els últims 12 mesos, quants dies ha anat a treballar malgrat sentir que hauria d'haver agafat la baixa per motius de salut?

● Cap dia ● Fins 5 dies ● Més de 5 dies



Les persones treballadores del Penedès **van treballar una mitjana de 25,1 hores estant malalts el 2024**, suposant un total de 4,54 milions d'hores i generant uns beneficis als empresaris durant tot aquest temps de 222,7 milions d'euros (uns 1060€ per persona treballadora).

Hores treballades estant malalt tot i haver motius per estar de baixa per motius de salut

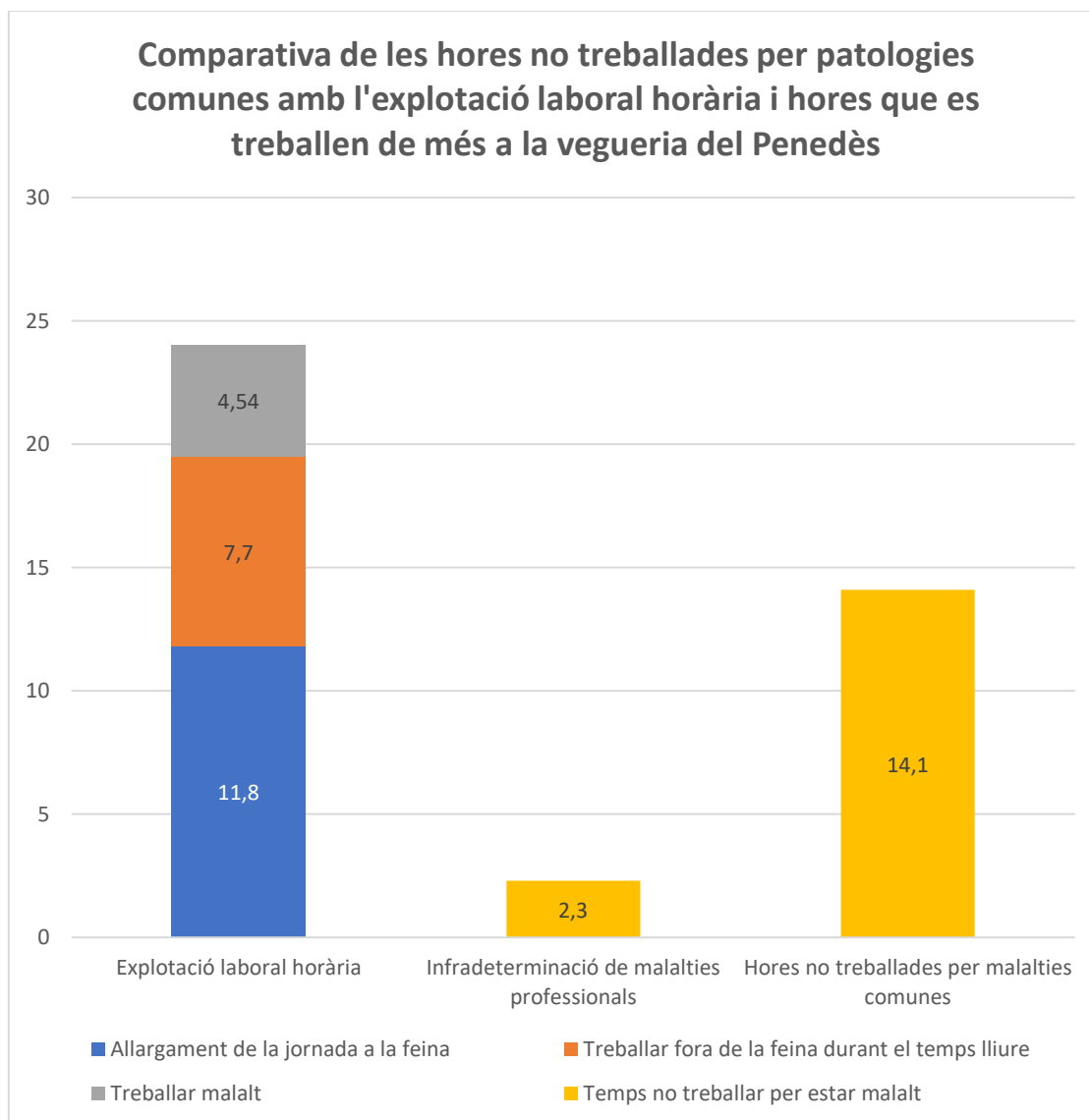
Dades estimades

C_Situ_Prof5	Mitjana hores	Total hores	Beneficis generats
Assalariat/da administració pública	23,5	865.261	42.397.796
Assalariat/da sector privat	25,5	3.679.625	180.301.601
Total	25,1	4.544.886	222.699.397

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

Conclusions. Al Penedès l'exploració laboral va suposar el 2024, gairebé 10 milions d'hores que les hores no treballades per estar malalt.

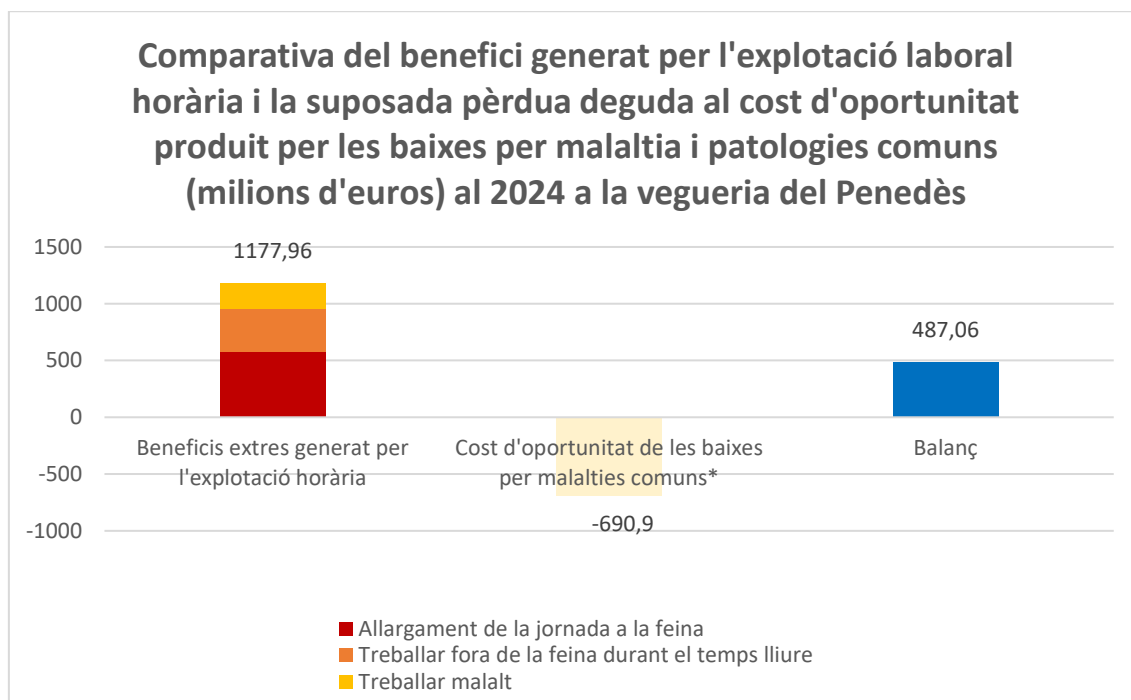
Al 2024 les persones assalariades de la vegueria del Penedès no van treballar 14,1 milions d'hores per malalties i patologies no relacionades amb la feina, si sumem tota l'exploració laboral: el treballar allargant la jornada a la feina, treballar a la feina durant el temps lliure i anar a treballar estant malalt, **això suposa 24,04 milions d'hores que les persones assalariades van regalar als seus empresaris i a les administracions públiques per a les que treballen.**



Font: Elaboració pròpia amb dades del 2024 de l'Enquesta de Població Activa i de l'Enquesta de Qualitat del Treball del 2024.

La gràfica anterior compara tres tipus d'hores: les hores treballades de més —tant les que fem perllongant la jornada laboral com les que treballem fora de l'horari i les que acumulem quan **Estar malalt no és delictu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès**

anem a la feina malalts—, les hores no treballades a causa de patologies professionals no reconegudes, i les hores no treballades per malalties comunes. Aquesta perspectiva evidencia que el mal anomenat “absentisme laboral” per contingències comunes és, en realitat, molt inferior a les hores que les persones treballadores regalem a les empreses. Així mateix, posa de manifest que una part important de les hores “perdudes” que l’empresariat denuncia es podrien reduir considerablement amb una millor prevenció de riscos i una gestió adequada de la salut laboral dins les empreses.



Font: Elaboració pròpia amb dades del 2024 de l'Enquesta de Població Activa i de l'Enquesta de Qualitat del Treball del 2024, només persones assalariades.

Fent una comparativa del cost econòmic de totes aquestes hores. En el cost per a les empreses només podem computar les baixes per malalties comunes, amb l'únic cost el d'oportunitat (teòricament són beneficis no obtinguts per les hores no treballades). Tot i que qüestionem que aquesta xifra sigui la real, ja que en moltes feines, aquesta càrrega de feina es realitza o bé per altres persones treballadores, o bé la realitza la persona un cop reincorporada de la baixa laboral, o bé una persona que la substitueixi temporalment, assumim el pitjor dels escenaris. En la part de beneficis per a les empreses i administracions, comptem els beneficis de les hores que treballem de més, a més de les que treballem estant malalts, assumint les persones treballadores el major desgast per poder mantenir la “producció”. El resultat és flagrant i queda reflectit en la següent gràfica.

Les persones treballadores a la vegueria del Penedès, tot i descomptant les hores d'estar malaltes, han fet un sobreesforç que ha significat un benefici addicional de 487,1 milions d'€ el passat 2024.

En síntesi, les dades mostren que:

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

- Les persones treballadores **no abusen del sistema**, sinó a l'inrevés, moltes vegades treballen malaltes.
- Les baixes estan justificades i responen a decisions mèdiques, no a voluntats individuals.
- L'arrel del problema es troba en **un sistema sanitari insuficient, desigual i infrafinançat**, i en unes condicions laborals que generen malaltia.
- "L'absentisme" és un relat construït artificialment, al objecte de desviar l'atenció de les responsabilitats empresarials en prevenció i organització del treball, que cerca que el sistema de salut, desprotegeixi encara més a les persones treballadores i erradicar les clàusules que protegeixen les persones treballadores quant estan malaltes.
- El vertader desequilibri és el **temps regalat a les empreses**, molt superior al temps no treballat per malaltia, i el temps que les persones treballadores treballem estant malaltes.
- La manca de gestió en prevenció de riscos laborals i les **condicions inadequades de treball** poden generar patologies laborals que, a més d'afectar la salut de les persones treballadores, poden derivar en situacions d'incapacitat temporal.
- Una part important del que es qualifica com a "absentisme" és en realitat **infradeterminació de malalties professionals no reconegudes**, fet que distorsiona el debat públic i trasllada al sistema comú, el cost de danys derivats de les condicions de treball.

Propostes de millora

Per a fer front a tots els reptes plantejats, la UGT de Catalunya considera imprescindible, avançar en les següents qüestions:

a) Evitar normalitzar el fet de treballar malalts o fora de l'horari laboral.

Reclamem un efectiu control de la jornada laboral.

1. Exigim una **reforma de la llei per acabar amb els incompliments en matèria de jornada i descansos i una actuació més àmplia de la Inspecció de Treball**
2. **Necessitem una desconexió digital real i efectiva, prohibint comunicacions fora de l'horari laboral**
3. Exigim el deure de **registrar qualsevol accés remot a les eines corporatives fora de la jornada ordinària, considerant-se temps de treball efectiu i retribuït-se com a tal.**

Estar malalt no és delictiu, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

b) Reduir els accidents i malalties relacionades amb el treball i millorar la salut de les persones treballadores.

4. **La inversió en prevenció, no és una despesa. Cal augmentar-la pel seu elevat retorn en reducció de baixes, increment de productivitat, reducció de costos sanitaris, millora de clima laboral i imatge empresarial.**
5. **Vincular bonus i sistemes de retribució variable dels equips directius de les empreses, a l'assoliment d'objectius preventius** (reducció de la sinistralitat, integració preventiva, etc.).

c) Per millorar les condicions de salut a la feina:

6. **Exigir més contundència** per part de l'Autoritat Laboral i de la Inspecció de Treball, **fent un major ús de les sancions**
7. Demanem també la modificació de l'article 40 de la LISOS per **impedir que les empreses que cometin infraccions tipificades com a greus o molt greus, que tinguin com a conseqüència un accident mortal, es puguin acollir a reduccions de l'import de la sanció.**
8. **Exigim la Reforma de la Llei de PRL per adaptar-la als canvis que des de l'any 1995 hem tingut al món laboral** al nostre país (noves tecnologies i digitalització, falsos autònoms, canvi climàtic, etc.)

d) Per millorar la determinació de contingències i millorar la gestió de la IT

9. **Desenvolupar i finançar degudament les Unitats de Salut Laboral perquè assumeixin la determinació de contingències professionals enlloc de l'ICAM, i assegurar que les mútues, assumeixin íntegrament els costos assistencials i prestacions que tinguin origen professional.**
10. **Garantir el silenci administratiu positiu, en els procediments de determinació de contingències, quan aquests superin els terminis màxims establerts**

e) Per reduir la durada de les baixes:

11. Implementar un **Pla de xoc per reduir les llistes d'espera i la pressió assistencial**, que eviti desigualtats entre persones i més privatitzacions.
12. **Garantir la cobertura adient de professionals arreu del territori, i en totes les especialitats**, fins a assolir almenys, la mitjana europea.

f) Per millorar el sistema sanitari català:

Estar malalt no és delictes, decàleg de falsos mites sobre l'absentisme laboral amb dades de la vegueria del Penedès

13. **Incrementar la inversió en salut, fins a arribar al 7,5% del PIB**, prioritzant la despesa en personal i la inversió en infraestructures, garantint una provisió adequada de serveis.
14. **Impulsar una fiscalitat progressiva** que permeti garantir la inversió necessària en polítiques de salut, i **una distribució de recursos entre territoris que faciliti aquesta finalitat. No es pot tenir millors serveis de Salut, reduint impostos senyors de la patronal.**

g) Per millorar les condicions dels professionals de la salut:

15. **Exigim l'homogeneïtzació de les condicions laborals i salarials de totes i tots els professionals sanitaris** que presten serveis, independentment de la titularitat de les empreses i l'àmbit assistencial on els prestin. Volem fer efectiva la reivindicació històrica **per l'equiparació de condicions laborals a l'àmbit sanitari**, tot millorant l'ús dels recursos actuals.
16. **Millorar les condicions laborals** de tots i totes les professionals de la salut, **avançant cap a una millor organització del temps de treball i erradicant les sobrecàrregues de feina**, incrementant les dotacions de personal estructural, i **posar fi a la precarietat contractual**, ja que un dels grups professionals amb més rotació de contractes, va ser el dels professionals de la salut, amb 3,38 contractes anuals de mitjana per treballador o treballadora.

h) Per millorar l'ICAM:

17. **Pla de xoc per a reduir les llistes d'espera de l'ICAM, ampliant-ne la plantilla,**
18. **Fora bo que la planificació de l'ICAM, es relacioni a futur amb les necessitats de les persones treballadores i la seva recuperació, i no pas en els objectius econòmics de les patronals.** Des de la UGT de Catalunya considerem molt greu que l'Acord de Govern que tenia per objecte augmentar la plantilla de l'ICAM, faci fins a 3 mencions a informes de part de les patronals.
19. **Reorientació profunda de l'ICAM amb una visió social, sanitària i de garantia de drets, reformulant les seves funcions i competències amb la participació dels agents socials.**