



## **TRANSCRIPCIÓ EN BRUT**

**Aquesta transcripció està pendent de verificació i correcció. Pot contenir, doncs, errades de fidelitat i incorreccions lingüístiques i no es pot considerar com una publicació oficial**

Sessió núm. 3 / CET / 24.10.2024

Doc. Q:\D18\R440Transcripcio\CET\03CET\

Fitxer 03CET1

XV legislatura · segon període · sèrie C · número \*\*\*\*

### **Comissió d'Empresa i Treball**

Sessió 3, dijous 24 d'octubre de 2024

Presidència de l'H. Sr. Jaume Giró i Ribas

Sessió 3 de la CET

La sessió de la Comissió d'Empresa i Treball (CET) s'obre a \*\*\*\*. Presideix Jaume Giró i Ribas, acompanyat de la vicepresidenta, Lúdia Ferré Ferré, i de la secretària, Laura Fernández Vega. Assisteix la Mesa la lletrada Anna Casas i Gregorio.

Hi són presents [Francesc Jesús Becerra Ramírez](#), [Elena Díaz Torrevejano](#), [Natàlia Fabian Corbacho](#) i [Conchi Jiménez Cruz](#), pel G. P. Socialistes i Units per Avançar; [Joan Canadell i Bruguera](#), [Noemí Nieto i Fumanal](#) i [Maite Selva i Huertas](#), pel G. P. de Junts; [Jordi Albert i Caballero](#), [Laia Cañiguerol Olivé](#) i [Joan Ignasi Elena Garcia](#), pel G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya; [Míriam Casanova Domènech](#) i [Àngels Esteller Ruedas](#), pel G. P. del Partit Popular de Catalunya; [Javier Ramírez Gutiérrez](#), pel G. P. de VOX en Catalunya; [Lluís Mijoler Martínez](#), pel G. P. Comuns, i [Sílvia Orriols Serra](#), pel G. Mixt[membres comissió].

[Assisteix] a aquesta sessió [assistents].

#### ORDRE DEL DIA DE LA CONVOCATÒRIA

1. Sol·licitud de compareixença d'una representació de Pimec davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram.

356-00048/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

2. Sol·licitud de compareixença d'una representació de Foment del Treball Nacional davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00049/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

3. Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Cecot davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00050/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

4. Sol·licitud de compareixença d'una representació de Fundació d'Empresaris de Catalunya (Femcat) davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00051/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

5. Sol·licitud de compareixença d'una representació de Comissions Obreres de Catalunya davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00052/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

6. Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Unió General de Treballadors de Catalunya davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00053/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

7. Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Intersindical - Confederació Sindical Catalana davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00054/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

8. Sol·licitud de compareixença d'una representació del Col·legi de Metges de Barcelona davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes

de l'absentisme laboral (tram. 356-00055/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

9. Sol·licitud de compareixença d'una representació del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Barcelona davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00056/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

10. Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Federació de Mutualitats de Catalunya davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00057/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

11. Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Unió d'Entitats de Retail de Catalunya davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral (tram. 356-00058/15). Joan Canadell i Bruguera, del Grup Parlamentari de Junts. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

### **El president**

Bona tarda. Si us sembla, comencem la sessió.

En primer lloc, algú té alguna substitució a comunicar? Algú vol comunicar alguna substitució?

#

Sí, moltes gràcies. Substituïm la companya Natàlia Fabian per Sabrin Araibi.

### **El president**

Alguna més?

Molt bé.

Si us sembla bé, votarem..., proposo que votem en bloc les compareixences. Estem d'acord?

**Joan Canadell i Bruguera**

Sí, president. Totalment d'acord. Jo el que voldria és, abans de la votació, si em permet, un parell de minuts per explicar el per què hem demanat aquestes compareixences.

Primer de tot, dir que l'absentisme s'ha convertit en un dels tres problemes més importants en el sector empresarial -així ens ho transmeten. Tots som conscients d'altres dos que ja fa temps que perduren, com és la falta de personal qualificat o la burocràcia excessiva en el món empresarial, però ara s'ha afegit també el problema de l'absentisme, que hi ha sigut sempre, però ara s'ha accelerat en els darrers, diria, any, any i mig, o sobretot després de la covid. Estem arribant ja al 7,5 per cent d'absentisme a Catalunya, i això realment és un drama, és de mitjana, però vol dir que hi ha sectors que l'absentisme està per sobre del deu per cent. Inclús els hi puc dir que hi ha empreses que tenen el cent per cent d'absentisme. L'altre dia estava en una autònoma que té dos treballadors, els dos de baixa.

Per tant, això és un drama, sobretot per a les petites i mitjanes empreses, i he de dir que sovint els partits d'esquerra intenten legislar pensant que totes les empreses són grans empreses, però no. La gran majoria d'aquest país, el noranta-nou per cent de les empreses són petites i mitjanes empreses i, per tant, hem de vetllar i no podem ignorar els seus problemes.

Ara, a més a més, el govern espanyol amenaça amb les trenta-set hores i mitja i, a més a més, sense un diàleg social i, per tant, continua plovent sobre mullat damunt de les Pimes. Pensen que cada dia a Catalunya de l'ordre de 250.000 persones no van a treballar, 250.000 persones. I això vol dir que amb les 600.000 empreses que tenim, doncs, cada setmana gairebé totes les empreses tenen un problema d'absentisme.

I aquest Parlament ha d'escoltar els sectors que hi tenen a dir, que ho pateixen, que tenen segurament propostes de solucions, i per això, des de Junts per Catalunya, hem demanat les compareixences de patronals, de cambres, de sindicats, d'associacions empresarials, col·legis de metges, mútues, per poder analitzar aquest tema, i els emplaço a tots a escoltar-los i, evidentment, a debatre el tema i a fer propostes per millorar un problema que, com dic, és dels més importants del sector empresarial.

Moltes gràcies, president.

**El president**

Gràcies, senyor Canadell. Abans de la votació, com que ha intervingut el senyor Canadell, algú més vol intervenir? *(Pausa.)* Sí, el diputat de VOX.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Gràcies, senyor president. Nosaltres sí que demanàriem que la votació sigui per a cadascun dels punts. No... Sí, un per un.

**El president**

Els compareixents.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Sí, sí. Això, un.

I dos. Seria interessant que... Disculpi, eh? Dic que seria molt interessant que vostès que tenen la informació de quins són els ponents que venen a representar aquestes entitats, doncs, que als membres d'aquesta comissió ens informin. Perquè, home, estaria bé saber realment qui ve, qui no ve i qui ha d'explicar. Això per un tema.

I, per últim, també ens agradaria saber quina serà la posició d'aquesta presidència a l'hora de presentar les propostes de resolució, perquè nosaltres vam presentar propostes de resolució que ni tan sols s'ha decidit si s'han de votar en aquesta comissió o la següent comissió, o quan.

Per tant, això, abans de començar la feina ordinària d'aquesta comissió s'hauria d'explicar.

Gràcies.

**El president**

Entenc bé el paper que ha de fer el diputat de VOX i, per tant, li respecto completament. Sí que he de dir-li que les compareixences no són nominals, sinó que és en funció de l'entitat. I, per tant, cada entitat, amb el poc temps que els hem donat, ha de decidir quina és la persona, la seva directiva o directiu que creuen més oportú.

Si vostè vol que votem individualment, ho farem. Jo aniré dient l'entitat i votem a mà alçada. Us sembla bé?

I respecte l'altra cosa que vostè plantejava, està en període d'esmenes i en aquest moment no podem fer-ne més.

A sol·licitud del diputat de VOX aniré dient un per un i votem.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de Pimec perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00048/15

En primer lloc, la sol·licitud de compareixença d'una representació de Pimec.

Qui està a favor?

Aprovada per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de Foment del Treball Nacional perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00049/15

En segon lloc, la representació de Foment del Treball.

Vots a favor?

Aprovada per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Cecot perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00050/15

La sol·licitud de compareixença de Cecot.

Vots a favor?

Per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de Fundació d'Empresaris de Catalunya (Femcat) davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00051/15

La compareixença d'una representació de la Fundació d'Empresaris de Catalunya (Femcat).

Vots a favor? Ja m'imaginava que anàvem per aquí.

Tothom menys VOX. (*Veus de fons.*) Ah, perdoni, ha aixecat la mà més tard.

Aprovada per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de Comissions Obreres de Catalunya perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00052/15

Una representació de Comissions Obreres.

Aprovada per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Unió General de Treballadors de Catalunya perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00053/15

La compareixença d'una representació de la Unió General de Treballadors de Catalunya, UGT.

Vots a favor?

Per unanimitat, també.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Intersindical - Confederació Sindical Catalana davant la Comissió**

**d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00054/15

A continuació, sol·licitud de compareixença d'una representació de la Intersindical - Confederació Sindical Catalana.

Vots a favor?

Vots en contra?

Abstencions?

17 vots a favor i 1 en contra.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació del Col·legi de Metges de Barcelona perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00055/15

Col·legi de Metges de Barcelona.

Vots a favor?

S'aprova per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Barcelona perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

Compareixença de la representació del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Barcelona.

Vots a favor?

Per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Federació de Mutualitats de Catalunya perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00057/15

Representació de la Federació de Mutualitats de Catalunya.

Vots a favor?

Per unanimitat.

**Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Unió d'Entitats de Retail de Catalunya davant la Comissió d'Empresa i Treball perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00058/15

Sol·licitud de compareixença d'una representació, finalment, de la Unió d'Entitats del Retail de Catalunya.

Vots a favor?

També unanimitat.

Moltes gràcies, senyors diputats i diputades.

Llavors, un cop aprovats els punts 1, 2, 3, 5 i 7 de l'ordre del dia, proposo, de conformitat amb l'article 54.4 del Reglament del Parlament de Catalunya, ampliar l'ordre del dia per incloure la substanciació de les compareixences en aquesta mateixa sessió.

Estem d'acord? Moltes gràcies.

Llavors, s'aprova per assentiment i, fet tot aquest procediment formal, podríem avisar ja als compareixences, oi?

*(Pausa.)*

**Compareixences**

#

Sí, sí. Doncs, donem ara pas a la compareixença dels tres primers compareixents representants avui de Foment del Treball, de Cecot i de Pimec.

Permetin-me que recordi els temps estipulats. Avui és una sessió una mica intensa i sí que demanaria, si us plau, a tots, compareixents i també diputats i diputades, que ens puguem cenyir molt al temps i que també no cal repetir arguments. És a dir, quan algun company o companya digui un argument no és obligatori repetir el mateix argument.

Els compareixents tindran quinze minuts màxim cada un per exposar el que aquest Parlament, a través d'aquesta Comissió d'Empresa i Treball, us ha demanat, que és la vostra visió d'aquesta problemàtica que tenim.

Fitxer 03CET2

A continuació intervindran els grups parlamentaris de major a menor, tancant el grup polític parlamentari que dona suport al Govern, que és el PSC.

Començarà el Grup Parlamentari que ha sol·licitat la compareixença, que en aquest cas és Junts, i que tindran cada grup cinc minuts. A continuació, els compareixents podreu contestar conjuntament a tots els grups parlamentaris, amb un màxim de deu minuts. I, finalment, hi haurà la possibilitat -que tampoc l'obligació- de preguntes i aclariments per part dels grups parlamentaris d'un minut cada un.

Vull donar la benvinguda als compareixents d'avui, que és el senyor Javier Ibars, director del Departament de Relacions Laborals i Afers Socials de Foment del Treball; el senyor Josep Ginesta, secretari general de Pimec, i l'Oriol Alba, secretari general de Cecot. Molt benvinguts a aquesta comissió.

I senyor Ibars, crec que comença vostè. Té la paraula, quan vulgui.

**Javier Ibars Álvaro** (director del Departament de Relacions Laborals i Afers Socials de Foment del Treball Nacional)

Perfecte. Doncs, d'entrada, molt agraït, evidentment, per aquesta participació que ens permeteu fer a Foment del Treball Nacional.

I, evidentment, l'absentisme laboral s'ha erigit com un dels principals problemes en la gestió de les relacions laborals en el sí de les nostres empreses. És molt important

i comporta elevats costos i una pèrdua substancial en els nivells de productivitat i de competitivitat empresarial. Per tant, és molt important aquesta compareixença parlamentària des del nostre punt de vista.

Les organitzacions empresarials i les empreses, bé, fa molt de temps que traslladem aquesta enorme preocupació que tenim i aquesta problemàtica de l'absentisme laboral. I, bé, en definitiva, un dels principals factors que ha comportat un increment dels costos laborals i que suposa un greu perjudici per la productivitat i la competitivitat de la nostra economia és aquesta situació d'absentisme laboral que tenim ara.

L'absentisme laboral és una matèria complexa. És evident que s'interrelacionen diferents situacions. No és simplement un problema de l'empresa o de l'empresari, ni del treballador, ni dels representants legals dels treballadors, sinó que intervenen variables diferents com el tema sanitari, com el tema laboral, com el tema de recursos humans o com el tema de protecció social. Evidentment que intervenen tots aquests factors i totes aquestes mesures són fonamentals per adoptar mesures per a eludir aquesta afectació.

Bé, des de Foment hem realitzat tota una sèrie d'estudis que us enviarem, si et sembla bé, president de la comissió, que us enviarem des de Foment. Hem analitzat tota aquesta matèria, hem fet un estudi molt concret que us enviarem. Únicament no tenim dades oficials, sinó que també tenim una enquesta amb participació de múltiples empreses per disposar de dades quantitatives i qualitatives, on tenim també un estudi de negociació col·lectiva, on tenim també un estudi de diferents enquestes que hem fet amb empreses, que crec que tot això és absolutament fonamental per conèixer quina és la realitat i la situació actual que tenim ara.

Per tant, us enviarem totes aquestes dades, informacions, estadístiques, negociacions de negociació col·lectiva, enquestes, etcètera. Evidentment, tot això ho tindreu a la vostra disposició.

És inassumible per a cap empresa conviure amb unes taxes d'absentisme laboral com les actuals i que, malauradament, van creixent any rere any, i això és que és així. Per tant, és absolutament impossible continuar amb aquestes estadístiques i amb aquestes xifres.

Passo pàgina, perquè jo crec que la part ara important és dir què hem de fer? Què hem de fer des del punt de vista de les empreses i des del punt de vista sindical també?

Bé, des de la perspectiva empresarial, quant a la elaboració de plans específics en el si de l'empresa i la implicació de directors de recursos humans i de comandaments intermedis i la millora de condicions laborals, evidentment que hem de fer una millora impressionant i no ho estem fent bé absolutament aquesta matèria. Però, evidentment, jo crec que hem d'aconseguir, des del punt de vista empresarial, davant d'aquestes situacions intentar millorar polítiques de control del frau, polítiques de conciliació del bé familiar i laboral i polítiques adequades en temes de prevenció de riscos laborals i qualsevol altra que estigui vinculada amb aquest àmbit, evidentment.

Segona qüestió. Evidentment que la versió de la responsabilitat de l'administració també és molt important, molt important, amb una dimensió adequada en l'àmbit sanitari, és a dir les llistes d'espera que tenim ara són absolutament inassumibles i té una implicació molt important en aquesta situació que tenim ara. Llistes d'espera, falta de control a la gestió de les baixes, terminis legals que se superen en la gestió de l'incapacitat temporal i de la incapacitat permanent. I, per tant, és a dir, hem d'intentar fer un canvi en totes aquestes situacions d'incapacitat temporal i d'incapacitat permanent, que és responsabilitat de les administracions públiques.

I una tercera vessant és la responsabilitat dels treballadors. Evidentment, és impossible quantificar la situació dels treballadors, però sí que és evident també que hi ha una sèrie de baixes fraudulentas que s'aprofiten d'aquests dèficits sanitaris i normatius del sistema, i on es requeriria també una major implicació dels representants dels treballadors per intentar que es resolgui aquesta qüestió.

Bé, per tant, diguem-ne que tenim aquí tres escenaris diferenciats que hem de resoldre.

Costos laborals. És més que evident que els principals costos directes de l'absentisme són els salaris directes dels treballadors absents i determinats costos de substitució, i especialment de retribució dels substituïts i diferents treballadors. I costos indirectes que també coneixeu, que no cal que ara expliqui, de reclutament,

de selecció, de formació, etcètera. Per tant, en definitiva, tot això té una implicació molt important en els costos que tenen les empreses.

No us ho explicaré ara, perquè jo crec que no cal, la quantitat i el percentatge que tenim absolutament identificada del que comporten els costos derivats d'aquest absentisme laboral, d'una banda o de l'altra. És brutal, però no entraré en aquests àmbits.

Simplement, per no entrar en aquestes matèries, perquè si no entràriem en una dinàmica complicada, simplement el que proposem des de Foment és que és evident que la tendència és d'un increment preocupant i exponencial de l'absentisme, especialment en la incapacitat laboral per contingències comuns -i les altres també, però específicament en aquestes- i assistim a un increment exponencial, especialment en diferents moments concrets. I les prediccions són que vagi a més.

Per tant, simplement fem aquesta proposta aquí, en aquest àmbit d'actuació, perquè, si us plau, tingueu en compte les propostes que us farem arribar de cara a futur per intentar que això es pugui revertir.

Gràcies.

### **El president**

Molt bé. Moltes gràcies, senyor Ibars. Ara té la paraula el senyor Josep Ginesta.

**Josep Ginesta** (secretari general de la Patronal de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)

Molt bé, gràcies, excel·lentíssim president, per convidar-nos, per accedir a aquesta compareixença, i especialment a aquells grups que heu donat recolzament a aquesta iniciativa.

*(L'exposició de l'orador és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)*

Celebrem extraordinàriament que s'obrin avui aquestes compareixences i celebrem que aquest país hagi decidit obrir-ho. I això ens reconforta especialment, perquè penso que també té a veure amb aquella funció i aquell paper que tenen els agents socials en aquest país, que és també ajudar que s'obrin els millors debats.

I fixin-se que els hi dic sabent ja d'antuvi que alguns de vostès tindran posicions diferents als que té la meva organització, però dic que el millor que li pot passar a un país és que obri debats, fins i tot els que són més delicats o més espinosos, perquè justament en aquells debats delicats, soterrats, més espinosos, probablement, quan parlem, no estem tan lluny de trobar-hi solucions i prenem també les millors decisions com a país en el marc de les competències que tinguem.

Per tant, des de Pimec, que just fa un any vam decidir posar el focus sobre aquesta qüestió, ens satisfà enormement que el Parlament de Catalunya hagi decidit, per iniciativa dels grups parlamentaris que ho han decidit, que s'obri aquest debat i que, com nosaltres dèiem aleshores, s'obri la llum a un problema que s'explica en la seva magnitud perquè hi ha hagut massa temps la llum apagada. Hi ha hagut massa temps un apartament..., s'ha defugit en els espais on correspondria dels debats que hem d'assumir com a país.

Em deies, president, que éreu conscients que el marc competencial que té Catalunya en aquesta qüestió probablement no és el que ens permetria prendre les millors decisions. Com en tantes altres coses, és una qüestió interadministrativa i de competències estatals, autonòmiques, municipals i de molts agents que hi participen. I, per tant, des de Catalunya es poden prendre decisions i avui explicarem com ho veiem nosaltres.

Tot i això, quan ens expliquen un problema els nostres associats sempre ens agrada posar-hi números i avui també intentaré posar-los números sobre el problema, perquè si veiem números podem pensar que allò és un problema.

Vagi per davant que la meva organització considera que estem parlant d'un problema que afecta a persones, importantíssim, i al nostre benestar, importantíssim; afecta a les empreses, a la seva sostenibilitat, importantíssim, i afecta a l'economia del país per la dimensió que està agafant. Per tant, no és només una qüestió de productivitat, de comptes de resultats a les empreses, sinó que pensem que al darrere hi ha la salut de persones i, per tant, també tenim aquesta responsabilitat de trobar-hi solucions.

Parlaré només de la incapacitat temporal, i específicament de la incapacitat temporal derivada de la malaltia comuna. És una de les caixetes de l'absentisme laboral. La

resta de caixetes es presten a molts debats i a moltes disquisicions tècniques, acadèmiques del que és cada cosa.

Nosaltres ens hem centrat en les baixes laborals, en aquell absentisme derivat de baixa laboral per malaltia comuna, que és 0-1, o hi ha baixa o no hi ha baixa i és una de les caixetes.

En els últims deu anys, des del 2013, el nombre d'hores perdudes a les empreses catalanes per baixes derivades de malaltia s'ha doblat. Fixin-se en aquesta gràfica que ho veuran, ha passat de les 3,8 hores de mitjana treballador/mes a les 7,5. Ho hem multiplicat per dos. Hores perdudes per cada persona que treballa a Catalunya.

Ja sabem que la intensitat és diferent. Hi ha persones que tenen molts dies de baixa i persones que no n'han tingut mai en els últims anys, però la mitjana és 7,5 hores perdudes per treballador/mes a Catalunya.

Fitxer 03CET3

Les baixes laborals tenen un comportament que és inversament proporcional al comportament del PIB i del funcionament de l'economia. Quan el PIB puja, i quan, per tant, el país té més diners, i podríem pensar que hi ha més possibilitats d'utilitzar serveis sanitaris, poden haver-hi polítiques públiques de reforç del sistema sanitari, és a dir, quan tot això va bé i, suposadament, hauríem de tenir més salut, en termes de baixes laborals es produeix la relació indirecta, pugen les baixes laborals. A més riquesa, més baixes laborals.

Això és un fenomen que passa a tots els països desenvolupats. A tots. Més estabilitat, més seguretat, fa que hi hagi més propensió a agafar la baixa. Per tant, estem en condicions normals.

El problema que tenim és que a nosaltres se'ns ajunta amb una baixíssima productivitat, amb dificultats de cobertura de vacants, amb una alta taxa d'atur i, per tant, amb altres fenòmens del mercat de treball que accentuen aquesta problemàtica. Quan això passa a Suècia o a Noruega, el problema és relatiu. Quan passa a Catalunya és molt greu.

Segueixo. Hi ha una regressió, per tant, entre l'increment de la taxa d'atur i l'increment del nombre de baixes. Quan la taxa d'atur és molt alta, no hi ha gaires baixes. Quan la taxa d'atur és molt baixa, s'incrementen les baixes laborals. Comportament inversament proporcional. Per què? Per això que els deia de la seguretat i l'estabilitat, que fa que les persones tinguin un comportament diferent o una propensió diferent a l'hora d'anar al metge, agafar la baixa, etcètera, etcètera.

Aquesta és una dada, aquesta és una de les moltes dades que els ensenyaré respecte al comportament, en què poden veure la dimensió, amb dades de tancament 2023, això és..., del nombre de processos de baixa iniciats. Això és persones que han començat una baixa laboral en el conjunt de l'Estat.

Aquí veurem, ara veiem, dades del conjunt de l'Estat. Vuit milions de persones, eh?, contra els 3,9 que, per exemple, hi havia en el 2015.

Podem pensar que hi ha més treballadors al mercat de treball i, per tant, com que hi ha més treballadors, també és lògic que hi hagi més persones que agafin la baixa laboral. Quan anem a mirar el percentatge de persones que no han anat a treballar, que no han pogut anar a treballar, malauradament, cap dia de l'any per raó d'una baixa, fixin-se quin diferencial de comportament hi ha amb nombre de persones, eh?

Aquí sí que ja no veiem si hi ha més treballadors o menys, sinó que és la dada relativa en nombre en l'impacte de persones que estan en situació de baixa. Per tant, estem parlant de moltes persones en situació de baixa.

Aquesta dada és una dada del Departament de Salut. Per cert, aprofito per dir-los que, igual que nosaltres vam prendre una decisió, el conseller de Salut, a l'anterior legislatura, va decidir trametre una petició formal al Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya per la profunda preocupació que li comportava l'increment de la incidència de baixes laborals en l'era post-covid i li feia la petició que hi hagués una anàlisi acurada de les causes per les que, a més a més, Catalunya liderava aquesta incidència en el conjunt de l'Estat, eh?

I això ho expressava el conseller Balcells en una petició formal que va fer el Consell de Treball Econòmic i Social. Per tant, no és una qüestió només de la nostra organització.

Fixin-se en aquesta gràfica, si la poden veure, veuran que hi ha dues patologies, dues, que agreguen el 54,4 per cent de totes les baixes laborals que hi ha a Catalunya.

Patologies osteomusculars, per una banda, ossos, desgast dels ossos, desgast físic de la persona. I la segona, salut mental i, aquí hi afegeixen, ara, i del comportament, antigament no la feien servir, i nosaltres en diem salut mental, del comportament i emocional. Hi afegim la variable emocional també, perquè som conscients que el concepte de «salut mental» a vegades pot generar certs estigmes, i del comportament també. Per tant, utilitzem el concepte «emocional».

Cinquanta-quatre per cent amb dues úniques patologies, cosa que ens fa pensar que posant-hi una mica d'eficiència en l'aproximació al voltant de les patologies, probablement podríem millorar l'atenció que donem a aquests col·lectius.

Però segueixo amb dades. Mirin, el setanta-cinc per cent de les baixes no duren més de quinze dies a Catalunya. Dades de tancament del Departament de Salut de l'any 2023. Setanta-cinc per cent. Quan una baixa dura menys de quinze dies, és probable que no estiguem davant d'una patologia, sinó d'un malestar, que dura un nombre de dies determinats, perquè, sinó, la baixa, lògicament, duraria més dies.

Però, a més a més, el cinquanta-dos per cent no dura més de tres dies. Que això ja no és trobar-se malament, és em sento malament. I dura tres dies, eh?

Dades objectives, eh? Insisteixo, no entro a valorar si aquestes dades de baixes de tres dies tenen raó de ser o no, perquè, probablement, amaguen altres problemàtiques socials, i no entro a valorar que el fet que durin menys de quinze dies també. No entro a valorar-ho, només és una dada objectiva que pensem que els ha d'ajudar a valorar la qüestió.

Això és l'impacte en costos que té aquest increment de baixes. Aquestes són dades 2023. Estadística oficial, això és INE, estadística de costos laborals. L'impacte que té a Catalunya, dividit per sectors, amb el seu increment, eh?. Només en l'àmbit industrial i amb empreses grans, fixin-se, de 1.222 euros treballador/mes, passem a 3.011..., perdó, any, eh?, això són costos anuals per treballador, per cada treballador, insisteixo, a tres mil euros de costos anuals, eh?

Fixin-se, hi ha una doble variable. Major afectació a indústria, riscos musculoesquelètics, esforç físic, major impacte en la indústria. I, segon impacte, en les empreses de més dimensió. Les empreses de menys dimensió tenen un menor impacte en l'absentisme laboral.

També podríem pensar que l'increment de costos ve derivat per l'increment de les cotitzacions socials, que ha passat, i l'increment de salaris, que per sort ha passat també.

Fixin-se en la corba de la dreta, que veuran com ha evolucionat la incidència fins al 214 per cent, entre el 2013 i el 2023, i com l'increment de salaris o de costos laborals ha pujat només el trenta per cent. Per tant, aquest increment de costos ve derivat per l'increment de la incidència d'aquestes baixes.

Aquí tenen l'esquema dels costos, com els deia, amb les grans indústries seria l'eix més important, i aniríem descendint aquí, en la mitjana de costos anuals.

El que passa és que aquests no són els costos únics que tenen les empreses, perquè aquest és el cost laboral que directament s'atribueix al cost de mà d'obra-empresa, però les baixes laborals tenen un impacte directe i indirecte en les empreses, perquè els hi fan perdre cost d'oportunitat, els hi fan perdre facturació, els hi generen substitucions, i per tant hi ha uns increments agregats a tot això.

Si féssim una valoració estatal de quin és el cost l'any 2023 de totes les baixes que hi van haver en el conjunt de l'Estat, estaríem amb 135.000 milions d'euros. Cost. Objectivament, un problema, objectivament, perquè això és un problema, eh? Una altra cosa és les solucions que després hi sapiguem buscar-hi entre tots, que aportem i tot el que reflexionem.

Si això ho traslладem a Catalunya, aquests costos anuals, i estimem també el cost en prestacions, comptabilitat tancada del sistema de seguretat social, i, a més a més, fem la doble estimació entre cost directe i cost indirecte, pèrdua de facturació o bé la substitució, aniríem a un cost sobre el PIB de Catalunya d'aquestes baixes d'entre el 9,55 i el 5,08. En funció de si la gent ha substituït o no s'ha substituït, com que tothom fa una cosa o l'altra, no podem establir una mitjana, però a la banda més alta, pràcticament el deu per cent del PIB i, a la banda baixa, el cinc per cent del PIB. Objectivament, un problema que hem d'afrontar des del nostre punt de vista.

I aquesta és la dada de ja incidència real, mitjana, tancada, de 2023, del sistema de seguretat social. Fixin-se on s'ubica Catalunya. La incidència en baixes durant l'any 2023 a Catalunya va ser de 46,6 persones cada mil, estem parlant d'un 4,6 per cent d'incidència en baixes laborals per malaltia. Segons, eh?, al darrere de Navarra.

Fixin-se la gran diferència que hi ha per comunitats autònomes, eh? Extremadura està amb disset, eh? I comunitat valenciana, que podria tenir un teixit productiu bastant semblant al que podria tenir Catalunya, té només del vint, és a dir, estem parlant del doble d'incidència, eh? Hi ha molta més afectació de baixes laborals.

Fixin-se per cert que el règim general, treballadors per compte aliena, tenen un 52,7 per cent en aquesta incidència, eh? En tot cas, ens situem sempre pel cap damunt.

Per què hi ha aquesta diferència entre règims? Per què hi ha la diferència entre règims general i règims? Perquè hauran sentit una llegenda urbana que diu que, si vols tenir salut, fes-te autònom, eh? És una llegenda urbana, però que el sistema de seguretat social l'expressa amb dada registral fidel. La incidència en els treballadors autònoms va ser de 11,5 només, eh? I, com els deia, la del règim general, del cinquanta-dos per cent.

Això vol dir que els treballadors autònoms agafen moltes menys baixes, que és una de les conseqüències també de sovint estar sol en una empresa o també haver d'afrontar les dificultats que té tot això.

No obstant, malgrat que agafen menys baixes, quan un autònom agafa la baixa és que està molt malalt, perquè fixin-se en la durada mitjana que, en el cas dels autònoms, és moltíssim més alta que la durada mitjana que tenen els treballadors per compte aliena.

Quan mirem el comportament de les baixes laborals entre Espanya, eh?, de les absències laborals per malaltia, entre Espanya i Europa, fixin-se, Europa línia blava, la vermella Espanya, sempre per sobre de la incidència que té la majoria de països a Europa, eh?

Quan ubiquem en aquests quadres, per països, la incidència que té Espanya i Catalunya, malauradament, la barra de l'esquerra vermella és Catalunya amb dades

de tancament 2023. I per tant, tenim una altíssima, altíssima incidència de baixes laborals.

Dit això, i s'ha acabat el temps, crec, president...

**El president**

Té vostè un minut. Un minut.

**Josep Ginesta** (secretari general de la Patronal de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)

Un minut. Nosaltres tenim una bateria de propostes, després en el torn de resposta els hi explicarem però, fonamentalment, pensem que la problemàtica està en una falta d'eficiència en l'ús del sistema sanitari, en una baixa inversió en l'atenció primària com a país, la congestió sanitària afecta a una major durada de les baixes perquè burocratitzem la feina dels metges i els metges han de curar persones, no gestionar baixes. I també, també ho diem, les empreses hem d'aplicar altres criteris de gestió de la salut mental i emocional de les persones perquè això també té un impacte en aquestes dades.

I aquí nosaltres fem autocrítica però també prenem la responsabilitat de prendre mesures allà on cal i com cal per afrontar aquesta problemàtica.

I després, en tot cas, els hi explicaré les propostes i mesures que pensem que es podrien prendre.

**El president**

Moltes gràcies, senyor Ginesta. Té ara la paraula al senyor Oriol Alba, de CECOT.

**Oriol Alba Sendra** (secretari general CECOT)

Molt bé. Bona tarda, honorable president i il·lustres diputats i diputades i companys de compareixença.

Gràcies, primer de tot, deixi'm agrair-los en nom de CECOT l'oportunitat de poder dirigir-nos a vostès per parlar de la situació actual de l'absentisme laboral a Catalunya. Malauradament, i com ja apuntaven els meus companys, aquest és un element del món del treball que ha escalat posicions de manera accelerada en els

rànquings de preocupacions de les empreses, no només catalanes, sinó de tota la Unió Europea.

L'absentisme no és només un problema de salut i benestar dels treballadors, també té implicacions econòmiques i posa en risc l'actual model de societat del benestar. I per això els vull destacar la importància d'abordar aquest tema.

A més, m'agradaria posar l'accent que aquest és un problema que ens troba en un escenari de caiguda de la productivitat del model econòmic, tant català com espanyol, i, per tant, això encara accentua més la necessitat d'abordar-lo des de diferents fronts.

I aquest, com que és un tema d'alta complexitat social, no és un tema que té fàcil solució, doncs requereix esforços polièdrics. I avui en aquesta sala hi ha agents directament implicats, tots vosaltres i nosaltres, com a compareixents, i sé que hi ha altres compareixences tant avui com altres dies i, per tant, tots també creiem que tenim la responsabilitat d'esdevenir agents del canvi.

Primer de tot, per començar, marquem l'absentisme. L'absentisme inclou totes les situacions en què un treballador, en virtut del seu contracte de treball, no pot prestar els seus serveis per múltiples raons, eh? Ara hem vist també unes estadístiques diferenciant-lo, però, diguéssim, per situar el marc conceptual en què ens movem.

Els factors són molt amplis, són diversos, poden estar causats pel propi treballador, per l'empresa, per raons econòmiques, socials, culturals, i, com els deia, és un escenari força polièdric.

I ens situem també diferents estudis, ara hem vist moltes xifres, ens situa que, actualment, tenim un absentisme al voltant d'un set per cent de les empreses. Però hi ha altres sectors, i això també convé tenir aquesta mirada curta, hi ha sectors que presenten xifres d'absentisme de vint i trentes per cent, el qual també explica, i ho trobaríem des de l'àmbit sanitari, en alguns sectors d'àmbit industrial. I per tant, cal, una vegada més, no una mirada només transversal i àmplia, que sí, per tenir aquesta capacitat d'enfocament holístic, però després també una mirada molt curta de quines casuístiques o quin és el motiu en alguns sectors especials, i molts d'ells, o alguns d'ells, en sectors importants per a l'economia catalana.

D'absentisme n'hi ha hagut sempre, el que és preocupant ara és l'elevat d'índex que veiem i, sobretot, aquesta acceleració que patim arrel de la covid. De fet, i ara s'ha mostrat clarament, la correlació directa que hi ha entre PIB, creixement del PIB, i l'atur i les xifres d'absentisme.

El que passa és que ara, tot i que hem tingut sempre aquesta correlació, perquè no és nova, passa a la majoria d'economies europees de l'OCDE, el que passa és que ara nosaltres la qualifiquem, almenys des de CECOT així ho qualifiquem, com a un absentisme desbocat, és una xifra desbocada.

I hem de pensar que en el cas de l'absentisme per malaltia comuna són els facultatius mèdics qui tenen la potestat de suspendre un contracte laboral sense que l'empresa pugui dir res, el qual també accentua la preocupació o aquest sentiment que hem de fer alguna cosa més. Per tant, entès fins aquí.

Hem d'entendre també les dificultats i els costos directes i indirectes que li genera a una empresa haver de reorganitzar-se per complir amb les comandes i també aquest cost d'oportunitat.

I hem d'entendre, també ara hem vist algunes xifres, que gairebé el vuitanta per cent de l'absentisme...

Fitxer 03CET4

...és derivat de les malalties comunes i s'ha vist duplicat aquests últims deu anys, no?, per anar cap a saber una mica quin és, sobretot, allà on podem actuar.

Però, a part d'això, part d'aquest creixement també s'explica per les patologies derivades de la covid, i està bé que ens ho diguem, però també per una cultura que ens preocupa, una cultura social que es va estenent, basada en anar a buscar la baixa, quan nosaltres creiem que les baixes no es demanen, sinó que les ha de reconèixer un professional sanitari, i això també és part del problema. I veuran que jo situo una mica d'elements, simplement, per complementar la fotografia, no?

L'actual situació de col·lapse del sistema sanitari, especialment en la primària, tampoc ajuda, i els processos d'atenció als treballadors per contingències comunes és més lent del que es voldria, i d'aquí també la praxi d'autobaixa de tres dies, degut a aquest col·lapse, i que saben que són mesures que s'han anat aplicant recentment, o, sobretot, arran de la situació de la covid.

Com abans he dit, aquest és un problema molt complex i amb conseqüències socials i econòmiques que posen en risc el nostre model de societat del benestar. I també els diré que aquest no és només un problema que es soluciona només amb normativa, que és una eina vàlida per organitzar els drets dels treballadors, però no és suficient per reduir l'absentisme laboral, i cal, doncs, una vegada més, com els deia, aquest enfocament holístic.

Llavors, deixi'm començar des de la perspectiva de l'empresa per posar-nos nosaltres aquest compromís en la lluita contra l'absentisme, aquest compromís del propi teixit empresarial.

Per part de l'empresa, cal que abordem una gestió integral de l'absentisme, començant disposant d'una fotografia de situació de diagnosi i establint un model clar d'indicadors que ens permeti conèixer, diagnosticar, quines són aquestes causes per trobar solucions viables.

Això, molt sovint, també dificulta les empreses, no totes, i més si ara ho aterréssim en una micro, petita, mitjana empresa, doncs no sempre es tenen la capacitat tecnològica, de coneixement, de disposar de mecanismes que et permetin conèixer quines són les possibles causes que generen aquest absentisme dintre de la teva pròpia plantilla.

Tornem, el vuitanta per cent de les causes són per contingències comunes, no per accidents en el treball, d'acord? Llavors, aquí pot haver-hi múltiples causes i que també traspassen la frontera de la intimitat, de la privacitat, que tampoc no correspon traspassar-les.

Per tant, en el camp de l'empresa, i ara, doncs com a representant d'una organització empresarial, també per posar-nos al capdavant del camí de les solucions, cal que distingim també el que és absentisme gestionable i no gestionable.

El gestionable, derivat d'aquestes contingències comunes i laborals, i per tant, que es poden fer actuacions per mirar de reduir-les. I, òbviament, el no gestionable, referit a la resta de permisos als quals té dret el treballador i que, per tant, doncs és llei i en té dret.

És sabut per les empreses, també, que a major sentiment de pertinença, a major implicació, motivació i benestar en el lloc de treball, menys absentisme. Per tant, tenim un primer camp en el qual actuar, torno, des d'aquest lideratge o aquest compromís empresarial.

És important reconèixer aquest cercle virtuós per situar-nos, com deia, en el camí de les solucions. Però no és una tasca fàcil ni a curt termini, perquè les empreses hem d'avançar cap a la creació d'un entorn de treball saludable, on s'equilibri les necessitats de la pròpia empresa i les dels nostres professionals.

A més, com sabreu, actualment, les empreses tenen moltes dificultats per trobar personal qualificat i passa a tots els sectors i a totes les posicions. Aquest és un problema i que es deu, també, a múltiples factors sociològics, degut a l'envelliment de la població i degut a tota una jubilació massiva que està havent-hi a tots aquells emprenedors i empresaris que van posar en marxa els negocis als anys 80, 90, polítiques de natalitat..., això agafaria una forma... I, òbviament, l'absentisme doncs encara accentua més aquesta manca de professionals que pateixen les empreses i que els genera tantes dificultats.

Però, justament, les persones, ara més que mai, estan esdevenint un element clau de la viabilitat i la competitivitat de les empreses per la gestió diària. Per tant, ara més que mai, les empreses hi posen l'accent en disposar o en generar espais de treball més saludables, més posant el focus en la persona, que cuida el benestar dels treballadors, perquè això serà clau per l'atracció, per la fidelització de persones i, òbviament, per una cura que permeti la reducció de l'absentisme, torno, gestionable. Per tant, una part de la resposta, òbviament, la tenen la responsabilitat les empreses.

Aquí podríem parlar de programes orientats al reconeixement, a la igualtat d'oportunitats, a la conciliació, a la flexibilitat, a tenir cura de la salut mental, de la salut emocional, a la formació i capaciació contínua al llarg de la vida professional

dels treballadors i un llarg etcètera. Això en anglès ara li diuen *employer branding*. Bueno, és allò màrqueting per atraure talent, eh? Òbviament, aquest és un àmbit en el qual treballem.

I vull dir-vos que sí, que hi ha empreses que encara han de fer un canvi cultural i hi ha empreses que encara doncs, segurament, han de fer un canvi de xip, però creguin-me que són moltes i moltes les que treballen per oferir un millor entorn laboral o el millor entorn laboral possible i per tenir cura dels seus, justament situant la persona al centre i situant l'element cabdal per al futur i la competitivitat i viabilitat d'aquestes empreses.

Per tant, en el camp de les empreses, i per això el poso primer, ens agrada com a CECOT posar-lo el primer, per situar-nos en aquest compromís de solucions.

Per l'àmbit de la negociació col·lectiva. Avui aquí compareixem agents socials, ara de l'àmbit patronal, crec que després intervenen els sindicats, també tenim una responsabilitat i un paper importantíssim en trobar solucions.

La negociació col·lectiva és un altre instrument, com els deia, cabdal per la lluita de l'absentisme i la llarga tradició d'establiment d'acords entre empresaris i treballadors ens ha de permetre també dotar-nos de mecanismes de reducció de l'absentisme.

Encara hi ha molt recorregut en aquest sentit. Per exemple, des de la perspectiva empresarial, el fet que alguns convenis complementin fins al cent per cent de les prestacions de baixa per incapacitat temporal és un desincentiu al retorn al treball, ja que es donen situacions d'abús injustificat, i més sota un entorn de col·lapse al sistema sanitari com els he comentat. I una vegada més, malauradament, l'abús del sistema perjudica a aquells que n'haurien de gaudir.

En aquest sentit, hi ha altres mesures que podem abordar en el marc de la negociació col·lectiva, com la col·laboració dels treballadors en els justificants de baixa, la confirmació i alta, o l'opció de reintegrar les quantitats percebudes per la baixa si el treballador fa accions contràries al procés curatiu, cosa que també, malauradament, a vegades passa. O bé detallar les conseqüències jurídiques per incompliments de l'obligació dels treballadors, entre altres, com les que ja he mencionat relacionades amb la flexibilitat i el benestar de les persones.

Per tant, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, un gran recorregut encara que tenim com a responsabilitat els agents socials.

Per l'àmbit del sistema, en relació, també s'ha introduït, eh?, en l'àmbit de la relació del sistema i de la pròpia administració. Des de fa anys que les organitzacions empresarials reclamem que les mútues col·laboradores amb la seguretat social tinguin un paper molt més actiu i demanem que puguin prestar assistència sanitària integral i donar també l'alta mèdica, com a mínim en patologies traumatològiques, tal com ja fan en els accidents de treball, i això descarregaria, permetria descarregar el sistema sanitari públic.

Un sistema sanitari públic que també voldríem aprofitar aquest altaveu per esperar, per demanar que també ens ajudaria molt que en la lluita contra l'absentisme millorés, en l'àmbit de la relació, la gestió de les proves mèdiques, la reducció de les llistes d'espera, entre d'altres.

Com veuen, aquest és..., les solucions, ja els hi deia, això tampoc es soluciona via normativa. Les empreses tenim una responsabilitat, els agents socials hem de ser capaços de traslladar-ho també i dotar-nos de mecanismes que donin estabilitat i seguretat jurídica, en aquest cas, en els empresaris i a les empreses, en definitiva, perquè les conseqüències de l'absentisme no només generen doncs una..., no tenen trasllat a una afectació econòmica, sinó també, com els deia, social i vers la resta de treballadors i treballadores de les empreses.

I per acabar, deixi'm fer un apunt, que no puc perdre l'oportunitat d'aquest altaveu que vostès em proporcionen, per parlar d'un col·lectiu que sovint no en parlem en aquest debat i que també pateix en primera persona i que també són persones que pateixen les causes de l'absentisme, i és que jo els hi faig una pregunta: i a tot això, qui es cuida de l'empresari? De la salut mental de l'empresari? De la salut emocional dels emprenedors i emprenedores, que també pateixen les causes? I ara situïn-me bé, eh?, els parlo de la petita, micro, petita, mitjana empresa, botigues, petites empreses industrials, que molts de vostès tenen relació dia a dia o poden conèixer el seu entorn immediat. Òbviament, aquestes afectacions, un creixement desbocat, com nosaltres qualifiquem, de l'absentisme també els hi té afectacions.

Segons diversos estudis, un alt percentatge d'emprenedors i propietaris de petites i mitjanes empreses tenen problemes de salut mental i moltes més probabilitats de suïcidar-se que la resta de col·lectius o la resta de la ciutadania. I vostès ho poden entendre, la pressió constant, altes expectatives, responsabilitats financeres, gestió de persones, gestió de riscos, la inseguretat jurídica i un llarg etcètera inherent a la gestió empresarial, que poden tenir un impacte significatiu en la salut mental i emocional d'empresaris i empresàries i caldria dedicar-hi més atenció.

Al parlar de salut mental en l'àmbit del treball, en l'àmbit de les organitzacions, molt sovint s'acostuma a fer un reduccionisme i s'acaba parlant només en l'àmbit dels treballadors i treballadores, quasi sempre molt vinculat als processos de selecció, atracció, motivació de les persones, però no se'n parla de les necessitats emocionals dels dirigents de les empreses, i menys sovint en l'àmbit de les *startups*, on se'ns acostuma a presentar emprenedors superestrelles que són superhomes o superdones, invencibles, mentre que a la realitat pot haver-hi molt patiment i molta angoixa invisible darrere dels personatges, sí? I són persones que, òbviament, per les seves responsabilitats i per la responsabilitat que tenen vers els seus equips i vers les persones que en depenen directament de les seves decisions, doncs això també és un col·lectiu, a vegades invisible, i que se'l carrega.

Si volem enfortir el nostre ecosistema emprenedor i impulsar-ne el seu desenvolupament, serà necessari també vetllar pel benestar dels nostres emprenedors, tema invisibilitzat, com els deia, i força tabú actualment.

La salut mental d'emprenedors empresaris és un component essencial per a l'èxit sostenible de les empreses i, per tant, per a la generació de llocs de treball i per al desenvolupament econòmic en general.

I un absentisme injustificat, doncs també ho hem de dir, igual que he començat l'exposició posant les mesures que les pròpies empreses podem fer al capdavant, i per tant assumint des del principi un compromís que hem de tenir les empreses i els gestors des del principi, però no puc perdre l'oportunitat doncs de també explicar que aquest absentisme desbocat també té conseqüències sobre la resta de companys, dels companys del seu dia a dia, i sobre els propietaris i gestors de petites i mitjanes empreses. I per tant, doncs una vegada més, compartir amb vostès que una mirada

holística, atenent a tots els grups d'afectats, és el que creiem que hauria de ser o com hauríem de procedir aquí.

I ja està, moltes gràcies per la seva atenció. Gràcies.

### **El president**

Moltes gràcies, senyor Alba. Ara comencem el torn que correspon als grups parlamentaris. Té la paraula, en primer lloc, el Grup Parlamentari de Junts, la diputada Noemí Nieto.

### **Noemí Nieto i Fumanal**

Moltes gràcies, president. Moltíssimes gràcies per acceptar aquesta compareixença i per parlar d'un fenomen laboral que des del 2014 ha anat incrementant, però que ha estat després de la pandèmia de la covid quan l'absentisme, i en concret la IT, la incapacitat temporal, s'ha situat en xifres màximes històriques, tenint un impacte molt negatiu en les empreses, en els treballadors i en l'economia general, comportant una reducció de la productivitat, un augment dels costos laborals, directes i indirectes, el cost de la seguretat social, el cost de noves contractacions o hores extres dels companys, que significa un increment o, de nou, la corba d'aprenentatge. Si no hi ha cobertures, perquè hi ha molts sectors, i depenent de l'època de l'any, suposa una sobrecàrrega de la resta de l'equip.

I jo que vinc del sector sanitari, en aquests moments hi ha dimissions de comandaments perquè es concentra molta feina en gestionar l'absentisme. Per tant, té molt d'impacte.

Els percentatges de creixement de l'absentisme laboral poden variar significativament segons la regió geogràfica i els sectors empresarials. En els últims anys s'ha observat un augment de les baixes laborals en diferents sectors, influïts per factors com la pandèmia, el teletreball, condicions laborals o l'increment de problemes de salut mental. Els sectors com la sanitat, la indústria, l'educació, comerç i sector turístic mostren els increments més grans de l'absentisme, mentre que sectors com la tecnologia han vist increments més moderats, però amb un impacte igual, també amb factors de salut mental.

Dades genèriques, per situar-nos, dades econòmiques. En aquests moments, en els darrers cinc anys, l'economia ha estat creixent acumuladament un vuit per cent. L'ocupació ha incrementat, en un nivell inferior, un tres per cent. La productivitat dels treballadors ha baixat un quatre per cent, però, si tenim en compte la productivitat de l'hora treballada, aquesta ha augmentat una mica.

Per edats. Les baixes dels joves han augmentat molt, però han fet disminuir el temps mig de les baixes, mentre que els treballadors de més edat han disminuït les seves baixes però pateixen baixes cada edat més llargues i que superen 365 dies.

I el dia de la setmana que hi ha més absentisme és el dilluns.

Sembla, doncs, que hi ha una tendència de la societat en demanar treballar menys hores, però sense tenir en compte els generadors dels llocs de treball.

La realitat és que, en aquests moments, aquests costos estan sent assumits directament per les empreses i per la seguretat social, però, indirectament, també per la societat perquè té un increment de la pressió fiscal. I sembla que els sectors més intensius de mà d'obra seran els més perjudicats.

Si fem un resum de dades de l'absentisme, que ja els compareixents han fet, l'índex d'absentisme laboral a Catalunya, com ja han dit, s'ha situat el 2023 amb un 7,5, un augment que, en comparació amb anys anteriors, abans de la pandèmia, es situava el 5-6. I una de les causes, com ja han comentat, és la salut mental.

A Espanya, la seva mitjana està una mica per sota, un set per cent, i en certes comunitats autònomes estan més a baix.

A nivell d'Europa, l'absentisme ha mostrat un increment, tot i que amb diferències segons els països. El percentatge mitjà d'absentisme laboral a Europa oscil·la entre el tres i el cinc per cent. En països com Alemanya, França i els Països Baixos i Espanya...

Fitxer 03CET5

...que se situen a la banda superior. Alguns països escandinaus poden tenir taxes una mica més elevades a causa de les polítiques socials i permisos laborals més flexibles.

Durant i després de la pandèmia es va registrar un augment en l'absentisme laboral a tota Europa, especialment vinculat a baixes per malaltia i permisos per cures familiars.

La salut mental també ha estat un factor clau en l'augment de l'absentisme en molts països europeus, amb una major atenció a problemes com l'estrès i el síndrome del *burnout*.

Abans de continuar, m'agradaria entrar a definir què significa "absentisme", què significa la "incapacitat laboral". L'absentisme fa referència a la falta d'assistència general d'un treballador al seu lloc de treball durant les hores que li corresponen, ja sigui per malaltia, per permisos laborals o vacances. Malaltia o incapacitat temporal és quan un treballador no pot assistir a la feina per una condició mèdica i ha d'estar justificat per un certificat mèdic. És la nomenada IT, i els seus costos són compartits entre l'empresa i la Seguretat Social, amb alguna excepció, que hi ha convenis que estan cent per cent protegits i que és la càrrega totalment de la Seguretat Social.

La resta de conceptes, hi ha la malaltia laboral o incapacitat professional per accident o per altres situacions que també ha d'estar justificat per un certificat mèdic i que els seus costos són coberts per la multa laboral.

Després tenim permisos legals, com per exemple maternitat, paternitat, morts familiars, intervencions quirúrgiques familiars, assistència a judicis, trasllats a domicili, etcètera, que tots aquests excepte, els de maternitat i paternitat, que són finançats per la Seguretat Social, tota la resta de permisos són finançats i suportats per les empreses, igual que les vacances, i altres tipus d'absentisme que també passa de no personar-se a les feines els primers dies de contracte, etcètera, que ja serien absentismes injustificats.

Per tant, si ens centrem a parlar només de la IT, a Catalunya aquesta IT, la justificada mèdicament, suposa el vuitanta per cent de l'absentisme total. Per tant, més del cinc per cent de les persones contractades diàriament a Catalunya estan en aquesta

situació, baixa per malaltia. El més preocupant és aquesta tendència que té, que és a l'alça i de manera constant.

Si creïem que després de la pandèmia es tornava a valors anteriors, s'està veient que tant el 22, 23 i 24 han superat les dades de la pandèmia, on va haver molta contingència comuna, donat al virus de la pròpia covid.

Què creiem o què intuïm davant de tots els estudis als que hem tingut accés de mútues o empreses, que tots els podem trobar per internet? Que creiem que, com ja han dit, la plena ocupació té una correlació inversa a la IT. També hi ha comunitats autònomes amb més atur i més baixes d'IT. Que veiem que del 2008 al 2014 les ITs van baixar i que a partir del 2014 hi ha un canvi de tendència, i que després de la covid, com dèiem, és una mica més exponencial.

També depèn del règim laboral dels professionals. Més baixes en el sector públic, sector sanitari i educació; menys baixes en el sector dels autònoms.

El gestor de les baixes també pot influir en les baixes...

#### **El president**

Hauria d'anar acabant, senyora diputada.

#### **Noemí Nieto i Fumanal**

En funció també dels convenis, si estan millorats o no, com ja hem dit. Causes de l'absentisme, problemes de salut, desmotivació, conciliació familiar i personal, problemes d'habitatge que poden fer distanciar del lloc de treball. Com es pot gestionar? Avui convidem per preguntar quines creuen que són les mesures que poden incidir a disminuir aquest percentatge tan elevat.

Creiem que Catalunya ha de progressar amb bones relacions entre treballadors i empreses, que hi hagi una bona motivació per part dels treballadors i bon compromís, és vital per modificar les polítiques que normalment els experts recomanen, polítiques de conciliació laboral, benestar físic, condicions de treball, suport psicològic, formació i desenvolupament. Invertim en això.

En la meva opinió, crec que la tecnologia també formarà part d'eliminar feines no tan motivadores per ajudar també a fer canvis en la IT.

**El president**

Moltes gràcies. És ara el torn del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana...

**Joan Ignasi Elena Garcia**

Moltes gràcies.

**El president**

...el diputat senyor Jordi Ignasi Elena.

**Joan Ignasi Elena Garcia**

Moltes gràcies, president, i també molt especialment, doncs, als qui avui ens acompanyen de les associacions empresarials de Foment, Cecot i Pimec.

Efectivament, l'absentisme és un dels factors que afecta la productivitat, aquesta a la competitivitat i aquesta també a l'estabilitat de les empreses, a la seva viabilitat i a l'atracció d'inversió i, per tant, des d'aquest punt de vista és un element a analitzar. Té efectes en els llocs de treball, té efectes en l'estabilitat de les empreses, té efectes en els serveis públics, finalment, que pot l'administració oferir.

Hi ha altres factors que afecten, i vostès com a associacions empresarials els han tractat també. Avui mateix es parlava del corredor mediterrani, estem parlant de l'efecte que també té sobre la competitivitat del país, les infraestructures, també els transports públics. No sé com es pot comptabilitzar l'impacte que té a la comarca de la qual jo vinc, doncs, el desastre del servei de Rodalies, de Renfe, però ja els asseguro que és extraordinari, extraordinari. O el finançament i el dèficit fiscal que en un deu per cent ha patit el nostre país de forma ininterrompuda les darreres dècades.

I també l'administració, crec que ho comentaven, una administració més eficient i més àgil.

En aquest sentit, torno a l'absentisme. Jo crec que s'ha d'analitzar, i ho han fet vostès fugint de tòpics. Jo crec que ni els empresaris malden pel malestar dels treballadors i la seva persecució i la seva explotació, ni els treballadors són uns éssers que van darrere de no anar a treballar. Hi ha un compromís dels treballadors i dels empresaris en el futur de les empreses, que al final les empreses són producte d'empreses i

treballadors, i en aquest sentit jo crec que el debat ha de fer-se fugint d'aquests tòpics que a vegades són molt superficials, i crec que hem fet tot l'esforç en fer-ho.

Algunes dades que vostès han dit són realment molt reveladores: el creixement econòmic i l'impacte que té sobre l'absentisme. Això és molt evident i ha estat així no només a l'Estat espanyol, a Catalunya, sinó al conjunt de la Unió Europea.

La precarietat, que es patia més fa uns anys i que es segueix patint, malauradament, de forma extrema en molts sectors de la societat, genera menys absentisme. Aquest no és el camí. O sigui, el camí no és aquest, que la precarietat porti a garantir menys absentisme, sinó altres factors dels quals després en parlaré.

I les empreses grans són les que pateixen més l'absentisme, més que les empreses petites. Aquesta dada és objectiva també, malgrat que les conseqüències per a les empreses petites són molt més altes, molt més elevades i molt més dures, naturalment, perquè són menys persones.

Jo crec que hi ha elements a tenir en compte. Es feia referència a la qüestió dels autònoms, i ho dic perquè he oblidat de comentar-ho abans, quant als tòpics. L'objectiu no és que, com hem viscut molts, el model sigui aquell petit empresari, aquell comerciant o aquell advocat que se'n va a un CMAC a 40 de febre perquè no té un que el substitueixi per fer la conciliació amb el seu client. Aquest no és el model. El model, justament, és que aquesta persona tingui garanties per poder exercir la seva feina en condicions, i no és el model aquest a seguir. Per tant, és el benestar col·lectiu, el benestar i una societat més sana que ens permeti treballar amb més qualitat de treball.

Jo crec que hi ha mesures que, des d'aquesta perspectiva, des d'aquesta mirada, fugint dels tòpics, hauríem d'analitzar. Té a veure amb la salut mental, i d'això n'hem parlat, i que està tenint un impacte molt sever en la societat en general, també en el món empresarial, en els empresaris també, i de forma molt severa en els treballadors, perquè ho és en el conjunt de la nostra societat.

També és necessari parlar de salut i del servei públic de salut, i, per tant, flexibilitzar, segurament, també les proves que es fan perquè conciliïn no només amb la família, sinó també amb la feina i amb l'horari laboral. I, per tant, des d'aquest punt de vista, en l'àmbit de la salut, tenir una major flexibilitat els treballadors per poder fer les

proves, o per poder anar al metge, o per poder ser atès per l'administració del servei públic de salut.

També, necessàriament, això té a veure amb la negociació col·lectiva, i aquí hi ha un recorregut extraordinari.

No oblidem que hi ha un..., parlaven que les dades de la majoria de les baixes són de menys de tres dies. (*Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.*) Un minut, no? Les baixes són menys de tres dies. Aquestes van a càrrec del treballador. Per tant, segurament, el treballador poc interès té en fer aquesta baixa.

Per tant, si la majoria de les baixes estem parlant que són de menys de tres dies i aquestes afecten a l'economia directament del treballador, més enllà del que digui el conveni col·lectiu de cadascuna de les empreses, que han negociat lliurement les parts, vol dir que la transcendència, l'impacte i la raó per la qual es produeix aquest absentisme segurament té altres raons que no és la de la voluntat de l'absentisme.

Em sembla que han fet un esforç tots plegats, i estic convençut que tots els agents socials així ho faran -i per part nostra aquesta és la nostra voluntat-, de buscar les causes darreres per les quals es produeix això, que té molt a veure amb el benestar social, que té molt a veure amb l'estat de salut del conjunt de la societat, que té molt a veure també amb millores concretes en l'àmbit de la salut pública, en l'àmbit de la negociació col·lectiva i en altres àmbits.

I aquesta és la nostra voluntat, i us agraïm molt la vostra participació i les vostres propostes.

### **El president**

Gràcies, senyor diputat, senyor Elena. Ara és el torn del Grup Parlamentari del Partit Popular.

### **Àngels Esteller Ruedas**

Sí, moltes gràcies, president. Vull agrair a tots els compareixents l'explicació que ens han donat, perquè ens han situat en la problemàtica de l'absentisme des de la perspectiva de les empreses, dels treballadors, i vull dir-los que compartim aquesta preocupació des del Partit Popular.

Li vam dir al conseller, quan va comparèixer, si tenia alguna prioritat per fer front a aquest absentisme, que sabem que és un dels principals problemes que avui afronten les empreses, degut a aquest creixement tan ràpid en els últims anys, degut a moltes causes i a molts factors.

I, per tant, des del Grup Popular considerem que avui ens han fet un estat de situació, un diagnòstic, ens han relatat quines són les situacions de cada àmbit i som conscients de l'alt cos que té per a les empreses i la dificultat a l'hora de gestionar tot aquest absentisme amb la pròpia organització també de totes aquestes empreses. Aquesta gran preocupació considerem que cal resoldre-la per a l'impacte econòmic que té, parlen d'un tres, un quatre per cent del PIB.

També volem saber, en aquest sentit, tots els factors que hi afecten. És cert que hi ha un factor com el marc regulatori, l'entorn laboral, els factors socioeconòmics dels empleats, les condicions de treball i també el "tamany" de les empreses.

Dins del marc regulatori, nosaltres creiem que caldria fer una anàlisi de l'actual normativa que afecta a la regulació de les baixes i de l'absentisme, sobretot les contingències comunes, que s'ha destacat que és el principal guix d'on estan les baixes laborals, per veure si a l'actual marc que se li doni ho sap millorar-ho. Perquè amb les últimes modificacions des de l'any 23 i els últims acords que s'han adoptat estan generant un increment i una facilitat que dificulta i que facilita molt la baixa i, per tant, està generant una demanda major de la prevista. I volíem saber i preguntar-los si ho tenen identificat des d'aquesta perspectiva o dins del marc regulatori que cal canviar?

També ens interessa molt el marc regulatori, perquè és fonamental. La interpretació d'aquest marc, degut a sentències que hi ha hagut últimament quant a definició de conceptes que també alteren substancialment les baixes.

Per altra banda, tota la gestió de la baixa. Volem conèixer també si tenen identificat on estan principalment els problemes? Perquè és cert que una baixa, tota la seva gestió, la part de l'empresa té una part de control i supervisió. Volem que ens diguin si tenen els instruments suficients per portar a terme aquest control i aquesta supervisió, sobretot en aquestes baixes que són més... no voldria dir fraudulentos, però sí potser abusives, no?, d'algunes baixes que també es produeixen.

I des d'aquesta perspectiva, si consideren que haurien de tenir més instruments a l'hora de poder tenir aquesta capacitat.

I després també el sistema sanitari és fonamental. També ens han comentat les dificultats que tenen perquè les llistes d'espera a l'atenció primària o en tot el que són les proves diagnòstiques, o també fins i tot totes les resolucions, i ja no dic les intervencions quirúrgiques, tot això també té un cost molt elevat i que caldria resoldre.

Per tant, a nosaltres ens interessa molt saber quines són les mesures a adoptar en l'àmbit empresarial, en l'àmbit sindical, el regulatori, en els diferents àmbits de govern i les modificacions que vostès consideren que caldria adoptar. Perquè és molt cert que aquestes...

Fitxer 03CET6

hi ha una sèrie de causes. Llavors, quines causes tenen identificades que són les que estan produint tot aquest increment?

Després, quins són els sectors que estan causant més baixes? Perquè parles amb el sector de la restauració i hi ha sectors que tenen una gran baixa laboral. Per tant, quins són els sectors que tenen identificats?

Quines mesures creuen que caldria prendre a l'hora de detectar i prevenir algun abús de les baixes?

I quins són els canvis que caldria tenir per tenir un major control de part de les empreses sobre les baixes i també sobre la resolució?

Quin és el paper que haurien de tenir les mútues? Potser haurien de tenir un major protagonisme o una major capacitat a l'hora de poder intervenir en tot aquest procés que facilités i que, sobretot, agilitzés tot el que és el tema de les baixes i les polítiques que caldria implementar-se en aquest sentit.

També els volia preguntar si estan d'acord amb aquestes baixes flexibles que el Govern ha anunciat que potser adoptarà o no, en aquest sentit.

I després un tema que penso que és important, perquè una part molt important és la negociació col·lectiva. Dins de la negociació col·lectiva, és cert que es parla i es diu també, potser, la necessitat de definir més i millor què és absentisme, què és baixa temporal, quines són les definicions, si consideren que caldria definir més i millor el que és les baixes, quines clàusules caldria adoptar en les negociacions col·lectives des del perspectiva empresarial a l'hora de poder millorar tota aquesta gestió.

I, en definitiva, si tota la derogació de l'article 5 dels estatuts i totes les sentències complementàries que hi ha hagut últimament, consideren que caldria fer més modificacions normatives per clarificar molt més el marc normatiu, l'aplicació i la gestió.

Jo crec que se m'està acabant el temps. És per mi aquest soroll o no? (*Veus de fons.*) Ah, d'acord.

Bé, doncs, des d'aquesta perspectiva tenim interès a resoldre.

I, després, també, si vostès tenen també identificat una relació entre el teletreball i les baixes laborals. Hi ha alguna... Què consideren? Quina opinió tenen? Perquè, a vegades sí que és cert que consideren que hi ha una relació en aquest sentit.

Des del Grup Popular pensem que, naturalment, cal tenir unes baixes laborals, sobretot totes les contingències. Hem de donar una bona sortida i un bon suport als treballadors que, veritablement, tenen una causa per tenir una baixa, i per això hem d'extremar totes les mesures que siguin adequades a l'hora de poder-ho respondre, com s'està fent, amb temps i amb cura pel treballador, però, després, també cal adoptar mesures per evitar l'abús amb aquestes baixes i aquest perjudici tan gran que estan tenint les empreses. Perquè, al final, el sistema aguanta el que aguanta i la gent ha de complir en funció de les seves responsabilitats.

I, després, dins de tota la cadena de responsabilitats, quines són les millores que caldria prendre a l'hora de poder enfortir el paper de cadascun dels agents que intervenen per tenir una eficàcia i una major eficiència en tota aquesta gestió de baixes. I jo ho deixaria aquí.

**El president**

Gràcies, senyor Àngels Esteller. Té ara la paraula el diputat de VOX, Javier Ramírez.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Gracias, señor presidente. En primer lugar, dar las gracias a los tres ponentes de Foment, Pimec i Cecot por su presentación.

Y como sintetizar cuarenta y cinco minutos de exposición en cinco minutos es complejo, intentaré realizar directamente las cuestiones que se nos han planteado.

Quería empezar por el representante de Cecot. Mire, el 25 de abril de este año, en la sesión de trabajo con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, desde su entidad manifestó que iba a proponer al Ministerio de Trabajo que reconsiderase el método de cálculo de las tasas de absentismo con el fin de evitar injusticias individuales para no favorecer a personas altamente absentistas en detrimento, evidentemente, del resto de trabajadores.

Por eso me gustaría preguntar si ha realizado el requerimiento, si ha tenido respuesta del Ministerio de Trabajo y, en su caso, ¿cuál es la respuesta?

En referente al responsable y al representante de Pimec, nos gustaría que, después de su análisis, me pudiera contestar lo siguiente, y es que ¿qué pérdida del PIB considera que está directamente relacionado con las cifras del absentismo laboral? Y, en segundo lugar, ¿cuál es el impacto real del absentismo laboral en las pymes?

Y referente al ponente de Foment, mire, el pasado 14 de octubre, el presidente de Foment pidió un pacto de Estado por la industria y ve riesgo de deslocalización en Cataluña. Si las centrales nucleares se cierran -añado-, si no hay seguridad jurídica, pues imagínese el resultado, ¿no? Por otro lado, consideraba el año 2024 clave para acelerar su Pacto Nacional de Industria, el suyo, el catalán. Pues, aprovechando la actualidad y que están hoy aquí, me gustaría preguntar ¿cómo ve el sector industrial y, en especial, la industria química en nuestra región? ¿Cómo ve la situación del Camp de Tarragona y la posible pérdida de la inversión de Repsol en Tarragona? ¿Cómo afecta la inseguridad jurídica de los trabajadores y el absentismo laboral? Porque, miren, la provincia de Tarragona es líder de paro de las cuatro provincias catalanas, superamos el catorce por ciento de paro y no paramos de abrir titulares, en el que se demoniza por parte de la administración a un sector tan importante como es el sector petroquímico.

Muy recientemente, conocimos la noticia que el Grupo Navex Servicios Industriales iniciaba el proceso de concurso de acreedores y, consecuentemente, iniciaba un proceso de un expediente de renovación de empleo, en el que podía dejar trescientos familias en la calle. Como ustedes pueden comprender, este anuncio ha caído como un jarro de agua fría sobre cientos de familias tarraconenses, que, ante la incertidumbre de si cobrarán sus salarios, están desesperadas por saber y para encontrar la manera de llegar a final de mes.

Se manifestaban el pasado viernes y ayer lo volvieron a hacer en la Rambla de Tarragona. Por cierto, al concejal de Comuns y de Podemos aún lo están esperando, aquel concejal que debe ser, es el delegado sindical de esa empresa. Pues bien, el hecho de levantarse a las cuatro de la mañana debía ser complejo para él y aún, insisto, lo están esperando.

Pero es que a esto se suma que este martes pasado vencía el plazo de alegaciones para tratar de evitar que el impuesto extraordinario de la banca y a las grandes energéticas se convierta en permanente y, en consecuencia, active la advertencia hecha hace un año por Repsol. Sin un marco legal y fiscal estable no habrá inversiones en España. De consumarse la amenaza podría ser Portugal quien recibiera esa inversión.

¿Ustedes creen que esta situación no afecta a los trabajadores y forma parte del absentismo laboral? Además, el impuesto extraordinario a la banca y las energéticas puede terminar siendo definitivo, de ser así, una inversión estratégica de 1.100 millones de euros liderada por Repsol amenaza con esfumarse. Una inversión que ya han anunciado, y como he explicado anteriormente, realizarían en otro país mucho más atractivo para invertir.

Este proyecto pone en jaque a la planta del Morell, pero pone en peligro nada más y nada menos que 11.000 personas a las que se añaden 35.000 puestos de trabajo inducidos.

Nosotros lo que decimos es lo siguiente y es que ¿Ustedes consideran que cuando ven realmente peligrar su trabajo, cuando ven que se pueden ir a la calle, cuando ven que las administraciones públicas no protegen sus puestos de trabajo tienen

ganas de irse a trabajar? Pues sí, al final van, luchan, trabajan y se levantan a las cuatro o a las cinco de la mañana.

¿Pero dónde están las administraciones públicas? Deberían de estar ahí. Porque muchos otros trabajadores, ante el peligro de poder irse a la calle, no optan por irse a la baja laboral. Es que no tienen otro remedio. ¿Sabe por qué? Porque hablamos de la salud laboral, hablamos de la salud mental. Muchos de ellos piensan que tienen situaciones de estrés laboral, de ansiedad laboral, de accidentes laborales por esta causa.

Por eso me gustaría que en este sentido los representantes que hoy proponen estas exposiciones puedan al menos dar su opinión al respecto.

Muchas gracias.

#### **El president**

Moltes gràcies, senyor diputat. Té ara la paraula el representant dels Comuns, el senyor Lluís Mijoler.

#### **Lluís Mijoler Martínez**

Moltes gràcies, president. Contestant, en primer lloc, al diputat de Vox, Maribel, fantàstica la teva intervenció.

Gràcies per venir, gràcies per ser, gràcies per exposar un tema que, evidentment, ens preocupa i ens ha de preocupar tothom. Crec que quan vam tenir ocasió de parlar de qüestions d'empresa i el debat que va organitzar Pimec sobre temes d'empresa ja es va tractar, va ser un dels punts en què els candidats i candidates a la presidència de la Generalitat ja van tenir oportunitat de manifestar-se i segurament és un problema que ens afecta com a societat.

Jo, a l'espera d'algunes propostes més concretes que amb la presentació de Pimec, sí que voldria fer algunes puntualitzacions i la primera passaria pel llenguatge. Crec que és important com diem les coses i el què de les coses. Per tant, parlar d'absentisme crec que és una forma també d'estigmatitzar com si fos culpa del treballador que tingui una malaltia comuna o que, fins i tot, encara pitjor, hagi patit un accident laboral i que, per tant, no hi pugui anar. Les coses tenen un nom i es diu "incapacitat temporal" i, per tant, quan parlem de baixa o incapacitat temporal parlem

d'això, perquè per combatre l'absentisme els primers que tenen la capacitat són els empresaris, perquè és a través d'un expedient disciplinari. Per tant, si algú deixa d'anar-hi sense cap motiu, doncs, evidentment, serà acomiadat i serà acomiadat de forma objectiva.

Per tant, aquí sí que demanaria, perquè sembla que l'absentisme és estigmatitzar d'alguna forma la persona que deixa d'anar a treballar i que té tot l'interès d'anar a treballar perquè, com ha dit el company Esquerra Republicana, probablement en la majoria dels casos, els primers dies van a compte, fins i tot, del seu propi salari. Ningú té intenció de deixar d'anar.

I que se'n parli és important i que se'n parli des de totes les perspectives. Jo crec que la perspectiva des del punt de vista empresarial és important, però també, després, escoltarem la perspectiva des del punt de vista dels treballadors i treballadores. Però, sobretot, jo crec que una de les qüestions que s'ha dit des de Cecot per mi és important i és una de les claus de quan parlem d'aquestes incapacitats temporals, que és el que té a veure amb les cures.

És a dir, qui té cura de l'empresari? I que, segurament, l'empresari és el que fa la jornada laboral més extensa, probablement. Qui té cura del professional liberal? Qui té cura del petit autònom? Efectivament, això és així.

Per tant, el que ens hem de plantejar, i crec que aquí és la nostra obligació tenir aquesta visió global en defensa dels ciutadans i ciutadanes del nostre país, el que hem de veure és com millorem les seves vides i com millorem allò que ens afarten de dir molts cops, que és allò de posar les persones en el centre.

Perquè si posem les persones en el centre i parlem de millorar l'atenció primària, millorarem també o afavorirem que hi hagi menys baixes laborals. Si posem les persones en el centre i parlem de salut mental, millorarem també aquestes baixes. O si parlem de dependència, quantes baixes tenen una relació directa també amb situacions de dependència familiars que no es poden atendre i que, per tant, deriven en una baixa?

Hem de parlar també de prevenció de riscos laborals. Crec que és una de les qüestions que segurament amb la següent intervenció portareu, però aquí hi ha una part important de prevenció de riscos. El nombre d'hores que les empreses, i això

són estudis que vostès també tenen, el nombre d'hores que es dediquen a aquesta prevenció de riscos crec que és molt inferior a la mitjana a la resta d'Europa.

Hem de parlar d'una major inspecció també per part d'aquestes mútues i també del nostre sistema sanitari per combatre aquestes baixes que puguin ser fraudulentas i que, per tant, sí esdevinguin absentisme. Però aquest absentisme, com dic, ha d'estar aprovat i, per tant, ha de passar per una major inspecció.

Hem de millorar, com deia, en l'atenció primària, però hem de millorar també el sistema de les mútues. És a dir, per què un treballador, per anar a una mútua a qui se li consideri accident laboral, ha de tenir sí o sí el vistiplau de l'empresa? I, per tant, aquí també estem veient com aquest sistema, que és preconstitucional fins i tot, aquesta ordre administrativa s'hauria de fer una variació, probablement, perquè fos el metge o fos el professional el que decidís si aquell accident o aquella baixa és laboral o és de contingència general.

Per tant, aquí també hem de fer aquesta autocrítica jo crec que tothom.

Insisteixo, jo crec que parlar de cures, parlar de salut mental és una qüestió genèrica i no única exclusivament des del punt de vista de treballadors i treballadores o empresaris i, per tant, aquí hem de tenir cura, tots i totes, com a persones i afrontar això d'una visió molt més general i més enllà d'aquesta dualitat entre empresaris i treballadors.

I, com deia, moltes vegades, a l'espera que hi hagi algunes propostes més concretes que puguem adoptar amb aquestes modificacions legislatives que des d'aquest Parlament puguem afrontar.

Gràcies.

### **El president**

Moltes gràcies, diputat senyor Mijoler. Té ara la paraula la diputada de CUP, Candidatura d'Unitat Popular, la senyora Laura Fernández Vega.

### **Laura Fernández Vega**

Bona tarda. En primer lloc, crec que estarem llavors tots d'acord que és un problema que cada dia emmalalteixin més treballadors, vull dir que el problema és aquest,

perquè quan mirem els nombres, avui li estem dedicant una qüestió que jo crec que és interessant i que en realitat coincidim amb moltes de les receptes que s'han proposat, això és normal quan parlem de la petita i de la mitjana empresa, no és normal quan parlem de l'empresa, però estem parlant d'un problema que a nivell d'estat és un 1,45 per cent dels casos.

Ho dic perquè moltes vegades sobredimensionem segons quines qüestions i, no ho sé, vull dir, hi ha altres dades que potser estaria bé que tinguéssim en compte en aquesta comissió quan volem sobretot parlar de correlacions, causalitats i demés.

Ho dic perquè, com s'ha apuntat ja, l'absentisme laboral en la seva gran majoria estem parlant de baixes mèdiques i laborals i, en canvi, hi ha altres qüestions que no estem posant sobre la taula i que tenen una correlació també directa que són que a nivell d'Estat tenim 647.495 accidents laborals; a Catalunya, d'aquests, 208.266 - estem els segons, a la cua d'aquests accidents laborals. Són 570 al dia, a Catalunya. I a mi, brutal -que és una paraula que em sembla molt grossa- em sembla que hi hagi cent vint morts en accidents laborals a Catalunya. És a dir, que tinguem tots aquests accidents un cada quatre dies, accidents laborals mortals a la feina.

Per què? Doncs, perquè si comencem a parlar amb aquesta lleugeresa, com ha fet la portaveu del PP, sobre què passa amb les baixes mèdiques flexibles, si podem anar a treballar o no estant malalts...

Fitxer 03CET7

...quan tenim, en aquest país, cada quatre dies mor un treballador a la feina, doncs, segurament, aquesta xifra també es dispari. Ho dic perquè sinó sembla que acabem mirant les coses com si estiguéssim fent un balanç de números, on tot són xifres i darrere d'això no hi ha persones, persones treballadores. Que si en aquesta cambra ara resulta que hi ha molts partits que només s'han de preocupar de xifres econòmiques, doncs crec que a alguns partits ens tocarà defensar aquests treballadors.

Perquè aquí han sortit algunes coses que són bastant preocupants. I crec que aquí hem de cuidar també el llenguatge, perquè això de la cultura social ha d'anar a agafar la baixa. No, mirin, la cultura social ha d'exercir un dret com és no anar a treballar malalt. Això és important.

Després, el PIB com a indicador d'igualtat o de no equivalència a la desigualtat està bastant defenestrat, sobretot si mirem dades dels Estats Units d'Amèrica. Però és que ni tan sols avui dia la Cambra de Comerç l'utilitza com a un indicador vàlid.

Tot i així, acceptaríem el PIB com a un indicador de major seguretat vital, correcte. Llavors, estaríem dient una cosa que jo crec que és de bastant sentit comú, i és que quan la gent viu pitjor i té por a perdre la feina, a no poder pagar a final de mes, en totes aquestes situacions, que, per desgràcia els autònoms, pel règim que tenim aquí, i per desgràcia també molts treballadors de petites empreses també tenen, i molts empresaris de petites empreses, perquè a vegades parlem d'una, dos, tres persones, a quanta més por, menys s'agafa la baixa.

Jo vull rebre aquests estudis, perquè segur que són super interessants, però fins aquí esperaria que arribessin tots els representants que estan aquí per representar el poble, que a vegades també crec que se'ns oblida.

Llavors, clar, molts autònoms treballen malalts, perquè sinó igual no poden pagar el lloguer, que correspon a la meitat del servei actualment. Sí, clar, que ho fan, evidentment que ho fan.

Quina és la solució? Començar a treure drets, desregular, precisament, el dret laboral, que és dels pocs que encara té una gran part de la societat, la gran majoria de la societat, per avançar en segons quins drets? No seria la nostra proposta en cap cas.

I hi ha una correlació que sí que té causalitat i que s'indica una i una altra vegada. De fet, per fer un argument d'autoritat, perquè si ho dic jo semblaria que no és tan cert, és Amartya Sen, Premi Nobel, qui diu que la variable més important en termes de salut és la renda. Doncs, bé, en termes de renda, a Barcelona, per no marxar gaire lluny, hi ha onze anys de diferencial sobre la vida mitjana entre el districte amb més diners i el districte amb menys diners.

Per tant, quin tipus de polítiques s'han de fer perquè hi hagi una societat menys emmalaltida, és a dir, menys absentisme laboral? Doncs, segurament, polítiques que millorin la qualitat de la vida de la gent.

I em sap molt greu, i no ho analitzaria mai en termes de salut mental, però si parlem de la salut mental de l'empresari, haurem de parlar de la salut mental també dels treballadors.

Dubto molt, i crec que això s'hauria de matisar, que siguin un dels col·lectius amb més dades de risc de suïcidi, honestament. I crec que en un país on un cada deu dies hi ha intenció de suïcidi en persones que estan en risc de desnonament és una afirmació molt greu.

L'Estat espanyol és líder en consum de psicofàrmacs, això vol dir que, si no tenim unes dades encara més greus en termes de salut mental i en termes de suïcidis, és perquè la gent està, pràcticament, dopada. I estem parlant que 285.000 persones majors de quinze anys, a Catalunya, tenen quadres depressius.

Llavors, tot això és el que s'ha de conceptualitzar, sobretot a Anglaterra, que també va patir un procés de desindustrialització i també va patir un procés de canvi del tipus d'economia cap a la turistització i el sector serveis i no cap a la capacitat productiva, com la idea de privatització del malestar. Que per explicar-ho fàcil seria dir que quan ens sentim malament, que quan ens passen certes coses té a veure amb què, doncs, no ho sé, els teus amics no t'han tractat bé o que sembla que la teva mare no t'abraçava prou i no en què passem vuit hores en un entorn laboral que, segurament, és molt hostil en molts casos i que s'han anat perdent moltíssims drets perquè ja no podem pensar en contractes indefinits.

La meva generació ja no sap el que és treballar tota la vida al mateix lloc. La meva generació ni tan sols veurà el mateix negoci tota la vida al mateix carrer, perquè la gran majoria d'aquesta petita i mitjana empresa ha de tancar perquè és impossible competir amb grans empreses que arriben aquí i que, a més, se les dopa amb diners públics perquè s'hi instal·lin i que van arrasant amb tots aquests.

Per tant, la privatització del malestar seria entendre que té a veure només amb el privatiu i no amb l'esfera del treball. Per això és interessant que avui, precisament, es posi aquest tema sobre la taula, perquè vuit hores al dia més dues hores, si tens

sort i no has de venir en rodalies de transport públic per poder arribar a la feina, més no poder arribar a final de mes, més la crisi d'habitatge, més la crisi del treball amb el que deia del tipus de feines que hi ha respecte abans i respecte als drets que hi ha, doncs, evidentment, operen. I crec que això ho hem de poder posar sobre la taula.

Hem de pensar que les baixes per salut mental s'han tornat el doble en sis anys, que un de cada cinc treballadors té problemes de salut mental i que el seixanta per cent de la societat ha patit depressió o ansietat.

Llavors, vaig acabant. S'ha parlat del *burnout*, d'aquest desgast crònic que fa que cada dia ja no es pugui més quan es va a la feina. Doncs, evidentíssimament, perquè si cada vegada més hi ha un tipus de feina que no se sent a l'últim final del dia productiva, doncs això passarà molt més.

I compte quan mencionem, i acabo, qüestions com l'hostaleria, perquè, precisament, el representant de l'hostaleria en termes estatals, l'izuel, el que deia és aquesta cosa que va ressonant una mica en algunes intervencions de parlamentaris d'aquesta cambra, i que m'ha sabut bastant greu, que és la idea que el treballador és flux o que el treballador està enganyant, no? Quan deia allò de «en hostelería, las jornadas de toda la vida, ¿no?, la media jornada, de doce a doce.» Bé, doncs quan algú treballa de dotze a dotze en hostaleria i si es dona amb *un canto en los dientes*, si té sort i té contracte, doncs, evidentment, a la que pugui hi haurà una baixa.

Per tant, avui a l'hora de situar això tinc moltes ganes d'escoltar aquestes propostes perquè crec que, en última instància, el que passa és que, si volem un millor servei públic, si volem una millor sanitat, sobretot en atenció primària i sobretot preventiva, caldran diners per fer-ho.

És divertit que hagi de ser la CUP avui que hagi de dir això. I si calen diners per fer-ho, haurem de veure d'on surten aquests diners. La nostra proposta, com sempre, seria de grans empreses, perquè sempre hem defensat això, tot i que a vegades se'ns vulgui reduir a què el nostre problema és la petita i mitja empresa i grans fortunes, perquè sinó haurem de veure d'on surten aquests diners. Només faltaria que hagin de sortir dels mateixos treballadors, que són els que estan emmalaltint, precisament, per aquestes condicions de feina.

Gràcies.

### **El president**

Gràcies, senyora diputada. I ara té la paraula la representant del Grup Mixt, Rosa Maria Soberana.

### **Rosa Maria Soberana Bonet**

Moltes gràcies, president. Gràcies als representants de PIMEC, Foment i CECOT.

Des de l'Aliança Catalana creiem que en el terreny industrial hem perdut molta força durant les darreres dècades. Aquest és un fet especialment greu perquè la nació catalana gaudia d'una llarga trajectòria en aquest sector, havíem estat motor industrial d'Europa. El pes de la indústria catalana en el valor afegit brut de la nostra economia és inferior al de la mitjana europea ara per ara.

La desindustrialització que pateix Catalunya ens ha de preocupar forçosament perquè encara ara el sector industrial ofereix contractes amb menys temporalitat que la resta de sectors de l'economia i, a més a més, els salaris són, de mitjana, una mica més elevats.

Pel que fa a l'absentisme laboral, és una qüestió complexa, amb múltiples causes. Des de l'Aliança Catalana podem apropar-nos-hi i fer una visió que reflecteixi els nostres valors de responsabilitat, justícia, eficiència i esforç. Les nostres propostes per abordar aquest problema són les següents.

En primer lloc, un anàlisi rigorós i transparent de les causes. L'auditoria per la qual es causa l'absentisme. Proposar una auditoria independent que identifiqui les causes reals d'aquest absentisme laboral a Catalunya, diferenciant entre els absentismes, justificat, malalties, permisos, etcètera, i el que es pugui considerar injustificat.

La classificació sectorial és l'altre punt, identificar els sectors o empreses específiques amb nivells d'absentisme especialment alts i atendre les raons que els expliquen, condicions de treball, salut mental, etcètera.

El segon punt seria la millora de les condicions de treball, com pot ser la flexibilitat horària i teletreball, fomentar polítiques de flexibilitat horària i l'opció de teletreball en

sectors on sigui possible per tal de millorar l'equilibri entre la vida laboral i la personal dels treballadors per aconseguir conciliar feina i família.

L'altre punt seria millorar les condicions laborals, promoure mesures que millorin aquestes condicions, com ara assegurar que les instal·lacions siguin segures, garantir un salari equitatiu a la tasca que desenvolupa el treballador, assegurar beneficis socials que puguin reduir aquest estrès laboral.

Controlar la baixa de les malalties és una altra opció, treballar per establir mecanismes eficients per validar que aquestes baixes per malaltia no es converteixin en un procés de persecució dels treballadors que realment ho necessiten, sinó que la supervisió hauria de garantir que no hi hagi abusos, però també respectar els drets dels treballadors.

Mantenir una col·laboració entre els metges i els personals sanitaris en una línia oberta de comunicació per assegurar que les baixes per malaltia estiguin ben justificades i evitar, per tant, la sobreutilització com a pressió indeguda per tornar a la feina abans d'estar recuperat. Tots coneixem casos que han tingut pressió de «posa't bé, et necessitem», i el treballador se'n va a treballar, tot i no tindre totes les garanties de poder-ho fer.

La promoció del benestar i la salut mental és molt important. Els programes de salut mental s'haurien d'implementar en totes les empreses amb l'objectiu de prevenir situacions d'estrès, ansietat i esgotament, que poden contribuir a aquest absentisme laboral.

Fomentar el benestar físic, impulsant programes de promoció de salut física, com ara l'exercici en col·laboració amb les empreses i amb l'objectiu de reduir aquestes malalties relacionades amb l'estil de vida, que afecten la productivitat.

Ja sabem que no estem parlant només de grans empreses, però per citar-ne una, a Google tenen, i sé que és molt gran i és un fenomen totalment diferent, i es pot adaptar també amb més petites causes a temps entre l'horari laboral per poder desconnectar, per poder familiaritzar-se una mica amb el seu entorn.

La millora del diàleg entre els empresaris i els treballadors fomentaria la col·laboració i incentivaria el diàleg continuat entre els treballadors i els empresaris per tal d'identificar problemes que puguin estar causant l'absentisme.

Implementar solucions col·laboratives que no posin a tots els empresaris com els dolents de la pel·lícula, perquè també és una realitat.

I la resolució entre conflictes laborals, implementant mecanismes de resolució dels conflictes ràpids i justos per evitar problemes relacionats amb l'ambient de treball que acabin derivant en absentisme.

Des de Aliança Catalana –acabo– volem reafirmar el nostre suport a mesures que incentivin el compromís i que promoguin un equilibri entre el dret dels treballadors i les necessitats de les empreses. No podem permetre que aquest sigui un altre tema que serveixi per llançar acusacions o crear divisions, sinó que, com a país, hem de treballar de forma conjunta per superar les problemàtiques de fons que ens impedeixen avançar.

Moltes gràcies.

### **El president**

Moltes gràcies, senyora diputada. I per acabar aquest primer torn d'intervencions, ara té la paraula la diputada del Grup Parlamentari Socialista, la senyora Conchi Jiménez.

### **Conchi Jiménez Cruz**

Sí, hola, bona tarda. Moltes gràcies. Moltes gràcies als tres representants que ens han fet la seva exposició i per venir a comparèixer aquí.

El Grup Parlamentari Socialista Units per Avançar, a l'àmbit laboral, tenim una especial preocupació per a totes les qüestions relacionades amb el tema que estem tractant avui, com és l'absentisme.

L'absentisme laboral és un tema de preocupació tant per a les empreses com per als sindicats com per a les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes que a tots els hi afecta.

Per a les empreses suposa la pèrdua de jornades laborals, descens de productivitat, retard en el ritme de treball com a conseqüència de la reducció de mà d'obra sobrecàrrega de treball sobre els recursos humans disponibles, pèrdues de producció, qualitat inferior, etcètera. I una incidència negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

Per a les persones treballadores suposa una modificació en el desenvolupament de la seva feina, que afecta a la seva qualitat de vida, provocada per la pèrdua de la salut i també per la pèrdua d'ingressos.

I aquí faig un matís, i comparteixo el que ja han comentat dos grups parlamentaris abans que la meua intervenció. Les estadístiques que s'han posat aquí, on indicaven que la majoria de les persones estaven de baixa per contingències comuns, per IT, per malaltia comú, de un a tres dies i sobretot quinze dies, jo vull només deixar sobre la taula que moltes de les empreses, sinó la gran majoria, no tenen complement voluntari de l'incapacitat temporal. I, per tant, del primer al tercer dia el treballador que agafa una baixa no cobraria res i des del quart fins al dia vint cobraria el seixanta per cent de la baixa reguladora de la quantitat que la empresa ja hagi cotitzat per ell i, després, a partir del vint-i-un dia, cobraria el setanta-cinc per cent.

Ho dic perquè també que no doni la sensació que les persones agafen tres dies de baixa perquè volen estar a casa, i això també ho hem de deixar ben aclarit. O sigui, per una part la posició de la defensa del plantejament de l'absentisme com a perjudici als empresaris, però també el perjudici als treballadors, que les persones no s'agafen les baixes, en principi, igual hi ha alguna, però hi ha mecanismes legals per actuar en aquest cas. Per tant, posem, des del Grup Parlamentari Socialista, posem les dues posicions, la part empresarial i també la part dels treballadors.

Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar en diversos fronts, tant pel que fa als canvis legislatius, com a través d'una gestió més eficient dels diferents organismes competents en aquesta matèria, així com mitjançant la implicació d'empreses i persones treballadores en els àmbits en els quals els pertoca.

Pel Grup Parlamentari Socialista Units per Avançar considerem necessari que s'analitzin les dades relatives a les absències laborals amb els seus àmbits

respectius i es realitzi un diagnòstic compartit de les causes que originen i el cost que provoquen. Per...

Fitxer 03CET8

...acordar plans i programes orientats a reduir al màxim l'absentisme laboral.

S'ha d'analitzar causes com, per exemple, estrès laboral, problemes derivats de la càrrega de treball, expectatives laborals poc clares o conflictes amb superiors, per exemple, o les condicions de salut i seguretat, exposició a condicions físiques perilloses o malalties cròniques que empitjoren amb el seu entorn de treball.

També volem que es valori, amb tot aquest recull de les possibles causes, la manca de conciliació, problemes per equilibrar la vida personal i professional que generen esgotament i estrès emocional, en tots els nivells, els treballadors i, evidentment, no volem que cap persona pateixi mal.

Per tant, intentant treballar i buscar tota la relació i les possibles causes per veure d'on ve l'absentisme, intentarem després buscar les formes per intentar erradicar i que ningú pateixi cap problema.

L'absentisme pot tenir diferents causes, que varien entre treballadors i sectors. Malalties comuns, representant la major part de l'absentisme, estem d'acord. Això també s'ha de vincular amb la salut. Coincidim també amb el que s'ha dit aquí, si reduïm les llistes d'espera i es pot atendre abans a les persones que estan de baixa o que estan pendents de proves mèdiques o de consultes d'especialistes, tot això també farà que millorem.

Problemes psicològics. També hem de treballar l'estrès, l'ansietat i la depressió. Són factors claus, especialment en els entorns amb alta pressió laboral i baixos recursos per salut mental. Un dels temes, i s'ha comentat, ho crec que ho hem parlat tots els grups parlamentaris, és la salut mental. Hem de cuidar, perquè és un dels motius que estan fent que pugui aquest absentisme últimament.

Donar més importància als riscos psicosocials, fent les valoracions, fent les anàlisis de tots els riscos que s'han detectat i aplicar les mesures. No és suficient detectar riscos psicosocials i després no actuar. Hem d'intentar, entre tots, buscar les mesures correctores per millorar.

Treballar el benestar de les persones. Si la gent és sent motivada i s'identifica plenament amb les empreses, té un sentiment de pertànyer a aquestes empreses i això s'aconsegueix amb bones condicions laborals, d'acord? O sigui, hem d'intentar treballar també perquè la gent tingui aquest sentiment que, si tu estàs molt implicat, al final, serien una mica com els autònoms. I tot això s'aconsegueix amb condicions laborals dignes i amb feina de qualitat.

La manca de polítiques de conciliació, el mal clima laboral i les condicions físiques adverses, com també tot el tema de postures, soroll, etcètera, tot això també augmenta.

Per tant, tenim molta feina. Hem de buscar, hem de treballar, hem de detectar i hem d'intentar buscar la solució de cada un dels problemes.

Les empreses busquen reduir l'absentisme per millorar la competitivitat, mentre que els sindicats i els treballadors demanen millorar les condicions laborals i la salut dels treballadors.

Per tot això, hem de fer un estudi amb profunditat per analitzar realment els principals motius que comporten la majoria de l'absentisme laboral.

És necessari...

**El president**

Hem d'anar acabant.

**Conchi Jiménez Cruz**

Ja acabo. Doncs res més, simplement això i moltes gràcies.

**El president**

Gràcies, senyora diputada. Ara és el torn dels compareixents, que poden intervenir un màxim de deu minuts cada un per intentar, si pot ser, els prego, concretar, anar

concretant com veuen vostès el problema i quines solucions podria tenir. (*Veus de fons.*) Perdó? Comença vostè? Ah, molt bé. Doncs el senyor Ginesta té la paraula.

**Josep Ginesta** (secretari general de la Patronal de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)

Sí, gràcies. Gràcies, Javier. Bé, sí, hi ha una qüestió, i ho han plantejat de diferents maneres, però nosaltres defugim del debat ideològic sobre aquesta qüestió. Tenim un problema de país i hem de trobar les millors solucions, obrir la llum i afrontar-lo.

És cert que l'etimologia pot condicionar la cosa i, per tant, estem d'acord en no utilitzar cap mena de llenguatge que condicioni. Per això jo els hi parlava d'incapacitat laboral i d'incapacitat temporal.

Jo els he posat dades que són les dades oficials que utilitza el Departament de Salut i que apareixen a tot arreu. Per tant, ens hem centrat en aquesta qüestió.

I un altre element. La diputada de la CUP deia que els treballadors emmalalteixen molt, cert. I ens preocupa. El primer interessat en recuperar la salut és el treballador. El segon interessat que el treballador recuperi la salut és l'empresari. Segur.

Per tant, tot allò que signifiqui recuperació de la salut i d'una manera raonable, lògicament, que permeti que la persona pugui exercir el seu treball, és l'interès de tot empresari d'aquest país i, per tant, ens preocupa a tots. I, per tant, hi ha un mínim comú denominador.

De fet, amb les intervencions que han fet, com a mínim, nosaltres som optimistes amb les intervencions que han fet perquè estan tocant el moll de l'ós del problema i dels debats que ha d'afrontar aquest país per resoldre-ho, en el marc de competències que té.

Pel que fa a propostes, n'han plantejat moltes, eh?, però el millor aprofitament del sistema sanitari, les mútues col·laboradores de la seguretat social. I, per cert, tenim eines i tenim possibilitats que les coses puguin anar millor.

Fa uns dies la ministra va comparèixer al Congrés dels Diputats per explicar l'acord sobre pensions en què hi ha un article específic que parla dels convenis de col·laboració entre el sistema de seguretat social i les mútues col·laboradores. I, primer problema, el marc competencial que en aquests moments hi ha amb la gestió

del sistema sanitari no hi és recollit, eh? I, per tant, és una mancança que té aquest acord.

En la tramitació parlamentària això s'hauria de resoldre. De fet, la diputada del Partit Popular li va recordar a la ministra que el factor competencial no estava recollit i el diputat de Junts per Catalunya, el senyor Cervera, també li va recordar a la ministra que sense una bona articulació competencial d'aquesta qüestió, difícilment podríem millorar la utilització de la infraestructura sanitària.

Per fer què? Doncs per avançar diagnòstics, per atendre les persones amb patologia musculoesquelètica, que qui en sap més són les mútues, i per, també, optimitzar el cost sanitari. Les mútues tenen recursos ociosos que podríem utilitzar per potenciar la sanitat pública. I, per tant, això és un primer element a debatre.

El tema de la gestió. Si invertim en la primària desburocratitzem. Si desburocratitzem fem que els metges es dediquin a curar persones, que és pel que estan titulats els metges. No per discutir si una baixa ha de durar més o menys.

Un dels problemes que hi ha és el poc temps que pot destinar un facultatiu a l'atenció d'una persona. Si ha de discutir si ha d'estar d'alta o de baixa, d'alta o de baixa, no entra a discutir, perquè el metge cobra i ha de fer aquesta feina per curar persones. Per tant, la gestió, la desburocratització, fonamental.

I, fixin-se, quan els dic que defugin del debat ideològic, la proposta d'altres i baixes flexibles, progressives, parcials. A la resta d'Europa, de fet, l'anomalia és Espanya, que això no existeix, perquè a la majoria de països europeus aquest mecanisme ja existeix. Però, eh?, no existeix com un mecanisme d'explotació i de pèrdua de drets laborals, sinó que està vist com un mecanisme que potencia la plena recuperació de les persones. A tots els països ho veuran, és un indicador de qualitat de la gestió de la salut en el treball. Aquestes altres flexibles, progressives, parcials, etcètera, etcètera, que permeten que la persona pugui aterrar molt millor en el mercat de treball.

Milloren la gestió per desburocratitzar-la, milloren la gestió per crear equips especialitats. La meitat de les baixes són de dues patologies, unitats especialitzades i tractem aquestes patologies, especialment les de salut mental, que tenen una més difícil diagnosi, anàlisi i aterrament.

Gestió del sistema, control. Mirin, ens preocupa tant que una persona pugui estar de baixa quan no està de baixa, com quan una persona no està saludable i l'envien a la feina. Perquè l'empresa té un problema quan una persona no està plenament, no té plena salut, i ha d'impugnar la seva baixa i li triguen mesos i mesos a revisar aquell mecanisme. I hem de buscar invents de tot tipus perquè la persona que no es troba bé del tot no pot anar a treballar i l'empresa ha de buscar mecanismes de tot tipus per resoldre-ho. Per tant, ens preocupen les dues coses. És seguretat de les persones.

Si no tenim un bon sistema de control, si les incidències no les gestionem adequadament perquè no hi posem recursos, això es demora i, per tant, també demorem que una persona que pot estar malalta i li han donat l'alta pugui recuperar la seva baixa, eh?

I ho dic en aquest sentit per anar a l'altre cantó, per no dir-los que volem que els treballadors que estan sans vinguin a treballar quan no hagin d'estar de baixa. Això perjudica a tothom.

De fet, no es segueixen els temps òptims de durada de les baixes fixats pel sistema de seguretat social. De fet, primària té com a objectiu, en aquests moments, que es compleixin els temps de durada òptima de les baixes. No diem que sigui el millor mecanisme, però és un mecanisme. I quan dic això, que té com a objectiu, vol dir que no es compleixen i que es demoren més del compte.

Per què? Perquè no volem dir que cap metge sigui bo o dolent, sinó sabem que als metges l'atenció assistencial els origina una pressió a l'hora de gestionar aquestes qüestions. Per tant, invertim recursos en la primària per resoldre aquesta qüestió.

Han demanat dades de tot tipus. Jo els recomano que vegin les dades, però, a més a més, com que considerem que és una cosa tan important, nosaltres des de la nostra organització demanarem veure'ns amb cadascun dels seus grups parlamentaris per aprofundir en les qüestions i en els debats que estem disposats a fer de tot tipus, perquè pensem que ens poden ajudar.

De fet, el sumatori de dèficits ens fa restar com a país, perquè si sumem alta taxa d'atur, sumem baixa productivitat, a la cua d'Europa, sumem dificultat per cobrir

vacants i sumem un alt absentisme, el que en un altre país quadraria, aquí no ens quadra. Per tant, sumem tants dèficits que al final tenim un problema com a país.

I, certament, han vist que les baixes duren, fonamentalment, el setanta-cinc per cent menys de quinze dies. Dada important, perquè quan la baixa dura menys de quinze dies, la prestació no la cobreix el sistema de seguretat social, la cobreix l'empresa, eh? Dada important. Per tant, estem dient que les paguen les empreses.

Si s'han fixat en els dades que hem donat del cost en percentatge de PIB, el percentatge que et paga en prestacions del sistema de seguretat social és pràcticament igual que el cost en salari que abona l'empresa. Per cert, el setanta-sis per cent dels convenis col·lectius a Catalunya tenen complement de baixa.

Hi ha una cobertura de comerç col·lectiu a Catalunya, per sort, de les més altes d'Espanya, que està, aproximadament, al noranta-tres per cent, dels treballadors a Catalunya tenen conveni col·lectiu. I un setanta-sis per cent tenen complement de baixa. Per tant, estem dient que hi ha una protecció amb imports important amb les persones.

Jo ho he dit al principi també, i els companys també ho han dit, autocrítica des de les empreses perquè podem fer més coses. Podem fer més coses per resoldre la problemàtica. De fet, coses de tot tipus i la prevenció important. I, fixi's, en la prevenció de la seguretat física, hi hem passat molts anys prestant-hi atenció i, probablement, ara ens hem de posar més en la qüestió dels riscos psicosocials i és on, com a mínim, des de la nostra organització hem posat el focus els últims mesos perquè és on també tenim més dificultats per analitzar la realitat de la causa-efecte de totes les qüestions que s'han anat plantejant.

Senyora Esteller, ha plantejat moltes coses molt interessants i algunes d'elles tenen a veure amb propostes que nosaltres fem com a organització i que tenen a veure amb la regulació, amb millorar la regulació. Hem hagut de negociar en els convenis col·lectius que les persones, quan agafen la baixa, que no ens hagi d'avisar només el sistema, sinó regular que tinguin l'obligació d'avisar l'empresari perquè hi ha empreses que, quan ja una persona no va el primer dia, tenim un problema gravíssim per cobrir-ho, i hem hagut de fer-ho perquè la norma, tot i tenir una certa bondat i tot i sortir per una problemàtica que es va gestar a Catalunya, doncs acaba tenint uns

impactes no desitjats que hem de resoldre. I per tant, avançar proves diagnòstiques a través de les mútues, que ho poden fer perfectament.

Coses que vostè ha proposat la resposta és sí, sí, sí. I el marc competencial protegir-lo perquè han vist que el comportament de les baixes en el país, en el conjunt de l'Estat és diferent. A comportament desigual i a pes empresarial diferent, també ho hem d'abordar de forma diferent, i això s'ha d'abordar des del marc competencial del país, que és qui té les competències en matèria d'atenció primària i d'assistència sanitària.

Vaja, insisteixo que tots han dit coses interessants. I, senyor Elena, hi ha una relació directa entre el mal comportament de les infraestructures del país i que la gent arribi a l'hora de la feina, i quan la gent no arriba a l'hora de la feina, doncs té problemes i, quan la gent té problemes, doncs pateix dèficits de tot tipus.

Si milloréssim les infraestructures del país, estalviaríem accidents de trànsit, segur, i estalviaríem el neguit que moltes vegades, i especialment des del Vendrell i tota aquella zona cap amunt, hi ha i, per tant, completament d'acord. I per tant, també podem trobar qüestions..., de fet, haurem de fer plans de mobilitat de les persones treballadores, ja serà obligatori fer plans de mobilitat, per tant, treballem també la mobilitat col·lectiva, que segur que té un impacte positiu en tot això.

En definitiva, fixin-se, jo he volgut començar per les dades perquè hi hagués un terreny objectiu perquè vostès poguessin dir de tot. Com a mínim, la meva organització se'n va avui d'aquí amb un moderat optimisme perquè hagin decidit afrontar aquest debat, encendre la llum i, amb un moderat optimisme, perquè també veig fil conductor de propostes de tot tipus per part de tots vostès.

I per tant, això és el que ha de passar en els països que progressen adequadament, que són aquells que, també els ho dic, els que pensem, des de la nostra organització, que ponderen la condescendència amb la responsabilitat i utilitzen les dues coses, no només una. I aquesta qüestió de les baixes laborals ha tingut massa temps només la condescendència i no la responsabilitat, i pensem que hem d'agafar les dues coses, d'acord?

Moltes gràcies, president. I he intervingut primer perquè haig de marxar molt ràpidament i em quedaré una estoneta més, però per poder marxar. I gràcies als companys.

**El president**

Llavors, ara a qui li passeu... Molt bé. (*Veus de fons.*)

**Javier Ibars Álvaro** (director del Departament de Relacions Laborals i Afers Social de Foment del Treball Nacional)

...el representante de la PIMEC. Totalment d'acord. És que no...

**El president**

D'acord, senyor Ibars.

Fitxer 03CET9

**El president**

El senyor Oriol Alba.

**Oriol Alba Sendra** (secretari general de Cecoc)

Sí, jo només per complementar, perquè també vostè ens ha demanat que no repetíssim els mateixos arguments, i m'ho aplico, però sí reiterar i celebrar que després de la ronda... A vegades quan venim aquí a comparèixer per diferents temes, doncs, òbviament podem tenir divergències sobre el diagnòstic que en fem.

Aquí hem fet una ronda que tots hem partit que tenim un problema i ara ens hauríem de situar amb camins de solució i generar el debat que això mereix. Per tant, també celebrar aquesta coincidència perquè ens permeti en el dia a dia ara seure, treballar i aquest tema, que hi torno..., a vegades, quan també ens ho mirem, les xifres poden ser més fredes a vegades. Reiterar que darrere hi ha persones i reiterar que això ens agafa en un escenari que aquesta confluència de factors, aquesta confluència del *momentum*, de caiguda de la productivitat, de tota aquesta reflexió estratègica de Catalunya, Espanya, Europa, quin paper volen jugar, quin és el nostre model

econòmic, social, etcètera en aquest món global canviant, doncs, és clar, això ens agafa en un escenari que aquesta confluència de preocupacions fan una gran preocupació que no ens permet tampoc abordar el tema que avui ens ocupa, que és l'absentisme, només unilateralment o només d'una manera específica, sense atendre altres casuístiques que també ho expliquen, com òbviament altres factors que afecten les persones, com la seva mobilitat, l'estat d'infraestructures, el finançament de Catalunya i un llarg etcètera.

A mi m'agradaria que destil·lessin de la meva intervenció i per part de la meva organització, doncs, aquest fugir de tòpics, que agraeixo també, doncs, aquesta frase i que necessitem un enfoc polièdric.

També aquí hi ha un perjudici compartit. Ni tots els treballadors són x, ni tots els empresaris són y, etcètera. I per això també en la meva intervenció he volgut posar per davant el compromís empresarial, també entomar tot un seguit de propostes i d'actuacions que nosaltres podem fer per abordar l'absentisme gestionable.

Però, a part d'això, no oblidem que a part de tot el debat que podem tenir, que també el vocabulari fa la cosa i ara també ens hem d'entendre, ens deixen aquí quinze minuts i intentem condensar-ho tot, quan és un tema que mereix molta estona i molt de detall, però no oblidem que, al cap i a la fi, el que sí que ens ha d'encendre i ens ha de motivar és que això està tenint unes causes econòmiques. Però la preocupació no ve per les causes econòmiques, és que el que hi ha al darrere -i hi torno- en una confluència de factors és el risc que hi ha de la societat del benestar del qual ens hem dotat.

I no només això, és que això també ens agafa en un moment post-covid, on malauradament el sistema sanitari mostra un cert col·lapse i doncs, òbviament, les persones, siguin treballadors, siguin empresaris, siguin petits autònoms, etcètera, pateixen unes conseqüències ja no només sanitàries com les que presentava ara mateix, sinó també amb aquest nou enfoc de la seva salut mental, emocional, etcètera.

Només una referència al PIB. Vejam, el PIB és una xifra objectiva que tots ens hem dotat. Nosaltres mateixos..., al PIB hi ha aquella famosa frase que ho mesura tot per la qual val la pena viure, no? Llavors, si més no, només volia fer aquesta menció,

perquè és la manera que tenim d'una manera molt planera i molt reduïda amb una intervenció molt ràpida fer una correlació o mostrar que la problemàtica és creixent i que, per tant, ens situa en un escenari d'urgència i d'aquí l'alerta i que cal abordar aquest tema.

I, una vegada més, reiterar que les mesures i l'enfoc que hem de prendre és totalment multidisciplinar, polièdric, com els hi deia. Gran part de la solució passa per generar aquests bons llocs de treball, aquest benestar i, per tant, posar les persones al centre.

Sàpiguen també que un altre dia segur que els demanàrem de tenir l'oportunitat de venir aquí a parlar de l'enorme problema que tenen les empreses per trobar personal qualificat, més qualificat, etcètera i, per tant, podríem parlar aquí de polítiques migratòries, de contractació en origen, de formació i capacitat al llarg de la vida, perquè l'envelliment de la població ens està situant també amb unes enormes dificultats per a les empreses per donar resposta. La tecnologia també és una de les solucions.

El que vull dir és que per si sol cap d'aquests elements explica la problemàtica que tenim. La confluència de tots a la vegada és el que genera aquest punt de preocupació, inclús aquest punt d'alarma.

Hauríem d'actuar també, com els deia, sobre les persones, sobre la cultura, sobre un absentisme emocional també creixent que preocupa, que és persones que van a treballar però per diferents motius, sentiment de pertinença, motivació, etcètera, o perquè justament han arribat en un estat d'ànim o una situació emocional o de salut no provocada pel seu propi lloc de treball, sinó per factors exògens, sigui culturals, siguin relacionats amb la seva mobilitat, etcètera, els pot generar un estat d'ànim que també els fa estar absents, si em permeten una paraula més acurada, i poc motivats en el seu lloc de treball també per les seves casuístiques personals que poden tenir i que acaba generant una diferent tasca en el seu lloc de treball.

I m'agradaria reforçar, ja no només, òbviament, dir que s'ha de millorar el sistema sanitari és una paraula, una frase molt àmplia que donaria per molta estona, però sí que tinguin vostès l'oportunitat de seure amb les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social. Ara ho dèiem, hi ha recursos ociosos, hi ha voluntat de contribuir,

hi ha bones pràctiques europees que així ho mostren i que tenim una part de la solució potser més a prop, una part. Aquí no hi ha un botó màgic que ho soluciona tot. Una de les tecles d'aquest piano podria ser una col·laboració més estreta amb ells.

I, òbviament, ja només per acabar, partint també amb la responsabilitat que hem d'assumir els representants en aquest cas de les empreses i, per tant, com a agents actius en el diàleg social. No tot acaba canviant ni per normativa, ni per una voluntat política, sinó també per la corresponsabilitat, i en aquest tema, òbviament, com no pot ser d'una altra manera i, per tant, estendre una vegada més la mà i agrair l'oportunitat que avui ens brinden i espero que seguim treballant en el dia a dia.

Gràcies.

### **El president**

Moltes gràcies, senyor Oriol Alba. Ara els grups parlamentaris que ho desitgin tenen un minut, si hi ha algun aclariment o alguna qüestió que volen afegir.

Algú vol intervenir? Per part de VOX, el senyor Ramírez.

### **Javier Ramírez Gutiérrez**

Gracias, señor presidente. En primer lugar, quería decir que si fuera posible que nos trasladaran las exposiciones que han hecho, porque lo cierto es que son muy interesantes.

Y luego una reflexión muy breve. Es que he escuchado a la portavoz del Partido Socialista, al portavoz de Esquerra y al portavoz de Comuns y parece ser que ustedes no han gobernado ni gobiernan nunca, ni aquí, ni en la Generalitat, ni en el gobierno central.

Oiga, la señora del PSC decía que había que hacer un estudio ¡Háganlo! ¡Háganlo!

El señor Elena hablaba de la dificultad del transporte y las dificultades sobre todo de los que venimos del campo de Tarragona y es cierto, pero ustedes han estado en el *Govern* hace dos días y tampoco han podido abordar este tema. Y se ponen muy espitosos, pero es que es verdad.

Y, por último, referente al representante de Comuns. Mire, no se moleste, se le digo de verdad. No se moleste, yo creo que lo que le debería molestar es que ustedes tienen un delegado sindical que es concejal...

**El president**

Disculpi. Perdoni, eh?

**Javier Ramírez Gutiérrez**

S'ha acabat el temps?

**El president**

No. És que les preguntes han de ser als compareixents, no un debat...

**Javier Ramírez Gutiérrez**

¿Pero es que sabe lo que pasa? Disculpe, es que yo tengo que justificar mi posición...

**El president**

Jo crec ningú l'ha interpellat a vostè. Vostè pot preguntar el que vulgui. Jo li torno a posar un minut, però als compareixents. Perdoni, pot continuar, però als compareixents.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Señor, presidente, gracias por cortarme la palabra, pero le diré lo siguiente, y es que he escuchado con atención a todos los ponentes, a los ponentes y a los ponentes de los otros grupos, y como ha dado la sensación que a veces las sensaciones es que los ponentes eran de los otros grupos, porque han explicado un análisis compartido, que está muy bien, oiga, simplemente les quería decir lo que he dicho públicamente, que está muy bien el análisis, pero que lo apliquen. ¿De acuerdo?

**El president**

Gràcies.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Gracias.

**El president**

Només em queda tornar a agrair de veritat als representants de les tres organitzacions empresarials que heu vingut avui aquí.

No dubteu que al legislatiu estem conscienciats que volem una Catalunya millor, cadascú des del seu punt de vista i amb el seu matís, però volem una Catalunya millor, i forma part d'aquesta Catalunya millor resoldre el problema de l'absentisme.

Gràcies.

#

Moltes gràcies, president.

**El president**

Senyors i senyores diputats, ara aniré a buscar els altres dos compareixents.

Si algú vol aprofitar per anar al servei...

*(Pausa.)*

Fitxer 03CET10

**El president**

Bona tarda.

**Compareixença d'una representació de Comissions Obreres de Catalunya perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00052/15

Reprenem la sessió de la Comissió d'Empresa i Treball del Parlament amb els següents compareixents, la senyora Mònica Pérez, responsable de Salut Laboral de Comissions Obreres, i el senyor Pau Cruz, secretari d'Organització de la Intersindical.

Com ja saben, tenen vostès un màxim de quinze minuts per aquesta primera intervenció per poder explicar-nos el seu punt de vista sobre aquesta problemàtica de l'absentisme laboral i quines propostes principals creuen que hauríem d'abordar.

Moltes gràcies i té vostè la paraula.

**Mònica Pérez Cardoso** (responsable de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya)

Si trobo el botó...

Bé, doncs, bona tarda, senyores i senyors diputats. En primer lloc, agrair, lògicament, aquest espai que ens ofereixen per exposar la nostra visió sobre les causes de la incapacitat temporal. Veuran que em centraré en això, en la incapacitat temporal.

Però abans de donar resposta a la qüestió que ens plantegen, voldria situar una idea prèvia sobre el concepte d'absentisme, que segons recull la definició de l'OIT és una situació en la qual el treballador o la treballadora no es presenta al seu lloc de treball o hi està menys hores de les estipulades quan l'empresa l'espera que acudeixi o que estigui tot el temps. Per tant, l'absentisme són les absències no justificades, des d'aquest punt de vista, un fenomen residual a les empreses i que, en tot cas, les empreses tenen capacitat sancionadora i disciplinària.

És una definició que s'aplica en altres àmbits, l'absentisme escolar, o m'he permès consultar la web del Parlament i també és l'absentisme d'aquest òrgan, que són les absències de vostès a les sessions del ple o de les comissions.

En canvi, en el tema de l'absentisme laboral, sovint tenim relats i està ple de moltes xifres que incorporen, precisament, absències justificades. Molts dels informes que ens acostumen a presentar estan alimentats de l'apartat "hores no treballades" de l'enquesta trimestral de costos laborals de l'INE, on incorporen drets legítims, com, per exemple, baixes mèdiques, permisos per naixement i cura del menor, compensacions per haver fet hores extraordinàries, vacances i, en definitiva, molts més drets i absències justificades. Res d'això és absentisme des del nostre punt de vista.

Tampoc ho són les baixes mèdiques, perquè estan legalment justificades.

Per tant, des de Comissions Obreres una primera petició que seria intentar fer un ús més acurat dels termes per no estendre el tòpic que les persones treballadores defugim de la nostra feina de manera deliberada i de manera habitual.

Dit això, és cert que les dades de la IT s'estan incrementant en els darrers anys, tot i que el darrer informe del Departament de Salut referit al 2023 ens dona algunes dades positives respecte el 2022. Per exemple (*l'oradora estossega*) -perdó-, el nombre de noves baixes cau un 17,5 per cent i la incidència acumulada també cau entorn el vint per cent.

A Comissions Obreres aquest tema ens preocupa, ens preocupa per l'efecte en la productivitat, però també perquè hi ha una pèrdua econòmica, en aquest cas, per a les persones treballadores. Saben vostès que durant els primers tres dies de baixa de malaltia comuna no es rep prestació; del quart al vintè, el seixanta per cent del salari, i a partir del vint-i-u el setanta-cinc per cent. I no sempre ho cobreixen les empreses. Tenim convenis col·lectius on hi ha complements, però no tots els convenis col·lectius recullen el cent per cent del salari.

Per tant, també és una pèrdua econòmica pels treballadors. Però ens preocupa sobretot perquè és un indicador de l'empitjorament de la salut de les persones treballadores que es produeix per diferents motius, determinants socials de la salut, l'envelliment de la població treballadora potser l'hem de tenir en compte també, l'impacte de la covid, però em centraré en els determinants de la salut més clars en el món laboral, que són les condicions de treball i la manca de prevenció de riscos laborals i com afecten aquest nombre d'ITs.

Algunes dades del darrer informe del Departament d'Empresa sobre la gestió preventiva a Catalunya. Ens diu que en el vuitanta-dos per cent de les empreses la dedicació presencial mitjana dels tècnics i tècniques de prevenció al centre de treball per identificar els riscos laborals és de 6,32 hores a l'any, però és que en el cinquanta per cent de les empreses no arriba a tres hores l'any. Només l'1 per cent de les empreses han avaluat les quatre tipologies de risc completament i, per tant, prop del noranta per cent de les persones treballadores estan exposades a riscos laborals.

Els riscos laborals menys atesos són precisament els que estan vinculats amb les principals malalties relacionades amb els treballs: malalties osteomusculars i

malalties mentals. I el percentatge d'empreses que apliquen mesures pels riscos ergonòmics, malalties osteomusculars, entorn al vint per cent, i pels riscos psicosocials, malalties mentals, entorn al 5,5 per cent.

Per tant, la majoria de les persones treballadores estan exposades a riscos que afecten la seva salut i no tots aquests problemes de salut estan en les dades d'accidents de treball i de malalties professionals. Molts d'aquests problemes de salut estan engreixant les dades de la IT comuna.

Nosaltres hem plantejat en la mesa de diàleg social del Ministeri de Treball algunes reformes per millorar aquesta situació, però pensem també que té a veure amb les competències de l'administració laboral i de l'administració sanitària també de Catalunya per controlar l'activitat tècnica i sanitària dels serveis de prevenció i de les empreses.

L'altra causa que explica el fenomen de la IT per contingents de comunes és la infranotificació dels accidents de treball i malalties professionals. Ens deia la segona enquesta catalana de condicions de treball que les mútues assumeixen el seixanta-quatre per cent del total d'accidents que requereixen baixa mèdica, però on hi ha més consens científic és en el subregistre de les malalties professionals. Hi ha diferents informes, però l'estratègia catalana de seguretat i salut laboral, per exemple, es fa ressò que s'estima un subregistre del setanta per cent de les malalties professionals, i en el cas dels càncers quasi arriba al cent per cent.

El Ministeri de Sanitat ens deia en el seu informe del 2015 que el costs que va suportar el sistema sanitari de salut en tota Espanya de càncers laborals va ser d'uns 157 milions d'euros. Catalunya aquell any va gastar, el sistema públic de salut, uns 28 milions d'euros. I aquell any només es van notificar vint-i-tres malalties professionals per càncer de tota Espanya, i una a Catalunya. I les xifres no han millorat. El 2023 s'han notificat dues malalties professionals per càncer.

És un exemple, però el que es pretén d'alguna manera és situar aquesta sobrecàrrega del sistema sanitari públic amb una despesa sobre pressupostos del sistema sanitari que haurien d'estar coberts pels pressupostos de Seguretat Social, perquè si ho atenen les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social ho fan a través de les quotes dels contingents professionals.

Però és que, a més, genera conflictivitat, perquè nosaltres, els treballadors i les treballadores, hem de presentar la determinació de la contingència, sobrecarreguem l'INSS, sobrecarreguem l'ICAM i sobrecarreguem la Inspecció de Treball, i aquests costos potser també s'haurien de tenir en compte.

Esperem també del nou govern que continuï apostant pel desenvolupament del sistema d'informació i vigilància epidemiològica laboral, el Sivel, com un sistema per detectar aquestes malalties professionals de la detenció primària, perquè en les comunitats autònomes on s'han posat sistemes similars han crescut significativament i s'han passat d'aquestes IT comuna a la IT professional.

Cal esmentar també la manca de recursos al sistema públic de salut, és evident, com a un element sobretot que explica potser la durada de les ITs per l'efecte de les llistes d'espera.

Cal corregir molts elements del sistema públic. No em puc entretenir en tot això i segurament hi ha especialistes sobre això. Jo recomanaria fer un cop d'ull a l'informe de 2024 del Consell Econòmic i Social d'Espanya, on ens situa diferències del comportament del sistema sanitari en funció de la comunitat autònoma i ens diu, per exemple, que en nombre de centres de salut hi ha diverses comunitats autònomes que ens avancen. Per aquí potser podem tenir alguna pista també de què millorar.

Vaig acabant..., no sé si tinc prou temps, però vaig acabant. Assenyalar també, des del nostre punt de vista, les mesures que s'han pres al llarg dels anys en incapacitat temporal que han suposat anar donant més competències a les mútues, més pressió de l'ICAM -perquè no dir-ho- han estat més orientades a la contenció de la despesa, és a dir a tenir menys baixes i més curtes, que no pas a prevenir la malaltia i a reforçar el sistema sanitari. Si estem fent aquest debat segurament és que no han servit.

Les persones treballadores podem estar sotmeses a quatre tipus de control en cada baixa: la del metge i metgessa de primària, la de la mútua, la de la inspecció mèdica i la del meu empresari o empresària que, per l'estatut dels treballadors, també en pot fer un seguiment, tot i que jo tingui el contracte suspès. Em sembla que n'hi ha prou de controls i, per tant, hem d'enfocar un altre tipus de mesures.

Aquestes pressions no resolen la malaltia, normalment generen noves baixes. Una dada que voldríem saber és quin nivell de recaiguda hi ha en la IT comuna a Catalunya. Tenim certes notícies que superem la mitjana d'Espanya, però volem saber-ho i no tenim aquesta dada.

Pensem que les pressions al final acaben cronificant, allargant els processos de recuperació, generen presentisme, gent que va a treballar estant malalt i malalta, i l'abús del control també satura el sistema, perquè coneixem, per exemple, que la mútua amb més implantació a Catalunya el cinquanta per cent de sol·licituds d'alta que fan a l'ICAM són rebutjades, i aquí tenim gestions que fan els metges, les metgesses de primària, que fa l'ICAM i tenim una pressió innecessària cap a una persona treballadora.

Pensem que la darrera proposta de la baixa flexible tampoc és la solució, primer perquè es va presentar sense consens, però, a més, és que és aplicable en alguns processos i en algunes condicions que tampoc se'ns han explicat, però només en alguns processos i, per tant, com a solució per modificar significativament la durada de les baixes no sembla la més adequada. Ara bé, requereix sobretot de garanties, de garanties per totes les parts, però és que també per la persona treballadora, perquè la seva aplicació d'una reincorporació progressiva passa, sí o sí, per l'adaptació del lloc de treball quan tornes a la feina. I aquest mecanisme està previst en la llei de prevenció i trobem que només entorn el catorze per cent de les empreses compleix amb aquesta obligació legal de fer una valoració mèdica quan es reincorpora una persona treballadora després d'una baixa perllongada.

Per tant, que existeix aquesta valoració mèdica és una condició *sine qua non* perquè la reincorporació a la baixa flexible sigui un mecanisme, i això ara mateix no existeix, i això és compliment de llei de prevenció.

Acabo. Jo tinc per aquí tot el que he dit, si ho volen els ho entrego. Tenim més dades i podem després fer les respostes que ens diguin. Però és evident, la qüestió és complexa, la IT té moltes causes que no tenen només a veure amb la burocratització de la baixa i de l'alta, tenen a veure amb altre tipus inclús de competències, competències no només de Seguretat Social, i des de Comissions Obreres el que sol·licitem és un debat amb rigor en el qual els sindicats, les patronals, les

administracions puguem veure totes les dades, explotar-les millor -ens falta segurament informació- i puguem compartir i analitzar les solucions, però que no prioritzin només els criteris econòmics.

Tenim molts controls ja. Potser hem de generar altre tipus de solucions que no generin indefensió ni pressió a una persona treballadora que, a més, està en una situació de vulnerabilitat quan està malalta.

### **El president**

Moltes gràcies, senyora Mònica Pérez.

### **Sol·licitud de compareixença d'una representació de la Intersindical - Confederació Sindical Catalana davant perquè informi sobre les causes de l'absentisme laboral**

356-00054/15

Té ara la paraula Pau Cruz, de la Intersindical - Confederal Sindical

**Pau Cruz Trullàs** (secretari d'Organització Intersindical - Confederació Sindical Catalana)

Moltes gràcies, per convidar-nos. Comparteixo amb la companya que aquí el principal problema no és l'absentisme, és de com es conceptualitza l'absentisme i m'agradaria començar per això, i m'agradaria començar impugnant el concepte. És a dir, l'absentisme no és no presentar-se a la feina perquè tens fills, perquè tens un permís retributiu...

Fitxer 03CET11

ò perquè tens una malaltia. L'absentisme és no presentar-se a la feina sense una causa justificada. Tot el que surti d'això no és absentisme, és una altra cosa i miraré d'entrar-hi i d'esgranar-hi per atacar una mica tot el que són les causes d'aquest possible absentisme.

Però sí que m'agradaria donar molta importància a això, que és un fet injustificat. No hi entra la maternitat, no hi entren els permisos retribuïts, no hi entra la incapacitat temporal, no hi entren les excedències forçoses, que és amb el que normalment, sobretot des de la patronal, es fan molts informes per inflar les dades i semblar que hi ha un set, un vuit, un nou per cent d'absentisme, quan això no és real, i l'absentisme és real no arriba amb prou feines a l'u per cent.

I penso que és important començar per aquí, perquè si volem construir un model de relacions laborals propi d'un estat social i democràtic no podem considerar que estar malalt és absentisme laboral. Si volem construir un model de relacions laborals realment democràtic és molt important que reforcem la Seguretat Social, perquè després de la Segona Guerra Mundial vam crear un contracte social pel qual els sindicats i les organitzacions obreres renunciàvem al control dels mitjans de producció a canvi d'un sistema de Seguretat Social fort que ens protegís.

I puc estar-hi d'acord o puc no estar-hi d'acord, no és objecte d'aquesta compareixença, però sí que és molt important que si volem atacar les causes d'absentisme comencem per aquí, per reforçar tot allò que és públic, perquè el problema de l'absentisme moltes vegades es confon amb un problema de cobriment de vacants.

No és el mateix no trobar gent per cobrir una vacant que algú que no es presenta a treballar sense un motiu justificat. I a tothom potser li sorprèn molt, però és que portem amb els salaris estancats més de trenta anys, i ens preguntem per què ens costa cobrir alguns llocs de treball. Surten els professionals de l'hostaleria, fem broma que mitja jornada són dotze hores de temps de treball efectiu i ens preguntem per què ens costa trobar gent. Augmenta el cost de vida mentre els salaris estan estancats i ens seguim preguntant per què ens costa trobar gent.

Tenim una tercera part del país treballant en llocs sobrequalificats, perquè la taxa de sobrequalificació, essent l'Estat espanyol el primer país de la Unió Europea amb més treballadors sobrequalificats, en la població d'adultes és del 35,9 per cent. Però si anem a col·lectius concrets, com poden ser les dones, veiem que és un 36,8 per cent, i si mirem els joves veiem que és un 37,2 per cent.

Per tant, tenim un problema molt greu de sobrequalificació. I aquí hi ha una tangent, diguéssim, que és important, que és reforçar tot el que és la formació professional, que és una assignatura pendent en aquest país i no veiem com, any rere any, hi ha molts estudiants de formació professional que es queden sense places. Llavors, si volem prevenir tot aquest absentisme, també és molt important atacar tot això perquè no hem de confondre el que és l'absentisme amb el cobriment de vacances.

Però és que fins i tot això els ho diu Joe Biden, president dels Estats Units, que no és sospitós de ser comunista, i fa una roda de premsa dient: "Pagueu-los més". Biden #. Si no trobeu treballadors, el que heu de fer és pujar els salaris i millorar les condicions de treball, i si no es fa tot això seguirem tenint aquest problema.

Per altra banda, després també trobem gent que diu que el problema en realitat és de productivitat. La productivitat en aquest país, els últims vint anys, ha pujat un vint per cent. Els salaris, no, els salaris no pugen, però la productivitat no para d'augmentar.

Tampoc es redueix el temps de treball. Seguim cobrant el mateix per fer les mateixes hores mentre les empreses van guanyant més i més beneficis. I això és molt important, que ho dèiem, i en aquest sentit és molt important una reducció de la jornada laboral i ho inclourem amb el següent element, que jo crec que és la salut laboral.

És molt important reduir el temps de treball, perquè això és beneficiós. De fet, les proves pilot que s'han fet, fa poc se'n feia una al Regne Unit, determinava que en un 90..., i ara els ho dic de memòria, crec que en un noranta-tres o noranta-quatre per cent de les empreses quan s'havia de reduir la jornada a quatre dies, les empreses, no ja els treballadors, les empreses volien repetir-ho, perquè els treballadors treballaven millor, perquè, per sorpresa de tothom, quan hi ha bones condicions laborals els treballadors produeixen més. I això és positiu també per les empreses, perquè el model de relacions laborals que volem construir és respectuós amb els drets laborals, no només per qüestions de dignitat, sinó també per qüestions que és més eficient econòmicament. És positiu tractar bé els treballadors, perquè després els treballadors treballen millor, i això també reverteix en els beneficis empresarials i, per tant, dins de l'òptica d'un sistema capitalista -que jo personalment potser no

comparteixo, diguéssim, però és la que tenim sobre la taula- també és positiu i, per tant, també ho hem de poder tractar.

I després hi ha un quart element que crec que també s'ha de situar sobre la taula, i que diria que és el més important de tots, que és el de la salut laboral. És súper important la prevenció de riscos laborals i, malgrat que a poc a poc anem avançant, encara queda molta feina per fer. La llei de prevenció de riscos laborals és de l'any 1995 i encara no l'estem complint sencera. Jo exerceixo com a advocat laboralista al sindicat i us puc assegurar que és increïble la quantitat d'empreses que no tenen un informe de coeficients de càrrega de treball, que no tenen una avaluació de riscos laborals ben feta, que no tenen l'avaluació de riscos psicosocials.

I si volem prevenir l'auge de trastorns de salut mental, que està existint ara a la feina, és molt important que toquem tot això. Hem d'avaluar bé i poder prevenir, perquè si volem prevenir el síndrome de *burnout* hem de poder detectar totes aquestes qüestions. I això passa indistriablement per poder fer bé tota la feina de prevenció de riscos laborals.

Després hi ha una altra qüestió que ja l'introduïa la companya, que és l'adaptació del lloc de treball. El que necessitem no són baixes flexibles, principalment perquè tenim una cultura empresarial en aquest país, per desgràcia, en què es pressiona molt els treballadors quan estan de baixa. El Tribunal Suprem es nega a acceptar que els acomiadaments per motiu de malaltia són acomiadaments nuls per discriminació; diu que són improcedents, "és que no tenen causa, perquè estar malalt no és una causa". No és només que no tinguin causa, és que la causa és discriminatòria i aquest acomiadament hauria de ser nul. Això el Tribunal Suprem només ho accepta quan el Tribunal de Justícia de la Unió Europea l'obliga a fer-ho.

Per tant, tenim un problema molt greu a nivell de malalties professionals i aquí el que cal no són baixes flexibles, perquè no estem preparats perquè l'empresa pugui pressionar treballadors precaris perquè s'agafin la baixa flexible i tornin a treballar.

El que necessitem són adaptacions del lloc de treball, supervisades pels serveis de prevenció de riscos laborals que estan obligades a tenir cada empresa. Cap on hem de caminar és per aquí.

Hem de vigilar molt les càrregues de treball per no generar aquest excés de treball, perquè ens trobem en un país en què hi ha una barbaritat d'hores extra, ens trobem en un dels primers països de la Unió Europea amb més hores de temps de treball efectiu i, per tant, hem de cuidar tot això, perquè no pot ser que l'extracció de beneficis empresarials sigui a costa de l'Estatut dels treballadors.

I això és molt preocupant especialment en un context de privatització del sistema públic de salut i d'externalització del que és el sistema públic cap a mútues laborals i empreses privades. No pot ser que de la salut dels treballadors se'n preocupin unes mútues laborals que estan més preocupades pels resultats econòmics que no per la salut dels treballadors, i això és una cosa que hem de cuidar, perquè cada cop es van donant més competències a unes mútues laborals que van començar molt poc i que ara ja estan fent propostes d'alta, la majoria rebutjades quan tenim la sort de tenir un metge de capçalera o l'Institut Nacional de la Salut de bon humor, perquè hi ha moltes vegades que no hi ha temps, perquè el termini és breu, i "breu" vull dir que el metge té menys d'una setmana per fer l'informe justificant que no t'han donat l'alta. I sense l'informe la majoria de vegades et donen d'alta, i et donen d'alta sense estar en condicions per tornar a treballar, i això és molt perillós pel treballador, que té en risc la salut, però també per l'empresa, perquè a una empresa no li serveix de res que un treballador que està malalt i que no pot treballar bé.

Per tant, hem d'aturar aquesta privatització del sistema públic de salut, hem d'aturar aquesta concessió de cada cop de més competències a les a les mútues laborals i hem de començar a treballar tots els riscos psicosocials del treball. És molt important.

És molt important també reforçar la sanitat pública. Si volem aturar tot això el que hem de fer és reforçar sobretot l'atenció primària, perquè és inviable poder fer un seguiment de les malalties que tenen els ciutadans des dels serveis d'urgències, començant perquè els serveis d'urgències no estan previstos per això. El que s'ha de reforçar és sobretot l'atenció primària i tenir una atenció primària integral que pugui ocupar-se d'aquestes qüestions i pugui fer un bon seguiment dels pacients.

I no sé com vaig de temps, però si no amb això acabo, diguéssim, que un altre problema és la sinistralitat laboral. Jo crec que s'ha de cuidar molt tot el que són els

accidents i la malaltia professional, perquè..., i ho dic perquè m'hi trobo a diari, hi ha autèntiques salvatjades. Jo he arribat a fer un judici en què la mútua em deia que no era una malaltia professional perquè el treballador no aixecava els braços per sobre del cap

Per tant, hi ha autèntiques salvatjades, això ho hem de revertir i per revertir és molt important reforçar el sistema públic de salut.

I si volem assegurar-nos que tots els treballadors van a treballar el que hem d'assegurar són bones condicions de treball i una bona salut laboral.

I amb això acabo, i ja els contestaré tots els dubtes en les preguntes.

### **El president**

Doncs, moltes gràcies, Pau, i gràcies, Mònica. Ara començarà el torn d'intervencions dels grups parlamentaris.

Començarà el Grup Parlamentari de Junts i parlarà la diputada Noemí Nieto, per un espai màxim de cinc minuts.

### **Noemí Nieto i Fumanal**

Moltes gràcies, president, i moltes gràcies per acceptar la compareixença del representant de Comissions Obreres, la senyora Mònica Pérez, i el senyor Pau Cruz d'Intersindical.

Ara em sap greu potser que no haguéssiu estat a la presentació de les dades, que també ha sigut molt interessant, i en el cas de Comissions has definit molt bé la situació i també ja has plantejat mesures, amb la qual també has coincidit una mica amb les patronals amb la gestió de l'atenció primària, el tema de les mútues, les causes. O sigui que sigut interessant.

En el cas de la Intersindical podríem també tenir aquestes dades que comentaves per contrastar una mica, perquè sí que ha quedat clar que a tots ens interessa tenir ben definit el problema, l'objectivitat, perquè tant a la societat com al Govern, com sindicats o empresaris és un problema que ens afecta a tots i tots volem una solució. Per tant, acceptem que es vulgui treballar conjuntament, i és una pena que no hi

hàgiu estat abans ni que ells ara estiguin, però, bé, ja mirarem una manera de confluïr-hi tots.

Llavors, a mi m'agradaria preguntar si fóssiu empresaris quines mesures proposaríeu i si fóssiu administració quines mesures implementaríeu, no?

I la meva obsessió, perquè em fixo molt en els sectors que més pateixen absentisme, penso molt en càrregues de treball, penso molt en què potser hi ha baixes més els caps de setmana, els torns de nit estan costant molt de cobrir. Sí que penso, com deia la diputada de la CUP, el tema de l'habitatge, les distàncies, tot això perjudica.

Però si observem una mica certes tendències en altres països ja podem veure que al Japó tenen robots per cuidar gent gran, perquè l'envelliment, el sobreenvelliment serà un problema. A la Xina han obert un hospital per atendre, potser de baixa complexitat, tres mil persones diàriament sense treballadors, tots són robots. Qui no ha trobat restaurants on tenim cambrers robots? A Anglaterra, que va sortir la notícia fa un mes, hi ha classes que es combinen classes amb intel·ligència artificial, mestres sense presència amb presencialitat.

No és cap amenaça, però sí que la societat vol treballar menys hores, ho hem de combinar amb la tecnologia, és un tema, però així com s'ha #, no estic d'acord, una mica amb les dades de la Intersindical que els accidents laborals estan controlats, si mirem les dades les baixes professionals no estan a l'alça. S'ha fet un gran esforç, els sindicats de les empreses, d'introduir mesures preventives en els darrers deu-vint anys s'ha millorat moltíssim, i aquí no és el problema.

O sigui, les dades diuen que els accidents laborals..., o sigui en sanitat, amb les proteccions i amb el covid hem après moltíssim, a la indústria totes les mesures de protecció, automatitzacions, s'ha après moltíssim, i ja no hi ha tants problemes d'accidents professionals.

Normalment, quan hi ha unes baixes i són inespecífiques, moltes vegades hi ha una baixa que hi ha una combinació de problemes personals que s'accentuen en un lloc de treball. Per tant, és més difícil aquesta nova etapa per part de tots que trobem una solució, i s'ha de treballar conjuntament perquè surt de fora, els problemes surten de fora de l'empresa, estan a vegades a l'entorn de la persona. Per tant, és més complex trobar una solució.

Però hem d'estar oberts a millorar, a donar resposta a totes les demandes, tant dels empresaris com dels treballadors, com de l'administració. Si no anem tots a la vegada, s'ha de buscar un *win-win*, sinó serà molt difícil reduir aquest problema.

Ja està.

### **El president**

Moltes gràcies, senyora diputada. Ara és el torn del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana, el senyor Jordi Albert.

### **Jordi Albert i Caballero**

Gràcies, president. Bé, agrair a la senyora Mònica Pérez, de Comissions Obreres, i també al senyor Pau Cruz, de la Intersindical, la seva presència aquí.

A nosaltres ens hauria agradat que haguessin pogut comparèixer juntament amb l'altre sindicat, que no ha pogut comparèixer avui, esperem que ho pugui fer més endavant, que és la UGT. En tot cas, també sempre ens agrada recordar, no?, hi haurà fins a onze compareixences per parlar sobre l'absentisme laboral.

La definició que ha fet la senyora Pérez sobre l'absentisme em sembla molt escaient i molt adequada. Venim d'una compareixença prèvia on la definició era una altra ben diferent i crec que és important que posem les paraules en l'ordre que pertoca i en la definició que ara els toca i que, per tant, doncs, quan parlem d'absentisme laboral..., crec que vostè ho ha transmès molt adequadament i crec que és important. Per què? Perquè abans ens han ensenyat dades on es computava fins a un 7,5 per cent d'absentisme laboral l'any 2023, amb un creixement molt marcat respecte d'altres anys, tot i que era inferior al del 2022, que apuntaven que era un 7,6 per cent, però és aquest concepte d'absentisme laboral on incorporaven, lògicament, aquesta línia de contingències comunes i, per tant, aquestes incapacitats temporals per contingències comunes que computaven aquí dins.

I, en efecte, crec que és molt important que fem aquesta disgregació de dades a partir de les pròpies definicions dels termes. I, per tant, quan vostè...

Fitxer 03CET12

...apuntava que bona part d'aquestes contingències comunes venen determinades pels factors laborals, és a dir pels factors no només del propi lloc de treball, sinó també dels desplaçaments cap al nostre lloc de treball, per tant, *in itinere*, crec que són molt rellevants i s'han de tenir molt en compte i, per tant, jugar amb les dades que realment tenim al nostre abast i no confondre l'opinió pública amb missatges que, al final, acaben induint cap a una percepció errònia i molt equivocada, que és que el treballador no vol treballar. No, el contrari: els treballadors, per definició, volem treballar, i, per tant, aquest és un primer concepte que ha de quedar molt clar.

Després, també hi ha un altre factor que a mi em sembla que és rellevant, i abans el senyor Cruz també l'ha posat sobre la taula, que és el nivell de sinistralitat, de sinistralitat tant d'accidents laborals com, malauradament, també de defuncions per motius professionals. L'any 2023, un increment total de cent tres morts en accident laboral, dels quals un dotze per cent d'aquests eren *in itinere*. Però si agafem les dades dels deu darrers anys, això és un informe de l'UGT -i em sembla que Omissions Obreres també té un informe en aquesta línia-, hi ha un increment del 32,5 per cent d'accidents laborals, 32,5 per cent d'increment en accidents laborals, i un 48 per cent de mortalitat per motius professionals. Són dades que ens haurien de preocupar molt, aquestes sí que ens preocupen molt, perquè té molt a veure també amb la salut dels treballadors, però també té molt a veure amb el risc d'anar a treballar. I, per tant, crec que quan es fa referència a l'absentisme laboral s'han de tenir en compte tota la globalitat de totes les afectacions que tenen els treballadors i treballadores del nostre país quan han d'anar a treballar.

A més, també puntualitzar tota la qüestió de la precarietat laboral, que també han posat sobre la taula. És evident que també hi ha uns determinants socials que afecten en el nostre dia a dia.

Si nosaltres cobrem sous baixos i, per tant, tenim problemes d'accés a l'habitatge, tenim problemes per arribar a final de mes, tenim problemes per mantenir els costos del dia a dia, això genera una ansietat evident, i aquesta ansietat evident es tradueix, lògicament, en problemàtiques, i aquestes problemàtiques venen derivades precisament de les condicions laborals i venen derivades també de les condicions

salarians. I aquests elements, aquests factors, crec que s'han de tenir molt en compte també en el debat que estem duent a terme.

Lògicament, també quan parlem de la productivitat i de la pressió que exerceixen les empreses sobre la productivitat dels treballadors, en tant que computen aquesta productivitat en base a les hores treballades. Aquestes hores treballades també tenen una càrrega determinada de treball i, per tant, s'hauria d'incorporar aquesta valoració també amb la càrrega de treball. Treballar vuit hores o dotze hores com està passant en alguns sectors del nostre país no hauria de ser raonable, a més tenint en compte les càrregues de treball que hi ha. Quan estem parlant, per exemple, de les cambreres de pis en el sector del turisme, és evidentíssim que hi ha una vulneració flagrant dels drets laborals d'aquestes persones, i és evidentíssim que, a més, moltes d'elles van a treballar amb una alta dosi de medicació, perquè sinó no poden abordar la seva jornada laboral. I és evidentíssim que van a treballar perquè sinó és impossible que puguin sobreviure.

Per tant, aquí hi ha un oxímoron *de facto*: són treballadores que volen treballar... (*Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.*) Em queda un minut o ja em acabat? (*Veus de fons.*) Però acabo.

I això, per tant, considerem que no té una repercussió positiva a la nostra societat, ans tot al contrari. Per tant, hem de trobar mecanismes, però enfocant bé la problemàtica.

I jo només els volia fer -i amb això acabo- dues qüestions. Han fet referència a les baixes flexibles. Lògicament, nosaltres veiem amb molta preocupació aquesta qüestió i, per tant, crec que és un tema que també en aquest Parlament, tot i que no sigui competència directa nostra, crec que també en parlarem en els propers setmanes i mesos.

Però, sobretot, els volia fer referència sobre la seva valoració respecte els equips de valoració d'incapacitats i sobre el funcionament dels equips de valoració d'incapacitats. Aquí tenim un problema greu també, que vostès també han posat sobre la taula, que és aquest funcionament que acaba determinant que persones que no haurien d'estar treballant perquè tenen una malaltia incapacitant, finalment

acaben treballant perquè no hi ha un funcionament adequat al sistema en relació amb els equips de valoració d'incapacitats.

I quina és la seva opinió al respecte?

Gràcies.

### **El president**

Moltes gràcies, senyor diputat. Ara el torn del Grup Parlamentari del Partit Popular, la diputada Àngels Esteller.

### **Àngels Esteller Ruedas**

Sí, moltes gràcies, president. Vull agrair als compareixents les seves explicacions des de la seva perspectiva i penso que és molt important per reconèixer la complexitat del que és l'absentisme.

El Grup Popular en l'anterior intervenció també hem compartit la preocupació pel que suposa l'absentisme i l'impacte que té a l'economia, a les empreses i al sistema en general, perquè al final si les empreses no són viables no tenen capacitat de contractar treballadors. I, per tant, des d'aquesta perspectiva, entenem que tots els agents que participen en una relació laboral cal protegir-los en la mesura de les possibilitats i la legislació ha de donar cobertura a tots.

Des d'aquesta visió, el treballador, per descomptat, ha de tenir els màxims drets i ha de tenir també les seves obligacions, que ha de complir d'acord amb el contracte laboral que té i, per tant, l'empresa ha de tenir aquesta protecció cap als treballadors i els treballadors han de complir amb les seves obligacions.

Dita aquesta qüestió, és cert que l'absentisme constitueix un fenomen molt complex. Hi ha la conducta, hi ha la salut, hi ha les obligacions laborals, hi ha l'assistència al treball i uns motius de l'entorn que també afecten a la seva assistència al treball. Per tant, els elements són diversos a l'hora de poder assistir o no al treball.

Ens hem centrat molt i ens preocupa especialment -ja no entraré en la incapacitat temporal de llarga durada ni en els accidents de treball, que cada vegada són menys perquè les empreses, és cert, cada vegada disposen de més instruments de prevenció, com és natural i hauria d'estar cobert això al cent per cent-, sinó en la

incapacitat temporal de baixa durada, perquè el que s'ha incrementat molt substancialment és la incapacitat laboral o l'absència laboral menor de cinc dies, en què tothom diu que hi ha uns factors i unes causes que tenen a veure amb unes condicions a vegades més de caràcter personal, que no tant del tema de salut.

I, per tant, des d'aquesta perspectiva, jo volia preguntar-li si vostès tenen identificat això, quines són les causes que consideren que s'ha incrementat tan substancialment aquest absentisme laboral o aquestes baixes d'aquestes contingències comuns de pocs dies, i quines són les qüestions que consideren que cal adoptar a l'hora de reduir-lo i prevenir-lo, perquè al final és molt alt. Per tant, des d'aquesta visió, m'agradaria saber i conèixer quina és la seva opinió.

També voldria saber si dins del que és la normativa actual consideren que és adequada a l'hora de poder abordar aquesta incapacitat i com valoren també l'acord d'*empleo y negociación* de l'any 23 a l'any 25. Nosaltres som dels que creiem que la negociació col·lectiva és fonamental a l'hora de poder articular unes bones relacions laborals en què tothom tingui clar quins són els deures i els drets, i també, per descomptat, saber les accions que cadascú ha de tenir.

Volem saber si vostès consideren que cal canviar les línies de treball, quina regulació hauria de tenir dins del que és la negociació col·lectiva, què és el que consideren que falta o no falta, quines són les clàusules que vostès consideren que caldria modificar o no, o incorporar en una negociació a l'hora de poder millorar el sistema, perquè al final l'absentisme és un problema que afecta tothom i, per descomptat, tots han de tenir aquesta capacitat a l'hora de poder abordar quin és el marc que hi ha i quines són les solucions que cal prendre a l'hora de resoldre aquest problema, perquè el problema existeix.

I, per tant, aquestes solucions han de venir de totes les parts, i per part dels sindicats també crec que deuen tenir molt detectades quines són les seves causes, quines són les seves possibles solucions i quines són les polítiques que caldria implementar a l'hora de poder resoldre aquesta situació. Perquè al final els costos són molt elevats, aquests costos fan que en moltes ocasions els empresaris petits i mitjans, sobretot els que tenen pocs treballadors o inclús més, el primer interessat que aquest treballador es tingui unes bones condicions, pugui anar a treballar amb una bona

condició és també de l'empresari, per descomptat. El que li interessa a vegades té molts problemes per substituir una persona que té una baixa i que no sempre està ben justificada a l'hora d'abordar-la, i voldríem conèixer també vostès, que també tenen aquesta informació, què consideren?

Perquè penso que això ha de mantenir un equilibri. Ni tots són bons ni tots són dolents, en aquest sentit més abstracte. Vull dir, aquí hi ha unes relacions d'equilibri en la qual cal valorar quina és la situació, fer un bon diagnòstic des de la part empresarial, de la part de sindicats, per veure quines són les causes, veure quins són els dèficits que hi ha i quines són les solucions de caràcter normatiu, de caràcter de gestió.

És cert que també hem identificat, i que també és habitual el coneixement, que el col·lapse en la sanitat és un col·lapse que dificulta molt i que allarga a vegada la poca atenció a aquesta incorporació del treballador al lloc de treball. Però jo, com deia, hi ha unes baixes entre tres i cinc dies que aquí és difícil que sigui per un endarreriment en ocasions del col·lapse del sistema sanitari.

#### **El president**

Hauria d'anar acabant, diputada.

#### **Àngels Esteller Ruedas**

I també nosaltres valorem les mútues com un actor important a l'hora de poder gestionar això.

I només fer una observació -si em permet, president, molt ràpidament-, que m'ha sorprès que han dit que la productivitat s'ha disparat a Catalunya o a Espanya. Jo li vull demanar que em digui quina font té, perquè tots els indicadors ens diuen que està caient la productivitat, que el marge amb Europa cada vegada és més distant i que estem retornant a la productivitat de l'any 2000 i, en canvi, estem molt congelats amb aquest tema.

Gràcies.

#### **El president**

Moltes gràcies. És el torn del Grup Parlamentari de VOX, el senyor Ramírez. Quan vostè vulgui.

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Moltes gràcies, senyor president. Miri, després d'escoltar amb molta atenció els dos ponents, voldria dir el següent.

Referente al representante de la Intersindical, no me voy a extender mucho, puesto que todos conocemos este sindicato, un sindicato que está dirigido por la extrema izquierda más radical, incluso muy cercano a la CUP, y solo se ha tenido que ver y se ha visto en su intervención.

Al final, he escuchado y he anotado aquí siete veces de “atacar”. Pues, en vez de atacar habrá que afrontar los problemas reales de los trabajadores.

Pero poco van a hacer aquellos que se alimentan del separatismo más atroz y más voraz.

Por tanto, insisto, ustedes poco pueden aportar realmente a lo que vienen a ser los problemas reales de los trabajadores en Cataluña y no insistiré muchísimo más.

Pero mire, referente a la representante de Comisiones Obreras, quería decir lo siguiente, y es que sí que se ha contrapuesto una serie de cuestiones, concretamente referente al absentismo, referente a los anteriores ponentes, y habla con una contundencia que me sorprende.

Yo le querría decir lo siguiente, y es que ustedes tienen 144.000 afiliados para casi cuatro millones de empleados en Cataluña. Por tanto, es decir, no son mayoritarios.

Y yo lo que digo es lo siguiente, que les aconsejo que cojan la bandera y ondeen la bandera de los problemas reales de los trabajadores, y que la cojan, por ejemplo, en el sector petroquímico de Tarragona, y no hacerlo como hicieron recientemente, que en vez de coger esa bandera han cogido la de Palestina y la han colgado en su sede, en la rambla de Tarragona. ¿Por qué? Porque ustedes no están al servicio de los trabajadores, están al servicio de la política, y hoy se ha visto claramente en esta comisión.

Por tanto, yo lo que sí que pido es valentía a los grupos parlamentarios, porque, efectivamente, no van a pedir la supresión de los sindicatos -muchos de ellos se alimentan también de ustedes-, pero sí que pediría lo siguiente, es una iniciativa para el control y fiscalización a la sobrerrepresentación fraudulenta de los sindicatos. Es muchísimo dinero público el que se destina a los sindicatos y, mire, yo le pondré un ejemplo muy claro. Ayer hablaba con uno de los representantes de los sindicatos en Tarragona y me decía: "Mire, Javier, yo soy liberado sindical, le puedo asegurar que el mayor fraude son los propios sindicatos. Hemos visto desde primera mano y hemos comprobado como muchos delegados sindicales en vez de proteger y defender con contundencia aquellos intereses, lo que hacen es venderse por los intereses privados". Y eso, la verdad, es lamentable, porque lo estamos viendo constantemente.

¿Y sabe cómo se lo puede explicar y se lo puedo relatar? Precisamente, como le comentaba en la anterior intervención, y es que como al final, en vez de proteger a los trabajadores, se pelean entre ellos. Esto no es posible.

Y, por tanto, yo la pregunta que le haría a la representante de Comisiones es ¿qué medida concreta proponen para evitar el ausentismo laboral en Cataluña? Pero de aquellos trabajadores que se sienten sin respaldo institucional, sin respaldo de sus sindicatos y que están desamparados.

Por tanto, oiga, aparte de atacar de manera sistemática a todos los ejes fundamentales del empleo en Cataluña, dígame qué solución tienen ustedes para poder abordar este tema.

Muchas gracias.

Fitxer 03CET13

### **El president**

Gràcies, senyor diputat. El diputat del Grup de Comuns m'ha excusat la seva presència perquè tenia una cosa que li requeria marxar i, per tant, passa el torn i té ara la paraula la diputada de la CUP, la senyora Laura Fernández Vega.

### **Laura Fernández Vega**

Bona tarda. Bé, anem començar. És normal que quan arriba un sindicat, que, per definició, és una organització que defensa els interessos dels treballadors, s'assembli al que hem dit la CUP. La preocupació és perquè això no sembla doncs més habitual a vegades en aquesta cambra, honestament.

Llavors, a partir d'aquí, l'absentisme laboral, tornem-hi, eh? L'absentisme laboral entès com faltar a la feina de forma justificada quan es té una baixa laboral, que és un percentatge que és superior al noranta-vuit per cent, perquè estem parlant que l'altre és absolutament residual, no és un problema que té tothom –no és un problema que té tothom. Tenir un càncer és un problema que té tothom.

Regulacions, com que hi hagi baixes laborals flexibles, a les quals els treballadors, per pressió, de no perdre el lloc de feina, igual que no poden dir que no moltes vegades a les hores extres, que també és un gran problema que potser podem abordar algun dia en aquesta comissió, que sembla que només és d'empresa i no és de treball.

Tenir un càncer és un problema que té tothom. Tenir una baixa i tenir el dret a baixa no és un problema que té tothom. No sé quanta gent d'aquí hauria d'aixecar la mà per dir: «Sí, per mi és un problema l'absentisme laboral», perquè, realment, és ridícul que ho estiguem plantejant en aquest sentit.

Llavors, veient que no estaven els sindicats i que no havien escoltat i que s'havien dit coses molt interessants. Home, no tan interessants, tornem-hi. S'ha dit que hi ha una cultura social d'agafar la baixa. O sigui, és una vergonya que es pugui dir això en una seu parlamentària perquè no és cert. Per fer això s'hauria de venir aquí amb dades de baixes fraudulentas. Perquè sinó, a més, de rebot, el que estem dient és que els professionals de la salut d'aquest país no són prou competents, que estan donant baixes que no haurien de ser baixes, que això és el que estem insinuant, que si aquest percentatge no arriba al dos per cent és perquè no estan fent bé la seva feina. Perquè si és així que es formuli d'aquesta manera, perquè el que estem veient avui en aquesta comissió són molts subterfugis, però, al final, està desplaçant una problemàtica al costat dels treballadors. I a mi em sembla que ha estat bastant vergonyant.

Preguntar a Catalunya, preguntar a aquest estat, igualment, on l'ascensor social és de cent vint anys, és a dir, que, si tu provens d'una família de rendes baixes, trigaràs quatre generacions, en cas que l'economia anés bé, que no és el cas, a arribar a un estadi superior, què faríeu vosaltres si fóssiu empresaris o un sindicat és surrealista. Vull dir, per probabilitats, eh?

Però, fora d'això, si volem parlar d'algunes qüestions com què passa amb la tecnologia respecte de si baixen o no baixen les hores de feina, podríem parlar que tenim una jornada laboral de vuit hores, a través d'una vaga, per cert, des de fa cent anys. Jo diria que fa cent anys s'ha anat millorant la tecnologia i no hem canviat l'horari laboral. Ho dic perquè no fem trampes de cara als treballadors.

I si volem parlar de tendències en altres països, perfecte, podem parlar de la tendència dels Països baixos a prohibir l'especulació a l'habitatge. Podem parlar de la tendència a Anglaterra, que està avançant per contractes de lloguer indefinit. Podem parlar que a Suïssa, precisament per desburocratitzar, que és una paraula que ens agrada a tots molt, però que moltes vegades no acabem de concretar en alguna cosa que no sigui perdre drets laborals, tota la qüestió de la fiscalització dels accidents laborals, que, repeteixo, a Catalunya és cada quatre dies un treballador mort, doncs a Suïssa els representants sindicals poden fer d'inspectors.

Llavors, si volem parlar de quins tipus de mesures s'haurien d'abordar, potser són aquestes i no són començar a qüestionar si els treballadors han d'anar o no malalts a la feina, amb tot el que suposa.

Perquè crec que estar parlant que les empreses no són rendibles en un moment determinat si hi ha baixes laborals i, llavors, no podran contractar, és un argument absolutament pervers –absolutament pervers–, quan estem parlant de les dades que estic dient d'accidents laborals, com estava dient abans. O sigui, jo no sé si algú s'atrevirà a anar a Cornellà a mirar la mare de Xavi Cayuela, mort amb dinou anys a una empresa i dir-li: «No, és que, miri, a veure si hi ha més Xavis Cayuelas en aquest país, perquè el que anem a fer és que, a sobre la gent, a llocs de feina de risc, vagi malalta». Perquè jo no sé aquí quanta gent ve quan està malalta.

Fora d'això. L'argument és pervers perquè, per exemple, Glovo ara mateix està fent xantatge a diferents països que comencen a tenir regulacions en torn a què donin

d'alta els seus treballadors a la seguretat social, dient que, llavors, el negoci no és rendible. Home, doncs si una empresa no és rendible perquè resulta que els treballadors tenen drets, potser aquesta empresa ha de tancar. I si és una empresa de caràcter essencial, cosa que no seria Glovo, doncs potser els estats han de pensar quin tipus de formes, des de la política pública, des de la política mixta, des de la cooperativa, des de la comunitat i des de la petita empresa, podem desenvolupar perquè els sectors essencials estiguin aquí.

Això seria una política que tampoc és perquè ens portem les mans al cap perquè no seria ni socialista, seria una mica socialdemòcrata, que no estaria malament tenint en compte la suposada composició que tenim aquí.

En realitat, poc més, penso que seria interessant, precisament, escoltar els sindicats i dir, d'acord, en tant que organització que té a veure amb la defensa dels interessos dels treballadors i tenint en compte que, quan ha passat per aquí les diferents formes de la patronal han parlat també de la seguretat social, de la sanitat i demés, de quin tipus de mesures considerarien vostès que serien bones perquè augmentés la salut dels treballadors, que és del que en realitat hauríem d'estar parlant aquí avui, que els treballadors estan malalts i que, a més, hi ha una sèrie de partits polítics que voldrien que no tinguessin drets, que això també m'agradaria escoltar-los.

Perquè penso que va haver-hi, per exemple, una proposta que va estar a l'anterior legislatura sobre la taula, com era la renda bàsica universal, que es troba amb la mateixa situació que passa ara, que és que sembla que la gent que és rica no se l'ha de fiscalitzar gens, poden fer el que vulguin, però que els treballadors se'ls ha de fiscalitzar fins a l'últim moment, no?

Valorem que potser (*sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció*) estan enganyant –ja acabo–, estan enganyant amb les seves baixes, valorem que si tenen una prestació que assegurí que no estan al llindar de pobresa, potser fan coses com deixar de treballar a llocs on tenen males condicions laborals ho fiscalitzen moltíssim.

M'agradaria saber una mica quines són les posicions de polítiques de caràcter social que tinguin a veure amb la salut dels treballadors i que plantegin aquests sindicats que estan avui aquí. I gràcies per haver assistit.

## **El president**

Gràcies, senyora diputada. És ara el torn del Grup Mixt de la paraula la diputada Rosa Maria Soberana.

## **Rosa Maria Soberana Bonet**

Bona tarda, moltes gràcies per la vostra compareixença. Per compartir la vostra visió i experiència sobre les causes i conseqüències de l'absentisme laboral, des de l'Aliança Catalana entenem que les problemàtiques que s'exposen van molt més enllà d'un simple desajust entre empreses i treballadors.

L'absentisme normalment és el reflex de condicions laborals inadequades, d'una manca de suport insuficient per la salut física i mental dels treballadors en molts casos i una conseqüència directa de la inseguretats econòmica i la precarietat laboral.

Estem convençuts que una societat forta i competitiva és aquella que posa les persones al centre. L'absentisme laboral no es pot solucionar únicament amb mesures disciplinàries o repressives contra les empreses i els empresaris, sinó amb un enfocament integral que millori les condicions laborals i promogui la dignitat i el respecte del lloc de treball i també el respecte cap als propis empresaris, que assumeixen riscos per fer créixer l'economia del país.

Des de l'Aliança Catalana volem destacar quatre punts. El valor en el compromís i la responsabilitat per promoure una cultura laboral de compromís individual mitjançant campanyes de sensibilització i accions que fomentin l'orgull de forma part d'un projecte col·lectiu.

Establir incentius per reduir l'absentisme injustificat, com ara bonificacions als treballadors amb presència consistent i sistemes de penalitzacions per als casos que, després d'una avaluació justa, es determinin com a abusos en les polítiques d'absència.

També fer incís en què les empreses que no compleixin la normativa en riscos laborals, què hi fan els sindicats per tal de fer complir aquesta normativa? Hi ha molts accidents per culpa que no es compleix aquesta normativa de riscos laborals. Per tant, aquesta és una part important com a representants sindicals i una tasca a fer.

Com a representants parlamentaris, proposar compareixences de les organitzacions empresarials i sindicals per explorar de forma conjunta les solucions a aquestes causes d'absentisme.

Promoure debats i mocions al Parlament que abordin l'absentisme laboral de forma global, sempre tenint en compte els drets dels treballadors, però també la necessitat de garantir una economia competitiva i eficient.

Oferir programes de formació a treballadors i empresaris sobre gestió del temps, tècniques de productivitat i com crear un entorn laboral motivador.

Implementar formació per als directius perquè desenvolupin les seves habilitats de lideratge i que fomentin la motivació i la reducció d'aquest absentisme.

Reconèixer l'esforç creant programes de reconeixement dins les empreses per als treballadors que demostrin compromís i esforç en les seves tasques. Moltes empreses ho estan fent. I el reconeixement pot ser tan simbòlic com material, amb plaques, reconeixements públics, bonificacions, incentius, etcètera.

Fomentar la productivitat, no només en termes de quantitat de temps treballat, sinó també en la qualitat del treball realitzat. Es poden establir indicadors que premiïn tant la constància com l'eficàcia, vetllant pel compliment de la normativa, sempre, dels riscos laborals.

Aquestes propostes busquen afrontar l'absentisme des de diverses perspectives, abordant les causes subjectes i promovent la cultura de treball basada en el compromís, la responsabilitat i el benestar.

Des de l'Aliança Catalana volem treballar per crear un entorn laboral just i eficient que benefici tant els treballadors com les empreses i a la Catalunya, que tant estimem, en general.

Moltes gràcies.

**El president**

Gràcies senyora diputada. Finalment és el torn del Grup Parlamentari dels Socialistes. Teniu la paraula, Conchi.

**Conchi Jiménez Cruz**

Hola, bona tarda. Bé, donar-vos les gràcies per estar aquí també compareixent.

Jo faré una mica el mateix discurs que he plantejat abans perquè el Grup Parlamentari Socialista tenim un plantejament i us ho volem plantejar igual que ho hem plantejat abans.

El Grup Parlamentari Socialista, a l'àmbit laboral, tenim especial preocupació pel tema de les qüestions relacionades amb l'absentisme. L'absentisme laboral, que és el tema de preocupació, tant les empreses com dels sindicats i de les persones treballadores, pels perjudicis en les despeses directes i indirectes, però que ens afecta a tots, a les empreses i a les persones.

Per a les empreses, bé, us faig l'explicació també, igual que els he fet a ells, no? Les empreses suposa la pèrdua de jornades laborals, d'ascens de productivitat, de retard al ritme de treball com a conseqüència de la reducció de la mà d'obra i tot un seguit de baixada, perquè consideren que és una baixada de la competitivitat, els hi perjudica amb la baixada de la competitivitat empresarial.

Però per a les persones treballadores suposa una modificació en el desenvolupament de la seva feina, que també afecta a la seva qualitat de vida, provocada per la pèrdua de salut i també per la pèrdua dels ingressos. Perquè, ho parlàvem abans en les compareixences anteriors, no totes les empreses i no tots els convenis, jo crec que una gran majoria, no complementen el cent per cent de les incapacitats temporals. Vostès ho sabran millor que nosaltres, no?, i segurament que ho poden deixar també aquí, perquè a mi m'agradaria també que quedi constància si realment la majoria dels convenis col·lectius i la majoria de les empreses, perquè, clar, hi ha moltíssimes empreses que estan vinculades a convenis més sectorials que les condicions, el complement d'aquesta incapacitat.

Ho dèiem perquè realment, clar, si la majoria de les baixes són de un a quinze dies, de l'u al tercer dia moltes baixes s'estan produint per aquest període, realment els treballadors no ho fan perquè volen, sinó perquè tenen una malaltia real i ho han de fer perquè no cobren res, no?

Llavors, les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar per diferents fronts, tant pel que fa als canvis legislatius com a través d'una gestió més eficient des dels diferents organismes competents en aquesta matèria,

així com mitjançant la implicació d'empreses i persones treballadores en els àmbits que els pertoca.

Nosaltres, com a Grup Parlamentari Socialista Units per Avançar, considerem necessari que s'analitzin les dades relatives a les absències laborals en els seus àmbits respectius i es realitzi un diagnòstic compartit de les causes que originen i el cost que provoquen per acordar plans i programes orientats a reduir al màxim l'absentisme laboral.

Considerem que hem d'analitzar les causes, i crec que, ho he de repetir també al davant dels sindicats, l'estrès laboral, problemes derivats de la sobrecàrrega de treball, expectatives laborals poc clares o conflictes amb superiors, també condicions de salut i seguretat, s'ha comentat també abans aquí, exposició a condicions físiques perilloses o malalties cròniques que empitjorin l'entorn laboral.

I també considerem que és important que s'ha de fer un anàlisi també de la manca de conciliació, problemes per equilibrar la vida personal i professional, i això considerem que genera esgotament, estrès emocional i, per tant, comporta un possible increment de l'absentisme.

També considerem que l'absentisme pot tenir diferents causes, que varien entre treballadors i sectors. Per tant, les malalties comuns, que representen la major part de l'absentisme, això també s'ha de vincular amb la salut. Si reduïm les llistes d'espera, com hem comentat també en la compareixença anterior, i es pot atendre abans a les persones de baixa amb el sistema de salut públic, amb proves mèdiques, consultes especialistes més avançades, que tot s'avanci, creiem que també serà, primer, una millora per les persones i, segon, una millora perquè realment es poden reduir els períodes d'absentisme perquè se'ls atén millor, però, primer, evidentment, tenim en compte que les persones són el primer.

Problemes psicològics...

Fitxer 03CET14

...estrès, ansietat, depressió, especialment en entorns d'alta pressió laboral i baixos recursos per a la salut mental.

Hem de donar més importància –ho heu comentat també, no?– a tot el desenvolupament de la llei de prevenció de riscos laborals, a tot el tema de riscos psicosocials. És un tema molt oblidat.

S'ha de treballar i ens hem d'implicar, hem de valorar tots aquests aspectes, s'han de fer totes les valoracions, s'han de fer les mesures correctives i hem de portar seguiment també, s'ha de mirar com ho podem fer tot i fer un anàlisi de com ho tenim perquè totes aquestes mesures correctives que surtin d'aquestes valoracions es puguin aplicar per millorar la salut de totes les persones i el benestar. Treballar el benestar de les persones, que és importantíssim.

Condicions laborals. Necessitem condicions laborals de qualitat, un bon clima laboral, en condicions físiques que siguin totes correctes. Per què? Perquè si tu tens més motivació professional i estàs molt implicat en la teva empresa, això també fa que..., i la implicació ve arran que tu et sents molt ben identificada amb aquesta empresa. Si tu tens unes bones condicions i unes bones polítiques de salaris i de millores socials, doncs estaries encantat.

Resumint, és necessari..., hem de buscar un sistema. Les empreses busquen reduir l'absentisme per millorar la competitivitat, mentre que els sindicats demanen millorar les condicions laborals i la salut dels treballadors. Per tot això, hem de fer un estudi amb profunditat per analitzar realment els principals motius que comporta la majoria de l'absentisme laboral.

### **El president**

Gràcies, diputada. Tot seguit, teniu els compareixents un torn per un espai màxim de deu minuts per poder precisar, concretar o respondre els grups. Gràcies.

**Mònica Pérez Cardoso** (responsable de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya)

Bé, ho intentaré. La veritat és que s'han dit moltes coses. A mi m'agrada ser ordenada en el que dic, no sé si ho contestaré tot.

La primera pregunta que se'ns feia era quines mesures posaríem si som empresaris o empresàries. A mi em costa molt posar-me en aquest rol. Jo tinc més clares les de l'Administració, quines mesures demanem a l'Administració.

Anem a veure. Al final, la malaltia, s'ha dit, no?, la malaltia té un conjunt de motius, una bona part són les condicions laborals. Evidentment, altres malalties no tenen tant a veure amb les condicions laborals, tenen més a veure amb determinants socials i amb efectes de qüestions de salut pública, per exemple, la covid.

Vull dir que, al final, tota la part que té a veure amb els determinants socials, nosaltres, i responent a la representant de la CUP, amb aquestes polítiques socials d'habitatge, és a dir, els determinants socials que suposen que, si jo no tinc un bon salari, no menjo amb la mateixa qualitat que el que té uns recursos econòmics. Si tinc una pobresa per l'electricitat, per exemple, no em podré recuperar igual.

Hi ha una qüestió important aquí que sí que volia assenyalar. Hi ha una iniciativa de l'ICS, si no recordo malament, de Catalunya Central, que està incorporant en les valoracions dels temps per valorar els metges i metgesses la durada de la recuperació i el procés de recuperació de cada pacient, tenen un protocol de determinants socials, on inclouen algunes condicions laborals, inclouen qüestions de salari, de si visc sola o no, si tinc suport familiar, si no el tinc, la meva edat, demés. Això, la inspecció mèdica, i potser puc respondre a Esquerra Republicana, no ho té en compte.

A mi m'han arribat a dir representants de la inspecció mèdica de Catalunya que un trastorn adaptatiu no pot passar, no ho recordo, ara potser dic malament el termini, però és igual, eh?, de tres setmanes i *punto*. I en cap cas pot passar de tres setmanes. Dius, escolti'm, dependrà, no?

És a dir, la queixa que tenim respecte a la inspecció mèdica és la pressió que pensem que, sovint, el conveni i la col·laboració que tenen amb l'ICS, pel qual Catalunya rep diners per reduir, igual que altres comunitats autònomes, per reduir la durada de les baixes, pensem nosaltres, l'Administració diu per optimitzar, nosaltres pensem que moltes vegades és per reduir la durada de les baixes.

I s'enfoquen més els criteris economicistes en aquests temps estàndards, que és un criteri contrari al que té el metge de capçalera. És a dir, aquí hi ha dues visions

sanitàries, el que fa la baixa, el que és el responsable o la responsable d'aquella baixa, i un conjunt de l'administració i la inspecció mèdica, la mútua que està discutint tota l'estona el criteri del metge de capçalera que signa la baixa.

Hem de posar d'acord, penso, les dues administracions que estan dins del Departament de Salut i cadascuna, de vegades, funciona amb línies força diferents.

Ho deia pels determinants socials, eh?, hi hem anat. Nosaltres aquí, lògicament, tot el que té a veure, com a sindicat sociopolític, la lluita de la renda mínima garantida, de, bé, d'algunes condicions, com a ciutadania, mínimes dignes, que ens permetin tenir un cert nivell de salut.

Condicions laborals. Nosaltres aquí enfoquem molt, lògicament, la negociació col·lectiva, la reducció de jornada, tot el que tenim sobre la taula, però a efectes més de prevenció de la malaltia. Aquí estem parlant de la IT, prevenció de la malaltia. Això té a veure amb la prevenció de riscos laborals.

I penso que passa..., sembla allunyat però està molt relacionat, per una reforma també del mercat dels serveis de prevenció i del model de la prevenció.

El vuitanta-dos per cent de les empreses, deia, tenen una dedicació dels tècnics d'unes sis hores a l'any, però és que són les empreses, el percentatge d'empreses, que ho té tot externalitzat a un servei de prevenció de aliè.

Aquestes empreses, serveis de prevenció aliè, on hi ha un servei de prevenció propi, és a dir, on l'empresa és més gran, en lloc de sis hores, hi dediquen noranta i escaig hores, és a dir, estan dedicant més hores a la gran *cuenta*, a aquell client del qual poden facturar més, i estan abandonant la PIME.

Per tant, jo puc entendre, des de la perspectiva del servei de prevenció, que no deixa de ser una empresa que busca el benefici, però, des de la perspectiva del model preventiu, se m'escapa la regulació, no em sembla massa adequada, que es permeti això, que per facturar més aquests serveis de prevenció dediquin més recursos a empreses que ja tenen més recursos propis i deixin les petites i les mitjanes empreses sense atenció, no?

Per tant, aquí, en la part preventiva, jo penso que hem de modificar una mica el model, hem de reforçar la vigilància de les autoritats sanitàries sobre les pràctiques

sanitàries, la vigilància de la salut. La vigilància de la salut és clau per evitar la incapacitat. Si a mi m'adapten el lloc de treball, potser no haig d'anar a una incapacitat temporal.

I quan faig la reincorporació, el mateix. Bé, estem en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals intentant desenvolupar el marc de l'estratègia catalana de seguretat i salut, un document que hem acordat amb patronals, amb sindicats, amb el Departament de Salut i amb agents de la societat mèdica de Catalunya, sobre com millorar la vigilància de la salut, una sèrie d'objectius. Això és una qüestió que pensem que s'ha de fer perquè és clau per prevenir, per detectar la malaltia abans o el problema de salut abans que sigui una malaltia i per adaptar el lloc de treball i evitar d'agafar una baixa o permetre millorar la recuperació.

I després hi ha una qüestió, que ho he dit en la meva intervenció, que per a nosaltres és clau i té un sentit democràtic. No discutiré tant les mútues com a ens que pot col·laborar, sí la seva naturalesa. No entenem que, sent com són associacions privades, empresaris i empresàries, tinguin la capacitat de determinar inicialment la contingència. Existeix una ordre preconstitucional que encara està vigent que diu que l'empresa està obligada a entregar el comunicat d'assistència mútua al treballador i la treballadora. Sense aquest comunicat, la mútua no em pot derivar a la contingència professional. Per tant, sense aquest comunicat, ja m'estan derivant a la contingència comuna. Això és una potestat dels empresaris.

Però és que, a més, les mútues són les que han de reconèixer, han de comunicar a l'INSS la malaltia professional. És a dir, tenen el boli, la part privada té el boli per derivar al metge públic el que no volen atendre.

I ho fan rebent cotitzacions de Seguretat Social, que em sembla fantàstic. Hem de sustentar el sistema públic amb impostos, aquí cap problema. Però, clar, que de la meva quota, o sigui, que del meu salari i de la meva nòmina, perquè jo treballo en una empresa, passin un percentatge del meu salari a la mútua i jo no pugui decidir ni qui m'atén ni com se m'atén i ho decideixi l'empresari per mi i sigui aquesta part privada qui condiona el meu accés a una prestació pública, no ho entenem des del punt de vista democràtic.

Per tant, pensem que s'ha de fer una reformulació de la determinació de la contingència, on els metges públics tinguin més protagonisme.

Més coses? Segur que em deixo... Hi ha algunes qüestions amb les que estic d'acord. He sentit la paraula «equilibris». Evidentment, un sistema democràtic va d'equilibris entre les parts, però és que aquí no n'hi ha gaire, d'equilibris. Aquí el treballador i la treballadora, al final, és la part més vulnerable, la que ha de reclamar si no està d'acord amb la contingència, la que no troba on pujar un full de reclamacions en una mútua. Se'ns estan donant fulls de reclamacions de consum i consum no té competències. Vull dir, hi ha una impunitat en tot això que, al final, la part més dèbil és el treballador i s'han anat pujant controls sobre controls. Resituem els equilibris, on el sistema públic tingui un paper important.

He sentit, no?, que els accidents de treball no són un problema. Bé, clar, si no es reconeixen... És a dir, no sabem quants s'estan deixant de reconèixer. Jo he presentat algunes estimacions d'algunes investigacions, però en la mesura que, insisteixo, que el boli el té una part interessada en un conflicte d'interessos clar per reconèixer-ho, potser les dades ja no les tenim molt clares.

I ho dic perquè, que ho tinguem clar, cada vegada que no es reconeix un accident de treball o una malaltia professional, l'empresa està obviant l'obligació de la llei de prevenció. És a dir, l'interès de l'empresa és que d'aquesta manera no hagi d'investigar l'accident de treball o la malaltia professional per fer més inversions. És a dir, resituem els equilibris. I estic molt d'acord en anar fent una anàlisi de les dades que hem d'explotar millor. Nosaltres no les tenim totes.

### **El president**

Gràcies per la seva explicació, senyora Pérez. Té ara la paraula el Pau Cruz.

### **Pau Cruz Trullàs** (secretari d'Organització Intersindical-CSC)

D'acord, moltes gràcies, president i diputats. Intento respondre algunes qüestions que encara potser no han sortit.

Evidentment, molt d'acord amb les intervencions que feien els grups parlamentaris d'Esquerra Republicana i la CUP, amb qui sovint, doncs, coincidim i estem plenament d'acord.

En relació a algunes qüestions que comentaven altres grups, ens preguntaran què faríem si fóssim empresaris. Em sembla una mica estrany que em preguntin què faria si fos empresari, jo soc sindicalista, però també soc secretari #(13.05) i, per tant, faig una mica de gerent del meu sindicat. I jo, quan em trobo aquests problemes, el que faig és contractar més gent i millorar les condicions laborals.

Llavors, jo, si fos una empresa, segurament el que faria és contractar més gent i millorar les condicions laborals. Perquè, com a mínim, en la meva experiència, això és el que ens ha funcionat i, fins i tot, diria que ens ha estalviat molts problemes. Per tant, jo els animo, diguéssim, a caminar cap aquí.

Si fóssim una administració pública, què faríem? Doncs, ho comentava abans i ho repeteixo, reforçar el sistema públic de salut, evidentment, i revertir totes les retallades que hi ha hagut en aquest país en els serveis públics, perquè revertir aquestes retallades i reforçar els serveis públics és el que ens permet combatre tot aquest tipus de qüestions.

Comentava abans la diputada del Grup Parlamentari Popular que les empreses han de ser viables. Jo estic completament d'acord que les empreses han de ser viables, però tampoc podem oblidar que les empreses tenen una funció social i que és important democratitzar l'economia. I que, si volem trobar equilibris, partim d'un sistema que és profundament desequilibrat, perquè la primera regla i el primer principi del dret laboral és que hem d'equilibrar les condicions perquè ens trobem en unes posicions de desigualtat.

Ens trobem en un escenari de violència del poder privat. L'empresa pot, unilateralment, fer moltíssimes coses i els treballadors no poden fer res per combatre-ho. I si volem trobar un equilibri, precisament, el que hem de fer és de preocupar-nos pels treballadors, aplicar aquest principi *pro-operario*. I que existeix aquest desequilibri i que hi ha una classe social que està desesperada no és que ho digui jo, és que ho deia, fins i tot, Adam Smith, no?

Llavors, en aquest sentit, també és important poder treballar tot aquest equilibri i poder tenir també present la funció social de la propietat i que el mercat no es dediqui a establir barreres per impedir que altres agents hi entrin, sinó deixar que s'apliqui al propi sistema i, per tant, es redueixin els beneficis...

Fitxer 03CET15

...i es redistribueixi la riquesa, que també és molt important.

Em comentaven alguns grups el tema de les dades, que la sinistralitat laboral no ha augmentat. Ho deia el diputat d'Esquerra Republicana, ha augmentat un trenta-dos per cent en l'última dècada, un set per cent l'any 2023. Hi ha un informe fantàstic de la UGT, que és d'on he agafat les dades jo, precisament, i que els hi puc facilitar, si els interessa, que diu que tot el contrari, que les dades estan augmentant la productivitat. Jo he dit que en els últims vint anys ha augmentat la productivitat, i és veritat. I, de fet, si entren a la web del Departament d'Economia, també hi ha diversos informes que així ho acrediten i que, si volen, doncs els hi puc facilitar també sense cap tipus de problema.

En relació a l'increment de l'incapacitat temporal de curta durada, no tinc les dades d'abans, llavors, no els hi puc valorar unes dades que no he vist. Sí que penso que és important reforçar la normativa actual, que jo penso que és fins i tot desprotectora. Acollir-te a la incapacitat temporal et fa perdre poder adquisitiu, et fa perdre salari, perquè, com comentava abans la companya, si no ho millora el conveni col·lectiu, que hi ha molts convenis col·lectius que no ho milloren, i que ho millorin al cent per cent n'hi ha pocs, bastant pocs, la normativa està desprotectora. Els tres primers dies no cobres absolutament res. Per tant, si ens trobem davant d'incapacitats temporals de tres a cinc dies, ja hi ha un incentiu econòmic per no agafar-te la incapacitat temporal i anar a treballar malalt.

Del dia quatre al dia vint-i-u, cobres només el seixanta per cent de la base reguladora. Per tant, ens trobem que els primers tres dies no cobres, i fins al dia vint-i-u cobres la meitat del teu salari. Jo crec que és un incentiu prou important per anar a treballar malalt, que és, precisament, el que nosaltres volem evitar, perquè, com he dit al principi, anar a treballar malalt no és combatre l'absentisme perquè l'absentisme no és malaltia.

I en aquest sentit, penso que és molt important reforçar la Llei General de la Seguretat Social i tota la normativa que ho desenvolupa per poder protegir, precisament, els treballadors i assegurar que ningú hagi d'anar a treballar malalt.

També penso que és molt important, en el sentit del que alguns li diuen baixes flexibles, que penso que és molt perillós, el que són les adaptacions al lloc de treball, que no s'està complint la normativa actual. Perquè és cert que hi ha algunes lesions que requereixen d'una adaptació en el lloc de treball, però una adaptació en el lloc de treball no vol dir una baixa flexible en què l'empresa et pot pressionar perquè tu mateix t'agafis la baixa, perquè en el millor dels casos penso que és molt il·lús pensar que existeix una autonomia de la voluntat real, que la gent pren decisions lliures quan t'estàs jugant que t'acomiadin.

I els ho dic perquè jo poso una demanda al jutjat social de Barcelona gairebé cada setmana per un treballador que l'han acomiadat per haver-se agafat la baixa.

Per tant, si partim d'una concepció de la llibertat que no creu que les persones prenen decisions lliures, sinó que la llibertat existeix en la mesura en què tu no et trobes sota condicions de dominació, és molt important entendre que no pot existir una baixa flexible perquè no pot dependre d'un treballador agafar-se la baixa perquè no es troba en condicions de prendre una decisió lliure. Qui sí pot prendre aquesta decisió lliure és el metge, que és un professional col·legiat que atén a raons objectives. I per tant, el que hi ha d'haver no són baixes flexibles, el que hi ha d'haver és adaptació dels llocs de treball sota els criteris de prevenció de riscos laborals.

No puc entendre com en seu parlamentària es parla ni de cultura d'agafar la baixa, perquè em recorda que quan organitzem vagues i ens diuen que si fem vagues és perquè no volem treballar. No, escolta, quan fem vagues és perquè volem treballar en millors condicions i quan ens agafem la baixa és perquè estem malalts, no perquè no tinguem ganes d'anar a treballar o perquè ens faci mandra.

Tampoc puc entendre que es parli d'aquesta cultura de l'esforç i la meritocràcia, que no és veritat, perquè esforçar-se no és l'únic factor i la meva àvia va passar-se quaranta anys treballant dotze hores en una fàbrica i no es va fer rica. Per tant, l'esforç no és el factor determinant, hi ha altres factors.

Quines propostes creiem nosaltres, en aquest sentit, que s'han de treballar? La primera és la derogació de les reformes laborals del 2010 i del 2012 i la recuperació de tots els drets que hem perdut. Això és importantíssim perquè s'han de millorar les condicions de treball.

La segona és millorar la prevenció de riscos laborals. Parlava la diputada de la CUP abans d'en Xavi Cayuela, que va morir en una empresa on no existien ni equips individuals de protecció, ni les màquines tenien controls, ni existia cap avaluació de riscos, no parlo allà de riscos psicosocials del treball. Per tant, hi ha gent que està morint perquè les empreses no estan complint les lleis.

Hi ha altres empreses que les hem de portar als tribunals penals, com Glovo, precisament, perquè cometen delictes contra els treballadors perquè es neguen a complir les sentències del Tribunal Suprem que diuen que han de donar d'alta a la seguretat social els seus treballadors. Per tant, hem de mirar molt la prevenció de riscos laborals i, en aquest sentit, penso que abans, i la companya de Comissions, ja hi hem entrat bastant.

També penso que és important, com comentava abans, reforçar les prestacions de la seguretat social i també implementar nous tipus de polítiques com una renda bàsica universal, perquè, al final, la principal preocupació dels sindicats és defensar els treballadors i per defensar els treballadors hem de poder garantir el dret a existir, el dret a existir en bones condicions. I per tant, és importantíssim que desenvolupem polítiques com la renda bàsica universal, que ens assegura que tothom pot viure en condicions de dignitat.

Em comentava abans el diputat de VOX que no compartim interessos. Evidentment que no compartim interessos perquè els interessos del feixisme són les grans elits i les grans empreses i els interessos dels sindicats són la classe treballadora.

I abans de venir a donar lliçons, jo li recomanaria que es mirés l'objecte de la compareixença, que no era la representativitat sindical, era les causes de l'absentisme i que, si ha de parlar de representativitat sindical, almenys faci el favor de llegir-se la llei orgànica de llibertat sindical, perquè crec que no entén com funciona el sistema.

Gràcies.

**El president**

Gràcies. Ara té la paraula els diputats o diputades del grups parlamentaris durant un minut, si volen intervenir per comentar o per aclarir algun aspecte. Vostè volia intervenir, senyor Ramírez?

**Javier Ramírez Gutiérrez**

Sí, claro, por supuesto. Yo creo que he sido muy breve en valorar su posición política, porque no ha sido laboral, ni por mucho menos sindical. Pero yo creo que usted tenía que ser más prudente y, sobre todo, respetar el decoro de esta institución. Porque, mire, le guste o no, yo soy diputado de este Parlamento, igual que todos los miembros de esta cámara, que representamos a muchísimos ciudadanos, tanto mi grupo como los demás, y usted debería ser más respetuoso a los diputados. Porque usted ha venido hoy invitado para exponer su mitin, que me parece perfecto, pero a la hora de valorar las posiciones políticas, se tiene que abstener porque las valoraciones las hacemos nosotros.

Muchas gracias.

**El president**

Algú més vol intervenir? Crec que ha estat una sessió molt completa i que tots els intervinents i també vosaltres dos, tant la Mònica com tu, Pau, heu deixat molt clara la vostra visió, que és el que necessitàvem per acabar de fer el quadre de la situació. Per tant, moltes gràcies.

I si no hi ha cap altra paraula demanada, s'acaba la sessió. Gràcies.

La sessió s'aixeca a...