

economía
absentismo
derechos
productividad
permisos
vacantes

Postura sindical acerca de la productividad, el absentismo laboral y las vacantes sin cubrir

Desmontando mitos

CÓDIGO DEL INFORME: 2023_151

#ABSENTISMO DE LA VERDAD



TABLA DE CONTENIDO

Principales Resultados	3
Introducción	5
¿Cómo influye la tierra en la productividad?	6
¿Qué supone la organización empresarial para la productividad?	7
¿Cómo puede influir la parte trabajadora en la capacidad productiva?	14
Datos de productividad en Canarias. Un análisis más detallado	18
Sobre la falta de personal cualificado y vacantes sin cubrir	21

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales como lo han sido los Institutos Nacional y Canario de Estadística, entre otros organismos.

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-CompartirIgual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.

Subvencionado en el marco de la línea de actuación "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias"



Gobierno
de Canarias

OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE



Principales Resultados

- El debate acerca de la productividad y el absentismo laboral en Canarias **requiere de un análisis más profundo que identifique factores explicativos y sus causas, y reparta la responsabilidad que los agentes sociales y la administración pública tienen al respecto**. En la frecuente comparativa que se realiza con otras Comunidades Autónomas o con el conjunto nacional, no podemos pasar por alto los condicionantes territoriales que Canarias presenta como archipiélago y región ultraperiférica de la Unión Europea, **no siendo por tanto adecuado comparar de forma simétrica realidades claramente asimétricas**
- Son precisamente estos condicionantes y diferencias las que justifican la existencia de un particular Régimen Económico y Fiscal que nadie cuestiona, como tampoco debería ponerse en tela de juicio que **gran parte de nuestro diferencial de productividad con otras comunidades autónomas se debe precisamente al denominado efecto región**
- **La especialización de nuestra economía en las actividades del sector servicios y fundamentalmente en aquellas vinculadas al turismo**, más intensivas en el empleo del factor trabajo y con menores posibilidades de automatización, **es otras de las causas explicativas de los datos de menor productividad** que presenta la economía canaria
- Tanto es así, que cuando descendemos en el análisis y estudiamos la productividad distinguiendo por actividades, hemos podido observar que, aquellas menos condicionadas por la lejanía e insularidad e igualmente intensivas en el uso del factor trabajo con independencia del territorio en que nos encontremos, presentan, sorprendentemente, **niveles de productividad en las islas muy superiores a la registrada por el conjunto nacional**. Nos referimos a las actividades de información y comunicaciones, a las financieras y de seguros y a las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- Gran parte de las decisiones en cuanto al proceso productivo corresponde al empresariado, especialmente las que tienen que ver con la inversión en capital fijo y/o empleo de nuevas tecnologías
- **Las principales estadísticas sitúan a Canarias muy por debajo del promedio nacional en estas dos cuestiones**, con lo que muy poca es la contribución que mediante el uso del factor capital y las posibilidades de mejora que ofrecen las tecnologías de la información se está haciendo en el archipiélago.
- **El escaso respeto que parece tener la clase empresarial en Canarias por la negociación colectiva supone un serio lastre para la tan anhelada mejora de la productividad.**
- Superamos a la media nacional en cuanto al porcentaje de la plantilla laboral que manifiesta que es la parte empleadora quien tienen mayor capacidad de decisión a la hora de fijar la jornada laboral, siendo también Canarias la región donde un mayor porcentaje de los trabajadores/as dice tener poca o ninguna influencia en el orden y contenido de sus tareas.
- **La conciliación laboral es otra de las cuestiones claves que hemos identificado como lastre de la productividad.** En líneas generales podemos considerar a Canarias

como la Comunidad Autónoma que peor se posiciona en términos de conciliación laboral debido a que somos la región que más trabaja en sistema por turnos (30,8%), que más trabaja sábados (44,6%), la segunda que más trabaja los domingos (31,5%) y donde más se trabaja hasta el final de la tarde (20,5%) y por la noche (7,4%).

- En el marco de la negociación colectiva identificamos también a la remuneración del trabajador/a como variable cuya evolución afecta negativamente a la productividad en casos como el de Canarias, al presentar los menores salarios del conjunto estatal, mermando así la motivación, el incentivo de permanencia y la vinculación con la empresa y el proyecto por parte de la plantilla laboral.
- Una negociación colectiva que no ha sido explotada en igualdad de condiciones ni con el convencimiento de la parte empresarial de su efectividad y utilidad como mecanismo de mejora del ambiente de trabajo y de la productividad, lo que explica, por otro lado, las tasas de absentismo presentes en nuestra región.
- **No vemos relación entre el absentismo y la productividad.** El País Vasco, por ejemplo, cuenta con el mayor índice de absentismo laboral pero a su vez es la economía regional que presenta los mayores ratios de productividad aparente del factor trabajo, **deduciendo por tanto que las causas de los niveles de productividad registrados en Canarias residen en otras cuestiones que hemos ido aflorando a lo largo del presente documento.**
- **La existencia de vacantes por cubrir además de no guardar relación con la productividad**, no presenta una situación anómala en las islas donde se observa el menor crecimiento interanual del número de vacantes y la menor representatividad por cada mil ocupados.
- Ello sin contar que la existencia de vacantes es propia de cualquier ciclo económico de crecimiento y más después de la ralentización vivida a causa de la COVID-19. Recordar que Canarias aún no alcanza, a fecha del tercer trimestre de 2023, los niveles de producción registrados en la anualidad de 2019.



Introducción

El escenario actual de incertidumbre geopolítica, inflación y altos tipos de interés no ha impedido que los márgenes y beneficios empresariales continúen su imparable escalada desde que se dió por superada la crisis sanitaria a causa de la COVID-19.

Aun con ello, resulta insaciable el voraz apetito de una clase empresarial que se ha trazado por meta repetir una y otra vez determinados mantras para que cimienten en nuestra sociedad y no sean cuestionados al darse por válidos y veraces.

Durante todo 2023 y especialmente a partir de la segunda mitad del año, no han sido pocas las voces, los artículos, las opiniones, los informativos y noticieros que se han hecho eco de la baja productividad de nuestra economía que acusan los representantes empresariales, explicando ésta, a su juicio, principalmente por las altas tasas de absentismo laboral presentes en nuestra comunidad, así como también debido a la existencia de vacantes laborales que son incapaces de cubrir. Sobre estos temas indagaremos en el presente trabajo.

Entendemos que tal preocupación no es baladí y persigue un objetivo velado que no es otro que seguir aumentando sus márgenes y beneficios empresariales aunque con ello se fracture aún más la cohesión social y las relaciones laborales en las islas.

Pretendemos, en última instancia, vincular la negociación colectiva a la productividad, a una productividad de la que es más responsable que nadie el propio empresariado, a fin de cuenta, es quien combina los factores productivos, establece los mecanismos de producción, automatización y decide qué productos y servicios ofrecer y a qué mercados acudir, entre otras múltiples cuestiones que, dicho sea de paso, adopta sin el consenso necesario, útil y conveniente de los cuadros sindicales, muchas veces, quienes conocen verdaderamente el pulso y ritmo de actividad en cada centro de trabajo.

El debate público acogió en estas últimas semanas otras de las cuestiones controvertidas para el empresariado, una posible futura reducción de la jornada laboral, mostrando su negativa y argumentando una vez más en la escasa productividad presente en las islas Canarias su defensa, mostrando un frontal rechazo al respecto. La patronal ha fijado una clara posición, y es que ante

un escenario de baja productividad como el que esgrimen existe en nuestra región no caben ya más mejoras en las relaciones laborales.

CCOO Canarias ha venido combatiendo estas falsas creencias y acusaciones en una selva dialéctica en la que muchas veces nuestra voz cuesta ser oída, o cuanto menos, escuchada. Es por ello que nos hemos propuesto dar un paso firme y decidido para, negro sobre blanco, desmentir los mitos acerca de la productividad, el absentismo laboral y las vacantes sin cubrir.

A menudo estamos comparando situaciones entre Comunidades Autónomas que simplemente no son comparables pues partimos de puntos de inicio desiguales. Esto lo reconoce la propia patronal en su férrea defensa del Régimen Económico y Fiscal

(REF) y demás mecanismos fiscales y financieros que dotan a nuestra Comunidad de instrumentos de compensación económica. Partimos de la base, por lo tanto, de que estamos comparando situaciones cuestionablemente comparables.

Sin embargo, los discursos que hemos escuchado en las últimas semanas apuntan a una escasa productividad del trabajo en el archipiélago, acusando al absentismo de los trabajadores y trabajadoras como la principal justificación de este bajo índice.

Es objeto del presente trabajo analizar con algo más de detalle y amplitud el concepto de productividad y los factores que intervienen en ella aplicados a Canarias. Éstos son, de manera esquemática y expuesto así o de manera similar por la literatura académica, tres: tierra, tejido empresarial (capital y capacidad de organización del trabajo), y trabajo propiamente dicho.

Como veremos, se trata de una visión más amplia que reparte las responsabilidades de la baja productividad en Canarias, y apunta al margen de mejora que tiene nuestro tejido empresarial para aumentar estos índices con un poco de voluntad negociadora.

¿Cómo influye la tierra en la productividad?

Es evidente la consideración de Canarias como territorio fragmentado, archipelágico y ultraperiférico en el seno de la Unión Europea, circunstancias que nos enfrenta a un sobrecoste de lejanía y doble insularidad cuya valoración económica se eleva hasta los 5.228 millones de euros en 2016, el equivalente a 12,4% de PIB regional¹.

Analizamos esta cuestión con mayor detalle y expondremos su especial vinculación con los datos de productividad en las islas.

- **Cuestión archipelágica:** la discontinuidad territorial hace que los costes de producción se multipliquen por varios motivos:

Ausencia de alternativas de transporte terrestre, pues sólo se puede desplazar las personas y mercancías por mar o aire, que son los medios de transporte con mayor coste asociado, muy por encima de los costes de transporte por tren o carretera.

Duplicidad de los servicios. Para poder llegar a todas las islas, en muchas ocasiones se han de duplicar los medios que tenemos para ofrecer el producto o servicio. Por ejemplo, es normal que veamos que en Canarias la ratio de clientes por cada almacén en una empresa sea notablemente inferior a un almacén en territorio peninsular, en donde un solo establecimiento suministrar incluso a una población mucho mayor.

La configuración en archipiélago impone a las empresas la necesidad de incrementar el número de delegaciones y stocks, con sus respectivos costes, para atender un mercado compuesto por ocho islas habitadas.

Altos precios energéticos. Además de una excesiva dependencia de combustibles fósiles, la discontinuidad territorial trae consigo la existencia de múltiples centrales eléctricas que puedan suministrar de manera eficaz energía a las islas, encareciendo un bien básico en los costes de producción de las empresas.

Se une a lo anterior el suministro de combustibles cuyo encarecimiento en las islas

¹ Estimación realizada a partir de datos del estudio sobre el coste privado de la ultraperiferia y la doble insularidad en Canarias encargado por el Gobierno de Canarias (2019).

https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/wp-content/uploads/2019/04/190416Estudio_



no capitalinas es evidente, lastrando su productividad y con ello la media regional.

- **Cuestión de ultraperifericidad:** la pertenencia al mercado único hace que nuestras fronteras con libre tránsito de mercancías estén a una distancia considerable, lo que perjudica a nuestra economía por varias razones:

Aumenta de manera notable los costes de transporte en nuestros abastecimientos y exportaciones, así como las relaciones con carácter general en los principales centros de negocios y financieros.

Desfavorece a las economías de escala, esto es, la proximidad con otras empresas similares que puedan prestar servicios complementarios que contribuyan a reducir los costes de producción de otras empresas. El no tener acceso a un mayor mercado que permita incrementar la producción impide reducir los costes por unidad de producto, lastrando nuevamente este hecho la productividad regional.

Queda patente por tanto que son innumerables las cuestiones que podríamos poner encima de la mesa vinculadas al territorio y que afectan de forma significativa a la productividad en Canarias, como la ausencia de recursos naturales abundantes para incorporar al proceso productivo, disponiendo a Canarias en peor posición de salida que el resto de Comunidades Autónomas por su configuración territorial y geográfica, **sobre las que poco margen de acción existe más allá de los mecanismos de compensación al transporte, cuya utilización y efectividad sería cuestión de otro profundo debate.**

¿Qué supone la organización empresarial para la productividad?

Escasa diversificación de nuestra economía

Nuestro producto interior bruto se sostiene en las actividades propias de sectores intensivos en la fuerza de trabajo vinculados al turismo como son la hostelería, el transporte y el comercio, principalmente.

Es la organización empresarial quien decide la composición de nuestro tejido productivo y orienta su capacidad empresarial a sectores determinados, en el caso de Canarias, indiscutiblemente a los servicios, acaparando la rama terciaria más de un 76% de la producción total del archipiélago.

Y dentro de ella, la apuesta ha sido por el turismo, que ha generado en nuestra economía una excesiva dependencia de un sector que:

- Depende mucho de los ciclos económicos extranjeros, así que cuando otras economías emisoras de turistas pierden poder adquisitivo, esto lo resiente nuestra economía.
- Importancia de la presencialidad, que ya vimos que para momentos como la expansión de la pandemia de la COVID-19 puede repercutir gravemente en nuestra economía.
- Mucha intensidad en el trabajo, pues no permite mucho margen para innovar en los procesos productivos que permitan automatizar labores tediosas.
- Niveles bajos de cualificación, lo que también redundará en la innovación en las

tareas y afecta a la productividad.

Al depender tanto de este sector, se producen desincentivos para invertir en otras actividades que, aunque menos rentables en el corto plazo, pueden serlo más en el largo plazo. Sin embargo, no se ha generado ningún mecanismo que permita encauzar las inversiones en sectores más estables, de mayor cualificación que aumenten nuestra productividad.

Para que se entienda la dependencia de estos sectores en términos de empleo, podemos decir que 1 de cada 4 empleos en Canarias están vinculados al turismo.

Las islas donde más impacto tiene esto son Lanzarote y Fuerteventura, donde el 43,2% y el 45% respectivamente de la población trabajadora en estas islas está vinculada al turismo. Por el contrario, La Palma y El Hierro, con el 15,9% y el 19,5% respectivamente, son las islas de menor dependencia.

Tabla 3. Afiliación a la Seguridad Social en las actividades turísticas por islas. Octubre 2023.

Actividad	Canarias	LNZ	FTV	GC	TF	LG	LP	EH
Actividades económicas características del turismo	218.285	27.435	20.461	72.114	91.381	2.047	4.202	588
Servicios de alojamiento	78.395	12.056	11.764	23.065	29.708	811	891	97
Servicios de comidas y bebidas	82.808	9.244	5.408	27.277	37.555	738	2.285	292
Actividad	Canarias	LNZ	FTV	GC	TF	LG	LP	EH
Otro transporte terrestre de pasajeros	18.174	1.487	1.004	7.594	7.434	233	348	73
Servicios de transporte marítimo de pasajeros	2.974	283	164	1.106	1.323	30	11	29
Servicios de transporte aéreo de pasajeros y actividades anexas	8.837	1.234	683	3.292	3.436	23	138	31
Alquiler de bienes de equipo de transporte de pasajeros	3.639	1.043	138	866	1.483	38	60	10
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	5.201	377	225	1.785	2.649	49	103	10

Servicios culturales	5.769	626	259	1.987	2.727	46	105	12
Servicios de actividades deportivas y otras actividades de recreo	12.488	1.085	816	5.142	5.066	79	261	34
% Total Act. Turismo	24,2%	43,2%	45,0%	19,8%	23,3%	33,5%	15,9%	19,5%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Afiliación Laboral del Instituto Canario de Estadística

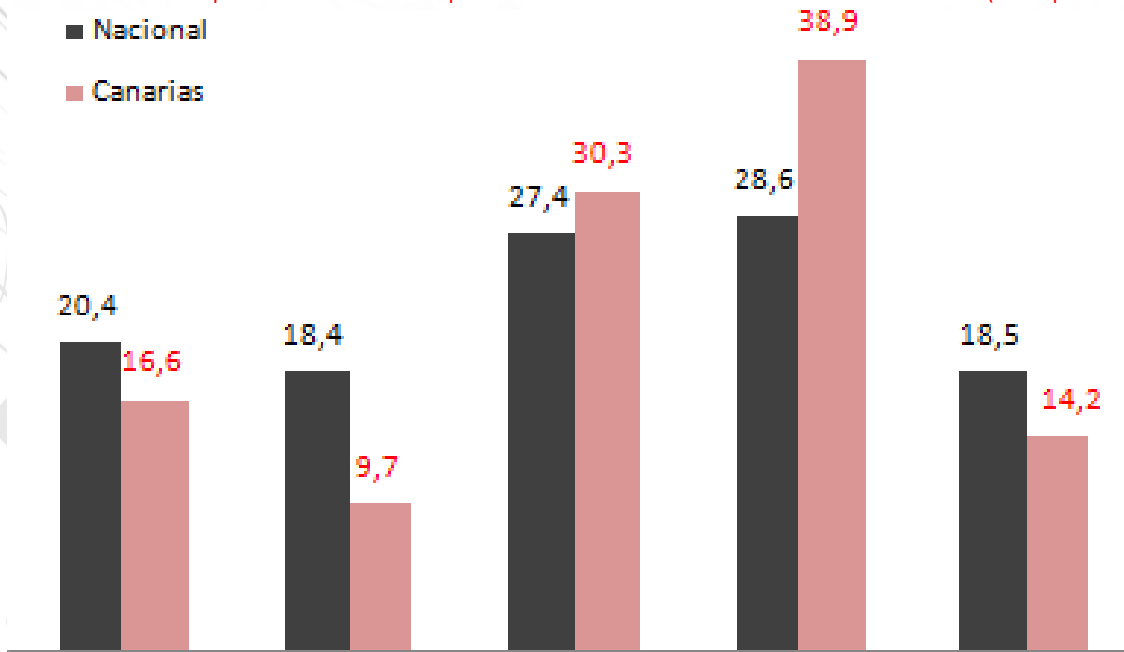
Podrá advertir el lector que hasta ahora se han puesto sobre la mesa únicamente dos cuestiones explicativas de los ratios de productividad en Canarias, **la especialización productiva en el sector servicios** y lo que denominamos el **factor región**, ninguno de ellos dependiente del comportamiento que la clase trabajadora en Canarias



pudiera tener en lo que atañe a su vida laboral.

A fin de cuantificar su importancia como factores limitativos de la productividad en las islas, nos hacemos eco de un estudio realizado por el profesor y doctor de la Universidad de La Laguna, D. David Padrón Marrero, en el que concluye que el diferencial existente en términos de productividad con el resto de comunidades autónomas viene explicado, en su mayor parte, por estas dos circunstancias como se aprecia en el gráfico 1.

Gráfico 1. Descomposición de la brecha en productividad de Canarias frente al resto de CCAA. 2019 (euros por ocupado)



Fuente: David Padrón Marrero. Profesor Doctor, Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos, Universidad de La Laguna.

La inversión en innovación como un factor de aumento de la productividad

La capacidad empresarial también se mide en términos de inversiones en capital y/o en investigación que contribuya a mejorar el rendimiento de las empresas. No podemos acostumbrarnos a un tejido empresarial sin iniciativas en este ámbito, con técnicas de trabajo obsoletas y poco competitivas en el mercado global.

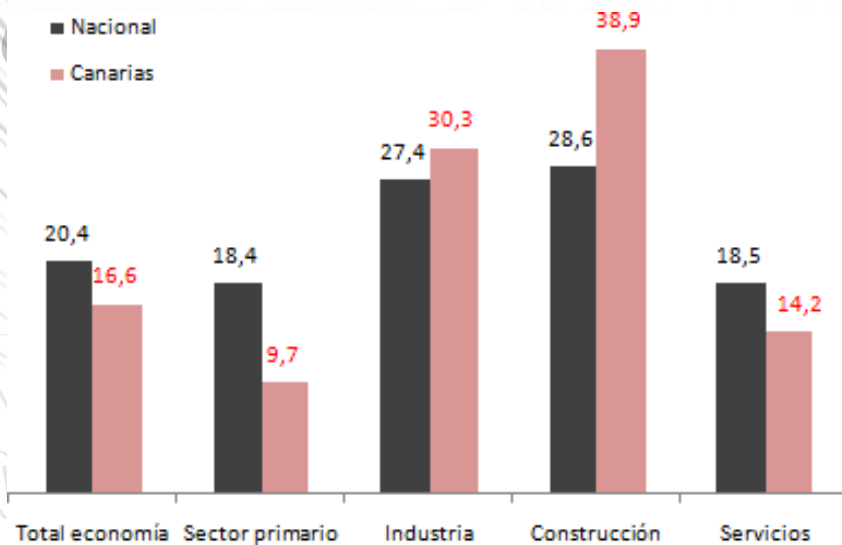
Lo cierto es que tenemos un tejido empresarial que se ha especializado en el turismo, caracterizado por un escaso margen de innovación y automatización, mayor intensidad en el uso del factor trabajo y menor valoración de su producción en comparación con otras actividades, lo que lo acarrea por otra parte una mayor dependencia de nuestra economía de los ciclos económicos extranjeros.

Nos llama así la atención que, observando para la anualidad de 2020, último ejercicio disponible en la contabilidad regional del INE, la representatividad de la formación bruta de capital fijo² con relación al PIB del total de la economía y por sectores de actividad, nos percatamos que **el “esfuerzo” inversor en Canarias resulta inferior en términos generales al que se calcula a escala nacional**, circunstancia que también se da en el sector primario y en el sector servicios, el de mayor peso en nuestra economía, pese a la asistencia de múltiples mecanismos fiscales contenidos

² La Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF) corresponde a la inversión de una determinada economía, representando la variación de los activos fijos no financieros, tanto privados como públicos, en un período de tiempo determinado.

en nuestro Régimen Económico y Fiscal que lo que precisamente persigue es la mayor capitalización de la economía canaria.

Gráfico 2. Representatividad porcentual de la formación bruta de capital fijo respecto al PIB total y por sector de actividad. Canarias - Nacional ejercicio de 2020.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Además, queríamos destacar los escasos recursos que destina nuestro tejido empresarial en I+D+i, lo que permitiría aportar soluciones inteligentes para contrarrestar los efectos negativos derivados de nuestros condicionantes territoriales, mejorando así la productividad. Esto debe ir necesariamente acompañado de inversiones desde la administración pública, que complementen estos esfuerzos orientados con una misma finalidad.

Lo cierto es que Canarias es una de las regiones que menos inversión tiene en I+D+i por habitante, con una cifra de 105,9 euros, respecto a los 363,66 euros de la media española. Y somos de las CCAA con menor porcentaje de empresas que emplean especialistas en TIC (1,2% respecto al 2,46% de la media española).

Negociación colectiva y organización del trabajo

Continuando con el análisis de lo que supone la organización empresarial para la productividad, cabe destacar como la negociación colectiva en términos de salarios, organización del trabajo y la conciliación laboral, puede favorecer a una mayor/menor productividad.

Somos de las Comunidades Autónomas que **peores datos registra en términos de acuerdos entre empresa y sindicatos, registrando el menor porcentaje de población asalariada con cobertura efectiva de un convenio colectivo**, un 31% al tercer trimestre de 2023 en comparación con el 56% que presenta la media nacional³. Datos que corroboran la existencia de suficiente margen de mejora para tomar acciones que contribuyan al incremento de la productividad.

A este respecto, destacamos algunas de ellas que pueden influir de manera positiva:

- Una mayor influencia en las tareas a desempeñar por parte de las personas trabajadoras, aumentando la eficiencia en las labores.

- Mejor gestión de los horarios laborales que faciliten la conciliación laboral, contribuyendo así a reducir el absentismo laboral.
- Mejores salarios, que permitan afrontar el encarecimiento de las condiciones de vida, trayendo más estabilidad a las personas, redundando así en mejores condiciones personales para el desempeño de la actividad laboral, y reduciendo el absentismo laboral por causas de baja por estrés o situaciones análogas.

La participación de la representación de las personas trabajadoras se torna fundamental, puesto que son las que finalmente deben de realizar las labores encomendadas, y a las que se presupone mayor conocimiento del puesto en el que desarrollan su actividad.

Tabla 1. Organización de la jornada laboral, 2019.

CCAA	El empleador o el cliente deciden fundamentalmente su jornada laboral	Es difícil para coger una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite	Poca o ninguna influencia en orden y contenido de sus tareas
Media española	70,6	31,3	33,6
Andalucía	71,9	36,4	40,1
Aragón	68,3	29,8	31,6
Asturias	62,4	30,0	30,5

CCAA	El empleador o el cliente deciden fundamentalmente su jornada laboral	Es difícil para coger una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite	Poca o ninguna influencia en orden y contenido de sus tareas
Illes Balears	65,4	30,9	30,1
Canarias	76,6	33,7	38,7
Cantabria	72,6	28,9	33,7
Castilla y León	69,2	28,3	29,4
Castilla - La Mancha	73,7	29,2	33,9
Cataluña	68,4	31,6	35,4
C. Valenciana	70,1	28,5	29,2

Extremadura	69,8	32,5	34,8
Galicia	68,4	28,5	32,5
Madrid	73,3	32,4	29,0
Murcia	70,8	28,4	33,0
Navarra	71,6	28,0	37,3
País Vasco	69,5	26,8	35,2
La Rioja	69,4	25,3	30,6

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Módulo Especial de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

³ Datos calculados a partir de la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los datos, sin embargo, muestran que **Canarias es una de las peores Comunidades Autónomas en lo que a organización del trabajo se refiere**. La capacidad de decisión dentro de las empresas de las personas trabajadoras en Canarias está muy limitada. La unilateralidad afecta de manera negativa en las labores desempeñadas por la plantilla, que ven escasa o nula influencia en la toma de decisiones.

Un 38,7% de personas trabajadoras en el archipiélago afirma no tener ninguna o poca influencia en el orden y contenido de sus tareas, cuando la media española es del 33,6%.

Negociación colectiva y conciliación entre la vida personal y laboral

En este aspecto la negociación colectiva tampoco está siendo efectiva, pues el 76,6% de las personas trabajadoras en Canarias afirma que no puede decidir acerca de su jornada laboral, respecto al 70,6% de la media española (Tabla 1).

En líneas generales, **podemos considerar a Canarias como la Comunidad Autónoma que peor se posiciona en términos de conciliación laboral** debido a que somos la región que más trabaja en sistema por turnos (30,8%), que más trabaja sábados (44,6%), la segunda que más trabaja los domingos (31,5%) y donde más se trabaja hasta el final de la tarde (20,5%) y por la noche (7,4%).

Tabla 2. Conciliación entre la vida personal y laboral. 3º Trimestre de 2023.

CCAA	Trabaja, al menos, un sábado al mes	Trabaja, al menos, un domingo al mes	Trabaja más de la mitad de las jornadas al mes al final de la tarde	Trabaja más de la mitad de las jornadas al mes por la noche	Trabaja con sistema de turnos
Media española	30,6	20,4	15,7	5,8	21,9
Andalucía	36,3	24,5	17,1	7,1	24,9
Aragón	27,9	18,2	14,3	5,6	22
Asturias	36,4	23	15,7	4,7	27,1
Illes Balears	42,2	32,5	18	6,3	23,4
Canarias	44,6	31,5	20,5	7,4	30,8
Cantabria	33,6	23,2	18	7	24,5

Castilla y León	32	21,8	17,4	6,6	25,4
Castilla - La Mancha	30,2	20,2	17,2	6,6	24
Cataluña	24,7	16	14,9	4,7	17,8
C. Valenciana	30,6	18,5	15,5	6,4	23,8
Extremadura	36	22,4	15,5	4,7	24,5
Galicia	31,3	19	15,7	3,4	22,4
Madrid	25,5	18,7	13	4,8	15,2
Murcia	31,2	17,1	13,7	6,1	22,6



Navarra	23,9	14,4	14,9	7	26,6
País Vasco	26	16,3	14,6	6,6	24,6
La Rioja	25,4	17	16,2	7	22,4

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

Negociación colectiva y la necesaria subida salarial

Nada nuevo al recalcar que somos de las Comunidades Autónomas con peores salarios. La fijación de salarios altos puede tener efectos positivos sobre la productividad, según la propia OIT⁴. Estos efectos se pueden resumir en:

- Mayor motivación en el desempeño de sus labores.
- Más incentivos de permanencia en la empresa, conociendo mejor su entorno y funcionamiento.
- Mejores inversiones en formación para una plantilla más estable, desincentivando las fugas y mejorando la productividad.

En el caso de la subida de los salarios mínimos:

- Más inversión en capital e investigación. Al aumentar los costes salariales en las empresas, éstas tienen más incentivos para buscar métodos innovadores que aumente la capacidad productiva.
- Mayor eficiencia en el mercado, pues las empresas de mayor productividad son las que mejor pueden adaptarse a estos posibles cambios.

Si las personas trabajadoras perciben rentas suficientes para mantener un nivel de vida digno, esto redundará en un menor estrés y, por consiguiente, mayor capacidad productiva en las empresas y menor riesgo de absentismo laboral, al margen de su mayor aportación al crecimiento económico vía consumo final.

En resumen, una mejor negociación colectiva mejora los niveles de productividad. Además de por justicia, porque la literatura académica así lo avala.

Hay margen de mejora en la negociación colectiva que permita favorecer, de un lado, las tareas encomendadas para ser más eficientes y productivos. Y, de otro, en términos de conciliación laboral que reduzcan al mínimo el absentismo laboral, hecho que también redundará en la productividad.

El absentismo laboral inducido por los contextos laborales precarios aumenta la carga de trabajo a compañeros y compañeras, afectando al rendimiento y, por consiguiente, a la productividad de las empresas.

Es pertinente y urgente que se analice la productividad y el absentismo laboral desde la perspectiva de las carencias en la negociación colectiva y del diálogo social, y no en la responsabilización exclusiva de la parte trabajadora, que entraremos a valorar a continuación.

⁴ Para acceder al estudio:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_538793.pdf

¿Cómo puede influir la parte trabajadora en la capacidad productiva?

Las habilidades de la persona trabajadora y el entorno en el que desarrolla su actividad son dos cuestiones de relevancia que afectan a la productividad y al absentismo laboral.

En cuanto a las habilidades, hemos observado que las empresas tienen mucho margen de mejora en las inversiones financiadas para formación en el empleo. Mayores conocimientos específicos mejoran el rendimiento laboral.

Además, si medimos la productividad por actividades económicas, se observa que cuando la actividad depende menos de la organización de la empresa y del factor territorio, la productividad de las personas trabajadoras en Canarias es igual o superior a la media española, al menos en los ejemplos contemplados.

Por otro lado, un buen entorno laboral redunda en una mayor productividad y previene el absentismo laboral. Se observa que, también en este aspecto, hay mucho margen de mejora.

Las habilidades y motivación de la persona trabajadora son dos elementos esenciales a la hora de mejorar la productividad. Cuanto más cualificación específica sobre las labores encomendadas, mayor eficiencia en su trabajo. De la misma manera, cuanto mayor sea el contexto en el que realiza sus labores, mejor el rendimiento y menor probabilidad de absentismo por causas derivadas del trabajo.

Aspectos formativos:

Las empresas disponen de recursos económicos suficientes para destinar a la formación de sus plantillas y conseguir esta especialización en sus labores. Sin embargo, los datos son incontestables, pues:

- Tan sólo el 17% de nuestras empresas potencialmente beneficiarias son formadoras, respecto al 20,5% de media española.
- El 18,3% del total de potenciales personas trabajadoras beneficiarias de la formación en las empresas efectivamente ha recibido formación, respecto al 22,5% de la media española.
- Las empresas en Canarias dejan de gastar un total de 12.704.364€ que disponen las empresas formadoras, el 54% del total.

Por lo tanto, se observa que aún hay margen para mejorar. Las estrategias económicas de las empresas deben contemplar planes de formación a sus plantillas, que contribuyan a mejorar el rendimiento de las mismas.

Condiciones de trabajo (prevención del absentismo laboral):

Es innegable que el término absentismo tiene una connotación negativa pese a que contabiliza las ausencias justificadas que se amparan en la legislación laboral y que se suman a las cifras de absentismo laboral sin mayor distinción.



Son ausencias justificadas al puesto de trabajo las producidas por **incapacidad temporal** (bajas médicas, enfermedades), **vacaciones**, **permisos retribuidos** según convenio colectivo con normativa laboral aplicable (por enfermedad de un familiar, mudanzas, matrimonio, o exámenes oficiales, por ejemplo), **así como el crédito sindical**, entre otras motivaciones.

Por ende, debemos entender, combatir y poner el foco, empresarios y clase trabajadora, en el absentismo laboral no justificado⁵, dado que en las ausencias justificadas nos encontramos ante el ejercicio de un derecho de la persona trabajadora amparado en la normativa laboral vigente.

Desde las patronales incorporan al absentismo laboral la ausencia al trabajo sin distinción alguna. Desde CCOO Canarias defendemos que esto no es ni debe ser así, por el simple hecho de que no refleja la realidad del absentismo laboral sino que engrosa las cifras para luego achacarlo a la ausencia de capital humano y/o incumplimiento de los tiempos de trabajo y, posteriormente, elegirlo como culpable y principal factor explicativo de la baja productividad.

Dicho lo anterior, manifestamos lo siguiente sobre el absentismo laboral:

1. **La primera perjudicada es la persona trabajadora en las bajas laborales por incapacidad temporal (IT):**

- a. Por el **deterioro de su estado de salud**.
- b. A razón de la **disminución retributiva**, siendo Canarias donde menores son los salarios.
- c. Las **condiciones laborales influyen negativamente en los procesos de IT**, tal y como se desprende de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) del 2015⁶, y del Informe de Jornada y Horarios de Trabajo realizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en el que se especifica que una prolongación de la jornada es también una exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos durante mayor tiempo, y también puede influir en la fatiga y en las alteraciones osteomusculares y, por tanto, puede tener repercusiones indirectas sobre otros factores como el rendimiento, errores, distracciones, etc.

Los riesgos físicos y ambientales más señalados por los/as trabajadores/as, a los que estarían expuestos como mínimo una cuarta parte de su tiempo de trabajo, son las altas y bajas temperaturas (36% y 25%, respectivamente) y el ruido elevado que obliga a levantar la voz (28%).

Existe una creciente incidencia de **riesgos ergonómicos** (movimientos repetitivos 69%, posturas forzadas 54%, carga excesiva 37%). Se dan mayores exigencias de trabajo, en lo que respecta a los riesgos psicosociales, un tercio de los ocupados (35%) manifiesta que deben trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y ajustándose a plazos.

El 41% informa que su trabajo requiere el uso de **EPI**, y el 9% reconoce que no siempre lo hace.

⁵ Cuando la ausencia al puesto de trabajo no se justifica o no es causa justificable a la empresa.

Más de dos tercios de las personas asalariadas españolas que trabajan en centros de 10 o más empleados cuentan con **Representación legal de las Personas Trabajadoras**, y un porcentaje menor dispone de un representante específico para las cuestiones de salud y seguridad (delegado/a o comité de salud y seguridad en el trabajo). Siendo mayor la presencia de estas figuras en las empresas de más de 250 empleados/as.

El 25% de los/as trabajadores/as tienen problemas para **conciliar el trabajo** con sus compromisos sociales y familiares y el 37% de las personas trabajadoras considera que **su trabajo afecta de forma negativa a su salud**.

En promedio, por cada 100 días de baja médica al año, **32 días serían atribuibles a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo**, siendo mayor en mujeres y en las actividades de Educación y Salud.

La ENCT de 2015 refleja la influencia en las formas en las que se trabaja en la salud de las personas trabajadoras, debiéndose transformar para evitar un mayor deterioro.

Por otro lado, también nos llama la atención **el presentismo**, que se denomina al índice de personas que acuden a su puesto de trabajo estando enfermas o en estado no óptimo de salud. Según la ENCT 2015, el 41% de las personas trabajadoras afirmaron que, en los últimos 12 meses, habían trabajado estando enfermos.

Finalizando este apartado hacemos uso de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral a fin de dar soporte técnico a lo que se ha venido tratando hasta ahora y evidenciar que, al margen de las cifras de bajas laborales contabilizadas en nuestra región, justificadas y no justificadas, **el absentismo laboral no resulta un factor explicativo de ninguna forma de las cifras de productividad**.

Tabla 4. Desagregación del tiempo de trabajo en horas por trabajador/a y mes en el segundo trimestre de 2023. Total Nacional.

Tiempo de Trabajo	Ambas jornadas	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Horas pactadas	151,4	168,5	92,8
Horas pagadas	151,8	168,8	93,5
Horas efectivas	130,8	145,2	81,7
Horas no trabajadas	21,2	24	11,9
Horas no trabajadas por vacaciones y fiestas	11,7	13,3	6,3
Horas no trabajadas por I.T	7,3	8,1	4,7
Horas no trabajadas por otras causas	2,2	2,6	0,9
Horas extras por trabajador	0,7	0,6	0,8

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística.

⁶ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015: https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS.pdf/abd_69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45?t=1529925974398



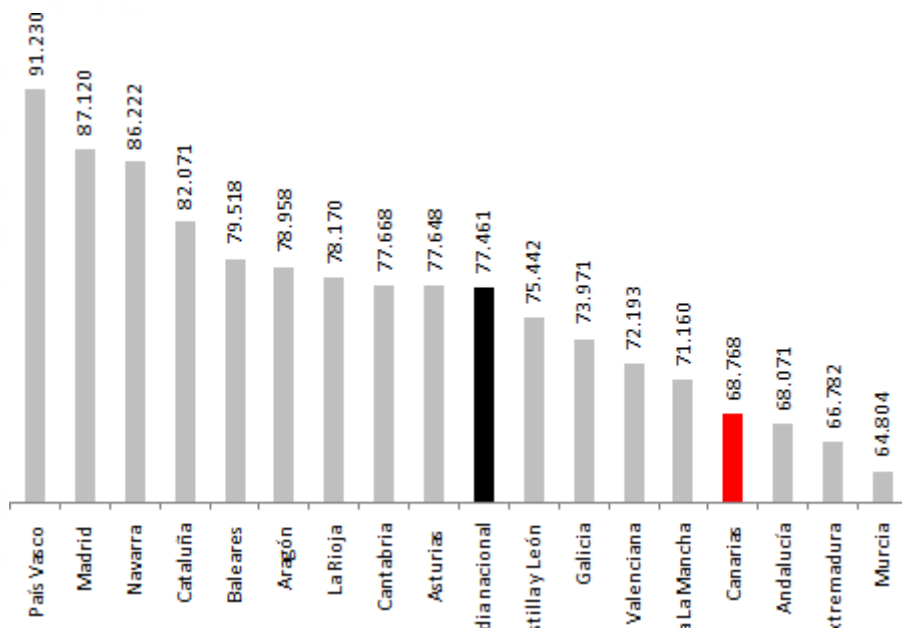
En el segundo trimestre de 2023, se situaban las horas pactadas en 151,4 y las pagadas en 151,8 para ambas jornadas, resultando que cada persona trabajadora trabajó efectivamente en el mes 130,8 horas, a las que habría que restarle las horas no trabajadas 21,2 horas, de las que 11,7 horas lo fueron por vacaciones y fiestas y 7,3 horas por motivos de incapacidad temporal.

Las horas no trabajadas por otras causas se limitan a 2,2 horas por trabajador y mes. La encuesta no nos detalla las causas de las *horas no trabajadas por otras causas*, pudiendo explicarse éstas a su vez por el disfrute de los permisos laborales como son por cambio de domicilio del trabajador/a, matrimonio, cuidados de hijos/as y/o personas dependientes, etc.

Informes sesgados de empresas, ya nos refieren a esa mala connotación sobre el absentismo laboral abarcando situaciones de IT, vacaciones, etc. Según el último informe trimestral de absentismo laboral de Randstad octubre 2023, cifra a Canarias en segunda posición (7,6%) en absentismo laboral, por detrás del País Vasco que ocupa la primera posición (8,6%).

Esta circunstancia entra en contradicción con los índices de productividad, como podemos observar en el siguiente gráfico, **el País Vasco es la región más productiva, y a su vez la que más absentismo laboral presenta**, por tanto, puede que el punto de mira de la productividad lo estamos enfocando para el lado fácil, el de las personas trabajadoras.

Gráfico 3. Productividad por CCAA para 2021. Euros corrientes por jornada anual equivalente de 40 horas semanales.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística.

En el mismo ranking de absentismo laboral, figuran Cantabria en tercera posición (7,2%), que presenta una productividad de 77.668 euros por jornada equivalente (octava posición en productividad), y Baleares en cuarta posición (5,1%) que presenta una productividad de 79.518 euros por jornada equivalente (quinta posición en productividad).

Datos de productividad en Canarias. Un análisis más detallado

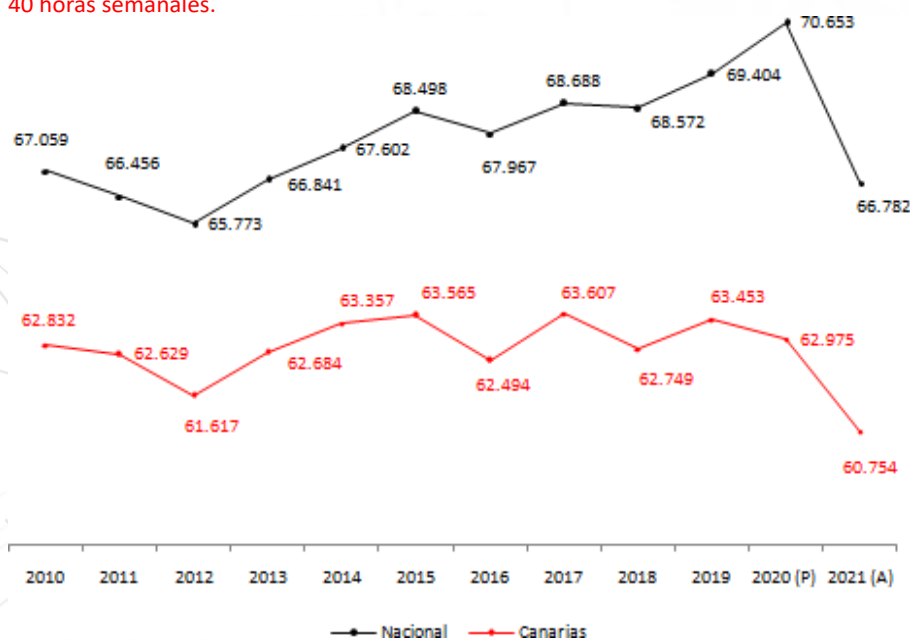
En función de los datos disponibles presentamos a continuación el valor de la productividad en Canarias y en el conjunto nacional para el global de la economía, esto es, el total de actividades que se llevan a cabo, atendiendo al cociente entre el PIB nominal y el número de jornada anuales equivalentes a razón de 40 horas semanales, expresando dicho ratio en términos reales tomando como año base 2010 y deflactando a partir del IPC al mes de diciembre.

Tabla 5. Variaciones reales de la productividad en Canarias y en el conjunto nacional.

	2020 - 2021	2017 - 2021	2010 - 2021
Canarias	-3,5%	-4,5%	-3,3%
España	-5,5%	-2,8%	-0,4%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 4. Valor real de la productividad en Canarias y en España 2010-2021 en euros a jornada anual equivalente de 40 horas semanales.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Si bien es cierto que la productividad aparente del factor trabajo es, en términos del total de la economía, inferior en Canarias que en el promedio nacional, **también que su evolución no sigue un patrón muy diferenciado de lo acontecido en el conjunto de la economía española.**

La evolución acontecida en el ratio de productividad se ve afectada por el valor que adopte el numerador y el denominador del cociente de productividad, además de por otras cuestiones que reflejamos a continuación.

- El PIB se expresa en euros, pudiendo darse la circunstancia que dos economías cuya productividad es comparada **difieran notablemente pese a producir el mismo volumen de toneladas ya que el valor y calidad del bien producido condiciona su precio**. Es responsabilidad del empresario el establecimiento del precio, la calidad, la promoción del producto y el mercado al que se destina u orienta.

Ejemplo de ello y del tipo de economía que hay en Canarias lo ofrecen las cifras de comercio exterior que, para la pasada anualidad de 2022 fijan el importe medio de nuestras exportaciones en 1.370,3 euros por tonelada, cuando cada tonelada importada se valora en 1.963,5 euros.

- El último dato disponible de productividad en Canarias se refiere al ejercicio de 2021, empleando para su cálculo tanto el producto interior bruto como el empleo presentes en dicha anualidad.

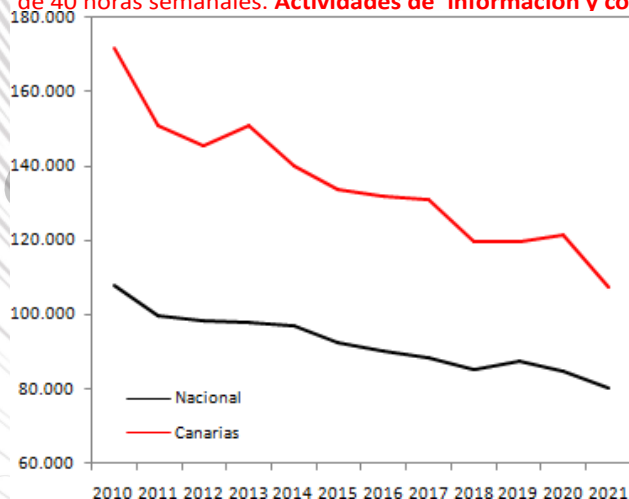
A este respecto hemos de recordar que el PIB de 2021 se ha visto condicionado en mayor medida por los aún presentes efectos socioeconómicos asociados a la crisis de la COVID-19 que afectó a la producción regional en mayor medida que la media nacional, manteniéndose por otro lado las cifras de afiliación al emplearse los ERTE como medida de mantenimiento del empleo.

De forma concreta la producción regional de 2021 en términos reales era aún inferior al dato de 2019 en un -13,4% mientras que el empleo lo era a razón de un -5,8%, no siendo por tanto representativo el dato de 2021 del desempeño de la economía regional y productividad.

Tampoco lo es la anualidad de 2022 pues a dicha anualidad aún no se habían recuperado los niveles de producción alcanzados durante 2019 **viéndose en consecuencia el índice de productividad afectado por esta circunstancia**.

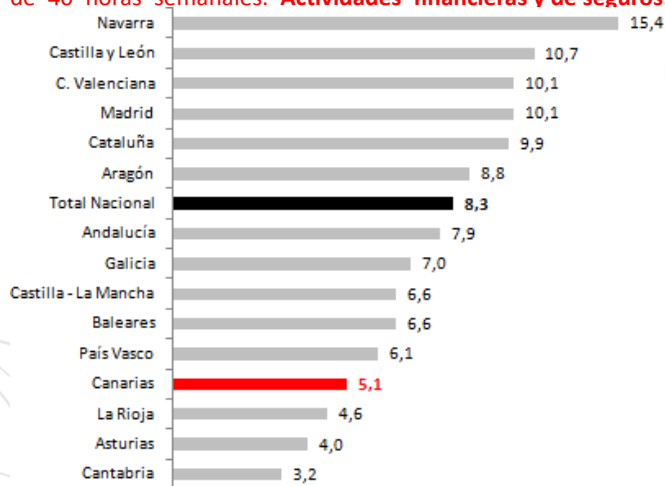
- Sin embargo, profundizando en los ratios de productividad por rama de actividad llamamos la atención respecto a lo siguiente:
 - a) El sector primario en Canarias ha tenido un **aumento de su productividad entre 2017 y 2021** del 12,08%, las actividades financieras y de seguros del 7,28% y las actividades de educación, sanidad y servicios sociales del 3,13%.
 - b) **En la comparativa con la media nacional la productividad regional es superior** en las *actividades de información y comunicaciones*, en las *actividades financieras y de seguros* y en las *actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*.

Gráfico 5. Valor real de la productividad en Canarias y España 2010-2021 en euros a jornada anual equivalente de 40 horas semanales. **Actividades de información y comunicaciones.**



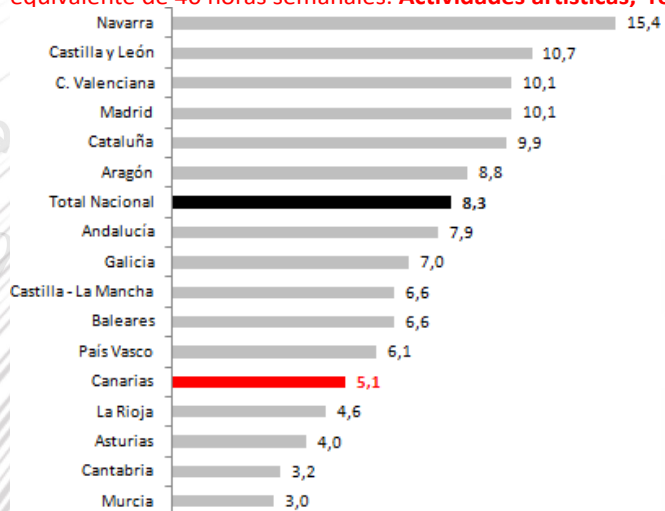
Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 6. Valor real de la productividad en Canarias y España 2010-2021 en euros a jornada anual equivalente de 40 horas semanales. **Actividades financieras y de seguros.**



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 7. Valor real de la productividad en Canarias y España 2010-2021 en euros a jornada anual equivalente de 40 horas semanales. **Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.**



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.



Se constata por tanto que en aquellas actividades donde el territorio no condiciona la prestación del servicio tanto en términos de infraestructuras (almacenes, stocks, talleres) como en el empleo del factor trabajo, Canarias es lo suficientemente competitiva, llegando a superar incluso los registros medios nacionales.

Resulta así inoportuno valorar la actividad de la economía regional primero, atendiendo a las últimas cifras de producción del año 2021, altamente contaminadas por las consecuencias económicas derivadas de la COVID-19, segundo, sin realizar las pertinentes observaciones en cuanto a nuestra lejanía y fragmentación y, tercero, sin considerar la especialización de nuestro sector productivo ni atender a las diferentes realidades en función de la actividad económica de que se trate.

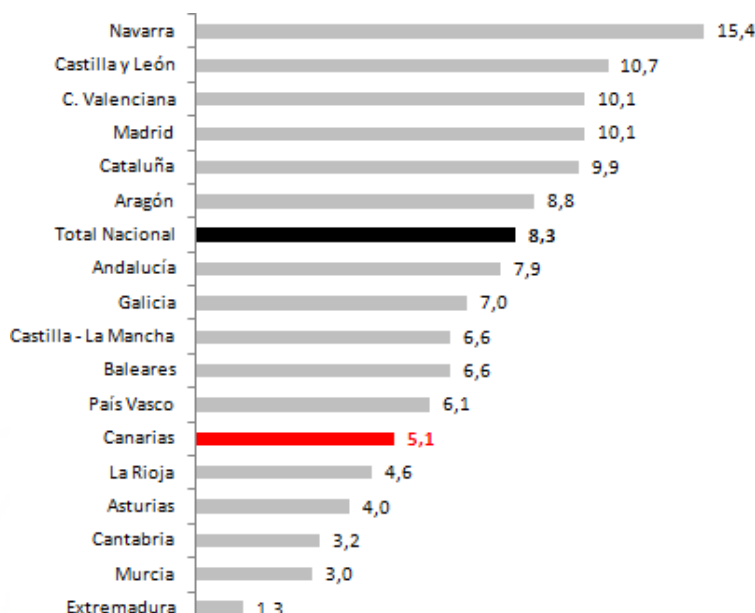
Sobre la falta de personal cualificado y vacantes sin cubrir

La existencia de **vacantes sin cubrir** es otra de las cuestiones recurrentes que el empresario canario viste con las telas propias de una cuestión problemática sin percatarse que su existencia **obedece al movimiento natural de todo mercado de trabajo, máxime si consideramos que nos encontramos en un momento de crecimiento y recuperación económica.**

Además de lo anterior, **no se observa en Canarias un patrón de comportamiento fuera de lo común en cuanto al número de vacantes.**

De hecho, la variación interanual observada en las islas en cuanto al número de vacantes registra un descenso del 11,6% cuando la media estatal cifra la variación registrada en un 2,1%.

Gráfico 8. Variación (%) 2022-2023 al segundo trimestre en el número de vacantes por CC.AA

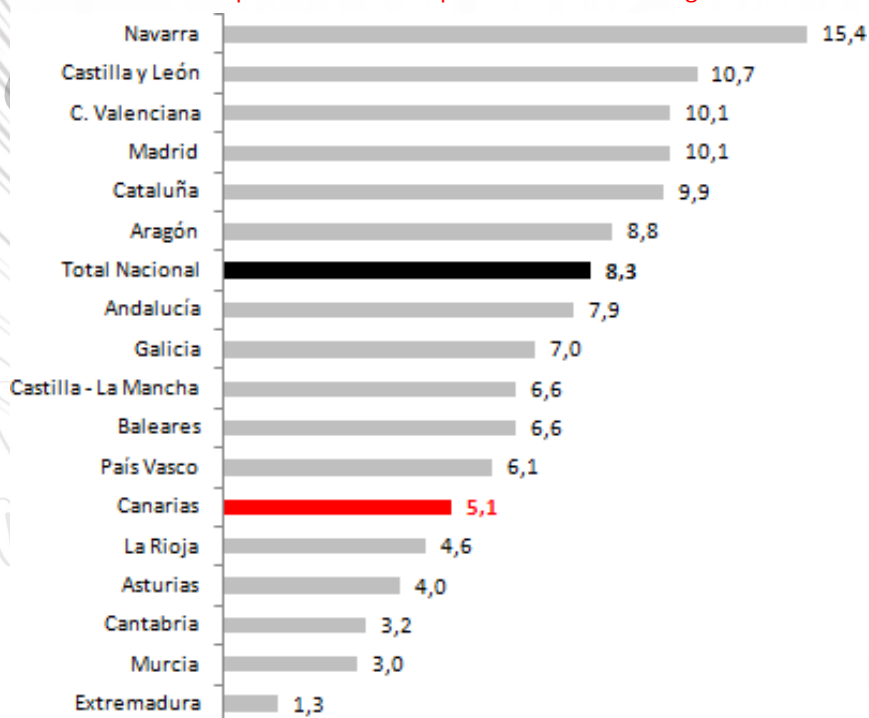


Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística.

Profundizando en lo anterior, **la proporción que representan las vacantes en cuanto al volumen de ocupados asalariados resulta inferior en las islas que la media estatal.** Mientras que por cada 1.000 ocupados existe a escala estatal 8,3 vacantes, este ratio en las islas disminuye hasta las 5,1 vacantes, desmintiendo

tajanamente que exista en nuestra comunidad una situación excepcional en cuanto a la cobertura de los puestos de trabajo ofrecidos.

Gráfico 9. Vacantes por cada 1.000 ocupados asalariados al segundo trimestre de 2023 por CC.AA.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 17 de noviembre de 2023

22



economía
absentismo
derechos
vacantes
productividad
permisos
conciliación

#ABSENTISMO DELA VERDAD



CCOO
comisiones obreras Canarias