



GABINETE TÉCNICO
CCOO CANARIAS

2025

Informe

CÓDIGO: 2025_172

Efecto Región y otros factores explicativos de las bajas por Incapacidad Temporal en Canarias

Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial
2022

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 desarrollado a partir de los datos procedentes de entidades oficiales (INE)

El contenido de este informe se publica bajo una [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”

TABLA DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo (parte descriptiva)	3
Principales Resultados y Conclusiones (parte propositiva)	7
Notas preliminares	10
Primeras aproximaciones	11
Factores explicativos de la incapacidad temporal. Modelo definitivo preliminar.	15
Factores explicativos de la duración de la incapacidad temporal. Modelo definitivo preliminar.	16
Anexo	23

Resumen Ejecutivo (parte descriptiva)

- Este trabajo intenta arrojar luz sobre el fenómeno de las bajas por incapacidad temporal en Canarias.
- El debate mediático sobre el absentismo laboral siempre está presente. En primer lugar, no hay un consenso entre patronal y sindicatos sobre lo que es el absentismo. En segundo lugar, nuestro archipiélago es objeto de diversos titulares donde parece ser que las bajas por incapacidad temporal proliferan a diestro y siniestro, con personas trabajadoras reincidentes, con notables aumentos de patologías relacionadas con la salud mental, alargamiento de los días en situación de IT y un largo etcétera, con un claro mensaje de culpar a la persona trabajadora, bien por vaga, irresponsable, o ambas.
- Canarias parece ser una región prolífica en bajas y en duración de éstas. Incluso es noticia por ser un territorio con mayor “absentismo laboral” y encabeza el periodo más largo de incapacidad temporal.
- Cabe plantearse pues, si Canarias como región es relevante y un factor explicativo de la incapacidad temporal y en caso de estar de baja, si también incide en el el número de días.
- Este es un estudio para identificar si trabajar en Canarias es un factor explicativo de las bajas por Incapacidad Temporal (IT). Los resultados revelan una distinción importante del efecto región entre la probabilidad de incurrir en una baja y su duración.
- Los datos han sido extraídos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022, última disponible, del Instituto Nacional de Estadística, y se han realizado los cambios metodológicos necesarios para su tratamiento.
- La información de la Encuesta permite aislar a Canarias como territorio único y ello facilita la posibilidad de analizar si efectivamente existe un efecto región.
- La muestra representa a más de 14 millones de personas, Canarias representa el 4,44%. Del total en Canarias, el 5,05% declaró haber estado de baja por Incapacidad Temporal en 2022.
- La muestra (total) de población trabajadora encuestada está influenciada por un importante volumen de ceros. Ante la pregunta si se estuvo de baja por incapacidad temporal en 2022, alrededor de un 70% dijeron que no, bien porque no se ausentaron del trabajo o bien porque lo hicieron por otras razones. Esto obliga a dividir el estudio en dos partes, una primera parte donde se analiza estar o no de baja por incapacidad temporal y los factores que lo explican, y una segunda parte que analiza el número de días de baja,

de qué depende la duración del proceso y si hay o no efecto región. De ambas partes resultaron dos modelos preliminares, a saber:

- **Modelo preliminar 1:** la variable dependiente es estar o no de baja por incapacidad temporal y sus factores explicativos.

■ **Factores Clave:**

- **El "Efecto Región" es Marginal:** Estar en Canarias por sí mismo no es un factor determinante para explicar la ocurrencia de una baja por IT. El efecto inicial de la región se diluye al considerar otras variables.
- **Factores Laborales Dominantes:** Los factores más influyentes son de naturaleza laboral y contractual. Es más probable estar de baja si el convenio regulador es sectorial y estatal o inferior al estatal, si se trabaja en el sector privado, o si se tiene una jornada parcial o un contrato temporal, sugiriendo una correlación entre condiciones laborales precarias y peor salud.
- **Demografía:** Contrario a la percepción general, se encontró que era más probable estar de baja siendo hombre que mujer.
- **Edad:** Se observa cómo **las edades tempranas son más factibles de estar de baja.** Se corresponde con datos sobre salud laboral donde se manifiesta la proliferación de bajas en materia de salud mental en la población más joven debido a que sufren peores condiciones. Esto está relacionado con la precariedad laboral, la incertidumbre en torno a crear un proyecto de vida vinculadas tanto al empleo como a la dificultad de emancipación.
- **Modelo preliminar 2:** La variable dependiente es la duración de los días de baja por incapacidad temporal y sus factores explicativos. El promedio de días de baja fue de 45 días en el año. Las variables introducidas determinarán si aumentan o no ese promedio y en cuántos días.

■ **Factores Clave**

- **Canarias es un Factor Explicativo:** En contraste con el Modelo 1, trabajar en Canarias sí impacta directamente en la cronificación de la baja, aumentando la duración promedio en más de 8 días. Este hallazgo se corrobora con el **elevado tiempo**

medio de espera para consultas con especialistas en el archipiélago, el más alto de España (121 días en 2022 y 157 días en 2024, aumentando el tiempo de espera un 30%).

- **Influencia Ocupacional y de Calidad de Empleo:** La duración de la IT se ve notablemente incrementada por **ocupaciones de menor cualificación, responsabilidad y/o mayor penosidad.** (operarios/as de maquinaria).
 - **Continuidad y mayor jornada, edad y género cronifican:** La cronificación se asocia con un **mayor grado de estabilidad contractual,** (empleos fijos y jornadas completas), el **género femenino** (aumentando el promedio en más de 5 días) y la **edad** (a partir de los 50 años el periodo de baja puede aumentar en más de 21 días respecto al promedio).
 - **Trabajar en el ámbito privado frente a lo público, reduce el promedio en más de 7 días.** Las bajas de las personas trabajadoras del sector privado tienden a ser más cortas pero la probabilidad de estar de baja es mayor en el sector privado.
- Los resultados muestran que **Canarias no presenta un mayor riesgo estructural de iniciar una baja por incapacidad temporal** una vez se controlan las condiciones laborales y sociodemográficas. El denominado “efecto región” desaparece y se sitúa muy próximo a la neutralidad. En consecuencia, no se puede atribuir a trabajar en Canarias una mayor propensión a solicitar bajas médicas.
- Sin embargo, **la región sí desempeña un papel relevante en la duración de las bajas.** Manteniendo constantes el resto de variables, trabajar en Canarias se asocia con **un incremento sobre el promedio superior a 8 días de baja**, lo que sitúa al archipiélago como un territorio donde las incapacidades tienden a cronificarse más. Este resultado es coherente con los **largos tiempos de espera para atención sanitaria especializada**, sensiblemente superiores a la media nacional.
- El análisis revela una **clara segmentación del mercado de trabajo.** Las condiciones laborales precarias (contrato temporal y jornada parcial) **aumentan la probabilidad de iniciar una baja**, mientras que las condiciones más estables (contrato fijo y jornada completa) **prolongan significativamente su duración.** En concreto, el contrato fijo incrementa la duración media de la baja en casi **9 días**, y la jornada completa en **4 días adicionales sobre el promedio.**
- Las diferencias por **ocupación y cualificación** son especialmente relevantes. Las ocupaciones no cualificadas y/o de baja cualificación presentan las mayores

penalizaciones, con incrementos que alcanzan hasta **35 días más de baja al año** respecto a la categoría de referencia. Este patrón refuerza la relación entre **penosidad, carga física y riesgos psicosociales** y la cronificación de la incapacidad temporal.

- Finalmente, el análisis de género muestra que, aunque los hombres tienen mayor probabilidad de iniciar una baja, **las mujeres presentan bajas más prolongadas**, con un incremento medio superior a **5 días e inferior a 8**, incluso cuando se controla por ocupaciones con mayor paridad de género. Este resultado apunta a **desigualdades estructurales en salud laboral y conciliación**.

➤ **Conclusiones de los modelos:**

- El análisis se ha adaptado a la composición de la muestra inflada de ceros en la parte binaria, estar o no de baja y con una variable dependiente continua, que son los días de baja cuando ha ocurrido. Nos permite explorar cuáles son las variables más relevantes, cómo se relacionan y cómo impactan en el fenómeno de estudio.
- El estudio es una aproximación preliminar orientativa, para coadyuvar en la toma de decisiones informadas, aunque su capacidad predictiva global sugiere la necesidad de **modelos econométricos más sofisticados y la inclusión de variables clave omitidas, por no estar disponibles en la encuesta, para comprender completamente el fenómeno y la raíz del problema**. La profundización en los factores de las bajas por incapacidad temporal, requiere la conveniencia de incluir el tipo de contingencia, profesional o común, los tipos de patologías, el estilo de vida, etc., como variables explicativas.
- **Lo que sí se evidencia es que estar de baja por incapacidad temporal y sus factores explicativos son de una gran complejidad y profundidad que van mucho más allá de exponer datos sin aportar rigor estadístico y/o econométrico.** No es una cuestión trivial que se sustenta en una mera explotación de datos, argumentos sin sustancia como que la clase trabajadora es vaga y más en Canarias, o que la gente es culpable de enfermar, demonizando a la persona trabajadora por no ir a trabajar.

Principales Resultados y Conclusiones (parte propositiva)

La estructura de la Encuesta con un volumen importante de ceros donde alrededor del 70% de la población encuestada no estuvo de baja por incapacidad temporal en el año de referencia, ha supuesto dividir el estudio en dos partes con dos modelos diferenciados.

Los resultados del estudio permiten extraer varias conclusiones con implicaciones directas para el diseño de políticas públicas y estrategias de gestión laboral, especialmente en el contexto canario.

El debate sobre el “efecto Canarias” debe reformularse

El análisis empírico no respalda la idea de que trabajar en Canarias incrementa la probabilidad de estar de baja por incapacidad temporal. Este hallazgo cuestiona los discursos que atribuyen el fenómeno a factores culturales o actitudinales de la población trabajadora. El problema no radica en una mayor propensión a solicitar bajas, sino en la **mayor duración de las mismas**, una vez que se producen (**la duración puede ser por una o más bajas en el año, la encuesta no hace referencia a la reincidencia por tanto hay que considerar que la persona ha podido estar más de una vez de baja por incapacidad temporal en el año**).

Desde la política pública, esto obliga a **desplazar el foco del control del absentismo hacia la prevención y la gestión de la cronificación**, especialmente en territorios con sistemas sanitarios tensionados y mayores tiempos de espera asistencial.

Cronificación de las bajas y sistema sanitario

A pesar de que Canarias es una parte muy pequeña de la muestra, ha resultado tener un efecto directo en la cronificación. Se produce un incremento **de más de 8 días** en la duración media de las bajas en Canarias frente al resto del país. Esto apunta a **cuellos de botella en el acceso a la atención especializada**. Es fundamental **mejorar la accesibilidad y reducir los tiempos de espera en la atención sanitaria especializada** en Canarias para acortar la duración de las bajas, porque el efecto región impacta significativamente en la prolongación del periodo de baja. La evidencia sugiere que la incapacidad temporal se prolonga por la **dificultad de diagnóstico, seguimiento y alta médica**.

Esto refuerza la necesidad de:

- Mejorar la **coordinación entre los servicios de salud y los sistemas de gestión de la incapacidad temporal**.
- Priorizar recursos sanitarios en territorios con mayores retrasos asistenciales.
- Incorporar la variable sanitaria como un elemento central en la política laboral.

Dualidad del mercado de trabajo: inicio frente a duración de la baja

El estudio muestra una clara dualidad:

- **La precariedad laboral** (temporalidad y jornada parcial) **incrementa la probabilidad de iniciar una baja.**
- **La estabilidad laboral** (contrato fijo y jornada completa) **favorece la cronificación de la incapacidad.**

Tal dualidad tiene una lectura clave para la gestión laboral. Primero, **la continuidad en el empleo no es garantía en la calidad de vida**. La exposición continuada y las jornadas prolongadas son factores de riesgo para la salud de las personas trabajadoras y contribuyen a aumentar los procesos de baja. Segundo, la estabilidad protege frente a la pérdida del empleo, pero también **reduce los incentivos al retorno temprano al puesto de trabajo** cuando no existen mecanismos efectivos de adaptación del puesto, reincorporación progresiva o prevención secundaria. En consecuencia, las políticas laborales deberían avanzar hacia:

- **Abordar la reducción de la jornada de trabajo.**
- Modelos de **reincorporación gradual y adaptada**.
- Refuerzo de la **prevención de riesgos laborales**, especialmente en empleos estables y de alta carga física y/o mental.

Ocupación y cualificación: el núcleo del problema

Las mayores duraciones de incapacidad se concentran en **ocupaciones no cualificadas y de baja cualificación**, con incrementos de entre **14 y 35 días adicionales sobre el promedio**. Este patrón indica que la incapacidad temporal está estrechamente ligada a la **penosidad del trabajo, la exposición a riesgos y la falta de control sobre el proceso productivo**.

Desde la política pública, esto refuerza:

- La necesidad de **intervenciones sectoriales específicas**, especialmente en servicios, comercio, seguridad y ocupaciones no cualificadas.
- El papel central de la **formación y recualificación profesional** como herramienta indirecta de reducción de la incapacidad prolongada.
- La importancia de reforzar la **inspección y la prevención** en los segmentos más vulnerables del mercado laboral.

Género y salud laboral

La evidencia muestra indicios claros de **cronificación diferencial de la incapacidad temporal en mujeres**, incluso controlando por ocupación con paridad de sexos en la ocupación. Este resultado invita a discutir entre qué factores como la **doble carga laboral y familiar**, las condiciones de trabajo feminizadas y la infrarrepresentación en determinados puestos influyen en la duración de las bajas.

Las políticas públicas y empresariales deben integrar de forma efectiva la **perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**, la organización del tiempo de trabajo y las estrategias de reincorporación.

En conjunto, los resultados indican que la incapacidad temporal no es un fenómeno homogéneo ni atribuible a comportamientos individuales aislados. Está profundamente condicionada por **factores estructurales del mercado de trabajo, la organización productiva y el funcionamiento del sistema sanitario**. Las políticas más eficaces serán aquellas que aborden simultáneamente la **calidad del empleo, la prevención de riesgos y la gestión sanitaria de la incapacidad**, desplazando el debate desde el absentismo hacia la **salud laboral sostenible**.

Notas preliminares

El debate mediático sobre la figura de la persona trabajadora en Canarias está servido y es recurrente, con discurso patronal por un lado, cuyo mensaje que quiere calar es “la salud mental no es cosa del trabajo”, “el canario es de por sí, un vago que no quiere trabajar” o bien “las bajas laborales hacen que las empresas y las arcas públicas soporten costes astronómicos”. Del otro lado, la reivindicación sindical, apostando por una teoría más cercana a carencias en materia de prevención, sobrecargas de trabajo y, en especial, dando visibilidad a la salud mental y los riesgos psicosociales asociados al estrés y otros factores psicológicos y emocionales que alteran el equilibrio en el ambiente laboral. En otra instancia, no debemos olvidar las consecuencias del cambio climático en los entornos de trabajo, sobre todo en aquellos puestos donde es casi imposible combatir el estrés térmico y otras singularidades climatológicas que conducen a padecer problemas de salud mental.

La pregunta a resolver se descompone en dos. Primero, confirmar si existe un efecto región en Canarias, a raíz de varias noticias¹. Es decir, si trabajar en Canarias aumenta la probabilidad de solicitar una baja por incapacidad temporal. Segundo, si existe alguna relación entre el periodo de baja y nuestro archipiélago, así como la actividad donde se ubica la persona trabajadora, dado que en un primer vistazo de los datos, el 52% de las bajas a nivel general en España se producen en el ámbito de las actividades sociosanitarias².

Las respuestas a estas cuestiones también incluyen la influencia de otras variables en la incapacidad temporal, como por ejemplo, el tipo de jornada, si el contrato es fijo o de duración determinada, el salario, el sexo, etc. y todas aquellas que se han considerado como parte explicativa de la incapacidad laboral y estadísticamente significativas. Éstas también son objeto de este estudio.

La **Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística** dispone de un módulo especial que aglutina datos cada 4 años del cual pueden extraerse variables como los días de ausencia al trabajo por incapacidad temporal desglosados por actividades económicas con CNAE a dos dígitos. La última disponible data de 2022 y es de ésta de la que se han explotado los datos.

¹ véase por ejemplo:

https://www.atlanticohoy.com/economia/canarias-segunda-comunidad-con-mayor-absentismo-laboral-en-espana_1551509_102.html

<https://diariodeavisos.elespanol.com/2025/09/canarias-bajas-laborales-salud-mental/>

² Nótese que el 2022 fue el principio de la recuperación del COVID-19 y el personal sociosanitario se vio previamente con sobrecargas de trabajo, jornadas extenuantes, etc. que pueden ser el caldo de cultivo para que una importante proporción de personas del sector acumulen bajas ese año.

Primeras aproximaciones

En una primera aproximación, se deseaba confirmar si había indicios del efecto región, y el resultado fue afirmativo. En un modelo donde la variable dependiente o el fenómeno que se desea explicar es si se está de baja por incapacidad temporal o no, donde esté explicado únicamente por el territorio, la variable REGIÓN resultó estadísticamente significativa (tabla 1).

Tabla 1. Análisis en crudo del efecto Región. Canarias frente al resto de territorios.

Variables en la ecuación

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	.122	,003	2004,455	1	,000	1,130
Constante	,671	,003	63455,966	1	,000	1,956

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Región.

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

La tabla anterior muestra como la última columna, que se refiere a la variable Región, el dato Exp (B) es positivo. Eso significa que efectivamente cambia la probabilidad de estar de baja por IT y su valor nos dice que es 1,13 veces más probable estar de baja por IT en Canarias que en otro territorio.

La muestra representa a 14 millones de personas (82,4% del total asalariadas³), de las cuales Canarias representa el 4,44% y del total en Canarias, el 5,05% declaró haber estado de baja por Incapacidad Temporal en 2022. La distribución de personas en Canarias (columna con valor 1 en la variable Región), y el convenio que regula su relación laboral con la empresa es la siguiente:

³ Según la EPA en 2022 el volumen de personas asalariadas superó los 17 millones.

Tabla 2. Distribución de la muestra por tipo de convenio colectivo. Canarias (Región 1) y resto de territorios.

Tabla de contingencia REGULACION * Región

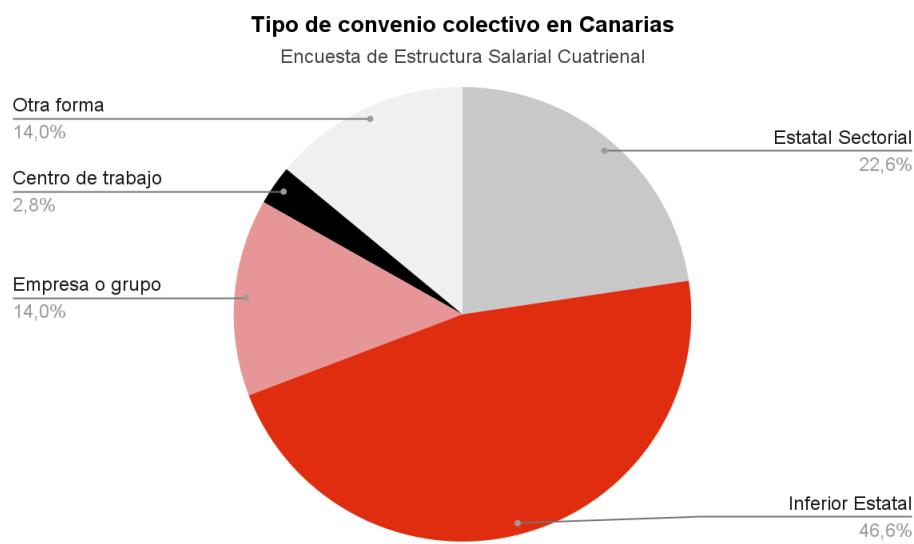
Recuento

		Región		Total
		,00	1,00	
REGULACION	ESTATAL SECTORIAL	3931251	142486	4073737
	SECTORIAL DE AMBITO INFERIOR (AUTONÓMICO, PROVINCIAL, COMARC	5990894	293038	6283932
	DE EMPRESA O GRUPO DE EMPRESAS	1866862	88265	1955127
	DE CENTRO DE TRABAJO	381962	17693	399655
	OTRA FORMA DE REGULACIÓN	1353744	87943	1441687
	Total	13524713	629425	14154138

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia. Región 1: Canarias. Región 0: Resto territorios.

Como puede observarse, de las 629 mil personas que representan en la muestra el archipiélago, casi el 50% pertenece al ámbito sectorial inferior al Estatal. La distribución porcentual de la regulación de los convenios colectivos viene a ser la siguiente:

Gráfico 1. Distribución porcentual de la muestra para Canarias por tipo de convenio colectivo.



Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

ANÁLISIS DEL EFECTO DE CONVENIO, SALARIO Y ÁMBITO

Una vez que se ha analizado el efecto región, toca profundizar en si otras variables son significativas de cara a explicar si variables generales que afectan por igual a cada persona impactan en la incapacidad temporal para después incluir aquellas que se refieren de manera individual a cada sujeto de la muestra como pueden ser el sexo o la edad.

Tabla 3. Análisis factores explicativos de la incapacidad temporal. Convenio colectivo y ámbito de aplicación público o privada.

Variables en la ecuación						
	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a						
Región(1)	-,093	,003	1145,947	1	,000	,911
EstSec(1)	,073	,004	401,393	1	,000	1,076
SeclInfer(1)	-,012	,004	11,003	1	,001	,988
Empresa(1)	-,390	,004	10746,224	1	,000	,677
ET(1)	-,279	,004	5017,952	1	,000	,756
SectorPrivado(1)	,321	,002	38719,606	1	,000	1,378
Constante	-,235	,011	453,528	1	,000	,790

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Región, EstSec, SeclInfer, Empresa, ET, SectorPrivado.

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

La tabla anterior (tabla 3), demuestra que la región, el tipo de convenio, el salario y si la persona desarrolla y el ámbito (público o privado) son significativas desde el punto de vista estadístico para explicar los factores que impactan o que explican estar de baja laboral por incapacidad temporal. ¿Qué ha pasado con el efecto región? Pues la introducción de nuevas variables ha suavizado su efecto, ahora es menos probable que una persona se encuentre de baja laboral por incapacidad temporal estando en Canarias. No obstante, el valor de Exp(B) en la última columna para la variable igual a 0,911 (es muy próximo a 1) lo cual significa que puede no ser muy relevante como factor explicativo. Sí es bastante interesante el resultado que ofrece tanto el convenio que regula y el ámbito. Por ejemplo, si la persona pertenece al ámbito privado, es 1,38 veces más probable que se de una baja por incapacidad que si pertenece al ámbito público.

ANÁLISIS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En esta fase, se harán las pruebas sobre la base de variables relativas a la persona de manera individual. Aquí haremos referencia al sexo, tipo de jornada, contrato, salario y edad.

Tabla 4. Análisis factores explicativos de la incapacidad temporal. Características sociodemográficas de los sujetos de la muestra.

Variables en la ecuación							
	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	
Paso 1 ^a	JornadaCompleta(1)	-,385	,002	59274,243	1	,000	,680
	Fijo(1)	,123	,002	4808,092	1	,000	1,131
	SEXO(1)	,369	,001	96313,861	1	,000	1,447
	Edad20a29(1)	,498	,002	53175,474	1	,000	1,645
	Edad30a39(1)	,180	,002	11500,887	1	,000	1,198
	Edad40a49(1)	,085	,002	3137,624	1	,000	1,088
	Edad50a59(1)	-,150	,002	4852,944	1	,000	,861
	Salario	,000	,000	54769,964	1	,000	1,000
	Constante	-1,189	,005	66080,469	1	,000	,304

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: JornadaCompleta, Fijo, SEXO, Edad20a29, Edad30a39, Edad40a49, Edad50a59, Salario.

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Aquí se encuentra un caso particular de la variable edad. Ofrece con significatividad estadística una visión optimista de cumplir años, es decir, a medida que se cumplen años parece cada vez menos probable estar de baja por incapacidad temporal. Esto puede parecer chocante y es entendible porque al estar definida como cualitativa nominal y no cuantitativa, es muy difícil su interpretación. Sin embargo, hay que evaluar su impacto desde la perspectiva de la cronicidad, en otras palabras, la edad en sí misma no tiene por qué ser un factor que influya en estar o no de baja por enfermedad, pero a medida que se cumplen años aumenta el periodo de baja por IT. El envejecimiento hace más probable que las condiciones físicas y/o psicológicas conviertan patologías aparentemente leves y de corta duración en crónicas o más prolongadas en el tiempo.

Las edades tempranas son más factibles de estar de baja. Resultó 1,6 veces más probable estar de baja entre los 20 y 29 años que en otro tramo de edad. Por el contrario, es 1,2 veces más probable en el tramo siguiente de 30 a 39 que en cualquiera de los otros, manteniendo todo lo demás constante. Se corresponde con datos sobre salud laboral donde se manifiesta la proliferación de bajas en materia de salud mental en la población más joven debido a que sufren peores condiciones. Esto está relacionado con la precariedad laboral, la incertidumbre en torno a crear un proyecto de vida vinculadas tanto al empleo como a la dificultad de emancipación, etc. “*los problemas de salud mental que acarrean las personas jóvenes en gran parte por las malas condiciones laborales a las que se ven sometidas, que les impiden poner en marcha proyectos de futuro viables*”⁴

4

https://autonomica.fsc.ccoo.es/noticia:662464--_Necesitas_solo_terapia%E2%80%A6_o_tambien_un_sindicatoe_FSC_CCO

Tener contrato fijo y ser hombre aumenta la probabilidad de estar de baja por incapacidad temporal y el salario no ha resultado influyente.

Factores explicativos de la incapacidad temporal. Modelo definitivo preliminar.

Este epígrafe trata de dilucidar si existe relación de causa entre las variables introducidas sobre el fenómeno objeto de estudio que es, estar de baja por incapacidad temporal. Todas las pruebas que se han efectuado han dado como resultado variables con significación estadística, tanto individual como globalmente dentro del modelo, pero la bondad del ajuste no ha sido muy buena. Esto significa que el modelo en sí mismo no es muy favorable para explicar el fenómeno, porque por ejemplo falta alguna variable no incorporada. Lo que sí tiene este modelo es un buen punto de partida como referencia de factores que inciden en la incapacidad temporal.

Nuestro modelo preliminar 1 explicativo sería el que muestra la tabla 5. La columna Exp (B) representa el coeficiente asociado a la variable. Si es mayor que uno, significa que la característica hace en ese valor más probable estar de baja por IT. Si es igual a 1 o muy próximo, no tiene influencia:

Tabla 5. Análisis factores explicativos de la incapacidad temporal. Modelo Preliminar.

Variables en la ecuación							
Paso 1 ^a		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Mujer(1)		-,321	,001	70436,253	1	,000	,725
SectorPrivado(1)		,348	,002	38726,971	1	,000	1,416
JornadaCompleta(1)		-,355	,002	49170,627	1	,000	,701
Fijo(1)		-,139	,002	5110,605	1	,000	,870
EstSec(1)		,148	,004	1599,135	1	,000	1,159
SeclInfer(1)		,074	,004	413,947	1	,000	1,077
Empresa(1)		-,400	,004	11059,851	1	,000	,671
ET(1)		-,262	,004	4325,277	1	,000	,769
Edad20a29(1)		,426	,002	38199,941	1	,000	1,530
Edad30a39(1)		,125	,002	5399,545	1	,000	1,133
Edad40a49(1)		,051	,002	1133,294	1	,000	1,053
Edad50a59(1)		-,098	,002	2007,745	1	,000	,907
Región(1)		-,032	,003	128,745	1	,000	,969
Salario		,000	,000	115581,702	1	,000	1,000
Constante		-,226	,012	354,196	1	,000	,798

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Mujer, SectorPrivado, JornadaCompleta, Fijo, EstSec, SeclInfer, Empresa, ET, Edad20a29, Edad30a39, Edad40a49, Edad50a59, Región, Salario.

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Como puede observarse, **la región Canarias no es un factor aparentemente explicativo de estar de baja por incapacidad temporal, incluso parece que es menos probable estar de baja en Canarias que en cualquier otro territorio debido a que su Exp(B) es 0,969, casi igual a 1 como el del salario. Lo que hace más probable estar de baja es si el convenio es estatal o inferior, si la persona trabaja en el ámbito privado (1,4 veces más probable) y si es hombre** (y siendo menor la representación masculina. Según la encuesta, la proporción de hombres y mujeres que afirmaron haber estado de baja por IT en 2022 fue el 45,6% y 54,4% respectivamente). La probabilidad de estar de baja laboral por jornada completa y el contrato fijo es menor que en jornada parcial y contrato temporal. De este hecho, parece plausible que condiciones laborales precarias fomentan más bajas.

En el siguiente epígrafe se estudiará el periodo de baja, es decir, es un segundo análisis donde se observará de qué depende el periodo de baja laboral por incapacidad temporal, utilizando las mismas variables pero incluyendo el tipo de actividad.

Factores explicativos de la duración de la incapacidad temporal. Modelo definitivo preliminar.

En esta segunda parte del análisis, se introdujeron las actividades y las ocupaciones. Se transformaron en variables de respuesta binaria, tomando el valor 1 la actividad u ocupación en cuestión y 0 en caso contrario. Por ejemplo, Hostelería es 1 si la persona ejerce su labor profesional en esa actividad y cero en caso contrario.

En esta fase se han realizado varias pruebas modelizando e incorporando combinaciones de variables. Para todos los casos, el sexo, la edad, la región y las características laborales se asocian significativamente con el número de días de baja por IT en 2022. Variables como el contrato fijo, la jornada completa y la edad presentaron los efectos más consistentes, de tal manera que inciden más sobre la duración de la baja. Los modelos resultaron ser estadísticamente significativos pero con una capacidad explicativa limitada, lo que sugiere que factores no observados, dado que no forman parte de la muestra, explican gran parte de la variación individual como por ejemplo, la patología de la persona, el estilo de vida, si tiene o no personas cargo (menores, familias, etc.)

Lo que se ha hecho es determinar **si los días de baja, sabiendo que la persona ha estado de baja por incapacidad temporal en 2022, ahora es la variable a explicar, guarda alguna relación con la actividad económica y otras variables incluidas también en la etapa anterior.**

Después de las transformaciones pertinentes en los datos y análisis previos, se ha obtenido que el salario, aunque es significativo en la duración de una incapacidad, su efecto marginal es prácticamente nulo.

En lo que respecta a las actividades, **las industriales resultaron no ser significativas, pero hostelería, transporte, actividades administrativas y agencias de viajes, energía y tratamiento de residuos son las que prolongan los periodos de baja significativamente por encima de la media.**

Teniendo en cuenta que la salud de las personas está más relacionada con las funciones que desempeñan en el trabajo porque es en el entorno del puesto de trabajo donde entran en juego los riesgos laborales, parece más plausible intentar explicar el periodo de baja por IT según la ocupación de la persona trabajadora.

Análisis del impacto de la ocupación en los días de baja por incapacidad temporal

Efectivamente, **hay una relación directa entre las funciones realizadas y la duración del periodo de incapacidad. Pero este impacto no es homogéneo.**

¿De qué nos informan los resultados obtenidos?

Los resultados indican diferencias estadísticamente significativas en el número de días de baja en 2022 según sexo, región y características laborales (tablas 6 y 7).

Manteniendo constantes el resto de variables, los hombres estuvieron de baja en promedio 7 días menos que las mujeres. El empleo en el sector público, la jornada completa y el contrato fijo se asocian con un mayor número de días de baja. La jornada laboral completa aumenta el periodo de baja en 4 días y la modalidad de contrato fijo en 8,7 días. En el modelo 1 es más probable estar de baja con condiciones más precarias sin embargo la cronificación del fenómeno se produce en empleos más estables y jornadas más largas. Aunque el modelo es significativo, su capacidad explicativa es moderada.

¿Qué ha pasado con el efecto región?

La región sí cobra importancia en la duración de una baja. Trabajar en Canarias, según el modelo aumenta el promedio de días de baja en más de 8 días . Esto contrasta con la dificultad de acceder a una consulta de especialista en un tiempo relativamente corto y el tiempo de espera. Según el Ministerio de Sanidad, en 2024 el tiempo medio de espera para consulta con un especialista en nuestro archipiélago ascendió a 157 días, el mayor cómputo del total de regiones y por encima de la media nacional 52 días. En 2022 el dato fue de 121 días, es decir, se ha producido un empeoramiento en el tiempo de espera del 30% (ver tabla en Anexo).

Tabla 6. Análisis factores explicativos de la duración de la incapacidad temporal. Modelo Preliminar considerando variables individuales.

Variable	Interpretación (más días de baja que la categoría de referencia)
Sexo (Mujer)	7,27
Región (Canarias)	8,6
Contrato (fijo)	8,7
Jornada (completa)	4,09
Sector Público	7,6

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Las funciones de mayor cualificación como las de gerencia o técnicos/as, aumentan menos el periodo de baja respecto a otras ocupaciones de menor cualificación. Las mayores penalizaciones se observan en ocupaciones no cualificadas y en personas con cualificación primaria, que están hasta 35 días más al año respecto a la categoría de referencia. **Las personas de menor cualificación aumentan las bajas entre 14 y 35 días más de media respecto a la categoría de referencia.**

Tabla 7. Análisis factores explicativos de la duración de la incapacidad temporal. Modelo Preliminar considerando las ocupaciones. Las más relevantes.

Ocupación	Interpretación (más días de baja que la categoría de referencia = militar)
Dirección y gerencia	3,6
Técnicos prof. apoyo	7,6
Oficinas con atención público	15
Restauración y comercio	14
Seguridad	17
No cualificados servicios	35
Peones primarios	18

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Las mujeres están infrarrepresentadas en al menos 10 de las 17 ocupaciones (ver tabla 8). En ocupaciones militares, su presencia resultó nula, por lo cual se tomó esta ocupación como referencia. En ocupaciones muy penosas como la construcción y peligrosas como la seguridad, así como las de dirección con un fuerte impacto en la prolongación del periodo de incapacidad, esta infrarrepresentación no es concluyente en cuanto a dirimir si el género es determinante.

La presencia mayoritaria de hombres obliga a realizar un análisis del género en bruto contemplando únicamente la variable sexo. Esto llevó a una conclusión contraria a la anterior. Es decir, ser mujer sí cronifica la duración del periodo de baja, aumentando en más de 5 días el promedio ($B= 5,704$, tabla 9).

A tenor de lo anterior, se tomaron como variables relevantes aquellas ocupaciones donde al menos las mujeres representan entre el 40 y el 50%, buscando la mayor paridad en la distribución y analizar el efecto del género. El resultado condujo al mismo que analizando el género en bruto, ser mujer aumenta el promedio de días de baja por incapacidad en más de 5 días (Ver tabla 10). En consecuencia, existen indicios de cronificación de la incapacidad temporal siendo mujer, tal y como apuntan otros estudios.

Tabla 8. Representatividad de las mujeres en la muestra por ocupación.

Ocupación	% Mujeres
DIRECTORES/AS Y GERENTES	36,5
TÉCNICOS/AS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES DE LAS	69,2
OTROS TÉCNICOS/AS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	49,6
TÉCNICOS/AS; PROFESIONALES DE APOYO	43,9
EMPLEADOS/AS DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO	61,6
EMPLEADOS/AS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO	73,9
TRABAJADORES/AS DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN Y COMERCIO	61,3
TRABAJADORES/AS DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS	77,8
TRABAJADORES/AS DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	14,8
TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, F	14,2
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN, EXCEPTO LOS OPERARIOS DE MAQUINARIA	2,4
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS,	16,5
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS, Y MONTADORES	20,2

Ocupación	% Mujeres
CONDUCTORES/AS Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL	4,3
TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS	71,9
PEONES/AS DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MA	21,4
OCCUPACIONES MILITARES	0,1
Total	48,4

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Tabla 9. Análisis en bruto del género en la duración de la incapacidad temporal por IT.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Beta	t	Sig.
	B	Error típ.			
1 (Constante)	41,936	,053		788,974	,000
Mujer	5,704	,072	,038	79,166	,000

a. Variable dependiente: Días en el año 2022

Fuente: EES Cuatrienal del INE 2022. Elaboración propia.

Tabla 10. Impacto del género en la duración de la baja por incapacidad temporal en ocupaciones con mayor paridad entre sexos.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Beta	t	Sig.
	B	Error típ.			
1 (Constante)	43,531	,055		786,970	,000
Mujer	5,884	,072	,039	81,721	,000
OtrosTécnicyProfe	-13,648	,153	-,043	-89,481	,000
TecyProfApoyo	-8,161	,116	-,034	-70,546	,000

a. Variable dependiente: Días en el año 2022

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 16 de diciembre de 2025

Consulta este y otros trabajos del Gabinete Técnico de CCOO Canarias

[PINCHANDO AQUÍ](#)

Anexo

Tabla de contingencia CNACE * Región

Recuento

		Región		Total
		,00	1,00	
CNACE	Industrias extractivas: extracción de antracita, hulla y lignito	21419	282	21701
	Industria manufacturera: industria de la alimentación, fabricación de bebidas y tabaco	499177	9992	509169
	Industria manufacturera: industria de la madera y del corcho	90134	1009	91143
	Industria manufacturera: artes gráficas y reproducción de soporte	50990	1034	52024
	Industria manufacturera: coquerías y refino de petróleo, industria química	248843	1103	249946
	Industria manufacturera: fabricación de otros productos mineros	87649	1404	89053
	Industria manufacturera: metalurgia; fabricación de producto	283005	3126	286131
	Industria manufacturera: fabricación de productos informáticos y electrónicos	182318	678	182996
	Industria manufacturera: fabricación de vehículos de motor,	347779	4529	352308
	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31959	1140	33099
	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	140203	7790	147993
	Construcción: construcción de edificios, ingeniería civil, actividad profesional	853803	38763	892566
	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	981337	42120	1023457
	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	1225542	78069	1303611
	Transporte y almacenamiento: transporte terrestre y por tubo	435735	23830	459565
	Transporte y almacenamiento: almacenamiento y actividades anexas	265265	13297	278562
	Hostelería: servicios de alojamiento, servicios de comidas y bebidas	1107124	119976	1227100
	Información y comunicaciones: edición, actividades cinematográficas y televisivas	521976	9119	531095
	Actividades financieras y de seguros: servicios financieros,	284313	6782	291095
	Actividades inmobiliarias	95090	4602	99692
	Actividades profesionales, científicas y técnicas: actividad	763322	21972	785294
	Actividades administrativas y servicios auxiliares: actividad	1096912	50895	1147807
	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	982432	44712	1027144
	Educación	976191	43758	1019949
	Actividades sanitarias y de servicios sociales: actividades	1449359	69353	1518712
	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento: actividades	233054	14435	247489
	Otros servicios: actividades asociativas, reparación de ordenadores y electrodomésticos	269781	15657	285438
	Total	13524712	629427	14154139

CCAA.	Años	
	2022	2024
	Total	Total
España (ES)	95	105
Andalucía (AN)	123	150
Aragón (AR)	80	128
Asturias, Principado de (AS)	81	97
Baleares, Illes (IB)	64	84
Canarias (CN)	121	157
Cantabria (CB)	91	77
Castilla y León (CL)	95	89
Castilla - La Mancha (CM)	61	60
Cataluña (CT)	94	110
Comunitat Valenciana (VC)	87	93
Extremadura (EX)	76	125
Galicia (GA)	66	61
Madrid, Comunidad de (MD)	75	72
Murcia, Región de (MC)	89	97
Navarra, C. Foral de (NC)	99	154
País Vasco (PV)	48	43
Rioja, La (RI)	66	79
Ceuta (CE)	44	83
Melilla (ML)	21	23

Observaciones generales: Rotura de serie (diciembre 2018) por cambio en el cómputo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Año 2024: Lista de espera a 31 de diciembre del año 2024.
Extraido de INCLASNS (16/12/2025 11:52)

Imagen: Tiempo medio de espera para una consulta con especialista en días. Ministerio de Sanidad.