

Ni un día más ni un día menos

Respecto a la lectura empresarial de las cifras de personas de baja por incapacidad temporal:

- **Las cifras expuestas por la patronal suponen una sobredimensión deliberada del coste económico.** Esta sobreestimación incluye interesadamente las bajas del sector público, de las cuales no son responsables; ausencias al trabajo por causas justificadas, como el fallecimiento de familiares o vacaciones; o periodos de bajas temporales cuyo coste es compartido con la Seguridad Social. Se distorsiona el dato con el fin de maximizar el impacto de sus resultados que en nada contribuye al debate.
- **Atribuyen a las personas trabajadoras lo que es responsabilidad empresarial.** La extensión de la jornada laboral pactada en Canarias representa el 103,5% de la jornada media española, mientras que nuestro salario medio tan sólo representa el 84% de la media. Además, somos la comunidad autónoma donde más porcentaje de personas trabajan los sábados (41,3%), los domingos (32,7%) y que más tienen turnos partidos (32,3%). Le sumamos que Canarias superó el porcentaje de personas trabajadoras afectadas por irregularidades detectadas por la Inspección de trabajo en materia de Prevención y Riesgos laborales respecto a la media de CCAA (2% respecto al 1,4%). En este contexto, nos parece una irresponsabilidad atribuirle la culpa a las personas trabajadoras y no a su propia gestión empresarial.
- **La negación sistemática de las mutuas sobre el origen laboral de ciertas contingencias supone un coste adicional en términos económicos y de recursos para Canarias.** Es sumamente complicado determinar cuántas bajas responden realmente a contingencias laborales escondidas bajo el paraguas de contingencias comunes, pues los mecanismos de determinación de contingencias laborales es un proceso lento, tardío y costoso. Las mutuas niegan contingencias que son de origen laboral de manera sistemática, y lo defienden con servicios jurídicos financiados por las cotizaciones de las personas trabajadoras. Mientras

tanto, las listas de espera para especialistas siguen incrementándose por la desatención de las responsabilidades que les son propias a las empresas.

La forma en que se viene articulando el debate sobre el absentismo laboral en Canarias **dificulta seriamente la posibilidad de alcanzar puntos de encuentro** y, sobre todo, de construir una solución equilibrada que atienda los intereses y responsabilidades de todas las partes implicadas.

Las manifestaciones que se suceden casi a diario en los medios de comunicación pretenden instalar un relato parcial, en el que una de las partes, la empresarial, se presenta sistemáticamente como víctima, **mientras elude cualquier análisis crítico sobre la corresponsabilidad que necesariamente le corresponde.**

Se ha iniciado así una suerte de carrera de fondo en la que, mediante todo tipo de estrategias discursivas, se busca desgastar a la parte trabajadora y repetir hasta la saciedad un mismo mantra con la esperanza de que cale en la sociedad.

Recientemente han cuantificado el coste del absentismo laboral en las islas en la sorprendente cifra de 3.000 millones de euros, **cantidad que a todas luces escapa de cualquier raciocinio moderadamente cuerdo**, sin contar con que falta contextualizar a qué supuestos de absentismo hacen referencia, si a algunos o a todos, y a qué conceptos.

Profundizando en lo anterior, ya pudimos demostrar que durante 2025, **como máximo, tan solo 3 de cada 10 bajas laborales por motivos de IT podrían haber sido cubiertas por esta modalidad de contrato.**

Además, hay que recordar que a partir de cierto umbral temporal, gran parte del coste derivado de la baja lo cubre la Seguridad Social, limitando la parte que asume el empresariado. Si a ello sumamos la escasa cobertura que se realiza de estos puestos de trabajo, lo que tenemos en realidad es que las bajas laborales suponen un sustancial beneficio económico para las empresas.

Se trata de un relato que, **lejos de abordar las causas reales del problema, termina criminalizando a las personas trabajadoras por ejercer derechos legalmente reconocidos**, como la protección de la salud, la baja médica o la defensa de unas condiciones laborales dignas. No en vano, en esas cifras de absentismo se recogen las vacaciones o días de permiso disfrutados, las excedencias por nacimiento de un hijo o las ausencias por enfermedad, accidente o incapacidad temporal. A ello se añade que en los últimos años se ha ampliado los días de

permiso para cuidado de familiar enfermo, así como la ampliación del tiempo de baja por nacimiento y cuidado del menor.

En adición a lo anterior, por si no fuera poco, reducen a lo obscuro la compleja realidad laboral en las islas y se embarcan en una comparación mecánica con el promedio estatal a fin de alumbrar datos por encima de la media, **incurriendo, una y otra vez, en el mismo error al confrontar una estructura económica tan singular como la de Canarias con indicadores agregados que no recogen sus especificidades productivas, laborales y sociales.**

Ciñéndonos a los procesos de baja por incapacidad temporal, la elevada intensidad en el uso del factor trabajo, derivada de la preponderancia de actividades empresariales principalmente terciarias; la mayor proporción de personas trabajadoras sometidas al trabajo en sábados y domingos, a jornadas partidas y a sistemas de turnos; así como la insuficiente dotación de medios en materia de prevención de riesgos laborales, **son algunos de los factores diferenciales que explican, en buena medida, las cifras de absentismo laboral en las islas.**

En este punto, resulta obligado volver a poner sobre la mesa que la evidencia empírica disponible apunta a que **el mayor número de procesos de baja por incapacidad temporal en Canarias no puede explicarse por una supuesta mayor propensión de la población trabajadora a enfermar.** El elemento central no parece ser tanto una mayor incidencia de los procesos, sino su mayor duración, es decir, **su prevalencia.**

Esta mayor proporción del número de personas en baja guarda relación, **en buena medida, con déficits en la respuesta inicial al hecho causante de la incapacidad temporal.** Entre ellos destacan una atención sanitaria que no siempre resuelve con rapidez el problema de salud, la falta de adaptación del puesto de trabajo a la persona y la persistencia de factores laborales que pueden agravar o cronificar las dolencias.

A ello se añade el impacto de las **listas de espera** para intervenciones quirúrgicas, consultas especializadas y pruebas diagnósticas, que prolongan innecesariamente los procesos de recuperación y, con ello, **el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en situación de baja por incapacidad temporal.**

En términos monetarios, el incremento del gasto, no sólo el atribuible a los empleadores, también está vinculado a factores estructurales. Por un lado, en Canarias las **bases de cotización han crecido por encima de la media estatal,** lo que eleva la cuantía de la prestación contributiva.

Por otro, el **envejecimiento de la población ocupada aumenta la probabilidad de sufrir patologías o procesos de salud que deriven en bajas laborales** y, en muchos casos, en procesos más largos.

Basta poner sobre la mesa que la proporción de personas asalariadas mayores de 55 años ha pasado de un 14,7% sobre el total en el primer trimestre de 2019, a casi el 20% en el mismo trimestre de 2026.

Con todo lo anterior, el mayor gasto en incapacidad temporal por contingencias comunes debe interpretarse como el resultado de una combinación de factores sanitarios, laborales, demográficos y de protección social, **y no como una cuestión atribuible exclusivamente al comportamiento individual de las personas trabajadoras**, como se pretende.

Resulta especialmente ilustrativo de lo anterior que durante los ejercicios de 2020 y 2021, Canarias registró no sólo los menores niveles de personas en situación de baja por incapacidad temporal, sino también cifras situadas por debajo de la media estatal. Este dato no puede interpretarse de forma aislada ni descontextualizada. Precisamente en dicho periodo, una parte muy significativa de la población asalariada se encontraba desarrollando su actividad mediante teletrabajo o estaba afectada por expedientes de regulación temporal de empleo, lo que redujo de forma notable la presencialidad en los centros de trabajo.

Desde una perspectiva sindical, esta realidad permite extraer una conclusión de enorme relevancia: cuando disminuye la exposición directa al centro de trabajo, a los desplazamientos diarios, a determinadas cargas organizativas y a las condiciones materiales en las que se presta el servicio, también se reduce la incidencia de los procesos de incapacidad temporal. **Dicho de otro modo, los datos apuntan a que la asistencia presencial al puesto de trabajo en Canarias incrementa, en mayor proporción que en otros territorios, la probabilidad de enfermar o de ver agravadas determinadas patologías.**

Esta conclusión obliga a poner el foco no en una supuesta utilización abusiva de la incapacidad temporal por parte de las personas trabajadoras, sino en las condiciones reales de trabajo. La siniestralidad, la sobrecarga laboral, la precariedad contractual, los ritmos intensivos, la falta de medidas preventivas eficaces, la exposición a riesgos psicosociales y las deficiencias en la organización del trabajo son factores que inciden directamente en la salud laboral.

Por ello, cualquier análisis riguroso debe abandonar lecturas culpabilizadoras hacia las plantillas y situar la responsabilidad donde corresponde; en la obligación empresarial de garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y compatibles con la vida.

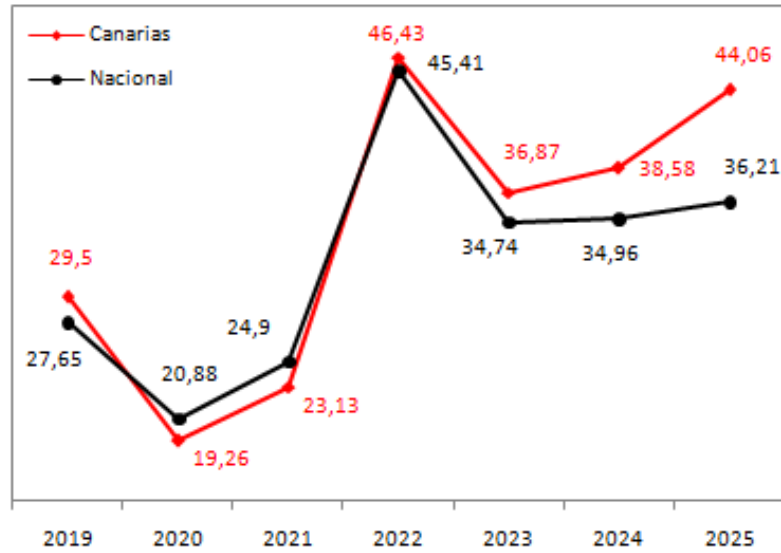
En consecuencia, los datos de 2020 y 2021 refuerzan la necesidad de fortalecer la prevención de riesgos laborales, ampliar la vigilancia de la salud, evaluar de manera efectiva los riesgos psicosociales y promover fórmulas de organización del trabajo que reduzcan la exposición innecesaria a factores de riesgo. Asimismo, evidencian que el teletrabajo, cuando se regula con garantías, derechos y medios adecuados, puede contribuir a mejorar la salud de las personas trabajadoras, siempre que no se utilice como mecanismo de aislamiento, disponibilidad permanente o transferencia de costes a la plantilla.

Con todo, resulta necesario cambiar de prisma y no ver a los datos de incapacidad temporal como un problema de absentismo, sino como un indicador de salud laboral y de calidad del empleo. Las bajas médicas expresan, en muchos casos, las consecuencias de modelos productivos que enferman, especialmente en territorios con una elevada dependencia de sectores intensivos en mano de obra, alta temporalidad y condiciones laborales exigentes. **La prioridad debe ser prevenir la enfermedad, no perseguir a quien la padece.**

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 29 de abril de 2026

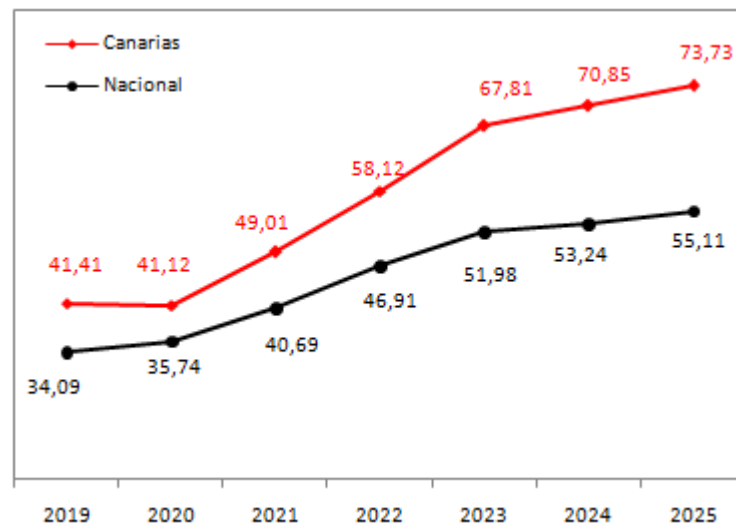
Anexo gráfico:

Gráfico 1. Incidencia media mensual por cada 1.000 personas trabajadoras protegidas.



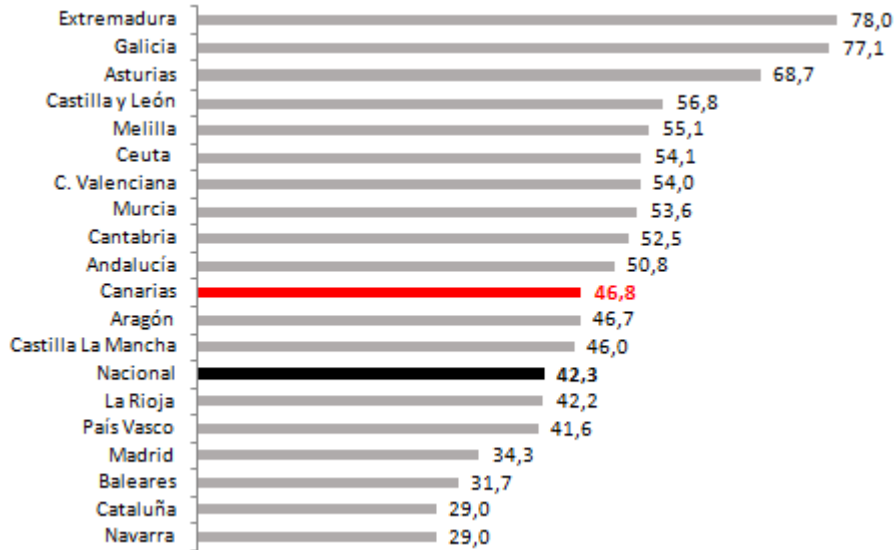
Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.

Gráfico 2. Prevalencia media mensual por cada 1.000 personas trabajadoras protegidas.



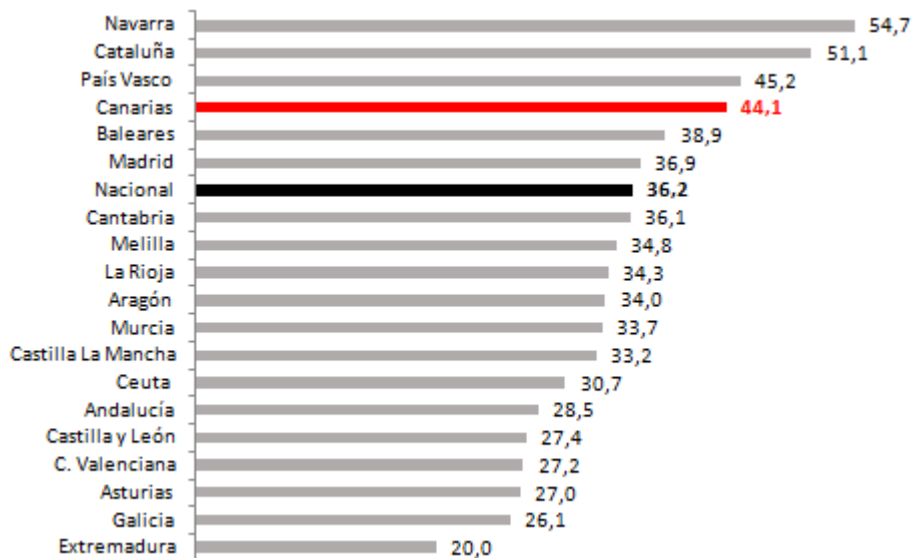
Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.

Gráfico 3. Duración media de los procesos por Comunidades Autónomas en 2025



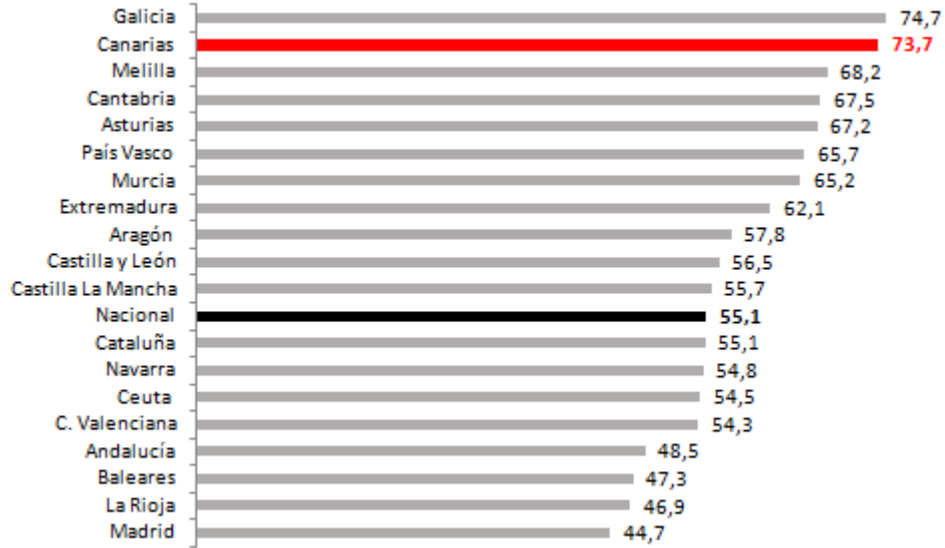
Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.

Gráfico 4. Incidencia por Comunidades Autónomas en 2025.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.

Gráfico 5. Prevalencia por Comunidades Autónomas en 2025.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.