

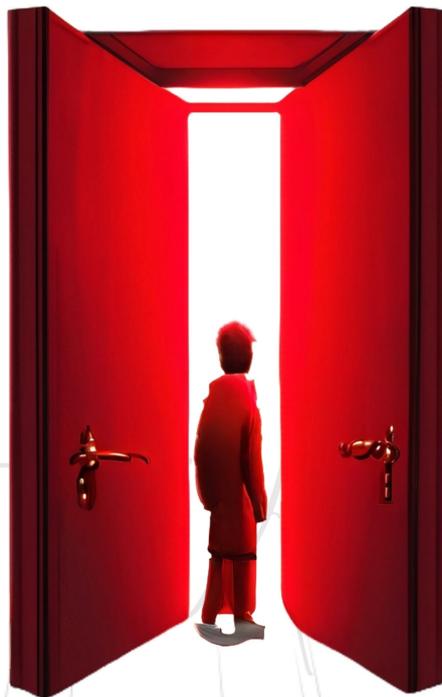
economía
derechos
permisos
productividad
absentismo
vacantes
productividad

Segundo informe sobre: productividad y absentismo laboral

Desmontando mitos II

CÓDIGO DEL INFORME: 2024_007

#ABSENTISMO DE LA VERDAD



CCOO
comisiones obreras Canarias

TABLA DE CONTENIDO

Principales Resultados	3
Introducción	4
Delimitación conceptual	4
El absentismo laboral en los Acuerdos de Empleo y Negociación Colectiva	5
Desagregación del tiempo de trabajo	6
Explotación estadística de EPA	7
Procesos de Incapacidad Temporal	9
Factores laborales, organizacionales e institucionales	13
Prevención de riesgos laborales	13
Listas de espera sanitarias	14
Diversificación económica	15
Organización del factor trabajo	16
Trabajo de instituciones y Negociación Colectiva	16
Factores Psicosociales: estrés y conciliación	16
Factores individuales y socioeconómicos	17

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-CompartirIegal 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

2

#ABSENTISMO DELA VERDAD



comisiones obreras Canarias

Principales Resultados

- A la compleja y desacertada definición del absentismo laboral se suma su incorrecta o sesgada medición.

- Habiendo desvinculado su relación con las cifras de productividad y asumido que **la práctica totalidad de las ausencias tiene una causa justificada** en base a los derechos que la legislación laboral garantiza a trabajadoras y trabajadores, **el debate parece centrarse ahora en las ausencias por incapacidad temporal:**

- A este respecto, hemos puesto de manifiesto que los datos de absentismo laboral por incapacidad laboral **responden en Canarias a una cuestión acumulativa y no tanto al hecho que año tras años sea superior el número altas de personas que causan baja médica por incapacidad temporal, pese a ser una de las regiones con mayor jornada laboral, donde se realizan un mayor número de horas extras por trabajador/a y donde mayor porcentaje se registra de horas efectivas de trabajo respecto a la jornada pactada**, lo que por otra parte redonda en mayores riesgos psicosociales que pueden estar afectando al normal desempeño laboral de las personas trabajadoras.
- Se refrenda lo anterior al comparar los datos de las anualidades de 2007 y 2023, pudiendo observar como mientras la incidencia se reduce en nuestras islas en 4,08 personas por cada mil protegidas, la prevalencia, esto es, el número de personas que han causado baja en el periodo considerado, permanezcan o no en situación de IT, se incrementa en 23,2 personas por cada mil.
- Tal circunstancia parece no residir tanto en el comportamiento de la persona asalariada como en el sistema regional de la salud, pudiendo contribuir a la obtención de estos datos las tradicionales listas de espera presentes en Canarias y las dilaciones para la realización de pruebas y diagnósticos más específicos, hecho que cobra mayor relevancia para las personas trabajadoras residentes en las islas no capitalinas y las del sector público, donde más del 56% de la plantilla laboral tiene 45 años o más. El porcentaje de asalariados en este rango de edad en el sector privado de las islas es del 44%.
- Profundizando en los datos de absentismo por enfermedad, accidente o incapacidad temporal en el archipiélago, el hecho que el índice de absentismo laboral calculado a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa para empresarios con y

sin asalariados se sitúa en 2023 en 37,5 personas por cada mil, cuando en los asalariados del sector privado es no muy dispar (44 personas por cada mil), **refrenda la idea de que las ausencia al puesto de trabajo por esta causa no responde a un acto deliberado, ya que aquellos que se lamentan de las cifras de absentismo laboral en Canarias falta a su puesto de trabajo prácticamente en la misma proporción.**

Introducción

En las últimas semanas la prensa canaria se ha vuelto hacer eco del absentismo laboral en Canarias tras nuestro primer informe “La Postura sindical acerca de la productividad, el absentismo laboral y las vacantes sin cubrir - Desmontando mitos” bajo el lema #AbsentismoDeLaVerdad.

Con este primer informe frenamos el aluvión de falsas declaraciones de la patronal sobre la relación de alto absentismo laboral con la baja productividad en Canarias.

En consonancia, queremos seguir trabajando, abordando en esta materia, y seguir trasladando a la sociedad canaria en general que no recae en ella una alta tasa de absentismo o una baja productividad. Estar en situación de convalecencia, o coger un permiso por hospitalización de un familiar, es algo inherente al ser humano, no lo podemos elegir, sino que es el devenir de la vida.

Nuestro marco jurídico laboral nos protege ante estas situaciones, en las que nos vemos abocados a estar de baja por incapacidad temporal, a descansar en nuestro periodo de vacaciones, etc.

No negaremos que la medición del absentismo laboral no es tarea sencilla y siempre dependerá de distintos factores organizativos, de salud, sociales y un sin fin más en los que se pueden ausentar las personas de su puesto de trabajo. Las organizaciones empresariales por su parte, intentan presionar al factor trabajo e incidir en estos factores para disminuir la incidencia del absentismo.

Tal vez deban cambiar de dirección e ir por la vía de objetivos que realmente sean útiles para ambas partes, como es encargarse de llevar un exhaustivo control de la prevención de riesgos laborales, organizar las jornadas y tiempos de trabajo, llevar a cabo planes formativos, etc.

Nuestra pretensión no es otra que dignificar el valor y esfuerzo de las personas trabajadoras, que bajo la cobertura legal tienen derecho a enfermar, a coger vacaciones, a cuidar a sus familiares, al crédito sindical, etc. sin que esto se pueda vulnerar, recortarles derechos laborales, ni causar sus despidos o sanciones, siendo que en los últimos tiempos, es difícil conciliar la vida laboral con la familiar y personal, a lo que el gobierno central está intentando paliar, recogiendo en nuestro ordenamiento jurídico la transposición de directivas europeas que mejoran estos derechos y permisos laborales, a los que algunos denominan absentismo laboral.

En este informe, intentaremos dar luz sobre los datos oficiales de las distintas fuentes estadísticas públicas de las que disponemos, de cual es la realidad del concepto, de los tiempos de trabajo de la población trabajadora canaria, de las bajas laborales y la razón de las mismas.

Delimitación conceptual

Definir el absentismo laboral, parece un tanto enrevesado, o es lo que nos están haciendo parecer. Sin embargo, de complejidad tiene más bien poco si comprendemos las delimitaciones del concepto, por ello respondemos y desmitificamos cualquier otro tipo de definición que se aleje de la realidad.

Darle un valor positivo a una connotación negativa, que se ha hecho eco en los medios, puede llegar a ser complicado, sin embargo, tenemos un abanico de situaciones laborales que dan valor a la fuerza del trabajo y a las personas que lo emplean.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el absentismo laboral como:

“Una situación en la que el trabajador no se presenta en su lugar de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho lugar”.

En el Estatuto de los Trabajadores no encontramos alusión directa al respecto. Lo que sí está regulado son las consecuencias derivadas de las ausencias en el trabajo. Entre otras cuestiones, la parte empresarial puede:

- Verificar el estado de salud de la persona trabajadora ausente de su puesto de trabajo mediante reconocimiento médico (Artículo 20.4).
- Despedir (de manera disciplinaria) a la persona trabajadora por ausencia reiterada e injustificada a su puesto de trabajo, o por puntualidad (Artículo 54.2, a).

En 2020 se mejoró el desfavorable contexto al que se enfrentaban las personas trabajadoras en sus empresas, ya que se derogó¹ el antiguo apartado d) del Artículo 52, sobre motivos de extinción del contrato por causas objetivas. Éste afirmaba que era motivo de extinción del contrato las faltas en el trabajo “aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.

El absentismo laboral en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En los V AENC no se encuentra una referencia explícita al absentismo.

En los IV AENC, por el contrario, sí. En su anexo, en la parte de acuerdos bipartitos que deben ser convalidados de manera tripartita, es decir, con la acción del gobierno, incluye en el punto IV que se creará un Observatorio sobre esta materia. Este Observatorio debería emitir un informe al respecto. A día de hoy no consta la creación de tal figura.

Por último, en los III AENC también se hace una mención explícita del absentismo laboral, pero enmarcándolo específicamente en el absentismo injustificado. Y expone que, “A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control”.

La patronal en Canarias, por otro lado, presenta discrepancias a la hora de medir el fenómeno, lo que denota la dificultad que tiene este cálculo.

Nos hemos encontrado dos diferentes enfoques dentro de la patronal para medir una misma cuestión:

-La línea de investigación de Randstad. Bastante imprecisa en cuanto a la metodología de los datos, que nos impide verificar su validez. Observamos que incorporan como parte del absentismo laboral toda ausencia en el trabajo, así sea o no justificada. Esto es, así sean vacaciones, baja por maternidad/paternidad, enfermedad o cualquier otro motivo.

-De otro lado está la CEOE de Tenerife. A través de la empresa Corporación 5 realizan investigaciones en las que trabajan con datos de la EPA. Su metodología es clara, lo que nos permite validar sus resultados. Sólo tienen en cuenta los datos de absentismo por bajas laborales. La crítica que hacen en su estudio es que estas ausencias se recogen en la EPA sin necesidad de que se demuestre que esta baja esté justificada administrativamente o no.

¹Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La connotación negativa del término se relaciona directamente con aquellas faltas o ausencias al puesto de trabajo sin causa justificada, que no estarían amparadas dentro de la cobertura legal anteriormente mencionada. Y que, dan datos prácticamente residuales sobre ausencias sin justificación.

En definitiva, no tenemos una definición exhaustiva del absentismo laboral que recoja los derechos laborales incluidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva, tal vez esto no interese a patronal y gobierno, dado que se terminaría el debate mediático.

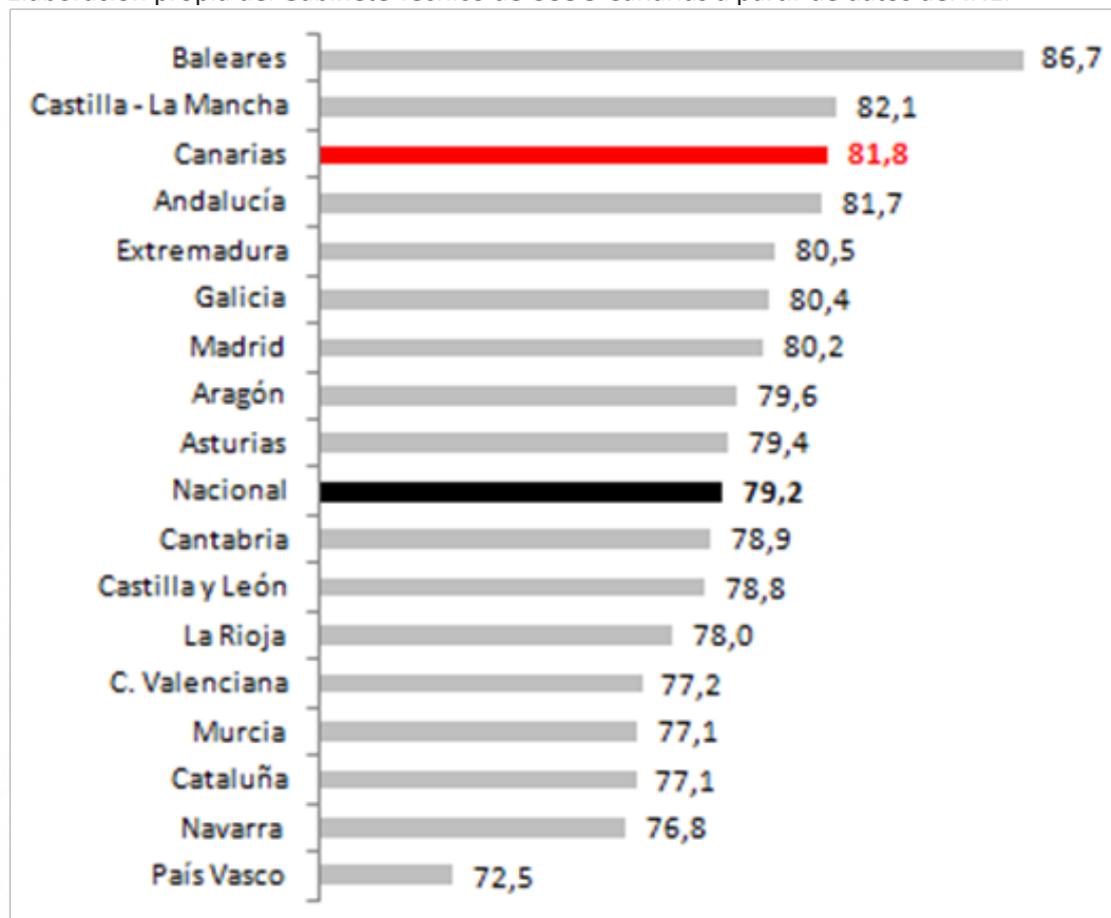
Desagregación del tiempo de trabajo.

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE) supone la primera y obligatoria parada que realizamos en nuestro estudio del absentismo laboral en Canarias.

Con datos del tercer trimestre de 2023² podemos comprobar que Canarias, junto a Baleares, presentan el mayor número de horas pactadas por mes y persona, siendo destacable asimismo que la representatividad de las horas efectivas respecto a las pactadas sea también una de las mayores del conjunto estatal, únicamente por detrás de la región baleárica y Castilla La Mancha.

Somos por tanto la tercera comunidad autónoma donde las horas efectivas de trabajo, en el tercer trimestre de 2023, se corresponden en mayor medida con la jornada pactada, no siendo compatible este hecho con las afirmaciones que presentan a las islas como una de las autonomías con mayor índice de absentismo laboral.

Gráfico 1. Representatividad (%) de las horas efectivas de trabajo realizadas por persona y mes por CC.AA., en el tercer trimestre de 2023, respecto a las horas pactadas. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE.



²Los datos relativos al cuarto trimestre de 2023 será publicados el próximo 15 de marzo de 2024.

Tabla 1. Distribución del tiempo de trabajo por Comunidad Autónoma. Tercer trimestre de 2023.

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE.

CC.AA.	Horas pactadas	Horas pagadas	Horas efectivas	Horas no trabajadas	Horas extras por trabajador
Baleares	157,0	157,6	136,1	21,7	0,8
Canarias	155,9	156,4	127,6	29,0	0,8
Madrid	155,8	156,3	125,0	31,5	0,7
Galicia	154,6	155,0	124,3	31,0	0,7
Cataluña	153,9	154,5	118,6	36,3	0,9
Aragón	153,5	153,8	122,2	32,1	0,8
Nacional	153,4	153,8	121,5	32,5	0,7
Cantabria	153,2	153,4	120,9	32,8	0,4
Castilla - La Mancha	152,8	153,4	125,4	28,1	0,8
Murcia	152,8	153,1	117,8	35,5	0,6
C. Valenciana	152,7	153,2	117,9	35,6	0,8
Navarra	152,0	152,6	116,8	36,0	0,8
Andalucía	151,8	152,2	124,0	28,4	0,5
La Rioja	151,2	151,6	117,9	34,0	0,7
Asturias	150,9	151,2	119,8	31,7	0,6
Castilla y León	150,0	150,1	118,2	32,2	0,4
País Vasco	149,6	149,5	108,5	41,5	0,4
Extremadura	148,3	148,6	119,4	29,3	0,4

Explotación estadística de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Dicho lo anterior, el análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa nos permite descender en el análisis y distribución del tiempo de trabajo y observar el fenómeno del absentismo laboral en Canarias con mayor precisión, identificando las diferentes causas por las que las personas asalariadas no han acudido a su puesto de trabajo en la semana de referencia, así como distinguiendo entre sector público y privado y distintas realidades de ocupación laboral.

Hemos utilizado los datos del último trimestre del año 2023 para ver las razones que

alude a la población que faltó la semana de referencia de la encuesta, para ver si se trata de causas justificadas o no. Lo hemos comparado con la media española, omitiendo para este último caso aquellas causas aludidas que no son comunes con las expuestas en Canarias. Los resultados se exponen en la Gráfica 2.

Lo primero que observamos es que la mitad de las ausencias tanto del sector público como privado son por motivos vacacionales (o días de asuntos propios), y prácticamente la otra mitad refiere a motivos de incapacidad temporal.

Los datos se corresponden, en mayor o en menor medida, con los resultados medios de España. La diferencia estriba en las bajas por incapacidad temporal. Son más relevantes en el sector público que en el privado en Canarias, comportamiento contrario a lo que ocurre en España.

Tabla 2. % de personas por razones de ausencia en el trabajo en Canarias 2023. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

	% S. Público Canarias	% S. Privado Canarias	% S. Público España	% S. Privado España
Vacaciones o días de permiso	50,3%	51,4%	53,7%	47,4%
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado	45,8%	40,9%	38,7%	44,2%
Permiso por nacimiento de un hijo	2,6%	6,5%	5,4%	6,6%
Razones personales o responsabilidades familiares	0,8%	0,0%	0,6%	0,6%
Excedencia por nacimiento de un hijo	0,5%	0,0%	0,4%	0,5%
Paro parcial por razones técnicas o económicas	0,0%	1,1%	0,0%	0,2%
Otras razones	0,0%	0,1%	1,2%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En cualquier caso, la incidencia de las ausencias en el puesto de trabajo por persona asalariada es mayor en Canarias (12,4%) que la media española (10,4%). **Este diferencial puede venir explicado precisamente por el diferencial en las bajas laborales, tal y como veremos a continuación.**

Puestas en relación con la población ocupada durante el mismo periodo y expresadas en tantas por mil obtenemos una tasa de absentismo laboral por razón de enfermedad, accidente o incapacidad temporal.

Tabla 3. Tasa de absentismo de las personas ocupadas en Canarias por categoría laboral 2023. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Categoría laboral	Número personas ocupados	Número de personas que no acudieron a su puesto de trabajo por razón de enfermedad, accidente o incapacidad temporal en la semana de referencia	Tasa Absentismo (en tantos por mil)
Total ocupados	997.800	50.434	50,5 ‰
Asalariados	855.900	45.108	52,7 ‰
Asalariados Sector Privado	689.400	30.514	44,3 ‰
Asalariados Sector público	166.400	14.928	89,7 ‰
Otras formas de ocupación	141.900	5.326	37,5 ‰



Cabe destacar, a los efectos del presente informe, que las otras formas de ocupación (empresarios y autónomos principalmente) presentan una tasa de absentismo no muy alejada de la de los asalariados al sector reafirmando así la idea de que las ausencias por enfermedad de los asalariados no responden a un acto arbitrario.

Asimismo, es destacable la tasa de absentismo del sector público, debiendo indagar a este respecto a qué obedece la mayor incidencia de procesos de baja por enfermedad en el sector público.

Más información sobre los procesos de Incapacidad Temporal (IT)

Se presentan a continuación los principales datos que dan cuenta de los procesos de incapacidad temporal en Canarias, contextualizando los resultados dentro del conjunto nacional. Las tres variables analizadas son las siguientes:

- Duración media de los procesos con alta en el periodo.
- Incidencia subsidiada media mensual por cada mil trabajadores protegidos, esto es, el número de altas nuevas en el periodo considerado.
- Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos. Asalariados que han cursado baja por IT en el periodo considerado.

Durante 2023 los procesos por incapacidad temporal tuvieron en promedio una duración de 46 días en Canarias. Si bien se trata de un dato superior a la media nacional (40 días), nuestra región no es de las que presentan mayor registro en este campo, liderando el ranking estatal Galicia y Extremadura que superan los 70 días.

La incidencia se situó en los 35,7 personas por mil trabajadores protegidos siendo el dato de prevalencia de 66 trabajadores por cada mil.

Gráfico 2. Evolución de los datos de Incidencia y Prevalencia por mil trabajadores protegidos en Canarias. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.

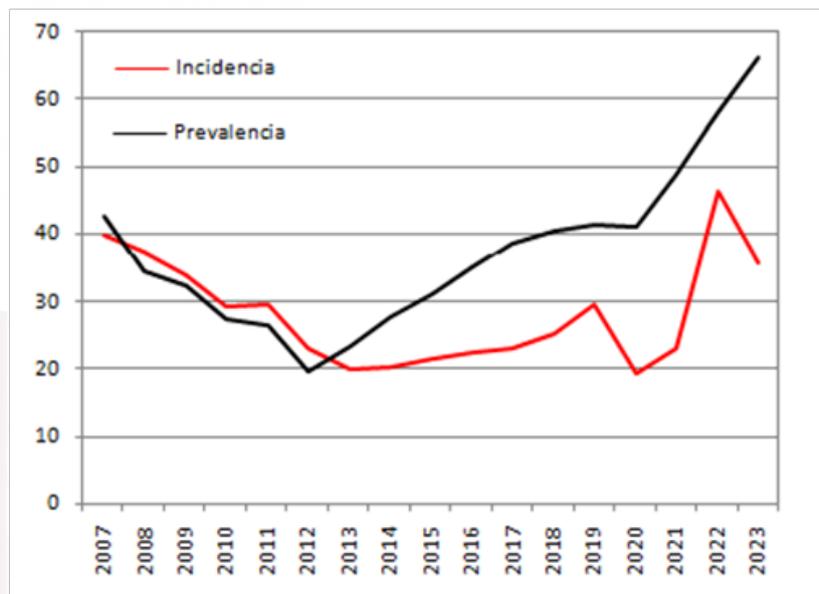
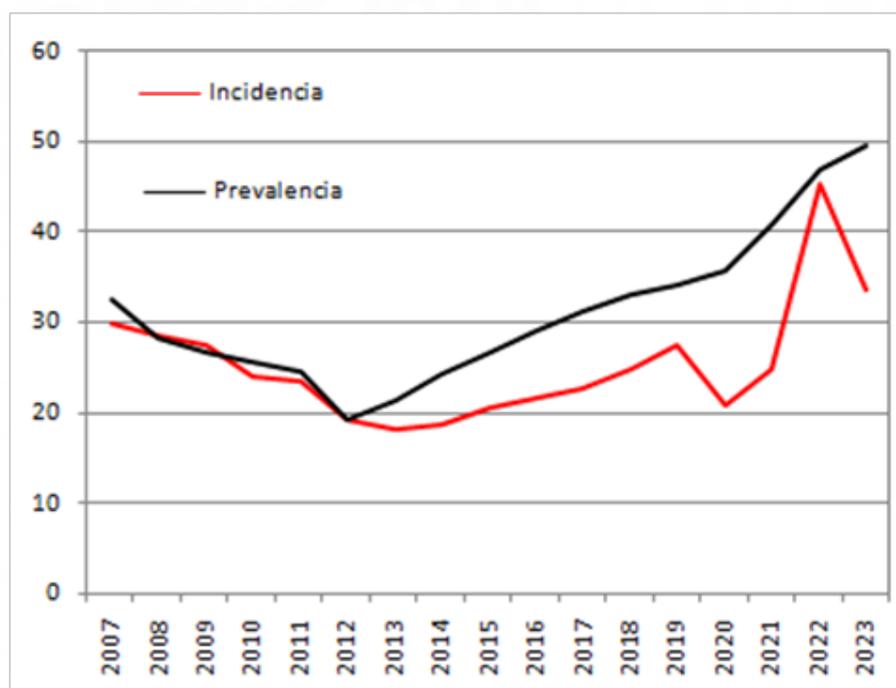


Gráfico 3. Evolución de los datos de Incidencia y Prevalencia por mil trabajadores protegidos en el promedio Estatal. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social.



En ambos casos nos situamos por encima de la media nacional debiendo destacar que mientras en términos de incidencia no ocupamos posiciones de cabeza si lo hacemos en términos de prevalencia, situándonos por detrás de la Ciudad Autónoma de Melilla y de la región gallega. Llama la atención esta dispar evolución que registran los datos de incidencia y prevalencia en nuestro archipiélago de tal forma que se separan en el transcurso del periodo analizado de forma más significativa de la que se observa en el promedio estatal.

Tal circunstancia, por la que Canarias registra uno de los mayores índices de absentismo laboral por incapacidad temporal parece no residir tanto en el comportamiento de la persona asalariada como en el sistema regional de la salud, pudiendo contribuir a la obtención de estos datos las tradicionales listas de espera presentes en Canarias y las dilaciones para la realización de pruebas y diagnósticos más específicos, hecho que cobra mayor relevancia para las personas trabajadoras residentes en las islas no capitalinas.

Dicho de otra forma, podríamos afirmar que los datos de absentismo laboral por incapacidad laboral responden en Canarias a una cuestión acumulativa y no tanto al hecho que año tras años sea superior el número de altas de personas que causan baja médica por incapacidad temporal, pese a ser una de las re-

giones con mayor jornada laboral y donde se realizan un mayor número de horas extras por trabajador/a. Tanto es así que en la comparativa de las anualidades de 2007 y 2023 podemos comprobar como mientras la incidencia se reduce en nuestras islas en 4,08 personas por cada mil protegidas, la prevalencia se incrementa en 23,2 personas por cada mil.

Otro acontecimiento de relevancia lo demuestran la evolución que siguen la incidencia y la prevalencia en relación al promedio estatal, de tal forma que mientras el primer dato sigue una trayectoria mimética, la prevalencia incrementa su distancia con el dato promedio estatal con especial significación a partir del ejercicio de 2013, en concordancia con los periodos de recuperación y mayor dinamismo económico.

Gráfico 4. Evolución de los datos de Incidencia Canarias - Nacional. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social

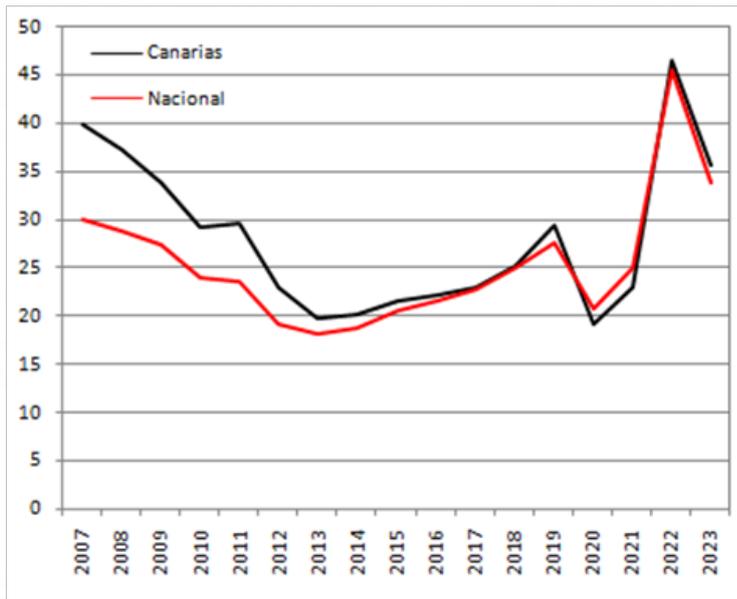


Gráfico 4. Evolución de los datos de Prevalencia Canarias - Nacional. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social

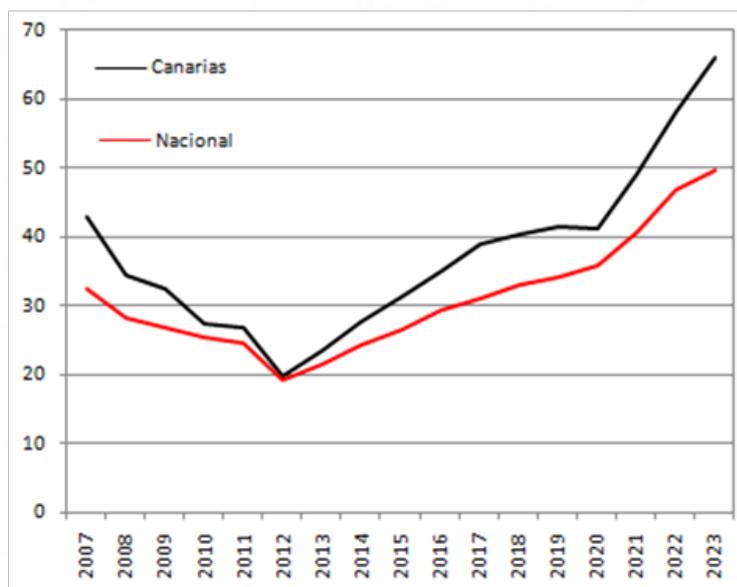


Tabla 4. Datos sobre los procesos de incapacidad temporal por CC.AA. - Periodos 2007 y 2023. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Seguridad Social

CC.AA.	2007			2023			Var. (ABS) 2007 - 2023		
	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia subsidiada media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia subsidiada media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia subsidiada media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos
Andalucía	42,03	26,49	31,81	46,61	27,1	46,36	4,58	0,61	14,55
Aragón	28,08	35,81	30,17	40,12	32,21	49,51	12,04	-3,6	19,34
Asturias	48,62	28,35	39,59	61,01	25,77	59,14	12,39	-2,58	19,55
Baleares	33,76	32,27	33,31	30,31	37,14	41,96	-3,45	4,87	8,65
Canarias	38,46	39,76	42,84	45,97	35,68	66,04	7,51	-4,08	23,2
Cantabria	37,5	33,66	40,14	51,03	33,89	61,12	13,53	0,23	20,98
Castilla y León	36,39	24,89	27,13	50,84	26,31	48,98	14,45	1,42	21,85
Castilla La Mancha	38,09	26,25	30,75	42,53	31,08	49,72	4,44	4,83	18,97
Cataluña	33,88	34,66	31,82	28,73	47,75	50,28	-5,15	13,09	18,46
Extremadura	45,05	19,1	25,98	70,43	20,43	51,48	25,38	1,33	25,5
Galicia	53,79	25,97	39,4	70,76	25,61	66,62	16,97	-0,36	27,22
Madrid	28,24	33,33	27,18	31,79	33,81	39,12	3,55	0,48	11,94
Murcia	47,55	25,82	36,17	48,64	31,17	58,52	1,09	5,35	22,35
Navarra	25,2	41,17	30,26	25,58	52,42	50,12	0,38	11,25	19,86
La Rioja	26,65	32,16	25,92	36,65	32,34	39,88	10	0,18	13,96
C. Valenciana	51,32	23,4	34,66	48,78	25,96	48,05	-2,54	2,56	13,39
País Vasco	38,69	29,39	35,71	40,35	40,47	59,29	1,66	11,08	23,58
Ceuta	24,11	31,02	29,7	48,93	29,12	47,25	24,82	-1,9	17,55
Melilla	32,65	33,73	27,91	43,81	38,23	68,97	11,16	4,5	41,06
Nacional	37,58	29,9	32,4	39,57	33,77	49,63	1,99	3,87	17,23

Factores laborales, organizacionales e institucionales

El absentismo laboral puede ser causado por una variedad de factores que pueden ir desde problemas de salud física derivados de la prolongación de las listas de espera en sanidad, hasta una mala gestión empresarial en la organización del factor trabajo, pasando por el estancamiento de un modelo productivo en Canarias poco diversificado, o la desatención de la salud mental.

Un alto nivel de absentismo puede indicar problemas subyacentes en el mercado laboral o incluso localizados por sectores específicos de este, que necesitan ser abordados. Las malas condiciones de trabajo, la falta de oportunidades de formación o promoción, o unas listas de espera sanitarias que agraven la salud de la persona trabajadora, se encuentran entre algunas de las causas que abordamos a continuación.

Prevención de riesgos laborales (PRL)

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Constitución española (artículo 40) indica que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. En cumplimiento de estas prescripciones en nuestra legislación se reconoce al trabajador/a el derecho a la protección de su salud en el trabajo a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Con todo ello tenemos que hasta noviembre de 2023 en Canarias se produjeron 25.925 accidentes laborales y 21 fallecimientos, 2.673 accidentes más que en el mismo periodo de 2022. Canarias presenta una alta tasa de accidentalidad laboral, que es resultado de una mala praxis en la prevención de riesgos laborales y en la disposición de EPIs por parte de las empresas. Dando lugar a una mayor incidencia en las bajas por accidente laboral o enfermedad laboral.

Tabla 5. Datos sobre accidentes laborales en Canarias. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de ISTAC

Canarias	11/2023	11/2022	Var. ABS
Total	25.925	23.252	2.673
Leve	25.753	23.063	2.690
Grave o muy grave	151	161	-10
Mortal	21	28	-7
En jornada de trabajo	22.716	20.485	2.231
In itinere	3.209	2.767	442

Destacar que si el 12,4% de los accidentes laborales se producen al ir o volver del trabajo, esto es in itinere, las malas conexiones de transporte por carretera, así como desplazamientos cada vez más largos entre la vivienda y el puesto de trabajo, pueden constituir factores que también tienen incidencia en la accidentalidad laboral y por ende en el absentismo.

Es más, también es pertinente tratar sobre las jornadas no trabajadas por recaídas de accidentes de trabajo con baja, las cuales se cifran en 2022 para Canarias en 44.606, siendo las jornadas no trabajadas aquellas que transcurren, en días naturales, entre las fechas de baja médica por accidente de trabajo y la de alta, ambas inclusive.

Si se persiste en contabilizar las IT en la contribución al absentismo laboral, habría que adoptar medidas para no seguir con esta escalada de accidentes laborales, los cuales convierten a la persona trabajadora en la parte más agraviada. Para ello, no deberá ser baladí cumplir con la III Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027³ la cual cuenta con múltiples planes de reducción de la siniestralidad.

Tabla 6. Datos sobre jornadas no trabajadas por recaídas de accidentes de trabajo en Canarias. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de ISTAC

Canarias	2022	2019	2012
Total	44.606	46.191	43.917
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.409	1.811	978
Industria	4.348	2.975	4.887
Construcción	7.609	6.488	4.048
Servicios	31.240	34.917	34.004

Listas de espera sanitarias: Unas listas de espera sanitarias que se prolonguen mucho en el tiempo pueden desembocar en enfermedades crónicas no tratadas o agravamiento de condiciones de salud, lo que tiene una implicación directa en un posible aumento en el absentismo laboral. La tabla ulterior constata cómo el tiempo de espera ha aumentado entre 2019 y 2023.

La incertidumbre asociada con las listas de espera puede generar estrés y ansiedad en las personas trabajadoras que necesitan atención médica, lo que a su vez derivaría en estrés y ansiedad que contribuyen al absentismo debido a problemas de salud mental y factores psicosociales generales que se abordarán más adelante.

Tabla 7. Datos sobre listas de espera sanitarias en Canarias. Fuente: Elaboración propia del Gabinete.

	2019	2022	2023
Pacientes en espera para una primera consulta en Atención Especializada por 1000 hab.			
España	61,84	85,43	78,47
Canarias	65,66	66,62	68,79
Tiempo medio de espera para una primera consulta Atención Especializada			
España	80,88	95,23	87,45
Canarias	106,9	121,09	122,78
Porcentaje de pacientes con más de 2 meses de espera para consulta en Atención Especializada			
España	49,11	55,73	51,63
Canarias	90,83	91,09	90,25
Pacientes en espera para una intervención quirúrgica no urgente por 1000 hab.			
España	14,85	17,1	17,55
Canarias	12,29	16,53	17,3
Tiempo medio de espera (días) para una intervención quirúrgica no urgente			
España	115,29	120,08	111,79
Canarias	127,13	156,76	152,91
Porcentaje de pacientes con más de 6 meses de espera para intervenciones quirúrgicas no urgentes			
España	19,86	20,79	17,37
Canarias	22,81	28,49	25,98

En definitiva, un sistema de salud eficiente, con listas de espera más cortas, puede ayudar a mantener a las personas trabajadoras saludables, reduciendo el tiempo de ausencia en el trabajo debido a problemas médicos no tratados. Para ello, también es importante intervenciones preventivas por parte de las empresas, a través de programas de bienestar y prevención de salud para reducir el impacto del absentismo laboral. Estos programas pueden incluir el acceso a revisiones médicas regulares y especializadas, educación sobre hábitos saludables y promoción de un estilo de vida activo.

En este apartado también queremos volver a remitirnos a la Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, ya que establece las prioridades y acciones claves para mejorar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, partiendo de una reducción de los accidentes de trabajo; prevención de las enfermedades profesionales; mejora de la protección de la población trabajadora más vulnerable; anticipación a los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo. Así como estableciendo la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas que son la gran mayoría en Canarias, introduciendo la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, sin olvidar el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Diversificación económica

Si el PIB de Canarias en 2022 se cuenta en 49.020 millones de euros, alrededor del 50% son actividades relacionadas con los servicios, donde casi 15.000 millones de euros, es decir en torno a un 30% lo aportan el comercio y la hostelería, por lo que Canarias es una región de fuerte dependencia de un único sector, lo que se traduce en un mayor riesgo para nuestra economía si se producen dificultades en el sector, como ya sucedió con la crisis sanitaria, aumentando así la probabilidad de absentismo laboral.

La diversificación económica puede contribuir a la estabilidad en el mercado de trabajo al ofrecer a las personas trabajadoras opciones en distintos ámbitos laborales. Esto puede reducir la inseguridad laboral y, en consecuencia, disminuir el absentismo motivado por la preocupación sobre la estabilidad en el empleo. Esto también se relaciona con una mayor resistencia ante posibles shocks económicos como el ocurrido con la pandemia, al ser dependiente de un solo sector la inexistencia de resiliencia económica ante impactos negativos tiene influencia sobre la seguridad laboral y, por ende, en el absentismo.

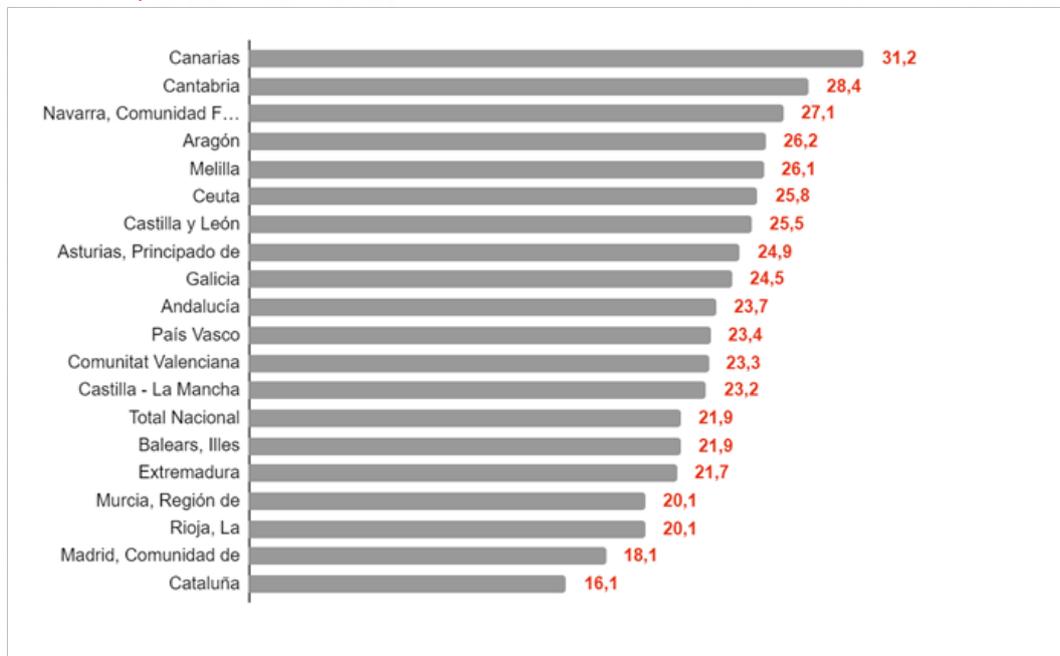
Además, asociamos también la diversificación económica con la presencia de diversos sectores que requieren diferentes conjuntos de habilidades. Si las personas trabajadoras tienen acceso a una educación y formación diversificadas, pueden adaptarse más fácilmente a cambios en la economía, lo que podría afectar positivamente al absentismo.

En resumen, la diversificación económica puede tener una influencia indirecta positiva en el absentismo laboral al incidir en la estabilidad económica y en las oportunidades de formación y empleo.

Organización del factor trabajo

Según las variables de submuestra de la Encuesta de Población Activa, en 2022, el 31,20% de las personas asalariadas declaran trabajar por turnos, un 5,8% más que en 2019, dejando a Canarias como la Comunidad Autónoma donde más personas trabajan a turnos.

Gráfico 6. Porcentaje de asalariados/as por sistema laboral de turnos respecto del total de asalariados/as de cada CC.AA.



El trabajo a turnos puede provocar problemas de salud entre los que se cuentan el estrés, la fatiga, trastornos del sueño o mayor riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares contribuyendo potencialmente al absentismo laboral. Además, la rotación constante de turnos tiene una influencia directa en la conciliación de la vida familiar con la laboral, lo que podría aumentar la probabilidad de absentismo, especialmente si las personas trabajadoras se enfrentan a desafíos para atender sus responsabilidades familiares.

Trabajo de instituciones y Negociación Colectiva

Aquí se hace necesario poner el foco en la tremenda importancia de la Negociación Colectiva, así como la participación negociadora tripartita, ello en aras de mejorar las condiciones del mercado laboral. Nos referimos a que las empresas complementen los procesos de baja; la sustitución del personal en situación de baja para reducir las cargas de trabajo; una asistencia sanitaria primaria para tratar a tiempo las contingencias comunes; la reducción de la jornada y en definitiva, todas aquellas mejoras que contribuyan a la mejora del bienestar de la persona trabajadora.

Factores psicosociales. Estrés, inseguridad laboral, falta de conciliación entre vida laboral y personal.

• Estrés e inseguridad laboral

Según el Informe sobre "ACCIDENTES LABORALES Y VARIABLES RELACIONADAS CON EL TRABAJO ANÁLISIS A PARTIR DEL MÓDULO ESPECIAL DE LA EPA 2022", que investigó sobre siete factores organizativos y psicosociales, que pueden influir en el bienestar mental de las personas trabajadoras, relacionándolo con una posibilidad mayor de sufrir accidentes de trabajo.

La presión de tiempo o sobrecarga de trabajo despunta como factor organizativo que aparece con más frecuencia, prácticamente la tercera parte de la población trabajadora (31,4%). El 15,7% de los/as ocupados/as ha identificado como riesgo estar expuestos al trato difícil con

terceras personas ajenas al trabajo (clientes, pacientes, alumnos, etc.), el 10,6% experimenta inseguridad en su puesto de trabajo, el 7,5% detecta mala comunicación o cooperación y el 5,2% falta de autonomía sobre el ritmo o los procedimientos.

- **Falta de conciliación entre vida laboral y personal**

La falta de conciliación laboral y familiar puede afectar negativamente a la productividad, a la calidad del trabajo y contribuye a la desigualdad de género.

En Canarias en el año 2023, 7 de cada 10 personas que estuvieron en excedencia para el cuidado de un familiar era mujer, según la Encuesta de Prestaciones de la Seguridad Social 2023. A raíz de los datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2021, un 24,4% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres, datos que evidencian la falta de políticas públicas que sean efectivas para que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida personal y familiar con el trabajo. Además, la falta de servicios públicos de cuidado infantil y de personas dependientes dificulta la conciliación de las personas que tienen que cuidar de sus hijos o de familiares mayores.

Las empresas han de apostar por mayor flexibilidad horaria, jornadas continuas de trabajo, teletrabajo, desconexión digital, permisos remunerados, que coadyuven al no absentismo y abandono de los puestos de trabajo.

Factores individuales (compromiso trabajo, remuneración, tipo contrato, antigüedad, miedos).

Los factores individuales inciden en el absentismo, como hemos mencionado, el absentismo dependerá de las circunstancias intrínsecas de cada individuo/a. Ejemplo de ello es el compromiso de cada uno/a al trabajo, existen personas que se encuentran comprometidas con su trabajo por diversas causas: satisfacción personal en el ámbito laboral (salario emocional), incluso puede deberse por alcanzar niveles de productividad vinculadas o no a comisiones, incentivos o pluses. Por otro lado, la mayoría de personas trabajadoras se comprometen al trabajo por remuneración económica a fin de mes, otras quieren alcanzar un objetivo profesional o bien un tipo de contrato como es el indefinido después de un periodo de prácticas o traspasar el periodo de prueba impuesto en sus contratos laborales. La antigüedad es otro de los factores que inciden a la hora de buscar metas a largo plazo, vinculado a mejoras en convenio como son días de asuntos propios o complementos. Otro de los factores que incide en que no haya alta tasa de absentismo es el miedo a la pérdida del trabajo, como puede ser en los contratos temporales a que no se les renueve el contrato por haber estado en periodos de baja. Situación que ocurría antes de la última reforma laboral, donde uno de los mayores miedos era el despido por bajas cortas e intermitentes de menos de 20 días consecutivos reguladas en el antiguo artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores que introdujo el PP en la reforma laboral del año 2012.

Factores socioeconómicos

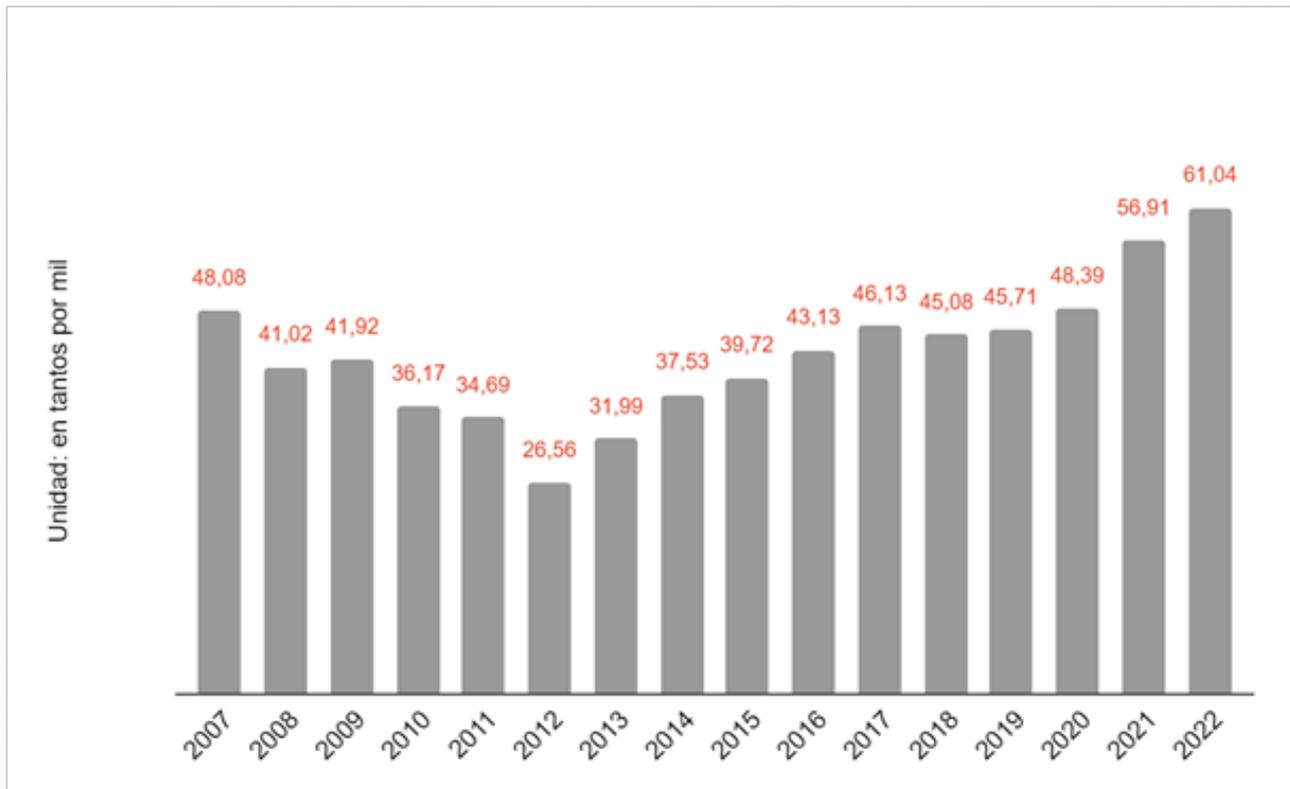
Como hemos ido viendo a lo largo del documento, el absentismo laboral puede estar influenciado por diversos factores sociales que afectan a la vida de trabajadores y trabajadoras, entre ellos contamos con, el acceso a educación y formación que influyan en la capacidad de las personas trabajadoras para mantener empleos estables; el cuidado de la salud, tanto física como mental y emocional, y un sistema sanitario eficiente en cuanto a los tiempos de espera; la cultura organizacional del factor trabajo, incluida la calidad del liderazgo, la equidad y el sentido de comunidad, que pueden afectar la satisfacción laboral y la predisposición a faltar al trabajo; la conciliación de la vida personal y profesional; o la diversificación económica.

No obstante, en este apartado preferimos hacer hincapié en las condiciones socioeconómicas que rodean a la persona trabajadora. Luis Zarapuz⁴, coordinador del gabinete económico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, reflexiona que la crisis de 2008-2013 provocó que “debido al miedo a perder el empleo en esos años los trabajadores más precarios no

se cogían las bajas a las que tenían derecho e iban a trabajar enfermos”. “Con la recuperación económica y la fuerte creación de empleo de mayor calidad, ha habido un salto en escalón en las bajas”. El economista de CCOO insiste en que cuando se abre el foco y se analizan los datos previos a la crisis del año 2008, el porcentaje de bajas estaba en el entorno del 3%, por encima de los niveles anteriores a la pandemia de la covid.

Por lo que podemos concluir que en las épocas de crisis económica el absentismo disminuye, mientras que en las épocas de recuperación económica los índices de absentismo aumentan, como se constata en el siguiente gráfico.

Gráfico 6. Porcentaje de asalariados/as por sistema laboral de turnos respecto del total de asalariados/as de cada CC.AA. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos EPA-INE



economía
absentismo
derechos
productividad
vacantes
permisos
conciliación
economía
absentismo
productividad
permisos
absentismo
productividad

Desmontando mitos II

#ABSENTISMO DELA VERDAD

