



A vueltas **CON EL LOBO**

La verdad sobre el absentismo
laboral frente a la productividad y
otros indicadores socioeconómicos



**Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias
3 de febrero de 2025**



SMI, PIB y otros indicadores socioeconómicos

Como consecuencia del anuncio de la subida del Salario Mínimo Interprofesional para el 2025, no dejan de asaltar en los medios las alertas sobre cómo este incremento afectará negativamente al empleo, agotando su capacidad de crecimiento y ahogando los costes empresariales.

Lo cierto es que, efectivamente, los costes empresariales aumentan, pero tales aumentos se trasladan en las subidas de los precios y aunque nos encontramos en niveles de inflación moderados, todavía, al margen de las subidas salariales acometidas en los dos últimos años, sigue sin recuperarse el poder adquisitivo de la clase trabajadora en Canarias.

En los últimos 10 años se produjo la mayor subida del SMI en 2019 un 22%. Las alarmas sobre el empleo se dispararon, sin embargo, en un análisis ex-ante con datos desde el 2000, pudimos comprobar cómo a lo largo de la serie la subida del salario mínimo interprofesional no era determinante ni significativo en la tasa de paro, pero sus impactos positivos podrían incrementar la cohesión social, la recaudación fiscal y en las cotizaciones sociales, además de un impulso de la demanda interna vía consumo, no obstante podría causar un desequilibrio friccional a corto plazo en la afiliación, como demostró la AIREF en su informe de 2020, pero estos desequilibrios se podían corregir automáticamente en el mercado de trabajo.

Otra cosa que sí pudo demostrar la AIREF en su informe es que esa subida impactó positivamente en determinados colectivos como mujeres y jóvenes, el sector primario, y por regiones en aquellas con salarios más bajos, entre las que se encuentra nuestro archipiélago. Estos resultados son avalados por el Informe Confederal de mayo de 2020 analizando la misma cuestión, en la que tal subida benefició a un 14,5% de la población asalariada en Canarias.

El efecto en el consumo medio por hogar en Canarias en 2018 creció un 0,9% respecto a 2017 y en 2019, el dato aumenta significativamente un 5,2%. De hecho, obviando el año de la pandemia, la evolución del consumo de los hogares fue negativa desde 2007 hasta 2013, recuperándose a partir de 2014 (año que coincide con la recuperación de la crisis económica) y con incrementos muy leves a partir de entonces y hasta 2019.

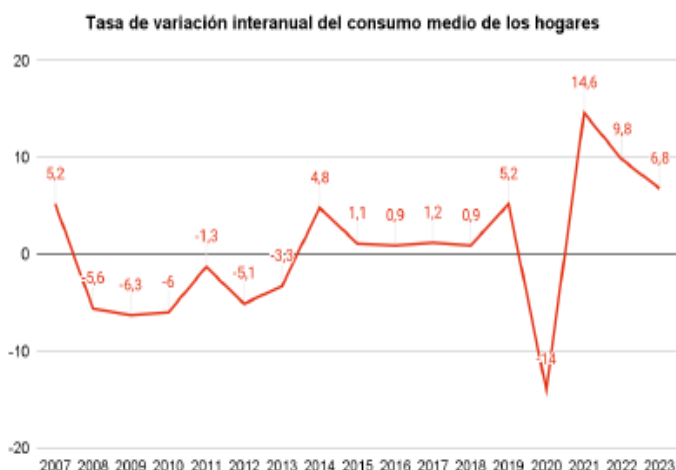


Gráfico 1. Evolución del consumo medio en los hogares en Canarias. Tasa de variación anual.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Encuesta de Presupuestos Familiares.

Esto no es más que uno de tantos indicadores que se pueden utilizar para tumbar argumentos simplistas y alarmantes sobre el impacto negativo de la subida del SMI, porque hay que determinar su impacto neto desde una perspectiva global y focalizada por colectivos, sectores y regiones.

Al margen de los análisis, la subida del SMI es una responsabilidad social, que intenta salvaguardar el bienestar de la clase trabajadora, que participa en el tejido productivo y cuyo valor añadido se está detrayendo en favor del capital. No vamos a cuestionar el impacto de la Reforma Laboral de 2022, que efectivamente ha redundado en mejorar las condiciones de trabajo y aumentar el empleo. Sin embargo, en términos netos, el empleo en las actividades relacionadas con la hostelería y el comercio, no se ha producido un incremento espectacular en el empleo asalariado, sí por contra en la modalidad de contratación, con un notable trasvase de contratos temporales a indefinidos.

No obstante lo anterior, lo que la reforma laboral no ha conseguido paliar son otros efectos vinculados a las condiciones de trabajo, como la parcialidad o los salarios. Por ejemplo, no ha corregido los indicadores de desigualdad por sexos, cuando a diciembre de 2024 6 de cada 10 empleos parciales son ocupados por mujeres.

Respecto al Producto Interior Bruto, sus estimaciones a la baja previstas para 2025 suponen el cauce normal de llegar a cierta estabilidad después de un crecimiento muy acusado tras la pandemia. Es decir, lo que llaman ralentización es el propio ciclo económico en sí mismo, en el cual después de una fase expansiva, se produce una fase de crecimiento más sostenido.

Hay un consenso respecto al 2024, aún por madurar la contabilidad regional en el año, apuntan según la entidad entre el 3,6 y 3,7% y en 2025 en torno a un 2%. De todas formas, todavía hay que esperar cómo va afrontar el mundo las decisiones de Donald Trump, que genera varios escenarios a tener en cuenta en las previsiones.

En un análisis reciente elaborado por el GT de CCOO Canarias sobre la evolución del PIB y la remuneración de asalariados, los resultados nos informan que entre 2008-2023, la **tasa de variación neta de la remuneración de asalariados ha crecido un 27,42%**, la **del coste salarial total ha crecido un 17,4%** mientras que el PIB lo ha hecho a razón de un 31,7%, en términos corrientes. Si analizamos los datos teniendo en cuenta el efecto de los precios¹ (variaciones reales), la **variación neta cambia drásticamente en el caso de la remuneración de asalariados y del coste salarial total, puesto que decrecen un 1,90% y un 9,6% respectivamente**, lo que significa que en todo el periodo, se registra una pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora en Canarias.

1. Deflactados por serie IPC Nacional con base 2008.

La no relación del absentismo laboral justificado con la productividad empresarial

No sólo es una imprudencia sino también una falta de responsabilidad hacer uso de una posición tan destacada como lo es la presidencia de la CEOE-Tenerife al emitir una nota de prensa en la que no terminamos de comprender qué denuncian y, lamentamos suponer, que ellos mismos tampoco.

Con relación al absentismo vuelven a mezclarse conceptos, haciendo un barullo inteligible al no distinguir entre absentismo no justificado y justificado (incapacidad temporal, accidente, vacaciones, permisos, etc.) y lo vuelven a vincular con la productividad cuando ya estamos cansados de desmentir con datos y hechos tan flagrante mentira.

Recordemos, una vez más, que las comunidades autónomas con mayor absentismo laboral son Navarra y País Vasco quienes, a su vez, resultan las regiones con mayor productividad.

Respecto a las ausencias justificadas al puesto de trabajo por Incapacidad Temporal (IT), **cabe destacar que la incidencia² media mensual en las islas no dista mucho de la media nacional** en lo que a los procesos de incapacidad temporal por cada 1.000 trabajadores/as se refiere, habiéndose incrementado en proporciones similares a lo largo de los ejercicios que comparamos en el siguiente cuadro.

	Incidencia media mensual IT por cada 1.000 trabajadores	
	Canarias	Nacional
2019	29,50	27,65
2023	36,87	34,74
2024	38,49	35,03

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuestión distinta resulta al observar los datos de prevalencia en los que la persona trabajadora ya no es la protagonista al estar en la mayoría de las ocasiones sujetas a los tiempos no sólo de recuperación sino también de diagnóstico por parte de un especialista. Las listas de espera explican en gran parte estos últimos datos.

	Incidencia media mensual IT por cada 1.000 trabajadores	
	Canarias	Nacional
2019	41,41	34,09
2023	67,68	51,98
2024	70,72	53,71

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

² La prevalencia considera los casos existentes en IT al finalizar el periodo de referencia (media mensual), mientras que la incidencia refleja los casos nuevos de baja por IT en ese mismo periodo.

Confirmación de que la CEOE-Tenerife o más bien, su presidente, habla por impulso o sensaciones la tenemos cuando afirman que el absentismo, así sin más acotación, “está desbocado en Tenerife”. No sabemos si se refieren a la isla únicamente, en cuyo caso habría que preguntarles de dónde sacan los datos, o si se refiere a Santa Cruz de Tenerife, en cuyo caso estaría errando ya que si miramos a las dos provincias Canarias la occidental tiene menores datos de incapacidad temporal que la provincia de Las Palmas.

	Incidencia media mensual IT por cada 1.000 trabajadores	
	Canarias	Nacional
2019	31,96	26,70
2023	40,66	32,69
2024	42,20	34,38

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez más la patronal insiste en “**la necesidad de mejorar la productividad y reducir el absentismo laboral**”, anunciando la creación de un buzón de denuncias fraudulentas de absentismo laboral no justificado, que se trasladará automáticamente a la Inspección de Trabajo, el INSS, las mutuas y el Servicio Canario de Salud.

Ante esta afirmación cabe reseñar que el absentismo no justificado, es aquel en el que la persona trabajadora no motiva la ausencia a su puesto de trabajo, lo cual es sancionable e incluso en un acúmulo de estas puede llevar a un despido disciplinario, resultando incongruente hacer una función inspectora por parte de las empresas cuando ya la normativa laboral y/o convenio colectivo recoge acciones frente a ello.

Sobre los datos del sector turístico

En primer lugar, es desdeñable el reflejo que dan del sector turístico y de las personas empleadas en el mismo, para luego anunciar que podrían estar mejor si no hubiera absentismo laboral. En el propio INFORME DE COYUNTURA ECONÓMICA DE CANARIAS Y PERSPECTIVAS CUARTO TRIMESTRE 2024, CEOE, destacan que el 2024 ha sido un año de mejora económica, con ocupación hotelera récord “**casi cien millones de pernотaciones hoteleras ofreciendo una aportación al crecimiento económico de unos 22 mil millones de euros, mejorando su participación en el PIB**, alimentando, no solo al descenso paulatino del desempleo, sino a la generación de más empleo, rozando en algunos momentos el millón de personas ocupadas”.

Queda patente que Canarias y España han batido el récord ya ostentado en 2019, una entrada de turistas masiva. Sin contar con la anualidad completa de 2024, dado que a fecha de cierre de este informe aún no se ha publicado el mes de diciembre, **en el acumulado a noviembre Canarias ya ha recibido más turistas que en todo 2019, en concreto 977.863 personas más.**

	Incidencia media mensual IT por cada 1.000 trabajadores		
	TOTAL	TURISTAS NACIONALES (sin Canarias)	TURISTAS INTERNACIONALES
2024	16.093.572	1.853.683	14.239.890
2019	15.115.709	1.968.234	13.147.474
variación	6,47%	-5,82%	8,31%

Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico a partir de datos del ISTAC.

Desde CCOO Canarias nos alentamos de estos datos positivos para nuestro archipiélago pero no, de la trascendencia que se le pretende dar por la patronal a las ausencias justificadas de las personas trabajadoras y de la creencia sobre la falsedad de las bajas por incapacidades temporales de su personal.

Reseñamos una vez más, de la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que 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”.

Horas Extras

Cómo expertos en economía y agentes de diálogo social presuponemos de la patronal tinerfeña una alta lealtad institucional y social así como objetividad en sus juicios, tomando en consideración tanto lo que les pueda “favorecer” como aquello que sea susceptible de causarles un “perjuicio”.

Bien sacan a la luz una y otra vez las supuestas altas tasas de absentismo laboral en las islas pero nunca han denunciado el abuso que se hace de las horas extras.

Durante el cuarto trimestre de 2024 un total de 18.507 personas afirmaron haber realizado en Canarias horas extraordinarias en la semana de referencia de la Encuesta de Población Activa, un 41% de esas personas, esto es, 7.587 personas, sin haber sido remuneradas por ello.

Esto son en torno a las 48 mil horas extras no pagadas a la semana, el equivalente a 49 millones de euros no pagados en términos de salario bruto y cotizaciones sociales que ahorran los empleadores en Canarias. Los sectores con mayor volumen de horas extra no pagadas son: hostelería, industria y comercio.

Márgenes empresariales

Y todo lo anterior en un escenario que acumula varios ejercicios tras la pandemia donde los márgenes empresariales se han disparados según podemos observar tanto del observatorio de márgenes empresariales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria como del Banco de España.

Lamentamos que la información que facilitan no descienda a nivel autonómico pero no será de extrañar que con un crecimiento estimado del PIB regional para 2024 del 3,7%, cifras récord en la afluencia turística, en los niveles de ocupación y en la cifra de negocio de la hostelería y uno de los menores costes laborales del conjunto estatal, los beneficios y márgenes empresariales en Canarias se hayan disparados incluso a tasa superior que el conjunto nacional.

Una bonanza económica que parece no resultar suficiente en atención a las declaraciones realizadas el pasado 31 de enero y tampoco tras el esfuerzo realizado por la sociedad canaria al brindar a la clase empresarial ingentes ayudas económicas para combatir los efectos de la pandemia y que, dicho sea de paso y a tenor del último informe de fiscalización elaborado por la Audiencia de Cuentas de Canarias del mes de diciembre, respecto al ejercicio 2023, 1.115,2 millones de euros de la línea COVID estén aún sin justificar, es decir, más del 99% del importe total concedido.



comisiones obreras Canarias