

ANÁLISIS DEL ABSENTISMO LABORAL EN CANARIAS





RESUMEN EJECUTIVO

El absentismo laboral en Canarias es un problema complejo que requiere una respuesta integral y coordinada por parte de las empresas, de la población trabajadora y de las administraciones públicas. Su abordaje es crucial para mejorar la productividad empresarial, la competitividad económica y el bienestar de la población trabajadora de la economía canaria, reduciendo la brecha existente con la media nacional y europea.

Las cifras revelan que Canarias enfrenta un desafío mayor que el promedio nacional, con niveles de absentismo superiores. Según el último dato disponible; tercer trimestre de 2024, Canarias presenta una tasa de absentismo laboral del 8,1%, siendo la comunidad autónoma con mayor cifra de absentismo, y superando en 1,8 puntos porcentuales (p.p.) la media nacional del 6,3%. Así, según la población ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de personas que cada día, por término medio, se ausentan de su puesto de trabajo ascendería a un total de 78.894 personas, es decir, casi 20 mil personas más si se registrara el nivel de absentismo del total nacional en Canarias. Ante esto, tomando como referencia el coste laboral del tercer trimestre de 2024 de la Encuesta de Coste Laboral (ECL) del INE para el conjunto del año, este nivel de absentismo supondría, aproximadamente, 2.420 millones de euros para 2024.

Además, en lo que se refiere al absentismo laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes, Canarias presentan mayores cifras que el total nacional, tanto en la incidencia como en la prevalencia por cada mil trabajadores protegidos. Esta diferencia evidencia la necesidad urgente de analizar y abordar las causas con el fin de mitigar su impacto en el tejido productivo, en la salud de la población y en la sostenibilidad del mercado laboral canario. En este sentido, las empresas encuestadas en este estudio declaraban su preocupación por el absentismo, al considerarlo un problema importante que afecta negativamente a la productividad y los costes laborales, así como las dificultades para cubrir las bajas laborales y por el deterioro del clima laboral. Por su parte, la población trabajadora relaciona el absentismo, en muchos casos, con factores de salud,

estrés y desmotivación, lo que sugiere la necesidad de abordar el problema desde una óptica integral, teniendo en cuenta tanto las condiciones laborales como las políticas de prevención y bienestar.

Por todo ello, esta divergencia de perspectivas sugiere la necesidad de un diálogo más profundo para abordar el problema de manera integral. De aquí que, sea necesario un esfuerzo coordinado y sostenido de todos los actores involucrados para implementar soluciones efectivas que beneficien tanto a empresas como a trabajadores. Las estrategias deben ser holísticas, abordando no solo los síntomas del absentismo sino también sus causas subyacentes.

La coyuntura actual, marcada por los cambios en las dinámicas laborales post-pandemia, la digitalización y la evolución de los modelos de trabajo, ofrece una oportunidad única para que Canarias replantee sus estrategias en materia de absentismo laboral. De acuerdo con esto, la implementación efectiva de las medidas propuestas en el presente trabajo, no sólo contribuiría a reducir las tasas de absentismo, sino que también impulsaría la productividad y la competitividad de la región. En este sentido, la reducción de las ausencias laborales no debe entenderse únicamente como una cuestión de eficiencia económica, sino también como una medida clave para el bienestar social y el desarrollo sostenible del archipiélago.

En conclusión, el absentismo laboral en Canarias, como fenómeno multifactorial, requiere un enfoque integral y coordinado para su reducción. Las estrategias planteadas en este informe permitirán mejorar las condiciones laborales, optimizar la gestión empresarial y fortalecer el tejido productivo de la región. La reducción de las tasas de absentismo contribuiría a cerrar la brecha de productividad con el resto de España y la eurozona, favoreciendo un crecimiento económico más sólido y equilibrado. Sin embargo, para alcanzar estos objetivos, es imprescindible el compromiso de todos los actores involucrados: empresas, población trabajadora, administraciones públicas y agentes sociales. Solo a través de un esfuerzo conjunto se podrá lograr un mercado laboral más eficiente, equitativo y sostenible para el futuro de Canarias.





ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	5
1.3. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	6
2. MARCO METODOLÓGICO	9
2.1. DIAGNÓSTICO TEÓRICO Y ANALÍTICO-CONTEXTUAL	10
A. ENFOQUE TEÓRICO	10
B. ENFOQUE ANALÍTICO-CONTEXTUAL	10
2.2. ENFOQUE CUALITATIVO	11
2.3. ENFOQUE CUANTITATIVO	11
3. MARCO TEÓRICO	15
3.1. DEFINICIÓN DE ABSENTISMO	15
3.2. TIPOS DE ABSENTISMO	16
4. MARCO ANALÍTICO-CONTEXTUAL	20
4.1. INDICADORES DE ABSENTISMO	20
4.2. DIAGNÓSTICO DEL ABSENTISMO	23
4.2.1. ABSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES	23
☒ PATOLOGÍAS CON INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS	33
☒ PATOLOGÍAS TRAUMOTOLÓGICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS.	41
4.2.2. ABSENTISMO LABORAL EN TÉRMINOS DE HORAS AUSENTES	49

5. RESULTADOS PRINCIPALES. ENFOQUE CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.....	60
5.1. ENCUESTA A TEJIDO EMPRESARIAL	60
5.2. ENCUESTA A POBLACIÓN TRABAJADORA	73
6. CONCLUSIONES	94
6.1. ABSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.....	94
☒ PATOLOGÍAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS	101
☒ PATOLOGÍAS TRAUMOTOLÓGICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS.	105
6.2. ABSENTISMO LABORAL POR HORAS AUSENTES	108
6.3. ENCUESTAS AL TEJIDO EMPRESARIAL	114
6.4. ENCUESTAS A POBLACIÓN TRABAJADORA	115
6.5. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	116
7. ANEXOS	120
7.1. ENFOQUE CUALITATIVO.....	120
7.2. ENFOQUE CUANTITATIVO.....	128
7.2.1. CUESTIONARIOS.	128
7.2.2. CUADROS DE MANDO.	128
8. BIBLIOGRAFÍA	130



1.INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

Tras más de tres años de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, y de la permanencia de distintos conflictos bélicos (Ucrania-Rusia, Israel-Palestina) la recuperación de la economía mundial se ha mantenido con un ritmo moderado de crecimiento. De aquí que, la situación de la economía mundial se encuentre ante importantes desafíos, considerándose por parte de la propia Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹ que *“la economía mundial se mantenga resiliente”*. Según las proyecciones realizadas por parte de la OCDE se espera que la economía mundial crezca un 3,2% para 2024, y un 3,3% tanto para el año 2025 como para el año 2026. Mientras, en lo que a la zona euro se refiere, se ha producido una corrección al alza de su crecimiento, tanto para 2024 (0,8%) como para 2025 (+1,3%), y una proyección de 1,5% para 2026. Obviamente, estas previsiones seguirán revisándose dado que se estima que la economía germana no crezca en el año 2024 (0%), pero repuntará hasta un 0,7% para 2025, y un 1,2% para 2026.

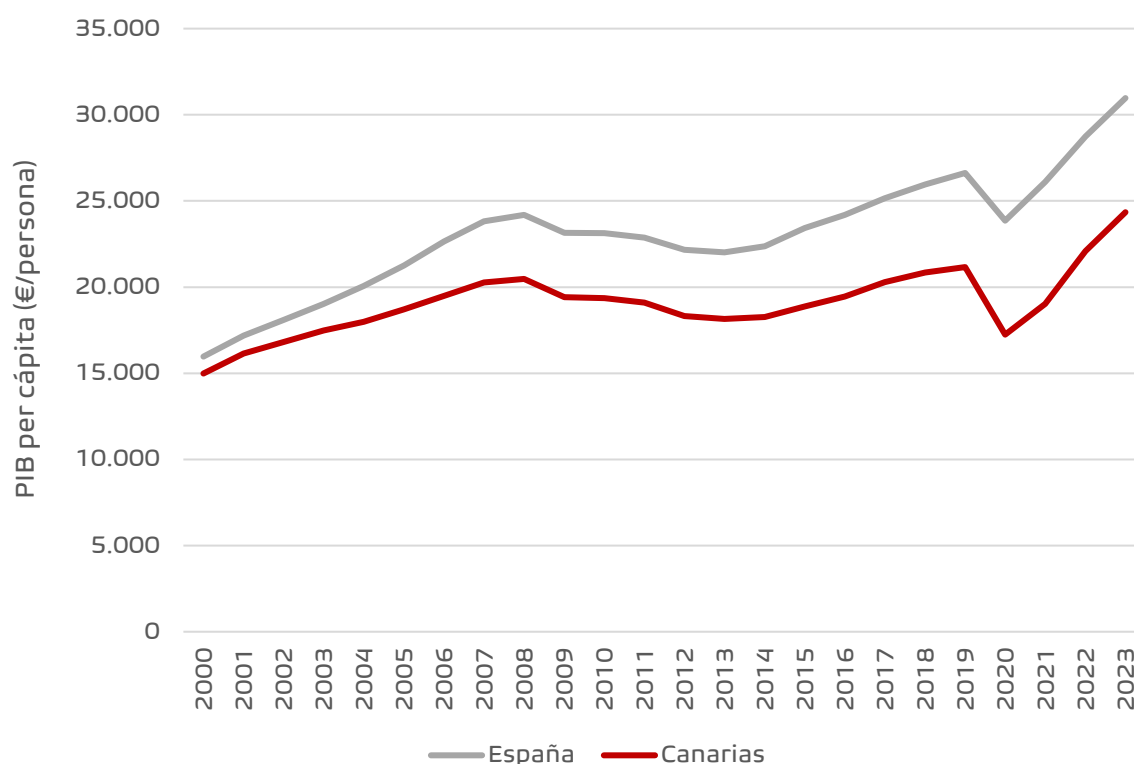
Por su parte, destaca el aumento en la estimación de crecimiento para el producto de España de 2024, el cual será de un 3% (0,2 p.p. más que la proyección de septiembre de 2024). Por su parte, la estimación del crecimiento económico nacional para 2025 (2,3%) se ha incrementado en 0,1 p.p. respecto a la anterior estimación, y una proyección económica de 2% para el año 2026.

Si bien, España aún se enfrenta a retos importantes, vinculados con su producto per cápita y su baja productividad, inferior al de sus vecinos de la eurozona, y también situándose por debajo de la media de la eurozona. En relación con el primer indicador, España (7,7%), al igual que Canarias (10,2%), destacó por su

¹ OECD (2024), OECD Economic Outlook, Interim Report September 2024: Turning the Corner, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d8814e8b-en>

crecimiento anual del PIB per cápita en 2023. No obstante, pese a este mayor crecimiento experimentado frente a la media nacional, nuestro archipiélago continúa caracterizándose por tener un PIBpc inferior al de España, además de incrementar su diferencial respecto al conjunto del país, aunque se haya registrado una recuperación tras el máximo gap alcanzado en 2021 (-7.073€/persona).

Gráfico Producto Interior Bruto per cápita (€/persona). Años 2000-2023



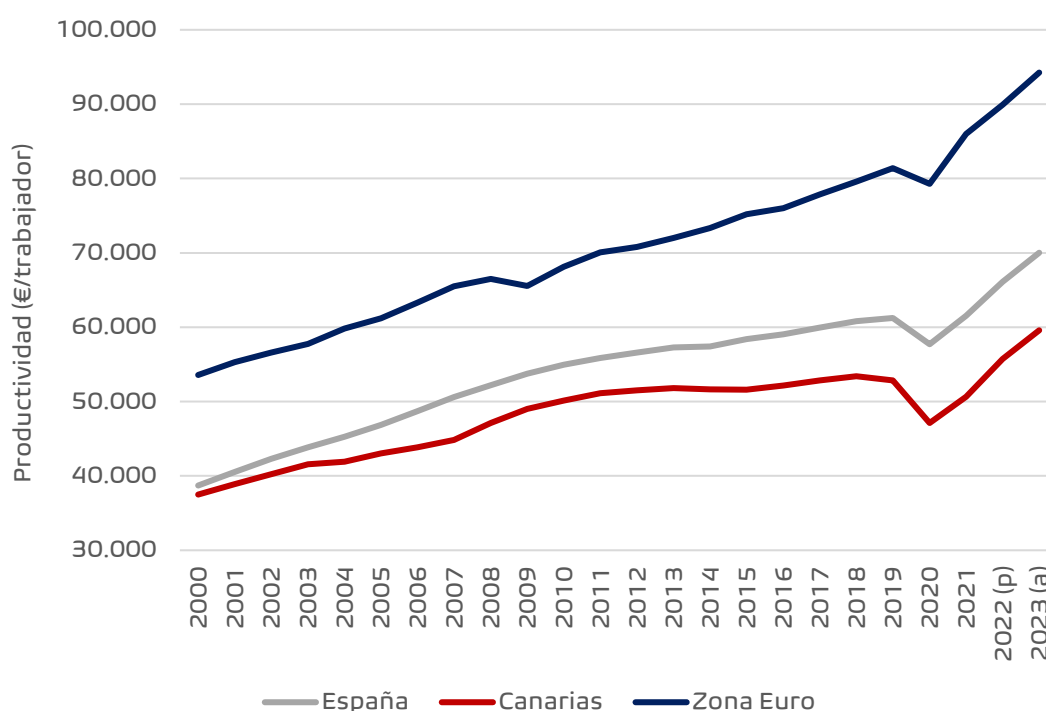
Fuente. INE (Contabilidad Regional de España-CRE).

Pese a ello, si analizamos el PIB per cápita en términos de paridad de poder adquisitivo de España, podemos observar que aún en 2023 está en el 91% de la media de la zona euro², una brecha que no ha cambiado sustancialmente si hacemos la comparativa respecto a 2019; año previo a la COVID-19. Esta situación es principalmente consecuencia del desempleo estructural y la escasa eficiencia productiva de la economía nacional, elementos que obstaculizan el crecimiento y desarrollo económico de España y, también, de Canarias.

² EUROSTAT (2023). Purchasing power adjusted GDP per capita. 2000-2023.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_10_10/default/table?lang=en

En relación con la productividad³, tanto el conjunto del país como nuestra comunidad autónoma ha experimentado un crecimiento de la productividad laboral. Sin embargo, España y Canarias continúan rezagados de la eficiencia productiva de los países que conforman la euro zona. De hecho, aunque las cifras muestran una recuperación de la caída de la productividad en el año 2020, debido a la COVID-19, no se observa una reducción del gap Canarias vs España, y, mucho menos, en comparación con la euro zona.

Gráfico Productividad aparente del trabajo (€/trabajador). Años 2000-2023.



Fuente. INE (Contabilidad Regional de España-CRE). EUROSTAT (Estimación)

En 2023, la productividad aparente del trabajo es de 59.586,2€/trabajador para Canarias, de 70.017,8€/trabajador para el conjunto del país y 94.586,2€/trabajador para los países de la euro zona.

³ Para esta primera aproximación al análisis de la productividad se ha utilizado como indicador el cociente del valor de la producción (PIB en euros) y el empleo (personas). Para España y Canarias se han utilizado los datos de Contabilidad Regional. Para la zona euro se ha realizado el cociente entre el PIB de euro zona y el empleo (Encuesta)

El nivel de productividad aparente del trabajo en Canarias en el año 2000 ascendió hasta los 37.494,2€/trabajador, situándose por debajo de la productividad media nacional, la cual fue de 38.711 €/trabajador, así como por la registrada para el conjunto de la euro zona (53.574,4€/trabajador). Esta particularidad de presentar un gap negativo para Canarias respecto al conjunto del país empezó a agudizarse a partir del año 2004, con una cifra superior a los 3.000€/trabajador. Así, se puede observar, que el diferencial entre Canarias y España ha pasado de 3.370,5€/trabajador para dicho año (2004), a uno de 10.431,6€/trabajador en el año 2023, situándose este último por encima de los máximos registrados en 2020 y 2021; 10.596,3€/trabajador y 10.911,9€/trabajador, respectivamente.

De acuerdo con esto, si llevamos a cabo un análisis del ritmo de evolución de la productividad aparente del trabajo para la serie de análisis 2000-2023, se observan varios subperíodos. Por un lado, el comprendido en el intervalo 2000-2007, y 2012-2020, en los que la productividad aparente del trabajo en Canarias registró un crecimiento por debajo de la media nacional. Mientras, a partir de 2008 y hasta el 2011; años correspondientes al inicio y final de la crisis económica, así como en los años posteriores a la crisis provocada por la COVID-19, las tasas de crecimiento registradas por la productividad aparente del trabajo a escala regional se situaron por encima de las del conjunto del país.

Ante esto, según el último dato disponible, la productividad aparente del trabajo para Canarias se situó en 2023 en 59.586,2€/trabajador, por debajo de los 70.017,8€/trabajador registrados para el conjunto del país, y aún más de los 94.248,8€/trabajador estimados para los países de la euro área.

Este retroceso en el gap de la productividad por factor trabajo, además del empeoramiento que ha registrado la formación bruta de capital fijo (FBKF)⁴, debería

⁴ Contabilidad Regional de España (CRE) (INE). La formación bruta de capital (FBK) sobre el PIB para Canarias ha caído 0,12 p.p. entre 2000 y 2022, mientras la del conjunto del país ha registrado un descenso de 0,06 p.p. Esto ha supuesto que la FBKF sobre el PIB haya pasado entre 2000 y 2022 de un 28,3% a un 16,4% para Canarias, y de un 26% a un 20,4% para el conjunto del país. Ante esto, se ha registrado una caída de la capacidad productiva por la contracción de los flujos de inversión, bien porque no se ha realizado una ampliación del capital o por la no incorporación de nuevas tecnologías que hagan más eficiente el proceso productivo. De aquí, que se haga patente el menor ritmo de crecimiento que está registrando tanto nuestro archipiélago como en España.

analizarse desde varias perspectivas con la finalidad de hacer un frente común a la desigualdad que está registrando tanto Canarias como España.

A este respecto, y desde la perspectiva de los recursos humanos con los que cuentan las organizaciones empresariales, es de especial relevancia el absentismo laboral que supone para las mismas. Y es que se considera que *“el absentismo daña especialmente la productividad de las empresas al suponer un coste cuantificable en su componente de percepción por incapacidad temporal y por las cotizaciones obligatorias relativas a las contingencias comunes. Pero, además, el absentismo produce otros costes, más difíciles de cuantificar, relativos al tiempo perdido en el propio lugar de trabajo y al deterioro del clima laboral en la empresa”* (García, P. & Pin, J.R., 2010: 8).

De hecho, *“el absentismo laboral es uno de los grandes problemas de la “baja productividad” de nuestro mercado de trabajo, y por tanto uno de los obstáculos a superar a la hora de plantearnos mejorar nuestra competitividad”* (García, P. & Pin, J.R., 2010: 4).

1.2. JUSTIFICACIÓN

El absentismo laboral es un fenómeno complejo que afecta significativamente a las organizaciones y a la economía en general, lo que justifica la necesidad de realizar estudios exhaustivos sobre este tema. Este fenómeno es una realidad que muchas organizaciones enfrentan y que tiene importantes repercusiones económicas y operativas. Un estudio general sobre este fenómeno se justifica por varias razones:

- o Efecto económico: El absentismo laboral supone costes significativos para las empresas y la economía en su conjunto.
- o Complejidad del fenómeno: Tiene múltiples causas, que van desde problemas de salud hasta factores relacionados con la motivación y el ambiente laboral. Un estudio general permitiría comprender mejor estas causas y sus interrelaciones.

- o Evolución del problema: Las cifras indican que el absentismo laboral sigue en aumento.
- o Nuevas formas de absentismo: El absentismo presencial (presentismo), donde el trabajador está físicamente en su puesto, pero no realiza sus tareas, es un fenómeno emergente que requiere atención.

Además del estudio general, se justifica la realización de un estudio específico sobre el absentismo laboral en Canarias por las siguientes razones:

- o Características económicas únicas: Canarias tiene una economía fuertemente dependiente del turismo, lo que puede influir en los patrones de absentismo de manera particular.
- o Insularidad: La condición insular de Canarias puede afectar las dinámicas laborales y, por ende, al absentismo, de formas que no se dan en otras regiones continentales.
- o Factores climáticos: El clima de Canarias podría tener efectos en la salud laboral y en los patrones de absentismo, especialmente en sectores como la construcción o la agricultura.
- o Políticas regionales: Un estudio centrado en Canarias permitiría evaluar los efectos de las políticas laborales y de salud específicas de la región en los niveles de absentismo.

En conclusión, mientras que un estudio sobre el absentismo laboral es necesario para comprender el fenómeno en su totalidad y sus tendencias a escala de un determinado territorio, un estudio específico en Canarias permitiría abordar las particularidades de la región y desarrollar estrategias más efectivas y adaptadas para combatir el absentismo en este contexto único.

1.3. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Con el desarrollo de este trabajo se pretende analizar la magnitud del absentismo laboral en Canarias. De acuerdo con la definición de este objetivo

general, y con el fin de tener un análisis preciso de los alcances y resultados que se desean obtener, se han definido los siguientes objetivos específicos:

- Realizar una revisión bibliográfica de todos los estudios vinculados con el fenómeno del absentismo laboral en la Comunidad Autónoma.
- Analizar los distintos sistemas estadísticos que proporcionen información que ayuden a la definición de indicadores y permitan cuantificar/estimar el absentismo laboral en Canarias.
- Determinar la percepción sobre el absentismo laboral por parte de la sociedad canaria.
- Conocer las opiniones y actitudes de la población sobre medidas asociadas con el absentismo laboral.
- Evaluar si la ciudadanía tiene constancia de que las empresas realizan acciones vinculadas al absentismo laboral (prevención en riesgos laborales y psicosociales), ya sea justificado legalmente o de forma objetiva, como ausentismo presencial.
- Realizar un contraste de las percepciones sobre el absentismo laboral según las características sociodemográficas de los ciudadanos, así como por su relación con la actividad. Comparar la notoriedad y valoración de las acciones por el sector de actividad y por el tamaño de las empresas.
- Conocer el nivel de interés e información sobre las acciones contra el absentismo laboral que realizan las empresas, especialmente, vinculadas con la prevención en riesgos laborales y psicosociales.

De acuerdo con esta enumeración de objetivos, el alcance de este trabajo abarca la generación de un informe final que analiza el absentismo laboral en Canarias.



2. MARCO METODOLÓGICO

2 . MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio sobre el absentismo laboral en Canarias se fundamenta en un marco metodológico integral y multidimensional, diseñado para proporcionar una comprensión robusta del fenómeno. Esta aproximación metodológica se estructura en tres pilares fundamentales: un diagnóstico teórico y analítico-contextual, un enfoque cualitativo, y un enfoque cuantitativo.

El diagnóstico teórico y analítico-contextual establece el fundamento conceptual del estudio, abordando el absentismo laboral desde dos ángulos complementarios. Por un lado, el enfoque teórico examina definiciones del absentismo, situándolo en el contexto de las tendencias laborales actuales. Por otro lado, el enfoque analítico-contextual se centra en la identificación de indicadores y fuentes de información estadística, lo que permite realizar una comparativa del nivel de absentismo entre Canarias y España.

El enfoque cualitativo enriquece la investigación mediante entrevistas semiestructuradas realizadas a grupos de interés clave.

El enfoque cuantitativo, por su parte, se basa en dos cuestionarios distintos: uno dirigido a la población trabajadora y otro al tejido empresarial sobre su percepción del absentismo laboral.

2.1. DIAGNÓSTICO TEÓRICO Y ANALÍTICO-CONTEXTUAL

La realización de un diagnóstico sobre absentismo laboral se enfoca desde dos perspectivas: a) enfoque teórico, y b) enfoque analítico-contextual. Conforme a este apartado, se persigue una comprensión profunda del absentismo laboral desde una perspectiva teórica y analítica, ya que se considera fundamental para abordar este desafío de manera integral y sostenible.

A. ENFOQUE TEÓRICO

El marco teórico del fenómeno del absentismo laboral supone el desarrollo de varias fases de estudio. De acuerdo con esto, este subapartado pretende proporcionar una comprensión de dicho fenómeno, considerando los siguientes puntos:

1. Revisión bibliográfica sobre las definiciones vinculadas con el término de absentismo laboral, suponiendo una recopilación de las mismas a lo largo del tiempo y considerando diversas perspectivas (académicas, organizaciones laborales u otras).
2. Identificar las categorizaciones realizadas sobre el absentismo laboral, teniendo en cuenta las características distintivas de cada tipo.

Así, con esta revisión de la literatura académica y profesional, este diagnóstico busca proporcionar una base teórica sólida del término, tomándola como punto de partida para la realización del enfoque analítico-contextual.

B. ENFOQUE ANALÍTICO-CONTEXTUAL

El desarrollo del marco analítico-contextual vinculado al análisis del absentismo laboral supone dos puntos:

1. En primer lugar, la búsqueda de información sobre la definición de indicadores relacionados con el objetivo del estudio, teniendo en cuenta que su origen puede ser de índole académico, de organizaciones laborales o instituciones

vinculadas con los recursos humanos y/o la salud en el trabajo. De aquí, se conseguirá un listado de indicadores y su relevancia, así como su validez.

2. Y, en segundo lugar, identificar las fuentes de información estadísticas asociadas a dichos indicadores, con la finalidad de generar un marco contextual del nivel de absentismo en Canarias y su comparativa con España.

2.2. ENFOQUE CUALITATIVO

La información que conforma el enfoque cualitativo del estudio se ha obtenido mediante el desarrollo de entrevistas semiestructuradas a grupos de interés al objeto de estudio. Se contactó a través de correo electrónico con dichos grupos de interés para invitarles a participar en las entrevistas. Estas se realizaron entre el 18 y el 27 de noviembre de 2024.

Se contó con la colaboración de agentes desde la perspectiva de las empresas (personal responsable de los recursos humanos de las empresas) así como desde la perspectiva de las personas trabajadoras (grupos sindicales).

Las entrevistas en profundidad tuvieron como objetivo explorar cómo el absentismo laboral afecta al tejido empresarial en Canarias, identificar las principales causas y consecuencias del fenómeno, y analizar posibles intervenciones que podrían implementar tanto las empresas como otros agentes externos, tales como la Administración Pública, el sistema sanitario y las mutuas de accidentes. Las preguntas planteadas permitieron captar una visión integral y diversa del fenómeno desde las distintas perspectivas de los participantes.

2.3. ENFOQUE CUANTITATIVO

La información proporcionada del enfoque cuantitativo se ha obtenido a partir de la aplicación de dos cuestionarios distintos. Por un lado, la población trabajadora y, por otro lado, el tejido empresarial.

CUESTIONARIO POBLACIÓN TRABAJADORA.

Con respecto a la metodología llevada a cabo para el cuestionario de la población se ha utilizado, para la elección de los encuestados, un muestreo aleatorio simple, obteniendo un total de 550 encuestas válidas y completas entre el 18 de octubre y el 24 de noviembre de 2024. De esta manera, se obtiene un error máximo en la estimación de proporciones bajo el supuesto de máxima indeterminación ($\pi=1-\pi=0,5$), para un 95% de confianza y para estimaciones sobre la población total de usuarios (asumiendo población infinita) de un $\pm 4,18\%$. Tras esto se ha llevado a cabo un procedimiento de ponderación para ajustar las proporciones de la muestra a las proporciones observadas en la población general. El ponderado se ha realizado según las tres variables siguientes:

- sexo: hombre o mujer
- situación laboral: personas ocupadas, desempleadas e inactivas
- provincia de residencia: Santa Cruz de Tenerife o Las Palmas

La ponderación de las respuestas según estas características se ha realizado teniendo en cuenta la distribución poblacional que refleja la encuesta de población activa del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) tomando como referencia los datos del tercer trimestre de 2024.

En cuanto al proceso para la participación de la población general en la encuesta, se ha utilizado como método el autocumplimentado vía web (CAWI), realizando un envío de participación por correo electrónico, y combinada con una encuesta vía telefónica (CATI).

CUESTIONARIO TEJIDO EMPRESARIAL.

En relación con los cuestionarios al tejido empresarial de las islas, se han obtenido un total de 454 encuestas válidas y completas entre el 23 de octubre y el 12 de noviembre de 2024. Esto ha implicado tener un error máximo en la estimación de proporciones bajo el supuesto de máxima indeterminación ($\pi=1-\pi=0,5$), para un 95% de confianza y para estimaciones sobre la población total de empresas inscritas en la Seguridad Social de $\pm 4,58\%$. Del mismo modo, para su

elección se ha llevado a cabo un muestreo aleatorio simple, con su posterior ponderación teniendo en cuenta dos características:

- provincia de la sede central de la empresa: Santa Cruz de Tenerife o Las Palmas,
- código CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas): establecida en 5 grandes grupos (Agricultura, Construcción, Industria, y Servicios).

La fuente de información utilizada para llevar a cabo la ponderación de respuestas, y equilibrar los resultados, ha sido la estadística de empresas afiliadas a la Seguridad Social con fecha septiembre de 2024, publicadas por el ISTAC.

Para la realización del cuestionario, se ha utilizado una encuesta autocumplimentada vía web (CAWI) mediante invitación a la participación por correo electrónico a empresas de Canarias, de las que se disponga de correo electrónico de contacto y, en caso de no respuesta, se ha procedido a realizar la encuesta vía telefónica (CATI).

El diseño del cuestionario electrónico, tanto para la población general como para las empresas, se ha ejecutado mediante la aplicación de encuestas en línea LimeSurvey, una herramienta de creación y administración de cuestionarios electrónicos de código abierto que permite la definición de reglas de validación de rango y cruzadas para garantizar la consistencia de las respuestas y la calidad de la información recogida. Mientras, la depuración, validación y análisis de los datos, cuyos resultados estarán disponibles mediante acceso restringido vía web, se ha efectuado por medio del software Tableau Online, donde se presentarán los resultados, para llevar a cabo el análisis a medida de forma sencilla.



3. MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1. DEFINICIÓN DE ABSENTISMO

La etimología del término “absentismo”, del inglés *absenteeism*, nos remite al latín ‘*absens*’, cuyo significado es estar ausente. La primera referencia que se hace sobre este término por parte de la Real Academia de la Lengua Española se contextualiza en el año 1885 al empezar a usarse la palabra como *costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes*. La evolución del término ha supuesto, por parte de la RAE, la incorporación de nuevas definiciones, como la presentada en su primera *“abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”*, y segunda aceptación *“abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”*.

Sin embargo, el vocablo absentismo no tiene una definición unívoca y consensuada. En este sentido, desde el punto de vista laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen el absentismo laboral como *“una situación en la que el trabajador no se presenta a 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”* (citado en Fernández Corveto et al.; 2010). En esta misma línea, Francisco Molinera, en su libro Absentismo Laboral (2006), lo considera como *“un acto individual de ausencia al trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternas que implica en ocasiones abandono de sus obligaciones”*. Y añade que el absentismo laboral es *“el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada”* (Molinera, Francisco; 2006 :19).

En cuanto a Martín & Sábete (1983) ya definían el absentismo como *“aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben*

enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico”(citado en Paredes Pérez, A.; 2023).

Por su parte, Malo (2012), realiza una definición más amplia del concepto de absentismo, ya que considera que es la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante las horas que debería estar presente en el mismo, resultando en una pérdida de tiempo de trabajo. Esta concepción de absentismo laboral ya fue considerada por Dubios (1977), el cual lo vinculaba con el tiempo de trabajo perdido (citado por Aleu, M^a. D. et al., 2009).

Así, el absentismo laboral es un fenómeno complejo que involucra múltiples aspectos y que va más allá de la simple ausencia del trabajador en su puesto, de ahí que existan clasificaciones y/o tipos de absentismo laboral.

3.2. TIPOS DE ABSENTISMO

El fenómeno del absentismo laboral, además de que se ha analizado desde varias perspectivas, se caracteriza por no tener una definición unánime. Ante esto, la clasificación vinculada al absentismo puede variar según el origen o las razones que provoquen el mismo. Así, Molinera (2001) y Villaplana (2012), citado por Tous-Pallarès Pallarès et al. (2014), consideran la clasificación del absentismo laboral en dos tipos básicos. Por un lado, el absentismo regulado (AR) dado que las faltas de asistencia son anticipables, obedecen a motivos justificados y se han comunicado con antelación o de manera inmediata al producirse, y es por razones vinculadas con permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral o permisos no retribuidos para asuntos personales. Y, por el otro lado, en el absentismo no regulado (ANR) caracterizado porque las faltas de asistencia son imprevisibles y carecen de justificación como, por ejemplo, las faltas o abandonos del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

En esta misma línea, otros autores distinguen entre “ausencia laboral” y “absentismo laboral”, de forma que el primero hace referencia a las ausencias justificadas del trabajador (vacaciones y festivos, permisos y licencias, accidentes de trabajo, etc.) y que se relacionan con la involuntariedad del trabajador, mientras que el segundo hace referencia a las ausencias no justificadas que se relacionan con la voluntariedad del trabajador de ausentarse de su puesto de trabajo (Martínez, 1994 citado en Díaz, Arroyo y Rodríguez, 1999).

Alejandro Pizzi (2013) valora otra clasificación: el absentismo voluntario y el involuntario. Así, la ausencia voluntaria e injustificada constituye una violación del contrato laboral, lo cual puede resultar en sanciones por parte del empleador. Sin embargo, incluso las ausencias involuntarias (causadas por factores fuera del control del empleado) pueden considerarse injustificadas si no cumplen con ciertos criterios, pudiendo acarrear consecuencias negativas similares a las ausencias voluntarias. Se clasifica como absentismo injustificado cualquier falta que no esté amparada por la legislación vigente o los convenios colectivos aplicables.

Además, añade el hecho de que el absentismo laboral se considera principalmente un problema de actitud individual hacia el trabajo. Cuando es voluntario, se interpreta como una falta de motivación que lleva al empleado a desatender sus responsabilidades laborales, actuando según su deseo de no presentarse en su lugar de trabajo.

Para Molinera (2001:19), a partir de su definición sobre el absentismo laboral, éste lo considera justificado o injustificado, por *“el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada”*. En relación con esta última línea, valora el denominado absentismo presencial consistente *“en una disminución del rendimiento, a pesar de acudir al trabajo”* (Molinera, 2001:19). Este tipo de absentismo también es valorado por Antonio García, M. D. (2011), en el que considera el absentismo presencial o presentismo como el *hecho “consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se ocupa, entre las que se encuentran como más comunes consultar*

páginas web y usar el correo electrónico” (García, M. D., A., 2011: 114). Además, destaca que este tipo de absentismo es contextualizado durante la crisis económica de 2007-2008, distinguido porque, aunque el trabajador asiste físicamente a su puesto, dedica una porción significativa de su jornada a actividades no relacionadas con sus responsabilidades profesionales (Martín-Molina, 2005), citado por Tous-Pallarès Pallarès, J. et al., 2014).

Por último, se puede presentar la consideración que hace Sala Franco (2011: 281) sobre absentismo laboral, ya que lo entiende en doble sentido:

- a) por un lado, *“ausencias del trabajador al trabajo” comprensivas de las “faltas de puntualidad al trabajo” y de las “faltas de asistencia al trabajo”, legalmente justificadas o no (“absentismo laboral” propiamente dicho)*. Es decir, absentismo laboral
- b) y, por otro lado, *“como “tiempo de trabajo perdido”, esto es, el trabajador acude a su trabajo, pero se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo (sobre todo, el derivado del uso y abuso de los teléfonos y ordenadores de la empresa por parte del trabajador con fines particulares durante la jornada de trabajo), que podrá estar igualmente justificado o no (“absentismo presencial” o “presentismo”)*.



4. MARCO ANALÍTICO-CONTEXTUAL

4. MARCO ANALÍTICO-CONTEXTUAL

4.1. INDICADORES DE ABSENTISMO

Tomando como referencia a Samaniego y Rodríguez (1998: 4), uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la investigación vinculada con la medición del absentismo es el hecho de que no haya un acuerdo unánime sobre los índices universales a utilizar, empleándose principalmente en la actualidad las magnitudes de frecuencia y duración. Esta particularidad también es valorada por parte de Carreras Roig (2013), ya que considera que en *“las dificultades en la medida y evaluación del absentismo se deben al gran número de comportamientos que pueden recoger este fenómeno, hecho que contribuye a que no existe una definición clara y compartida del mismo”* (Carreras Roig, L.; 2013: 21).

Sin embargo, sí existe una serie de indicadores para medir el absentismo laboral más frecuentes y recomendados por instituciones y autores⁵. A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (1991) recomienda la Tasa Global de Absentismo (AGA), el cual mide, en términos porcentuales, el cociente de los días laborales perdidos según enfermedad y causas de absentismo, y el total de días de trabajo previsto.

En relación con medidas de *magnitud del absentismo*, cuantificado en términos de horas y días, se mide el tiempo perdido por la persona empleada por medio del cociente del número de horas de absentismo al año y el número total de empleados.

Con respecto a la *frecuencia del absentismo* se considera una medida de ocurrencia en términos porcentuales, la cual indica la relación del número de episodios de la enfermedad que causa la ausencia y el número de trabajadores bajo riesgo de absentismo.

⁵ En este apartado, hemos utilizado la información aportada por Samaniego Villasante, C. (1998), pp. 4, y por Hamoui, Y. (2005), pp. 109.

Referente a las *medidas de duración del absentismo*, existen varios indicadores. En concreto, se indica el cociente del total de días perdidos con el número de episodios de la enfermedad que causaron absentismo, dando el Índice de Duración Media de la Baja. También se tiene en cuenta como indicador la relación entre el total de días de absentismo y la relación de días de trabajo.

Finalmente, en lo que al *nivel de gravedad del absentismo* se refiere, este indica el cociente de los días de trabajo no realizadas debido a enfermedades u otros motivos de ausencia y la cantidad de trabajadores/as de la plantilla bajo riesgo.

Dentro del análisis de absentismo laboral, ya sea justificado o no, por motivos de baja laboral u otros, a nivel nacional, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, presenta estadísticas vinculadas a la incapacidad temporal, entendiéndose ésta como la *“situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social. También tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos”*⁶. En cuanto a las causas de los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal se sitúan las vinculadas con un accidente no laboral o una enfermedad común (contingencia común), o a un accidente laboral o una enfermedad profesional (contingencia profesional).

El absentismo laboral valorado desde la perspectiva de la incapacidad temporal se realiza registrando varios indicadores que hacen referencia a las particularidades de dichos procesos. Entre ellos, la *duración media de los procesos finalizados en el período*, la cual hace referencia a la duración, en días, de los procesos de Incapacidad Temporal que han registrado el alta. Su cálculo, supone el cociente del número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, y el número total de dichos procesos.

⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). [Derechos y deberes en relación con la Seguridad social. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm#](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm#)

También se evalúa la *incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos*, esto es, la división del número medio mensual de procesos iniciados y la población media protegida en el año, multiplicado por mil, es decir, mide cuántos casos nuevos de bajas por contingencia común o profesional aparecen durante un período de tiempo en un grupo de trabajadores/as. Además de la incidencia, también se considera la *prevalencia por cada mil trabajadores protegidos*, la cual indica el número de procesos registrados en vigor al final del periodo analizado, en relación con la población protegida, multiplicado por mil.

Por último, el número de *trabajadores protegidos al final del período* considerado, que es el número de trabajadores/as que tuvo un procesos de incapacidad temporal (contingencia común o profesional) durante el período de tiempo analizado.

En cuanto a los distintos informes presentados por diversas instituciones⁷, toma como referencia la fuente estadística de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (CLT). Gracias a la contabilización desagregada del tiempo de trabajo en términos de horas mensuales por trabajador/a. Esta información abarca gran parte de la economía española, incluyendo los sectores de la industria (manufacturas, minería y energía), la construcción, y los servicios (excluyendo servicio doméstico y organizaciones extraterritoriales). De aquí, que se observe que quedan fuera de este análisis el sector primario y una pequeña porción de los servicios.

El desglose detallado del tiempo laboral permite calcular la tasa de absentismo⁸, la cual se define como el cociente de las horas perdidas por ausencias no retribuidas⁹, y número total de horas de trabajo efectivas¹⁰.

⁷ En este apartado, hemos utilizado la información presentada en los Informes de ADECCO “Informe Anual Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo”, y de Randstad Research “Informe trimestral de absentismo laboral”.

⁸ Fuente. Randstad Research “Informe trimestral de absentismo laboral”. Recuperado de <https://www.randstad.es/contenidos360/retencion/absentismo-laboral/#como-calcular-tasa-absentismo-laboral>

⁹ Ibidem. Incluye todas las horas que los empleados han faltado al trabajo sin remuneración, excluyendo las vacaciones pagadas, permisos legales o días festivos.

¹⁰ Ibidem. Esto se refiere a la suma de todas las horas que los empleados deberían haber trabajado durante el periodo de análisis.

Como se puede apreciar, obviamente, la evaluación del absentismo depende de las estadísticas de las que se disponen, aunque se puedan llevar a cabo determinadas estimaciones a partir de algunos informes. Si bien, a este respecto, hay que tener en cuenta, como valora Carreras Roig (2013), *“el hecho de que las diversas estadísticas de las que se dispone sobre esta materia, no siempre llegan a resultados coincidentes a la hora de evaluar los datos sobre absentismo.”* (Carreras Roig, 2013: 23).

4.2. DIAGNÓSTICO DEL ABSENTISMO

El absentismo laboral es un fenómeno complejo y, en muchas ocasiones, imposible de evitar en el ámbito profesional. Además, tiene la particularidad de que su incidencia varía al realizar comparaciones entre territorios al no presentar la misma dinámica en cada uno de los marcos que se analicen. De acuerdo con esto, este apartado surge para contextualizar el nivel de absentismo en Canarias, tomando como referencia, por un lado, el absentismo laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes y, por otro lado, la definición de tasa de absentismo en términos de horas ausentes del trabajo.

4.2.1. ABSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Este primer punto, realizará el análisis del nivel de absentismo en términos de incapacidad temporal por contingencias comunes tomando como referencia las estadísticas que presenta el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Así, teniendo en cuenta las mismas, la evaluación de los indicadores¹¹ anteriormente mencionados se realizará comparándolos para los años 2019 y 2023, en base a dos criterios:

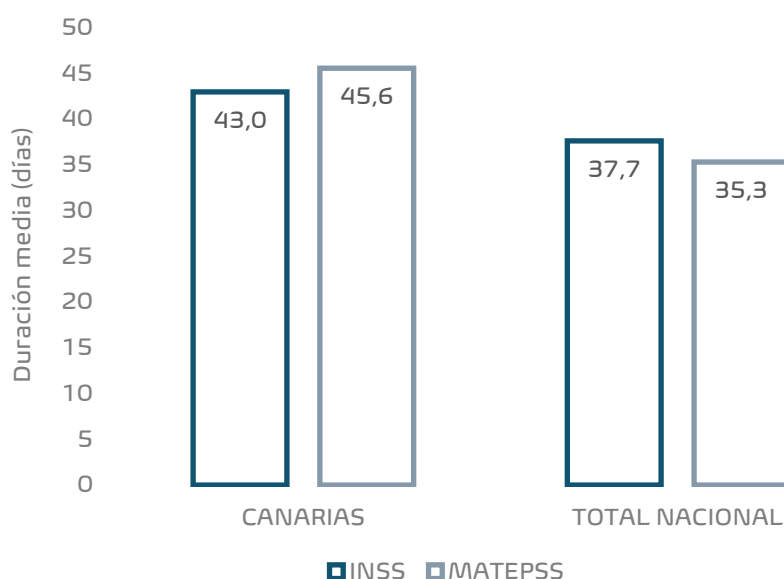
¹¹ La evaluación de los indicadores se realizará teniendo en cuenta el tipo de incapacidad por contingencia común pertenecientes al Régimen General.

- En primer lugar, por territorio del proceso de incapacidad temporal, es decir, comparativa del conjunto Nacional y Canarias.
- Y, en segundo lugar, por entidad encargada del proceso de incapacidad temporal, considerando para este apartado dos entidades gestoras: el Instituto nacional de La Seguridad Social (de aquí en adelante, INSS); es una entidad gestora de la Seguridad Social, y las Mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (de aquí en adelante, MATEPSS); hace referencia al sector que integra a estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS FINALIZADOS

De acuerdo con esto, en relación con la duración media de los procesos finalizados del absentismo laboral (bajas laborales) por contingencia común gestionadas por el INSS para el año 2023 ascendió para el conjunto nacional a 37,7 días, inferior a la contabilizada para Canarias (43,0 días). En comparación con las gestionadas por las MATEPSS, la duración media de los procesos finalizados por contingencia común es inferior (35,3 días), mientras que para Canarias asciende hasta los 45,6 días.

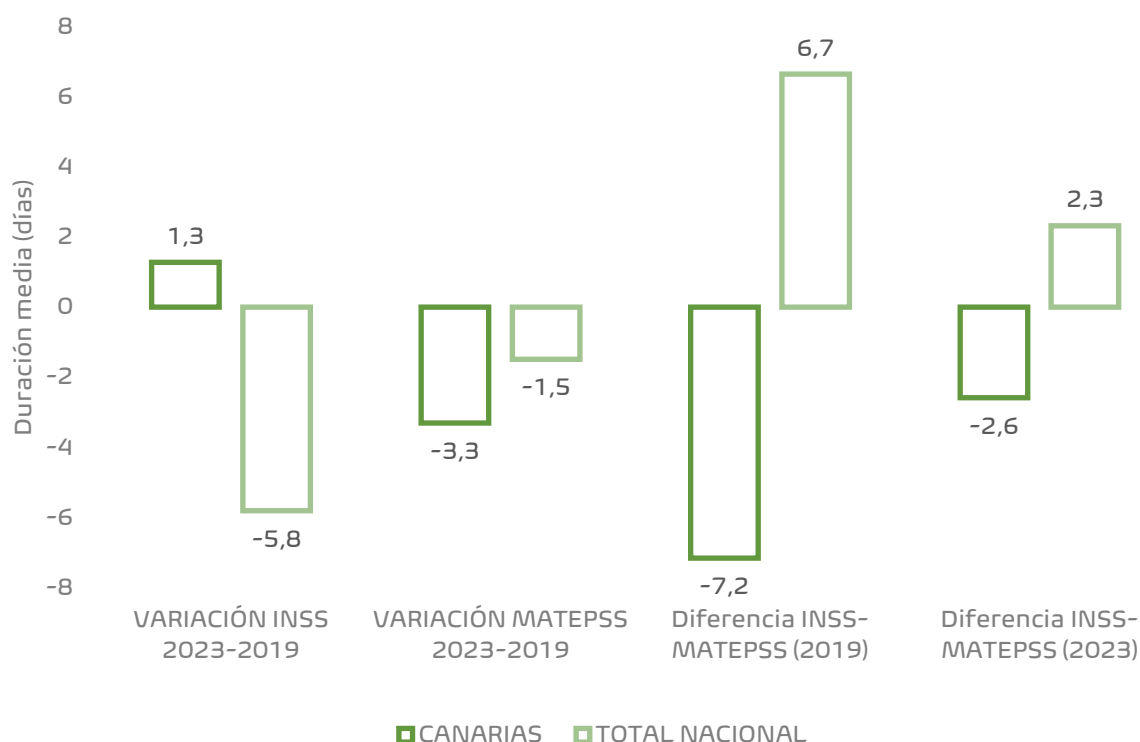
Gráfico. Duración media de los procesos por contingencias comunes. Año 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

Si llevamos a cabo una comparativa con respecto al año 2019, distinguimos que el absentismo laboral (bajas por incapacidad temporal) por contingencia común para Canarias gestionado por el INSS ha registrado un aumento en la duración media de los procesos finalizados en 2023 (+1,3 días), mientras el de las MATEPSS ha experimentado una caída de 3,3 días. De aquí que la desigualdad entre duración media de los procesos finalizados por el INSS y por las MATEPSS haya experimentado un recorte entre 2019 (-7,2 días) y 2023 (-2,6 días) para el caso de Canarias.

Gráfico. Variación Duración media de los procesos 2023-2019 INSS y MATEPSS. Diferencia Duración media de los procesos INSS y MATEPSS 2019 y 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

Por su parte a escala nacional, entre 2019 y 2023, la duración media de los procesos finalizados de baja por contingencia común ha caído tanto en las gestionadas por el INSS (-5,8 días), como por las MATEPSS (-1,5 días). Ante esto, la desigualdad de la duración de los procesos finalizados entre ambas entidades ha pasado de 6,7 días en 2019, a 2,3 días en 2023.

Con esta evolución de la duración media de los procesos finalizados, es decir, los que han registrado alta, se puede distinguir que los gestionados por el INSS para Canarias han pasado de estar por debajo de la media nacional en 2019 a situarse por encima de la misma en 2023. Mientras, la duración media de los procesos finalizados gestionados por las MATEPSS para Canarias es superior a la registrada para el conjunto del país, tanto en 2019 como en 2023, pese haber recortado el *gap* registrado en ambos años, dando señal de una mejora en la gestión de los procesos por incapacidad temporal por contingencias comunes.

Canarias pasó de estar por debajo de la media nacional en 2019 a situarse por encima en 2023 para procesos gestionados por el INSS.

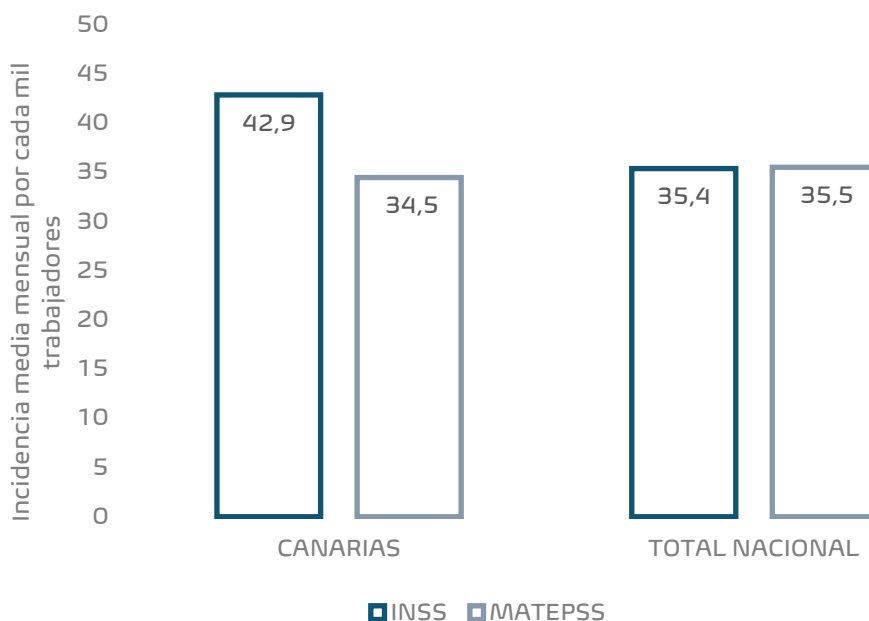
INCIDENCIA MEDIA MENSUAL POR CADA MIL TRABAJADORES PROTEGIDOS

En relación con el nivel de absentismo por incapacidad temporal por contingencias comunes vía *incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos* distinguimos que, para el año 2023, en Canarias se registra una mayor incidencia (42,9 procesos registrados por cada mil trabajadores) que el total nacional (35,4 procesos registrados por cada mil trabajadores) para el caso de las bajas gestionadas por el INSS.

Mientras, en lo que a las gestionadas por las MATEPSS se refiere se observa bastante similitud entre nuestra comunidad autónoma y la correspondiente al conjunto del país (34,5 procesos registrados por cada mil trabajadores y 35,5 procesos registrados por cada mil trabajadores, respectivamente).

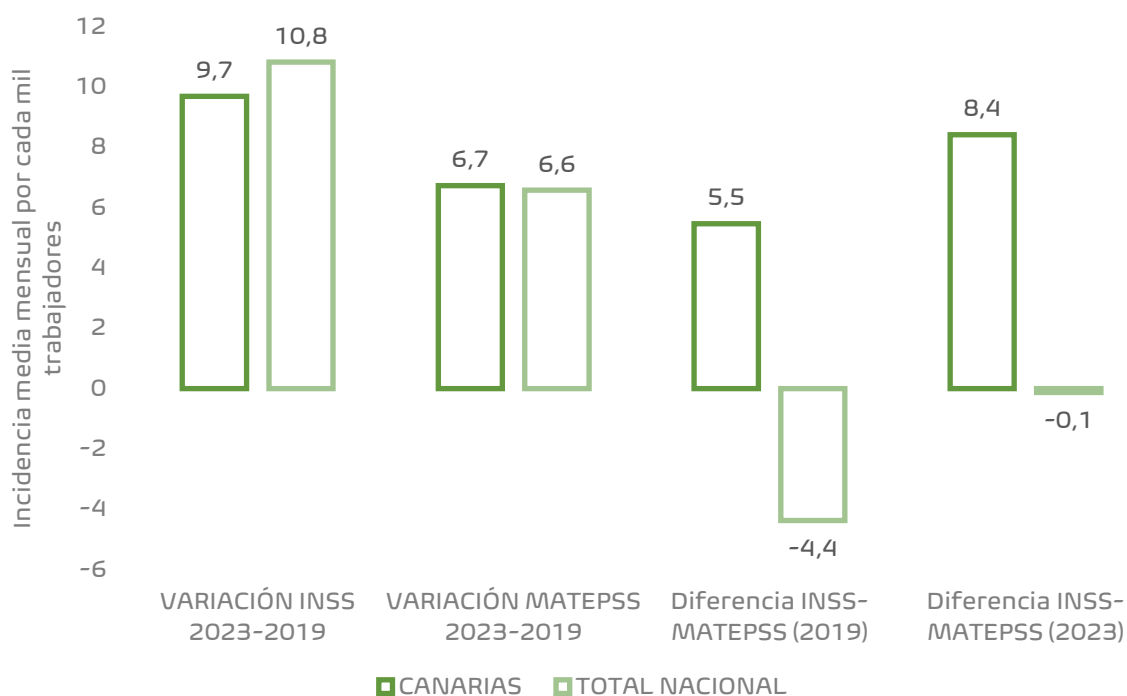
En términos de evolución, distinguimos que la incidencia media mensual por cada mil trabajadores ha registrado un incremento entre 2019 y 2023 tanto para Canarias como para el conjunto nacional, aunque ha sido de mayor magnitud en las gestionadas por el INSS que por las MATEPSS para ambas escalas territoriales.

Gráfico. Incidencia media mensual por cada mil trabajadores por contingencias comunes. Año 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

Gráfico. Variación Incidencia media mensual por cada mil trabajadores 2023 vs 2019 del INSS y las MATEPSS. Diferencia Incidencia media mensual por cada mil trabajadores INSS vs MATEPSS para 2019 y 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

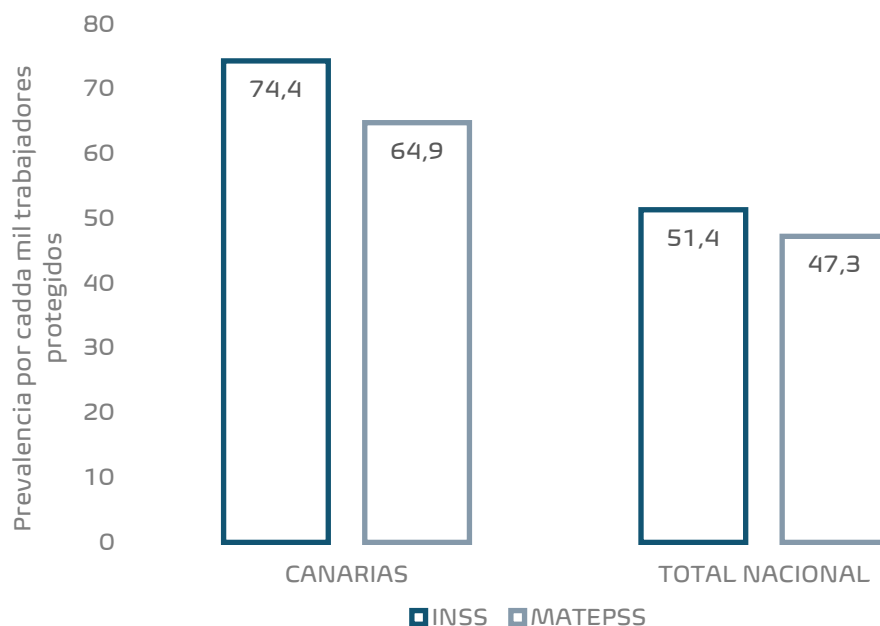
Ante esto, ha empeorado la desigualdad entre la incidencia media mensual por cada mil trabajadores en las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes gestionadas por el INSS y por las MATEPSS, pasando de 5,5 por cada mil trabajadores en 2019, a 8,4 por cada mil trabajadores en 2023.

La brecha entre la incidencia de bajas gestionadas por el INSS frente a la de las MATEPSS pasó de 5,5 por mil en 2019 a 8,4 por mil en 2023.

PREVALENCIA POR CADA MIL TRABAJADORES PROTEGIDOS

En cuanto a la *prevalencia por cada mil trabajadores protegidos* por incapacidad temporal por contingencias comunes podemos observar que en Canarias se registra una mayor prevalencia por cada mil trabajadores, tanto en las bajas gestionadas por el INSS (74,4 procesos en vigor por cada mil trabajadores) como por las MATEPSS (64,9 procesos en vigor por cada mil trabajadores).

Gráfico. Prevalencia por cada mil trabajadores por entidad gestora. Año 2023. Canarias y Total Nacional.



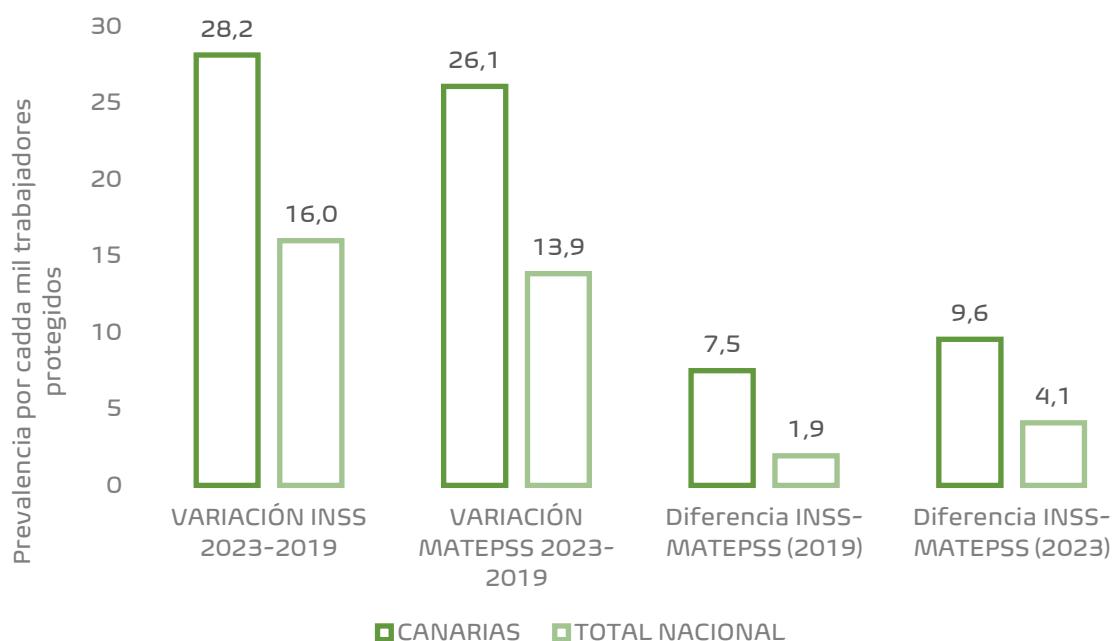
Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

En menor medida, para el año 2023, se distingue que la prevalencia para el conjunto del país, es de 51,4 procesos en vigor por cada mil trabajadores para las bajas por contingencia comunes gestionadas por el INSS, y de 47,3 para las gestionadas por las MATEPSS.

Estas cifras suponen, por un lado, un nivel de prevalencia por cada mil trabajadores mayor en las bajas por contingencia común gestionadas por el INSS que por las MATEPSS, tanto en nuestra comunidad autónoma como para el conjunto nacional. Y, por otro, lado, un mayor número de procesos en vigor al final del período en Canarias que en la media nacional.

En lo que a su evolución se refiere, entre 2019 y 2023, los procesos en vigor al final del período en Canarias han registrado un crecimiento de más de 25 procesos por cada mil trabajadores, tanto para las bajas por contingencias comunes gestionadas por el INSS como por las MATEPSS.

Gráfico. Variación Prevalencia por cada mil trabajadores 2023 vs 2019 del INSS y las MATEPSS. Diferencia Prevalencia por cada mil trabajadores INSS vs MATEPSS para 2019 y 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

Como resultado de este comportamiento, en Canarias la desigualdad entre la prevalencia por cada mil trabajadores gestionada por el INSS y por las MATEPSS

ha aumentado para los años analizados. En concreto, 2,1 procesos en vigor al final del período más en 2023 (+7,5 procesos en vigor por cada mil trabajadores) que en 2019 (+9,6 procesos en vigor por cada mil trabajadores).

Esta particularidad también ha ocurrido para el conjunto del país, ya que la diferencia entre la prevalencia por cada mil trabajadores por el INSS y por la MATEPSS ha pasado de 1,9 procesos en vigor en 2019, a 4,1 procesos en vigor en 2023. Todo esto es consecuencia de un crecimiento entre 2019 y 2023 de la prevalencia de las bajas por

Entre 2019 y 2023, Canarias experimentó un aumento de más de 25 procesos por cada mil trabajadores, tanto en bajas gestionadas por el INSS como por las MATEPSS.

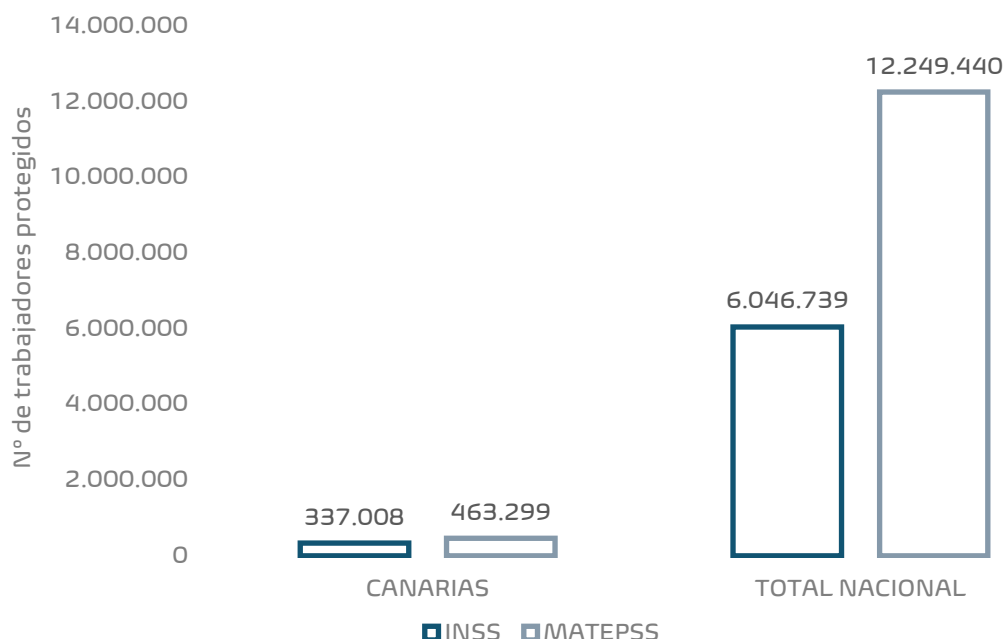
contingencias comunes gestionadas tanto por el INSS como por las MATEPSS (+16 y +13,9 procesos en vigor por cada mil trabajadores, respectivamente).

TRABAJADORES PROTEGIDOS AL FINAL DEL PERÍODO

La evolución de los indicadores vinculados con el absentismo laboral por incapacidad temporal por contingencias comunes se ha visto reflejado en el nivel de trabajadores protegidos al final del período. En el caso de Canarias, la población trabajadora protegida por parte de las MATEPSS en el año 2023 ha sido de 463.299 personas, frente a las 337.008 personas trabajadoras en situación de baja gestionada por el INSS.

Esta desigualdad entre ambas entidades gestoras registrada en 2023 en términos de trabajadores protegidos, la cual ha sido de -126.291 personas trabajadoras, se ha contraído en comparación con la observada en 2019; -224.169 personas. Esto es debido a la evolución que ha tenido el número de trabajadores protegidos al final del período de cada una de las entidades gestoras en Canarias. Mientras, entre 2019 y 2023, el número de trabajadores protegidos por el INSS ha registrado un crecimiento de 73.321 personas, la población trabajadora protegida por las MATEPSS ha experimentado una caída de 24.557 personas.

Gráfico. Trabajadores protegidos al final del período por entidad gestora. Año 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

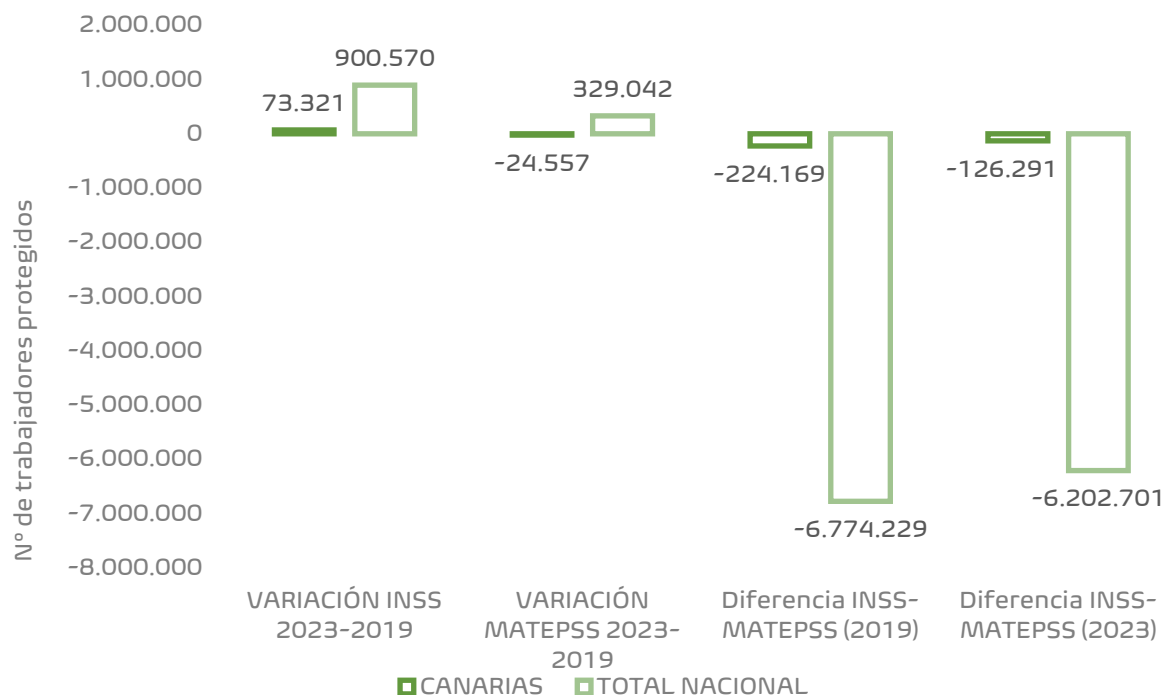
En comparación con el comportamiento a escala nacional, el número medio de trabajadores protegidos al final del período ha aumentado entre 2019 y 2023 para las bajas por incapacidad temporal tanto gestionadas por el INSS (+900.570 trabajadores) como por las MATEPSS (+329.042 trabadores). De aquí que el *gap* entre el INSS y las MATEPSS sobre las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes se haya reducido en un 8% (-571.528 trabajadores).

Canarias, entre 2019 y 2023, las bajas gestionadas por el INSS experimentaron un incremento de 73.321 trabajadores protegidos, y por las MATEPSS una disminución de 24.557 trabajadores.

Como resultado de la desigual evolución entre nuestra comunidad autónoma y la del conjunto del país, el número de trabadores protegidos al final del periodo en Canarias gestionadas por el INSS supone un 5,1% en 2019, y un 5,6% en 2023 sobre el total de España, produciéndose un aumento de 0,5 p.p. entre ambos años. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores protegidos en Canarias por bajas por

incapacidad temporal por contingencias comunes gestionadas por las MATEPSS supuso, sobre el conjunto del país, un 4,1% en 2019, y un 3,8% en 2023; implicando una caída de 0,03 p.p.

Gráfico. Variación Trabajadores protegidos al final del por entidad gestora 2023 vs 2019 del INSS y las MATEPSS. Diferencia Trabajadores protegidos al final del período INSS vs MATEPSS para 2019 y 2023. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Canarias y Total Nacional.

De acuerdo con estas cifras, el promedio de trabajadores protegidos por baja por contingencias comunes supone en 2023 para Canarias, en relación con las gestionadas por el INSS, el equivalente a un 34,8% de la población ocupada y, en cuanto a las gestionadas por las MATEPSS, un 47,8% de la población ocupada¹².

¹² Se ha tomado de referencia la población ocupada media de 2023 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

▪ **PATOLOGÍAS CON INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS**

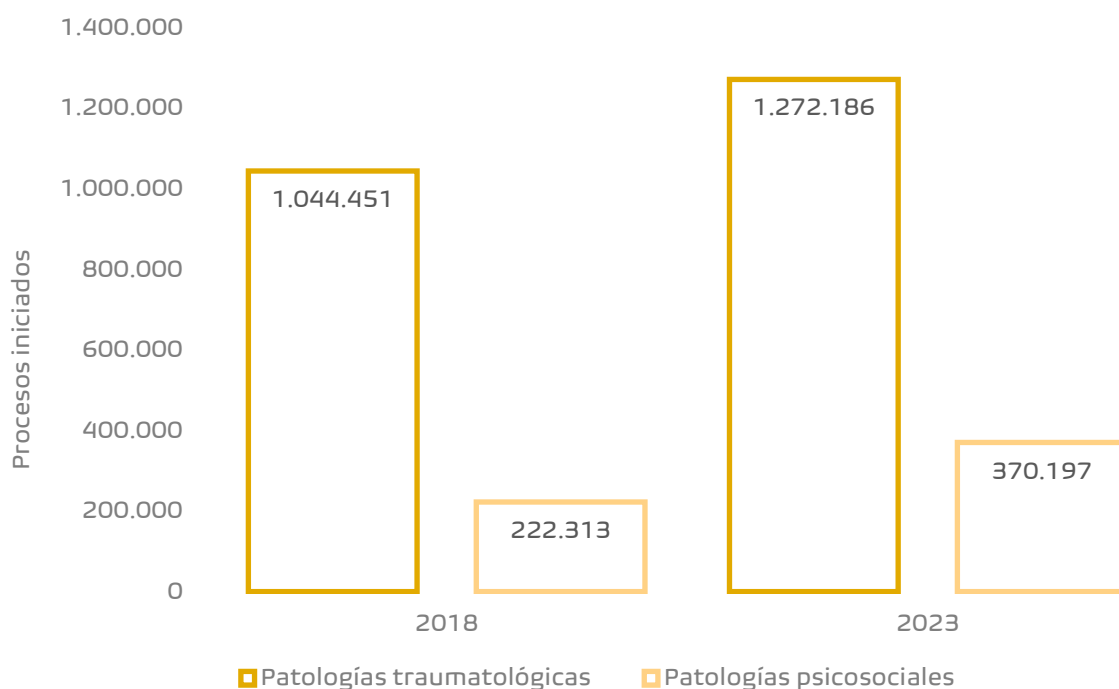
En este apartado se hace referencia a las patologías derivadas de Incapacidades Temporales por Contingencias Comunes (ITCC) partiendo de los datos facilitados por La Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). En concreto, se valoran los datos sobre el número de procesos iniciados y los días de procesos finalizados según patologías; traumatológicas, y psicosociales, y según estratos de edad; población ocupada joven (16-34 años); población ocupada de mediana edad (35-54 años), y población ocupada mayor (55 o más años).

A. PROCESOS INICIADOS

• **PATOLOGÍAS TRAUMATOLÓGICAS Y PATOLOGÍAS PSICOSOCIALES**

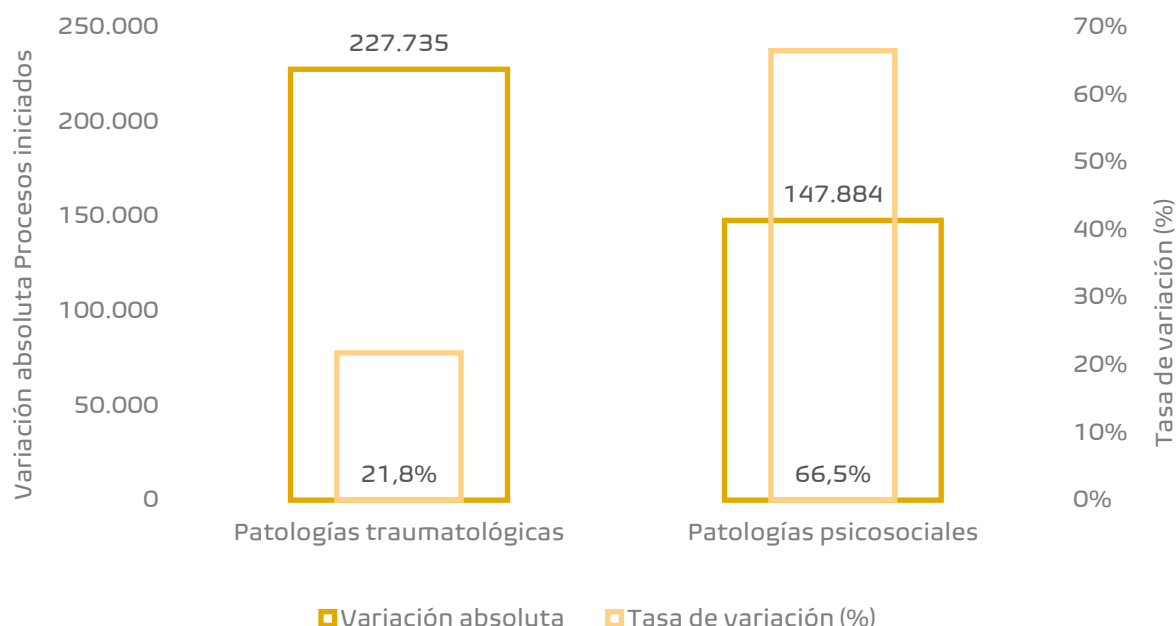
En relación con los procesos iniciados por ITCC derivados de patologías traumatológicas distinguimos un incremento general del 21,8% entre 2018 y 2023, pasando de 1.044.451 procesos iniciados (2018), a 1.272.186 (2023).

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de patologías traumatológicas y de patologías psicosociales. Total. Años 2018 y 2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT.

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de patologías traumatológicas y de patologías psicosociales. Variación absoluta (número de procesos) y Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT.

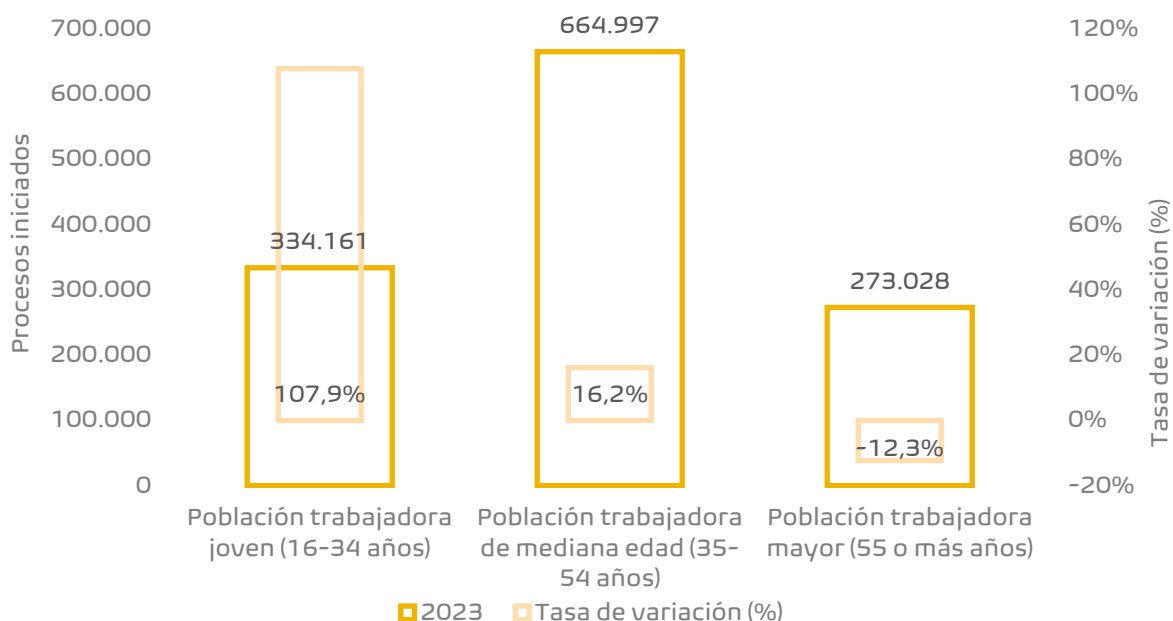
Por otro lado, las patologías psicosociales presentan un panorama aún más llamativo. Los procesos iniciados por estas patologías aumentaron un notable 66,52%, llegando a 370.197 en 2023, frente a los 222.313 registrados en 2018 (+147.884 procesos).

Entre 2018 y 2023, los procesos iniciados crecieron por patologías traumatológicas un 21,80%, y por patologías psicosociales un 66,5%.

• PATOLOGÍAS TRAUMATOLÓGICAS SEGÚN ESTRATOS DE EDAD

Si trasladamos este incremento de los procesos iniciados para patologías traumatológicas según estratos de edad, se observa que su evolución no ha sido uniforme. La población trabajadora joven, de 16 a 34 años, experimentó el incremento más dramático (+173.142 procesos iniciados), con un 107,9% más de procesos iniciados en 2023 (334.161 procesos) que en 2018 (160.749 procesos).

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de patologías traumatológicas según estratos de edad. Año 2023. Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT.

Por su parte, la población ocupada de mediana edad (35-54 años) mostró un aumento más moderado (+16,2%). En lo que al grupo de trabajadores mayores (55 o más años) se refiere, este fue el único que registró una disminución, con un 12,3% menos de procesos iniciados. Esta evolución dispar según estratos de edad ha provocado que el peso de la población trabajadora joven en los procesos iniciados por ITCC derivados de patologías traumatológicas haya pasado del 15,4% en 2018 a un 26,3% en 2023 (+10,9 p.p.).

Los procesos iniciados por patologías traumatológicas se han duplicado para la población trabajadora joven (16-34 años).

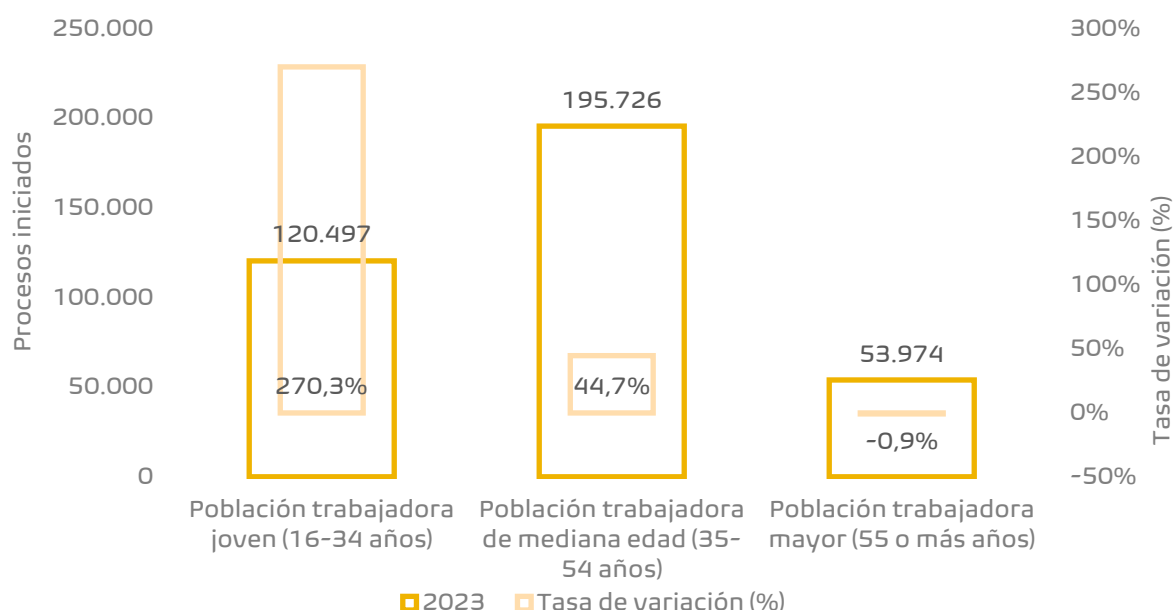
Al contrario, la población trabajadora de mediana edad (35-54 años) y los mayores (55 o más años) han reducido su participación. El primer estrato de edad ha contraído su representación en 2,5 p.p. entre ambos años, suponiendo un 52,3% del total de los procesos iniciados en 2023 en comparación con el 54,8% que supuso en el año 2018. Mientras, el estrato de mayor edad (55 o más años) ha recortado su porcentaje en 8,3 p.p., disminuyendo para el 2023 hasta el 21,5% para del total de los procesos iniciados por ITCC derivados de estas patologías.

• PATOLOGÍAS PSICOSOCIALES SEGÚN ESTRATOS DE EDAD

Las patologías psicosociales presentan tendencias aún más pronunciadas. Los procesos iniciados por parte del grupo de la población trabajadora joven (16-34 años) experimentó un aumento del 270,3%, pasando de 32.538 casos en 2018 a 120.497 en 2023, incrementando su participación en el total de casos del 14,6% (2018) al 32,5% (2023). Por su parte, los trabajadores de mediana edad (35-54 años) también vieron un aumento, aunque menos pronunciado, del 44,7%, pasando de 135.288 a 195.726 casos. Sin embargo, su participación en el total disminuyó del 60,9% al 52,9%. En contraste, los trabajadores mayores (55 o más años) mostraron una ligera disminución del 0,9% en los procesos iniciados, pasando de 54.487 a 53.974 casos, lo que redujo significativamente su participación en el total de procesos iniciados por estas patologías; del 24,5% al 14,6%, en 2018 y 2023, respectivamente.

La población trabajadora joven refleja un aumento del 270% de procesos iniciados por patologías psicosociales de 2018 a 2023.

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de patologías psicosociales según estratos de edad. Año 2023. Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



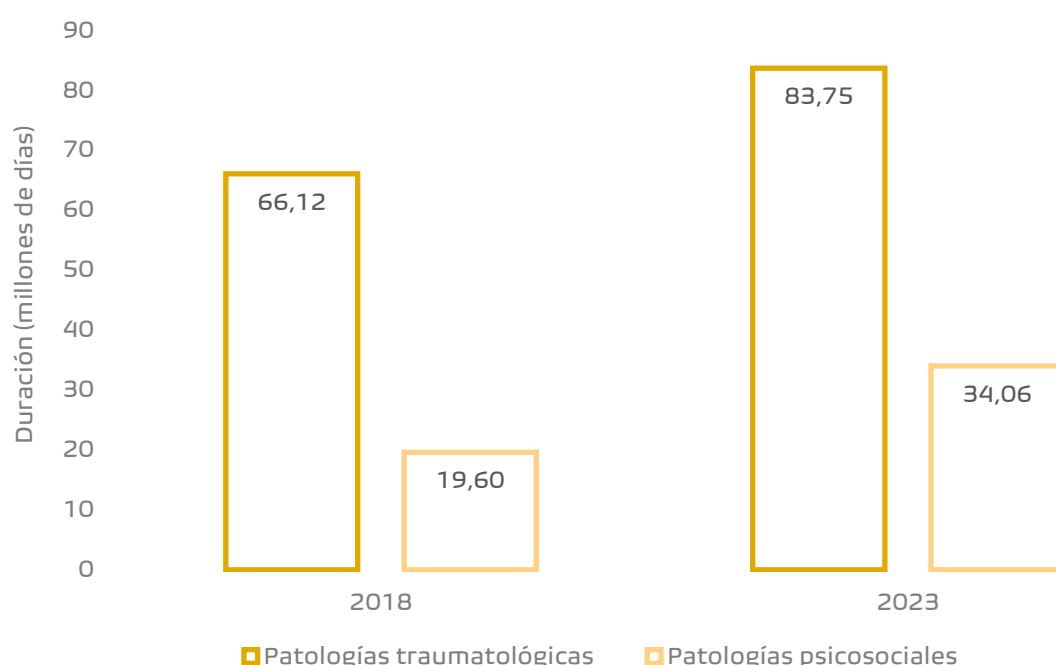
Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT.

B. DURACIÓN (DÍAS) DE PROCESOS FINALIZADOS

• PATOLOGÍAS TRAUMATOLÓGICAS Y PATOLOGÍAS PSICOSOCIALES

En cuanto a la duración (días) del total de los procesos finalizados por ITCC derivados de patologías traumatológicas, se observa un incremento de un 26,7% (+17,6 millones de días), llegando a una duración de 83,8 millones de días del total de los procesos finalizados en 2023, frente a la duración de 66,1 millones de días en los procesos finalizados en 2018.

Gráfico. Duración (millones de días) de procesos finalizados por ITCC derivados de patologías traumatológicas y de patologías psicosociales. Total. Años 2018 y 2023. Canarias.

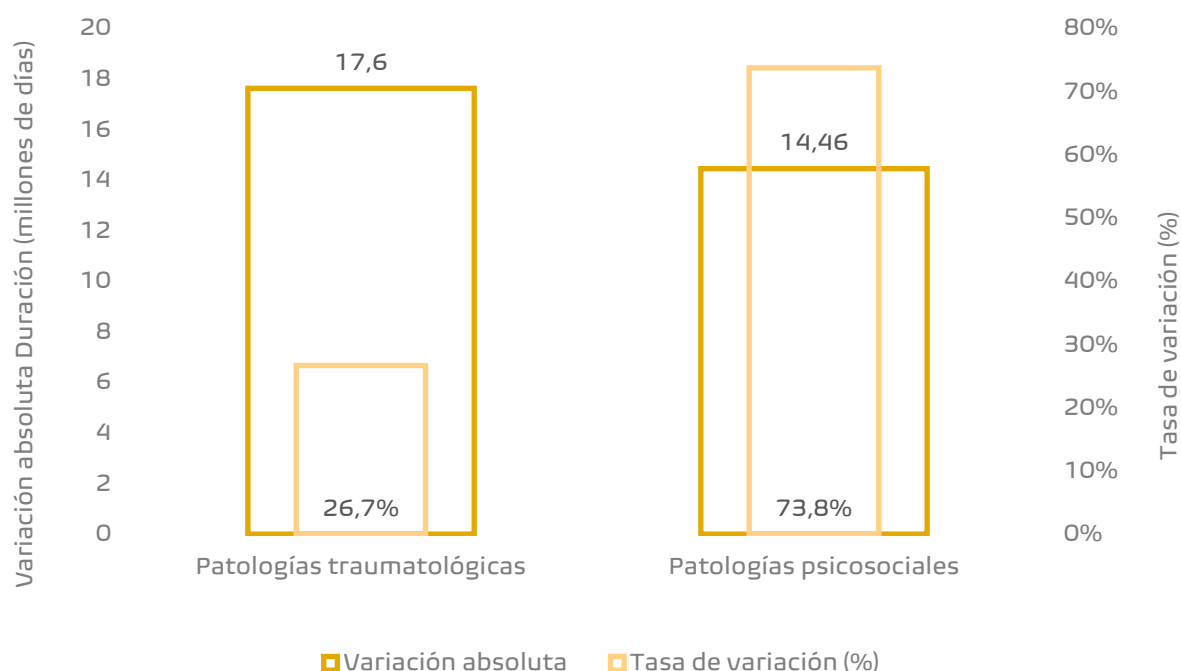


Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT

En cuanto a los días del total de procesos finalizados por patologías psicosociales, el aumento fue del 73,8%. Esto ha supuesto, que en 2023 se hayan alcanzado los 34,1 millones de días del total de procesos de estas patologías; 14,5 millones de días más que los registrados en 2018 (19,6 millones de días).

Los días totales de procesos finalizados aumentaron por patologías psicosociales un 73,8%, y por patologías traumatológicas un 26,7%.

Gráfico. Duración (millones de días) de procesos finalizados por ITCC derivados de patologías traumatológicas y de patologías psicosociales. Variación absoluta y Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT.

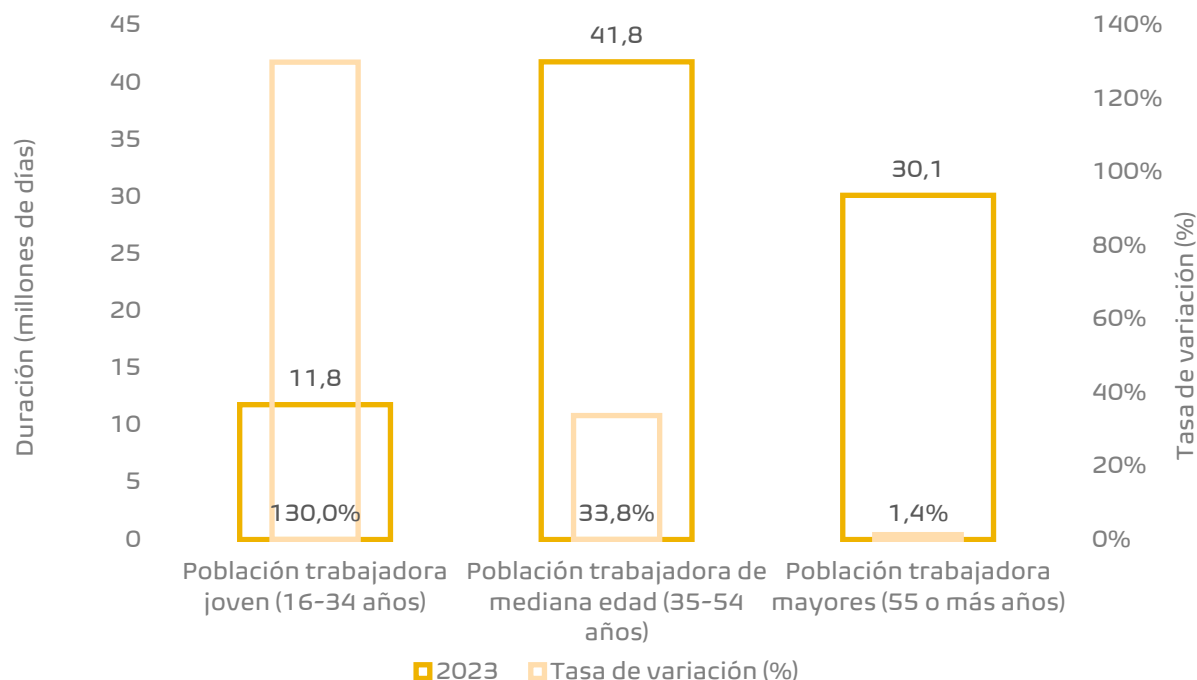
• PATOLOGÍAS TRAUMATOLÓGICAS SEGÚN ESTRATOS DE EDAD

Respecto a la duración (días) del total de procesos finalizados por ITCC derivados de patologías traumatológicas según grupos de edad, nuevamente, la población trabajadora joven (16-34 años) registra el mayor aumento entre 2018 y 2023.

Un 36% de la duración de los procesos finalizados por patologías traumatológicas pertenece la población trabajadora mayor.

En concreto, con un 130,0% más de días (+6,7 millones de días del total de procesos finalizados), se han alcanzado 11,8 millones en 2023. Ante esto, la distribución porcentual de los días del total de procesos finalizados de la población trabajadora joven ha pasado de representar un 7,8% a un 14,1% para 2018 y 2023, respectivamente.

Gráfico. Duración (millones de días) de procesos finalizados ITCC derivados de patologías traumatológicas según estratos de edad. Año 2023. Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT

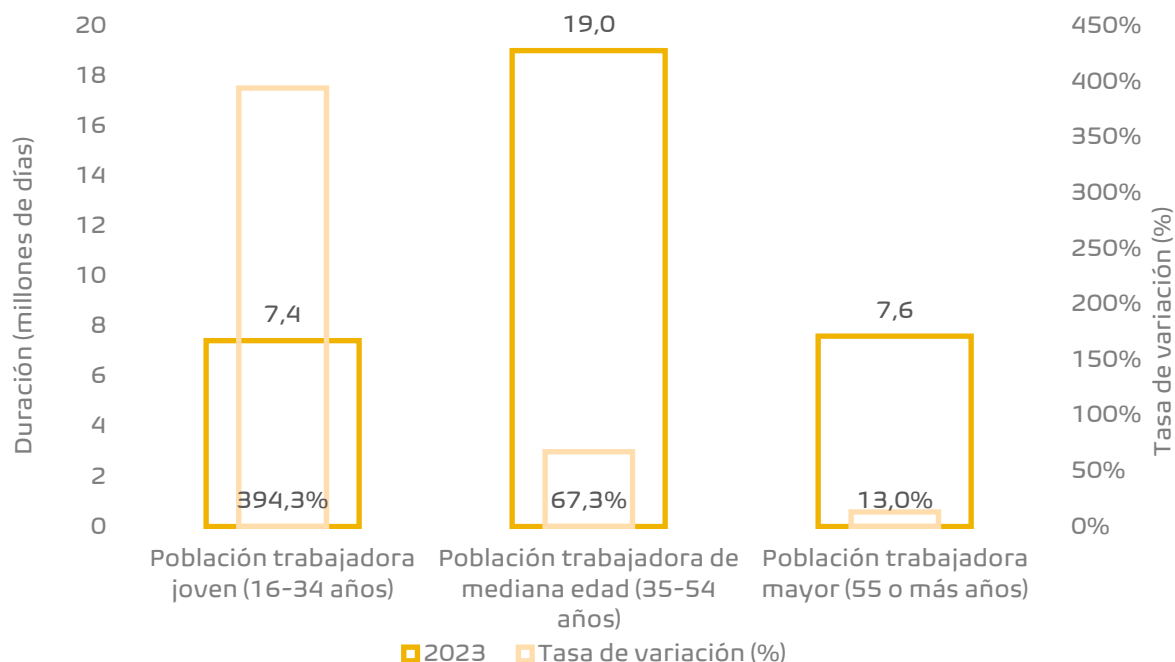
Por su parte, la población trabajadora de mediana edad (35-54 años), a pesar de experimentar un aumento del 33,8% de los días entre 2018 y 2023 (+10,6 millones de días) sólo incrementó ligeramente su participación del 47,3% al 50%.

Por último, la población trabajadora de mayor edad (55 o más años), con un aumento de un 1,4% (+0,4 millones de días) entre 2018 y 2023, vieron reducida su participación del 45,0% al 36,0%, respectivamente.

• PATOLOGÍAS PSICOSOCIALES SEGÚN ESTRATOS DE EDAD

En consonancia con el número de procesos iniciados, la población trabajadora joven (16-34 años) mostró un incremento. Si bien, para la duración del total de procesos finalizados dicho aumento ha sido de mayor magnitud, en concreto, de un 394,3% entre 2018 y 2023, es decir, 5,9 millones de días más entre ambos años.

Gráfico. Duración (millones de días) de procesos finalizados por ITCC derivados de patologías psicosociales según estratos de edad. Año 2023. Tasa de variación (%). Años 2018-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Datos sobre patologías por ITCC en el Sector de Mutuas (2018 y 2023). AMAT

Como resultado de dicho incremento, los días de los procesos finalizados de la población trabajadora joven han pasado de representar en 2018 un 7,7% del total a un 21,8% en 2023.

Por su parte, la población trabajadora de los estratos de mayor edad, ha experimentado un aumento entre 2018 y 2023, siendo de un 67,3% (+7,7 millones de días) para la ubicada entre los 35 y 54 años, y de un 13% (0,8 millones de días) para la del grupo de 55 o más años.

El menor crecimiento ha supuesto que la población trabajadora de mediana edad, pese a presentar participación mayoritaria, registre ligeramente una reducción, pasando del 58% (2018) al 55,9% (2023). En cuanto a la población trabajadora de 55 o más años, han disminuido su representación 12 p.p. entre ambos años, al pasar de un 34,3% en 2018 a un 22,3% en 2023.

La duración (días) de los procesos finalizados por patologías psicosociales de la población trabajadora joven se ha casi quintuplicado entre 2018- 2023.

▪ **PATOLOGÍAS TRAUMOTOLÓGICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS.**

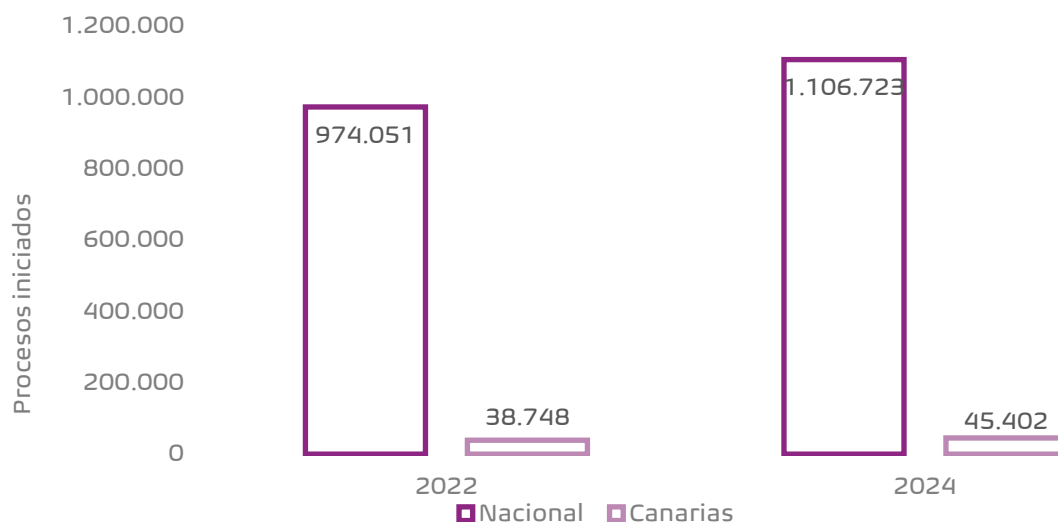
En este apartado se hace referencia a las patologías derivadas de Incapacidades Temporales partiendo de los datos proporcionados por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). En concreto, se valoran datos sobre el número de procesos iniciados y los días de procesos finalizados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia, tanto para contingencias comunes¹³ como profesionales¹⁴.

A. PROCESOS INICIADOS

• CONTINGENCIAS COMUNES

En relación con los procesos iniciados por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia distinguimos que, para el año 2024, en Canarias se registraron 45.402 procesos iniciados; un 4,1% de los procesos iniciados a escala nacional (1.106.723 procesos iniciados).

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.

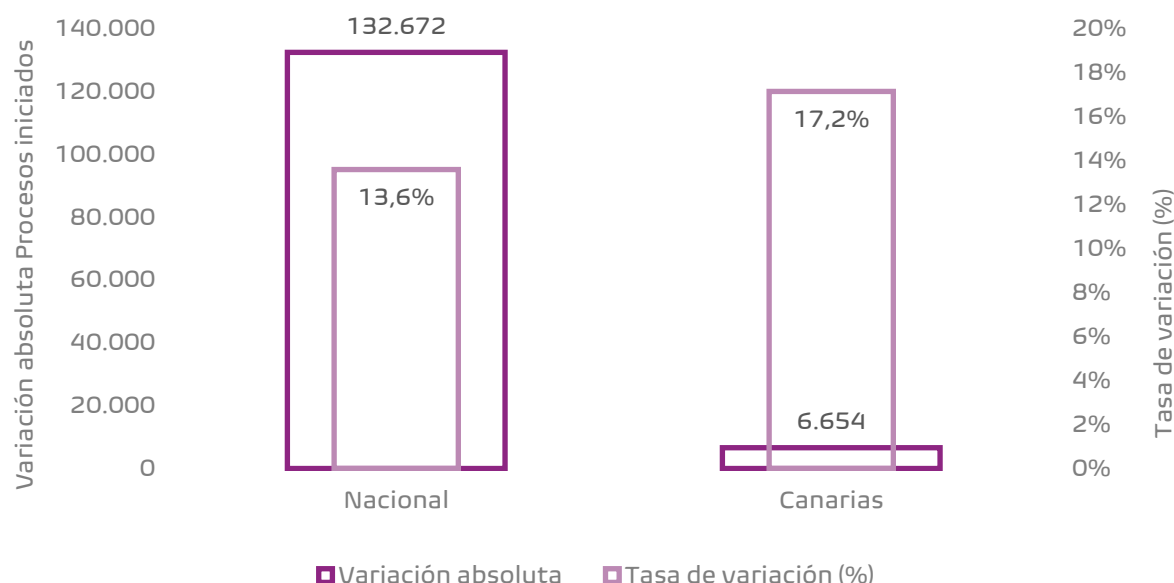


Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

¹³ En relación con las contingencias comunes el informe considera que las bajas por enfermedad común o accidente no laboral son gestionadas por el Servicio Público de Salud.

¹⁴ En cuanto a las contingencias profesionales, el informe estima que las bajas por enfermedad profesional o accidente laboral son gestionadas por las mutuas.

Gráfico. Procesos iniciados por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Variación absoluta y Tasa de variación (%). Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

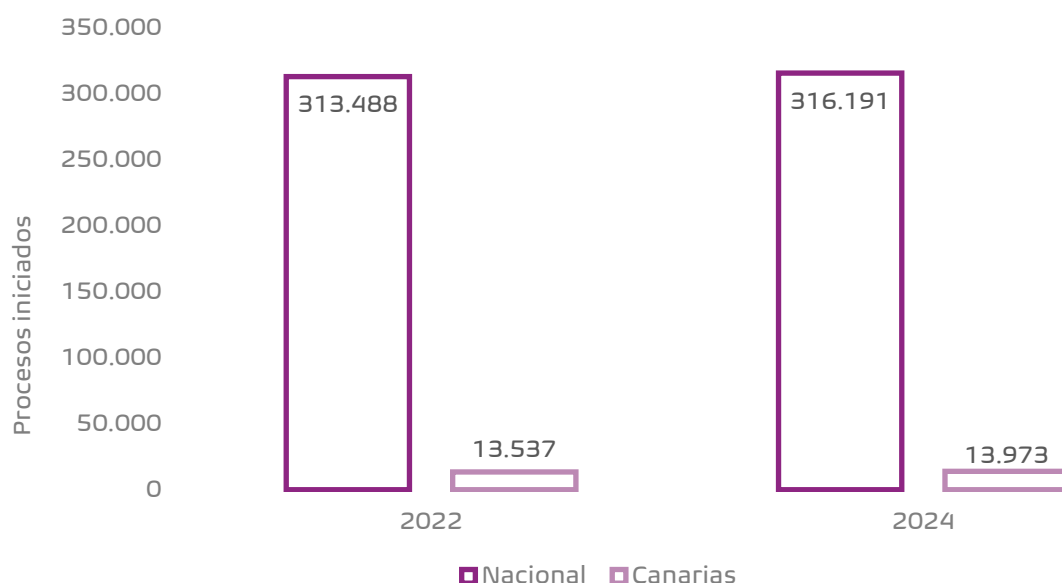
En términos de evolución, distinguimos que el número de procesos iniciados del top 20 de las patologías traumatológicas por CC ha registrado un incremento entre 2022 y 2024 tanto para Canarias como para el conjunto nacional, aunque ha sido de mayor magnitud en las gestionadas en el archipiélago (+17,2%) que en el conjunto del país (+13,6%).

Entre 2022 y 2024, los procesos iniciados entre las 20 patologías traumatológicas más frecuentes crecieron un 17,2%; 3,6 puntos porcentuales más.

• CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En cuanto al número de procesos iniciados por incapacidad temporal por contingencias profesionales de las mismas 20 patologías traumatológicas más frecuentes, podemos observar que en Canarias se registró un total de 13.973 en el año 2024, representado un 4,4% del total de procesos iniciados a escala nacional (316.191 procesos).

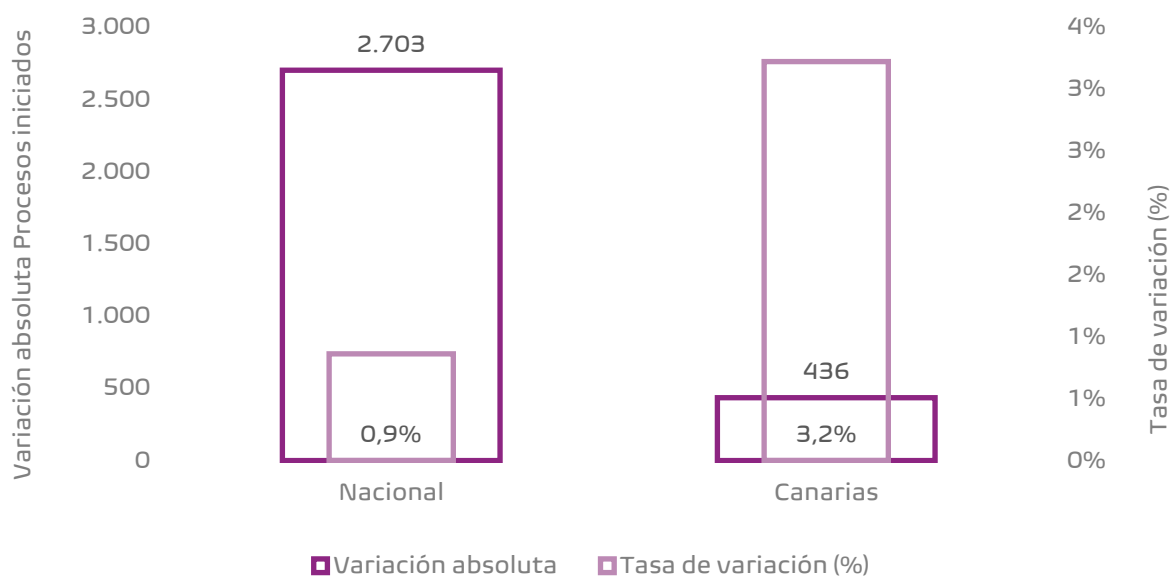
Gráfico. Procesos iniciados por ITCP derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

En lo que a su evolución se refiere, entre 2022 y 2024, los procesos iniciados por estas patologías en Canarias han registrado un crecimiento de un 3,2% entre ambos años (+436 procesos), por encima del crecimiento registrado en el conjunto de país (+0,9%).

Gráfico. Procesos iniciados por ITCP derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Variación absoluta y Tasa de variación (%). Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

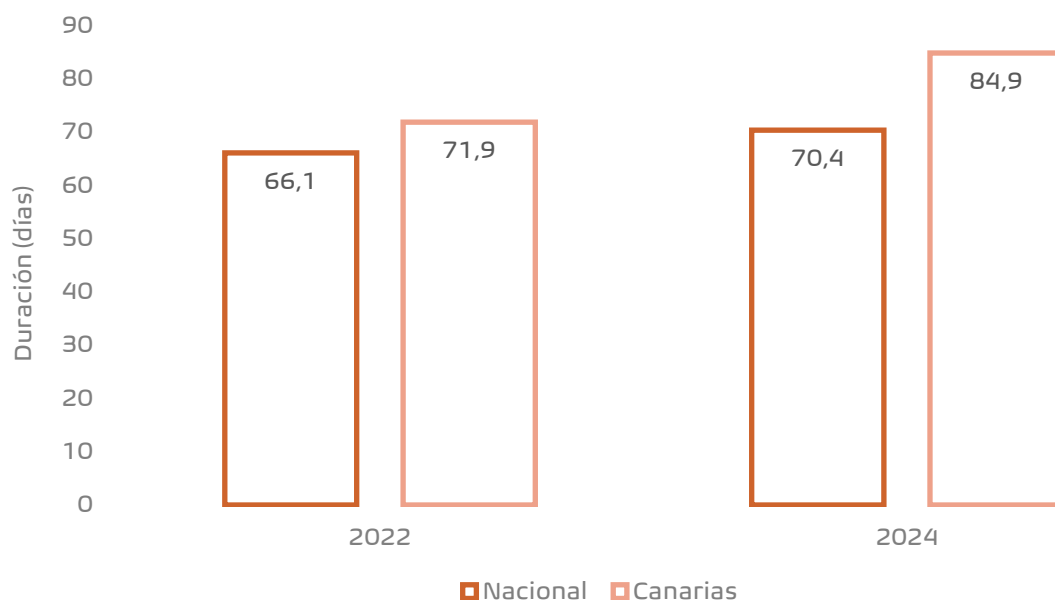
Entre 2022 y 2024, el crecimiento de los procesos iniciados del top 20 de patologías traumatológicas por contingencias ha sido de mayor magnitud en Canarias que en el conjunto nacional

B. DURACIÓN MEDIA (DÍAS) DE PROCESOS FINALIZADOS

• CONTINGENCIAS COMUNES

Con respecto a la duración (días) del total de los procesos finalizados por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas más frecuentes, se observa a nivel nacional que la duración media pasó de 66,1 días en 2022 a 70,4 días en 2024, lo que representa un incremento de un 6,5%, es decir, una duración media de 4,3 días más entre 2022 y 2024.

Gráfico. Duración media procesos por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.

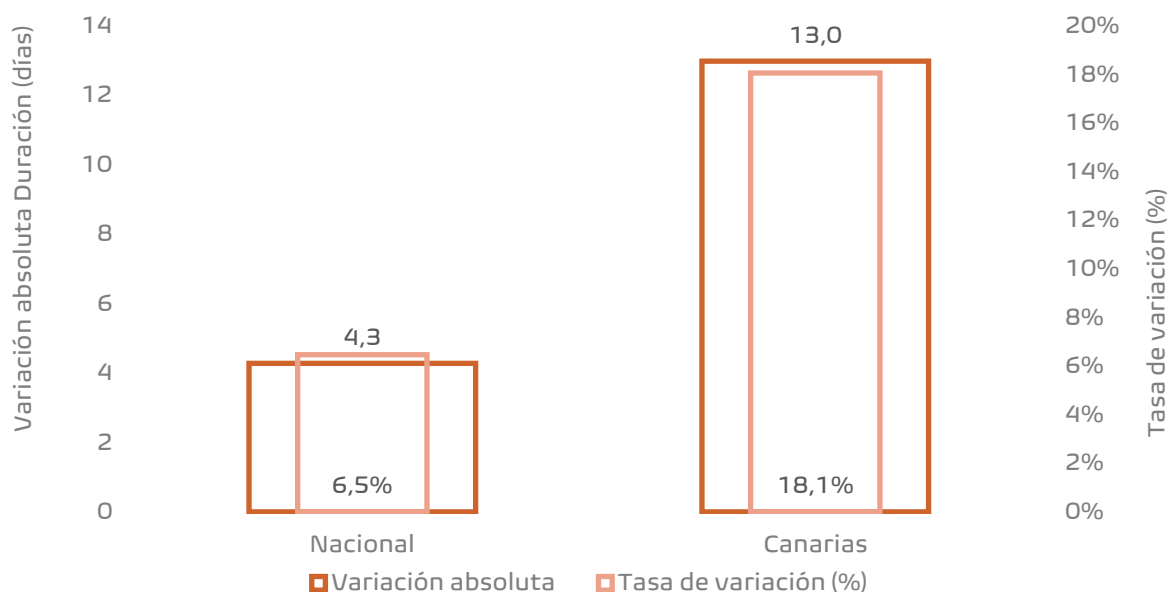


Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

En Canarias, esta duración media experimentó un aumento más significativo, pasando de 71,9 días en 2022 a 84,9 días en 2024, con una variación absoluta de 13

días y una tasa de variación del 18,1%. Estos datos reflejan un incremento generalizado en el tiempo necesario para concluir estos procesos.

Gráfico. Duración media por ITCC derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Variación absoluta y Tasa de variación (%). Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



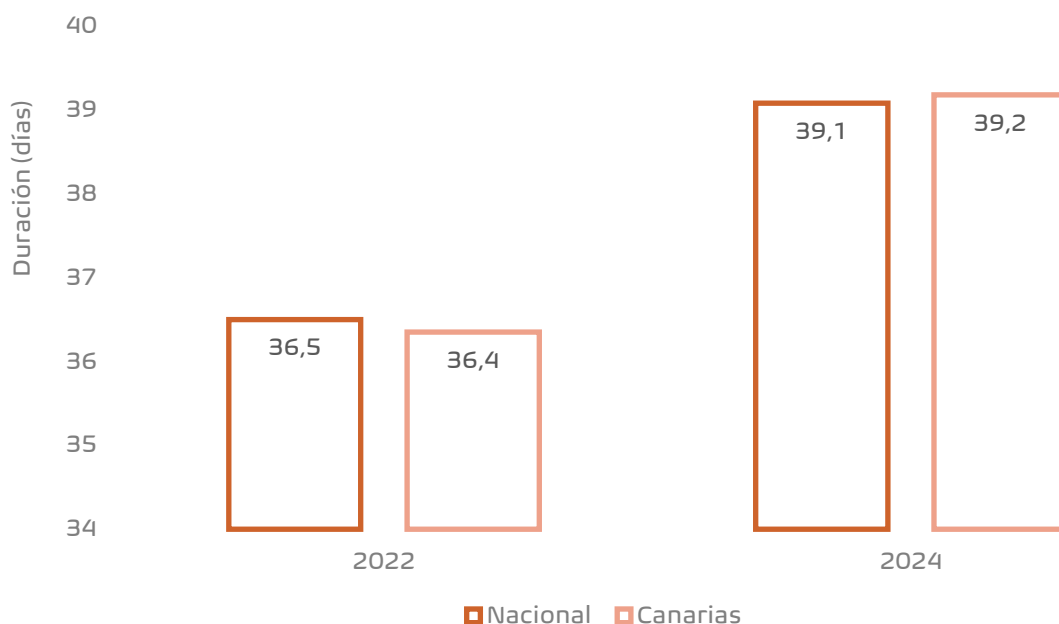
Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

En Canarias, la duración media de los procesos por patologías traumatológicas de contingencias comunes se disparó un 18,1% en solo dos años, alcanzando los 84,9 días en 2024.

• CONTINGENCIAS PROFESIONALES

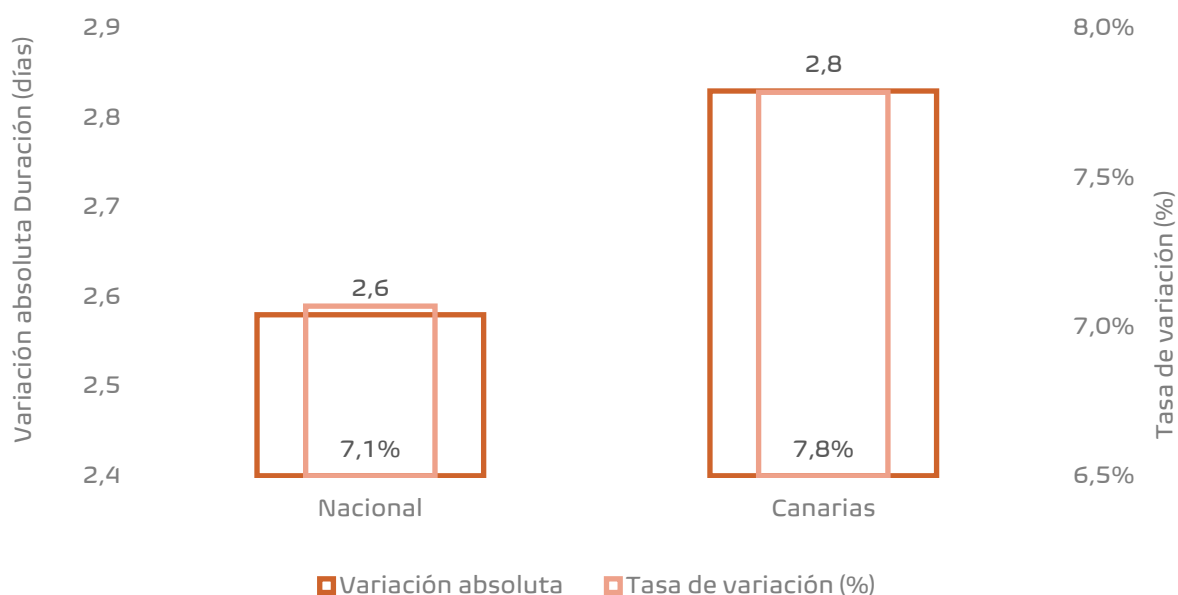
Los datos muestran una tendencia al alza en la duración media de los procesos finalizados por contingencias profesionales relacionadas con las 20 patologías traumatológicas más frecuentes. A nivel nacional, se observa un incremento de 2,6 días, pasando de 36,5 días en 2022 a 39,1 días en 2024, lo que representa una tasa de variación del 7,1%.

Gráfico. Duración media procesos por ITCP derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

Gráfico. Duración media por ITCP derivados de las 20 patologías traumatológicas con mayor incidencia. Variación absoluta y Tasa de variación (%). Total. Años 2022 y 2024. Canarias y Total Nacional.



Elaboración propia. Fuente. Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

En 2024, la duración media de los procesos finalizados por contingencias profesionales en Canarias (39,2 días) fue prácticamente similar a la media nacional (39,1 días), lo que indica una tendencia muy parecida en ambos contextos.

En el caso específico de Canarias, la tendencia es similar, con un aumento de 2,8 días en el mismo período, pasando de 36,4 días en 2022 a 39,2 días en 2024, lo que supone un incremento ligeramente mayor del 7,8%.

- **ANÁLISIS COMPARADO**

En las bajas laborales por Enfermedades Comunes y Accidentes no Laborales, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social únicamente asumen el pago de las prestaciones económicas cuando la empresa tiene concertada la cobertura con ellas, pero no intervienen de forma íntegra en el proceso de recuperación, dado que son los médicos de los Servicios Públicos de Salud de cada comunidad autónoma los encargados de la asistencia médica y de emitir el alta médica. Por ello, los pacientes se ven abocados a listas de espera y a un circuito asistencial más amplio, sujeto a una mayor carga burocrática, lo que dificulta una recuperación más temprana y contribuye a la sobrecarga de los servicios sanitarios. Esta situación contrasta claramente con lo que sucede en los Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, donde las Mutuas si se encargan de prestar asistencia sanitaria y rehabilitadora, reduciendo los tiempos de baja prácticamente a la mitad.

ESCALA NACIONAL

A nivel nacional, en 2024, las personas trabajadoras que han sufrido una de las 20 patologías traumatológicas más frecuentes, cuando su baja ha sido calificada como Enfermedad Común o Accidente no Laboral, han visto alargarse su proceso de recuperación hasta una media de 70,4 días, lo cual supone un incremento de más de 4 días frente a los datos de 2022 (66,14 días). Esto implica, en términos generales, una situación de incapacidad para el trabajador, que a su vez ve prolongarse su proceso de reincorporación al puesto de trabajo prácticamente un

mes, teniendo en cuenta que las mismas lesiones o dolencias traumatológicas cuando se califican como contingencia profesional, —y, por tanto, el proceso asistencial médico y la competencia para emitir el alta recaen exclusivamente en las Mutuas—, presentan una duración media de 39,1 días.

EL CASO DE CANARIAS

En el caso del archipiélago canario, las cifras resultan todavía más preocupantes, y la tendencia muestra una brecha cada vez mayor entre el tiempo de gestión de las patologías traumatológicas por el Servicio Canario de Salud frente a las Mutuas. En 2024, las lesiones traumatológicas que se enmarcaron en contingencias comunes tardaron, de media, 84,9 días en resolverse (13 días más que hace 2 años), mientras que esas mismas patologías, atendidas directamente por las Mutuas como Contingencias Profesionales, precisaron de 39,2 días para recuperar la salud del trabajador (3 días más que en 2022). Esta brecha evidencia que 45.402 personas soportaron hasta 46 días de más en recuperar su salud y poder reincorporarse a su puesto de trabajo, poniendo de manifiesto que para bajas laborales por patologías traumatológicas equivalentes, el Servicio Canario de Salud tarda más del doble de tiempo en dar el alta a los trabajadores que las Mutuas, con el grave perjuicio que ello supone para los propios trabajadores, así como para la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas, e igualmente para las propias arcas de la Seguridad Social.

El Servicio Canario de Salud tarda 46 días más que las Mutuas en gestionar bajas por Incapacidad Temporal derivadas de las patologías traumatológicas más comunes

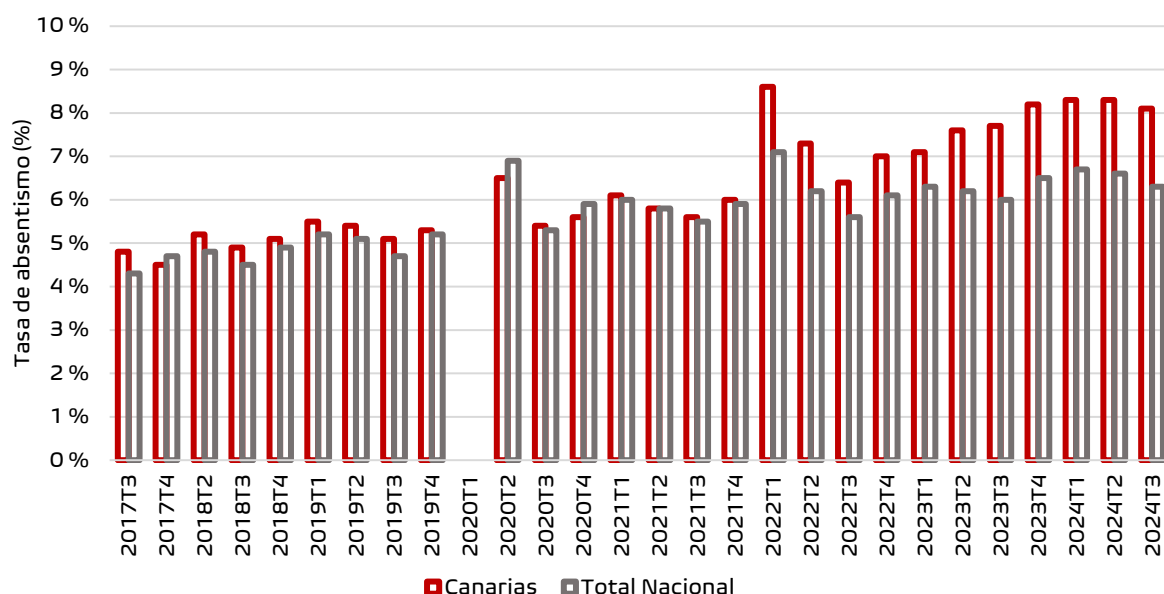
Cabe destacar que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social ya emiten partes médicos de baja, confirmación y alta en los procesos derivados de contingencias profesionales (ITCP), por lo que, a priori, extender dicha capacidad a las mismas patologías traumatológicas cuando cursan como contingencias comunes (ITCC) no supondría una dificultad en términos de capacitación del personal médico. Estos profesionales están especializados precisamente en la

asistencia sanitaria y rehabilitación de estas patologías, al ser las que atienden con mayor frecuencia.

4.2.2. ABSENTISMO LABORAL EN TÉRMINOS DE HORAS AUSENTES

TASA DE ABSENTISMO LABORAL

Teniendo en cuenta los últimos informes realizados sobre absentismo laboral, Canarias registra cifras mayores que el conjunto nacional. Así, para el tercer trimestre de 2024, la **tasa de absentismo laboral**¹⁵ regional se sitúa en un 8,1%, es



decir, 1,8 p.p. por encima del valor registrado para España (6,3%).

Gráfico. Tasa de absentismo laboral (%). Año 2017-2024. Canarias-España.
Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research).

Con respecto a la evolución de este indicador se distingue, excluyendo los máximos registrados en el primer trimestre de 2022, una tendencia positiva de la tasa de absentismo. Ante esto, desde que se tienen datos (3^{er} trimestre de 2017) hasta el último disponible, la tasa de absentismo regional ha aumentado 3,3 p.p., por encima de lo experimentado a nivel nacional (2 p.p.).

¹⁵ Se han tomado como referencia los informes publicados por Randstad Research. De los mismos, no existen datos para el primer trimestre de 2020. La tasa de absentismo laboral tomada de referencia para el análisis es la vinculada a su medición general (integrando tanto las ausencias al puesto de trabajo debido a la existencia de una baja médica (Incapacidad Temporal-IT); absentismo justificado por IT, como el resto de las ausencias; absentismo no justificado por IT). Se vincula a los sectores económicos de la industria, construcción y servicios al ser extraídos de la ECL

En términos territoriales, Canarias presenta la mayor tasa de absentismo laboral. De hecho, para el tercer trimestre de 2024, nuestra región se sitúa por encima de la tasa de absentismo laboral registrada por el País Vasco (7,6%), cuya comunidad autónoma tenía mayor tasa de absentismo en el trimestre anterior. Además, mientras que nuestra comunidad autónoma ha aumentado su tasa de absentismo laboral en 0,4 p.p. respecto al tercer trimestre de 2023, el País Vasco ha registrado una reducción de 0,2 p.p.

Canarias presenta una tasa de absentismo laboral del 8,1% en el tercer trimestre de 2024, superando en 1,8 puntos porcentuales (p.p.) la media nacional del 6,3%.

Mientras, con respecto a la comunidad balear, cuya estructura económica se asemeja a la canaria, presenta una tasa de absentismo laboral de 5,8%, con un incremento de 0,2 p.p. respecto al mismo trimestre de 2023.

En lo que, a la **tasa de absentismo laboral justificado**¹⁶ se refiere, es decir, ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de incapacidad temporal, IT), ésta se sitúa para el tercer trimestre de 2024 en un 6,8%, es decir, 1,8 p.p. superior al valor registrado para España (5%).

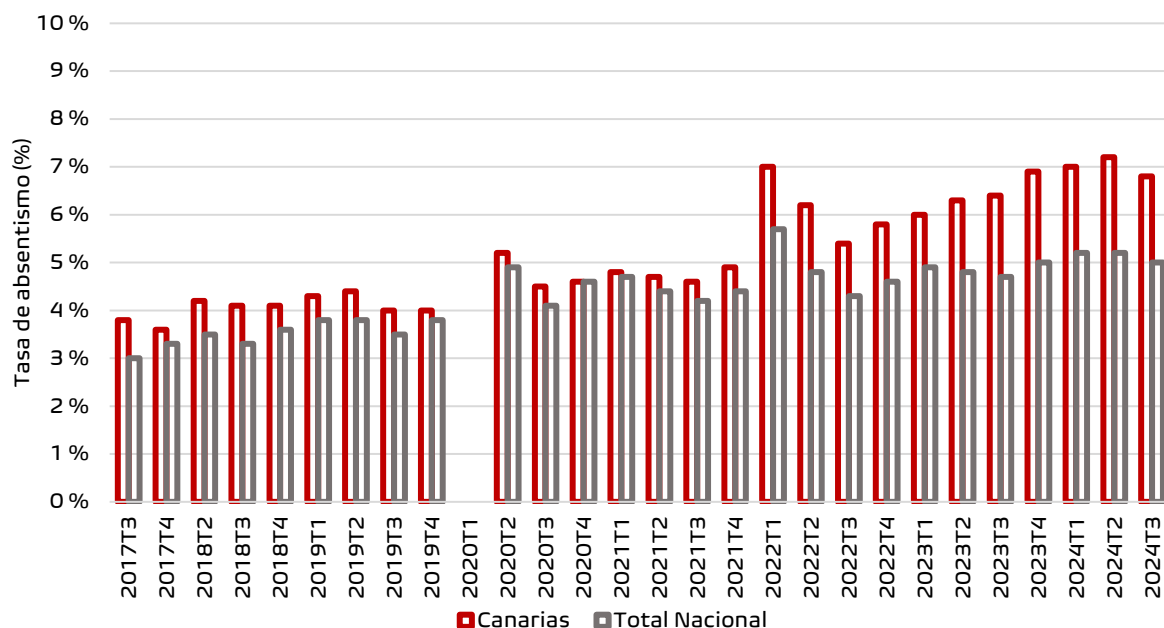
Al igual que la tasa de absentismo total, de forma general, se observa una evolución al alza desde el principio de la serie. De hecho, a lo largo del período analizado, la tasa de absentismo justificado ha experimentado un aumento de 3 p.p. a escala regional y, en menor medida, a escala nacional (+2 p.p.).

En comparación con otras comunidades autónomas, Canarias presenta la mayor tasa de absentismo laboral justificado para el tercer trimestre de 2024. Además, en términos de evolución en la pérdida de horas pactadas, ha registrado

¹⁶ Se ha tomado como referencia los informes publicados por Randstad Research. De los mismo, no existen datos para el primer trimestre de 2020. La tasa de absentismo laboral tomada de referencia para el análisis es la vinculada a las ausencias al puesto de trabajo debido a la existencia de una baja médica (Incapacidad Temporal); absentismo justificado por IT. Se vincula a los sectores económicos de la industria, construcción y servicios al ser extraídos de la ECL. La serie de absentismo laboral relacionada con IT se encuentra entre el cuarto trimestre de 2020 hasta el último dato disponible. Para el resto de los trimestres, se ha estimado haciendo una distribución proporcional del absentismo laboral total y el absentismo laboral no justificado.

un incremento de 0,4 p.p. respecto al mismo trimestre de 2023, por encima del registrado a nivel nacional (+0,3 p.p.). Asimismo, destaca la divergencia existente con Baleares (+2,2 p.p.), cuya tasa de absentismo ha sido de un 4,6% para el tercer trimestre de 2024.

Gráfico. Tasa de absentismo laboral justificado (%). Año 2017-2024. Canarias-España.



Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research).

Con respecto al nivel de absentismo laboral no justificado, es decir, por razones diferentes a una baja por IT, la **tasa de absentismo laboral no justificado**¹⁷ regional para el tercer trimestre de 2024 se sitúa en un 1,3%, igual que el valor registrado para España (1,3%).

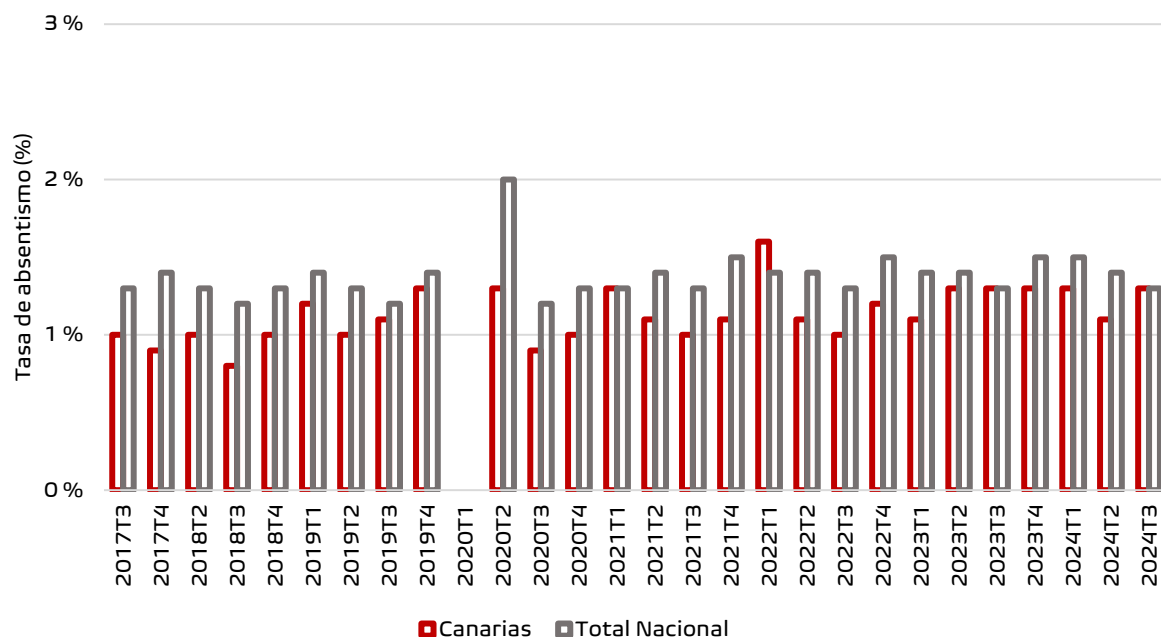
En cuanto a la evolución de la tasa de absentismo laboral no justificado, se observa que ha aumentado sus niveles. Así, desde el tercer trimestre de 2017 hasta el último dato disponible, la tasa de absentismo no justificado regional ha aumentado en 0,3 p.p., mientras a escala nacional ha permanecido invariable.

¹⁷ Se ha tomado como referencia los informes publicados por Randstad Research. De los mismo, no existen datos para el primer trimestre de 2020. La tasa de absentismo laboral tomada de referencia para el análisis es la vinculada a las ausencias del trabajador al puesto de trabajo por razones diferentes a una baja por IT; absentismo no justificado por IT). Se vincula a los sectores económicos de la industria, construcción y servicios al ser extraídos de la ECL.

La serie de absentismo laboral relacionada con razones diferentes a una baja por IT se encuentra entre el tercer trimestre de 2017 hasta el tercer trimestre de 2020. Para el resto de los trimestres, se ha estimado haciendo una distribución proporcional del absentismo laboral total y el absentismo laboral justificado.

Según territorios, Canarias se sitúa en una de las últimas posiciones de la clasificación, al contrario que con el absentismo laboral total y por IT. De acuerdo con esto, nuestra región presenta una tasa de absentismo laboral no justificado ligeramente superior a la registrada por las Islas Baleares (1,2%) y, a la de menor magnitud (Extremadura; 1,1%).

Gráfico. Tasa de absentismo laboral no justificado (%). Año 2017-2024. Canarias-España.



Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research).

Así, además de estar bien posicionada respecto al resto de comunidades autónomas, Canarias no variado su nivel de absentismo no justificado en el tercer trimestre de 2024 respecto al mismo trimestre de 2023, al igual que la registrada para el conjunto del país.

EFFECTOS SOBRE LA POBLACIÓN OCUPADA Y SOBRE HORAS AUSENTES

Si tomamos como referencia la Encuesta de Población Activa (EPA)¹⁸ podemos analizar el nivel de absentismo que provoca sobre el número de ocupados en Canarias. Así, para el año 2023, en el que la **población ocupada** ascendió a 947,2 miles de personas, la **tasa de absentismo total** medio en las islas para el mismo

¹⁸ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se realiza el promedio anual y se vincula a los sectores económicos de la industria, construcción y servicios al igual que la tasa de absentismo.

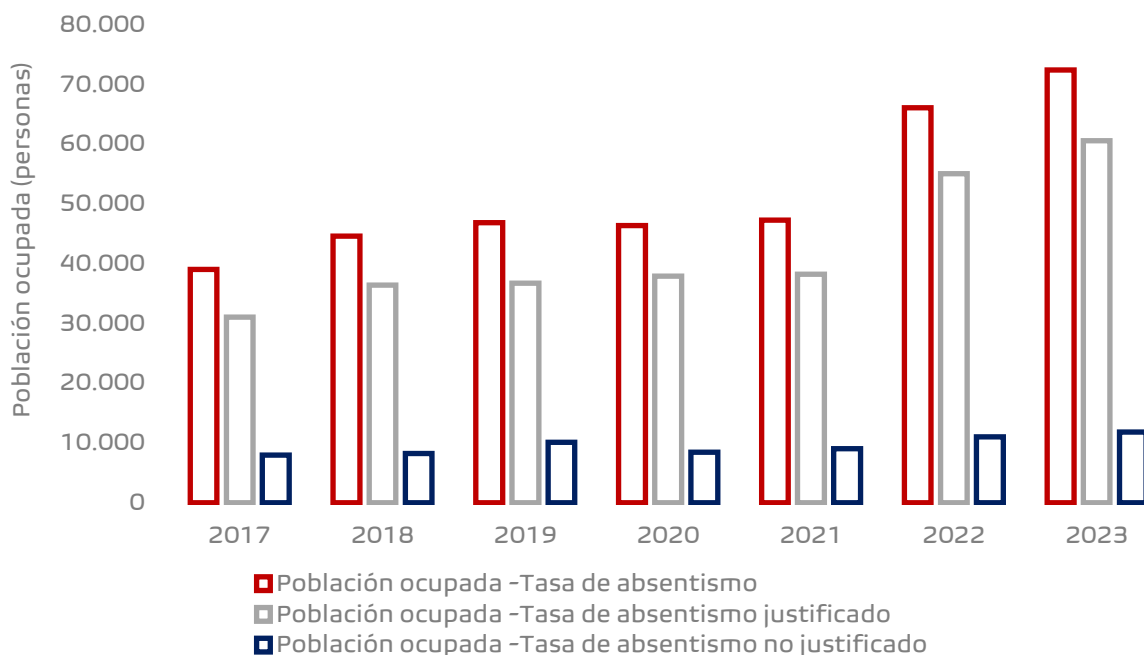
período (8,3%) supuso que, en promedio, 72,5 miles de ocupados/as se ausentaron cada día de su puesto de trabajo. Esto implica un incremento de 6,3 miles de trabajadores/trabajadoras respecto a 2022 (+9,6%), y de más de 25,6 mil ocupados/as (+54,5%) en relación con 2019.

En cuanto a la **tasa de absentismo justificado**, la población ocupada promedio que se ausenta de su trabajo cada día debido a una baja médica (Incapacidad Temporal) asciende, en promedio, a 60,6 miles de personas en 2023, un 10,1% más que el anterior (+5,5 miles de ocupados/as).

Por su parte, el **nivel de absentismo no justificado** ha supuesto que, por término medio, 11,8 miles de personas ocupadas se ausentaran cada día de su trabajo por razones distintas a las de una baja por IT en 2023, lo que supone 0,8 miles de personas más que el año pasado (+7,1%).

En 2023, un promedio de 72.500 personas se ausentó diariamente de su trabajo; un 54,5% más respecto a 2019.

Gráfico. Población ocupada según tasa de absentismo (número de personas). Año 2017-2023. Canarias.

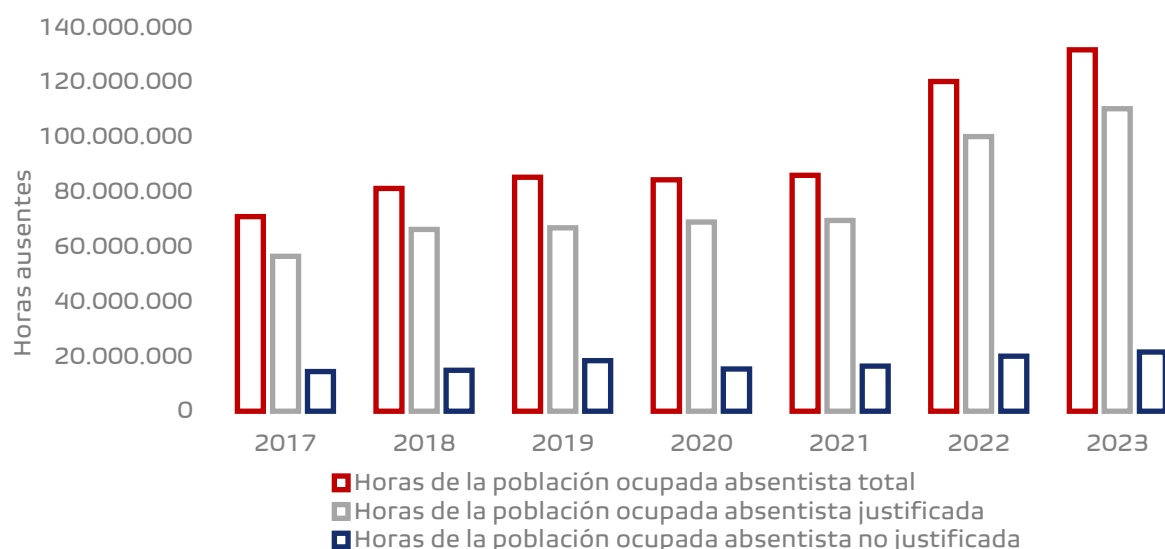


Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research). Encuesta de Población Activa (EPA) (Instituto Nacional de Estadística) (INE).

Si equiparamos la población ocupada que, en promedio, se ausenta de su puesto de trabajo en Canarias para 2023 (72.458,9 ocupados/as), ya sea justificado o no, supone toda la población ocupada del sector de la industria para dicho año (48.950 personas ocupadas), además de, aproximadamente, un 40% (23.508,9 personas ocupadas ausentes) de la población del sector de la construcción (60.850 personas ocupadas).

Obviamente, esta situación se ha visto empeorada en comparación con 2019; año en el que se estimó un total, en promedio, de 46,9 miles de personas ausentes de sus respectivos trabajos, lo que corresponde a toda la población ocupada del sector de la industria (40.850 personas ocupadas ausentes), a la que se añade más de un 12% (6.040,6 personas ocupadas ausentes) de la población ocupada del sector de la construcción (48.700 personas ocupadas).

Gráfico. Número de horas ausentes según tasa de absentismo. Año 2017-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research). Encuesta de Población Activa (EPA) (Instituto Nacional de Estadística) (INE).

En términos de **horas ausentes**¹⁹, la población absentista ha registrado un total de 131,9 millones de horas ausentes de su trabajo, un 9,6% más que las registradas en 2022 (120,4 millones de horas ausentes) y un 54,5% más que las de 2019 (85,3 millones de horas ausentes).

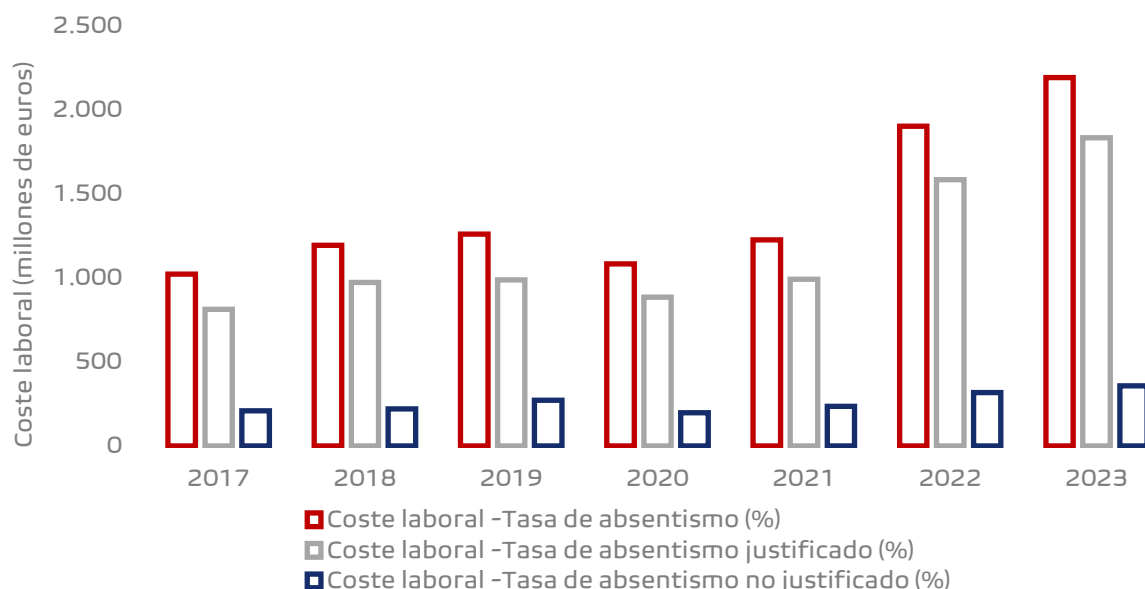
¹⁹ Fuente. Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Para el cálculo de las horas ausentes anuales se ha tomado de referencia las 40 horas semanales. Esto supone que las horas de trabajo se sitúen en torno a las 1.820 horas anuales.

Si se equipara al número de horas diarias habituales (8 horas), el número de jornadas diarias ausentes implican un total de 16,5 millones de jornadas diarias laborales no trabajadas en 2023, por encima de las que supusieron en 2022 (15,0 millones de jornadas diarias perdidas por absentismo) y aún más en relación con las de 2019 (10,7 jornadas laborales diarias pérdidas por absentismo).

EFFECTOS ECONÓMICOS

Estas cifras de población ocupada que, en promedio, cada día se ausenta de su puesto de trabajo, suponen una pérdida de productividad por parte del tejido empresarial y aumento de los costes para la empresa. Así, si trasladamos el grado de absentismo analizado al nivel del coste laboral²⁰ que soportarían las organizaciones empresariales, se destaca que para el año 2023 supuso 2.190 millones de euros, lo que implica un incremento de 288,1 millones de euros respecto a 2022 (+15,1%). De éstos, el absentismo justificado equivale a un coste de 1.832,2 millones de euros, y el absentismo no justificado 357,8 millones de euros, con un crecimiento anual de 15,7% y 12,5%, respectivamente.

Gráfico. Coste laboral (millones de euros) según tasa de absentismo. Año 2017-2023. Canarias.



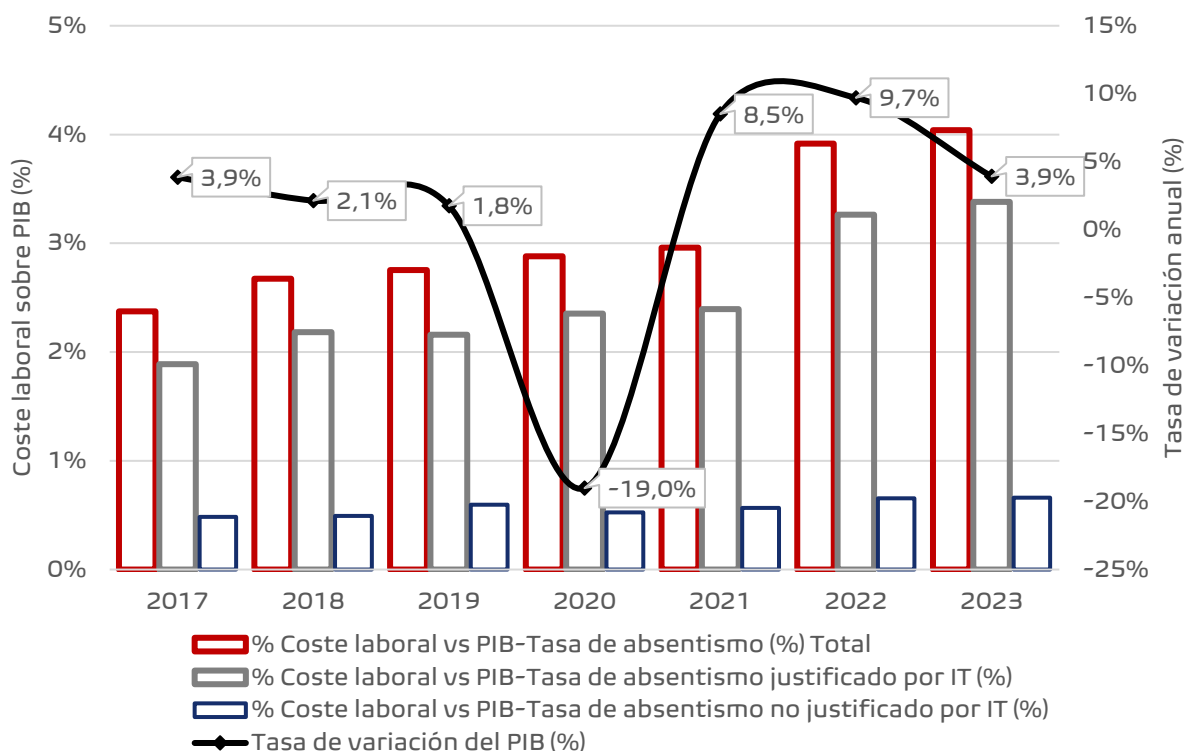
Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL) (Instituto Nacional de Estadística) (INE).

²⁰ El coste laboral estimado total se relaciona con los sectores económicos de la construcción, industria y servicios, al igual que los resultados vinculados con la tasa de absentismo, los cuales se extraen de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL) del INE. Para su estimación se ha tenido en cuenta el coste de la hora por trabajador y las horas por absentismo laboral de la población ocupada.

Si comparamos el coste laboral por absentismo laboral de 2023 con el observado en 2019 (previo a la COVID-19), el aumento registrado ha sido de mayor magnitud, demostrando la tendencia creciente que está experimentado el nivel de absentismo en Canarias. En concreto, el coste laboral por absentismo laboral ha registrado un incremento de 929,8 millones de euros (+73,8%) entre 2019 y 2023, de los cuales 844,1 millones de euros corresponden al aumento del coste laboral vinculado con el absentismo justificado por IT (+85,4%), y 85,7 millones al registrado por el coste laboral relacionado con el absentismo no justificado (31,5%).

En 2023, el coste total del absentismo para las empresas ascendió a 2.190 millones de euros, con una tendencia al alza post-COVID; incremento de un 73,8%

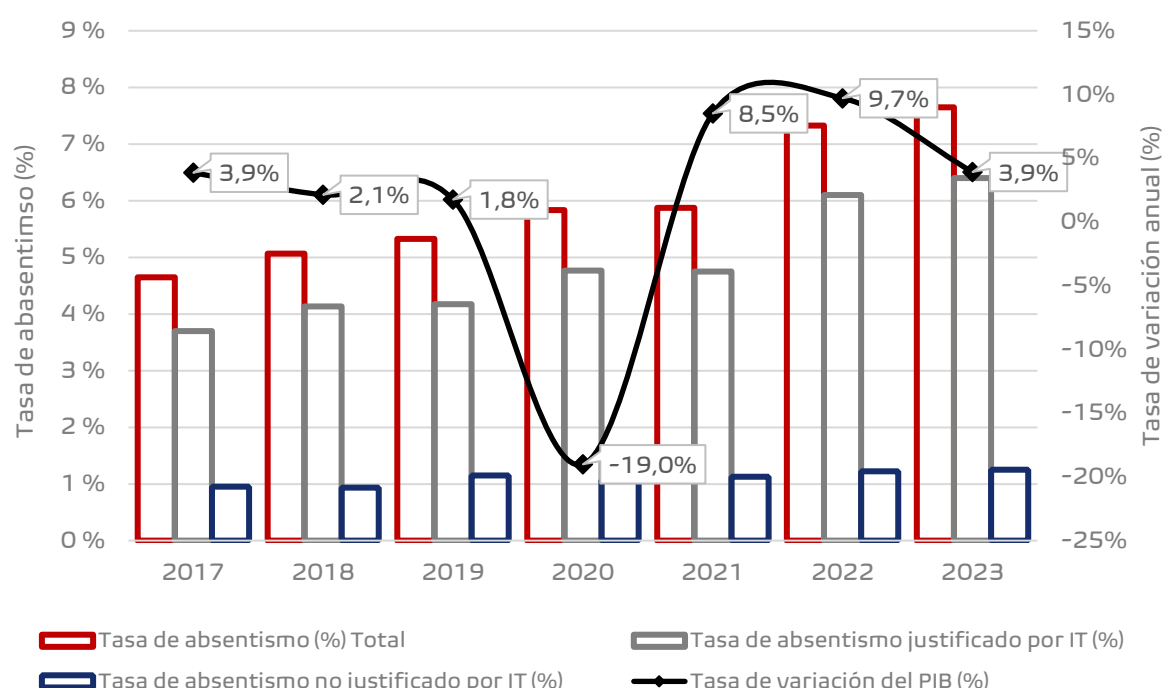
Gráfico. Peso (%) del coste laboral sobre el PIB según tasa de absentismo y Tasa de variación del PIB real (%). Año 2017-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL) (Instituto Nacional de Estadística) (INE). Contabilidad Regional, Instituto de Estadística de Canarias (ISTAC).

Este aumento de los costes laborales por **absentismo laboral** ha supuesto un **incremento de su peso sobre la economía** de la región. Así, si trasladamos el nivel de coste laboral que suponen las horas no trabajadas por causas IT y otros motivos sobre la producción de la comunidad autónoma, podemos observar que ha aumentado de forma considerable en los años analizados. En concreto, el coste por absentismo laboral en Canarias en 2023 ha supuesto un 4% del PIB, de los cuales 3,4% corresponden al coste provocado por el absentismo laboral justificado, y un 0,7% al originado por el coste relacionado con el absentismo no justificado.

Gráfico. Tasa de absentismo (%) según tipo y Tasa de variación del PIB real (%). Año 2017-2023. Canarias.



Elaboración propia. Fuente. Informes de Absentismo Laboral (Randstad Research). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL), Instituto Nacional de Estadística (INE). Contabilidad Regional, Instituto de Estadística de Canarias (ISTAC).

En cuanto a su evolución, el peso del coste del absentismo laboral sobre el PIB supone un aumento de 0,2 p.p. respecto a 2022, y de 1,4 p.p. en relación con

**El coste laboral del absentismo
representó el 4,04% del PIB de Canarias
en 2023. De este porcentaje, 3,38%
corresponde al absentismo justificado
y 0,66% al no justificado.**

2019. Así, al comparar la evolución del nivel de absentismo y de la economía, se puede distinguir, exceptuando la evolución anómala del PIB en 2020 (año COVID-19), una relación positiva, siendo más significativa en el absentismo justificado por IT que no justificado por IT²¹. De aquí, que se sostenga la relación inversa entre el absentismo laboral y el ciclo económico; evolución contracíclica del absentismo²². Dichos autores consideran que, en épocas de crisis económica se produce un incremento del nivel de desempleo, provocando una disminución del poder de negociación de la población trabajadora, ante la posibilidad de que se produzcan despidos.

El análisis sugiere una relación contracíclica entre absentismo y economía. Se observa una correlación positiva entre nivel de absentismo y la evolución económica.

²¹ El coeficiente de correlación de Pearson para la serie analizada ha dado un valor de 0,5, exceptuando el valor registrado en 2020.

²² Afsa, C. y Givord, P. (2006): "The impact of working conditions on absenteeism", Mimeo.



5.RESULTADOS PRINCIPALES

5. RESULTADOS PRINCIPALES. ENFOQUE CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.

A continuación, se realizará un análisis detallado de los datos obtenidos en las encuestas realizadas en el estudio. Esto permitirá explorar las tendencias clave y los patrones emergentes relacionados con el absentismo laboral en Canarias, teniendo en cuenta tanto la visión de las empresas como la de la población trabajadora. A través de este análisis, se pretende proporcionar una base sólida que complemente los hallazgos cualitativos²³, fomentando una visión integral de la problemática.

5.1. ENCUESTA A TEJIDO EMPRESARIAL

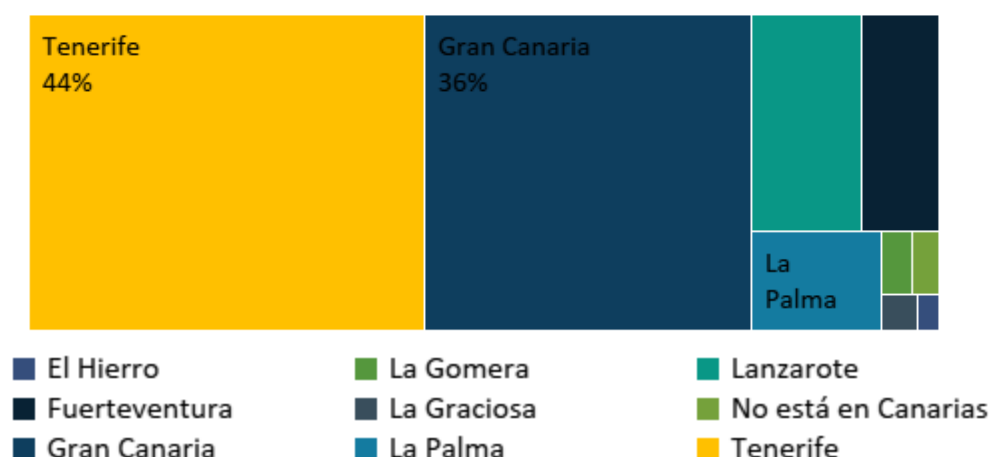
DATOS SOBRE LA EMPRESA

Esta encuesta se estructura en dos grandes bloques. En la primera parte, se recopila información sobre aspectos clave, tales como la ubicación geográfica, especificando la isla y el municipio donde se encuentra la sede central, así como el sector de actividad al que pertenece la organización. Asimismo, se recogen datos relacionados con el tamaño de las organizaciones y el tipo de convenio laboral bajo el cual operan.

La recogida de la información se llevó a cabo entre el 23 de octubre y el 12 de noviembre de 2024. Se obtuvieron un total de 454 respuestas de empresas con domicilio social en Canarias. La mayoría de estas organizaciones tienen su sede central en una de las islas capitalinas, con un 44% ubicadas en Tenerife y un 36% en Gran Canaria. Entre las islas no capitalinas, el 8% de las empresas tienen su sede central en Lanzarote, el 6% en Fuerteventura y el 5% en La Palma.

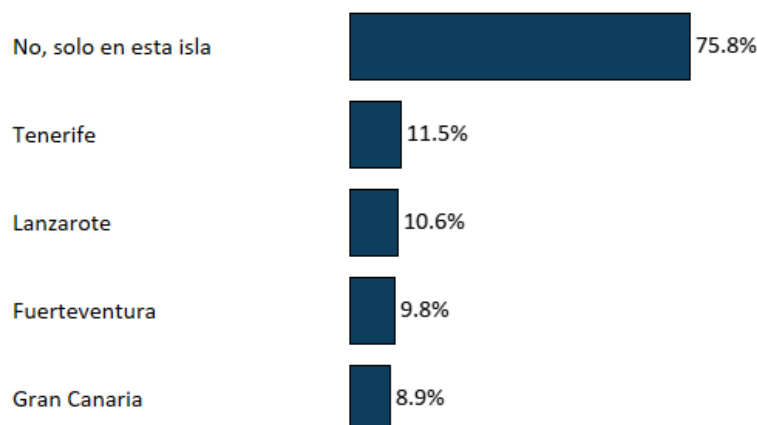
²³ En lo que al enfoque cualitativo se refiere (focus-group y/o entrevistas), se han incorporado las ideas principales vinculadas con las respuestas del cuestionario realizado al tejido empresarial. El resto de las aportaciones realizados por los agentes de interés están reflejadas en el anexo

Gráfico. ¿En qué isla se encuentra la sede central de su empresa en Canarias?

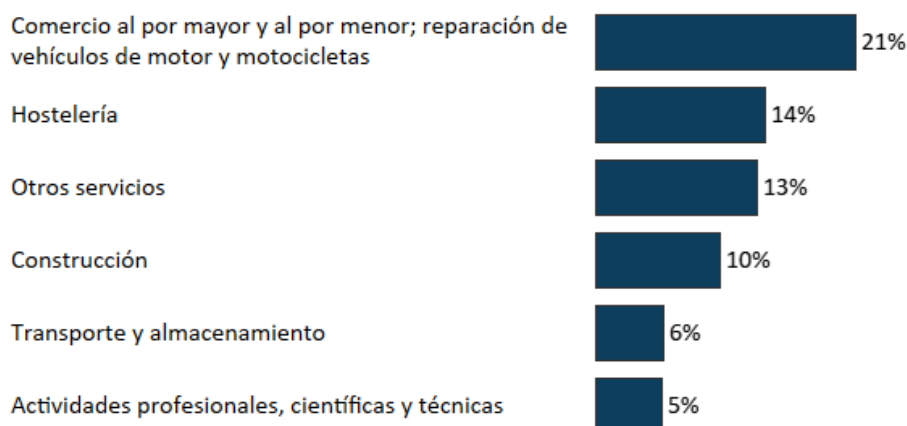


La mayoría de las empresas, un 75,8%, no cuentan con centros de trabajo en otras islas del archipiélago canario. En contraste, el 24,2% sí dispone de ellos, distribuyéndose de la siguiente manera: un 11,5% en Tenerife, un 10,6% en Lanzarote, un 9,8% en Fuerteventura y un 9% en Gran Canaria.

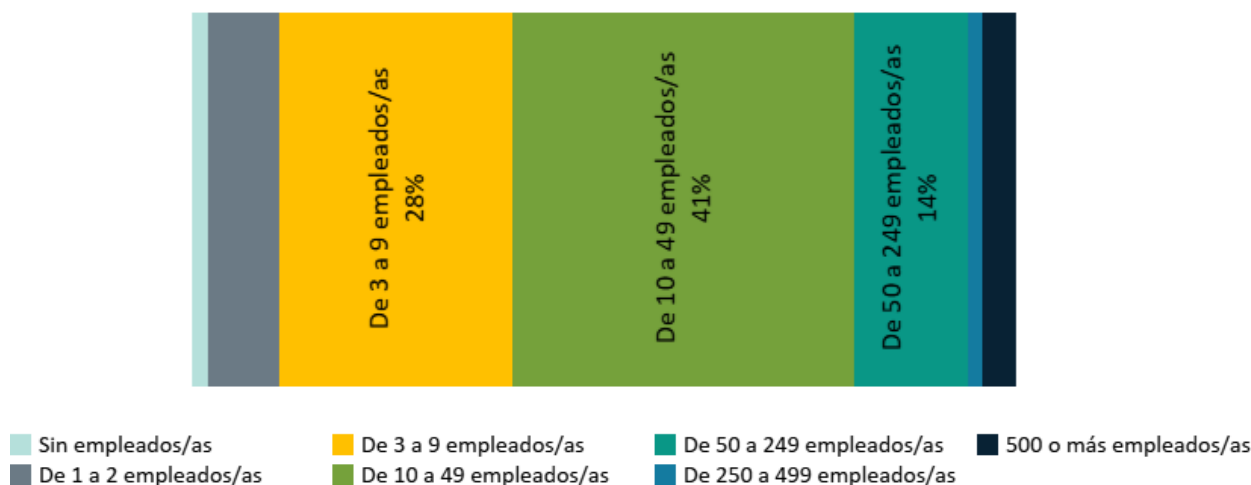
Gráfico. Indique si su empresa tiene un centro de trabajo en alguna otra isla de Canarias



El principal sector de actividad de las empresas encuestadas corresponde al comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, con un 21%. Este es seguido por los sectores de hostelería (14%), otros servicios (13%) y construcción (10%).

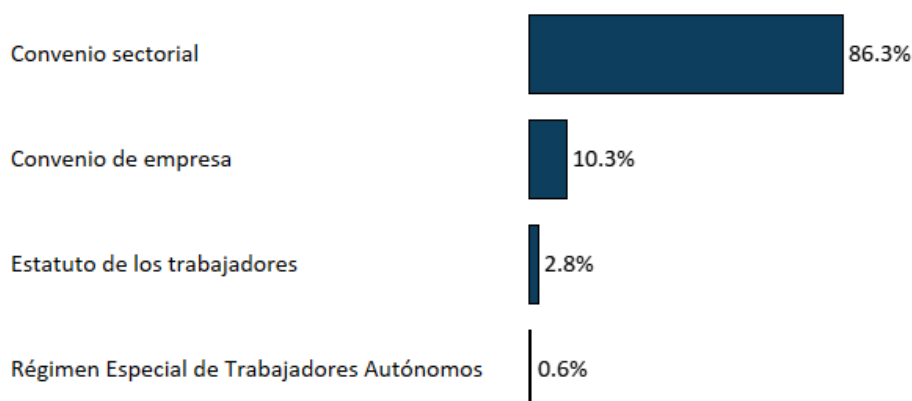
Gráfico. ¿Cuál es el sector de actividad de su empresa?


Se observa que la mayoría de las empresas encuestadas cuentan con plantillas de entre 10 y 49 personas, representando un 41% del total. Les siguen aquellas con plantillas de entre 3 y 9 personas, con un 28%. Por otro lado, un 20% de las empresas tienen plantillas medianas o grandes, con más de 50 personas empleadas. Cabe destacar que solo un 2% no dispone de personal y un 9% está conformado por empresas con plantilla de 1 o 2 personas.

Gráfico. ¿Cuántas personas conforman la plantilla de su empresa?


La gran mayoría de las empresas encuestadas, un 86,3%, se rigen por un convenio sectorial. En contraste, el 10,3% opera bajo un convenio de empresa, el 2,8% se acoge al Estatuto de los Trabajadores, y el 0,6% al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Gráfico. ¿A qué tipo de convenio se acoge su empresa?

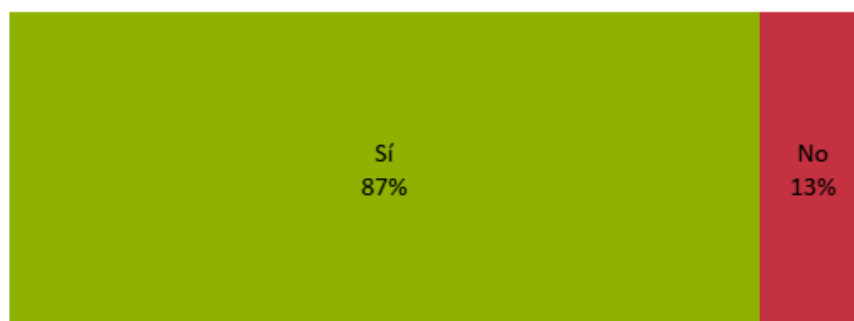


ABSENTISMO LABORAL

En segundo lugar, se analizan las prácticas de las empresas en relación con el absentismo laboral, incluyendo si mantienen un control de las ausencias y las razones en caso de no hacerlo. También se presentan los porcentajes relativos a la percepción de los distintos tipos de absentismo (contingencias comunes, profesionales y motivos no justificados) en su plantilla, así como las medidas adoptadas por las empresas para reducirlo. Finalmente, se examina la percepción del presentismo y el efecto de la COVID-19 en el incremento de las ausencias laborales.

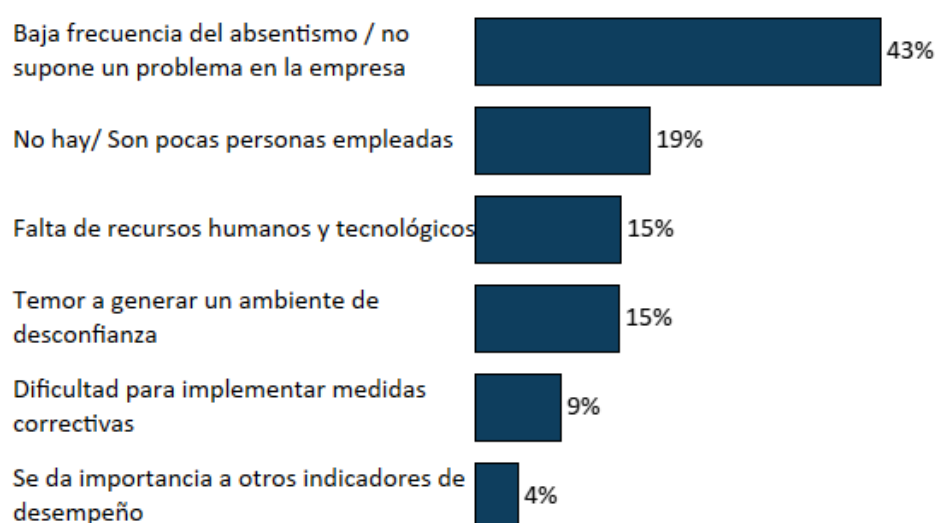
De las 454 empresas que participaron en el estudio, la gran mayoría, un 87%, realiza un seguimiento del absentismo de su plantilla.

Gráfico. ¿La empresa lleva un control del absentismo de los empleados/as?



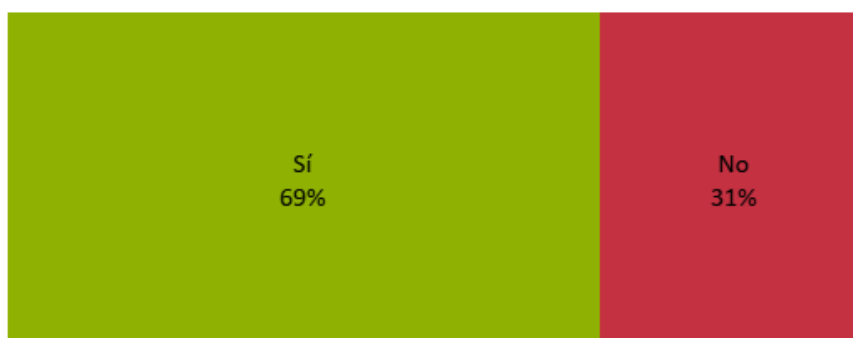
Al 13% de empresas que dijeron no llevar un control de absentismo, se les preguntó cuáles son los principales motivos por los que no se lleva a cabo dicho seguimiento. La razón más citada fue que el absentismo no representa un problema en la empresa o que su frecuencia es baja (43%), seguida por la falta de absentismo o el reducido número de empleados (19%). Un 15% de las empresas señalaron la falta de recursos humanos y tecnológicos como motivo, mientras que otro 15% mencionaron el temor a generar un ambiente de desconfianza como la razón principal.

Gráfico. ¿Por qué la empresa no lleva un control del absentismo?



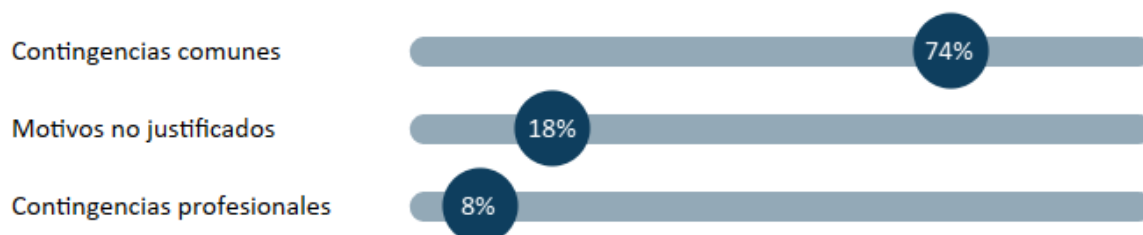
Asimismo, se consultó a las empresas si alguno de los miembros de su plantilla se había ausentado de su puesto de trabajo por razones distintas a vacaciones, días de asuntos propios o días festivos, a lo que un 69% de las empresas respondieron afirmativamente.

Gráfico. ¿En lo que va de año 204 alguna de las personas de plantilla se ha ausentado de su puesto de trabajo por causas distintas a vacaciones, días de asuntos propios o días festivos?



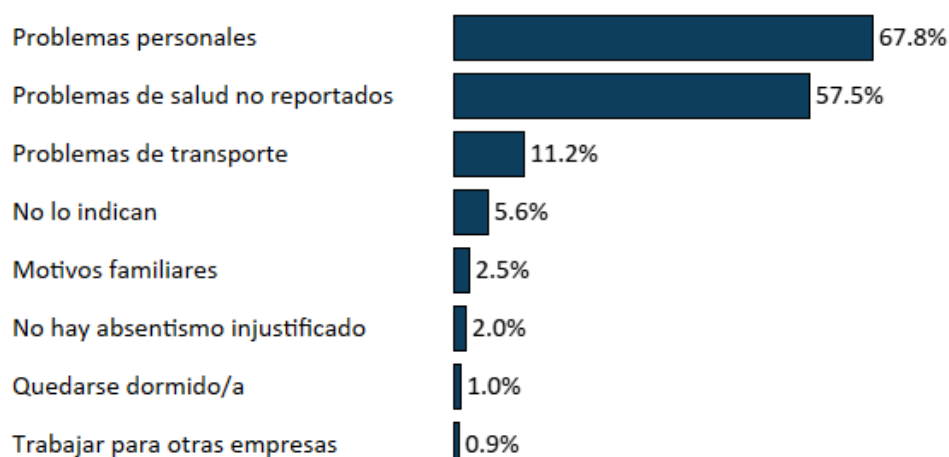
A ese 69% de empresas que afirmaron tener personas empleadas que se han ausentado de su puesto de trabajo en lo que va de año 2024, se les planteó la cuestión de cuál es el peso relativo de las contingencias comunes, los motivos no justificados y las contingencias profesionales en dicho absentismo. En general el absentismo se distribuye en un 74% de los casos a contingencias comunes, un 18% a motivos no justificados y el 8% restante a contingencias profesionales.

Gráfico. ¿Qué porcentaje del absentismo laboral de su empresa en lo que va de año 2024 se ha debido a cada uno de los siguientes motivos?



A este mismo grupo de empresas se les formuló la pregunta sobre los motivos que subyacen a las ausencias no justificadas en la empresa. Los dos principales motivos de absentismo no justificado por los empleados son problemas personales (67,8%) y problemas de salud no reportados (57,5%). En menor medida, se mencionan problemas con el transporte (11,2%) o la no indicación el motivo (5,6%).

Gráfico. ¿Cuáles son los motivos que han generado un absentismo no justificado?



Además, se les expuso a estas empresas la cuestión de cómo ha impactado el absentismo laboral a diversos aspectos. En una escala de 0 a 10, donde 0 representa un efecto muy negativo y 10 un efecto muy positivo, las empresas consideran que el absentismo afecta principalmente de manera negativa a los costos operativos (horas extras, contratación temporal), con una media de 2,7 sobre 10. Asimismo, se percibe un impacto negativo en la distribución de la carga de trabajo (2,9) y en la productividad (3,0). También se ven afectados negativamente, aunque en menor medida, el ambiente laboral (3,5), la comunicación y coordinación con cargos superiores (4,0), así como la comunicación y coordinación entre compañeros/as (4,0).

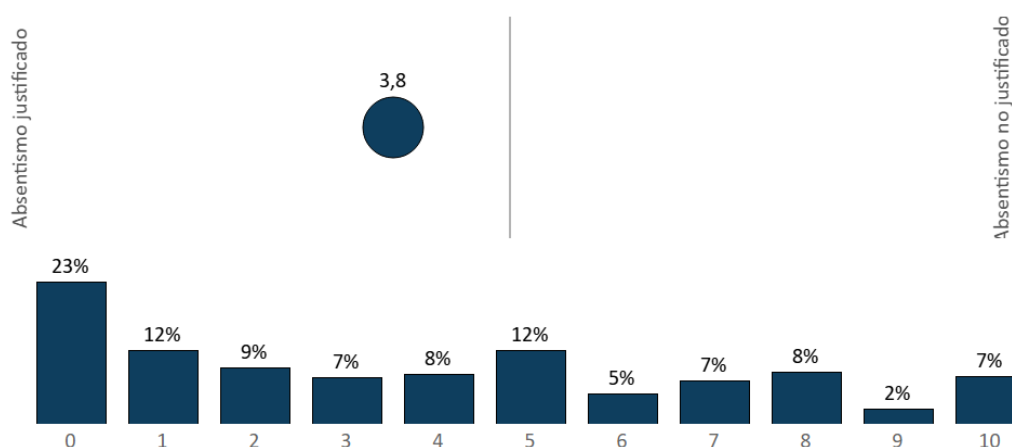
Gráfico. En lo que va de año 2024, ¿cómo ha afectado el absentismo de los empleados/as sobre los siguientes aspectos de la empresa?



En la entrevista grupal se abordaron las consecuencias del aumento del nivel de absentismo en las empresas de Canarias. Desde la perspectiva de los sindicatos, se destacó que las ausencias no justificadas tienen efectos negativos tanto en la productividad de la empresa como en la plantilla: *“Una ausencia injustificada en el puesto de trabajo acarrea efectos negativos tanto para la productividad de la empresa como para la división del trabajo en el resto de la plantilla”*. Por otro lado, los representantes de recursos humanos comentaron la sobrecarga de trabajo que esto genera: *“Al final, sobrecargas a los equipos de trabajo y los equipos de trabajo se vuelven a coger una baja también porque hay una sobrecarga.”*, así como el impacto en la calidad de los productos que recibe el cliente: *“La calidad del producto final que le das al cliente se ve completamente alterada”*.

Al analizar las percepciones de las empresas encuestadas sobre el abuso por parte de los empleados en relación con los tipos de absentismo laboral, se utilizó una escala del 0 al 10, donde 0 representa el absentismo justificado y 10 el absentismo no justificado. El 23% de las empresas considera que los empleados abusan más del absentismo justificado, frente al 7% que opina que el abuso es mayor en el absentismo no justificado. En general, la media de percepción se sitúa en 3,8, lo que refleja una tendencia a considerar un mayor abuso en el absentismo justificado.

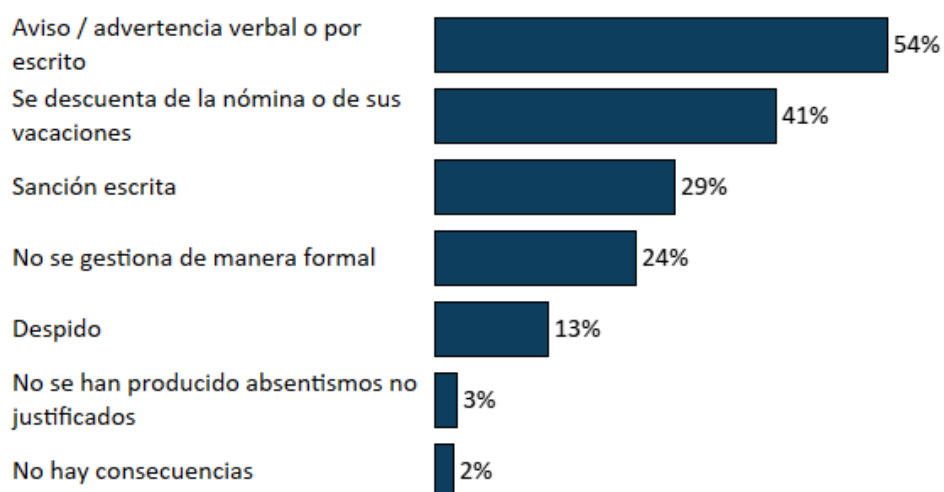
Gráfico. Considerando por un lado los absentismos justificados y por otro los absentismos no justificados, ¿de cuáles cree que los empleados/as de la empresa abusan más?



Desde la perspectiva de recursos humanos, en la entrevista grupal, se señaló el uso de las bajas médicas como “herramienta de presión” en el puesto de trabajo: *“Es una herramienta que los empleados utilizan para amenazar al empresario o para amenazar a las empresas porque [...], me han dicho: “como no me des las vacaciones, me cojo una baja y me las cojo cuando me dé la gana.”* Además, se indicó que el abuso de bajas médicas llega al punto de generar costes indirectos para la población en general debido a la mala gestión de los recursos públicos: *“Estamos estafando al sistema de la Seguridad Social cuando estoy haciendo abuso de esto. Esto genera una percepción negativa en la población sobre la equidad en el uso de los recursos públicos.”*

También se planteó a estas empresas una cuestión sobre las consecuencias que acarrea para una persona empleada ausentarse de su puesto de manera no justificada. Alrededor de la mitad de las empresas (54%) avisan o advierten verbalmente o por escrito ante el absentismo no justificado del personal. Le sigue un 41% de las empresas que descuentan de la nómina o de sus vacaciones y un 29% realizan una sanción escrita. Además, un 24% de las empresas declara que esta ausencia no tiene consecuencias formales, y un 13% toma como medida el despido. Un 3% indica que no se han producido absentismos no justificados y un 2% que no hay consecuencias.

Gráfico. ¿Qué consecuencias tiene el absentismo no justificado para el personal?



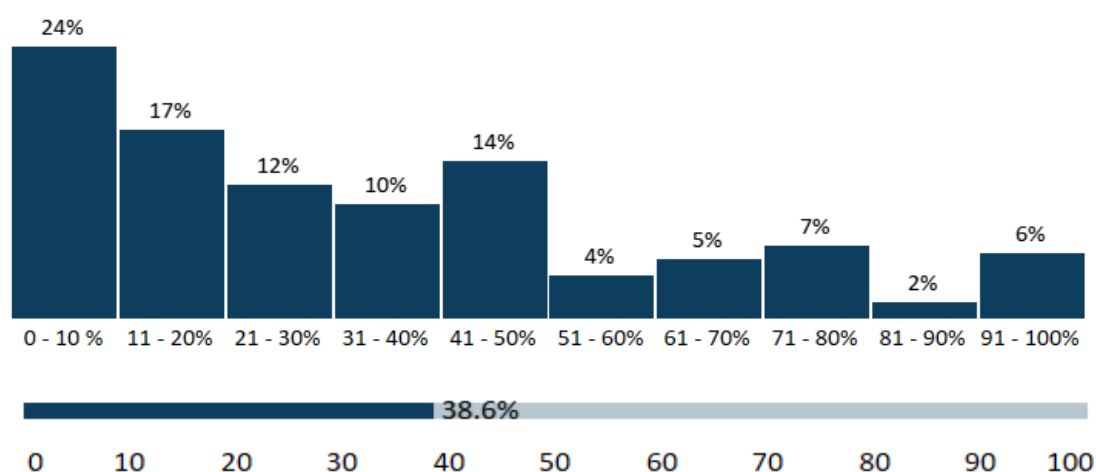
Posteriormente, se preguntó a todas las empresas participantes en el estudio si creen que alguna persona de su plantilla dedica parte de su jornada a actividades no relacionadas con su puesto de trabajo (el denominado "presentismo laboral"). El 65% de las empresas considera que tienen empleados que dedican parte de su jornada laboral a otras funciones (presentismo), mientras que un 35% opina que no es así.

Gráfico. ¿Cree su empresa que hay empleados/as que dedica parte de su jornada laboral a otras funciones (perder el tiempo, mirar el móvil, asuntos personales...) que no son propias de su puesto de trabajo (el denominado "presentismo laboral")?

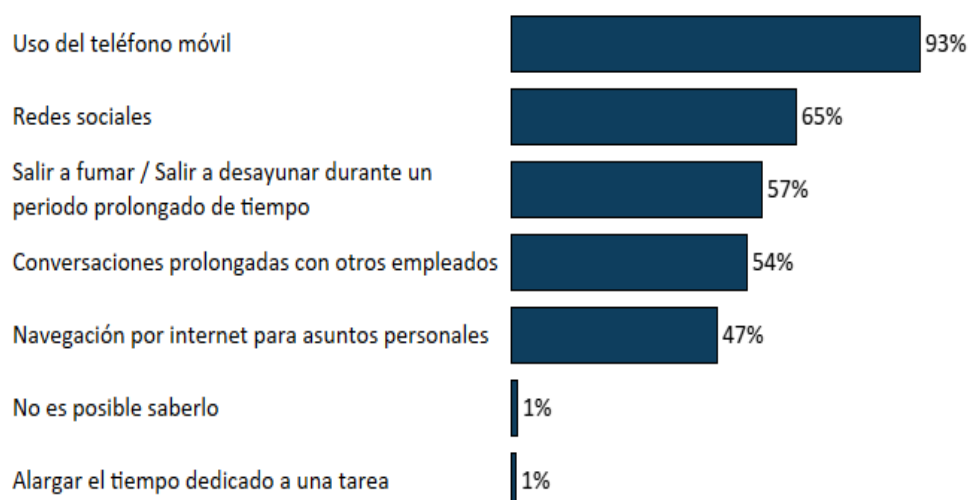


A continuación, se cuestionó a ese 65% (288) de empresas que indicaron creer tener personas en su plantilla que realizan presentismo sobre el porcentaje de la plantilla que lo realiza. En promedio, las empresas perciben que un 38,6% de su plantilla caen en el presentismo laboral. Un 77% de las empresas considera que el porcentaje de su plantilla que realiza presentismo es inferior a un 50%, destacándose un 24% de las respuestas que indican un rango de entre el 0% y el 10%, seguido por un 17% que reporta un 11-20%. Cabe señalar que solo un 6% de las empresas percibe que entre un 91% y un 100% de su plantilla incurre en presentismo.

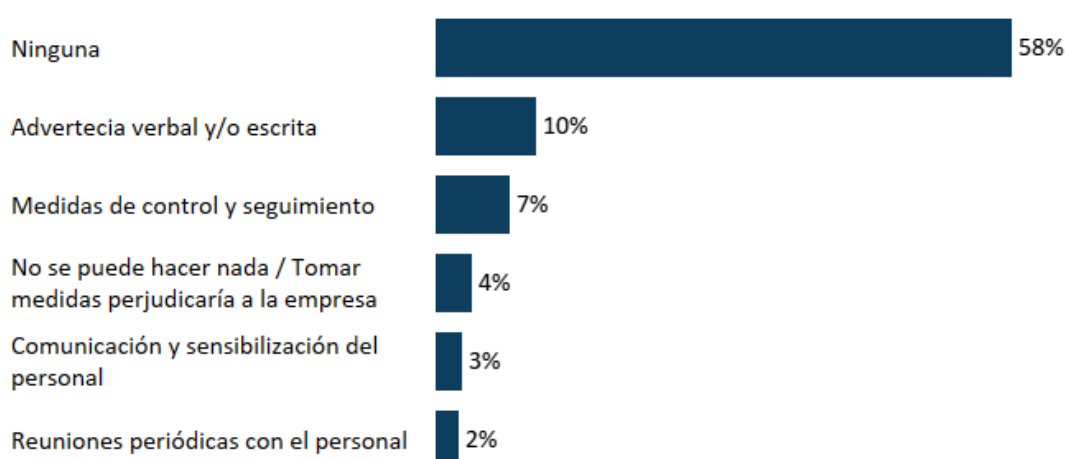
Gráfico. Sobre el 100% de la plantilla de la empresa, ¿qué porcentaje de la plantilla de la empresa percibe que realiza presentismo?



Asimismo, se abordaron las actividades que el tejido empresarial encuestado considera están más relacionadas con el presentismo. El 93% de las empresas opinan que la principal actividad relacionada con el presentismo es el uso de dispositivos móviles. Además, el uso de las redes sociales es señalado por un 65% de las respuestas, un 57% lo asocia con el acto de salir a fumar o salir a desayunar durante un tiempo prologando de tiempo, un 54% menciona las conversaciones prolongadas con otros empleados/as, y un 47% lo vincula con la navegación por internet para fines personales.

Gráfico. ¿Qué actividades cree que suelen estar relacionadas con el presentismo?


En la parte final de la encuesta, se realizó una consulta sobre las medidas que las empresas implementan para hacer frente al absentismo laboral. Se observó que más de la mitad (58%) de las mismas no están adoptando ninguna medida para reducir el absentismo. También es relevante señalar que, en aquellos casos en que se toman medidas, estas suelen consistir en advertencia verbal y/o escrita con un 10% de las respuestas. Un 7% de las empresas aplica medidas de control y seguimiento, mientras que un 4% considera que no se puede hacer nada al respecto y que la adopción de medida podría perjudicar a la empresa.

Gráfico. ¿Qué medidas está tomando la empresa para reducir el absentismo laboral?


Durante la entrevista grupal, un representante de los sindicatos comentó que Canarias es una de las comunidades autónomas con horarios y turnos de trabajo que más dificultan el desarrollo de la vida cotidiana con normalidad: *“Somos de las*

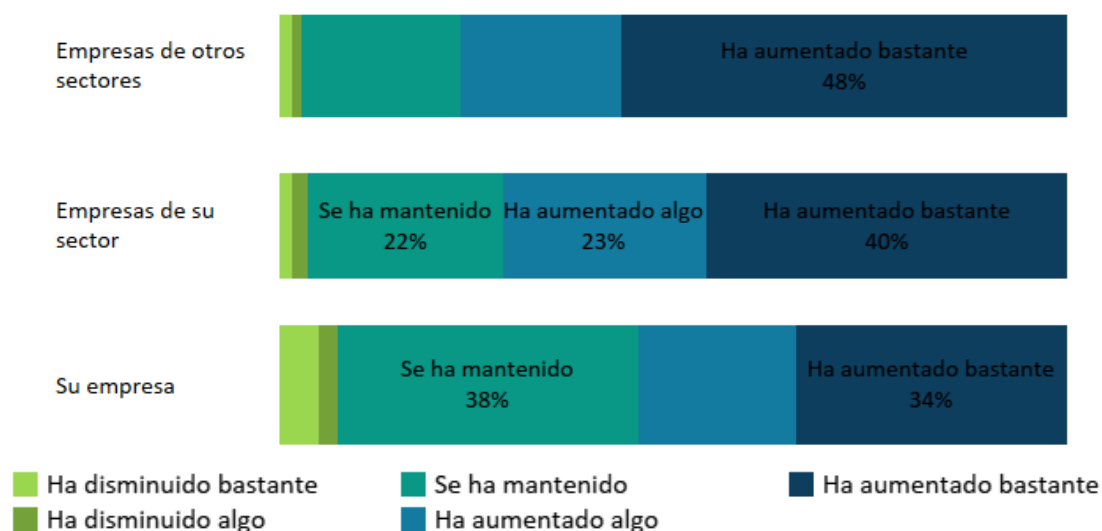
comunidades autónomas donde más se trabaja los sábados y domingos, los que más tenemos turnos partidos y trabajamos jornadas más tardías. Esto dificulta que podamos desarrollar nuestra vida con normalidad y debemos utilizar los permisos laborales con mayor frecuencia.” Además, cuando se abordó la pregunta de qué medidas podrían implementar las empresas para reducir el absentismo laboral, se propusieron, por parte del representante de las autoridades portuarias, medidas específicas como la mejora de oportunidades de conciliación: *“Mejorar las oportunidades de conciliación, sobre todo cuando hay trabajo a turno y jornadas partidas, junto a personas con hijos menores a su cargo o mayores con dependencia.”* Asimismo, un representante de recursos humanos destacó la implantación del teletrabajo como una medida efectiva: *“El teletrabajo ha reducido drásticamente el absentismo en el departamento de atención al cliente.”*

Finalmente, se preguntó a las empresas si, tras la pandemia de la Covid-19, el nivel de absentismo había variado. Esta pregunta estaba dividida en tres partes: la opinión acerca de su propia empresa, de las empresas de su sector y de las empresas de otros sectores.

En relación con su propia empresa, las empresas creen que el nivel de absentismo se ha mantenido, con un 38% de las respuestas. Por otro lado, un 34% de las respuestas creen que el absentismo ha aumentado bastante, mientras que un 20% considera que ha aumentado de manera moderada. Si bien, respecto a las empresas de su sector, el 63% de las empresas cree que el nivel de absentismo ha aumentado, un 22% considera que se ha mantenido y un 3% opina que ha disminuido, aunque en menor medida.

Por último, en lo que se refiere a las empresas de otros sectores, un 48% de las empresas coincide en que el absentismo ha aumentado considerablemente, un 18% piensa que ha aumentado algo y un 17% afirma que se ha mantenido a lo largo del tiempo.

Gráfico. Tras la pandemia de la Covid-19, ¿cómo cree que ha variado el nivel de absentismo laboral en...



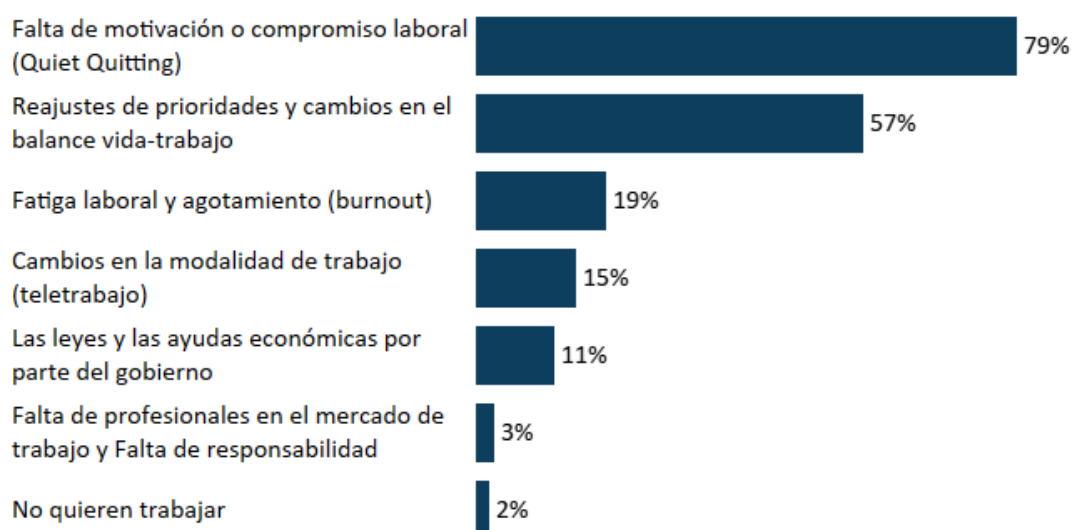
Una pregunta relacionada se planteó durante la entrevista grupal, en este caso sobre qué sectores se ven más afectados por el aumento del nivel de absentismo. Un representante de recursos humanos comentó que uno de los sectores con mayor índice de absentismo es el sector de la construcción: *“El sector de la construcción, posiblemente por las características asociadas al trabajo y también por el perfil medio de los empleados, tiene un alto índice de absentismo”*.

Ante el aumento del absentismo laboral, un representante de los sindicatos comentó: *“Mientras sigamos teniendo las mismas condiciones laborales (...) es probable que todo siga igual.”* A esto se suma los comentarios de los representantes de recursos humanos, quienes, por un lado, mencionan la dificultad de consolidar una cultura empresarial: *“Se vuelve prácticamente imposible consolidar una cultura empresarial con esta realidad.”* Por otro lado, destacan el impacto de esta situación en la competitividad de la economía de Canarias: *“Esto está restándole competitividad a la economía española y Canarias no es una excepción.”*

Por último, y exclusivamente a las empresas que percibieron un aumento en el nivel del absentismo laboral (321), se les preguntó acerca de las causas de este hecho. Un 79% de las empresas afirmó que el absentismo laboral es debido a una falta de motivación o compromiso, seguido por un 57% que dice considera que este aumento es producto de reajustes de prioridades y cambios en el balance vida-

trabajo. En cambio, un 19% atribuyó el aumento a la fatiga laboral y el agotamiento, conocido como burnout. Además, un 15% mencionó los cambios en la modalidad de trabajo, poniendo como ejemplo el teletrabajo, y un 11% señaló sobre las leyes y las ayudas económicas proporcionadas por el Gobierno.

Gráfico. ¿Cuáles cree que podrían ser las causas de ese aumento?



Desde la perspectiva empresarial, los representantes de recursos humanos hicieron referencia, durante la entrevista grupal, a la laxitud del propio sistema de la Seguridad Social: *“La laxitud del sistema de control y seguimiento disuade de ir a trabajar [...] Te lo ponen tan fácil que al final depende mucho de tu actitud.”* También se mencionó la sobrecarga de trabajo de los médicos, lo que lleva a la emisión de bajas que posiblemente no estén suficientemente justificadas: *“El problema es que muchos médicos no pueden gestionar correctamente porque tienen una carga de pacientes brutal y terminan dando bajas que no siempre están bien justificadas.”*

5.2. ENCUESTA A POBLACIÓN TRABAJADORA

Esta encuesta se divide en cuatro grandes puntos, primero encontraremos las variables demográficas, las cuales recogen información básica sobre el encuestado, En concreto, según el género, la edad, el lugar de nacimiento, el nivel educativo, y la isla de trabajo. Posteriormente, se ha valorado el nivel de absentismo laboral en la empresa en la que se encuentra la persona encuestada. En tercer lugar, se valoró el absentismo entre compañeros de trabajo, explorando las percepciones de las

personas encuestadas sobre el absentismo de sus compañeros de trabajo. Por último, se comentaron los factores de riesgo, cuyo bloque se orientó hacia la percepción de las personas encuestadas sobre la peligrosidad de su puesto de trabajo y los riesgos a los que se exponen. Además, se han añadido algunas percepciones trasladadas en la parte cualitativa²⁴. La recogida de la información se llevó a cabo entre el 18 de octubre y el 27 de noviembre de 2024.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Se recopilaron un total de 550 respuestas, de las cuales el 51% correspondieron a mujeres y el 49% a hombres. La edad promedio de los participantes fue de 41,5 años, con un rango de edades entre 18 y 74 años. Se observó un mayor índice de respuesta en el intervalo de 23 a 27 años, con un 16,1% de las respuestas, seguido por el grupo de 53 a 57 años, con un 11,3% y el de 28 a 32 años, con un 10,7%. El intervalo de 18 a 22 años representó un 10% de las respuestas.

Gráfico. Género

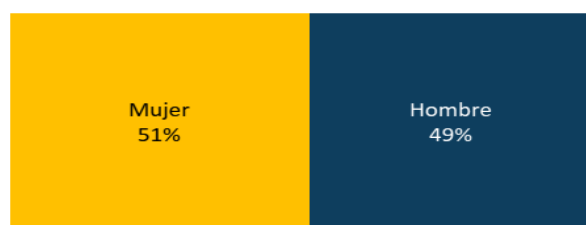
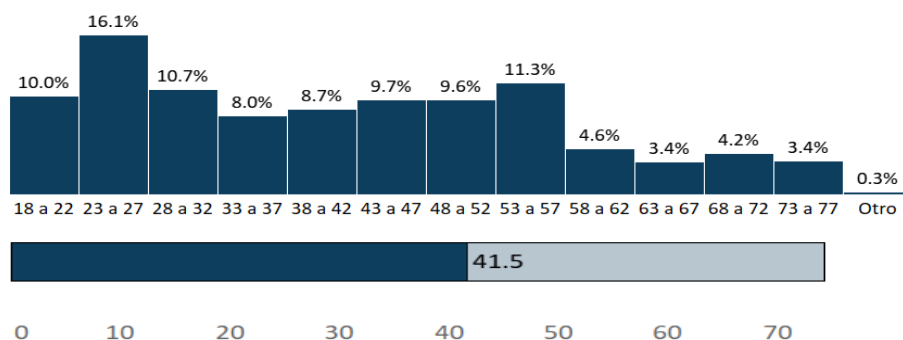


Gráfico. Edad media de los empleados



²⁴ Al igual que en las encuestas vinculadas al tejido empresarial, en lo que al enfoque cualitativo se refiere (focus-group y/o entrevistas), se ha incorporado las ideas principales vinculadas con las respuestas del cuestionario realizado al tejido empresarial. El resto de las aportaciones realizados por los agentes de interés están reflejadas en el anexo.

Se preguntó sobre el lugar de nacimiento, obteniendo que un 77% de las personas nacieron en Canarias, un 16% nacieron en otro país que no es España y un 7% nacieron en otras regiones de España.

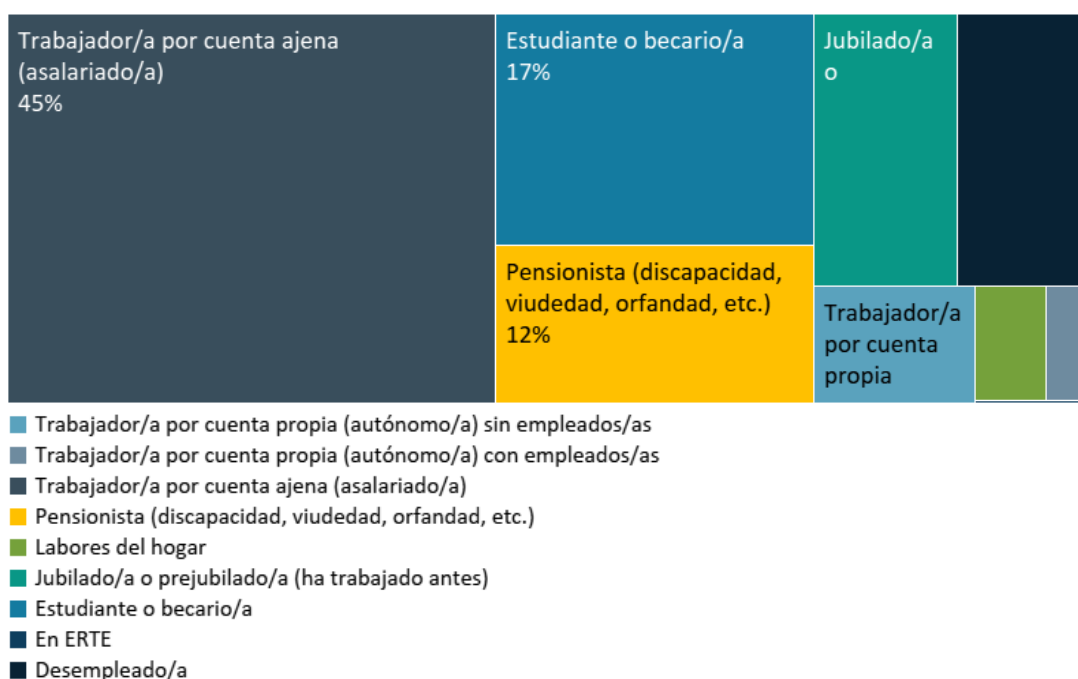
Gráfico. Lugar de nacimiento



Gráfico. ¿Cuál es el nivel más alto de enseñanza reglada que ha completado?



Respecto al nivel de estudios de los empleados, se obtuvo que un 19,7% de las personas encuestadas cuentan con un FP de grado superior, FPII, Maestría industrial o equivalente, un 17,6% tienen Bachiller, BUP, Bachiller superior, COU o PREU, y coinciden en un 13,7% los estudios primarios (ESO, EGB, Graduado escolar o equivalente, etc.) y Grado universitario.

Gráfico. Actualmente, ¿cuál es su ocupación principal?


En cuanto a la ocupación de las personas que han participado en la encuesta, el 45% son trabajadores por cuenta ajena, un 17% son estudiantes o becarios, un 12% pensionistas, ya sea por discapacidad, viudedad, orfandad, entre otros motivos. Además, con un 9% coinciden los grupos de jubilados/as o prejubilados/as y los desempleados/as.

Respecto al sector de actividad principal de la empresa en la que trabajan los participantes de este estudio, el 16% afirmó trabajar en el sector de la hostelería, el 10% en actividades sanitarias y de Servicios Sociales, el 9% en educación, y el 8% en información y comunicaciones. Además, un 7% corresponde a los sectores de transporte y almacenamiento, así como actividades administrativas y servicios auxiliares, con ambos grupos coincidiendo en el mismo porcentaje.

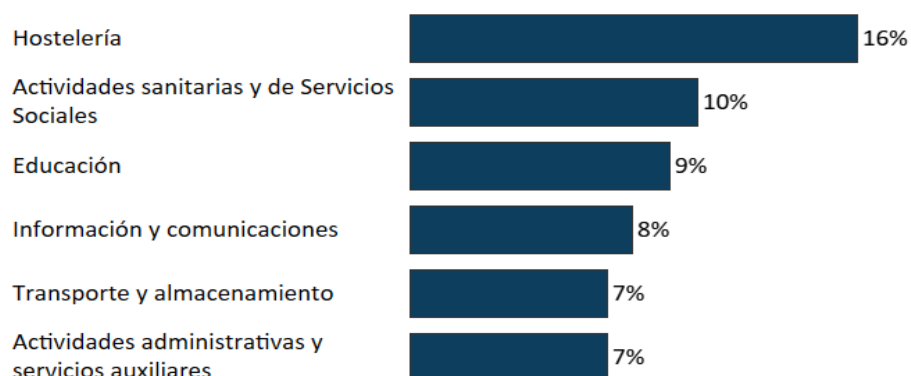
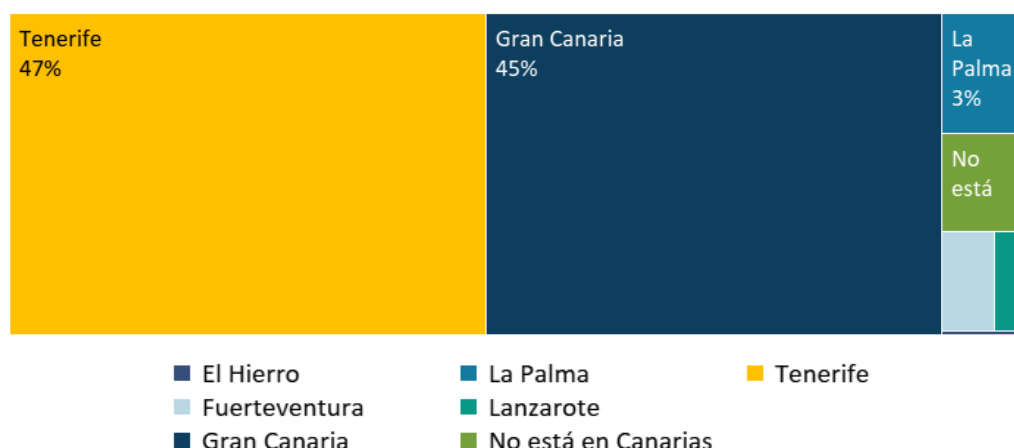
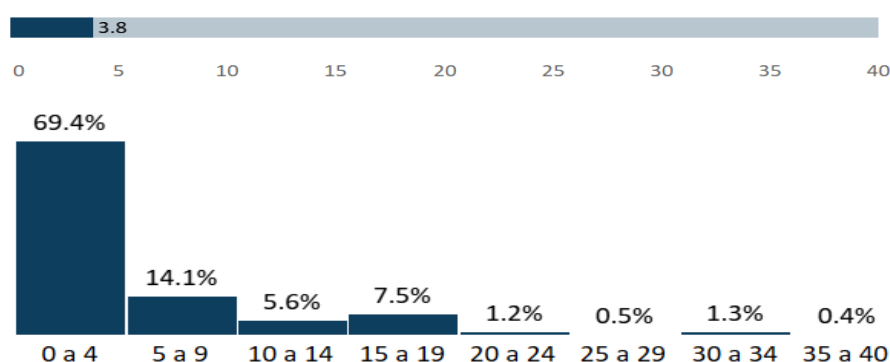
Gráfico. ¿Cuál es el sector de actividad principal de la empresa en la que trabaja?


Gráfico. ¿En qué isla se encuentra el centro en el que trabaja?



Respecto a la isla en la que se encuentran los centros de trabajo de las personas empleadas que han participado en este estudio, un 47% indicó que su centro de trabajo se encuentra en Tenerife, el 45% en Gran Canaria, un 3% en La Palma, y un 2% en Fuerteventura.

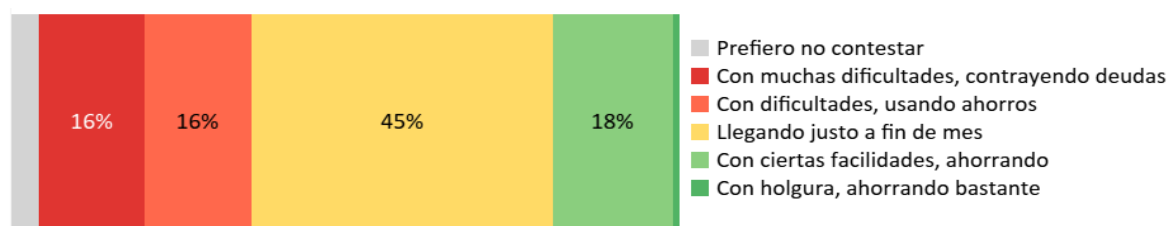
Gráfico. ¿Cuántos años lleva trabajando en su empresa u organización actual?



En cuanto a los años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabajan actualmente, la media de la muestra es de 3,8 años, y el 69,4% de las personas empleadas lleva entre 0 y 4 años de antigüedad en la misma.

Para finalizar con el bloque de preguntas de las variables demográficas, se les preguntó cómo suelen llegar a fin de mes. El 45% de las personas empleadas afirmó que llega “justo” a fin de mes, el 18% comentó que lo hace con ciertas facilidades, haciendo uso del ahorro, y un 16% corresponde respectivamente a las personas que tienen muchas dificultades, contrayendo deudas, y aquellos que enfrentan dificultades frecuentes, recurriendo al uso de ahorros.

Gráfico. Con los ingresos actuales de su hogar, ¿cómo suele llegar a fin de mes?



Durante la entrevista grupal, se mencionó desde la perspectiva sindical que Canarias es una de las comunidades autónomas con menores salarios: *“Es de sobra conocido que somos de las comunidades autónomas con menores salarios [...] Bajo incentivo hay en Canarias, a este respecto”*.

ABSENTISMO

Se continuó con el bloque de preguntas sobre el absentismo, comenzando por consultar a las personas empleadas si han faltado a su puesto de trabajo por causas distintas a vacaciones, días de asuntos propios o festivos. El 29% de los empleados que participaron afirmaron haberse ausentado de su puesto de trabajo en alguna ocasión durante el 2024, mientras que el 71% restante indicó que no lo ha hecho.

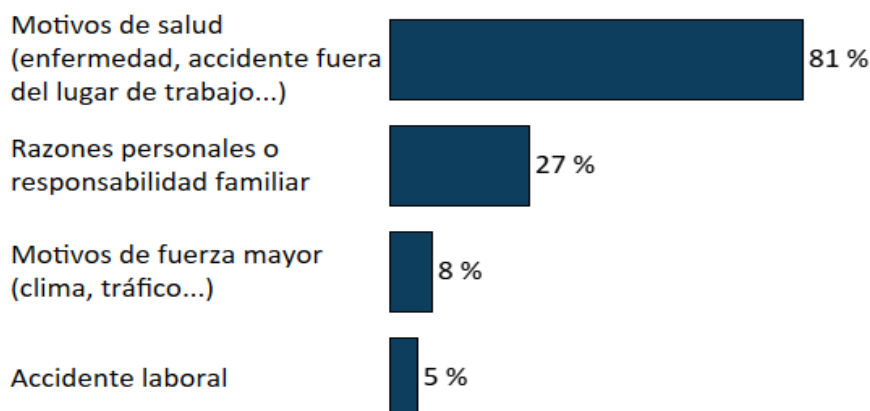
Gráfico. ¿En lo que va de año 2024 se ha ausentado de su puesto de trabajo por causas distintas a vacaciones, días de asuntos propios o días festivos?



Dentro de ese 29% que respondió de forma afirmativa la pregunta anterior, se les preguntó acerca de los motivos de las ausencias en su puesto de trabajo. Un 81% alegó motivos de salud, como enfermedad o accidente fuera del lugar de trabajo, un 27% indicó razones o responsabilidad personales, un 5% mencionó motivos de fuerza mayor, como clima o tráfico, y, un 5% justifica su falta al puesto de trabajo por un accidente laboral.

Dentro del 29% mencionado anteriormente, se les preguntó sobre la entrega de justificante en su centro de trabajo. En cuanto a las ausencias por motivos de salud, el 80% de las personas encuestadas siempre entrega un justificante, el 10% lo hace la mayoría de las veces y un 6% nunca lo presenta.

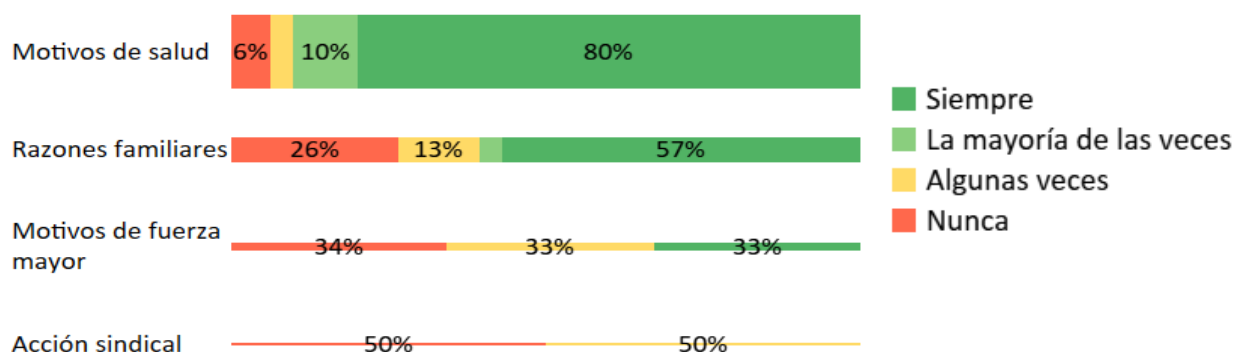
Gráfico. ¿A qué motivo o motivos se han debido las ausencias de su puesto de trabajo en lo que va de año 2024?



En el caso de las ausencias por razones familiares, el 57% afirma que siempre entregan un justificante, el 13% añade que hacen entrega del justificante algunas veces y por último un 26% nunca entrega el justificante.

Por último, en relación con las ausencias por motivos de fuerza mayor, un tercio de las personas encuestadas siempre ha presentado justificante, otro tercio lo hace algunas veces y el último tercio nunca lo entrega.

Gráfico. Para los motivos que ha mencionado, ¿ha presentado un justificante en su centro de trabajo?

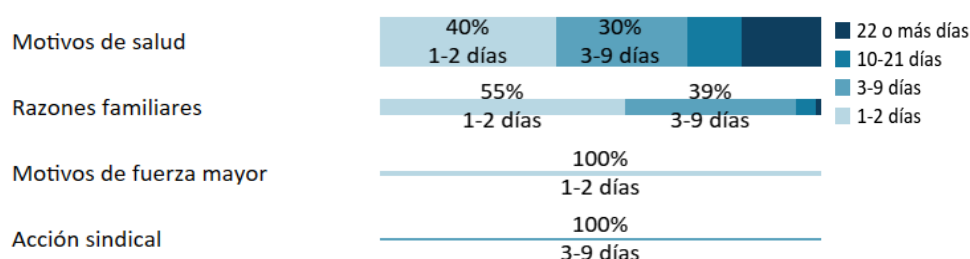


Uno de los representantes sindicales destacó la importancia de diferenciar entre ausencias justificadas e injustificadas, pues las justificadas pueden ser indicativas de buenas prácticas laborales, mientras que las injustificadas afectan negativamente la productividad: *“Una ausencia injustificada en el puesto de trabajo acarrea efectos negativos [...]. Una ausencia justificada y pactada da señales de una buena y saludable negociación colectiva”*.

Se continuó ahondando sobre este tema y se preguntó acerca de los días que se han ausentado los empleados por cada uno de los motivos que han mencionado. Entre los empleados que se han ausentado por motivos de salud, el 40% estuvo ausente entre 1 y 2 días, el 30% entre 3 y 9 días, el 13% entre 10 y 21 días y el 18% entre 22 días o más. En cuanto a las ausencias por razones familiares, el 55% se ausentó entre 1 y 2 días, el 39% entre 3 y 9 días, un 5% entre 10 y 21 días, y el 1% por 22 días o más.

Por último, la mayoría de las personas empleadas que se ausentaron por motivos de fuerza mayor lo hicieron entre 1 y 2 días.

Gráfico. En lo que va del año 2024, ¿cuántos días se ha ausentado por cada uno de los motivos que ha mencionado?



De las personas empleadas que afirmaron ausentarse de su puesto de trabajo en lo que va de año 2024, el 51% respondieron que sí han necesitado pedir alguna baja laboral, el 49% restante no la ha necesitado.

Gráfico. En lo que va de año 2024, ¿ha necesitado pedir alguna baja laboral?



A ese 49% de personas que respondieron no haber necesitado pedir alguna baja laboral, se les preguntó si creen que podrían tener algún inconveniente si tuvieran que pedir una baja laboral. El 50% manifestó que cree que no tendría ningún inconveniente en hacerlo y el 27% cree que los inconvenientes serían la falta de personal para delegar el trabajo. En el tercer y cuarto lugar nos encontramos con el miedo a las represalias o discriminación por parte del empleador (17%) y la incapacidad de afrontar la reducción de salario (13%).

Posteriormente, solo a las personas que afirmaron haber necesitado pedir una baja en lo que va de año 2024, se les preguntó si se les concedió. El 91% de las personas empleadas afirmaron que se la concedieron sin ninguna dificultad, mientras que el 9% restante asegura que, aunque obtuvo la baja, lo hizo con dificultades.

Gráfico. ¿Cree que tendría algún inconveniente si tuviera que pedir una baja laboral?

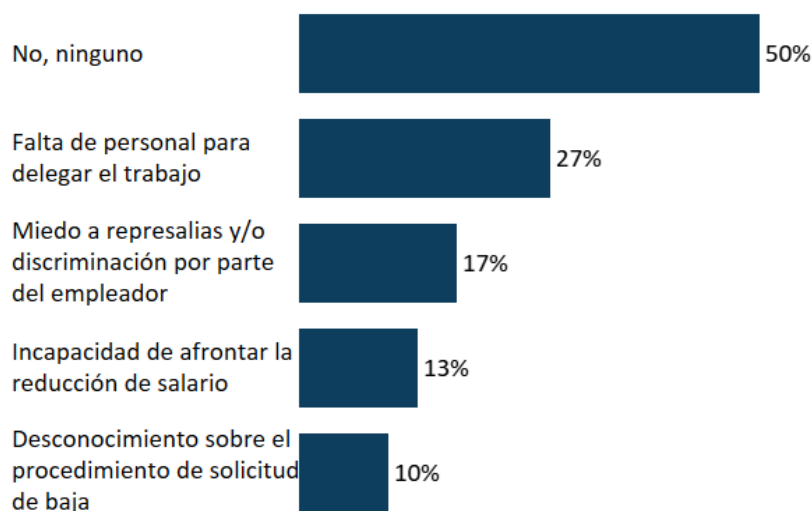


Gráfico. Cuando ha pedido esas bajas laborales, ¿se las han concedido?

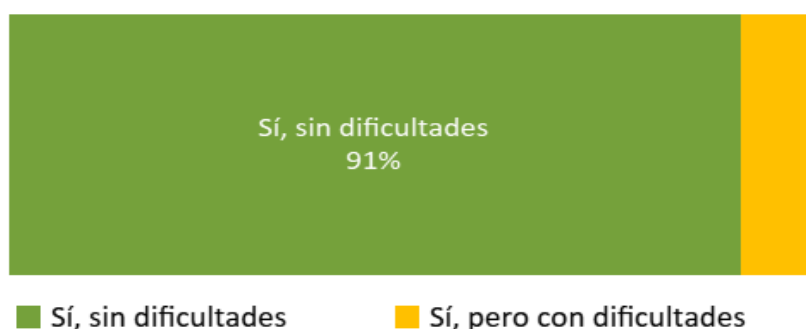
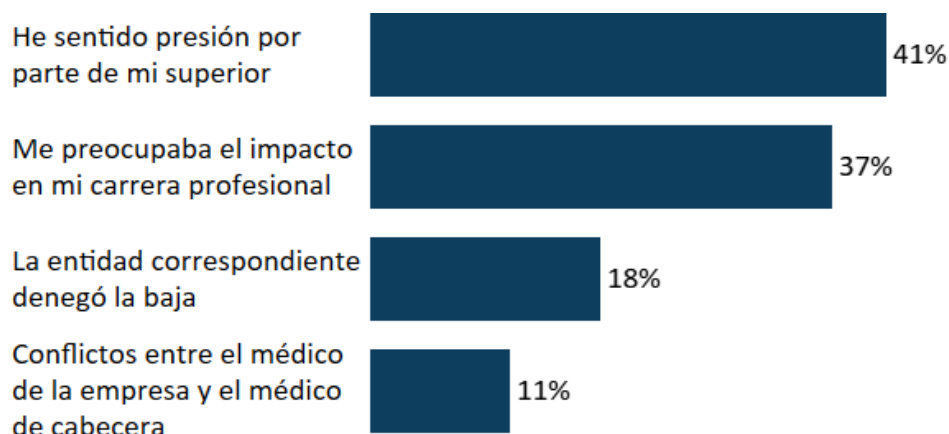


Gráfico. ¿Cuáles han sido las razones por las que ha tenido dificultad al concederle la baja?



A ese 9% de las personas que afirmaron tener alguna dificultad a la hora de concederles la baja, se les preguntó acerca de las razones por las que han tenido dificultad para ello. El 41% de las personas señaló haber sentido presión por parte de su superior, el 37% mencionó que le preocupaba el impacto en su carrera profesional, el 18% indicó que la entidad correspondiente denegó la baja solicitada, y el 11% comentó que no obtuvo la baja debido a conflictos entre el médico de la mutua de la empresa y el médico de cabecera.

Para finalizar este bloque, se preguntó solo a las personas que afirmaron haberse ausentado de su puesto de trabajo en lo que va de año 2024, a qué entidad acudirían en caso de tener que pedir una baja. El 75% de los empleados indicó que acudirían a la Seguridad Social, el 15% a la mutua de la empresa, y el 10% no sabe a quién dirigirse en caso de tener que solicitar una baja.

Gráfico. Cuando ha tenido o si tuviera que pedir una baja, ¿a qué entidad acudiría?

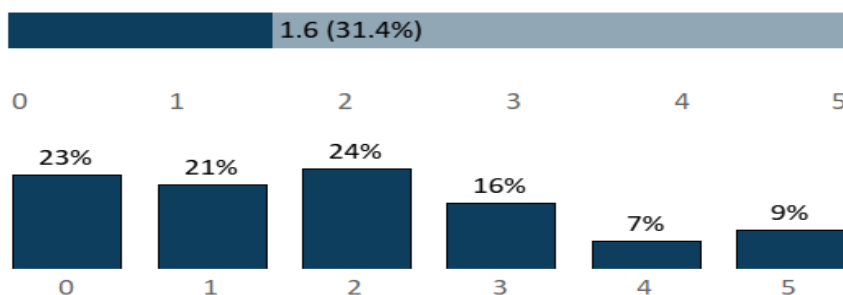


En la entrevista grupal también se debatió a cerca de la colaboración entre empresas y mutuas. Desde la perspectiva de recursos humanos comentaron que la regulación de la nueva ley de mutuas es un error: *"Con la regulación que se hizo de la nueva ley de mutuas [...] les han quitado poder y eso fue un error gravísimo."* Por otro lado, un representante de las Autoridades Portuarias señaló que las mutuas en procesos de IT mejorarían el problema respecto a contingencias comunes: *"La participación de las Mutuas en los procesos de IT por contingencias comunes contribuiría significativamente a mejorar el problema."*

ABSENTISMO COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO

El siguiente bloque explora las percepciones de las personas encuestadas sobre el absentismo de sus compañeros de trabajo. También se abordan cuestiones sobre el presentismo y sus consecuencias.

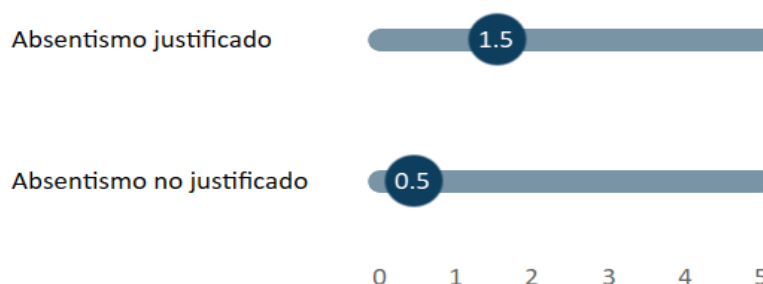
Gráfico. *Pensando en las 5 personas más próximas a usted en su puesto de trabajo actual, ¿cuántas de ellas se han ausentado de su puesto de trabajo por causas distintas a vacaciones, días de asuntos propios o días festivos en lo que va de 2024?*



Se comenzó preguntando cuántas de las cinco personas más próximas en su puesto de trabajo creen que se han ausentado por causas distintas a vacaciones, días de asuntos propios o días festivos durante lo que va del año. Se obtuvo una media de 1,6 sobre 5 personas que se han ausentado por las razones mencionadas.

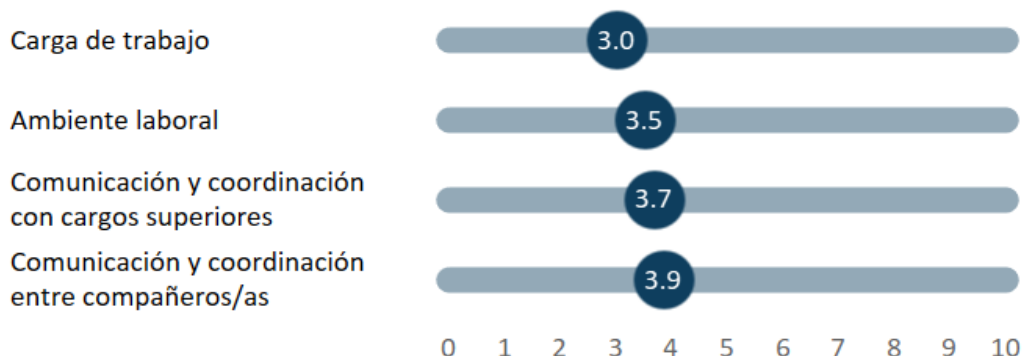
Además, se les preguntó cuántas de las personas mencionadas anteriormente creen o saben que se han ausentado por causas justificadas y cuántas por causas no justificadas. En una escala del 0 al 5, los empleados respondieron que, en promedio, 1,5 personas se han ausentado por causas justificadas, mientras que la media de absentismo no justificado es de 0,5 personas.

Gráfico. De esas personas, ¿cuántas cree / sabe que se han ausentado por causas justificadas y cuántas de manera no justificada? (Media personas absentismo justificado/no justificado)



Se profundizó más en el tema y se preguntó sobre el impacto del absentismo laboral en la empresa, específicamente en aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral, la comunicación y coordinación con cargos superiores, y la comunicación y coordinación entre compañeros. En una escala del 0 al 10 (donde 0 es muy negativo y 10 es muy positivo), se observó que el absentismo laboral ha tenido un mayor efecto negativo sobre la carga de trabajo, con una media de 3,0. También se encontró un impacto negativo sobre el ambiente laboral (media de 3,5), sobre la comunicación y coordinación con cargos superiores (media de 3,7) y sobre la comunicación y coordinación entre compañeros/as (media de 3,9).

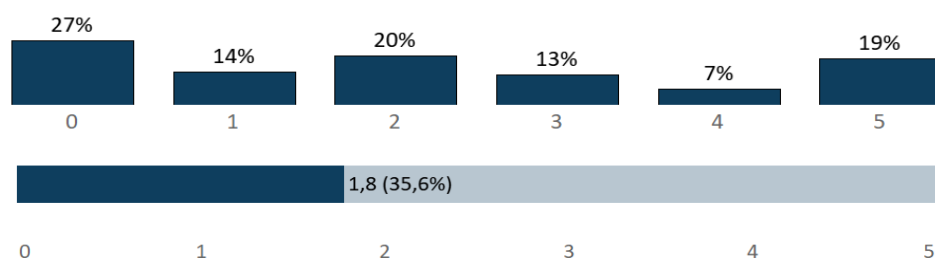
Gráfico. ¿Qué efecto ha tenido el absentismo laboral en su empresa sobre los siguientes aspectos de su trabajo en lo que va de año 2024?



A continuación, las preguntas realizadas buscan estudiar la percepción de las personas empleadas que participaron en la encuesta sobre el presentismo laboral en su puesto de trabajo. En primer lugar, se les preguntó cuántas de las cinco personas más próximas dedican parte de su jornada a funciones relacionadas con el presentismo laboral. En una escala de 0 a 5 personas, se encontró una media de

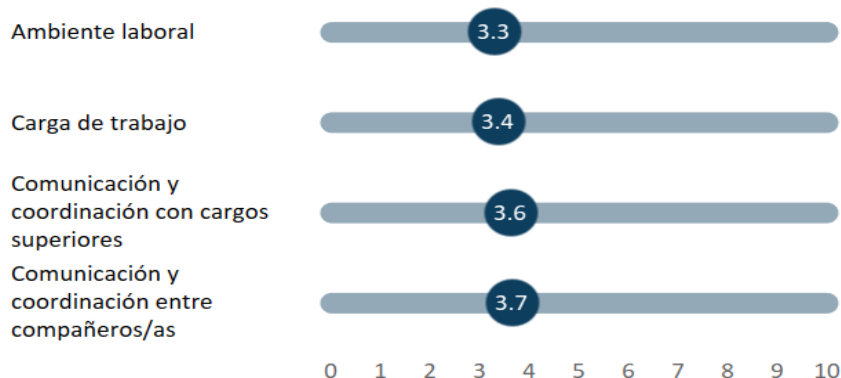
1,8 personas que realizan presentismo laboral. El 27% de los encuestados cree que ninguna persona realiza funciones que no son propias de su puesto de trabajo, un 14% piensa que es 1 persona, el 20% considera que son 2, el 13% afirma que son 3, el 7% menciona que son 4, y el 19% cree o sabe que las 5 personas más próximas a ellos realizan funciones que no son propias de su puesto de trabajo.

Gráfico. ENFOQUE CUALITATIVO Pensando en las 5 personas más próximas a usted en su puesto de trabajo actual, ¿cuántas de ellas cree / sabe que dedican parte de su jornada laboral a otras funciones (perder el tiempo, mirar el móvil, asuntos personales...) que no son propias de su puesto de trabajo (el denominado "presentismo laboral")?



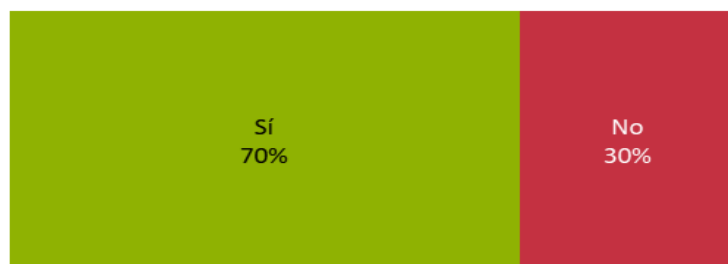
En cuanto al impacto del presentismo laboral en la empresa, se preguntó a las personas encuestadas sobre su efecto en aspectos como el ambiente laboral, la carga de trabajo, la comunicación y coordinación con cargos superiores, y la comunicación y coordinación entre compañeros/as. En una escala del 0 al 10 (donde 0 es muy negativo y 10 es muy positivo), los empleados señalaron que el presentismo laboral afecta negativamente a todos estos aspectos. El ambiente laboral tiene una media de 3,3, la carga de trabajo una media de 3,4, la comunicación y coordinación con cargos superiores una media de 3,6, y la comunicación y coordinación entre compañeros/as una media de 3,7.

Gráfico. ¿Qué efecto ha tenido el "presentismo laboral" en su empresa sobre los siguientes aspectos de su trabajo?



A la pregunta de si su empresa lleva un control del absentismo de los empleados/as, un 70% de las personas encuestadas afirman que la empresa en la que trabajan cuenta con controles de absentismo, el 30% restante de las personas dicen que su empresa no cuenta con este tipo de controles.

Gráfico. ¿Su empresa lleva un control del absentismo de los empleados?



A ese 70% de personas que afirmaron que su empresa lleva un control del absentismo se les preguntó qué consecuencias tiene para una persona ausentarse de manera no justificada. De las 214 personas que respondieron a esta pregunta el 55% de los casos dicen que la consecuencia es un aviso o advertencia verbal, en un 36% hay un descuento en la nómina, en un 27% una sanción escrita, en un 16% el despido, en un 10% no se gestiona de forma formal y, por último, los empleados en un 2% no saben cuáles son las consecuencias del absentismo laboral.

Gráfico. ¿Qué consecuencias tiene para una persona de la empresa ausentarse de manera no justificada? (Porcentajes de tipos de controles de absentismo)

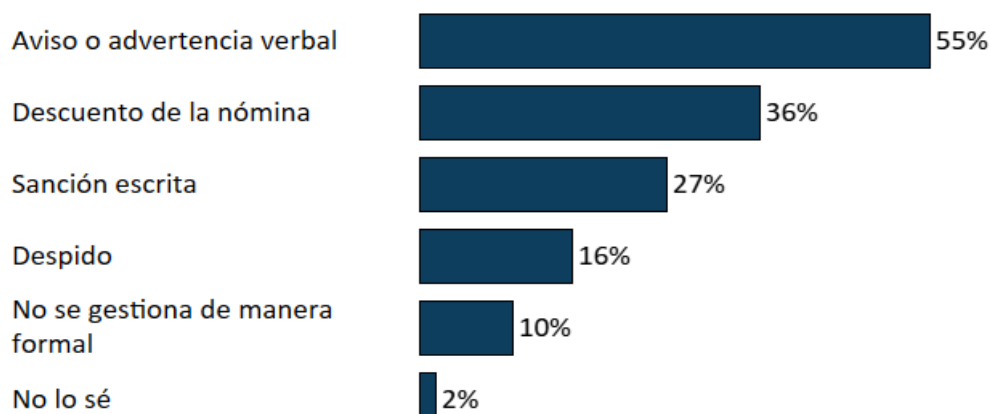
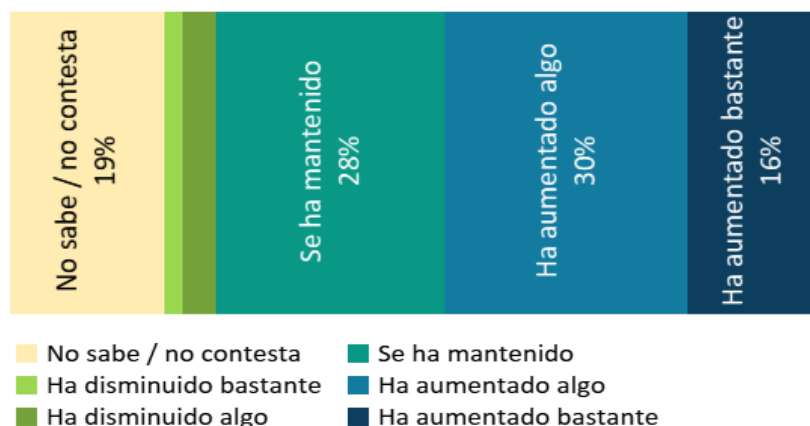
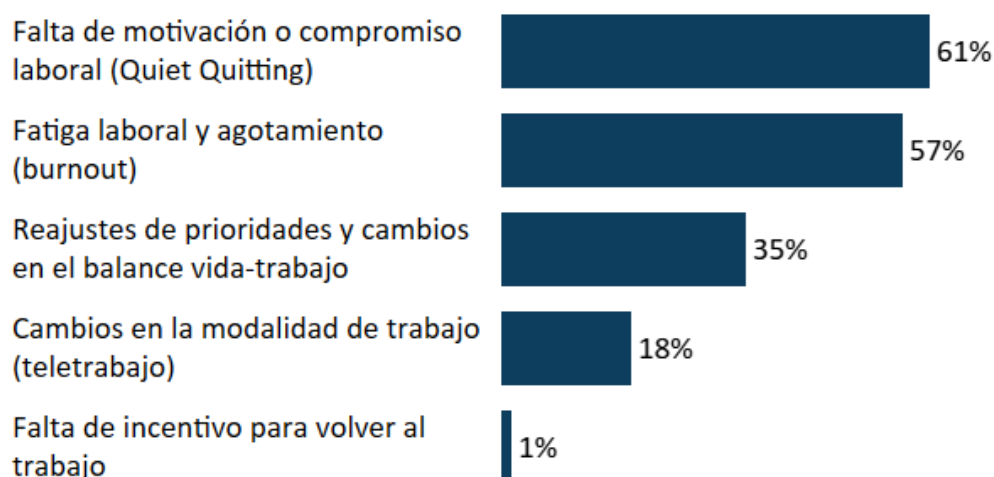


Gráfico. Tras la pandemia Covid-19, ¿cómo cree que ha variado el nivel de absentismo laboral en su entorno?



A continuación, las preguntas se centraron en cómo ha cambiado el nivel de absentismo laboral tras la pandemia Covid-19, un 46% de los empleados encuestados consideraron que el nivel de absentismo ha aumentado en cualquier medida tras la pandemia, frente a un 6% que cree que ha disminuido en cualquier medida, en cambio encontramos un 28% de los trabajadores que piensan que el nivel de absentismo se ha mantenido, mientras que hay un 19% que no sabe cómo ha afectado la pandemia al nivel de absentismo.

Gráfico. ¿Cuáles cree que podrían ser las causas de ese aumento? (Causas del aumento del nivel de absentismo)



A las personas que consideraron que tras la pandemia Covid-19 hubo un aumento en el nivel de absentismo laboral en su entorno se les preguntó acerca de las causas de tal incremento, un 61% de los empleados consideraron que la falta de

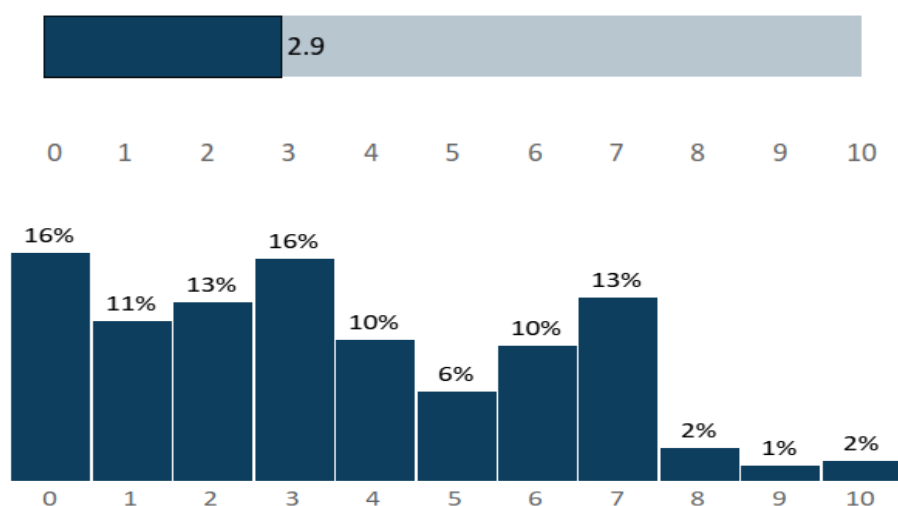
motivación o compromiso laboral fue una causa del aumento del nivel de absentismo, el 57% de los empleados cree que es producido por la fatiga laboral y agotamiento, el 35% piensa que es producido por reajustes de prioridades y cambios en el balance vida-trabajo y, por último, un 1% piensa que es provocado por la falta de incentivo para volver al trabajo.

FACTORES DE RIESGO

El último bloque por tratar son los factores de riesgo, se aborda si ha experimentado algún tipo de violencia en la empresa y se evalúa su nivel de satisfacción con el trabajo.

Para comenzar se preguntó acerca de cómo de peligroso considera el empleado que es su trabajo, en una escala de 0 al 10 (donde 0 es nada peligroso y 10 es muy peligroso), los empleados encuestados consideran que sus trabajos no son peligrosos con una media de 2,9. Además, solo un 5% de los empleados considera que su trabajo es muy peligroso.

Gráfico. ¿Cómo de peligroso considera que es su puesto de trabajo?



Para evaluar esa sensación de peligrosidad, se les preguntó en qué medida su trabajo implica diferentes tipos de riesgos laborales, utilizando una escala que va

desde “Nunca” hasta “Siempre”. Según los encuestados los riesgos psicosociales y ergonómicos son los más presentes en el entorno laboral, con un promedio de 3,67 y 3,33 respectivamente, lo que indica que se presenta entre “Casi siempre” y “Siempre”. En cambio, el resto de los riesgos, como los riesgos biológicos, mecánicos y químicos, se dan con menos frecuencia.

Gráfico. ¿En qué medida su trabajo implica...?

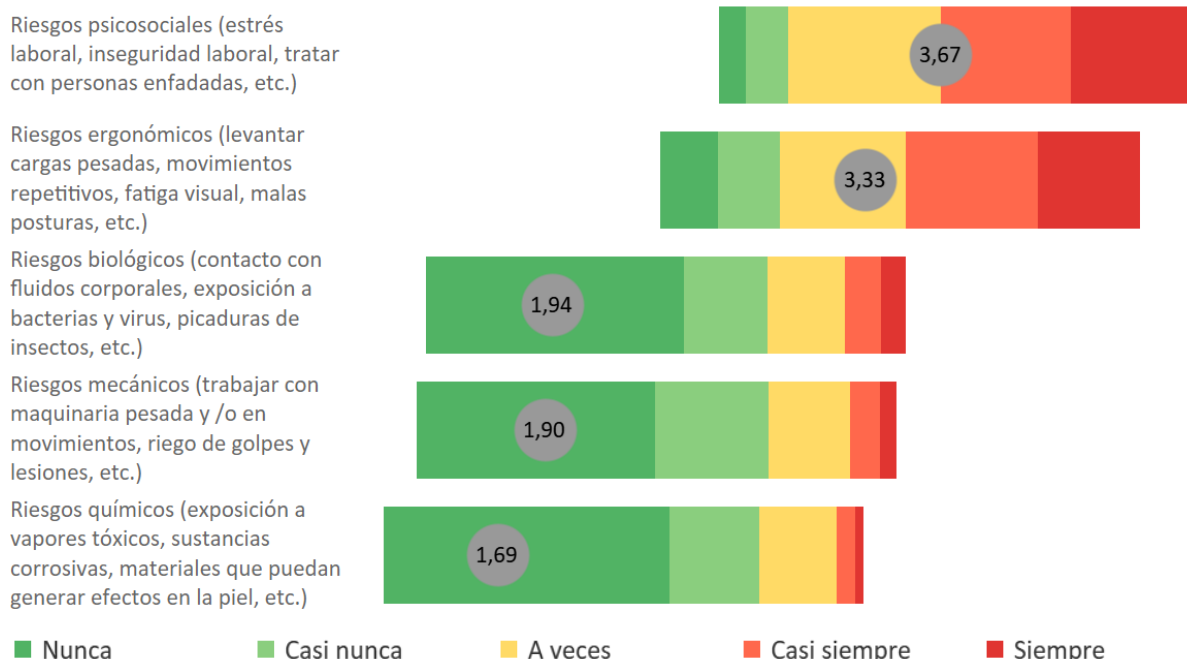
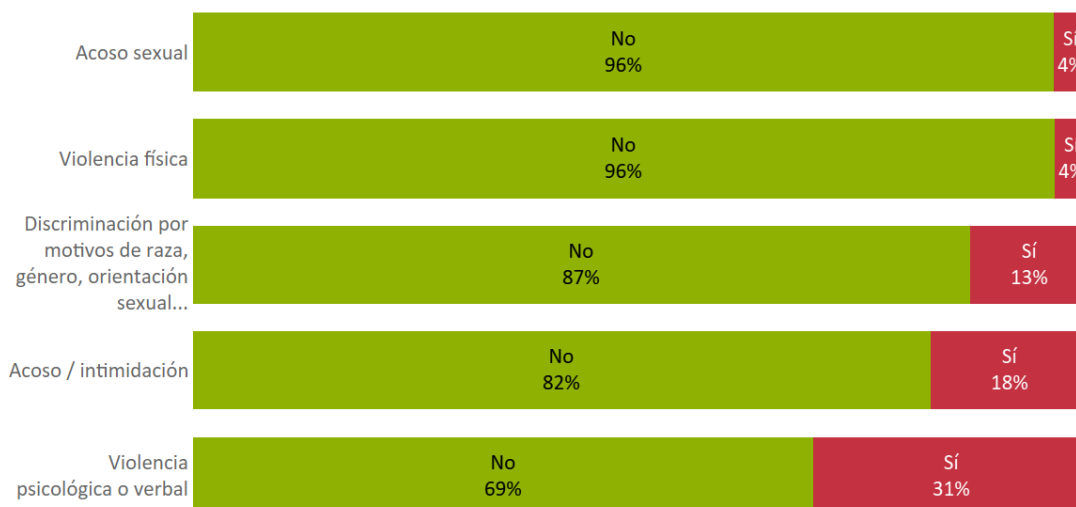


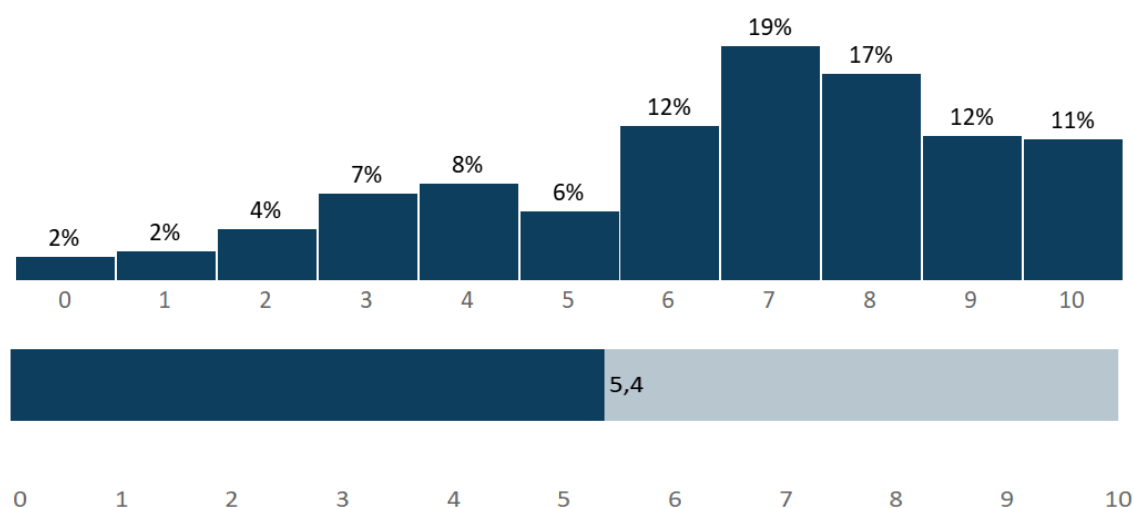
Gráfico. Desde que comenzó a trabajar en su puesto actual, ¿ha sido usted objeto de algo de lo siguiente en su trabajo?



Por otro lado, se les mencionaron cinco tipos de violencia o abuso y se les preguntó si, desde que comenzaron a trabajar, habían sido objeto de alguno de ellos. De las 376 personas que respondieron a esta pregunta, el 4% indicó haber experimentado acoso sexual o violencia física. Un 13% afirmó haber sido discriminado por motivos de raza, género u orientación sexual, mientras que el 18% reportó haber sufrido acoso o intimidación. Finalmente, el 31% (113 personas) señaló haber sido objeto de violencia psicológica o verbal.

Esto nos lleva a la pregunta de cuán satisfechas están estas personas con su puesto de trabajo actual. Las personas encuestadas han valorado esa satisfacción con una nota entre 0 y 10, donde 0 representa "nada satisfecho" y 10 "muy satisfecho". El 29% de las 377 personas que respondieron a esta pregunta otorgaron una valoración inferior a 5, el 19% dio una valoración de 7 y el 11% parece estar muy satisfecho con su trabajo actual. En consecuencia, la satisfacción media de las 377 personas encuestadas es de 5,4, lo que indica que, en general, están "algo satisfechas" con su puesto de trabajo actual.

Gráfico. ¿Cómo de satisfecho/a está con su trabajo actual



Entre los diez principales aspectos que los encuestados cambiarían de su puesto de trabajo, el 5% señaló que modificaría a algún compañero, superior o aumentaría el personal disponible. El 6% indicó que mejoraría los materiales de trabajo y las infraestructuras, mientras que el 7% expresó que cambiaría el ambiente laboral. Un 8% afirmó que no haría ningún cambio, y el 9% deseó una

mejor organización y gestión. Sin embargo, los tres aspectos más destacados son el salario (23%), los horarios (19%) y el estrés o la carga de trabajo (10%).

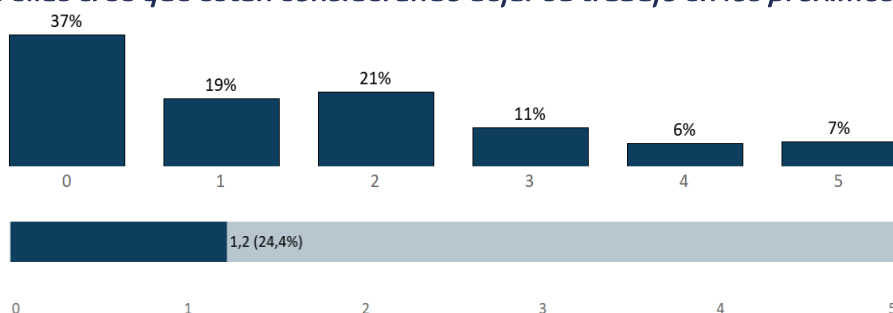
Gráfico. Si pudiera cambiar algún aspecto de su puesto de trabajo actual, ¿cuál sería?



En el marco de la entrevista grupal, se propusieron diversas mejoras. Desde la perspectiva de los sindicatos, se planteó la sustitución de los turnos partidos por turnos continuos, destacando su importancia para facilitar la conciliación laboral y personal mediante medidas como la reducción de la jornada laboral y la eliminación de los turnos partidos: "Mejorar la conciliación [...] a través de: reducción de la jornada laboral, evitar [...] turnos partidos, reducir la extensión de las jornadas."

Por otro lado, uno de los representantes de recursos humanos señaló: "En la hostelería y comercio, cambiar turnos partidos a turnos continuos es una mejora, pero muchas empresas aún no lo ven viable."

Gráfico. Pensando en las 5 personas más próximas a usted en su puesto de trabajo actual, ¿cuántas de ellas cree que están considerando dejar su trabajo en los próximos 6 meses?



Para finalizar, se preguntó a los encuestados cuántas de las cinco personas más próximas a ellos en su puesto de trabajo creen que están considerando dejar su empleo en los próximos seis meses. Según los resultados, el 37% (de 250 personas) cree que ninguna de sus personas cercanas está pensando en renunciar, mientras que el 63% considera que al menos una de esas cinco personas está contemplando dejar su trabajo. En promedio, esto sugiere que, en un grupo de cinco personas, entre una y dos podrían estar considerando abandonar su puesto en los próximos seis meses.



6.CONCLUSIONES

6. CONCLUSIONES

6.1. ABSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Duración media de los procesos finalizados

- En 2023, la duración media nacional fue de 37,7 días para los procesos finalizados gestionados por el Instituto Nacional de la Seguridad (de aquí en adelante, INSS), mientras que en Canarias fue de 43,0 días.
- Las MATEPSS gestionaron procesos con menor duración media (35,3 días a nivel nacional), pero no en Canarias (45,6 días).
- Al comparar el año 2023 vs 2019, se observan las siguientes tendencias:
 - a) En Canarias, aumentó la duración de procesos gestionados por el INSS (+1,3 días), pero disminuyó en los gestionados por las MATEPSS (-3,3 días).
 - b) A nivel nacional, disminuyó la duración tanto en el INSS (-5,8 días) como en las MATEPSS (-1,5 días).
- El *gap* en la duración media del INSS frente a la de las MATEPSS se redujo:
 - a) En Canarias: de -7,2 días en 2019 a -2,6 días en 2023.
 - b) A nivel nacional: de 6,7 días en 2019 a 2,3 días en 2023.
- Canarias pasó de estar por debajo de la media nacional en 2019 a situarse por encima en 2023 para procesos gestionados por el INSS.
- Interpretación:
 - a) Estas conclusiones sugieren una mejora general en la gestión de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, especialmente en Canarias y, en concreto, en los procesos gestionados por las MATEPSS.
 - b) Los procesos gestionados por las MATEPSS en Canarias mantuvieron una duración superior a la media nacional, aunque la diferencia se redujo.

Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos

- En 2023, Canarias tuvo una mayor incidencia de bajas gestionadas por el INSS (42,9 por mil) que el promedio nacional (35,4 por mil).

- Para las bajas gestionadas por las MATEPSS, Canarias (34,5 por mil) y el promedio nacional (35,5 por mil) fueron similares.
- Al comparar el año 2023 vs 2019, hubo un aumento en la incidencia tanto en Canarias como a nivel nacional, siendo de mayor magnitud en las bajas gestionadas por el INSS que en las de las MATEPSS.
- La incidencia de bajas gestionadas por el INSS frente a las de las MATEPSS amplió su brecha en Canarias, pasando de 5,5 por mil en 2019 a 8,4 por mil en 2023.
- Interpretación:
 - a) Canarias muestra un nivel de absentismo por incapacidad temporal por contingencias comunes más alto que la media nacional en las bajas gestionadas por el INSS.
 - b) La tendencia al alza en la incidencia sugiere un aumento general del absentismo laboral por estas causas en los últimos años.
 - c) La creciente desigualdad entre las bajas gestionadas por el INSS y las MATEPSS podría indicar diferencias en la eficacia de la gestión o en la naturaleza de los casos atendidos por cada entidad.

Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos

- Mayor prevalencia en Canarias: Canarias registra una prevalencia significativamente más alta que la media nacional, tanto en las bajas gestionadas por el INSS (74,4 vs 51,4) como por las MATEPSS (64,9 vs 47,3).
- Diferencia entre gestores: En ambos casos (Canarias y España), la prevalencia es mayor en las bajas gestionadas por el INSS que por las MATEPSS.
- Evolución temporal:
 - a) Crecimiento significativo: Entre 2019 y 2023, Canarias experimentó un aumento de más de 25 procesos por cada mil trabajadores, tanto en bajas gestionadas por el INSS como por las MATEPSS.
 - b) Aumento de la brecha: La diferencia en la prevalencia entre el INSS frente a las MATEPSS en Canarias creció en 2,1 procesos entre 2019 y 2023.
 - c) Tendencia nacional similar: A nivel nacional, la brecha entre el INSS y las MATEPSS también aumentó, pasando de 1,9 a 4,1 procesos en el mismo período.

- Interpretación:
 - a) Acumulación de casos: Los datos sugieren una acumulación de procesos de ITCC en Canarias, más que un aumento anual en el número de nuevas bajas.
 - b) Diferencias en gestión: La consistente mayor prevalencia en bajas gestionadas por el INSS frente a las MATEPSS podría indicar diferencias en los criterios de gestión o en la naturaleza de los casos atendidos por cada entidad.
 - c) Tendencia al alza: El aumento generalizado de la prevalencia tanto en Canarias como a nivel nacional sugiere una tendencia creciente en la duración o frecuencia de las bajas por ITCC.

Trabajadores protegidos al final del período

- Desigualdad en la protección de trabajadores:
 - a) El dato más significativo es la notable desigualdad entre el número de trabajadores protegidos gestionados por las distintas entidades: las MATEPSS y el INSS. Para Canarias, en 2023, había 463.299 trabajadores protegidos por las MATEPSS, frente a 337.008 gestionados por el INSS, lo que refleja una diferencia de -126.291 trabajadores.
 - b) Esta brecha, aunque aún considerable, ha disminuido desde 2019, lo que sugiere una mejora en la sincronización de las cifras entre ambas entidades.
- Evolución de trabajadores protegidos
 - a) Para Canarias, entre 2019 y 2023, el INSS experimentó un aumento de 73.321 trabajadores protegidos. En contraste, las MATEPSS registraron una disminución de 24.557 trabajadores.
 - b) Este comportamiento divergente entre las entidades indica que, a nivel regional, el INSS ha ampliado su cobertura, mientras que las MATEPSS ha enfrentado desafíos, con un crecimiento, aunque de menor envergadura al del INSS.

- Comparativa nacional:
 - a) A nivel nacional, tanto el INSS como las MATEPSS han mostrado un crecimiento en el número de trabajadores protegidos, aumentando en 900.570 y 329.042 trabajadores, respectivamente.
 - b) Esto ha resultado en una reducción del 8% en la brecha entre ambas entidades a nivel nacional, la cual contrasta con la experimentada para Canarias (-44%).
- Proporción del total de trabajadores protegidos:
 - a) En relación con la población trabajadora en Canarias sobre el total nacional, la protección gestionada por el INSS representa un 5,6% en 2023, frente al 5,1% que supuso en 2019.
 - b) Por el contrario, la proporción de trabajadores protegidos por las MATEPSS ha disminuido, lo que podría indicar una menor dependencia o efectividad de esta entidad en la gestión de bajas por incapacidad temporal en las islas.
- Efectos en la población ocupada:
 - a) Se observa que, en 2023, en promedio, el 34,8% de la población ocupada estuvo protegida por el INSS y el 47,8% por las MATEPSS en relación con las incapacidades temporales por contingencias comunes.
- Interpretación:
 - a) La evolución de los trabajadores protegidos por incapacidad temporal en Canarias evidencia tanto retos como mejoras en el sistema de protección. La reducción de la brecha entre el INSS y las MATEPSS es un aspecto positivo, aunque se debe prestar atención a las razones detrás de la caída en la protección por parte de las MATEPSS.
 - b) Es imperativo que se mantenga y amplíe el enfoque en la gestión de las bajas laborales para asegurar que todos los trabajadores reciban la protección adecuada en tiempos de necesidad.

Implicaciones y/o reflexiones finales

1. Eficiencia en la gestión de procesos

- La duración media de los procesos ha disminuido generalmente, lo que sugiere una mejora en la eficiencia de la gestión tanto por parte del INSS como de las MATEPSS.
- Sin embargo, Canarias muestra una tendencia diferente, con un aumento en la duración de los procesos gestionados por el INSS, lo que podría indicar desafíos específicos en la comunidad autónoma.
- Dado el problema que se plantea sería primordial implementar sistemas de gestión digitalizados que ayuden a reducir tiempos administrativos y mejorar la comunicación entre el INSS, las MATEPSS y el tejido empresarial.
- Aparte, fomentar que el personal encargado de tramitar bajas implante mejoras en su servicio de asesoramiento laboral, con la finalidad de que tanto la población trabajadora como el tejido empresarial realicen los trámites de baja y reincorporaciones de forma óptima, evitando posibles demoras por desconocimiento del proceso.

2. Disparidades regionales

- Canarias presenta diferencias en comparación con la media nacional:
 - a) Mayor duración media de los procesos.
 - b) Mayor incidencia y prevalencia de bajas laborales.
 - c) Estas diferencias podrían estar relacionadas con factores económicos, laborales o de salud específicos de la región.
- Las mayores cifras en los indicadores de incidencia y prevalencia de los procesos reflejan la necesidad de estrategias adaptadas a la comunidad autónoma. Además, sugiere que es imprescindible diseñar políticas específicas que aborden las causas estructurales del absentismo, como la prevención de riesgos laborales.
- Aparte, de acuerdo con los convenios establecidos entre empresas y centros de salud y/o mutuas, sería de especial importancia que las revisiones médicas periódicas hicieran hincapié en las enfermedades propias del sector o

actividad económica. Con ello, se conseguiría, no sólo, que la población trabajadora tenga los mayores niveles de salud para el desarrollo de su trabajo, sino también, para prevenir enfermedades que derivan en bajas laborales prolongadas.

3. Diferencias entre gestores (INSS vs MATEPSS)

- Se observa una convergencia en la duración media de los procesos entre el INSS y las MATEPSS, lo que podría indicar una homogeneización de prácticas o eficiencias.
- Sin embargo, persisten diferencias en la incidencia y prevalencia, sugiriendo distintos enfoques o tipos de casos gestionados por cada entidad.
- Ante estas diferencias, resultaría relevante la puesta en práctica de una mayor armonización en los criterios y protocolos de ambas entidades. Para ello, sería recomendable fomentar reuniones conjuntas donde se compartan mejores prácticas y la unificación de criterios de evaluación.

4. Tendencias de absentismo laboral

- El aumento general en la incidencia y prevalencia de bajas laborales apunta a un incremento del absentismo por incapacidad temporal.
- Esto tiene implicaciones significativas para la productividad y los costos laborales tanto en Canarias como a nivel nacional.
- Esta tendencia del absentismo laboral debería abordarse, por parte de las empresas y de la Administración Pública, implementando programas de bienestar que incluyan chequeos médicos de mayor calidad y mejor acceso a servicios psicológicos públicos, reduciendo así la incidencia de bajas por problemas de salud mental o física.
- De igual manera, es importante desarrollar o mejorar las campañas de concienciación ya existentes dirigidas tanto a la población trabajadora como al tejido empresarial, además de empresas de recursos humanos, promoviendo el compromiso y la corresponsabilidad en la reducción del absentismo y mejora de la salud de la población trabajadora.

5. Cambios en la cobertura de protección

- La evolución divergente en el número de trabajadores protegidos por el INSS y las MATEPSS en Canarias sugiere cambios en las preferencias o políticas de afiliación.
- El aumento de la cobertura del INSS frente a la disminución de las MATEPSS en Canarias contrasta con la tendencia nacional, lo que podría requerir un análisis más profundo de las causas.

6. Impacto en la productividad regional

- La alta prevalencia de bajas laborales en Canarias, significativamente superior a la media nacional, está afectando negativamente la productividad de la región. Esto plantea la necesidad de estrategias específicas para abordar el absentismo laboral en las islas.
- En este sentido, sería beneficioso promover políticas de reincorporación progresiva que permitan a los trabajadores volver a su puesto de manera gradual, a través de horarios reducidos o la opción de teletrabajo en los casos que sea viable.
- Paralelamente, se podría fomentar la capacitación y polivalencia de los trabajadores para que las empresas puedan reorganizar sus plantillas y minimizar los efectos de las ausencias.

7. Desafíos para la política laboral y de salud

- Los datos sugieren la necesidad de políticas adaptadas a la realidad de Canarias, considerando:
 - a) Mejora en la gestión de procesos de incapacidad temporal.
 - b) Estrategias para reducir la incidencia y prevalencia de bajas laborales.
 - c) Análisis de las causas subyacentes del alto absentismo en la región.
- Desde una perspectiva de política laboral y de salud, es imprescindible fortalecer el sistema de salud pública para reducir los tiempos de espera en la atención primaria.

8. Implicaciones para la investigación

- Se requieren estudios más detallados para comprender:
 - a) Los factores que influyen en la duración, incidencia y prevalencia de las bajas laborales entre Canarias y resto de España.
 - b) El efecto económico y social del absentismo laboral en la región.
- Se deberían realizar estudios específicos sobre los efectos que provoca en sectores clave como el turismo y el comercio, identificando patrones y causas específicas.
- Asimismo, sería recomendable desarrollar una base de datos centralizada sobre absentismo laboral en la región, accesible para investigadores, empresas y organismos públicos, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y el diseño de políticas más efectivas, en aras de una mejor salud laboral y una mayor productividad.

▪ PATOLOGÍAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS

Procesos iniciados

- Patologías traumatológicas:
 - a) Incremento total: Entre 2018 y 2023, los procesos iniciados por patologías traumatológicas crecieron un 21,8%, equivalente a 227.735 procesos adicionales, pasando de 1.044.451 en 2018 a 1.272.186 en 2023.
 - b) Desglose por tramos de edad:
 - Población trabajadora joven (16-34 años): Crecimiento de un 107,9% (+173.412 procesos) entre 2018 y 2023.
 - Población trabajadora de mediana edad (35-54 años): Incremento del 16,2%, con 92.557 procesos más (de 572.440 en 2018 a 664.997 en 2023).
 - Población trabajadora mayor (55 o más años): Decrecimiento del 12,3%, con 38.234 procesos menos (de 311.262 en 2018 a 273.028 en 2023).

- Patologías psicosociales:
 - a) Entre 2018 y 2023, los procesos iniciados aumentaron un 66,52%, lo que equivale a 147.884 procesos adicionales, pasando de 222.313 en 2018 a 370.197 en 2023.
 - b) Desglose por tramos de edad:
 - Población trabajadora joven (16-34 años): Incremento del 270,33%, con 87.959 procesos más (de 32.538 en 2018 a 120.497 en 2023).
 - Población trabajadora de mediana edad (35-54 años): Incremento del 44,7%, con 60.438 procesos más (de 135.288 en 2018 a 195.726 en 2023).
 - Población trabajadora mayor (55 o más años): Decrecimiento del 0,9%, con 513 procesos menos (de 54.487 en 2018 a 53.974 en 2023).

Días de procesos finalizados por ITCC

- Patologías traumatológicas:
 - a) Incremento total: Los días totales de procesos finalizados por patologías traumatológicas aumentaron un 26,67%, sumando 17.633.825 días adicionales (de 66.117.494 en 2018 a 83.751.319 en 2023).
 - b) Desglose por tramos de edad:
 - Población trabajadora joven (16-34 años): Crecimiento de un 130% de la duración de los procesos finalizados (+6,7 millones de días) entre 2018 y 2023.
 - Población trabajadora de mediana edad (35-54 años): Incremento del 33,8% de días de los procesos finalizados, con 10,6 millones de días más.
 - Población trabajadora mayor (55 o más años): Crecimiento del 1,4% de la duración de los procesos finalizados.

- Patologías psicosociales:
 - a) Incremento total: Los días totales de procesos finalizados por patologías psicosociales aumentaron un 73,8%, sumando 14.457.428 días adicionales (de 19.602.389 en 2018 a 34.059.817 en 2023).
 - b) Desglose por tramos de edad:
 - Población trabajadora joven (16-34 años): Incremento del 394,3%, con 5,9 millones de días más de los procesos finalizados.
 - Población trabajadora de mediana edad (35-54 años): Aumento del 67,3%, con 7,7 millones de días más en la duración de los procesos finalizados.
 - Población trabajadora mayor (55 o más años): Crecimiento del 13%, con 0,9 millones de días más en los procesos finalizados.

Implicaciones y/o reflexiones finales

1. Motivación del aumento entre la población trabajadora joven

- El aumento de las bajas laborales en el tramo de los jóvenes, tanto por causas traumatológicas como psicosociales, responde a varios factores. Por un lado, la flexibilización de los criterios para otorgar bajas ha hecho que situaciones que antes no se consideraban incapacitantes ahora lo sean, especialmente en casos psicosociales, donde no existen procesos claros y contrastados para su evaluación, lo que lleva a bajas que en muchos casos podrían evitarse con un mejor procedimiento diagnóstico. Por otro lado, hay un cambio cultural evidente, fruto de un problema estructural que comienza en la educación.
- En este contexto, resulta especialmente relevante destacar que el mayor incremento de bajas por causas psicosociales se da precisamente entre los jóvenes, un colectivo que todavía no se ha incorporado plenamente al mercado laboral y que, por tanto, no puede atribuir sus dolencias exclusivamente a las condiciones del entorno profesional. Además, el mercado laboral, lejos de ser hostil, es cada vez más favorable para los trabajadores: se han ampliado los derechos vinculados a la conciliación, se reconoce un mayor número de permisos retribuidos y no retribuidos, se

aplican políticas activas para fomentar el bienestar laboral y se han desarrollado protocolos específicos para garantizar entornos seguros y saludables. Estas medidas, que suponen un esfuerzo constante en términos de cumplimiento normativo y de incremento de costes laborales para las empresas, contrastan con una realidad en la que la falta de preparación emocional y de expectativas realistas se traduce en una mayor vulnerabilidad ante las exigencias básicas del mundo laboral. Por tanto, el fenómeno trasciende el ámbito estrictamente empresarial y refleja la necesidad de un enfoque más amplio, en el que también se impliquen los sistemas educativo, familiar y sanitario.

2. Tendencia proyectada hacia grupos mayores

- A medida que las cohortes más jóvenes avancen en edad, es probable que esta tendencia se traslade a los grupos de mediana edad y mayores, lo que incrementará de manera exponencial tanto los procesos como los días de baja.

3. Impacto estructural en el mercado laboral

- Esta situación amenaza gravemente la productividad de las empresas, ya que implica una reducción efectiva de la mano de obra disponible y un incremento significativo de los costes laborales. Además, la duración extendida de las bajas añade una carga adicional al sistema de mutuas y a las propias organizaciones, que ven limitada su competitividad en un mercado cada vez más exigente. Si no se toman medidas urgentes para revertir esta tendencia, el impacto a largo plazo podría ser devastador, comprometiendo tanto la sostenibilidad del sistema como la capacidad de las empresas para mantener su posición en el mercado.

4. Urgencia de intervención

- Es imprescindible abordar esta alarmante evolución con medidas preventivas y de apoyo a la salud mental en el ámbito laboral para contener

su impacto a largo plazo. Sin embargo, este problema trasciende a las empresas y exige una respuesta estructural por parte de la Administración Pública. Es fundamental que el sistema educativo promueva desde edades tempranas herramientas para la resiliencia emocional, la gestión del estrés y la identificación temprana de problemas de salud mental.

- Asimismo, el sistema sanitario debe desempeñar un papel clave, no solo fortaleciendo los recursos disponibles en salud mental, sino también garantizando que los casos se identifiquen correctamente y sean gestionados de manera rigurosa. Esto incluye evitar la concesión automática de bajas sin una evaluación exhaustiva y asegurar un seguimiento adecuado de cada caso para promover la recuperación y la reincorporación laboral.

▪ PATOLOGÍAS TRAUMOTOLÓGICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL. EL CASO DEL SECTOR DE LAS MUTUAS.

Procesos iniciados

- Contingencias comunes (CC): En Canarias, los procesos iniciados por las 20 patologías traumatológicas más frecuentes crecieron un 17,2% entre 2022 y 2024, superando el aumento nacional del 13,6%. En 2024, Canarias representó el 4,1% del total nacional de procesos iniciados por CC.
- Contingencias profesionales (CP): Los procesos iniciados en Canarias crecieron un 3,2% entre 2022 y 2024, también por encima del crecimiento nacional del 0,9%. En 2024, Canarias aportó el 4,4% de los procesos nacionales de CP.

Días de procesos finalizados por IT

- Contingencias comunes (CC): La duración media de los procesos finalizados aumentó significativamente en Canarias (de 71,9 días en 2022 a 84,9 días en

2024, un incremento del 18,1%), mientras que a nivel nacional el aumento fue menor (de 66,1 días a 70,4 días, un incremento del 6,5%).

- Contingencias profesionales (CP): En Canarias, la duración media pasó de 36,4 días en 2022 a 39,2 días en 2024 (+7,8%), similar al incremento nacional (de 36,5 días a 39,1 días, +7,1%).
 - En conclusión, en el caso de las 20 patologías traumatológicas más comunes, el Servicio Canario de Salud tarda casi 46 días más en resolverlas cuando se derivan de una Incapacidad Temporal por contingencia común (ITCC), en comparación con el tiempo que emplean las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social cuando estas mismas dolencias provienen de una Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional (ITCP).

Implicaciones y/o reflexiones finales

1. Crecimiento diferenciado por tipo de contingencia:

El mayor crecimiento de procesos iniciados en contingencias comunes (CC) frente a las profesionales (CP) en Canarias podría indicar:

- Un aumento de problemas de salud no relacionados directamente con el trabajo.
- La necesidad de reforzar, como se ha dicho anteriormente, las políticas de prevención y promoción de la salud en la población general.

2. Sobrecarga del sistema de salud público:

El significativo aumento en la duración media de los procesos de CC en Canarias (18,1%) frente al nacional (6,5%) podría implicar:

- Una saturación del sistema sanitario público canario.
- La necesidad de revisar y optimizar los procesos de gestión y seguimiento de las bajas por CC.

- Un impacto económico negativo debido a la prolongación de las bajas laborales.
- Este incremento está afectando negativamente a la reincorporación temprana al trabajo, generando desvinculación laboral y cronificación de patologías leves.

3. Mejores resultados en contingencias profesionales:

El menor incremento en la duración de los procesos de CP tanto en Canarias como a nivel nacional sugiere:

- Una gestión más eficiente por parte de las mutuas en comparación con el sistema público de salud.
- Considerar la adopción de prácticas exitosas de las mutuas en la gestión de CP para mejorar la eficiencia en la gestión de CC.
- Las mutuas cuentan con circuitos asistenciales más ágiles, menor carga burocrática, acceso rápido a pruebas diagnósticas y profesionales con experiencia específica en patologías musculoesqueléticas.
- Propuestas:
 - Explorar jurídicamente la posibilidad de ampliar el papel asistencial de las mutuas para patologías traumatológicas derivadas de ITCC.
 - Integrar herramientas compartidas de seguimiento clínico entre SNS y mutuas.
 - Valorar la creación de un modelo mixto de atención sanitaria para la ITCC más integrado, al menos en fases específicas (rehabilitación, seguimiento funcional, etc.), y eliminar trámites interadministrativos entre los médicos de las mutuas y los médicos del Servicio Público de Salud que alargan excesivamente la realización de pruebas, diagnósticos.

4. Impacto económico y productivo:

El aumento generalizado en la duración de los procesos, especialmente en CC, tiene consecuencias como:

- Mayor gasto en prestaciones por incapacidad temporal.

- Reducción de la productividad en las empresas canarias.
- Necesidad de implementar estrategias de retorno al trabajo más efectivas.
- El retraso en el retorno al trabajo una vez el trabajador ya está curado pero no cuenta con el alta médica, genera mayores costes tanto para las empresas como para la Seguridad Social, además de provocar una pérdida de cohesión en los equipos de trabajo. Esta situación conlleva una sobrecarga adicional para los compañeros, que deben asumir tareas extra o adaptar las dinámicas internas, y se ve agravada por la actual dificultad que enfrentan las empresas en Canarias para encontrar nuevo personal, lo que intensifica las tensiones organizativas. Además, la incertidumbre sobre la duración de la baja dificulta la planificación empresarial, generando inseguridad en la gestión de los recursos humanos. Todo ello incrementa el riesgo de exclusión prolongada del trabajador ausente, dificultando su reintegración efectiva al entorno laboral.
- Propuestas:
 - Fomentar una evaluación funcional centrada en la capacidad laboral real del paciente implementando protocolos que valoren no solo la existencia de una patología, sino su repercusión específica sobre la capacidad funcional del trabajador, permitiendo así valorar una reincorporación, aunque sea gradual o adaptada, si la dolencia no impide completamente el desempeño laboral.

6.2. ABSENTISMO LABORAL POR HORAS AUSENTES

Tasa de absentismo laboral

- Tasa general de absentismo laboral:
 - a) Tasa superior a la nacional: Canarias presenta una tasa de absentismo laboral del 8,1% en el tercer trimestre de 2024, superando en 1,8 puntos porcentuales (p.p.) la media nacional del 6,3%. Esta diferencia indica que el absentismo es más problemático en Canarias que en el conjunto del país.
 - b) Tendencia ascendente: Desde el comienzo de la serie de datos, se ha observado un incremento significativo de 3,3 p.p. en la tasa de

absentismo en la región, en comparación con el aumento nacional de 2 p.p. Esto sugiere que el problema del absentismo está aumentando a un mayor ritmo en Canarias.

- Comparativa territorial:
 - a) Posicionamiento en el ranking nacional: Canarias ocupa la primera posición en tasa de absentismo laboral, superando al País Vasco (7,6%). Este dato destaca la persistencia del problema en la región.
 - b) Evolución en comparación con otras regiones: En comparación con Baleares, que presenta una tasa de 5,8%, se evidencia una divergencia notable, lo que podría indicar diferentes dinámicas económicas o laborales entre ambas comunidades.
- Absentismo justificado por IT vs. no justificado por IT:
 - a) Absentismo justificado por IT: La tasa de absentismo justificado se sitúa en 6,8%, 1,8 p.p. por encima de la media nacional (5,0%). Además, experimenta un aumento de 3 p.p. a nivel regional en el periodo analizado, lo que sugiere un incremento en las situaciones de incapacidad temporal.
 - b) Absentismo no justificado por IT: La tasa de absentismo no justificado en Canarias es de 1,3%, lo que representa un aumento de 0,2 p.p. en comparación con el trimestre anterior. Aunque esta cifra es igual a la media nacional (1,3%), posiciona a Canarias por detrás de las Islas Baleares (1,2%).

Efectos en la población ocupada y horas de ausencias.

- Aumento significativo del absentismo. El absentismo laboral en Canarias ha experimentado un incremento notable:
 - a) En 2023, 72.500 personas se ausentaron, en promedio, diariamente de su trabajo.
 - b) Esto supone un aumento del 9,6% respecto a 2022 y un 54,5% respecto a 2019.
- Consecuencias en la fuerza laboral. El nivel de absentismo es equivalente a sectores económicos completos:

- a) El número de ausentes en 2023 (72.458,9) supera la población ocupada del sector industrial (48.950).
- b) Además, representa un 40% adicional del sector de la construcción.
- Tipos de absentismo:
 - a) Absentismo justificado por IT: en 2023, 60.600 personas se ausentaron, por término medio, al día por incapacidad temporal, un 10,1% más que en 2022.
 - b) Absentismo no justificado: 11.800 personas se ausentaron por otras razones en 2023, un 7,1% más que el año anterior.
- Horas y jornadas perdidas. Los efectos en términos de tiempo de trabajo son considerables:
 - a) Se registraron 131,9 millones de horas ausentes en 2023, un 9,6% más que en 2022 y un 54,5% más que en 2019.
 - b) Esto equivale a 16,5 millones de jornadas laborales de 8 horas no trabajadas en 2023.

Equivalencia en coste laboral para las empresas y la economía regional

- Costes crecientes. El coste laboral para las empresas canarias por el absentismo aumentó en 2023 frente a 2022:
 - a) Alcanzó 2.190 millones de euros, un incremento de 288,1 millones (+15,1%) respecto a 2022.
 - b) El absentismo justificado por IT supuso 1.832,2 millones (+15,7% anual).
 - c) El absentismo no justificado costó 357,8 millones (+12,5% anual).
- Tendencia al alza post-COVID. La comparación con datos pre-pandemia muestra un aumento aún más pronunciado:
 - a) Entre 2019 y 2023, el coste laboral del absentismo total aumentó 929,8 millones (+73,8%).
 - b) El absentismo justificado (por Incapacidad Temporal) supuso un crecimiento de 844,1 millones (+85,4%).
 - c) El absentismo no justificado aumentó en 85,7 millones (+31,5%).
- Peso en la economía regional. El absentismo está teniendo un efecto creciente en el PIB del archipiélago:

- a) El coste laboral del absentismo representó el 4% del PIB de Canarias en 2023; 3,4% corresponde al absentismo justificado y 0,7% al no justificado.
- b) Este porcentaje ha aumentado 0,2 puntos porcentuales desde 2022 y 1,4 puntos porcentuales desde 2019.
- Relación con el ciclo económico. El análisis sugiere una relación contracíclica entre absentismo y economía:
 - a) Se observa una correlación positiva entre nivel de absentismo y evolución económica.
 - b) Esta relación es más fuerte en el absentismo justificado por incapacidad temporal.
 - c) En periodos de crisis, el aumento del desempleo puede reducir el absentismo al disminuir el poder de negociación de los trabajadores.

Implicaciones y/o reflexiones finales

1. Problema estructural y creciente:

- El absentismo laboral en Canarias es un problema estructural y en aumento. La tasa superior a la media nacional y la tendencia ascendente más pronunciada que en el resto del país sugieren que existen factores específicos en la región que están exacerbando este fenómeno.
- Para mitigarlo, resulta imprescindible avanzar hacia una gestión de las bajas más eficiente, menos tardía y menos burocratizada, con protocolos claros que eliminen la incertidumbre de trabajadores y empresas. Habrían de valorarse soluciones como las altas automáticas en patologías leves y autolimitadas –como catarros u otras afecciones similares–, que ayudarían a descolapsar el sistema y evitar ausencias prolongadas innecesarias. Asimismo, deben promoverse medidas como las reincorporaciones progresivas adaptadas a las condiciones del puesto de trabajo y una mayor inversión en prevención y educación.

2. Efecto económico significativo e Implicaciones para la competitividad regional:

- Las consecuencias del absentismo en términos de coste laborales no solo tienen consecuencias económicas significativas, representando en 2023 el 4% del PIB de Canarias, sino que también afecta la competitividad de las empresas.
- Para abordar esta doble problemática, se recomienda aplicar medidas de reincorporación progresiva, como horarios flexibles o teletrabajo parcial, que faciliten el retorno al trabajo sin afectar la salud de la población trabajadora.
- Además, diseñar programas de retención del talento ayudaría con la a reducir la tendencia creciente respecto al absentismo, especialmente de tipo presencial.

3. Diferenciación entre absentismo justificado y no justificado, y posible sobrecarga del sistema sanitario:

- El aumento más pronunciado del absentismo justificado (principalmente por incapacidad temporal) frente al no justificado podría indicar problemas de salud laboral o un posible uso inadecuado de las bajas médicas. Esto requiere un análisis más profundo de las causas subyacentes.
- Además, podría indicar una presión creciente sobre el sistema sanitario de la región, lo que requeriría una revisión de las políticas de salud pública y laboral.
- Esto sugiere la posibilidad de un aumento en los problemas de salud laboral. Para hacer frente a esta situación, como se planteó en el anterior apartado, es fundamental reforzar los controles médicos periódicos dentro de las empresas, con el fin de prevenir enfermedades, y en especial las que podrían estar vinculadas con el sector, antes de que generen bajas.
- A la par, se debe mejorar la coordinación entre mutuas y la Seguridad Social, para los casos en los que se pueda agilizar la gestión de incapacidades.

4. Comparativa con otras regiones turísticas:

- La divergencia con Baleares, otra región insular y turística, sugiere que factores específicos de Canarias, más allá de su estructura económica, están influyendo en las tasas de absentismo.
- Esto indica que hay factores adicionales que influyen en la diferencia. En este sentido, sería recomendable analizar las políticas de gestión del absentismo en Baleares, identificando aquellas estrategias que han dado buenos resultados y adaptándolas al contexto canario.

5. Necesidad de políticas específicas y de investigación adicional:

- Es necesario seguir investigando y diseñar políticas adaptadas a la realidad de Canarias, pues el absentismo tiene particularidades regionales que requieren estrategias específicas.
- En este sentido, remarcamos, al igual que en el anterior apartado, varios puntos:
 - a) la creación de una base de datos centralizada sobre absentismo en la región permitiría analizar tendencias y facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.
 - b) fomentar la colaboración entre empresas, universidades y administraciones públicas garantizaría un enfoque multidisciplinar que ayude a generar soluciones más eficaces.
 - c) sería conveniente reforzar las inspecciones laborales, con el fin de detectar posibles abusos en las bajas y fomentar la responsabilidad compartida entre trabajadores y empleadores.

En conclusión, el absentismo laboral en Canarias es un fenómeno complejo con múltiples factores influyentes. Sin embargo, mediante la combinación de estrategias preventivas, incentivos económicos, flexibilidad laboral y mejoras en la gestión sanitaria, es posible reducir su impacto y fortalecer la productividad y competitividad de la región.

6.3. ENCUESTAS AL TEJIDO EMPRESARIAL

El absentismo laboral se presenta como una realidad frecuente entre las 454 empresas encuestadas, ya que el 69% reportó que algún miembro de su plantilla se ha ausentado de su puesto de trabajo por razones distintas a vacaciones, días festivos o asuntos propios. Además, la gran mayoría de las empresas, casi el 90%, realiza un seguimiento de las bajas laborales y, aquellas empresas que no lo hacen, argumentan principalmente que el absentismo no representa un problema significativo, debido a su baja frecuencia.

Si profundizamos en los motivos de estas ausencias, predominan mayoritariamente las contingencias comunes (74%), seguido del absentismo no justificado (18%). Dentro de este último, los problemas personales (68%) y los problemas de salud no reportados (58%) son las razones más comunes según las empresas. Además, en promedio, estas consideran que los empleados abusan más del absentismo justificado frente al absentismo no justificado.

También se analizó el denominado "presentismo laboral", es decir, que los empleados dediquen parte de su jornada a actividades ajenas a sus responsabilidades. Más de la mitad de las empresas (65%) afirman que algún miembro de su plantilla incurre en este tipo de prácticas. En promedio, las empresas participantes perciben que más de un tercio (38,6%) de su plantilla dedica tiempo a este tipo de actividades.

Sin embargo, ante esta situación, más de la mitad (58%) de las empresas no están tomando medidas activas para reducir el absentismo. Asimismo, un 79% de ellas atribuyen el fenómeno a una falta de motivación o compromiso de los empleados, y un 57% lo relaciona con cambios en las prioridades y el balance entre vida personal y laboral.

Estos resultados indican la necesidad de implementar estrategias más efectivas para gestionar tanto el absentismo como el presentismo, abordando las causas principales y promoviendo una mayor motivación, compromiso y equilibrio entre las demandas laborales y personales.

6.4. ENCUESTAS A POBLACIÓN TRABAJADORA

En cuanto a las personas trabajadoras, un 29% afirmó haberse ausentado de su puesto de trabajo en alguna ocasión por razones distintas a vacaciones, días festivos o asuntos propios durante 2024. Entre los motivos principales de estas ausencias, destacan los problemas de salud (81%), seguido por las responsabilidades personales (27%).

Además, el 51% de los empleados que se ausentaron necesitaron pedir una baja laboral. De estas solicitudes, un 91% fueron concedidas sin dificultades. Asimismo, tres de cada cuatro personas que se han ausentado del trabajo acudirían a la Seguridad Social en caso de tener que pedir una baja.

En cuanto a las características de las ausencias, los motivos de salud son los que generan más justificantes médicos (90%) pero suelen estar asociados a periodos de inactividad más prolongados, con un 30% de casos que implican 10 días o más de ausencia. Por otro lado, las ausencias por razones familiares son menos justificadas (61%) y generalmente más breves, ya que solo un 6% supera los 10 días.

En referencia a las causas por las que se ha aumentado el nivel de absentismo laboral, los empleados coinciden con las empresas en que el principal motivo es la falta de motivación o compromiso laboral (61%). Sin embargo, difieren en la segunda causa más importante, donde el 57% de los empleados cree que es producido por la fatiga laboral y agotamiento.

En términos de percepción, los empleados consideran que sus trabajos no son peligrosos, con una puntuación promedio de 2,9 en una escala de 0 a 10, donde 0 significa nada peligroso y 10 muy peligroso. Sin embargo, destacan los riesgos psicosociales (violencia psicológica o verbal / acoso e intimidación) y ergonómicos como los más presentes en el entorno laboral.

Finalmente, la satisfacción laboral de los empleados encuestados obtuvo una puntuación media de 6,5 sobre 10, lo que indica un nivel de satisfacción moderado, aunque no exento de áreas de mejora. Estos resultados subrayan la importancia de abordar los riesgos psicosociales y promover estrategias que equilibren las

demandas laborales con el bienestar de los trabajadores para reducir el impacto del absentismo y mejorar la satisfacción en el entorno laboral.

Además, y en línea con lo expuesto en el apartado relativo a las patologías según los datos de la AMAT, es importante reconocer que las distintas generaciones presentes en el mercado laboral pueden tener diferentes formas de afrontar el estrés y los retos profesionales. Estas diferencias pueden influir en las tasas de absentismo y hacen necesario un enfoque adaptado que promueva la resiliencia y el manejo de la frustración en todos los trabajadores, independientemente de su edad.

Además, en ese apartado se propone como crucial abordar de manera integral la gestión del absentismo, incluyendo la implementación de políticas vinculadas con la gestión de bajas fraudulentas y la necesidad de alinear la formación educativa con las demandas reales del mercado laboral. Ello permitiría un enfoque más amplio e integrado a la vez que acciones específicas a tomar.

6.5. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

El absentismo laboral en las empresas tiene consecuencias significativas tanto para las organizaciones como para la sociedad. A nivel empresarial, los sindicatos y responsables de recursos humanos destacan la pérdida de productividad y operatividad como uno de los principales impactos, lo que limita la capacidad de las empresas para cumplir con sus objetivos y mantener su competitividad. Además, este fenómeno genera sobrecargas en los equipos de trabajo, quienes deben asumir las tareas de los compañeros ausentes, lo que incrementa los niveles de estrés. Entre los sectores más afectados por el absentismo laboral, se resaltó la construcción, la hostelería, el turismo y el comercio.

A nivel social, el aumento del nivel de absentismo tiene una consecuencia directa en la población, generando un deterioro en la calidad de los productos y servicios. Esto afecta tanto a la percepción de los consumidores como a la reputación de las empresas.

El absentismo laboral tiene múltiples causas. Las personas responsables de recursos humanos y los sindicatos coinciden en señalar la sobrecarga del sistema sanitario como un factor determinante. Aspectos como las largas listas de espera y la insuficiente supervisión de las bajas laborales dificultan la gestión eficiente de las ausencias.

Desde la perspectiva empresarial, se destaca el uso de las bajas laborales como una herramienta de presión contra la organización, lo que afecta negativamente la relación laboral con los empleados. Por su parte, los sindicatos subrayan factores como los salarios bajos y las dificultades para conciliar la vida personal y laboral, problemáticas que influyen directamente en la motivación y el bienestar de los empleados.

Analizando por sectores, ambas partes coinciden en que factores como los horarios y los turnos partidos cobran mayor importancia en actividades como el turismo, la hostelería y el comercio, donde la naturaleza del trabajo exige una mayor flexibilidad. En el caso de la construcción, las causas se centran más en la condición física de los trabajadores y su perfil laboral.

Los agentes externos desempeñan un papel crucial en la dinámica del absentismo laboral. En concreto, se mencionó y resaltó al sistema sanitario, señalado por presentar problemas estructurales y operativos. Se destacó la sobrecarga de trabajo que enfrentan algunos facultativos, lo que conlleva, en ocasiones, a conceder bajas laborales sin realizar una evaluación exhaustiva del paciente. Asimismo, la Administración Pública fue identificada como otro agente clave, especialmente en su responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

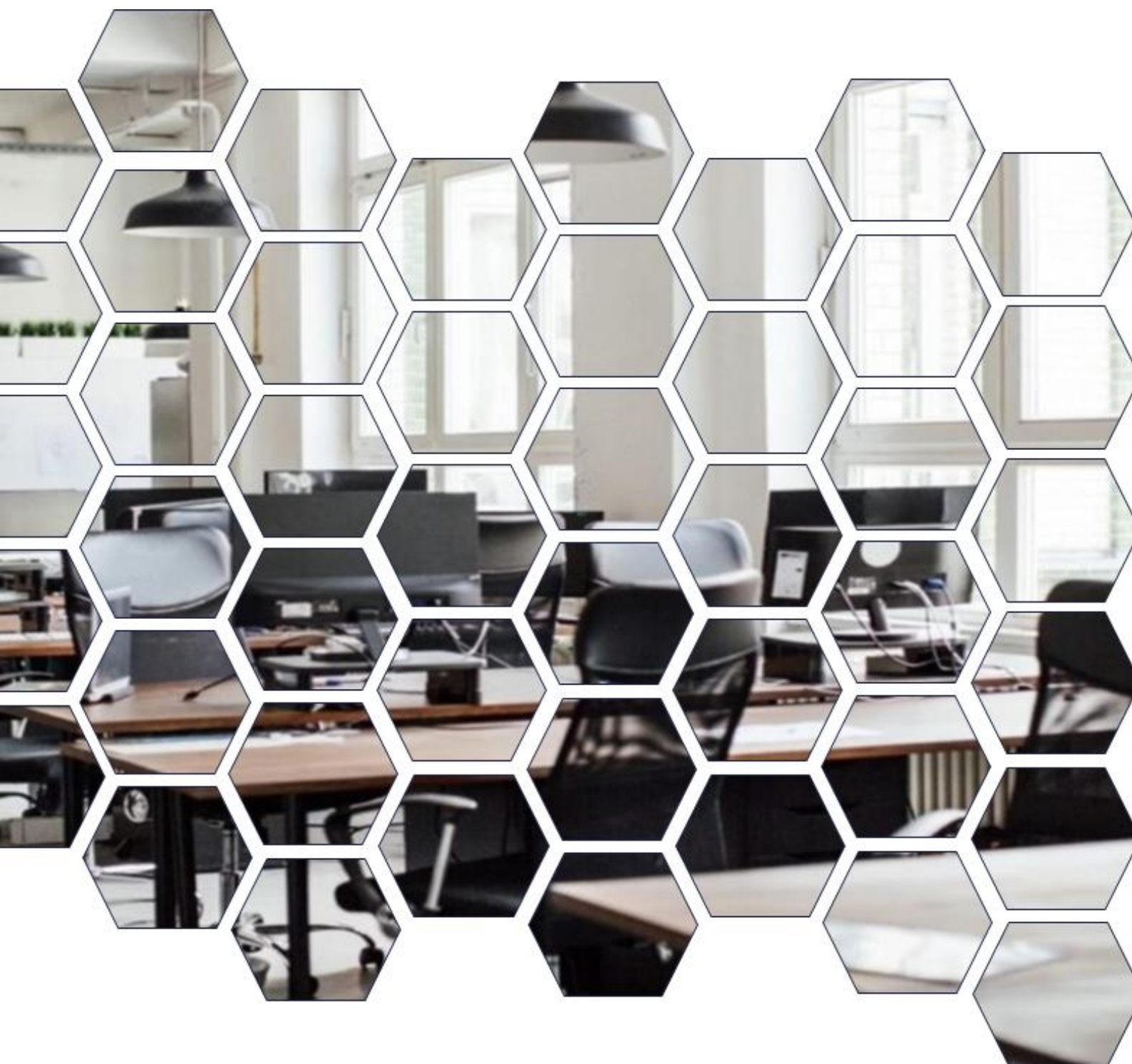
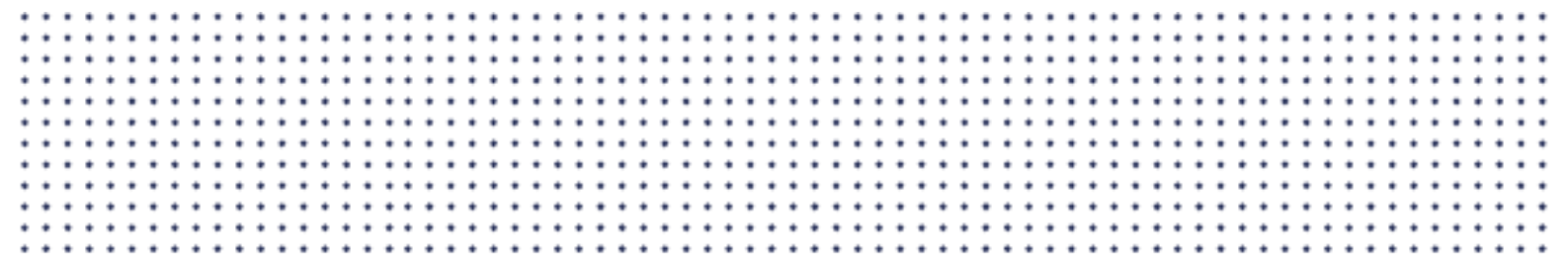
Por último, las mutuas fueron señaladas como un agente fundamental para la mejora en la gestión de las bajas laborales. Representantes de recursos humanos y sindicatos coincidieron en la necesidad de otorgarles un papel más activo y ampliar sus competencias en el seguimiento y gestión de bajas laborales. Además, ambas partes propusieron fomentar una colaboración más estrecha entre las empresas y las mutuas, lo que permitiría implementar estrategias más efectivas para prevenir el absentismo y para gestionar casos específicos de manera más precisa y eficiente.

A la hora de implementar medidas para reducir o prevenir el absentismo laboral, los participantes destacaron varias propuestas clave. En primer lugar, se subrayó la importancia de facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral mediante estrategias como la implantación del teletrabajo y la eliminación de los turnos partidos.

En segundo lugar, se planteó la necesidad de mejorar las condiciones económicas y laborales, sugiriendo la implementación de incentivos, beneficios adicionales y programas de bienestar que fomenten la motivación y el compromiso de los trabajadores.

En tercer lugar, se discutió la importancia de la prevención y gestión de riesgos laborales, incluyendo la realización de análisis de puestos y la promoción de la colaboración y participación de los empleados en la identificación y solución de problemas relacionados con su entorno laboral.

Por último, se destacó la responsabilidad de la Administración Pública en este ámbito. Los participantes coincidieron en la necesidad de fortalecer y mejorar el sistema sanitario, así como garantizar una regulación más efectiva y un control riguroso del cumplimiento de las normativas laborales. Para finalizar, se abordó la perspectiva de futuro, destacando la importancia de actuar antes de que el problema persista y dificulte el desarrollo y consolidación de las empresas. Los sindicatos consideran que, sin cambios significativos en las condiciones laborales, la situación de absentismo permanecerá sin mejoras. Por otro lado, si los niveles de absentismo se mantienen, los representantes de recursos humanos subrayaron los efectos negativos sobre la competitividad empresarial, la sobrecarga laboral y el desgaste del personal en activo.



7.ANEXOS

7. ANEXOS

7.1. ENFOQUE CUALITATIVO

PROVINCIA/ORGANISMO: _____

CARGO: _____

SECTOR ENTREVISTADO O ENTREVISTADA: _____

Bienvenidos y muchas gracias por participar en esta sesión de entrevistas en profundidad. Su colaboración es fundamental para entender cómo el absentismo laboral impacta a las empresas en Canarias y explorar posibles soluciones desde una perspectiva empresarial.

Este estudio busca comprender los efectos del absentismo laboral en el tejido empresarial de Canarias, identificar causas y consecuencias clave, y explorar posibles intervenciones de empresas y agentes externos. Su perspectiva nos ayudará a enriquecer los resultados de la encuesta cuantitativa con un análisis cualitativo en profundidad.

- ¿Qué consecuencias cree que tiene el aumento del nivel de absentismo en las empresas en Canarias?

“Una pérdida de eficiencia y de productividad por el aumento de los costes asociados a bien sustituciones o bien retrasos en ejecución de trabajos” (RRHH)
Estas consecuencias, según las personas representantes de recursos humanos, también se extienden a las personas trabajadoras. Se hace explícita la preocupación por la sobrecarga laboral, ya que los trabajadores que continúan en las empresas deben asumir una mayor carga, lo que a su vez, puede producir aún más bajas.

- o ¿Qué sectores cree que se ven más afectados por el aumento del nivel de absentismo?

"Los sectores más afectados coincidirán con los sectores con mayor crecimiento en el empleo y/o tendrá que ver con aquellos sectores donde más uso/abuso se hace de la extensión no retribuida de la jornada laboral [...] Fundamentalmente hablamos de la hostelería, y, en menor grado, el comercio." (Sindicatos)

"Sectores de más impacto hostelería y turismo y también la rama de comercio se ve bastante afectada por el tipo de jornadas y turnos" (RRHH)

- ¿Esta subida en el nivel de absentismo laboral, tiene alguna consecuencia para la población general?

"desde la perspectiva empresarial, se asocia en primer lugar con una disminución de la calidad de los servicios ofrecidos."

"también se menciona el impacto económico y social que produce el uso inadecuado del sistema de bajas puede llegar al punto de generar un coste indirecto para la población general debido a la mala gestión de los recursos públicos."

- ¿Cuáles creen que son las principales causas del absentismo laboral?

"Desde la perspectiva empresarial se hizo referencia a la laxitud de la propia Seguridad Social."

"Otro aspecto mencionado por las empresas fue el uso que algunas personas hacen de las bajas médicas como una "herramienta de presión" en su puesto de trabajo."

"Un trabajador tiene tan claro que, si va a su médico, le va a dar la baja cuando él está trabajando" (RRHH)

"Desde la perspectiva sindical se señalan principalmente factores laborales como la ya mencionada sobrecarga laboral, además de factores económicos, como salarios bajos. Además de la dificultad de conciliación de vida personal y laboral."

“También encontramos que ambas partes concuerdan en otras causas, como, por ejemplo, la sobrecarga del sistema sanitario, la cual provoca un manejo ineficaz de bajas, largas listas de espera y una supervisión insuficiente.”

“Esto hace que cuando se debe recurrir a un especialista, las listas de espera se hacen más duraderas de lo que cabría esperar” (Sindicatos).

“son gente que está en lista de espera para que le operen y las listas se tardan pues un año...” (RRHH)

“estos facultativos están sobrecargados de trabajo, [...] cuando viene alguien [...] a lo mejor tú no tienes los recursos adecuados, [...] te doy la baja y adiós muy buenas.” (RRHH)

Ambas partes mencionan factores organizacionales como la falta de innovación en la gestión empresarial y una dificultad para implantar una cultura organizacional sólida.

“Las inversiones en innovación en materia de organización empresarial son residuales, lo que afecta negativamente al clima de trabajo y redundando en riesgos psicosociales en la plantilla.” (Sindicatos)

“Tú tratas de generar una cultura de empresa y de consolidar una forma de pensar y una metodología de trabajo que es prácticamente imposible.” (RRHH)

- o ¿Estas causas son comunes o varían entre diferentes sectores?

Ambas partes mencionan que, en hostelería, turismo y comercio, cobran mayor importancia los horarios y turnos partidos.

“En hostelería y turismo el trabajo diario y las jornadas extensas tienen un impacto directo en los niveles de absentismo” (RRHH)

“sectores como la hostelería o el comercio, que requieren de horarios relativamente extensos de servicio público” (Sindicatos)

“En cambio, en el ámbito de la construcción las empresas destacan las condiciones físicas de los trabajadores y el perfil laboral, como causas específicas de este sector.”

- ¿Qué papel cree que tienen otros agentes externos (Administración Pública, sistema sanitario, mutuas, etc.)?

“Los médicos muchas veces dan la baja por la carga administrativa sin evaluar bien al paciente” (RRHH).

Además, se indicó que la falta de especialización en ciertos casos prolonga innecesariamente las bajas laborales:

“derivar a profesionales especialistas los casos de salud mental, así como las patologías musculoesqueléticas que requieran atención fisioterapéutica.” (Autoridad portuaria SC TFE).

En cuanto a la Administración Pública, se resaltó la necesidad de un mayor compromiso en la prevención de riesgos laborales.

“Se hace necesario que, en el Gobierno de Canarias, a través del ICASEL, tenga plantilla suficiente para responder a todo el potencial de demandas en materia de seguridad laboral” (Sindicatos)

“el sistema público de salud podría mejorar bastante en organización interna, descargar a los médicos de tareas administrativas rutinarias, organizar de otra manera las ventanas de atención con cita previa para población trabajadora, frente a la población jubilada o que no está en activo” (Autoridad portuaria SC TFE)

El papel de las mutuas fue objeto de un análisis profundo. Los participantes destacaron su limitada capacidad para intervenir en la gestión de altas médicas, lo que las convierte en actores secundarios en este proceso.

"Las mutuas solo pueden proponer el alta, pero no tienen poder efectivo para hacerlo" (RRHH)

"Incluso hay peleas entre si un caso es accidente laboral o no, lo que muestra una falta de coordinación" (RRHH)

"Intentando fomentar que las mutuas tengan mayor incidencia que la gestión de altas y bajas" (Sindicatos)

- ¿Qué medidas considera que las empresas podrían implementar para reducir el absentismo laboral?

La conversación comenzó a desembocar en propuestas específicas para reducir el absentismo laboral. Estas se agruparon en tres áreas principales:

En primer lugar, se resaltó la importancia de implementar medidas que faciliten la conciliación entre vida personal y laboral, tales como la implantación del teletrabajo y eliminación de turnos partidos

En segundo lugar, se propuso mejorar las condiciones económicas y laborales mediante incentivos, beneficios adicionales y programas de bienestar.

"Se ha estado pagando fisioterapia a los trabajadores [...] pero la reducción del absentismo ha sido mínima."(RRHH)

"Si meto un sustituto, le quito el complemento al trabajador ausente, lo que incentiva la presencia."(RRHH)

En tercer lugar, la prevención y gestión de riesgos, en donde se propuso realizar un análisis de puestos y la colaboración y participación de los empleados.

- o ¿Cuáles cree que serían las principales dificultades a la hora de implementar esas medidas?

se abordaron las barreras que enfrentan las empresas para implementar estas mejoras, tanto por la falta de predisposición negociadora por la parte empresarial, aludiendo a los elevados costes de poner en marcha las medidas antes propuestas y a la resistencia cultural y operativa de ciertos sectores a adoptar nuevas medidas y cambios, como por las limitaciones legales y regulatorias que se encuentran a la hora de plantear la posibilidad de dar incentivos o premios por la asistencia.

“La menor predisposición negociadora que tiene la parte empresarial de manera histórica en Canarias, especialmente en lo relativo a materia de conciliación laboral.” (Sindicatos)

“Si tu incentivas a una serie de personas por ir a trabajar y ese plus no se lo das a las personas que están de baja, también estás haciendo que esas personas tengan una discriminación, te la pueden reclamar” (RRHH)

- o ¿Se le ocurre alguna medida que se pudiera tomar desde la Administración Pública?

“se propusieron algunas medidas que se pudieran tomar desde la Administración Pública, donde los participantes coincidían en la necesidad de fortalecer y mejorar el sistema sanitario, además de garantizar una mejor regulación y control del cumplimiento de las normativas laborales para evitar abusos.”

“Realizar las inversiones que se consideren necesarias para reducir las listas de espera que tenemos en Canarias.” (Sindicatos)

“Aumentar las inspecciones en las empresas con indicios suficientes de fraude en materia de prevención de riesgos laborales.” (Sindicatos)

Finalizando también con algunas menciones a tomar medidas a nivel nacional para abordar el absentismo y a fortalecer las competencias de las mutuas para ayudar en este aspecto.

“Incluso había escuchado la posibilidad [...] de que los facultativos de las mutuas pudieran dar el alta.” (RRHH)

- ¿Cómo valora el grado de colaboración actual entre las empresas y las mutuas en la gestión del absentismo laboral?

Además, se debatió a cerca de la colaboración entre empresas y mutuas, donde los participantes se mostraron especialmente interesados en este tema, señalando que no se aprovecha de manera eficiente para prevenir el absentismo.

“Consideramos que el vínculo entre ambas es total. Este vínculo debería ser aprovechado más bien para establecer protocolos de prevención eficaces” (Sindicatos)

Se hizo hincapié en la poca autoridad que tienen las mutuas y la falta de coordinación entre mutuas y Seguridad Social. Se sugirió otorgar a las mutuas más competencias para gestionar altas y bajas de manera autónoma.

Por último, se propuso restablecer una colaboración más cercana entre empresas y mutuas para hacer un seguimiento detallado de los casos.

“Antes podía sentarme con alguien de la mutua, revisar mi listado de absentistas, ahora no tengo ese nivel de contacto” (RRHH)

- ¿Qué perspectivas de futuro ve con respecto al absentismo laboral en Canarias y su influencia en el tejido empresarial?

“Se hizo especial alusión a como se vería la empresa en un futuro con estos niveles de absentismo que tienen en la actualidad. Primero se comentó la

percepción que tienen del desarrollo del absentismo en un futuro y la influencia que puede tener en el tejido empresarial, destacando la importancia de actuar sobre el problema antes de que el impacto negativo que produce el absentismo en las empresas termine por erosionar la cohesión organizativa de las mismas.”

“A esto se le suma la percepción de que es fundamental promover una diversificación económica que permita incorporar innovaciones organizativas de los nuevos sectores emergentes.”

“Cuánto más contribuyamos a fomentar sectores emergentes, como la energía o la economía azul [...] más se podrán fomentar estrategias innovadoras de organización del trabajo.” (Sindicatos)

- o ¿Qué consecuencias podría tener que el nivel de absentismo laboral se mantuviese en las cifras actuales o que aumentase?

“perjudicando la competitividad de las empresas, generando sobrecarga laboral y el desgaste de los equipos activos.”

7.2. ENFOQUE CUANTITATIVO.

7.2.1. CUESTIONARIOS.

El cuestionario enviado, tanto al tejido empresarial como a la población trabajadora, se ha realizado por medio de la plataforma LimeSurvey.

- **TEJIDO EMPRESARIAL**



Puede acceder al cuestionario utilizado mediante el siguiente enlace: [Link](#)

- **POBLACIÓN TRABAJADORA**

Puede acceder al cuestionario utilizado mediante el siguiente enlace: [Link](#)

7.2.2. CUADROS DE MANDO.

El análisis y la visualización de los resultados por medio de la investigación cuantitativa se ha realizado con la herramienta Tableau, la cual permite realizar análisis de datos de manera interactiva.

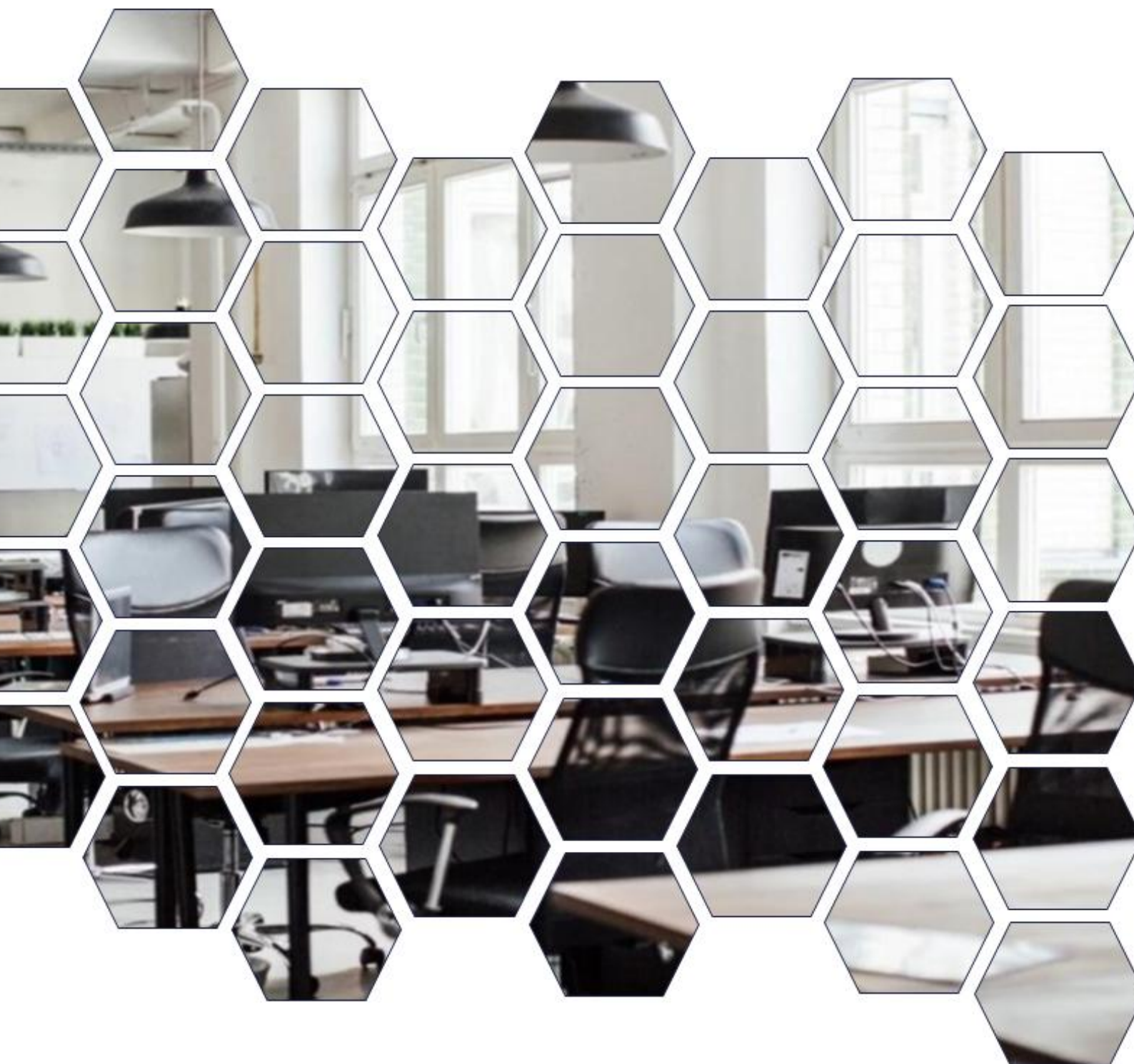


- **TEJIDO EMPRESARIAL**

Puede acceder al cuestionario utilizado mediante el siguiente enlace: [Link](#)

- **POBLACIÓN GENERAL**

Puede acceder al cuestionario utilizado mediante el siguiente enlace: [Link](#)



8. BIBLIOGRAFÍA

8. BIBLIOGRAFÍA

- Afsa, C. y Givord, P. (2006): "The impact of working conditions on absenteeism", Mimeo.
- Fernández Cornejo, José & Escot, Lorenzo & Albert, Rocío & Olmedo, Elena. (2010). La productividad, el absentismo laboral y el género en la Comunidad de Madrid.
- García, M. D., A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57 (223) 111-120.
- García, P. & Pin, J.R. (2010). Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo. Madrid: IESE-IRCO.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (varios años). Contabilidad Regional de España (CRE).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (varios años). Encuesta de Población Activa (EPA).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (varios años). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ECL).
- Martín E. & Sabaté E. (1983). Entorno a un análisis sociológico del absentismo y la enfermedad de corta duración. Revista Seguridad Social; 17:910.
- Molinera, J. F. (2001): Absentismo Laboral, Madrid, Fundación Confemetal Editorial.
- Paredes Pérez, A. (2023). Absentismo Laboral y sus Consecuencias en las Organizaciones. Journal of social sciences and management research review, 6(1), 80-85.
- Pizzi, A. (2013). El absentismo y el conflicto laboral. Una exploración sociológica, págs. 89-122. La gestión del absentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral / coord. por Ana María Romero Burillo, Josep Moreno i Gené, 2013.
- Randstad Research (varios años). Informe trimestral de Absentismo Laboral. Recuperado de <https://www.randstadresearch.es/publicaciones/absentismo/>

- Sala Franco, Tomás (2011). El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal. Revista Ius et Praxis, Año 17, Nº 1, 2011, pp. 281 – 288. ISSN 0717 – 2877. Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
- Samaniego, V. & Rodríguez, A. (1998). Absentismo, Rotación y Productividad. España: Ediciones Pirámides. Carreras Roig, L.: «Impacto económico del absentismo laboral», en AA. VV., La gestión del absentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, pág. 27.
- Tous-Pallarès Pallarès, J. et al. (2014): El absentismo Laboral en empleados del sector hotelero. Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 59-65 <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- TREJOS, A.F. y HEREDIA, J.E. (2010). Estudio del costo y principales causas de ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío. Trabajo para Optar el Título de Ingeniero Industrial. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.



