

23 DE ABRIL DE 2025

“Una economía en pausa: 79.000 ausencias diarias, más que todos los ocupados del sector de la construcción en Canarias”

En el día de ayer, la Junta Directiva de CEOE Tenerife acordó por unanimidad expresar su profunda preocupación ante los resultados del Estudio sobre el Absentismo en Canarias, elaborado por esta Confederación, que evidencian una problemática creciente con un impacto directo en la competitividad y la productividad regional. La tasa de absentismo se sitúa ya en un 8,4%, muy por encima de la media nacional (6,7%), lo que se traduce en cerca de 79.000 ausencias diarias. Esta cifra supera incluso al total de personas empleadas actualmente en el sector de la construcción en Canarias, lo que ilustra con contundencia la magnitud del problema. En 2023, esta situación supuso la pérdida de 131,9 millones de horas laborales y un coste estimado de 2.190 millones de euros (930 millones de euros más que en 2019), equivalente a nada menos que el 4 % del PIB insular.

El diagnóstico presentado revela un incremento significativo tanto en la incidencia como en la prevalencia de las bajas por contingencias comunes. En comparación con el contexto estatal, Canarias no solo presenta más procesos nuevos por cada mil trabajadores, sino que estos tienden a prolongarse más en el tiempo, persistencia que agrava los efectos sobre el tejido empresarial y sobre la planificación de recursos humanos en los distintos sectores.

Asimismo, se puso especial atención, en las veinte patologías traumatológicas más frecuentes, cuyas diferencias en tiempos de recuperación, en función del ente que gestiona la baja, son altamente significativas. En 2024, cuando estas dolencias son tratadas bajo la cobertura de una Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC) — donde el Servicio Canario de Salud es responsable tanto de la asistencia como del alta—, el tiempo medio de recuperación se sitúa en 85 días. Esta duración ha aumentado 13 días con respecto a 2022 y supera en 14 días la media estatal. Por el contrario, si esas mismas patologías se enmarcan en Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional (ITCP), gestionadas íntegramente por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, el proceso de recuperación se reduce a 39 días. Esta diferencia de 46 jornadas perjudica en primer lugar al trabajador, que ve prolongarse su recuperación y reincorporación más allá de lo necesario, a los compañeros que asumen la sobrecarga de trabajo, a la empresa que soporta el coste, la pérdida de productividad y la incertidumbre organizacional, y a la Seguridad Social en su conjunto. Cabe recordar que los médicos de Mutuas tratan estas patologías a diario y están plenamente capacitados para emitir bajas y altas; el cuello de botella es burocrático y además sobrecarga un sistema público de salud ya saturado.

Tras la descripción de las variables, se expusieron los resultados de una encuesta realizada al tejido empresarial, de la que el 69% de las empresas declara haber sufrido ausencias diferentes de vacaciones o festivos durante 2024. De ese absentismo, el 74% responde a bajas por contingencia común, el 18% obedece a ausencias no justificadas y solo el 8% se origina en contingencias profesionales. Las compañías señalan como principales causas de absentismo la falta de motivación o compromiso, el mayor “aprecio” por la conciliación vida-trabajo y la fatiga. Paralelamente, se incidió en el presentismo —empleados que acuden al puesto, pero dedican parte de la jornada a actividades ajenas a él— que emerge como un absentismo que no figura en las estadísticas y que es especialmente preocupante: el 65% de las empresas lo detecta y calcula que cuatro de cada diez trabajadores incurrir en esta práctica, especialmente por el uso indebido del teléfono móvil personal.

Desde la otra orilla, el 29% de los trabajadores encuestados afirma haberse ausentado en 2024, y estima que el 31% de sus compañeros también lo hizo. Los empleados subrayan la sobrecarga y el deterioro del clima laboral como las consecuencias más dañinas del absentismo, y coinciden con las empresas en situar la falta de compromiso y la fatiga como principales detonantes.

Ante este panorama, el estudio incluye un conjunto de medidas concretas para reducir el absentismo en Canarias. Estas abarcan desde la creación de un circuito asistencial compartido entre el Servicio Canario de Salud y las mutuas colaboradoras, con potestad conjunta o al menos con una agilización efectiva de los trámites burocráticos en la gestión y alta médica de las ITCC, hasta la implantación de altas automáticas para patologías leves cuya evolución está clínicamente establecida, evitando así demoras innecesarias que perjudican al propio trabajador. Asimismo, se propone la puesta en marcha de protocolos de motivación y bienestar laboral que ataquen de raíz tanto el absentismo como su versión encubierta, el presentismo, mediante programas de formación en productividad dirigidos tanto a empresas como a empleados.

En paralelo, se subraya la importancia de reforzar la orientación educativa desde edades tempranas, con el doble objetivo de alinear la oferta formativa con la demanda real del mercado de trabajo y de contribuir a la formación de generaciones más resilientes y comprometidas. Finalmente, la Confederación reitera la necesidad de dotar a la inspección laboral de más control y de datos actualizados en tiempo real, así como de la creación de un Observatorio Regional de Absentismo, lo que permitiría reaccionar con agilidad ante nuevas tendencias y adoptar medidas más eficaces desde el ámbito público y empresarial.

Reducir la tasa de absentismo en un solo punto porcentual —del 8,4% al 7,4%— permitiría liberar aproximadamente 270 millones de euros cada año y recuperar miles de jornadas de trabajo, con un impacto directo en la productividad y en la sostenibilidad del sistema económico. Con un diagnóstico claro y soluciones identificadas, el momento de actuar con determinación es ahora, para evitar que el absentismo continúe condicionando el desarrollo económico y social de Canarias.