

Monitor de la economía Canaria

Absentismo laboral



© Corporación 5, Análisis y Estrategias S.L.

C/ Ángel Guimerá, 5.
38003 Santa Cruz de Tenerife
C/ Franchy Roca, 5.
35007 Las Palmas de Gran Canaria
Avda. Marítima, 61, BAJO.
38700 Santa Cruz de La Palma

<https://www.corporacion5.com/>

1. Marco actual y perspectivas

Tras los efectos causados, y aún sin corregir, por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, la importante subida registrada de los precios, y la incertidumbre económica y social surgida tras la invasión a Ucrania por parte de Rusia el 24 de febrero de 2022, se nos presenta un escenario de estancamiento con alta probabilidad de recesión económica.

La prolongación en el tiempo del conflicto en Ucrania, agravando los efectos y los daños que ha ocasionado, y está ocasionando, están influyendo directa e indirectamente sobre la economía de los países. Esto ha supuesto la corrección de las previsiones de crecimiento de las mismas, provocando un desvío de las presentadas

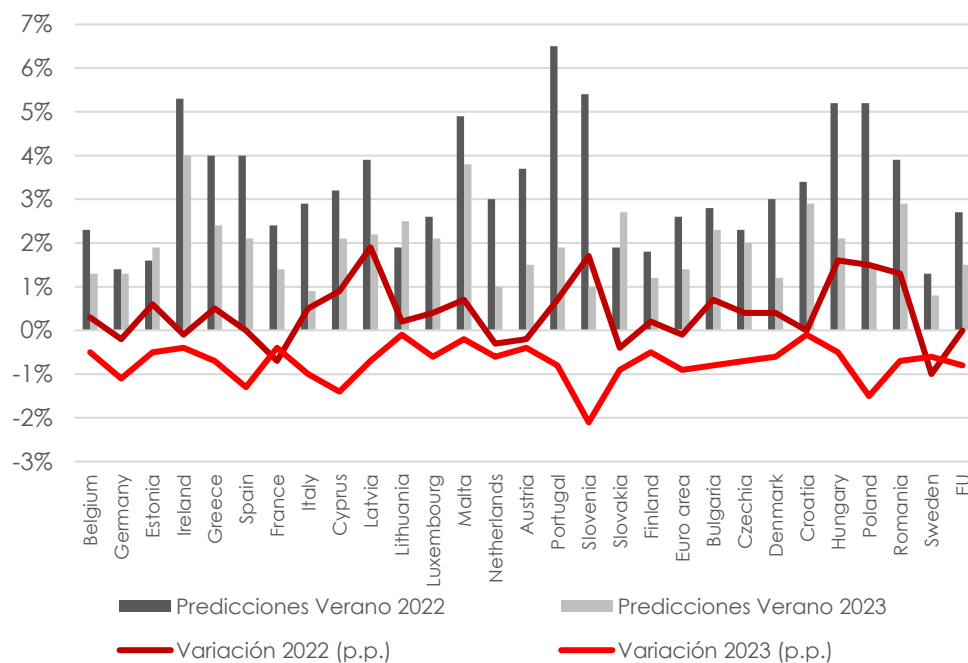
previas no solo al conflicto ruso-ucraniano, sino también, incluso, a las cifras propuestas antes de la pandemia.

A este respecto, la Comisión Europea, en sus proyecciones económicas de verano para 2022 y 2023 (Comisión Europea, Julio 2022) realiza correcciones a la baja del nivel de crecimiento económico, tanto para el conjunto de los países de la zona euro, como para algunos de ellos¹.

La Comisión Europea proyecta que la economía de la zona euro y del conjunto de la UE crezcan, respectivamente, un 2,6% y un 2,7% en 2022, y un 1,4% y 1,5% en 2023. Esto supone un empeoramiento de las previsiones de primavera de 2022.

1 Los países de la zona euro que han experimentado un rebaja en sus proyecciones de crecimiento para el año 2022 son Alemania, Austria, Eslovaquia, Irlanda, Francia y Países Bajos.

Gráfico 1.
Proyecciones Crecimiento PIB (%) y Variación porcentual respecto última revisión (p.p.). Año 2022-2023.



Elaboración propia. Fuente: Comisión Europea Verano 2022.

En lo que a nuestro país respecta, se espera un crecimiento económico del 4% en 2022, y un 2,1% en 2023 (0% y -1,3% en relación a la previsión de primavera de 2022).

Del mismo modo, la Comisión Europea corrige a la baja las proyecciones de crecimiento de las economías de Alemania (-0,2% y -1,1%), Francia (-0,7% y -0,4%), Italia (0,5% y -1%) y Portugal (0,7% y -0,8%), aunque en menor medida que la española.

A estas proyecciones se unen las vinculadas con la inflación, la cual ya ha alcanzado máximos históricos.

La Comisión Europea proyecta que la economía de la zona euro y del conjunto de la UE registren un crecimiento del nivel de precios, respectivamente, de un 6,1% y un 6,8% en 2022, y un 2,7% y 3,2% en 2023. Esto supone una rebaja en el crecimiento del Índice de Precios al Consumo Armonizado en relación con la última revisión (primavera 2022). Para España, se espera un crecimiento de los precios de un 6,3% en 2022; por encima de la de Portugal (4,4%), Francia (4,9%), y de Italia (5,9%). Mientras, para 2023, el incremento de los precios se considera de un 1,8%. Este supone, una reducción de un 1,8% y -1,6%, respectivamente, frente a las proyecciones realizadas en mayo de 2022,

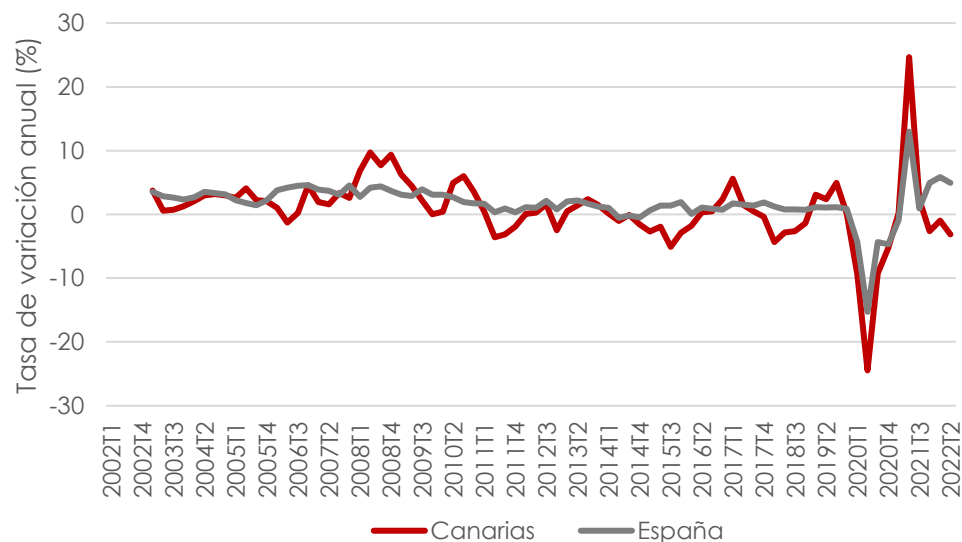
consiguiendo con ello, situar el IPC armonizado para 2023 por debajo de la media de la euro zona.

La brutal subida de precios que se ha experimentado, y se está experimentando, aunque se ha agudizado con la guerra, ya cerraba el año 2021 con significativas subidas. Indudablemente, a este respecto, los efectos de arrastre del precio de la energía, el aumento de la demanda tras la pandemia, y el encarecimiento del crudo han impulsado la inflación. Si bien, ya se daban signos en el Índice de Precios Industriales (IPRI), cuyos máximo se registró en marzo de 2022, alcanzando una tasa de variación anual de 47% para España, y de 112,9% para Canarias.

2. Productividad y Absentismo Laboral

Sin moderaciones del nivel de precios general, el IPC subyacente muestra cifras récord, sin dar señales de tocar techo. Fruto de este incremento de los precios y, en consecuencia, de los costes de producción, se deja en evidencia el nivel de competitividad, acrecentando el problema del nivel de productividad de la economía, tanto a nivel nacional como regional. En este sentido, tras la caída de la productividad² en el segundo trimestre de 2020, debido a la COVID-19, las cifras muestran que aún no se ha producido una recuperación de las mismas.

Gráfico 2.
Productividad. Tasa de variación anual (%). Año 2022-2022.



Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) E Instituto de Estadística de Canarias (ISTAC).

2. Como aproximación al cálculo de la productividad, se ha utilizado el cociente del PIB corriente (Contabilidad Trimestral) y la población ocupada (Encuesta de Población Activa-EPA).

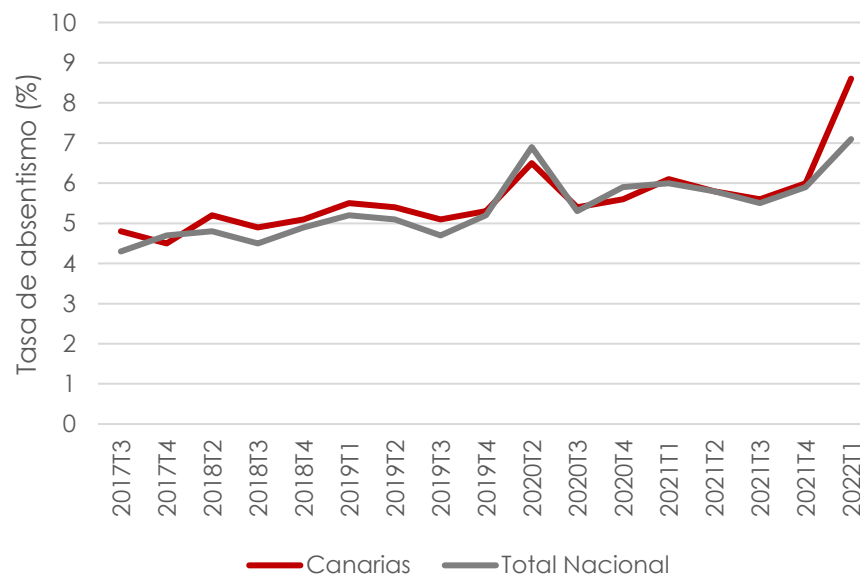
Ante este escenario, se le añade la estructura económica con la que cuenta Canarias, concentrada en el sector servicios, y caracterizada por bajos salarios³.

De acuerdo con esto, junto con la incertidumbre económica y el crecimiento continuo de los precios, las familias/consumidores están copando el incremento de los mismos, provocando un aumento considerable en el coste de la vida, ante la ampliación de la brecha entre inflación y salarios.

La baja productividad empresarial, y la actual merma de los salarios, puede estar viéndose afectada, entre otros, por el nivel de absentismo laboral existente entre la población trabajadora.

Gráfico 3.

Tasa de absentismo laboral (%). Año 2017-2022⁴.



Elaboración propia. Fuente: Informes de Absentismo Laboral. Randstad Research.

3. Fuente: Encuesta anual de estructura salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE). El salario medio anual en Canarias en 2020 (último dato disponible) se sitúa en 21.631,2€, muy por debajo de los 25.165,5€ registrados para el conjunto del país.
4. 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 su medición general (integrando tanto las bajas por IT como el resto de motivos).

Si tomamos de referencia, los últimos informes realizados por parte de Randstad Research sobre absentismo laboral, Canarias registra cifras mayores que el conjunto nacional. Para el primer trimestre de 2022, la tasa de absentismo regional se sitúa en un 8,6%, 1,5 p.p. por encima del valor registrado para España (7,1%).

En términos de evolución, exceptuando el pico alcanzado en el segundo trimestre de 2020 (tasa de absentismo laboral de 6,5% y 6,9%, para Canarias y España, respectivamente), desde el tercer trimestre de 2017 se observa una tendencia creciente del absentismo.

Así, entre ambos períodos, la tasa de absentismo regional ha aumentado 0,79 p.p., mientras que lo ha

hecho en un 0,65 p.p. a nivel nacional.

Si apuntamos al último dato disponible (primer trimestre de 2022), podemos observar que nuestra comunidad autónoma tiene uno de los mayores niveles de absentismo laboral, solo superada por el registrado en el País Vasco (9,2%). En relación con otras comunidades autónomas similares con nuestra estructura económica, destaca la desigualdad con las Islas Baleares, cuya tasa de absentismo asciende al 6%, y con Andalucía, con un nivel de absentismo de 6,9%.

Por el contrario, la menor desigualdad con la tasa de absentismo laboral se observa con respecto a Navarra (7,9%) y Murcia (7,8%).

3. Absentismo Laboral según sectores económicos

En cuanto al análisis sectorial, la comunidad autónoma de Canarias presenta su mayor absentismo laboral en el sector servicios. A este respecto, para el primer trimestre de 2022, el nivel de absentismo ha supuesto una pérdida de un 8,8% de las horas pactadas para la región, situándose un 1,7% por encima de las horas perdidas a nivel nacional (7,3%). Al igual que para el total de los sectores, Canarias se sitúa con la segunda mayor cifra de absentismo, seguida de la registrada por el País Vasco, cuya pérdida de horas pactadas asciende a 9,5%.

Gráfico 4.

Tasa de absentismo laboral (%). Primer Trimestre 2022.

Comunidad Autónoma	Construcción	Industria	Servicios	Total
Andalucía	5,1 %	6,7 %	7,1 %	6,9 %
Aragón	5,0 %	7,1 %	7,5 %	7,3 %
Asturias	6,8 %	7,4 %	7,4 %	7,3 %
Baleares	4,0 %	5,9 %	6,4 %	6,0 %
Canarias	6,8 %	7,1 %	8,8 %	8,6 %
Cantabria	5,3 %	9,0 %	7,7 %	7,7 %
Castilla La Mancha	4,6 %	6,2 %	7,2 %	6,8 %
Castilla y León	4,8 %	7,4 %	7,2 %	7,1 %
Cataluña	7,2 %	7,6 %	7,6 %	7,6 %
Comunidad de Madrid	4,6 %	5,8 %	6,0 %	5,9 %
Comunidad Valenciana	5,1 %	6,0 %	7,4 %	6,9 %
Extremadura	3,5 %	6,7 %	7,3 %	6,9 %
Galicia	6,4 %	7,9 %	7,6 %	7,6 %
La Rioja	3,6 %	6,5 %	6,5 %	6,3 %
Murcia	6,0 %	8,0 %	8,0 %	7,8 %
Navarra	5,1 %	8,3 %	7,9 %	7,9 %
País Vasco	5,9 %	8,7 %	9,5 %	9,2 %
Total Nacional	5,4 %	7,1 %	7,3 %	7,1 %

Tasa de Absentismo (%)



Elaboración propia. Fuente: Informes de Absentismo Laboral. Randstad Research.

En comparación con otras comunidades autónomas, la mayor desigualdad se registra respecto a las Islas Baleares, al situar su tasa de absentismo en el sector servicio en 6,4%.

Mientras, el sector de la construcción y de la industria presentan menores niveles de absentismo, ya que se han perdido un 6,8% y un 7,1% de las horas pactadas, respectivamente (+1,4% y 0% respecto a la tasa de absentismo del conjunto del país).

En relación con el resto de comunidades autónomas, la diferencia en la pérdida de las horas pactadas en el sector de la construcción asciende a 2,8% y de 1,7% frente a las Islas Baleares y Andalucía, respectivamente.

Mientras, el sector de la industria registra un tasa de absentismo laboral de 5,9% en las Islas Baleares, y de 6,7% en Andalucía, reduciéndose la diferencia respecto a la comunidad autónoma de Canarias.

Claramente, estas cifras de absentismo, interpretadas en pérdida de horas pactadas supone la ausencia del puesto de trabajo, justificada o no⁵, de población ocupada. En consecuencia, se provoca una serie de problemas, que van desde aspectos económicos, como son los costes vinculados por la prestación por incapacidad temporal, en este caso, a técnicos, tales como la organización del trabajo y posterior aumento de carga de trabajo sobre el resto del personal.

5. Recordemos que se ha tomado de referencia el absentismo laboral vinculada a su medición general (integrando tanto las bajas por IT como el resto de motivos) dada la falta de datos para la serie escogida y, en consecuencia, llevar a cabo una comparativa.

4. La Gran Renuncia

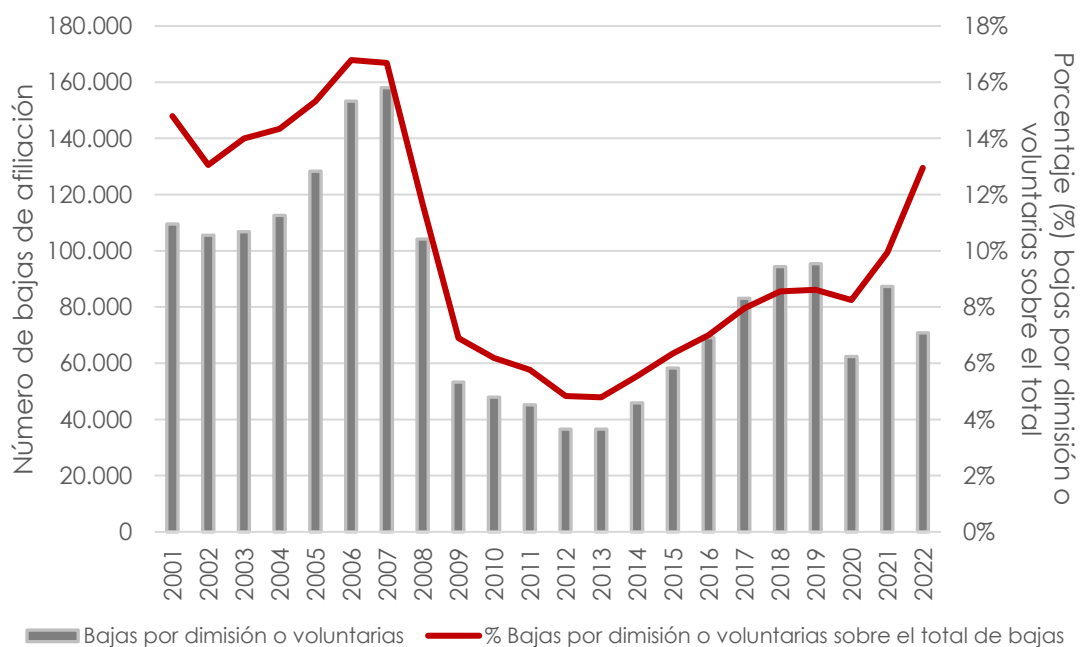
Si tomamos como referencia el número de ocupados en las islas durante el primer trimestre de 2022 según la Encuesta de Población Activa (EPA), este asciende a 921,24 miles de personas. De acuerdo con esta cifra, y la vinculada con el absentismo en Canarias para el mismo período (8,6%), cada día faltaron a su puesto de trabajo una media de más de 79,24 miles de ocupados/as. Esto supone un incremento de más de 30 mil trabajadores/trabajadores respecto al mismo período de 2021, y de casi 23 mil ocupados/as en relación al cuarto trimestre de 2021.

Sin duda alguna, estas cifras de absentismo generan inquietud pese a la actual incertidumbre que se cierne

sobre la economía, y con la probabilidad de estar a las puertas de una recesión económica, en el que se pueda generar una alta destrucción de empleo. A esta situación se añade, probablemente, el fenómeno *“The great resignation”*, el cual se vincula con una tendencia global, y detectada en el mercado estadounidense, caracterizada por un aumento desmesurado de personas que han abandonado su trabajo, registrando la mayor cifra desde el año 2000, año desde que se tienen estadísticas (Bureau of Labor Statistics (BLS)). Este fenómeno, el cual se contextualiza, especialmente, a partir de la pandemia, denota la posible insatisfacción y/o desmotivación laboral por parte de la población trabajadora.

Gráfico 5.

Número de bajas por dimisión/voluntarias de afiliación a la Seguridad Social y
Porcentaje de bajas por dimisión/voluntarias sobre el total. España⁶.



Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En lo que a nuestro país respecta, los datos de la Seguridad Social hablan de 70.817 bajas por dimisión entre enero y julio de 2022. Esta cifra supone un 12,9% del total de bajas en la afiliación a la Seguridad Social. Esto supone un porcentaje superior al registrado para el mismo período de 2019, el cual asciende a un 9,10%, con 56.148 bajas por dimisión hasta julio de dicho año.

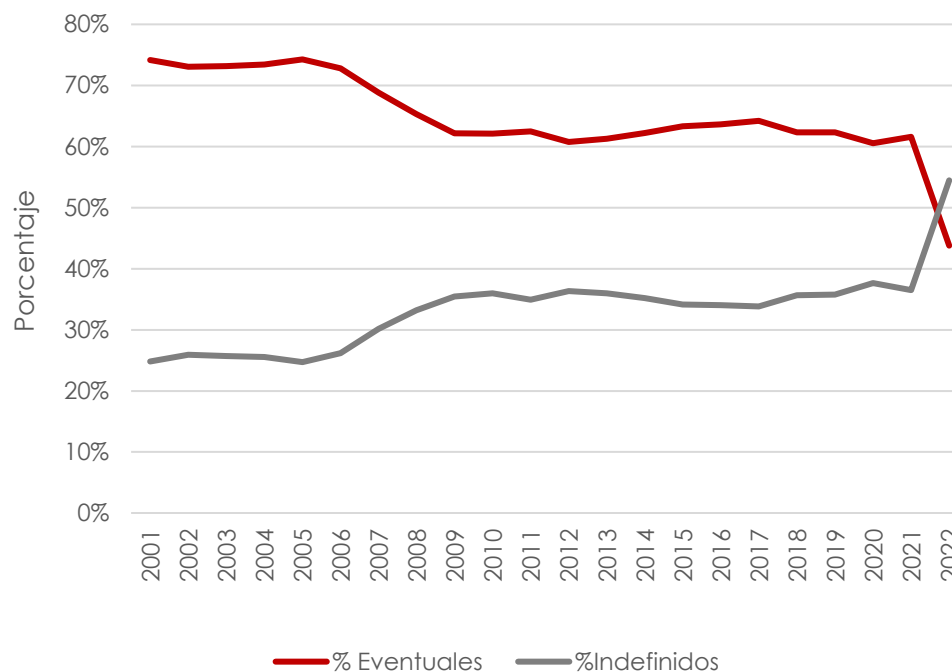
6. Dada la falta de disponibilidad de datos según comunidad autónoma, se podría considerar como hipótesis un comportamiento similar de los porcentajes de bajas por dimisión/voluntarias sobre el total de bajas nacionales y de las Islas Canarias.

Los valores que se están registrando durante este año, supera con creces las registradas en años anteriores, solo superadas por las observadas en años anteriores a la crisis financiera de 2007-2008.

Si desgranamos los datos por tipo de contrato, se aprecia un mayor incremento de las bajas por dimisión por parte de las personas trabajadoras indefinidas. Esto ha supuesto que, desde que se tienen datos, las bajas por dimisión de trabajadores/as indefinidas pasan a representar más de un 50% de las mismas.

Gráfico 6.

Porcentaje de bajas por dimisión o voluntarias según tipo de contrato sobre el total de bajas por dimisión o voluntarias. España.



Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Este récord de dimisiones deja vislumbrar un cambio de tendencia en la percepción que tienen los/las trabajadores/as sobre el mercado laboral. En este sentido, indudablemente, la pandemia lo ha cambiado todo y muchas personas empleadas han tenido tiempo para reflexionar sobre su situación, y considerar que el cambio de empleo podría proporcionar oportunidades para acceder a un mejor empleo.

A este respecto, la Guía del Mercado Laboral (2022) de HAYS España muestra cifras vinculadas a la insatisfacción laboral de las personas empleadas en sus respectivos lugares de trabajo. En España, según los datos de este informe, un 54% de las personas empleadas

se sienten desmotivados en su trabajo actual, frente al 47% registrado en la Guía HAYS de 2021. Además, un 77% de las personas empleadas confiesa que cambiaría de trabajo si pudiera, y un 68% está en búsqueda de otro trabajo de forma activa. Y un 35% de estos últimos declara que su motivación principal es el salario y/o los beneficios sociales, seguida de un 23% que considera la falta de oportunidades de futuro.

En cuanto a la valoración de determinados aspectos por parte de los profesionales, se considera, según importancia, la conciliación, la estabilidad laboral, el desarrollo de carrera, el buen ambiente y la flexibilidad horaria.

En palabras de Fernando Calvo⁷, destaca que *“las personas son inconformistas, aspiran a más; a tener un aumento de salario, mejores condiciones, proyectos más interesantes, crecimiento. Aunque esto tampoco quiere decir que las personas vayan a cambiar de trabajo, sino que están abiertos a escuchar o explorar otras opciones”*⁸.

Sin embargo, también se puede dar el escenario caracterizado por la falta de posibilidades de dimitir para cambiar de trabajo o presentar una baja voluntaria durante un período de tiempo. A este respecto, el informe HAYS España considera varios obstáculos para abandonar su actual empleos. Entre ellos, destaca el bajo nivel salarial existente en España, el cual se agudizaría

en las islas, ya que el salario medio regional se sitúa por debajo del nacional.

También se considera las escasas opciones con las que cuentan dichas personas empleadas, ante la alta tasa de paro, no solo para el conjunto del país, como para nuestra autonomía (12,5% y 17,8%, respectivamente - segundo trimestre de 2022).

Dado este escenario, se nos plantea un cúmulo de factores que imponen al trabajador/a la continuidad en el puesto, sin tener en cuenta, quizás, la puesta en marcha de determinadas condiciones que amortigüen la desmotivación del mismo en el trabajo.

7. Fernando Calvo (People & Culture Director en HAYS España)

8. HAYS (2022). Guía del Mercado Laboral (2022). Nota de prensa. <https://www.hays.es/press-release/content/cambio-profesional-2022>

Ante esta circunstancia, la amenaza del presentismo laboral, o también denominado, síndrome de la silla caliente, podría estar igual de latente que el propio absentismo laboral, provocando una reducción de la productividad de la empresa, y aumento de los costes para la misma. El miedo a perder el empleo y/o la falta de alternativas laborales mejores supone que las personas trabajadoras, las cuales mantienen su trabajo sin ninguna motivación, caigan en malas prácticas. De ahí, que mucho personal empleado en estas circunstancias tengan que hacer las horas a pesar de que no se tenga suficiente trabajo.

Esta realidad, ya tenga o no relación con épocas de contracción económica, se observa en las cifras que se presentan en los distintos Informes sobre Empresa Saludable y gestión del Absentismo de Adecco Group. Según el último estudio con datos disponibles sobre presentismo (2018), *“el 45,7% de las organizaciones afirma que “no hay abuso en estas prácticas”. Sin embargo, otro 30,8% de las firmas encuestadas sí dice observar prácticas de presentismo entre sus trabajadores. También hay una porción significativa, que alcanza al 13,8%, que admite no saber si esas prácticas se producen entre sus empleados porque no hay forma de detectarlas”*⁹.

9. ADECCO GROUP (2018). Informe sobre Absentismo, p.p. 61.

5. A modo de conclusión

¿Qué se está haciendo mal?

Es indispensable considerar la transformación que está sufriendo el mercado laboral, especialmente, a raíz de la pandemia. Las personas trabajadoras están renunciando a sus empleos, ya sea para abordar un cambio profesional, o por la falta de condiciones vinculadas al denominado “salario emocional”, provocando un cambio de era en términos de las relaciones laborales.

Ante esto, por un lado, y dado el gran problema que supone, se hace indispensable abordar en profundidad el absentismo laboral desde todos los ámbitos posibles, como son: hacer una mejora del absentismo en términos de negociación colectiva, sensibilizar a las

Administraciones Públicas y al conjunto de la población, debido a la merma que supone sobre los recursos públicos, y concienciar sobre elementos asociados al absentismo por Incapacidad Temporal, entre otros.

Y, por otro lado, el tejido empresarial debe adaptarse a estas circunstancias, intentando retener talento y generar compromiso, con la finalidad de mejorar la productividad. En palabras de Alejandra Nuño se debe *“Liderar un cambio productivo no es fácil porque como todo cambio conlleva renunciaciones y reajustes. El trabajo perfecto no existe, pero si podemos luchar por diseñar nuestra propia estructura laboral,..., fuente de nuestra mejor propuesta de valor”*¹⁰.

10. Alejandra Nuño (Socióloga experta en crecimiento empresarial)

Monitor de la economía Canaria

Absentismo laboral