

Monitor de la economía Canaria

Absentismo laboral II

Octubre 2023



© 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 más de tres años de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, y de más de uno del inicio del conflicto en Ucrania, la recuperación de la economía se ha aplazado, realizando correcciones de las previsiones de crecimiento. Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), conforme a las perspectivas de abril de 2023, la economía mundial crecerá un 2,8% y un 3%, en 2023 y 2024, respectivamente (0,1 p.p. menos que las estimaciones realizadas en enero de 2023). Mientras, en lo que a la zona euro se refiere, se ha producido una corrección al alza de su crecimiento para 2023 (0,8%), y a la baja para 2024 (1,4%). Probablemente, estas

previsiones serán revisadas dado que la eurozona entró en recesión técnica en el primer trimestre de 2023, con una contracción económica durante dos trimestres consecutivos, en ambos con un descenso en el Producto Interior Bruto de 0,1%.

La razón fundamental ha sido la caída de la economía alemana en el cuarto trimestre de 2022 (-0,4%), y del primer trimestre de 2023 (-0,3%), debido al descenso del consumo (-2,3%) y de las importaciones (-0,9%), trayendo consigo una reducción de la demanda doméstica en un 1%.

La invasión de Rusia a Ucrania ha incidido de forma negativa sobre la economía germana, debido especialmente, al efecto que ha provocado sobre el sector industrial.

Todo esto bajo un entorno de paradoja, en el que el mercado laboral de la Alemania reunificada ha registrado una trascendental mejora, al conseguir la mayor cifra de personas ocupadas (próximo a los 45,6 millones) durante el primer trimestre de 2023 (Statistisches Bundesamt-Oficina Federal de Estadística), lo que supone un 1% más respecto al mismo trimestre de 2022 (+446.000 trabajadores).

Por el contrario, el número de horas trabajadas por ocupado se asemeja al observado en el primer trimestre del año anterior, registrando una caída interanual para el primer trimestre de 2023 de un 0,1%. Ante esto, la productividad laboral por hora trabajada se ha reducido en un 1% en relación con el primer trimestre de 2022.

Este contexto, en el cual se pone de relevancia el resfriado de la primera economía de la eurozona; Alemania, pone en alerta al resto de las grandes de la Eurozona, por su posible efecto de arrastre, y todo bajo un panorama de debilidad económica.

En lo que a nuestro país se refiere, se espera un crecimiento económico para el 2023 de un 1,5% (0,4 p.p. más que las proyecciones de principios de año), de un 2% para el año 2024 (0,4 p.p. menos que enero de 2023). El primer trimestre de 2023, España ha registrado un crecimiento trimestral de un 0,5%, mientras en términos interanuales la variación ha sido de un 3,8%. Por su parte, las horas efectivamente trabajadas de los ocupados registra un crecimiento de un 0,4% respecto al cuarto trimestre de 2022, y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo han aumentado un 0,1% trimestralmente, debido al menor crecimiento de las jornadas medias a tiempo completo (+0,2%).

Así, la variación de la productividad por hora efectivamente trabajada asciende hasta un 0,1% respecto al trimestre, por debajo del crecimiento registrado en el último trimestre de 2022 (+0,5%).

Si bien, en términos interanuales ha crecido un 2,3%, recuperando la tan deseada productividad respecto a 2022, a partir del segundo trimestre de dicho año, se presenta una desaceleración de la misma.

Sin duda, este es el factor a potenciar por nuestro país, no solo para aumentar las posibilidades de crecimiento económico nacional, sino también para converger con nuestros socios europeos.

El documento *“España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”*, realizado por el Gobierno de España, hace especial hincapié a este factor, dedicándole el primer capítulo del documento, titulado *“Ser más productivos para crecer mejor”*.

En concreto, en el mismo se considera que *“en los países de la UE-8, el aumento de la renta por habitante se ha conseguido mediante un uso más eficiente de los recursos; en particular, de una mayor inserción laboral, una mejora de la formación de la fuerza trabajadora, y de un capital tecnológicamente más avanzado. En cambio, en España, la transformación tecnológica y las mejoras del capital humano han sido más moderadas, la proporción de la población activa que trabaja es todavía baja, y la producción por hora trabajada*

(productividad laboral) ha crecido considerablemente menos” (Gobierno de España; 2021: 60).

Además, *“se da la paradoja de que, en nuestro país, los mayores crecimientos de la productividad se registran en las fases de crisis económica, cuando tienden a desaparecer las empresas menos eficientes y los trabajadores menos productivos pierden su empleo. Es decir, en España, la productividad del trabajo tiende a crecer más cuando se destruye empleo, mientras que, en las economías avanzadas, el empleo crece a medida que lo hace la productividad”*. Y añade, *“la especialización productiva ha contribuido a la tendencia secular de la baja productividad, pero no ha sido el único ni el principal factor explicativo”* (Gobierno de España; 2021: 61).

A este respecto, el Gobierno de España, ante los bajos niveles de productividad, los cuales influyen al total de nuestra economía, se explican por cinco factores transversales, poniendo obstáculos a la eficiencia del tejido productivo nacional. Así, se enumera el capital humano en primer lugar, seguido de la capacidad innovadora; la impactación tecnológica en el tejido empresarial; el marco institucional, regulatorio y laboral; y el funcionamiento del tejido empresarial (Gobierno de España; 2021: 63-70).

En lo que al cuarto factor se refiere, el nivel de productividad se ve limitada por la eficiencia del marco

institucional, regulatorio y laboral. Por un lado, recordemos en este sentido, en la edición sobre normativa regulatoria realizada para el Monitor de la Economía Canaria, la influencia que suponen las trabas administrativas, regulatorias y burocráticas, incrementando los costes en las empresas debido a la gestión que supone, especialmente, micropymes y pymes. Y, por otro lado, la normativa laboral, debido al diseño de los contratos temporales y a las fallas vinculadas a las políticas activas de empleo, los cuales se proponen corregir para conseguir un mercado laboral más eficiente y equitativo.

2. Absentismo laboral.

Todo esto, bajo un escenario de desafíos pendientes, como son la baja tasa de empleo, la polarización salarial y del empleo, y la precariedad salarial. En relación con este último aspecto, se ha identificado baja calidad laboral, debido a la *“poca autonomía y todavía alta siniestralidad, menor posibilidad de formación y desarrollo profesional, y jornadas de trabajo más extensas que las de muchos países europeos”* (Gobierno de España; 2021: 284), afectando negativamente al bienestar social de la población trabajadora, provocando un incremento del absentismo y las bajas.

A este respecto, y para calcular una tasa de absentismo por baja, se ha tomado como referencia los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE). Tras la extracción de datos, tratamiento y análisis de los mismos, la tasa de absentismo se ha realizado como el cociente del total de horas ausentes de la población trabajadora asalariada, que no han trabajado en la semana de referencia, pese a tener empleo, y el total de las horas habituales de toda la población trabajadora asalariada, hayan trabajado o no en la semana de referencia.

En cuanto a los componentes de la tasa de absentismo laboral que va a estimar hay que considerar dos aspectos. En primer lugar, la población sobre la que recaerá el estudio; población trabajadora asalariada, se ha considerado ante los perjuicios a los que se pueden enfrentar las organizaciones/empresas por las ausencias en las plantillas de trabajadores/as, teniendo en cuenta tanto si son del sector privado como público, y cuya desagregación será objeto de estudio en este informe. De acuerdo con esto, no se ha hecho cruces con otras variables (sexo, nivel de estudios, rama de actividad, etc.), ya que la muestra para la población trabajadora asalariada del sector público, en determinados años

analizados, es superior a 10, pero inferior a 30¹, provocando que la estimación realizada tenga un mayor error.

Y, en segundo lugar, el cálculo de las horas de ausencia durante la semana de referencia por parte de la población trabajadora asalariada que no ha trabajado, aunque tenía empleo. En concreto, se ha realizado la diferencia entre el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia y el número de horas efectivas de dicha semana, cuya razón de ausencia del trabajo ha sido por enfermedad, accidente o incapacidad temporal de la persona encuestada.

1. En teoría estadística, el Teorema Central del Límite (TCL) establece que, dada una muestra aleatoria significativamente grande de la población (superior a 30), la distribución de las medias muestrales seguirá una distribución muestral.

En relación con este motivo de ausencia del trabajo en la semana de referencia, según la consulta realizada al INE, y la cual se cita: “la EPA es una encuesta que refleja la contestación de las personas entrevistadas, no se exige ninguna justificación en ninguna respuesta”. Ante esto, el análisis de la ausencia del trabajo por enfermedad, accidente o incapacidad temporal pueden estar justificadas administrativamente o no, y si es este último caso, pueden ser ciertas o no, pero no hay constatación de ello.

A este respecto, dado que la metodología de la EPA solo

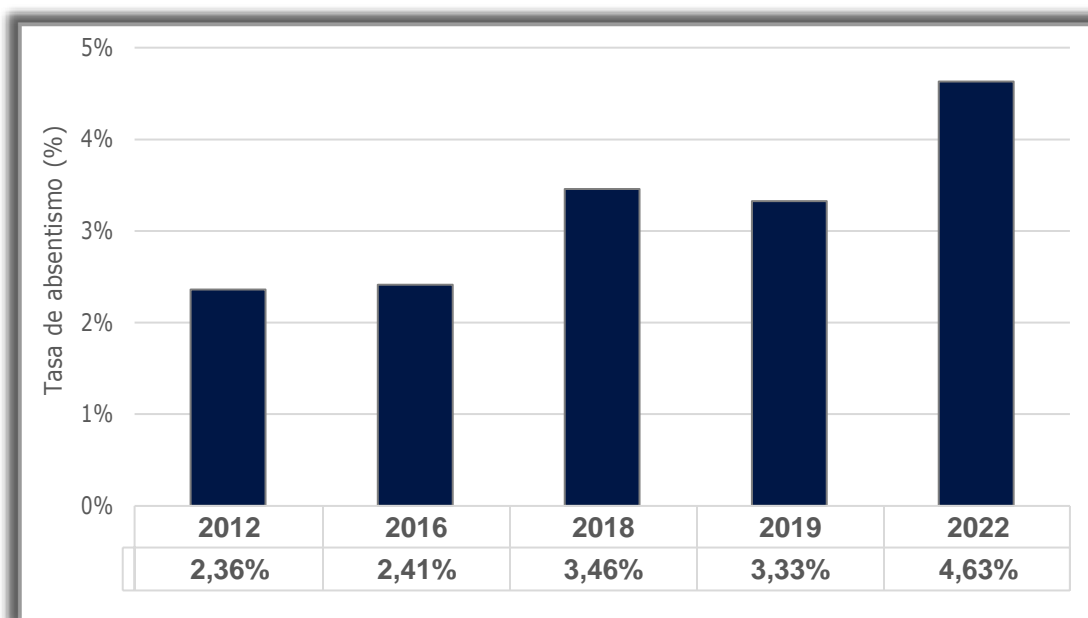
considera las razones de ausencia entre la población trabajadora asalariada que no trabajó teniendo empleo, el estudio se ha centrado en la que no ha realizado ninguna hora efectiva en la semana de referencia. Ante esto, se pone de relevancia el primer obstáculo al que se enfrenta el análisis del absentismo laboral.

Así, nos encontramos con el hecho de que la EPA no recoge las razones de la ausencia de la población trabajadora asalariada que sí ha trabajado en la semana de referencia, pero lo ha hecho con un número de horas efectivas menor al número de horas habituales.

Finalmente, dado que la EPA es una estadística trimestral, y el análisis se ha llevado a cabo de frecuencia anual, la tasa de absentismo será el resultado del promedio de tasas de absentismo trimestrales calculadas para cada año evaluado.

Gráfico 1.

Tasa de absentismo laboral (%). Año 2012, 2016, 2018, 2019 y 2022.



Elaboración propia. Fuente: Microdatos de Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE)

Llegados a este punto, y enumeradas las particularidades de las variables utilizadas y la población objeto de estudio, la tasa de absentismo en Canarias en 2022 ascendió a un 4,6%.

Esto supone casi el doble de absentismo respecto a 2012 (+ 2,3 p.p.), cuya tasa de absentismo estimada ascendió a un 2,4%. Mientras, en comparación con el año 2019, la diferencia se ha recortado casi a la mitad (+1,3 p.p.), al registrar una tasa de absentismo de 3,3%.

Si lo analizamos en relación con el sector se distingue

que para el año 2022, la tasa de absentismo estimada para la población asalariada del sector público asciende a 5,8%, situándose por encima de la registrada para la del sector privado (4,3%). Esto supone una diferencia de más de 1,5 p.p. entre ambas tasas.

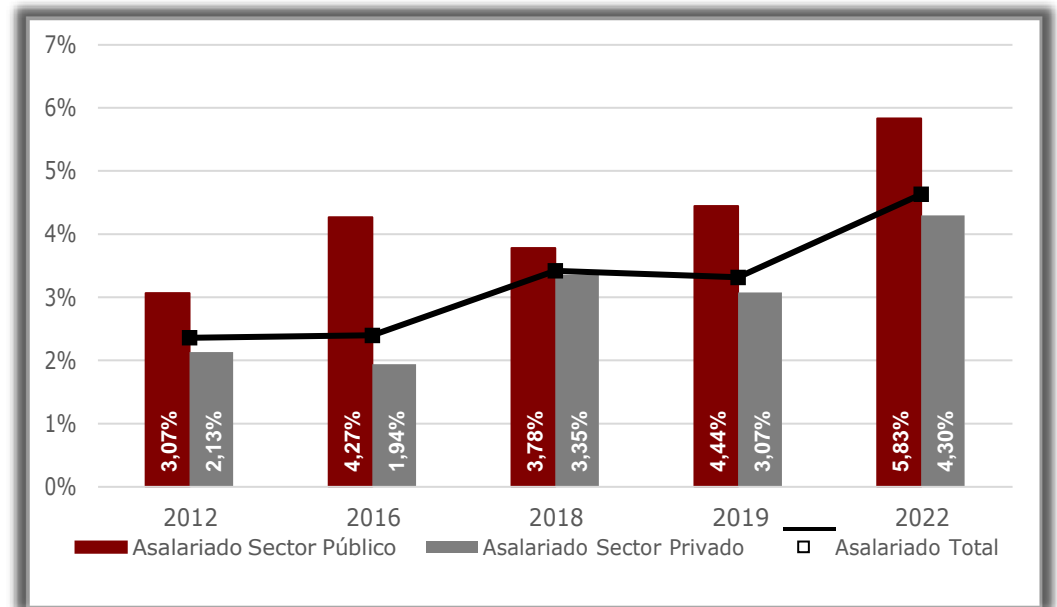
En términos evolutivos, al igual que la tasa de absentismo del conjunto de la población asalariada, la estimada para el sector público ha aumentado 2,8 p.p. desde 2012, la cual se cifró en 3,1%, y en 1,4 p.p. respecto a la tasa de absentismo de 2019 (4,4%).

Por su parte, la tasa de absentismo calculada para el sector privado alcanza la cifra de 4,3%, superior a la estimada hace una década (2012), la cual alcanza el 2,2% (+2,1 p.p.).

Como consecuencia de esta desigual evolución entre 2012 y 2022, se ha registrado un incremento de la divergencia entre las tasas de absentismo de ambos sectores. En concreto, mientras en 2012, la diferencia entre las dos tasas ascendió a 0,9 p.p., aumentó hasta 1,5 p.p. en 2022.

Gráfico 2.

Tasa de absentismo laboral (%). Total, sector público y sector privado. Año 2012, 2016, 2018, 2019 y 2022.

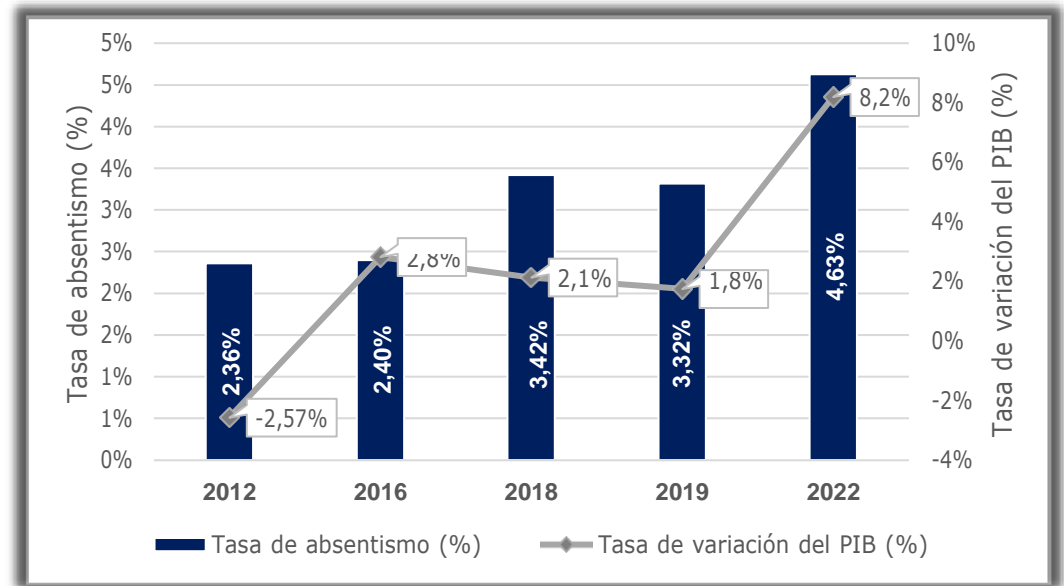


Elaboración propia. Fuente: Microdatos de Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE)

Si lo analizamos en relación con la evolución económica, Afsa y Givord (2006) sostiene la relación inversa entre el absentismo laboral y el ciclo económico; evolución contracíclica del absentismo. En este sentido, dichos autores consideran que, en épocas de crisis económica se produce un incremento del del nivel de desempleo, provocando una disminución del poder de negociación de la población trabajadora, ante la posibilidad de que se produzcan despidos.

Gráfico 3.

Tasa de absentismo laboral (%). Tasa de variación del PIB (%).
Año 2012, 2016, 2018, 2019 y 2022.

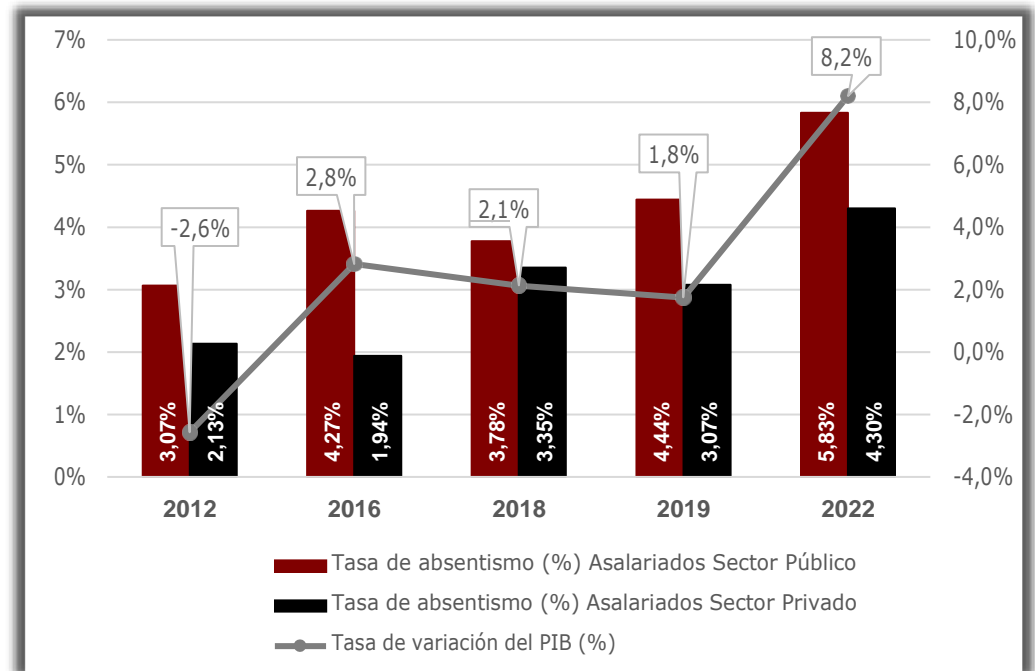


Elaboración propia. Fuente: Microdatos de Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE). Contabilidad Regional de España. Instituto de Estadística de Canarias (ISTAC).

En consecuencia, mucha parte de ella (población trabajadora) tomaría un menor número de bajas (por enfermedad u otras razones), ante la propensión a un despido. Ante esto, es de especial importancia, implantar medidas como la promoción, la retribución y expectativas empresariales, entre otras, que ayuden a reducir el nivel de absentismo, siempre haciendo partícipe a la población trabajadora con la finalidad de que internalicen el coste económico, social y laboral que supone el absentismo, especialmente cuando las ausencias no son justificadas.

Gráfico 4.

Tasa de absentismo laboral (%). Tasa de variación del PIB (%).
Sector público y sector privado
Año 2012, 2016, 2018, 2019 y 2022.



Elaboración propia. Fuente: Microdatos de Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE). Contabilidad Regional de España. Instituto de Estadística de Canarias (ISTAC).

Monitor de la economía Canaria

Absentismo laboral II