El auge del absentismo en España tras la pandemia: 1,2 millones de personas faltan a su trabajo cada día

- **El abuso del absentismo injustificado representa una agresión moral al Estado, a los trabajadores y a la empresa.**
- **El sistema sanitario contra las cuerdas.**

Por un acuerdo nacional contra el absentismo

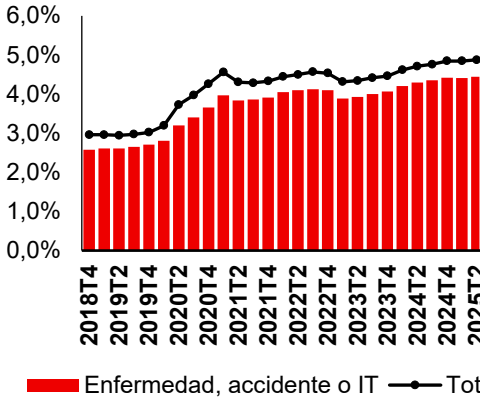
El absentismo laboral es una de las principales preocupaciones del sector empresarial. En la práctica, este fenómeno se explica fundamentalmente por el aumento de las ausencias con motivo de enfermedad, accidente o incapacidad temporal (en adelante, las "ITs"), que suponen la gran mayoría y están detrás casi todo el aumento de los últimos años. **Desde la pandemia, se ha producido un aumento alarmante del número de trabajadores que se encuentran ausentes** de sus puestos de trabajo de forma no planificada0F[1]: en 2023, se habrían perdido más de 368 millones de días de trabajo por este motivo, un 52% más que en 20181F[2]. Este auge puede poner contra las cuerdas a nuestro sistema sanitario y, por sus implicaciones para la economía, también nuestro modelo de Estado de Bienestar.

Según el INE, el porcentaje de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia (excluidos los que se encontraban de vacaciones, de permiso o no trabajaron por motivos de organización de la actividad) era del 4,9% en el 3T25, casi 1,9 p.p. más que en 2019. En términos de las horas de trabajo perdidas, en el 2T25 las horas no trabajadas (excluyendo vacaciones, permisos y fiestas) ascendían al 6,6% de las horas pactadas, un incremento de 1,8 p.p. sobre 2019. Visto de otro modo, **estas cifras implican que cada día faltan de media 1,2 millones de trabajadores a sus puestos de trabajo2F**[3].

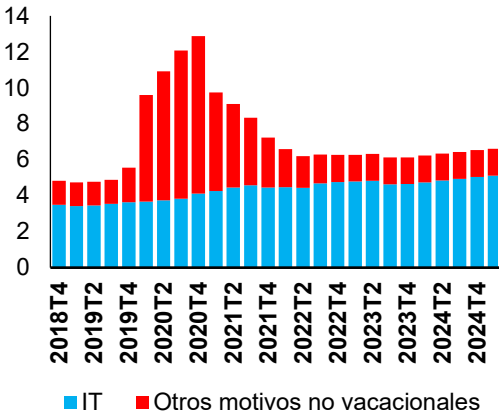
Calle Fernando el Santo 20, 1º
28001 Madrid
T: (+34) 917 373 200
www.circulodeempresarios.org

Gráfico 1. Absentismo en los datos de ocupados y uso del tiempo

a) Ocupados que no trabajan en la semana de referencia (%)



b) Horas no trabajadas por trabajador y mes (en % de las horas pactadas)



Fuente: INE. EPA y ETCL.

Nota: Los datos públicamente disponibles no permiten distinguir entre los motivos que componen la categoría de "Otros motivos no vacacionales", que puede incluir: permisos, conflictos laborales, ERTEs y otras razones.

Por comunidades autónomas, el aumento del absentismo es generalizado, aunque de intensidad variable, en toda la geografía española. Así, los estudios muestran un incremento en todas las regiones entre 2007 y 2023 y, en particular, en las de menor desempleo, como País Vasco, Galicia, Asturias o Cantabria3F[4]. De forma similar, también se ha duplicado el absentismo por ITs en muchos sectores, **llegando incluso a superar tasas de absentismo de dos dígitos en casos extremos** como los servicios de edificios y actividades de jardinería; recogida, tratamiento y eliminación de residuos; y actividades de cuidados y en residenciasF[5].

El caso español también destaca a escala internacional: en el año 2024 España tenía la tercera tasa más alta de absentismo por ITs, detrás solamente de Noruega y Finlandia. Además, España es de los países en el que más ha aumentado respecto al período prepandémico.

Los costes económicos y sociales del aumento del absentismo

El absentismo tiene un elevado coste para los hogares, las empresas y la economía española. En primer lugar, las ausencias por IT reducen los ingresos de los hogares, puesto que las prestaciones son inferiores al salario (aunque en algunos sectores se aplican convenios que incluyen compensaciones hasta alcanzar el 100% del sueldo), lo que merma su capacidad de consumo y ahorro. En segundo lugar, las ausencias inesperadas interrumpen la actividad empresarial, impidiendo a las empresas generar ingresos. El absentismo obliga a muchas empresas a contratar personal de sustitución o extender los horarios

de otros empleados, lo que se suma a las cotizaciones y otros costes laborales que siguen asumiendo las empresas por los trabajadores con IT. Además, en muchos casos, los trabajadores sustitutos tendrán una productividad menor, lo que puede repercutir negativamente en la calidad de los servicios de las empresas. Por último, el absentismo también incrementa el gasto en prestaciones de la Administración, que asume una parte importante del coste de los trabajadores ausentes.

Las estimaciones reflejan el gran impacto negativo que tiene el absentismo, cuyo coste oscila entre el 3% y el 5,4% del PIB. Los cálculos más agregados, que incluyen la producción no realizada y el valor añadido perdido, sitúan el impacto en 81.600 millones de euros (5,4% del PIB respecto al 4% de 2018)5F[6]. En cambio, los análisis más acotados, que solo contabilizan costes laborales directos (salarios, prestaciones y cotizaciones), reducen la estimación a unos 47.500 millones de euros equivalentes al 3,2% del PIB, o a 35.400 millones cuando se considera únicamente la IT6F[7].

Otras instituciones realizan estimaciones igualmente desfavorables: según el Consejo General de Economistas, la suma de costes directos empresariales, sustituciones y pérdidas de productividad habría superado los 170.000 millones de euros en 20237F[8], mientras que la Fundación Civismo estima que el absentismo implica cada año entre el 3% y el 3,5% del PIB, incluyendo más de 15.000 millones en gasto público por IT y más de 4.600 millones en costes directos soportados por las empresas8F[9]. En conjunto, estas cifras evidencian que **el absentismo no solo reduce la producción agregada, sino que también impone cargas significativas y diferenciadas sobre el sistema público de prestaciones y el tejido empresarial**.

Los motivos del incremento del absentismo por IT

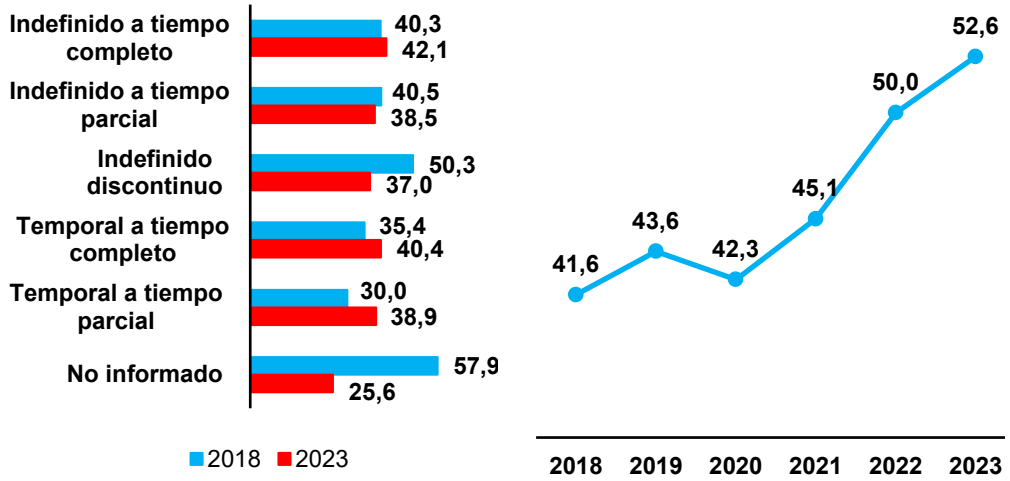
El volumen de las ITs puede variar por diversas razones, como el estado de la salud de la población, el funcionamiento del sistema de salud pública, los cambios en la normativa laboral y la doctrina judicial, el marco regulador de las bajas médicas e ITs, el ciclo macroeconómico o cambios en las actitudes sociales.

En España ha habido cambios en todos estos aspectos9F[10]. En materia de salud y enfermedades, desde la pandemia se ha observado una mayor incidencia de algunas patologías, sobre todo las de difícil objetivación clínica, como son las algias (lumbalgias, cervicalgias, etc.) y los trastornos de salud mental (ansiedad, estrés crónico). Sin embargo, el verdadero motor del incremento de las ITs es la repetición de episodios de IT por parte de un mismo trabajador. **El absentismo asociado a los "repetidores" es el factor fundamental** que explica prácticamente la totalidad del aumento de la tasa de absentismo

por IT experimentado entre 2018 y 202310F[11]. Además, diversos estudios apuntan a que existe una clara dimensión de género, de edad y de formación en el problema.

Gráfico 2. Duración media de las bajas y proporción de personas repetidoras entre las bajas totales en España

a) Duración media (días) **b) Personas repetidoras** (% del total de bajas)



Fuente: Peiró et al (2025).

Respecto a la gestión administrativa de las ITs, cabe destacar que la duración de los procesos de baja es elevada en comparación con otros países de la UE (ver gráfico 2). Mientras que en países como Alemania o Países Bajos la duración media fue de entre 25 y 30 días al año, en España en el año 2025 superaba los 38 días y en más de un 16% de los casos superaba los doce meses11F[12]. En este punto, la falta de control eficiente de los expedientes de IT por parte empresas y Administración, la escasa planificación de la reincorporación y la existencia de convenios colectivos que complementan la prestación hasta el 100% del salario podrían contribuir a prolongar innecesariamente las bajas, agravando los perjuicios económicos derivados. Por otra parte, una saturación de los servicios de atención primaria y las listas de espera en la sanidad pública retrasan las revisiones necesarias para avanzar en los procedimientos de incapacidad, alargando las bajas médicas.

En el caso español, **la evolución normativa y la posición mostrada por los tribunales ha influido negativamente en el absentismo por IT**. En particular, la eliminación en el Estatuto de los Trabajadores del apartado correspondiente del artículo 52 que ha suprimido las bajas reiteradas motivadas como causa de despido objetivo, al igual que la Ley 15/202212F[13], ha reducido de forma radical

las posibilidades de intervenir de las empresas, incluyendo la enfermedad como causa directa de discriminación.

A los cambios normativos se añade además **una doctrina judicial cada vez más protectora de la situación de la enfermedad sin valorar el contexto social, económico o vital de los casos particulares**. De este modo, la jurisdicción social ha transitado desde una visión razonable del absentismo por IT, sin considerar nulo el despido vinculado a la misma en un entorno de rentabilidad económica empresarial, a una posición opuesta13F[14]. En parte, este cambio de criterio ha venido influido por la doctrina del Tribunal de Justicia de la UE que equipara la enfermedad o la larga enfermedad a la discapacidad14F[15].

Los tribunales mantienen, en relación con el establecimiento de complementos salariales en la negociación colectiva vinculados a la presencia en el trabajo, que "*las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación*15F[16]. Con esta conclusión, se desactiva una de las herramientas más eficaces para disuadir el absentismo.

El panorama normativo y judicial anterior se ve agravado por la situación de merma que sufren las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, una inspección médica carente de recursos y deficientemente organizada y un sistema de atención primaria que somete a los médicos de familia a las presiones de los usuarios sin protección, ni información alguna.

Recomendaciones para superar el reto del absentismo

El absentismo es un fenómeno multicausal cuyo incremento en estos años no se limita a sectores, geografías, géneros o edades y, por tanto, no se justifica por la penosidad ni la precariedad del empleo. **Queda patente que el absentismo no ha crecido necesariamente por un problema de salud, sino que también es un problema de gestión, del marco normativo y de ética del trabajo**.

La gravedad del problema justifica un gran Acuerdo Nacional contra el Absentismo que involucre a todas las organizaciones empresariales, sindicales y sociales que intervengan en este fenómeno y, por supuesto, el propio Estado. La colaboración de estas entidades permitirá afrontar y presentar cambios en el ordenamiento jurídico que permitan hacer frente a este **lastre del sistema productivo español.**

La normativa y los procesos han propiciado disfunciones, mal uso y abuso de la IT. En este sentido, el proceso de solicitud y gestión de ITs refleja una lógica más administrativa y menos terapéutica que podría abordarse con una revisión de los procedimientos y la duración prevista de las bajas. Respecto a la gestión

sanitaria y administrativa, actualmente hay descoordinación, ineficacias y disfunciones que se deben corregir.

Asimismo, la evolución de los convenios colectivos aplicados en determinados sectores ha contribuido a introducir importantes distorsiones en los incentivos de los trabajadores. Mediante el establecimiento de complementos salariales en casos de IT, de forma indefinida o muy prolongada, se garantiza una retribución equivalente tanto si el empleado acude a su puesto como en caso contrario.

Las empresas también deben tomar acciones para prevenir el desarrollo de las patologías que dan lugar a las ITs. Velar por el cumplimiento estricto de los programas de prevención de riesgos laborales minimizará la probabilidad de accidentes incapacitantes. El seguimiento eficaz del clima laboral facilitará la detección del denominado "síndrome del trabajador quemado" y otras condiciones psicológicas que han aumentado sustancialmente desde la pandemia.

Es importante que la sociedad sea consciente del coste que tiene el absentismo fraudulento para el conjunto del país. Como se ha expuesto arriba, los perjuicios del absentismo no se limitan a las empresas, sino que pesan sobre el resto de los trabajadores y reducen los fondos públicos disponibles para el resto de las políticas públicas. Por esta razón, **es imprescindible que las empresas destinen recursos a la detección e investigación cuando existan indicios de un uso indebido de las ITs** por parte de un trabajador. En el largo plazo, se deberán abordar además los aspectos culturales que hacen aceptable el abuso de la IT y el absentismo fraudulento.

El absentismo injustificado y su abuso plantean un dilema moral con múltiples dimensiones. Por un lado, representan una agresión al Estado al reducir los ingresos generados por familias y empresas mientras aumentan el gasto público. Por otro, constituyen una afrenta hacia los trabajadores responsables que respetan el sistema, cumplen con sus obligaciones laborales y ejercen sus derechos sin abusar de ellos.

En definitiva, este dilema moral afecta simultáneamente al Estado, al sistema sanitario y al conjunto de trabajadores que actúan con responsabilidad. Por ello, consideramos que **un acuerdo nacional en materia de absentismo podría contribuir a reducir este problema y a resolver dicho dilema ético**.

Referencias

Banco de España (2025) "Un primer análisis del aumento de las bajas por incapacidad temporal en España". Informe Anual 2024. Disponible en https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual_2024.pdf

Fundación Civismo (2025). "Impacto económico del absentismo laboral". Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico. Disponible en https://civismo.org/wp-content/uploads/2025/10/2025.09-CASME-Informe-Absentismo-FCivismo.pdf

Peiró, J.M.; L. Serrano; Goerlich, F.J.; Mínguez, C.; Pascual, F.; Davcheva, M.; Mesa, J.M. (2024). "Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad.". IVIE-Umivale. Disponible en https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2024/02/240213-EstudioUmivale-Ivie_absentismoLaboral_Espana.pdf

Peiró, J.M.; L. Serrano; Goerlich, F.J.; Mínguez, C.; Pascual, F.; Davcheva, M.; Mesa, J.M. (2025). "Estudio socioeconómico de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España". IVIE-Umivale. Disponible en https://doi.org/10.12842/2025_ABS_IT_UmivaleActiva_Ivie

Randstad Research (2025). "Informe trimestral de absentismo laboral. Septiembre 2025". Disponible en https://d2xlh7jfmz7hr5.cloudfront.net/wp-content/uploads/2025/09/Randstad-Research-Informe-Absentismo-Laboral-Septiembre-2025.pdf

Servicio de Estudios del Colegio General de Economistas (2025). "Absentismo laboral en España (2019-2025)". Claves económicas de actualidad. https://servicioestudios.economistas.es/wp-content/uploads/sites/25/2025/07/SE-Clave-59-Absentismo-laboral-en-Espana-2019-2025.pdf

CÍRCULO DE EMPRESARIOS
ideas para crecer
Calle Fernando el Santo 20, 1º
28001 Madrid
T: (+34) 917 373 200
www.circulodeempresarios.org

[1] Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo es la práctica de un trabajador que consiste en no acudir al trabajo por un período de uno o más días (o turnos) para desempeñar el trabajo que se le asignó.
[2] Ver Peiró et al (2018)
[3] Ver Randstad (2025).
[4] Ver Peiró et al (2024).
[5] Ver Randstad (2025)
[6] Ver Peiró et al (2025)
[7] Ver Peiró et al (2025)
[8] Ver Colegio General de Economistas (2025).
[9] Ver Fundación Civismo (2025).
[10] Colegio General de Economistas (2025) y Peiró et al (2025) ofrecen amplias revisiones de los cambios que han contribuido al aumento del absentismo.
[11] Ver Peiró et al (2025).
[12] Ver Fundación Civismo (2025).
[13] Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
[14] STS de 27 de enero de 2009, 602/2008.
[15] STUE de 11 de abril de 2013. HK Danmark (Ring y Werge), C-335/11 y C-337/11.
[16] STS de 20 de enero de 2025, 40/2025.