



Impacto económico del absentismo laboral

CASME.

Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico

CASME.

El Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico (CASME) es una iniciativa de la Fundación Civismo que surge ante la creciente preocupación sobre la situación económica actual, tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad civil. El propósito es realizar un análisis exhaustivo de las instituciones económicas fundamentales, sus normativas y las reformas que pueden influir en la sostenibilidad de nuestro modelo económico.

El CASME se enfoca en varios ejes de estudio: la evolución internacional de las instituciones y políticas económicas, especialmente en la Unión Europea; un diagnóstico de la economía española a partir de sus políticas e instituciones claves; un seguimiento de las reformas que podrían tener efectos significativos en la sostenibilidad económica a medio y largo plazo; y un análisis detallado de sectores estratégicos, incluyendo áreas como la educación o la justicia, cuya regulación e impacto inciden directamente en el crecimiento económico del país.

Este Centro de Análisis cuenta con una red de economistas de prestigio bajo la dirección de Francisco Cabrillo, catedrático emérito de Economía Aplicada y Hacienda Pública de la Universidad Complutense de Madrid y expresidente del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.

Índice

Introducción.....	4
1. Radiografía del absentismo en España.....	5
2. Impacto económico.....	13
3. Claves explicativas y propuestas.....	21
4. Conclusiones.....	23
5. Bibliografía.....	25

Introducción

El absentismo laboral puede definirse como la diferencia entre las horas de trabajo que los empleados tienen comprometidas en su contrato y las que realmente realizan. Se trata de un fenómeno complejo, con raíces tanto en factores individuales —como el estado de salud, la motivación o la conciliación personal— como en elementos organizativos y estructurales, entre ellos las condiciones de trabajo, la cultura empresarial o la regulación vigente.

En España, el absentismo ha adquirido una dimensión que trasciende el ámbito laboral para convertirse en un asunto económico y social de primer orden. En los últimos años se ha consolidado una tendencia creciente en la pérdida de horas efectivas de trabajo, lo que se traduce en cientos de miles de jornadas no realizadas y en un elevado coste para el tejido empresarial y las administraciones públicas. La mayor parte de estas ausencias están vinculadas a procesos de incapacidad temporal, mecanismo que protege al trabajador pero que también implica una notable carga financiera para la Seguridad Social y para las empresas, especialmente durante los primeros días de baja.

El impacto del absentismo no se limita a los balances internos de las compañías: afecta de forma directa a la productividad nacional, a la competitividad frente a otros países europeos y al equilibrio presupuestario del sistema público. Se estima que el coste total del fenómeno representa un porcentaje significativo del producto interior bruto, en niveles similares o incluso superiores al gasto que España dedica a áreas estratégicas como la formación universitaria o la inversión en investigación y desarrollo.

Este estudio se centra en ofrecer una visión completa de la situación actual en España, analizando su magnitud, distribución sectorial y territorial, así como sus efectos económicos y comparativos en el contexto europeo. **El objetivo es aportar un diagnóstico claro y fundamentado que permita comprender por qué el absentismo constituye un desafío estructural y qué medidas podrían contribuir a reducir su incidencia y mejorar su gestión.**



1

Radiografía del absentismo en España

El absentismo laboral constituye una de las principales distorsiones en el mercado de trabajo español, tanto por su incidencia sobre la productividad como por los costes asociados que genera en empresas y administraciones públicas. La disponibilidad de estadísticas oficiales, fundamentalmente **la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística (INE)**, **la Encuesta de Población Activa (EPA)** y los registros de la **Seguridad Social**, permiten dimensionar con precisión este fenómeno.

1.1. Magnitud del fenómeno

De acuerdo con los datos de la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)** correspondientes al primer trimestre de 2025, el absentismo laboral en España supuso la pérdida del **7,0% de las horas pactadas**, mientras que el absentismo debido a **incapacidad temporal (IT)** alcanzó el **5,5%**. En términos absolutos, estas cifras equivalen a que **1,52 millones de personas no acudieron diariamente a su puesto de trabajo**, de las cuales aproximadamente **1,19 millones se encontraban de baja médica** en promedio cada día del periodo analizado*. Este volumen de ausencias pone de relieve que el absentismo no es un fenómeno marginal, sino una realidad estructural que afecta a la organización de las empresas y a la productividad del país en su conjunto.

El seguimiento temporal de la serie confirma una tendencia ascendente sostenida en el absentismo. Entre 2019 y 2025, tanto el absentismo general como el vinculado a IT han mostrado un incremento constante. En el caso concreto de la incapacidad temporal, la evolución resulta especialmente significativa: desde 2013 los niveles prácticamente se han duplicado, reflejando un crecimiento de largo recorrido que trasciende coyunturas puntuales como la crisis sanitaria de la COVID-19.

* Randstad Research (2025). *Informe trimestral de absentismo laboral, primer trimestre 2025*. Datos procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE).

De hecho, incluso en los periodos de recuperación económica, el absentismo por IT no ha mostrado señales claras de moderación, lo que evidencia su consolidación como el principal componente del absentismo laboral en España*.

La magnitud del fenómeno se puede dimensionar mejor si se observa el impacto agregado en términos de jornadas laborales. Según estimaciones del **Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivие)**, en el año 2023 se perdieron **368,7 millones de jornadas** en el Régimen General de la Seguridad Social por procesos de incapacidad temporal. Este volumen de tiempo no trabajado representa un aumento del **52% respecto a 2018** y equivale a una merma sustancial de la capacidad productiva nacional. Dicho de otra forma, el absentismo laboral no se limita a una minoría de trabajadores afectados, sino que implica cada año la pérdida de cientos de millones de jornadas completas de trabajo.

A este panorama se suma la creciente **prevalencia del absentismo entre la población ocupada**. De acuerdo con el **Banco de España**, la proporción de trabajadores en situación de IT pasó de una media del **2,7% en 2019** a alrededor del **4,4% en 2024**, lo que supone que, en términos relativos, hoy casi el doble de ocupados se encuentra de baja médica respecto a hace apenas un lustro*. Esta evolución sitúa a España en niveles elevados en comparación con otros países europeos y refuerza la percepción de que el absentismo constituye un desafío de carácter estructural, con implicaciones directas sobre la competitividad empresarial, la sostenibilidad del sistema de prestaciones y la cohesión del mercado de trabajo.

1.2. Impacto económico agregado

El absentismo laboral no se limita a una reducción de la actividad productiva medida en jornadas perdidas, sino que genera un conjunto de **efectos económicos directos** e indirectos que impactan de manera diferenciada en trabajadores, empresas y sector público. Una primera derivada inmediata es la pérdida de **ingresos en cotizaciones sociales y tributarias**, asociada a la reducción de horas efectivas de trabajo. El descenso en la aportación de bases de cotización, unido al mayor gasto en prestaciones por incapacidad temporal, ejerce presión sobre el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social, intensificando la necesidad de transferencias adicionales desde el Estado para garantizar su sostenibilidad.

A nivel empresarial, el absentismo genera costes que exceden los pagos directos asociados a las bajas de corta duración. Entre ellos destacan los relacionados con la **necesidad de contratar personal sustituto**, la **sobrecarga de trabajo** en las plantillas presentes y el impacto en la **eficiencia de los procesos productivos**. En sectores donde la organización del trabajo depende de la continuidad de turnos (industria, transporte, sanidad), la ausencia de personal conlleva una merma de calidad y un incremento de los costes de coordinación, lo que termina repercutiendo en la competitividad global de la empresa.

* Idem. Evolución 2013–2025.

** Banco de España (2024). *Informe Anual 2024, recuadro sobre incapacidad temporal*.



El impacto agregado también se traduce en una **pérdida de valor añadido en la economía española**. Según cálculos de la patronal empresarial, el coste total del absentismo —sumando efectos directos sobre las empresas y el sistema público, junto con las externalidades productivas— se sitúa en torno al **3%-3,5% del PIB**, lo que implica que España dedica cada año un volumen de recursos equivalente al gasto consolidado en políticas activas de empleo a financiar los efectos del absentismo*. Esta magnitud pone de manifiesto la relevancia macroeconómica del fenómeno, al situarlo en un orden de impacto comparable al de grandes partidas presupuestarias del Estado.

La dimensión del absentismo resulta más evidente si se observa en términos unitarios. En promedio, las empresas españolas soportan un coste superior a **2.000 euros anuales por trabajador ocupado** vinculado a las horas no trabajadas, cifra que en los sectores con mayor incidencia del absentismo puede duplicarse. Este coste repercute de forma desigual: mientras las grandes compañías cuentan con mecanismos de sustitución más estructurados, las **pymes —que representan más del 95% del tejido empresarial— son las más vulnerables**, dado que carecen de margen suficiente para absorber las ausencias prolongadas sin afectar a su productividad.

Por último, cabe señalar que la **comparación internacional** refuerza la dimensión del problema en España. La media de la Unión Europea en gasto público asociado a bajas médicas se sitúa en torno al **0,6% del PIB**, lo que coloca a España en niveles sensiblemente superiores. Ello refleja una mayor prevalencia de procesos de incapacidad temporal y una intensidad de gasto que, en conjunto, supone un **desafío adicional para la competitividad económica** y para la eficiencia del mercado laboral en su conjunto**.

1.3. Distribución sectorial

El absentismo laboral en España presenta una **notable heterogeneidad sectorial**, lo que confirma que no se trata de un fenómeno uniforme, sino condicionado por las características específicas de cada actividad económica. En el primer trimestre de 2025, el sector **industrial** registró una tasa de absentismo general del **7,3%**, superior a la media nacional, mientras que la **construcción** se situó en el **5,7%**, consolidándose como el sector con menor incidencia. Por su parte, el **sector servicios**, que concentra más del 70% del empleo nacional, alcanzó un nivel de **7,1%**, prácticamente en línea con la media agregada***.

* Foment del Treball (2024). *Informe sobre absentismo laboral en España*.

** Eurostat (2023). *Social protection statistics – Sickness and healthcare*.

*** Randstad Research (2025). *Informe trimestral de absentismo laboral, primer trimestre 2025*.

El análisis desagregado por ramas de actividad permite observar fuertes contrastes. En el grupo de mayor absentismo destacan las **actividades postales y de correos (12,5%)**, los **servicios a edificios y jardinería (11,5%)** y los **servicios sociales sin alojamiento (11,1%)**. A estos se suman la **asistencia residencial (11,0%)**, las **actividades sanitarias (10,5%)** y la fabricación de **vehículos de motor (10,3%)**, todas ellas ramas con alta exposición a factores físicos, organizativos o de salud. Se trata, además, de sectores con elevada rotación de personal o fuerte presión de la demanda, lo que puede agravar la incidencia del absentismo*.

En contraste, los **sectores de menor absentismo** son aquellos con un fuerte componente profesional o tecnológico. Destacan las **actividades relacionadas con el empleo (2,8%)**, las **actividades jurídicas y de contabilidad (3,2%)** y la **programación y consultoría informática (3,5%)**. Este patrón sugiere que en los ámbitos con mayor cualificación, mejores condiciones de conciliación y menor exposición a riesgos físicos, las tasas de absentismo son estructuralmente más reducidas**.

La literatura sectorial respalda esta segmentación. El informe de **Foment del Treball** subraya que la **sanidad** se mantiene sistemáticamente por encima de la media, debido tanto a la intensidad de las condiciones laborales como al envejecimiento de la plantilla. En el ámbito industrial, identifica la **metalurgia** y la **fabricación de vehículos** como sectores de elevada incidencia, frente a ramas profesionales y científicas, donde el absentismo se sitúa muy por debajo de la media. Asimismo, datos del **Ministerio de Trabajo y Economía Social** revelan que los convenios colectivos del sector servicios incluyen con mayor frecuencia cláusulas de control del absentismo, lo que refleja la **preocupación empresarial** por el impacto que las ausencias tienen en actividades intensivas en personal y con gran dependencia de la continuidad operativa***.

En perspectiva internacional, los datos de **Eurostat** confirman que España se encuentra por encima de la media de la Unión Europea en ausencias por enfermedad en ramas como **sanidad y servicios sociales**, lo que refuerza la idea de que el absentismo en estos sectores constituye un desafío estructural para el país. En cambio, en actividades de alto valor añadido como servicios profesionales, financieros o tecnológicos, España se sitúa en niveles comparables al promedio europeo****.

En suma, la distribución sectorial del absentismo pone de relieve una **dualidad estructural**: por un lado, sectores intensivos en mano de obra, donde la tasa de ausencias supera ampliamente la media nacional; y por otro, sectores cualificados, menos expuestos a riesgos y con mejores condiciones laborales, que registran niveles muy reducidos. Esta dualidad plantea retos significativos tanto para la gestión empresarial como para el diseño de políticas públicas, ya que cualquier estrategia de reducción del absentismo debe adaptarse a las particularidades de cada sector productivo.

* Ibidem, clasificación CNAE-09.

** Foment del Treball (2024). *Informe sobre absentismo laboral en España*.

*** Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). *Análisis de convenios colectivos con cláusulas sobre absentismo*.

**** Eurostat (2022). *Labour Force Survey – Absence from work due to illness*.

1.4. Distribución territorial

Las diferencias territoriales en el absentismo laboral en España son significativas y reflejan tanto factores estructurales como la composición sectorial y el perfil sociodemográfico de la población ocupada en cada comunidad autónoma. En el primer trimestre de 2025, las tasas más elevadas correspondieron al **País Vasco (9,1%)**, **Canarias (9,1%)** y **Cantabria (8,7%)**, situándose muy por encima de la media nacional del 7,0%. En contraste, los valores más reducidos se registraron en **Baleares (5,6%)**, **Madrid (6,2%)** y **Andalucía (6,4%)***.

La información publicada por el **Instituto Nacional de Estadística (INE)** a través de la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)** confirma esta dispersión regional. Según esta fuente, comunidades con un elevado peso de la industria (País Vasco, Navarra, Asturias) o con un fuerte componente de servicios públicos (sanidad, educación y administración) tienden a mostrar tasas de absentismo más altas, mientras que aquellas con un mercado laboral más orientado a la hostelería, el turismo y los servicios privados (Baleares, Canarias antes de la pandemia, Comunidad Valenciana) registran niveles comparativamente inferiores**.

Por su parte, los datos de la **Seguridad Social** sobre procesos de **incapacidad temporal (IT)** permiten precisar la distribución regional del absentismo vinculado a bajas médicas. En 2023, comunidades como **Galicia, Asturias y País Vasco** presentaron una duración media de los procesos de IT superior a la media nacional, lo que explica su mayor contribución a las jornadas perdidas. En cambio, regiones como **Madrid y Baleares** destacan por una menor duración de los episodios de baja, lo que reduce su impacto agregado***.

El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** añade que las diferencias territoriales también se relacionan con la **siniestralidad laboral** y la **exposición a riesgos profesionales**. Comunidades con fuerte presencia de sectores industriales y extractivos, como **Asturias o el País Vasco**, presentan una mayor incidencia de procesos de IT derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En cambio, territorios más orientados a los servicios privados, como **Madrid o Baleares**, tienden a registrar menores niveles de absentismo asociado a riesgos físicos****.

En conjunto, la comparación territorial pone de relieve que mientras en determinadas comunidades el absentismo alcanza valores cercanos al **9% de las horas pactadas**, en otras se sitúa por debajo del **6%**, lo que refleja la influencia de factores sectoriales, organizativos y demográficos diferenciados. Estas divergencias sugieren que cualquier estrategia de reducción del absentismo debe adaptarse a la **realidad productiva y social de cada territorio**, evitando soluciones uniformes que no tengan en cuenta las particularidades regionales.

* Randstad Research (2025). *Informe trimestral de absentismo laboral, primer trimestre 2025*.

** Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)*. Resultados por comunidades autónomas. Serie 2024.

*** Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). *Estadística de Incapacidad Temporal*. Resultados por comunidades autónomas.

**** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). *Informe anual sobre siniestralidad laboral y contingencias profesionales*.

1.5. Perspectiva internacional

El análisis comparado muestra que España se encuentra entre los países europeos con **mayor prevalencia de absentismo vinculado a problemas de salud**. De acuerdo con los datos de Eurostat (Labour Force Survey), en 2023 alrededor del **6,5% de los ocupados en España** se ausentaron de su puesto de trabajo por enfermedad o accidente en la semana de referencia, frente a una media de la **UE-27 situada en el 4,7%**. Países como **Alemania (4,8%), Italia (4,2%) o Países Bajos (4,3%)** presentan cifras notablemente inferiores, mientras que **Francia** se acerca más al caso español con un **5,5%**.

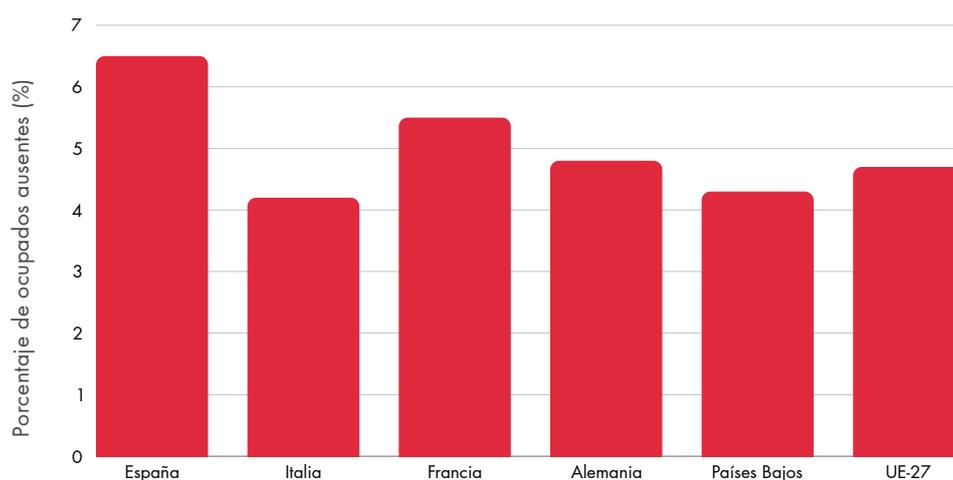


Gráfico 1. Absentismo laboral por enfermedad o accidente.

Fuente: Eurostat (2023). Labour Force Survey – Absence from work due to illness or accident.

La evolución de la última década confirma una **divergencia creciente**. Mientras que en 2013 las tasas de ausencia por enfermedad o accidente eran similares entre España y la media europea (en torno al 3,5%), el incremento en el caso español ha sido más acusado, alcanzando niveles que superan en dos puntos porcentuales la media de la Unión en 2023. Este diferencial sugiere la existencia de factores estructurales internos, vinculados a la organización del sistema de incapacidad temporal, al perfil demográfico de la fuerza laboral y a la especialización sectorial.

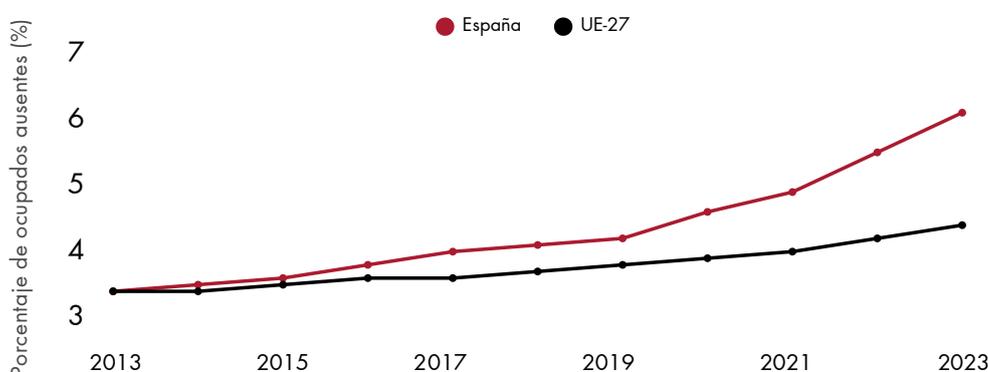


Gráfico 2. Evolución del absentismo laboral por enfermedad o accidente (2013-2023)

Fuente: OECD (2023). Health at a Glance: Europe.

El informe de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)** sobre salud y empleo respalda esta tendencia: España figura entre los países con **mayor duración media de los procesos de baja médica**, lo que amplifica el número total de jornadas perdidas. A ello se suma que, según la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, los países con un peso elevado de los servicios sociales y sanitarios suelen presentar tasas superiores de absentismo, circunstancia que coincide con la estructura productiva española, donde estos sectores concentran una parte sustancial del empleo*.

La comparación internacional también pone de relieve diferencias en la **gestión institucional de las bajas médicas**. En países como **Alemania o los Países Bajos**, la responsabilidad de las prestaciones recae en mayor medida en las empresas y en sistemas de control descentralizados, lo que favorece una gestión más estricta de los procesos de incapacidad. En España, en cambio, el sistema público de Seguridad Social asume un papel central en la financiación y control de la incapacidad temporal, lo que podría estar contribuyendo a un **mayor gasto agregado y prevalencia relativa de ausencias**.

En suma, la perspectiva internacional confirma que el absentismo laboral constituye un **desafío específico de la economía española**, no solo por su mayor prevalencia respecto a la media de la Unión Europea, sino también por la **intensidad y duración de los procesos**. Estas diferencias refuerzan la necesidad de analizar el fenómeno no solo desde un punto de vista interno, sino también mediante la comparación con modelos de gestión laboral y de protección social más eficientes en el contexto europeo.



* International Labour Organization (2022). *Working conditions and workers' health*.



Index 1.56



2

Impacto económico

El absentismo laboral genera un impacto económico de gran magnitud en España, tanto en términos de **producción perdida** como de **costes financieros directos** para las empresas y el sistema público de protección social. Su relevancia macroeconómica se hace evidente al compararlo con otras grandes partidas presupuestarias del Estado, situándose como uno de los principales factores que condicionan la competitividad y la sostenibilidad del mercado laboral.

En este contexto, el absentismo laboral debe entenderse no como un fenómeno aislado, sino como un **factor estructural de riesgo para la economía española**, cuya incidencia creciente exige ser abordada desde una perspectiva integral: tanto en la gestión interna de las empresas como en el diseño de políticas públicas orientadas a mejorar la eficiencia y sostenibilidad del mercado de trabajo.

2.1 Producción no realizada

El absentismo laboral en España se traduce anualmente en la pérdida de **millones de jornadas de trabajo efectivas**, con un impacto directo sobre la capacidad productiva de la economía. Según la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)** del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, en el primer trimestre de 2025 el absentismo alcanzó el **7,0% de las horas pactadas**, lo que equivale a más de **1,5 millones de trabajadores ausentes cada día en promedio**. De ellos, aproximadamente **1,2 millones correspondían a procesos de incapacidad temporal (IT)** vinculados a enfermedad común o accidente*.

Si se proyectan estas cifras a escala anual, el absentismo supone la pérdida de **cientos de millones de jornadas laborales**, lo que equivale a varios puntos porcentuales del volumen total de trabajo pactado en el conjunto de la economía. El **Banco de España** ha advertido que la **prevalencia de ocupados en situación de IT** ha pasado del **2,7 % en 2019 al 4,4% en 2024**, lo que refleja un incremento sostenido que se traduce en una mayor cantidad de horas no trabajadas y, por tanto, en una reducción del producto efectivo generado**.

* Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)*. Primer trimestre 2025.

** Banco de España (2024). *Informe Anual 2024*. Recuadro sobre incapacidad temporal.

El impacto no se limita al número de trabajadores afectados, sino también a la **duración media de los procesos de baja médica**, que en España se encuentra entre las más elevadas de la Unión Europea. Según datos de la **Seguridad Social**, la duración media de los procesos por contingencias comunes en 2023 superó los **40 días**, mientras que en países como Alemania o los Países Bajos la media se sitúa entre **25 y 30 días***. Esta diferencia explica en gran medida la magnitud del tiempo de trabajo perdido en la economía española.

En términos macroeconómicos, las horas no trabajadas se traducen en una pérdida significativa de valor añadido. De acuerdo con **Eurostat**, España figura entre los Estados miembros con mayor porcentaje de trabajadores ausentes por enfermedad o accidente, con un **6,5% en 2023**, frente a una media de la UE del **4,7%****. Este diferencial implica que España soporta un volumen de producción no realizada superior al de la mayoría de sus socios europeos, lo que constituye un factor de desventaja competitiva en el contexto internacional.

En suma, el absentismo en España no es solo un fenómeno laboral, sino una fuente relevante de **pérdida de producción potencial**, con repercusiones tanto sobre el crecimiento económico como sobre la capacidad recaudatoria del Estado y la sostenibilidad del sistema de prestaciones.



* Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). *Estadística de Incapacidad Temporal. Resultados anuales.*

** Eurostat (2023). *Labour Force Survey – Absence from work due to illness or accident.*

2.2. Coste para las empresas

Las empresas asumen una parte significativa de los costes derivados del absentismo, tanto en forma de desembolsos directos como de pérdidas indirectas de productividad. Según estimaciones del **Banco de España**, en 2024 el gasto directo imputado a las compañías — fundamentalmente por el pago de los primeros días de baja y los costes asociados a la sustitución de trabajadores— ascendió a **4.613 millones de euros**, lo que representa un incremento del **62% respecto a 2019***.

El marco normativo español establece que, en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, **la empresa abona el salario del trabajador durante los tres primeros días de la baja sin compensación pública**. A partir del cuarto día hasta el decimoquinto inclusive, la empresa sigue realizando el pago, pero con posterior reembolso parcial de la Seguridad Social. A partir del día 16, la prestación económica pasa a estar financiada directamente por la **Seguridad Social o la mutua colaboradora**, con un porcentaje de la base reguladora que oscila entre el 60% y el 75%** . Esto significa que en España las empresas soportan una **carga inicial más intensa** que en otros países europeos, donde la responsabilidad suele trasladarse antes al sistema público o a los seguros obligatorios de salud laboral.

En comparación internacional, la posición de España resulta singular. En países como **Alemania o Francia**, el coste de los primeros días de baja se reparte entre la empresa y un seguro sanitario obligatorio, lo que limita la exposición directa de los empleadores. En los **Países Bajos**, las compañías están obligadas a cubrir hasta dos años de baja, pero con un marco legal que les otorga un control mucho más estricto sobre el proceso de reincorporación y medidas de adaptación laboral***. En España, en cambio, aunque la Seguridad Social asume la mayor parte del coste a partir del día 16, el sistema de control y seguimiento depende de la administración pública y las mutuas, con menor margen de gestión empresarial.

A estos costes directos se suman los **efectos indirectos** que afectan a la competitividad de las empresas: la desorganización de equipos de trabajo, la reducción de la eficiencia, la sobrecarga de las plantillas presentes y, en muchos casos, la necesidad de recurrir a horas extraordinarias o contratación temporal. Estos efectos son especialmente críticos en actividades donde la **continuidad del servicio es esencial** —como la industria con procesos en cadena, el transporte o la sanidad—, ya que la ausencia de personal genera disrupciones significativas y pérdidas de calidad en la prestación de bienes y servicios.

En conjunto, el absentismo laboral en España se traduce para las empresas no solo en un gasto cuantificable en millones de euros, sino también en un **deterioro de la productividad y la eficiencia** que lastra su competitividad frente a compañías radicadas en países donde el coste y la gestión de las bajas médicas están organizados de manera distinta.

* Banco de España (2024). *Informe Anual 2024*. Recuadro sobre incapacidad temporal.

** Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). *Guía de prestaciones por incapacidad temporal*.

*** OECD (2023). *Sick leave and sickness benefits: Cross-country comparison*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico



2.3. Coste para el sector público

El absentismo laboral supone un importante desafío para las **finanzas públicas**, al combinar un incremento del gasto en prestaciones con una merma de los ingresos por cotizaciones sociales. De acuerdo con estimaciones del **Banco de España**, el gasto de la Seguridad Social en **prestaciones económicas por incapacidad temporal (IT)** alcanzó en 2024 los **15.000 millones de euros**, lo que equivale aproximadamente al **1% del PIB**. Si se incluyen los procesos derivados de **contingencias profesionales** (accidentes de trabajo y enfermedades laborales), la cifra asciende a **16.480 millones de euros***.

El sistema español de IT se financia con cargo a las cotizaciones sociales y está gestionado de forma compartida entre la **Seguridad Social y las mutuas colaboradoras**, que son responsables de supervisar la evolución médica de los trabajadores. Sin embargo, diversos informes oficiales han señalado un **déficit en los mecanismos de control y de reincorporación**. Según el **Tribunal de Cuentas (2023)**, existen **“importantes deficiencias en la gestión de las bajas de larga duración”**, derivadas de retrasos en las revisiones médicas y de una coordinación insuficiente entre los servicios públicos de salud y las mutuas**.

El bajo nivel de supervisión incide directamente en la **duración media de los procesos de baja médica**, que en España supera los **40 días** en contingencias comunes, frente a los **25–30 días en Alemania o Países Bajos**, donde el seguimiento es más estricto y los sistemas otorgan a las empresas mayor margen de actuación***. Esta diferencia no solo multiplica el volumen de jornadas perdidas, sino que incrementa el gasto agregado del sistema público en varios miles de millones de euros anuales.

* Banco de España (2024). Informe Anual 2024. Recuadro sobre incapacidad temporal.

** Tribunal de Cuentas (2023). Informe de fiscalización de la gestión de la incapacidad temporal en la Seguridad Social. Madrid.

*** OECD (2023). Sick leave and sickness benefits: Cross-country comparison. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Además, la **reincorporación al trabajo** presenta importantes debilidades. El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** ha señalado que en España apenas el **15% de los procesos de IT de larga duración cuentan con planes formales de reincorporación adaptada**, mientras que en países nórdicos la cifra supera el 50%*. Esta carencia alarga innecesariamente los periodos de ausencia y limita la reintegración efectiva de los trabajadores, especialmente en casos de enfermedades crónicas o procesos musculoesqueléticos, que representan una parte significativa de las bajas.

En consecuencia, el absentismo en España no solo resulta más costoso en términos presupuestarios, sino que revela una **falta de eficiencia en el control y la gestión de las bajas médicas**. La combinación de **mayor duración media, menor supervisión y escasa planificación de reincorporaciones** convierte al sistema en un foco de presión creciente sobre las arcas públicas. Reforzar estos mecanismos constituye una prioridad no solo para reducir el gasto, sino también para mejorar la sostenibilidad de la Seguridad Social en el medio y largo plazo.



* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). *Encuesta Nacional de Gestión Preventiva en las Empresas*.

2.4. Impacto macroeconómico

El absentismo laboral en España tiene un **impacto agregado de primer orden**, con efectos que van más allá de los balances empresariales o del gasto en prestaciones. Su magnitud macroeconómica lo convierte en un condicionante directo de la productividad nacional y de la sostenibilidad de las cuentas públicas.

Según estimaciones de **Foment del Treball (2024)**, el absentismo supone cada año entre el **3% y el 3,5% del PIB***. Para contextualizar esta cifra, basta compararla con partidas consolidadas del presupuesto público: el gasto en **políticas activas de empleo** apenas alcanza el **0,2% del PIB**, el de **educación universitaria** ronda el **1,2%**, y el esfuerzo en I+D+i se mantiene en torno al **1,4%**. Esto significa que el coste del absentismo supera de forma holgada la inversión nacional en innovación o en formación superior, áreas consideradas estratégicas para el crecimiento a largo plazo**.

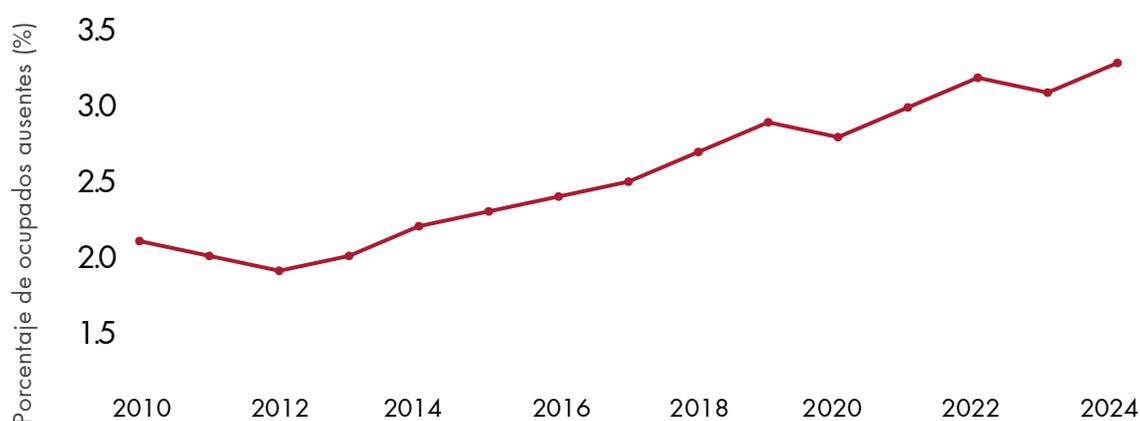


Gráfico 3. Evolución del coste del absentismo laboral en España (%PIB, 2010-2024).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Banco de España (Informe Anual 2024), Eurostat (Social protection statistics – Sickness and healthcare) y Foment del Treball (2024).

El efecto sobre la **productividad laboral** es igualmente relevante. En 2023, España se situó en torno a los **39,4 euros por hora trabajada**, frente a los **50,8 euros de Alemania** o los **58,4 euros de Países Bajos** (Eurostat, 2023)***. La pérdida recurrente de jornadas por absentismo agrava esta brecha estructural, reduciendo las horas efectivas trabajadas y, en consecuencia, la capacidad de generar valor añadido por ocupado. La situación resulta especialmente preocupante en sectores esenciales como sanidad, transporte o industria manufacturera, donde el absentismo elevado impacta de forma directa en la productividad agregada del país.

* Foment del Treball (2024). *Informe sobre absentismo laboral en España*.

** Ministerio de Hacienda y Función Pública (2024). *Presupuestos Generales del Estado 2024*.

*** Eurostat (2023). *Labour productivity per hour worked*.

En el plano comparado, el caso de los **Países Bajos** suele señalarse como uno de los modelos más eficientes. Allí las empresas están obligadas a cubrir hasta dos años de baja de un trabajador, lo que supone un coste elevado en términos absolutos. Sin embargo, este marco va acompañado de **sólidos mecanismos de reincorporación y adaptación laboral**, que incluyen programas obligatorios de retorno progresivo al trabajo y seguimiento médico estrecho. El resultado es que, pese a asumir más responsabilidad directa, la duración media de las bajas se mantiene controlada y el coste agregado para el sistema público es reducido*.

La experiencia neerlandesa contrasta con el modelo español, donde la **mayor parte del coste recae en la Seguridad Social**, pero sin instrumentos suficientemente efectivos para garantizar reincorporaciones rápidas ni para ajustar los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores. El resultado es un sistema que, aunque asegura la cobertura económica, genera un **sobrecoste estructural para las arcas públicas** y un impacto negativo sobre la productividad y la competitividad internacional de la economía española.

En suma, el absentismo laboral en España debe considerarse un **lastre macroeconómico comparable al de las grandes limitaciones estructurales de la economía nacional**, que reduce el potencial de crecimiento, merma la productividad y resta recursos a políticas clave para el desarrollo futuro. Afrontar este problema implica no solo reforzar el control y la gestión de las bajas, sino también avanzar hacia modelos de reincorporación más activos, inspirados en experiencias europeas exitosas.



* OECD (2023). *Sick leave and sickness benefits: Cross-country comparison*.



Claves explicativas y propuestas

3.1. ¿Por qué España está peor que la UE?

A) Mayor prevalencia y duración de las bajas.

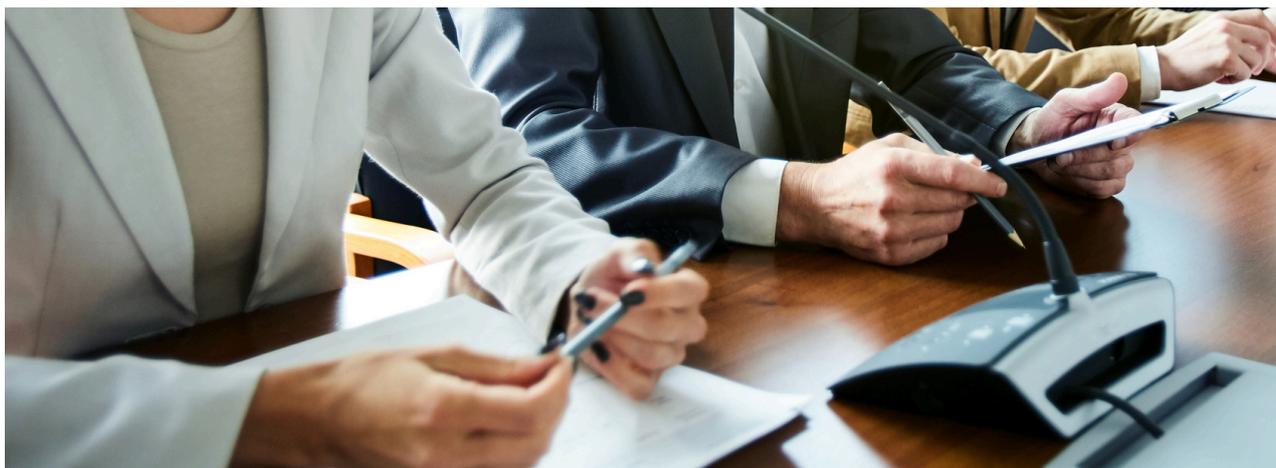
España presenta una proporción de ocupados ausentes por enfermedad o accidente superior a la media europea y con un incremento más acusado en la última década*. El Banco de España señala que el gasto público en incapacidad temporal creció un 78,5% desde 2019, hasta superar los 15.000 millones de euros en 2024, mientras que el coste directo para las empresas ascendió a 4.613 millones (+62% respecto a 2019)**.

B) Distribución sectorial y riesgos laborales.

El mercado laboral español concentra empleo en ramas de alta exposición física como sanidad, servicios sociales, industria y transporte. Según el Ministerio de Trabajo, en 2023 se notificaron 558.936 accidentes con baja, lo que refleja la presión que ejercen los riesgos laborales sobre la incapacidad temporal***.

C) Gobernanza y control menos eficaces.

Modelos como el neerlandés combinan mayor coste directo empresarial con estrictos mecanismos de reincorporación y adaptación del puesto, reduciendo así la duración media de las bajas. En España, en cambio, la mayor parte del gasto recae en la Seguridad Social, pero con un control menos eficiente y con procesos más largos****.



* Eurostat (2023). *Labour Force Survey – Absence from work due to illness or accident*.

** Banco de España (2024). *Informe Anual 2024. Recuadro sobre incapacidad temporal*.

*** Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). *Estadística de Accidentes de Trabajo*.

**** OECD (2023). *Sick leave and sickness benefits: Cross-country comparison*.



3.2. ¿Qué debería hacer España?

1. Acortar la duración media de las bajas con revisiones médicas tempranas (7–14 días en contingencias comunes, 3–5 días en profesionales) y modalidades de retorno progresivo*.
2. Planes obligatorios de reincorporación en bajas prolongadas, siguiendo el modelo neerlandés.
3. Digitalización integral del parte de baja/alta y de la trazabilidad entre mutuas, servicios de salud y empresas**.
4. Prevención reforzada en sectores críticos como sanidad e industria, donde la siniestralidad y el absentismo son más elevados***.
5. Incentivos alineados que premien reducciones de la duración media y refuercen la corresponsabilidad entre actores.
6. Transparencia pública de indicadores de duración, incidencia y reincorporación por comunidades autónomas y sectores.

3.3 ¿Qué pasaría si no se revierte?

- **Sobrecoste fiscal:** mantener el actual diferencial frente a la media de la UE (1% del PIB en España frente al 0,6% en la UE) supondría ≥ 5.000 millones de euros adicionales cada año en gasto público****.
- **Menor productividad:** España ya presenta un nivel de 39,4 €/hora trabajada, muy por debajo de Alemania (50,8 €/h) o Países Bajos (58,4 €/h). El absentismo elevado agrava esta brecha estructural*****.
- **Acumulación de costes:** en un horizonte de tres años, el esfuerzo adicional podría superar los 15.000–18.000 millones de euros respecto a un escenario de convergencia europea, limitando recursos disponibles para educación, innovación o empleo*****.

En síntesis, el absentismo laboral en España constituye un lastre estructural para la competitividad y las finanzas públicas. Si no se actúa, **el país seguirá soportando un coste macroeconómico superior al de la mayoría de sus socios europeos, reduciendo su margen fiscal y acentuando su brecha de productividad.**

* OECD (2022). *Sickness, Disability and Work: Improving Social and Labour-Market Integration*.

** Eurostat (2023). *Labour productivity per hour worked*.

*** Fundación Adecco (2024). *Informe sobre absentismo y siniestralidad laboral en España*. Madrid: Fundación Adecco.

**** FEDEA (2023): La presión fiscal en España y en la UE (noviembre 2023).

***** Fundación Adecco (2024). *Gráfico: la evolución del Salario Mínimo en España (enero 2024)*.

***** Registro de Economistas y Asesores Fiscales (2024): *Panorama de la Fiscalidad Autonómica y Foral* (Consejo General de Economistas, mayo 2023).

Conclusiones

- **Un fenómeno masivo y en expansión:** cada día, en promedio, 1,5 millones de personas no acuden a su puesto de trabajo en España, de las cuales 1,2 millones se encuentran de baja médica. El absentismo supone ya la pérdida del 7% de las horas pactadas en el mercado laboral.
- **Un coste de dimensión macroeconómica:** el absentismo equivale a entre el 3% y el 3,5% del PIB anual, es decir, más de 45.000 millones de euros cada año. Esta cifra supera ampliamente el gasto público en universidad (1,2% del PIB) o en I+D (1,4% del PIB) y cuadruplica el destinado a políticas activas de empleo (0,2%).
- **Un gasto público en máximos históricos:** la Seguridad Social destina más de 15.000 millones de euros anuales a prestaciones por incapacidad temporal, lo que representa aproximadamente el 1% del PIB. España gasta casi el doble que la media de la Unión Europea, donde este porcentaje apenas alcanza el 0,6%.
- **Un fuerte lastre para las empresas:** el coste directo para el tejido empresarial superó los 4.600 millones de euros en 2024, un 62% más que en 2019. A esto se suman costes indirectos en forma de sustituciones, horas extras y pérdida de eficiencia, que afectan de lleno a pymes y sectores críticos como sanidad, transporte e industria.
- **Una productividad inferior y una brecha creciente:** España produce de media 39,4 euros por hora trabajada, frente a los 50,8 euros de Alemania o los 58,4 euros de Países Bajos. El elevado absentismo agrava esta brecha, restando horas efectivas de trabajo y dificultando la convergencia con los socios europeos.
- **Falta de control y planes de reincorporación:** en España, la duración media de una baja por contingencias comunes supera los 40 días, frente a los 25–30 días en países como Alemania o Países Bajos. Solo el 15% de los procesos prolongados cuentan con planes formales de reincorporación adaptada, frente a más del 50% en los países nórdicos.
- **Un riesgo fiscal evidente:** mantener el actual diferencial con Europa supone un sobrecoste de 5.000 millones de euros al año. En tres años, la factura acumulada podría alcanzar los 15.000 y 18.000 millones de euros, comprometiendo recursos para áreas prioritarias como educación, innovación o infraestructuras.
- **La necesidad de actuar:** sin reformas, el absentismo seguirá siendo un lastre estructural para la economía española. Implementar revisiones médicas tempranas, planes de reincorporación obligatorios, digitalización del sistema de bajas y programas de prevención sectoriales podría ahorrar al país miles de millones y mejorar sustancialmente su competitividad.



Bibliografía

Banco de España (2024). *Informe Anual 2024*. Madrid: Banco de España.

Eurostat (2022). *Labour Force Survey – Absence from work due to illness or accident*. Luxemburgo: Oficina Estadística de la Unión Europea.

Eurostat (2023a). *Social protection statistics – Sickness and healthcare*. Luxemburgo: Oficina Estadística de la Unión Europea.

Eurostat (2023b). *Labour productivity per hour worked*. Luxemburgo: Oficina Estadística de la Unión Europea.

Foment del Treball (2024). *Informe sobre absentismo laboral en España*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Resultados nacionales y por comunidades autónomas*. Madrid: INE.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). *Informe anual sobre siniestralidad laboral y contingencias profesionales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). *Encuesta Nacional de Gestión Preventiva en las Empresas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y Umivale Activa (2024). *Absentismo y pérdida de productividad en España*. Valencia: Ivie.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) (2024). *Estadística de Incapacidad Temporal. Resultados por comunidades autónomas*. Madrid: MISSM.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) (2023). *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Madrid: MITES.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) (2024). *Análisis de convenios colectivos con cláusulas sobre absentismo*. Madrid: MITES.

OCDE (OECD) (2022). *Sickness, Disability and Work: Improving Social and Labour-Market Integration*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OCDE (OECD) (2023a). *Health at a Glance: Europe 2023*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OCDE (OECD) (2023b). *Sick leave and sickness benefits: Cross-country comparison*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OIT (ILO) (2022). *Working conditions and workers' health*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Randstad Research (2025). *Informe trimestral de absentismo laboral*. Primer trimestre 2025. Madrid: Randstad Research.

Tribunal de Cuentas (2023). *Informe de fiscalización de la gestión de la incapacidad temporal en la Seguridad Social*. Madrid: Tribunal de Cuentas.



FUNDACIÓN
CIVISMO



Paseo de la Habana 24, 2º-1 28036 Madrid
(+34) 914 023 095 | comunicacion@civismo.org

© Fundación Civismo
y todos los autores