

*INFORME*

---

# REGULACIÓN LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO: EL IMPACTO DEL ABSENTISMO

---

 **Foro Regulación  
Inteligente**

Enero 2026







# Foro Regulación Inteligente



# Índice

1	Introducción.	Pág. 6
2	¿Qué ha pasado con el empleo?	Pág. 8
3	El absentismo explica el menor número de horas trabajadas.	Pág. 14
4	El absentismo, en detalle.	Pág. 20
5	El coste del absentismo.	Pág. 28
6	De las cifras <i>macro</i> al impacto <i>micro</i> .	Pág. 32
7	Conclusiones.	Pág. 36

# 1

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años España ha logrado superar la barrera de los 20 millones de ocupados, alcanzando de hecho un total de 22,4 millones de personas con contrato en vigor, de acuerdo con las

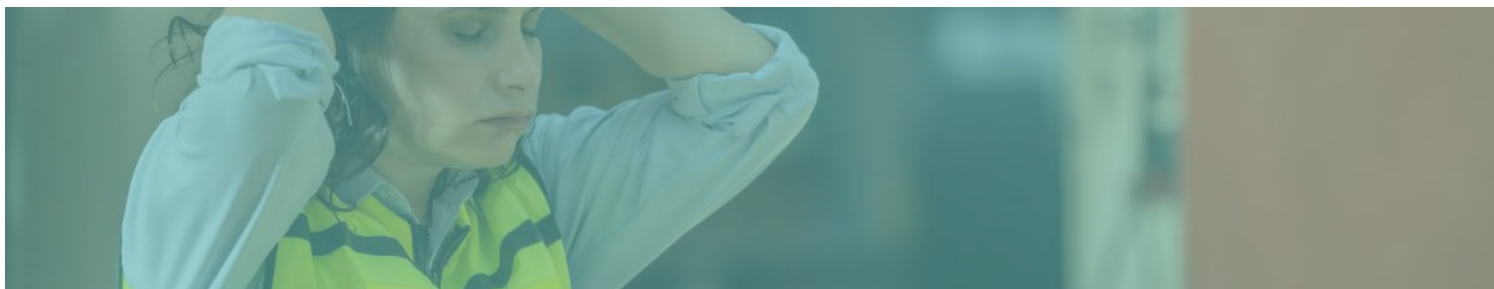
estadísticas del tercer trimestre de 2025. Si se compara con el mismo trimestre del año 2019, el crecimiento de la ocupación es del 12,6%.

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS EN ESPAÑA, EN MILES DE PERSONAS.**



*Fuente: EPA.*

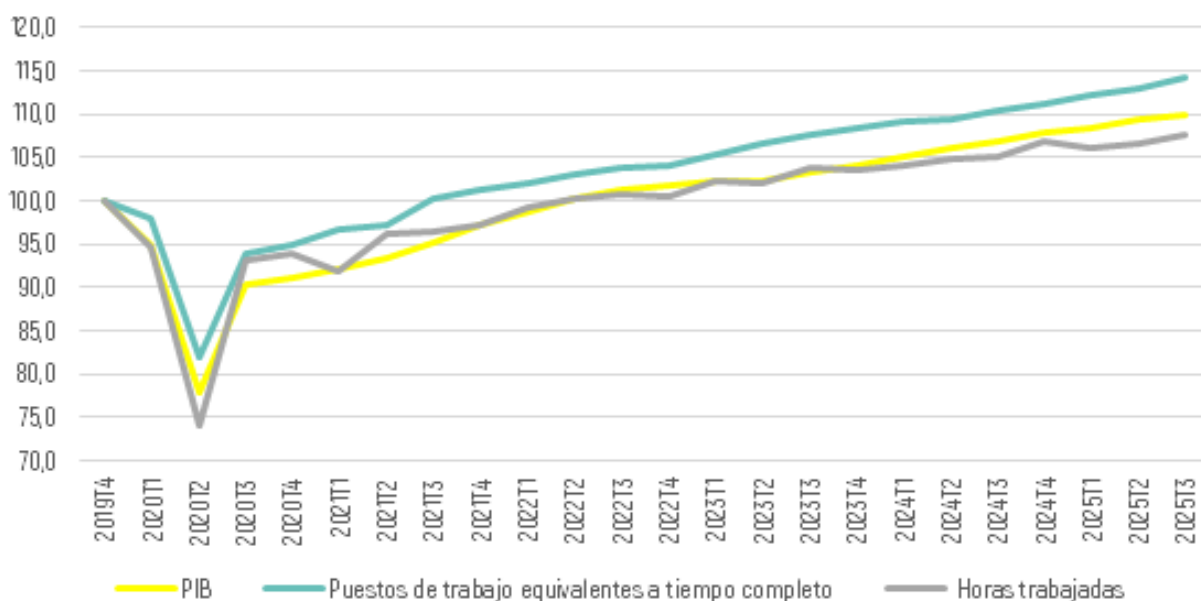




Sin embargo, no es oro todo lo que reluce en el mercado laboral. En el siguiente gráfico se compara la evolución del PIB, los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (PTETC) y las horas trabajadas, ajustados por estacionalidad y calendario, según la

Contabilidad Nacional Trimestral. Mientras que los puestos de trabajo superan una tasa de crecimiento del 14% con respecto al último trimestre de 2019, el PIB y, especialmente, las horas trabajadas muestran una tendencia menos positiva.

**GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DEL PIB, OCUPADOS Y HORAS TRABAJADAS EN ESPAÑA, AJUSTADO POR ESTACIONALIDAD Y CALENDARIO, 2019T4=100.**



*Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral, INE.*

La pregunta que surge de la lectura preliminar de estos datos parece clara: ¿por qué el número de horas trabajadas no ha seguido una tendencia similar a la

observada a la del número de ocupados? El objetivo de este trabajo, por lo tanto, es la de dar respuesta a esta cuestión.

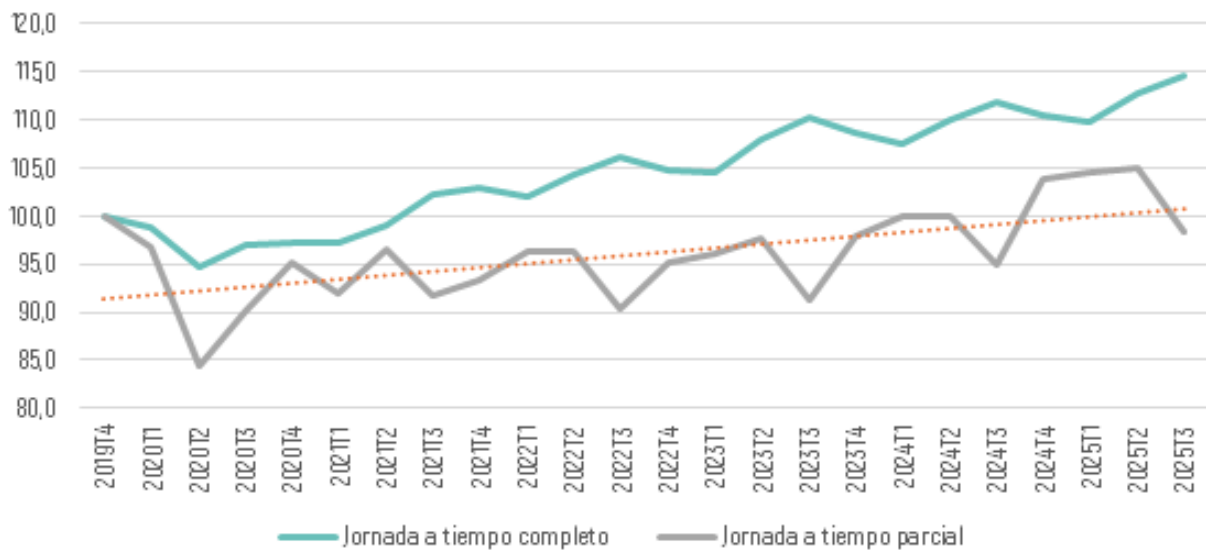
# 2

## ¿QUÉ HA PASADO CON EL EMPLEO?

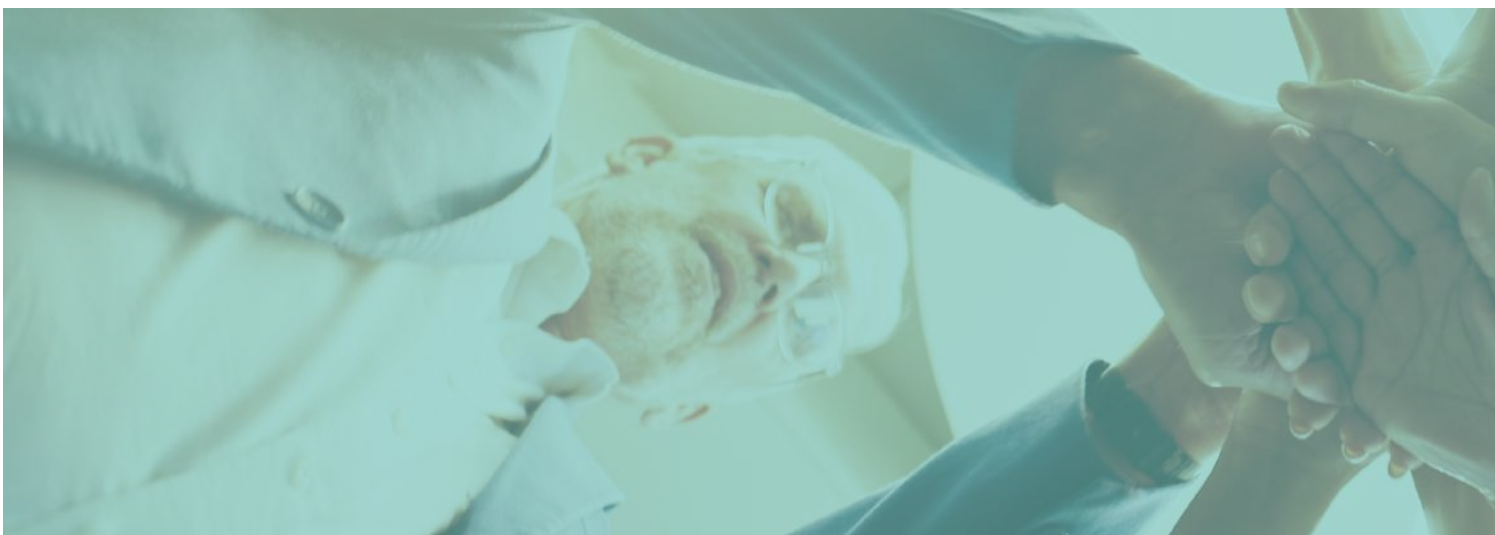
Una primera hipótesis que puede ayudar a entender la discrepancia entre ocupados y horas trabajadas es un efecto composición, que se da si por un lado hay una reducción en el número de trabajadores a tiempo completo mientras que, al

mismo tiempo, aumentan quienes tienen un contrato a tiempo parcial. Sin embargo, como se aprecia en el siguiente gráfico, el número de ocupados a tiempo completo ha crecido más que el de trabajadores con jornada a tiempo parcial.

**GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA, 2019T4=100.**



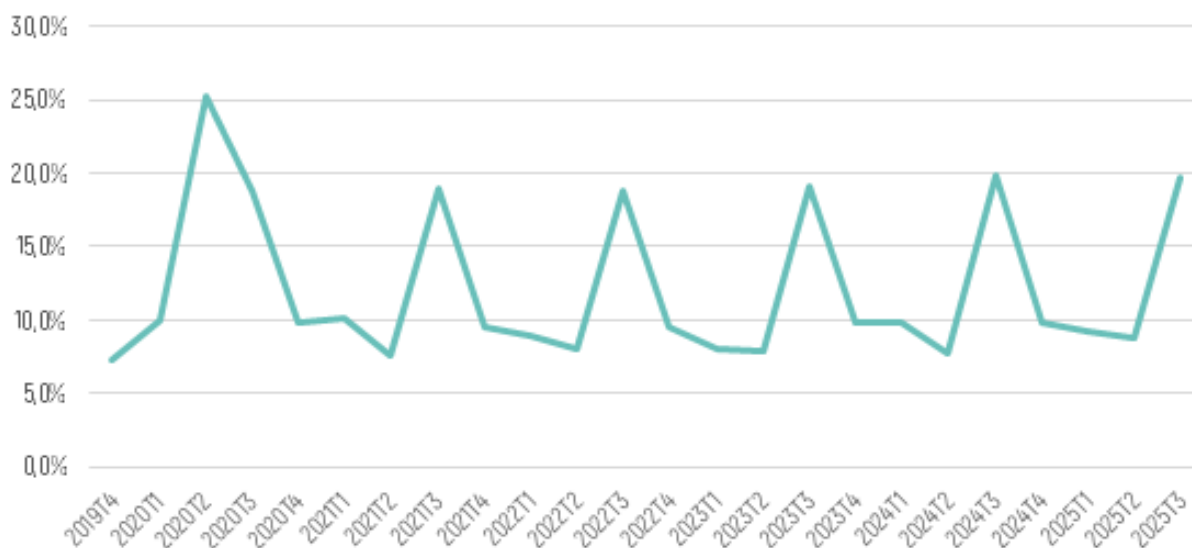
Fuente: EPA.



Hay, por tanto, otros factores que merecen nuestra atención a la hora de explicar el fenómeno. En este sentido, llama la atención observar la tendencia al alza que se desprende del análisis de los ocupados que no trabajan durante la semana de referencia em-

pleada para componer la Encuesta de Población Activa. En el segundo trimestre de 2019, esta rúbrica alcanzaba al 5,5% de los trabajadores mientras que, en el mismo periodo de 2025, dicho ratio llegaba al 8,8%.

**GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS QUE NO HAN TRABAJADO DURANTE LA SEMANA DE REFERENCIA, COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS.**



Fuente: EPA.

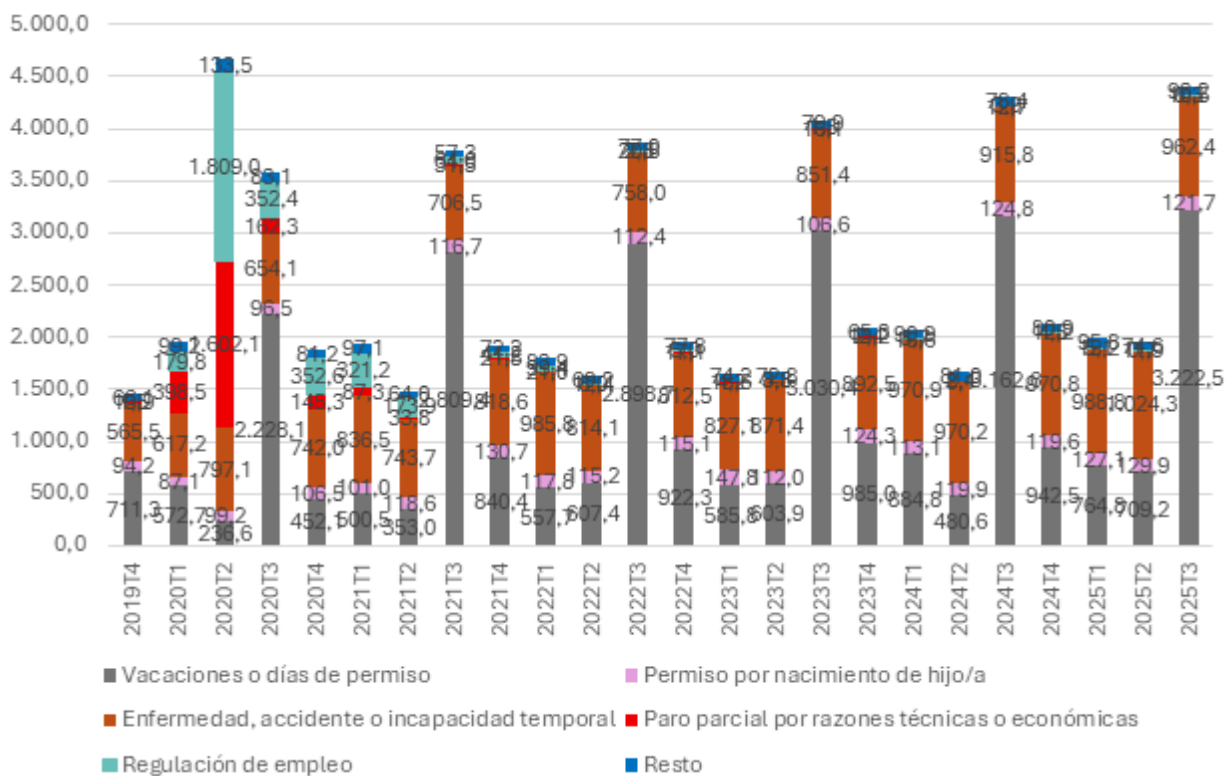




¿Crece el número de trabajadores que, teniendo un contrato, no están trabajando en la práctica? Si revisamos las cifras de baja por enfermedad, nos encontramos efectivamente con números llamativos. Así, en la actualidad, cerca de un millón de personas es-

tán en esta situación, sea por enfermedad, accidente o incapacidad temporal. Solamente las bajas por vacaciones, concentradas en los meses de verano, tienen un peso similar.

**GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS QUE NO HAN TRABAJADO EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR MOTIVO, EN MILES DE PERSONAS.**

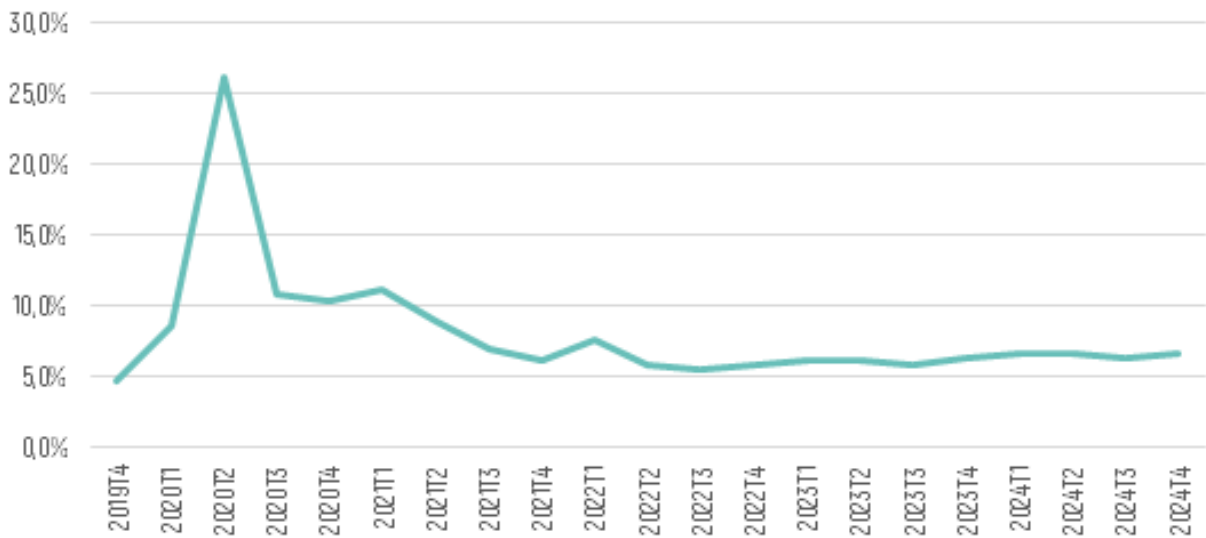


Fuente: EPA.

Según estadísticas de la Seguridad Social, basadas en datos administrativos, el porcentaje de horas no trabajadas por motivos distintos a las vacaciones ha pasado del 4,8% en el último trimestre de 2019 al

6,7% en el mismo periodo de 2024. Esto confirma la idea previa de que, en efecto, los ocupados trabajan menos horas.

**GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE HORAS NO TRABAJADAS DISTINTOS A VACACIONES.**

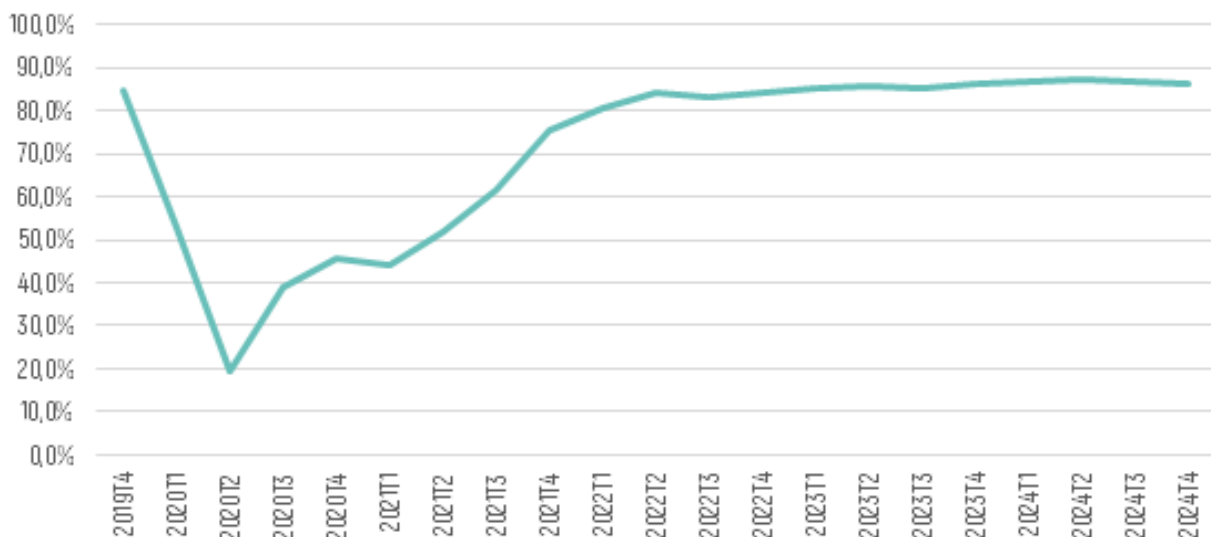


*Fuente: Seguridad Social.*

Del total de horas no trabajadas, 9 de cada 10 se explican por enfermedades, accidentes e incapacidades temporales. Esta ratio descendió de manera considerable durante la pandemia, hasta caer al 20%. Sin

embargo, en los últimos trimestres han vuelto a situarse en niveles incluso superiores a los registrados a finales de 2019.

**GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE HORAS NO TRABAJADAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O INCAPACIDAD TEMPORAL SOBRE EL TOTAL DE HORAS NO TRABAJADAS.**

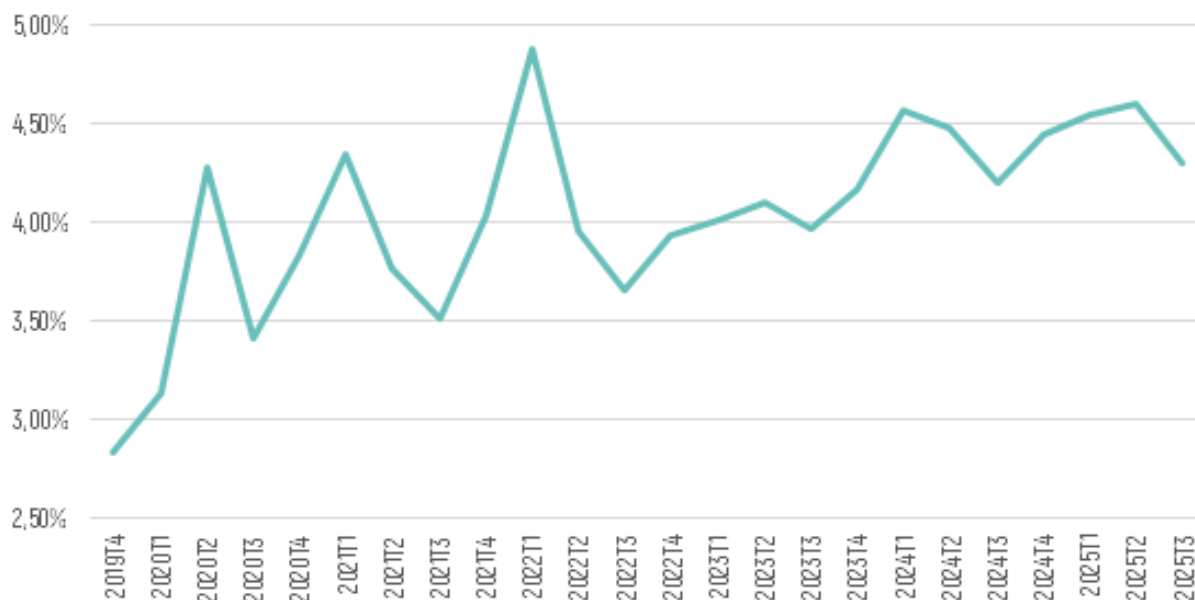


*Fuente: Seguridad Social.*

En el gráfico 5 se puede observar que las bajas por enfermedad, accidente o incapacidad temporal explican esa menor tasa de concurrencia de los trabajadores en su puesto de trabajo. Con los datos analizados, se puede construir de forma clara que la tasa de absentismo, medida como el porcentaje de ocupados

que no acuden a su puesto de trabajo por motivos relacionados con enfermedades, accidentes o incapacidades temporales, está creciendo. Como se puede observar en el gráfico 8, el *ratio* ha crecido de manera notable en el último lustro: ha pasado del 2,8% al 4,3% del total de ocupados.

**GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO EN ESPAÑA.**



*Fuente: EPA.*



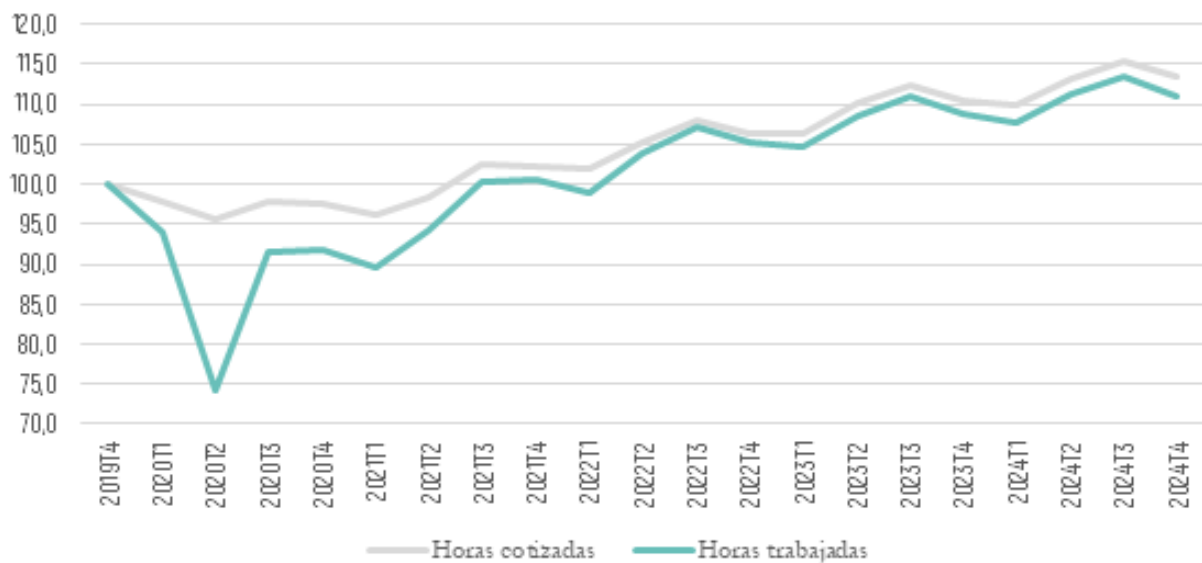
# 3

## EL ABSENTISMO EXPLICA EL MENOR NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS

En los últimos cinco años se puede comprobar que las horas cotizadas han crecido en mayor intensidad que las horas trabajadas. Si se comparan los datos del último trimestre de 2019 con res-

pecto a las cifras del último trimestre de 2024, vemos que las horas cotizadas han aumentado un 13,4%... mientras que las horas efectivas trabajadas han crecido en menor medida (un 11,1%).

**GRÁFICO 9. EVOLUCIÓN DE LAS HORAS COTIZADAS Y TRABAJADAS, 2019T=100.**



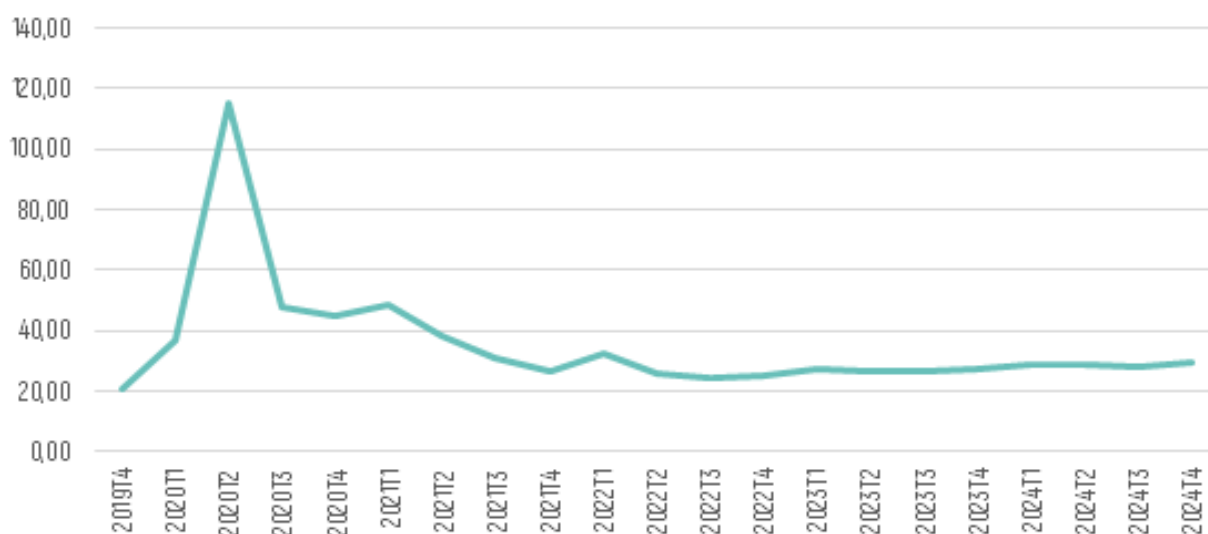
Fuente: Seguridad Social.



Otra manera de analizar el absentismo es la de observar la evolución del número de horas no trabajadas por cotizante. En el año 2019, en media, cada

cotizante se ausentaba de su puesto de trabajo por un total de 80,3 horas. Sin embargo, en 2024, este mismo indicador alcanzó las 114,6 horas.

**GRÁFICO 10. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HORAS NO TRABAJADAS POR COTIZANTE.**



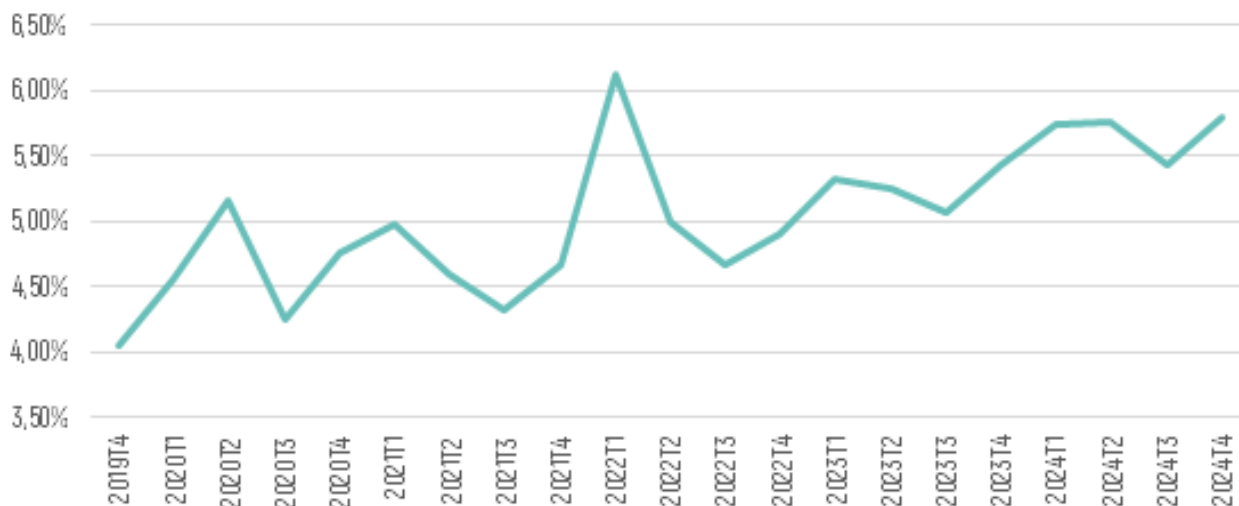
*Fuente: Seguridad Social.*



Al mismo tiempo, el número de horas no trabajadas por enfermedad, accidente o incapacidad temporal ha crecido en un 43,1% en los últimos cinco años. Si

en el último trimestre de 2019 por estos motivos se perdían el 4,1% de las horas cotizadas, en la actualidad este porcentaje es del 5,8%.

**GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HORAS NO TRABAJADAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O INCAPACIDAD TEMPORAL, EN PORCENTAJE DE HORAS COTIZADAS.**

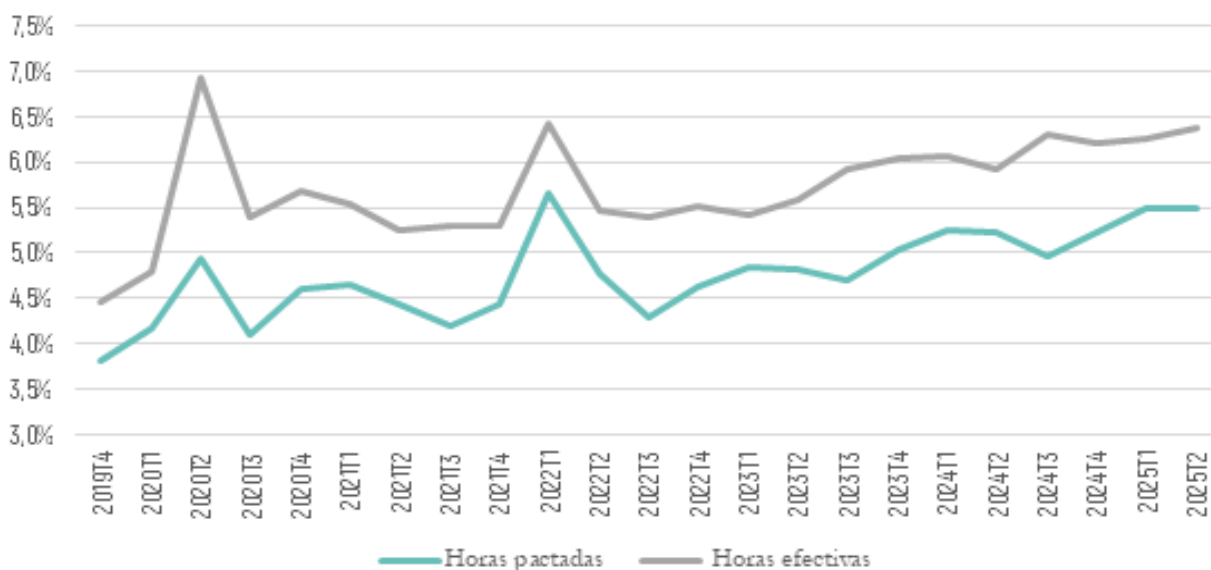


Fuente: Seguridad Social.

La encuesta trimestral de coste laboral permite obtener una visión similar, pero, además, observar datos desagregados por sectores y actividades. En el gráfico 12 se puede observar la tasa de absentismo medida en sentido más estricto, es decir, considerando únicamente las bajas por incapacidad temporal y

enfermedad. Así, vemos que lo que cambia es el denominador que, en este caso, incluye las horas efectivas y pactadas. La historia que se puede contar es parecida: la tasa de absentismo se movía hace cinco años cerca del 4%, pero en la actualidad se aproxima al 6%.

**GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HORAS NO TRABAJADAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS Y EFECTIVAS.**

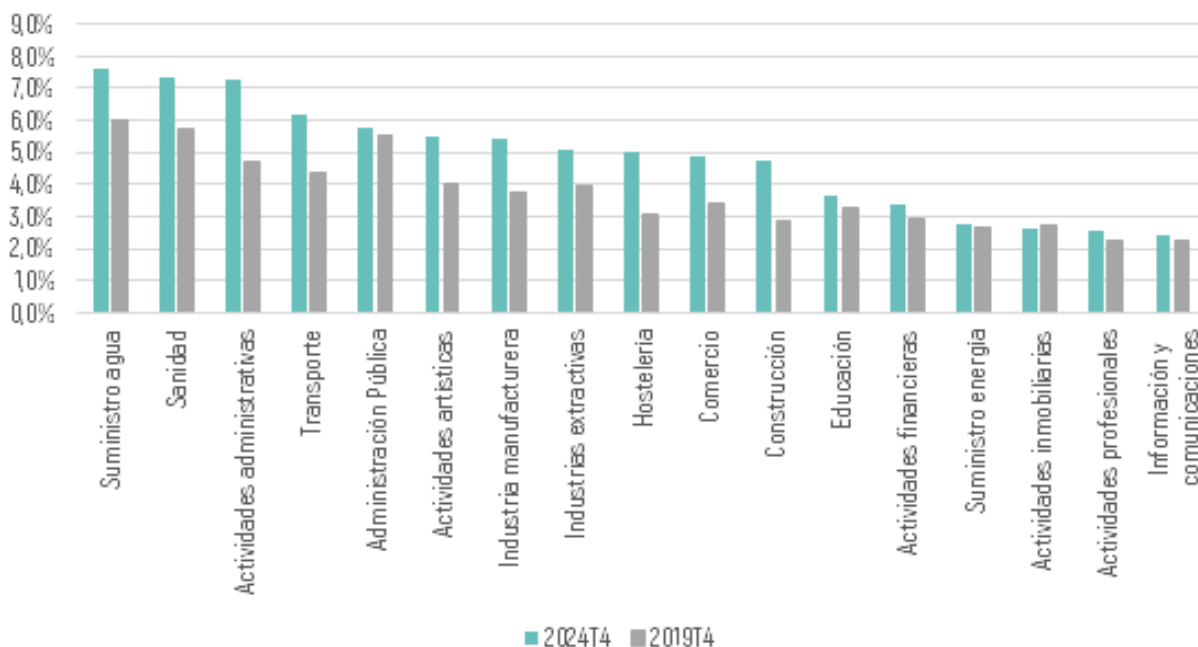


Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, la tasa de absentismo ha crecido en todos los sectores económicos, aunque su incidencia es heterogénea. Su peso es mayor en actividades relacionadas con el suministro de agua, la sanidad, actividades administrativas y

públicas. En cambio, en actividades inmobiliarias y profesionales, además del sector de la información y comunicaciones el absentismo tiene una importancia relativa menor.

**GRÁFICO 13. TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR ECONÓMICO.**



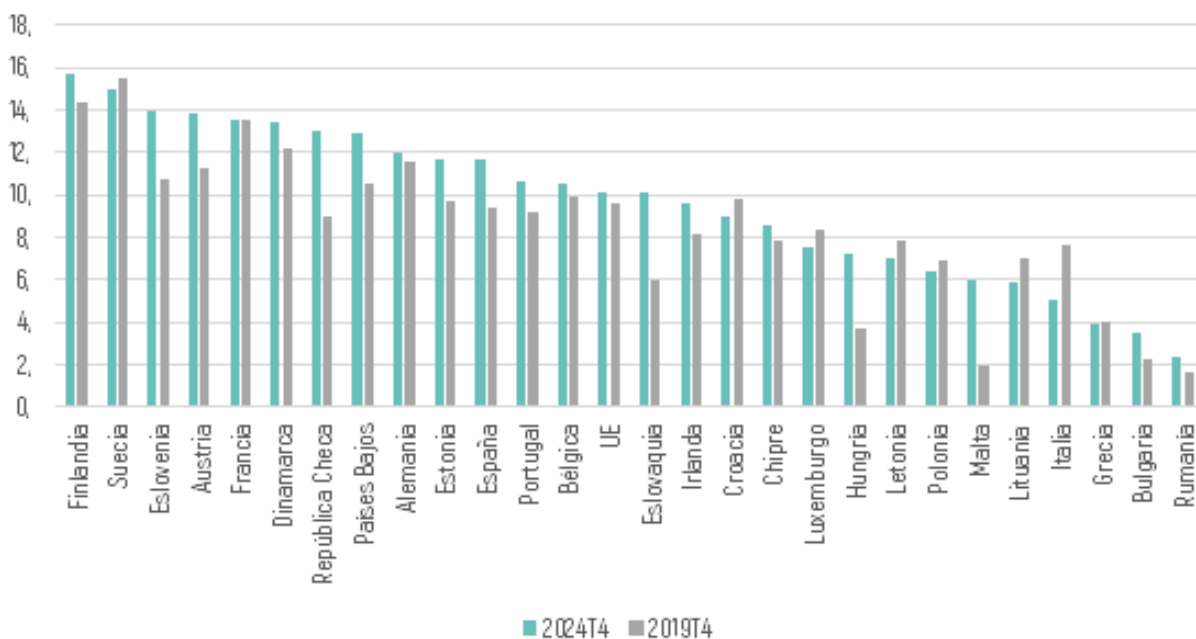
*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral.*



En términos comparados, la tasa de ausencias del trabajo en España se encuentra 1,6 puntos por encima del promedio de la Unión Europea (11,7% frente a 10,1%). En los países de Europa del Este y del Sur, el ratio es claramente menor al que se observa en la

mayoría de economías de Europa Central o en los países nórdicos, donde los resultados son cercanos al 15%. Por otro lado, también se refleja un notable aumento del absentismo en todos los países miembros de la Unión Europea.

**GRÁFICO 14. AUSENCIA DEL TRABAJO, COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DEL EMPLEO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.**



Fuente: Eurostat.



# 4

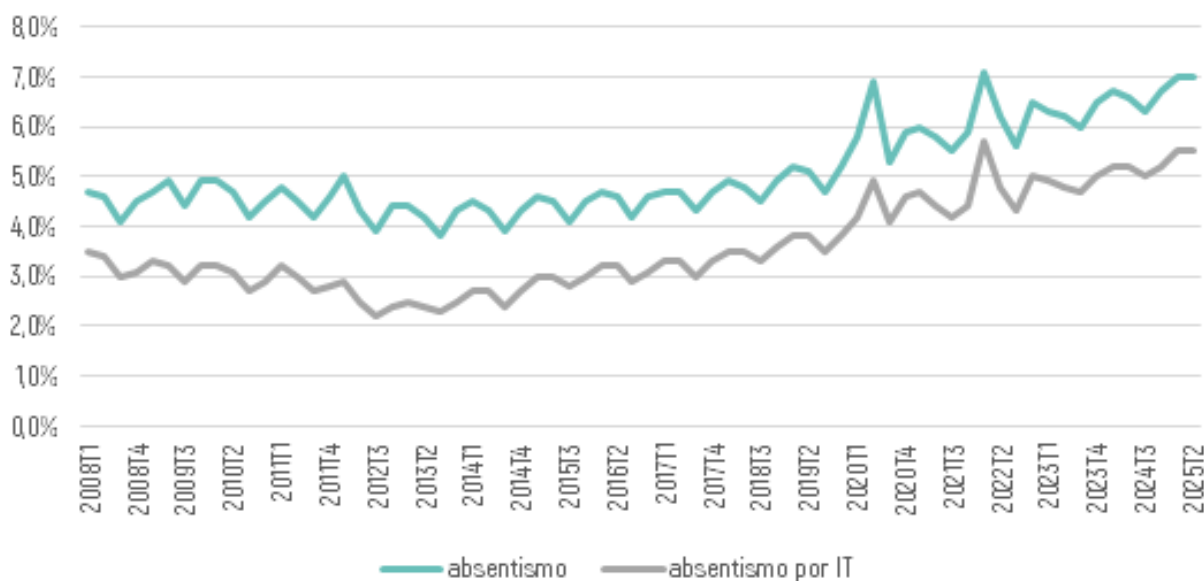
## EL ABSENTISMO, EN DETALLE

En el apartado anterior se puso de manifiesto la creciente incidencia del absentismo. Pues bien, en esta sección se amplía el foco para considerar todo tipo de ausencias y, además, se desagregan los resultados por comunidades autónomas y sectores de actividad. En concreto, se muestran las dos definiciones de absentismo consideradas por el servicio de estudios de la empresa Randstad, las cuales se calculan como en porcentaje de horas pactadas.<sup>1</sup> De ahí un enfoque dual:

- Por un lado, el absentismo en sentido amplio, que incluye todo tipo de ausencias al puesto de trabajo.
- Por otro lado, el absentismo por incapacidad temporal, que mide las ausencias por razones de incapacidad temporal (indicador ya presentado en el apartado anterior).

El absentismo laboral ha mostrado en los últimos años una tendencia claramente al alza. Desde 2019, tanto la tasa general como la vinculada a incapacidades temporales han crecido de forma sostenida, alcanzando en el segundo trimestre de 2025 niveles máximos de la serie histórica: un 7,0 % de las horas pactadas se perdieron por ausencias y un 5,5 % debido a bajas médicas. Esta evolución refleja un incremento constante tras el repunte de 2020, con oscilaciones puntuales, pero sin volver a los valores previos a la pandemia. En términos relativos, el absentismo por incapacidad temporal se ha duplicado respecto a los mínimos de 2013, lo que evidencia un cambio estructural en el fenómeno, más allá de cualquier factor coyuntural.

**GRÁFICO 15. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO EN ESPAÑA, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.*

1. Para más información, consultar el estudio Absentismo laboral publicado por Randstad en septiembre de 2025.

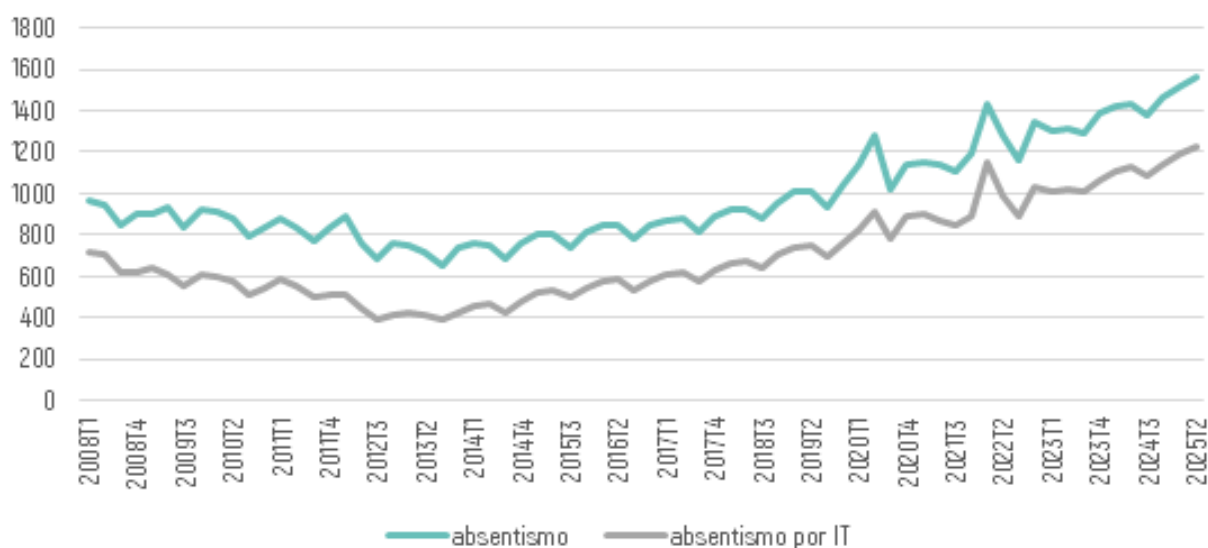
En términos absolutos, el impacto también ha sido notable. En el segundo trimestre de 2025, el número medio diario de ocupados que no acudió a su puesto de trabajo alcanzó 1.558.809 personas, de las cuales 1.224.778 se encontraban de baja médica, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y la EPA.

Ambas magnitudes siguen una evolución paralela a la del empleo total: conforme el número de ocupados

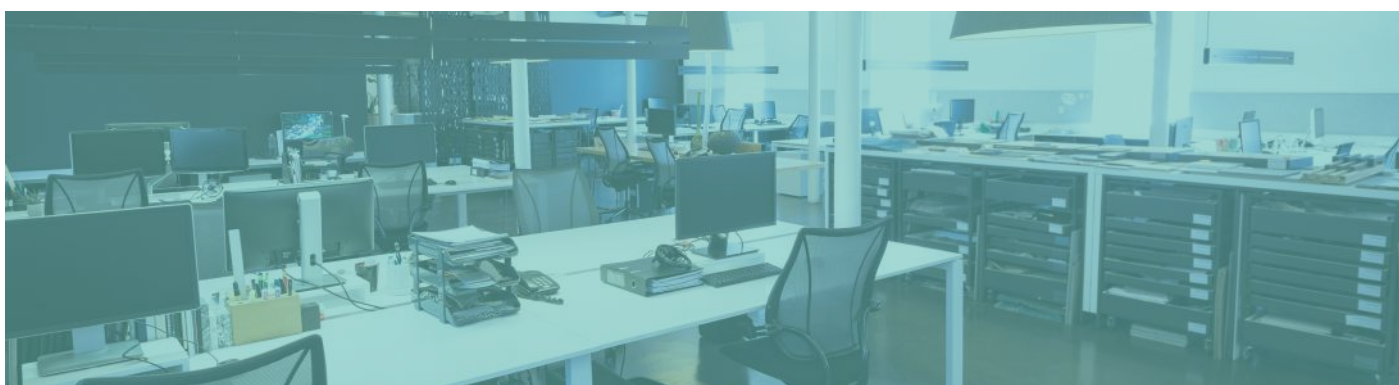
aumenta, también lo hace el volumen de ausencias, lo que sugiere que el crecimiento económico reciente no ha venido acompañado de una mejora en la asistencia al trabajo.

En conjunto, los datos confirman que el absentismo se ha consolidado como uno de los principales retos del mercado laboral español, tanto por su persistencia como por su intensidad creciente.

**GRÁFICO 16. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS QUE NO ACUDEN A SU PUESTO DE TRABAJO AL DÍA EN ESPAÑA, EN MILES.**



*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.*

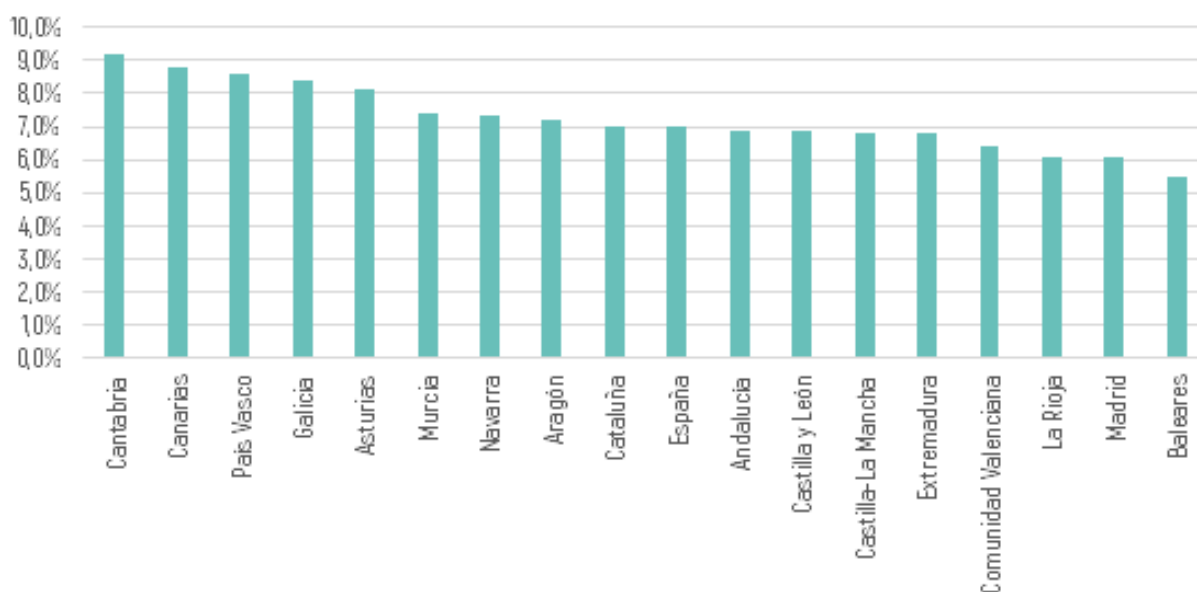




Eso sí: el absentismo laboral muestra diferencias significativas entre comunidades autónomas. En el segundo trimestre de 2025, las tasas más elevadas se registraron en Cantabria (9,2%), Canarias (8,8%), País Vasco (8,6%) y Galicia (8,4%), regiones que his-

tóricamente presentan niveles superiores a la media nacional del 7,0%. En el extremo opuesto se ubicaban Baleares (5,5%), La Rioja (6,1%) o Madrid (6,1%), donde las tasas de absentismo permanecen entre 1 y 2 puntos por debajo de la media nacional.

**GRÁFICO 17. TASA DE ABSENTISMO EN SENTIDO AMPLIO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



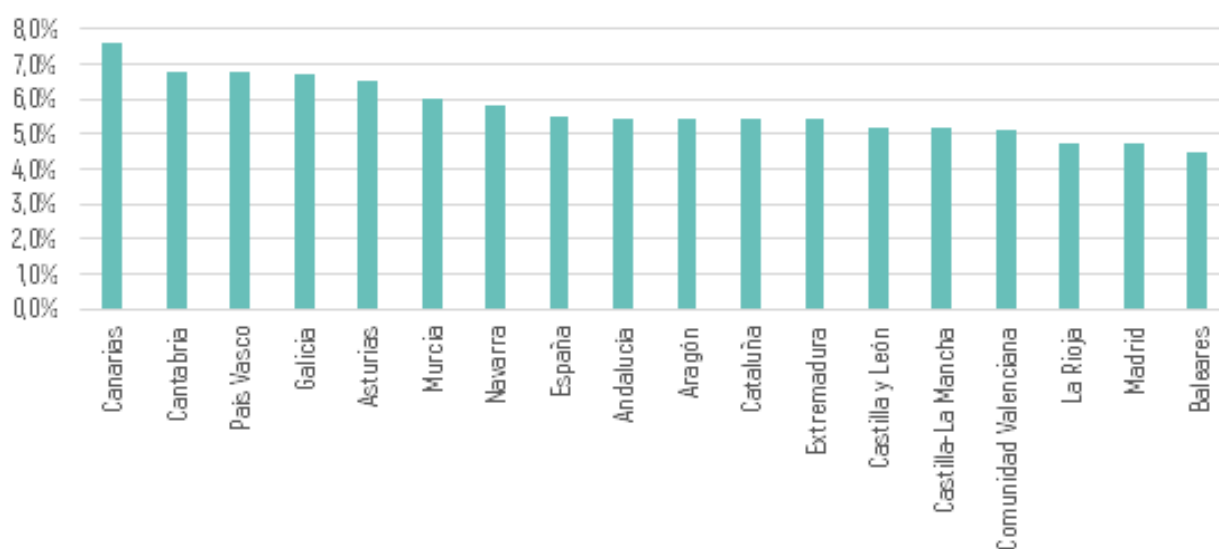
*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.*



El absentismo por incapacidad temporal sigue una distribución similar. En Canarias, Galicia y el País Vasco las bajas médicas alcanzaron valores entre el 6,7% y el 7,6%, mientras que en Baleares y Madrid se mantuvieron en torno al 4,5%-4,7%, los porcen-

tajes más bajos de España. Estos contrastes reflejan factores tanto demográficos como económicos (por ejemplo, mayor presencia de industrias con una carga física más significativa para los trabajadores del ramo).

**GRÁFICO 18. TASA DE ABSENTISMO EN SENTIDO IT POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.*

En términos absolutos, Cataluña, Andalucía y Madrid fueron las comunidades donde más personas se ausentaron del trabajo: 276.129, 244.722 y 218.459 de media diaria, respectivamente. En el otro extremo, La Rioja, Navarra y Cantabria registraron los menores volúmenes, aunque proporcionalmente su im-

pacto es elevado dada su menor población activa. En conjunto, el absentismo laboral no sólo ha crecido en magnitud, sino que mantiene un perfil territorial muy desigual, con el norte y las islas encabezando los índices más altos.

**TABLA 1. TASA DE ABSENTISMO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, RESUMEN GENERAL.**

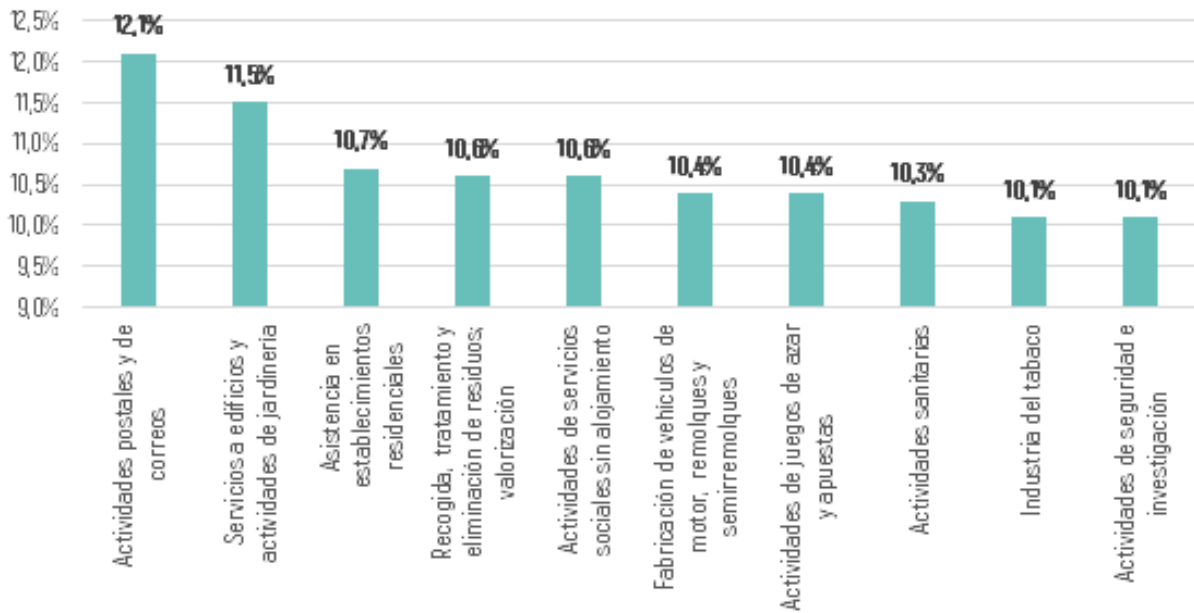
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ABSENTISMO	ABSENTISMO POR IT	OCUPADOS EPA	PERSONAS DE BAJA (IT) (media diaria)	PERSONAS QUE NO ACUDEN A TRABAJAR (absentismo) (media diaria)
ANDALUCÍA	6,9%	5,4%	3.546.700	191.522	244.722
ARAGÓN	7,2%	5,4%	623.800	33.685	44.914
ASTURIAS	8,1%	6,5%	439.200	28.548	35.575
BALEARES	5,5%	4,5%	646.300	29.084	35.547
CANARIAS	8,8%	7,6%	1.022.000	77.672	89.936
CANTABRIA	9,2%	6,8%	266.300	18.108	24.500
CASTILLA Y LEÓN	6,9%	5,2%	1.047.800	54.486	72.298
CASTILLA-LA MANCHA	6,8%	5,2%	920.100	47.845	62.567
CATALUÑA	7,0%	5,4%	3.944.700	213.014	276.129
COM. VALENCIANA	6,4%	5,1%	2.413.600	123.094	254.470
ESPAÑA	7,0%	5,5%	22.268.700	1.224.779	1.558.809
EXTREMADURA	6,8%	5,4%	430.900	23.269	29.301
GALICIA	8,4%	6,7%	1.165.500	78.089	97.902
LA RIOJA	6,1%	4,7%	152.900	7.186	9.327
MADRID	6,1%	4,7%	3.581.300	168.321	218.459
MURCIA	7,4%	6,0%	696.300	41.778	51.526
NAVARRA	7,3%	5,8%	318.100	18.450	23.221
PAÍS VASCO	8,6%	6,8%	994.700	67.640	85.544

*Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.*

Las actividades con mayores niveles de absentismo por incapacidad temporal en el segundo trimestre de 2025 fueron los servicios a edificios y actividades de jardinería (10,7%), seguidos de la recogida y el tratamiento de residuos (9,6%) y, en tercer lugar, de la asistencia en establecimientos residenciales (9,2%). A continuación, se situaron los servicios sociales sin alojamiento (9,1%) y las actividades de juegos de azar y apuestas (8,9%). Las actividades postales y de correos presentan un caso particular: con un 12,1% de absentismo total, lideran el conjunto de sectores en sentido amplio, pero su absentismo por incapacidad

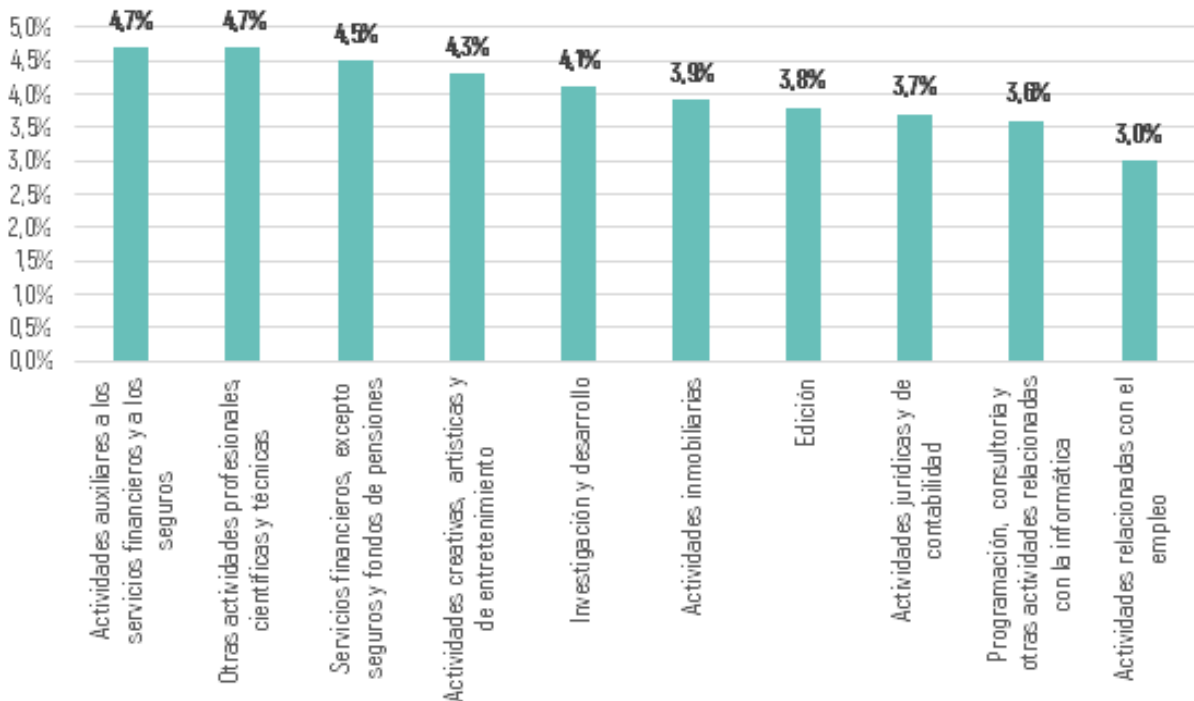
temporal (8,8%) se mantiene algo por debajo del de los servicios de limpieza o residenciales. Esto sugiere que, además de las bajas médicas, existen otras formas de ausentismo —como permisos o incidencias organizativas— que amplifican su impacto global. El grupo lo completan ramas industriales con fuerte presencia en el empleo manufacturero, como la fabricación de vehículos (7,3%), la metalurgia (7,3%) y las actividades sanitarias (7,1%). En conjunto, los datos confirman que el absentismo por incapacidad temporal se concentra en sectores donde el trabajo presencial encarna mayores exigencias físicas.

**GRÁFICO 19. ACTIVIDADES CON MAYOR TASA DE ABSENTISMO EN SENTIDO AMPLIO EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



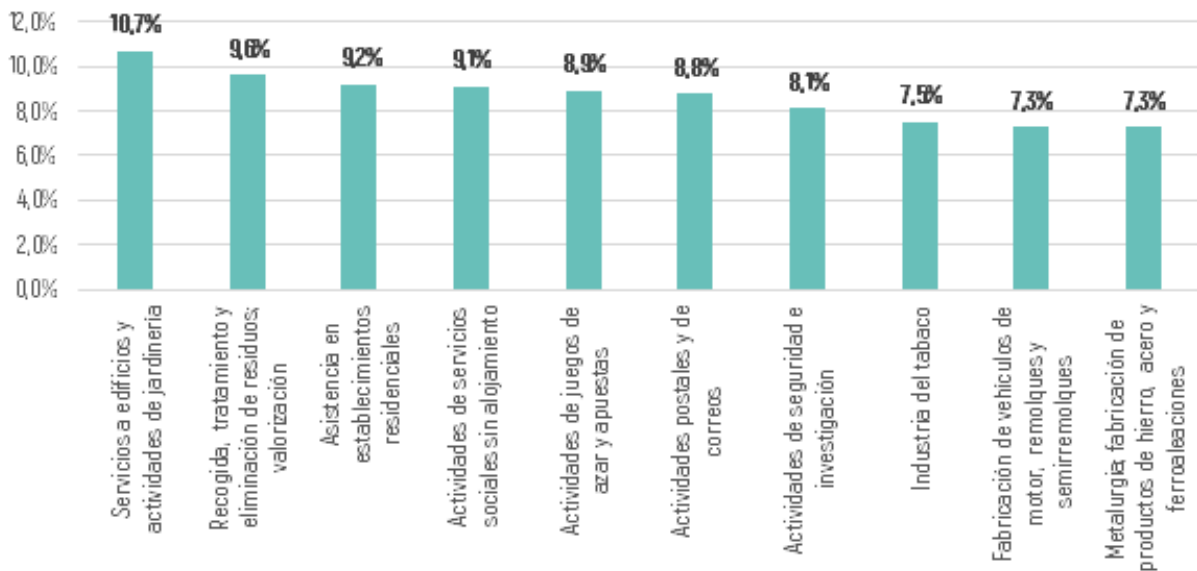
Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.

**GRÁFICO 20. ACTIVIDADES CON MENOR TASA DE ABSENTISMO EN SENTIDO AMPLIO EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



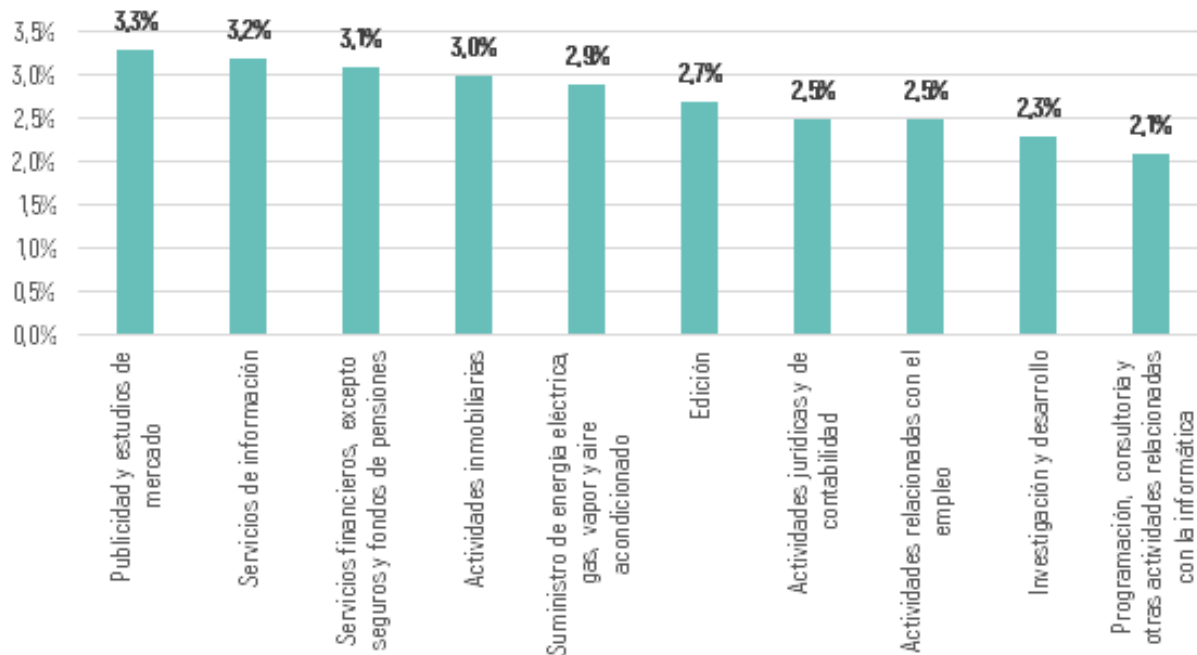
Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.

**GRÁFICO 21. ACTIVIDADES CON MAYOR TASA DE ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.

**GRÁFICO 22. ACTIVIDADES CON MENOR TASA DE ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, EN PORCENTAJE DE HORAS PACTADAS.**



Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral y Randstad.



# 5

## EL COSTE DEL ABSENTISMO

Como es evidente, el absentismo implica un coste económico para el conjunto de la economía española. Pero, para estimar ese coste, hay que desagregar los posibles componentes que imponen dicho coste. Debemos fijarnos, entonces, en los costes que asumen las empresas, que a su vez se pueden dividir en directos e indirectos:

- Los costes directos del absentismo incluyen los salarios que se siguen pagando a los trabajadores ausentes y los gastos asociados a su sustitución, como las nóminas de quienes los reemplazan o las cotizaciones a la Seguridad Social que la empresa debe asumir. Estos costes son relativamente fáciles de calcular porque se reflejan de forma clara en la contabilidad.
- En cambio, los costes indirectos son más difíciles de medir. Abarcan la pérdida de productividad, los gastos derivados de buscar y formar sustitutos, los posibles errores o retrasos en la producción o en la prestación de servicios, la reducción de beneficios empresariales y los costes administrativos vinculados a la gestión de las ausencias. A diferencia de los anteriores, estos costes no siempre son tan visibles ni cuantificables con precisión, pero pueden tener un impacto significativo sobre la eficiencia de la empresa.

El coste directo que las empresas españolas asumen por incapacidad temporal ascendió a 4.613 millones de euros en 2024, según estimaciones del Banco de España.<sup>2</sup> Este gasto se deriva de la obligación legal de las compañías de abonar el salario completo durante los tres primeros días de baja y de asumir posteriormente el 60% de la base reguladora entre los días 4 y 15, antes de que la Seguridad Social se haga cargo del resto de la prestación. En conjunto, este régimen supone una carga económica significativa, que en la actualidad se traduce en un coste medio de unos 24

euros mensuales por trabajador, reflejo del aumento sostenido de las bajas médicas y de su duración media.

Otra forma de aproximarse a esta cuestión es calcular el número de asalariados que no acudieron a su puesto de trabajo, es decir, 1.328,5 millones, y multiplicar esa cifra por el coste laboral total para la empresa, que asciende a 3.254,54 euros. La cifra asciende a, alrededor de 4.323,7 millones de euros.<sup>3</sup>

Conviene precisar que el cálculo anterior no incorpora ni los complementos de mejora salarial que muchas empresas abonan voluntariamente durante las bajas, ni la cotización que deben realizar, ni el coste asumido por la Seguridad Social a partir del día 16 de la incapacidad temporal, momento en el que el organismo público asume el pago de la prestación.

Así pues, para estimar el impacto real del absentismo en la economía, es necesario centrarse en las contingencias comunes, es decir, aquellas enfermedades o accidentes no laborales, que constituyen la gran mayoría de los procesos de baja y representan un gasto mucho mayor que las contingencias profesionales, cubiertas por las mutuas desde el primer día, es decir, que no tienen coste para el empresario y técnicamente no se pueden considerar como absentismo laboral.

Pues bien: de acuerdo con la ejecución presupuestaria del Sistema de la Seguridad Social de 2024, las obligaciones reconocidas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes ascendieron a 15.008,4 millones de euros.<sup>4</sup> Se trata de una cifra prácticamente idéntica a la estimación de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), que sitúa el coste directo para las arcas públicas en 15.025,9 millones. Este importe refleja exclusivamente el gasto imputable a las prestaciones econó-

2. Recuadro número 5 del Informe Anual 2024 del Banco de España: [https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual\\_2024/Recuadros.pdf](https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual_2024/Recuadros.pdf).

3. Datos referidos al 2T 2025.

4. Ver: [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/445a6413-051b-452d-b828-d126aebec422/ResSISTEMA\\_DiciembreDefinitivo\\_2024.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/445a6413-051b-452d-b828-d126aebec422/ResSISTEMA_DiciembreDefinitivo_2024.pdf?MOD=AJPERES)

micas abonadas por la Seguridad Social a los trabajadores en situación de incapacidad temporal, sin incluir los costes indirectos ni los gastos de gestión asociados.<sup>5</sup>

En cuanto al coste directo para las empresas, hay que tener en cuenta, tal y como se ha mencionado más arriba, que los cálculos que realiza el Banco de España constituyen una estimación de mínimos, ya que únicamente considera la parte estrictamente legal que las compañías deben asumir en los procesos de incapacidad temporal: el pago del salario completo durante los tres primeros días y del 60% de la base reguladora entre los días 4 y 15, antes de que la Seguridad Social asuma el resto de la prestación. Por su parte, una aproximación basada en el coste laboral medio de los trabajadores ausentes —como la estimación de 4.323,7 millones de euros— refleja solamente el salario medio de quienes no acudieron a su puesto, pero no tiene en cuenta la duración acumulada de las bajas ni las cotizaciones que las empresas mantienen durante todo el periodo de IT.

El cálculo de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, en cambio, incorpora todos los pagos efectivos a cargo de las empresas: los salarios abonados entre los días 4 y 15 de baja, las cotizaciones sociales durante todo el proceso y los complementos de mejora salarial. Partiendo de esta metodología, el coste directo empresarial por contingencias comunes ascendió a 13.961 millones de euros en 2024.

Por lo tanto, y en conjunto, el coste directo total de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España se situó en 28.969 millones de euros en 2024, lo que equivale al 1,82% del PIB. Esta magnitud confirma que la incapacidad temporal constituye no solo un problema de gestión empresarial, sino también un fenómeno con impacto macroeconómico significativo sobre las finanzas públicas y la productividad nacional.

Más compleja resulta la estimación de los costes indirectos del absentismo, aquellos que no se reflejan de manera inmediata en las cuentas contables pero que inciden de forma significativa en la productividad y en los resultados empresariales. Estos costes incluyen, entre otros, los gastos de sustitución temporal del trabajador ausente —reclutamiento, formación y adaptación de nuevos empleados o suplentes—, así como la pérdida de eficiencia derivada de la reorganización interna del trabajo o de la sobrecarga de tareas sobre el resto del personal.

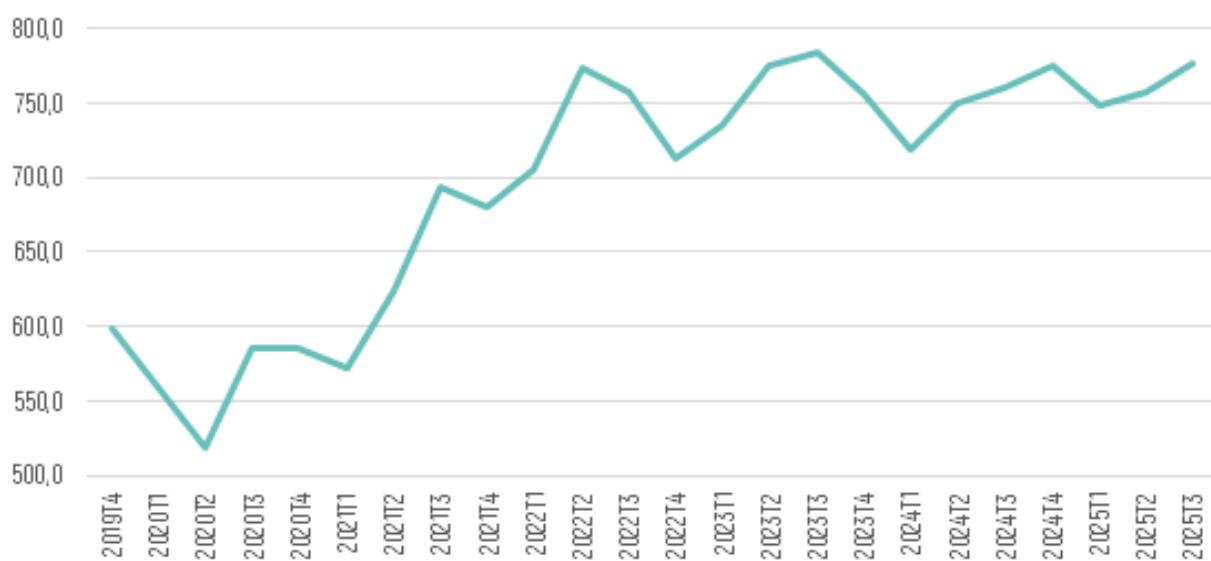
También deben considerarse los fallos en la calidad de los productos o servicios, los retrasos en los procesos productivos o comerciales, y el tiempo de gestión administrativa que las empresas destinan a tramitar las bajas y coordinar con las mutuas o con la Seguridad Social. A diferencia de los costes directos, estos efectos no son fácilmente cuantificables, ya que dependen de la estructura organizativa, del tamaño de la empresa y de la capacidad de sustitución del trabajador ausente. Por ello, los costes indirectos suelen estimarse a partir de modelos aproximados o ratios de productividad, y pueden variar notablemente entre sectores y tipos de ocupación.

El incremento de los contratos de sustitución es uno de los ejemplos más claros del impacto indirecto del absentismo laboral en el mercado de trabajo y en los costes empresariales.

Según los últimos datos de la EPA, en el tercer trimestre de 2025 había 775.900 personas con un contrato de sustitución, un 25 % más que antes de la pandemia, reflejo del fuerte aumento de las bajas por incapacidad temporal. Este tipo de contratos, que buscan cubrir de manera temporal las ausencias de otros trabajadores, implican que las empresas mantienen simultáneamente en nómina al empleado enfermo y a su sustituto, asumiendo tanto las cotizaciones del primero como el salario del segundo.

5. Para más detalle sobre los cálculos realizados por AMAT consultar el siguiente informe: <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/04/2025-03-06-Informe-sobre-el-Absentismo-Laboral-por-Contingencias-Comunes-CC-en-ASEDAS-y-Espana-2018-2024.pdf>

**GRÁFICO 23. EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS CON CONTRATO DE SUSTITUCIÓN, EN MILES.**



Fuente: EPA.



Para poder estimar los costes indirectos, se descomponen en dos grandes categorías: el coste de oportunidad y el coste de sustitución.

- El coste de oportunidad hace referencia al valor económico que la empresa deja de generar por la ausencia del trabajador. Incluye la pérdida de productividad, los retrasos en la entrega de bienes o servicios, los posibles fallos de calidad y el deterioro de las relaciones comerciales o de atención al cliente. En otras palabras, representa el beneficio potencial que la empresa no obtiene por no disponer temporalmente de todos sus recursos humanos en condiciones normales de funcionamiento.
- El coste de sustitución, por su parte, se deriva de la necesidad de reemplazar o reorganizar el trabajo del empleado ausente. Abarca los gastos de contratación, formación y adaptación de sustitutos.

En primer lugar, para estimar el coste de oportunidad, implica la necesidad de calcular el número de trabajadores cubiertos por contingencias comunes que no participan en la producción de bienes y/o prestación de servicios debido a la ausencia en su puesto de trabajo. Se estima el PIB por trabajador, y se imputa el porcentaje correspondiente a estos trabajadores.

En concreto, y de acuerdo con las estimaciones de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, en 2024, se estima que 1.660.914 trabajadores no acudieron ningún día al año a trabajar por incapacidad temporal dentro del régimen de contingencias comunes, o lo que es lo mismo, el 8,31% del total de trabajadores protegidos (el total asciende a 15.828.600).

Según Contabilidad Nacional, el PIB por ocupado en España ascendió en el año 2024 a 78.592,23 euros. Por lo tanto, el coste de oportunidad máximo, de no cubrirse estas bajas, es de 130.534,9 millones de euros.

Sin embargo, ese coste es un máximo que no es realista, ya que una parte de los puestos de trabajo se sustituyen, por lo que se debe restar la producción realizada por los 750.600 asalariados con contratos de sustitución a lo largo del año 2024. Es decir, se han cubierto el 45,2% de las ausencias. Por lo tanto, **el coste de oportunidad perdido por la economía española debido al absentismo es de 71.533,1 millones de euros. O lo que es lo mismo, el 4,5% del PIB.**

Sin embargo, hay que añadir el coste laboral que supone pagar a los asalariados que cubren la ausencia total o parcial de otro trabajador. La Encuesta Anual de Coste Laboral estima un coste total bruto por trabajador en 2024 de 37.525,4 euros. Por lo tanto, **el coste de sustitución es de 28.166,6 millones de euros, una cifra equivalente al 1,8% del PIB.**

De esta manera, **el coste total del absentismo en España, sumando tanto los directos como los indirectos, asciende a 128.668,7 millones de euros, lo que representa el 8,1% del PIB.** Como vemos, la problemática tiene una incidencia mucho más acusada de la que se podría deducir de un análisis simplista y superficial como el que se suele hacer cuando se estudia este tipo de datos. Los cálculos ampliados que aquí se presentan revelan que, cuando se consideran todas las variables de primer y orden que están ligadas al fenómeno, el panorama resulta ser mucho más complejo.

# 6

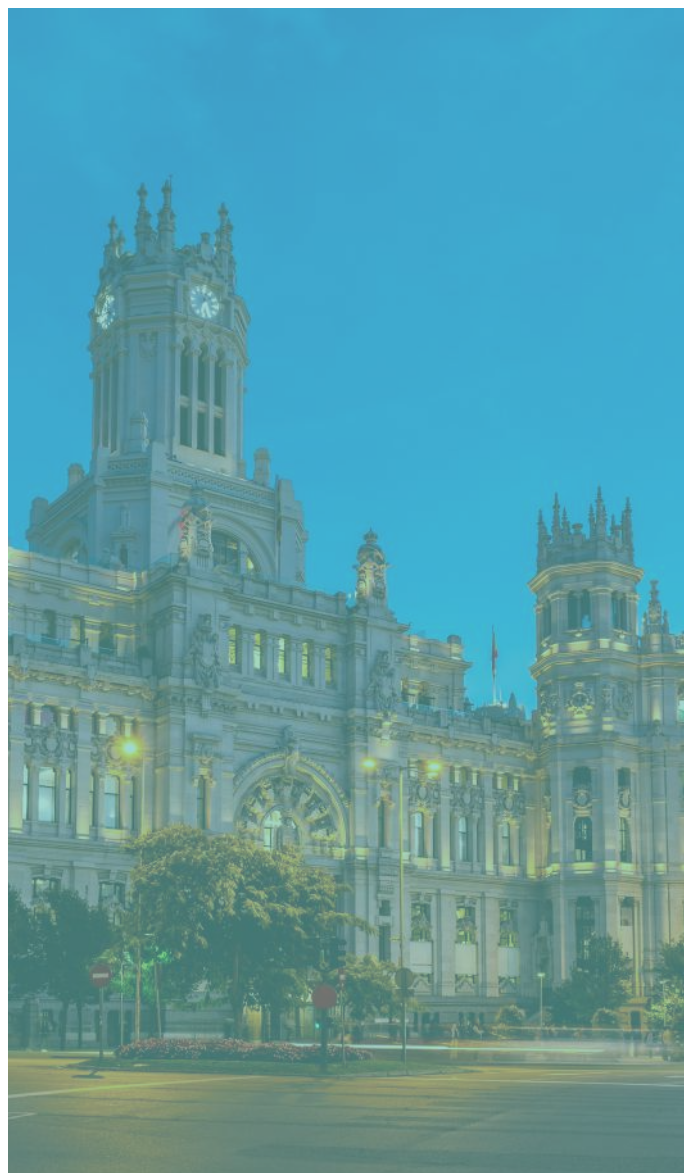
## DE LAS CIFRAS MACRO AL IMPACTO MICRO

Para poder dar contexto a las cifras estimadas anteriormente, a continuación, se relativizan con respecto a otras partidas presupuestarias. Para ello, únicamente se tomará como referencia el coste directo del absentismo en sentido global, es decir, 28.969 millones de euros. El motivo es que, tal y como se ha indicado, los costes indirectos dependen de supuestos más inciertos —como la duración media de las bajas, la estructura sectorial o la capacidad de reorganización interna de las empresas— y dificultan una comparación homogénea con partidas consolidadas del presupuesto público. De este modo, el análisis se centra en una magnitud comparable al gasto público en sanidad, educación y protección social, así como a la recaudación tributaria, para dimensionar con mayor claridad el impacto económico del absentismo laboral en el conjunto de la economía española, además, estas cifras se desagregan por comunidades autónomas.

En la Tabla 1 se mostraba el número de trabajadores que no acuden a trabajar por región. A partir de estos datos, se puede hacer una aproximación del coste por comunidades autónomas, tanto en millones de euros, como en porcentaje del PIB y por habitante. En conjunto, el coste total en España se situó en 28.969 millones de euros, equivalentes al 1,82% del PIB nacional, lo que representa un promedio de 593 euros por habitante o 1.482 euros por hogar.

Las diferencias regionales son notables. Las comunidades con mayor peso relativo del absentismo sobre su PIB son Canarias (2,87%), Cantabria (2,58%), Galicia (2,23%) y Asturias (2,20%), lo que refleja un mayor impacto económico en regiones con estructuras productivas intensivas en servicios presenciales o con una población laboral más envejecida. En el extremo opuesto se sitúan Madrid (1,28%), Baleares (1,48%) y La Rioja (1,54%), donde el efecto del absentismo sobre la economía regional es menor, probablemente por un mayor peso del empleo cualificado y menor duración media de las bajas.

En términos de coste por habitante, destacan de nuevo Cantabria (769 euros), Canarias (743) y País Vasco (712), mientras que las cifras más reducidas corresponden a Extremadura (517) y La Rioja (532). Esta comparación pone de manifiesto que, aunque el fenómeno es generalizado, su intensidad económica y social varía sustancialmente entre territorios, condicionada por la estructura productiva, la composición sectorial y la prevalencia de las bajas por incapacidad temporal.



**TABLA 2. COSTE DIRECTO DEL ABSENTISMO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.**

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	COSTE EN MILLONES DE EUROS	COSTE EN PORCENTAJE PIB	COSTE POR HABITANTE EN €	COSTE POR HOGAR EN €
ANDALUCÍA	4.548	2,14%	526	1.335
ARAGÓN	835	1,69%	617	1.475
ASTURIAS	661	2,20%	653	1.437
BALEARES	661	1,48%	533	1.419
CANARIAS	1.671	2,87%	743	1.933
CANTABRIA	455	2,58%	769	1.830
CASTILLA Y LEÓN	1.344	1,80%	561	1.262
CASTILLA-LA MANCHA	1.163	2,07%	550	1.381
CATALUÑA	5.132	1,70%	636	1.610
COM. VALENCIANA	2.871	1,94%	535	1.321
ESPAÑA	28.969	1,82%	593	1.482
EXTREMADURA	545	2,05%	517	1.214
GALICIA	1.819	2,23%	671	1.604
LA RIOJA	173	1,54%	532	1.251
MADRID	4.060	1,28%	575	1.494
MURCIA	958	2,29%	607	1.658
NAVARRA	432	1,62%	634	1.597
PAÍS VASCO	1.590	1,74%	712	1.665

*Fuente: Elaboración propia a partir de INE.*

Además, hay que tener en cuenta que las comunidades autónomas tienen transferencias las competencias en materia educativa y sanitaria, además de gestionar una parte relevante de las políticas de protección social. En la tabla 3 se muestra el porcentaje de gasto que representa al absentismo por estas tres partidas, además de la recaudación tributaria. Como se puede ver, el coste directo del absentismo equivale a una parte sustancial del gasto público que las comunidades autónomas destinan a las principales políticas del Estado del bienestar. En promedio, este coste representa el 31% del gasto sanitario autonómico, el 51% del gasto educativo y un 167% del gasto en protección social, lo que significa que, si se redu-

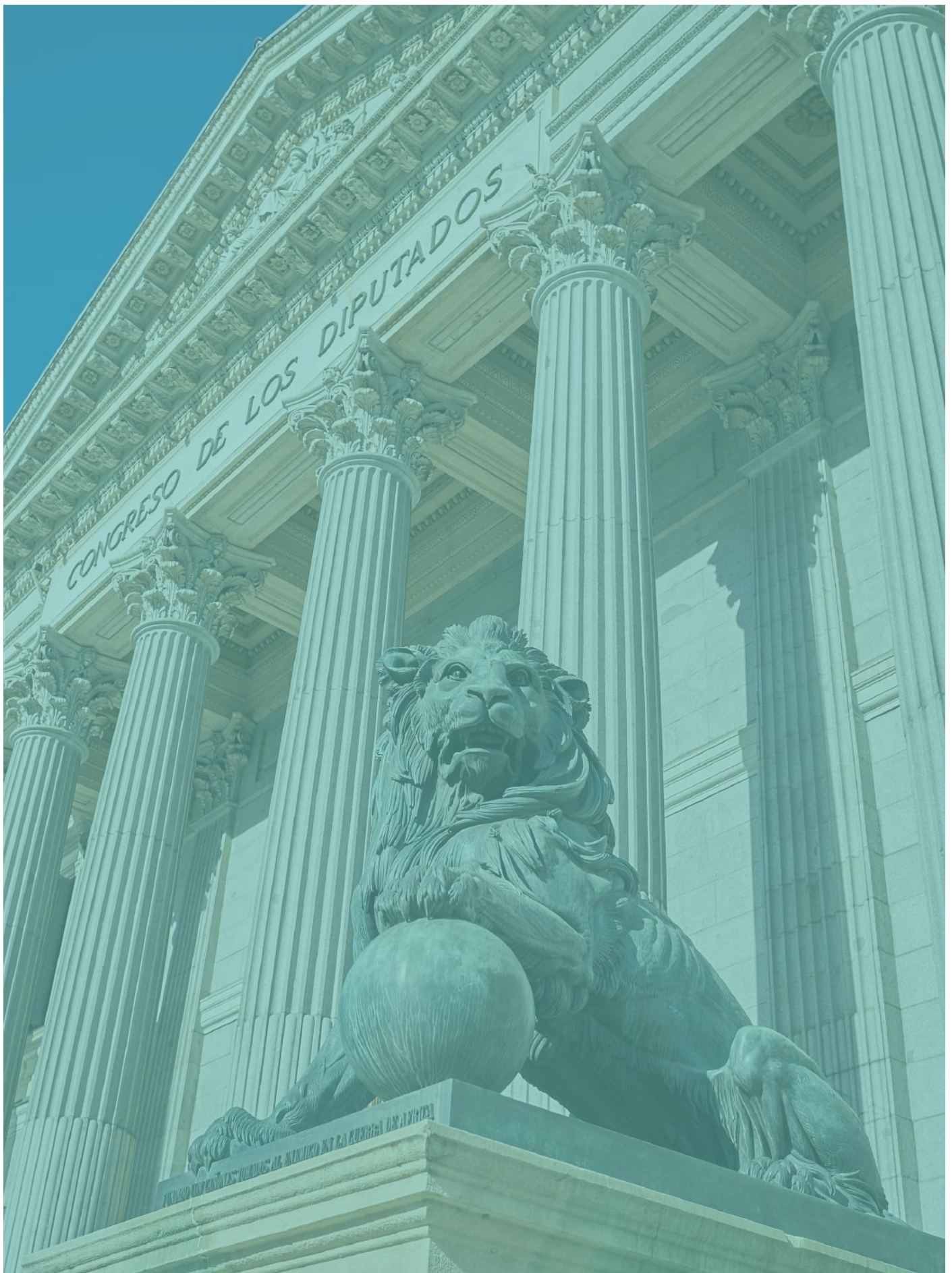
jera el absentismo, los recursos liberados permitirían aumentar en torno a un tercio el presupuesto sanitario, incrementar a la mitad el educativo o duplicar y medio el destinado a protección social. En términos fiscales, el coste directo del absentismo equivale al 24% de la recaudación tributaria autonómica, lo que sugiere que una reducción sustancial del mismo podría permitir una rebaja de impuestos de una magnitud similar sin comprometer el equilibrio presupuestario. En la tabla siguiente se muestra el peso relativo que el absentismo representa en cada comunidad autónoma con respecto a estas cuatro partidas clave del gasto y los ingresos públicos.

**TABLA 3. COSTE DIRECTO DEL ABSENTISMO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.**

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	COSTE EN MILLONES DE EUROS	SANIDAD	EDUCACIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL	RECAUDACIÓN TRIBUTARIA
ANDALUCÍA	4.548	32%	41%	252%	38%
ARAGÓN	835	30%	53%	181%	30%
ASTURIAS	661	30%	63%	145%	33%
BALEARES	661	29%	49%	214%	20%
CANARIAS	1,671	38%	66%	336%	28%
CANTABRIA	455	37%	57%	184%	39%
CASTILLA Y LEÓN	1.344	33%	56%	178%	47%
CASTILLA-LA MANCHA	1.163	23%	42%	109%	28%
CATALUÑA	5.132	32%	5%	148%	23%
COM. VALENCIANA	2.871	29%	47%	142%	30%
ESPAÑA	28.969	31%	51%	167%	24%
EXTREMADURA	545	25%	39%	107%	40%
GALICIA	1.819	33%	59%	190%	44%
LA RIOJA	173	27%	39%	146%	28%
MADRID	4.060	33%	58%	150%	21%
MURCIA	958	29%	50%	206%	46%
NAVARRA	432	30%	44%	70%	8%
PAÍS VASCO	1.590	32%	42%	183%	8%

*Fuente: Elaboración propia a partir de INE.*

6. El porcentaje de potencial rebaja de la recaudación tributaria es menor en País Vasco y Navarra debido a que las regiones forales recaudan el 100% de los tributos, a diferencia del resto de regiones de régimen común que comparten la gestión y recaudación con la Agencia Tributaria. En el caso de País Vasco, se imputan los ingresos fiscales de las diputaciones forales a la Comunidad Autónoma.



El análisis realizado permite constatar que el absentismo laboral se ha convertido en un fenómeno estructural dentro del mercado de trabajo español, con un crecimiento sostenido durante los últimos años. Aunque el número de ocupados ha alcanzado máximos históricos, el número de horas efectivamente trabajadas se ha desacoplado de la evolución del empleo, en buena medida por el incremento de las bajas médicas y de otros tipos de ausencias. Esta tendencia erosiona la productividad y genera un coste económico y social significativo que trasciende la esfera empresarial para afectar a las finanzas públicas y al conjunto de la economía.

El aumento de las tasas de absentismo está estrechamente ligado al envejecimiento de la población laboral, al peso de los sectores con alta exposición física y a la prolongación media de los procesos de incapacidad temporal. El contexto pospandemia también ha contribuido a consolidar nuevos patrones de comportamiento, con una mayor sensibilidad hacia la salud física y mental. Estos cambios, si bien comprensibles desde un punto de vista social, han tenido efectos colaterales sobre la actividad productiva y sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Desde el punto de vista económico, los datos revelan que el coste total del absentismo, incluyendo tanto los componentes directos como los indirectos, asciende a más del 8% del PIB, una magnitud que equipara su impacto al de una crisis económica de gran intensidad. Solo los costes directos —los que soportan empresas y Seguridad Social— representan el 1,82% del PIB, lo que ya sitúa a este fenómeno como una de las principales partidas implícitas del gasto nacional, equiparable al presupuesto de sanidad o a la inversión pública en educación.

Las diferencias territoriales son significativas y reflejan la diversidad de estructuras productivas. Las regiones con un mayor peso de los servicios presenciales, un tejido laboral más envejecido o una temporalidad elevada registran tasas de absentismo y costes relativos más altos. Por el contrario, aquellas

con un mayor peso del empleo cualificado y menor exposición física, como Madrid o Baleares, presentan menores niveles de absentismo. Estas divergencias deberían orientar las políticas públicas hacia estrategias diferenciadas según las características de cada territorio y sector.

El análisis también evidencia que el absentismo tiene un componente dual: por un lado, un coste directo fácilmente cuantificable, y por otro, un coste indirecto mucho más difuso, pero igualmente significativo. Este último se manifiesta en la pérdida de productividad, el descenso de la calidad de los servicios, los gastos de sustitución y los fallos organizativos. El incremento de los contratos de sustitución —un 25% más que antes de la pandemia— refleja cómo las empresas están absorbiendo este impacto mediante la duplicación temporal de costes laborales, al tener que pagar tanto las cotizaciones del trabajador ausente como el salario del sustituto.

En este sentido, el absentismo genera un círculo económico vicioso: las bajas prolongadas obligan a recurrir a sustitutos, lo que incrementa el gasto laboral y reduce la competitividad, mientras que la presión organizativa que esto genera puede aumentar el estrés laboral y, en última instancia, fomentar nuevas bajas. Romper esta dinámica requiere una gestión más eficiente de las contingencias comunes y una mayor coordinación entre empresas, mutuas y servicios públicos de salud.

El impacto del absentismo no se limita al ámbito empresarial. Para las Administraciones Públicas, la incapacidad temporal supone una carga directa de más de 15.000 millones de euros anuales, lo que pone de manifiesto la relevancia que está adquiriendo esta cuestión en el plano fiscal y del gasto público. Así, si se suman los costes que afrontan las empresas, el gasto total por bajas médicas equivale al 24% de la recaudación autonómica por IRPF o al 31% del gasto sanitario de las comunidades autónomas. Por lo tanto, lograr una reducción moderada de las tasas de absentismo permitiría liberar recursos suficientes para

aumentar de forma notable las inversiones en sanidad, educación o protección social, o incluso para reducir la presión fiscal sin comprometer el equilibrio presupuestario.

La magnitud del problema justifica un replanteamiento integral de las políticas de gestión del absentismo. Ello implica reforzar la prevención, mejorar la atención médica y rehabilitadora, incentivar la reincorporación temprana y aumentar la corresponsabilidad entre empresas y trabajadores. También requiere revisar los incentivos del sistema de prestaciones, asegurando que las bajas respondan a causas justificadas y que se mantenga un equilibrio adecuado entre protección social y sostenibilidad económica.

El fraude en las bajas laborales constituye un componente delicado dentro del debate sobre el absentismo, pero no puede ser obviado. Aunque muchas incapacidades temporales respondan a causas reales y justificadas, hay casos en los que las prestaciones se emplean de forma indebida, generando un coste injustificado para empresas y para el sistema público.



Aunque esta variable puede resultar políticamente incorrecta, existe evidencia que acredita la importancia de reforzar el control y lidiar de forma más efectiva con el fraude:

- Un estudio de Instituto de Salud Carlos III (2014) analizó 112 expedientes de sospecha de fraude en la incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC). De esos, en el 44% de los casos se pudo demostrar fraude tras la intervención de la Inspección de Trabajo.
- Un documento de 2011 elaborado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) menciona abiertamente que el absentismo “puede encubrir situaciones de fraude por parte del trabajador”.
- En 2022, el director de la Cátedra de Medicina Evaluadora Pericial de la UCAM de Murcia, José Manuel Vicente, explicó que, en los casos revisados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) se pudo comprobar que, en bajas de menos de un año, el alta se acordó por falta de justificación de la baja en un 15% de los casos analizados, porcentaje que llegaba al 24% en algunos escenarios.
- Desde la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM) se planteó en 2025 que una de cada cinco bajas podría ser fraudulenta o indebida.

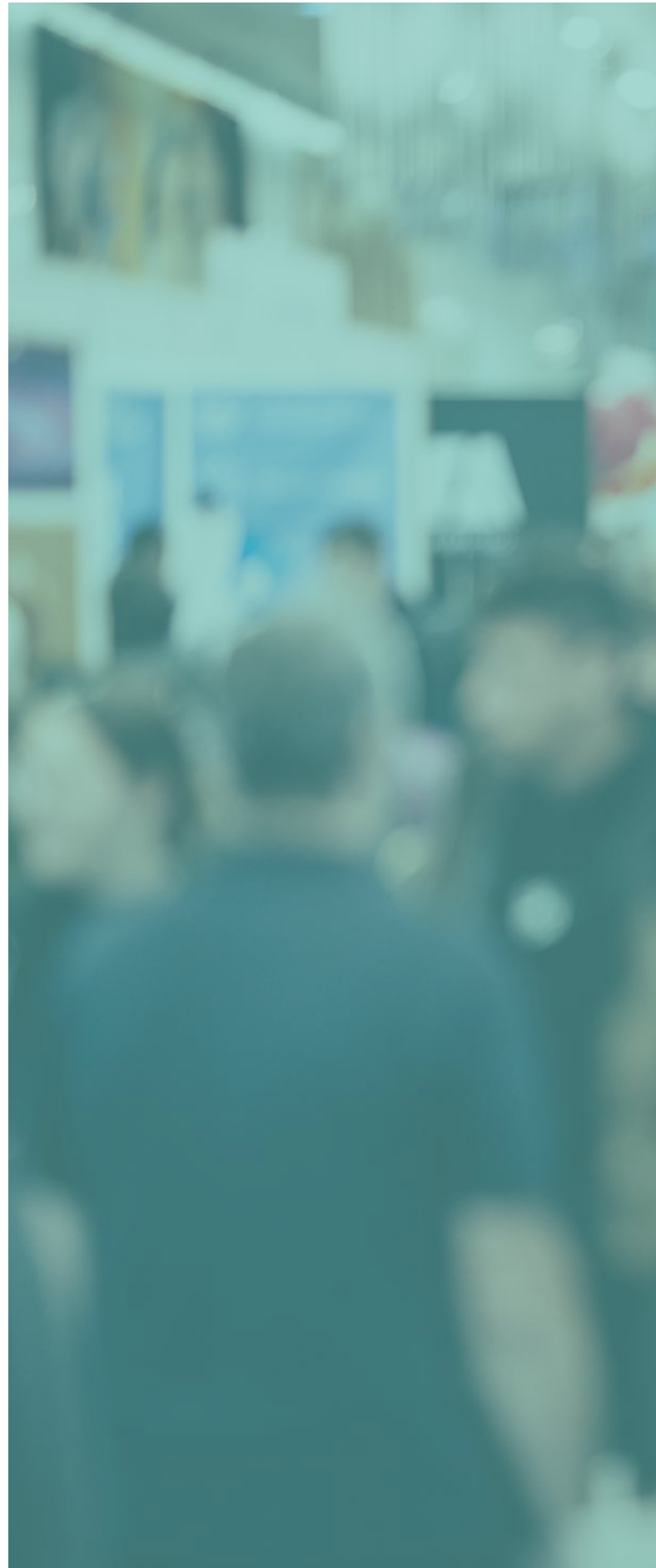
El marco legal aplicable (por ejemplo, la Ley 15/2022) ha limitado determinadas actuaciones disciplinarias contra las bajas médicas, lo que dificulta la detección y el registro de fraude. Todo ello en un contexto en que el número de incomparecencias va en aumento.

Este fenómeno erosiona la confianza en la protección social, alimenta tensiones en los centros de trabajo y traslada recursos que podrían destinarse a reforzar la atención médica o mejorar las políticas de prevención. Combatir el fraude no implica recortar

derechos, sino reforzar los mecanismos de control, agilizar las revisiones médicas, aprovechar la digitalización y promover una cultura de corresponsabilidad, en la que el bienestar del trabajador y la sostenibilidad del sistema vayan de la mano.

En términos estructurales, reducir el absentismo no es solo una cuestión de control, sino también de productividad. Invertir en salud laboral, ergonomía, digitalización y conciliación contribuye a reducir las bajas de larga duración y a mejorar la eficiencia del trabajo. La evidencia comparada muestra que los países con menores tasas de absentismo combinan una buena gestión médica con políticas activas de reincorporación laboral y una mayor implicación de las empresas en la prevención de riesgos.

En resumen, el absentismo laboral debe entenderse como un fenómeno con profundas implicaciones económicas y sociales. Su reducción no pasa únicamente por medidas coercitivas, sino por un enfoque de largo plazo que integre la salud del trabajador, la competitividad de las empresas y la sostenibilidad de las cuentas públicas. El reto no es menor: cada punto porcentual de absentismo supone miles de millones de euros y miles de horas de trabajo perdidas que podrían destinarse a generar riqueza y bienestar en el conjunto de la sociedad.





## SOBRE FORO REGULACIÓN INTELIGENTE.



FORO REGULACIÓN INTELIGENTE es una iniciativa privada e independiente que nace con el objetivo de promover un debate abierto y constructivo sobre la importancia de simplificar y mejorar el entorno normativo en el que se mueven las empresas españolas.

Con sede en Madrid, la actividad de la entidad abarca eventos y conferencias, así como la publicación de estudios e informes y la celebración de encuentros con actores relevantes del ámbito público y privado.

FORO REGULACIÓN INTELIGENTE divide su trabajo en tres grandes áreas: promoción de la libertad empresarial, facilitación de la innovación y mejora del entorno regulatorio.

Al frente de la iniciativa está **Diego Sánchez de la Cruz**, uno de los analistas económicos más reconocidos de España. Participa de manera regular en prensa, radio y televisión, con el objetivo de influir en la opinión pública y promover reformas económicas orientadas a aumentar la flexibilidad de los mercados.

Sánchez de la Cruz es Máster en Relaciones Internacionales por el Instituto de Empresa (IE Business School), profesor asociado en diversas universidades, investigador del Instituto de Estudios Económicos y autor de diversos libros.

Para más información:

**Web:** [regulacioninteligente.org](http://regulacioninteligente.org)

**Twitter:** [@FRInteligente](https://twitter.com/FRInteligente)

**Facebook:** [Foro Regulación Inteligente](https://www.facebook.com/ForoRegulacionInteligente)







# Foro Regulación Inteligente

