



FUNDACIÓN  
JUSTICIA  
SOCIAL

**INFORME**  
**“ABSENTISMO EN ESPAÑA:  
UN DESEQUILIBRIO ENTRE DERECHOS  
LABORALES Y PRODUCTIVIDAD”**

**D. Esteban Mate de Miguel**  
Subdirector General de Gestión Fraternidad Muprespa

**D. Joan Pañella Martí**  
Graduado Social

## ÍNDICE

### I. INTRODUCCIÓN

1. El absentismo como fenómeno central del mercado de trabajo español
2. La transformación del debate sobre el absentismo
3. Objeto y metodología del presente estudio

### II. LA DIFÍCIL DEFINICIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

1. Introducción: un concepto aparentemente sencillo, pero jurídicamente complejo
2. La definición lingüística: la posición de la Real Academia Española
3. La aproximación internacional: la Organización Internacional del Trabajo
  - A) La inexistencia de una definición jurídica universal
  - B) El enfoque material de la OIT
  - C) La utilidad doctrinal de la perspectiva de la OIT
4. La ausencia de una definición legal unitaria en el Derecho español
  - A) Un concepto omnipresente pero no definido
  - B) Tres planos conceptuales distintos
5. La visión de los agentes sociales y económicos
  - A) La perspectiva empresarial
  - B) La posición de las mutuas colaboradoras
  - C) La posición sindical

## 6. Una propuesta doctrinal para el estudio del absentismo

- 1) Absentismo descriptivo
- 2) Absentismo de gestión u organizativo
- 3) Absentismo jurídico-disciplinario
- 4) Consecuencia metodológica

## III. EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

1. Introducción: de fenómeno coyuntural a tendencia estructural
2. La evolución reciente: una tendencia claramente ascendente
3. La incidencia: cada vez se producen más bajas
  - A) Concepto de incidencia
  - B) Evolución de la incidencia
4. El crecimiento de los procesos iniciados: el verdadero motor del fenómeno
5. La duración media de los procesos: un dato frecuentemente mal interpretado
  - A) Evolución de la duración
  - B) Una mejora insuficiente
6. La prevalencia: cada vez hay más personas simultáneamente ausentes
7. Los procesos activos: la consolidación de una tendencia estructural
8. La tasa equivalente de absentismo: una referencia sintética
9. Primera conclusión: el absentismo ya no puede explicarse por una única causa

#### **IV. LAS CAUSAS ESTRUCTURALES DEL INCREMENTO DEL ABSENTISMO LABORAL**

1. Introducción: más allá de las explicaciones simplistas
2. El envejecimiento de la población trabajadora como factor estructural
  - A) Introducción
  - B) La transformación demográfica de la afiliación a la Seguridad Social
  - C) El crecimiento del colectivo de mayores de 50 años
  - D) El espectacular aumento de los trabajadores mayores de 64 años
  - E) La relación entre envejecimiento y absentismo
3. El impacto de las reformas sobre la edad efectiva de jubilación
  - A) La lógica de las reformas recientes
  - B) El desplazamiento del problema
  - C) Una variable que seguirá creciendo
4. Las consecuencias preventivas del envejecimiento
5. Primera conclusión sobre las causas estructurales

#### **V. EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS EN LA EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO**

1. Introducción: cuando el legislador modifica indirectamente los indicadores de absentismo
2. La derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores
  - A) El contexto histórico del despido por absentismo
  - B) La progresiva restricción de su aplicación

- C) La derogación de 2020
  - D) La situación jurídica actual
  - E) Consecuencias sobre el absentismo
3. La transformación del sistema de incapacidad temporal y las bajas telemáticas
- A) La digitalización de la gestión de las bajas médicas
  - B) La desaparición de determinadas obligaciones documentales
  - C) El debate sobre el control y seguimiento de las bajas
4. La expansión de los permisos laborales y los derechos de conciliación
- A) Una transformación silenciosa del tiempo de trabajo
  - B) El incremento de los permisos retribuidos
  - C) El problema estadístico
5. La progresiva constitucionalización de la protección frente a la enfermedad
6. Primera conclusión sobre los factores normativos

## **VI. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FACTOR DE INCIDENCIA EN EL ABSENTISMO**

1. Introducción: una variable frecuentemente olvidada
2. Los complementos de incapacidad temporal: una singularidad del modelo español
  - A) La prestación pública de incapacidad temporal y su función histórica
  - B) La generalización de los complementos convencionales
  - C) La perspectiva empresarial
  - D) Los límites de una explicación exclusivamente económica

- E) La finalidad protectora de los complementos
- 3. El plus de absentismo y los incentivos de asistencia
  - A) Una respuesta convencional tradicional
  - B) Los problemas jurídicos de los incentivos antiabsentismo
  - C) El progresivo debilitamiento de estos mecanismos
- 4. El papel de la negociación colectiva en la construcción del absentismo
- 5. Primera conclusión sobre la negociación colectiva

## **VII. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS NUEVAS PATOLOGÍAS COMO FACTORES DE ABSENTISMO**

- 1. Introducción: cuando el absentismo refleja problemas organizativos
- 2. La transformación de las patologías predominantes
  - A) El cambio de perfil de las bajas médicas
- 3. La salud mental como nueva variable estructural
- 4. Los riesgos psicosociales y su influencia sobre las ausencias laborales
  - A) De problema emergente a factor estructural
  - B) El estrés laboral como factor de incapacidad temporal
  - C) El síndrome de desgaste profesional (*burnout*)
- 5. Los trastornos musculoesqueléticos: la gran causa silenciosa
  - A) Una realidad frecuentemente infravalorada
  - B) La acumulación progresiva del daño
  - C) El impacto sobre la duración de las bajas

6. La organización del trabajo como factor determinante
  - A) El absentismo como síntoma organizativo
  - B) Factores organizativos especialmente relevantes
  - C) El papel del clima laboral
7. El teletrabajo y las nuevas formas de prestación de servicios
  - A) Una transformación acelerada
  - B) Posibles efectos reductores
  - C) Nuevos riesgos emergentes
8. Segunda conclusión sobre las causas estructurales

## **VIII. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y ORGANIZATIVAS DEL ABSENTISMO LABORAL**

1. Introducción: más allá de las estadísticas
2. El coste empresarial directo
3. Sectores con absentismo más elevado
4. Los costes indirectos: la dimensión menos visible del problema
  - A) La insuficiencia de los costes directos para medir el impacto real
  - B) La pérdida de productividad
  - C) El coste del conocimiento no sustituible
5. El impacto sobre las pequeñas y medianas empresas
  - A) Una realidad diferente a la de las grandes organizaciones
  - B) La especial vulnerabilidad de las pymes

6. El efecto sobre las plantillas presentes
  - A) La sobrecarga de trabajo
  - B) El deterioro del clima laboral
7. El impacto sobre la competitividad empresarial
  - A) Una cuestión estratégica
  - B) La dificultad para planificar
8. El impacto sobre el sistema de Seguridad Social
  - A) Una cuestión de sostenibilidad financiera
  - B) La interacción con el sistema de pensiones
9. El coste social del absentismo

## **IX. POSIBLES LÍNEAS DE REFORMA Y EXPERIENCIAS COMPARADAS**

1. Introducción: la necesidad de superar debates simplistas
2. Los modelos de reincorporación progresiva al trabajo
  - A) El problema de la dicotomía actual
  - B) El interés de los modelos escandinavos
3. La adaptación de puestos como herramienta preventiva
4. La mejora de la coordinación entre sistema sanitario, Seguridad Social y empresa
  - A) Un problema históricamente identificado
  - B) El reto de la información compartida
5. La prevención como eje central de cualquier reforma
  - A) El límite de las estrategias exclusivamente reactivas

B) La prevención de los trastornos musculoesqueléticos

C) La prevención de riesgos psicosociales

6. El papel de la negociación colectiva en las futuras reformas

7. La necesidad de abandonar enfoques ideológicos

## **X. REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS**

1. El absentismo como fenómeno multifactorial

2. La importancia de la precisión conceptual

3. El envejecimiento como principal factor estructural

4. La incidencia de los cambios normativos

5. Propuestas dirigidas a las empresas

6. Propuestas para la negociación colectiva

7. Propuestas para el legislador

8. Conclusión final

## **XI. RESUMEN EJECUTIVO**

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. El absentismo laboral como fenómeno central del mercado de trabajo español

Pocas materias han adquirido en los últimos años una relevancia tan significativa dentro de las relaciones laborales españolas como el absentismo. Lo que durante décadas fue considerado un problema organizativo circunscrito a determinados sectores productivos se ha convertido progresivamente en uno de los principales factores de preocupación para empresas, administraciones públicas, organizaciones empresariales, mutuas colaboradoras y agentes sociales.

La cuestión presenta una especial complejidad porque bajo la expresión «absentismo laboral» se agrupan fenómenos muy distintos entre sí. Conviven dentro de esta categoría situaciones tan heterogéneas como la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, los permisos retribuidos legalmente reconocidos, las ausencias injustificadas, las suspensiones contractuales protegidas por la legislación laboral o incluso determinadas medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.

Esta pluralidad de realidades provoca que el debate sobre el absentismo se encuentre frecuentemente condicionado por diferencias metodológicas, ideológicas e incluso terminológicas. No todos los actores implicados están analizando exactamente el mismo fenómeno cuando utilizan el término absentismo.

Desde una perspectiva empresarial, el absentismo suele asociarse al tiempo de trabajo no prestado respecto del inicialmente previsto, con independencia de que la causa de la ausencia sea legítima o ilícita.

Desde una perspectiva sindical, por el contrario, existe una tendencia a reservar el concepto para aquellas ausencias que obedecen a comportamientos imputables a la persona trabajadora, excluyendo de dicha categoría las situaciones protegidas por el ordenamiento jurídico, tanto la incapacidad temporal como los permisos y licencias que en definitiva son derechos conquistados para garantizar el descanso, la salud y la conciliación sin pérdida de salario.

La consecuencia práctica de esta discrepancia es evidente: dependiendo de la definición utilizada, las tasas de absentismo pueden variar significativamente y conducir a diagnósticos radicalmente distintos sobre las causas reales del fenómeno.

La importancia del asunto trasciende, además, el ámbito estrictamente laboral. El incremento sostenido de las situaciones de incapacidad temporal está generando consecuencias económicas relevantes para el sistema de Seguridad Social, para las empresas y para el conjunto de la economía. La creciente dificultad para cubrir ausencias prolongadas, la pérdida de productividad, la reorganización constante de plantillas y el incremento de costes asociados a las prestaciones económicas constituyen algunos de los efectos más visibles de una tendencia que parece haberse consolidado durante los últimos años.

Los datos más recientes muestran una evolución especialmente significativa. Durante el ejercicio 2025 la incidencia media mensual de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes alcanzó 40,89 procesos por cada mil trabajadores protegidos, frente a los 37,37 observados en 2023. Paralelamente, la tasa equivalente de absentismo pasó del 5,12 % en 2023 al 5,51 % en 2025, mientras que los procesos activos al cierre del ejercicio superaron los 1,24 millones.

Estas cifras evidencian que el absentismo ya no puede analizarse como una cuestión coyuntural o meramente sectorial. Nos encontramos ante un fenómeno estructural que afecta a la organización del trabajo, a la sostenibilidad del sistema de protección social y a la competitividad de las empresas.

## **2. La transformación del debate sobre el absentismo**

Tradicionalmente, el absentismo fue abordado desde una perspectiva predominantemente disciplinaria. El foco se situaba en la conducta individual del trabajador y en los mecanismos jurídicos disponibles para reaccionar frente a las faltas de asistencia.

Este enfoque respondía a una realidad social y normativa muy diferente de la actual. Durante buena parte del siglo XX la preocupación principal giraba en torno a las ausencias injustificadas y a su impacto sobre la organización productiva. Las herramientas jurídicas disponibles estaban orientadas fundamentalmente a sancionar incumplimientos contractuales o a extinguir la relación laboral cuando determinadas ausencias alcanzaban ciertos umbrales.

Sin embargo, la evolución normativa, demográfica y económica experimentada durante las últimas décadas ha modificado sustancialmente el escenario.

En primer lugar, se ha producido una profunda transformación de la estructura demográfica de la población trabajadora. La progresiva evolución en las plantillas de generaciones de mayor edad, unida al retraso efectivo de la jubilación, ha incrementado el peso de colectivos con mayores probabilidades estadísticas de sufrir procesos de incapacidad temporal de larga duración.

En segundo lugar, se ha producido una expansión constante de los derechos vinculados a la conciliación, los cuidados familiares y la corresponsabilidad. El Estatuto de los Trabajadores ha experimentado numerosas modificaciones que han ampliado los supuestos en los que la persona trabajadora puede legítimamente ausentarse del trabajo manteniendo la protección jurídica de su relación laboral.

En tercer lugar, la evolución jurisprudencial y legislativa ha reforzado significativamente la protección frente al despido en situaciones vinculadas a enfermedad, discapacidad, conciliación o ejercicio de derechos fundamentales.

La derogación del antiguo artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores constituye probablemente el ejemplo más representativo de este cambio de paradigma. Hasta febrero de 2020 el ordenamiento permitía la extinción objetiva del contrato por determinadas faltas de asistencia justificadas. La desaparición de este mecanismo ha supuesto una alteración sustancial del equilibrio tradicional entre la protección del trabajador y las facultades empresariales de gestión del absentismo.

Finalmente, la pandemia de COVID-19 actuó como un acelerador de tendencias que ya venían manifestándose con anterioridad. La salud laboral, los riesgos psicosociales, la salud mental y las nuevas formas de organización del trabajo adquirieron una centralidad desconocida hasta entonces.

Todo ello ha provocado que el debate contemporáneo sobre el absentismo ya no pueda limitarse a una discusión sobre disciplina laboral. Hoy resulta imprescindible integrar variables demográficas, sanitarias, organizativas, económicas y normativas.

### **3. Objeto y metodología del presente estudio**

El objetivo de este capítulo consiste en analizar el fenómeno del absentismo laboral en España desde una perspectiva integral que combine el análisis jurídico con la observación de la realidad económica y social.

La premisa de partida es que el absentismo no constituye una categoría homogénea ni puede explicarse mediante una única causa.

La experiencia demuestra que las explicaciones simplistas resultan insuficientes. No parece posible atribuir el incremento del absentismo exclusivamente a una relajación de los controles administrativos, a una supuesta modificación de las pautas de comportamiento de los trabajadores o a un mero deterioro de las condiciones laborales. Del mismo modo, tampoco resulta jurídicamente correcto identificar toda ausencia con una conducta reprochable o con un incumplimiento contractual.

El análisis se estructura sobre tres ideas fundamentales.

La primera consiste en diferenciar claramente los distintos significados del concepto de absentismo. Una ausencia laboral puede ser simultáneamente una realidad estadística, una contingencia protegida por la Seguridad Social y una situación completamente legítima desde el punto de vista jurídico.

La segunda es que el crecimiento del absentismo observado durante los últimos años parece responder principalmente a factores estructurales. Entre ellos destacan

especialmente el envejecimiento de la población trabajadora, la evolución del sistema de incapacidad temporal, las modificaciones normativas introducidas en los últimos años y la expansión de los derechos de conciliación.

La tercera es que cualquier estrategia eficaz de gestión del absentismo exige abandonar planteamientos exclusivamente reactivos para incorporar políticas preventivas, organizativas y de adaptación de los puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva, el estudio se apoyará en cuatro grandes bloques de análisis:

- a) La delimitación conceptual y jurídica del absentismo.
- b) La evolución reciente del fenómeno en España.
- c) El análisis de sus causas estructurales y normativas.
- d) Las consecuencias económicas, organizativas y jurídicas derivadas de su crecimiento.

Con ello se pretende ofrecer una visión equilibrada que permita comprender un fenómeno extraordinariamente complejo y que, previsiblemente, seguirá ocupando un lugar central en el debate laboral español durante los próximos años.

## II. LA DIFÍCIL DEFINICIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

### 1. Introducción: un concepto aparentemente sencillo, pero jurídicamente complejo

Uno de los principales problemas que plantea el estudio del absentismo laboral es que se trata de un concepto ampliamente utilizado en el lenguaje cotidiano, en los medios de comunicación, en la negociación colectiva y en los informes económicos, pero extraordinariamente impreciso desde una perspectiva jurídica.

A diferencia de otros conceptos laborales claramente definidos por el legislador, el absentismo carece en el ordenamiento español de una definición legal general y sistemática. El Estatuto de los Trabajadores regula multitud de situaciones de ausencia al trabajo, pero en ningún momento establece qué debe entenderse exactamente por absentismo laboral.

Esta ausencia de definición normativa ha permitido la coexistencia de múltiples aproximaciones doctrinales, estadísticas y organizativas que no siempre coinciden entre sí.

En realidad, buena parte de las controversias existentes sobre el absentismo no derivan de discrepancias respecto a los datos, sino de desacuerdos previos acerca de qué ausencias deben incluirse dentro del concepto y cuáles deben quedar excluidas.

Por ello, antes de analizar las causas o consecuencias del fenómeno resulta imprescindible abordar una cuestión preliminar: determinar qué entendemos exactamente por absentismo laboral.

## **2. La definición lingüística: la posición de la Real Academia Española**

Desde una perspectiva estrictamente semántica, la Real Academia Española define el absentismo como la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.

Esta definición incorpora dos elementos relevantes.

El primero es la existencia de una obligación previa de presencia.

El segundo es la voluntariedad de la conducta, expresada mediante la referencia a una abstención deliberada.

La definición presenta la ventaja de ofrecer una idea intuitiva y fácilmente comprensible del fenómeno. Sin embargo, sus limitaciones resultan evidentes cuando se traslada al ámbito jurídico-laboral.

### 3. La aproximación internacional: la Organización Internacional del Trabajo

#### A) La inexistencia de una definición jurídica universal

La Organización Internacional del Trabajo constituye una referencia ineludible en cualquier estudio sobre relaciones laborales. Sin embargo, resulta significativo comprobar que la OIT no ha desarrollado una definición jurídica universal y cerrada del absentismo laboral equiparable a las existentes para otras instituciones laborales.

La principal referencia se encuentra en su tesoro terminológico, donde el concepto *absenteeism* aparece descrito:

“The practice of a worker not to report work for a period of one or more days (or shifts) when he (or she) has been assigned or scheduled for work.”

Cuya traducción literal sería:

“La práctica de un trabajador de no presentarse al trabajo durante uno o más días (o turnos) cuando ha sido asignado o programado para trabajar”.

Esta traducción en España en muchos foros y trabajos sobre el tema se ha trasladado con la siguiente afirmación:

“La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se esperaba que asistiera”

Esta aproximación presenta una característica esencial: se trata de una definición descriptiva y no valorativa.

La OIT no diferencia en ese momento entre ausencias justificadas e injustificadas.

Tampoco distingue entre:

- enfermedad;
- accidente;
- permisos;
- medidas de conciliación;

- incumplimientos disciplinarios;
- huelgas;
- suspensiones contractuales.

Simplemente identifica una realidad objetiva: la no presencia de una persona trabajadora cuando inicialmente se esperaba su prestación de servicios.

Esta neutralidad conceptual tiene una enorme relevancia doctrinal porque evita asociar automáticamente absentismo con fraude, incumplimiento o comportamiento culpable.

## **B) El enfoque material de la OIT**

Más allá de las definiciones terminológicas, la verdadera aportación de la OIT se encuentra en su forma de analizar las causas de las ausencias laborales.

La institución internacional ha abordado históricamente el fenómeno desde una perspectiva multidisciplinar, vinculándolo con cuestiones tales como:

- salud laboral;
- prevención de riesgos;
- organización del trabajo;
- fatiga física y mental;
- ergonomía;
- clima laboral;
- conciliación;
- protección social;
- envejecimiento de la población trabajadora.

Desde esta óptica, el absentismo deja de ser exclusivamente un problema disciplinario para convertirse en un indicador de la calidad de las condiciones de trabajo.

La ausencia puede constituir la manifestación visible de múltiples problemas subyacentes:

- enfermedades profesionales insuficientemente prevenidas;
- riesgos psicosociales;
- sobrecarga de trabajo;
- estrés organizativo;
- envejecimiento de la plantilla;
- deficiencias ergonómicas;
- conflictos laborales;
- insuficiente adaptación de puestos.

Este enfoque resulta particularmente relevante en la actualidad, cuando una parte creciente de las incapacidades temporales se vincula a trastornos musculoesqueléticos, patologías crónicas y problemas de salud mental.

### **C) La utilidad doctrinal de la perspectiva de la OIT**

La principal enseñanza que puede extraerse para el análisis jurídico del absentismo es que no todas las ausencias responden a la misma lógica ni admiten idéntica respuesta normativa.

Ante la falta de una definición clara de la OIT, esta nos obliga a distinguir entre:

- ausencias protegidas;
- ausencias involuntarias;
- ausencias derivadas de factores organizativos;
- ausencias vinculadas a riesgos laborales;
- ausencias injustificadas.

Esta diferenciación resulta esencial para evitar errores metodológicos que todavía aparecen con frecuencia en el debate público.

No toda ausencia constituye un problema disciplinario.

No toda ausencia refleja una deficiencia organizativa.

Y no toda ausencia genera las mismas consecuencias económicas o jurídicas.

La complejidad del fenómeno exige abandonar visiones simplistas y adoptar aproximaciones multidimensionales.

#### **4. La ausencia de una definición legal unitaria en el Derecho español**

##### **A) Un concepto omnipresente pero no definido**

El ordenamiento laboral español ofrece una aparente paradoja.

El absentismo constituye uno de los fenómenos más analizados por empresas, mutuas, sindicatos y administraciones públicas, pero carece de una definición legal general.

Ni el Estatuto de los Trabajadores ni la Ley General de la Seguridad Social contienen una definición sistemática del concepto.

Lo que sí existe es una regulación extraordinariamente extensa de las distintas situaciones de ausencia al trabajo.

El legislador regula:

- descansos;
- vacaciones;
- permisos retribuidos;
- incapacidad temporal;
- maternidad y paternidad;
- nacimiento y cuidado de menor;

- riesgo durante el embarazo;
- excedencias;
- reducciones de jornada;
- adaptación de jornada;
- ejercicio de funciones sindicales;
- ejercicio de funciones públicas;
- huelga;
- suspensión contractual por múltiples causas.

La consecuencia es evidente.

El Derecho español regula exhaustivamente las ausencias, pero no define el absentismo, lo que todas las partes están de acuerdo es que *ni el disfrute de las vacaciones ni el derecho a ejercer la huelga (derecho constitucional), se consideran absentismo.*

## **B) Tres planos conceptuales distintos**

Para evitar confusiones resulta útil diferenciar tres categorías distintas.

### **a) Ausencia laboral**

La ausencia constituye un hecho puramente descriptivo.

La persona trabajadora no presta servicios durante un determinado período de tiempo.

No existe todavía ninguna valoración jurídica.

### **b) Absentismo estadístico**

Aquí nos encontramos ante una herramienta de medición.

Lo relevante es cuantificar tiempo de trabajo inicialmente previsto que finalmente no se realiza.

La inclusión o exclusión de determinadas causas dependerá de la metodología utilizada.

Por ello, las estadísticas elaboradas por organismos distintos pueden arrojar resultados diferentes sin que necesariamente exista contradicción entre ellas.

### **c) Absentismo jurídico-sancionador**

Se trata del ámbito más restringido.

Aquí únicamente interesan las ausencias:

- injustificadas;
- culpables;
- imputables al trabajador.

Sólo este tipo de ausencias puede generar consecuencias disciplinarias. Y es en este colectivo el más difícil de cuantificar.

La diferencia entre estos tres niveles constituye probablemente la clave interpretativa más importante para comprender el fenómeno.

## **5. La visión de los agentes sociales y económicos**

### **A) La perspectiva empresarial**

Las organizaciones empresariales suelen utilizar una concepción amplia del absentismo.

Desde esta óptica, lo relevante no es tanto la causa jurídica de la ausencia como sus consecuencias organizativas y económicas.

La empresa debe organizar la producción con independencia de que la ausencia derive de:

- una enfermedad;

- un permiso legal;
- una reducción de jornada;
- una suspensión contractual;
- una ausencia injustificada.

El problema empresarial surge porque el puesto de trabajo deja temporalmente de estar disponible.

Por ello, los informes empresariales tienden a incorporar dentro de los indicadores de absentismo buena parte de las ausencias legalmente justificadas.

### **B) La posición de las mutuas colaboradoras**

Las mutuas colaboradoras han desarrollado tradicionalmente una visión especialmente vinculada a la incapacidad temporal.

Numerosos estudios elaborados por estas entidades identifican el crecimiento de las bajas médicas como el principal factor explicativo del incremento del absentismo.

La propia documentación aportada pone de manifiesto esta realidad.

Entre 2024 y 2025 los procesos iniciados de incapacidad temporal pasaron de 681.778 a 926.394, lo que supone un incremento cercano al 36 %.

Desde esta perspectiva, la incapacidad temporal se convierte en el principal componente cuantitativo del absentismo.

### **C) La posición sindical**

Las organizaciones sindicales mantienen una visión sustancialmente diferente.

Su tesis fundamental consiste en que no resulta correcto identificar enfermedad con absentismo.

Según esta posición, una persona trabajadora enferma no está incumpliendo ninguna obligación laboral.

Simplemente está ejerciendo un derecho protegido por el sistema de Seguridad Social.

La consecuencia es que una parte importante de las tasas de absentismo difundidas públicamente estarían incorporando situaciones que, desde una perspectiva jurídica, constituyen derechos laborales y no comportamientos reprochables.

La discrepancia no es menor.

Dependiendo de la posición adoptada, el absentismo puede percibirse como:

- un problema de productividad;
- un problema sanitario;
- un problema organizativo;
- o una combinación de todos ellos.

## **6. Una propuesta doctrinal para el estudio del absentismo**

La documentación analizada y la evolución reciente del fenómeno aconsejan abandonar posiciones extremas.

Ni parece correcto identificar absentismo con fraude o incumplimiento.

Ni resulta metodológicamente adecuado excluir de cualquier análisis las ausencias derivadas de incapacidad temporal.

Por ello, para una obra jurídica especializada resulta especialmente útil distinguir tres categorías.

### **1) Absentismo descriptivo**

Comprende toda ausencia respecto de una presencia laboral inicialmente prevista.

Incluye:

- incapacidad temporal;
- permisos;

- conciliación;
- suspensiones;
- ausencias injustificadas.

Su finalidad es puramente analítica.

## **2) Absentismo de gestión u organizativo**

Comprende todas aquellas ausencias que obligan a reorganizar recursos humanos y actividad productiva.

Desde esta perspectiva, la causa jurídica resulta secundaria.

Lo relevante es el impacto sobre la organización empresarial.

## **3) Absentismo jurídico-disciplinario**

Comprende exclusivamente las ausencias:

- injustificadas;
- culpables;
- reiteradas cuando así lo exija la normativa o el convenio colectivo.

Este es el único absentismo susceptible de generar consecuencias sancionadoras.

## **4) Consecuencia metodológica**

La principal conclusión es sencilla pero fundamental.

Cada vez que se utilice el término absentismo debe especificarse:

1. qué ausencias se están incluyendo;
2. con qué finalidad se realiza el análisis;
3. qué metodología estadística se emplea;
4. qué consecuencias jurídicas se pretenden examinar.

Sin esta precisión previa, gran parte de los debates sobre absentismo se convierten en discusiones estériles donde los distintos interlocutores utilizan la misma palabra para referirse a fenómenos completamente distintos.

### III. EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

#### 1. Introducción: de fenómeno coyuntural a tendencia estructural

Una vez delimitado el concepto de absentismo resulta necesario analizar su evolución.

Los datos disponibles permiten afirmar que España ha experimentado durante los últimos años un incremento sostenido de las ausencias laborales vinculadas a incapacidad temporal.

Más importante aún: la tendencia observada presenta características propias de un fenómeno estructural y no meramente coyuntural.

La relevancia de esta afirmación radica en que las soluciones también deben ser estructurales.

No parece que nos encontremos ante una anomalía pasajera derivada de circunstancias excepcionales, sino ante una transformación profunda del mercado laboral español.

#### 2. La evolución reciente: una tendencia claramente ascendente

La evolución del absentismo laboral en España durante los últimos años presenta una característica que difícilmente admite discusión: la tendencia general es creciente.

Aunque determinados ejercicios concretos pueden mostrar oscilaciones puntuales, el análisis de los principales indicadores de incapacidad temporal por contingencias comunes permite identificar un incremento progresivo tanto del volumen de procesos como del número de trabajadores afectados y del peso relativo de las ausencias sobre el conjunto de la población protegida.

La importancia de este fenómeno radica en que la incapacidad temporal constituye actualmente el principal componente cuantificable del absentismo laboral en España.

Mientras otras causas de ausencia presentan una mayor complejidad estadística o una menor disponibilidad de información homogénea, la IT ofrece datos objetivos que permiten seguir con relativa precisión la evolución del fenómeno.

Los datos comparativos de los años 2023 al 2025 muestran una aceleración especialmente significativa.

Indicador	2023	2025
Procesos iniciados	809.791	926.394
Procesos activos	1.110.763	1.248.514
Incidencia mensual	37,37	40,89
Prevalencia	51,26	55,11
<u>Tasa equivalente absentismo</u>	<u>5,12 %</u>	<u>5,51%</u>

La primera conclusión resulta evidente.

Todos los indicadores relevantes alcanzan en 2025 los valores más elevados de la serie analizada.

No estamos ante un incremento aislado de una variable concreta, sino ante una evolución simultánea de todos los parámetros habitualmente utilizados para medir la incidencia de la incapacidad temporal.

### 3. La incidencia: cada vez se producen más bajas

#### A) Concepto de incidencia

La incidencia mide el número de nuevos procesos de incapacidad temporal que se inician durante un determinado período en relación con la población protegida.

Se trata probablemente del indicador más útil para identificar cambios en la frecuencia con la que aparecen las bajas médicas.

Su importancia radica en que permite diferenciar dos fenómenos completamente distintos:

- que se produzcan más bajas;
- que las bajas duren más tiempo.

Esta distinción será esencial para comprender la evolución reciente del absentismo.

## **B) Evolución de la incidencia**

Durante el período analizado la incidencia ha experimentado un crecimiento muy significativo.

En 2023 se registraban 37,37 procesos mensuales por cada mil trabajadores protegidos.

En 2025 se produjo un fuerte incremento hasta alcanzar 40,89 procesos por cada mil trabajadores.

La variación resulta especialmente relevante.

Respecto a 2023, el crecimiento se aproxima al 10 %.

Desde una perspectiva organizativa, este dato significa que las empresas deben gestionar cada vez más episodios de ausencia.

Y esta circunstancia tiene consecuencias importantes.

Una organización suele adaptarse mejor a pocas bajas largas que a multitud de bajas cortas e imprevisibles.

El incremento de la incidencia obliga a reorganizar continuamente equipos, turnos, sustituciones y procesos productivos.

Por ello, desde el punto de vista empresarial, la frecuencia de las bajas puede resultar tan problemática como su duración.

Si ello le sumamos que en España existe un alto número de PYMES y MICROPYMES, hace que la situación para estas pequeñas empresas sea insostenible.

#### **4. El crecimiento de los procesos iniciados: el verdadero motor del fenómeno**

Si existe un dato que sintetiza la evolución reciente del absentismo, probablemente sea el número de procesos iniciados.

En 2023 se iniciaron 809.791 procesos.

Sin embargo, en 2025 se alcanzaron 926.394 procesos.

Esto supone un incremento del 14,4% de los procesos iniciados.

Desde un punto de vista analítico, este dato tiene una enorme importancia porque permite cuestionar una explicación frecuentemente utilizada para justificar el crecimiento del absentismo.

Durante años se ha sostenido que el problema radicaba fundamentalmente en la prolongación excesiva de los procesos de incapacidad temporal.

Sin embargo, los datos muestran una realidad diferente.

El principal factor de crecimiento parece encontrarse en el aumento del número de bajas que se producen y no tanto en la duración de cada una de ellas.

En otras palabras, el problema no es únicamente cuánto duran las bajas, sino cuántas bajas se generan.

Esta conclusión condicionará el análisis posterior de las causas estructurales.

## 5. La duración media de los procesos: un dato frecuentemente mal interpretado

### A) Evolución de la duración

La duración media de los procesos finalizados en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena presenta una evolución menos lineal.

Los datos disponibles muestran:

- 36,3 días en 2023.
- 39,9 días en 2024
- 39,29 días en 2025.

Podríamos pensar que la situación está estable, con un incremento del 9,9 del 2024 sobre el 2023 y decrece unas décimas en el 2025.

### B) Una mejora insuficiente

No obstante, esta mejora debe interpretarse con cautela.

La reducción de la duración media no ha impedido el incremento global del absentismo.

¿Por qué?

Porque la disminución de días por proceso ha sido ampliamente superada por el aumento del número de procesos iniciados.

Dicho de otro modo, aunque cada baja dure algo menos, el sistema tiene que gestionar muchas más bajas.

El resultado final sigue siendo un crecimiento del número de trabajadores ausentes.

Este dato resulta especialmente importante porque obliga a replantear determinadas estrategias de control.

Si el problema principal fuese la duración, las políticas deberían centrarse prioritariamente en acelerar recuperaciones y reincorporaciones.

Pero si el problema principal es la frecuencia, entonces resulta imprescindible analizar las causas que provocan el incremento de nuevas bajas.

## **6. La prevalencia: cada vez hay más personas simultáneamente ausentes**

La prevalencia mide el número de personas que se encuentran de baja en un momento determinado.

Constituye, por tanto, una fotografía instantánea del volumen de trabajadores ausentes.

Su evolución es muy significativa en los últimos años sobre todo en trabajadores por cuenta ajena y por contingencias comunes.

Prevalencia por cada mil personas trabajadoras protegidas:

2019: 34,09

2020: 34,74

2021: 40,69

2022: 48,13

2023: 52,75

2024: 55,17

2025: 57,53

Como se observa la evolución es particularmente significativa, habiéndose incrementado un 68,76 % del año 2019 al 2025.

La tendencia es claramente ascendente.

Cada año existe un mayor número de trabajadores simultáneamente alejados de sus puestos de trabajo.

Desde una perspectiva empresarial, la prevalencia es probablemente el indicador más visible.

Es la cifra que refleja cuántas personas faltan efectivamente en un momento dado.

Y desde la perspectiva del sistema de Seguridad Social, es también uno de los indicadores más relevantes para evaluar la carga financiera derivada de las prestaciones de incapacidad temporal.

### **7. Los procesos activos: la consolidación de una tendencia estructural**

Probablemente uno de los indicadores más reveladores sea el número de procesos activos existentes al cierre de cada ejercicio.

Los datos muestran:

- 1.151,079 procesos activos en 2023.
- 1.182.236 en 2024.
- 1.248.514 en 2025.

En apenas dos años se han incorporado más de 97.000 procesos activos adicionales.

La cifra resulta especialmente relevante porque refleja una acumulación progresiva de procesos.

No estamos simplemente ante fluctuaciones anuales.

Existe una tendencia de fondo que incrementa el volumen permanente de trabajadores en situación de incapacidad temporal.

Esta evolución constituye uno de los principales argumentos para sostener que el absentismo se ha convertido en una cuestión estructural del mercado laboral español.

## 8. La tasa equivalente de absentismo: una referencia sintética

La tasa equivalente de absentismo en el conjunto de los regímenes, sintetiza buena parte de los indicadores anteriores.

Su evolución ha sido la siguiente:

- 5,19 % en 2023.
- 5,32 % en 2024.
- 5,51 % en 2025.

La variación puede parecer moderada en términos absolutos.

Sin embargo, desde una perspectiva económica resulta extraordinariamente relevante.

Un incremento de apenas unas décimas porcentuales supone cientos de miles de jornadas de trabajo perdidas y millones de euros en costes directos e indirectos.

Expresado de forma más intuitiva, en 2025 aproximadamente 55 trabajadores de cada mil protegidos se encontraban en situación de incapacidad temporal.

Se trata de una proporción difícilmente compatible con la idea de un fenómeno marginal o residual.

Aunque este incremento se produce de una forma diferente según se trate de personas trabajadoras del Régimen General o del R.E. de Autónomos

	REGIMEN GENERAL CONTING.COMUNES			R.E. AUTONOMOS CONTING COMUNES		
	Nº PROCES EN VIGOR	TRAB.PROT. FIN PERIODO	% BAJA IT	Nº PROCES EN VIGOR	TRAB.PROT. FIN PERIODO	% BAJA IT
2019	583118	17107734	3,409	102624	3199918	3,207
2020	606006	16956060	3,574	113177	3218368	3,517
2021	701428	17240457	4,069	112221	3293049	3,408
2022	853743	17734640	4,814	132368	3351744	3,949
2023	966111	18315711	5,275	141119	3318656	4,252
2024	1037662	18665325	5,559	138410	3362232	4,117
2025	1105554	19029530	5,810	137107	3399726	4,033

Se puede observar que mientras en los trabajadores por cuenta ajena se ha pasado del 3,409 por ciento de bajas de trabajadores protegidos en el 2019 al 5,810 por ciento en el 2025, lo que ha supuesto un incremento del 70,43% el absentismo por baja de IT, mientras que en las personas trabajadoras del RE Autónomos el incremento ha sido del 25,75 %, manteniéndose estable o más bien reduciéndose en los últimos tres años.

Así mismo según los datos que facilita el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la duración media de una persona trabajadora del R. General durante 2025 es de 39,29 mientras que en el RE Autónomos es de 101,83 días. Este dato nos indica que los autónomos tienen menos bajas, pero de más duración, mientras que las personas trabajadoras del régimen general la media de los días de baja es 62 días menos.

### 9. Primera conclusión: el absentismo ya no puede explicarse por una única causa

Los datos analizados permiten formular una primera conclusión de enorme importancia para el resto del estudio.

El incremento del absentismo observado en España durante los últimos años no parece obedecer exclusivamente a una prolongación de las bajas médicas.

La evidencia disponible apunta a un fenómeno mucho más complejo.

Por una parte, aumenta el número de bajas que se producen.

Por otra, aumenta el volumen de personas simultáneamente ausentes.

Y, además, crece progresivamente el número de procesos activos acumulados.

Esta combinación de factores sugiere la existencia de causas estructurales que trascienden la mera gestión administrativa de la incapacidad temporal.

Precisamente por ello, el siguiente apartado se centrará en analizar cuáles son esas causas estructurales y por qué determinadas transformaciones demográficas y normativas parecen haber contribuido decisivamente al crecimiento del absentismo en España.

#### **IV. LAS CAUSAS ESTRUCTURALES DEL INCREMENTO DEL ABSENTISMO LABORAL**

##### **1. Introducción: más allá de las explicaciones simplistas**

Una vez constatado que el absentismo presenta una tendencia creciente, la cuestión fundamental consiste en identificar las causas que explican dicha evolución.

La tentación de buscar una única explicación resulta comprensible, pero conduce inevitablemente a diagnósticos incompletos.

El absentismo contemporáneo es el resultado de la interacción de múltiples factores:

- demográficos;
- sanitarios;
- organizativos;
- económicos;
- culturales;
- normativos.

Entre todos ellos, existe uno que destaca especialmente por su capacidad explicativa y por su carácter estructural: el envejecimiento de la población trabajadora.

Este será el primer elemento que analizaremos.

## **2. El envejecimiento de la población trabajadora como factor estructural**

### **A) Introducción**

Si hubiera que identificar una única variable capaz de explicar una parte significativa del incremento del absentismo laboral observado durante los últimos años, probablemente esa variable sería el envejecimiento progresivo de la población activa.

La afirmación exige una importante precisión metodológica.

No se trata de sostener que la edad constituya por sí sola la causa del absentismo.

Tampoco puede afirmarse que toda persona trabajadora de mayor edad presente mayores niveles de incapacidad temporal.

Una conclusión de este tipo sería simplista, jurídicamente improcedente y estadísticamente incorrecta.

Sin embargo, sí puede afirmarse que la transformación demográfica de la fuerza laboral española constituye uno de los factores estructurales que necesariamente debe incorporarse a cualquier análisis serio sobre absentismo.

La razón es sencilla.

El mercado de trabajo español de 2025 ya no se parece al existente hace quince o veinte años.

Las plantillas han envejecido.

Las carreras profesionales son más largas.

La edad efectiva de jubilación se retrasa progresivamente.

Y la presencia de trabajadores de edades avanzadas alcanza niveles históricamente desconocidos.

Todo ello tiene inevitables consecuencias sobre la frecuencia, duración y tipología de los procesos de incapacidad temporal.

## **B) La transformación demográfica de la afiliación a la Seguridad Social**

Los datos de afiliación a la Seguridad Social permiten observar con claridad la magnitud del cambio producido, centrándonos en este estudio en los afiliados al Régimen General de Seguridad Social y excluyendo por tanto los Regímenes Especiales como el de Trabajadores Autónomos cuyas particularidades hacen necesario excluirlos de nuestro análisis.

Entre 2019 y 2025 el número total de afiliados en el Régimen General de Seguridad Social aumentó en más de 2,4 millones de personas.

<b>AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL RÉGIMEN GENERAL ÚLTIMO DÍA DE CADA AÑO Y DESGLOSE POR GRUPOS DE EDAD</b>									
	TOTAL AFIL.	MÁS 64	60-64	55-59	50-54	30-49	25-29	20-24	16-19
2012	12017519	42365	522013	925420	1327202	7260684	1312434	575326	51935
2015	12730510	48921	589902	1106454	1493764	7481770	1297167	640514	71950
2019	14758870	81531	846908	1443028	1841083	8112461	1467124	836660	129987
2020	14415649	91706	897941	1480574	1860244	7890296	1390678	725216	78960
2021	15185343	108716	959794	1571480	1965779	8099483	1485045	873858	121085
2022	15691796	129053	1026092	1658062	2054297	8192685	1528414	952133	150898
2023	16276315	158464	1119294	1742026	2156312	8308739	1581721	1037057	172596
2024	16722107	183170	1197992	1811294	2259539	8343839	1641391	1099278	185545
2025	17187639	212269	1274288	1893911	2360432	8360267	1715353	1167537	203519

Sin embargo, el dato verdaderamente relevante no es el crecimiento global.

Lo importante es cómo se distribuye dicho crecimiento entre los distintos grupos de edad.

La estructura de la población afiliada ha experimentado una modificación profunda.

<b>Grupo de edad</b>	<b>Peso 2019</b>	<b>Peso 2025</b>
Menores de 30 años	16,49 %	17,96 %
30 a 49 años	54,97 %	48,64 %
50 a 64 años	27,99 %	32,17 %
Más de 64 años	0,55 %	1,24 %

Los datos muestran un desplazamiento progresivo del centro de gravedad de la población trabajadora hacia edades superiores.

Mientras el grupo de 30 a 49 años pierde más de seis puntos porcentuales de peso relativo, los trabajadores mayores de 50 años ganan casi cinco puntos.

No se trata de una impresión subjetiva.

Nos encontramos ante una transformación demográfica perfectamente medible.

### **C) El crecimiento del colectivo de mayores de 50 años**

El colectivo de trabajadores de 50 o más años constituye probablemente el elemento más relevante para el análisis del absentismo.

En 2019 este grupo estaba integrado por aproximadamente 4,2 millones de afiliados.

En 2025 supera los 5,7 millones.

Estamos hablando de un incremento cercano a 1,5 millones de personas.

El crecimiento relativo alcanza aproximadamente el 36,3 %, una evolución especialmente significativa si se tiene en cuenta que durante ese mismo período la afiliación total creció a un ritmo notablemente inferior.

Desde una perspectiva de salud laboral, esta evolución tiene una importancia extraordinaria.

A medida que aumenta la edad media de las plantillas, adquieren mayor relevancia determinadas patologías asociadas al envejecimiento:

- trastornos osteomusculares;
- enfermedades degenerativas;
- procesos cardiovasculares;
- patologías crónicas;
- procesos de recuperación más prolongados;
- limitaciones funcionales acumuladas.

No se trata de una cuestión de productividad individual.

Se trata de una realidad biológica y epidemiológica observable en cualquier sociedad avanzada.

La prolongación de la vida laboral implica necesariamente que un mayor número de trabajadores desarrollen su actividad profesional en edades donde determinadas contingencias de salud presentan una mayor incidencia y donde los procesos de recuperación suelen ser más complejos.

#### **D) El espectacular aumento de los trabajadores mayores de 64 años**

Especial atención merece la evolución del colectivo de trabajadores que continúan activos más allá de los 64 años.

Como anécdota y simple curiosidad, en 2012, fecha en que entra en vigor la reforma del sistema actual de pensiones que comportaba el retraso de la edad ordinaria de jubilación de 65 a 67 años, representaban apenas el 0,35 % de los afiliados, alcanzando al cierre de 2025 el 1,24 %.

En términos absolutos, el número de afiliados mayores de 64 años ha pasado de 81.531 en 2019 a 212.269 en 2025. No únicamente se ha duplicado sino que se ha multiplicado por 2,6. El incremento relativo alcanza el 160,35%.

Aunque sigue tratándose de un colectivo minoritario, su crecimiento resulta enormemente significativo.

Refleja una transformación profunda de la relación entre empleo y jubilación.

Cada vez más personas permanecen activas en edades tradicionalmente asociadas al retiro laboral.

Esta realidad responde a múltiples factores:

- reformas de pensiones;
- incentivos a la prolongación de la actividad;
- mejora de la esperanza de vida;
- cambios sociológicos;
- necesidades económicas individuales.

Pero, cualquiera que sea su origen, el resultado es el mismo: la fuerza laboral española envejece.

### **E) La relación entre envejecimiento y absentismo**

Llegados a este punto resulta imprescindible formular una advertencia metodológica.

Los datos de afiliación no permiten acreditar por sí solos una relación causal automática entre envejecimiento y absentismo.

Para demostrar científicamente dicha causalidad sería necesario cruzar múltiples variables:

- edad;
- sector de actividad;
- ocupación;
- sexo;
- contingencia causante;
- duración media de procesos;
- tamaño empresarial;
- régimen de afiliación.

La prudencia exige reconocer esta limitación.

Ahora bien, la inexistencia de una prueba causal absoluta no impide identificar una correlación estructural evidente.

Y esta correlación resulta particularmente relevante cuando se observa conjuntamente con otras evidencias disponibles.

Las propias notas de trabajo utilizadas para este estudio destacan que los grupos de mayor edad concentran una proporción relevante de procesos de incapacidad temporal.

La conclusión razonable es que el envejecimiento debe incorporarse como una variable explicativa de primer nivel.

No como la única causa.

Pero sí como una de las principales.

### **3. El impacto de las reformas sobre la edad efectiva de jubilación**

#### **A) La lógica de las reformas recientes**

Las reformas del sistema de pensiones desarrolladas durante las últimas décadas han perseguido un objetivo perfectamente identificable: garantizar la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones.

La combinación de una esperanza de vida creciente y una reducción relativa de la población activa hacía inevitable adoptar medidas dirigidas a prolongar la vida laboral.

Para ello se han utilizado diversos instrumentos:

- retraso gradual de la edad ordinaria de jubilación;
- penalización de determinadas jubilaciones anticipadas;
- incentivos económicos para prolongar la actividad;

- mecanismos de jubilación activa y flexible.

Desde la perspectiva del sistema de pensiones, estas medidas responden a una lógica económica perfectamente comprensible.

Sin embargo, toda reforma genera efectos colaterales.

Y uno de ellos puede encontrarse precisamente en el ámbito de la incapacidad temporal.

## **B) El desplazamiento del problema**

Desde una perspectiva estrictamente actuarial, prolongar la permanencia de trabajadores de mayor edad en el mercado laboral puede contribuir a aliviar determinadas tensiones financieras del sistema de pensiones.

Pero simultáneamente incrementa la exposición del sistema a contingencias asociadas a la incapacidad temporal.

Dicho de otra forma.

Una parte de los trabajadores que anteriormente abandonaban el mercado laboral mediante jubilación pasan ahora a permanecer en activo durante más tiempo.

Y esa permanencia implica una mayor probabilidad de sufrir procesos de IT.

La cuestión no debe plantearse en términos de crítica a las reformas.

Sería una simplificación excesiva.

Lo relevante es comprender que la sostenibilidad del sistema de pensiones y la sostenibilidad del sistema de incapacidad temporal se encuentran estrechamente conectadas.

No pueden analizarse como compartimentos estancos.

### **C) Una variable que seguirá creciendo**

Todo indica que esta tendencia continuará durante los próximos años.

Las generaciones nacidas durante el denominado *baby boom* continúan desplazándose hacia los grupos de edad más avanzados.

Además, la evolución normativa sigue incentivando la prolongación de la actividad profesional.

Por ello, resulta razonable anticipar que el envejecimiento seguirá siendo uno de los principales factores estructurales del absentismo durante la próxima década.

Esta conclusión tiene importantes consecuencias prácticas.

Las políticas empresariales de gestión del absentismo ya no pueden diseñarse exclusivamente pensando en plantillas jóvenes o de edad media.

La gestión de la edad debe convertirse en una herramienta estratégica de recursos humanos.

### **4. Las consecuencias preventivas del envejecimiento**

La respuesta empresarial frente al envejecimiento no puede consistir únicamente en controlar las bajas médicas.

Ese enfoque sería insuficiente y probablemente ineficaz.

Si el envejecimiento constituye una variable estructural, la respuesta también debe ser estructural.

Entre las medidas que adquieren especial relevancia destacan:

- adaptación ergonómica de puestos;
- rediseño de tareas físicamente exigentes;
- vigilancia específica de la salud;

- programas de envejecimiento activo;
- planes de relevo generacional;
- transmisión de conocimiento intergeneracional;
- adaptación funcional progresiva de determinadas actividades.

La experiencia demuestra que las políticas preventivas resultan mucho más eficaces que las estrategias exclusivamente sancionadoras.

Especialmente cuando las ausencias tienen su origen en factores de salud y no en incumplimientos disciplinarios.

## **5. Primera conclusión sobre las causas estructurales**

El envejecimiento de la población trabajadora debe considerarse una variable estructural del absentismo laboral en España.

No constituye la única explicación del fenómeno.

Tampoco permite justificar por sí solo el incremento observado durante los últimos años.

Pero ignorarlo conduciría a diagnósticos incompletos.

La realidad es que las plantillas españolas son hoy más envejecidas que hace una década.

Y todo indica que continuarán envejeciendo durante los próximos años.

Por ello, cualquier análisis riguroso del absentismo debe incorporar necesariamente esta variable.

Ahora bien, el envejecimiento no es la única causa estructural identificable.

Junto a él aparecen otros factores igualmente relevantes, entre los que destacan determinadas modificaciones normativas que han alterado profundamente el marco jurídico de las ausencias laborales.

Precisamente a ellas dedicaremos el siguiente apartado.

## V. EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS EN LA EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO

### 1. Introducción: cuando el legislador modifica indirectamente los indicadores de absentismo

Si la causa más importante del absentismo son las bajas por IT, durante el 2025 se situó en un 5,5 %, hasta el 7,1% que se calcula que es el absentismo estimado en su conjunto, es decir existe un 1,6% que se producen o por causas justificadas como permisos y licencias o por causas no justificadas, y es en este apartado donde es más difícil de determinar el porcentaje de cada tipo de absentismo. Todos los informes se basan en los datos del INE, y en las encuestas de población activa.

Según este porcentaje del 1,6% representa aproximadamente a 350.000 personas que por causas distintas a la baja de IT no acude a diario a su puesto de trabajo.

Así uno de los errores más frecuentes en el análisis del absentismo consiste en asumir que todas sus causas son médicas, organizativas o conductuales.

Sin embargo, la evolución normativa puede influir de forma decisiva en los niveles de ausencia laboral. Aunque se ignora el dato exacto de dicho impacto.

A veces no porque aumente directamente las bajas médicas.

Sino porque modifica:

- los incentivos;
- los derechos;
- los mecanismos de control;
- los instrumentos de gestión empresarial.

Durante los últimos años el Derecho del Trabajo español ha experimentado una intensa transformación.

Y buena parte de esos cambios inciden, directa o indirectamente, en el fenómeno del absentismo.

El primero de ellos, probablemente el más relevante desde una perspectiva simbólica y práctica, fue la derogación del antiguo artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

## **2. La derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores**

### **A) El contexto histórico del despido por absentismo**

Durante décadas, el ordenamiento laboral español mantuvo un mecanismo específico que permitía extinguir el contrato de trabajo cuando determinadas ausencias alcanzaban ciertos niveles, incluso aunque dichas ausencias estuvieran justificadas.

Este mecanismo se encontraba recogido en el antiguo artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

La filosofía que inspiraba esta regulación era relativamente sencilla.

La empresa debía soportar las consecuencias normales de las ausencias derivadas de enfermedad o accidente, pero cuando estas alcanzaban determinados niveles y generaban un perjuicio organizativo relevante, el ordenamiento reconocía la posibilidad de extinguir el contrato mediante despido objetivo.

Se trataba de una institución controvertida, pero plenamente integrada en nuestro sistema jurídico durante muchos años.

Su fundamento no residía en la culpabilidad del trabajador.

La ausencia podía estar perfectamente justificada.

Lo que se valoraba era el impacto objetivo que determinadas reiteraciones de faltas de asistencia producían sobre la organización empresarial.

Desde esta perspectiva, el legislador intentaba equilibrar dos intereses legítimos:

- la protección de la salud de la persona trabajadora;
- la necesidad empresarial de organizar adecuadamente la actividad productiva.

## **B) La progresiva restricción de su aplicación**

La regulación del artículo 52.d) ET fue objeto de una intensa controversia doctrinal, política y judicial.

Las críticas se centraban fundamentalmente en tres aspectos.

En primer lugar, se sostenía que la norma podía generar efectos discriminatorios respecto de trabajadores especialmente vulnerables por razones de salud.

En segundo lugar, se cuestionaba su compatibilidad con la protección constitucional de la integridad física y la salud.

Y, en tercer lugar, se argumentaba que podía provocar un efecto disuasorio sobre el ejercicio legítimo del derecho a la protección frente a la enfermedad.

Estas críticas se intensificaron tras diversas reformas legislativas que modificaron los porcentajes y requisitos exigidos para su aplicación.

El debate alcanzó una especial intensidad tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, que declaró la constitucionalidad del precepto.

*Voto particular de dicha Sentencia: “Los datos expuestos son expresivos de una clara realidad social, que muestra que, aunque se haya producido una cierta evolución, con una mayor incorporación de la mujer al ámbito laboral, los roles tradicionales siguen manteniéndose, y que*

*las mujeres sufren en mucha mayor medida que los hombres la carga de la doble jornada, laboral y familiar. Y esa situación repercute notablemente en su salud y en su actividad laboral, lo que, unido a sus condiciones fisiológicas, las deja expuestas en mucha mayor medida a sufrir bajas por incapacidad laboral de corta duración o a faltas de asistencia debidas a sus cargas familiares, que pueden quedar sometidas a la aplicación del art. 52 d) LET. Por todo ello, es preciso concluir afirmando que el citado precepto incurre en una clara discriminación indirecta por razón de sexo, lo cual debería haber conducido a este Tribunal a declarar su inconstitucionalidad también (y especialmente) por este motivo”*

Lejos de cerrar la discusión, aquella resolución impulsó una reacción política que desembocaría pocos meses después en la derogación de la norma.

### **C) La derogación de 2020**

La situación cambió radicalmente mediante el Real Decreto-ley 4/2020, posteriormente convertido en la Ley 1/2020.

Con efectos desde el 20 de febrero de 2020 desapareció definitivamente la posibilidad de extinguir contratos de trabajo por faltas de asistencia justificadas en el régimen laboral común.

La reforma eliminó íntegramente el artículo 52.d) ET y modificó de forma sustancial el marco jurídico de gestión del absentismo.

La consecuencia práctica fue inmediata.

A partir de ese momento, las ausencias justificadas dejaron de poder constituir, por sí mismas, causa objetiva de extinción contractual.

La empresa perdió uno de los instrumentos jurídicos que históricamente había utilizado para reaccionar frente a determinadas situaciones de absentismo reiterado.

#### **D) La situación jurídica actual**

Tras la derogación, el panorama normativo quedó profundamente alterado.

Actualmente, las faltas de asistencia justificadas ya no pueden fundamentar un despido objetivo en el régimen general.

Ello no significa, sin embargo, que toda respuesta empresarial haya desaparecido.

Continúan existiendo mecanismos disciplinarios frente a las ausencias injustificadas.

El artículo 54 ET sigue permitiendo el despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.

La diferencia es esencial.

Antes de 2020 coexistían dos mecanismos:

1. Despido objetivo por determinadas ausencias justificadas.
2. Despido disciplinario por ausencias injustificadas.

Tras la reforma únicamente subsiste el segundo.

El cambio no es meramente técnico.

Supone una modificación profunda de la filosofía jurídica del sistema.

El foco deja de situarse en el impacto organizativo de la ausencia para concentrarse exclusivamente en el incumplimiento culpable de la persona trabajadora.

#### **E) Consecuencias sobre el absentismo**

Resulta difícil medir empíricamente qué porcentaje del incremento del absentismo puede atribuirse a esta reforma.

Probablemente nadie pueda ofrecer una cifra rigurosa.

Sin embargo, desde una perspectiva jurídica y organizativa sí pueden identificarse determinados efectos.

En primer lugar, desaparece un elemento que históricamente actuaba como mecanismo de contención frente a determinadas ausencias reiteradas.

En segundo lugar, se refuerza significativamente la protección jurídica de las situaciones de enfermedad.

Y, finalmente, se modifica el equilibrio tradicional entre facultades empresariales y protección de la salud laboral.

La cuestión no debe plantearse en términos ideológicos.

No se trata de valorar si la reforma fue correcta o incorrecta.

Lo relevante para este estudio es constatar que constituye uno de los cambios normativos más importantes de los últimos años y que, necesariamente, debe incorporarse al análisis de la evolución del absentismo, y más aun en las bajas de IT de corta duración.

### **3. La transformación del sistema de incapacidad temporal y las bajas telemáticas**

#### **A) La digitalización de la gestión de las bajas médicas**

Otro de los cambios normativos que ha suscitado mayor debate ha sido la reforma del sistema de gestión de los procesos de incapacidad temporal. Regulado por el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre.

La implantación de las nuevas comunicaciones telemáticas modificó profundamente la forma en que empresas, trabajadores, servicios públicos de salud y entidades gestoras interactúan durante las situaciones de baja médica.

La finalidad de la reforma era clara.

Reducir cargas administrativas.

Agilizar procedimientos.

Eliminar trámites innecesarios.

Mejorar la coordinación entre administraciones y empresas.

Desde esta perspectiva, la digitalización constituye una evolución lógica de cualquier sistema moderno de Seguridad Social.

### **B) La desaparición de determinadas obligaciones documentales**

Tradicionalmente, el trabajador asumía un papel activo en la entrega de los partes médicos a la empresa.

La reforma alteró este esquema.

La información comenzó a circular directamente entre los servicios médicos, la Seguridad Social y las empresas a través de sistemas telemáticos.

Desde el punto de vista administrativo, el cambio presenta ventajas evidentes.

Sin embargo, determinados sectores empresariales y algunas mutuas han manifestado que esta evolución ha reducido la interacción directa durante los primeros momentos del proceso de incapacidad temporal.

La crítica no se refiere tanto a la tecnología como a la pérdida de determinados mecanismos informales de seguimiento.

### **C) El debate sobre el control y seguimiento de las bajas**

Las notas preparatorias utilizadas para este estudio reflejan claramente esta preocupación.

Se plantea la percepción de que el nuevo modelo habría debilitado determinadas herramientas tradicionales de control y seguimiento.

Conviene, no obstante, realizar una importante matización.

Desde un punto de vista jurídico, las facultades de control empresarial sobre las situaciones de incapacidad temporal no han desaparecido.

Siguen existiendo mecanismos de verificación médica y facultades de control a través de mutuas colaboradoras y entidades gestoras.

La diferencia es que dichos controles deben ejercerse respetando rigurosamente:

- el derecho a la intimidad;
- la confidencialidad de los datos de salud;
- la normativa de protección de datos;
- la dignidad de la persona trabajadora.

En consecuencia, el debate no gira realmente sobre la existencia o inexistencia de control.

La discusión se centra en cómo debe articularse dicho control dentro de un entorno cada vez más digitalizado y garantista.

#### **4. La expansión de los permisos laborales y los derechos de conciliación**

##### **A) Una transformación silenciosa del tiempo de trabajo**

Probablemente una de las transformaciones más profundas experimentadas por el Derecho del Trabajo español durante los últimos años ha sido la ampliación progresiva de los derechos de conciliación y de los permisos vinculados a responsabilidades familiares.

Se trata de un fenómeno menos visible que las reformas sobre incapacidad temporal, pero posiblemente igual de relevante desde una perspectiva de absentismo organizativo.

Las sucesivas modificaciones del artículo 37 ET han ampliado considerablemente los supuestos en los que una persona trabajadora puede legítimamente ausentarse del trabajo manteniendo íntegramente la protección jurídica de su relación laboral.

La evolución es especialmente significativa cuando se compara la regulación vigente en 2015 con la existente en 2025.

Concretamente desde el año 2019, el artículo 37 del ET, ha tenido 14 alteraciones, entre nuevos supuestos, derogaciones y modificaciones.

### **B) El incremento de los permisos retribuidos**

Las modificaciones introducidas en los últimos años han ampliado tanto la duración como el ámbito subjetivo de numerosos permisos.

Entre otros ejemplos pueden citarse:

- ampliación de permisos por enfermedad grave de familiares;
- reconocimiento de nuevas situaciones familiares protegidas;
- extensión de derechos vinculados a parejas de hecho;
- nuevos permisos por fuerza mayor familiar;
- ampliación de situaciones relacionadas con cuidados.

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, estas ausencias constituyen derechos laborales.

Algunos de estos cambios en los permisos, como el de la ampliación de los permisos de nacimiento y cuidado, regulado por el RD-Ley 9/2025 de 29 de julio, obedecen a la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 junio 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

No pueden calificarse como incumplimientos.

No generan responsabilidad disciplinaria.

Y responden a una clara orientación legislativa dirigida a reforzar la conciliación y la corresponsabilidad.

Así por ejemplo el permiso de paternidad ha ido evolucionado desde el 2020 hasta la actualidad.

Si antes del 2020 el para el progenitor no biológico se había ido ampliando de 5 semanas en 2019 a 8 en 2020. A partir del 2021 el permiso de paternidad se equiparó al de maternidad pasando a 16 semanas y en la actualidad con la última modificación en julio del 2025 se ha añadido 3 semanas, pasando a 19 semanas retributivas para cada progenitor siendo a 32 semanas en familias monoparentales.

### **C) El problema estadístico**

Sin embargo, desde una perspectiva organizativa surge una cuestión diferente.

Toda ausencia implica una falta temporal de prestación de servicios.

Por ello aparece la divergencia conceptual que ya analizamos al estudiar la definición de absentismo.

Para los sindicatos, estas situaciones constituyen ejercicio legítimo de derechos y no deberían integrarse dentro de los indicadores de absentismo.

Para muchas empresas, en cambio, representan tiempo de trabajo inicialmente previsto que finalmente no se presta.

Ambas afirmaciones son compatibles.

Y precisamente por ello resulta imprescindible diferenciar entre:

- absentismo jurídico;
- absentismo estadístico;

- absentismo organizativo.

La confusión entre estas tres categorías explica buena parte de los debates actuales.

Hablar de absentismo sin tener en cuenta esta diferenciación, sería tanto como afirmar que una sociedad garantista, comprometida con la igualdad y con políticas de conciliación, tiene un absentismo más elevado que aquellas sociedades donde los derechos de las personas trabajadoras son más restrictivos.

## **5. La progresiva constitucionalización de la protección frente a la enfermedad**

Otro fenómeno jurídico especialmente relevante ha sido la creciente protección otorgada a las situaciones vinculadas a enfermedad, discapacidad y salud.

La jurisprudencia nacional y europea ha evolucionado progresivamente hacia una interpretación cada vez más garantista.

Este movimiento ha reforzado la protección frente al despido en múltiples supuestos relacionados con situaciones médicas.

La consecuencia indirecta es evidente.

La gestión empresarial de las ausencias derivadas de enfermedad se desarrolla hoy dentro de un marco jurídico mucho más protector que el existente hace apenas quince años.

La entrada en vigor de la Ley 15/2022 ha reforzado la protección de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, prohibiendo la discriminación por motivos de salud. Si bien los despidos donde se aprecia esta discriminación son declarados automáticamente nulos, los tribunales deben de evaluar individualmente cada caso.

Ello no significa que la empresa carezca de facultades organizativas, pero deberá de actuar con transparencia y prudencia.

Pero sí implica que cualquier actuación debe respetar límites mucho más estrictos que los vigentes en etapas anteriores.

## 6. Primera conclusión sobre los factores normativos

Las modificaciones legislativas introducidas durante los últimos años no permiten explicar por sí solas el incremento del absentismo.

Sin embargo, sí constituyen un elemento relevante dentro del conjunto de factores estructurales analizados.

Especialmente importantes resultan:

- la derogación del artículo 52.d) ET;
- la digitalización de la gestión de la incapacidad temporal (RD 1060/22)
- la ampliación de los derechos de conciliación; (RD Ley 9/2025)
- la expansión de los permisos laborales;(Art 37.3 ET)
- el reforzamiento de la protección frente al despido vinculado a situaciones de enfermedad. (Ley 15/2022)

Todos estos cambios responden a objetivos legítimos de política legislativa.

Pero al mismo tiempo modifican el contexto en el que empresas y trabajadores gestionan las ausencias laborales.

Pero si bien todas estas modificaciones y ampliación de derechos pueden considerarse legítimos, lo que sí puede estar sucediendo es un uso excesivo y fraudulento de la utilización de los mismos en algunos supuestos, entre otras causas por una falta exhaustiva de control en situación de IT, en un sector donde existe una saturación y sobrecarga del sistema de gestión de salud y sobre todo en los centros de asistencia primaria (CAP), esto unido al incremento de las listas de espera para según que tratamientos o intervenciones hace que la situación de la gestión de la IT, cobre una

gran relevancia y que se deberá de tratar con profundidad por todas las partes implicadas.

Una vez analizados los factores demográficos y normativos, procede abordar otro elemento esencial para comprender el fenómeno: la influencia de la negociación colectiva y, especialmente, el papel de los complementos de incapacidad temporal que garantizan el mantenimiento del salario durante las bajas médicas.

## VI. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FACTOR DE INCIDENCIA EN EL ABSENTISMO

### 1. Introducción: una variable frecuentemente olvidada

Cuando se analiza el absentismo laboral suele prestarse una enorme atención a la legislación y a las prestaciones públicas de Seguridad Social.

Sin embargo, en España existe un segundo nivel regulador con enorme capacidad de influencia: la negociación colectiva.

Los convenios colectivos no solo regulan salarios, jornada o clasificación profesional.

También determinan, en numerosos sectores, cuál será la pérdida económica real que experimentará una persona trabajadora cuando inicia una situación de incapacidad temporal.

Y esta cuestión puede resultar decisiva para comprender determinados comportamientos organizativos y económicos asociados al absentismo.

## **2. Los complementos de incapacidad temporal: una singularidad del modelo español**

### **A) La prestación pública de incapacidad temporal y su función histórica**

La prestación económica por incapacidad temporal fue concebida históricamente como un mecanismo de sustitución parcial de rentas.

La lógica del sistema era relativamente sencilla.

Cuando una persona trabajadora no puede prestar servicios debido a enfermedad o accidente, el sistema de Seguridad Social sustituye una parte de los ingresos que deja de percibir.

La finalidad nunca fue garantizar necesariamente la percepción íntegra del salario.

Precisamente por ello, el diseño tradicional de la prestación incorpora porcentajes inferiores al 100 % de la base reguladora.

Esta reducción económica cumplía varias funciones:

- proteger al trabajador frente a la pérdida total de ingresos;
- mantener la sostenibilidad financiera del sistema;
- preservar un cierto equilibrio entre actividad laboral y situación de incapacidad.

Sin embargo, la negociación colectiva española ha alterado sustancialmente esta lógica en numerosos sectores productivos.

### **B) La generalización de los complementos convencionales**

Uno de los rasgos más característicos del sistema español de relaciones laborales es la extraordinaria extensión de los complementos de incapacidad temporal pactados en convenio colectivo.

La documentación analizada muestra que una parte muy significativa de los principales convenios sectoriales contempla mecanismos destinados a completar la prestación pública hasta alcanzar porcentajes muy elevados de retribución, llegando frecuentemente al 100 % del salario habitual.

El sistema actual de cobertura de la seguridad social según el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, establece que se suspende el contrato durante la IT, exonerando a la empresa del pago del salario. La Seguridad Social abona el subsidio legal: del día 1 al 3 (0%), del día 4 al 20 (60% de la base reguladora) y del 21 en adelante (75%). Sin embargo, la Negociación Colectiva altera por completo este marco mediante el establecimiento de mejoras voluntarias y complementos de IT.

Se ha realizado un pequeño resumen de los convenios de sector importantes de este país y que recogen mejoras en situación de baja por IT y por AT o EP., la situación es muy variable, la casuística es muy grande e influyen varios factores; aunque la tendencia es la incorporación de estos complementos en la negociación.

Sector Económico / Convenio	Ámbito Territorial	Cobertura en Contingencia Profesional (AT/EP)	Cobertura en Contingencia Común (EG/ANL)	Restricciones / Cautelas Técnicas
Industria del Metal	Provincial	100% del salario real desde el primer día de la baja.	100% a partir del 4º día, o desde el 1º si hay hospitalización.	Suele limitarse a un máximo de 180 días por proceso.
Construcción	Estatal / Provincial	100% de la tabla salarial desde el día siguiente al accidente.	Complemento progresivo: 75% los primeros días, 100% a partir del día 21.	Excluye pluses extrasalariales (transporte/vestuario).
Contact Center	Estatal	100% en contingencias profesionales de forma directa.	100% solo en la primera baja del año natural; reducciones en segundas bajas.	Mecanismo convencional severo anti-absentismo recurrente.

Grandes Almacenes	Estatal	100% desde el primer día del hecho causante.	100% si el índice de absentismo individual del año anterior es inferior a un umbral.	Vincula el cobro del complemento a la presencialidad anual.
Oficinas y Despachos	Autonómico / Prov.	100% desde el hecho causante de la baja.	100% a partir del 4º día o si concurre intervención quirúrgica.	Absorción y compensación habitual de mejoras voluntarias.
Hostelería y Restaurac.	Provincial	100% solo si el accidente ocurre dentro del centro de trabajo (excluye itinerere).	Complemento supeditado a que la empresa tenga más de un número mínimo de trabajadores.	Elevadísima variabilidad geográfica según la provincia.

En muchos de estos convenios el complemento opera desde el primer día de la baja o tras períodos muy reducidos de carencia.

La consecuencia es evidente. Hay estudios y recomendaciones que indican que España es muy generosa en este tipo de complementos lo que desincentiva la vuelta al puesto de trabajo.

Concretamente en la Administración Pública de Catalunya, desde la reforma del año 2018, con el RD Ley 5/2018 de 16 octubre, donde se garantiza el cobro del 100% del salario de las retribuciones fijas y periódicas, se ha incrementado un 34% las ausencias por esta causa, lo que supone en el 2025 un 7,7% de absentismo por IT, dos puntos más de la media nacional, todo ello según el último informe de la dirección general de la Función Pública.

Para amplios colectivos de trabajadores la situación económica durante la incapacidad temporal puede diferir muy poco de la existente durante la prestación efectiva de servicios.

### **C) La perspectiva empresarial**

Desde la óptica empresarial, esta realidad genera una reflexión recurrente.

Si la pérdida económica derivada de la baja médica desaparece o se reduce significativamente, algunos operadores consideran que también disminuye uno de los factores que tradicionalmente desincentivaban determinadas ausencias.

Esta tesis aparece de forma habitual en informes empresariales, estudios de mutuas colaboradoras y debates sobre gestión del absentismo.

El razonamiento es relativamente sencillo.

Cuando el trabajador mantiene la totalidad o casi totalidad de sus ingresos:

- desaparece el coste económico individual de la ausencia;
- se reduce la diferencia retributiva entre trabajar y permanecer en situación de IT;
- disminuye el efecto disuasorio que históricamente acompañaba a la incapacidad temporal.

No obstante, esta interpretación exige importantes matizaciones.

#### **D) Los límites de una explicación exclusivamente económica**

Resultaría metodológicamente incorrecto atribuir el incremento del absentismo exclusivamente a los complementos convencionales.

Las razones son múltiples.

En primer lugar, los sectores con mayores niveles de cobertura económica no siempre coinciden con aquellos que presentan mayores índices de incapacidad temporal.

En segundo lugar, las decisiones relacionadas con la salud rara vez responden únicamente a incentivos económicos.

Y, finalmente, las principales patologías que actualmente generan incapacidad temporal presentan una complejidad muy superior a la que puede explicarse mediante un simple análisis coste-beneficio.

Las bajas asociadas a:

- trastornos musculoesqueléticos;
- patologías degenerativas;
- enfermedades cardiovasculares;
- salud mental;
- procesos oncológicos;
- enfermedades crónicas,

difícilmente pueden interpretarse únicamente desde una lógica económica.

Por ello, aunque los complementos salariales constituyen una variable relevante, no deben convertirse en una explicación simplista del fenómeno.

### **E) La finalidad protectora de los complementos**

No debe olvidarse, además, que estos mecanismos responden a una finalidad social y jurídica perfectamente legítima.

La negociación colectiva ha utilizado históricamente los complementos de IT como instrumento de protección frente a contingencias especialmente gravosas.

Su objetivo consiste en evitar que una enfermedad o accidente provoquen un deterioro económico excesivo para la persona trabajadora y su familia.

Esta función adquiere especial importancia en sectores caracterizados por:

- salarios reducidos;
- elevada exposición a riesgos físicos;
- trabajos especialmente penosos;
- actividades con alta siniestralidad.

Desde esta perspectiva, los complementos constituyen una manifestación del principio protector propio del Derecho del Trabajo.

La cuestión no es tanto si deben existir o no.

La verdadera cuestión consiste en comprender cómo interactúan con el resto de variables que influyen sobre el absentismo.

## **3. El plus de absentismo y los incentivos de asistencia**

### **A) Una respuesta convencional tradicional**

Frente a los complementos de incapacidad temporal, muchos convenios colectivos han desarrollado históricamente mecanismos de signo contrario.

Nos referimos a los denominados pluses de asistencia, pluses de presencia o incentivos antiabsentismo.

Su finalidad consiste en premiar la regularidad en la asistencia al trabajo mediante complementos salariales adicionales.

La filosofía subyacente es sencilla.

En lugar de penalizar la ausencia, se recompensa la presencia.

Esta técnica suele generar menos conflictos jurídicos y sociales que las medidas estrictamente sancionadoras.

### **B) Los problemas jurídicos de los incentivos antiabsentismo**

Sin embargo, la evolución jurisprudencial ha impuesto límites cada vez más estrictos a este tipo de cláusulas.

Actualmente existe un amplio consenso respecto a que determinados supuestos de ausencia no pueden computarse negativamente a efectos de perder incentivos económicos.

Especialmente problemáticas resultan las ausencias relacionadas con:

- enfermedad;
- discapacidad;
- maternidad;
- conciliación;
- ejercicio de derechos fundamentales;
- situaciones protegidas por la normativa de igualdad.

La razón es evidente.

Un sistema que penalizara económicamente estas situaciones podría generar efectos discriminatorios incompatibles con el marco constitucional y europeo.

Caso reciente es la Sentencia del TS 725/2025 de 16 de enero de 2026, donde sentencian que suprimir el plus de productividad o bonus durante una baja por IT es nula. El alto tribunal matiza que se debe de combatir el absentismo, sin vulnerar la Constitución.

Como consecuencia, los convenios colectivos han debido adaptar progresivamente sus cláusulas antiabsentismo.

### **C) El progresivo debilitamiento de estos mecanismos**

La combinación de:

- mayores exigencias antidiscriminatorias;
- ampliación de los derechos de conciliación;
- incremento de las situaciones especialmente protegidas;

ha reducido considerablemente el margen operativo de muchos incentivos tradicionales de asistencia.

No significa que hayan desaparecido.

Pero sí que su ámbito de aplicación resulta hoy mucho más limitado que en décadas anteriores.

Desde la perspectiva empresarial, esta evolución ha contribuido a desplazar las estrategias de gestión del absentismo desde el ámbito retributivo hacia otros instrumentos organizativos y preventivos.

## **4. El papel de la negociación colectiva en la construcción del absentismo**

La negociación colectiva no se limita a regular consecuencias económicas.

También contribuye a definir indirectamente qué entiende cada sector por absentismo.

De hecho, muchos convenios contienen:

- sistemas específicos de medición;
- indicadores propios;
- mecanismos de seguimiento;
- comisiones paritarias de control;
- protocolos de reincorporación.

Esta diversidad explica por qué el absentismo presenta comportamientos muy diferentes según:

- el sector de actividad;
- el tamaño empresarial;
- la estructura ocupacional;
- el contenido del convenio aplicable.

En consecuencia, cualquier análisis general debe ser especialmente prudente.

No existe un único absentismo.

Existen múltiples realidades sectoriales condicionadas por factores económicos, organizativos y convencionales muy distintos.

## **5. Primera conclusión sobre la negociación colectiva**

La negociación colectiva constituye una de las variables más influyentes en la configuración práctica del absentismo laboral en España.

Su impacto se manifiesta principalmente a través de tres mecanismos:

1. Complementos salariales durante la incapacidad temporal.
2. Incentivos vinculados a la asistencia.
3. Protocolos convencionales de gestión y seguimiento.

Ninguno de estos instrumentos explica por sí solo la evolución del fenómeno.

Pero todos contribuyen a configurar el entorno en el que empresas y trabajadores toman decisiones relacionadas con las ausencias laborales.

Por ello, cualquier estudio riguroso sobre absentismo debe incorporar necesariamente el análisis de la negociación colectiva.

## **VII. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS NUEVAS PATOLOGÍAS COMO FACTORES DE ABSENTISMO**

### **1. Introducción: cuando el absentismo refleja problemas organizativos**

Hasta ahora hemos analizado factores demográficos y normativos.

Sin embargo, una parte muy relevante del absentismo tiene su origen en las propias condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Esta idea conecta directamente con la aproximación defendida por la Organización Internacional del Trabajo.

La ausencia no siempre constituye un problema aislado.

Con frecuencia es la manifestación visible de otros fenómenos subyacentes:

- deficiencias preventivas;
- organización inadecuada del trabajo;
- riesgos ergonómicos;
- sobrecarga física;
- sobrecarga mental;
- conflictos organizativos.

Desde esta perspectiva, el absentismo deja de ser únicamente una variable de control y pasa a convertirse en un indicador de salud organizativa.

## **2. La transformación de las patologías predominantes. El cambio de perfil de las bajas médicas**

Las causas que históricamente originaban incapacidad temporal no son exactamente las mismas que predominan en la actualidad.

Durante décadas, una parte importante de las bajas estaba vinculada a:

- accidentes laborales;
- enfermedades infecciosas;
- lesiones traumáticas;
- trabajos físicamente exigentes.

Aunque estas contingencias siguen existiendo, han adquirido creciente protagonismo otras patologías asociadas a la transformación del mercado laboral.

Entre ellas destacan especialmente:

- trastornos musculoesqueléticos;
- enfermedades crónicas;
- patologías degenerativas;
- trastornos de salud mental.

Estas últimas merecen una atención específica por la relevancia que han adquirido durante los últimos años.

### 3. La salud mental como nueva variable estructural

Uno de los cambios más significativos observados en la incapacidad temporal contemporánea es el creciente peso de los procesos vinculados a salud mental.

Las notas preparatorias de este estudio identifican expresamente esta cuestión como uno de los elementos centrales del debate actual sobre absentismo.

La relevancia del fenómeno responde a múltiples factores:

- mayor visibilidad social de estas patologías;
- reducción del estigma asociado a los problemas psicológicos;
- incremento de riesgos psicosociales;
- transformación de las formas de organización del trabajo;
- hiperconectividad;
- dificultades de conciliación;
- incertidumbre económica y profesional.

La salud mental ha dejado de ser una cuestión marginal para convertirse en una de las principales preocupaciones de la medicina del trabajo contemporánea.

En el siguiente bloque abordaremos específicamente:

- los riesgos psicosociales;
- los trastornos musculoesqueléticos;
- el estrés laboral;
- la organización del trabajo;
- y cómo estos factores interactúan con el crecimiento del absentismo laboral en España.

#### **4. Los riesgos psicosociales y su influencia sobre las ausencias laborales**

##### **A) De problema emergente a factor estructural**

Durante muchos años los riesgos psicosociales ocuparon una posición secundaria dentro de las políticas preventivas empresariales.

La atención se concentraba fundamentalmente en los riesgos físicos tradicionales:

- caídas;
- atrapamientos;
- sobreesfuerzos;
- exposición a agentes químicos;
- accidentes de trabajo.

Sin embargo, la transformación del mercado laboral ha alterado profundamente esta situación.

La creciente complejidad organizativa, la digitalización, la intensificación de ritmos de trabajo y la permanente disponibilidad tecnológica han incrementado la relevancia de factores tales como:

- estrés laboral;
- carga mental;
- fatiga emocional;
- inseguridad profesional;
- conflictos interpersonales;
- desgaste psicológico.

En consecuencia, una parte creciente de los procesos de incapacidad temporal aparece vinculada directa o indirectamente a este tipo de factores.

No se trata de un fenómeno exclusivamente español.

La mayoría de los países desarrollados observan tendencias similares.

Sin embargo, su impacto adquiere una especial relevancia en un contexto donde el absentismo se ha convertido en una preocupación central para empresas y administraciones.

### **B) El estrés laboral como factor de incapacidad temporal**

El estrés constituye probablemente el riesgo psicosocial más estudiado dentro de la literatura científica y jurídica.

Conviene aclarar que no todo estrés resulta necesariamente perjudicial.

La actividad profesional implica inevitablemente determinados niveles de exigencia y responsabilidad.

El problema surge cuando las demandas laborales superan de forma prolongada la capacidad de adaptación de la persona trabajadora.

En estos supuestos pueden aparecer:

- trastornos adaptativos;
- cuadros ansioso-depresivos;
- alteraciones del sueño;
- fatiga crónica;
- problemas cardiovasculares;
- deterioro cognitivo;
- agotamiento profesional.

Cuando estas situaciones alcanzan cierta intensidad, pueden desembocar en procesos de incapacidad temporal.

Desde la perspectiva del absentismo, la cuestión presenta una especial complejidad.

A diferencia de una lesión física evidente, los riesgos psicosociales suelen responder a causas multifactoriales donde confluyen circunstancias laborales y extralaborales.

Ello dificulta enormemente tanto su prevención como su gestión.

### **C) El síndrome de desgaste profesional (*burnout*)**

Especial relevancia ha adquirido durante los últimos años el denominado síndrome de desgaste profesional o *burnout*.

Aunque su conceptualización jurídica continúa evolucionando, existe un amplio consenso científico respecto a sus principales manifestaciones:

- agotamiento emocional;
- despersonalización;
- pérdida de motivación;
- disminución del rendimiento;
- sensación persistente de incapacidad profesional.

Este fenómeno aparece con especial frecuencia en actividades caracterizadas por una intensa interacción humana:

- sanidad;
- educación;
- atención social;
- servicios asistenciales;
- atención al cliente;
- actividades de cuidado.

Resulta significativo que muchos de estos sectores coincidan precisamente con aquellos donde las tasas de incapacidad temporal presentan una especial relevancia.

La coincidencia no permite establecer una causalidad automática, pero sí invita a reflexionar sobre la relación existente entre organización del trabajo y absentismo.

## **5. Los trastornos musculoesqueléticos: la gran causa silenciosa**

### **A) Una realidad frecuentemente infravalorada**

Cuando se debate públicamente sobre absentismo suele prestarse enorme atención a la salud mental.

Sin embargo, desde una perspectiva cuantitativa, los trastornos musculoesqueléticos continúan ocupando una posición absolutamente central.

Dolencias relacionadas con:

- columna vertebral;
- cervicalgias;
- lumbalgias;
- hombros;
- extremidades superiores;
- rodillas;
- procesos degenerativos articulares,

siguen constituyendo una de las principales causas de incapacidad temporal.

La relevancia de estas patologías aumenta considerablemente cuando se conecta con el envejecimiento de la población trabajadora analizado anteriormente.

### **B) La acumulación progresiva del daño**

A diferencia de muchas enfermedades agudas, los trastornos musculoesqueléticos suelen responder a procesos acumulativos.

El deterioro funcional aparece progresivamente como consecuencia de factores tales como:

- movimientos repetitivos;
- manipulación de cargas;
- posturas forzadas;
- trabajo sedentario prolongado;
- insuficiente recuperación física;
- deficiencias ergonómicas.

Por ello, las consecuencias de estas patologías se manifiestan frecuentemente tras años o incluso décadas de actividad profesional.

Esta característica resulta especialmente relevante en un contexto de prolongación de la vida laboral.

Cuanto mayor es la permanencia en activo, mayor es también la probabilidad de que aparezcan determinadas limitaciones funcionales acumuladas.

### **C) El impacto sobre la duración de las bajas**

Los trastornos musculoesqueléticos presentan además una característica especialmente relevante para el análisis del absentismo.

En numerosos casos generan procesos de recuperación prolongados.

La reincorporación efectiva puede verse condicionada por:

- limitaciones funcionales persistentes;
- recaídas;
- necesidad de rehabilitación;
- adaptación de puestos de trabajo.

Por ello, estas patologías no solo influyen sobre la incidencia de la incapacidad temporal.

También afectan significativamente a la duración media de los procesos.

## **6. La organización del trabajo como factor determinante**

### **A) El absentismo como síntoma organizativo**

Una de las principales enseñanzas de la literatura especializada consiste en que el absentismo no siempre debe interpretarse exclusivamente como un problema individual.

Con frecuencia constituye un indicador del funcionamiento general de la organización.

Las empresas con mayores niveles de absentismo no necesariamente cuentan con trabajadores menos comprometidos o con peores hábitos de salud.

En muchos casos presentan determinadas características organizativas que favorecen la aparición de ausencias.

### **B) Factores organizativos especialmente relevantes**

Entre los elementos que aparecen recurrentemente asociados a mayores niveles de absentismo pueden destacarse:

#### **a) Sobrecarga de trabajo**

Cuando las exigencias productivas superan de forma continuada los recursos disponibles aumenta la probabilidad de aparición de:

- estrés;
- fatiga;

- errores;
- accidentes;
- enfermedades relacionadas con el trabajo.

#### **b) Escasa autonomía profesional**

Los modelos organizativos excesivamente rígidos suelen generar menores niveles de satisfacción laboral y mayores tensiones psicosociales.

#### **c) Deficiente liderazgo**

La calidad de la dirección y supervisión constituye uno de los factores más estudiados en relación con el clima laboral y la salud organizativa.

#### **d) Conflictos interpersonales**

La existencia de conflictos persistentes dentro de los equipos de trabajo puede convertirse en un potente factor generador de ausencias.

#### **e) Escasas posibilidades de conciliación**

La dificultad para compatibilizar responsabilidades laborales y familiares suele traducirse en mayores tensiones organizativas y personales.

### **C) El papel del clima laboral**

El clima laboral constituye probablemente uno de los conceptos más complejos y difíciles de medir.

Sin embargo, la experiencia práctica demuestra que existe una estrecha relación entre:

- satisfacción profesional;
- compromiso organizativo;
- estabilidad emocional;
- asistencia al trabajo.

Las organizaciones que generan entornos percibidos como justos, participativos y respetuosos suelen presentar menores niveles de conflictividad y una mejor gestión de las ausencias.

Ello no significa que desaparezcan las enfermedades o los procesos de incapacidad temporal.

Pero sí que determinadas ausencias evitables pueden reducirse mediante políticas organizativas adecuadas.

## **7. El teletrabajo y las nuevas formas de prestación de servicios**

### **A) Una transformación acelerada**

La pandemia de COVID-19 aceleró de forma extraordinaria la implantación de fórmulas de trabajo a distancia.

Lo que inicialmente apareció como una respuesta de emergencia terminó consolidándose en numerosos sectores.

Esta transformación ha generado efectos ambivalentes sobre el absentismo.

### **B) Posibles efectos reductores**

Entre las ventajas potenciales destacan:

- reducción de desplazamientos;
- mayor flexibilidad horaria;
- mejora de la conciliación;
- disminución de determinados riesgos físicos;
- adaptación más sencilla a limitaciones funcionales leves.

En algunos supuestos estas circunstancias pueden favorecer la continuidad de la actividad profesional sin necesidad de recurrir a procesos de incapacidad temporal.

### **C) Nuevos riesgos emergentes**

Sin embargo, el teletrabajo también genera desafíos específicos.

Entre ellos destacan:

- hiperconectividad;
- dificultad de desconexión digital;
- aislamiento profesional;
- incremento de la carga mental;
- difuminación de límites entre vida laboral y personal.

Por ello, el impacto final del trabajo a distancia sobre el absentismo continúa siendo objeto de análisis y debate.

## **8. Segunda conclusión sobre las causas estructurales**

El estudio de las condiciones de trabajo permite extraer una conclusión fundamental.

El absentismo contemporáneo no puede interpretarse exclusivamente como una cuestión médica ni como un problema de disciplina laboral.

Con frecuencia constituye el resultado visible de fenómenos mucho más complejos:

- envejecimiento;
- organización del trabajo;
- riesgos psicosociales;
- salud mental;

- trastornos musculoesqueléticos;
- dificultades de conciliación;
- cambios tecnológicos.

Esta realidad obliga a replantear las estrategias tradicionales de gestión.

Las políticas centradas exclusivamente en el control o la sanción difícilmente podrán ofrecer respuestas eficaces a problemas cuyo origen se encuentra, en muchos casos, en factores estructurales.

Precisamente por ello, una vez analizadas las causas del fenómeno, resulta necesario estudiar sus consecuencias económicas, organizativas y jurídicas.

## VIII. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y ORGANIZATIVAS DEL ABSENTISMO LABORAL

### 1. Introducción: más allá de las estadísticas

El absentismo suele analizarse a través de indicadores cuantitativos:

- incidencia;
- prevalencia;
- duración media;
- procesos activos;
- tasas de absentismo.

Sin embargo, detrás de cada uno de estos indicadores existen consecuencias económicas y organizativas muy concretas.

La relevancia del fenómeno no deriva únicamente del número de bajas médicas o de horas perdidas.

Su verdadera trascendencia radica en el impacto que genera sobre:

- las empresas;
- los trabajadores;
- el sistema de Seguridad Social;
- la productividad general de la economía.

El análisis de estas consecuencias resulta imprescindible para comprender por qué el absentismo se ha convertido en uno de los principales desafíos de las relaciones laborales contemporáneas.

## **2. El coste empresarial directo**

La primera dimensión del problema es el coste directo que soportan las empresas.

Este coste puede manifestarse a través de múltiples vías:

- complementos de incapacidad temporal;
- cotizaciones empresariales;
- reorganización de equipos;
- contratación de sustituciones;
- pérdida temporal de rendimiento;
- costes administrativos de gestión.

La intensidad de estos costes varía considerablemente según:

- tamaño empresarial;
- sector de actividad;

- contenido del convenio colectivo;
- duración de las ausencias.

Especialmente en pequeñas y medianas empresas, una única ausencia prolongada puede generar efectos organizativos muy superiores a los que reflejan las estadísticas agregadas.

En el siguiente bloque analizaremos en profundidad los costes indirectos, la productividad, el impacto sobre la Seguridad Social y las posibles líneas de reforma del sistema.

### **3. Sectores con absentismo más elevado**

Los datos de absentismo por sectores y según el informe trimestral de Randstad Research son los siguientes:

Actividades postales y de correos (12,3%)

Servicios a edificios y actividades de jardinería (11,8%)

Actividades de juegos de azar y apuestas (11,5%)

Asistencia en establecimientos residenciales (11,2%)

Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización (11%)

Actividades de servicios sociales sin alojamiento (10,9%)

Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (10,4%)

Actividades sanitarias (10,1%)

Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (9,6%)

Actividades de seguridad e investigación (9,3%)

TOTAL SECTORES: 7,1%

Si el absentismo es por IT los sectores con más absentismo son los siguientes:

Servicios a edificios y actividades de jardinería (10,8%)

Recogida, tratamiento y eliminación de residuos (9,9%)

Asistencia en establecimientos residenciales (9,8%)

Actividades de juegos de azar y apuestas (9,7%)

Actividades de servicios sociales sin alojamiento (9,4%)

Actividades postales y de correos (8,6%)

Actividades de seguridad e investigación (7,8%)

Servicios de alojamiento (7,7%)

Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (7,5%)

Fabricación de vehículos de motor (7,2%)

TOTAL SECTORES: (5,5%)

#### **4. Los costes indirectos: la dimensión menos visible del problema**

##### **A) La insuficiencia de los costes directos para medir el impacto real**

Uno de los errores más frecuentes al analizar el absentismo consiste en limitar su impacto económico al coste salarial o prestacional asociado a las ausencias.

Sin embargo, la experiencia empresarial demuestra que los costes indirectos suelen superar ampliamente a los costes directos.

La razón es sencilla.

La ausencia de una persona trabajadora no implica únicamente dejar de recibir una prestación de servicios.

Obliga además a reorganizar toda una serie de recursos materiales y humanos cuya incidencia económica resulta difícil de cuantificar con precisión.

Por ello, las estadísticas oficiales suelen reflejar únicamente una parte del problema.

La dimensión verdaderamente compleja aparece en el ámbito organizativo.

## **B) La pérdida de productividad**

La primera consecuencia indirecta suele manifestarse en forma de pérdida de productividad.

Cuando una ausencia se produce de manera imprevista, la organización debe adaptarse rápidamente.

Esta adaptación puede implicar:

- redistribución de tareas;
- modificación de turnos;
- incremento de cargas de trabajo;
- retrasos productivos;
- alteración de procesos internos.

La pérdida de productividad no siempre resulta inmediata ni fácilmente observable.

En ocasiones se manifiesta mediante pequeñas ineficiencias acumuladas que terminan generando un impacto significativo sobre el resultado final.

La situación resulta especialmente compleja en actividades que requieren:

- alta especialización;
- conocimientos técnicos específicos;
- experiencia acumulada;

- relación directa con clientes;
- coordinación de equipos.

En estos supuestos la sustitución temporal puede resultar especialmente difícil.

### **C) El coste del conocimiento no sustituible**

Las estadísticas tradicionales suelen considerar que la sustitución de un trabajador resuelve el problema organizativo generado por la ausencia.

Sin embargo, esta premisa raramente se cumple de forma completa.

Toda organización acumula conocimiento implícito que no siempre aparece reflejado en manuales, procedimientos o protocolos.

La experiencia profesional incorpora elementos difícilmente transferibles:

- conocimiento de clientes;
- relaciones internas;
- capacidad de resolución de incidencias;
- experiencia operativa;
- habilidades organizativas.

Cuando una ausencia afecta a trabajadores con elevada especialización o larga trayectoria profesional, parte de este capital organizativo desaparece temporalmente.

Y esa pérdida suele resultar mucho más costosa de lo que reflejan los indicadores convencionales.

## **5. El impacto sobre las pequeñas y medianas empresas**

### **A) Una realidad diferente a la de las grandes organizaciones**

La mayoría de los estudios sobre absentismo utilizan datos agregados que pueden ocultar diferencias muy significativas entre empresas.

Una organización con miles de trabajadores dispone normalmente de mayores recursos para absorber ausencias.

Puede redistribuir tareas.

Puede reorganizar equipos.

Puede recurrir a bolsas internas de sustitución.

Puede diluir el impacto individual dentro de estructuras más amplias.

La situación es completamente distinta en una pequeña o mediana empresa.

### **B) La especial vulnerabilidad de las pymes**

En una empresa de diez trabajadores, una única ausencia prolongada puede afectar directamente al 10 % de la plantilla.

En una empresa de veinte trabajadores, dos bajas simultáneas pueden comprometer gravemente la capacidad operativa.

La problemática se intensifica cuando las ausencias afectan a puestos clave:

- responsables técnicos;
- mandos intermedios;
- especialistas;
- personal comercial;
- perfiles de difícil sustitución.

Por ello, el impacto real del absentismo no puede evaluarse únicamente mediante porcentajes globales.

La estructura empresarial española, caracterizada por una fuerte presencia de pequeñas y medianas empresas, obliga a incorporar esta perspectiva al análisis.

## **6. El efecto sobre las plantillas presentes**

### **A) La sobrecarga de trabajo**

Una de las consecuencias menos estudiadas del absentismo es el impacto que genera sobre los trabajadores que continúan prestando servicios.

Cuando las ausencias no pueden cubrirse adecuadamente, las tareas suelen redistribuirse entre el personal disponible.

Ello puede provocar:

- incremento de cargas de trabajo;
- ampliación de responsabilidades;
- aumento del ritmo productivo;
- reducción de períodos de recuperación.

En determinadas circunstancias se genera un fenómeno especialmente problemático.

La ausencia de unos trabajadores incrementa la carga de otros.

Esa sobrecarga favorece nuevas situaciones de fatiga, estrés o enfermedad.

Y estas nuevas situaciones generan nuevas ausencias.

Se produce así un círculo de retroalimentación que puede resultar extremadamente difícil de corregir.

## **B) El deterioro del clima laboral**

La acumulación de ausencias también puede afectar al clima laboral.

Especialmente cuando los trabajadores perciben que las cargas derivadas de las bajas recaen sistemáticamente sobre quienes permanecen en activo.

Las consecuencias pueden manifestarse mediante:

- conflictos internos;
- desmotivación;
- incremento de la rotación;
- disminución del compromiso organizativo.

Por ello, la gestión del absentismo no debe centrarse exclusivamente en quienes se ausentan.

También debe atender a quienes asumen las consecuencias de dichas ausencias.

## **7. El impacto sobre la competitividad empresarial**

### **A) Una cuestión estratégica**

El absentismo no constituye únicamente un problema laboral.

También es una cuestión de competitividad.

Las empresas desarrollan su actividad dentro de mercados cada vez más exigentes y globalizados.

La capacidad para cumplir plazos, garantizar calidad y responder a las necesidades de los clientes depende en gran medida de la estabilidad organizativa.

Las ausencias reiteradas pueden afectar directamente a:

- tiempos de producción;

- niveles de servicio;
- capacidad de innovación;
- planificación estratégica.

En sectores sometidos a una intensa competencia internacional, estas variables adquieren una importancia crítica.

### **B) La dificultad para planificar**

Toda organización necesita un cierto grado de previsibilidad.

Las inversiones.

Los contratos.

La asignación de recursos.

La planificación de proyectos.

Todo ello descansa sobre determinadas expectativas de disponibilidad de personal.

Cuando los niveles de absentismo alcanzan dimensiones significativas, la incertidumbre organizativa aumenta considerablemente.

Y la incertidumbre suele traducirse en costes.

## **8. El impacto sobre el sistema de Seguridad Social**

### **A) Una cuestión de sostenibilidad financiera**

El crecimiento de la incapacidad temporal no afecta únicamente a las empresas.

También tiene importantes consecuencias para el sistema público de protección social.

La evolución observada en los últimos años refleja un incremento sostenido de:

- procesos iniciados;

- procesos activos;
- prevalencia;
- población protegida en situación de baja.

Cada uno de estos elementos implica mayores necesidades financieras.

Y ello plantea importantes desafíos para la sostenibilidad futura del sistema.

En la actualidad una de las causas del incremento de las bajas de corta duración como se debe a la saturación y sobrecarga del sistema de salud, según informes del sector un paciente espera en España una media de 17,5 días para ser atendido por un profesional.

Según el informe presentado este mes de mayo por el Tribunal de Cuentas, en su fiscalización de la Cuenta General del Estado de 2024, España acumula un déficit estructural de 2.677 millones de euros.

Así mismo del mismo informe se desprende que el balance de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2024 recoge un patrimonio neto negativo por 106.138,7 millones de euros, todo debido a los saldos negativos en el periodo 2010 al 2024 (por 196.625,9 millones de euros). Dicho sistema se ha podido financiar gracias a los préstamos del Estado que ha concedido a la TGSS, desde el 2017 al 2024 la cantidad es de 109.001,6 millones de euros, antes de estos préstamos ya se habían recibido otros anteriormente, ninguno de ellos ha sido devuelto, al ser préstamos sin vencimiento de plazo.

Este patrimonio negativo se ha duplicado en tan solo 6 años, pasando de un saldo negativo de 53.160,3 en el 2019, al indicado anteriormente de 106.138,7 millones de saldo negativo en el patrimonio de la seguridad social.

Según la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef), el gasto en incapacidad temporal en España, alcanzo los 16.500 millones de euros durante el 2024.

Ante situación es más que urgente que todas las partes busquen soluciones reales, y no solamente emitir comunicados que contentan al colectivo que representan.

## **B) La interacción con el sistema de pensiones**

Además, la incapacidad temporal y las pensiones no pueden analizarse por separado.

Como ya se indicó al estudiar el envejecimiento de la población trabajadora, ambas instituciones forman parte de un mismo ecosistema de protección social.

El retraso efectivo de la jubilación puede contribuir a mejorar determinados indicadores financieros del sistema de pensiones.

Pero simultáneamente puede incrementar la presión sobre otras prestaciones, entre ellas la incapacidad temporal.

La clave no consiste en contraponer unas prestaciones a otras.

La cuestión consiste en analizar el sistema de forma integral.

## **9. El coste social del absentismo**

El absentismo suele abordarse desde perspectivas empresariales o financieras.

Sin embargo, también posee una dimensión social que merece especial atención.

Detrás de cada proceso de incapacidad temporal existe una persona que experimenta una situación de enfermedad, limitación funcional o dificultad para desarrollar su actividad profesional.

Por ello, el absentismo no puede contemplarse exclusivamente como un coste.

También constituye una manifestación de necesidades de protección social.

Esta doble naturaleza explica gran parte de las tensiones que aparecen en el debate público.

Por un lado, existe una legítima preocupación por los costes organizativos y económicos.

Por otro, resulta imprescindible garantizar la adecuada protección de quienes realmente no pueden trabajar por razones de salud.

El reto consiste precisamente en compatibilizar ambos objetivos.

## **IX. POSIBLES LÍNEAS DE REFORMA Y EXPERIENCIAS COMPARADAS**

### **1. Introducción: la necesidad de superar debates simplistas**

La evolución reciente del absentismo ha generado múltiples propuestas de reforma.

Algunas se centran en reforzar los mecanismos de control.

Otras apuestan por incrementar la prevención.

Otras proponen modificaciones en la gestión de la incapacidad temporal.

Sin embargo, la experiencia comparada demuestra que las soluciones simples rara vez funcionan.

El absentismo es un fenómeno complejo.

Y los fenómenos complejos exigen respuestas igualmente complejas.

Por ello, antes de formular propuestas resulta útil analizar algunas experiencias desarrolladas en otros países europeos.

### **2. Los modelos de reincorporación progresiva al trabajo**

#### **A) El problema de la dicotomía actual**

El sistema español continúa funcionando, en gran medida, sobre una lógica binaria.

La persona trabajadora:

- está plenamente apta para trabajar; o
- está en situación de incapacidad temporal.

Sin embargo, la realidad médica es mucho más compleja.

Existen numerosas situaciones intermedias en las que la recuperación es parcial y progresiva.

Muchos trabajadores podrían reincorporarse gradualmente mediante:

- reducción temporal de jornada;
- adaptación funcional;
- limitación de determinadas tareas;
- reincorporaciones escalonadas.

Diversos países europeos han desarrollado mecanismos más flexibles para gestionar estas situaciones.

La propia OCDE entregó en el mes de abril del 2026 al Gobierno de España, el informe que previamente había encargado el propio Ministerio de Seguridad Social, sobre el absentismo.

El informe remarca la gravedad del problema que tiene España con el absentismo. Es el tercer país de la UE con más ausencias, pero lo que critica el informe es que no se hayan tomado todas las medidas e instrumentos que ya funcionan en otros países de su entorno.

Una de ellas son las bajas parciales, es decir la reincorporación al puesto de trabajo progresivamente. Una medida que desde el Ministerio han intentado impulsar sin éxito, con unas reticencias tanto de la patronal como de los sindicatos. Esta medida planteada desde julio del pasado año se ha vuelto a reactivar después de este informe, presentado una nueva propuesta a los agentes económicos y sociales. Así pues, esta vuelta se propone cuando el trabajador esté curado, haya recibido el alta médica y

además venga de un proceso de baja de larga duración más de 180 días y derivado de determinadas patologías.

Esta medida es más restrictiva que la que por ejemplo aplica Alemania y otros países con mucho éxito.

En España supone la modificación del Estatuto de los Trabajadores y con tantos requisitos se tendrá valorar el resultado a medio plazo.

El diagnóstico del informe de la OCDE es muy duro como para tomar medidas como esta que quizás no logren el objetivo, en España según el informe registra 4,9 semanas de baja por empleado al año; lo que representa un coste al Estado en prestaciones públicas cerca de los 18.000 millones de euros al año, y además unos costes estimados de 16.000 millones en costes para las empresas. (estos datos de las empresas difieren según las fuentes consultadas).

En países similares a España (Alemania, Países Bajos, Austria, Bélgica) , han estabilizado sus niveles de bajas por persona empleada en torno a las 2,5 y 3,5 semanas año, lejos de las 4,9 y que siguen en incremento.

En dicho informe no recomienda reducir las generosas prestaciones, pero si gestionar mejor el control de las bajas, pero también el incorporar y mejorar los mecanismos de prevención en las empresas sobre todo en aspectos de apoyo psicológico y en programas de fisioterapia.

## **B) El interés de los modelos escandinavos**

Los sistemas nórdicos han apostado históricamente por fórmulas que favorecen la reincorporación temprana y gradual.

La filosofía es relativamente sencilla.

Mantener cierto vínculo con la actividad profesional suele favorecer la recuperación y reducir el riesgo de cronificación.

Además, evita la desconexión prolongada respecto del entorno laboral.

Aunque estos modelos presentan dificultades de implantación, ofrecen elementos de reflexión especialmente interesantes para el futuro del sistema español.

### **3. La adaptación de puestos como herramienta preventiva**

Otra línea de actuación especialmente relevante consiste en potenciar la adaptación de puestos de trabajo.

Esta medida adquiere una importancia creciente en contextos de envejecimiento de la población activa.

La adaptación puede abarcar:

- modificaciones ergonómicas;
- cambios organizativos;
- redistribución de funciones;
- incorporación de ayudas técnicas;
- flexibilización horaria.

Con frecuencia estas medidas resultan menos costosas que la gestión de procesos prolongados de incapacidad temporal.

En el siguiente bloque abordaremos las conclusiones finales del capítulo y formularemos propuestas concretas dirigidas a empresas, negociadores colectivos y legislador.

#### **4. La mejora de la coordinación entre sistema sanitario, Seguridad Social y empresa**

##### **A) Un problema históricamente identificado**

Uno de los aspectos que aparece de forma recurrente en los debates sobre incapacidad temporal es la fragmentación institucional existente entre los distintos actores que intervienen en la gestión de las bajas médicas.

Participan simultáneamente:

- servicios públicos de salud;
- Instituto Nacional de la Seguridad Social;
- mutuas colaboradoras;
- empresas;
- servicios de prevención;
- trabajadores.

Cada uno de estos sujetos actúa conforme a objetivos legítimos, pero no siempre plenamente alineados.

La consecuencia práctica es que los procesos de incapacidad temporal pueden verse afectados por problemas de coordinación, duplicidades administrativas o retrasos en la toma de decisiones.

##### **B) El reto de la información compartida**

Una de las principales dificultades reside en la circulación de información.

Las empresas necesitan conocer determinados datos organizativos para planificar recursos.

Los profesionales sanitarios necesitan preservar la confidencialidad médica.

La Seguridad Social debe garantizar la correcta gestión de las prestaciones.

Y las mutuas persiguen una adecuada recuperación funcional.

Conciliar todos estos intereses exige sistemas de coordinación especialmente sofisticados.

La experiencia comparada demuestra que una gestión más integrada puede contribuir a:

- reducir tiempos de tramitación;
- facilitar reincorporaciones;
- evitar cronificaciones innecesarias;
- mejorar la eficiencia global del sistema.

## **5. La prevención como eje central de cualquier reforma**

### **A) El límite de las estrategias exclusivamente reactivas**

Uno de los principales errores históricos en la gestión del absentismo ha consistido en concentrar la atención exclusivamente sobre la ausencia una vez producida.

Sin embargo, cuando el fenómeno tiene causas estructurales, la verdadera solución debe situarse antes de la aparición de la baja médica.

La prevención adquiere así una importancia estratégica.

Y esta prevención debe entenderse en un sentido amplio.

No se trata únicamente de evitar accidentes laborales.

También implica actuar sobre:

- organización del trabajo;
- ergonomía;
- salud mental;

- envejecimiento activo;
- conciliación;
- formación directiva;
- clima laboral.

### **B) La prevención de los trastornos musculoesqueléticos**

La evolución demográfica de las plantillas convierte esta cuestión en una prioridad absoluta.

Las políticas preventivas deberían orientarse especialmente a:

- evaluación ergonómica permanente;
- adaptación progresiva de puestos;
- reducción de movimientos repetitivos;
- mecanización de tareas físicamente exigentes;
- programas de ejercicio físico y movilidad.

La experiencia demuestra que muchas patologías musculoesqueléticas no aparecen de forma súbita.

Se desarrollan lentamente durante años.

Y precisamente por ello la prevención puede resultar especialmente eficaz.

### **C) La prevención de riesgos psicosociales**

La salud mental constituye probablemente el gran desafío preventivo de la próxima década.

Las empresas deberán incorporar de forma creciente herramientas dirigidas a identificar y gestionar:

- sobrecarga mental;
- estrés laboral;
- conflictos organizativos;
- aislamiento profesional;
- fatiga emocional.

La prevención psicosocial dejará previsiblemente de ser una materia secundaria para convertirse en uno de los ejes centrales de la gestión de personas.

## **6. El papel de la negociación colectiva en las futuras reformas**

La negociación colectiva continuará desempeñando un papel esencial en la evolución del absentismo.

Su capacidad de influencia se manifiesta en múltiples ámbitos:

- complementos de incapacidad temporal;
- incentivos de asistencia;
- protocolos de reincorporación;
- medidas de flexibilidad;
- adaptación de puestos;
- gestión de la edad.

Por ello, una parte importante de las soluciones futuras probablemente no procederá directamente del legislador.

Procederá de los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales en cada sector y empresa.

Esta circunstancia resulta especialmente relevante porque permite adaptar las medidas a las características específicas de cada actividad económica.

## **7. La necesidad de abandonar enfoques ideológicos**

Uno de los obstáculos más importantes para abordar adecuadamente el absentismo ha sido, en ocasiones, la excesiva polarización del debate.

Con frecuencia se presentan dos posiciones extremas.

Según una primera visión, el absentismo sería esencialmente un problema de fraude o abuso.

Según la segunda, cualquier preocupación empresarial por el absentismo respondería necesariamente a una visión restrictiva de los derechos laborales.

Ambas posiciones resultan insuficientes.

La realidad observada durante este estudio demuestra que el fenómeno es mucho más complejo.

La mayoría de las ausencias derivan de situaciones reales de enfermedad o limitación funcional.

Pero también resulta indiscutible que dichas ausencias generan costes organizativos y económicos que las empresas deben gestionar.

El verdadero reto consiste en compatibilizar ambos intereses sin sacrificar ninguno de ellos.

## X. REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS

### 1. El absentismo como fenómeno multifactorial

La principal conclusión que puede extraerse de este estudio es que el absentismo laboral constituye uno de los fenómenos más complejos de las relaciones laborales contemporáneas.

No existe una única causa.

No existe una única solución.

Y, probablemente, tampoco existe una única forma correcta de medirlo.

El absentismo aparece condicionado simultáneamente por factores:

- jurídicos;
- sanitarios;
- demográficos;
- económicos;
- organizativos;
- culturales.

Ignorar cualquiera de estas dimensiones conduce inevitablemente a diagnósticos incompletos.

### 2. La importancia de la precisión conceptual

Una de las principales dificultades detectadas a lo largo del estudio es la utilización indistinta del término absentismo para referirse a realidades muy diferentes.

Por ello resulta imprescindible distinguir entre:

**a) Absentismo descriptivo**

Toda ausencia respecto de una prestación laboral inicialmente prevista.

**b) Absentismo organizativo**

Toda ausencia que obliga a reorganizar recursos empresariales.

**c) Absentismo jurídico-disciplinario**

Únicamente las ausencias injustificadas susceptibles de generar responsabilidad disciplinaria.

La falta de diferenciación entre estas categorías constituye una de las principales fuentes de confusión existentes en el debate público.

**3. El envejecimiento como principal factor estructural**

Los datos analizados permiten identificar el envejecimiento de la población trabajadora como uno de los elementos explicativos más relevantes.

Entre 2019 y 2025:

- los trabajadores de 50 a 64 años aumentaron en más de 1,5 millones;
- los mayores de 64 años prácticamente se duplicaron;
- el peso relativo de los trabajadores de mayor edad creció de forma sostenida.

Esta transformación demográfica continuará previsiblemente durante los próximos años.

Por ello, cualquier estrategia futura deberá incorporar necesariamente la gestión de la edad como elemento central.

#### **4. La incidencia de los cambios normativos**

Las reformas legislativas recientes han modificado significativamente el contexto jurídico del absentismo.

Entre ellas destacan:

- la derogación del artículo 52.d) ET;
- la digitalización de la gestión de la incapacidad temporal;
- la ampliación de los permisos laborales;
- la expansión de los derechos de conciliación;
- el fortalecimiento de la protección frente a la enfermedad.

Ninguna de estas medidas explica por sí sola el incremento observado.

Sin embargo, todas ellas contribuyen a configurar el marco en el que se desarrollan actualmente las relaciones laborales.

#### **5. Propuestas dirigidas a las empresas**

Desde una perspectiva empresarial, las actuaciones más eficaces parecen ser aquellas que combinan prevención, organización y adaptación.

Entre ellas pueden destacarse:

##### **a) Gestión estratégica de la edad**

- adaptación progresiva de puestos;
- envejecimiento activo;
- programas de relevo generacional.

##### **b) Prevención ergonómica avanzada**

- rediseño de tareas;

- reducción de sobreesfuerzos;
- automatización de procesos.

#### **c) Gestión de riesgos psicosociales**

- evaluación periódica;
- formación directiva;
- mejora del clima laboral.

#### **d) Protocolos de reincorporación**

- adaptación funcional;
- seguimiento individualizado;
- reincorporación progresiva cuando sea posible.

### **6. Propuestas para la negociación colectiva**

La negociación colectiva dispone de un amplio margen para contribuir a la gestión del absentismo.

Resultaría especialmente recomendable potenciar:

- protocolos sectoriales de reincorporación;
- medidas de adaptación de puestos;
- incentivos vinculados a la salud laboral;
- mecanismos de gestión de la edad;
- programas de prevención compartidos.

El objetivo debería consistir en superar una visión centrada exclusivamente en las consecuencias económicas de la incapacidad temporal.

## **7. Propuestas para el legislador**

Desde una perspectiva legislativa, podrían explorarse diversas líneas de actuación.

### **a) Potenciación de las reincorporaciones progresivas**

La experiencia comparada muestra resultados prometedores en esta materia.

### **b) Refuerzo de la coordinación institucional**

Especialmente entre:

- servicios públicos de salud;
- INSS;
- mutuas;
- empresas.

### **c) Impulso a la adaptación funcional**

Favoreciendo mecanismos que permitan mantener la actividad profesional cuando la situación médica lo permita.

### **d) Mejora de la información estadística**

Una política pública eficaz requiere indicadores homogéneos y metodológicamente transparentes.

## **8. Conclusión final**

El absentismo laboral se ha convertido en uno de los grandes desafíos del mercado de trabajo español.

Los datos más recientes muestran una tendencia ascendente caracterizada por el incremento simultáneo de la incidencia, la prevalencia y el volumen de procesos activos de incapacidad temporal.

Sin embargo, reducir el fenómeno a una cuestión de control de bajas médicas constituiría un error de diagnóstico.

El absentismo contemporáneo refleja transformaciones mucho más profundas:

- envejecimiento de la población trabajadora;
- cambios normativos;
- nuevas patologías;
- evolución de los derechos de conciliación;
- transformaciones organizativas;
- nuevas exigencias productivas.

La verdadera respuesta no pasa por elegir entre protección social o eficiencia económica.

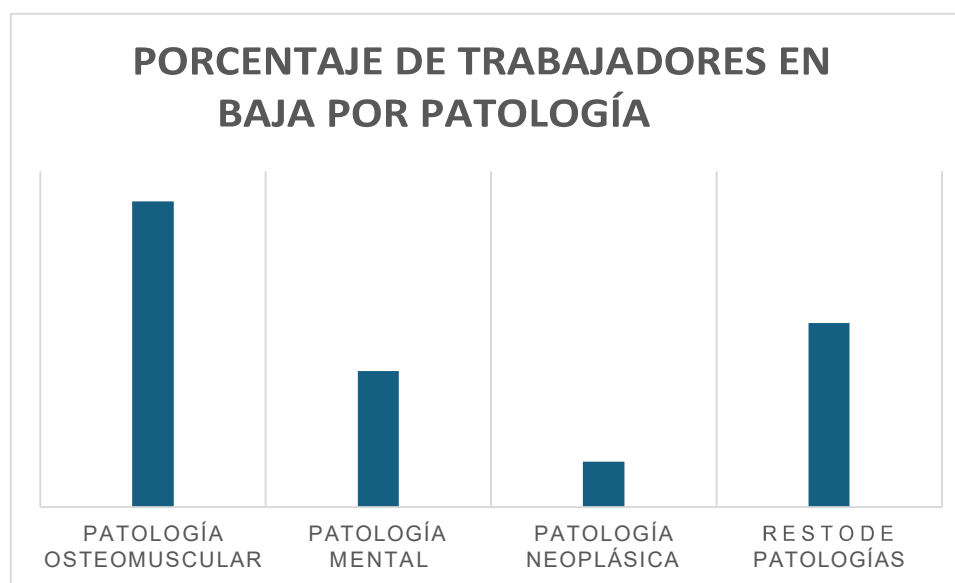
Pasa por construir un modelo capaz de compatibilizar ambas.

Solo desde una visión integral, preventiva y técnicamente rigurosa será posible afrontar uno de los retos laborales más importantes de la próxima década.

## XI. RESUMEN EJECUTIVO

El absentismo estructural de un país, región o empresa no se explica adecuadamente mediante el simple recuento de procesos. Para comprender su verdadero alcance resulta necesario distinguir entre frecuencia de aparición, persistencia de la baja y concentración en determinados colectivos.

Afrontar en un documento un análisis total del absentismo puede ser un ejercicio intelectual que deje satisfechos a los autores, pero con una utilidad baja o nula. Por ello, hemos planteado un análisis con dimensiones acotadas y con una finalidad simple: que el lector entienda qué está sucediendo y que pueda reflexionar sobre acciones que ayuden a mitigar las bajas concurrentes por enfermedad.



Observando las patologías que dan lugar al absentismo estructural, consideramos que hay tres grupos que suelen justificar el 65%-70% de las bajas de cualquier colectivo analizado y que son susceptibles de actuación por parte de los decisores sobre ese colectivo, son las **patologías osteomusculares, mentales y neoplásicas**.

Este conjunto de patologías constituye una base especialmente sólida de análisis, tanto por su peso agregado como por su capacidad para representar tres lógicas distintas

del absentismo: el desgaste físico acumulado, la vivencia mental y las trayectorias clínicas complejas más ligadas a la edad, a los hábitos y a la genética.

Frente a otros procesos de elevada frecuencia, pero duración reducida, estas patologías concentran una parte mucho más significativa del absentismo con impacto estructural. Esta conclusión es coherente con la evidencia institucional y sectorial disponible en España, que viene señalando el peso creciente de los trastornos musculoesqueléticos y de la salud mental dentro de la incapacidad temporal, así como la necesidad de interpretar el fenómeno no solo por número de episodios, sino por su duración y distribución.

A lo largo del informe se propone una lectura comparada de las tres familias patológicas mediante dos indicadores complementarios —incidencia y prevalencia— y cuatro ejes de segmentación —año, edad, sector y territorio—. El resultado permite sostener una tesis clara: el **absentismo estructural no es homogéneo, y su comprensión exige distinguir entre diferentes formas de producir y sostener la ausencia laboral.**

## 1. Introducción

El presente informe pretende convertir la interpretación y análisis de los datos en una herramienta útil para reflexionar qué sucede en mi ámbito de gestión o dirección articulada en torno a una idea central: la parte más relevante del absentismo empresarial no viene determinada únicamente por el número de procesos, sino por aquellas patologías que combinan suficiente frecuencia, duración significativa y concentración en colectivos especialmente sensibles.

A lo largo del informe se van a considerar únicamente las ausencias por contingencias comunes, ya que este grupo supone cada día 1,2 millones de ausencias del puesto de trabajo. Las cifras de 1,5 millones de ausencia o superiores corresponden a datos estadísticos, mientras que los 1,2 millones proceden de datos oficiales de la Seguridad Social.

La elección de las patologías osteomusculares, mentales y neoplásicas responde precisamente a esa lógica y al volumen que supone en nuestras organizaciones. Estas

tres familias suelen explicar conjuntamente una fracción muy sustancial del absentismo estructural y permiten abordar el fenómeno desde una perspectiva mucho más sólida que la derivada de una lectura puramente cuantitativa del número de bajas.

Esta precisión resulta especialmente importante porque existen otras patologías — como las respiratorias o infecciosas— que pueden generar una elevada carga de gestión operativa debido a su frecuencia y a la necesidad inmediata de reorganizar turnos o cubrir sustituciones. Sin embargo, cuando la duración media de esos procesos es reducida, su capacidad explicativa sobre el volumen agregado de absentismo disminuye. Por ello, aunque generan fricción organizativa, no representan con la misma intensidad la dimensión más estructural de la ausencia laboral.

En consecuencia, el análisis se centra en aquellas familias patológicas que mejor permiten interpretar el absentismo de fondo: el que condiciona de forma sostenida la planificación, la continuidad de la actividad y la carga organizativa de una empresa.

## 2. Metodología

Por facilidad de acceso y conocimiento profundo de la calidad (excelente) de la información, el estudio ha utilizado la base de datos de Fraternidad-Muprespa. Una mutua equilibrada e implantada en todo el territorio con una cartera coherente de grandes empresas, pymes y trabajadores autónomos.

El análisis se apoya en dos indicadores complementarios:

- **Incidencia:** número de casos anuales entre afiliados multiplicado por **100**. Este indicador permite medir la intensidad con la que aparecen nuevos procesos.
- **Prevalencia:** promedio de procesos que cada día tienen baja por cada **100** trabajadores. Este indicador permite captar la carga sostenida de incapacidad temporal presente de forma continuada.

La distinción entre incidencia y prevalencia no es una cuestión meramente técnica, sino un elemento esencial para interpretar el absentismo con rigor. La incidencia informa sobre la **entrada de nuevos procesos**; la prevalencia, sobre su **peso efectivo diario** dentro de la organización. En términos prácticos, ello permite diferenciar entre patologías que generan mucho movimiento administrativo pero escasa carga

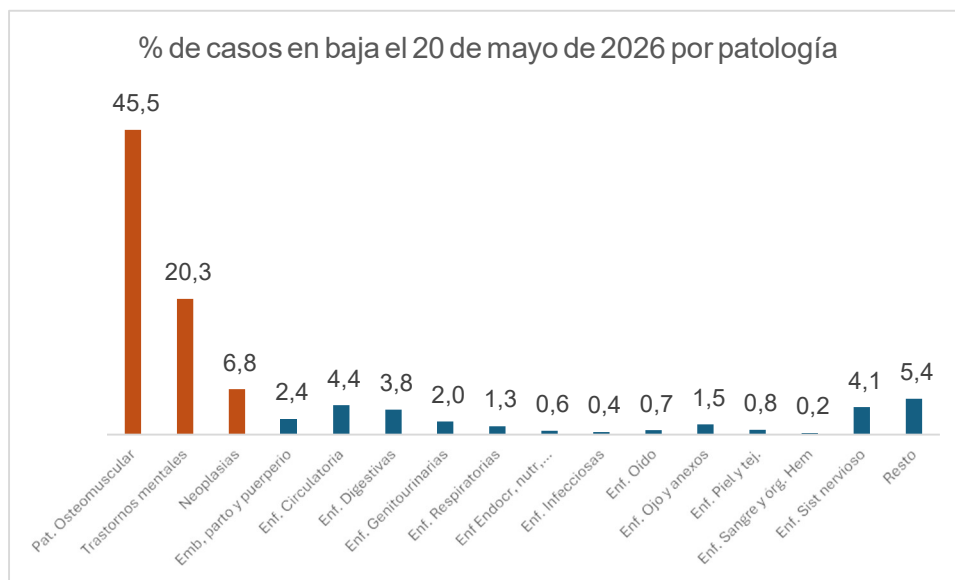
sostenida, y patologías que, aun con menor frecuencia, sostienen una parte mucho mayor de la ausencia real.

Se han analizado tres años: 2019, 2024 y 2025. De esta forma se puede comparar lo que sucedía antes de la pandemia con lo que sucede hoy; y cómo está evolucionando en el último año la incapacidad temporal de contingencias comunes.

Este enfoque es consistente con la lectura institucional de la incapacidad temporal en España. Las estadísticas oficiales y los estudios recientes sobre absentismo vienen insistiendo en que el impacto organizativo de las bajas no puede leerse únicamente por número de procesos. La duración media, la recurrencia y la concentración en determinadas familias patológicas se han convertido en variables fundamentales para comprender el fenómeno.

### 3. Por qué estas tres patologías son representativas

La presentación parte de una decisión analítica especialmente acertada: seleccionar tres grupos patológicos que, sin agotar toda la casuística posible, sí permiten captar la parte más explicativa del absentismo estructural.



Esta representatividad no obedece únicamente a su volumen que, como puede observarse en la gráfica anterior es el más representativo, sino al modo en que estas patologías condensan distintos mecanismos de producción y persistencia de la baja.

Las **patologías osteomusculares** expresan con claridad fenómenos de desgaste físico, carga biomecánica, repetición de tareas y acumulación funcional. Las **patologías mentales** revelan con mayor nitidez la percepción de la interacción entre persona y entorno. Las **patologías neoplásicas**, por su parte, introducen una lógica diferente, más asociada a la edad, a la complejidad clínica y a procesos de ausencia de mayor permanencia.

En conjunto, estas tres familias suelen concentrar entre **el 65% y el 70%** del **absentismo** de una empresa, lo que las convierte en un núcleo particularmente robusto para la interpretación técnica del fenómeno. La importancia de este dato es doble. Por un lado, justifica su selección como objeto principal del informe. Por otro, permite subrayar una idea clave: **las patologías que más episodios generan no siempre son las que mejor explican el absentismo agregado.**

Este punto merece especial atención. Las patologías respiratorias o infecciosas pueden producir una elevada carga de sobregestión, especialmente en sectores o contextos donde la sustitución inmediata resulta compleja. Sin embargo, su duración habitualmente reducida limita su peso dentro del absentismo estructural. Por ello, el presente informe prioriza aquellas patologías que mejor representan la carga sostenida y la afectación de fondo sobre la organización. Quizá pueda ser oportuno profundizar en el futuro en esas otras patologías frecuentes y poco prevalentes.

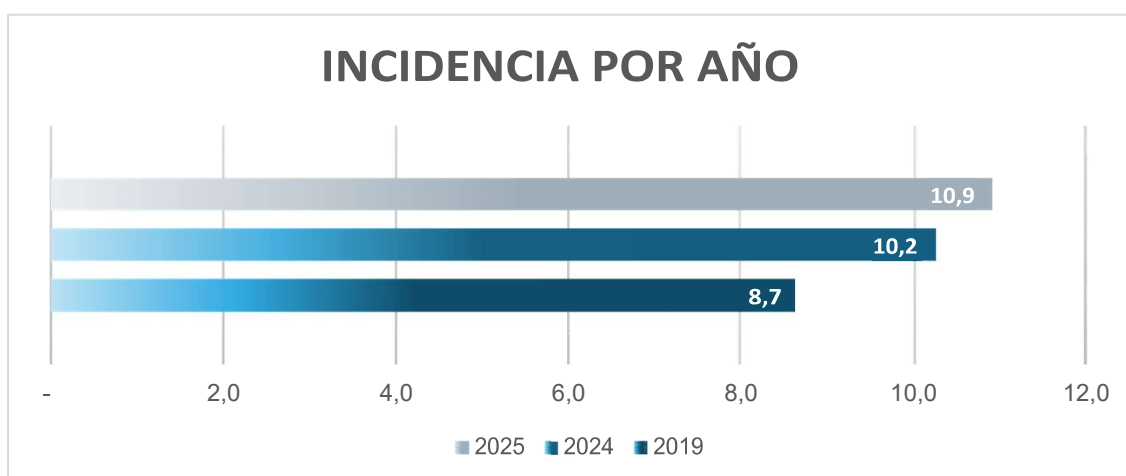
#### **4. Patología osteomuscular: el absentismo mayoritario**

La patología osteomuscular constituye uno de los pilares del absentismo estructural y ocupa, por tanto, una posición central dentro del informe. Desde una perspectiva de análisis, se trata de una categoría especialmente sensible porque conecta el absentismo con el envejecimiento y los hábitos de sus trabajadores. Además, es el conjunto de patologías que más absentismo provoca.

La evolución observada en la presentación permite interpretar esta familia patológica no como un fenómeno estable o residual, sino como una dimensión estructural del absentismo cuya importancia se mantiene y exige seguimiento.

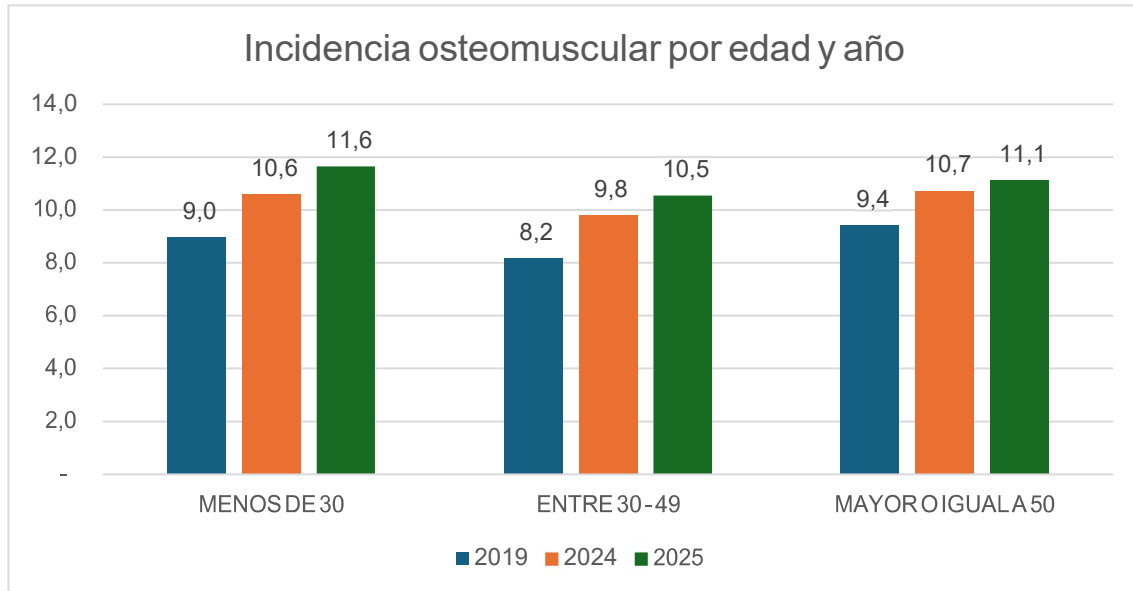
La patología osteomuscular no se limita a producir episodios puntuales, sino que concentra parte relevante de la ausencia sostenida, lo que la convierte en un indicador especialmente valioso para entender el absentismo de mayor impacto organizativo. El crecimiento de la incidencia es claro en los últimos seis años: un 25,3%.

Esta patología también es trascendental en la gestión sanitaria pues según el informe SISLE que publica semestralmente el Ministerio de Sanidad, la traumatología es una de las grandes afectadas por las listas de espera de especialidad y de cirugía.



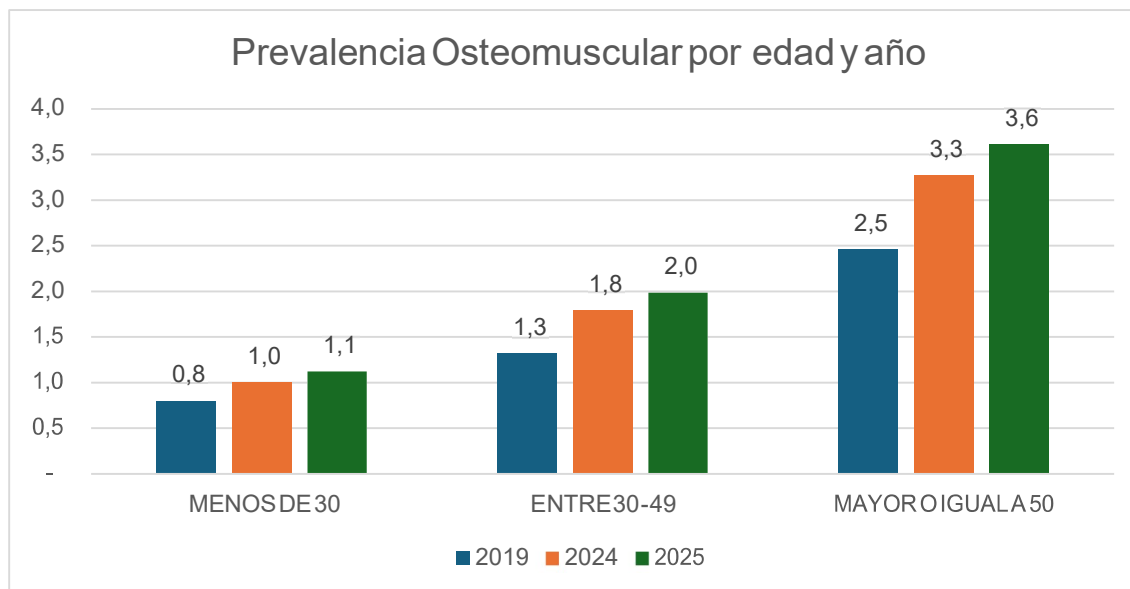
#### 4.1. Edad y construcción progresiva del problema osteomuscular

Uno de los principales valores del bloque osteomuscular es que permite introducir una lectura más sofisticada que la simple asociación con envejecimiento. La información sugiere que esta patología no aparece exclusivamente como consecuencia final de la edad, sino que se va construyendo a lo largo de la trayectoria vital. Parte del problema parece originarse en etapas activas más tempranas, probablemente ligadas a hábitos personales, mientras que su consolidación se hace más visible en edades más avanzadas.



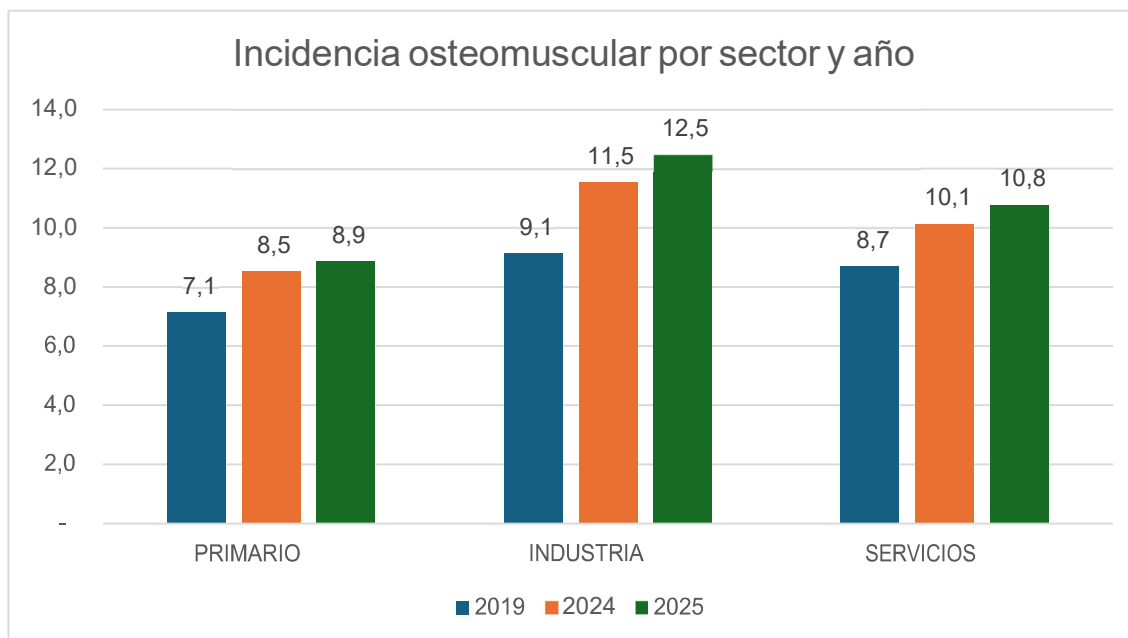
Esta lectura es especialmente relevante porque desplaza el foco desde una interpretación estática —“problema de trabajadores mayores”— hacia una interpretación dinámica —“trayectoria de acumulación”—.

En términos de absentismo, ello implica que la patología osteomuscular combina una dimensión de **inicio en edades activas** con otra de **permanencia o cronificación funcional** más visible conforme avanza la edad del trabajador.

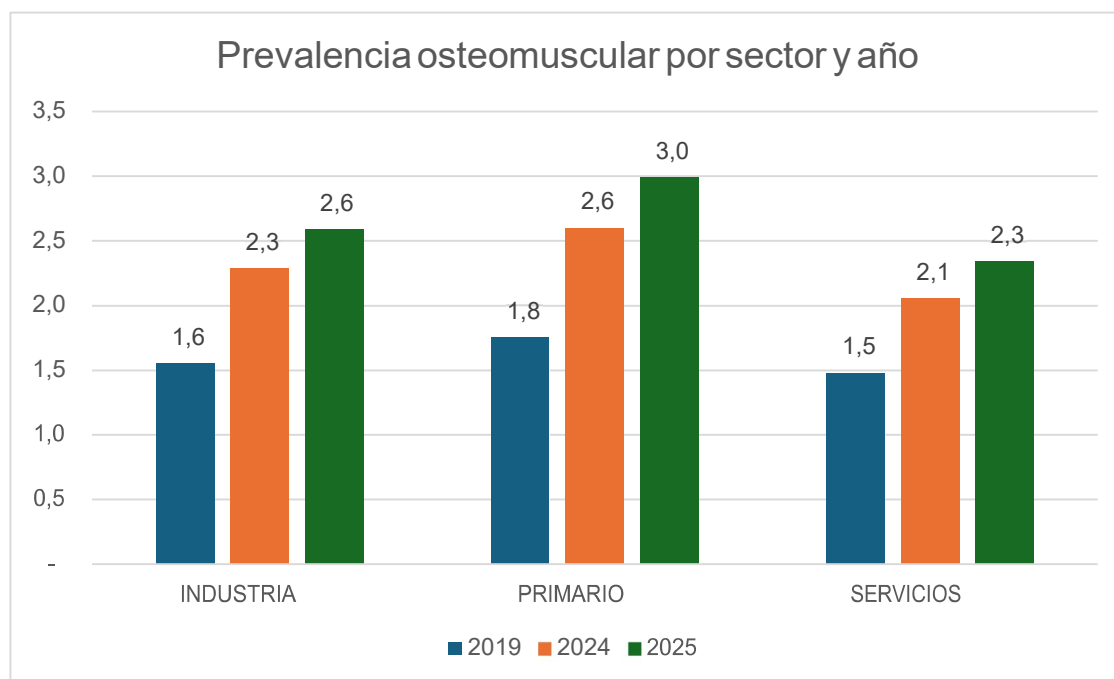


#### 4.2. Sector y exposición productiva

La patología osteomuscular no se distribuye de forma homogénea entre sectores. Llama la atención que el sector primario, aquel en el que quizá se previera una mayor carga física vital (por todo lo que rodea al mundo agrario), sea el de menor incidencia. En este sentido, el sector no debe interpretarse únicamente como una etiqueta descriptiva, sino como una aproximación a otros factores que condicionan el inicio de la baja como turnos, trabajo en horarios vespertinos o nocturnos o en festivos...



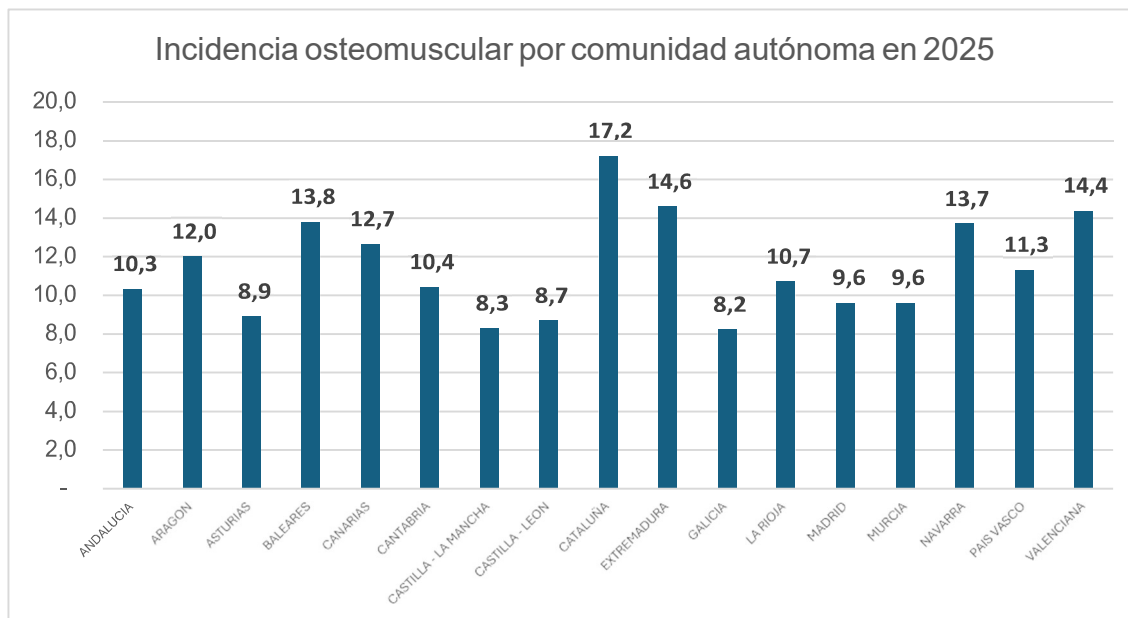
Esta dimensión aporta una conclusión de gran interés para el informe: la patología osteomuscular exige una lectura **sectorialmente diferenciada**. No basta con constatar dónde hay más presencia del problema; es preciso entender qué factores del entorno de trabajo favorecen la entrada de procesos y cuáles pueden estar contribuyendo a su persistencia. Ello convierte este bloque en uno de los más útiles para conectar absentismo con posibles iniciativas que puedan llevarse a cabo por todo el contexto social y empresarial.



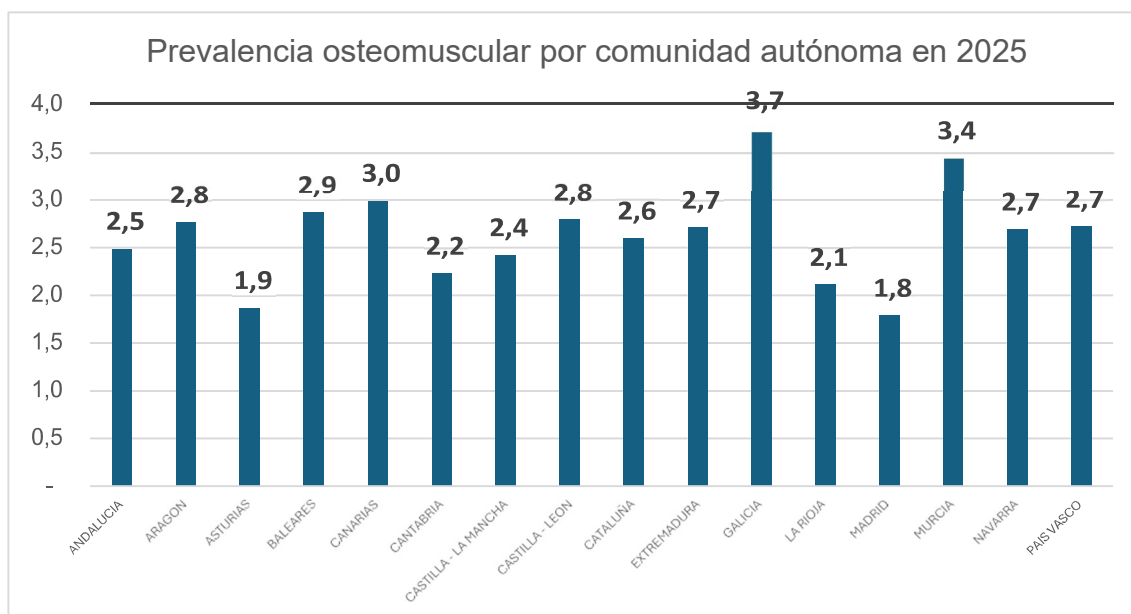
Al analizar la prevalencia sí que se evidencia que el volumen de ausencias se produce en el sector primario, que ha tenido un incremento de cuatro décimas en un año, la cifra más relevante de los tres sectores analizados.

#### 4.3. Territorio y heterogeneidad del contexto

Las diferencias observadas entre territorios sugieren que esta patología no responde exclusivamente a una lógica clínica uniforme, sino también a factores de estructura social, composición de la población protegida y contexto de gestión. El territorio, por tanto, aparece como un factor que resume desigualdades de entorno y no solo como una referencia geográfica.



Esta heterogeneidad es relevante porque refuerza la idea de que la patología osteomuscular no puede analizarse en abstracto. La mayor incidencia se produce en Cataluña, Extremadura y la comunidad Valenciana. Y las menores incidencias se dan en Galicia, Castilla-La Mancha y Castilla y León.



La prevalencia, sin embargo, muestra un comportamiento distinto: Galicia, Murcia y Canarias la lideran. En la prevalencia de patología osteomuscular hemos detectado que la edad y el sector son diferenciales, pero también hay otros factores de gestión que no debemos olvidar como la gestión asistencial de los servicios públicos de salud, los hábitos de los trabajadores protegidos.

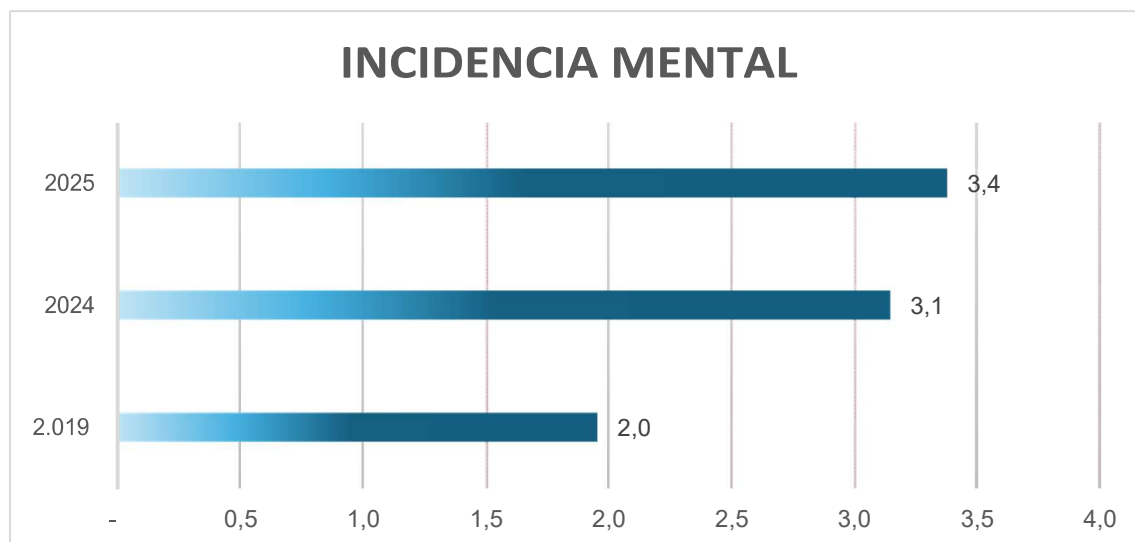
## 5. Patología mental: un absentismo en auge

La patología mental constituye probablemente el bloque de mayor relevancia estratégica del informe. Su importancia no deriva solo de su peso, sino de lo que revela sobre la transformación reciente del absentismo.

En los últimos años, la salud mental ha ganado visibilidad como una de las dimensiones más significativas de la incapacidad temporal en España, tanto por el crecimiento de los procesos asociados como por el volumen de días de baja que llega a concentrar. La presentación analizada encaja plenamente en esa evolución y permite observarla con una granularidad especialmente útil para la empresa.

La salud mental emerge aquí como un indicador especialmente sensible de cómo las

condiciones de trabajo y la vulnerabilidad diferencial de determinados grupos se traducen en absentismo estructural.

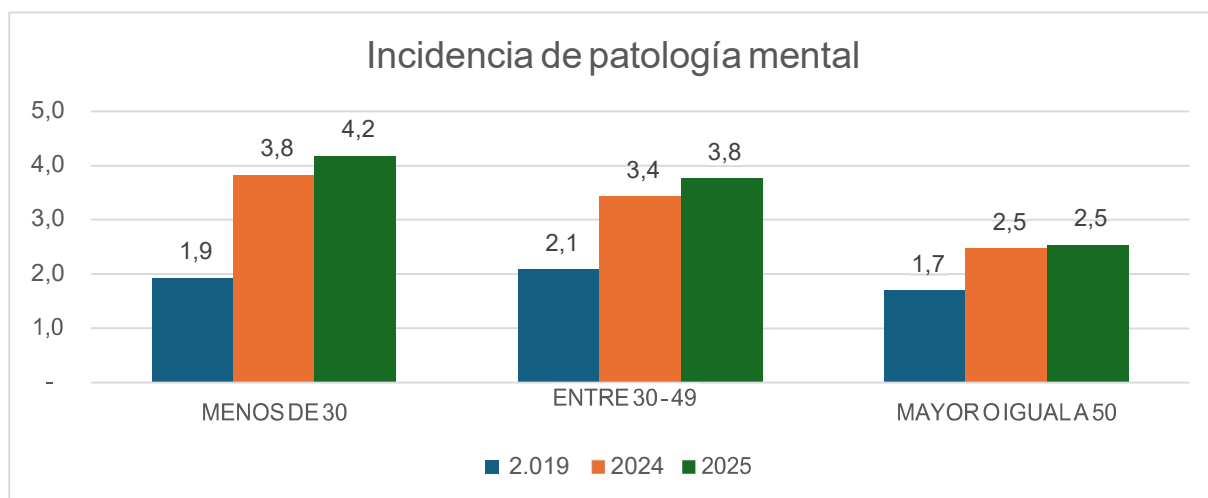


La incidencia en este grupo de patologías ha aumentado un 70% en seis años.

### 5.1. Edad y vulnerabilidad en etapas laborales tempranas

Uno de los hallazgos más significativos del bloque mental es la concentración del problema en edades laborales tempranas o intermedias. Esta observación reviste una notable importancia técnica porque rompe con la idea tradicional de que el absentismo de mayor complejidad se desplaza necesariamente hacia edades avanzadas.

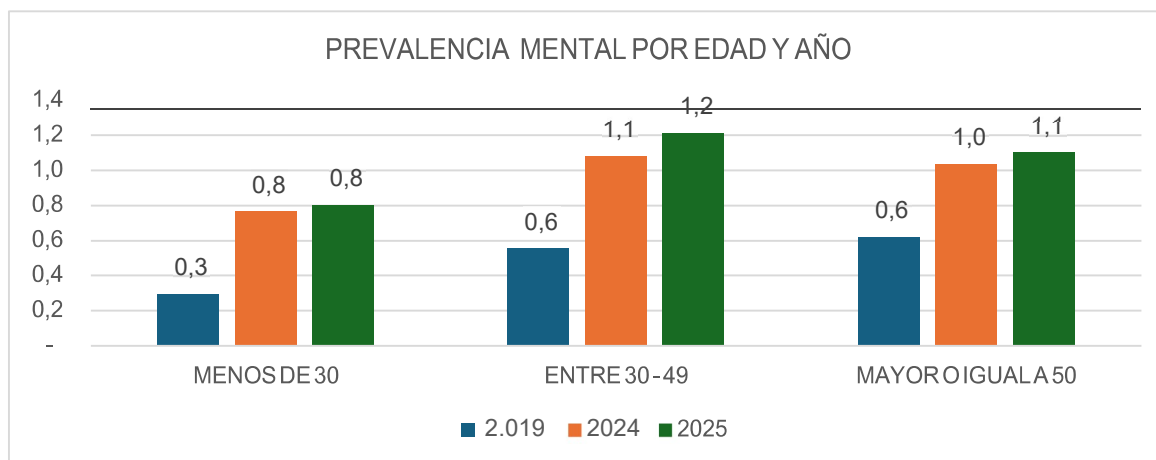
La información disponible apunta a que, en salud mental, la aparición del problema puede ser especialmente intensa en grupos más jóvenes, lo que sugiere la presencia de factores de presión, fragilidad o dificultad de adaptación con una intensidad no siempre asumida en el discurso convencional.



Este patrón obliga a reformular la lectura del absentismo mental. La juventud no parece actuar necesariamente como factor protector (como puede suceder en la patología osteomuscular); en determinados contextos puede representar precisamente un espacio de especial vulnerabilidad. La incidencia de los trabajadores menores de 30 años es muy superior al que se produce en otros rangos etarios.

Otro elemento que llama la atención es el crecimiento que se ha producido en la incidencia en los menores de 50 años.

Cuando esta lectura se combina con la prevalencia, el bloque gana aún más profundidad: no solo interesa dónde aparecen más procesos, sino también dónde se consolidan y sostienen de forma más visible.



En este punto, aparecen diferencias. Los jóvenes, aunque tienen un mayor número de casos (incidencia) no son los que protagonizan el absentismo de patología mental. Eso corresponde a los trabajadores de mayor edad.

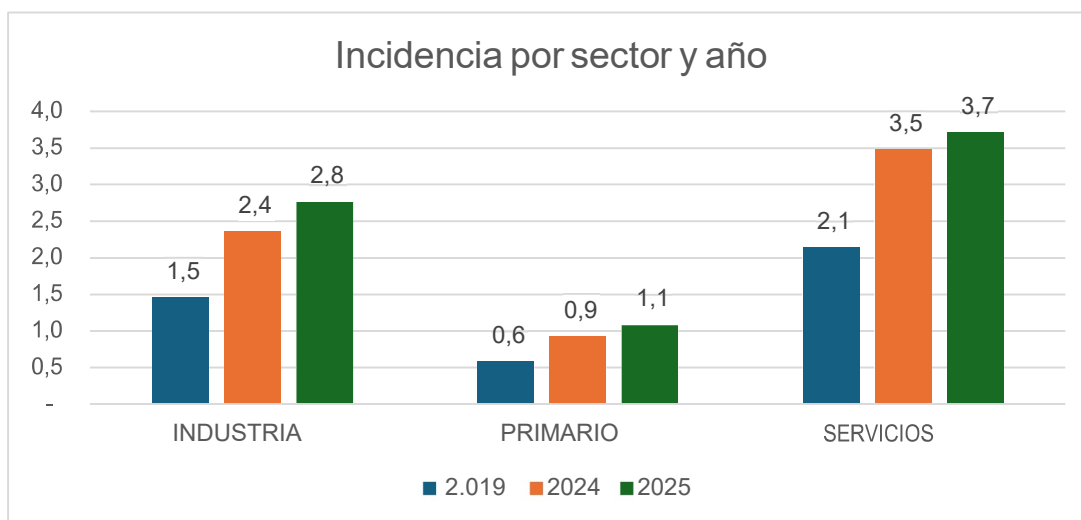
Para explicar esto, debe profundizarse en las causas que originan las ausencias de este tipo de patologías y que, en un volumen relevante, tienen que ver con la frustración y los deberes familiares.

## 5.2. Sector y salud mental

La dimensión sectorial constituye una de las piezas más sólidas de todo el análisis. El comportamiento diferencial de la patología mental entre sectores sugiere que el absentismo vinculado a salud mental presenta un claro componente contextual.

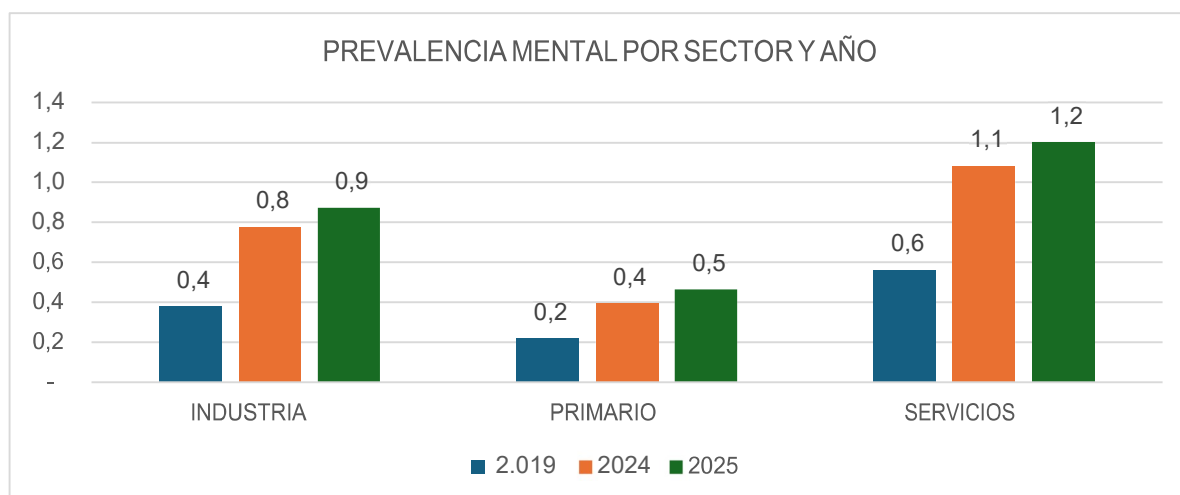
Esta observación es crucial porque permite profundizar en la interpretación. El sector primario tiene una incidencia muy estable y baja, comparado con el resto de los sectores.

Los servicios triplican con holgura la incidencia del sector primario y, junto con la industria, muestran una tendencia claramente creciente.



Desde un punto de vista técnico, esta conclusión permite formular una tesis importante: la salud mental en absentismo no debe leerse solo como un problema clínico, sino como una dimensión estrechamente vinculada al modo de vida o a los condicionantes de nuestro entorno social. Esta es una de las razones por las que el bloque mental ocupa un lugar central dentro del informe.

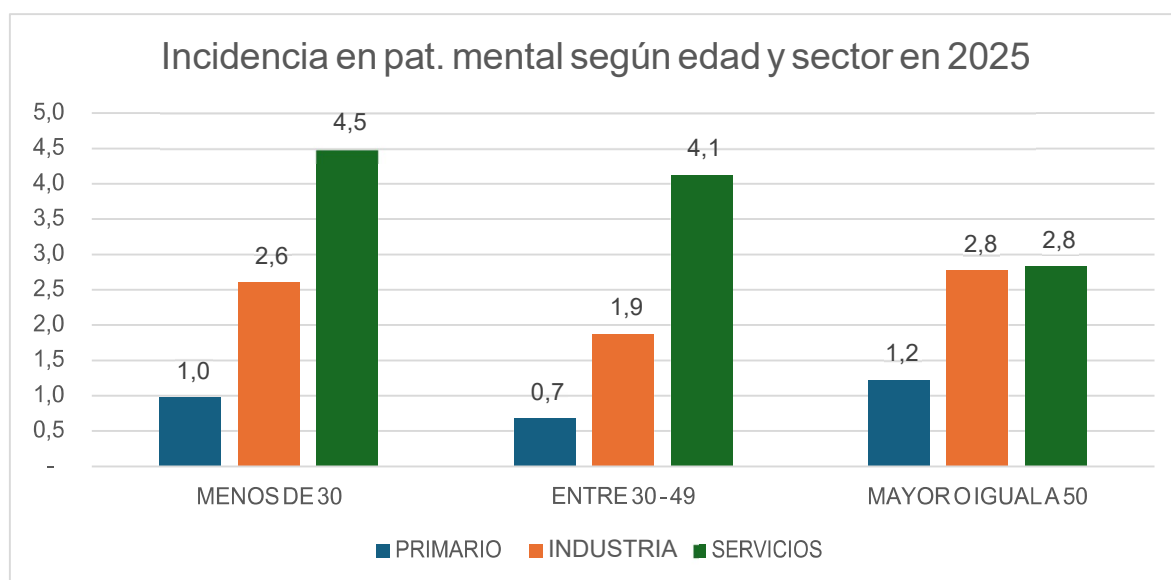
La prevalencia también mantiene unos niveles inferiores en el sector primario, que vuelve a demostrar una estabilidad muy sólida.



El sector servicios es el que lidera el volumen de ausencias por absentismo mental. Y, de nuevo, junto con el sector industrial, mantiene una tendencia alcista en los últimos seis años.

### 5.3. Cruce edad-sector: identificación de perfiles especialmente sensibles

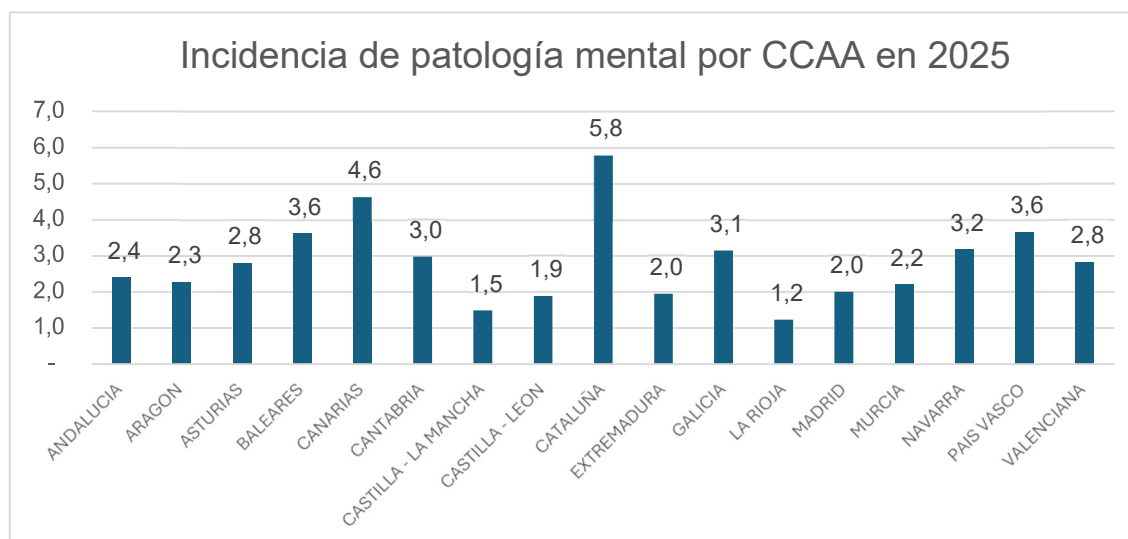
El cruce entre edad y sector nos muestra que, en el sector primario, los que mayor incidencia tienen son los mayores; que en la industria los jóvenes y los mayores tienen un volumen de casos similar y que es el sector servicios el que arrastra la incidencia global y el que más influye en las conclusiones de la patología mental.



Es el sector que está provocando esa primera conclusión de que la incidencia de la patología mental es más elevada entre los jóvenes con un diferencial descomunal en el sector servicios. Esa conclusión debe matizarse y analizarse por sector.

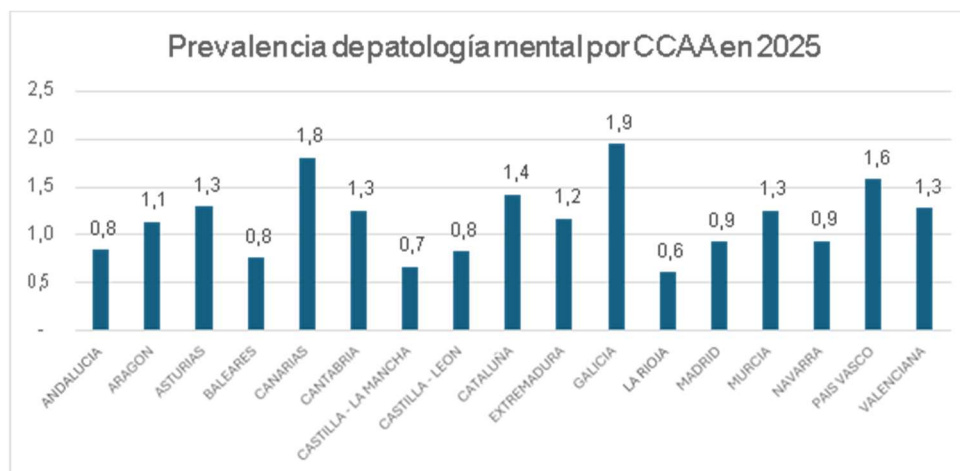
#### 5.4. Territorio y contexto social

La dimensión territorial complementa la lectura organizativa de la patología mental y la sitúa en un marco todavía más amplio. Las diferencias observadas entre territorios sugieren que el problema no se expresa de manera homogénea.



La incidencia muestra dos regiones claramente diferenciadas: Cataluña y Canarias. Los datos sugieren que en 2025, uno de cada seis catalanes afiliados a la seguridad social han tenido una baja por patología mental y que uno de cada cinco canarios también. Por el contrario, los trabajadores de La Rioja y de Castilla La Mancha presentan un comportamiento muy distinto y un indicador inferior.

Es necesario conocer cómo ha sido la prevalencia en las diferentes regiones. Cataluña, presenta una prevalencia elevada pero no tanto como mostraba en la incidencia. Sin embargo, Canarias sigue siendo una región interesante para profundizar, como Galicia.



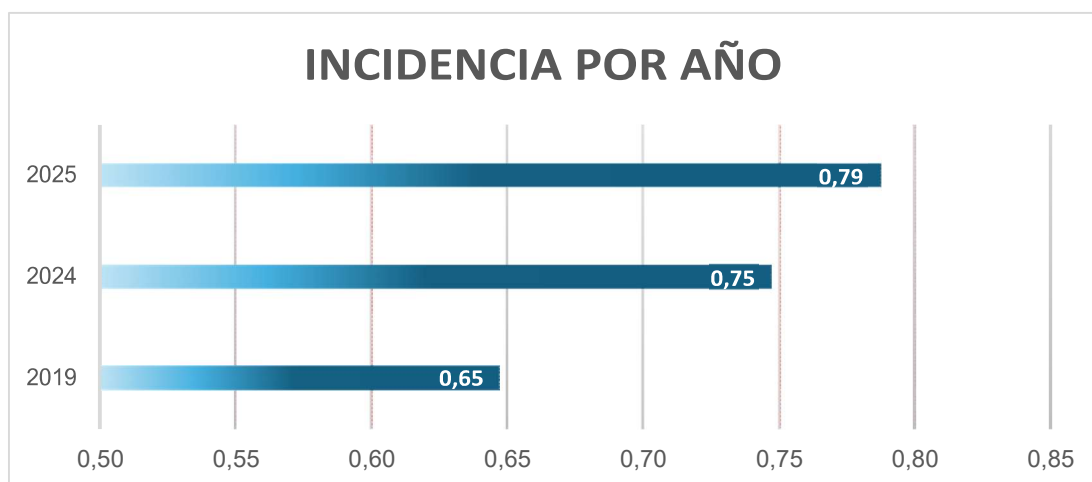
## 6. Patología neoplásica: una lógica distinta dentro del absentismo estructural

A diferencia de los bloques osteomuscular y mental, su comportamiento parece menos dependiente del contexto sectorial inmediato y más ligado a factores estructurales, especialmente la edad y la complejidad clínica.

Esta diferencia no reduce su relevancia; al contrario, recuerda que el absentismo estructural no responde a una única lógica y que una parte importante de la ausencia sostenida puede tener una mayor influencia de factores sanitarios y demográficos.

La patología neoplásica representa, por tanto, una forma distinta de absentismo: menos expresiva en términos de variabilidad sectorial o territorial, pero especialmente significativa por la complejidad y permanencia que suele asociarse a estos procesos. Su presencia en el análisis permite evitar una lectura excesivamente centrada en el entorno productivo y añade una dimensión más completa a la interpretación del absentismo empresarial.

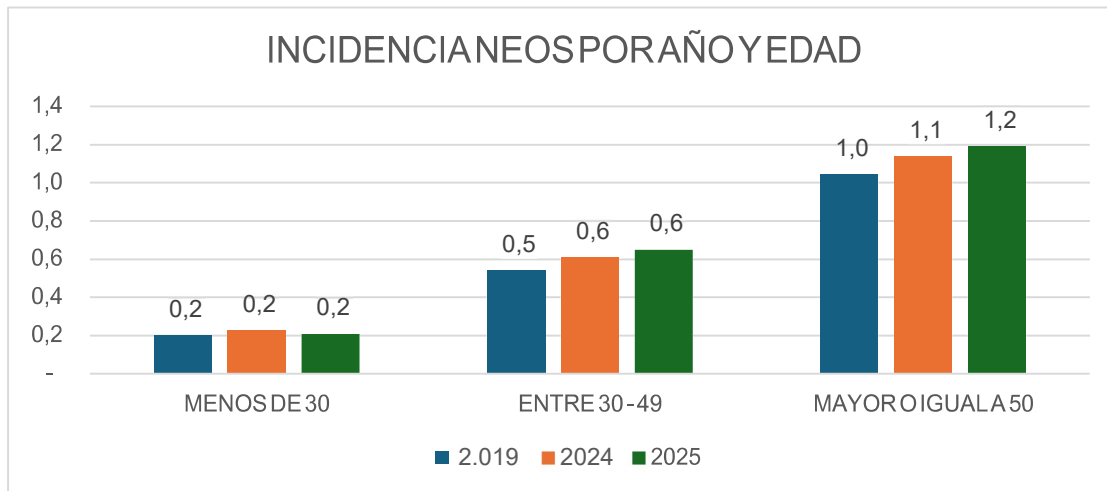
Como se observa la incidencia ha permanecido muy estable.



Lo cual ya presenta una diferencia respecto a los datos del resto de patologías analizadas.

### 6.1. Edad como principal eje explicativo

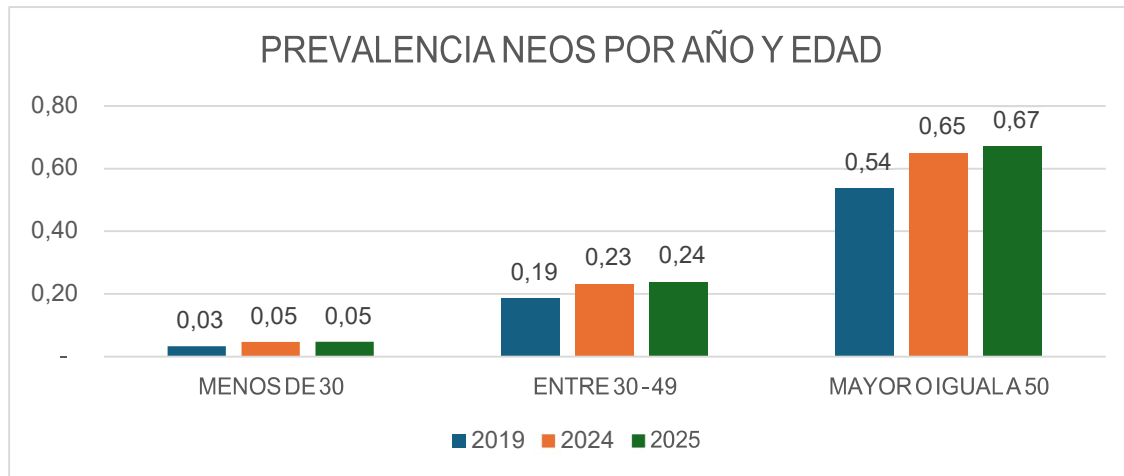
El análisis por edad es el elemento central de este bloque y el gráfico más necesario para incorporarlo al informe. La información analizada sugiere con claridad que la patología neoplásica responde fundamentalmente a una lógica demográfica, donde la edad actúa como variable principal de comprensión. Esta constatación es importante no solo por lo que dice sobre esta patología concreta, sino por el contraste metodológico que introduce respecto a los otros bloques.



Mientras que en osteomuscular y mental, el sector u otros factores desempeñan un papel interpretativo decisivo, en neoplásica la edad adquiere un peso mucho mayor. Esta diferencia enriquece considerablemente la lectura global del informe y refuerza una de sus principales tesis: **cada familia patológica expresa una lógica distinta de producción y sostenimiento del absentismo.**

En el gráfico anterior, queda patente la estabilidad de la incidencia con el devenir temporal y la estabilidad en los rangos etarios. A menor edad, menor incidencia.

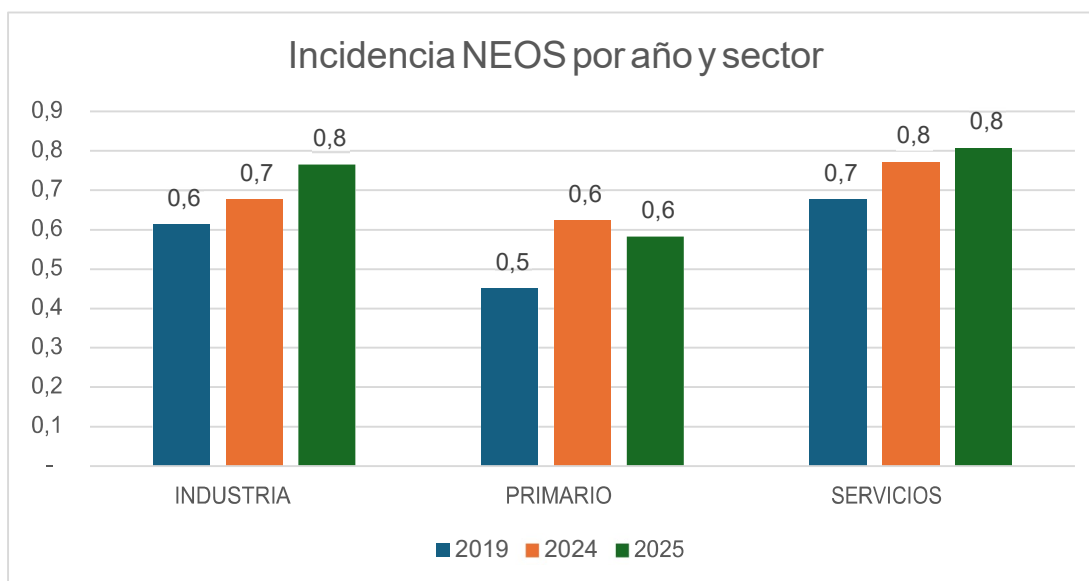
Observando la prevalencia según el avance temporal y los grupos de edad, se evidencia un comportamiento perfectamente coherente con la edad y con la incidencia. Los gráficos son calcos: a menos edad, menos absentismo por neoplasias.



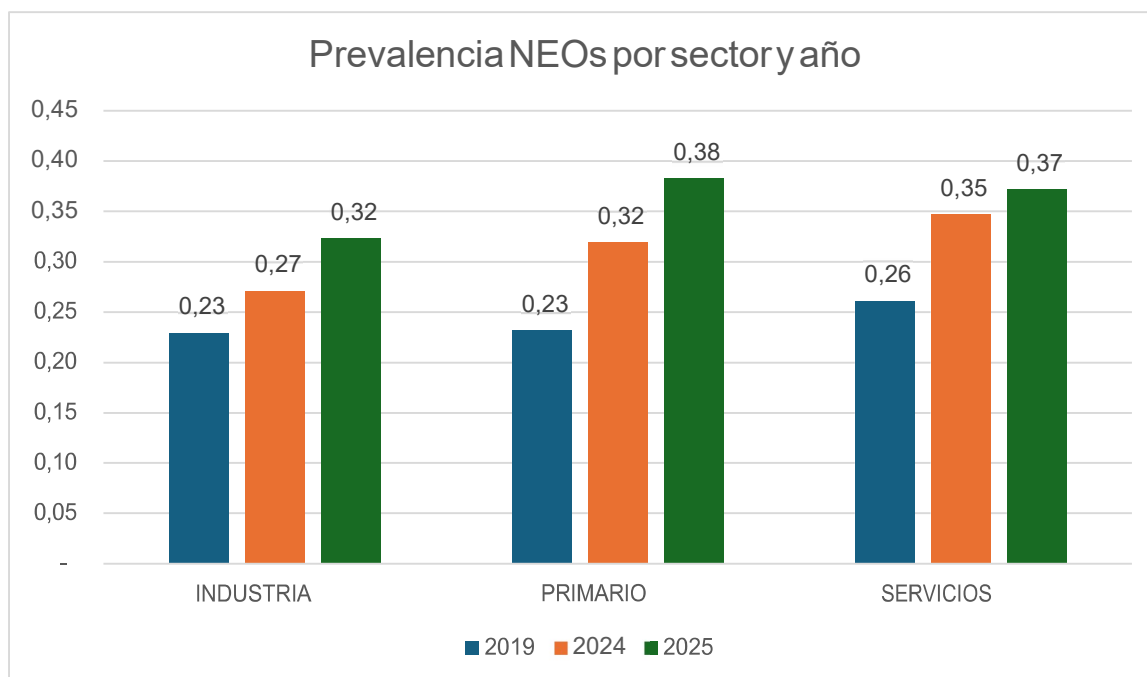
## 6.2. Evolución, sector y territorio como dimensiones complementarias

La dimensión sectorial que constituía una de las piezas más sólidas en otras patologías, en la neoplásica arroja poca luz. El comportamiento diferencial, en cuanto a incidencia, de la patología neoplásica por sectores puede tener más con la composición demográfica de cada sector que por lo que ese sector puede influir en ella.

Los servicios y la industria tienen una incidencia más parecida, pero no se detectan tendencias claras.



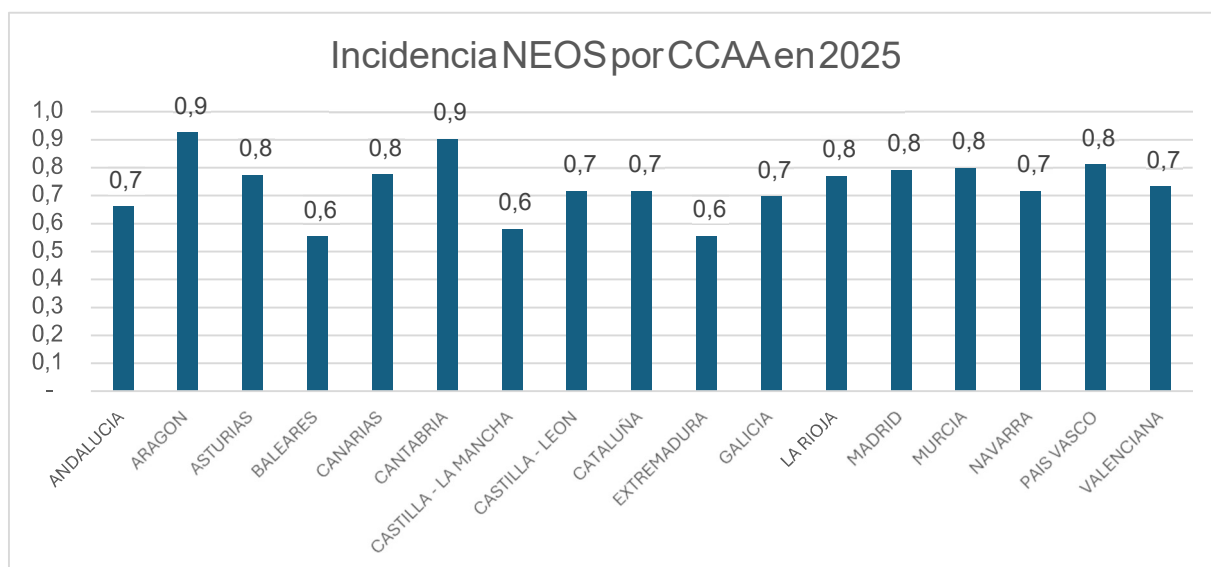
La prevalencia tampoco evidencia nada excesivamente claro, más allá de que parece que en el sector primario parece detectarse un comportamiento alcista que puede estar matizado por el envejecimiento.



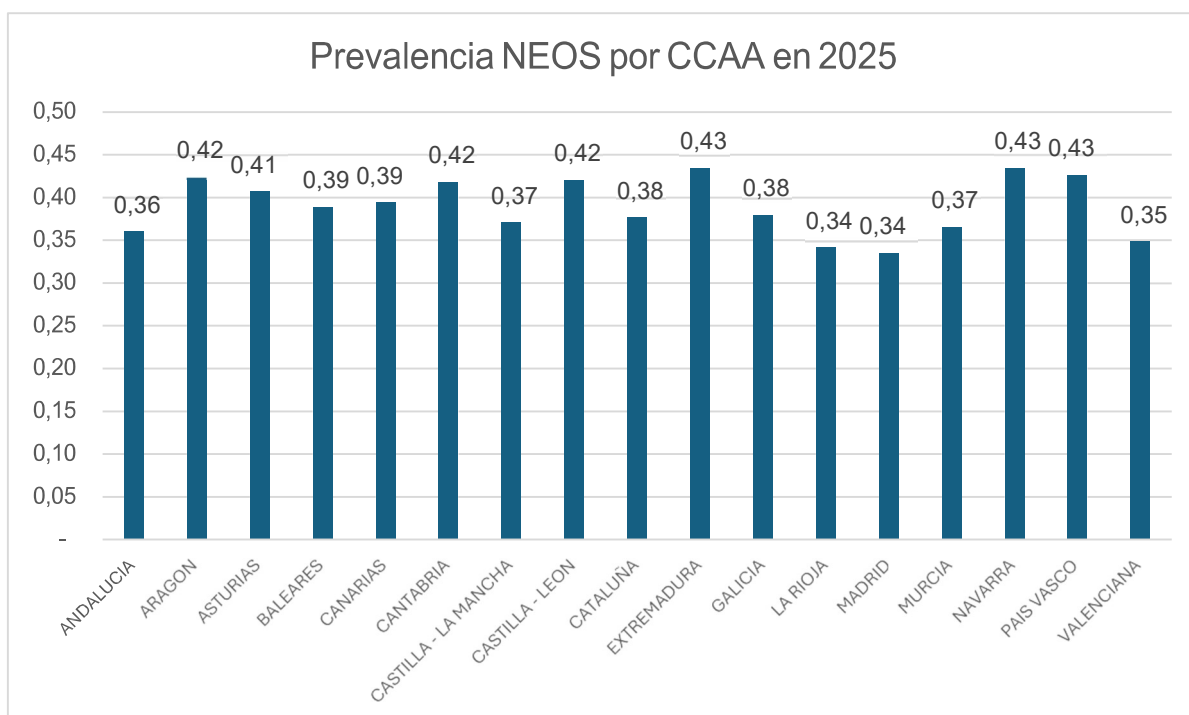
Todos los sectores se mueven en una prevalencia de seis centésimas.

### 6.3. Territorio y contexto social

Si hay una patología dependiente de cómo funcionan los circuitos de los servicios públicos de salud, esa es la patología neoplásica y lo que se detecta es que hay una homogeneidad entre territorios. No hay lugares en los que se multiplique la incidencia por cuatro o cinco; únicamente, aparecen unas décimas (apenas tres) entre las regiones con mayor y menor incidencia.



Con la prevalencia sucede algo similar. Apenas una décima de diferencia entre las regiones con mayor o menor prevalencia, lo cual parece arrojar un dato esperanzador: los tratamientos y pronósticos son homogéneos en nuestro país.



## 7. Lectura transversal: tres patologías, tres lógicas del absentismo

La gran aportación del análisis conjunto es que permite leer el absentismo estructural como una realidad plural, compuesta por distintos mecanismos de producción y persistencia de la ausencia laboral.

La **patología osteomuscular** se comporta como una expresión del desgaste físico, la acumulación sostenida del cuerpo a la actividad global. La **patología mental** revela la interacción entre vulnerabilidad individual, contexto social y edad. La **patología neoplásica**, por su parte, representa trayectorias clínicas de mayor complejidad y permanencia, con una explicación muy ligada a la edad.

Lo que se evidencia, en realidad, es que el absentismo relevante no se produce siempre del mismo modo.

## 8. Conclusiones

1. La fotografía comparada entre 2019, 2024 y 2025 permite afirmar que el absentismo por contingencia común ha pasado de ser un fenómeno principalmente volumétrico a convertirse en un fenómeno de **densidad**.

En 2019 el problema podía describirse en términos de cuántos procesos aparecían; en 2025 resulta más preciso describirlo por cuánto tiempo permanecen activos y en qué colectivos se concentran.

El año 2024 actuó como puente entre ambos escenarios, y 2025 confirma que el verdadero cambio no está solo en el número de bajas, sino en la intensidad diaria que esas bajas proyectan sobre el sistema.

2. La evolución temporal revela que no todas las patologías han crecido del mismo modo ni por la misma razón.

Entre 2019 y 2025, la patología osteomuscular amplía su peso porque combina crecimiento de entrada con capacidad de permanencia; la patología mental, porque acelera su expansión reciente y gana centralidad explicativa; y la patología neoplásica, precisamente, porque apenas altera su patrón y sirve de referencia estable frente al dinamismo de las otras dos.

Esa comparación sugiere que el incremento global del absentismo no es indiferenciado, sino selectivo: crece allí donde coinciden mayor frecuencia y mayor dificultad de salida.

3. Si se toma 2019 como línea base, 2025 muestra que la gran transformación no es únicamente cuantitativa, sino también distributiva.

Parte del absentismo que antes aparecía disperso entre múltiples causas se ha ido concentrando progresivamente en unas pocas familias patológicas con alta capacidad de arrastre.

El hecho de que 2024 ya anticipara ese desplazamiento y que 2025 lo consolide indica que nos encontramos ante una evolución madura, no ante un episodio transitorio. En términos analíticos, esto significa que el absentismo actual es menos aleatorio y más previsible en su composición.

4. La comparación entre 2024 y 2025 aporta una clave adicional: el crecimiento reciente parece ser menos una cuestión de explosión de nuevos comportamientos que de **profundización** de tendencias ya iniciadas.

La osteomuscular continúa avanzando sobre una base ya elevada; la mental intensifica su protagonismo y amplía su radio generacional; la neoplásica mantiene una estabilidad que, por contraste, refuerza la idea de que el cambio se está produciendo en un número limitado de frentes.

Por eso, 2025 no se entiende como ruptura, sino como consolidación de un modelo de absentismo más exigente para la gestión sanitaria.

5. La lectura por edad introduce una conclusión especialmente valiosa cuando se compara 2025 con 2019.

En las patologías osteomuscular y neoplásica, el paso del tiempo sigue funcionando como vector de acumulación: a mayor edad, mayor probabilidad de sostener procesos prolongados.

Sin embargo, en salud mental el cambio es más disruptivo: 2025 muestra una entrada mucho más intensa en edades jóvenes e intermedias que la que podía inferirse en 2019, mientras que la prevalencia continúa teniendo un peso importante en edades superiores.

Esta asimetría indica que el sistema recibe cada vez antes determinados procesos, pero tarda en descargarlos completamente.

6. El cruce entre incidencia y prevalencia permite interpretar la evolución con mayor finura. Cuando 2025 supera a 2024 y, con más claridad aún, a

2019 en incidencia, pero la prevalencia crece a un ritmo similar o superior, la conclusión no es solo que entren más casos, sino que el circuito completo —diagnóstico, tratamiento, seguimiento y alta— pierde velocidad relativa.

En este sentido, 2025 no es únicamente un año con más bajas: es un año en el que las bajas pesan más. La diferencia es sustancial porque desplaza el debate desde la aparición del proceso hacia su resolución efectiva.

7. La evolución sectorial sugiere que los cambios entre 2019 y 2025 no se reparten de forma uniforme entre colectivos protegidos.

En las patologías osteomuscular y mental, algunos sectores no solo presentan más crecimiento, sino que actúan como amplificadores del cambio general. Esto significa que el tiempo no ha afectado por igual a toda la población afiliada: ha reforzado determinadas concentraciones.

La comparación con 2024 permite además observar que esas diferencias no se están corrigiendo, sino que en varios casos se estabilizan o se acentúan, lo que convierte al sector en un buen predictor de intensidad futura del absentismo.

8. También el territorio cambia de significado cuando se mira en serie temporal. En 2019 las diferencias regionales podían leerse como variaciones de contexto; en 2025 algunas de ellas adquieren rango estructural porque se repiten y se hacen consistentes tanto en incidencia como en prevalencia.

La comparación con 2024 refuerza esta idea: ciertas comunidades no solo generan más procesos, sino que además los sostienen durante más tiempo, mientras otras mantienen entradas moderadas pero elevadas bolsas de prevalencia.

Esta divergencia territorial sugiere velocidades distintas de absorción y salida dentro del sistema sanitario público.

9. La patología neoplásica ofrece la conclusión metodológica más elegante del informe: su estabilidad relativa entre 2019, 2024 y 2025 permite comprobar que no todo el absentismo está sometido a la misma presión evolutiva.

Gracias a esa estabilidad, puede aislarse con mayor claridad el componente verdaderamente expansivo del absentismo actual, localizado sobre todo en osteomuscular y mental.

Dicho de otro modo, la neoplásica funciona como un punto fijo dentro de la serie y permite medir con más nitidez cuánto del crecimiento total procede de cambios reales en la estructura del absentismo y cuánto responde simplemente a la persistencia de una base clínica estable.

10. La conclusión más integradora es que 2025 representa la convergencia de tres movimientos simultáneos: un **arrastre acumulativo** en la patología osteomuscular, una **expansión acelerada** en la patología mental y una **estabilidad clínica** en la patología neoplásica.

Frente a 2019, ello dibuja un absentismo más concentrado, más persistente y más selectivo; frente a 2024, un absentismo ya menos coyuntural y más asentado. La evolución observada no señala solo que haya más incapacidad temporal, sino que la arquitectura interna del fenómeno ha cambiado y que una parte creciente de su comportamiento depende de la capacidad del sistema público de salud para absorber, tratar y cerrar procesos en un entorno cada vez más tensionado