



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE

XIV INFORME ADECCO

# Empresa Saludable y Gestión del Absentismo

# Abreviaturas

<b>AMAT</b>	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
<b>ISM</b>	Instituto Social de la Marina.
<b>IT</b>	Incapacidad temporal.
<b>ITCC</b>	Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
<b>RCM</b>	Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
<b>RD</b>	Real Decreto.
<b>RETA</b>	Régimen Especial del Trabajador Autónomo.
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social.
<b>SPS</b>	Servicio Público de Salud.
<b>SS</b>	Seguridad Social.
<b>DGOS</b>	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social.
<b>TRLGSS</b>	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

# Índice

Introducción.....	4
Capítulo 1: Marco conceptual.....	9
Capítulo 2: Marco estadístico 2025.....	17
Capítulo 3: Avance trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. Junio 2025.....	52
Capítulo 4: Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias.....	96
Anexos.....	101



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

# Introducción

## Introducción

### 1. El absentismo en cifras: un problema que sigue creciendo

España afronta, en este ecuador del año, un escenario especialmente complejo en materia de absentismo laboral. Los datos de 2024 y el avance del primer trimestre de 2025 confirman la tendencia ascendente y preocupante de este fenómeno. Según las cifras oficiales, se han perdido más de 1.700 millones de horas de trabajo en 2024, lo que representa una media diaria de 1,5 millones de trabajadores ausentes, y un coste total que supera los 37.000 millones de euros. La tasa de absentismo ha alcanzado el 6,7% de las horas pactadas en 2024, mientras que en el primer trimestre de 2025 ha ascendido al 7,5%, lo que constituye un nuevo máximo histórico.

Especial preocupación merece el crecimiento de la tasa de incapacidad temporal por enfermedad común (ITCC), que ha superado el 5,4% en el primer trimestre de 2025, consolidando una tendencia de alza continua. Este tipo de absentismo representa ya más del 75% del total de horas no trabajadas, con una duración media de las bajas que ha superado los 43 días, y con una clara tendencia al alza desde 2019.

Este incremento ha sido especialmente intenso en sectores como la sanidad, la educación, el transporte y la industria manufacturera. En determinadas ramas de actividad, las tasas de absentismo superan incluso el 10%, lo que compromete la sostenibilidad operativa de muchos centros de trabajo.

Pero el problema no se limita a los datos. Las cifras revelan una realidad estructural, no coyuntural. El absentismo ha pasado de ser un indicador de disfunción puntual a convertirse en un síntoma sistémico de malestar en el entorno laboral, y en un desafío creciente para la competitividad de las empresas, la sostenibilidad del sistema de prestaciones y la cohesión organizacional.

### 2. Salud mental: ¿la nueva pandemia?

Una de las transformaciones más significativas del absentismo es su creciente vínculo con el *discomfort emocional* y la salud mental. El 20% de las bajas temporales tienen origen psiquiátrico o psicológico. Estas bajas no solo son más frecuentes, sino también más duraderas y con mayor riesgo de recaída.

Desde la pandemia, el impacto de la ansiedad, el estrés crónico, la depresión o el burnout han ganado protagonismo en las estadísticas laborales. Estas bajas han aumentado un 111% en los últimos cinco años, y ya suponen uno de los principales retos para empresas y administraciones. No se trata únicamente de una cuestión de salud individual, sino de sostenibilidad del sistema productivo.

Algunos estudios recientes indican que hasta un 32% de los trabajadores perciben que su salud mental ha empeorado en el último año, y que la carga emocional derivada del trabajo -la hiperconectividad, la incertidumbre, los conflictos, la falta de reconocimiento o la presión por resultados- están detrás de buena parte de los procesos de baja prolongada. Esta nueva realidad exige cambiar la mirada: no se trata solo de reincorporar, sino de prevenir.

La prevención requiere anticipación, formación y sensibilidad. La cultura del autocuidado debe ir más allá de eslóganes y convertirse en una verdadera estrategia empresarial y una convicción de las personas trabajadoras, con recursos asignados, líderes implicados y planes de acción medibles. La resiliencia organizacional -entendida como la capacidad de adaptarse a la adversidad sin deterioro funcional- no es un lujo, sino una necesidad. Del mismo modo, la gestión del bienestar no puede limitarse a beneficios puntuales, sino integrarse en la experiencia laboral cotidiana.

Numerosas empresas han comenzado a implantar programas de apoyo psicológico, acompañamiento emocional, o protocolos de intervención temprana ante signos de agotamiento. Estas iniciativas, cuando se estructuran con rigor, están reduciendo la frecuencia y duración de las bajas, reforzando el sentido de pertenencia y disminuyendo el riesgo de rotación. En paralelo, cada vez son más necesarias las alianzas con servicios especializados y redes de apoyo externas, que complementen la acción empresarial en entornos de alta vulnerabilidad.

La salud mental no es solo un tema sanitario: es organizacional, económico y social. Y requiere, como tal, una estrategia transversal basada en la empatía, la corresponsabilidad y la sostenibilidad del empleo.

### 3. La respuesta normativa: entre la reforma y la ineficacia

A pesar de que la evolución del absentismo ha sido objeto de atención institucional y mediática, la respuesta normativa sigue siendo parcial, reactiva y, en muchos casos, ineficaz. En lugar de una reforma estructural del sistema de gestión de las ausencias, se han producido ajustes fragmentarios que no abordan las causas de fondo ni facilitan una gestión ágil y eficiente de la incapacidad temporal.

La legislación actual no termina de armonizar los derechos de los trabajadores con las necesidades de las empresas y las capacidades del sistema público. Aunque la Ley 15/2022 de igualdad de trato ha generado pronunciamientos judiciales relevantes -como la STS 40/2025, de 20 de enero, que declaró nulo un complemento salarial por asistencia que penalizaba ausencias justificadas por enfermedad-, sigue habiendo una gran disparidad en los convenios colectivos, y una falta de criterios claros sobre los incentivos a la presencialidad.

La inseguridad jurídica en torno a los complementos retributivos, el uso del control por geolocalización, la supervisión médica externa o la participación de las mutuas en bajas por contingencias comunes genera tensiones constantes entre empleadores y trabajadores. A ello se suma un marco procedimental burocratizado, donde los trámites entre administraciones se prolongan innecesariamente, impactando en la duración efectiva de las bajas.

Además, se detecta una falta de voluntad política para actualizar el marco normativo que regula el papel de las mutuas. Estas entidades disponen de capacidad técnica y recursos -de la Seguridad Social- para intervenir de forma más activa en procesos de diagnóstico, seguimiento y reincorporación, pero sus competencias siguen siendo limitadas por una concepción excesivamente restrictiva del sistema.

Una normativa eficaz debería contemplar la prevención secundaria como prioridad, facilitar la reincorporación progresiva del trabajador con medidas de adaptación razonables,

y establecer incentivos reales para que las organizaciones promuevan entornos saludables. En definitiva, se precisa un cambio de paradigma que supere la lógica del control y apueste por un enfoque de salud integral, corresponsabilidad institucional y agilidad operativa.

## 4. Servicios Públicos de Salud y Mutuas: un engranaje por mejorar

Uno de los grandes lastres en la evolución del absentismo es la falta de coordinación entre los distintos agentes institucionales encargados de su gestión. A pesar del enorme volumen de recursos públicos comprometidos, el sistema adolece de una visión integradora y eficiente. El resultado es una cadena de disfunciones que perjudican simultáneamente a trabajadores, empresas y al propio sistema de protección social.

Los servicios públicos de salud de las comunidades autónomas están desbordados, con demoras crecientes en la atención primaria y en las pruebas diagnósticas, lo que alarga innecesariamente la duración de muchas bajas. A ello se suma la escasa especialización de los facultativos de asistencia primaria en medicina del trabajo -amén de la escasez de profesionales de la psiquiatría o psicología-, lo que limita la capacidad para valorar la aptitud funcional real del trabajador o para diseñar itinerarios de reincorporación adaptados.

En paralelo, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social -que podrían jugar un papel decisivo en la prevención y diagnóstico- siguen viendo restringidas sus competencias en las bajas por contingencias comunes. Su capacidad para proponer altas, realizar pruebas complementarias o intervenir en procesos de recuperación sigue limitada por una normativa que prioriza la tutela pública, incluso cuando esta se ve desbordada.

Esta disfunción se agrava por la ausencia de mecanismos compartidos de información. No existe un historial clínico laboral interoperable entre servicios públicos de salud, Mutuas y Seguridad Social, lo que dificulta el seguimiento de casos, la detección de reincidencias o la evaluación de efectividad de las intervenciones.

Por otro lado, la Inspección Médica y la Inspección de Trabajo operan con escasos recursos y sin planes de actuación conjunta, lo que impide una supervisión eficaz de las ausencias reiteradas, prolongadas o sospechosas. Y el diálogo institucional entre los Ministerios de Trabajo, Seguridad Social y Sanidad es escaso o ineficaz, lo que se traduce en una política de absentismo sin liderazgo claro ni estrategia común.

## 5. Nuevas narrativas y el rol transformador de la empresa

Durante años, el discurso sobre el absentismo ha estado anclado en una visión defensiva, centrada en el control, la sospecha y la sanción. Sin embargo, el actual contexto social y productivo exige una reformulación profunda del relato: es necesario pasar del discurso del coste al de la oportunidad, del castigo a la corresponsabilidad, y del control a la construcción de entornos laborales sostenibles.

La empresa del siglo XXI ya no puede permitirse gestionar la salud de su plantilla desde la lógica del conflicto. Necesita líderes comprometidos con el bienestar integral de sus equipos, políticas activas de cuidado, y una cultura organizacional que normalice

la vulnerabilidad y promueva la salud desde una visión proactiva.

Frente al modelo tradicional, en el que las ausencias eran percibidas como una amenaza, hoy se impone una visión más humanista y estratégica. El bienestar de las personas trabajadoras no solo es un derecho, sino una fuente directa de valor para la organización: mejora la productividad, reduce la rotación, fortalece el compromiso y proyecta una reputación empresarial sólida.

El absentismo laboral ya no puede ser considerado una variable marginal en la gestión de personas o una simple consecuencia del clima laboral. Es, por derecho propio, uno de los principales desafíos sociales, económicos y sanitarios del siglo XXI. Afecta a la productividad, a la competitividad, a la sostenibilidad de los sistemas de protección social y, sobre todo, a la calidad de vida de millones de personas trabajadoras.

Los datos lo evidencian con crudeza, pero no deben paralizar. Deben ser palanca para la acción. La creciente relevancia de las bajas por enfermedad común, la cronificación de los procesos de salud mental, la descoordinación institucional y la debilidad del marco normativo actual exigen una respuesta de calado, transversal, alineada y valiente.

Esta transformación pasa por repensar el papel de la empresa, pero también por una revisión del contrato social entre instituciones, ciudadanía y tejido productivo. Las mutuas deben dejar de ser actores secundarios y convertirse en agentes activos de recuperación y prevención. La sanidad pública necesita más medios, pero también más agilidad. Y la legislación debe dejar de regular en diferido para anticiparse con visión sistémica.

En este contexto, la tecnología puede ser una gran aliada. El uso ético e inteligente de la inteligencia artificial, aplicado a la predicción de patrones de absentismo, al análisis del clima organizacional o a la prevención personalizada, puede convertirse en una herramienta estratégica. Pero para ello, debe construirse sobre valores sólidos: transparencia, respeto a la intimidad, equidad y propósito de mejora. La IA no debe sustituir la empatía, sino amplificarla.

El absentismo, en definitiva, es mucho más que una tasa. Es un espejo en el que se refleja la salud de nuestras organizaciones, de nuestras políticas públicas y de nuestra cultura laboral. Afrontarlo con responsabilidad, innovación y humanidad es el mejor camino para construir un futuro del trabajo más justo, sostenible y saludable para todos.



**Javier Blasco de Luna**  
Director, The Adecco Group Institute



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

CAPÍTULO I

# Marco conceptual

Si nos atenemos a la definición de la Real Academia Española, el “absentismo” es la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. La segunda acepción del término añade el matiz de la frecuencia con que ocurre dicha abstención, al precisar que es “absentismo” el **“abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”**. Como resulta claro, son definiciones insuficientes para caracterizar el fenómeno bajo estudio.

La literatura especializada no ofrece una definición unánime. Sin embargo, de la lectura de la misma surge un cierto consenso en cuanto a entender el absentismo como la **ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable**, dentro de la jornada legal de trabajo. Esta definición es mucho más precisa y suficiente como para entender que **dentro del absentismo quedan comprendidas todo tipo de causas: involuntarias** (como en el caso de una enfermedad) y **voluntarias** (como por ejemplo en el caso de huelgas), y tanto por **decisión del empleado** (una ausencia injustificada), como de la **empresa** (un curso de formación), así como también determinadas por la **ley** (licencias por maternidad y paternidad) o, incluso, por **fuerza mayor** (horas perdidas por falta de insumos). Por lo tanto, **el absentismo trata de un fenómeno multicausal**.

Un problema para el estudio y la gestión del absentismo es que las estadísticas oficiales no suelen proporcionar datos que lo midan de forma directa. Eso contribuye a hacer que el fenómeno tenga un aspecto aún más borroso. En el caso de España, hay una encuesta oficial (la Encuesta Trimestral del Coste Laboral) que ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, desglosando estas últimas según motivos. Sobre esa base pueden estimarse las horas de absentismo. Si la información sobre las horas de trabajo que se pierden por absentismo es escasa, no puede llamar la atención que no existan estimaciones oficiales sobre los costes y la magnitud de este fenómeno.

En lo que sigue, se esbozan algunas ideas sobre las **causas generales del absentismo** y se presentan estimaciones para España. Asimismo, se profundiza en el análisis del absentismo por Comunidades Autónomas y sectores productivos. Pese a la imposibilidad de un cálculo preciso, es útil tener una referencia de cuál es el impacto global de este fenómeno en la economía.

## Rápida revisión de la literatura. Causas del absentismo y soluciones

El fenómeno del absentismo se ha estudiado fundamentalmente en los campos de la psicología, la medicina, la economía y la administración de empresas. Más específicamente, su estudio ha sido un tema para las áreas de la economía laboral, la organización industrial y los recursos humanos. En las páginas que siguen nos referiremos a diversas aportaciones académicas sobre el tema que se han llevado a cabo desde la economía o la administración de empresas.

Un trabajo pionero fue el de **Meisenheimer** (1990), que analizó datos sobre la economía de Estados Unidos. Entre sus principales conclusiones, encontró un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores de seis años. Al mismo tiempo, tras desagregar los datos según tipos de trabajo, detectó que **el absentismo era mayor en las ocupaciones que exigían un mayor esfuerzo físico** y que tendía a bajar a medida que subía el grado de responsabilidad asociado al puesto de trabajo.

Según las causas que se apuntan para explicar las ausencias irregulares por enfermedad, los trabajos disponibles pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

- a) los que atribuyen especial importancia a los **aspectos institucionales y legales** del mercado de trabajo;
- b) los que priman los factores **socioeconómicos** del empleado;
- c) los que dan preponderancia a las **condiciones en el trabajo**, y
- d) los que ponen énfasis en el **tipo de empresa**.

a) Entre las investigaciones que destacan el papel de **factores institucionales** se destacan las de **Osterkamp** (2002), **Boss** (1999) y el **Ministerio de Empleo danés** (2003). En todos los casos verificaron una correlación positiva entre la generosidad de la cobertura de bajas por enfermedad y el número de estas últimas. Esto fue ratificado en el estudio de **Scognamiglio** (2019) referido a los empleados del sistema de salud público de Italia. Además, **D'Amuri** (2017) destaca que **el absentismo es sistemáticamente más alto en el sector público que en el privado**.

**Thalmeier** (1999), a su vez, detecta, con datos para Alemania, que las bajas por enfermedad disminuyen cuando aumenta el paro. A resultados parecidos llega **Biffel** (2002) para Austria. Para el caso italiano, **Ichino y Riphahn** (2005) muestran que las **ausencias por enfermedad aumentan a más del doble cuando finaliza el período de prueba** (es decir, cuando el trabajador comienza a estar cubierto por la prestación por desempleo).

## Principales líneas de investigación académica según motivo principal del absentismo

Ejemplos	Países estudiados	Autores
<b>Aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo</b>		
Hay correlación positiva entre la generosidad de la cobertura por incapacidad temporal y el absentismo; las bajas por enfermedad caen cuando sube el paro.	Austria, Alemania, Italia, Dinamarca, España	Osterkamp (2002); Thalmeier (1999); Biff (2002); Ichino y Riphahn (2001); Osterkamp y Röhn (2007); Jimeno y Toharia (1996)
El absentismo es sistemáticamente más alto en el sector público que en el privado.	Italia	D'Amauri (2017)
<b>Factores socioeconómicos de los empleados</b>		
Hay una correlación positiva entre el absentismo y jornadas de trabajo habitualmente prolongadas; también aumenta cuanto mayor es el período que el empleado lleva trabajando en la empresa.	Países de la Unión Europea	Bamby, Ercolani y Trable (2002); Hassink y Koning (2009); Frich y Malo (2008)
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Hay una correlación positiva entre el absentismo y los empleos estresantes; hay correlación negativa con el grado de satisfacción en el empleo.	Bélgica, Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003); Moreau et al. (2004); Hausknecht, Hiller y Vance (2008)
La conciliación laboral-familiar puede tener impacto indirecto favorable a través de la mejoría del bienestar emocional del trabajador.	España	Medina, Biedma y Sánchez Ortiz (2020)
Es necesario analizar los distintos puestos de trabajo de una misma empresa para diseñar políticas adaptadas de prevención y corrección.	Francia	Charléne Millot et al. (2022)
El trabajo a turnos impacta positiva o negativamente en el absentismo según los incentivos monetarios, la salud y la situación familiar del empleado.	Alemania, Noruega	Frick, Simmons y Stein (2020); Jacobsen y Fjeldbraaten (2018)
<b>Características de la empresa</b>		
Hay correlación negativa entre el absentismo y el tamaño de la empresa; también la hay con las empresas que retribuyen por resultados.	Alemania, Dinamarca, Francia, Reino Unido	Bamby y Stephen (2000); Poulidakas y Theodoropoulos (2009); Brown, Fakhfakh y Sessions (1999); Kristensen et al (2006); Heywood et al (2008).

**Osterkamp y Röhn (2007)** estudian la causa de la evolución de las ausencias por enfermedad en 20 países de la OCDE, a lo largo del periodo 1996-2002. Los autores destacan que las variables institucionales son claves. Entre ellas, sobresale **la generosidad de las prestaciones sociales por bajas por enfermedad y desempleo**. Por ejemplo, si en un país determinado la cobertura de las bajas por enfermedad comienza antes, se extiende durante más tiempo o se puede justificar por el propio interesado o por un médico de la confianza del paciente, los datos que emplean los autores muestran que el número de bajas por enfermedad aumenta. Del mismo modo, en los países en los que el grado de protección al desempleo es mayor se detectan más bajas por enfermedad.

**Jimeno y Toharia (1996)**, con datos de España, también encuentran una relación positiva entre el derecho a la indemnización por despido y el absentismo.

La lógica económica que está detrás de estos resultados puede captarse de forma intuitiva y parte en la incapacidad del empleador para poner en práctica un control exhaustivo de las faltas del empleado. En ese marco, cuanto mayor sea la protección económica de una baja o más fácil sea obtenerla, menor es el coste que asume el empleado por la misma. A medida que el coste de la baja cae, a partir de cierto punto podría actuar como “incentivo” para ausentarse del empleo.

b) Entre los trabajos que subrayan la importancia de los factores **socioeconómicos** de los empleados, puede citarse a **Barmby, Ercolani y Treble (2002)**. Estos autores encuentran, en una muestra de países europeos y Canadá, una **vinculación entre las bajas por enfermedad y determinados factores del empleado como edad, sexo, estado civil, renta, sector y tipo de contrato** (si es de carácter permanente o no).

**Rojo (2002)**, por su parte, encuentra diferencias en el perfil de los absentistas: predominan los hombres en el sector industrial y/o agrario, en la empresa privada y entre aquellos con estudios elementales; las mujeres registran más ausencias por enfermedad en el sector servicios, en empresas públicas y entre quienes tienen estudios medios. Si se excluye el permiso por maternidad, las ausencias por enfermedad en la mujer son menores que en el hombre.

**Hassink y Koning (2009)**, llevan a cabo un experimento en una empresa alemana durante un año con el que demuestran cómo los empleados con remuneraciones medias o bajas reducen el absentismo por enfermedad ante la expectativa de una recompensa económica incierta (participando en una lotería de la empresa) si en un período de tres meses no han comunicado ningún parte de baja. Para **Frick y Malo (2008)** los aspectos institucionales son menos importantes que las características individuales de los empleados a la hora de explicar las bajas por enfermedad.

c) Un tercer grupo de investigaciones destaca la relevancia de las **condiciones de trabajo** para explicar el absentismo. Desde esta óptica, el absentismo podría ser una respuesta a condiciones de trabajo insatisfactorias (desorganización, stress, mal ambiente laboral, conflictos interpersonales, etc.) y/o a dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Además, el diseño del puesto de trabajo también es un elemento que incide en el absentismo, por ejemplo, cuando se trata de puestos de alta exigencia y baja posibilidad de control. El sector de actividad de la empresa también tiene influencia, como es el caso de los trabajadores de la salud. Finalmente, el trabajo a turnos puede, asimismo, influir en el absentismo.

La investigación de **Millot et al. (2022)** confirma que, incluso en un mismo hospital, unos puestos de trabajo están más expuestos al absentismo que otros, como es el caso de las enfermeras. Sin embargo, dentro del mismo ámbito reconocen la importancia, no solo de las condiciones de trabajo, sino también de factores sociodemográficos: por caso, tienden a registrar mayores tasas de absentismo las mujeres, quienes tienen hijos y las personas separadas.

**Jensen, Aronsson, Björnstad y Gunnarsdottir (2003)** muestran que, en Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia, las bajas por enfermedad dependen, además de la salud individual, del tipo y las condiciones de trabajo. En esta categoría puede incluirse también el trabajo de **Moreau et al. (2004)**. Estos autores llevan a cabo un estudio de más de 20.000 empleados de 25 empresas belgas. Documentan empíricamente que las bajas por enfermedad son más elevadas en trabajos con bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas y escaso control sobre la asignación del tiempo o el modo organizativo.

Un reciente informe belga (**Moerland et al.; 2023**) ratifica lo encontrado por investigaciones anteriores, en el sentido de que sugiere que una fusión entre empresas de la cual surjan mejores condiciones laborales, tiende a reducir el absentismo.

**Medina, Biedma y Sánchez Ortiz (2020)**, subrayan la importancia de las posibilidades de **conciliación** que haya en cada empresa (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.), especialmente por su favorable impacto indirecto, a través de la mejoría del bienestar emocional, y de ahí físico, del empleado. Recalcan que la posibilidad de conciliar debe ser efectiva (es decir, sin temor a sufrir “represalias”). Llegan a esas conclusiones tras estudiar una muestra de más de 500 trabajadores del sector servicios de España

**De Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli (2002)**, estudian el caso de guardias de seguridad, basándose en el análisis de una encuesta a más de 600 empleados de una firma belga. Los autores encontraron una relación entre el absentismo y la percepción de cuál es el “comportamiento” del empleador respecto de sus empleados. Cuando esa conducta es percibida como “injusta”, las faltas al trabajo tienden a crecer.

**Zia-ud-Din, Arif y Shabbir (2017)**, estudiaron el impacto del trato irrespetuoso entre compañeros (discusiones, falta de colaboración, intrigas, etc.) como una variable relevante para explicar el absentismo en las enfermeras en Pakistán.

**Dionne y Dostie (2007)**, sobre la base de datos para Canadá, encuentran evidencia sólida acerca de la relación entre absentismo y los horarios de trabajo. Cuando el horario es el estándar y los trabajadores tienen la posibilidad de teletrabajar o de acortar la semana laboral en un día trabajando más horas los días restantes, el absentismo tiende a ser más bajo. En cambio, cuando se trabaja por turnos o cuando la semana laboral se comprime en pocos días y jornadas laborales largas, las faltas al trabajo tienden a aumentar.

**Hausknecht, Hiller y Vance (2008)** con datos a lo largo de seis años (1998-2003) de una agencia estatal grande (12.500 empleados) del sector del transporte de Estados Unidos, detectan **ratios de absentismo que son un 25% más bajos en las mejores unidades de la empresa** (donde los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, tienen un alto grado de compromiso y hay bajo desempleo sectorial), frente a las peores unidades de la misma empresa (aquellas con baja satisfacción, escaso compromiso y altos niveles de desempleo sectorial).

En cuanto al impacto del trabajo a turnos, hay literatura contrapuesta. Por un lado, **Frick, Simmons y Stein** (2020) encuentran que en los turnos de tarde el absentismo es mayor que en la mañana o por la noche, lo que podría deberse a la prima, libre de impuestos, que se cobra por trabajar entre las 20:00 y las 6:00 en Alemania, el país estudiado. Sin embargo, **Jacobsen y Fjeldbraaten** (2018), tras analizar el caso de trabajadores de hospital en Noruega, creen que no es el trabajo a turnos per se lo que impacta en el absentismo, sino en la medida en que el mismo empeore la salud del trabajador y/o dificulte la conciliación con la vida familiar.

d) Por último, hay un conjunto de investigaciones que ponen el énfasis en el **tipo de empresa: tamaño, modelo de retribución, tipo de tecnología empleada (just in time) y relevancia del trabajo en equipo**. **Barmby y Stephan** (2000) emplean datos de empresas alemanas para mostrar que en las compañías más grandes el absentismo es más reducido.

**Pouliakas y Theodoropoulos** (2009) examinan datos de una extensa muestra de empresas en Reino Unido y muestran que **aquellas que ofrecen retribución por resultados tienen un menor índice de bajas por enfermedad**, aunque aportan el matiz de que el impacto de este tipo de retribución depende de las características de la empresa. Así, el impacto es mayor si el porcentaje de empleados con niveles de salario más bajos es elevado y el tamaño de la empresa es pequeño. El potencial de la retribución por resultados para reducir el absentismo, además, decae una vez alcanzado un determinado umbral de horas de trabajo.

La remuneración con participación en beneficios (profit sharing), o en acciones de la propia empresa (stock options), ha presentado correlación negativa con el absentismo en una muestra de 127 empresas francesas estudiadas entre 1981 y 1991 por **Brown, Fakhfakh y Sessions** (1999).

El trabajo en equipo, la satisfacción con el trabajo realizado y el comportamiento ejemplarizante de los directivos son elementos que influyen en el logro de menores niveles de absentismo, según comprueban **Kristensen et al** (2006) cuando analizan los datos de trabajadores de un banco danés de gran tamaño. Asimismo, encuentran que el absentismo medio de cada área de trabajo aumenta cuando existen topes salariales y cuando el jefe del área aumenta también su propio nivel de absentismo.

**Heywood, Jirjahn y Wei** (2008) detectan, empleando una muestra de empresas británicas, que cuando el trabajo en equipo es muy relevante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y ésta es, consecuentemente, mayor.

Cabe mencionar, por último, un trabajo de **Carl Kaiser** (2018), que estudia el contexto en el que el trabajador toma la decisión de ausentarse del puesto de trabajo. Ese contexto está determinado por la **cultura de la empresa** en lo relativo a la asistencia al trabajo (cultura que, a su vez, depende, por ejemplo, del grado de trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia a la organización). Kaiser también señala la relevancia de la **relación que hay entre absentismo y presentismo**, motivo por el cual considera que ambos deben estudiarse y tratarse conjuntamente, por estar interrelacionados. El mismo estudio de **Moerland et al.** (2023) mencionado más arriba, observa que la prolongación del período de autocertificación (es decir, del período en que no es necesario acudir a un médico para que certifique la necesidad de ausentarse del trabajo) no tuvo impacto en el absentismo, aunque subrayando el aspecto crucial de buenas condiciones de trabajo.

La investigación antes mencionada de **Millot et al. (2022)** señala que acciones para mejorar la salud del personal (específicamente, actividad física y una mejor nutrición), pueden conducir a una reducción del absentismo, así como mejorar el ambiente de trabajo (mejoras y aumentos en la comunicación en todas direcciones, así como también la gestión de conflictos).

Una buena síntesis de algunas soluciones propuestas para las principales causas del absentismo se encuentra en el estudio realizado por los investigadores **Bryan, Lynch y Kocakülâh (2018)**. Sus resultados se resumen en la tabla anterior.

## Absentismo: algunas soluciones ya probadas

Ejemplos para causas de absentismo seleccionadas

Causa principal	Medidas	Causa principal	Medidas
<b>Enfermedades comunes y accidentes de trabajo</b>	Programas de educación sobre alimentación y temas de salud; acciones para prevenir contagios (gel desinfectante en sitios comunes de la empresa, etc.)	<b>Acoso en el trabajo por compañeros/superiores</b>	Elaboración de un Código de Conducta; informar a empleados sobre cómo reconocer un caso de acoso y donde denunciarlo.
<b>Dificultad para conciliar trabajo y otras actividades (formación, educación, etc.)</b>	Semana laboral comprimida en cuatro días; rangos de entrada y salida del trabajo y no una hora determinada; días de vacaciones extra no remunerados.	<b>Dificultad para conciliar trabajo y obligaciones familiares</b>	Teletrabajo, mayor uso de teleconferencias, transferencia del empleado a una sede de la empresa más cercana a su domicilio.
<b>Falta de incentivos</b>	Lotería entre empleados con menos faltas; mejorar el control de las faltas (confirmación de permanencia en su hogar cuando se alega enfermedad, etc.)	<b>Estrés, falta de compromiso, baja moral</b>	Planes de comunicación con empleados, reconocimiento de logros, evitar contactos (mensajes, correos electrónicos, etc.) fuera de los horarios de trabajo.
<b>Cuidado de mayores</b>	Extender las políticas de la empresa referidas al cuidado de niños a los mayores; ofrecer asistencia como beneficio a empleados.		

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Bryan, Lynch y Kocakülâh (2018) y otros.

El Anexo 1 sintetiza las principales aportaciones de la literatura y sus enseñanzas básicas.



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

CAPÍTULO II

# Marco estadístico

## 2.1. Absentismo laboral en España

### Estadísticas oficiales y definición de absentismo utilizada

Para cuantificar el absentismo, el primer paso es definir los límites del mismo, es decir, qué cosas se consideran absentismo y qué otras cosas no. Una vez definido el absentismo, para cuantificarlo hay que realizar estimaciones sobre la base de estadísticas oficiales. Esto es así porque **no hay ninguna estadística oficial que lo mida de forma directa**.

**El absentismo es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales.** Entre esos motivos no se incluyen las horas perdidas por ERTes (porque muchas veces, como ocurrió en la pandemia, los mismos se deben a causas de fuerza mayor), ni por vacaciones y días festivos (que están más allá de la decisión de empleadores y empleados). Más allá de estos conceptos excluidos, hay muchas otras razones que provocan pérdidas ocasionales de tiempo de trabajo. El más importante de esos motivos en términos cuantitativos es, por amplia diferencia, la **Incapacidad Temporal** (IT; enfermedad común o accidente no laboral).

El conjunto de horas no trabajadas que englobamos bajo el nombre de absentismo comprende motivos muy diferentes. Por lo tanto, es un completo error equiparar **el absentismo con faltas injustificadas**. Como es lógico, las horas de trabajo que se pierden sin justificación forman parte del absentismo, pero no son ni de lejos la porción más importante. Como veremos en más detalle en las próximas páginas, también se incluyen dentro del absentismo, por ejemplo, las horas no trabajadas por **maternidad y adopción**, por **permisos remunerados** y por **conflictividad laboral**.

Los datos para estimar el absentismo surgen de la **Encuesta Trimestral del Coste Laboral** (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El universo objeto de estudio de la ETCL son los **asalariados por cuenta ajena** que trabajan en la economía no agropecuaria. Para este análisis se utiliza una muestra muy representativa integrada por cerca de 28.500 establecimientos de todos los tamaños y regiones de España. En el caso de los establecimientos con más de 500 trabajadores están todos incluidos (es decir que, en el caso de las grandes empresas, no se trata de una muestra, sino de su totalidad).

Tal como indica su nombre, la ETCL incluye información sobre los costes laborales y sus componentes. En nuestro caso, lo más relevante es que también proporciona la **“desagregación del tiempo de trabajo”**, información que se publica en términos de horas mensuales por trabajador.

Los datos se ofrecen para un agregado que comprende la práctica totalidad de la economía nacional: **industria** (que incluye los sectores de las manufacturas, la minería y la energía), **construcción** y **servicios** (de los que solo se excluyen el servicio doméstico y la actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales, como son, por ejemplo, las embajadas y las delegaciones de la Unión Europea). Es decir que, como se señaló más arriba, la ETCL comprende el conjunto de la economía nacional no agropecuaria (se excluye todo el sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca), con excepción de una fracción marginal de los servicios.

El punto de partida para estimar el absentismo es calcular las **horas pactadas efectivas**

**mensuales.** Para ello es necesario, en primer lugar, sumar las **horas pactadas** (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las **horas extraordinarias** que eventualmente se hubieran realizado. Luego, a ese total hay que restarle las **horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, así como también las horas no trabajadas por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** (en adelante, ERTes). El resultado de estas sumas y restas son las horas pactadas efectivas.

De manera esquemática, lo anterior puede resumirse así:

$$\text{Horas pactadas efectivas} = \begin{array}{l} \text{horas pactadas} + \\ \text{horas extraordinarias} - \\ \text{horas no trabajadas por vacaciones y festivos} - \\ \text{horas no trabajadas por ERTes} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Absentismo} = \text{horas no trabajadas por motivos ocasionales} \\ \quad \quad \quad (\text{distintos de vacaciones, días festivos y ERTes}) \\ = \text{incapacidad temporal} + \text{otras causas} \end{array}$$

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{\text{horas no trabajadas por motivos ocasionales}}{\text{horas pactadas efectivas}}$$

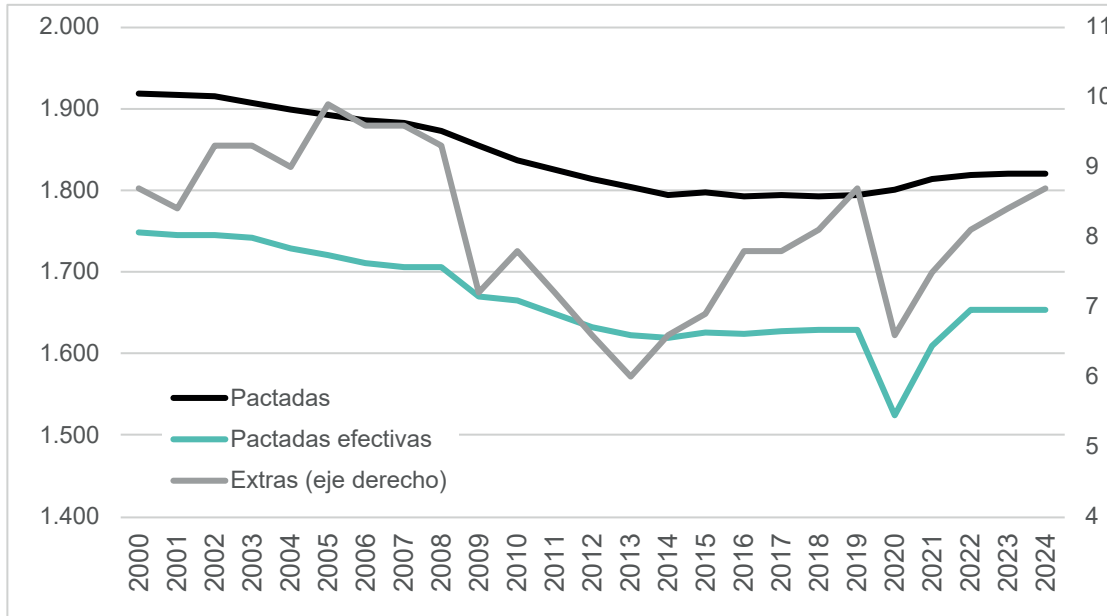
## Horas trabajadas en el conjunto de España

En 2024, las horas pactadas se mantuvieron estables en 1.821 horas, la misma cifra que alcanzaron en 2023. No obstante, si comparamos la actual cifra con la que hubo en 2020, se ha producido un incremento de 19,8 horas anuales, equivalente a algo más de 2 jornadas de 8 horas. Esta distancia se incrementa hasta las 27 horas anuales, es decir, más de 3 jornadas de 8 horas, si comparamos con el año previo a la pandemia (2019).

Cabe recordar que, entre 2019 y 2023, se habían encadenado cinco años consecutivos de incrementos, una circunstancia que no se había producido en toda la serie histórica (2000-2024). En cambio, entre 2000 y 2014, la jornada anual pactada se redujo todos los años, pasando de 1.918 a 1.795 horas (una reducción acumulada de 123 horas anuales, equivalente a más de 15 jornadas de 8 horas). Entre 2014 y 2019, las horas pactadas presentaron cambios mínimos por lo que, en la práctica, se mantuvieron estables. Y, ya en 2020, las horas pactadas volvieron al umbral de las 1.800 anuales, que se había abandonado en 2013.

## EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

Datos en horas anuales por trabajador; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

En todo caso, téngase en cuenta que, para el conjunto de los sectores de la **Industria**, la **Construcción** y los **Servicios**, las **horas anuales pactadas continúan estando por debajo de las cifras del año 2000**, cuando sumaban 1.918 por trabajador, es decir, 97,2 horas anuales más. De este modo, el incremento de las horas pactadas entre 2019 y 2023 revirtió casi una quinta parte de la reducción total que hubo entre 2000 y 2019.

Analizando los últimos 20 años, es decir, el período 2004-2024, se encuentra un recorte del **4,1%** en la jornada pactada anual. En términos absolutos, equivale a una reducción de **77,4 horas anuales**. Tal recorte, **considerando una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, equivale a casi 10 jornadas menos de trabajo al cabo de un año (ver datos en Tabla 1 del Anexo)**.

**La evolución de la jornada pactada anual responde a múltiples variables que actúan de manera simultánea.** Entre ellas, factores propios del ámbito empresarial (como aspectos organizativos, avances tecnológicos, necesidades de productividad, etc.) y también factores sociales (como la creciente valoración del tiempo de ocio, el mayor interés en conciliar la vida personal y profesional, etc.). Una hipótesis razonable para explicar el aumento de la jornada pactada desde 2019 es la **irrupción del teletrabajo**: mientras que en 2019 trabajaron al menos ocasionalmente desde su hogar 1,6 millones de personas, desde finales de 2020 han oscilado entre 2,5 y 3,2 millones de personas. La idea es que una parte del tiempo antes destinado al desplazamiento se habría transformado en tiempo de trabajo.

Sin embargo, aunque en 2024 el número de ocupados que teletrabajan al menos ocasionalmente aumenta de 2.986,1 miles en 2023 a 3.330,1 miles, se observa un estancamiento en la jornada pactada. Es decir, aunque el número de teletrabajadores sigue creciendo, su impacto sobre la ampliación de la jornada pactada parece haberse estabilizado, puede que debido a una mejor regulación de los tiempos de trabajo

en remoto y a la influencia de otros factores sociales y organizativos que moderan la duración de las jornadas laborales.

Tal como ocurre desde 2008, las **horas extraordinarias de 2024 se mantuvieron por debajo del 0,5% de la jornada pactada anual**. Específicamente, en **2024** equivalieron al 0,48% de la misma, una proporción prácticamente igual a la del año anterior, donde fue de 0,46%. No obstante, en términos absolutos, fueron 8,7 horas anuales por asalariado, es decir, un 3,6% más con respecto al año anterior.

Dentro de esa proporción marginal, las horas extraordinarias muestran un comportamiento procíclico: tienden a aumentar en fases de expansión económica y a reducirse en momentos de crisis. Por ejemplo, llegaron a un máximo de máximo de 9,9 horas en 2005, momento a partir del cual bajaron hasta un mínimo de 6 horas en 2013. Las 8,7 horas de 2024 suponen ya **cuatro incrementos anuales consecutivos**: desde las 6,6 horas de 2020, que alcanzaron 7,5 en 2021, 8,1 horas en 2022, y 8,4 horas en 2023. No obstante, también cabe señalar que se observa una desaceleración en dichos incrementos, siendo el de 2024 el menor ritmo de crecimiento.

Las **horas no trabajadas debido a vacaciones y días festivos**, disminuyen un 0,2% interanual hasta las **174,6 horas**. Así, supone la segunda la cifra más alta desde 2016, donde fueron 175,5 horas (siendo la del 2023 la más alta de dicho periodo). Además, la proporción de las horas pactadas se mantuvo en el 9,6%, misma cifra que el año anterior. Es a su vez la misma proporción que hubo en 2019 y 2018, donde también alcanzó el 9,6%.

Hasta la pandemia, las horas no trabajadas por **razones técnicas o económicas (ERTEs)** habían sido prácticamente insignificantes. Su mayor registro hasta entonces había sido el de 2012, cuando alcanzaron a 8,7 horas, equivalentes al 0,5% de la jornada pactada anual. En 2020, la emergencia sanitaria las disparó hasta las 120 horas anuales, lo que se corresponde con un 6,7% de las horas pactadas. En 2021 se redujeron de forma marcada, aunque, aun así, las 42,3 horas (2,3% de la jornada pactada) eran una cifra muy elevada en comparación con los años prepandemia. En 2022 puede considerarse que las horas no trabajadas por ERTEs se normalizaron, al reducirse hasta 3,9 horas por trabajador y año, cifra inferior, por ejemplo, a las que se registraron en cualquiera de los años comprendidos entre 2009 y 2014, ambos inclusive. Y en 2023, dicha cifra se redujo aún más hasta situarse en 1,2 horas (las mismas que se perdieron entre 2016 y 2018).

**En 2024, las horas no trabajadas por razones técnicas o económicas disminuyeron hasta 0,9 horas**, la misma cifra que hubo en el año 2019 previo a la pandemia.

Las **horas pactadas efectivas** (horas pactadas totales, más horas extraordinarias, menos horas no trabajadas por vacaciones y festivos, menos horas no trabajadas por ERTEs) se sitúan en 1.654 en **2024**. Así, aumentan ligeramente con respecto al año anterior (+0,05%), y se sitúan como las cifras más altas desde 2010, donde alcanzaron las 1.665 horas.

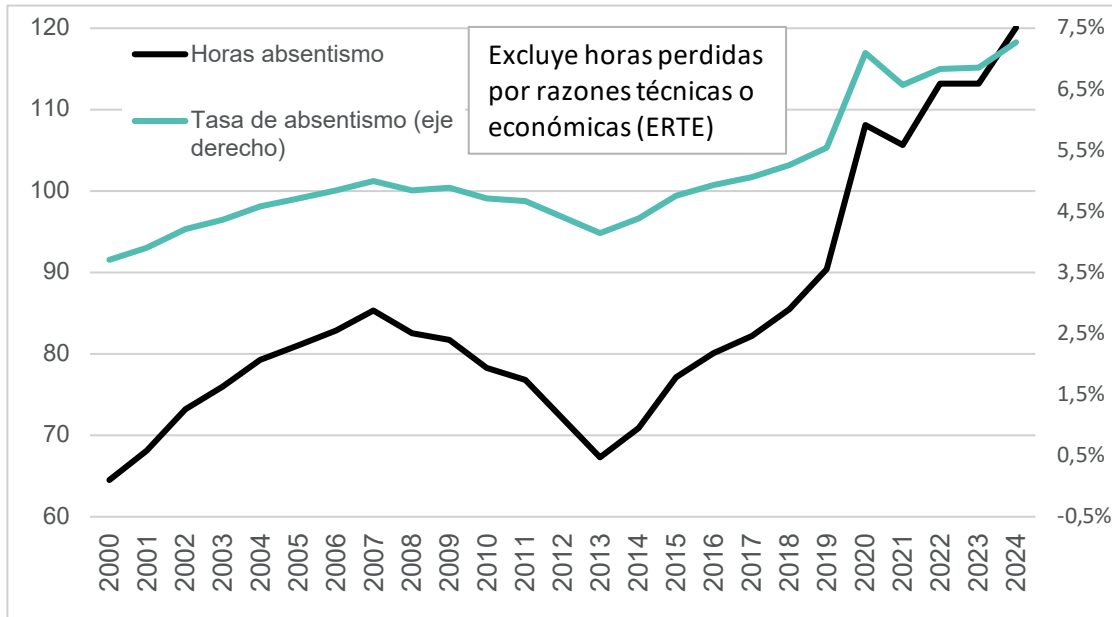
Sin embargo, **en comparación con los datos de 2004 (veinte años atrás)**, sigue habiendo una reducción apreciable: **la jornada pactada efectiva anual de 2024 resultó 75,3 horas inferior a la de aquel año**. Es un descenso del 4,4%, que a su vez equivale a más de 9 jornadas laborales de ocho horas.

## Horas no trabajadas por absentismo en el conjunto de España

De acuerdo con lo expuesto más arriba, es posible dividir las horas no trabajadas en dos grandes categorías: i) **vacaciones, festivos y ERTEs**, por un lado, y ii) **absentismo**, por otro. Una vez analizada la evolución de la primera de ambas categorías en el punto anterior, ahora es el momento de referirse a las horas no trabajadas por absentismo.

### HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO

Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

El concepto clave es que **el comportamiento de las horas no trabajadas por absentismo cambió a partir de la pandemia**. Entre 2000 y 2019, las horas no trabajadas evolucionaron según el ciclo económico, aumentando cuando la actividad económica crecía y cayendo en los momentos de crisis. Siguiendo esa idea, las horas perdidas por absentismo, por año y trabajador, subieron desde 65 a 85 entre 2000 y 2007 (+32%), para luego bajar hasta 67 horas en 2013 (-21%). En 2014, junto con el inicio de una etapa de recuperación de la actividad y el empleo, las horas no trabajadas por absentismo volvieron a aumentar, llegando en 2019 a **un nuevo máximo de poco más de 90 horas anuales por trabajador** (+34% desde 2013).

En 2020, la pandemia rompió el vínculo entre absentismo y nivel de actividad económica: al mismo tiempo que se producía el mayor hundimiento del PIB desde la guerra civil, las horas no trabajadas por absentismo superaron por primera vez las 100 anuales por asalariado: 108, marcando así un nuevo máximo histórico. Durante 2021, el absentismo tampoco evolucionó según los parámetros que eran habituales: junto con una marcada recuperación del PIB (+6,7% interanual), las horas perdidas por absentismo se redujeron ligeramente, hasta 105,6 (de media), por año y asalariado.

En cambio, en el 2022, mientras el PIB proseguía una fuerte recuperación (+6,3% interanual), las horas perdidas de absentismo también se incrementaron, por lo que se recuperó en cierta manera la pauta de años anteriores. No obstante, lo que no era esperable es que el tiempo no trabajado por absentismo alcanzara un nuevo máximo de 113,1 horas anuales por trabajador, superando incluso los registros de 2020. Durante el

año siguiente (2023), las horas de absentismo se mantuvieron en 113,1 horas anuales por trabajador. Al mismo tiempo, el PIB continuó creciendo, aunque en menor medida si lo comparamos con el crecimiento de 2022 y 2021, alcanzando un +2,7% interanual en 2023. Si comparamos por ejemplo con el año 2018, donde hubo un crecimiento interanual del PIB similar (2,3%), observamos que entonces las horas de absentismo fueron mucho menores: 85,5 horas por año y trabajador (es decir, 27,6 horas menos).

**En 2024, las horas de absentismo crecieron un 6,1% con respecto al año anterior, alcanzando 120,0 horas anuales por trabajador, el dato más alto de la serie histórica (2000-2024).** Al mismo tiempo, **el PIB creció un 3,2% interanual (superando el ritmo de crecimiento del año anterior).** Si comparamos por ejemplo con el año 2007, donde hubo un crecimiento interanual del PIB similar, en concreto, del 3,5%, observamos que entonces las horas de absentismo crecieron un 2,9%, alcanzando las 85,2 horas por año y trabajador (es decir, 34,8 horas menos que en 2024).

Desagregando las horas de absentismo, se encuentra que el 90% del incremento entre 2019 y 2024 de las horas no trabajadas por absentismo se explica por el **aumento de la IT** (enfermedad común o accidente no laboral). En 2020, lógicamente, fue un efecto directo de la pandemia (las horas perdidas por IT llegaron ese año a poco más de 80 horas por trabajador, cuando antes nunca habían superado las 68 horas). Supuso un incremento interanual del 19,2%, el más alto de la serie histórica. Desde mediados de 2021 la emergencia sanitaria se controla, y las horas perdidas por IT se mantuvieron en poco más de 80 por año y trabajador (+0,4% interanual). Sin embargo, en el año 2022, éstas vuelven a aumentar notablemente hasta 87,9 (+9,3% interanual) y en 2023 suben hasta 88,2 horas (+0,3% interanual).

**En 2024, su ritmo de crecimiento aumenta nuevamente hasta alcanzar las 93,9 horas (+6,5% interanual).** Así, se encadenan 11 años consecutivos de incrementos interanuales en las horas no trabajadas por IT (desde el año 2014 hasta la actualidad). Cabe señalar, que estas 93,9 horas no trabajadas por IT suponen un máximo histórico, superando en un 17,2% las horas perdidas por este motivo en el año de la pandemia (2020).

**Las horas de absentismo por motivos diferentes de IT también se dispararon con la pandemia** (por ejemplo, por la necesidad de aislamiento o de cuidar a familiares enfermos): llegaron a casi 28 horas anuales por trabajador (+20,8% interanual), cifra que se compara con una media de 21 horas para el período 2000-2019. Entre **2021 y 2023**, el absentismo por motivos diferentes a IT se redujo hasta 24,9 horas anuales. Aunque sigue siendo un dato más alto con relación a los datos prepandemia (23,1 en 2019), su incidencia en el total del absentismo es menor comparado con la IT.

**En 2024, las horas de absentismo no relacionadas con IT aumentaron con respecto al 2023 (+4,8%) hasta 26,1 horas.** Supone el dato más alto desde el año 2020, donde fue de 27,9 horas.

La información de la ETCL nos permite dar un paso más y desglosar, también, las horas de absentismo por “otros motivos” en diversas categorías. Así puede verse el papel central de dos de ellas: las **bajas por maternidad, paternidad y adopción**, y los **permisos y licencias**.

En 2020, las horas no trabajadas por **permisos y licencias** se duplicaron con relación a su media 2000-2019, saltando de poco menos de 5 a casi 10 horas. Este súbito aumento de los permisos habría estado relacionado, como acaba de mencionarse,

por ejemplo, con los **aislamientos preventivos** por eventuales contagios a la espera del resultado de un test y/o por **enfermedad de familiares directos**. A medida que la pandemia iba siendo controlada, el absentismo por esta causa se redujo, disminuyendo hasta 6 horas/año en 2021 y 5,4 horas/año en 2022. En 2023, aumentan de nuevo hasta las 6 horas, lo cual sería congruente con el aumento de horas no trabajadas por IT, ya que los permisos remunerados pueden estar relacionados, como hemos dicho, con el cuidado de un familiar enfermo. **A su vez, en 2024 aumentan hasta las 6,6 horas (+10,0% interanual), coincidiendo con el aumento de las horas por IT.**

En cambio, las **horas no trabajadas por maternidad se reducen hasta las 12,6 horas en 2024 (-4,5% interanual), acumulando dos años consecutivos de descensos**. No obstante, sigue siendo una cifra alta si comparamos con años previos, ya que en 2018 y 2019 fueron menos de 11 horas anuales. En cambio, en 2021 llegaron a 13,2 horas y alcanzaron un **máximo histórico de 13,8 horas en 2022.**

El incremento con respecto a años previos no se debe a una mayor cantidad de nacimientos (se estiman 322.034 nacimientos en 2024 frente a los 372.777 de 2018), sino a la **ampliación del permiso de paternidad**, que se extendió de 5 a 8 semanas en 2019, a 12 en 2020 y a 16 semanas en 2021, con lo que quedaron equiparados los permisos para ambos progenitores.

Los demás conceptos (horas perdidas en el lugar de trabajo, conflictividad laboral, etc.), globalmente considerados, redujeron las horas perdidas desde más de 7 en 2020 hasta 6 en 2021 y 2022. En 2023, se redujeron nuevamente hasta 5,7, pero en 2024 aumentan de nuevo hasta 6,9.

Con los datos anteriores es posible calcular la **tasa de absentismo** (como se señaló más arriba, es la relación entre las horas no trabajadas por absentismo y las horas pactadas efectivas). La evolución de la misma desde el año 2000 es similar a lo que acaba de describirse para el total de las horas no trabajadas por absentismo. Estrictamente, hasta 2019, la tasa de absentismo subía proporcionalmente más porque el aumento de las horas perdidas por absentismo se producía al mismo tiempo que las horas pactadas efectivas caían (con algunas excepciones donde las horas pactadas efectivas crecían, pero muy ligeramente). **Eso resultó mucho más marcado en 2020**, en lo peor de la emergencia sanitaria, cuando la tasa de absentismo superó por primera vez el 7%: llegó a 7,1% y estableció un nuevo máximo histórico, subiendo 1,6 puntos porcentuales con relación al 5,5% de 2019.

**Los últimos dos años rompieron con el comportamiento que venía siendo habitual.** En 2021 porque las horas pactadas efectivas aumentaron mientras caían las horas perdidas por absentismo. Y en 2022, porque las horas pactadas efectivas crecieron, pero menos que las horas de absentismo. El caso es que esta variable, que había bajado **hasta 6,6% en 2021, en 2022 se incrementó hasta 6,8%**. El incremento se explica totalmente por el mayor número de horas no trabajadas por IT (7,5 horas anuales más), ya que las horas no trabajadas por motivos distintos de IT permanecieron en el mismo nivel que el año previo (25,2 horas). **En 2023, la tasa de absentismo continuó en el 6,8%**, ya que, aunque las horas no trabajadas por IT aumentaron, se compensó con un descenso de las horas de absentismo por otros motivos. Esto, sumado a un aumento muy ligero de las horas pactadas, dejó una tasa prácticamente igual a la del 2022 (+0,01 p.p.).

En cambio, en **2024 la tasa de absentismo sube hasta el 7,3% debido al notable aumento de las horas de absentismo** (como hemos mencionado anteriormente, +6,1%).

Es la tasa más alta de la serie histórica, superando incluso la del año 2020 (donde fue del 7,1%), en el contexto de la pandemia. Que la tasa de absentismo de 2024 sea la más elevada desde el año 2000 pone de manifiesto la dimensión que ha alcanzado este problema en la actualidad. Cabe destacar que hasta 2017 esta tasa nunca había superado el 5%, siendo su valor mínimo el registrado en el año 2000, con un 3,7%.

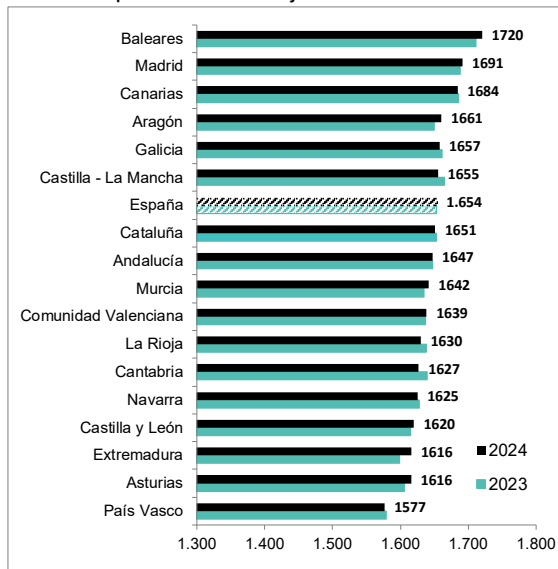
Si la tasa de absentismo de 2024 hubiera sido el 5%, se habrían perdido 37,3 horas menos por este motivo por cada asalariado. De haber sido así, se habrían trabajado casi 688 millones de horas más, lo que equivale al trabajo de 377.819 personas (considerando la jornada pactada de 1.821 horas) durante un año.

## Horas trabajadas en las Comunidades Autónomas

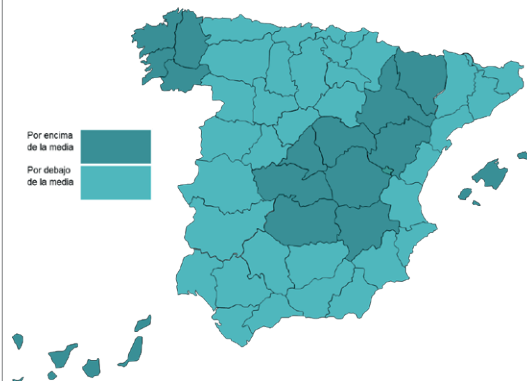
La tendencia general que indica la media de España se refleja, en mayor o menor medida, en todas las Comunidades Autónomas, que **entre 2000 y 2019 muestran una reducción tanto de las horas pactadas como de las horas pactadas efectivas**. Si en 2020, todas las autonomías exhibieron una caída significativa de las horas pactadas efectivas (a consecuencia del aumento de las horas no trabajadas por ERTes), **en 2021 y 2022 se produjo el fenómeno inverso, con aumentos en todas ellas**. En 2023, se observan en cambio comportamientos más dispares para cada CC.AA. Un total de **13 autonomías disminuyeron sus horas pactadas efectivas** con respecto al año anterior, mientras que cuatro las aumentaron. **En 2024, son nueve las que aumentan sus horas pactadas efectivas, frente a ocho que las disminuyen**.

### HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

Horas anuales por asalariado en 2023 y 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL



Así, Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Castilla y León, C. Valenciana, Extremadura, Madrid, y Murcia mostraron un aumento de las horas pactadas efectivas. Y, en el extremo opuesto, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco y La Rioja las redujeron.

Es interesante detenerse en la variación acumulada de las horas pactadas efectivas **entre 2019 y 2024**, para observar en qué situación quedó cada autonomía tras la pandemia

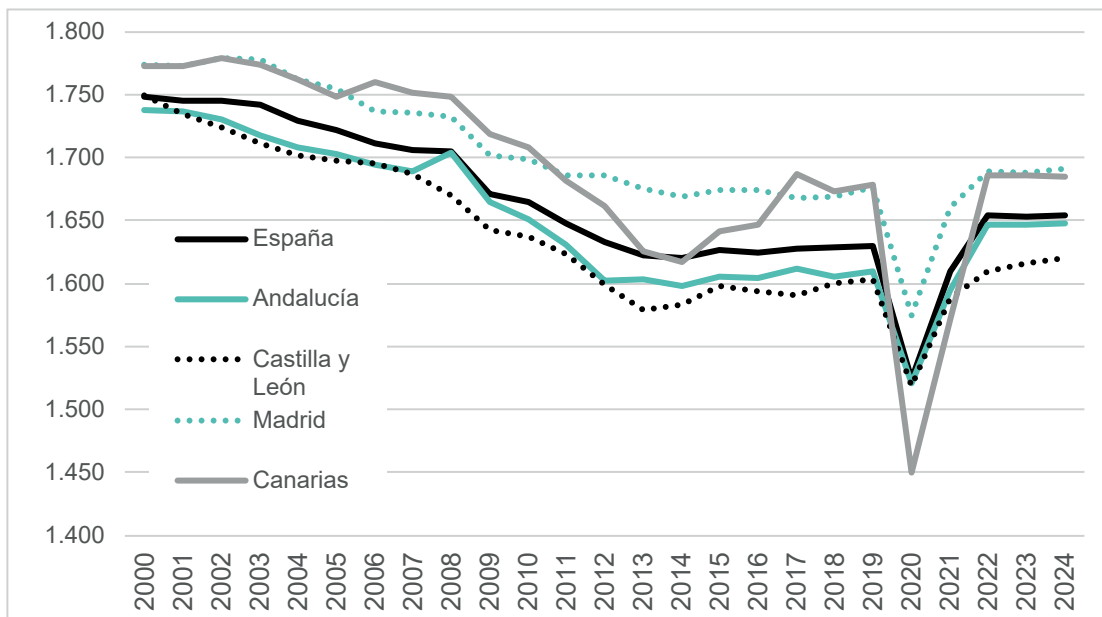
y la recuperación subsiguiente. Desde este ángulo, se aprecia que todas las regiones españolas incrementaron la jornada pactada anual efectiva. La única excepción es **Cantabria**, que obtuvo un decremento del 1,1% con respecto a 2019.

Según la variación de las horas pactadas efectivas entre 2019 y 2024, las autonomías pueden clasificarse en tres grupos. En primer lugar, tres regiones con variaciones, en un sentido u otro, inferiores al 1%, entre las que se encuentran **Canarias (+0,4%), Asturias (+0,8%), y Madrid (+0,9%)**. Un segundo grupo con un incremento moderado, de entre el 1% y el 2%, que es también donde se ubicaría la media nacional (+1,5%). Son diez las comunidades que caen en este rango: **Cantabria (-1,1%), Castilla y León (+1,0%), País Vasco (+1,0%), Baleares (+1,0%), Galicia (+1,2%), Comunidad Valenciana (+1,3%), Cataluña (+1,5%), La Rioja (+1,7%), Navarra (+1,7%), y Extremadura (+2,0%)**. Finalmente, las cuatro autonomías con incrementos más marcados, de al menos el 2%: **Murcia (+2,1%), Andalucía (+2,3%), Castilla La Mancha (+2,9%), y Aragón (+3,7%)**. ([ver datos en Tabla 2 del Anexo](#)).

En 2024, todas las autonomías tuvieron jornadas pactadas efectivas superiores a las 1.600 horas por asalariado. La única excepción fue País Vasco (1.577 horas). La jornada pactada efectiva más prolongada fue la de Baleares con 1.720 horas pactadas efectivas, que es también la más extensa registrada por cualquier autonomía, desde 2009.

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR AUTONOMÍA

Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



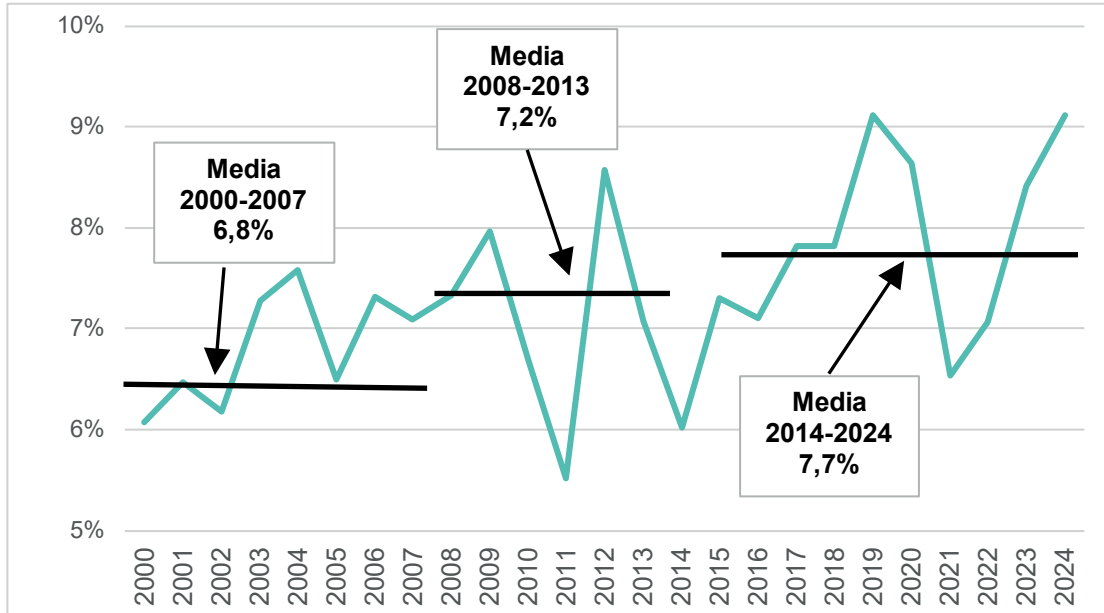
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Las **cuatro comunidades autónomas con jornadas efectivas más extensas en 2024 fueron Aragón (1.661 horas), Canarias (1.684 horas), Madrid (1.691 horas), y Baleares (1.720 horas)**. Tres de ellas, son las mismas que obtuvieron las horas pactadas efectivas más altas en 2019: Baleares (1.703 horas), Canarias (1.678 horas), y Madrid (1.677 horas), a la que se sumaría Cantabria con 1.645 horas. **En cuanto a las CC.AA. con menores jornadas pactadas efectivas en 2024, fueron País Vasco (1.577 horas), Asturias (1.616 horas), Extremadura (1.616 horas), y Castilla y León (1.620 horas)**. En este caso, dos de ellas también obtuvieron las jornadas más reducidas en 2019: País

Vasco (1.561 horas) y Extremadura (1.584 horas), a las que se sumarían Aragón (1.601 horas) y Navarra (1.598 horas).

## BRECHA ENTRE AUTONOMÍAS

Diferencia % entre las autonomías con mayor y menor jornada pactada efectiva



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Los datos de 2024 muestran diferencias de hasta 144 horas anuales entre las jornadas pactadas efectivas de unas y otras autonomías. Esa diferencia máxima, que corresponde a la brecha entre **Baleares** y **País Vasco**, significa que la jornada pactada efectiva de la primera es 9,1% mayor que en la autonomía vasca.

## Horas no trabajadas por absentismo en las Comunidades Autónomas

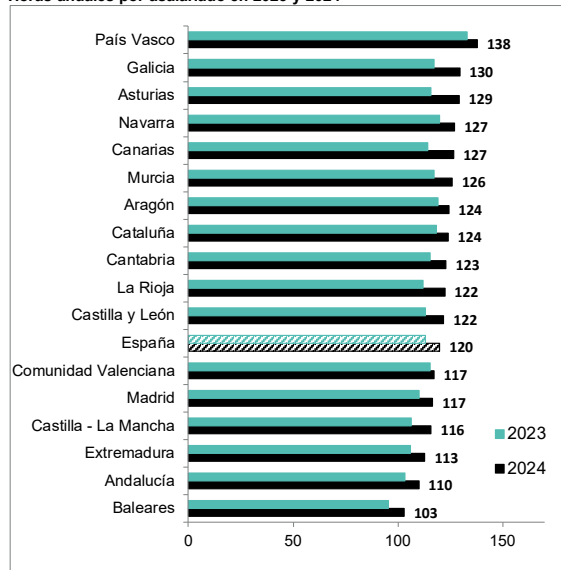
Del mismo modo que ocurrió a nivel nacional, en todas las autonomías hubo una tendencia ascendente en las **horas no trabajadas por absentismo** entre 2021 y 2022 (excepto Baleares y Canarias). En cambio, en 2023 hubo siete comunidades donde éstas se redujeron. Continuando con la tendencia ascendente de los años previos, **en 2024 todas las comunidades aumentan sus horas de absentismo a nivel interanual, aunque no en la misma medida.**

**Las comunidades que más aumentaron las horas de absentismo en 2024** si comparamos con el año anterior fueron **Asturias** (+11,6%), **Canarias** (+10,8%) y **Galicia** (+10,5%). Estos incrementos se corresponden en términos absolutos con un aumento de 13,5 horas para Asturias, y 12,3 horas en el caso de Canarias y Galicia.

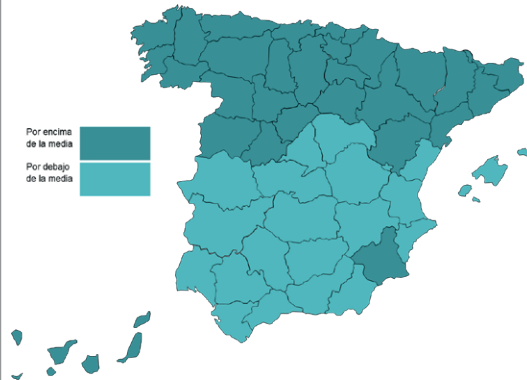
**Si retrocedemos hasta 2019, todas las comunidades habrían aumentado las horas de absentismo de forma notable (alrededor del 33%).** El caso más extremo es el de Baleares, que aumenta un 41,4% sus horas de absentismo con respecto a 2019 (lo que equivale a 30,1 horas más), mientras que País Vasco con un +22,4% sería la que menos ha aumentado sus horas al comparar con 2019 (equivalente a 25,3 horas más).

**HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA**

Horas anuales por asalariado en 2023 y 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

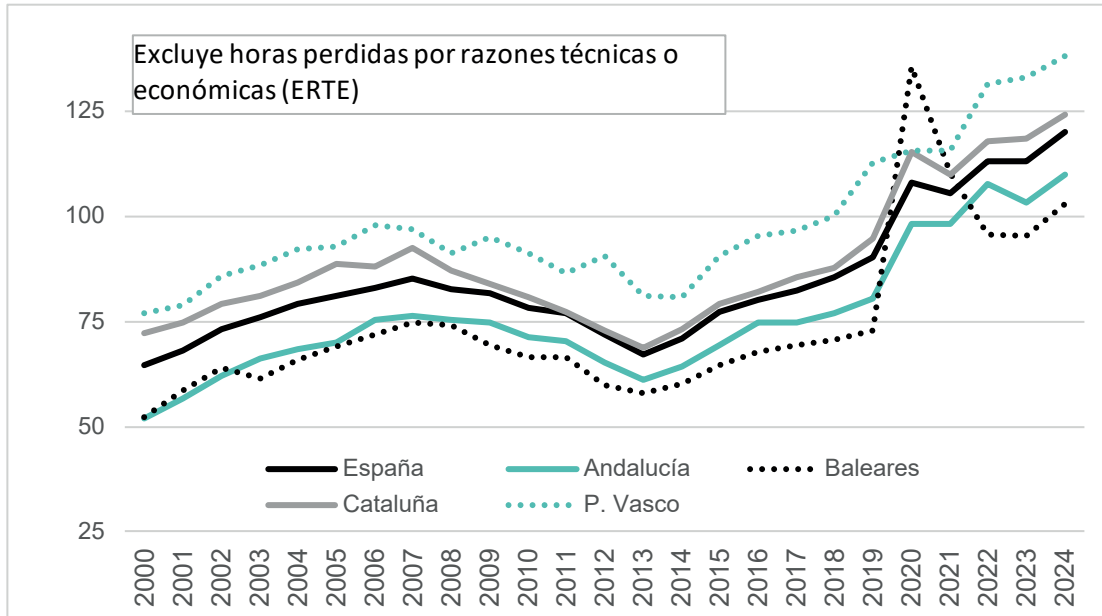


Pese a obtener el menor incremento desde 2019, **la comunidad autónoma vasca continuó siendo en 2024 la región española con mayor número de horas de trabajo perdidas por absentismo: 138 horas anuales**, de media, por asalariado. Le siguieron **Galicia (130 horas)**, **Asturias (129 horas)**, y **Navarra (127 horas)**.

En el extremo contrario, **Baleares** fue la comunidad que menos horas perdió por absentismo con 103 horas, el equivalente a 13 jornadas de trabajo por asalariado. Por encima, le sigue **Andalucía** con 110 horas perdidas que equivalen a 14 jornadas de trabajo, **Extremadura** con 113 horas que se traducen en 14 jornadas de trabajo y **Castilla La Mancha** con 116 horas equivalentes aproximadamente a 14 jornadas de trabajo.

## HORAS DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA

Horas/año/asalariado; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

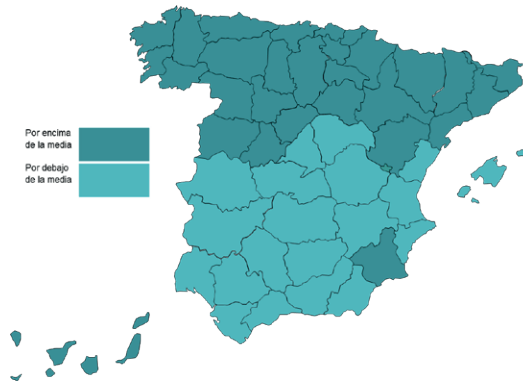
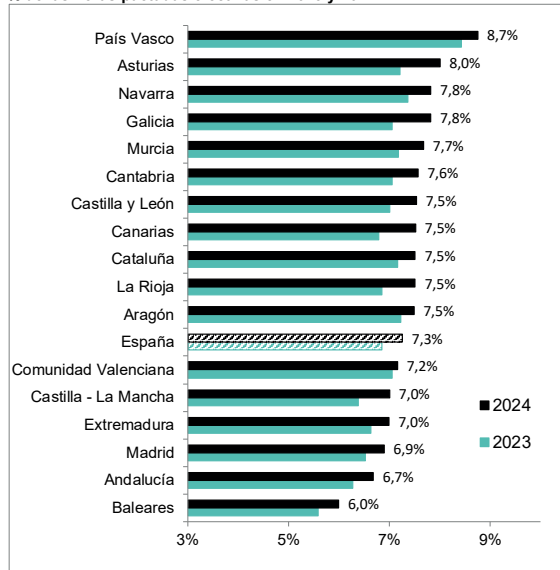
Observando la evolución de la diferencia entre la autonomía con mayor y menor número de horas perdidas por absentismo, parece que, tras la subida de dicha brecha en 2020 (donde hubo más de 50 horas de diferencia entre la comunidad con el máximo y mínimo número de horas por absentismo), se produce un decremento marcado para 2021, que se incrementa ligeramente en los dos años posteriores hasta situarse en 38 horas para 2023 (la segunda cifra más alta de la serie histórica analizada, justo por detrás de la que hubo en 2020). En cambio, **en 2024 la brecha vuelve a reducirse hasta 35 horas de diferencia entre la comunidad autónoma con mayores horas de absentismo (País Vasco) y aquella que menos presenta (Baleares).**

Además, **esa diferencia entre las horas perdidas por absentismo según CC.AA., ocurre dentro de un absentismo mayor.** Por ejemplo, en 2019, se contaban ocho autonomías con menos de 90 horas anuales de absentismo. En cambio, en 2023 ninguna comunidad se encontraba por debajo de las 90 horas anuales de absentismo, siendo Baleares la más próxima a esta cifra con 95 horas anuales perdidas. Y **en 2024, ninguna de las comunidades autónomas pierde menos de 100 horas de absentismo, siendo de nuevo Baleares la menos afectada con 103 horas perdidas.** De este modo, se observa una subida generalizada de las horas de absentismo para todas las comunidades.

No obstante, debe tenerse en cuenta la relación de dichas horas de absentismo con las horas pactadas efectivas de cada comunidad para poder establecer la correspondiente tasa de absentismo. Así, **cuanto más sube la jornada pactada efectiva, menor es la tasa de absentismo.**

**TASA DE ABSENTISMO**

% de las horas pactadas efectivas en 2023 y 2024

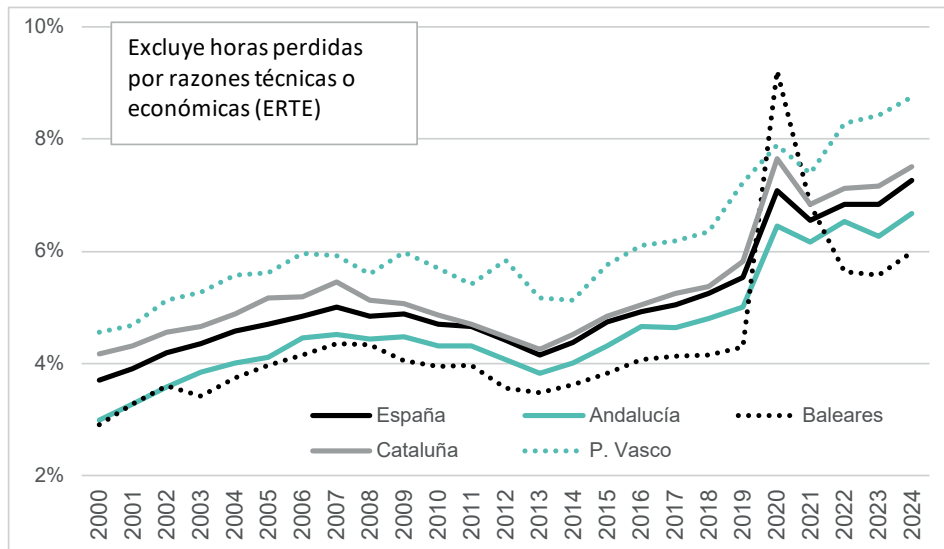


Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

**La tasa de absentismo aumentó en todas las comunidades autónomas en 2024, pero no en la misma medida en todas ellas.** Las regiones que menos aumentaron la tasa de absentismo fueron **Comunidad Valenciana** (+0,1 p.p. interanual), **País Vasco** (+0,3 p.p. interanual) y **Aragón** (+0,3 p.p. interanual). En el extremo contrario, el mayor incremento fue de el de **Galicia**, donde la tasa de absentismo dio un salto de 0,8 puntos porcentuales, llegando a una tasa de 7,8%. Le siguió **Canarias** (7,5%) con un incremento de 0,7 puntos porcentuales. Así, son once las comunidades que presentaron una tasa de absentismo superior a la de la media nacional, que fue del 7,3% (+0,4 p.p., interanual).

**TASA DE ABSENTISMO POR AUTONOMÍA**

% hs pactadas efectivas; autonomías seleccionadas; total industria, constr. y servicios



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Más homogéneo es el saldo que surge de comparar las tasas de absentismo autonómicas de 2019 con las de 2024: **en todos los casos el resultado es un incremento de aproximadamente 1,7 puntos porcentuales.**

Si atendemos a las tasas de absentismo sin tener en cuenta estas variaciones, es decir, centrándonos únicamente en comparar las tasas, continuaría siendo **País Vasco** la que encabeza la lista, ya que **registra la tasa más elevada para 2024 con un 8,7%**. Se encuentra 1,5 puntos porcentuales por encima de la media nacional de 2024 (que como mencionamos es la más alta desde el año 2000 con un 7,1%). Le siguen **Asturias y Navarra** con un 8,0% y 7,8% respectivamente. Por tanto, éstas se encuentran aproximadamente 0,7 y 0,6 puntos porcentuales, respectivamente, por encima de la media para el conjunto de España.

### Horas trabajadas en los principales sectores económicos

De los tres sectores económicos (la **Industria**, la **Construcción** y los **Servicios**), dos obtuvieron un aumento del número de horas pactadas en 2024. Recordemos que el año anterior, lo hicieron el sector de la **Construcción** y de **Servicios**, mientras que la **Industria** mantuvo estable sus horas pactadas. En 2024, es en cambio el sector **Construcción** el que reduce sus cifras. De este modo, continúa sin recuperarse el patrón de 2022 y 2021, donde todos los grandes sectores vieron aumentar sus horas pactadas anualmente.

**Cabe señalar que Construcción encadenaba siete años consecutivos con incrementos en esta variable, por lo que en 2024 se rompe con esta tendencia al presentar un descenso del 0,2% interanual.** Además, el año anterior su incremento fue de apenas un 0,02%, cuando obtuvo la jornada anual más prolongada desde 2009 para este sector con 1.986,6 horas pactadas, que en 2024 se reducen hasta las 1.982,4 horas (la cifra más baja desde el 2021).

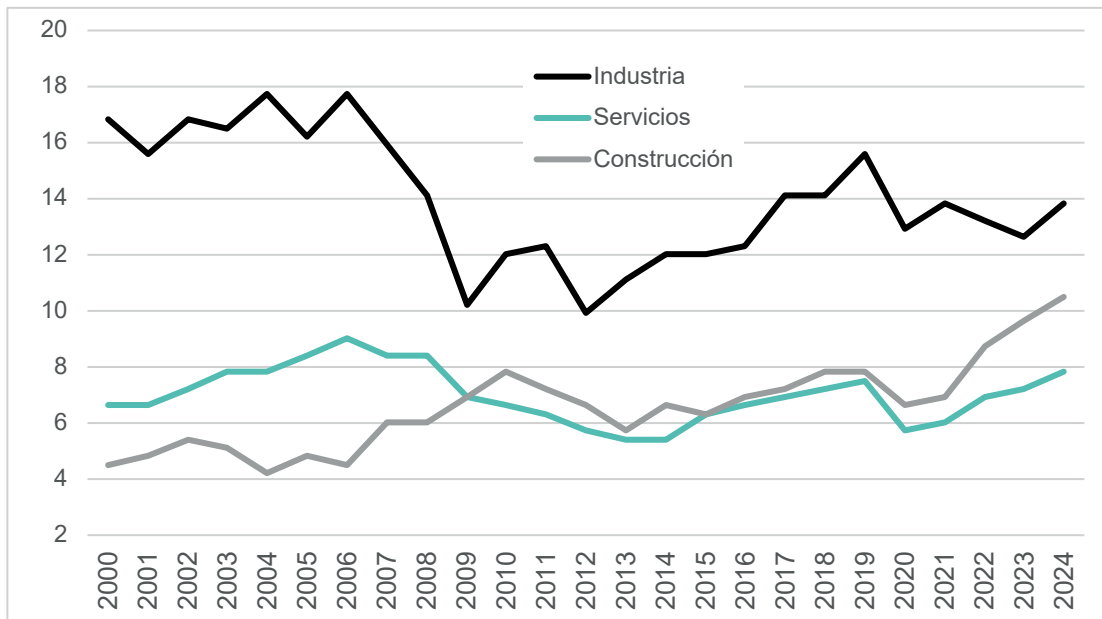
La **Industria** tuvo una **jornada pactada de 1.980,3 horas en 2024**, es decir, un 0,2% más alta que el año anterior. Así, continúa manteniendo la jornada pactada más larga desde 2007 (donde fue de 1.984,8 horas). Recordemos que su máximo se sitúa en los años 2000 y 2001 con 2.016,9 horas pactadas.

La jornada pactada más corta continúa siendo la de los **Servicios** con **1.782,0 horas en 2024**. Es misma jornada pactada anual que obtuvo en 2011, y la más extensa desde entonces. Además, logra encadenar seis años consecutivos de aumentos, con un incremento del 0,03% interanual en 2024. Pueden verse los [datos en la misma Tabla 1 del Anexo](#).

Las horas extraordinarias se recuperaron por cuarto año consecutivo en la **Construcción** (+9,4% interanual) y los **Servicios** (+8,3% interanual), y por primera vez en los últimos tres años (cayeron en 2022 y 2023) en el caso de la **Industria** (+9,5% interanual). En todo caso, no ha sido alterado el papel marginal de las horas extraordinarias en el tiempo de trabajo: desde 2007, en ninguno de los tres sectores llegaron nunca a ser ni siquiera el 0,9% del total de horas pactadas.

## HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La **Industria**, como es habitual, continúa siendo el sector en el que la evolución de las horas extraordinarias está más vinculada con el ciclo económico. Además, es el sector donde estas horas tienen una importancia relativa mayor. Las **13,8 horas extraordinarias de 2024** equivalieron al 0,7% de las horas pactadas, la misma cifra que alcanzó entre 2020 y 2022. Recordemos que en los dos años previos (2022 y 2023) se produjo una disminución tanto en las horas extra (-4,3% y -4,5%) como en su importancia relativa, ya que pasaron de un 0,8% en 2019 y 0,7% para el periodo 2020-2022 a un 0,6% en 2023. La reducción de 2022 y 2023 podría explicarse por la desaceleración de la producción industrial, que pasó de crecer 7,3% en 2021 a hacerlo un 2,4% en 2022, y que posteriormente cayó un 1,6% en 2023. Tras esta caída, **en 2024 se produce un aumento del 0,4% en el índice de producción industrial.**

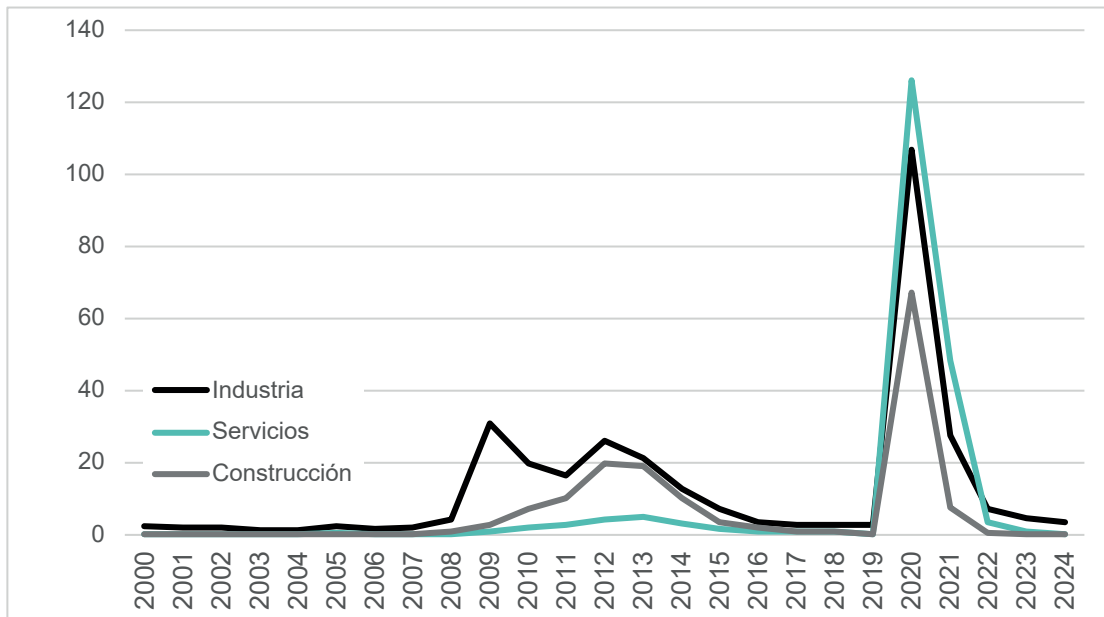
Como porcentaje de la jornada pactada, tanto en la **Construcción** como en los **Servicios**, las horas extraordinarias se encuentran cerca de la mitad que en la **Industria**. No obstante, hay algunas excepciones, por ejemplo, en 2023 las reducciones de las horas extra en Industria equipararon el peso que **éstas** tenían con respecto a la jornada pactada en los tres sectores. Para el año 2024, las 10,5 horas extra de Construcción, suponen el 0,5% de su jornada pactada. Es su mayor registro de horas extra, al menos, desde el año 2000. En Servicios, con 7,8 horas extra, equivalen al 0,4% de la jornada pactada. Aunque superan las horas extra de los años previos, todavía no alcanzan las que hubo previas a la pandemia en 2019 (7,5).

Las horas no trabajadas por **vacaciones y días festivos** disminuyeron en 2024 (con relación al año anterior) en la Construcción (-2,6%) y los Servicios (-0,2%) a la par que subieron en la Industria (+0,9%). La reducción del sector Construcción equivale a 4,8 horas anuales menos, mientras que en el sector Servicios suponen 0,3 horas menos. En cambio, el aumento en Industria supuso 1,8 horas anuales más de vacaciones y festivos. Si en cambio comparamos con el año previo a la pandemia, los tres sectores han aumentado sus cifras: en Industria aumentan un 0,1% (que suponen 0,3 horas anuales

más), en Construcción un 1,5% (equivalentes a 2,7 horas más) y en Servicios un 1,8% (es decir, 3 horas anuales más).

## HORAS NO TRABAJADAS POR ERTES POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

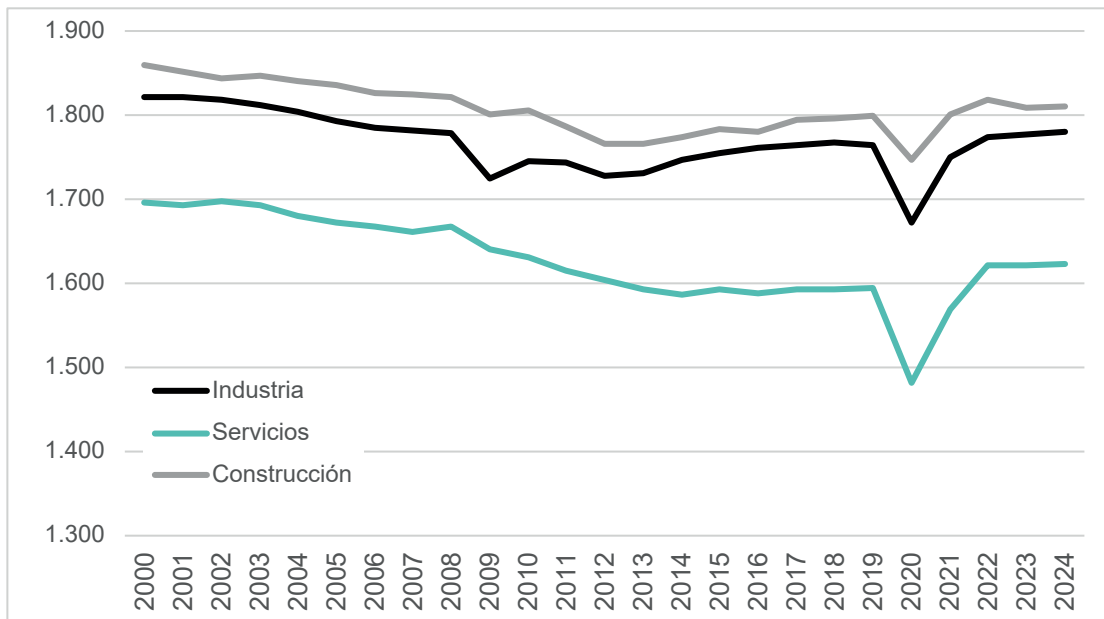
Las **horas no trabajadas por ERTes** se redujeron prácticamente el 100% con respecto a 2020 en todos los sectores. En Construcción u Servicios hubo 0,0 horas perdidas por este motivo en 2024, frente a las 67,2 horas perdidas en 2020 para Construcción y las 126,0 perdidas en Servicios. En cambio, en Industria, el descenso fue del 96,9%, ya que hubo 3,3 horas perdidas por ERTes en 2024 frente a las 106,8 de 2020. Así, **Servicios logra recuperar el nivel de horas no trabajadas por ERTes que obtuvo en 2019, mientras que Industria continúa por encima (2,7 en 2019)**. No obstante, si comparamos con las cifras del año 2023, observamos que éstas se habrían reducido tanto en Servicios como en Industria (mientras que Construcción se mantiene estable con 0,0 horas).

En la **Industria**, las horas de ERTes bajaron hasta 3,3 por asalariado (-26,7% interanual), pero son un 22,2% más que las 2,7 horas de 2019. En los **Servicios**, no se contabilizaron horas de ERTes en 2024, tal y como sucedió en 2019, donde tampoco hubo horas perdidas por este motivo. Algo similar sucede en la **Construcción**, ya que como hemos mencionado anteriormente, no se pierden horas por este motivo en 2024, tal como sucedió para dicho sector en 2019.

En cuanto a la **jornada anual efectiva de 2024, fue más extensa que la de 2019 para los tres grandes sectores: +0,9% en Industria, +0,6% en Construcción, y +1,8% en Servicios**. Asimismo, al comparar con respecto a 2023, tanto Industria, como Servicios y Construcción logran aumentarla. **La más prolongada continúa correspondiendo a la Construcción**, tal como ocurre desde 2000, ahora con 1.809,9 horas (+0,1% interanual). Son 1,5 horas más que el año previo y 11,4 más que en 2019. En la **Industria**, la jornada pactada efectiva se alargó hasta 1.779,6 por año, por lo que superó en 3,9 la jornada anual efectiva de 2023 (+0,2%) y en 15,3 horas la de 2019 (+0,9%). Los **Servicios** se mantienen como el sector con la menor jornada efectiva anual, que en 2024 fue de 1.622,1 horas, habiendo aumentado 2,1 horas con respecto al año anterior (+0,1%), y manteniéndose 28,8 horas anuales por encima de 2019 (+1,8%).

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

### Horas no trabajadas por absentismo en los principales sectores económicos

**Las horas de trabajo perdidas por absentismo aumentaron en 2024 en los tres grandes sectores, alcanzando nuevos máximos históricos.**

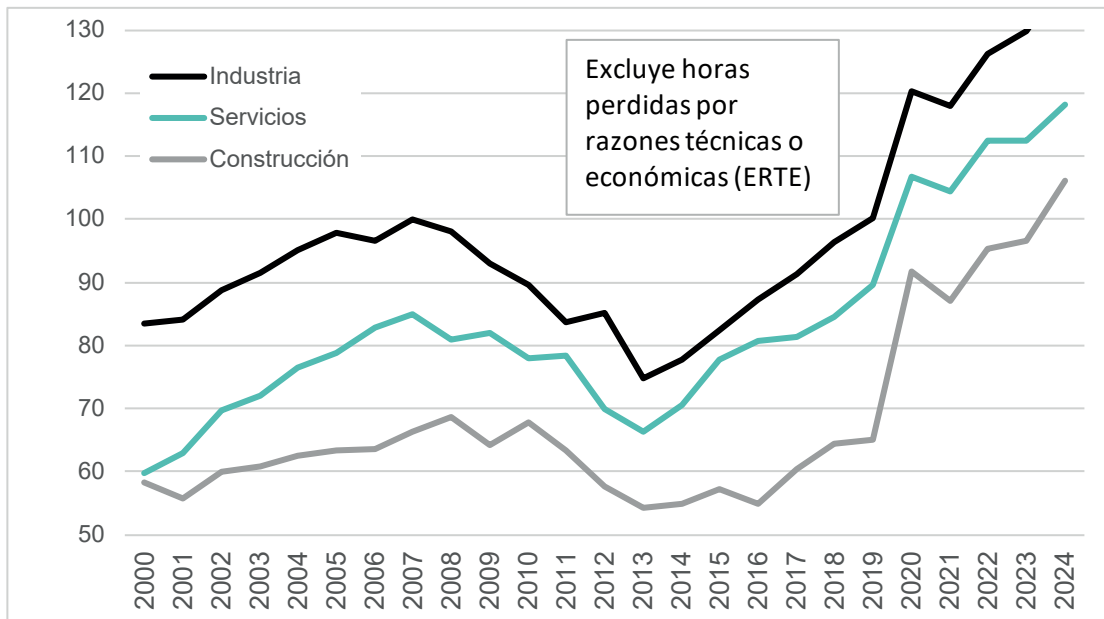
El incremento más notorio fue en **Construcción**, con un +9,9% más con respecto al año anterior que situó el absentismo de 2024 en 106,2 horas anuales por trabajador. En términos absolutos, son 9,6 horas más de las que hubo en 2023. Si comparamos con las horas de absentismo de 2019, el incremento es todavía más marcado con un +63,1%, equivalente a 41,1 horas más. Cabe recordar que hasta el año 2023 era el único sector que nunca había tocado el umbral de las 100 horas perdidas por este motivo.

Le sigue **Industria** con 138,9 horas en 2024, es decir, un aumento del 6,9% con respecto a 2023, que suponen 9,0 horas más. En este caso, al comparar con 2019, el aumento es del 38,6%, que suponen 38,7 horas más. Es además el sector con más horas de absentismo, encontrándose un 30,8% por encima de las horas de absentismo del sector Construcción.

Por su parte, el sector **Servicios**, que el año anterior mantuvo las horas perdidas por absentismo estables, muestra en 2024 un aumento del 5,1% interanual. Así, presentó 118,2 horas de absentismo, 5,7 horas más que el año anterior. Además, si comparamos con 2019, son un 31,8% más, equivalentes a 28,5 horas.

## HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador

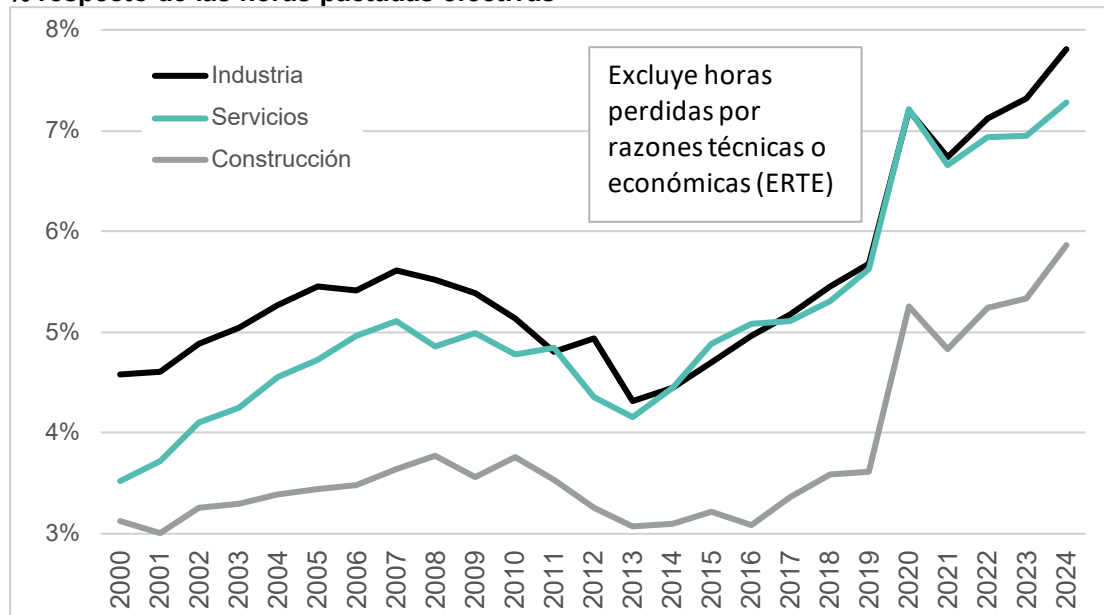


Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La **tasa de absentismo** (que, recordemos, es la relación entre las horas no trabajadas por absentismo -que excluyen las horas perdidas por ERTEs- y las horas pactadas efectivas) aumentó en los tres sectores, pero no en la misma medida. Recordemos además que la jornada pactada efectiva aumentó en los tres sectores, por lo que el incremento de la tasa de absentismo no es tan alto como podría esperarse únicamente a partir del incremento de las horas de absentismo.

## TASA DE ABSENTISMO POR SECTOR

% respecto de las horas pactadas efectivas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Cabe destacar que, en **los tres sectores, la tasa de absentismo de 2024 quedó por encima de la tasa de absentismo de 2020, alcanzando nuevos máximos históricos en los tres casos**. No obstante, esto ya sucedió el año anterior para **Industria y Construcción**, mientras que es el sector **Servicios** el que se suma en 2024 y queda por encima de los niveles de 2020.

En comparación con los otros sectores, **Construcción** continuó como el sector con menor proporción de absentismo, con una tasa del 5,9% (+0,5 p.p. interanual y +0,6 p.p. con respecto a 2020). El caso contrario es el de la **Industria**, que con una proporción de absentismo del 7,8% (+0,5 p.p. interanual) presenta la tasa más elevada entre los tres grandes sectores; igual que en el sector Construcción, su aumento con relación a 2020 fue de 0,6 puntos porcentuales más. Por su parte, en los **Servicios**, la tasa de absentismo se situó en 7,3% (un incremento 0,3 p.p. con respecto a 2023 y 0,1 p.p. superior con respecto a 2020).

### Horas trabajadas en secciones de actividad económica

La información correspondiente a los tres grandes sectores de la economía puede desagregarse en **dieciocho secciones de actividad**, gracias a lo cual puede obtenerse una perspectiva más detallada.

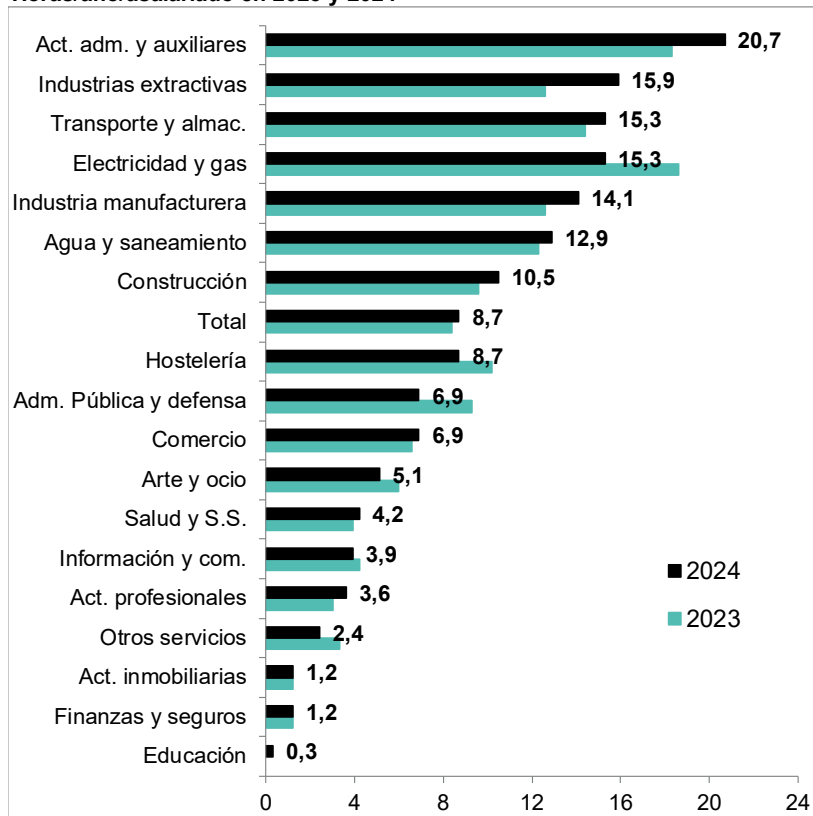
**En 2024, las horas pactadas crecieron en 12 de las dieciocho secciones de actividad con relación a sus respectivos niveles del año previo**. Las secciones donde la jornada pactada se extendió en mayor medida al compararlas con 2023, fueron Arte y ocio con un +1,8% interanual, y Otros servicios (categoría que agrupa, entre otras cosas, la actividad de peluquerías, tintorerías, reparación de diversos artículos y actividades asociativas) con un +1,3% interanual. En el extremo contrario, dentro de las seis secciones de actividad económica en las cuales disminuyó la jornada pactada, fueron Actividades administrativas y auxiliares (-0,8%), así como Electricidad y gas (-0,8%) las más afectadas en relación con el año anterior.

Cuando la comparación de la jornada pactada se realiza entre las de los años 2019 y 2024, se encuentra que la misma se extendió en todas las secciones de actividad, salvo en una sección de actividad. Esta excepción fue **Electricidad y gas**, que experimentó un decremento del 1,0% con respecto a 2019 (18,1 horas menos). Desde este ángulo, destaca el incremento de la **Hostelería** (66,0 horas más, equivalente a 4,5%), seguido por **Educación** (aumento de 51,0 horas, que equivale a 3,8%) y **Otros servicios** (su incremento fue de 47,1 horas, que supone un 3,1%).

**Cabe destacar que en 2024 cuatro de las dieciocho secciones alcanzaron sus jornadas pactadas máximas** para la serie histórica analizada: **Industria extractiva** con 1.999,5 horas, **Información y comunicaciones** con 2.012,1 horas (que es además la única actividad que supera la barrera de las 2.000 horas anuales en 2024), **Finanzas y seguros** con 1.962,9 horas, y **Administración pública y defensa** con 1.900,2 horas. Por otro lado, la jornada anual más corta corresponde a **Educación**, con 1.376,4 horas.

## HORAS EXTRAORDINARIAS POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2023 y 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

El **número de horas extraordinarias** creció en once de las dieciocho secciones de actividad económica en 2024, lo cual sugiere una recuperación de la economía con respecto al año anterior. Los mayores incrementos fueron para **Industrias extractivas, Actividades profesionales y Actividades administrativas y auxiliares** (conjunto de actividades en el que se incluyen, por ejemplo, las empresas de alquileres, las agencias de viaje, las agencias de empleo y otros). Pese al aumento, solo en las **Actividades administrativas y servicios auxiliares**, las horas extraordinarias de 2024 superaron el 1% (específicamente; 1,2%) de la jornada pactada anual (20,7 horas anuales, en promedio, por asalariado); en las demás actividades, su importancia relativa fue menor al 1%.

En comparación con las horas extras de 2019, **10 de las 18 secciones de actividad exhibieron un saldo positivo**. El mayor incremento en términos absolutos fue para Industrias extractivas, que sumó 6,0 horas con respecto a 2019. Le siguió Construcción con un incremento de 2,7 horas anuales, y Transporte y almacenamiento con 2,1 horas más.

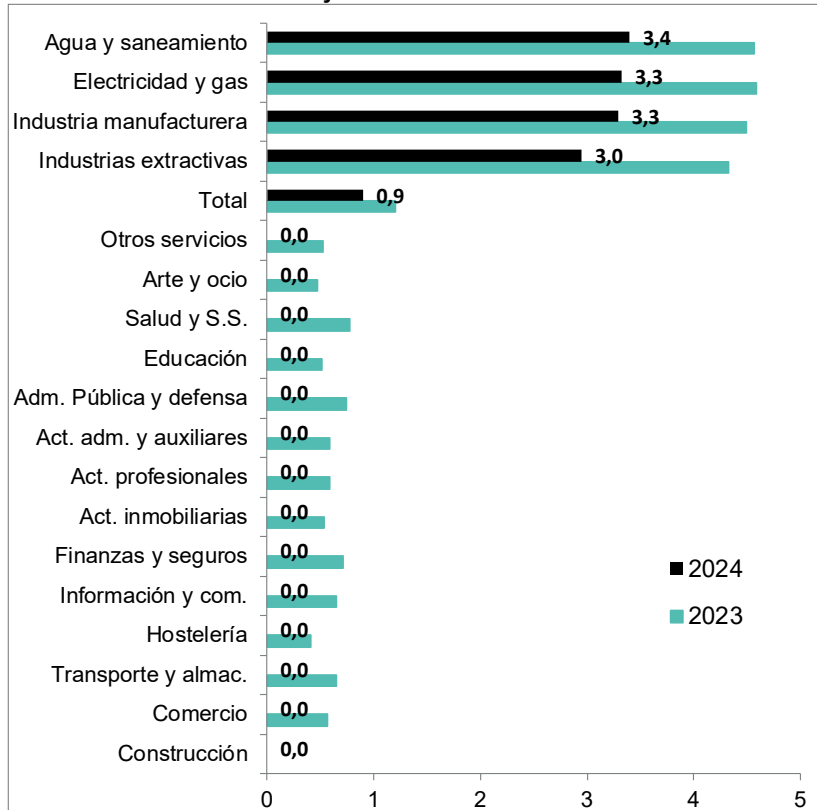
Asimismo, ocho de las 18 secciones de actividad redujeron las horas no trabajadas por **vacaciones y festivos** con relación a 2023. La que lo hizo en mayor medida fue Industrias extractivas (-4,3% interanual), mientras que en el extremo contrario Arte y ocio las aumentó en un 7,7% interanual.

La comparación con 2019 arroja resultados diferentes: sólo cinco secciones muestran un decremento, siendo en este caso excepciones: **Industria manufacturera, Electricidad y gas, Agua y saneamiento, Hostelería, Información y comunicaciones**.

En cuanto a las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, fue **Electricidad y gas** la que obtuvo la cifra más alta en 2024 con 255,6 horas anuales. A pesar de ser el mayor dato en comparación con otras secciones, se encuentra un 2,9% por debajo de su cifra máxima (263,1 horas). En el extremo opuesto, fue **Hostelería** la que obtuvo el menor número de horas perdidas por este motivo en 2024, con 99,0 horas. Es además la única sección que permanece por debajo de las 100 horas anuales.

### HORAS NO TRABAJADAS POR ERTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2023 y 2024



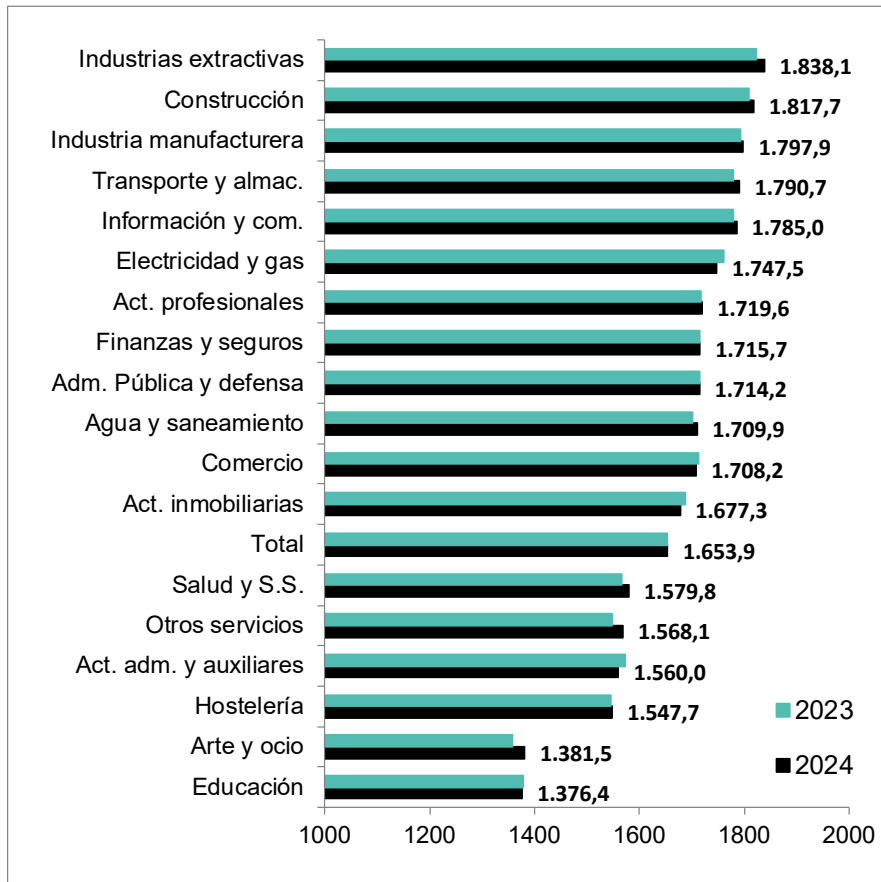
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

**Todas las secciones de actividad recortaron sus respectivos números de horas no trabajadas por ERTES** (“razones técnicas o económicas”). No obstante, la situación no está normalizada totalmente, ya que **cuatro secciones continuaron perdiendo más horas de trabajo por este motivo de las que perdieron en 2019**. Fueron **Industrias extractivas, Industria manufacturera, Electricidad y gas, y Agua y saneamiento**. Dentro de las dieciocho secciones descritas, fueron **Agua y saneamiento, y Electricidad y gas**, con 3,4 y 3,3 horas respectivamente, **las que más afectadas se vieron por este motivo**.

De lo dicho anteriormente, resultó un aumento **en el número de horas de trabajo pactadas efectivas** en doce de las 18 secciones de actividad ([ver datos en Tabla 3 del Anexo](#)). El mayor incremento fue de 23,9 horas anuales para la sección de Arte y ocio, seguido de Otros servicios con 20,0 horas anuales. La jornada pactada efectiva más alta fue la de **Industria extractiva** con 1.838,1 horas anuales, que bate récord histórico en 2024.

**HORAS PACTADAS EFECTIVAS; SECCIONES DE ACTIVIDAD**

Horas/año/asalariado en 2023 y 2024



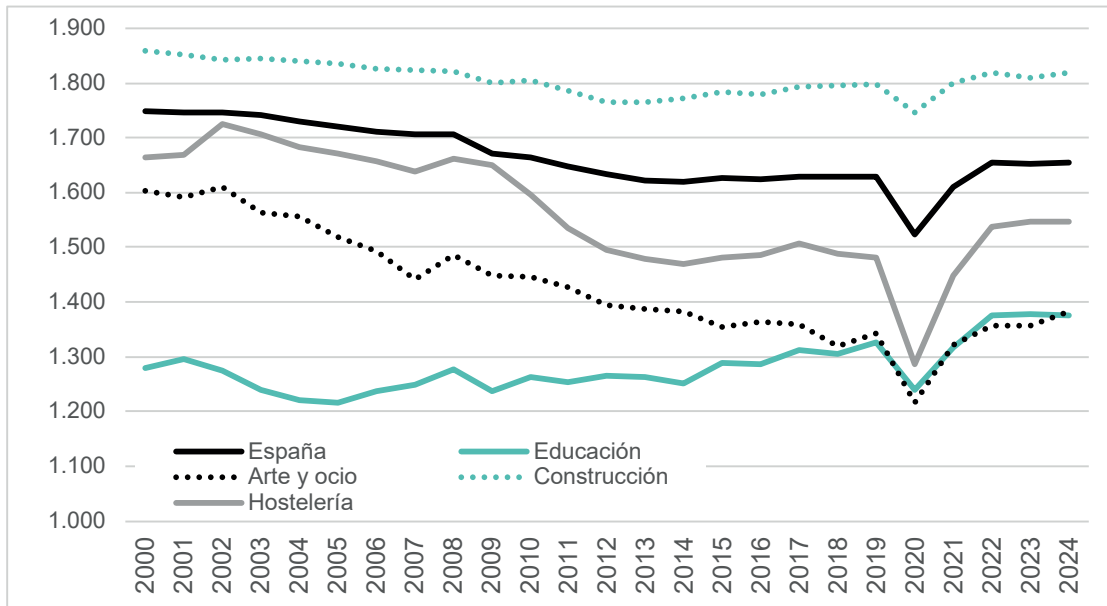
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

De nuevo, dos secciones superan las 1.800 horas por asalariado en 2024, tal y como sucedió el año anterior y en 2022. Así, fue Construcción, con 1.817,7 horas anuales, la segunda sección cuya jornada pactada efectiva fue más larga. En cambio, la jornada efectiva más corta fue la de Educación con 1.376,4 horas anuales. Le siguió con 1.381,5 horas la sección de Arte y ocio. A su vez, la sección que más redujo su jornada pactada efectiva con respecto al año anterior fue Electricidad y gas, que perdió 13,4 horas con respecto a 2023. Le siguió la sección de Actividades administrativas y auxiliares con una caída de 12,6 horas anuales.

Considerando los dos casos extremos, se encuentra una **diferencia máxima de 461,7 horas en las jornadas pactadas efectivas anuales** (es la que hay entre la Industria extractiva y Educación). Teniendo en cuenta una jornada estándar de 8 horas diarias, esa diferencia equivale a 58 días de trabajo o prácticamente tres meses. Esa diferencia, aunque importante, es la menor al menos desde el año 2000. La brecha máxima del periodo analizado es de 619,2 horas, y se corresponde con los años 2004 y 2005.

## HORAS PACTADAS EFECTIVAS POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

### Horas no trabajadas por absentismo en secciones de actividad económica

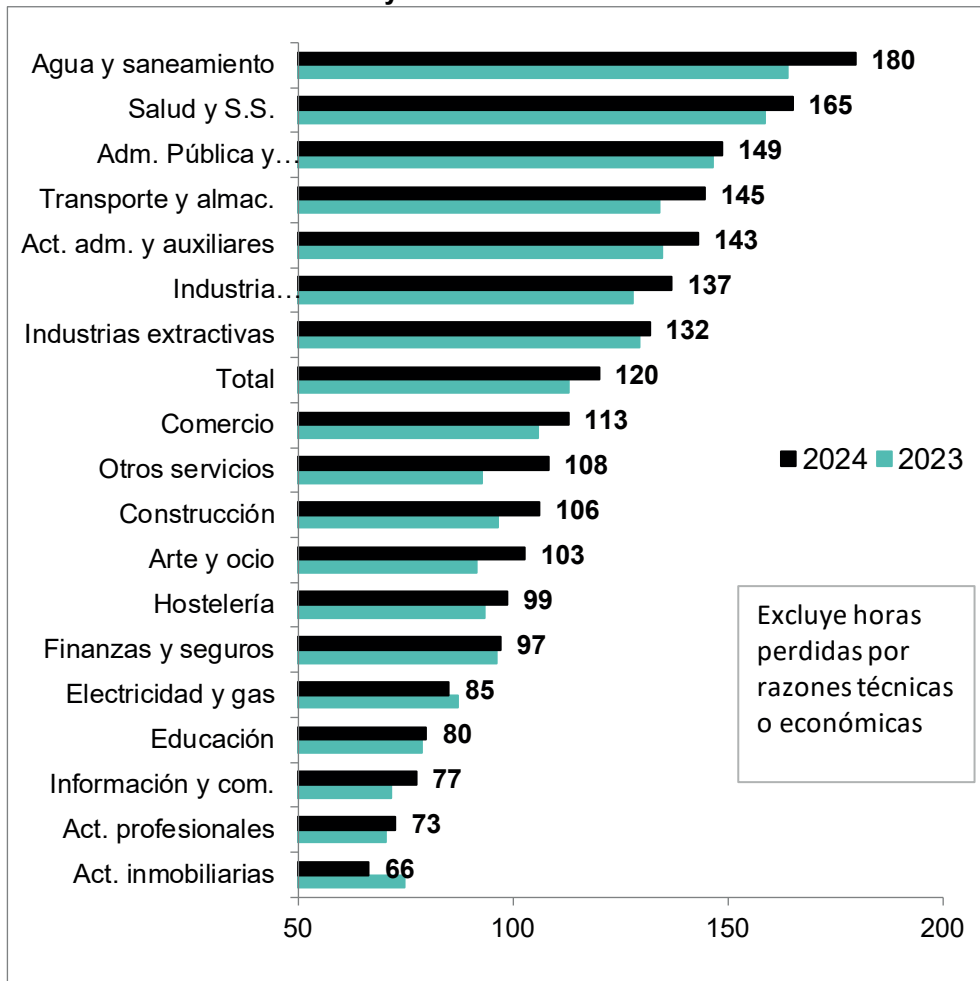
Tras la estabilidad general del absentismo, que se mantuvo en **113,1 horas entre 2022 y 2023**, (no obstante, con espacio para una amplia diversidad de situaciones: doce secciones donde se incrementaron las horas de absentismo frente a seis donde se redujeron), **en 2024 dieciséis de dieciocho secciones incrementaron las horas de absentismo**. Las únicas excepciones fueron **Actividades inmobiliarias, y Electricidad y gas**.

Entre los mayores incrementos se encontró el de **Agua y saneamiento** con 15,8 horas más en 2024, y **Otros servicios** con 15,5 horas anuales más. En cambio, **Actividades inmobiliarias** las redujo en 8,4 horas, a la par que **Electricidad y gas** las redujo en 2,2 horas anuales. Otras secciones, mostraron variaciones menos significativas, como **Finanzas y seguros, y Educación**, donde hubo un incremento de 1,0 hora anual para ambas secciones.

Otras secciones que aumentaron sus horas de absentismo fueron **Arte y ocio** (+11,3 horas), **Transporte y almacenamiento** (+10,7 horas), **Construcción** (+9,6 horas), **Industria manufacturera** (+9,2 horas), **Actividades administrativas y auxiliares** (+8,3 horas), **Comercio** (+6,9 horas), **Salud y S.S.** (+6,4 horas), **Información y telecomunicaciones** (+5,9 horas), **Hostelería** (+5,1 horas), **Actividades profesionales** (+2,3 horas), **Administraciones públicas** (+2,3 horas), e **Industrias extractivas** (+2,2 horas).

## HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado en 2023 y 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

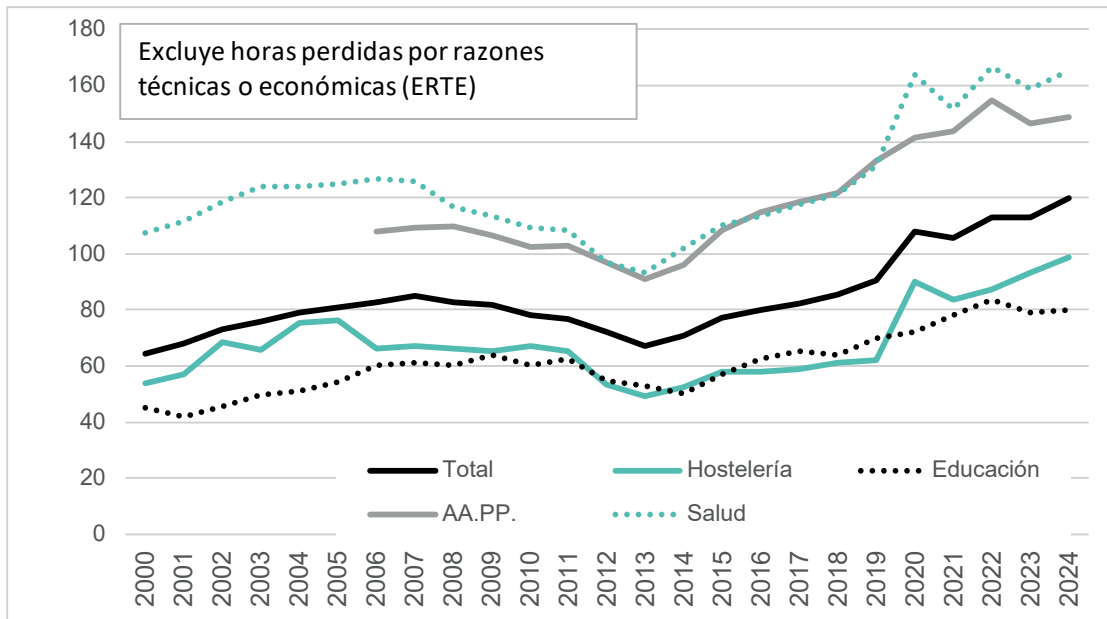
Las tres secciones de actividad con más tiempo de trabajo perdido por absentismo fueron **Agua y saneamiento** con 179,7 horas anuales, seguida de **Salud y Servicios Sociales** con 165,1 horas, y **Administración Pública y Defensa** con 148,7 horas. En el extremo opuesto, son Actividades inmobiliarias con 66,4 horas, y Actividades profesionales con 72,7 horas, las secciones donde menos horas de absentismo hubo en 2024.

Si comparamos las horas de absentismo de 2024 con las que hubo en 2019, observamos que todas las secciones, excepto una, se encuentran actualmente por encima de sus respectivos valores anteriores. La única excepción que presentó unas cifras de absentismo menores que en 2019 fue Actividades inmobiliarias, que obtuvo 4,5 horas anuales menos en 2024.

Así, **Agua y saneamiento** pierde 45,1 horas más por absentismo que en 2019, **Transporte y almacenamiento** pierde 44,6 horas más que entonces, y **Actividades administrativas y auxiliares** pierde un total de 43,3 horas más. Estas cifras suponen, aproximadamente, un incremento de entre 5 y 6 jornadas de 8 horas. En cambio, **Electricidad y gas**, se encontraría tan sólo 0,9 horas por encima de los datos de 2019. Le sigue **Actividades profesionales**, con 9,1 horas más en 2024, y **Educación** con un total de 9,9 horas anuales más.

## HORAS DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

Horas/año/asalariado; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

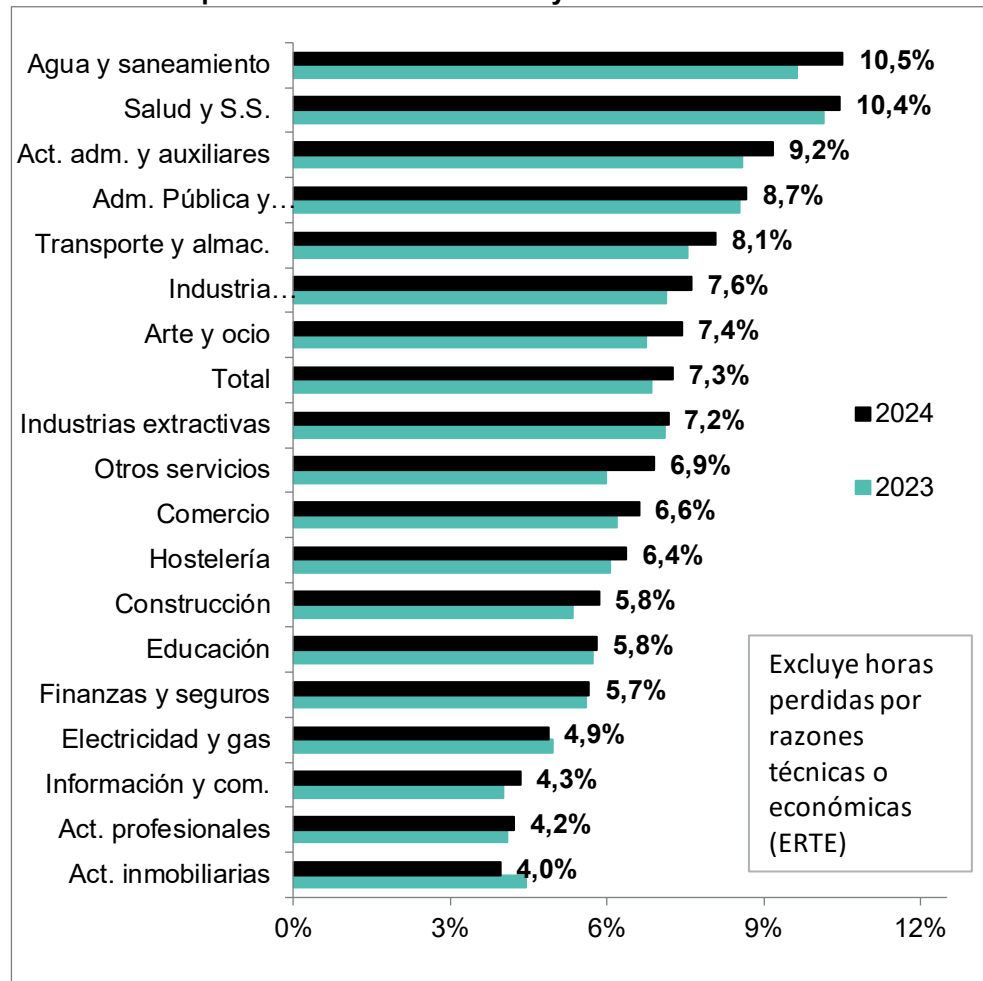
Así, **12 de las 18 secciones de actividad alcanzaron un nuevo máximo histórico en el número de horas de trabajo perdidas por absentismo**. Las excepciones fueron Industria extractiva, Electricidad y gas, Actividades inmobiliarias, Administración Pública y Defensa, Educación, y Salud y Servicios sociales. Cabe destacar que **Salud y servicios sociales con 165,1 horas de absentismo** continúa muy por encima de las horas perdidas por absentismo que presentan el resto de las secciones.

El aumento de las horas de absentismo se explica, en general, por el mayor número de horas perdidas por IT, que crecieron en **la mayor parte de actividades. Únicamente en aquellas donde se redujeron las horas perdidas por I.T: Electricidad y gas (-2,2 horas anuales de absentismo; -4,2 por IT), y Actividades inmobiliarias (-8,4 horas anuales de absentismo; -8,1 por IT).**

Por tanto, vemos que fueron las horas perdidas por I.T, las que explicaron principalmente la reducción o el aumento de las horas de absentismo, si bien las horas perdidas por otros motivos también variaron para cada sección. El caso más destacable fue el de Agua y saneamiento, que aumentó 2,9 horas anuales perdidas por otras causas.

## TASA DE ABSENTISMO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD

% de las horas pactadas efectivas en 2023 y 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

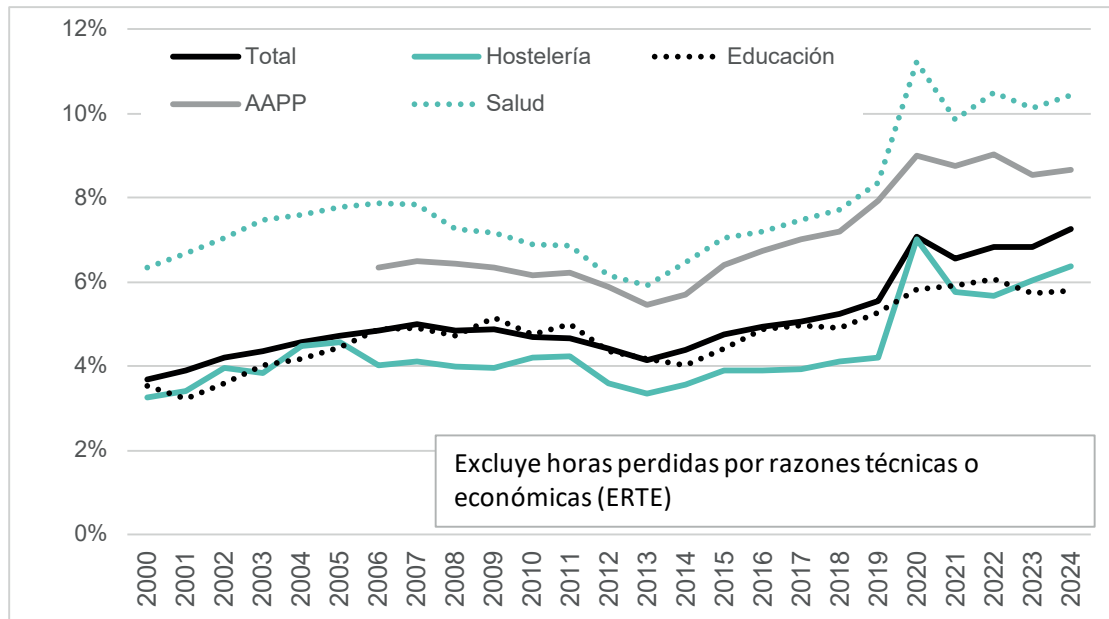
Comparando las **tasas de absentismo** de 2023 y 2024, puede verse que dieciséis secciones de actividad la incrementaron y dos la redujeron. No obstante, las variaciones que presentaron fueron siempre inferiores al  $\pm 1\%$ . El mayor incremento fue el de Otros servicios, y el de Agua y saneamiento, ambas con un aumento de 0,9 puntos porcentuales con respecto al año anterior. En cambio, la caída más pronunciada fue la de Actividades inmobiliarias, que redujo en 0,5 puntos porcentuales su tasa con respecto a 2023.

Al poner el foco en las tasas, sin tener en cuenta las variaciones interanuales, observamos que Agua y saneamiento se encuentra a la cabeza de la lista con una tasa de absentismo del 10,5%. Además, habría aumentado como hemos mencionado en 0,9 puntos porcentuales su tasa con respecto al año previo. Le seguiría Salud y servicios sociales con una tasa del 10,4% y, en este caso, la habría aumentado 0,3 puntos porcentuales con respecto al año anterior. La tercera en la lista sería Actividades administrativas con un 9,2%, habiéndola aumentado 0,6 p.p. con respecto a 2023.

En la parte inferior de la tabla, las tres actividades con menores tasas de absentismo son Actividades inmobiliarias con un 4,0%, que habría reducido 0,5 p.p. con respecto al año anterior, Actividades profesionales con un 4,2% (+0,1 p.p. interanual), e Información y comunicaciones con un 4,3% (+0,3 p.p. interanual).

## TASA DE ABSENTISMO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

% hs pactadas efectivas; secciones seleccionadas



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La comparación con 2019 arroja un panorama más homogéneo: todas las secciones, excepto una, han incrementado su tasa de absentismo si comparamos con las cifras de entonces. La única excepción es Actividades inmobiliarias, donde cae 0,3 puntos porcentuales en 2024 si comparamos con el año previo a la pandemia. En cambio, e mayor incremento se da en **Actividades administrativas**, donde crece 2,7 puntos porcentuales, y el menor incremento se da en Electricidad y gas (+0,1 p.p.). Otro modo de comparar la situación actual con la del año 2019 es analizar el número de secciones cuya tasa de absentismo era igual o inferior al 5%. En 2019, había un total de nueve secciones, mientras que en 2024 sólo quedan cuatro: Electricidad y gas, Información y comunicaciones, Actividades inmobiliarias, y Actividades profesionales.

### Desglose de las horas no trabajadas por absentismo

Como se ha mencionado más arriba, el tiempo de trabajo perdido por absentismo surge de un cúmulo de razones diversas. De ahí que cualquier estimación acerca de en qué medida podría reducirse el absentismo debería partir de conocer el desglose de las horas no trabajadas por absentismo según las razones que lo provocan.

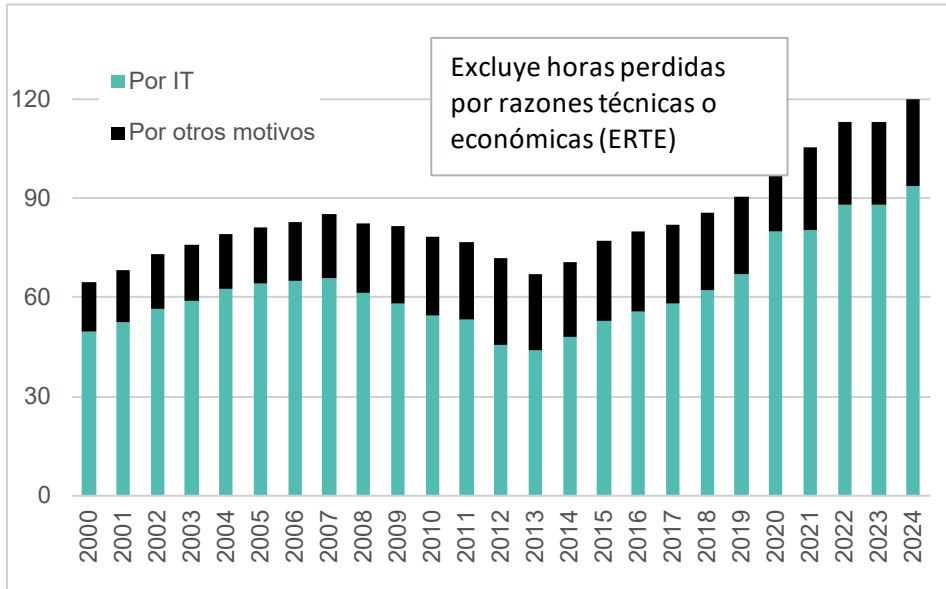
Para ello existe una primera gran división de las horas no trabajadas por absentismo, tal como se señaló antes, en **dos grandes categorías**. La primera corresponde a las horas perdidas por **Incapacidad Temporal (IT)**, es decir, por enfermedades comunes o accidentes fuera del ámbito laboral. La segunda categoría la denominamos simplemente “**no trabajadas por otros motivos**” por tratarse de un conjunto heterogéneo.

**Un 78,3% de las horas perdidas por absentismo durante 2024 se debieron a IT.** Esto implica un incremento de 2,2 puntos porcentuales con relación a la media del bienio 2019-2020. Además, es el porcentaje más elevado desde 2006, donde fue del 78,6%.

El restante 21,8% correspondió a las horas no trabajadas por otros motivos. En términos absolutos, las horas perdidas por IT fueron 93,9 (el mayor registro de la serie histórica, que iniciamos en el año 2000), en tanto que las horas no trabajadas por otros motivos sumaron 26,1, siempre de media, por año y asalariado. [\(ver datos en la tabla 4 del Anexo\).](#)

## CÓMO SE COMPONEN LAS HORAS DE ABSENTISMO

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

La **ETCL no desglosa las horas perdidas por IT**. Sin embargo, existe cierto consenso en torno a una **hipótesis razonable que permite interpretar su comportamiento** en tiempos normales. Según esa hipótesis, en momentos en que crece la economía y aumenta el empleo, el empleado no teme perder su puesto de trabajo; así, habría una mayor predisposición a solicitar una baja por enfermedad común cuando se necesita, del que se derivaría un aumento. Por el contrario, en épocas de crisis, con el desempleo al alza, el asalariado intentaría “proteger” su puesto de trabajo con su presencia, aún en casos de enfermedad leve.

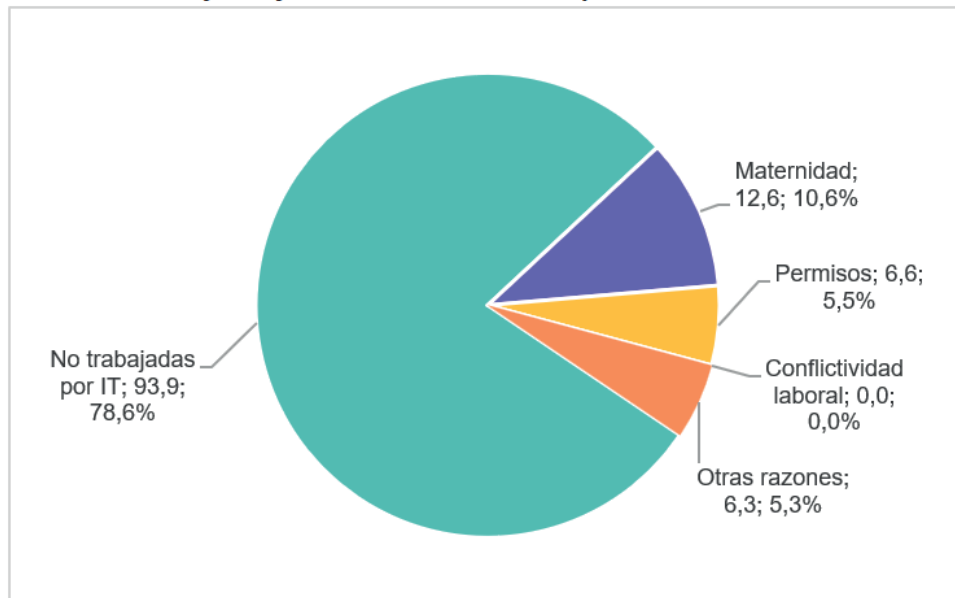
**Esta hipótesis no fue útil en 2020 y 2021 por la emergencia sanitaria** (recuérdese que la vacunación comenzó el 27 de diciembre de 2020, por lo que hasta bien entrado 2021 el grueso de la población no estaba inmunizado). En ese bienio atípico, la misma pandemia es suficiente para justificar el aumento de las horas no trabajadas por IT de 2020, y que las mismas se mantuvieron en niveles muy altos en 2021. Téngase en cuenta también que, durante la pandemia, muchos servicios sanitarios funcionaron de forma limitada, provocando, por caso, una mayor lentitud para tramitar altas o una menor capacidad para atender enfermedades leves, potenciando el impacto del COVID sobre el absentismo.

Sin embargo, **esa hipótesis sí podría ser parte de la explicación del aumento de las horas no trabajadas por IT durante 2022 y 2023**, pese a la remisión del coronavirus, ya que la economía experimentó una recuperación intensiva en creación de empleo. **En 2024, se produce una nueva subida en las horas no trabajadas por IT**, que bien podrían explicarse por esta creación de empleo, aunque deben tenerse en cuenta otros posibles factores como un mejor registro y digitalización de las horas no trabajadas, una mayor sensibilización sanitaria desde la pandemia, etc.

En cuanto a las horas **no trabajadas por otros motivos**, estuvieron estabilizadas entre 23 y 24 horas por año y asalariado durante el período que va de 2013 a 2019, ambos años inclusive. En 2020 se dispararon a un máximo histórico de 27,9 horas, para caer hasta 25,2 horas en 2021. En 2022, este grupo de horas de trabajo perdidas se mantuvo en el mismo nivel que en el año anterior, y en 2023 disminuyen hasta las 24,9 horas, es decir, un 1,2% por debajo, para subir nuevamente en **2024** hasta las **26,1 horas anuales**.

### MOTIVOS DE LAS HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO

Horas/año/trabajador y % sobre el total; datos para 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Un **80% del aumento de las horas no trabajadas por otros motivos en 2020 se explica por el incremento de las horas de Permisos y licencias** (donde se incluyen, entre otras cosas, visitas al médico, trámites personales improrrogables, asistencia a exámenes, etc.). En 2021, las mismas se normalizaron en gran medida, al caer a 6 horas anuales, aunque seguía siendo una cifra mayor que la media 2013-2019, que fue de 5,4 horas. En 2022, esa normalización se completó, al reducirse de forma adicional hasta, precisamente, 5,4 horas anuales por asalariado. Sin embargo, en 2023, vuelven a aumentar hasta las 6 horas anuales, y en **2024** suben por segundo año consecutivo hasta las **6,6 horas**. A pesar del aumento de 2024, continúan alejadas de las 9,6 horas de 2020.

El hecho de que este aumento de las horas laborables perdidas por permisos y licencias no se refleje claramente en un incremento del total de horas no trabajadas por otros motivos, es por el descenso de las horas no trabajadas por licencias de maternidad, paternidad<sup>1</sup> y adopción, que se situaron en 12,6 horas anuales. Es una cifra un 4,5% más baja que la del año anterior, donde se alcanzó las 13,2 horas. Recordemos que en 2022 se dio el máximo histórico (2000-2024) con 13,8 horas.

Hay un concepto residual (“otras razones”) donde se incluyen, principalmente, las horas perdidas por representación sindical, formación decidida por la empresa y ausencias injustificadas. En los últimos diez años, el promedio de horas no trabajadas por ese conjunto de otras razones fue de 6,2. Así, las 6,3 horas de 2024 pueden considerarse como “normales”.

<sup>1</sup> El permiso por paternidad fue de 8 semanas en 2019, subió a 12 semanas en 2020 y se extendió hasta 16 semanas en enero de 2021.

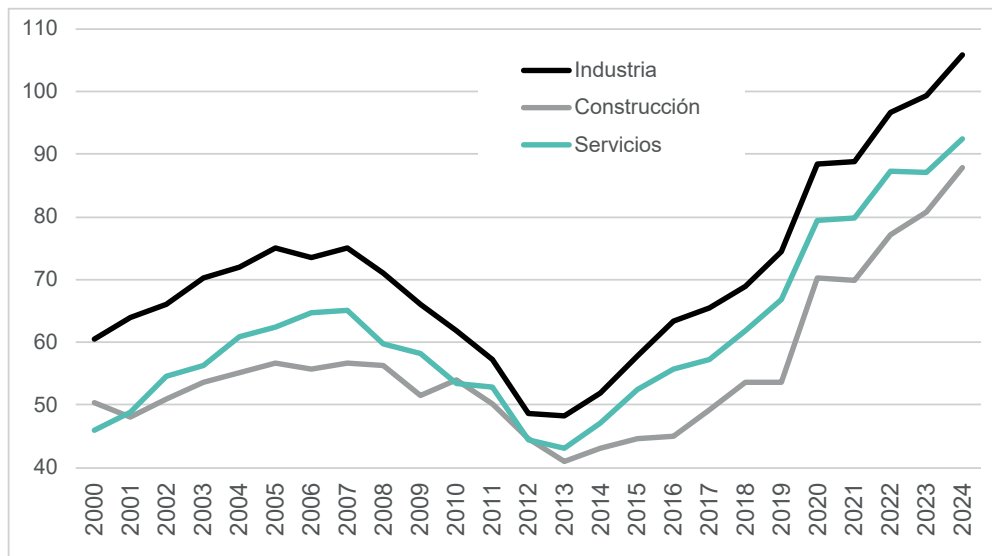
## Desglose de las horas no trabajadas por absentismo por sectores económicos

En los tres principales sectores económicos, **las horas perdidas por IT son más de las tres cuartas partes del total del absentismo**. En el caso de la **Construcción** la proporción es normalmente un poco mayor: en 2024 fue 82,8%, frente a 76,2% en **Industria** y 78,2% en **Construcción**. Es en Servicios el único sector donde además se incrementa esta proporción con respecto al año anterior (+0,8 p.p.), mientras que en Industria (-0,2 p.p.) y Construcción (-0,8 p.p.) se reduce ligeramente.

Asimismo, las **horas no trabajadas por IT se incrementaron en 2024** para los tres sectores, donde alcanzaron además nuevos máximos históricos. En el caso de la **Industria con 105,9 horas anuales**, suponen un incremento del 6,6% con respecto al año anterior. Por su parte, **Construcción** aumenta un 8,9% con respecto a 2023 hasta las 87,9 horas. El sector Servicios aumentó las horas no trabajadas por IT hasta 92,4 horas anuales, es decir, un 6,2% más que el año anterior.

### HORAS PERDIDAS POR IT, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



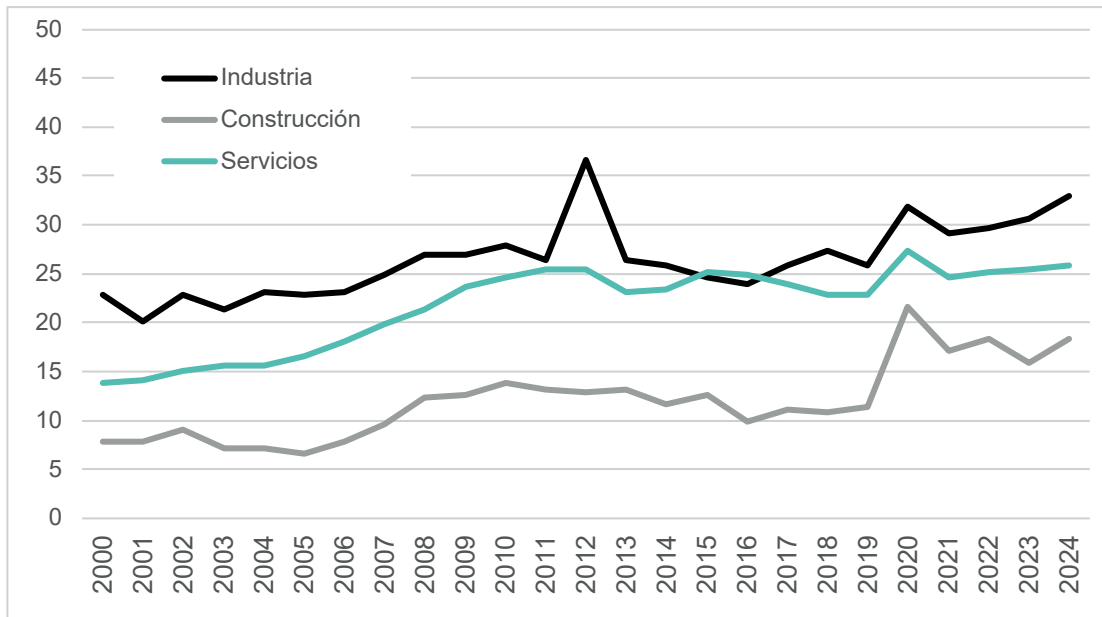
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Al mismo tiempo, en los tres sectores también creció el número de horas **no trabajadas por otros motivos**. El mayor incremento fue en Construcción (+15,1%), seguido de Industria (+7,8%), y Servicios (+1,2%). Sin embargo, aunque los incrementos relativos fueron en algunos casos mayores que los de las horas perdidas por IT, en términos absolutos fueron de 2,4 horas en Industria y Construcción, y de 0,3 horas en Servicios (frente al aumento de 6,6 horas perdidas por IT en Industria, 7,2 horas en Construcción y 5,4 horas en Servicios).

Cabe destacar que **Construcción** obtuvo una reducción de horas no trabajadas por otros motivos en 2023 que las situó en 15,9 horas, pero en 2024 se elevaron de nuevo hasta 18,3 horas (el segundo mayor registro después del de 2020 con 21,6 horas y la misma cifra que obtuvieron en 2022). Por tanto, se encuentran todavía alejados de los datos prepandemia (11,4 horas anuales en 2019, y media para el período 2000-2019 de 10,4 horas).

## HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Como hemos mencionado, en la **Industria** el incremento fue de 2,4 horas, hasta 33,0 horas anuales en 2024. Es 7,2 horas más alto que en 2019, y 7,7 horas más altos que la media 2000-2019 (25,3 horas), y 3,6 horas por debajo del pico de 2012 (36,6 horas), y 1,2 horas por encima del dato de 2020. En el caso de los **Servicios**, la media de las horas no trabajadas por otros motivos del período 2000-2019 es 20,8 horas, las 25,8 horas de 2024 son las más altas desde las 27,3 que hubo en 2020.

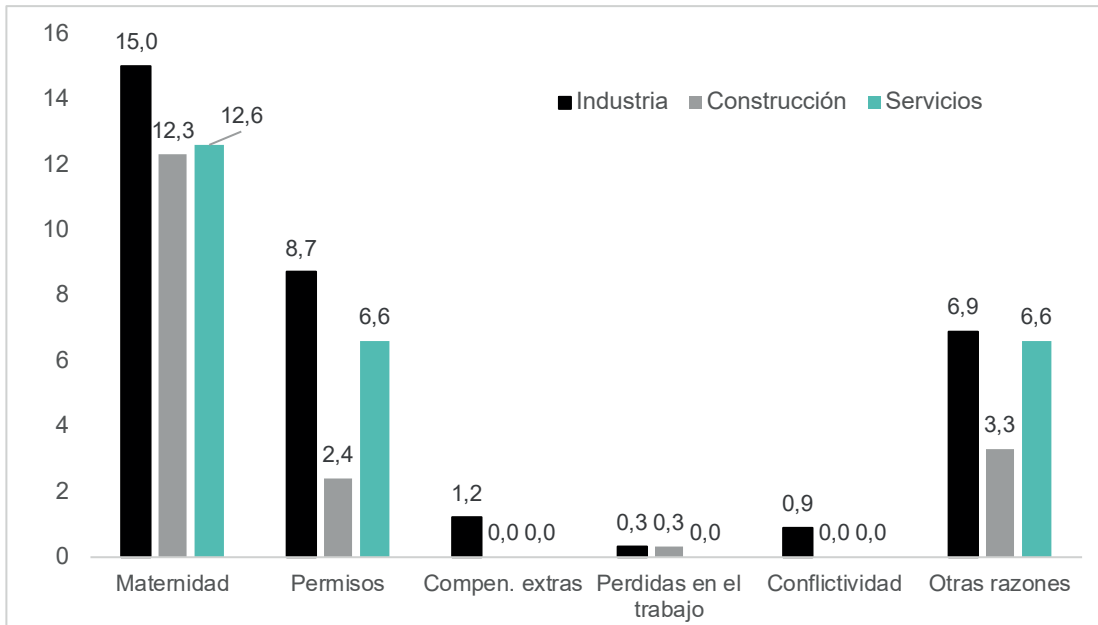
**Así, la Industria continúa como el sector con más horas de trabajo perdidas, tanto por IT como por otros motivos en 2024.**

Desglosando las horas no trabajadas por otros motivos, puede verse que en **Servicios** las horas no trabajadas por licencias de **maternidad, paternidad y adopción** disminuyeron, mientras que en **Construcción** subieron 0,9 horas y en **Industria** 0,3 horas. Ese descenso en Servicios (de 0,6 horas) fue parcialmente compensado por el aumento de las horas no trabajadas por **permisos y licencias** (subieron 0,3 horas en Industria, 0,6 horas en Construcción, y 0,6 horas en Servicios).

En la **Industria**, hubo un descenso de 0,3 horas no trabajadas por compensación de horas extras, y un aumento de 0,3 horas para las pérdidas en el lugar de trabajo, a la par que un aumento de 0,9 horas perdidas por conflictividad laboral.

## HORAS PERDIDAS POR OTRAS RAZONES, POR SECTOR

Datos en horas anuales por trabajador; datos para 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

Es interesante destacar la diferente evolución de los permisos por maternidad, paternidad y adopción en los tres grandes sectores. En los **Servicios**, donde se concentra el grueso del empleo femenino, el aumento en los últimos cinco años ha sido moderado: de 10,8 horas en 2018 a 12,6 en 2024. En cambio, ha sido mucho más intenso en la **Industria** y la **Construcción**, donde predomina el empleo masculino, por la extensión de los permisos para los padres. En tanto en la **Industria**, en esos mismos años, pasó de 8,7 a 15,0 horas, en la **Construcción** lo hizo de 5,7 horas en 2018 a 12,3 en 2023.

Compensando en parte ese efecto, la **Construcción** se destaca por el menor número de horas de permisos, que fueron sólo 2,4 horas en 2024, mientras que sumaron 8,7 horas en la **Industria** y 6,6 horas en los **Servicios**.

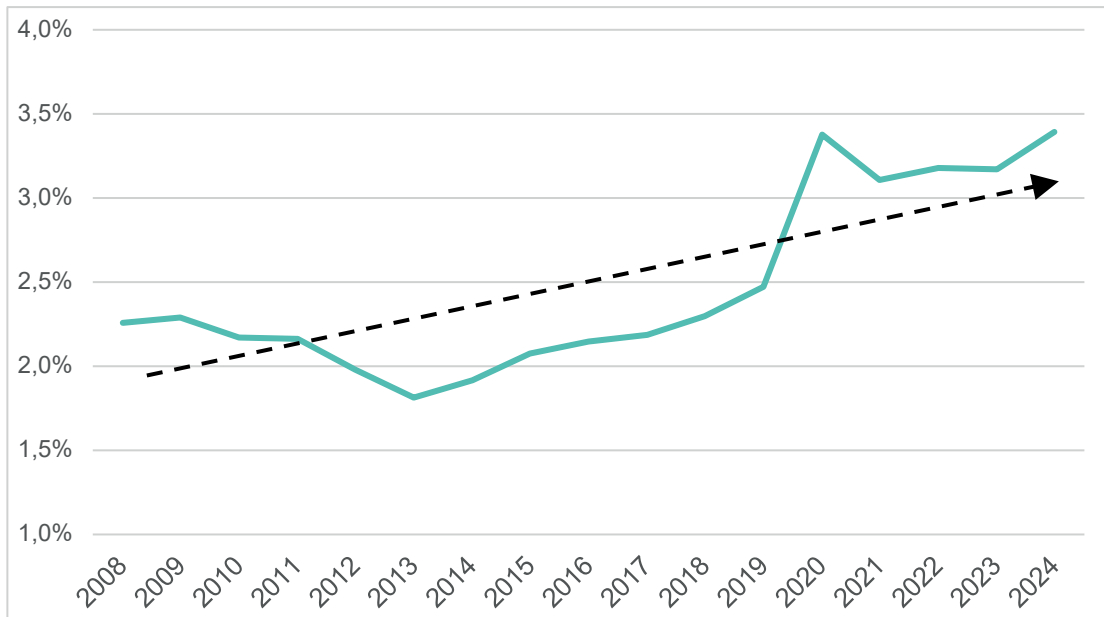
### Coste económico del absentismo

En 2024, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa que publica el INE, hubo una media de 18,4 millones de asalariados. Si, según lo analizado anteriormente, el absentismo promedio sumó 120,0 horas por empleado, se puede estimar que a lo largo del año **se perdieron 2.213 millones de horas de trabajo**.

Por otra parte, tenemos que la jornada pactada anual fue de 1.820,7 horas. Dividendo el total de horas de absentismo por esa jornada pactada, llegamos a que las horas no trabajadas por absentismo **equivalen a que 1.215.342 asalariados no trabajaron durante todo el año**. Podría ser aún más grave: si realizamos el mismo cálculo con la jornada pactada efectiva (1.653,9 horas), se llega a que los que no trabajaron por razón de absentismo equivalieron a 1.337.912 asalariados. Según sea la medida escogida, puede decirse que el **absentismo equivale a que 1 de cada 15 o 14 asalariados no trabaja** (para jornada pactada y efectiva respectivamente).

## COSTE ECONÓMICO BRUTO DEL ABSENTISMO

En % del PIB



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, ETCL

**¿Cuál es el coste de lo anterior, no ya en horas de trabajo, sino en euros?** Un procedimiento simple para hacerlo es multiplicar las horas no trabajadas por el coste laboral total por hora. En 2024, el coste laboral total por hora fue, en media anual, de 24,41€. Multiplicando ese coste por aquellas horas de trabajo perdidas, se llega a un **coste total bruto, para el conjunto de la economía, de € 54.008 millones anuales. En términos del PIB, equivale a 3,4%**, dos décimas más que en los dos años anteriores.

Si bien se trata de una cifra enorme, que viene mostrando una tendencia ascendente, la verdad es que **no todo el absentismo puede eliminarse**: es imposible evitar que haya gente que caiga enferma, del mismo modo que no es un objetivo razonable el evitar todo tipo de accidente no laboral, pues los mismos forman, lamentablemente, parte de la vida. Además, parte del absentismo corresponde a la decisión personal íntima y socialmente fundamental de tener hijos o adoptar. Incluso, hay una parte del absentismo que es decidida, por deseable, por los propios empleadores: es el caso de los permisos para capacitación, que mejoran el capital humano de las empresas, pero también la motivación y la productividad de las plantillas. Por lo tanto, **no debe caerse en el error de interpretar que todo el coste del absentismo antes indicado podría ahorrarse**. Ese es el coste bruto; el coste neto o suprimible es muy inferior.

**¿Cuál es, entonces, el absentismo “suprimible”?** Puede decirse que el mismo es **aquel que excede lo que podría considerarse un absentismo “normal”**, aún con toda la dificultad que supone definir ese límite.

En el caso de las horas perdidas por IT, si tomamos la media de años “normales” (la economía no está en recesión ni tampoco en franca expansión), **se puede estimar que 56,1 horas sería un límite razonable**<sup>2</sup>. Por lo tanto, en comparación con las 93,9 horas perdidas por este motivo en 2024, habría 37,8 horas que serían potencialmente suprimibles. Es decir que, si los asalariados enfermaran, en promedio, como en los

<sup>2</sup> Es la media de las horas perdidas por IT en los años 2000, 2001, 2002, 2015, 2016, 2017 y 2019.

años “normales”, cada uno de ellos perdería 56,1 horas de trabajo en un año, en lugar de las 93,9 horas que se perdieron en la realidad a lo largo de 2024.

En el caso de los motivos diferentes a IT, **hay varios renglones en los que no es posible plantear una reducción**, sea porque se trata de **derechos** de los asalariados (permisos por maternidad, huelgas, ciertos permisos), sea porque son imputables al propio **empleador** (compensación de horas extraordinarias u horas perdidas en el lugar de trabajo, por caso, por falta de materiales, insumos o rotura de maquinarias) o porque se trata de decisiones de la **empresa** (capacitación). Por lo tanto, de forma conservadora, **sólo consideramos reducibles las horas de la categoría residual “Otras razones”**.

La media de los años 2000 a 2007 de “Otras razones”, fueron 4,5 horas perdidas. Si tomamos tal valor como “normal” y lo comparamos con las 6,3 horas no trabajadas por este motivo en 2024, podemos estimar que habría unas 1,8 horas de exceso, que sería potencialmente reducible.

**Así, las horas de absentismo de 2024 que cabría potencialmente reducir sumarían 39,6** (37,8 horas de IT + 1,8 horas de otras razones). Repitiendo el procedimiento de multiplicarlas por el total de asalariados, el absentismo “excesivo” sería de 730,2 millones de horas. De ahí, multiplicando una vez más por el coste laboral total medio anual, se puede estimar un **coste neto del absentismo de € 17.823 millones de euros, equivalente al 1,1% del PIB**. Esos mismos € 17.823 millones equivalen al **2,4% del coste laboral total** (el cual surge, a su vez, de multiplicar el coste laboral total por hora por las horas pactadas anuales efectivas).

**El coste neto del absentismo se ha multiplicado en los últimos años**. Dejando de lado los años que van de 2011 a 2014, en donde las horas perdidas por absentismo fueron, y por ende su coste, inferiores a lo normal, tenemos, por ejemplo, que **entre 2017 y 2024, el coste potencialmente reducible del absentismo se multiplicó por casi catorce**, pasando de € 1.304 millones a los ya señalados € 17.823 millones. **En términos del PIB, pasó de 0,1% a 1,1%**.

En resumen, estas estimaciones nos dicen que **sí es razonable aspirar a una reducción del coste del absentismo cercana al 30%**. Entonces, aunque no todo el absentismo sea reducible, un recorte del mismo del 30% resultaría en un ahorro considerable para la economía, mejorando la productividad, la competitividad y, por lo tanto, la actividad económica, la inversión y el empleo.



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

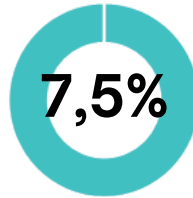
CAPÍTULO III

# Avance trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. Junio 2025

## Análisis absentismo laboral: nacional

Gráfico 1.1

Tasa de absentismo laboral a nivel nacional. 2025 T1



Variaciones a nivel nacional. 2025 T1



La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2025 es del 7,5%. Esta cifra ha crecido ligeramente, con +0,05 puntos porcentuales, con respecto al cuarto trimestre de 2024 y ha aumentado 0,2 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior. Al focalizarnos en el absentismo por incapacidad temporal, la tasa es del 5,8% (+0,05 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).

Gráfico 1.2

Tasa de absentismo laboral por I.T a nivel nacional. 2025 T1

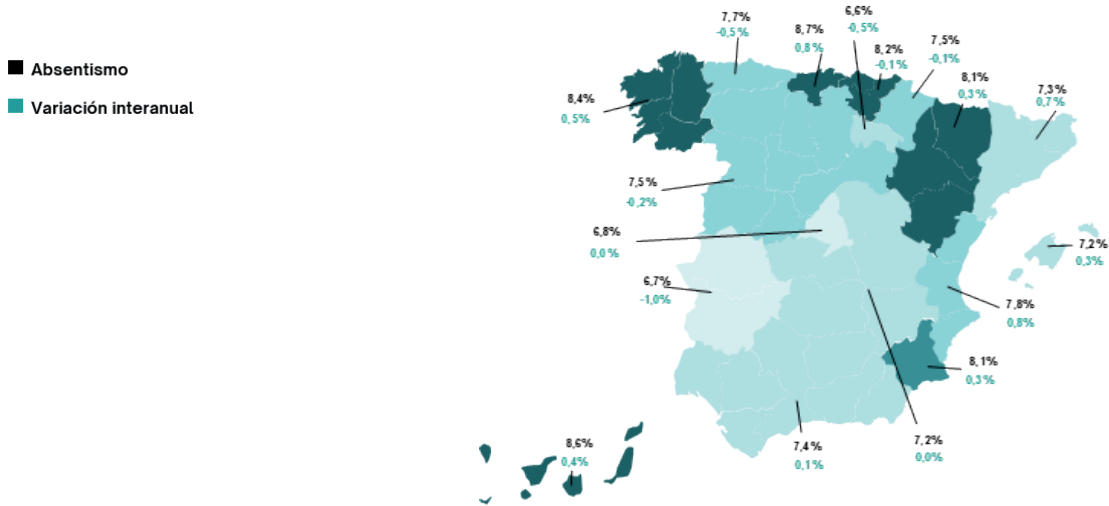


Variaciones I.T a nivel nacional. 2025 T1



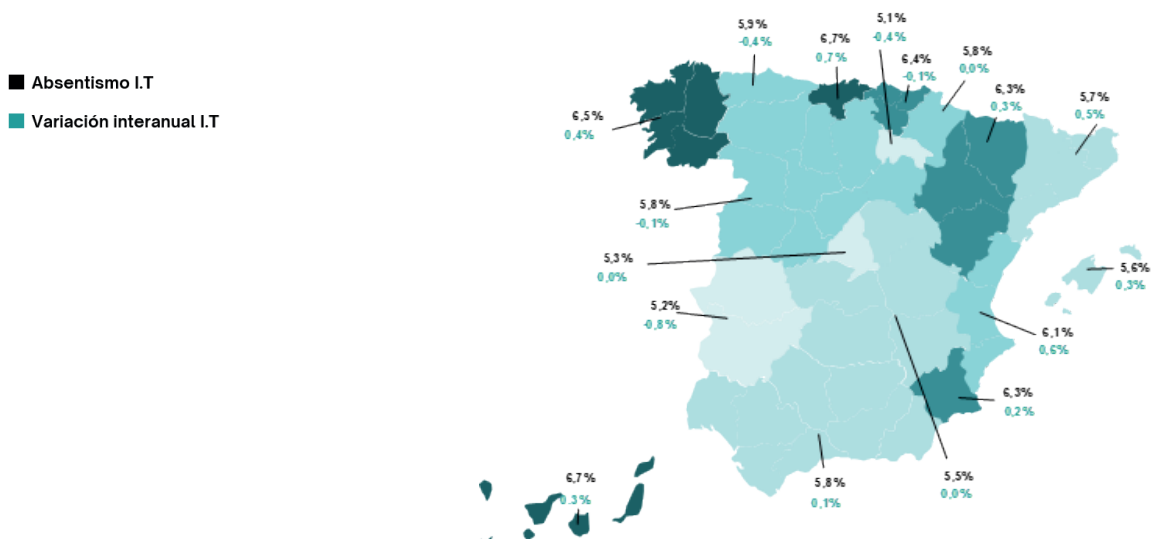
# Análisis absentismo laboral: nacional según CC.AA.

Gráfico 1.3  
Absentismo según CC.AA. 2024 T4



Las CC.AA. más afectadas son Cantabria con una tasa de absentismo de 8,7% (+0,8 p.p. interanuales), Canarias con 8,6%, (+0,4 p.p. interanuales) y Galicia con un 8,4% (+0,5 p.p. interanuales). Las menores tasas de absentismo se localizan en La Rioja con un 6,6% (-0,5 p.p. interanuales), y Extremadura con 6,7% (-1,0 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más perjudicadas son de nuevo Cantabria con un 6,7% (+0,7 p.p. interanuales), Canarias con un 6,7% (+0,3 p.p. interanuales) y Galicia con 6,5% (+0,4 p.p. interanuales).

Gráfico 1.4  
Absentismo por I.T según CC.AA. 2024 T4



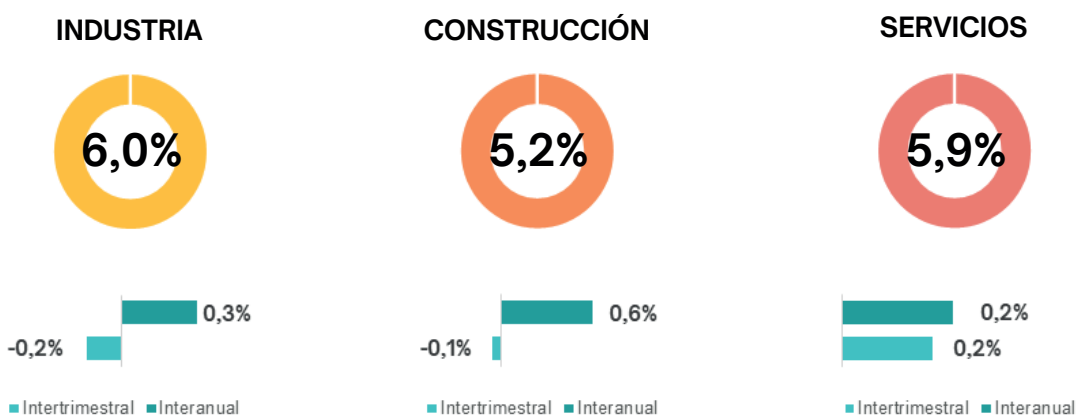
## Análisis absentismo laboral: sectores

Gráfico 2.1  
Absentismo laboral según sectores y variaciones. 2025 T1



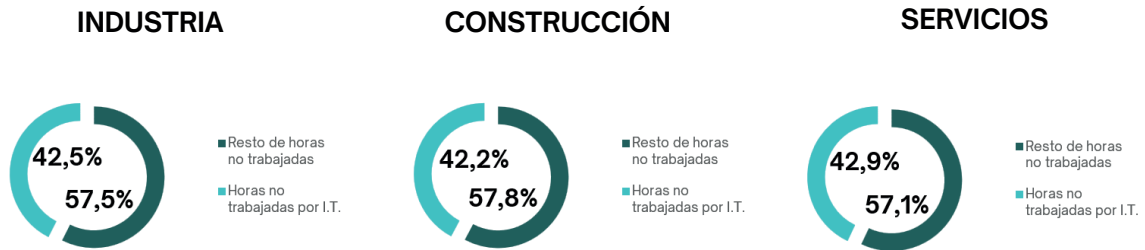
En el primer trimestre de 2025, el sector Industria sitúa su tasa de absentismo en el 7,7% (-0,4 p.p. intertrimestrales; +0,4 p.p. interanuales), seguido del sector Servicios con un 7,6% (+0,2 p.p. intertrimestrales; +0,3 p.p. interanuales). En cambio, Construcción es el menos afectado con un 6,0% (-0,2 p.p. intertrimestrales; +0,5 p.p. interanuales). Al centrarnos en el absentismo por incapacidad temporal, el sector Industria es el más perjudicado con una tasa de 6,0% (-0,2 p.p. intertrimestrales; +0,3 p.p. interanuales), seguido de Servicios con un 5,9% (+0,2 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales), y Construcción con un 5,2% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,6 p.p. interanuales).

Gráfico 2.2  
Absentismo laboral por I.T y variaciones según sectores. 2025 T1



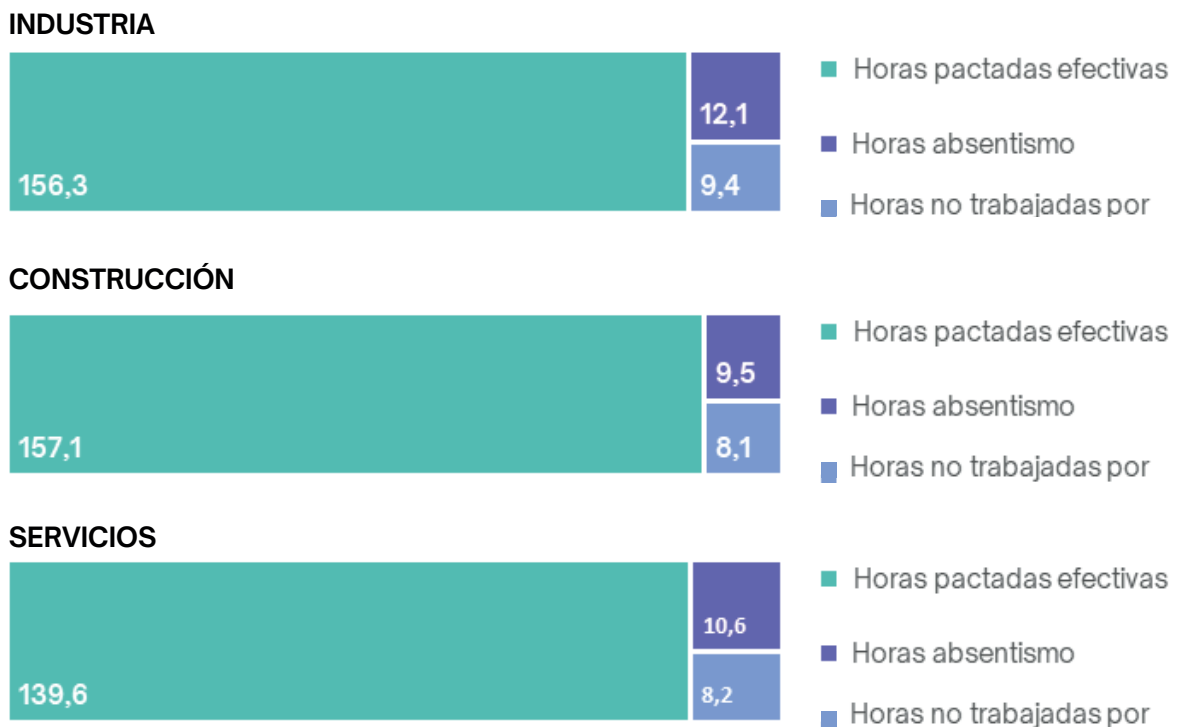
## Análisis absentismo laboral: sectores

Gráfico 2.3  
Horas no trabajadas según sectores. 2025 T1



El porcentaje de horas no trabajadas por incapacidad temporal supone aproximadamente un 57,1% en Servicios, un 57,5% en Industria y un 57,8% en Construcción. En cuanto al número de horas pactadas efectivas por trabajador, es el sector de la Construcción el que logra el mayor número por persona/mes con 157,1. Otro modo de analizar el absentismo del trimestre consistiría en calcular el número de personas que se ausentan de su puesto de trabajo en este periodo. Teniendo en cuenta que en el primer trimestre de 2025 la jornada pactada fue de 453 horas/trabajador y hubo 32 horas de absentismo/persona, podemos concluir que las horas no trabajadas por absentismo equivalen a que 1.310.870 asalariados no hubieran acudido ningún día a su puesto de trabajo (+4,7% intertrimestral; +7,3% interanual).

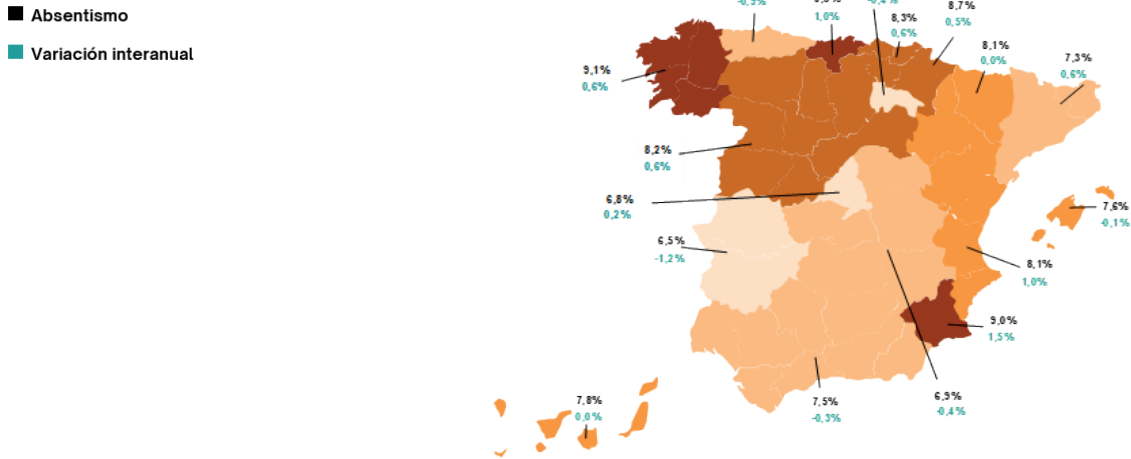
Gráfico 2.4  
Desglose de horas por trabajador/mes según sectores. 2025 T1



Horas pactadas efectivas: horas pactadas y horas extras a las que se restan las horas no trabajadas por festivos y razones técnicas o económicas.  
 Horas absentismo: Horas no trabajadas por I.T, por maternidad, por permisos remunerados, por compensación horas extras, no trabajadas y remuneradas, perdidas en el lugar de trabajo, por conflictividad laboral y por otras causas.

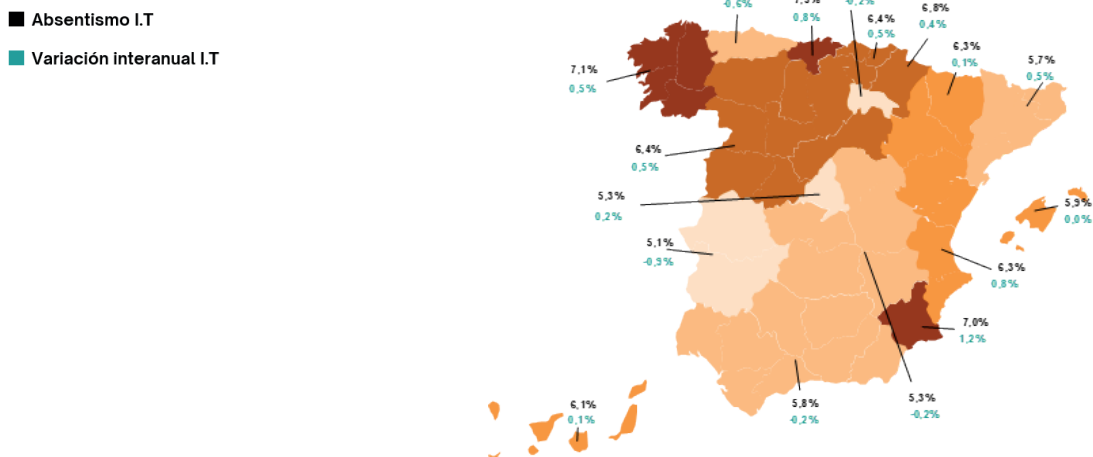
## Análisis absentismo laboral: sectores según CC.AA.

Gráfico 2.5  
**Absentismo en Industria según CC.AA. 2025 T1**



El sector Industria se ha visto afectado en mayor medida en Cantabria con una tasa de absentismo de 9,6% (+1,0 p.p. interanuales), Galicia con 9,1% (+0,6 p.p. interanuales) y Murcia con 9,0% (1,5 p.p. interanuales). Los niveles más bajos se localizan en La Rioja con 6,5% (+0,2 p.p. interanuales), Extremadura con 6,5% (+0,4 p.p. interanuales) y Madrid con 6,8% (0,0 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, Cantabria continúa a la cabeza con un 7,5% (+0,8 p.p. interanuales), mientras que La Rioja permanece como la CC.AA. menos afectada con un 5,1% (-0,2 p.p. interanuales).

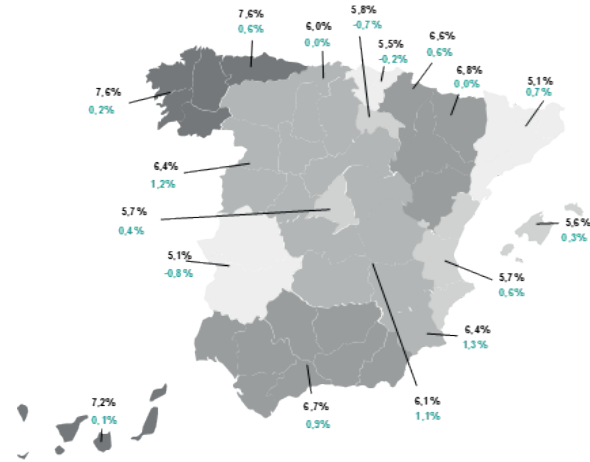
Gráfico 2.6  
**Absentismo por I.T en Industria según CC.AA. 2025 T1**



# Análisis absentismo laboral: sectores según CC.AA.

Gráfico 2.7  
Absentismo en Construcción según CC.AA. 2025 T1

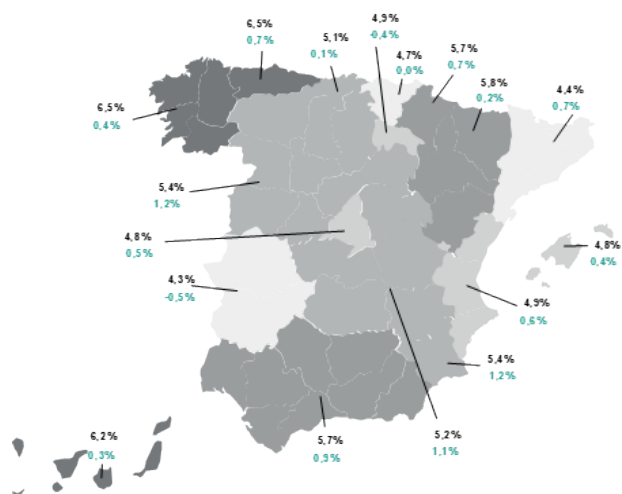
- Absentismo
- Variación interanual



Las CC.AA. más afectadas en Construcción son Asturias con un 7,6% (+0,6 p.p. interanuales), Galicia con 7,6% (+0,2 p.p. interanuales) y Canarias con 7,2% (+0,1 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se sitúan en Extremadura con 5,1% (+0,8 p.p. interanuales), Cataluña con 5,1% (+0,7 p.p. interanuales) y País Vasco con 5,5% (-0,2 p.p. interanuales). Poniendo el foco en el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son de nuevo Asturias, Galicia y Canarias, mientras que Extremadura es la menos perjudicada con un 4,3% (-0,5 p.p. interanuales).

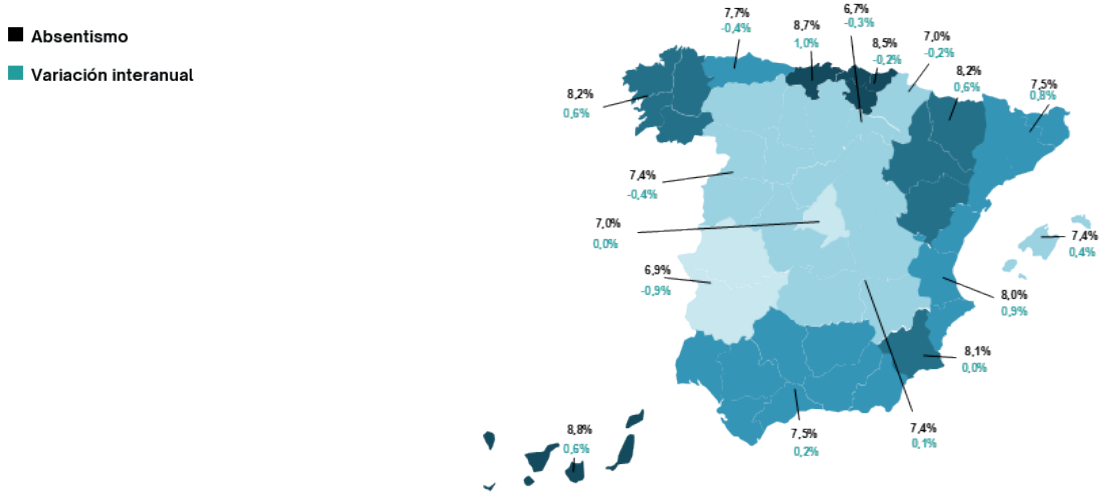
Gráfico 2.8  
Absentismo por I.T en Construcción según CC.AA. 2025 T1

- Absentismo I.T
- Variación interanual I.T



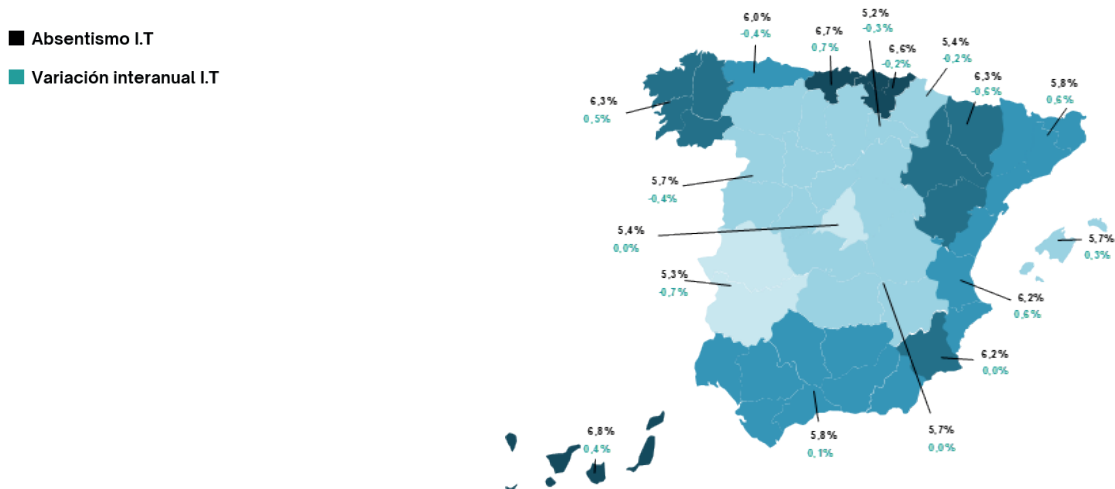
# Análisis absentismo laboral: sectores según CC.AA.

Gráfico 2.9  
Absentismo en Servicios según CC.AA. 2025 T1



Las comunidades más afectadas por el absentismo laboral en el sector Servicios son Canarias con un 8,8% (+0,6 p.p. interanuales), Cantabria con un 8,7% (+1,0 p.p. interanuales) y País Vasco con un 8,5% (-0,2 p.p. interanuales), mientras que los niveles más bajos se encuentran en La Rioja con un 6,7% (-0,3 p.p. interanuales), Extremadura con un 6,9% (-0,9 p.p. interanuales) y Madrid con un 7,0% (0,0 p.p. interanuales). Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, las CC.AA. más afectadas son de nuevo Canarias, Cantabria y País Vasco, mientras que La Rioja, Extremadura y Madrid son las menos perjudicadas.

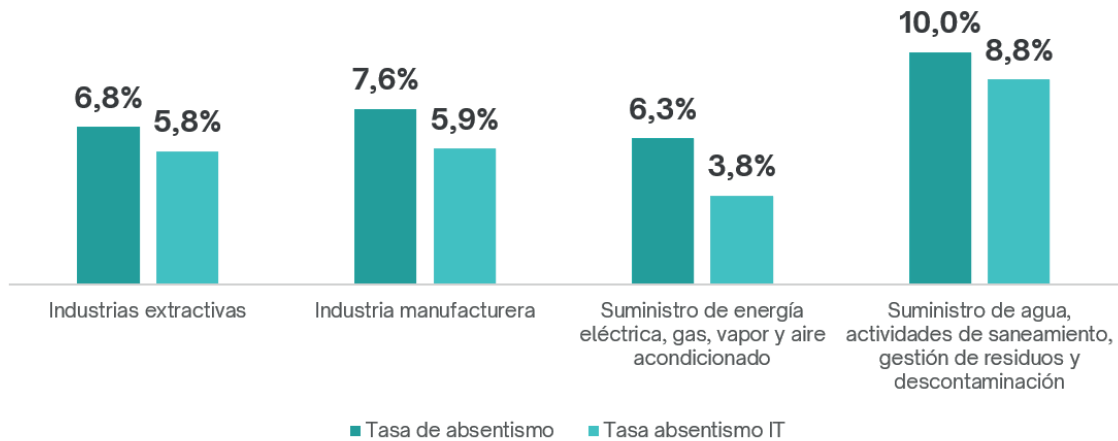
Gráfico 2.10  
Absentismo por I.T en Servicios según CC.AA. 2025 T1



## Análisis absentismo laboral: secciones

Gráfico 3.1

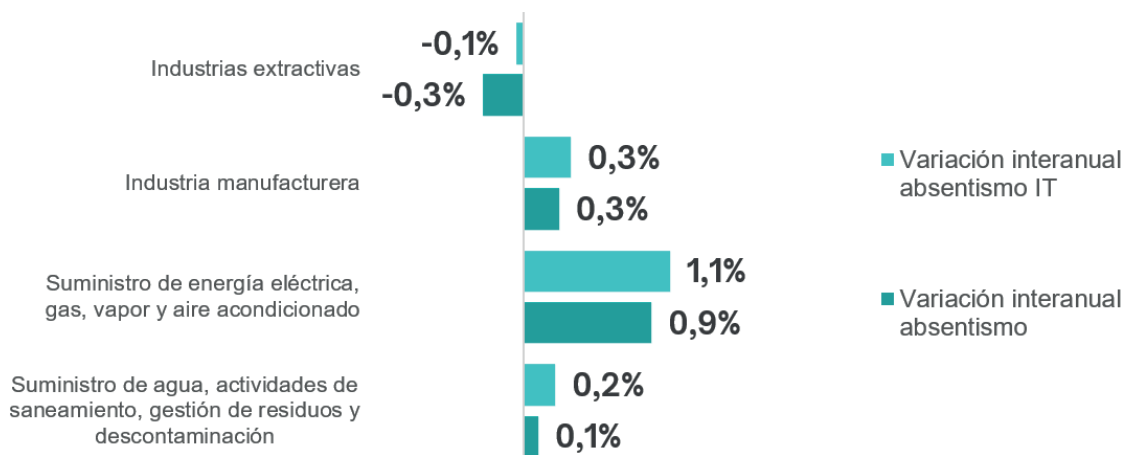
### Absentismo en Industria según secciones. 2025 T1



Dentro del sector Industria, es la sección “Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” la más afectada por el absentismo laboral, tanto a nivel global, con una tasa de 10,0% (+0,1 p.p. interanuales), como por incapacidad temporal con una tasa de 8,8% (+0,2 p.p. interanuales).

Gráfico 3.2

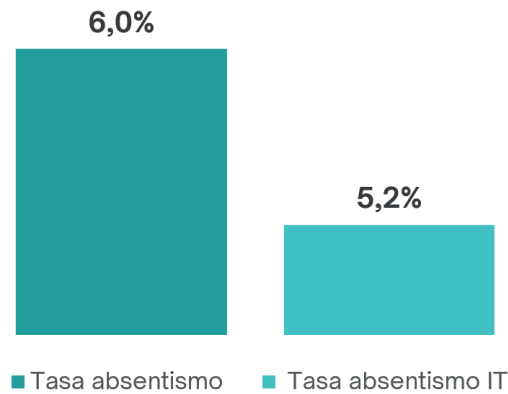
### Variación interanual en Industria según secciones. 2025 T1



## Análisis absentismo laboral: secciones

Gráfico 3.3

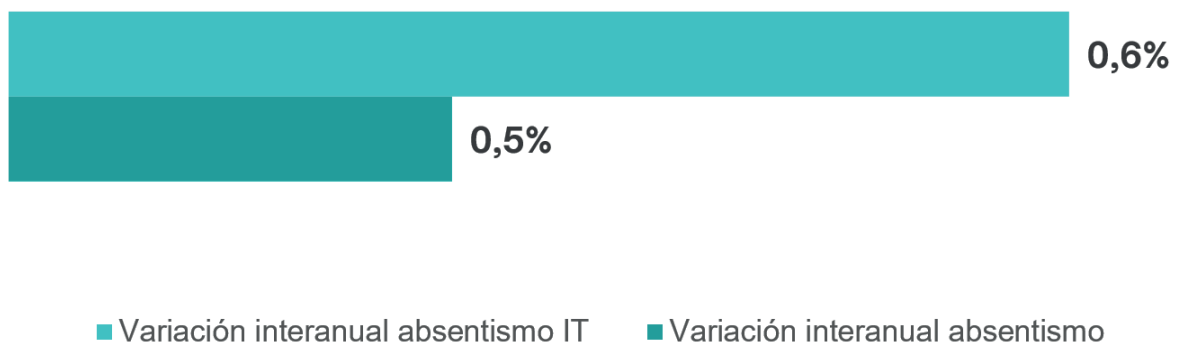
### Absentismo en Construcción según secciones. 2025 T1



La tasa de absentismo para el sector Construcción es del 6,0% (+0,5 p.p. interanuales) para el primer trimestre de 2025. Al poner el foco sobre el absentismo por incapacidad temporal, la tasa para el primer trimestre de 2025 es del 5,2% (+0,6 p.p. interanuales).

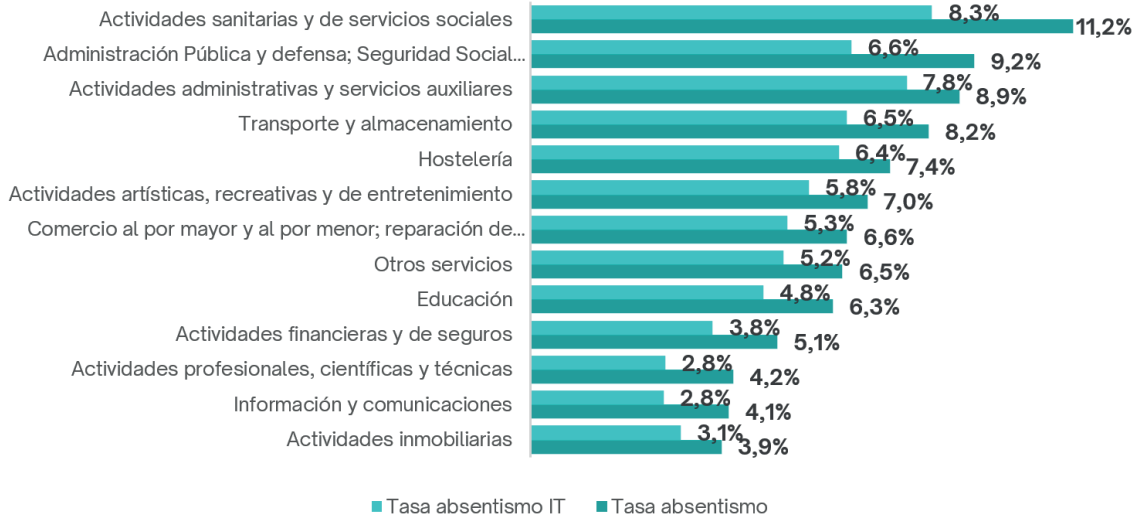
Gráfico 3.4

### Variación interanual en Construcción según secciones. 2025 T1



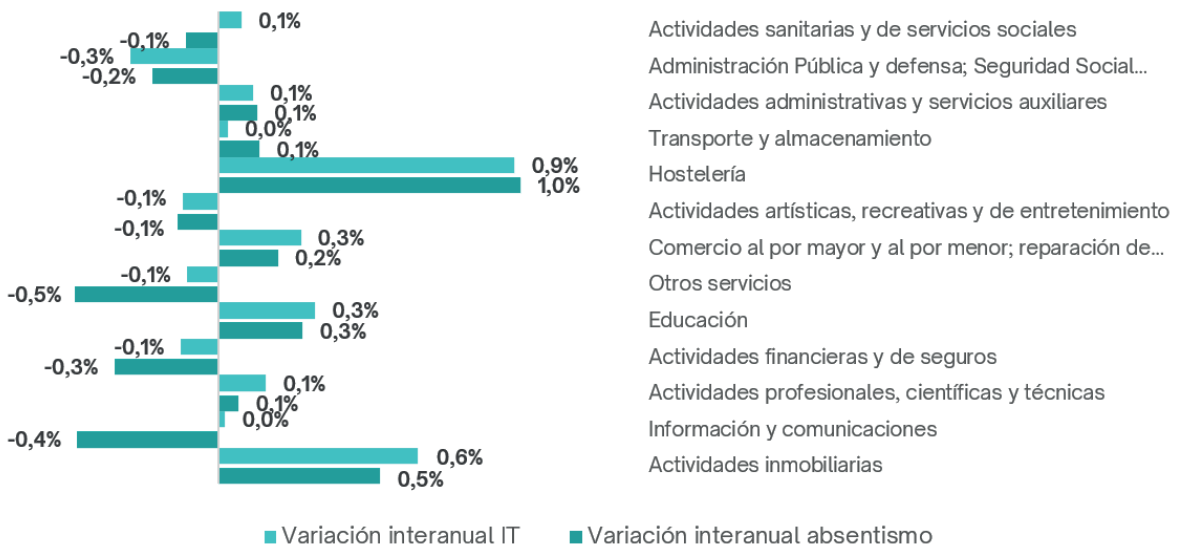
# Análisis absentismo laboral: secciones

**Gráfico 3.5**  
**Absentismo en Servicios según secciones. 2025 T1**



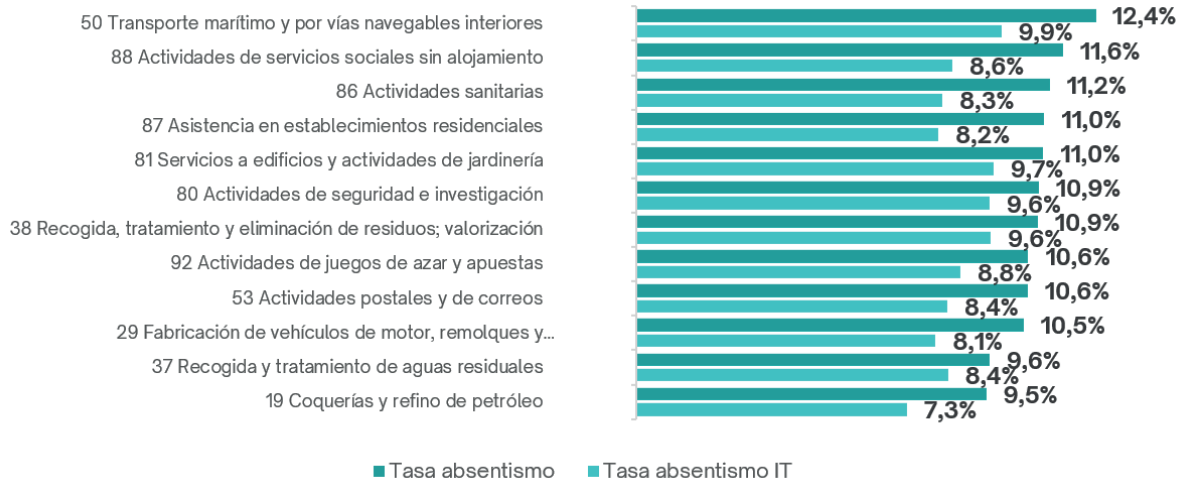
Dentro de las secciones de Servicios, es “Actividades sanitarias y de servicios sociales” la que sufre la mayor tasa de absentismo con 11,2% (-0,1 p.p. interanuales) y por incapacidad temporal con 8,3% (+0,1 p.p. interanuales). Los niveles más bajos serían para “Actividades inmobiliarias” con un 3,9% de absentismo general (+0,5 p.p. interanuales) y para “Información y comunicaciones” (0,0 p.p. interanuales) y Actividades científicas (+0,1 p.p. interanuales) con un 2,8% por incapacidad temporal.

**Gráfico 3.6**  
**Variación interanual en Servicios según secciones. 2025 T1**



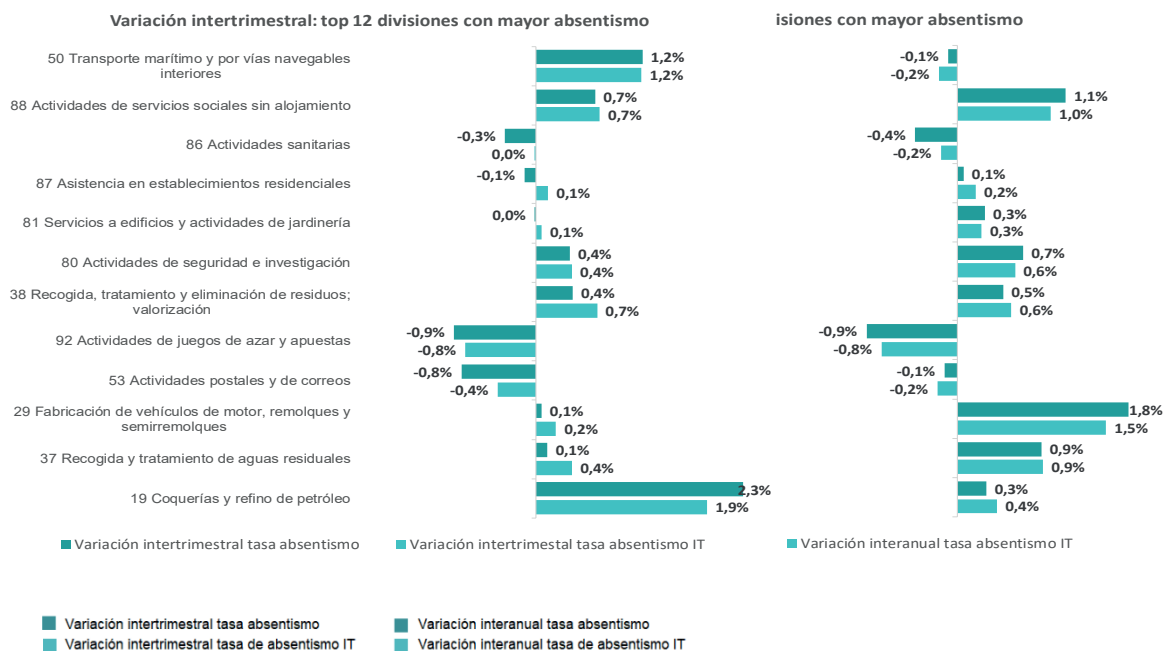
# Análisis absentismo laboral: divisiones de actividad económica

**Gráfico 4.1**  
**Top 12 divisiones con mayor absentismo. 2025 T1**



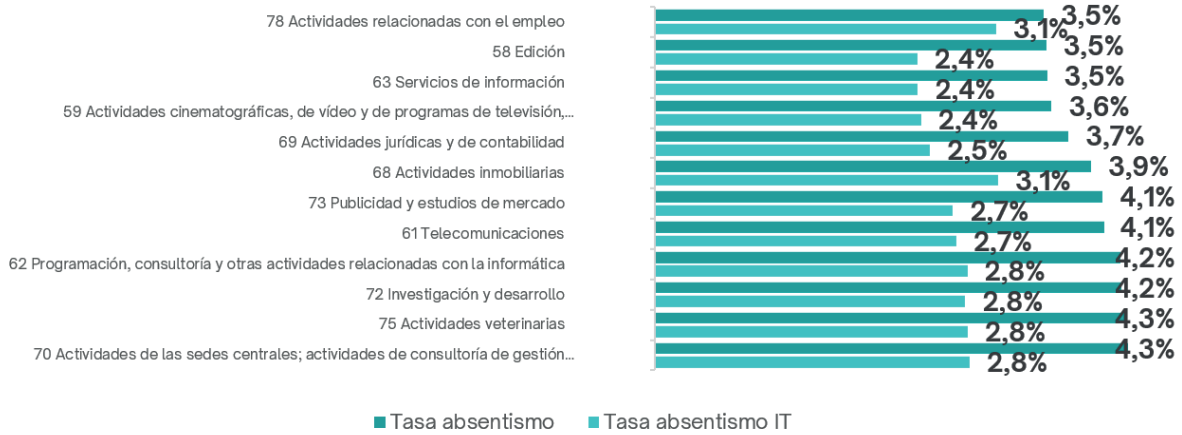
Dentro del top 12 de las divisiones con mayor nivel de absentismo, la tasa de absentismo más alta es para “Transporte marítimo y por vías navegables” con un 12,4% (+1,2 p.p. intertrimestrales, -0,1 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el máximo está en esta actividad con un 9,9% (+1,2 p.p. intertrimestrales; -0,2 p.p. interanuales).

**Gráfico 4.2**  
**Variaciones top 12 divisiones con mayor absentismo. 2025 T1**



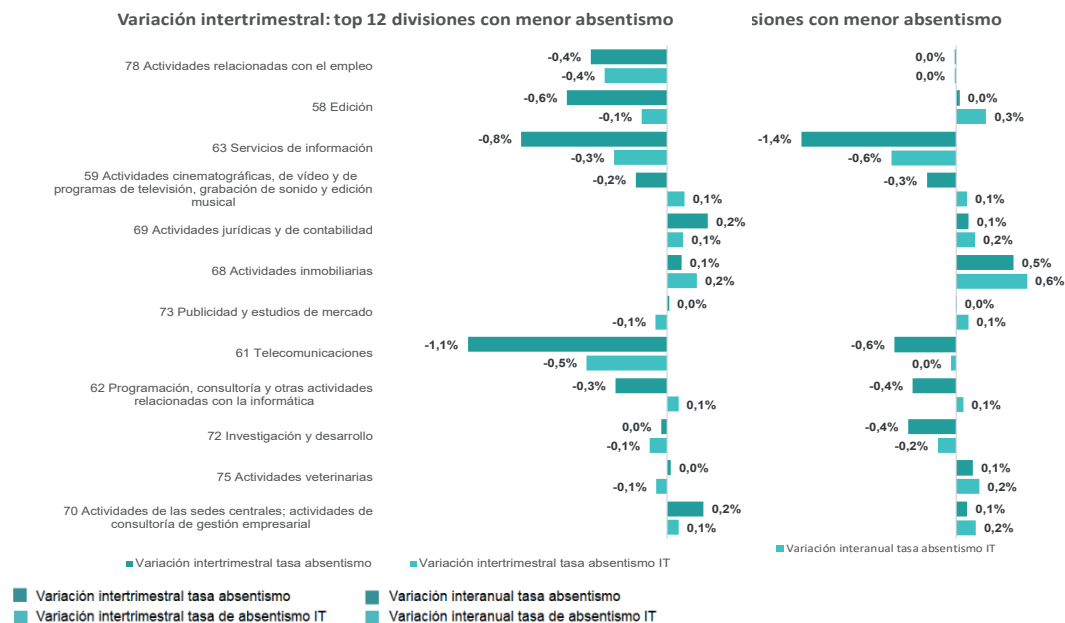
# Análisis absentismo laboral: divisiones de actividad económica

**Gráfico 4.3**  
**Top 12 divisiones con menor absentismo. 2025 T1**



Dentro del top 12 de las divisiones con menor nivel de absentismo, “Actividades relacionadas con el empleo” es la que cuenta con la menor tasa de absentismo con un 3,5% (-0,4% intertrimestrales; 0,0% interanuales). En cuanto al absentismo por I.T, el mínimo se encuentra en Edición con un 2,4% (-0,1 p.p. intertrimestrales; +0,3 p.p. interanuales).

**Gráfico 4.4**  
**Variaciones top 12 divisiones con menor absentismo. 2025 T1**



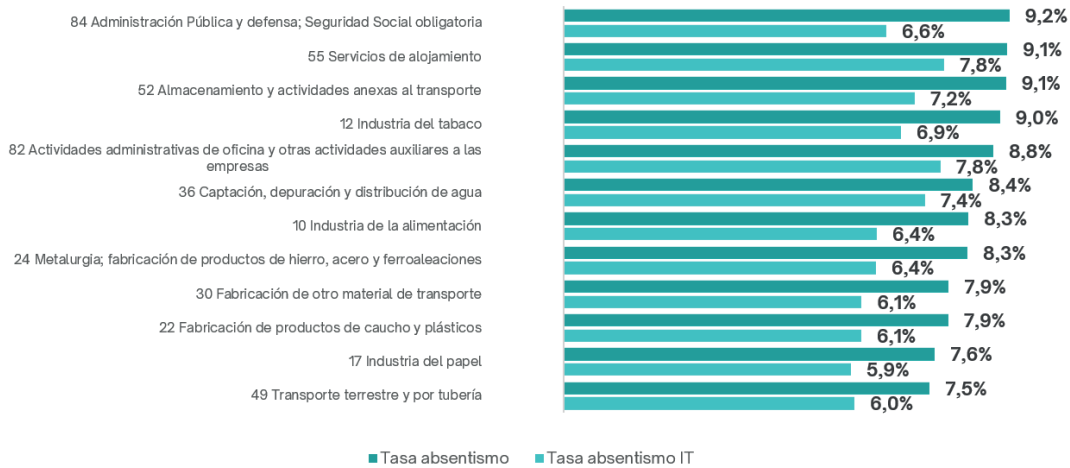
# Análisis absentismo laboral: divisiones de actividad económica

Gráfico 4.5

## Divisiones con absentismo por encima del promedio. 2025 T1

Promedio tasa de absentismo: 7,5% (+0,05 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).

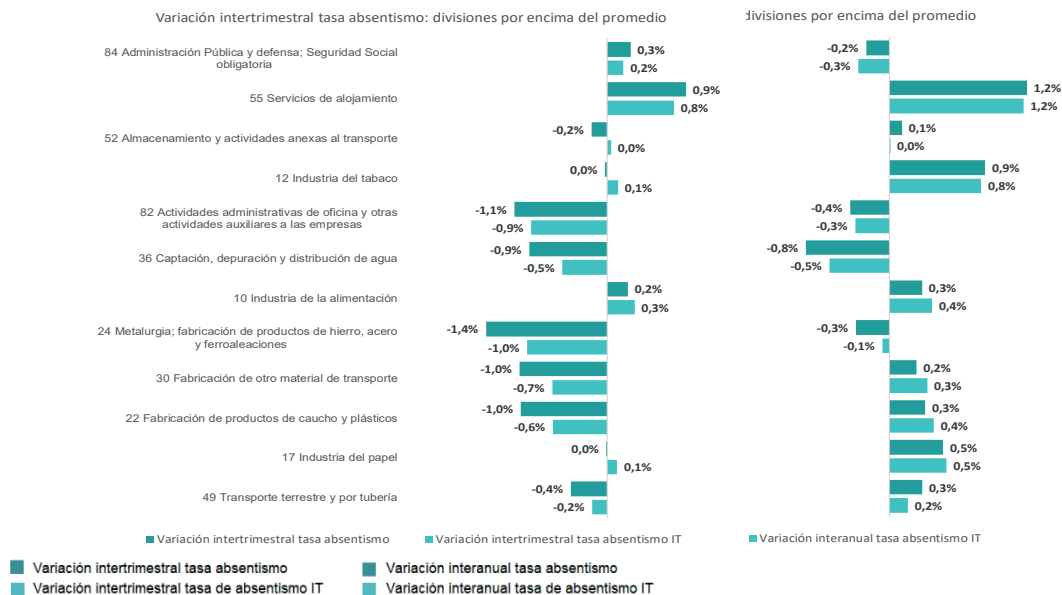
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,8% (+0,05 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 12 divisiones por encima del promedio (7,5% para absentismo total). Dentro de esta lista, es “Administración pública y defensa; Seguridad social” la que cuenta con la mayor tasa con un 9,2% (+0,3 p.p. intertrimestrales; -0,2 p.p. interanuales). En cuanto al absentismo por I.T. para estas divisiones, es Actividades administrativas (-0,9 p.p. intertrimestral; -0,3 p.p. interanual), junto con “Servicios de alojamiento” (+0,8 p.p. intertrimestral; +1,2 p.p. interanual), la que cuenta con la tasa más alta con un 7,8%.

Gráfico 4.6

## Variaciones divisiones con absentismo por encima del promedio. 2025 T1





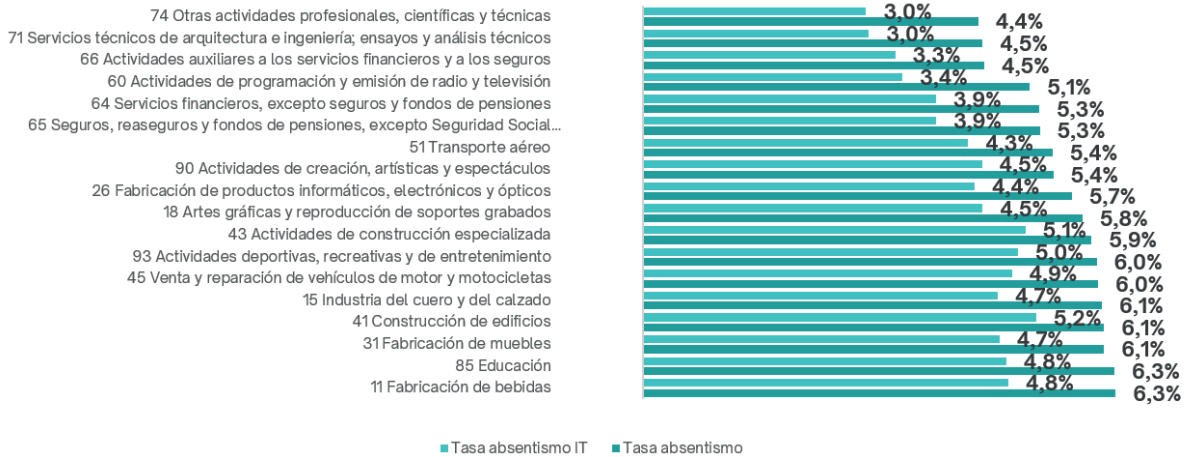
# Análisis absentismo laboral: divisiones de actividad económica

Gráfico 4.9

## Divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2025 T1

Promedio tasa de absentismo: 7,5% (+0,05 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).

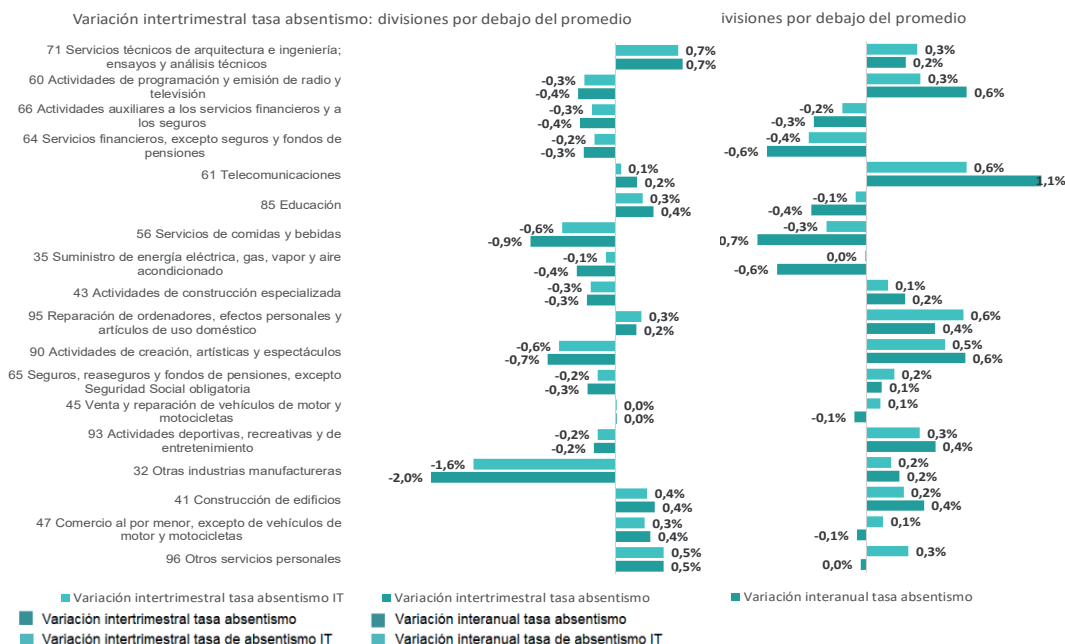
Promedio tasa de absentismo por I.T.: 5,8% (+0,05 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).



Contamos con un total de 18 divisiones por debajo del promedio (7,5%). Dentro de esta lista, “Otras actividades profesionales, científicas y técnicas” es la que cuenta menor tasa con un 4,4% (+0,7 p.p. intertrimestrales; +0,2 p.p. interanuales).

Gráfico 4.10

## Variaciones divisiones con absentismo por debajo del promedio. 2025 T1



# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes total

**Gráfico 5.1**  
**Incidencia de accidentes y variaciones relativas. 2025 T1**

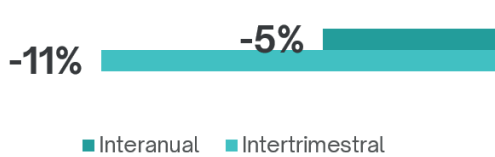
Incidencia accidentes en jornada de trabajo



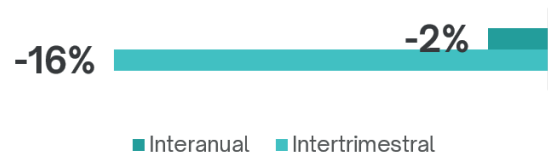
Incidencia accidentes in itinere



Variación incidencia en jornada de trabajo



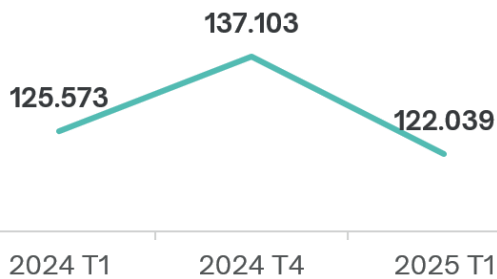
Variación incidencia in itinere



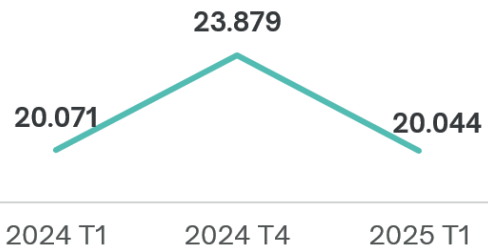
En el primer trimestre de 2025, la incidencia se sitúa en 190 accidentados por cada 100.000 trabajadores en jornada de trabajo (-11% intertrimestral; -5% interanual) y en 31 in itinere (-16% intertrimestral; -2% interanual). Al observar el número de accidentes, éstos se sitúan en 122.039 en jornada de trabajo (-11% intertrimestral; -3% interanual) y 20.044 in itinere (-16% intertrimestral; 0% interanual).

**Gráfico 5.2**  
**Número de accidentes y variaciones relativas. 2025 T1**

Número de accidentes en jornada de trabajo



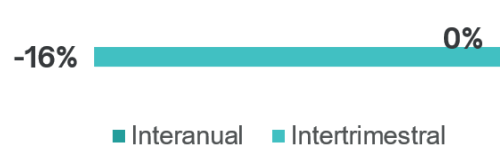
Número de accidentes in itinere



Variación accidentes en jornada de trabajo



Variación accidentes in itinere

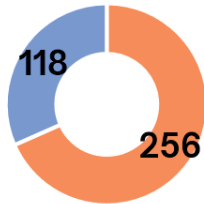


# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes por sexos y tramos de edad

Gráfico 5.3

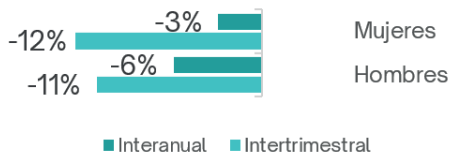
## Incidencia de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2025 T1

Incidencias accidentes en jornada de trabajo



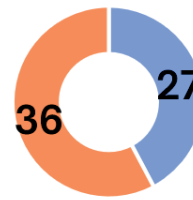
■ Hombres ■ Mujeres

Variación incidencia en jornada de trabajo



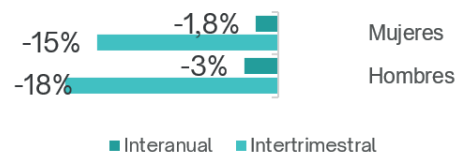
■ Inter-anual ■ Inter-trimestral

Incidencias accidentes in itinere



■ Hombres ■ Mujeres

Variación incidencia in itinere



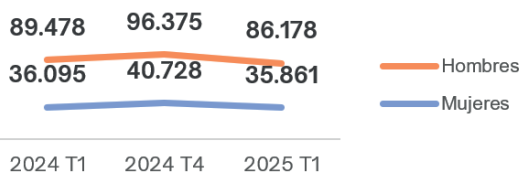
■ Inter-anual ■ Inter-trimestral

Al segmentar por sexos, la incidencia en jornada de trabajo es de más del doble para los hombres con 256 (-11% intertrimestral; -6% interanual) frente a las mujeres con 118 (-12% intertrimestral; -3% interanual). En cambio, vemos que son ellas las que obtienen la incidencia más alta in itinere con una cifra de 36 (-15% intertrimestral; -2% interanual) frente a 27 (-18% intertrimestral; -3% interanual). Centrándonos en el número de accidentes en jornada de trabajo, éstos se sitúan en 86.178 para los hombres y en 35.861 para las mujeres, mientras que in itinere ellas alcanzan los 11.058 frente a los 8.986 de los hombres.

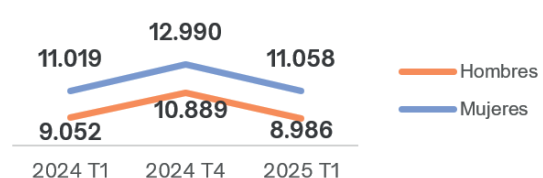
Gráfico 5.4

## Número de accidentes y variaciones relativas por sexos. 2025 T1

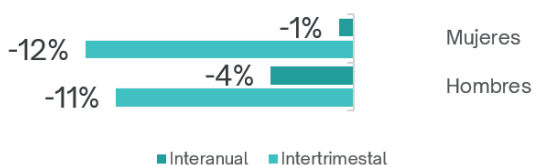
Número accidentes en jornada de trabajo



Número accidentes in itinere por sexos

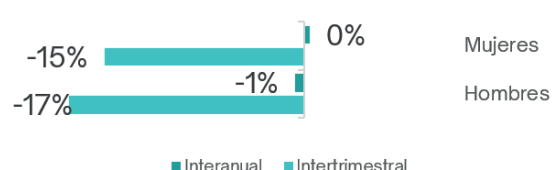


Variación accidentes en jornada de trabajo



■ Inter-anual ■ Inter-trimestral

Variación accidentes in itinere

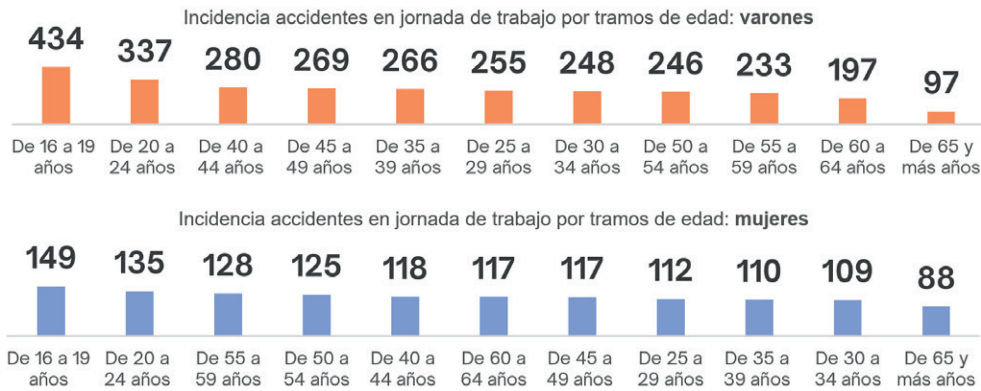


■ Inter-anual ■ Inter-trimestral

# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes por sexos y tramos de edad

Gráfico 5.5

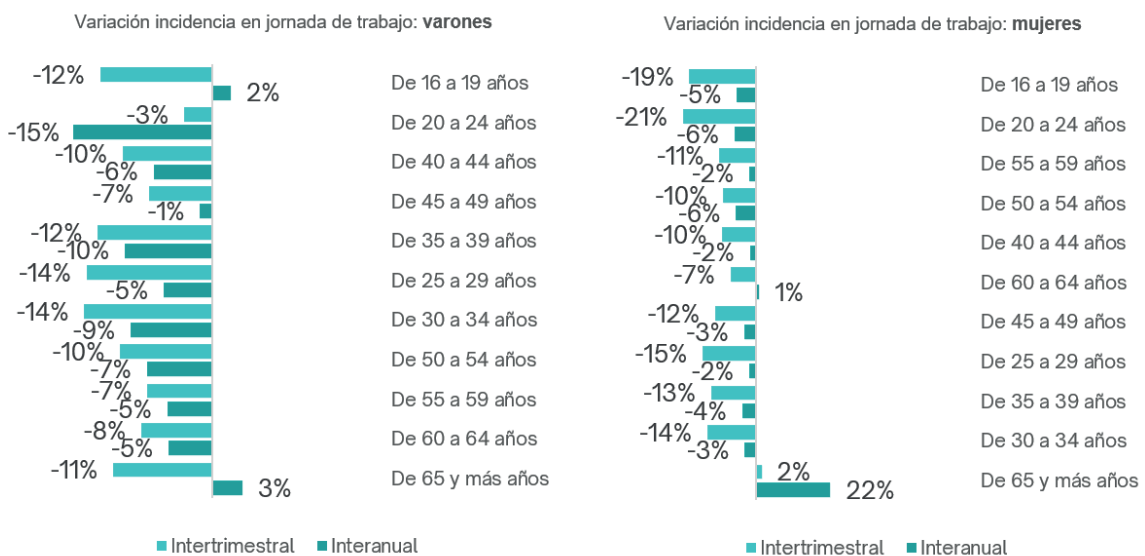
## Incidencia de accidentes por sexo y edad en jornada de trabajo. 2025 T1



En el primer trimestre de 2025, los varones (434) y las mujeres (149) de 16 a 19 años son los que sufren la mayor incidencia de accidentes en jornada de trabajo. No obstante, ellos aumentan sus cifras con respecto al año anterior un 2%, mientras que ellas las reducen un 5%. A nivel intertrimestral, ambos bajan sus cifras con respecto al cuarto trimestre de 2024.

Gráfico 5.6

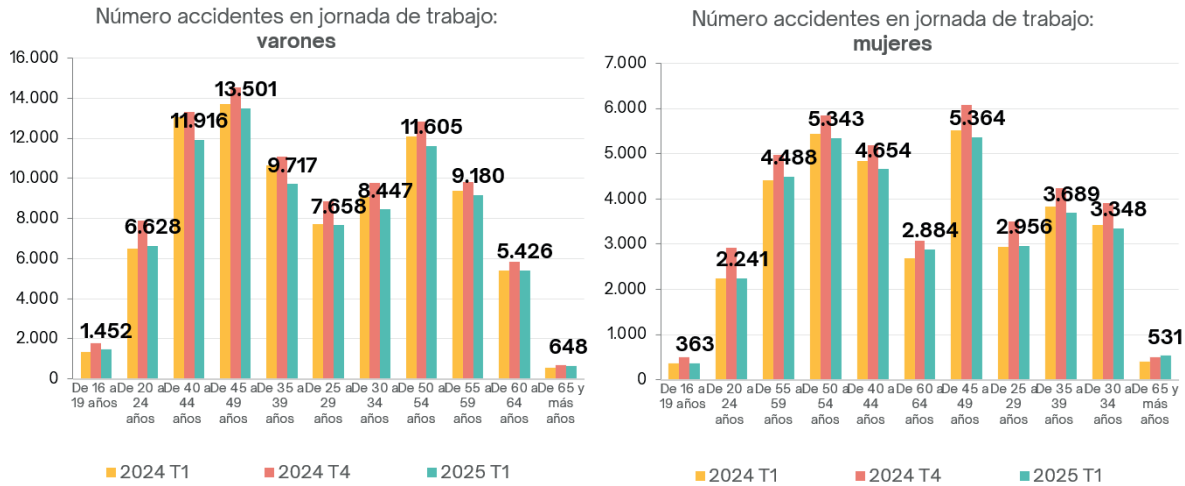
## Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2025 T1



# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes por sexos y tramos de edad

Gráfico 5.7

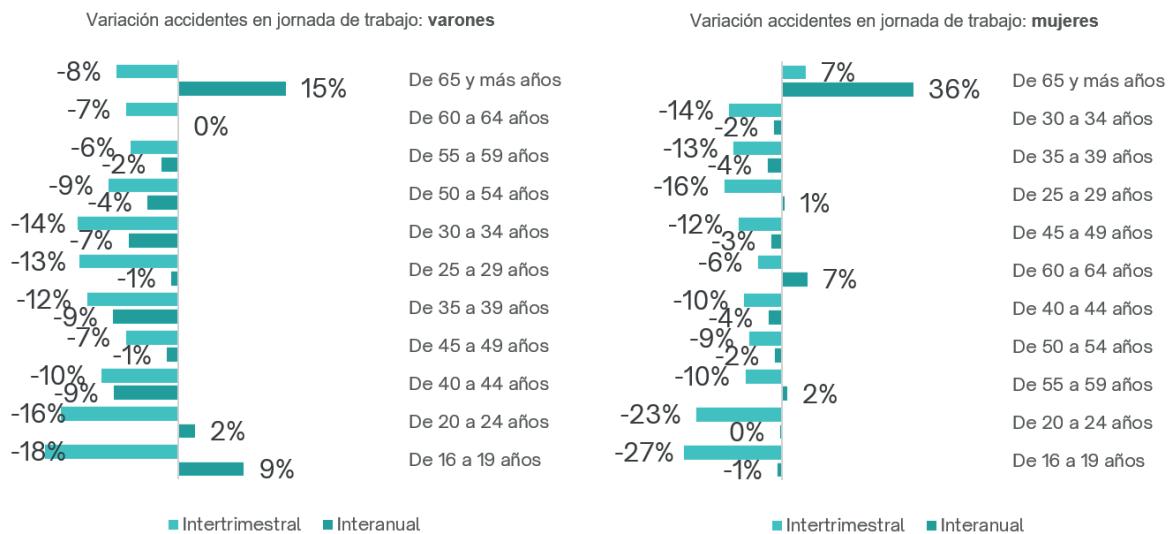
## Número de accidentes por sexos y edad en jornada de trabajo. 2025 T1



Centrándonos en el número de accidentes, vemos que el mayor número suceden entre los 45 y 49 años para los hombres (13.501) y las mujeres (5.356). A nivel interanual, los hombres disminuyen ligeramente sus cifras para este tramo de edad (-1%), mientras que las mujeres lo hacen un 3%.

Gráfico 5.8

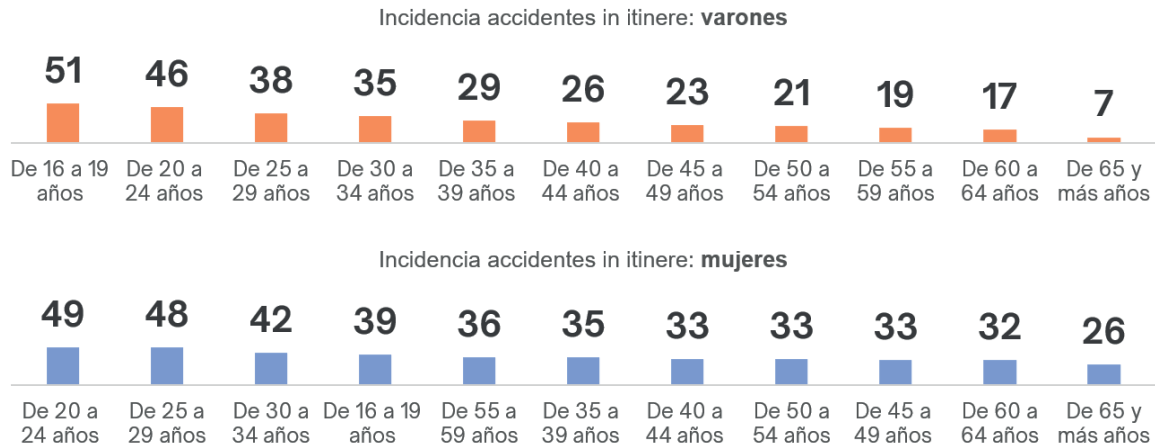
## Variaciones relativas por sexos y edad en jornada de trabajo. 2025 T1



# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes por sexos y tramos de edad

Gráfico 5.9

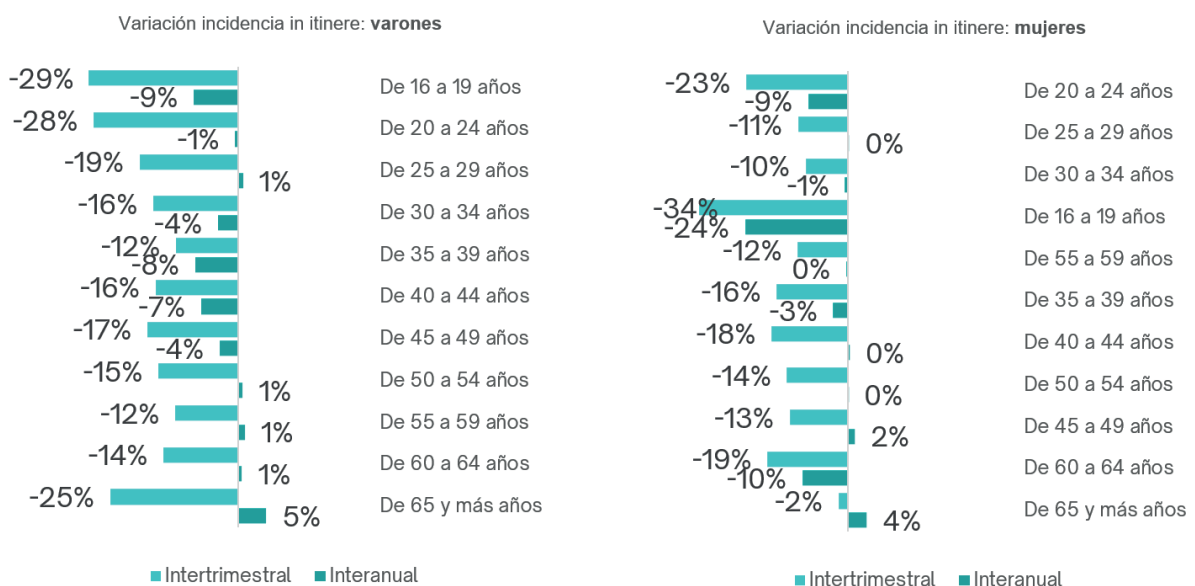
## Incidencia de accidentes por sexo y edad in itinere. 2025 T1



En el primer trimestre de 2025, son tanto las mujeres de 20 a 24 años con una incidencia de 49 (-23% intertrimestral; -9% interanual), y los hombres de 16 a 19 años con 51 (-29% intertrimestral; -9% interanual), los que sufren la mayor incidencia de accidentes in itinere.

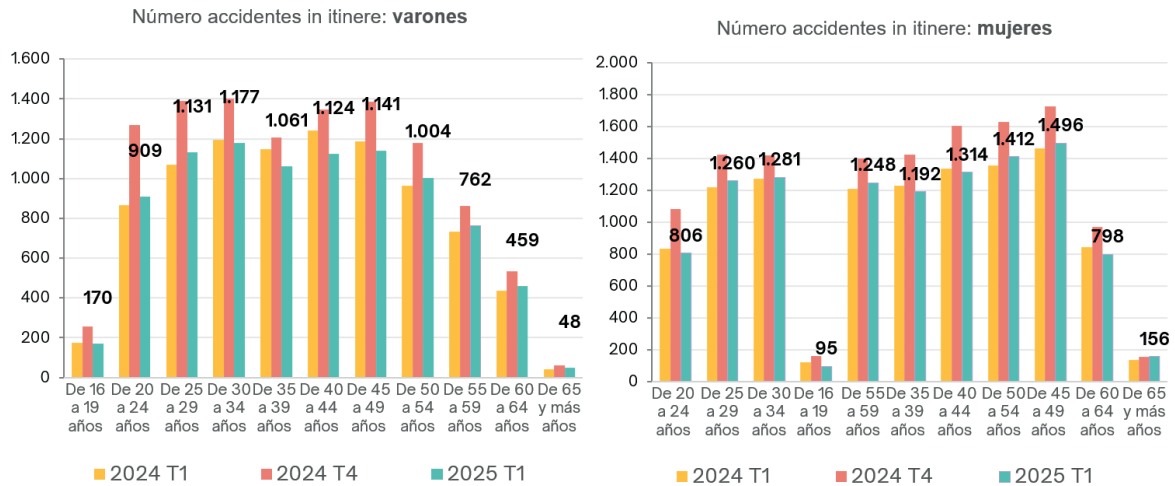
Gráfico 5.10

## Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2025 T1



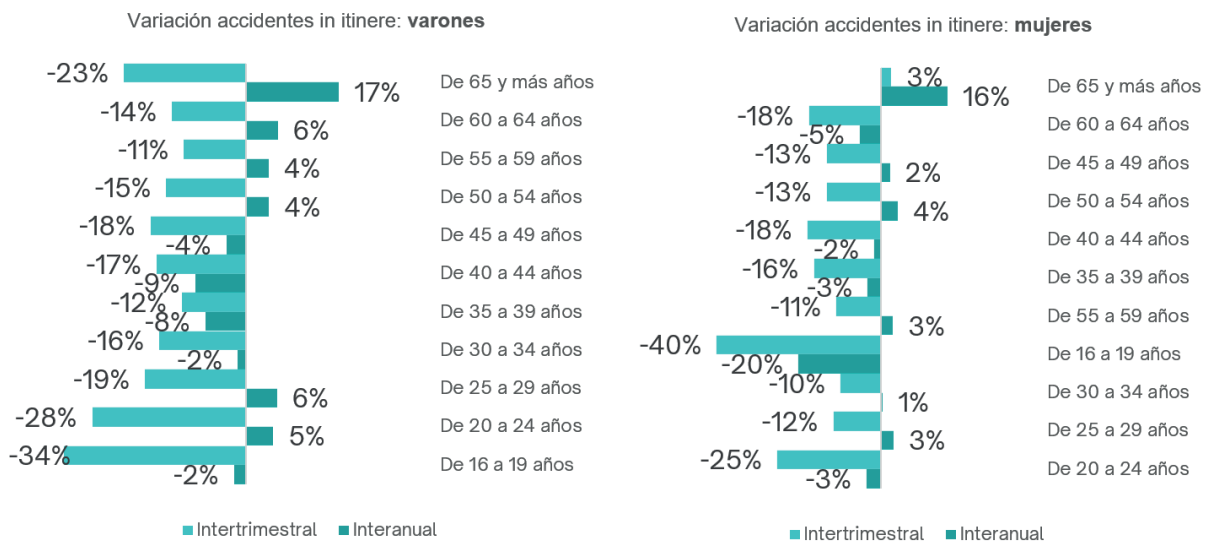
# Análisis siniestralidad: incidencia y accidentes por sexos y tramos de edad

**Gráfico 5.11**  
**Número de accidentes por sexos y edad in itinere. 2025 T1**



Centrándonos en el número de accidentes in itinere para el primer trimestre de 2025, vemos que el mayor número suceden entre los 30 y 34 años para los hombres (1.177) y entre los 45 y 49 años para las mujeres (1.496). Destaca la caída interanual de 16 a 19 años para las mujeres (-20%).

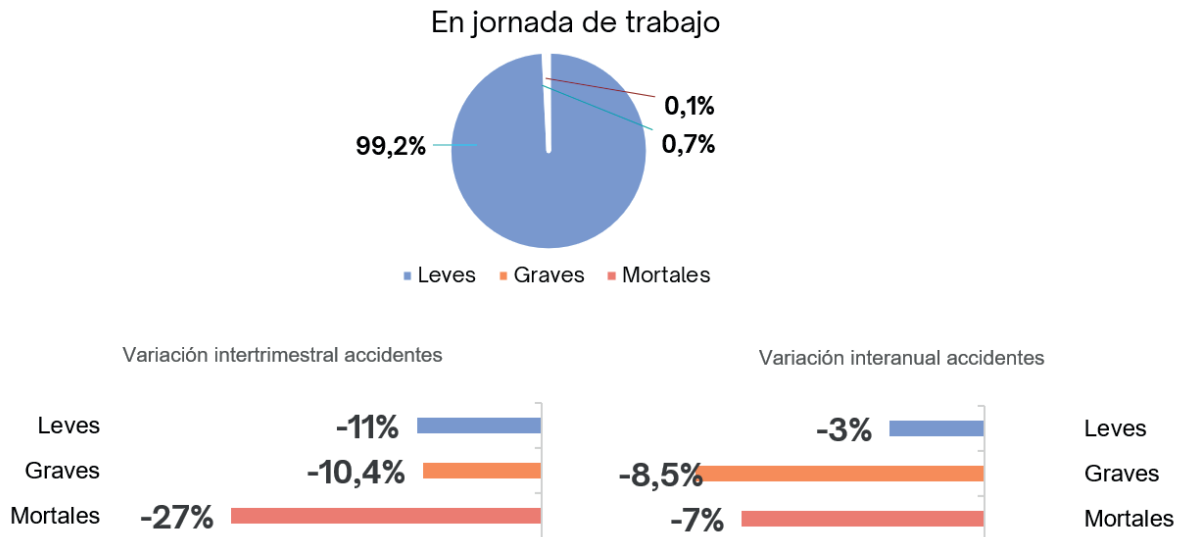
**Gráfico 5.12**  
**Variaciones relativas por sexos y edad in itinere. 2025 T1**



## Análisis siniestralidad: porcentaje de accidentes según gravedad

Gráfico 6.1

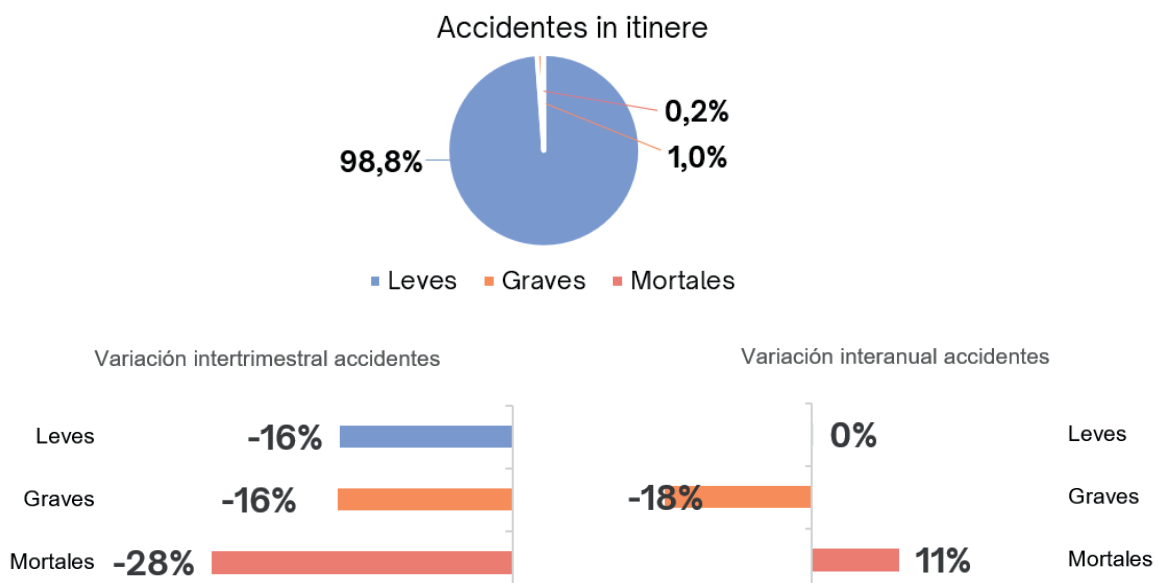
Porcentaje de accidentes en jornada de trabajo según gravedad y variaciones. 2025 T1



En cuanto a la gravedad de los accidentes, se observa que el 99,2% en jornada de trabajo (121.074 accidentes) y el 98,8% in itinere (19.812 accidentes) son de carácter leve. El número de accidentes mortales en jornada de trabajo se sitúa en 131 (-27% intertrimestral; -7% interanual) y en 31 in itinere (-28% intertrimestral; +11% interanual).

Gráfico 6.2

Porcentaje de accidentes in itinere según gravedad y variaciones. 2025 T1

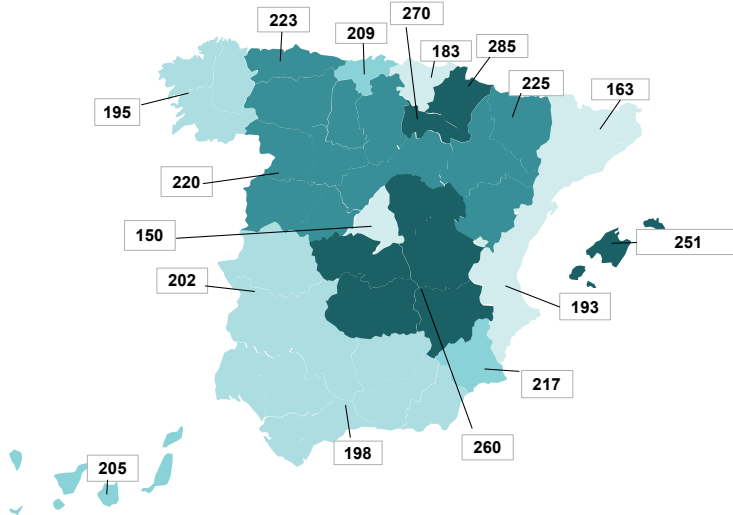


## Análisis siniestralidad: CC.AA.

Gráfico 7.1

### Incidencia de accidentes en jornada de trabajo. 2025 T1

Incidencia total: 190

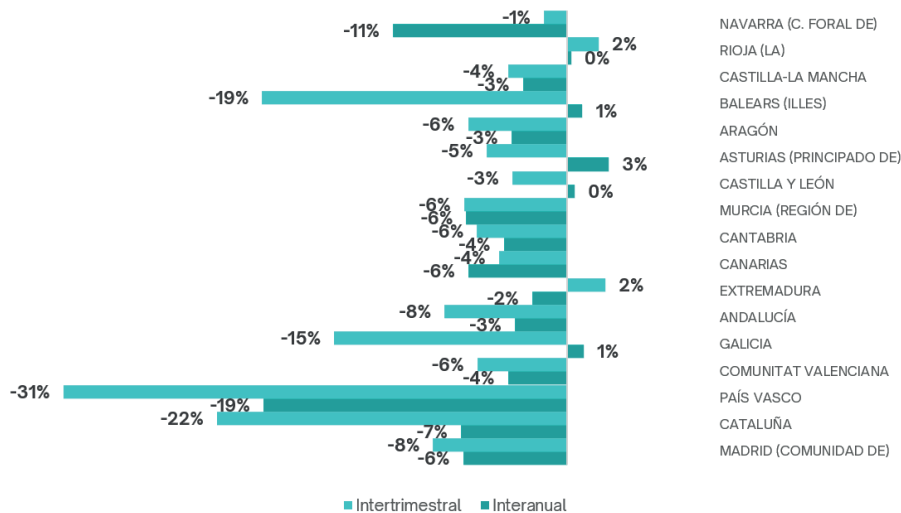


Las CC.AA. más afectadas son Navarra con una incidencia de 285 (-1% intertrimestral, -11% interanual), La Rioja con una incidencia de 270 (+2% intertrimestral; 0% interanual), Castilla La Mancha con 260 (-4% intertrimestral; -3% interanual) y Baleares con 251 (-19% intertrimestral; +1% interanual). Los niveles más bajos se localizan en Madrid con 150 (-8% intertrimestral; -6% interanual) y Cataluña con 163 (-22% intertrimestral; -7% interanual).

Gráfico 7.2

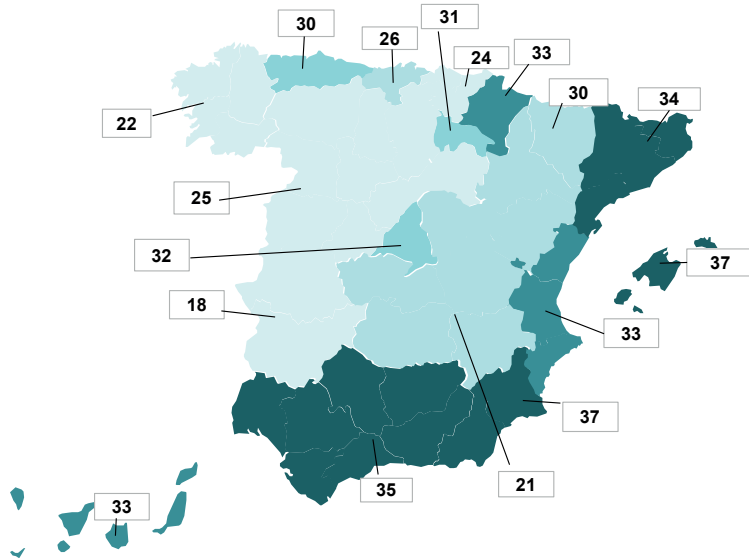
### Variación relativa de incidencia en jornada de trabajo. 2025 T1

Total: -11% intertrimestral; -5% interanual



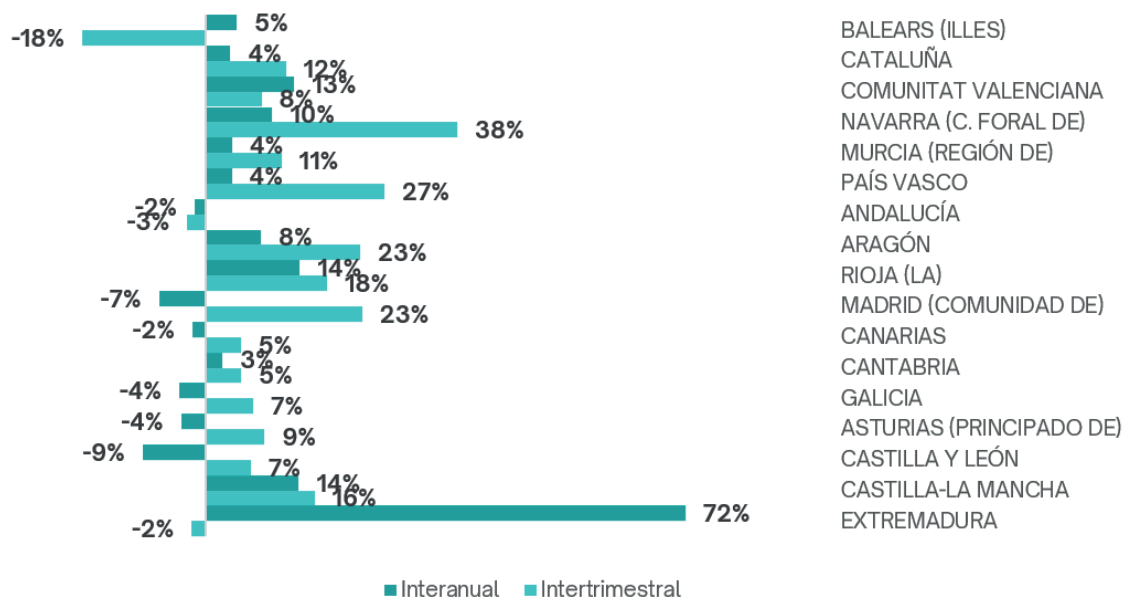
## Análisis siniestralidad: CC.AA.

**Gráfico 7.3**  
**Incidencia de accidentes in itinere. 2025 T1**  
 Incidencia total: 31



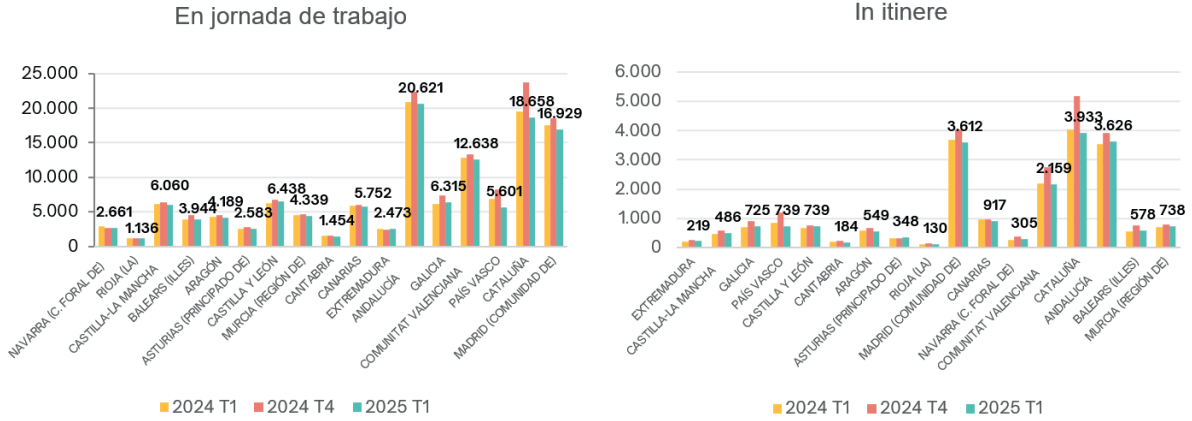
Poniendo el foco en la incidencia de accidentes in itinere, las CC.AA. más afectadas son Murcia con 37 (-8% intertrimestral; +3% interanual) y Baleares con 37 (-39% intertrimestral; +2% interanual). Los niveles más bajos son para Extremadura con 18 (-11% intertrimestral; +9% interanual) y Castilla La Mancha con 21 (-17% intertrimestral; +2% interanual).

**Gráfico 7.4**  
**Variación relativa de incidencia in itinere. 2025 T1**  
 Total: -16% intertrimestral; -2% interanual



# Análisis siniestralidad: CC.AA.

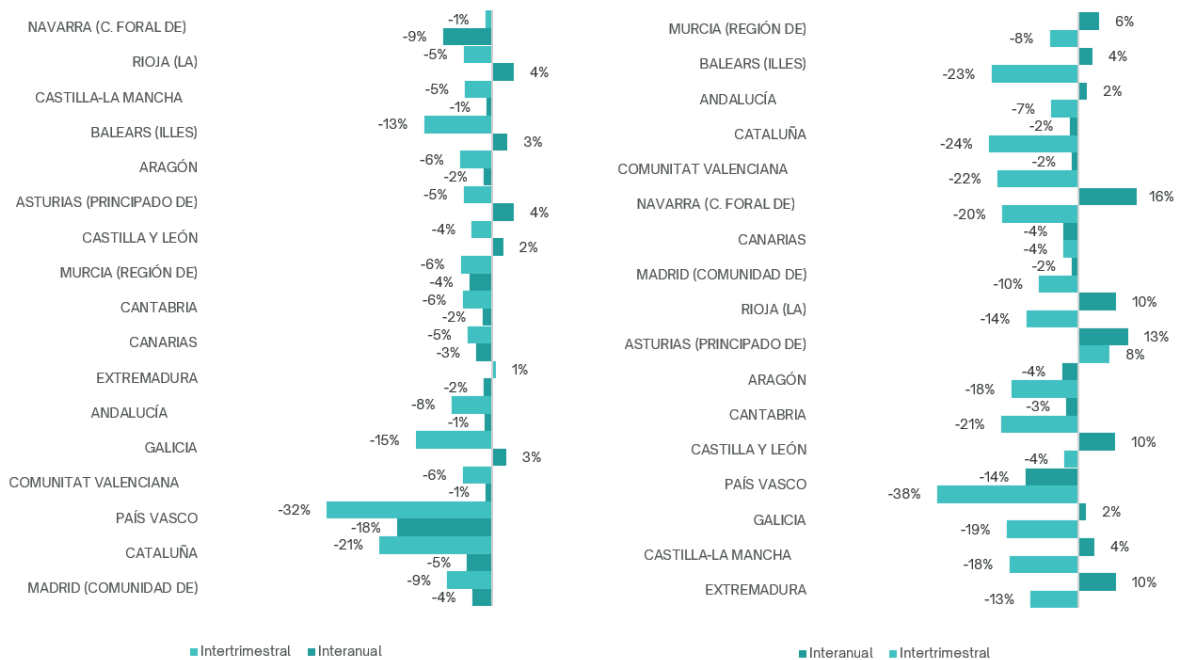
Gráfico 7.5  
Número de accidentes según CC.AA. 2025 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes en jornada de trabajo (122.039 en total), observamos que Andalucía con 20.621 (-8% intertrimestral; -1% interanual) y Cataluña con 18.658 (-21% intertrimestral; -5% interanual) son las más perjudicadas. In itinere (20.044 en total), Cataluña alcanza los 3.933 accidentes (-24% intertrimestral; -2% interanual) y Andalucía 3.626 (-7% intertrimestral; +2% interanual).

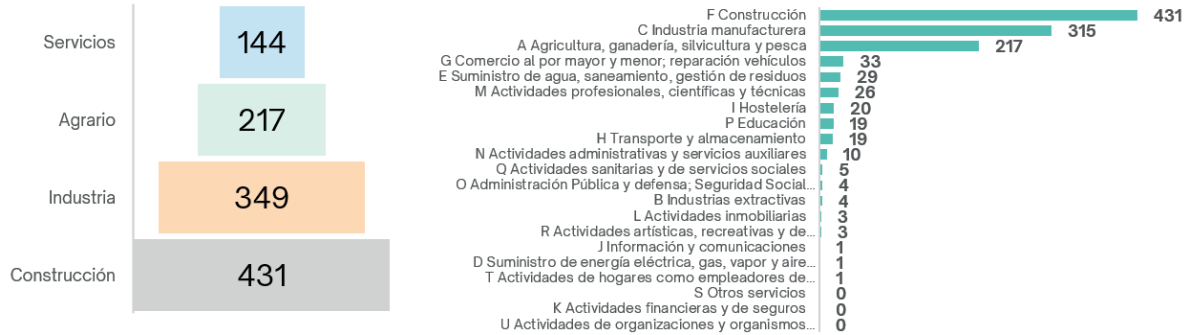
Gráfico 7.6  
Variación relativa de accidentes según CC.AA. 2025 T1

Total en jornada de trabajo: -11% intertrimestral; -5% interanual      Total in itinere: -16% intertrimestral; -2% interanual



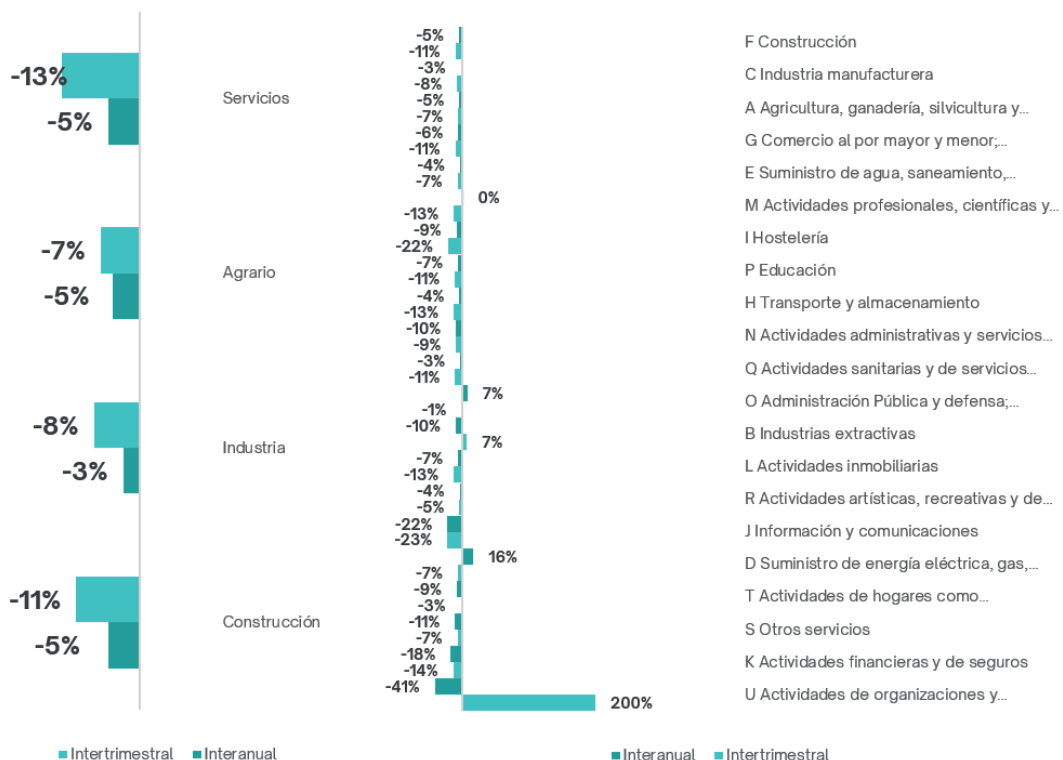
# Análisis siniestralidad: sectores y secciones

**Gráfico 8.1**  
**Incidencia según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2025 T1**



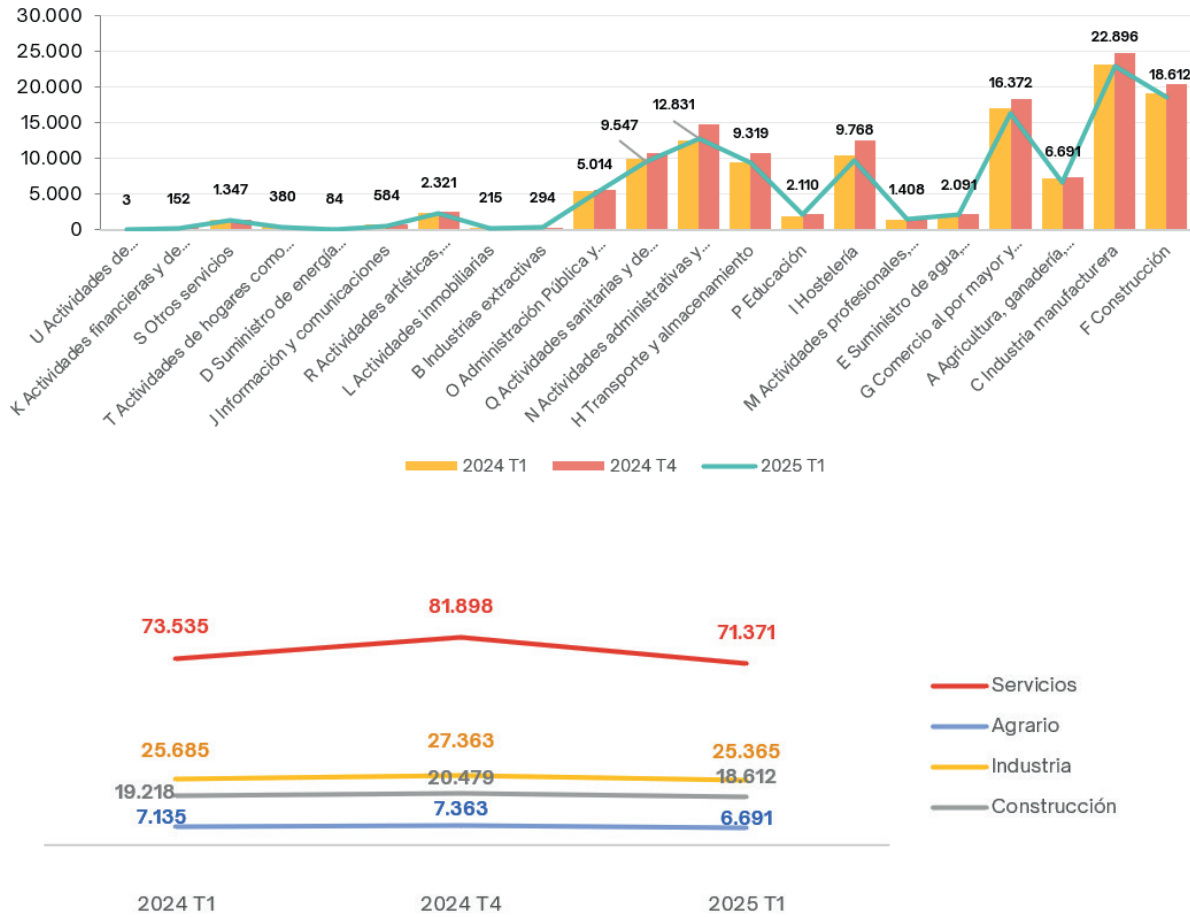
El sector más afectado por la incidencia de accidentes es Construcción con 431 (-11% intertrimestral; -5% interanual), seguido de Industria con 349 (-8% intertrimestral; -3% interanual) y del sector Agrario con 217 (-7% intertrimestral; -5% interanual), mientras que los niveles más bajos se encuentran en el sector Servicios con 144 (-13% intertrimestral; -5% interanual).

**Gráfico 8.2**  
**Variación relativa de incidencia según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2025 T1**



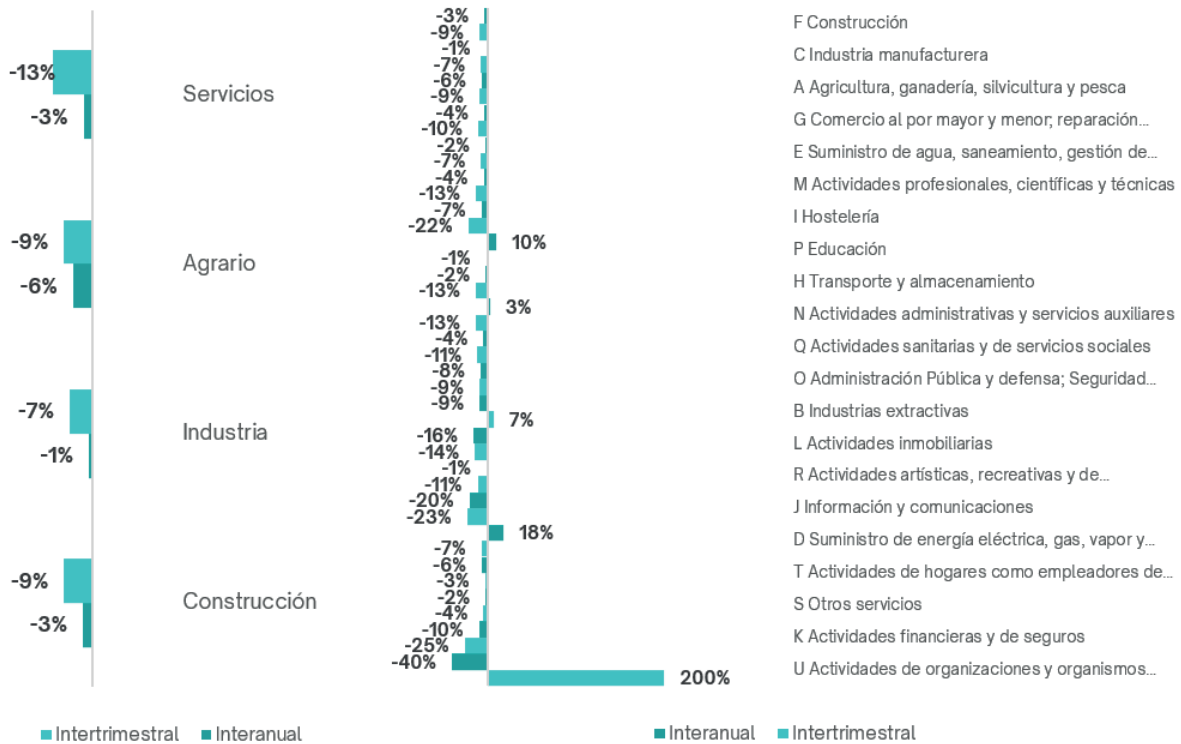
## Análisis siniestralidad: sectores y secciones

Gráfico 8.3  
**Número de accidentes según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2025 T1**



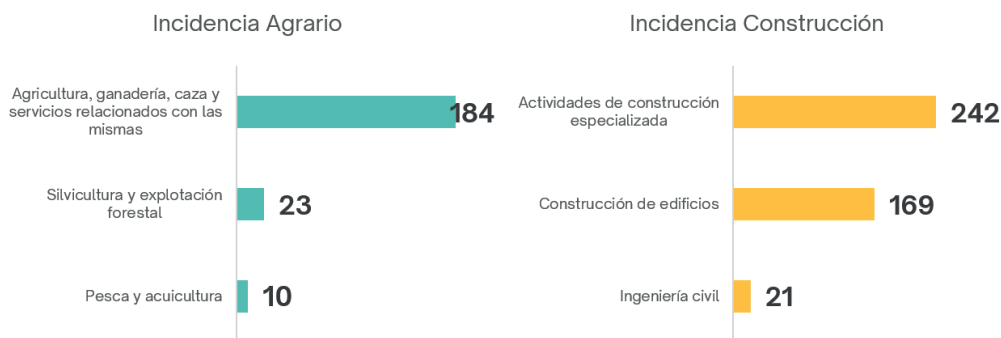
Poniendo el foco en el número de accidentes, Servicios con 71.371 (-13% intertrimestral; -3% interanual) es el más perjudicado en el primer trimestre de 2025, seguido de Industria con 25.365 (-7% intertrimestral; -1% interanual) y Construcción con 18.612 (-9% intertrimestral; -3% interanual). En cambio, el sector Agrario sería el menos afectado con 6.691 accidentes en jornada de trabajo (-9% intertrimestral; -6% interanual).

**Gráfico 8.4**  
**Variación relativa de accidentes según sectores y secciones en jornada de trabajo. 2025 T1**



## Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

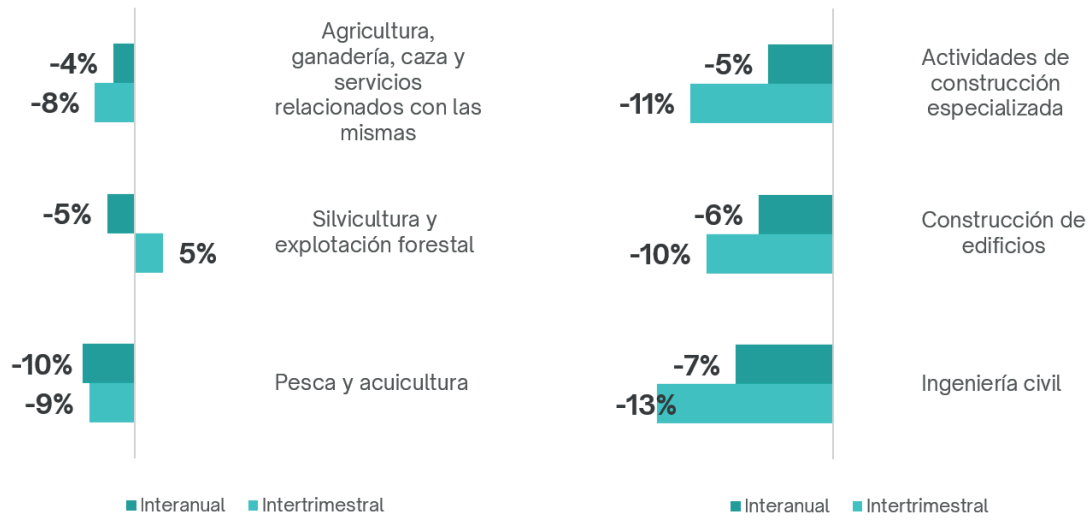
**Gráfico 9.1**  
**Incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1**



Teniendo en cuenta las divisiones de actividad económica, “Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados” sería la más perjudicada dentro del sector Agrario con una incidencia de 184 (-8% intertrimestral; -4% interanual), mientras que para el sector Construcción, la división más afectada sería “actividades de construcción especializada” con una incidencia de 242 (-11% intertrimestral; 5% interanual).

Gráfico 9.2

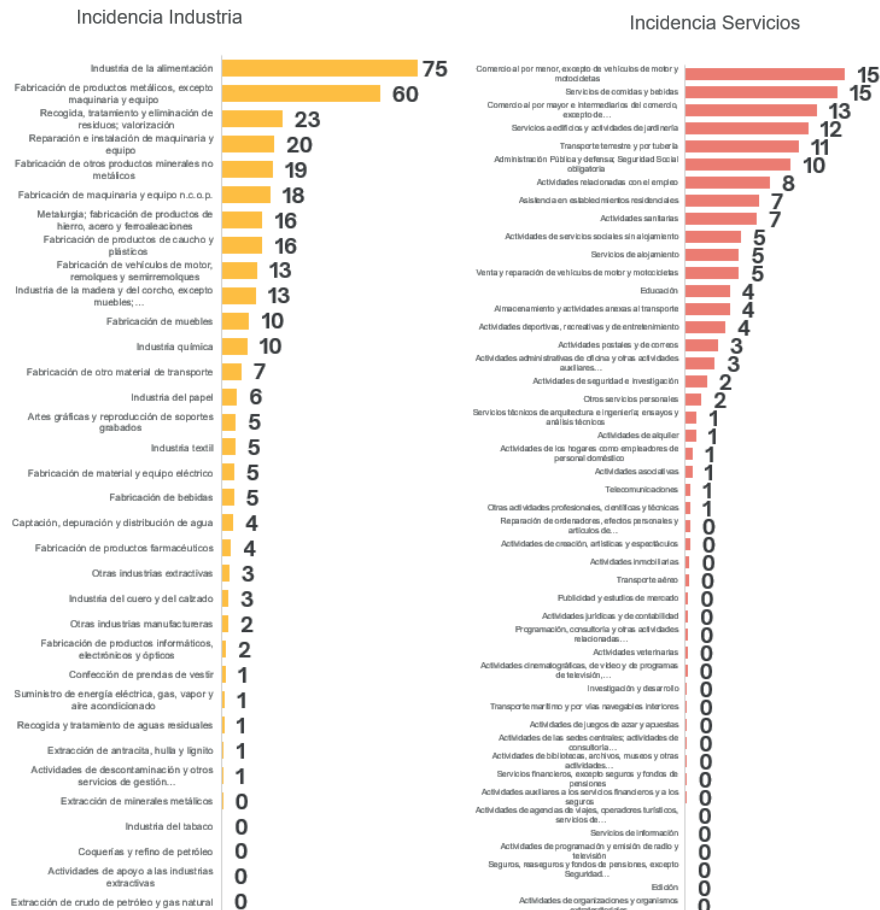
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1



Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

Gráfico 9.3

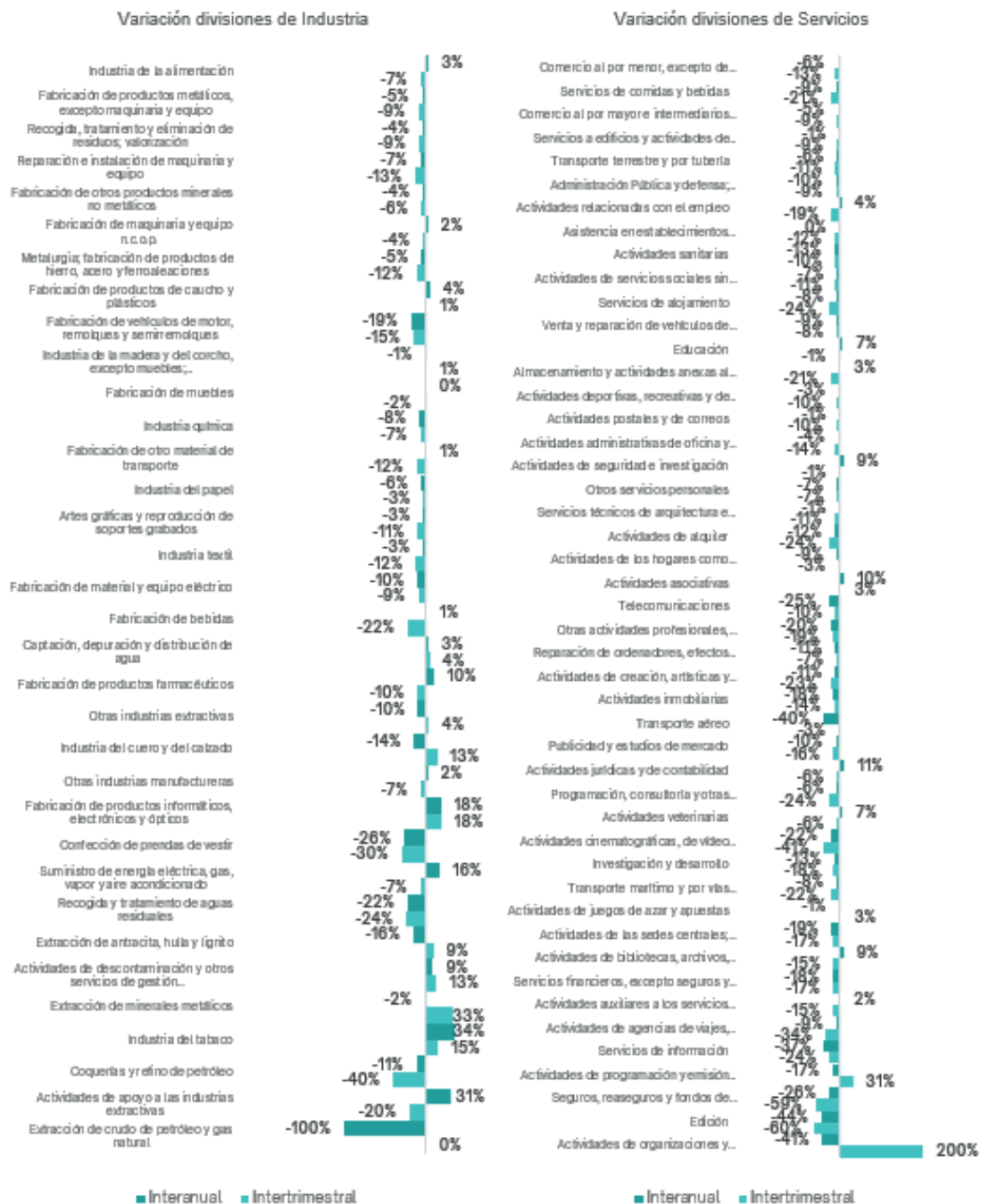
Incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1



Teniendo en cuenta las divisiones de actividad económica, “Industria de la alimentación” con 75 (-7% intertrimestral; +3% interanual) sería la más perjudicada dentro del sector Industria, mientras que para el sector Servicios, la división más afectada sería “Comercio al por menor” con 15 (-13% intertrimestral; -6% interanual).

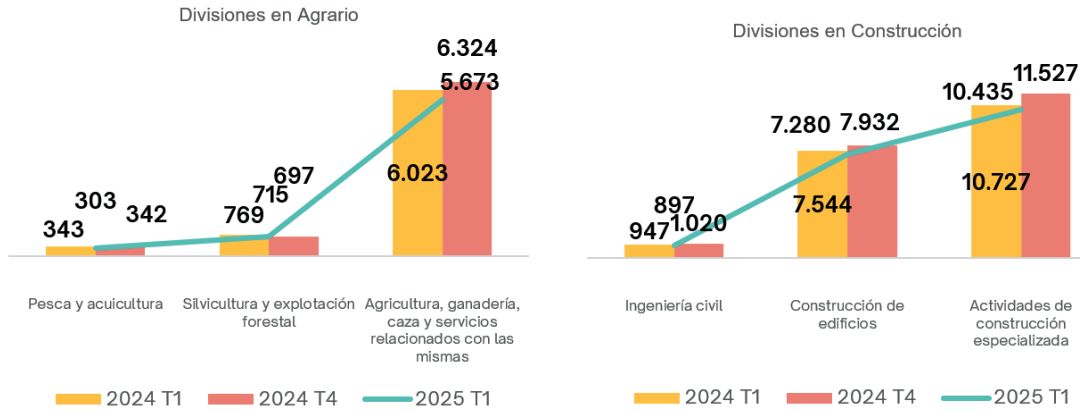
## Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

Gráfico 9.4  
Variación relativa de incidencia según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1



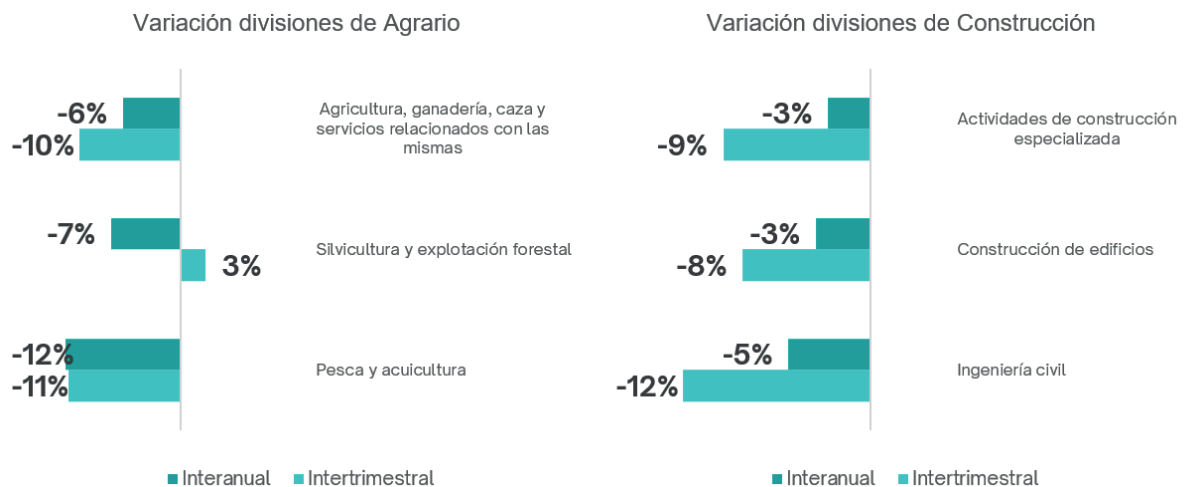
# Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

**Gráfico 9.5**  
**Número de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1**



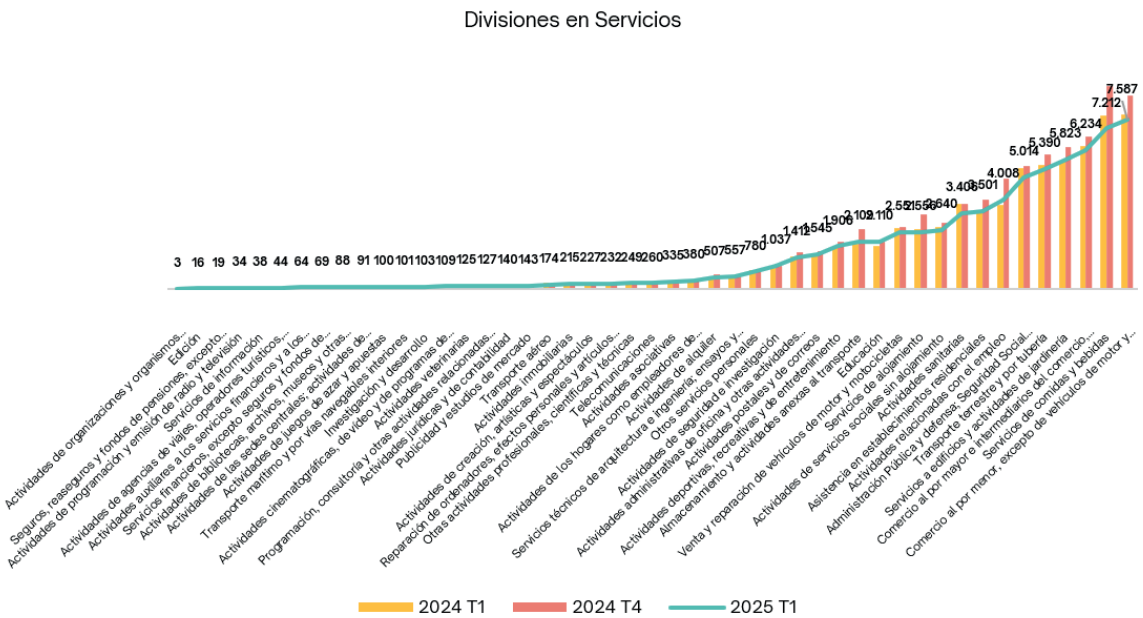
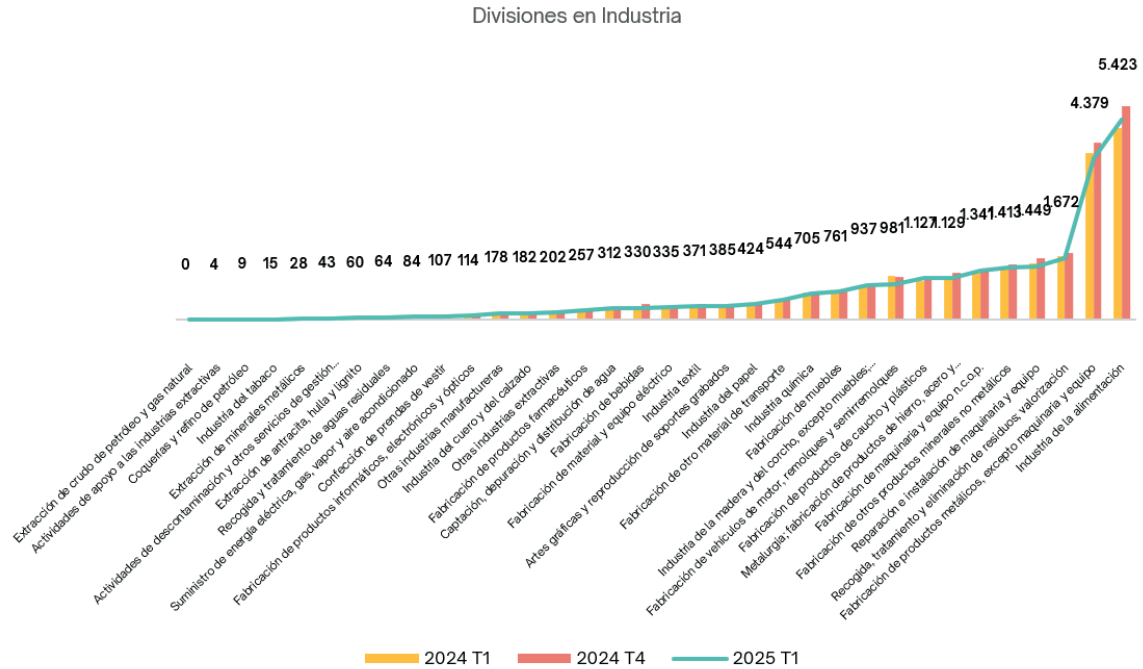
Poniendo el foco en el número de accidentes, observamos que “Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados” sería de nuevo la división más afectada dentro del sector Agrario con 5.673 accidentes (-10% intertrimestral; -6% interanual), mientras que para Construcción continuaría siendo “actividades de construcción especializada” con 10.435 (-9% intertrimestral; -3% interanual).

**Gráfico 9.6**  
**Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1**



# Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

Gráfico 9.7  
Número de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1



Poniendo el foco en el número de accidentes, observamos que “Industria de la alimentación” sería de nuevo la división más afectada dentro del sector Industria con 5.423 accidentes (-6% intertrimestral; +4% interanual), mientras que para Servicios sería “Comercio al por menor” con 7.587 accidentes (-13% intertrimestral; -3% interanual).

# Análisis siniestralidad: divisiones de actividad económica

Gráfico 9.8

Variación relativa de accidentes según divisiones en jornada de trabajo. 2025 T1

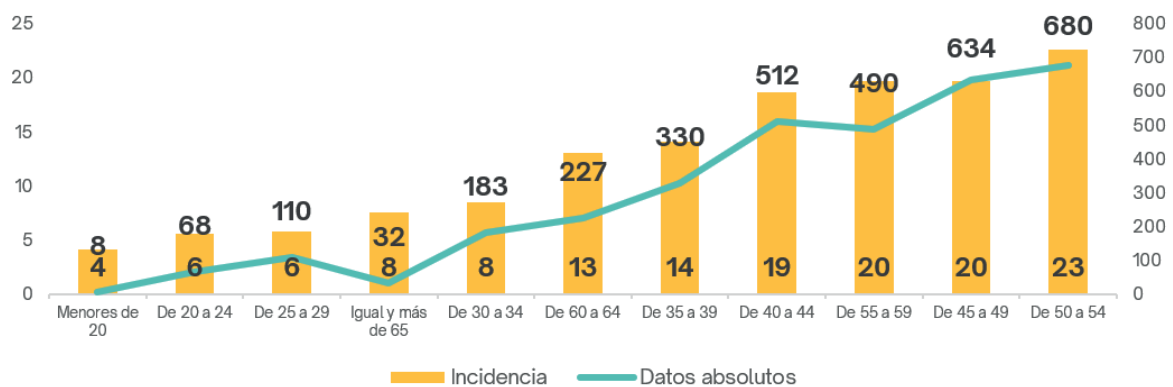


## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia y número según tramos de edad y sexo

Gráfico 11.1

### Partes comunicados con baja: incidencia y número según tramos de edad. 2025 T1

En el primer trimestre de 2025, la incidencia total de partes comunicados con baja es de 15 por cada 100.000 trabajadores (+12,4% intertrimestral; +4,7% interanual), que se traducen en 3.274 partes comunicados con baja (+12,5% intertrimestral; +7,0% interanual). La mayor incidencia se da en las personas de 50 a 54 años con un total de 23 (+17,6% intertrimestral; +10,6% interanual), mientras que la menor incidencia es para los menores de 20 con una incidencia de 4 (+116,9% intertrimestral; +51,1% interanual).



Grupos de edad	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	4	51,1%	116,9%	8	60,0%	100,0%
De 20 a 24	6	2,0%	1,7%	68	7,9%	0,0%
De 25 a 29	6	-15,2%	5,7%	110	-12,0%	5,8%
Igual y más de 65	8	43,8%	137,3%	32	60,0%	146,2%
De 30 a 34	8	-4,9%	0,4%	183	-3,2%	0,5%
De 60 a 64	13	-2,6%	10,3%	227	2,7%	11,3%
De 35 a 39	14	4,9%	21,7%	330	5,4%	21,8%
De 40 a 44	19	3,1%	11,1%	512	0,8%	10,3%
De 55 a 59	20	16,2%	9,6%	490	19,8%	10,4%
De 45 a 49	20	2,9%	9,0%	634	3,1%	8,9%
De 50 a 54	23	10,6%	17,6%	680	14,7%	18,5%
<b>TOTALES</b>	<b>15</b>	<b>4,7%</b>	<b>12,4%</b>	<b>3.274</b>	<b>7,0%</b>	<b>12,5%</b>

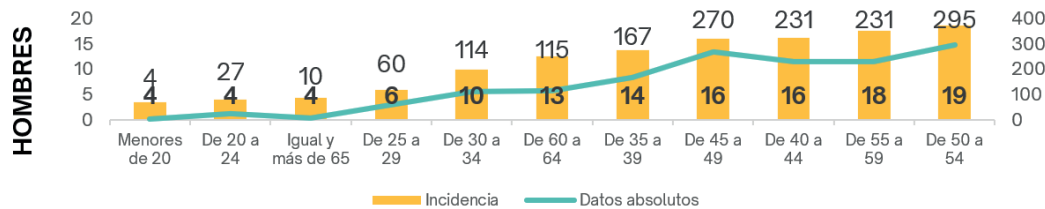
# Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia y número según tramos de edad y sexo

Gráfico 11.2

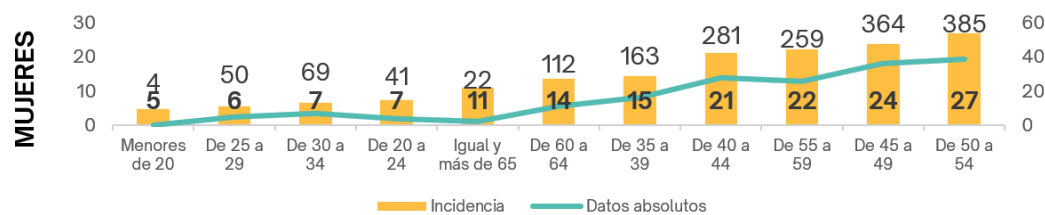
## Partes comunicados con baja: incidencia y número según sexos. 2025 T1

En el primer trimestre de 2025, la incidencia total de partes comunicados con baja es de 7 para los hombres (+11,3% intertrimestral; -1,5% interanual) y de 16 para las mujeres (+13,4% intertrimestral; +10,9% interanual). La mayor incidencia se produce en las personas de entre 50 y 54 años para los hombres y las mujeres, mientras que la menor incidencia se da en menores de 20 años en el caso de los hombres y de las mujeres.

En cuanto al número de comunicados con baja, hay un total de 1.524 en el caso de los hombres (+11,4% intertrimestral; +0,6% interanual) y 1.750 para el caso de las mujeres (+13,5% intertrimestral; +13,2% interanual).



Hombres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	4	24,8%	114,5%	4	33,3%	100,0%
De 20 a 24	4	-14,7%	-6,1%	27	-10,0%	-6,9%
Igual y más de 65	4	-10,0%	224,4%	10	0,0%	233,3%
De 25 a 29	6	-19,3%	30,0%	60	-15,5%	30,4%
De 30 a 34	10	21,0%	26,2%	114	23,9%	26,7%
De 60 a 64	13	-9,5%	13,0%	115	-5,0%	13,9%
De 35 a 39	14	4,2%	34,6%	167	5,0%	34,7%
De 45 a 49	16	-8,3%	-5,4%	270	-8,5%	-5,6%
De 40 a 44	16	-11,3%	4,9%	231	-13,5%	4,1%
De 55 a 59	18	12,9%	3,3%	231	16,1%	4,1%
De 50 a 54	19	6,6%	20,6%	295	10,1%	21,4%
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>-1,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>1.524</b>	<b>0,6%</b>	<b>11,4%</b>



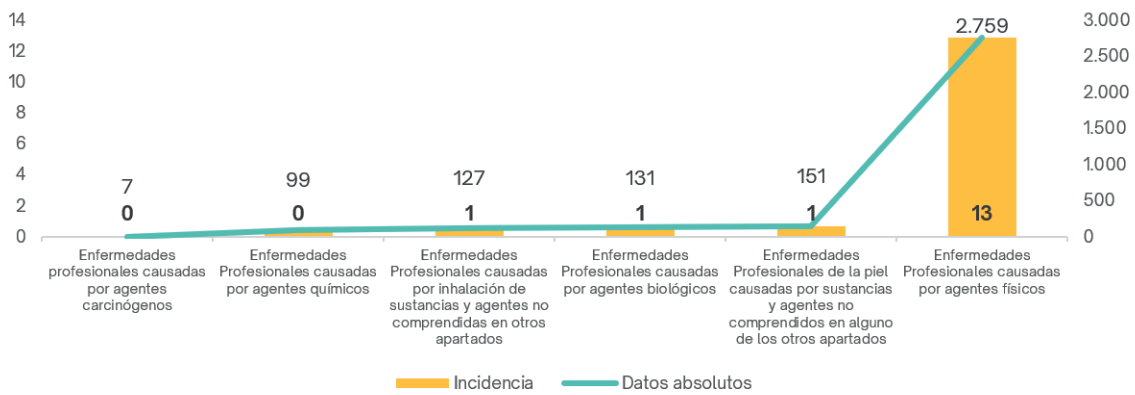
Mujeres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Menores de 20	5	91,1%	120,1%	4	100,0%	100,0%
De 25 a 29	6	-10,0%	-13,6%	50	-7,4%	-13,8%
De 30 a 34	7	-29,7%	-24,9%	69	-28,9%	-25,0%
De 20 a 24	7	17,0%	8,0%	41	24,2%	5,1%
Igual y más de 65	11	97,2%	109,7%	22	120,0%	120,0%
De 60 a 64	14	5,6%	7,6%	112	12,0%	8,7%
De 35 a 39	15	5,7%	10,9%	163	5,8%	10,9%
De 40 a 44	21	18,9%	16,7%	281	16,6%	16,1%
De 55 a 59	22	19,2%	15,8%	259	23,3%	16,7%
De 45 a 49	24	13,0%	22,8%	364	13,8%	23,0%
De 50 a 54	27	13,7%	15,3%	385	18,5%	16,3%
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>10,9%</b>	<b>13,4%</b>	<b>1.750</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,5%</b>

# Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia y número según grupo de enfermedad

Gráfico 12

## Partes comunicados con baja: incidencia y número según grupo de enfermedad

En el primer trimestre de 2025, la mayor incidencia según grupo de enfermedad es para las causadas por agentes físicos con una incidencia total de 13 por cada 100.000 trabajadores (+17,2% intertrimestral; +5,8% interanual), que se traducen en 2.759 partes comunicados con baja (+17,4% intertrimestral; +8,1% interanual).



Grupo de enfermedad	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	0	14,2%	-30,1%	7	16,7%	-30,0%
Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos	0	14,0%	-23,3%	99	16,5%	-23,3%
Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados	1	-13,1%	-14,3%	127	-11,2%	-14,4%
Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos	1	-17,8%	-24,3%	131	-16,0%	-24,3%
Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	1	24,2%	10,9%	151	26,9%	11,0%
Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos	13	5,8%	17,2%	2.759	8,1%	17,4%

Este grupo es el de mayor incidencia para ambos sexos, donde observamos una incidencia de 11 para los hombres (+16,2% intertrimestral; +1,0% interanual) que se traducen en 1.288 partes comunicados con baja (+16,4% intertrimestral; +3,1% interanual), y de 15 para las mujeres (+18,2% intertrimestral; +12,9% interanual) que suponen 1.471 partes comunicados con baja (+18,2% intertrimestral; +12,9% interanual).

Grupo de enfermedad: hombres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	0	17,5%	-33,4%	6	20,0%	-33,3%
Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos	0	-42,3%	-42,6%	23	-41,0%	-42,5%
Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	0	-10,7%	-29,0%	52	-13,0%	-28,8%
Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	1	-11,1%	15,0%	59	-9,2%	-15,7%
Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	1	-15,3%	6,8%	96	-13,5%	6,7%
Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos	11	1,0%	16,2%	1.288	3,1%	16,4%

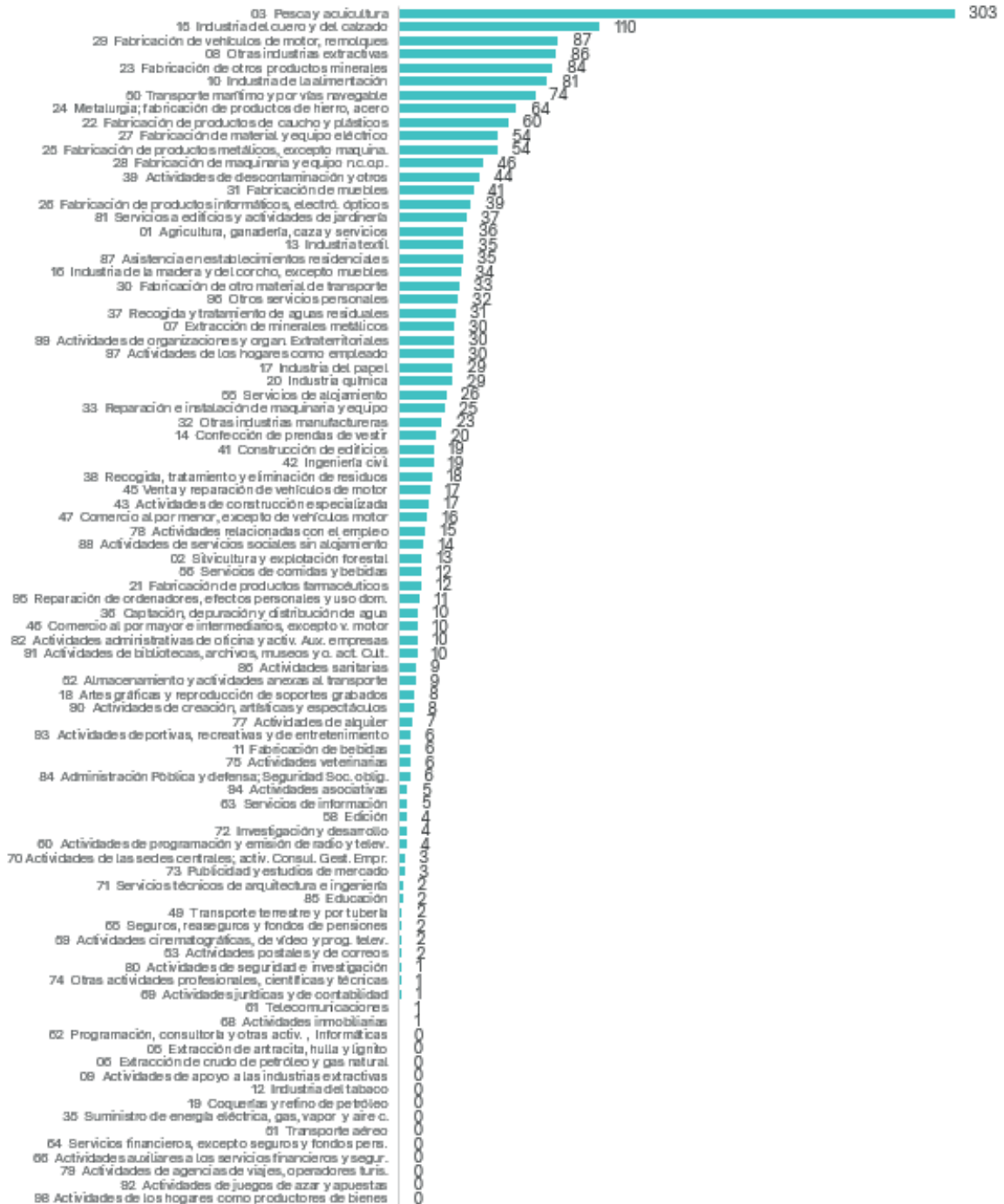
Grupo de enfermedad: mujeres	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos	0	-2,2%	-0,1%	1	0,0%	0,0%
Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	0	-5,2%	47,5%	31	-3,1%	47,6%
Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos	0	17,9%	-19,0%	47	20,5%	-19,0%
Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados	1	66,7%	8,2%	92	70,4%	8,2%
Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos	1	-9,7%	-18,9%	108	-7,7%	-18,8%
Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos	15	10,4%	16,2%	1.471	12,9%	16,2%

# Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CNAE

Gráfico 13.1

## Partes comunicados con baja: incidencia según divisiones de la CNAE

En el primer trimestre de 2025, es “Pesca y acuicultura” la división de actividad económica con mayor incidencia con 303 partes comunicados con baja por cada 100.000 trabajadores (+33,3% intertrimestral, -25,0% interanual). No obstante, es en “Industria de la alimentación” donde se produce el mayor número de partes comunicados con 350 (+19,5% intertrimestral; +4,2% interanual).

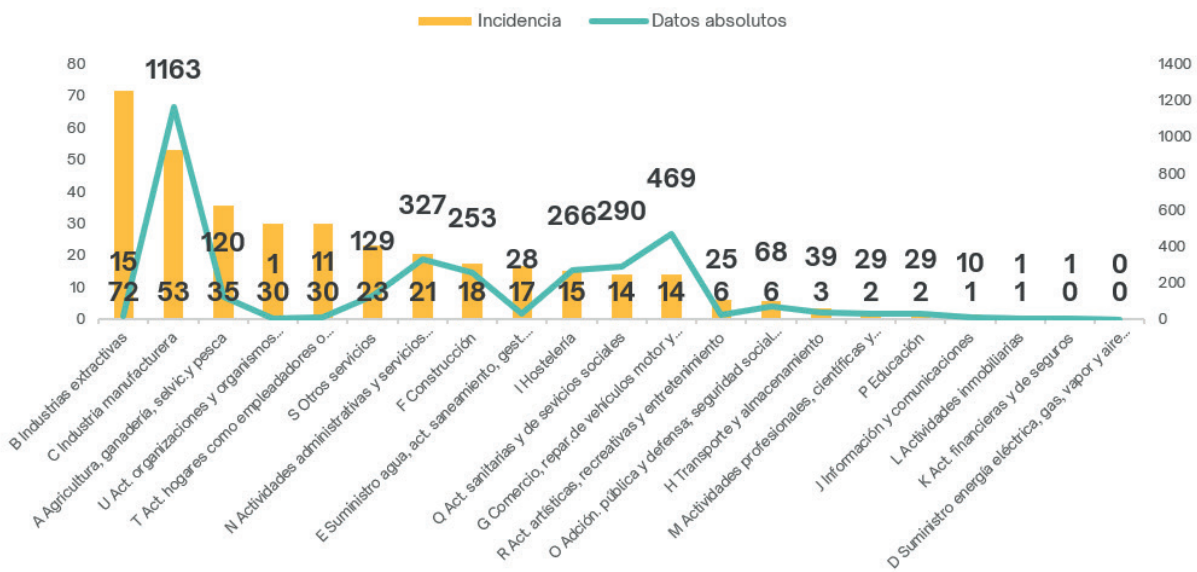


# Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CNAE

Gráfico 13.2

## Partes comunicados con baja: incidencia según secciones CNAE

En el primer trimestre de 2025, “Industrias extractivas” es la sección de actividad económica con mayor incidencia de partes comunicados con baja con un total de 72 (+24,0% intertrimestral; -25,8% interanual), seguida de “Industria manufacturera” con 53 (+11,4% intertrimestral; +7,5% interanual). En cuanto al número de partes comunicados con baja, es “Industria manufacturera” la que cuenta con el dato más alto con 1.163 (+11,9% intertrimestral; +9,2% interanual).



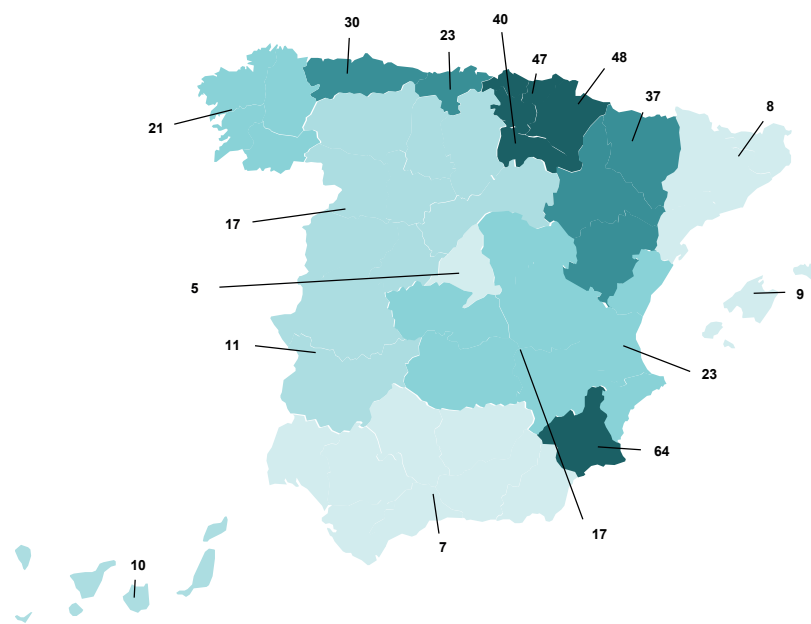
Secciones	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral	Datos absolutos	Variación interanual	Variación intertrimestral
B Industrias extractivas	72	-25,8%	24,0%	15	-25,0%	25,0%
C Industria manufacturera	53	7,5%	11,4%	1163	9,2%	11,9%
A Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	35	-0,1%	20,1%	120	0,0%	20,0%
U Act. organizaciones y organismos extraterritoriales	30	-	-	1	-	-
T Act. hogares como empleadores o productores bienes y servicios	30	-4,9%	11,9%	11	-8,3%	10,0%
S Otros servicios	23	14,0%	15,4%	129	15,2%	15,2%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	21	3,5%	18,5%	327	6,5%	16,4%
F Construcción	18	-3,0%	23,9%	253	-0,8%	25,9%
E Suministro agua, act. saneamiento, gest. residuos y descontam.	17	8,8%	56,5%	28	12,0%	55,6%
I Hostelería	15	8,0%	-4,8%	266	9,9%	-2,6%
Q Act. sanitarias y de servicios sociales	14	5,8%	2,1%	290	9,0%	1,4%
G Comercio, repar. de vehículos motor y motocicletas	14	6,5%	21,9%	469	7,6%	19,9%
R Act. artísticas, recreativas y entretenimiento	6	4,3%	3,6%	25	8,7%	4,2%
O Adción. pública y defensa; seguridad social obligatoria	6	23,1%	8,2%	68	25,9%	7,9%
H Transporte y almacenamiento	3	-8,0%	24,6%	39	-2,5%	25,8%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	3,2%	51,0%	29	7,4%	52,6%
P Educación	2	-36,6%	-33,1%	29	-34,1%	-31,0%
J Información y comunicaciones	1	7,3%	65,0%	10	11,1%	66,7%
L Actividades inmobiliarias	1	-67,9%	-50,7%	1	-66,7%	-50,0%
K Act. financieras y de seguros	0	-2,0%	-	1	0,0%	-
D Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	-	-	0	-	-

## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA. y sectores

Gráfico 14.1

### Partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA.

En el primer trimestre de 2025, la mayor incidencia de partes comunicados con baja es para Murcia con 64 (+12,2% intertrimestral; +6,6% interanual), Navarra con 48 (+4,7% intertrimestral; -9,4% interanual) y País Vasco con 47 (+17,5% intertrimestral; +4,7% interanual). En cambio, la menor incidencia sería para Madrid con 5 (-16,6% intertrimestral; -23,1% interanual).



Partes comunicados con baja	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	7	0,6%	-8,6%
ARAGON	37	62,4%	77,5%
ASTURIAS (PPDO. DE)	30	30,7%	26,0%
BALEARES (ISLAS)	9	17,9%	-33,8%
CANARIAS	10	-13,6%	4,8%
CANTABRIA	23	-13,9%	2,1%
CASTILLA Y LEON	17	5,4%	32,7%
CASTILLA-LA MANCHA	17	25,0%	11,6%
CATALUÑA	8	-4,7%	9,3%
CMDAD. VALENCIANA	23	21,3%	44,4%
EXTREMADURA	11	33,7%	27,9%
GALICIA	21	-11,6%	-9,1%
MADRID (CMDAD. DE)	5	-23,1%	-16,6%
MURCIA (REGION DE)	64	6,6%	12,2%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	48	-9,4%	4,7%
PAIS VASCO	47	4,7%	17,5%
LA RIOJA	40	-19,4%	-23,2%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>4,7%</b>	<b>12,4%</b>

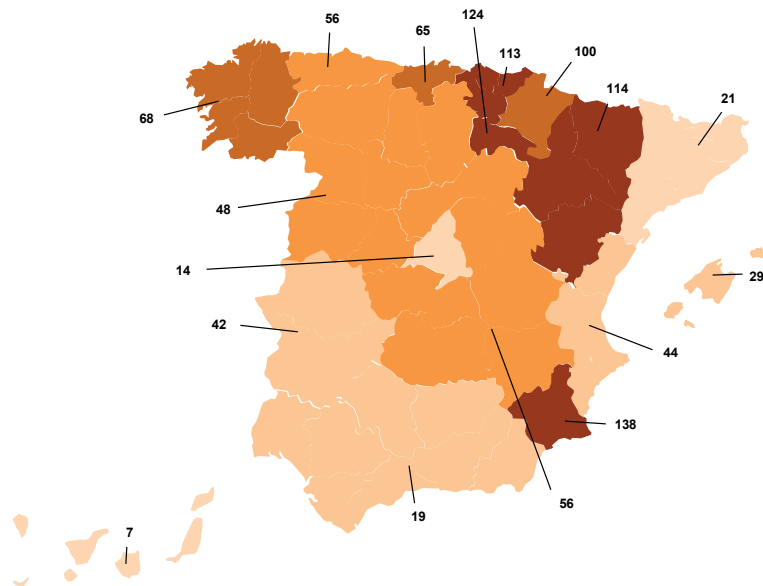
## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA. y sectores

Gráfico 14.2

### Partes comunicados con baja: incidencia en Industria

En el primer trimestre de 2025, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector industria es de 50 por cada 100.000 trabajadores (+12,4% intertrimestral; +6,9% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de Murcia con 138 (+7,1% intertrimestral; +3,4% interanual), La Rioja con 124 (+18,3% intertrimestral; +13,9% interanual) y Aragón con 114 (+101,9% intertrimestral; +53,6% interanual), mientras que Canarias con 7 (-66,7% intertrimestral; -51,0% interanual) y Madrid con 14 (+6,0% intertrimestral; -17,6% interanual) serían las menos afectadas.



Partes comunicados con baja: Industria	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	19	-22,8%	-23,3%
ARAGON	114	53,6%	101,9%
ASTURIAS (PPDO. DE)	56	11,8%	29,0%
BALEARES (ISLAS)	29	342,3%	191,1%
CANARIAS	7	-51,0%	-66,7%
CANTABRIA	65	37,3%	39,9%
CASTILLA Y LEON	48	6,6%	47,3%
CASTILLA-LA MANCHA	56	56,3%	12,6%
CATALUÑA	21	-6,8%	-1,1%
CMDAD. VALENCIANA	44	28,4%	37,7%
EXTREMADURA	42	-2,1%	0,5%
GALICIA	68	-8,5%	-19,1%
MADRID (CMDAD. DE)	14	-17,6%	6,0%
MURCIA (REGION DE)	138	3,4%	7,1%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	100	3,1%	18,7%
PAIS VASCO	113	-1,7%	2,5%
LA RIOJA	124	13,9%	18,3%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>6,9%</b>	<b>12,4%</b>

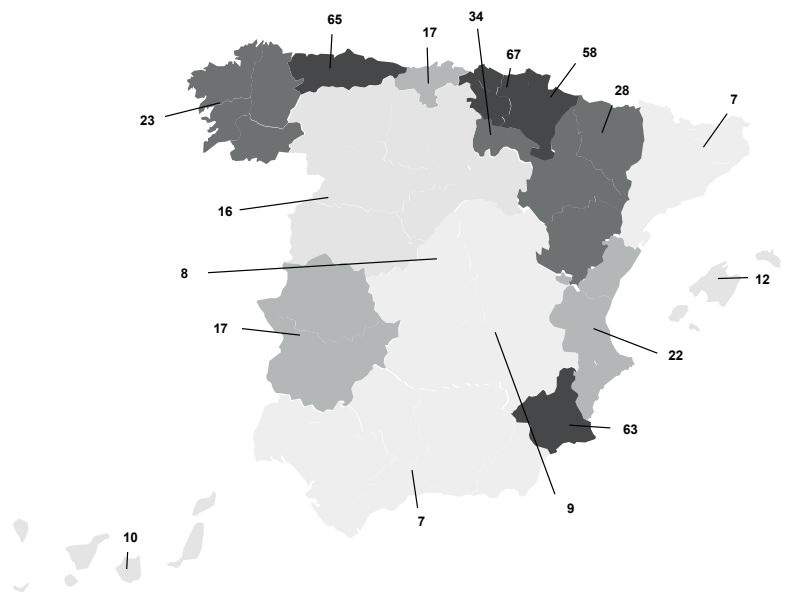
## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA. y sectores

Gráfico 14.3

### Partes comunicados con baja: incidencia en Construcción

En el primer trimestre de 2025, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector Construcción es de 18 por cada 100.000 trabajadores (+23,9% intertrimestral; -3,0% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de País Vasco con 67 (+52,2% intertrimestral; +9,4% interanual) y Asturias con 65 (+62,1% intertrimestral; +4,5% interanual). En cambio, Andalucía con una incidencia de 7 (+19,9% intertrimestral; -18,0% interanual) y Cataluña con 7 (-7,1% intertrimestral; -28,7% interanual) son las menos perjudicadas.



Partes comunicados con baja: Construcción	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	7	-18,0%	19,9%
ARAGON	28	109,9%	20,3%
ASTURIAS (PPDO. DE)	65	4,5%	62,1%
BALEARES (ISLAS)	12	-29,0%	-3,6%
CANARIAS	10	-51,2%	-14,9%
CANTABRIA	17	-71,0%	-50,9%
CASTILLA Y LEON	16	35,1%	-0,4%
CASTILLA-LA MANCHA	9	-0,6%	18,9%
CATALUÑA	7	-28,7%	-7,1%
CMIDAD. VALENCIANA	22	-22,1%	13,4%
EXTREMADURA	17	403,6%	399,1%
GALICIA	23	-10,9%	35,1%
MADRID (CMDAD. DE)	8	39,5%	110,7%
MURCIA (REGION DE)	63	23,2%	19,3%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	58	32,5%	35,1%
PAIS VASCO	67	9,4%	52,2%
LA RIOJA	34	44,7%	-26,4%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>-3,0%</b>	<b>23,9%</b>

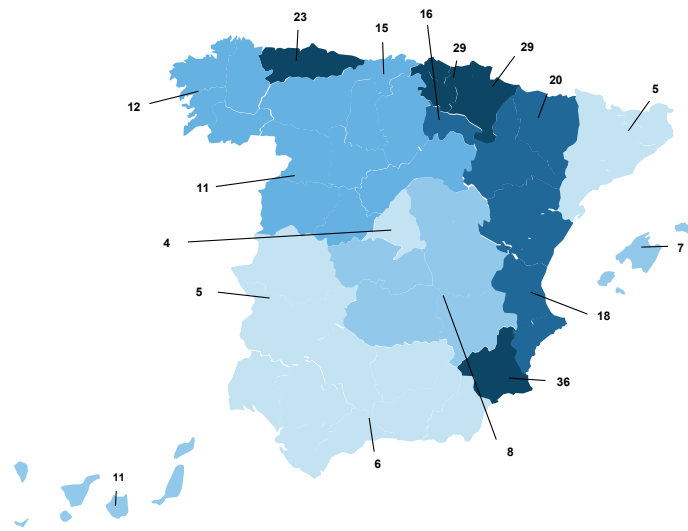
## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA. y sectores

Gráfico 14.4

### Partes comunicados con baja: incidencia en Servicios

En el primer trimestre de 2025, la incidencia de partes comunicados con baja en el sector servicios es de 11 por cada 100.000 trabajadores (+9,9% intertrimestral; +4,7% interanual).

La mayor incidencia es para las comunidades de Murcia con 36 (+5,8% intertrimestral; +5,4% interanual) y País Vasco con 29 (+30,2% intertrimestral; +12,2% interanual), mientras que Madrid con 4 (-25,8% intertrimestral; -28,4% interanual), Extremadura con 5 (+8,9% intertrimestral; +52,7% interanual) y Cataluña con 5 (+17,7% intertrimestral; -1,2% interanual) cuentan con la menor incidencia.



Partes comunicados con baja: Servicios	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	6	17,4%	1,9%
ARAGON	20	65,5%	53,8%
ASTURIAS (PPDO. DE)	23	56,3%	16,1%
BALEARES (ISLAS)	7	13,5%	-51,5%
CANARIAS	11	-1,3%	14,0%
CANTABRIA	15	-25,4%	-10,1%
CASTILLA Y LEON	11	2,1%	35,9%
CASTILLA-LA MANCHA	8	13,3%	1,5%
CATALUÑA	5	-1,2%	17,7%
CMDAD. VALENCIANA	18	30,3%	49,5%
EXTREMADURA	5	52,7%	8,9%
GALICIA	12	-12,5%	0,2%
MADRID (CMDAD. DE)	4	-28,4%	-25,8%
MURCIA (REGION DE)	36	5,4%	5,8%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	29	-23,6%	-9,7%
PAIS VASCO	29	12,2%	30,2%
LA RIOJA	16	-56,4%	-51,9%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>4,7%</b>	<b>9,9%</b>

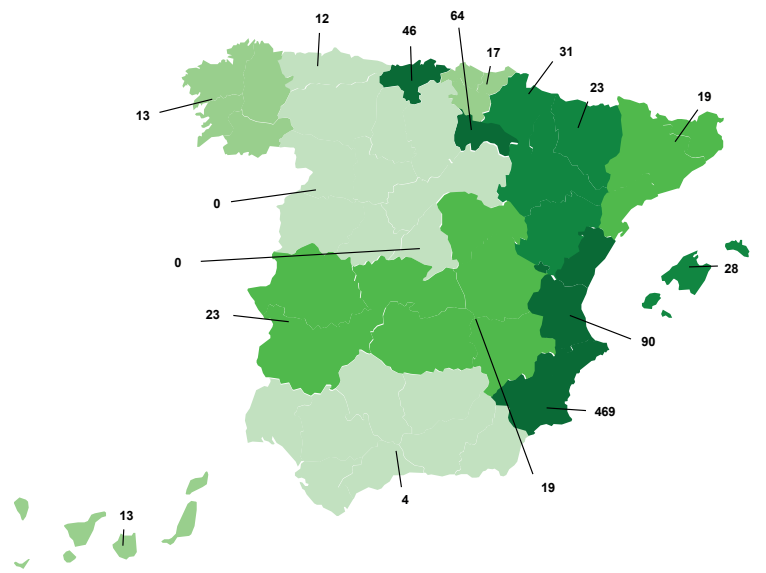
## Análisis enfermedades profesionales: partes comunicados con baja: incidencia según CC.AA. y sectores

Gráfico 14.5

### Partes comunicados con baja: incidencia en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca

En el primer trimestre de 2025, la incidencia de partes comunicados con baja en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca es de 35 por cada 100.000 trabajadores (+20,1% intertrimestral; -0,1% interanual).

La incidencia es mayor para las comunidades de Murcia con 469 (+39,4% intertrimestral; +12,1% interanual) y C. Valenciana con 90 (+111,2% intertrimestral; -14,8% interanual), mientras que Castilla y León, Madrid, Andalucía y Asturias son las menos afectadas.



Partes comunicados con baja: Agricultura	Incidencia	Variación interanual	Variación intertrimestral
ANDALUCIA	4	-2,0%	-74,7%
ARAGON	23	497,9%	199,5%
ASTURIAS (PPDO. DE)	12	-48,1%	-
BALEARES (ISLAS)	28	1,7%	-
CANARIAS	13	-80,7%	-
CANTABRIA	46	-	100,3%
CASTILLA Y LEON	0	-100,0%	-100,0%
CASTILLA-LA MANCHA	19	-45,8%	100,4%
CATALUÑA	19	100,4%	100,0%
CMDAD. VALENCIANA	90	-14,8%	111,2%
EXTREMADURA	23	34,1%	304,6%
GALICIA	13	-41,1%	-50,0%
MADRID (CMDAD. DE)	0	-	-100,0%
MURCIA (REGION DE)	469	12,1%	39,4%
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	31	-51,0%	-50,6%
PAIS VASCO	17	-49,0%	-0,2%
LA RIOJA	64	207,7%	-56,3%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>-0,1%</b>	<b>20,1%</b>



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

CAPÍTULO IV

# Marco legal: Novedades legislativas y jurisprudencia sobre ausencias

Este informe recoge una selección actualizada de jurisprudencia y normativa española en materia de absentismo laboral, bajas médicas e incapacidad temporal, con especial atención al período comprendido entre junio de 2024 y junio de 2025. Se incluyen sentencias relevantes de Tribunales Superiores de Justicia, del Tribunal Supremo y normativa estatal reciente, analizadas conforme a su impacto en la gestión empresarial de las ausencias laborales.

## **¿Puede considerarse discriminatorio el despido de una persona tras una baja por cáncer?**

Tribunal Supremo, Sala IV, sentencia nº 94/2025, de 4 de febrero

Despido por ineptitud sobrevenida tras baja médica y diagnóstico oncológico. Una trabajadora fue despedida tras ser declarada “no apta” por el Servicio de Prevención, sin que la empresa intentara adaptar su puesto. El TS declara nulo el despido por discriminación, al asimilar la enfermedad a una discapacidad y no haberse intentado ajustes razonables. Fallo: Despido nulo.

## **¿Son legales los incentivos salariales vinculados a reducir el absentismo?**

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia nº 40/2025, de 20 de enero de 2025

En recurso de casación nº 99/2024 contra la Audiencia Nacional (sentencia 4/2024, de 22 de enero), el Supremo analiza un “Incentivo de mejora” ligado a reducción de absentismo en el convenio colectivo de Verallia Spain. Establece que dichos incentivos son lícitos siempre que se enfoquen exclusivamente en ausencias no justificadas, y no vulneren el principio de igualdad o derechos fundamentales (como enfermedad, sexo, conciliación). Fallo: Incentivo compatible si respeta los límites constitucionales.

## ¿Puede despedirse a varios trabajadores en baja médica si se demuestra que están trabajando para otra empresa?

Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sentencia nº 245/2025, de 10 de mayo de 2025

Despido procedente de cuatro trabajadores en baja médica que prestaban servicios en una empresa de uno de los socios durante su IT. Se acreditó connivencia y transgresión de la buena fe contractual mediante informe de detective. Fallo: Despido procedente.



## ¿Es procedente despedir a una trabajadora en baja por ansiedad que realiza actividades incompatibles?

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sentencia nº 380/2024, de 10 de abril

Una técnica de farmacia fue despedida tras participar en un curso de senderismo en baja por ansiedad. El tribunal confirmó la procedencia del despido por abuso de confianza y perjuicio organizativo. Fallo: Despido procedente.

## ¿Puede la empresa despedir a un trabajador por no comunicar su baja médica?

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia nº 379/2025, de 23 de abril

El tribunal avala el despido de un trabajador que no informó de su baja médica, pese a que la normativa ya no exige entregar el parte. La empresa alegó mala fe por imposibilidad de organizar la actividad. Fallo: Despido procedente.

## ¿Puede despedirse a un trabajador en baja médica por pasear con un hurón?

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sentencia nº 3139/2024, de 12 de abril de 2025

Un trabajador de Renault en baja por lumbalgia fue despedido tras ser observado paseando con un hurón en una mochila. El tribunal entendió que la actividad no afectaba su recuperación y no rompía la buena fe contractual. Fallo: Despido improcedente.



## ¿Es lícito grabar a un trabajador en baja médica jugando al golf para justificar su despido?

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sentencia de 12 de noviembre de 2024

El tribunal declara nulo el despido de un trabajador en baja por trastorno adaptativo al que se contrató a un detective por jugar al golf. La sentencia considera que se vulneró su intimidad al grabarlo en un club privado. Se le reconocen 15.000 € por daños morales. Fallo: Despido nulo.

## ¿Puede considerarse procedente el despido de quien realiza actividades físicas exigentes durante la baja?

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de abril de 2025

Un trabajador en baja por cervicalgia fue despedido tras ser sorprendido realizando actividades exigentes como conducir, acampar y montar en bicicleta, conductas incompatibles con su diagnóstico y captadas por un detective. Fallo: Despido procedente.

## ¿Es compatible compartir un viaje en redes sociales durante una baja médica por ansiedad?

Juzgado Social nº 15 de Barcelona, sentencia de 18 de marzo de 2025

Una trabajadora fue despedida tras compartir en redes sociales un viaje durante su baja por ansiedad. El juzgado estimó que el viaje fue prescrito como terapia por el médico, y declaró el despido improcedente. Fallo: Despido improcedente.

## ¿Puede una trabajadora justificar su ausencia por enfermedad de un hijo mediante WhatsApp?

### Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, sentencia de diciembre de 2024

Una trabajadora comunicó una ausencia por enfermedad de su hijo mediante WhatsApp, adjuntando el parte médico. El juzgado anuló la sanción de siete días al considerar que el medio era válido y cumplía su función. Fallo: Sanción disciplinaria anulada.

## **Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente**

### BOE de 30 de abril de 2025

Modifica el artículo 49.1 ET y elimina la extinción automática del contrato por incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad), obligando a valorar ajustes razonables y recolocación antes del despido. Introduce el artículo 49.1.n ET. Establece plazos de 10 días para el trabajador y 3 meses para la empresa. Por tanto, el contrato sólo puede extinguirse si:

1. Los ajustes razonables representan una carga excesiva
2. No hay vacante compatible
3. El trabajador rechaza la recolocación propuesta

También fija plazos: 10 días para que el trabajador manifieste voluntad de seguir en el puesto; 3 meses a la empresa para adoptar medidas

Asimismo, desde enero de 2025, se implementan nuevas medidas de control en las bajas médicas: más revisiones, obligatoriedad de informar sobre funciones del trabajador, propuesta de bajas intermitentes, y mecanismos de reincorporación flexible en debate. También se reconoce el aumento de bajas por salud mental y el impacto económico del absentismo.

La Ley 2/2025 supone un hito normativo, al adaptar el ordenamiento español a las exigencias de la jurisprudencia del TJUE. Establece que el contrato no se extinguirá automáticamente en caso de incapacidad permanente, sino que será necesario valorar la posibilidad de ajustes razonables o la existencia de vacantes adecuadas. La empresa deberá justificar que estos ajustes suponen una carga excesiva. Se trata de un giro relevante respecto al art. 49.1.e ET anterior. Asimismo, se introduce el nuevo art. 49.1.n ET que detalla el procedimiento de extinción por incapacidad sobrevenida, alineando la legislación con el principio de conservación del empleo. La norma también reforma la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para dotar de mayor celeridad a los procedimientos derivados de esta causa.



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE



# Anexos

## Anexo Capítulo 1

### Principales aportaciones académicas I

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Meisenheimer (1990)	Employee absences in 1989: A new look at data from the Current Population Survey (Absentismo de asalariados en 1989: una nueva mirada a los datos del Informe sobre Población Actual)	Estados Unidos	El absentismo alcanzó al 5,1% de los asalariados de EE.UU. en 1989. El absentismo por enfermedad aumenta en invierno; el motivado en otras causas varía poco a lo largo del año.
Bamby y Stephan (2000)	Worker absenteeism: why firm size may matter (Absentismo de asalariados: por qué el tamaño de la firma puede ser importante)	Alemania	En las empresas grandes, el absentismo tiende a ser menor.
Osterkamp (2002)	Work lost due to illness. An international comparison (Trabajo perdido por enfermedad)	18 países	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Bamby, Ercolani y Treble (2002)	Sickness absence: an international comparison (Absentismo por enfermedad; una comparación internacional)	Canadá y países europeos	Hay una relación entre el absentismo y ciertas características del empleado (edad, sexo, tipo de contrato, etc.).
Rojo (2002)	Absentismo laboral de la mujer en España	España	Hay diferencias en el absentismo según el perfil del empleado. Si se excluye el permiso de maternidad, el absentismo por enfermedad es más bajo entre las mujeres.
Ministerio de Empleo de Dinamarca (2003)	Analysis of Danish sickness absence (Análisis de las bajas por enfermedad en Dinamarca)	Dinamarca, Suecia, Noruega y Reino Unido	Las bajas por enfermedad están correlacionadas con la generosidad de la prestación por incapacidad temporal.
Jensn, Aronsson, Bjömstad y Gunnarsdottir (2003)	Sick leave in the Nordic countries (Absentismo por enfermedad en los países nórdicos)	Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia	Además de la salud individual, el absentismo depende del tipo y condiciones de trabajo.

## Principales aportaciones académicas II

Autor, año	Título	País	Síntesis del contenido
Heywood, Jirjahn y Wei (2008)	Teamwork, monitoring and absence (Trabajo en equipo, monitoreo y absentismo)	Reino Unido	Cuando el trabajo en equipo juega un rol importante, las empresas dedican más recursos a controlar la asistencia y el absentismo es menor.
Pouliakas y Theodoropoulos (2009)	Performance pay as an incentive for lower absence rates in Britain (Pago por resultados como incentivo para reducir el absentismo en Reino Unido)	Reino Unido	La retribución por resultados puede ser un incentivo útil para reducir el absentismo.
Francesco D'Amuri (2017)	Monitoring and disincentives in containing paid sick leave (Control y desincentivos para contener las bajas por enfermedad pagadas)	Italia	El absentismo es sistemáticamente mayor en el sector público que en el privado; la caída del absentismo es mayor cuando se combinan el control de las bajas y una penalidad económica.
Carl P. Kaiser (2018)	Absenteeism, presenteeism, and Workplace Climate (Absentismo, presentismo y clima en el trabajo)	Reino Unido	Absentismo y presentismo son fenómenos relacionados; el contexto de ambos (el clima en el trabajo) es esencial para comprender las motivaciones de los trabajadores.
J. Medina Garrido, J.M. Biedma Ferrer y J. Sánchez Ortiz (2020)	I Can't go to work tomorrow! Work-family policies, well-being and absenteeism (¿No puedo ir a trabajar mañana! Políticas trabajo-familia, bienestar y absentismo)	España	Las políticas de conciliación mejoran el bienestar emocional del empleado y, así, su salud física. Ambas propician una reducción del absentismo.
Ch. Millot, B. Pereira, S. Miallaret, M. Clinchamps, I. Vialatte, A. Guilling, Y. Bailly, U. Ugolue; V. Navel (2022)	Statistical Analysis of Absenteeism in a University Hospital Center between 2007 and 2019 (Análisis estadístico del absentismo en un hospital universitario entre 2007 y 2019)	Francia (Clermont-Ferrand)	Los distintos puestos de trabajo de una misma empresa tiene diferentes riesgos de absentismo; es necesario el análisis del riesgo de absentismo de cada tipo de empleo para diseñar soluciones adaptadas.
I. Moerland, N. Vervaeet; L. Godderis; M. Versée, M. Du Bois (2023)	Absenteeism at Two Occupational Health Services in Belgium from 2014 to 2021 (Absentismo en dos centros de salud belgas entre 2014 y 2021)	Bélgica	Extender la autocertificación hasta en 5 días no impacta en el absentismo, si las condiciones de trabajo son percibidas como buenas.

# Anexo Capítulo 2

**Tabla 1**  
**HORAS TRABAJADAS, NO TRABAJADAS Y TASA DE ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS**

Datos en horas anuales por trabajador		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Industria, construcción y servicios (1)</b>																											
Pactadas		1.916	1.918	1.916	1.908	1.898	1.892	1.886	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	1.814	1.805	1.799	1.797	1.793	1.795	1.793	1.794	1.801	1.814	1.819	1.821	1.821	
Horas extra		6,7	8,4	9,3	9,3	9,0	9,9	9,6	9,9	9,3	7,2	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,9	7,8	7,8	8,1	8,7	6,8	7,5	8,1	8,4	8,7	
No trabajadas por vacaciones y festivos		179,5	160,3	178,9	175,5	177,9	179,7	183,6	185,7	176,7	166,8	175,5	178,5	178,8	179,7	174,9	175,5	173,7	171,6	172,0	163,2	169,8	169,2	174,8	174,6		
No trabajadas por ERTEs		0,3	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pactadas efectivas		1.747,8	1.745,4	1.745,4	1.741,5	1.729,2	1.721,4	1.711,5	1.705,8	1.706,2	1.670,7	1.656,1	1.648,8	1.633,3	1.623,1	1.620,0	1.626,1	1.628,1	1.628,1	1.628,1	1.628,1	1.630,1	1.624,1	1.624,1	1.624,1	1.624,1	
Horas extra		49,9	69,1	73,2	75,9	79,2	81,0	83,9	85,3	81,6	73,3	76,8	72,0	67,4	73,9	77,1	89,1	82,2	85,5	89,3	108,0	105,6	113,1	113,1	120,0		
No trabajadas por IT		14,7	15,6	16,8	16,6	16,8	17,7	15,5	21,3	23,4	29,7	23,7	26,4	23,1	22,8	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	23,1	27,9	25,2	25,2	24,9	28,1	
No trabajadas por otros motivos		3,7%	3,9%	4,2%	4,4%	4,6%	4,7%	4,8%	4,9%	4,9%	4,9%	4,7%	4,7%	4,4%	4,4%	4,4%	4,7%	4,9%	5,0%	5,2%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	
Tasa de absentismo (2)		6,0%	6,3%	6,6%	7,0%	7,2%	7,5%	7,5%	7,5%	7,1%	6,6%	6,1%	5,7%	4,8%	4,8%	4,8%	5,1%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	
<b>Industria</b>																											
Pactadas		2.016,9	2.016,9	2.012,4	2.003,7	2.000,1	1.992,0	1.983,9	1.984,8	1.976,1	1.911,1	1.890,2	1.875,6	1.862,1	1.852,1	1.853,0	1.857,5	1.857,5	1.859,0	1.858,4	1.855,0	1.862,3	1.864,7	1.869,9	1.877,0	1.877,0	
Horas extra		16,8	15,6	16,8	16,6	17,7	16,2	17,7	15,9	14,1	10,2	12,9	12,3	9,9	11,1	12,0	12,0	12,3	14,1	14,1	15,6	12,9	13,8	13,2	12,6	13,8	
No trabajadas por vacaciones y festivos		210,6	210,0	209,7	207,3	213,0	214,8	216,3	218,4	207,0	198,4	202,7	209,4	210,0	210,3	209,1	206,2	206,7	209,1	210,9	198,9	206,4	209,1	199,2	214,8	214,2	
No trabajadas por ERTEs		2,1	1,8	1,9	1,2	1,2	2,4	1,5	1,8	4,2	30,9	19,8	16,2	26,1	21,0	12,6	7,2	3,3	2,7	2,7	2,7	106,8	27,6	7,2	4,5	3,3	
Pactadas efectivas		1.821,0	1.820,7	1.817,7	1.811,7	1.803,6	1.791,6	1.783,9	1.780,5	1.773,1	1.724,7	1.744,8	1.743,0	1.729,5	1.720,3	1.746,6	1.753,5	1.769,4	1.763,3	1.764,3	1.764,3	1.764,3	1.764,3	1.773,3	1.773,3	1.773,3	
Horas extra		83,4	84,0	88,8	91,1	95,1	97,8	96,8	99,9	98,1	83,7	83,7	85,2	74,7	77,7	83,7	87,3	91,2	96,3	100,2	120,8	126,3	126,3	133,9	133,9		
No trabajadas por IT		60,6	63,9	66,0	70,2	72,0	75,0	73,5	75,0	71,1	66,0	61,8	57,3	48,8	48,3	48,3	51,9	57,9	63,3	65,4	69,0	74,4	88,8	96,9	99,3	105,9	
No trabajadas por otros motivos		22,8	20,1	22,8	21,1	23,1	22,8	23,1	24,8	27,0	27,0	27,6	26,4	26,4	26,4	25,8	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	
Tasa de absentismo (2)		6,0%	6,4%	6,9%	7,1%	7,3%	7,5%	7,5%	7,5%	7,1%	6,6%	6,1%	5,7%	4,8%	4,8%	4,8%	5,1%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%	
<b>Construcción</b>																											
Pactadas		2.017,5	2.013,8	2.008,4	2.013,3	2.011,5	2.010,3	2.007,6	2.005,8	2.000,7	1.991,4	1.988,3	1.976,4	1.963,0	1.956,6	1.952,1	1.953,0	1.957,5	1.957,5	1.959,0	1.958,4	1.955,0	1.962,3	1.964,7	1.969,9	1.977,0	
Horas extra		4,5	4,8	5,1	5,1	4,2	4,8	4,5	6,0	6,0	6,9	7,8	7,2	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	
No trabajadas por vacaciones y festivos		163,5	167,1	169,9	172,8	176,4	179,4	187,2	188,4	180,0	165,6	182,1	187,2	182,7	185,7	181,8	179,7	179,1	177,9	178,8	180,3	169,8	177,0	167,1	187,8	183,0	
No trabajadas por ERTEs		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pactadas efectivas		1.858,5	1.851,3	1.846,9	1.845,6	1.839,3	1.835,7	1.824,9	1.823,4	1.800,0	1.804,8	1.786,5	1.769,2	1.754,5	1.748,7	1.733,3	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	1.729,5	
Horas extra		82,8	85,8	88,0	89,9	82,4	83,3	83,6	86,3	86,3	84,7	84,2	87,8	83,3	87,8	84,3	84,3	87,8	84,3	86,3	84,3	86,3	86,3	86,3	86,3	86,3	
No trabajadas por IT		59,1	49,0	51,0	53,7	55,7	56,7	59,9	56,7	59,4	51,9	54,0	50,1	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	44,7	
No trabajadas por otros motivos		7,8	7,8	9,0	7,2	7,2	6,6	7,8	9,6	12,3	12,6	13,8	13,2	12,6	11,7	12,6	11,7	12,6	11,7	12,6	11,7	12,6	11,7	13,8	13,8	13,8	
Tasa de absentismo (2)		3,1%	3,0%	3,2%	3,3%	3,4%	3,4%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	
<b>Servicios</b>																											
Pactadas		1.857,0	1.857,0	1.858,4	1.848,9	1.838,9	1.831,1	1.828,3	1.828,9	1.811,1	1.794,0	1.773,8	1.764,3	1.750,8	1.745,8	1.741,4	1.742,9	1.741,4	1.739,0	1.738,4	1.739,0	1.738,4	1.739,0	1.738,4	1.739,0	1.738,4	
Horas extra		6,6	6,6	7,2	7,9	7,8	8,4	9,0	8,4	8,4	6,9	6,6	6,3	5,7	5,4	5,4	6,3	6,6	6,9	7,2	7,5	5,7	6,0	6,9	7,2	7,9	
No trabajadas por vacaciones y festivos		166,3	171,6	165,5	164,4	165,3	168,3	173,7	176,7	167,4	177,3	168,3	171,9	171,5	172,8	169,8	168,6	168,6	167,4	164,1	164,7	166,6	162,4	162,4	169,8	167,7	
No trabajadas por ERTEs		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pactadas efectivas		1.690,3	1.692,8	1.691,7	1.692,3	1.679,4	1.671,3	1.667,4	1.660,2	1.669,8	1.639,3	1.613,3	1.603,2	1.592,4	1.586,4	1.591,9	1.586,2	1.591,9	1.586,2	1.591,9	1.586,2	1.591,9	1.586,2	1.591,9	1.586,2	1.591,9	
Horas extra		89,1	83,0	86,9	72,0	78,5	78,9	82,8	84,9	81,0	78,0	78,3	81,9	86,3	79,5	77,7	80,7	81,3	84,8	89,7	106,8	89,7	89,7	89,7	89,7	89,7	
No trabajadas por IT		45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,8	61,5	58,2	53,4	52,8	44,4	43,2	47,1	52,2	55,8	57,3	58,9	69,9	79,5	79,5	79,5	79,5	79,5		
No trabajadas por otros motivos		13,8	14,1	15,6	15,6	16,5	16,5	16,0	19,8	21,3	23,7	24,6	25,5	23,1	23,4	25,2	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	
Tasa de absentismo (2)		3,8%	3,7%	4,1%	4,3%	4,6%	4,7%	5,0%	5,1%	4,9%	4,6%	4,6%	4,9%	4,4%	4,2%	4,4%	4,8%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	

(1) Excluye servicio doméstico y actividad de organismos extrarriborales.  
(2) Tasa de absentismo = absentismo / horas pactadas efectivas.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

**Tabla 2**

**EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Datos en horas anuales por trabajador		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>A Andalucía</b>																											
Horas pactadas efectivas		1737,7	1736,7	1729,8	1717,7	1708,0	1694,1	1688,9	1703,4	1664,3	1651,3	1630,6	1602,0	1603,5	1598,3	1604,9	1603,8	1612,1	1605,3	1610	1521	1595	1647	1647	1647		
<b>A Aragón</b>																											
Horas pactadas efectivas		1725,6	1709,3	1710,0	1703,7	1695,2	1693,5	1696,0	1706,7	1700,4	1664,7	1653,1	1645,3	1616,8	1604,8	1592,8	1603,4	1597,5	1596,4	1607,9	1601	1519	1612	1657	1650	1661	
<b>A Asturias</b>																											
Horas pactadas efectivas		1708,0	1712,3	1702,9	1694,2	1693,6	1676,7	1672,8	1669,8	1675,6	1649,4	1655,0	1633,9	1623,2	1602,5	1584,2	1595,7	1605,1	1613,8	1623,5	1603	1519	1578	1608	1606	1616	
<b>B Baleares</b>																											
Horas pactadas efectivas		1793,6	1793,0	1777,6	1795,2	1762,9	1743,9	1737,5	1721,5	1716,1	1712,5	1692,8	1675,7	1681,7	1665,4	1662,2	1668,6	1671,1	1664,1	1665,1	1669,1						

**Tabla 4**

**EVOLUCIÓN Y DESGLOSE DEL ABSENTISMO EN ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS**

Datos en horas anuales por trabajador

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Industria, construcción y servicios (1)</b>																									
<b>Absentismo</b>	64,9	68,1	73,2	75,9	79,2	81,0	82,8	85,2	82,6	81,6	78,3	76,8	72,0	67,2	70,8	77,1	80,1	82,2	85,8	90,3	108,0	105,6	113,1	113,1	120,0
No trabajadas por IT	49,9	52,5	56,4	59,1	62,7	64,2	65,1	65,7	61,2	58,2	54,6	55,1	45,0	44,1	48,0	52,8	55,8	58,2	62,1	67,2	80,1	80,4	87,9	88,2	93,9
No trabajadas por otros motivos	14,7	15,6	16,8	16,8	16,5	16,8	17,7	19,5	21,3	22,4	23,7	23,7	28,4	23,1	22,8	24,3	24,3	24,0	23,4	23,1	27,9	25,2	25,2	24,8	28,1
Maternidad	4,5	5,4	5,7	6,3	6,6	6,9	7,2	8,7	10,8	12,0	12,6	12,6	12,3	12,3	12,0	11,7	10,8	11,1	10,8	10,5	11,1	13,2	13,8	13,2	12,6
Permisos	4,2	3,9	4,2	4,2	3,9	4,3	4,5	5,1	4,8	5,1	4,8	5,4	5,4	4,8	5,1	5,4	6,0	5,4	5,7	5,7	9,6	6,0	5,4	6,0	6,6
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	1,2	0,9	1,2	0,9	1,2	0,3	0,6	0,3	0,6	0,3	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras razones	4,5	4,5	3,9	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	4,8	5,4	5,4	5,7	5,7	5,7	5,7	6,6	6,9	6,6	6,3	6,0	6,3	6,0	6,0	5,4	6,3
<b>Industria</b>																									
<b>Absentismo</b>	83,4	84,0	89,8	91,8	95,1	97,8	96,6	99,9	98,1	93,0	89,7	83,7	85,2	74,7	77,7	82,8	87,3	91,2	96,3	109,2	120,3	117,9	126,3	129,9	138,9
No trabajadas por IT	60,8	63,9	69,0	70,2	72,0	75,0	73,5	75,0	71,1	66,0	61,8	57,3	48,6	48,3	51,9	57,5	63,3	65,4	69,0	74,4	88,5	88,8	96,8	96,3	105,9
No trabajadas por otros motivos	22,8	20,1	22,8	21,3	23,1	22,8	23,1	24,9	27,0	27,9	26,4	26,6	26,4	25,8	24,6	24,0	25,8	27,3	25,8	31,8	29,1	29,7	30,6	33,0	
Maternidad	3,3	3,0	4,5	4,5	5,1	4,8	5,1	7,2	9,3	9,6	9,6	9,6	9,3	9,3	9,0	8,4	7,8	9,0	8,7	9,6	12,0	14,4	15,3	14,7	15,0
Permisos	6,9	6,3	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	7,2	6,6	6,0	6,3	6,3	6,0	5,7	6,3	6,0	6,3	6,3	6,9	6,3	10,5	6,6	6,3	7,5	8,7
Compensación horas extras	1,2	1,5	1,2	1,2	1,5	2,4	1,2	1,5	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,5	1,8	1,5	1,8	2,1	2,1	1,8	1,2	1,2	1,5	1,2
Pérdidas en el lugar de trabajo	2,7	1,5	1,5	1,5	1,8	1,5	1,2	1,2	1,2	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,3	0,9	0,3	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,6	0,6	2,1	0,6	0,6	0,6	0,3	0,3	0,0	1,8	1,8	0,3	3,3	1,2	0,6	0,3	0,3	0,3	0,6	0,6	0,0	0,3	0,6	0,0	0,6
Otras razones	8,1	6,9	6,9	6,9	7,5	7,8	7,5	7,8	8,4	7,2	7,8	8,1	8,1	7,8	7,2	6,9	6,9	7,2	7,8	6,9	6,6	6,3	6,3	6,9	6,9
<b>Construcción</b>																									
<b>Absentismo</b>	58,2	55,8	60,0	60,9	62,4	63,3	63,6	66,3	66,7	64,2	67,8	63,3	57,6	54,3	54,9	57,3	54,9	60,3	64,5	65,1	91,8	87,0	95,4	96,8	106,2
No trabajadas por IT	50,4	48,0	51,0	53,7	56,2	56,7	56,7	56,7	56,4	51,8	54,0	50,1	44,7	41,1	43,2	44,7	45,0	49,2	53,7	53,7	70,2	69,9	77,1	80,7	87,9
No trabajadas por otros motivos	7,8	7,8	9,0	7,2	7,2	6,6	7,8	9,6	12,3	12,6	13,8	13,2	12,9	13,2	11,7	12,6	9,9	11,1	10,8	11,4	21,6	17,1	18,3	15,9	18,3
Maternidad	1,2	2,1	2,1	1,5	1,8	1,8	3,0	3,6	5,4	5,9	6,9	7,2	6,6	6,9	6,0	6,3	4,8	6,6	5,7	7,5	8,7	12,3	14,4	11,4	12,3
Permisos	1,8	2,1	1,5	2,1	1,8	1,2	1,5	1,5	1,8	2,4	2,4	2,1	1,5	1,8	2,1	1,8	1,8	2,4	1,5	10,5	2,1	1,8	2,4	2,4	2,4
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	1,5	0,9	1,2	0,9	1,2	0,9	1,2	0,9	0,6	1,5	1,2	0,3	0,9	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,9	0,3	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras razones	2,4	2,4	3,3	2,4	2,4	2,7	2,1	2,7	4,2	3,3	2,7	2,4	3,0	3,6	3,3	3,3	2,4	2,1	2,7	2,4	2,4	2,7	2,1	2,1	3,3
<b>Servicios</b>																									
<b>Absentismo</b>	59,7	63,0	69,6	72,0	76,5	78,9	82,8	84,9	81,0	81,9	78,3	78,3	69,0	66,3	70,5	77,7	80,7	81,3	84,0	89,7	106,8	104,4	112,0	112,5	118,2
No trabajadas por IT	45,9	48,9	54,6	56,4	60,9	62,4	64,8	65,1	59,7	58,2	53,4	52,8	44,4	43,2	47,1	52,5	55,8	57,3	61,8	66,9	79,5	79,8	87,3	87,0	92,4
No trabajadas por otros motivos	13,8	14,1	15,0	15,6	15,6	16,5	18,0	19,8	21,3	23,7	24,6	25,5	25,5	23,1	23,4	25,2	24,9	24,0	22,9	22,8	27,3	24,8	25,2	25,5	25,8
Maternidad	5,7	7,2	7,5	7,8	8,4	8,1	9,0	10,2	12,0	12,9	13,8	13,8	13,5	12,6	12,6	12,9	12,0	10,8	10,8	11,1	12,6	13,5	13,2	12,6	
Permisos	3,6	3,3	3,3	3,9	3,6	4,2	4,5	5,1	4,8	5,1	5,1	6,0	5,4	4,8	5,1	5,7	6,0	5,4	6,0	6,0	9,3	6,0	5,7	6,3	6,6
Compensación horas extras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pérdidas en el lugar de trabajo	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Conflicto laboral	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras razones	3,9	3,6	3,6	3,9	3,6	4,2	4,5	4,5	4,5	5,1	5,4	5,7	5,7	5,7	6,6	6,9	6,6	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,6

(1) Excluye servicio doméstico y actividad de organismos extraterritoriales.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

## Anexo Capítulo 3

### Estadísticas oficiales y definición de absentismo utilizada:

**Para obtener más información se recomienda acceder al “Informe Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo”.**

El absentismo no es una estadística que, como tal, sea publicada de manera oficial por parte de algún organismo público. Por eso, el estudio del absentismo depende de estimaciones que pueden hacerse sobre la base de datos oficiales. Concretamente, esa tarea puede realizarse a partir de los datos desglosados que publica el Instituto Nacional de Estadística sobre el tiempo de trabajo.

Específicamente, se trata de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Los datos de la ETCL son muy representativos pues sus resultados surgen de una muestra de 28.500 establecimientos de todas las regiones de España. Entre esos establecimientos se incluyen todos los que cuenten con más de 500 trabajadores. El campo concreto objeto de estudio de la ETCL son los asalariados por cuenta ajena de los establecimientos incluidos en la muestra.

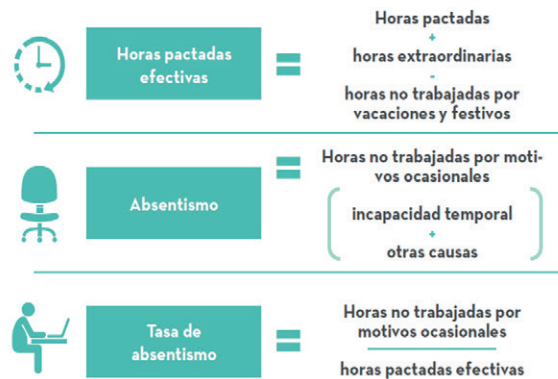
Además de incluir información sobre los costes laborales y sus componentes, la ETCL incluye la “desagregación del tiempo de trabajo”. Esa información se publica en términos de horas mensuales por trabajador. Esos datos se ofrecen para un agregado que comprende la práctica totalidad de la economía nacional: industria (que incluye los sectores de las manufacturas, la minería y la energía), construcción y servicios (de los que solo se excluyen el servicio doméstico y la actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales, como son, por ejemplo, las embajadas y las delegaciones de la Unión Europea). Por lo tanto, la información de la ETCL comprende el conjunto de la economía nacional con excepción del sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca) y una fracción marginal de los servicios.

La información desagregada del tiempo de trabajo permite calcular las horas pactadas efectivas mensuales. Para alcanzar ese concepto, es necesario sumar, en primer lugar, las horas pactadas (en convenios colectivos o contratos de trabajo) con las horas extraordinarias que eventualmente se hubieran realizado. A ese total se deben restar las horas no trabajadas por vacaciones y días festivos, y también las horas no trabajadas por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTes). El resultado son las horas pactadas efectivas.

Además de las horas de trabajo que se pierden por vacaciones y días festivos y por ERTes, hay muchos otros motivos que provocan pérdidas ocasionales. El más importante de esos motivos en términos cuantitativos es la Incapacidad Temporal (IT; enfermedad común o accidente no laboral). El absentismo es el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales, motivos entre los cuales no se incluyen las pérdidas por ERTes, ni por vacaciones y días festivos.

Es importante tener en cuenta que el conjunto de horas no trabajadas que conforman el absentismo abarca motivos muy diferentes. Por lo tanto, es un error equiparar el absentismo con faltas injustificadas. Lógicamente, las horas perdidas por esta razón son una parte del absentismo, pero no son la porción más importante. También se incluyen dentro del absentismo, por ejemplo, las horas no trabajadas por maternidad y adopción, por permisos remunerados y por conflictividad laboral.

En resumen, tenemos que la tasa de absentismo\*:



Para la tasa de absentismo por incapacidad temporal\*, el cálculo sería:

$$\frac{\text{Horas no trabajadas por incapacidad temporal}}{\text{Horas pactadas efectivas}}$$

## Incidencia de accidentes y partes comunicados con baja:

Para el cálculo de la incidencia de accidentes se ha realizado la siguiente operación:

$$\frac{atr*}{afi} \cdot 100.000$$

Atr = Media mensual de los accidentes de trabajo ocurridos durante el periodo de referencia calculada como el acumulado de accidentes dividido entre el número de meses del periodo de referencia.

Afi = Media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, calculada con los últimos datos de afiliación para el periodo de referencia.

Para el cálculo de la incidencia de partes comunicados con baja:

A efectos de cálculo, se ha utilizado el número de partes comunicados con baja (P) y la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, calculada con los últimos datos de afiliación del periodo de referencia (Afi) para elaborar los índices de incidencia (número de partes comunicados con baja por cada 100.000 trabajadores).

Para ello, se utiliza la siguiente fórmula:  $\frac{P}{Afi} \cdot 100.000$ .

## Resumen de las fuentes de información utilizadas:

- Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Enfermedades profesionales del Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, Data Analyst del Adecco Group Institute.



### ¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web:

[adeccoinstitute.es](http://adeccoinstitute.es)




---

## THE ADECCO GROUP

### Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.

## THE ADECCO GROUP

---

Adecco | AKKODIS | LHH | A | FUNDACIÓN ADECCO



**A** THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE