



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

XV Informe Adecco sobre Absentismo Laboral

2026

Glosario de abreviaturas

AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad temporal
ITCC	Incapacidad temporal por contingencias comunes
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial del Trabajador Autónomo
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
SPS	Servicio Público de Salud
SS	Seguridad Social
ETCL	Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE)
EPA	Encuesta de Población Activa (INE)
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas

Índice

Ficha ejecutiva	4
Introducción	5
1. Marco conceptual: el absentismo como fenómeno de sistema.....	7
2. Marco estadístico anual.....	26
3. Avance trimestral	37
4. Salud mental y absentismo laboral.....	59
5. Marco legal y jurisprudencia sobre absentismo laboral.....	66
Anexos	74
Bibliografía.....	78



Ficha ejecutiva

Las diez cifras que resumen el ejercicio:

- **Tasa de absentismo nacional:** 7,6% de las horas pactadas en 2025, máximo histórico de la serie y 0,34 puntos por encima de 2024.
- **Coste económico total:** 59.109 millones de euros en 2025, un 11,7% más que el año anterior y en torno al 3,7% del PIB.
- **Comunidades con mayor y menor absentismo:** País Vasco, Canarias y Cantabria, en torno al 9,6%, frente a Baleares (6,2%), la más baja.
- **Sector más y menos afectado:** la industria (8,2%) encabeza el absentismo y la construcción (6,3%) registra el menor.
- **Siniestralidad:** el índice de incidencia en jornada sube a 195 accidentes por cada 100.000 afiliados (+2,6%) y la primera causa de muerte en el trabajo ya es cardiovascular, no traumática.
- **Salud mental:** segunda causa de incapacidad temporal por número de episodios y primera por duración media; las bajas por salud mental han crecido un 111% en cinco años.
- **Novedad legal del año:** la Ley 2/2025 elimina la extinción automática del contrato por incapacidad permanente y el Convenio INSS-INGESA 2025-2028 refuerza el control de la IT.
- **Componente de incapacidad temporal:** 5,95% de las horas pactadas en 2025 (cerca del 78% del absentismo total), también máximo de la serie.
- **Enfermedades profesionales:** 2025 cerró en máximo histórico, con 30.510 partes comunicados (12.244 con baja), y los partes con baja siguen al alza (+12%).
- **Indicador de tendencia:** empeora. La tasa describe una meseta ascendente y marca máximos en absentismo, coste y enfermedades profesionales.



Introducción

El absentismo en 2025: un problema en máximos históricos

España afronta 2026 con el absentismo en niveles que no se veían antes. En el primer trimestre del año se perdió por absentismo el 7,6% de las horas pactadas, y un 5,9% correspondió a incapacidad temporal, que sigue siendo su componente principal. En términos absolutos, equivale a una media diaria de 1,5 millones de trabajadores ausentes de su puesto.

El coste acompaña a esa evolución. La estimación propia de este informe lo cifra en 59.109 millones de euros en 2025, alrededor del 3,7% del PIB. El problema, además, no se reparte por igual. Por sectores, la industria encabeza el absentismo (7,9% al inicio de 2026), seguida de cerca por los servicios (7,7%) y, a más distancia, por la construcción (6,3%). Por comunidades, la brecha supera los tres puntos: el País Vasco y buena parte de la cornisa cantábrica se sitúan en la parte alta, mientras Baleares y Madrid registran los valores más bajos.

Salud mental: el factor multiplicador que no cede

Durante años el absentismo se explicó sobre todo por la patología física, con los trastornos musculoesqueléticos como primera causa de baja. Ese diagnóstico está cambiando. La salud mental se ha convertido en uno de los grandes motores del absentismo en Europa, y España no queda al margen. La pandemia no inventó el problema, pero lo aceleró, y sus efectos sobre la salud psicológica de quienes trabajan no han remitido.

La ansiedad, la depresión y el burnout generan bajas más largas y con más recaídas que la media. A su lado actúa un fenómeno que las estadísticas apenas capturan: el presentismo, el empleado que acude a trabajar, pero rinde por debajo de lo que podría por un problema de salud. De ahí la idea de factor multiplicador. Lo que reflejan las cifras de incapacidad temporal es solo la cara visible de un deterioro que empieza mucho antes de la baja.

El sistema de gestión: mutuas, SNS y empresa

Gestionar el absentismo en España obliga a entender quién interviene y con qué competencias. La incapacidad temporal por contingencias comunes se reparte entre el Servicio Público de Salud, que controla la mayoría de las bajas, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y el INSS. Ese reparto condiciona los tiempos de control y de alta, y ahí se concentra buena parte de las novedades del año.

La más relevante es el convenio INSS-INGESA 2025-2028, que refuerza el control de la incapacidad temporal. Junto a ella, la jurisprudencia reciente y los cambios en registro horario, teletrabajo y uso de la inteligencia artificial en recursos humanos están modificando el marco en el que empresas y administraciones gestionan las ausencias. El capítulo 5 lo desarrolla en detalle.

El camino de salida: empresa saludable y corresponsabilidad

Medir el absentismo no lo reduce. Las organizaciones que mejores resultados obtienen han dado un paso más: pasar del control reactivo a la gestión y tratar la salud laboral como una inversión, no como un gasto. Este informe propone un marco para ordenar ese cambio, el modelo 3C (consciencia, coherencia y constancia): saber qué ocurre, actuar de forma coherente con esa información y sostener la intervención en el tiempo en lugar de reaccionar solo cuando el dato se dispara.

Pero nada de esto funciona sin corresponsabilidad. La empresa puede hacer mucho y no puede hacerlo todo: el sistema sanitario, las mutuas, la representación de los trabajadores y los propios empleados forman parte de la ecuación. Esa corresponsabilidad exige herramientas concretas, desde el protocolo de reincorporación tras una baja larga hasta consideraciones específicas para las pymes, que afrontan el problema con menos recursos y necesitan respuestas a su escala.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

CAPÍTULO I

Marco conceptual: el absentismo como fenómeno de sistema



1.1 Introducción

El absentismo laboral es, en apariencia, un fenómeno sencillo. El trabajador no acude a su puesto. Sin embargo, esta apariencia de sencillez enmascara una de las realidades más complejas del mercado de trabajo contemporáneo, en la que se entrecruzan dinámicas institucionales, económicas, organizativas, culturales y ahora también tecnológicas. Comprender el absentismo en toda su profundidad no es un ejercicio académico prescindible: es la condición para intervenir sobre él de manera eficaz.

España afronta en 2026 un escenario de absentismo en niveles históricamente elevados, cuya cuantificación detallada se aborda en los capítulos 2 y 3. Lo relevante para este marco conceptual es que esas cifras representan solo la cima visible de un fenómeno cuya dimensión real, que incluye el presentismo, los costes ocultos y la pérdida de capital humano, supera con creces lo que reflejan las estadísticas oficiales.

El debate público sobre el absentismo oscila con demasiada frecuencia entre dos polos igualmente insatisfactorios: la explicación moral, que lo atribuye a una cultura del trabajo deficiente o a la permisividad del sistema de protección, y la explicación reduccionista, que lo trata como un problema de gestión resoluble con herramientas de control más estrictas. Ambos enfoques comparten un defecto de base: reducen a la dimensión

individual y conductual lo que es, en realidad, un fenómeno de escala sistémica, determinado por la interacción de factores institucionales, organizativos y personales que ninguna estadística de bajas médicas logra capturar en su totalidad.

Este capítulo propone un marco teórico alternativo, construido sobre cuatro ejes articulados. **El primero** aborda el problema de la definición y la medición: antes de comparar, hay que verificar que se mide lo mismo, y la disparidad entre los sistemas de registro de la OIT, Eurostat, el Bureau of Labor Statistics estadounidense y el sistema español es tan profunda que invalida buena parte de los rankings internacionales de absentismo que circulan sin advertencias metodológicas.

El segundo eje analiza el absentismo como fenómeno sistémico, enclavado en el triángulo de instituciones, organizaciones e individuos, y lo examina a través de una comparativa de modelos nacionales que va del paradigma nórdico al modelo anglosajón y al caso español.

El tercer eje reconstruye la economía del absentismo en su totalidad: los costes visibles, los ocultos (que la literatura sistemáticamente cifra por encima de los visibles) y las implicaciones macroeconómicas que el debate de política pública todavía no incorpora con la seriedad que merecen.

El cuarto eje examina las reconfiguraciones que la pandemia de COVID-19 y el modelo híbrido de trabajo han impuesto sobre el fenómeno, generando nuevas tipologías y preguntas que la taxonomía clásica no estaba equipada para responder.

El capítulo cierra con una propuesta conceptual propia (apartado 1.6): una taxonomía actualizada y un modelo de análisis multinivel que el XV Informe Adecco ofrece como contribución al estado del arte, con la aspiración de que sirva tanto a los gestores de personas como a los diseñadores de política pública que buscan un marco de referencia más potente que el disponible hasta ahora.

1.2 El problema de la definición

1.2.1 La polisemia del absentismo: por qué no existe una definición universal

El absentismo no tiene una definición internacionalmente acordada. Esta afirmación, que puede parecer un tecnicismo irrelevante para el lector no especializado, es en realidad la raíz de buena parte de la confusión que rodea a las comparativas internacionales y a las recomendaciones de política pública. Un país que aparece como “más absentista” en un ranking europeo puede estarlo siendo por razones enteramente distintas a las que el lector infiere.

La Real Academia Española define el absentismo en su primera acepción como “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”, y en su segunda como “abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. Ambas definiciones remiten a la voluntariedad (“deliberada”, “habitual”), lo que excluye de entrada las ausencias por enfermedad, que constituyen la mayor parte del absentismo registrado en España y en Europa. La definición académica es, pues, normativamente sesgada y estadísticamente inútil como instrumento de medición.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su definición clásica de 1973, entiende el absentismo como “el período de ausencia al trabajo al que se considera que el empleado podría acudir, excluyendo los períodos en los que la empresa está paralizada por razones de conflicto colectivo o por causas ajenas a los empleados”.

Esta definición, más precisa, introduce un criterio fundamental: no toda ausencia es absentismo. Las vacaciones, los permisos legalmente reconocidos o los ERTes quedan fuera de la categoría. Pero la definición de la OIT tampoco resuelve el problema de fondo: no distingue entre ausencias voluntarias e involuntarias, y esa distinción importa enormemente cuando se trata de diseñar intervenciones.

La literatura anglosajona, que alimenta buena parte de la investigación internacional sobre el tema, maneja dos conceptos que el sistema español no diferencia de forma operativa: “absenteeism” (absentismo en sentido estricto, con connotaciones de conducta voluntaria o evitable) y “sickness absence” (ausencia por enfermedad, predominantemente involuntaria). El Bureau of Labor Statistics (BLS) de Estados Unidos distingue además entre la “absence rate” (el porcentaje de horas que los trabajadores a tiempo completo no trabajan respecto a las horas programadas, por enfermedad, lesión u otras razones personales) y la cobertura de paid sick leave, una variable completamente ajena al sistema español, donde la incapacidad temporal es un derecho universal cubierto por la Seguridad Social y no una prestación variable según el empleador.

Esta divergencia conceptual tiene consecuencias directas sobre los datos: cuando el BLS publica que la tasa de ausencia de los trabajadores a tiempo completo fue del 3,2% en 2024 (BLS, 2024), ese dato no es comparable con la tasa española del 7,6% porque responden a metodologías radicalmente distintas. El BLS mide horas perdidas como porcentaje de horas programadas; España mide horas no trabajadas como porcentaje de horas pactadas según la ETCL del INE; Eurostat calcula el porcentaje de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia por enfermedad o accidente, indicador con el que España aparece en el 6,5%, frente al 4,7% de media de la UE-27, el 4,8% de Alemania, el 4,3% de los Países Bajos o el 4,2% de Italia (Eurostat, Labour Force Survey, 2023). El diferencial existe, pero dista de ser tan pronunciado como sugieren los rankings contruidos sobre métricas no homogéneas: tres fuentes arrojan tres tasas y ninguna es directamente comparable con las demás.

1.2.2 Sistemas de medición comparados

La comparabilidad internacional del absentismo está comprometida no solo por las diferencias en la definición del fenómeno, sino por las distintas fuentes de datos que cada sistema nacional utiliza y por los sesgos metodológicos que cada una introduce.

España mide el absentismo principalmente a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, que registra las horas pactadas y las horas no trabajadas por motivos distintos a las vacaciones. La tasa de absentismo se calcula como el cociente entre las horas no trabajadas (IT, permisos, conflictos, etc.) y las horas pactadas. Este método captura bien el absentismo en el sector privado formal, pero presenta limitaciones importantes: no recoge información sobre el presentismo, subrepresenta el trabajo autónomo (RETA) y el sector doméstico, y sus estimaciones de horas pactadas dependen de las declaradas por las empresas.

El módulo de ausencias de la Labour Force Survey de Eurostat pregunta directamente a los ocupados si trabajaron menos horas de lo habitual la semana anterior de referencia y por qué. Esta metodología captura el absentismo desde la perspectiva del trabajador, no del empleador, lo que reduce el sesgo de subnotificación empresarial. Sin embargo, la LFS es una encuesta de frecuencia trimestral con muestras relativamente pequeñas para análisis desagregados, y la formulación de la pregunta varía entre países.

El BLS publica anualmente la “Absence rate” de los trabajadores a tiempo completo a partir de la Current Population Survey. Para 2024, esta tasa fue del 3,2% en el conjunto de la economía, con diferencias sustanciales por sexo: 4,0% en mujeres y 2,6% en hombres (BLS, 2024). La métrica estadounidense excluye a los trabajadores a tiempo parcial de su cálculo principal. La métrica estándar de la OIT (días perdidos por trabajador al año) es la que mayor comparabilidad internacional ofrece en teoría, pero depende de que los países nacionales reporten sus datos con criterios homogéneos, lo que en la práctica no ocurre de forma consistente.

Tabla 1.1. Sistemas de medición del absentismo: qué mide cada fuente, qué excluye y sesgos conocidos. Fuente: elaboración propia a partir de la literatura citada.

Fuente	Ámbito	Indicador principal	Excluye	Sesgo principal
ETCL (INE)	España	% horas no trabajadas / horas pactadas	Autónomos, doméstico, sector informal	Depende de declaración empresarial
Eurostat LFS	UE-27	% ocupados ausentes en semana referencia	No captura presentismo; frecuencia variable por país	Autoinforme; formulación variable entre países
BLS-CPS	EE.UU.	% horas perdidas / horas programadas (tiempo completo)	Trabajadores a tiempo parcial	No incluye trabajadores sin cobertura de paid sick leave
OIT-ILOSTAT	Global	Días perdidos por trabajador/año	Variable según reporte nacional	Inconsistencia en criterios de registro entre países



1.2.3 El problema de la comparabilidad: ¿es España realmente más absentista?

La pregunta que abre este apartado no admite una respuesta simple, y la honestidad intelectual exige reconocerlo antes de aventurar conclusiones sobre la posición relativa de España en los rankings europeos. Cuando un ranking sitúa a España entre los países con mayor absentismo, esa afirmación solo es válida si los datos utilizados son metodológicamente comparables, lo que generalmente no se verifica.

Existen al menos cinco factores estructurales que distorsionan la comparativa bruta. **El primero** es la composición sectorial: España tiene un peso relativamente alto de sectores con mayor incidencia del absentismo (construcción, hostelería, servicios de limpieza, trabajo sanitario) y un peso menor de sectores con menor incidencia (actividades financieras, consultoría, tecnología). Esta composición explica parte del diferencial, independientemente de cualquier factor cultural o institucional.

El **segundo factor** es la dualidad contractual: el mercado laboral español históricamente ha combinado alta rotación en el segmento temporal con alta protección en el segmento indefinido. La paradoja documentada por Jimeno y Toharia (1996) (los trabajadores indefinidos presentan más absentismo que los temporales, no por estar más enfermos sino por percibir el coste del despido como más elevado) ha sido confirmada en estudios posteriores para otros países europeos. La reforma laboral de 2022 ha reducido la temporalidad, pero su efecto sobre el patrón de absentismo no se ha consolidado aún en las series disponibles.

El **tercer factor** es la cobertura del sistema de IT: la sustitución universal del 60% del salario desde el cuarto día de baja (75% a partir del día 21) reduce el coste individual de ausentarse. Comparar directamente tasas entre sistemas con distintos niveles de cobertura (el sistema

español y el anglosajón, por ejemplo) es conceptualmente incorrecto: el trabajador que no puede permitirse perder ingresos no acude al trabajo más comprometido sino más vulnerable económicamente.

El **cuarto factor** es la saturación de la Atención Primaria y la duración de las bajas. La duración media de los procesos de IT en España supera los 43 días, superior a la de muchos países europeos. Esta mayor duración refleja en parte las demoras en gestión, diagnóstico y pruebas complementarias derivadas de la saturación del sistema sanitario, no necesariamente de una mayor severidad de la patología.

El **quinto factor** es el envejecimiento de la plantilla: una fuerza laboral más envejecida tiene mayor prevalencia de enfermedades crónicas y trastornos musculoesqueléticos sin que ello implique mayor disposición al absentismo voluntario.

La conclusión es que España tiene un problema real de absentismo, que no procede minimizar, pero la magnitud de ese problema y sus causas específicas no son las que los rankings sin ajuste metodológico sugieren. El análisis ajustado por estructura productiva, composición demográfica y sistema de cobertura reduce el diferencial con la media europea, aunque no lo elimina.

1.2.4 Taxonomía actualizada del absentismo

La evidencia empírica y los desarrollos conceptuales de la última década recomiendan ir más allá de la clásica distinción justificado/no justificado. Este informe adopta la siguiente taxonomía operativa de cinco categorías, elaborada como propuesta a partir de la literatura revisada:

ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

Ausencias formalmente reconocidas por el sistema médico-legal, derivadas de contingencias comunes o contingencias profesionales. Representa el 75% de las horas no trabajadas en España.

ABSENTISMO LEGAL NO IT: Ausencias reconocidas por la legislación que no implican baja médica: permisos retribuidos (matrimonio, fallecimiento de familiar, nacimiento), licencias por cuidado de menores o personas dependientes, y otras causas del Estatuto de los Trabajadores. Estadísticamente relevantes pero frecuentemente agrupadas con el absentismo por IT en las estimaciones agregadas.

ABSENTISMO VOLUNTARIO NO JUSTIFICADO:

Ausencias sin acreditación médica ni amparo legal. Representa una fracción minoritaria del total, pero es la que mayor impacto tiene sobre la percepción empresarial del problema y la que más distorsiona el debate público.

PRESENTISMO O ABSENTISMO DE RENDIMIENTO:

El trabajador está presente pero no rinde a su capacidad habitual por razones de salud física o mental. No aparece en ninguna estadística oficial. Afecta al 75,9% de los trabajadores y su coste agregado supera en tres veces al del absentismo convencional (Brouwer et al., 2023; Chandrakumar et al., 2024).

NEO-ABSENTISMO POST-COVID: Categoría emergente que engloba dos patrones nuevos: las bajas de muy corta duración y alta frecuencia (episodios de uno a tres días de probable causa psicológica que los sistemas de registro capturan de forma deficiente), y el “absentismo de desconexión”, consistente en la acumulación sistemática de bajas cortas como mecanismo de distancia emocional con el trabajo, sin diagnóstico clínico formal que lo respalde (CIPD, 2024; Ducas et al., 2025).

Esta taxonomía no es solo una clasificación académica: es una herramienta de gestión. Un absentismo de tipo [1] requiere optimización del sistema de IT y coordinación sanitaria; uno de tipo [3] requiere herramientas de control de presencia y cultura organizativa; uno de tipo [4] exige instrumentos de diagnóstico específicos; y uno de tipo [5] apunta a intervención temprana en salud mental y clima laboral. Tratar todas las categorías con las mismas herramientas es garantía de ineficacia.



1.3 El absentismo como fenómeno sistémico

MÁS ALLÁ DEL INDIVIDUO: INSTITUCIONES, MERCADOS Y CULTURAS

1.3.1 Del modelo individual al modelo sistémico: evolución de la teoría

La comprensión académica del absentismo ha experimentado una transformación fundamental en las últimas cinco décadas, pasando de un paradigma centrado en el individuo enfermo a un enfoque sistémico que lo entiende como el resultado emergente de la interacción entre instituciones, organizaciones y personas. Recorrer ese trayecto intelectual no es un ejercicio de historia de las ideas: es la condición para comprender por qué las intervenciones basadas únicamente en el control individual tienen tan poco impacto sobre las tendencias agregadas.

El paradigma clásico, el "modelo médico-individual", trataba el absentismo como una consecuencia directa de la enfermedad del trabajador. Ausencia equivalía a incapacidad física acreditada. Este modelo, que sigue dominando el lenguaje legal y administrativo, tiene el mérito de la simplicidad pero el defecto de la insuficiencia explicativa: no puede dar cuenta de por qué trabajadores con similar estado de salud presentan tasas de absentismo radicalmente distintas según el empleador, el sector o el país en que trabajan.

La ruptura decisiva con el paradigma médico llegó con el influyente artículo de Steers y Rhodes (1978), publicado en el *Journal of Applied Psychology*. Su modelo de proceso establecía que la asistencia al trabajo no es simplemente el resultado de la capacidad de asistir (determinada por el estado de salud), sino también de la motivación para asistir. La motivación estaba condicionada por la satisfacción con el trabajo, determinada por factores organizativos como la calidad del liderazgo, el sistema de recompensas o las condiciones del puesto, y por las presiones de asistencia, internas (ética del trabajo, sentido del deber) y externas (normas del grupo, prácticas organizativas). Este modelo abrió toda una línea de investigación sobre los determinantes no médicos del absentismo.

Las revisiones posteriores de Johns (2003, 2010) añadieron una perspectiva metodológica fundamental. Johns documentó cómo los estudios que miden frecuencia de ausencia y los que miden

duración apuntan a factores explicativos distintos, lo que implica que intervenciones eficaces para reducir los episodios cortos pueden ser ineficaces o incluso contraproducentes para reducir los episodios largos. En su revisión de 2010, Johns extendió el análisis al presentismo, reconociendo que el binomio ausencia/presencia era insuficiente para describir el espectro completo del compromiso del trabajador.

El paradigma institucional consolidó el giro sistémico. Barmby, Ercolani y Treble (2002), en un artículo seminal del *Economic Journal*, demostraron que las diferencias en las tasas de absentismo entre países de la OCDE eran de tal magnitud, y tan estables en el tiempo, que no podían explicarse por diferencias en el estado de salud de las poblaciones. Debían responder, necesariamente, a diferencias institucionales: la generosidad de los sistemas de sustitución del salario durante la baja, el rigor del control médico, el nivel de protección del empleo.

Ichino y Riphahn (2005) llevaron esta hipótesis a su formulación más rigurosa en el *Journal of the European Economic Association*. Explotando un experimento natural en Italia, la diferencia de comportamiento de los mismos trabajadores durante el período de prueba (cuando el despido es libre) respecto al período posterior (cuando están protegidos), demostraron que las tasas de ausencia aumentaban de forma sistemática una vez que los trabajadores alcanzaban la estabilidad. El mecanismo es el riesgo moral: cuando el coste individual del despido es alto, los trabajadores tienen más que perder al ausentarse; cuando la estabilidad está garantizada, ese coste desaparece. Este hallazgo ha sido replicado en España (Jimeno y Toharia, 1996; Frick y Malo, 2008).

El paradigma sistémico contemporáneo integra estos avances en un marco analítico de tres niveles (macro, meso y micro) cuya interacción es la clave explicativa. En el nivel macro operan las instituciones: el sistema de IT, la legislación laboral, el mercado de trabajo, el sistema sanitario. En el nivel meso operan las organizaciones: su cultura, sus prácticas de liderazgo, las condiciones del puesto. En el nivel micro opera el individuo: su estado de salud, sus características sociodemográficas, su motivación, su contrato psicológico con el empleador. El absentismo es el resultado emergente de la interacción dinámica de estos tres niveles.



1.3.2 El rol de las instituciones laborales: protección del empleo y absentismo

La hipótesis institucional tiene implicaciones directas para España. El mercado laboral español combina tres características que, según la literatura, correlacionan con tasas de absentismo elevadas: alta protección del empleo para los trabajadores indefinidos (índice de protección OCDE consistentemente superior a la media), cobertura universal de la IT con sustitución del 60-75% del salario, y un peso significativo del sector público, donde las tasas de absentismo son sistemáticamente superiores a las del sector privado (D'Amuri, 2017).

Los estudios comparados de D'Amuri (2017) sobre el diferencial de absentismo entre sector público y privado concluyen que el primero exhibe tasas sistemáticamente superiores en todos los países europeos analizados, con un diferencial que oscila entre 1 y 4 puntos porcentuales. Los mecanismos explicativos incluyen: mayor protección del empleo, ausencia de presiones de mercado sobre la productividad, mayor antigüedad media y mayor edad de la plantilla.

La reforma del Convenio INSS-INGESA 2025-2028 (Resolución BOE-A-2025-1376, enero de 2025) introduce mecanismos reforzados de coordinación y control de la IT que pueden moderar este diferencial, al exigir a las empresas comunicar al INSS la descripción del puesto y las funciones del trabajador en IT por vía telemática. El impacto real está aún por evaluarse.

1.3.3 Comparativa sistémica: cuatro modelos de gestión de la IT

El modelo Nórdico: Alta cobertura, control activo y rehabilitación.

Los países escandinavos, en particular Suecia, combinan una generosidad máxima en la cobertura

de IT (sustitución salarial del 80% desde el primer día, tras franquicia de un día) con los mecanismos de reintegración más activos y estructurados del mundo. El caso sueco ilustra este punto con especial claridad. A principios de la década de 2000, Suecia registraba una de las tasas más elevadas de la OCDE: 15,9 días de baja por trabajador al año en 2003 (OCDE, 2005). Entre 2003 y 2010, una reforma del sistema de rehabilitación, la "cadena de rehabilitación" (rehabiliteringskedjan), redujo esa cifra a 5,8 días: una reducción del 64% en siete años, sin recortar los derechos de los trabajadores. La reforma estableció plazos formales para la evaluación de la aptitud funcional (90, 180 y 365 días), obligó a los empleadores a desarrollar planes de reincorporación progresiva y reforzó la intervención del seguro social como actor activo en el proceso de retorno. La lección es clara: el control no está reñido con la protección; lo que importa es la arquitectura de los incentivos y la calidad de la intervención.

El modelo Continental: Corresponsabilidad empleador-trabajador

La Wet Verbetering Poortwachter neerlandesa (Ley de Mejora del Guardián, 2002) asignó al empleador una responsabilidad directa y financiada en el proceso de reintegración: durante los dos años de duración máxima de la baja, el empleador está obligado a mantener el salario (100% el primer año, 70% el segundo), desarrollar un plan de reincorporación activo y coordinarse con el UWV bajo riesgo de sanción. El resultado documentado fue una reducción significativa del flujo de trabajadores que transitaban desde la IT a la discapacidad permanente. El mecanismo es poderoso: cuando el empleador paga la baja de su propio bolsillo, tiene todos los incentivos para invertir en una reincorporación rápida y efectiva. Alemania optó por el control médico independiente a través del MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung). Francia introdujo la visita obligatoria de reprise tras bajas de más de 30 días.

El modelo Angolsajón: Del “no apto” al “puede trabajar con adaptaciones”

El Reino Unido introdujo en 2010 el Fit Note en sustitución del "sick note", cambiando el paradigma de certificación: en lugar de certificar que el trabajador "no está apto para trabajar", permite al médico certificar que "puede trabajar con adaptaciones" (jornada reducida, tareas modificadas, apoyo adicional), trasladando al empleador la responsabilidad de valorar e implementar esas adaptaciones. La evaluación del impacto (2015) mostró reducción en la duración de las bajas de duración media (Science Daily, 2015). El sistema fue sometido a revisión en 2024, en respuesta al crecimiento del absentismo por salud mental (GOV.UK, 2024).

El modelo Estadounidense: Absentismo como variable corporativa

La ausencia de un sistema federal de IT obligatorio convierte el absentismo en Estados Unidos en una variable de empresa antes que de Estado. La Family and Medical Leave Act (FMLA, 1993) garantiza hasta 12 semanas de baja sin sueldo para trabajadores elegibles en empresas de más de 50 empleados. El acceso a paid sick leave era en 2025 del 80% entre trabajadores del sector privado, con diferencias marcadas por sector: del 97% en servicios financieros al 55% en hostelería (BLS, Employee Benefits Survey, 2025). Esta ausencia de cobertura universal tiene una consecuencia doble: mantiene artificialmente baja la tasa de ausencia declarada (el 3,2% en 2024) y genera niveles de presentismo estructuralmente más altos que en los sistemas europeos. El dato de ausencia de EE.UU. no es señal de mayor compromiso de su fuerza laboral; es señal de mayor inseguridad económica.



España en este mapa

España comparte con el modelo continental la cobertura universal de la IT y el sistema de mutuas colaboradoras, pero carece de los mecanismos activos de reincorporación que caracterizan al sistema neerlandés o al sueco post-reforma. La

saturación de la Atención Primaria, con demoras en diagnóstico y pruebas que alargan los procesos de baja, y el papel todavía limitado de las mutuas en las bajas por contingencias comunes son las dos debilidades estructurales más relevantes.

Tabla 1.2. Sistemas de IT comparados: cobertura, período de carencia, duración máxima, sustitución salarial y mecanismo de reintegración. Fuente: elaboración propia a partir de OCDE (2005) y de la normativa nacional citada.

País	Días carencia	% salario	Duración máx.	Quién paga	Reintegración activa
España	3 días (CC)	60% d.4–20; 75% d.21+	18 meses	SS + mutua (>día 15)	Limitada (reforma INSS 2025)
Suecia	1 día (franquicia)	80% (hasta tope)	364 días	Estado (Försäkringskassan)	Sí — cadena rehabilitación
Países Bajos	0 días	100% año 1; 70% año 2	2 años	Empleador (obligatorio)	Sí — Wet Poortwachter
Alemania	3 días	100% empleo. + subsidio KK	78 semanas	Empleador d.1-42; KK d.43+	Sí — control MDK
Francia	3 días	50% SS + complemento	3 años	SS + empleador	Sí — visita reprise >30 días
Reino Unido	4 días (SSP)	£116,75/semana	28 semanas (SSP)	Empleador	Parcial — Fit Note
EE.UU.	Variable (sin federal)	Variable (sin federal)	12 sem. sin sueldo (FMLA)	Empleador (discrecional)	No (federal)

1.3.4 Cultura laboral y absentismo: más allá de los incentivos

El análisis institucional, por más sofisticado que sea, no agota la explicación del absentismo. Existe una varianza residual, la diferencia que permanece una vez controlados los incentivos institucionales y la estructura productiva, que la investigación atribuye a factores culturales y organizativos de difícil cuantificación, pero de impacto real.

Nicholson y Johns (1985), en su artículo clásico sobre la “cultura de la ausencia” en la Academy of Management Review, propusieron que las organizaciones desarrollan normas implícitas sobre la ausencia al trabajo (qué nivel de ausencia es aceptable, cuándo se espera que los trabajadores acudan pese a estar levemente enfermos, cómo reacciona el grupo ante la ausencia de un compañero) que son independientes de los incentivos formales y ejercen un poder normativo

propio. Estas normas varían entre organizaciones dentro del mismo sistema institucional, lo que explica por qué en sectores idénticos con las mismas reglas de IT hay empresas con tasas del 3% y otras con tasas del 12%.

El concepto de “absentismo de señal” describe la situación en que la ausencia no responde principalmente a la enfermedad sino a la insatisfacción, el conflicto o el desenganche organizacional. El trabajador que acumula ausencias recurrentes de uno o dos días sin diagnóstico médico consistente puede estar comunicando, a través de la única vía disponible, un malestar que el sistema organizativo no ha sabido detectar ni gestionar de otra manera. La implicación para la gestión es significativa: medir el clima organizacional como predictor del absentismo futuro es más eficaz que gestionar el absentismo una vez producido.



1.4 La economía del absentismo

LO QUE NO APARECE EN LA CUENTA DE RESULTADOS

1.4.1 El coste visible: lo que sí se contabiliza

El absentismo tiene tres cuentas de costes que raramente se suman en ningún análisis oficial, lo que produce una infraestimación sistemática del impacto económico real del fenómeno. El primer balance es el de las empresas; el segundo, el de la Seguridad Social; el tercero, el del sistema sanitario.

Para las empresas, el coste directo del absentismo incluye el complemento salarial hasta el 100% del salario que muchas organizaciones abonan; las cotizaciones sociales que continúan devengándose durante la baja; el coste de sustitución del trabajador ausente (mediante horas extra, contratación temporal o ETT) y las horas de gestión de RRHH dedicadas a la tramitación de los procesos. Los estudios disponibles para España estiman que el coste empresarial directo supera los 2.000 euros anuales por trabajador ocupado, cifra que se duplica en sectores de alta incidencia (CASME, 2025).

Para el sistema público, el coste total del absentismo (efectos directos sobre empresas y Seguridad Social y externalidades productivas) se estima en torno al 3,7% del PIB; la estimación

propia de este informe lo cifra en 59.109 millones de euros en 2025 (véase Cap. 2). El Ivie ha cuantificado el impacto sobre la actividad: en 2023 se perdieron 368,7 millones de jornadas laborales en el Régimen General de la Seguridad Social, un 52% más que en 2018. En perspectiva comparada, la media de gasto público europeo en prestaciones por enfermedad ronda el 0,6% del PIB y España se sitúa por encima, lo que confirma que no es solo el volumen del fenómeno, sino su coste unitario, lo que presiona las cuentas públicas (Eurostat, Social Protection Statistics, 2023).

1.4.2 El coste oculto: lo que nunca aparece en ninguna estadística

Si el coste visible del absentismo ya es considerable, el coste oculto, que la literatura especializada estima sistemáticamente por encima del visible, es estructuralmente ignorado en el debate público y en el diseño de políticas. Esta ignorancia tiene consecuencias directas sobre cómo se percibe el problema y, por tanto, sobre las soluciones que se movilizan para afrontarlo.

La primera partida del coste oculto es la pérdida de productividad no sustituida. Cuando un trabajador se ausenta y no hay sustituto, el puesto queda vacío o cubierto de forma subóptima. En sectores con alta interdependencia operativa (líneas de producción, equipos de turno, servicios sanitarios) la ausencia de un trabajador no afecta solo a su productividad personal: desestructura el trabajo del equipo completo. Este efecto de cascada no aparece en ninguna estadística de absentismo.

La segunda partida es el efecto contagio organizacional: el impacto sobre el equipo que absorbe la carga del trabajador ausente. Los estudios sobre burnout secundario documentan que los compañeros que sistemáticamente cubren ausencias ajenas desarrollan su propio proceso de agotamiento, que a su vez eleva su probabilidad de futura ausencia. Este mecanismo genera una espiral de absentismo que los modelos de control individual no pueden detectar ni interrumpir.

La tercera partida es el coste del presentismo. Hemp (2004), en el artículo seminal de Harvard Business Review que inauguró el estudio sistemático del fenómeno, estimó que el coste del presentismo para la economía estadounidense superaba los 150.000 millones de dólares anuales. Brouwer et al. (2023), en una muestra de trabajadores europeos, documentaron que el coste de productividad del presentismo supera entre 1,5 y 3 veces al del absentismo convencional. Esta ratio es especialmente alta en trastornos de salud mental, donde el trabajador puede operar durante meses a una fracción de su capacidad productiva sin que la organización lo detecte.

1.4.3 El absentismo como variable macroeconómica

La suma de los costes visibles y ocultos sitúa el absentismo en una dimensión macroeconómica que el debate de política pública no ha interiorizado con la seriedad que merecería. Cuando el coste total del fenómeno supera el 3,5% del PIB, estamos ante una de las mayores ineficiencias estructurales de la economía española, comparable en magnitud a las brechas de productividad respecto a los países del norte de Europa, que sin embargo no ocupa el espacio correspondiente en la agenda política.

La perspectiva macroeconómica revela tres dimensiones relevantes. La primera es la pérdida de horas de trabajo como fracción del potencial productivo nacional: la proporción de trabajadores en situación de IT pasó del 2,7% en 2019 al 4,4% en 2024, casi el doble en cinco años (Banco de España, 2024, citado en CASME, 2025). La segunda es la sostenibilidad del sistema de protección social: el crecimiento sostenido del gasto en IT compite con otras prestaciones por recursos financieros que no crecen al mismo ritmo. La tercera conecta el absentismo con el “Spain’s productivity puzzle”: la persistente brecha de productividad de España respecto a los países más avanzados de la UE que lleva décadas sin cerrarse. Una parte de esta brecha, difícil de cuantificar pero real, puede atribuirse a la pérdida sistemática de horas efectivas de trabajo por absentismo y presentismo.

1.4.4 El valor del bienestar organizacional como inversión

El contrapunto al análisis de costes es el análisis del retorno de la inversión en prevención. La evidencia disponible apunta consistentemente a que los programas de bienestar organizacional bien diseñados producen retornos económicos positivos. El estudio de Baicker, Cutler y Song (2010), publicado en Health Affairs, es la referencia más citada: su análisis de 22 estudios concluye que, por cada dólar invertido en programas de bienestar corporativo, los costes médicos se reducen en 3,27 dólares y los costes de absentismo en 2,73 dólares. Aunque estas cifras han sido objeto de revisión y matización por investigaciones posteriores, que las consideran más optimistas de lo que reflejan estudios con metodologías más rigurosas (RAND Europe, 2014), la dirección del efecto se mantiene positiva en la literatura revisada.

El concepto de “healthy organization” (la organización que gestiona activamente el bienestar de sus trabajadores como variable estratégica, no como externalidad positiva) fue formalizado por la OIT en 2010 y ha ganado tracción en la gestión empresarial avanzada. La diferencia entre una empresa que ostenta una certificación de empresa saludable y una que genuinamente gestiona la salud organizacional como palanca de productividad es crítica: la primera trata el bienestar como instrumento de imagen; la segunda lo integra en su modelo de negocio y puede demostrarlo a través de indicadores medibles. Casos de referencia internacional como Volvo (Suecia), con su programa de trabajo saludable vinculado a la reducción del absentismo, o Johnson & Johnson (EE.UU.), que documentó retornos de 2,71 dólares por dólar invertido en su programa de bienestar (Baicker et al., 2010), ilustran la viabilidad del enfoque cuando se implementa con rigor.

1.4.5 El presentismo como la gran deuda estadística

De todas las partidas del coste real del absentismo, el presentismo es la más significativa y la más ignorada. La razón es simple pero poderosa: no aparece en ninguna estadística oficial. No genera un parte de baja, no activa ningún mecanismo institucional, no crea ningún registro administrativo. El trabajador que acude a su puesto con ansiedad severa, con dolor musculoesquelético crónico o con un proceso depresivo no diagnosticado es, a los ojos de los sistemas de información, un trabajador presente y productivo.

La medición del presentismo requiere instrumentos específicos. Los más validados internacionalmente incluyen la Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), que mide el impacto de los problemas de salud sobre la concentración y la capacidad de completar tareas; el Work Limitations Questionnaire (WLQ), que cuantifica las limitaciones funcionales en cuatro dimensiones del desempeño laboral; y el Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), desarrollado por la OMS para estudios epidemiológicos de gran escala.

La revisión bibliométrica de Chandrakumar et al. (2024), que analiza 687 artículos publicados entre 2000 y 2023, confirma el consenso empírico: el coste agregado del presentismo supera en tres veces al del absentismo en términos de pérdida productiva total. El estudio de Brouwer et al. (2023) añade la dimensión de prevalencia: el 75,9% de los trabajadores experimentó presentismo durante el período de estudio, frente al 45,5% que experimentó absentismo convencional. Aunque las horas perdidas por episodio de presentismo son menores (10,7 horas de media frente a 48,7 en el absentismo), la prevalencia incomparablemente mayor lo convierte en el principal sumidero invisible de productividad organizacional.

¿Por qué el presentismo es estructuralmente más alto en España que en la media europea? La hipótesis más robusta combina tres factores: la alta tasa de inseguridad laboral históricamente existente (que desincentiva la baja entre los trabajadores temporales), la cultura del “aguante” (que estigmatiza reconocer limitaciones de salud) y las demoras en el sistema sanitario (que hacen que muchos trabajadores con problemas de salud moderados no reciban diagnóstico ni tratamiento hasta que la situación escala). La pandemia actuó como experimento natural con resultados contradictorios: redujo el presentismo físico pero elevó el “presentismo digital”, especialmente en trabajadores con problemas de salud mental que continuaron conectados porque la opción de “no estar” en el espacio virtual resultaba más difusa que la de no ir a la oficina.





1.5 El absentismo en la era post-COVID

UN FENÓMENO CONOCIDO CON GEOMETRÍA NUEVA

1.5.1 El shock pandémico y el sistema de IT

La pandemia de COVID-19 fue para el sistema de incapacidad temporal español, y para el europeo en general, un test de resistencia no planificado que reveló tanto las fortalezas estructurales como las fragilidades ocultas. El resultado fue mixto, pero las lecciones son claras.

En el plano estadístico, los ERTes introdujeron una categoría de no-trabajo masiva que no computaba como absentismo pero que distorsionó profundamente las series históricas de 2020 y 2021. Más de 3,4 millones de trabajadores pasaron por ERTes en el pico de la pandemia, generando una caída artificial de las tasas de absentismo declaradas. Las comparativas interanuales de ese período requieren correcciones estadísticas que la mayoría de los análisis no aplica de forma explícita.

La “deuda sanitaria” acumulada durante la pandemia (las patologías no diagnosticadas, los tratamientos retrasados, las revisiones canceladas) está alimentando bajas en el período 2023-2026 que no tienen causa directa en la pandemia, pero sí la tienen indirecta. La duración media de los procesos de IT, que ya era elevada antes de 2020,

ha seguido aumentando: los trabajadores que en 2021 pospusieron una intervención de rodilla la están realizando ahora, y los que ignoraron síntomas de un trastorno de ansiedad en 2022 están de baja por él en 2025 o 2026. Las bajas de salud mental post-pandemia aumentaron un 111% en los últimos cinco años, siendo ya la segunda causa de IT por contingencias comunes en número de episodios y la primera en duración media.

1.5.2 Recalibración conceptual: ¿sigue siendo válida la taxonomía pre-COVID?

La pandemia no solo alteró los datos; alteró la fenomenología del absentismo de maneras que la taxonomía clásica no estaba equipada para capturar. Tres cambios conceptuales merecen atención específica.

El primero es la irrupción del COVID persistente (Long COVID) como nueva categoría de baja. Con una prevalencia estimada en el 10-20% de los infectados, el COVID persistente introduce bajas de duración muy superior a las de la enfermedad aguda, con sintomatología heterogénea y variable que complica el diagnóstico, la calificación de la contingencia y la planificación del retorno. La OMS definió el COVID persistente en 2021, pero su reconocimiento como categoría diagnóstica en los sistemas de IT nacionales ha sido gradual y desigual entre países europeos. Su impacto en la duración media de los procesos de IT del período 2022-2024 es perceptible en las estadísticas, pero difícil de aislar estadísticamente.

El segundo cambio es la multiplicación de bajas de muy corta duración y alta frecuencia. Los sistemas de registro de IT están diseñados para procesos de cierta duración; los episodios de uno a tres días quedan en una zona gris estadística. Sin embargo, la evidencia cualitativa apunta a un aumento de este patrón post-pandemia, que la literatura anglosajona denomina “micro-ausencias” y que aparece ligado al agotamiento psicológico acumulado.

El tercer cambio es la emergencia del “absentismo de desconexión”: trabajadores que acumulan bajas cortas como mecanismo de distancia emocional con el trabajo, sin diagnóstico clínico formal que las respalde, pero respondiendo a un estado real de agotamiento o desmotivación (CIPD, 2024; Ducas et al., 2025). Su gestión requiere herramientas completamente distintas a las del absentismo por IT clásico: no el médico, sino el manager; no el control, sino el diálogo.

1.5.3 El modelo híbrido como nuevo paradigma de presencia/ausencia

La extensión del teletrabajo, que pasó del 14% de los trabajadores europeos en 2019 al 24% en 2021 y se estabilizó en el 22% en 2022-2023 (Eurofound, 2022), plantea una pregunta conceptual fundamental que los marcos clásicos no pueden responder: ¿qué significa “estar presente” en un trabajo híbrido?

La revisión sistemática de Ducas et al. (2025), publicada en *Frontiers in Public Health*, concluye que la mayoría de los estudios documentan una reducción del absentismo formal gracias a la mayor flexibilidad del trabajo remoto: los trabajadores con síntomas leves que en presencial habrían pedido la baja trabajan desde casa. Pero la misma evidencia señala un aumento del presentismo digital: estos trabajadores están “presentes” en las plataformas de trabajo pero rindiendo por debajo de su capacidad.

El concepto de “leaky attendance” o asistencia que se filtra sin dejar rastro estadístico describe con precisión este fenómeno híbrido. Un trabajador que se conecta parcialmente durante una semana de potencial baja, o que asiste a reuniones virtuales con una gripe que le habría impedido ir a la oficina, no genera ningún registro de ausencia pero tampoco contribuye plenamente. El sistema de IT no lo captura; la estadística de horas trabajadas tampoco. El fenómeno existe, tiene un coste real, y el sistema de información laboral no tiene instrumentos para medirlo.

Para las áreas de RRHH, el modelo híbrido genera un reto operativo adicional: los protocolos de seguimiento de ausencias diseñados para entornos presenciales no funcionan bien en entornos distribuidos. La infradetección de problemas de salud mental en trabajadores remotos es significativamente mayor que en trabajadores presenciales, lo que implica que el deterioro psicológico escala más antes de generar una baja formal. El teletrabajo sí muestra, en cambio, un efecto consistentemente positivo en los procesos de reincorporación tras baja prolongada: la posibilidad de un retorno escalonado desde casa facilita la transición y reduce el riesgo de recaída (Ducas et al., 2025).

1.5.4 Salud mental como nuevo vector estructural del absentismo

La salud mental ha dejado de ser una causa marginal del absentismo para convertirse en su vector estructural emergente. Los datos europeos son unánimes en la dirección. En el Reino Unido, los trastornos mentales representaron el 46,8% del absentismo de larga duración en el sector público en 2024 (Civil Service Sickness Absence Report, 2024). El Försäkringskassan sueco documenta que los trastornos mentales son la primera causa de nuevas bajas de larga duración desde 2020. En España, el INSS confirma que son la segunda causa de IT por número de episodios y la primera en duración media y coste total: una baja por trastorno mental dura en promedio entre dos y cuatro veces más que una por causa física.

El debate sobre las causas del aumento merece ser abordado sin ingenuidad. Existen al menos tres hipótesis no excluyentes:

- ha aumentado la prevalencia real de los trastornos mentales, empeorada por el efecto pandémico y por los factores psicosociales del trabajo contemporáneo;
- ha aumentado la disposición a diagnosticar y a aceptar como diagnóstico lo que antes se medicalizaba insuficientemente;
- ha aumentado la disposición de los trabajadores a comunicar sus dificultades psicológicas y a darse de baja cuando las experimentan, como resultado de un proceso de destigmatización gradual.

Las tres hipótesis tienen soporte empírico. La conclusión más robusta es que el aumento es real, no un artefacto estadístico, aunque su magnitud puede estar amplificada por cambios en los patrones de diagnóstico y comunicación.

La implicación para la gestión del absentismo es directa: un plan de reducción del absentismo que no incluya una estrategia específica de prevención de los trastornos mentales es, en el mejor de los casos, incompleto. Los datos de las encuestas de capital humano señalan, además, que el riesgo de baja por salud mental es más predecible de lo que generalmente se asume: el nivel de engagement, la percepción de apoyo del manager, el acceso a recursos de bienestar y el clima de seguridad psicológica son indicadores adelantados del riesgo de baja que los sistemas de analítica predictiva ya pueden monitorizar, dentro de los límites éticos que el siguiente apartado examina.

1.5.5 Inteligencia artificial y analítica predictiva del absentismo

La irrupción de la analítica de datos y la inteligencia artificial en la gestión del absentismo representa tanto una oportunidad sin precedentes como un campo de tensión ética y legal que las organizaciones no pueden ignorar. El estado del arte en 2026 combina sistemas maduros de registro y análisis retrospectivo con modelos predictivos de riesgo que empiezan a integrarse en las plataformas de gestión de personas.

Los sistemas de analítica predictiva del absentismo operan identificando patrones en los historiales de ausencia, combinados con variables de contexto organizativo (resultados de encuestas de clima, indicadores de carga de trabajo, datos de productividad) y, en algunos casos, con información procedente de plataformas de bienestar corporativo. Los resultados documentados incluyen la identificación temprana de perfiles de riesgo

de baja prolongada con meses de antelación, la personalización de intervenciones preventivas y la optimización de protocolos de reincorporación.

Sin embargo, el uso de IA en la gestión de personas está sujeto a restricciones legales de primera magnitud que el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (Reglamento 2024/1689) intensifica. Los sistemas de IA que evalúan la situación sanitaria de los trabajadores o que toman decisiones con impacto sobre el empleo a partir de predicciones de comportamiento futuro son clasificados como de “alto riesgo” (artículo 6 y Anexo III), lo que implica obligaciones de conformidad, documentación técnica, transparencia ante trabajadores y representantes sindicales, y evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales. El RGPD añade restricciones específicas sobre el tratamiento de datos de salud, cuyo uso para predicciones de absentismo fuera de los supuestos legítimos constituye una violación, con independencia de la precisión técnica del modelo.

La posición de equilibrio que este capítulo propone es la de la IA como herramienta de prevención colectiva, no de control individual: sistemas que identifican unidades organizativas o perfiles funcionales con mayor riesgo sistémico, sin individualizar la predicción hasta el nivel del trabajador concreto; que permiten a los responsables de RRHH diseñar intervenciones preventivas sobre el entorno de trabajo; y que operan con plena transparencia ante la representación de los trabajadores. Este uso es técnicamente posible, legalmente viable y éticamente coherente con los principios de un uso responsable de la IA en el entorno laboral.



1.6 Hacia un nuevo marco teórico del absentismo

1.6.1 Los cinco desplazamientos conceptuales del absentismo en el siglo XXI

La revisión de los cuatro ejes temáticos de este capítulo permite identificar cinco desplazamientos conceptuales que definen cómo el absentismo ha cambiado, o debería cambiar, en la comprensión de académicos, gestores y diseñadores de política.

Primer desplazamiento – Del individuo al sistema

El trabajador que se ausenta no actúa en el vacío. Lo hace en un contexto institucional, organizativo y cultural que estructura los incentivos y los costes de la ausencia. Gestionar el absentismo tratando solo a los individuos ausentes, y no el sistema que genera las condiciones para la ausencia, es igualmente ineficaz que tratar la fiebre sin buscar la infección subyacente.

Segundo desplazamiento – Del coste al valor

La lógica dominante del absentismo ha sido la del coste: la ausencia como pérdida que hay que minimizar mediante control. La lógica alternativa, que la evidencia sobre ROI de los programas de bienestar empieza a fundamentar empíricamente, es la del valor: la salud organizacional como inversión que genera retornos medibles en productividad, engagement y retención. El paso del enfoque punitivo al enfoque preventivo-

estratégico no es solo una cuestión ética; es una decisión económicamente racional.

Tercer desplazamiento – De la presencia física a la presencia funcional

El modelo híbrido ha vuelto obsoleta la equivalencia entre estar físicamente presente y estar trabajando. La presencia funcional, la capacidad de contribuir al trabajo del equipo al nivel esperado, es el indicador relevante para la gestión. El binomio ausencia/presencia es insuficiente: se necesita el triángulo ausencia/presencia/rendimiento.

Cuarto desplazamiento – De la causa única a la causalidad múltiple e interactiva

El absentismo no tiene una causa. Tiene un conjunto de factores que interactúan de formas no lineales: el mismo nivel de estrés puede generar una baja en un contexto de baja seguridad psicológica y no generarla en uno de apoyo activo; la misma cobertura de IT produce tasas distintas en función de la cultura organizativa. Los modelos explicativos monocausales son empíricamente insuficientes.

Quinto desplazamiento – Del dato administrativo a la inteligencia organizacional

Las estadísticas de IT miden lo que el sistema registra. No miden el presentismo, no capturan el absentismo de desconexión, no detectan el burnout antes de que se traduzca en baja formal. La gestión avanzada requiere inteligencia organizacional: la capacidad de integrar múltiples fuentes de datos para construir una imagen completa del estado de salud organizacional y actuar preventivamente.

1.6.2 Un modelo integrado de análisis: el modelo multinivel

A partir de los cinco desplazamientos identificados, este informe propone un modelo de análisis multinivel del absentismo organizado en tres capas interconectadas, cuya interacción es la clave explicativa del fenómeno.

Nivel macro (Institucional). Las instituciones (el sistema de IT, la legislación laboral, el mercado de trabajo, el sistema sanitario y el marco de relaciones laborales) definen los parámetros estructurales dentro de los cuales el absentismo se manifiesta. Este nivel determina los incentivos básicos: qué cuesta ausentarse, cuánto dura la cobertura, quién controla el proceso de retorno, qué organismos intervienen. Las reformas estructurales que afectan al absentismo operan en este nivel.

Nivel meso (Organizacional) Las organizaciones (su cultura, su modelo de liderazgo, sus condiciones de trabajo, la calidad de la relación entre personas y tareas) definen el contexto inmediato del trabajador. En este nivel operan la gestión preventiva de riesgos psicosociales, los programas de bienestar, los protocolos de reincorporación y las normas implícitas sobre la ausencia. La varianza entre organizaciones dentro del mismo entorno institucional es mayor de lo que generalmente se asume, lo que confirma que el nivel meso tiene poder explicativo propio.

Nivel micro (Individual). El individuo (su estado de salud, sus características sociodemográficas, su motivación, su contrato psicológico con el empleador) es el nivel donde el absentismo finalmente se materializa. Pero el individuo no es un agente autónomo que decide ausentarse en el vacío: sus decisiones son el resultado de la interacción con los dos niveles superiores. Intervenir únicamente en este nivel, como hace la lógica del control individual, sin modificar las condiciones macro y meso, es cambiar el comportamiento sin cambiar las causas.

El modelo representa el absentismo como el punto de intersección de tres fuerzas que actúan simultáneamente sobre el trabajador: la presión institucional (los incentivos del sistema de IT y el mercado laboral), la presión organizacional (la cultura, el liderazgo y las condiciones del puesto) y el estado individual (la salud, la motivación y el contrato psicológico). Cualquier intervención que actúe sobre un solo nivel sin considerar los otros dos quedará incompleta; la evidencia internacional avala que las intervenciones de mayor impacto son las que operan simultáneamente en los tres planos.



1.6.3 Agenda de investigación pendiente: lo que aún no sabemos

La síntesis teórica de este capítulo no sería completa sin reconocer honestamente los vacíos del conocimiento existente. El absentismo laboral, a pesar de décadas de investigación, presenta lagunas sustanciales que limitan tanto la comprensión académica como el diseño de intervenciones eficaces.

La **primera** laguna es la ausencia de datos longitudinales comparables a nivel europeo. Los estudios de cohorte que siguen a trabajadores durante períodos prolongados y en múltiples países son extraordinariamente escasos. La mayoría de la investigación se basa en datos transversales o en series temporales de un solo país, lo que limita la capacidad de distinguir efectos causales de correlaciones espurias.

La **segunda** laguna es la inframedición sistemática del presentismo. A pesar del consenso académico sobre su importancia económica, ningún sistema estadístico nacional lo recoge de forma regular y comparable. La ausencia de un indicador oficial de presentismo en la agenda estadística europea es una anomalía que debería corregirse en la próxima revisión del módulo de ausencias de la Labour Force Survey.

La **tercera** laguna es la falta de estudios de impacto rigurosos sobre el efecto del modelo híbrido de trabajo a largo plazo sobre el absentismo y el presentismo. Los datos disponibles son de corto plazo y producidos en condiciones de excepcionalidad pandémica. La nueva normalidad del trabajo híbrido merece seguimiento empírico específico con diseños longitudinales y muestras representativas.

La **cuarta** laguna es la “caja negra” del absentismo voluntario en España: qué parte del diferencial con la media europea responde a comportamientos genuinamente voluntarios, y qué parte responde a necesidades de salud no cubiertas adecuadamente por el sistema sanitario. Sin respuesta empírica a esta pregunta, las políticas de control y las políticas de salud quedan sin una base para calibrar su peso relativo.

La **quinta** laguna, y la más urgente en el contexto actual, es la necesidad de un observatorio permanente del absentismo en España que integre las múltiples fuentes de datos disponibles (ETCL, EPA, INSS, mutuas, registros de IT digitalizados tras el RD 1060/2022) en un sistema de información coherente y actualizado en tiempo real. El XIV Informe Adecco señalaba esta necesidad; el XV la reitera con mayor urgencia a la vista de las tendencias de los últimos doce meses.



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

CAPÍTULO 2

Marco estadístico anual



Este capítulo cuantifica el absentismo laboral en España con datos oficiales del INE, reconstruyendo la serie completa 2019-2025 y un primer avance del primer trimestre de 2026. Todas las cifras proceden de la explotación propia de los microdatos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), en concreto las tablas APAU068 por regiones y por divisiones de actividad, combinados con la Encuesta de Población Activa (EPA) y la estadística de coste laboral del INE para la estimación económica.

2.1 Estadísticas oficiales y definición de absentismo

No existe ninguna estadística oficial que mida el absentismo de forma directa: hay que estimarlo a partir de las fuentes disponibles. El primer paso, por tanto, es delimitar qué se considera absentismo y qué no. El absentismo se entiende como el conjunto de horas no trabajadas por motivos ocasionales. Quedan excluidas las horas perdidas por ERTE, que responden a causas de fuerza mayor como ocurrió en la pandemia, así como las vacaciones y los días festivos, que están al margen de la decisión de empleadores y empleados.

Entre los motivos que sí computan, el más importante con diferencia es la incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral. Junto a ella se incluyen los permisos remunerados, la maternidad/paternidad, la conflictividad laboral y otras causas. Por ello es un error equiparar el absentismo con las faltas injustificadas: estas son solo una fracción menor

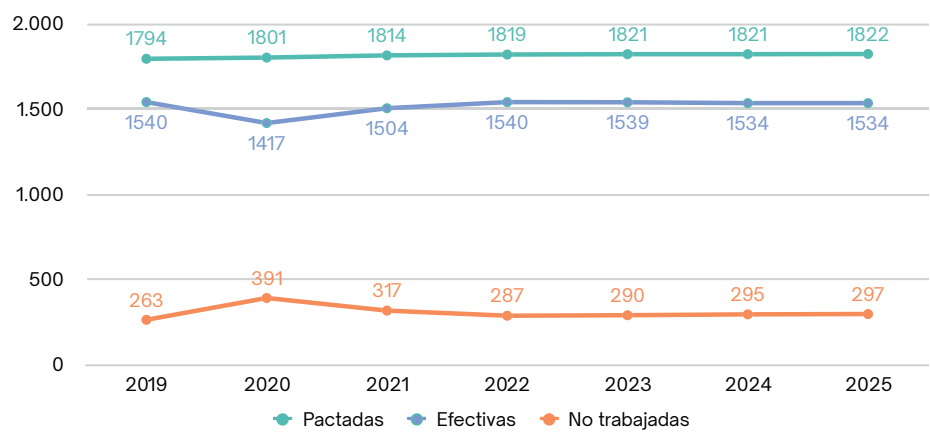
del total. La tasa de absentismo se calcula como el cociente entre las horas no trabajadas por absentismo y las horas pactadas efectivas, y se presenta en tres indicadores: la tasa total y la tasa por IT, que es su componente mayoritario, y el componente parcialmente gestionable, la parte no-IT, que agrupa las horas no trabajadas por maternidad y paternidad, permisos remunerados, compensación de horas extraordinarias, conflictividad laboral, horas perdidas en el propio lugar de trabajo y otras ausencias retribuidas no derivadas de accidente o enfermedad. Algunas de estas partidas, como los permisos legales o la maternidad y paternidad, no son evitables. Otras, como los retrasos, las ausencias no justificadas o una organización deficiente del trabajo sí ofrecen recorrido de mejora. De ahí que el conjunto se considere solo parcialmente gestionable.

2.2 Evolución de las horas trabajadas

En 2025, cada asalariado tuvo una jornada media pactada de unas 1.822 horas anuales y realizó 9 horas extraordinarias; de ese conjunto trabajó efectivamente 1.534 horas y dejó sin trabajar 297 (las horas efectivas equivalen a las pactadas más las extraordinarias menos las no trabajadas). La jornada pactada se ha mantenido

prácticamente estable desde 2019, mientras que las horas efectivamente trabajadas sufrieron una caída abrupta en 2020 por la pandemia y no han recuperado plenamente el nivel previo. En paralelo, las horas no trabajadas se han ampliado de forma sostenida, de 263 al año en 2019 a 297 en 2025.

Evolución de las horas pactadas, efectivas y no trabajadas (2019-2025)



Gráfica 2.2.1 — Horas pactadas, efectivas y no trabajadas (horas/año por trabajador). Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.

Horas/año por trabajador	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pactadas	1.794	1.801	1.814	1.819	1.821	1.821	1.822
Efectivas	1.540	1.417	1.504	1.540	1.539	1.534	1.534
No trabajadas	263	391	317	287	290	295	297

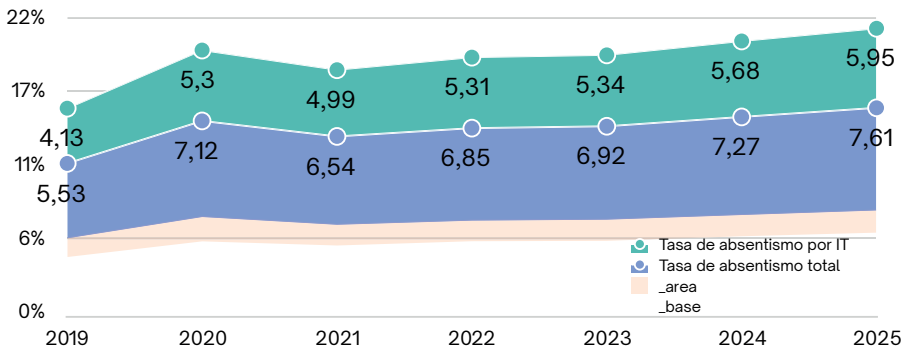
Datos en horas anuales por trabajador (media de los cuatro trimestres × 12). Fuente: INE-ETCL, microdatos APAU068.

2.3 Horas no trabajadas por absentismo y tasa

Depurada de vacaciones, festivos y ERTE, la pérdida de tiempo de trabajo imputable al absentismo ascendió en 2025 a 10,5 horas por trabajador y mes, unas 126 horas al año, lo que equivale a una tasa de absentismo del 7,6% de las horas pactadas efectivas. Es la cifra más alta de toda la serie histórica: 0,34 puntos porcentuales por encima de 2024 y más de dos puntos por encima del 5,5% de 2019. El componente de incapacidad temporal explica la mayor parte de este nivel, con una tasa del 5,95% en 2025, también máximo de la serie.

El avance del primer trimestre de 2026 confirma el estancamiento en niveles elevados: la tasa total se sitúa en el 7,6% (+0,2 p.p. interanuales) y la de IT en el 5,9%. Tras el repunte extraordinario de 2020, la tasa no ha vuelto a bajar de forma significativa, describiendo una meseta ascendente que la sitúa estructuralmente por encima de los niveles prepandemia.

Tasa de absentismo total y por IT (% de las horas pactadas efectivas)



Gráfica 2.3.1 — Tasa de absentismo total y por IT, 2019-2025 (% de las horas pactadas efectivas). Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.

Tasa (%)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Absentismo total	5,5	7,1	6,5	6,9	6,9	7,3	7,6
Por IT	4,1	5,3	5,0	5,3	5,3	5,7	6,0
Componente parcialmente gestionable	1,4	1,8	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6

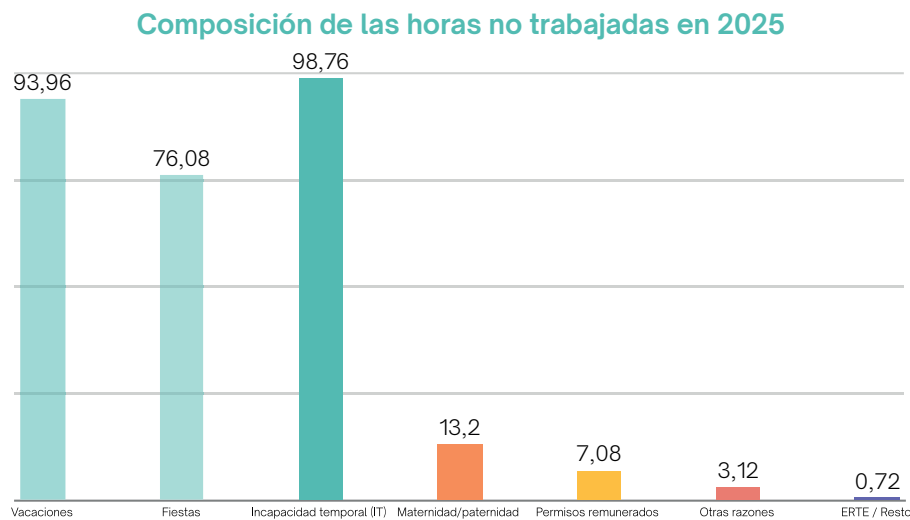
Tasa = horas no trabajadas por el concepto / horas pactadas efectivas. Fuente: INE-ETCL, APAU068.

2.4 Desglose por tipo de ausencia

Descomponer las horas no trabajadas permite ver el peso real de cada motivo. De las 24,8 horas mensuales que de media no se trabajan, las vacaciones (7,8 h) y los festivos (6,3 h), que no son absentismo, suman casi la mitad. Entre los motivos que sí computan como absentismo, la incapacidad temporal es, con 8,2 horas al mes, el factor absolutamente dominante: por sí sola representa en torno al 78% del absentismo total. El resto se reparte entre maternidad/paternidad (1,1

h), permisos remunerados (0,6 h), otras razones (0,3 h) y partidas residuales (ERTE, conflictividad, horas perdidas en el lugar de trabajo).

La evolución del desglose es reveladora: mientras vacaciones y festivos permanecen estables, la IT ha crecido de 5,6 horas/mes en 2019 a 8,2 en 2025 (+47%). El aumento del absentismo es, por tanto, esencialmente un aumento de la incapacidad temporal, no de las ausencias injustificadas.



Gráfica 2.4.1 — Composición de las horas no trabajadas, 2025 (horas/año por trabajador).
Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.

Motivo (h/trab/mes)	2019	2024	2025
Vacaciones	7,9	8,0	7,8
Fiestas	6,4	6,5	6,3
Incapacidad temporal (IT)	5,6	7,8	8,2
Maternidad/paternidad	0,9	1,1	1,1
Permisos remunerados	0,5	0,6	0,6
Otras razones	0,3	0,3	0,3
Horas no trabajadas (total)	21,9	24,6	24,8

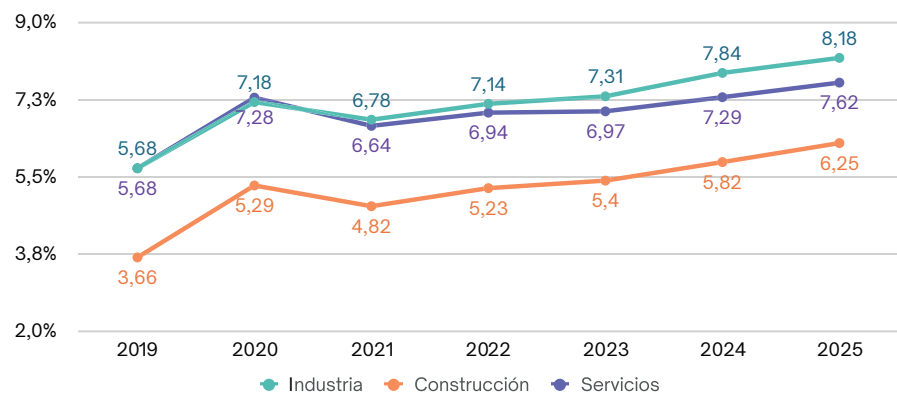
La tasa de absentismo excluye vacaciones, fiestas y ERTE. Fuente: INE-ETCL, APAU068.

2.5 Análisis por sector

La media nacional esconde diferencias sectoriales nítidas. La industria es el sector con mayor absentismo (8,2% en 2025), seguida de los servicios (7,6%) y, a distancia, de la construcción (6,3%). Los tres encadenan máximos históricos y suben de forma sostenida desde 2019. En el primer trimestre de 2026 el orden se mantiene (industria 7,9%, servicios 7,7%, construcción 6,3%), si bien la industria modera ligeramente su tasa respecto a su media anual.

En términos económicos, sin embargo, el peso se invierte: por su tamaño, los servicios concentran 45.096 millones de euros del coste del absentismo en 2025 (76% del total), frente a 11.088 millones de la industria y 2.925 de la construcción. Por lo que el absentismo es, más intenso en la industria, pero económicamente más gravoso en los servicios.

Tasa de absentismo por sector (2019-2025)



Gráfica 2.5.1 — Tasa de absentismo por sector, 2019-2025. Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.

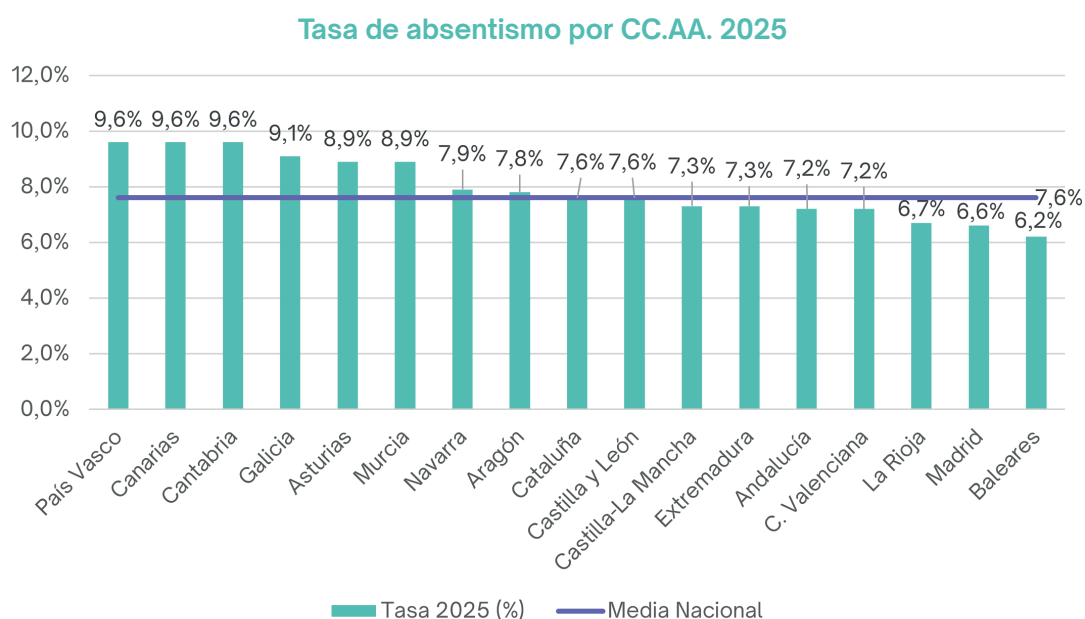
Sector	Tasa total 2024	Tasa total 2025	Tasa IT 2025	Tasa total 2026-T1
Industria	7,8	8,2	6,4	7,9
Construcción	5,8	6,3	5,2	6,3
Servicios	7,3	7,6	6,0	7,7
Total nacional	7,3	7,6	6,0	7,6

Tasa de absentismo por sector. Fuente: INE-ETCL, APAU068.

2.6 Análisis por comunidad autónoma

La dispersión territorial es muy marcada. En 2025, las tasas más altas se concentran en la cornisa cantábrica y el noroeste, País Vasco, Canarias y Cantabria rondan el 9,6%, seguidas de Galicia (9,1%), Asturias y Murcia (8,9%), mientras que las

más bajas corresponden a Baleares (6,2%), Madrid (6,6%) y La Rioja (6,7%). La diferencia entre la comunidad con mayor y menor absentismo supera los 3 puntos porcentuales. El patrón es estructural y se repite en el avance de 2026.



Gráfica 2.6.1 — Tasa de absentismo por comunidad autónoma, 2025. Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.



Comunidad autónoma	Tasa 2024	Tasa 2025	Var. p.p.	Coste 2025 (M€)
País Vasco	9,4	9,6	+0,2	4.035
Canarias	9,0	9,6	+0,6	2.963
Cantabria	8,3	9,6	+1,3	838
Galicia	8,4	9,1	+0,7	3.215
Asturias	8,5	8,9	+0,5	1.312
Murcia	8,0	8,9	+0,9	1.741
Navarra	7,6	7,9	+0,3	994
Aragón	7,5	7,8	+0,3	1.621
Cataluña	7,5	7,6	+0,2	11.557
Castilla y León	7,6	7,6	+0,1	2.467
Castilla-La Mancha	7,0	7,3	+0,3	2.020
Extremadura	7,3	7,3	+0,0	839
Andalucía	6,7	7,2	+0,4	7.410
C. Valenciana	6,9	7,2	+0,3	5.424
La Rioja	7,0	6,7	-0,3	332
Madrid	6,3	6,6	+0,3	10.290
Baleares	5,9	6,2	+0,3	1.323
Total Nacional	7,3	7,6	+0,3	59.109

Tasa en % de horas pactadas efectivas; coste en millones de € (base coste laboral total). Fuente: INE-ETCL y EPA.

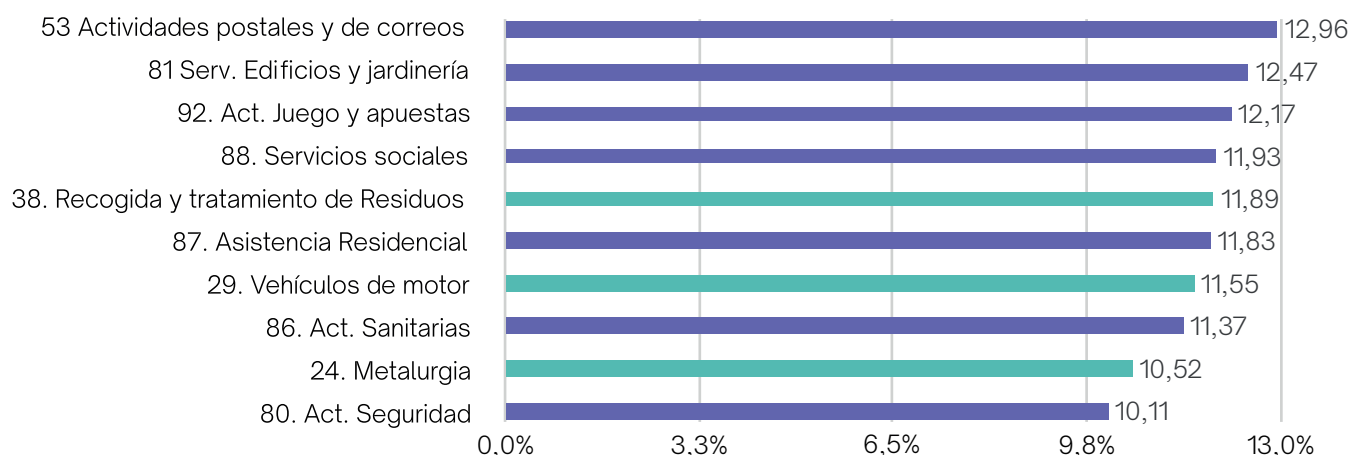
2.7 Análisis por sección y división de actividad (CNAE)

Al descender al nivel de división de actividad (CNAE a dos dígitos) las diferencias se amplifican hasta extremos que la media sectorial oculta por completo: conviven divisiones con tasas superiores al 13% con otras por debajo del 4%, una brecha de más de 10 puntos. En lo más alto se sitúan actividades intensivas en mano de obra, con exposición física o trabajo a turnos, como Correos (13,0%), Servicios a edificios y jardinería (12,5%), Juegos de azar (12,2%), Recogida de residuos y Servicios sociales (11,9%) o Asistencia residencial

(11,8%), junto a la sanidad y la metalurgia.

En el extremo opuesto, las tasas más bajas corresponden a actividades cualificadas de oficina y servicios avanzados: empresas de trabajo temporal (3,0%), actividades jurídicas y de contabilidad (3,7%), edición, programación e informática e inmobiliarias (4,0%). El gradiente confirma que la exposición física del puesto, la edad media de la plantilla y el modelo de organización del trabajo son determinantes de primer orden.

Divisiones con mayor absentismo



Divisiones con menor absentismo



Gráfica 2.7.1 — Divisiones de actividad con mayor y menor absentismo, 2025. Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL.

Mayor absentismo	Tasa 2025	Menor absentismo	Tasa 2025
53 Act. Postales y Correos	13,0	78 Empresas de trabajo temporal	3,0
81 Serv. Edificios y Jardinería	12,5	69 Actividades jurídicas y contables	3,7
92 Act. Juego y Apuestas	12,2	58 Edición	4,0
88 Serv. Sociales	11,9	62 Programación y Consultoría Informática	4,0
38 Recogida y tratamiento de Residuos	11,9	68 Actividades inmobiliarias	4,0
87 Asistencia Residencial	11,8	71 Serv. Arquitectura e Ingeniería	4,4

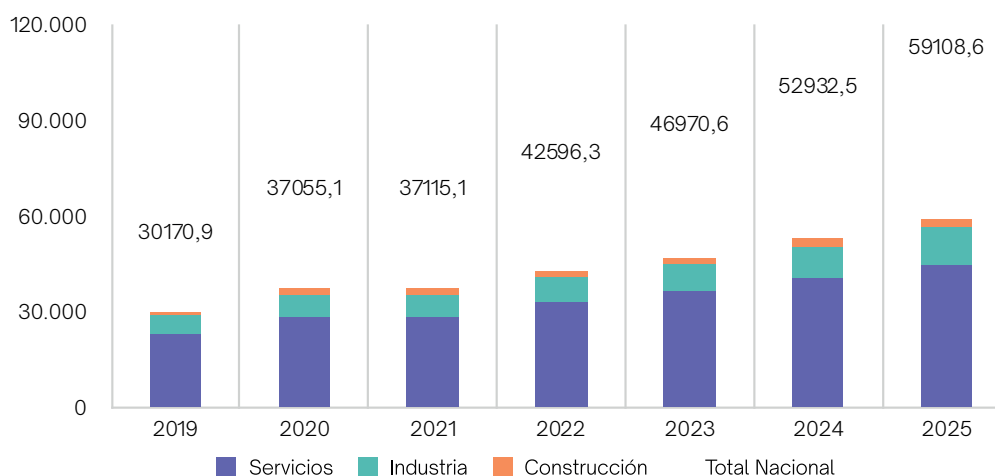
% de horas pactadas efectivas; media anual 2025. Fuente: INE-ETCL, APAU068 (divisiones).

2.8 El coste económico del absentismo

Traducido a euros, el absentismo costó a la economía española 59.109 millones de euros en 2025, valorando las horas perdidas al coste laboral total por hora (salario más cotizaciones y otros costes). La cifra crece un 11,7% sobre 2024 y casi duplica la de 2019 (30.171 millones), reflejando tanto el aumento de la tasa como el encarecimiento del coste laboral. Si se valorase únicamente al salario ordinario, la base utilizada en ediciones anteriores, el coste equivaldría a unos 37.700 millones.

Por sectores, los servicios soportan 45.096 millones (76%), la industria 11.088 y la construcción 2.925. Por territorios, Cataluña (11.557 M€), Madrid (10.290) y Andalucía (7.410) concentran el grueso del coste, en línea con su peso en el empleo. El avance del primer trimestre de 2026 mantiene la tendencia: 15.139 millones de euros en un solo trimestre, un 11,2% más que en el mismo periodo de 2025.

Coste económico del Absentismos por sector (2019-2025), M€



Gráfica 2.8.1 — Coste económico del absentismo por sector, 2019-2025 (M€). Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL y EPA.



Coste (M€)	2019	2023	2024	2025	Var. 25/24
Industria	5.714	8.476	9.802	11.088	+13,1%
Construcción	1.153	2.132	2.517	2.925	+16,2%
Servicios	23.303	36.362	40.614	45.096	+11,0%
Total Nacional	30.171	46.971	52.932	59.109	+11,7%

Base: coste laboral total por hora. Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (coste) y EPA (asalariados).



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

CAPÍTULO 3

Avance trimestral

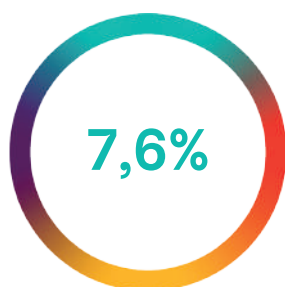


3.1 Absentismo

En el siguiente apartado se explorarán los datos de absentismo en jornada e itinere según distintas variables: geográficas y sectoriales.

3.1.1 Absentismo nacional

Tasa de Absentismo laboral a nivel nacional. 2026 T1



-0,2 p.p. intertrimestral
+0,2 p.p. interanual

La tasa de absentismo en España para el primer trimestre de 2026 es del 7,6%. Esta cifra disminuye, con -0,2 puntos porcentuales, con respecto al cuarto trimestre de 2025 y ha aumentado 0,2 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo del año anterior.

Tasa de Absentismo por I.T. a nivel nacional. 2026 T1



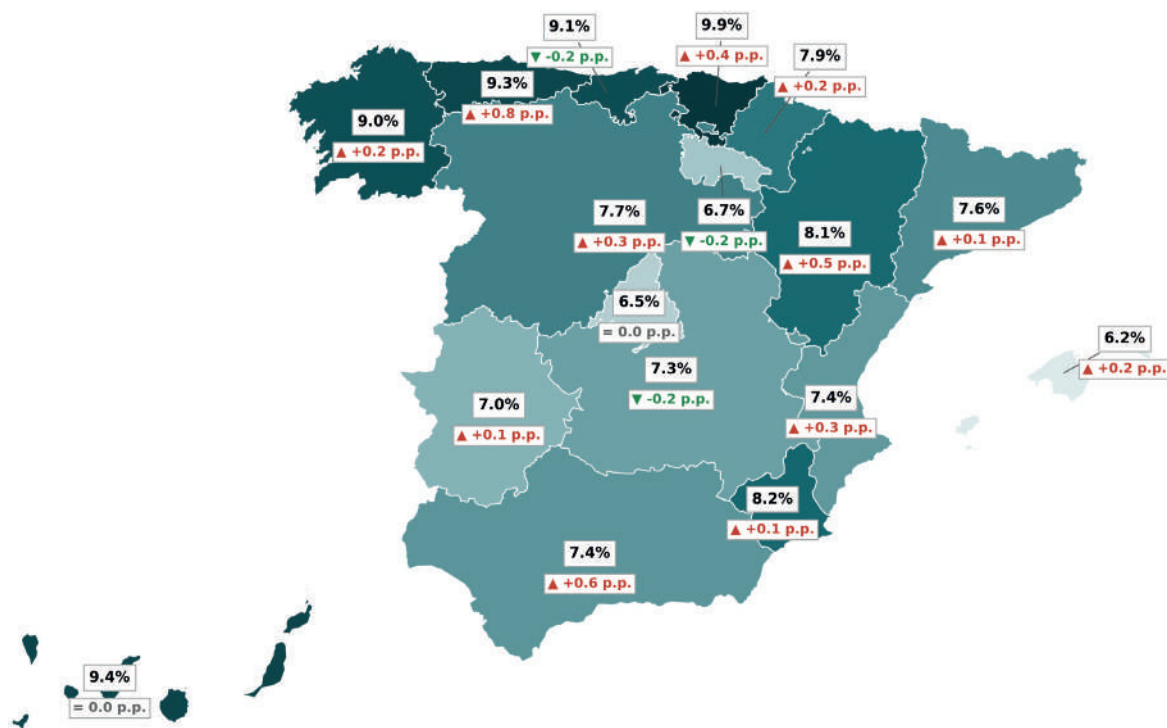
-0,1 p.p. intertrimestral
+0,1 p.p. interanual

En el caso del Absentismo por Incapacidad Temporal, la serie sigue la misma dinámica, obteniendo una tasa del 5,9% en el primer trimestre de 2026 (-0,1 p.p. Intertrimestrales; +0,1 p.p. interanuales).

3.1.2 Análisis por CCAA

Gráfica 3.2.1

Tasa de Absentismo laboral según CC.AA. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

La distribución territorial del absentismo dibuja un norte claramente por encima de la media. El País Vasco registra la tasa más alta (9,95%), seguido de Canarias (9,44%), Asturias (9,35%), Cantabria (9,11%) y Galicia (9,02%), todas ellas más de punto y medio por encima del 7,62% nacional. En el extremo opuesto se sitúan Baleares (6,17%) y Madrid (6,50%), las dos únicas comunidades por debajo del 6,7%. La diferencia entre la primera y la última roza los cuatro puntos porcentuales, una distancia que la media nacional, por sí sola, no deja ver.

Gráfica 3.2.2

Tasa de Absentismo por I.T. según CC.AA. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

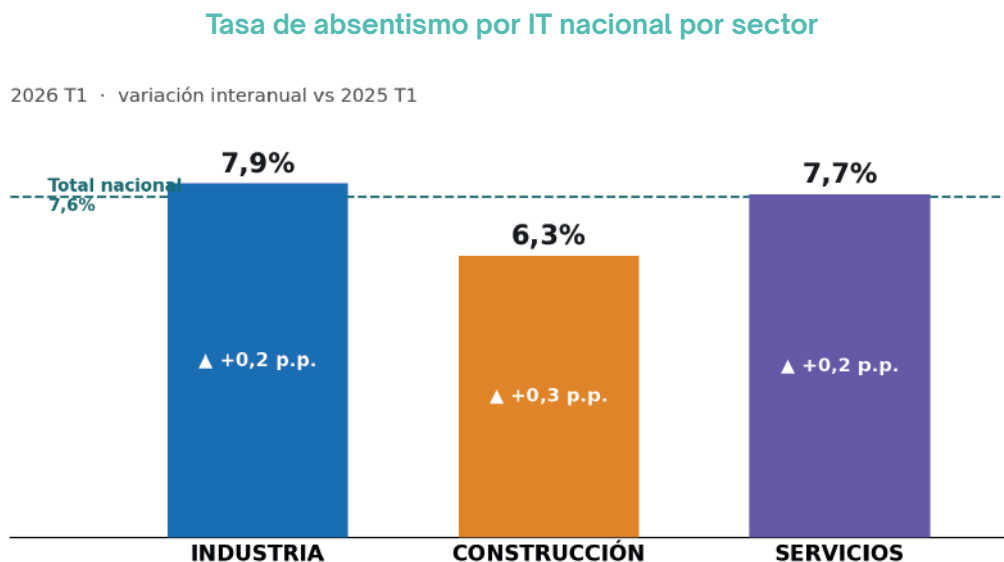
Al aislar el absentismo por incapacidad temporal, que es el grueso del total, la cabeza se reordena: Canarias pasa a liderar (8,07%), por delante de Asturias (7,70%), País Vasco (7,64%), Galicia (7,30%) y Cantabria (7,04%). El patrón de fondo se mantiene, con el norte peninsular y Canarias en las posiciones altas, pero Canarias destaca de forma singular, con un absentismo por IT que supera en más de dos puntos la media nacional del 5,9%. Por abajo se repiten los nombres de la tasa total: Baleares (4,63%), Madrid (4,96%) y La Rioja (5,11%). Que sean las mismas comunidades en ambos indicadores apunta más a factores estructurales, ligados a la composición productiva y demográfica de cada territorio, que a la coyuntura de un trimestre.

3.1.3 Análisis por sectores

La fotografía nacional esconde diferencias sectoriales relevantes. La estructura productiva de cada rama, con distinta exposición a riesgos físicos, perfiles de edad y modelos de organización del trabajo, se traduce en niveles de absentismo claramente diferenciados, que se analizan a continuación.

Gráfica 3.3.1

Tasa de Absentismo laboral nacional según sectores. 2026 T1

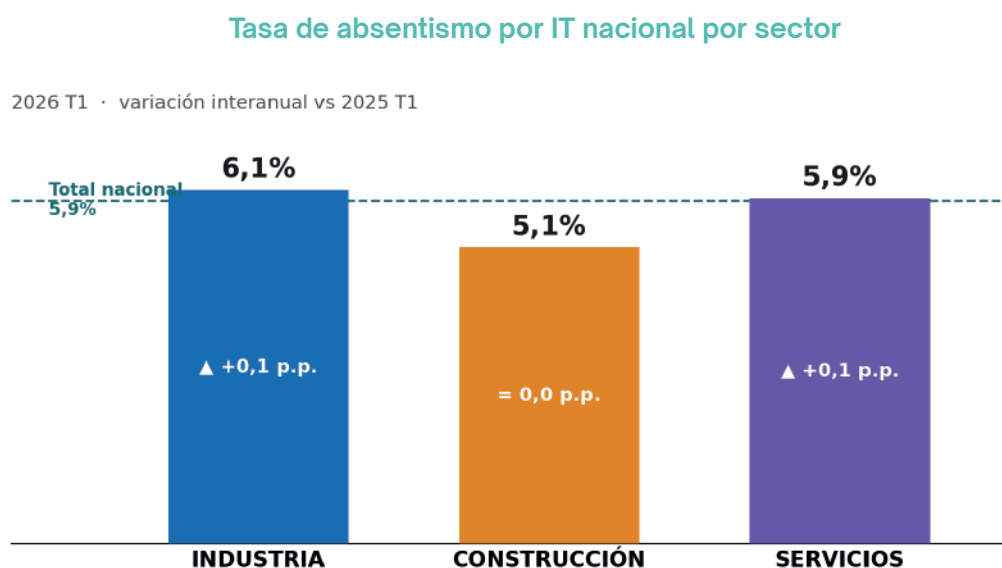


Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

El análisis por sectores confirma que la industria es la actividad con mayor tasa de absentismo (7,9% en el primer trimestre de 2026), seguida muy de cerca por los servicios (7,7%) y, a cierta distancia, por la construcción (6,3%). Los tres sectores encadenan subidas interanuales, de entre +0,2 y +0,3 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2025, en línea con el repunte del conjunto nacional, que se sitúa en el 7,6%.

Gráfica 3.3.2

Tasa de Absentismo por I.T. nacional según sectores. 2026 T1

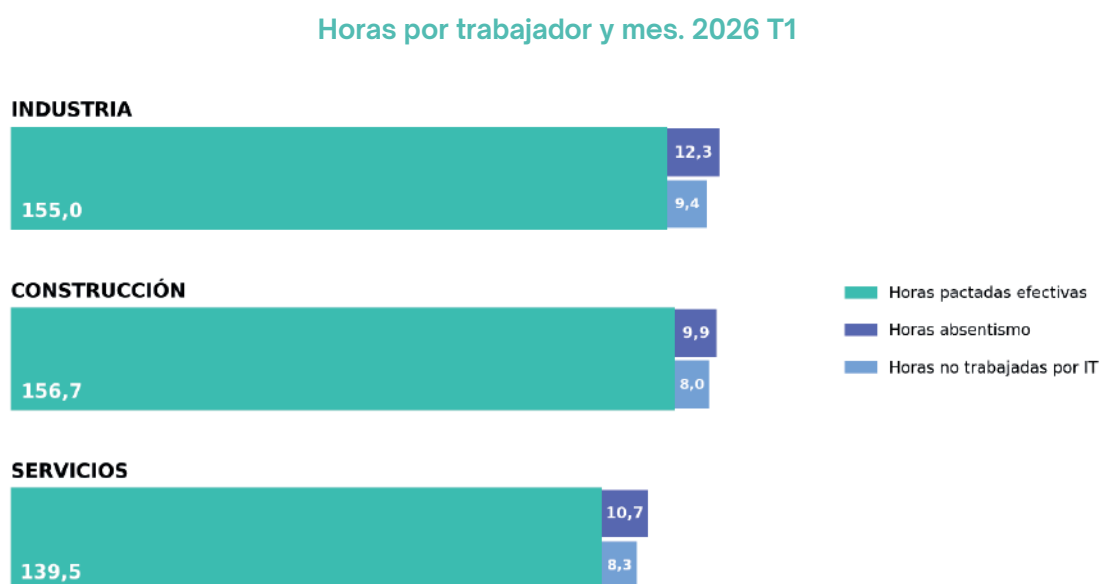


Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Al circunscribir el análisis al absentismo por incapacidad temporal, su componente mayoritario, el orden entre sectores se mantiene: industria (6,1%) y servicios (5,9%) se sitúan en torno a la media nacional (5,9%), mientras que la construcción queda por debajo (5,1%). La construcción es, además, el único sector que no eleva su tasa de IT en términos interanuales (−0,0 p.p.); industria y servicios suben una décima.

Gráfica 3.3.3

Desglose de horas por trabajador/mes según sectores. 2026 T1

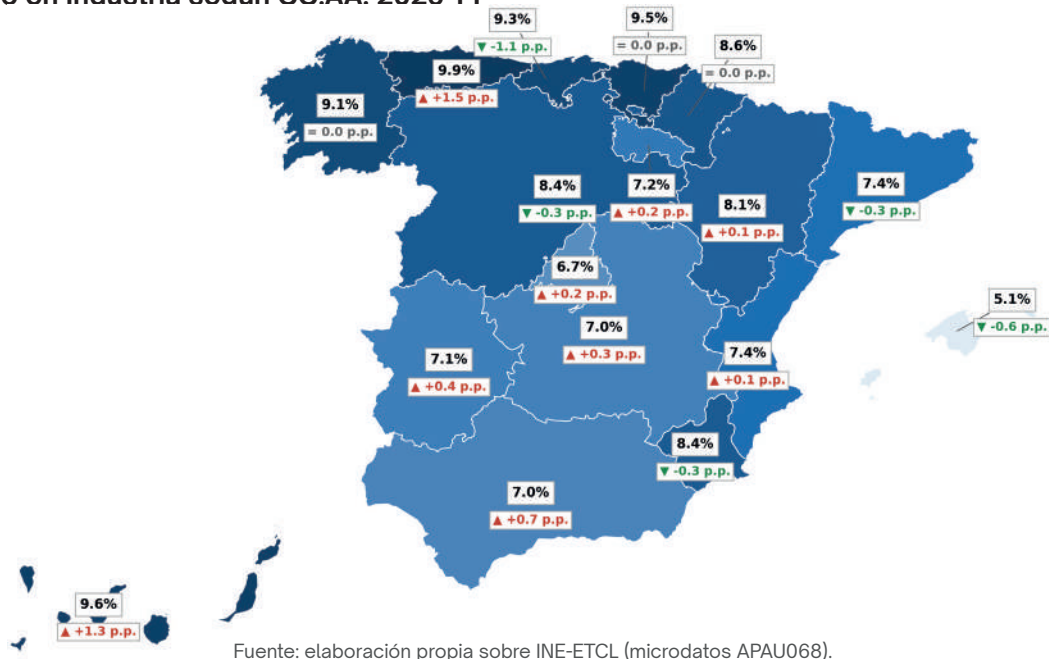


Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

3.1.4 Análisis por sectores y CC.AA.

Gráfica 3.4.1

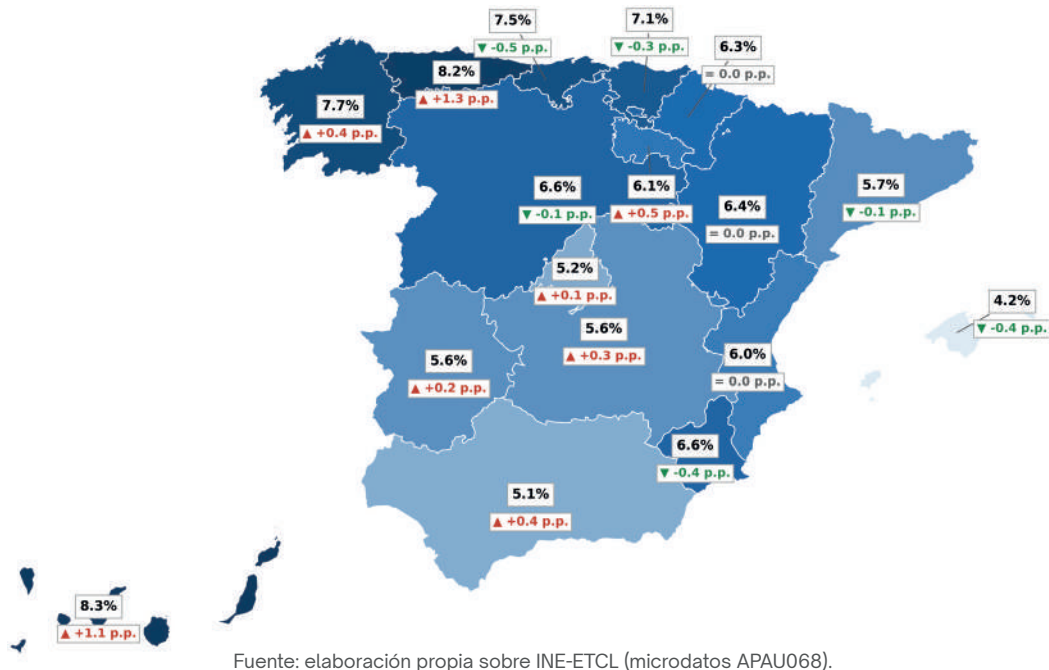
Absentismo en Industria según CC.AA. 2026 T1



La industria registra su mayor tasa de absentismo en la cornisa cantábrica, con Asturias a la cabeza (9,9%), frente al mínimo de Baleares (5,1%). La media del sector industrial es del 7,9%.

Gráfica 3.4.2

Absentismo por I.T. en Industria según CC.AA. 2026 T1

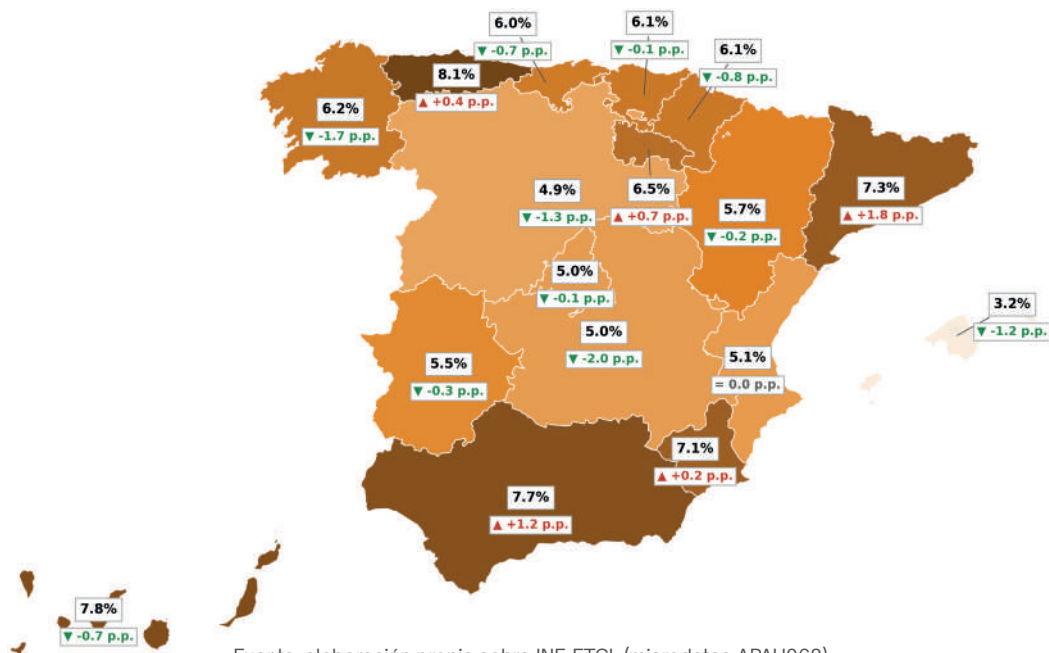


En el absentismo por incapacidad temporal del sector industrial destaca Canarias (8,3%), mientras que Baleares registra el valor más bajo (4,2%). La media nacional se sitúa en el 6,1%.

Gráfica 3.4.3

Absentismo en Construcción según CC.AA. 2026 T1

La construcción presenta la menor tasa de absentismo de los tres sectores (6,3% de media), con Asturias en cabeza (8,1%) e Baleares en el extremo opuesto (3,2%).



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Gráfica 3.4.4

Absentismo por I.T. en Construcción según CC.AA. 2026 T1



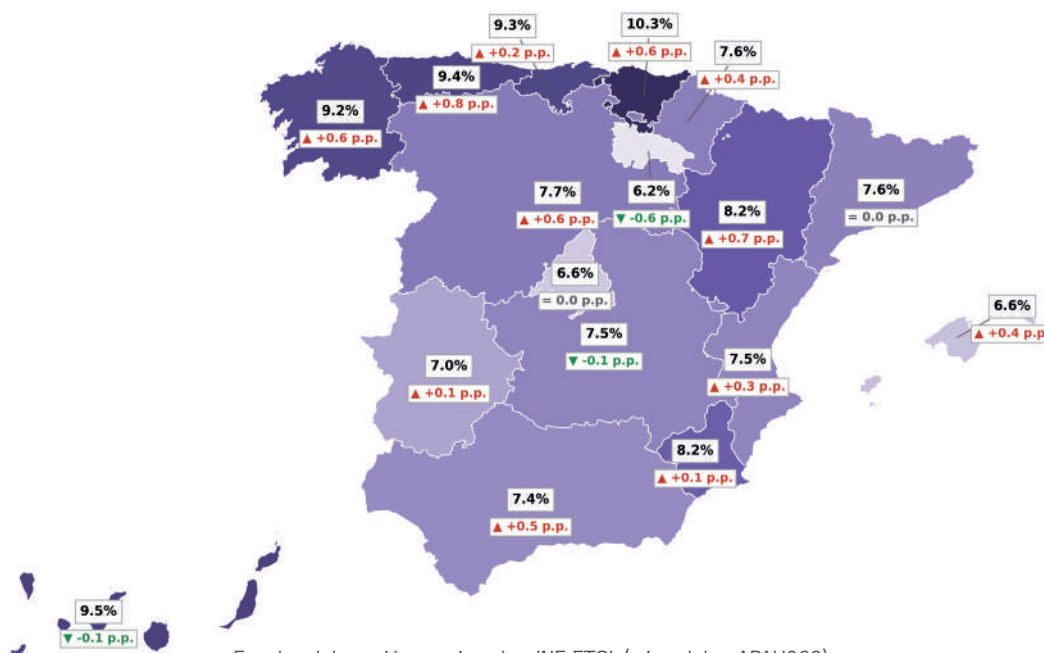
Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

La incapacidad temporal en la construcción promedia un 5,1%, con su máximo en Asturias (7,3%) y su mínimo en Baleares (2,6%).

Gráfica 3.4.5

Absentismo en Servicios según CC.AA. 2026 T1

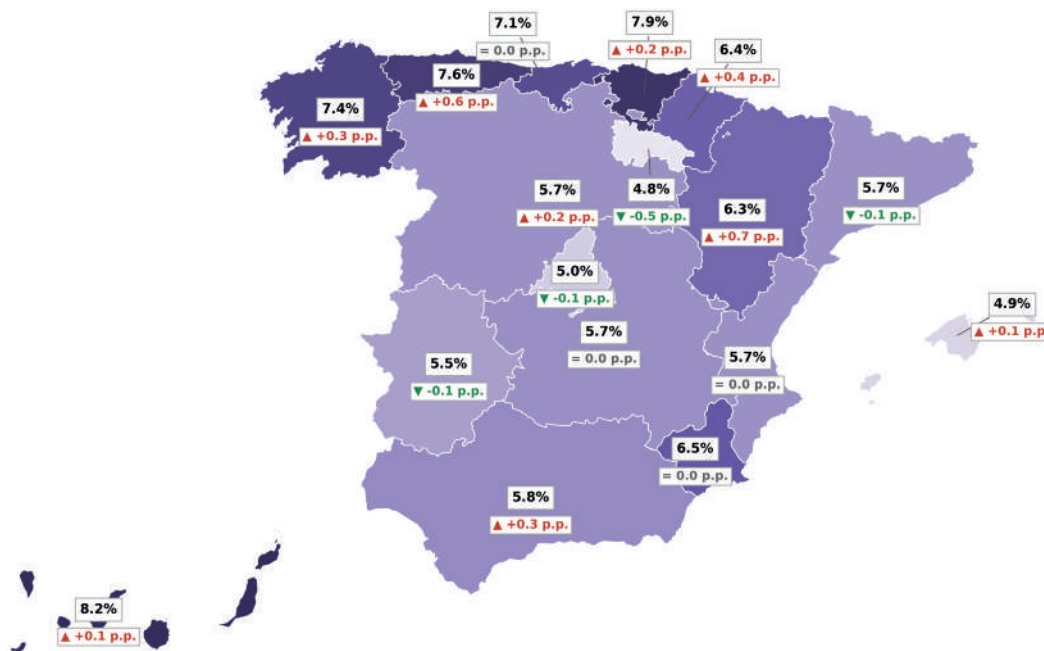
En servicios, el País Vasco alcanza la tasa más alta (10,3%) y La Rioja la más baja (6,2%). Asimismo, la media nacional es del 7,7%.



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Gráfica 3.4.6

Absentismo por I.T. en Servicios según CC.AA. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

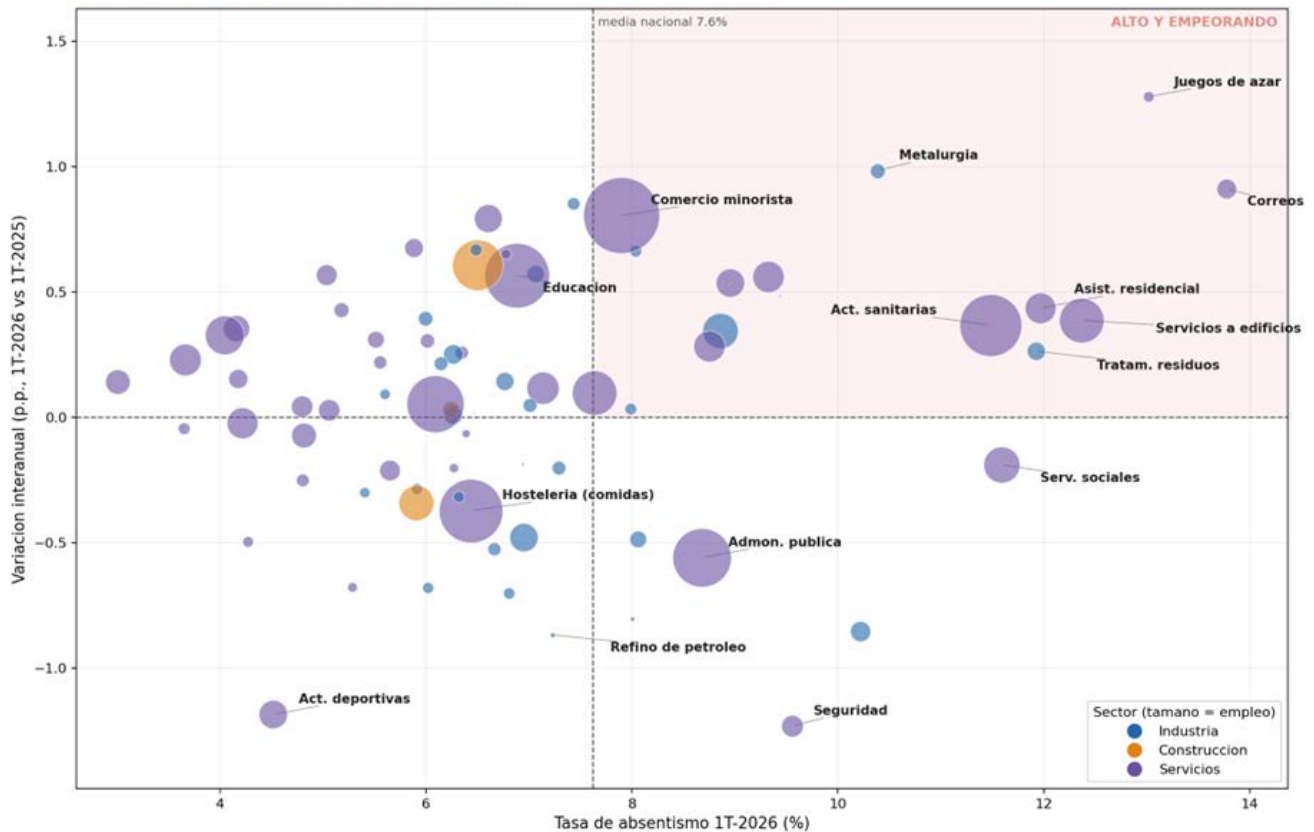
La tasa IT en servicios se sitúa de media en el 5,9%, con Canarias (8,2%), y el norte peninsular en máximos y La Rioja (4,8%) junto a la Comunidad de Madrid y Baleares en la parte baja.

3.1.5 Análisis por divisiones de actividad

El análisis se completa descendiendo al nivel de división de actividad (CNAE a dos dígitos). A esta escala las diferencias se amplifican de forma notable: conviven divisiones con tasas de absentismo superiores al 13% con otras por debajo del 4%, una dispersión que la media sectorial oculta.

Gráfica 3.5.1

Divisiones CNAE: nivel de absentismo y dinámica. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

El cuadrante cruza el nivel de absentismo (eje horizontal) con su variación interanual (eje vertical); el tamaño de la burbuja representa el empleo. Las divisiones del cuadrante superior derecho (alto absentismo y al alza) concentran el mayor riesgo: Juegos de azar, Correos, Metalurgia o Asistencia residencial.

Gráfica 3.5.2

Divisiones con mayor y menor absentismo. 2026 T1



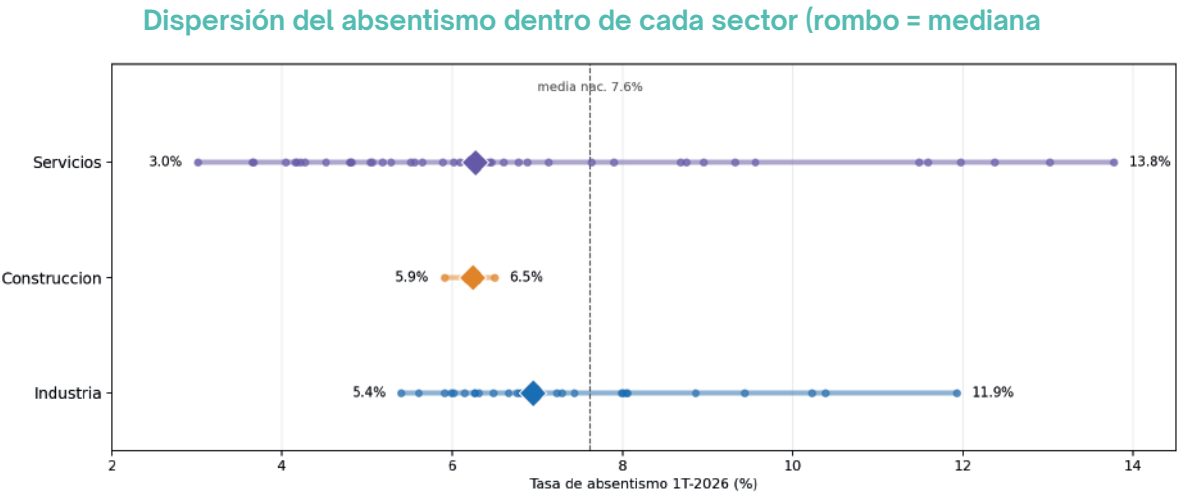
Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Correos (13,8%) y Juegos de azar (13,0%) encabezan el absentismo por división, frente a las empresas de trabajo temporal (3,0%) y la Edición (3,7%) en el extremo opuesto. La brecha entre divisiones supera los 10 puntos porcentuales.



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

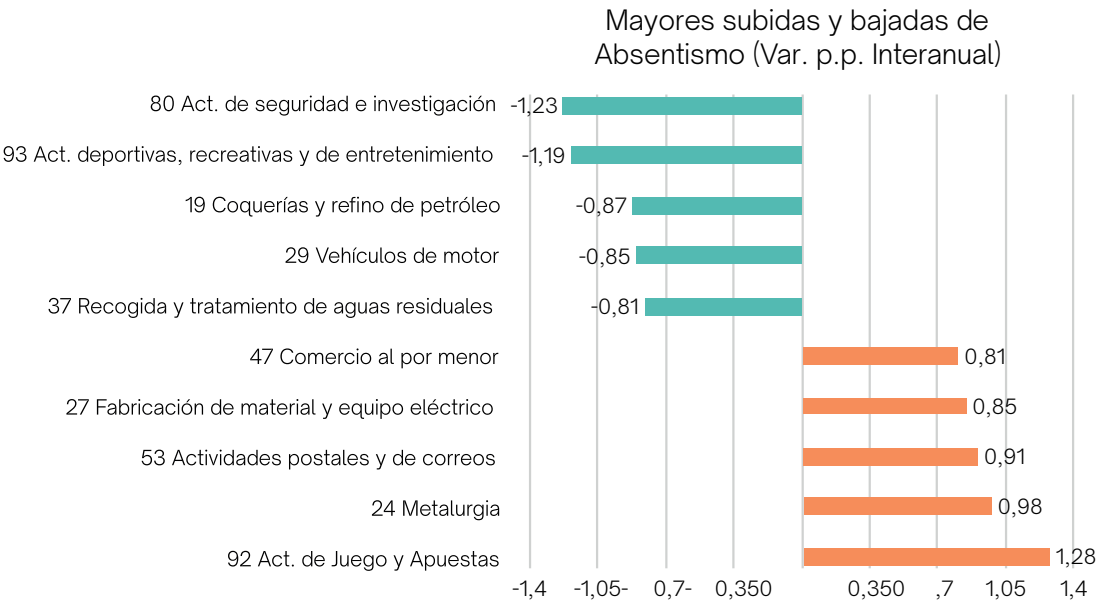
Gráfica 3.5.3
Dispersión del absentismo dentro de cada sector. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Los servicios son, con diferencia, el sector más heterogéneo (del 3,0% al 13,8%), mientras que la construcción se mueve en una banda muy estrecha (5,9%–6,5%). Por último, la industria oscila entre el 5,4% y el 11,9%.

Gráfica 3.5.4
Mayores subidas y bajadas del absentismo por división. 2026 T1



Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Las mayores subidas interanuales se dan en Juegos de azar (+1,3 p.p.) y Metalurgia (+1,0 p.p.); En el otro lado, las mayores caídas, en Seguridad y Actividades deportivas (-1,2 p.p. en ambas).



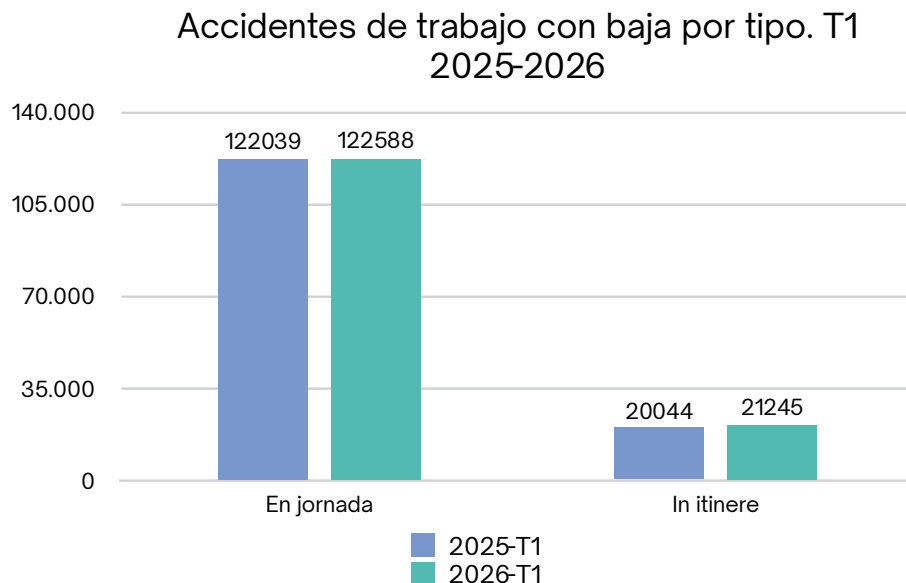
3.2 Siniestralidad laboral e Incidencia

El avance de siniestralidad del primer trimestre de 2026 procede de la estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) del Ministerio de Trabajo, que recoge los accidentes con baja notificados a través del sistema Delt@. Para comparar territorios y sectores de distinto tamaño se emplea el índice de incidencia, que mide los accidentes en jornada por cada 100.000 afiliados.

Entre enero y marzo de 2026 se registraron 143.833 accidentes de trabajo con baja, un 1,2% más que en el mismo trimestre de 2025. El dato combina dos dinámicas: los accidentes en jornada apenas se movieron (+0,4%, hasta 122.588), mientras que los ocurridos in itinere, en el trayecto al trabajo, crecieron con fuerza (+6,0%, hasta 21.245). El sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético sigue siendo la primera forma de lesión, aunque retrocede un 7,2% respecto a un año antes.

Gráfica 3.6.1

Accidentes de trabajo con baja por tipo. T1 2025-T1 2026



Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

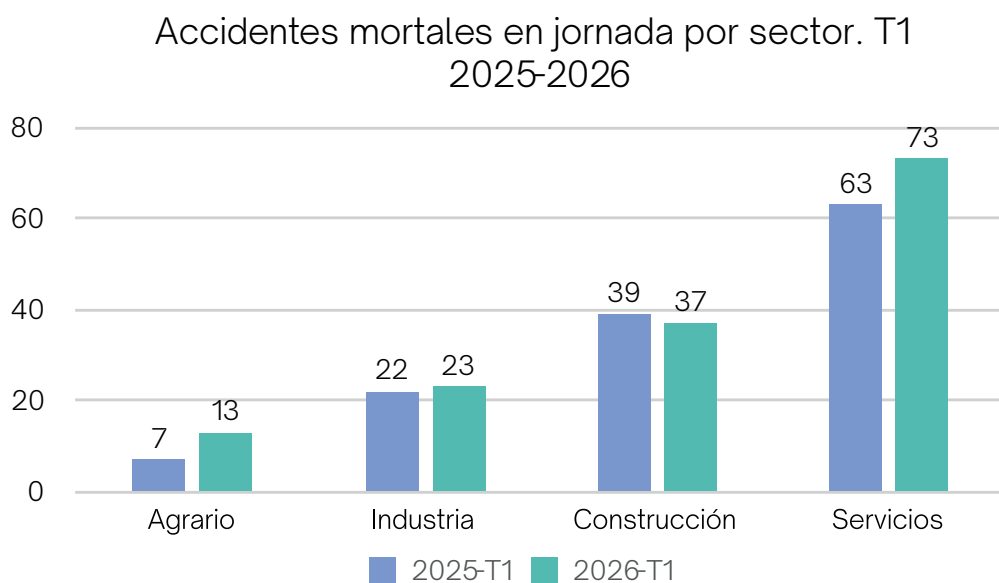
El contraste se repite trimestre a trimestre: la siniestralidad ligada al puesto de trabajo se estabiliza, mientras la asociada al desplazamiento sigue al alza, en línea con la mayor movilidad y la presencialidad.

3.2.1 Accidentes mortales

La señal más preocupante del trimestre está en los accidentes mortales. Los fallecimientos en jornada subieron un 11,5% (de 131 a 146), frente a la caída de los ocurridos in itinere (-22,6%). El repunte se explica sobre todo por las causas naturales (infartos y otras patologías), que crecen un 14%, y por las caídas de altura o al mismo nivel (+35%).

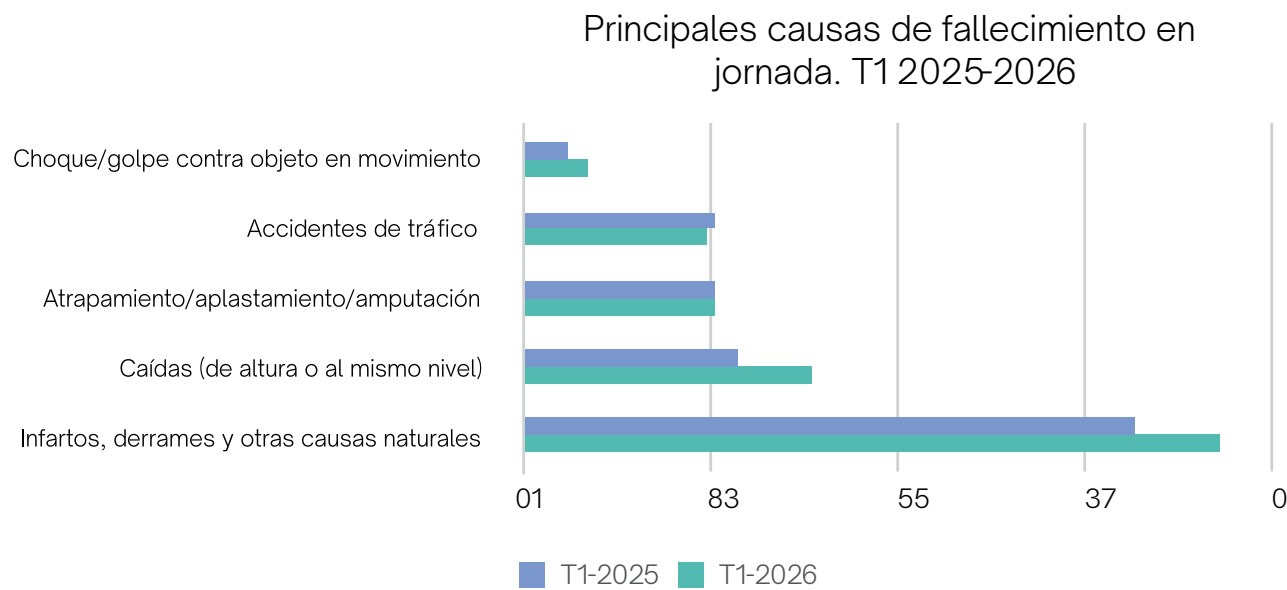
Gráfica 3.6.2

Accidentes mortales en jornada por sector. T1 2025-T1 2026



Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por sectores, el agrario casi duplica sus muertes en jornada (de 7 a 13) y los servicios suben un 15,9% (de 63 a 73); la construcción es el único que mejora (-5,1%). Conviene leer las cifras de un solo trimestre con cautela, pero la dirección contrasta con la mejora que se había observado en el conjunto de 2025.



Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La primera causa de muerte en el trabajo ya no es traumática sino cardiovascular. Por lo que toma vital importancia que las empresas centren el foco en la vigilancia de la salud, la gestión de la edad y en programas de bienestar cardiovascular con el objetivo de prevenir esta mortalidad y no solo la “salud blanda”.

3.2.2 Índice de incidencia

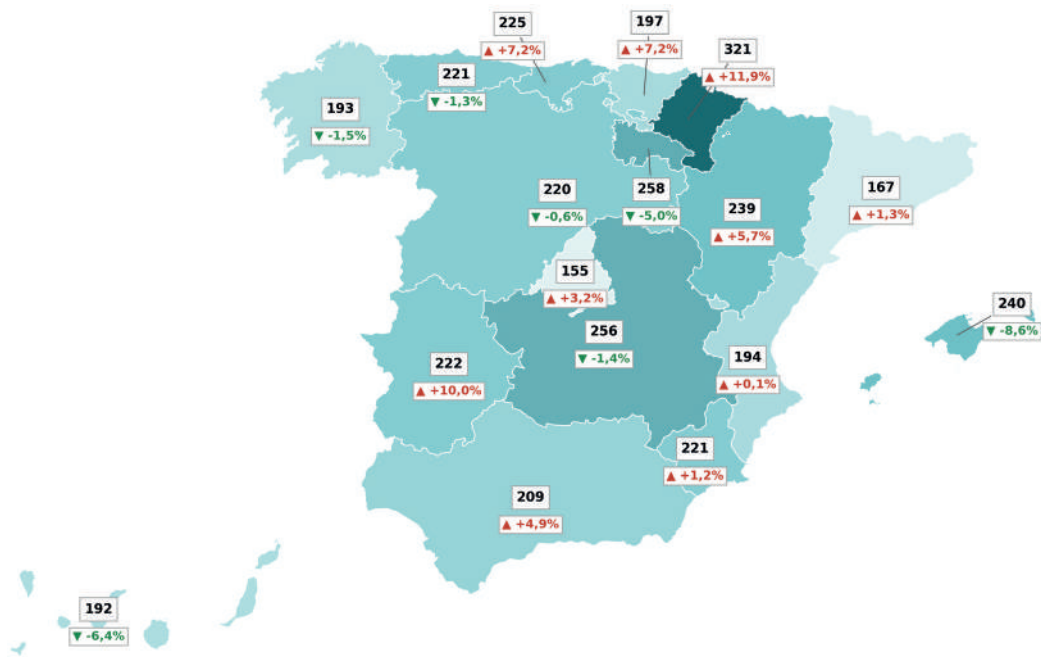
En términos de incidencia, el índice nacional en jornada se situó en 195 accidentes por cada 100.000 afiliados en el primer trimestre un 2,6% más que en el mismo periodo del año anterior (190 en 2025-T1).

Índice de incidencia en jornada 2026-T1



Gráfica 3.6.3

Índice de incidencia en jornada por CCAA. T1 2026



Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Navarra encabeza la incidencia (321, un 11,9% más que un año antes), seguida de La Rioja (258) y Castilla-La Mancha (256). En el otro lado, se encuentra Madrid que registra de nuevo la más baja (155).

Índice de incidencia en jornada por sector. T1 2026

Sector	Accidentes en jornada	Índice de incidencia (×100.000)
Construcción	18.213	426
Industria	25.488	345
Agrario	6.610	289
Servicios	72.277	148
Total nacional	122.588	195

Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Aunque los servicios concentran la mayoría de los accidentes en términos absolutos (72.277 de 122.588), el riesgo relativo cuenta otra historia. La construcción más que duplica la media nacional, con 426 accidentes en jornada por cada 100.000 afiliados, seguida de la industria (345) y el sector agrario (289); los servicios quedan muy por debajo (148). Cualquier estrategia preventiva eficaz debe ponderar por exposición y no solo por volumen.

3.2.3 Forma de contacto

La forma de contacto es el campo que describe exactamente cómo se lesionó la persona accidentada por el agente material que provocó el daño. Define la modalidad en la que el trabajador entró en contacto con el elemento peligroso o causante de la lesión.

Forma de contacto que ocasionó la lesión. T1 2025-2026

Forma de la lesión (en jornada)	T1-2025	T1-2026	Var.
Golpe contra objeto inmóvil (trabajador en movimiento)	34.173	36.056	+5,5%
Sobreesfuerzo físico (musculoesquelético)	34.950	32.438	-7,2%
Choque/golpe contra objeto en movimiento	21.644	22.117	+2,2%
Contacto con agente cortante/punzante	13.101	13.269	+1,3%
Otras causas	13.601	14.087	+3,6%

Fuente: elaboración propia sobre la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Dos mecanismos explican más de la mitad de los accidentes en jornada: los golpes contra objetos inmóviles (36.056, +5,5%) y los sobreesfuerzos musculoesqueléticos (32.438), que aunque retroceden un 7,2%, siguen siendo la segunda causa. Es una radiografía que apunta a causas conocidas: orden y limpieza, señalización y diseño de los espacios para los golpes; ergonomía, ayudas a la manipulación y formación postural para los sobreesfuerzos.





3.3 Enfermedades profesionales

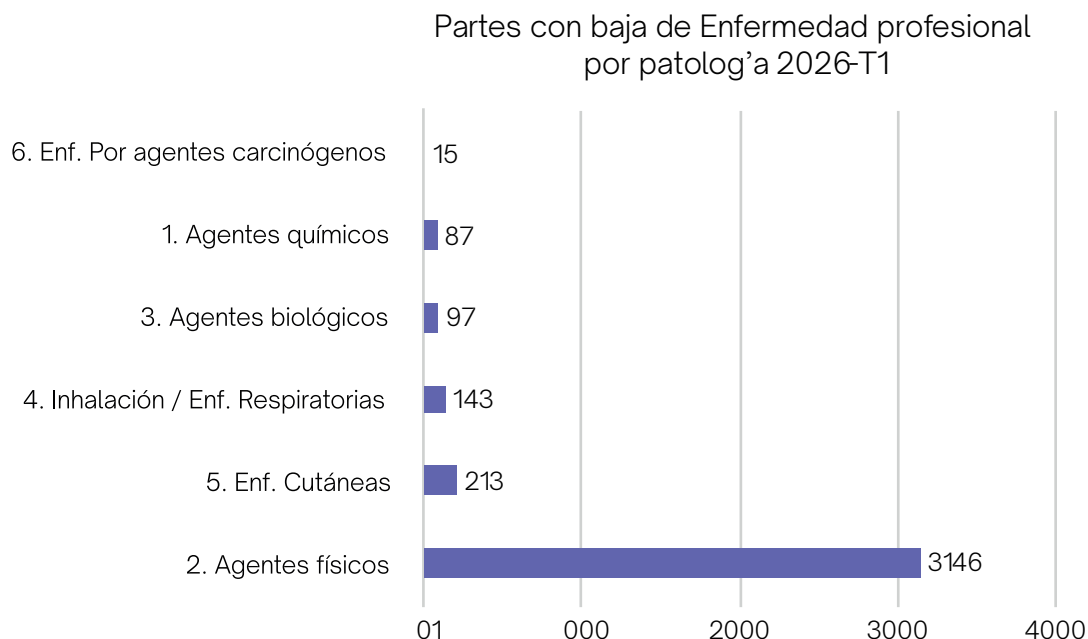
Los datos de enfermedad profesional proceden de la estadística CEPROSS de la Seguridad Social y corresponden a los partes comunicados entre enero y marzo de 2026.

En el primer trimestre de 2026 se comunicaron 9.042 partes de enfermedad profesional, de los

que 3.701 cursaron con baja y el resto se notificaron sin baja. El ritmo de notificación se mantiene alto: en el acumulado de los primeros meses del año, los partes con baja crecen en torno a un 12% respecto al mismo periodo de 2025, en línea con la tendencia que cerró 2025 en un máximo histórico de 30.510 partes totales y 12.244 con baja.

Gráfica 3.7.1

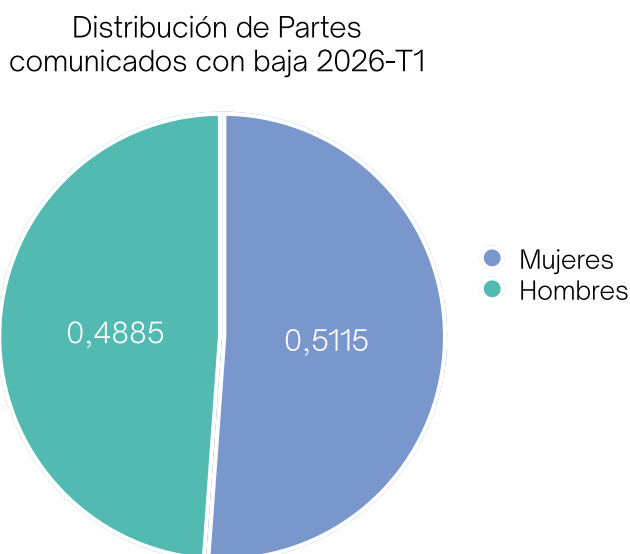
Partes de enfermedad profesional por grupo. T1 2026



Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.

La composición apenas cambia: las enfermedades causadas por agentes físicos (en su mayoría trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos y posturas forzadas) concentran el 85% de los partes (3.146 de 3.701). El resto se reparte entre las enfermedades de la piel, las biológicas, las causadas por inhalación, las químicas y, de forma muy minoritaria, las debidas a agentes carcinógenos.

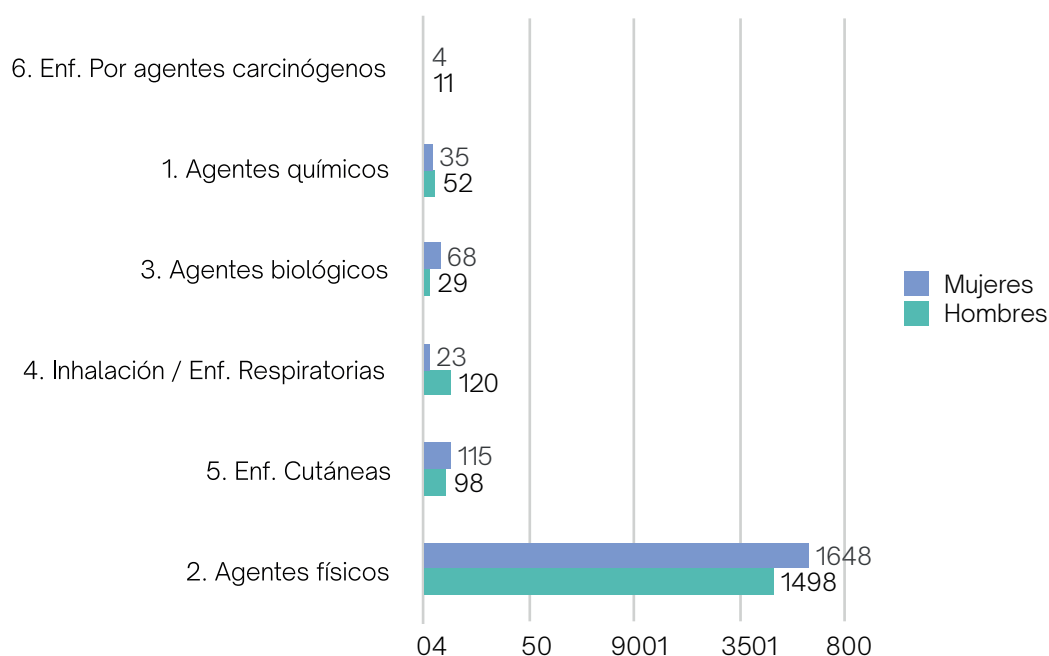
En el reparto por género, las mujeres vuelven a ser mayoría: 1.893 partes frente a 1.808 de los hombres, una diferencia reducida que confirma un reparto bastante equilibrado por sexo.



Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.



Partes con baja por patolog'ía y
gŽnero 2026-T1



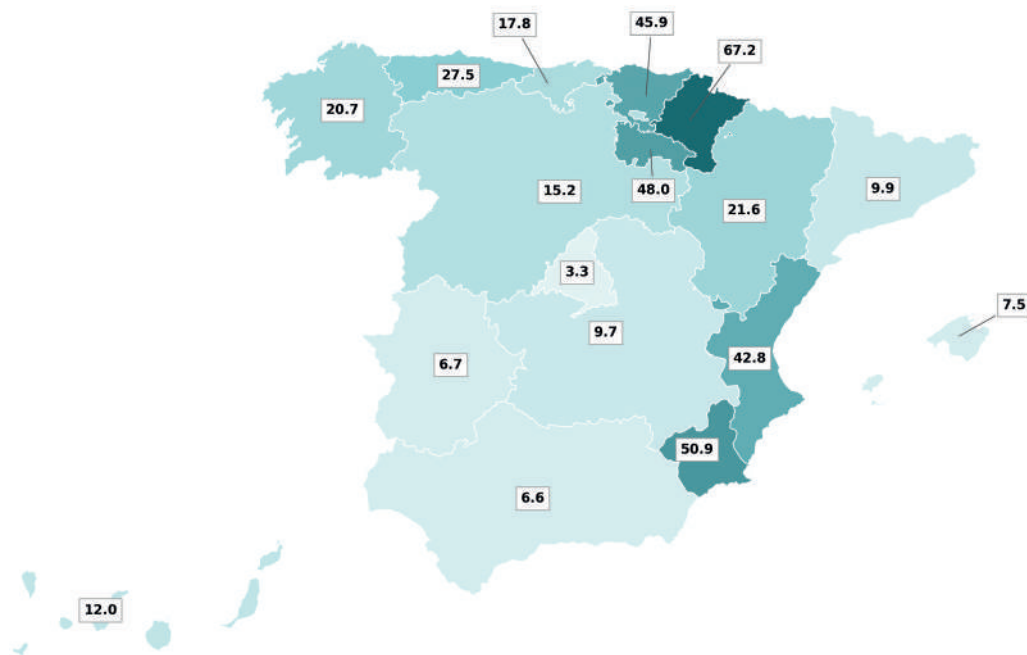
Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.

Al analizar qué patologías afectan más a cada género se pueden observar grandes diferencias: Las mujeres son más propensas a Agentes físicos, Enfermedades cutáneas y Agentes biológicos; En cambio, los hombres sufren mucho más las bajas derivadas de Inhalación o Enfermedades respiratorias, Agentes químicos y Agentes carcinógenos.

El reparto territorial es muy desigual y apunta a la especialización productiva de cada comunidad.

Gráfica 3.7.2

Índice de incidencia de enfermedad profesional por CCAA. T1 2026

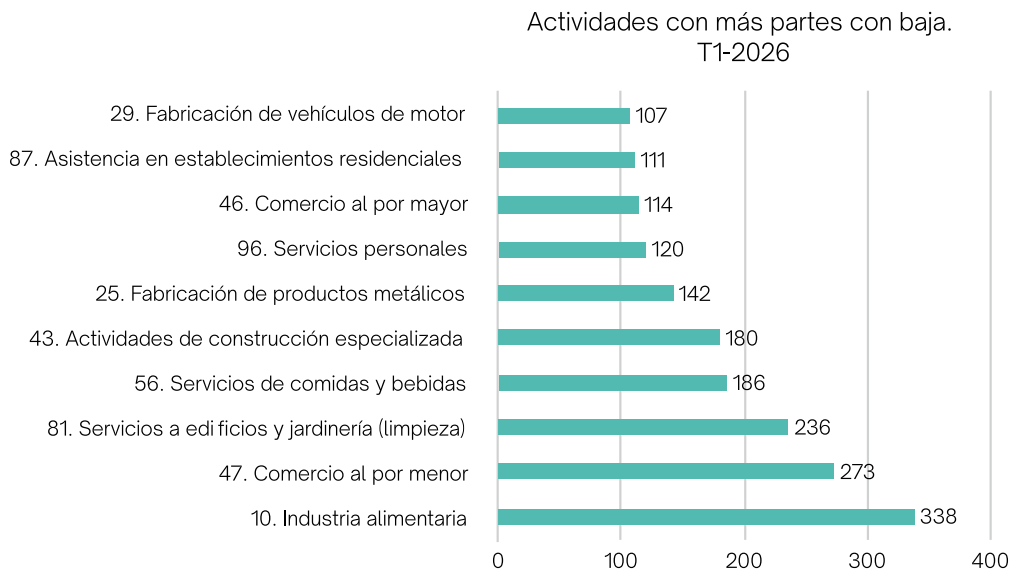


Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.

Medida en partes con baja por cada 100.000 afiliados, el indicador que mejor refleja el impacto real de la enfermedad profesional, la incidencia se concentra en el eje del Ebro y la cornisa norte: Navarra (67) encabeza con diferencia, seguida de Murcia (51), La Rioja (48) y País Vasco (46). En el extremo opuesto, Madrid (3), Andalucía (7) y Extremadura (7) registran las tasas más bajas. El patrón coincide con la localización de la industria agroalimentaria y de transformación, intensiva en tareas repetitivas y posturas forzadas.

Gráfica 3.7.3

Las 10 actividades (cnae) con más partes con baja. T1 2026

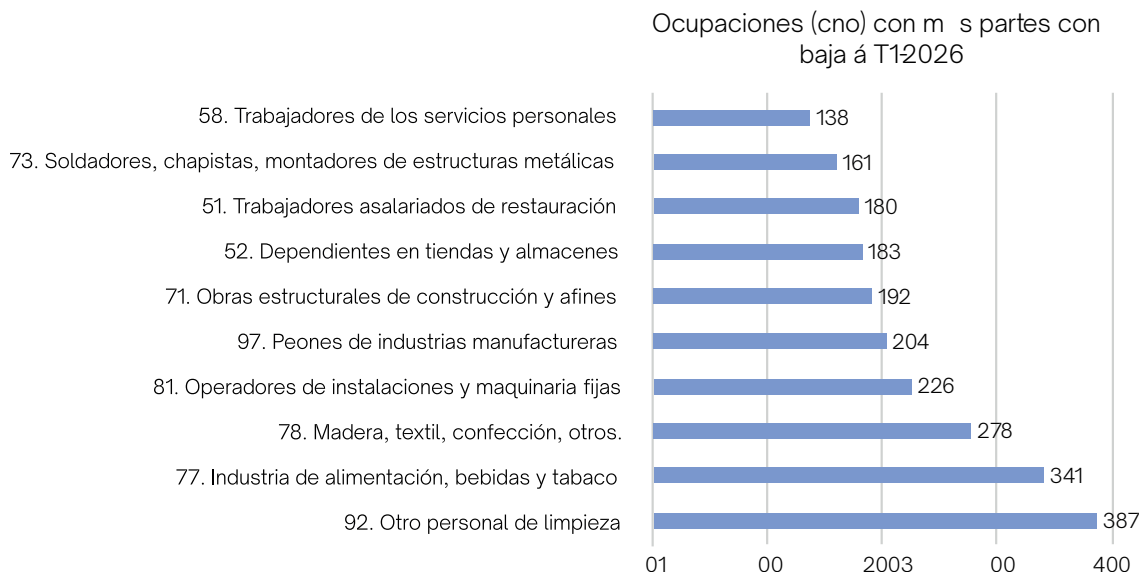


Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.

Las diez actividades cnae con más partes registrados con baja suman en torno al 57% (1.807) del total nacional del trimestre (3.701).

Gráfica 3.7.4

Las 10 ocupaciones (cno) con más partes con baja. T1 2026



Fuente: elaboración propia sobre CEPROSS, Seguridad Social.

Las diez ocupaciones que componen esta gráfica reúnen alrededor del 65% del total de partes con baja del periodo.

El detalle por actividad y ocupación dibuja un mapa muy concentrado de la enfermedad profesional. La industria alimentaria (338 partes con baja) encabeza las actividades, seguida del comercio minorista (273) y de los servicios de limpieza de edificios (236). En el plano ocupacional, el personal de limpieza (387) y los trabajadores de la industria de alimentación (341) van en cabeza, por delante de oficios de la madera y el textil, peones y operarios de maquinaria. El patrón es coherente y útil para la prevención: las Enfermedades Profesionales persisten en ocupaciones manuales de movimiento repetitivo, manipulación y posturas forzadas, donde diez actividades concentran más de la mitad de todos los partes con baja del trimestre.



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

CAPÍTULO 4

Salud mental y absentismo laboral

Burnout, IA y el precio invisible del presentismo



4.1 La salud mental en el trabajo: panorama actual

Si el absentismo laboral ha sido históricamente un problema de espalda y rodilla -los trastornos musculoesqueléticos como causa principal de baja-, el siglo XXI está reescribiendo ese diagnóstico. La salud mental ha escalado hasta convertirse en uno de los factores más determinantes del absentismo en Europa, y España no es una excepción. No es un fenómeno nuevo, pero sí uno acelerado: la pandemia de COVID-19 actuó como amplificador de procesos que ya estaban en marcha, y sus efectos sobre la salud psicológica de la población trabajadora no se han disipado con el paso del tiempo.

Los datos europeos sitúan el problema en una dimensión difícil de ignorar. El coste de la mala salud mental en la Unión Europea supera los 600.000 millones de euros anuales, más del 4% del PIB comunitario, repartidos entre gasto sanitario directo (190.000 millones), prestaciones sociales (170.000 millones) y costes laborales indirectos por absentismo y presentismo (240.000 millones), según la OCDE citada por el Consejo de la UE (Mental Health Policy, 2024). En esa misma línea, el Eurobarómetro especial sobre salud mental de 2023 recoge que el 46% de los ciudadanos europeos declaró haber experimentado problemas emocionales o psicológicos en el último año, cifra que sube al 53% entre los menores de 30 años (Comisión Europea, Eurobarómetro 2023, DG SANTE).

En España, la Encuesta de Salud de España (ESdE) 2023, publicada el 27 de mayo de 2025 por el Ministerio de Sanidad, recoge que los trastornos más prevalentes en la población adulta en edad de trabajar son:

- Ansiedad crónica: 6,7% de la población adulta
- Trastornos del sueño: 5,4%
- Depresión: 4,1%
- Trastornos mixtos ansiedad-depresión: en ascenso, especialmente entre mujeres de 25 a 54 años

Estas cifras de prevalencia tienen una traducción directa en el mercado laboral. Los trastornos mentales son ya la segunda causa de incapacidad temporal en España por contingencias comunes, solo por detrás de las patologías musculoesqueléticas, y la primera en términos de duración media de la baja. Una baja por trastorno mental dura, en promedio, entre dos y cuatro veces más que una baja por causa física, lo que explica su peso desproporcionado en el coste total del absentismo a pesar de no ser la causa más frecuente en número de episodios.

4.2 Salud mental y absentismo: la conexión



4.2 Salud mental y absentismo: la conexión

La relación entre salud mental y absentismo no es lineal ni unidireccional. No se trata simplemente de que quien tiene un trastorno mental se ausenta más: la causalidad funciona también en sentido inverso, y los factores del entorno laboral generan o agravan los problemas de salud psicológica que a su vez producen ausencias. Entender esta bidireccionalidad es indispensable para diseñar intervenciones que interrumpan el ciclo.

4.2.1 Las bajas de larga duración y la salud mental

Las bajas motivadas por problemas de salud mental presentan una característica diferencial respecto a las de causa física: la probabilidad de cronificación es significativamente mayor. Un trabajador con más de cuatro semanas de baja por salud mental que no recibe una intervención de retorno activo tiene en torno a un 80% de probabilidades de seguir de baja al cabo de un año (NICE, 2019, guía NG146).

El mecanismo que explica esta tendencia a la cronificación no es solo clínico, sino también psicológico y social. La baja laboral prolongada genera aislamiento, pérdida de rutina y de sentido de propósito, deterioro de la autoestima profesional y, en muchos casos, ansiedad anticipatoria ante la perspectiva de volver. Sin intervención, estos factores se retroalimentan y convierten lo que podría haber sido un episodio recuperable en una situación de incapacidad permanente.

4.2.2 El presentismo psicológico: estar sin estar

Pero la salud mental no solo explica el absentismo en su acepción clásica. Explica también, y quizás en mayor medida, el presentismo: la situación en que el trabajador acude al trabajo pero, por un estado de deterioro psicológico, rinde muy por debajo de su capacidad habitual.

La investigación sobre el coste del presentismo apunta a cifras superiores a las del absentismo convencional. Un meta-análisis publicado en *Pharmacoeconomics* estima que las pérdidas de productividad por presentismo pueden superar entre 1,5 y 3 veces las derivadas del absentismo, con mayor variabilidad según la patología y el tipo de ocupación (Brouwer et al., 2023). En el caso específico de los trastornos mentales, un trabajador con depresión no diagnosticada o no tratada puede operar durante meses a una fracción de su capacidad productiva, con un coste invisible que las estadísticas de IT no recogen.

El presentismo de causa psicológica es especialmente frecuente entre trabajadores con contratos temporales o en situación de inseguridad laboral, y entre quienes no reconocen o no quieren visibilizar su situación por miedo al estigma o a las consecuencias profesionales.

4.3 Perspectiva de género en salud mental laboral

Los trastornos mentales no afectan de manera igual a hombres y mujeres en el ámbito laboral. Las diferencias son consistentes en los datos y tienen una explicación multicausal que va más allá de factores biológicos: incluye diferencias en la exposición a factores de riesgo psicosocial, en los roles de cuidado que la sociedad asigna de manera desproporcionada a las mujeres, y en los patrones de reconocimiento y comunicación del malestar psicológico.

Los datos de la ESdE 2023 muestran una prevalencia de depresión en mujeres casi el doble que en hombres en la franja de 25 a 54 años. Las bajas laborales por trastornos mentales en mujeres son también más frecuentes y más largas, en parte por la mayor prevalencia de estas patologías y en parte por la menor accesibilidad a recursos de apoyo formal en el entorno laboral.

Un factor explicativo central es la carga mental del cuidado. La evidencia acumulada muestra que las trabajadoras que asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado -de hijos, de personas mayores o dependientes- experimentan niveles más elevados de agotamiento cognitivo y emocional, con consecuencias directas sobre su salud psicológica y su capacidad de recuperación entre jornadas (Eurofound, 2021). Este fenómeno, que la literatura denomina ‘doble jornada’ o second shift, sigue siendo un factor estructural insuficientemente abordado en las políticas de bienestar laboral de las empresas españolas.

Las implicaciones para la gestión son claras: los programas de bienestar que ignoran la perspectiva de género producen resultados asimétricos. Esta perspectiva de género es extensible al conjunto del absentismo, más allá de la salud mental.

4.4 El fenómeno del burnout: de la pandemia a la IA

El burnout, traducido habitualmente como síndrome de desgaste profesional, ocupa desde 2022 una categoría propia en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS. La 11.^a revisión del CIE (CIE-11), vigente desde enero de 2022, recoge el burnout bajo el código QD85 como ‘fenómeno ocupacional’ y lo define como el resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito, caracterizado por tres dimensiones: agotamiento o falta de energía, creciente distancia mental del trabajo y reducción de la eficacia profesional (OMS, 2019/2022).

Esta clasificación tiene implicaciones prácticas importantes. El burnout no es sinónimo de depresión, aunque comparte con ella algunos síntomas y puede derivar en ella. Es un fenómeno específicamente laboral, lo que significa que su tratamiento no puede limitarse a la intervención clínica individual: requiere también actuar sobre las condiciones de trabajo que lo generaron. En España su prevalencia es alta: 7 de cada 10 trabajadores afirman haber experimentado síntomas de burnout, y entre quienes temen ser desplazados por la inteligencia artificial el 62% declara niveles elevados de agotamiento (Adecco Group Institute, 2023).

El burnout en la era de la IA: cuando el trabajo acelera más rápido que las personas

Si el burnout ya era un fenómeno en ascenso antes de 2020, la irrupción masiva de la inteligencia artificial en el entorno laboral ha añadido una dimensión nueva que los modelos clásicos no contemplaban: la ansiedad de quedarse atrás tecnológicamente, con el estrés crónico que genera la sensación de que las herramientas evolucionan a un ritmo imposible de seguir.

Investigadores de Harvard Business Review han acuñado el término 'AI brain fry' para describir el estado de fatiga cognitiva crónica que reporta 1 de cada 7 trabajadores que utilizan intensivamente herramientas de IA en su jornada: sensación de niebla mental, dificultad para concentrarse, incremento de errores y mayor intención de dejar el empleo (HBR, marzo 2026, 'When Using AI Leads to Brain Fry'). Paradójicamente, el mismo estudio constata que los trabajadores que usan la IA para liberarse de tareas repetitivas reportan menos burnout, lo que sugiere que el problema no es la IA en sí, sino la manera en que se implementa y la presión implícita de adoptarla sin tiempo ni acompañamiento.

Esta presión tiene nombre en la literatura reciente: FOBO (Fear of Becoming Obsolete), el miedo a quedarse obsoleto. En 2023, el 22% de los trabajadores temía que su puesto quedara obsoleto

por la IA, frente al 15% de 2021, y entre los titulados universitarios ese porcentaje casi se triplicó en dos años (World Economic Forum, 2023). El INSST reconoce el tecnoestrés como factor de riesgo psicosocial en sus Notas Técnicas de Prevención, si bien la velocidad a la que evoluciona la IA hace que la literatura preventiva vaya por detrás de la realidad que viven muchos trabajadores. Las empresas que implantan herramientas de IA sin acompañamiento formativo ni espacios de adaptación gradual están, sin quererlo, incrementando el riesgo de burnout en sus plantillas.

La implicación para la gestión del absentismo es directa: el estrés tecnológico ya forma parte del ecosistema de factores psicosociales que elevan el riesgo de baja. Un plan de gestión del absentismo actualizado no puede ignorar esta dimensión emergente.





4.5 El papel de la empresa

La empresa ocupa un lugar singular en el abordaje de la salud mental laboral: no es el origen del problema, pero sí es el escenario en que el problema se manifiesta con más visibilidad y también el espacio donde las intervenciones más eficaces pueden desplegarse.

El cambio de paradigma que necesita la empresa española en materia de salud mental laboral se puede formular de manera sencilla: pasar de controlar la ausencia a prevenir el deterioro. El modelo reactivo ha demostrado ser costoso e ineficaz. El modelo proactivo es más complejo de implementar, pero genera retornos medibles en reducción del absentismo, mejora del clima y retención del talento.

1. Liderazgo psicológicamente seguro

Los mandos intermedios son el eslabón más crítico en la prevención del absentismo por salud mental. Un mando que genera confianza, que normaliza hablar de dificultades y que responde con apoyo ante señales de deterioro puede prevenir bajas que de otra manera serían inevitables. Esto requiere formación específica, no solo buenas intenciones.

2. Evaluación y gestión de riesgos psicosociales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ya obliga a su identificación y control. En la práctica, muchas empresas la realizan de manera formal sin traducirla en acciones concretas. Convertir la evaluación psicosocial en un instrumento real de gestión es una obligación legal y una herramienta de eficacia demostrada.

3. Acceso a apoyo psicológico confidencial (EAP)

Los Programas de Asistencia al Empleado que incluyen acceso gratuito y confidencial a profesionales de salud mental -con plazos de respuesta inferiores a 48 horas- son la intervención con mayor evidencia de impacto sobre el absentismo por salud mental. Su coste para la empresa es significativamente inferior al de una baja de larga duración.

4. Destigmatización activa

El estigma sigue siendo una barrera enorme para que los trabajadores con problemas de salud mental busquen ayuda. Las empresas pueden contribuir a reducirlo con comunicación interna que normalice la experiencia del malestar psicológico, con el ejemplo de los líderes y con la garantía real de que reconocer una dificultad no tiene consecuencias negativas en la carrera.

5. Flexibilidad real, no solo formal

La flexibilidad horaria, las opciones de teletrabajo y la posibilidad de adaptar temporalmente la carga de trabajo ante situaciones de dificultad psicológica son herramientas preventivas de alta eficacia, especialmente en fases tempranas de deterioro. La clave es que estén accesibles de manera real y sin procesos burocráticos estigmatizantes.

6. Protocolo de retorno activo

La gestión de la reincorporación tras una baja larga por salud mental es determinante para evitar la recaída. El acompañamiento en las primeras semanas, la adaptación progresiva de la carga y el mantenimiento del contacto durante la baja son los tres factores con mayor impacto en la consolidación del retorno.

4.6 El sistema sanitario y la salud mental

La empresa puede y debe hacer mucho, pero no puede hacerlo todo. La eficacia de cualquier intervención empresarial en salud mental tiene un techo estructural determinado por el estado del sistema sanitario público. Y en España, ese sistema enfrenta un problema de capacidad que los datos no permiten ignorar.

País / Referencia	Psiquiatras / 100.000 hab.	Nota
Alemania	28	
Francia	23	
Reino Unido	19	
Italia	19	
Media OCDE	18	Referencia internacional de comparación
Portugal	14	
España	12	7o país OCDE con menor ratio Melilla/Ceuta: 4,72 País Vasco: 14,99
Ratio óptima recomendada (SEPSM)	13-15	Requeriría +370/565 psiquiatras/año en España (2021-2026)

Fuente: SEPSM (Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental) / Congreso Nacional de Psiquiatría. sepsm.org | Datos OCDE citados en: OCDE (2025), Health at a Glance 2025, doi.org/10.1787/02ddfb62-en

Las listas de espera para atención especializada en salud mental en el Sistema Nacional de Salud se han deteriorado de manera notable en los últimos años. España cuenta con 12 psiquiatras por cada 100.000 habitantes, muy por debajo de la media OCDE de 18 y a una distancia considerable de países de nuestro entorno como Francia (23), Alemania (28) o Reino Unido (19). Considerando que la ratio óptima se sitúa entre 13 y 15 psiquiatras por cada 100.000 habitantes, España necesitaría incorporar entre 370 y 565 psiquiatras anuales entre 2021 y 2026 para alcanzar ese umbral (SEPSM). Las diferencias regionales son además muy pronunciadas: Ceuta y Melilla registran apenas 4,72 psiquiatras por cada 100.000 habitantes, mientras el País Vasco alcanza los 14,99, el único territorio que roza el umbral óptimo.

Esta brecha entre necesidad y capacidad tiene consecuencias directas sobre el absentismo. Un trabajador que desarrolla un cuadro ansioso-depresivo y debe esperar cuatro meses para acceder a un profesional de salud mental público tiene opciones muy limitadas: aguantar -con riesgo de cronificación-, pagar atención privada -inaccesible para muchos salarios- o solicitar la baja como única vía de reconocimiento institucional de su situación. El sistema, sin quererlo, puede estar generando incentivos hacia la baja al no ofrecer alternativas de atención temprana.



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

CAPÍTULO 5

Marco legal y jurisprudencia sobre absentismo laboral





5.1 Novedades legislativas

El marco normativo que rodea la gestión del absentismo laboral en España ha registrado en el periodo 2024-2025 una actividad legislativa relevante en varios frentes: la gestión y control de la incapacidad temporal, la protección del trabajador con discapacidad sobrevenida, la

digitalización de los trámites de baja, y la irrupción del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial como marco regulatorio nuevo con implicaciones directas para la vigilancia y la gestión de personas en la empresa.

Norma	Estado	Impacto en gestión del absentismo
RD 1060/2022 (BOE 3 ene 2023)	Vigor	Digitalización completa IT. Partes exclusivamente telemáticos. Fin del papel físico trabajador-empresa.
Resolución BOE-A-2025-1376 (ene 2025)	Vigor	Convenio INSS-INGESA para control IT 2025-2028. Refuerzo coordinación y controles.
Ley 2/2025 <i>Fuente verificable: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8567</i>	Vigor	Elimina extinción automática del contrato por IP total/absoluta. Obliga a analizar ajustes razonables previos.
Reglamento UE 2024/1689 (AI Act) <i>Fuente verificable: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689</i>	Parcial	Primeras obligaciones desde feb 2025. IA alto riesgo en RRHH: evaluación conformidad, info a representantes.
Proyecto ley reducción jornada 37,5h	Rechazado	Aprobado Consejo Ministros 6/5/2025. Rechazado Congreso 10/9/2025. Reforma registro horario digital en curso por RD.

Fuentes: BOE (boe.es), CGPJ, AEPD (aepd.es), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia.

Digitalización completa de los procesos de IT

El cambio más transversal de los últimos ejercicios en materia de gestión de bajas es la digitalización completa del circuito de partes de IT. Desde la entrada en vigor de las sucesivas modificaciones del Real Decreto 625/2014 -la última mediante el Real Decreto 1060/2022 (BOE de 3 de enero de 2023)-, los partes médicos de baja, confirmación y alta se transmiten exclusivamente por vía telemática desde el médico que los emite directamente al INSS, eliminando la obligación del trabajador de entregar físicamente el papel a la empresa. Las empresas reciben la información a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).

Esta reforma tiene consecuencias prácticas relevantes: la empresa ya no puede alegar falta de comunicación del trabajador para no tramitar la prestación, y el control de los plazos de gestión se vuelve más trazable para todas las partes.

Refuerzo de los controles de IT: Convenio INSS-INGESA 2025-2028

El Convenio INSS-INGESA 2025-2028 (Resolución de 20 de enero de 2025, BOE-A-2025-1376) refuerza la coordinación entre la Seguridad Social y los servicios sanitarios de gestión directa del Estado (Ceuta y Melilla) para el control de la incapacidad temporal. Desde finales de 2025, las empresas deben comunicar al INSS, por vía telemática, el puesto de trabajo y la descripción de funciones de la persona en situación de IT.

Ley 2/2025: fin de la extinción automática del contrato por incapacidad permanente

Una de las reformas de mayor calado para la relación entre incapacidad y empleo es la aprobada mediante la Ley 2/2025, que modifica los artículos 48 y 49 del Estatuto de los Trabajadores. La reforma elimina la extinción automática del contrato de trabajo cuando se declara una incapacidad permanente total o absoluta, obligando al

empleador a realizar un análisis individualizado de la situación antes de proceder a la extinción y abriendo la puerta a la reincorporación con ajustes razonables como alternativa prioritaria al despido. Esta modificación tiene una implicación directa sobre el absentismo de larga duración: la empresa ya no puede resolver automáticamente una situación de baja prolongada con una extinción contractual una vez que se declara la IP. Debe explorar activamente la adaptación del puesto o el ofrecimiento de un puesto alternativo, acercando el modelo español al estándar europeo de gestión del retorno al trabajo.

La reforma de la jornada laboral: aprobada, rechazada, pero no cerrada

El proyecto de ley para reducir la jornada ordinaria máxima de 40 a 37,5 horas semanales -sin reducción salarial- fue aprobado por el Consejo de ministros el 6 de mayo de 2025 y remitido al Parlamento, pero fue rechazado por el Congreso de los Diputados el 10 de septiembre de 2025. Pese al rechazo parlamentario, el Gobierno ha anunciado que impulsará la reforma del registro horario digital mediante Real Decreto, al amparo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de aprobación parlamentaria.

El Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (AI Act)

El Reglamento (UE) 2024/1689 (AI Act), de 13 de junio de 2024, comenzó a aplicar sus primeras obligaciones el 2 de febrero de 2025. Clasifica como sistemas de IA de alto riesgo los empleados en el ámbito laboral que afecten al acceso, la permanencia o las condiciones de trabajo, que quedan sujetos a evaluación de conformidad, documentación técnica, notificación a la representación de los trabajadores antes de su despliegue y garantía del derecho de la persona a una revisión humana de las decisiones automatizadas. El Reglamento prohíbe expresamente la inferencia de emociones en contextos laborales y la puntuación social.



5.2 Jurisprudencia comentada

A continuación, se recogen las ocho resoluciones jurisprudenciales más relevantes del periodo 2024-2025 en materia de absentismo, incapacidad temporal, teletrabajo y gestión de personas. Se presentan en formato de pregunta práctica para facilitar su consulta por las áreas de Recursos Humanos.

1. ¿Puede la empresa establecer un complemento salarial que se reduce en caso de ausencias por IT?

STS 40/2025, de 20 de enero | Sala de lo Social | Comentario: Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF

Fuente verificable: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3540

Si, con condiciones. El Tribunal Supremo confirma la legalidad de los complementos o incentivos anti-absentismo que condicionan parte del salario variable a la asistencia al trabajo, siempre que estén recogidos en convenio colectivo o acuerdo de empresa y que no den lugar a discriminación directa ni indirecta. El Tribunal advierte expresamente que NO pueden descontarse como ausencias computables las derivadas de IT por contingencias comunes o profesionales, permisos por cuidado de familiares, ni cualquier ausencia vinculada a un derecho fundamental. El diseño de estos complementos requiere la exclusión expresa de estas situaciones protegidas.

2. ¿Debe la empresa dar audiencia al trabajador antes de un despido disciplinario por absentismo?

STS 1250/2024, de 18 de noviembre | Sala de lo Social (Pleno, unanime) | CGPJ, Noticias Judiciales

Fuente verificable: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?i=d=ANU-L-2024-00000002778

Si, a partir de ahora. Esta sentencia supone un cambio doctrinal de primer orden: el Tribunal Supremo en Pleno resuelve que el empleador debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos ANTES de adoptar la decisión de despido disciplinario, aplicando directamente el artículo 7 del Convenio OIT no 158 de 1982 (en vigor en España desde 1986). Esta resolución modifica la doctrina consolidada desde los años ochenta y obliga a las empresas a establecer un tramite de audiencia previa en sus procedimientos de despido. La ausencia de dicho tramite puede determinar la improcedencia del despido.

3. ¿Tiene derecho a la mejora voluntaria de IT el trabajador cedido por una ETT?

STS 466/2025 | Sala de lo Social | Noticias Jurídicas

Fuente verificable: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tribunal-supremo-sala-lo-social-27-5-25-48677837>

Si. El trabajador contratado a través de una Empresa de Trabajo Temporal tiene derecho a percibir la mejora voluntaria por incapacidad temporal contemplada en el convenio colectivo de la empresa usuaria en la que presta servicios. El principio de igualdad de trato entre trabajadores cedidos y trabajadores propios de la empresa usuaria -recogido en la Directiva 2008/104/CE y en la Ley 14/1994 reguladora de las ETT- se extiende también a las mejoras voluntarias que la empresa usuaria haya pactado en su convenio colectivo.

4. ¿Puede la empresa descontar los días de IT del cálculo de la retribución variable prevista en convenio?

STS Sala 4a (2024) | Iustel, Diario del Derecho

Fuente verificable: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/el-supremo-blinda-el-cobro-de-incentivos-en-situaciones-de-incapacidad-temporal/>

No. El Tribunal Supremo ha precisado que no pueden descontarse los días correspondientes al periodo de IT en el cálculo de la retribución variable prevista en convenio colectivo y desarrollada unilateralmente por la empresa. La exclusión de esos días equivale a una penalización encubierta de la situación de baja, que afecta a un derecho legalmente protegido y puede constituir discriminación indirecta si tiene impacto desproporcionado sobre trabajadoras -más expuestas a patologías que generan IT- o sobre trabajadores con discapacidad.

5. ¿Es nulo o improcedente el despido del trabajador con reducción de jornada por guarda legal que se ausenta?

STS Sala de lo Social (2024) | Iustel

Fuente verificable: https://www.iustel.com/diario_de_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1255418

Nulo. El Tribunal Supremo reitera que el despido de un trabajador que disfruta de reducción de jornada por guarda legal debe calificarse como nulo y no como improcedente, al operar la presunción de vulneración del derecho fundamental a la conciliación y la no discriminación por razones familiares. La empresa que pretenda extinguir el contrato en estas circunstancias debe acreditar de forma fehaciente que el despido obedece a causas absolutamente ajenas al ejercicio del derecho de conciliación.

6. ¿Que ocurre con la extinción del contrato cuando se declara una incapacidad permanente total o absoluta?

Ley 2/2025 | BOE | Sindicato USO

Ya no se extingue automáticamente. Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2025, la declaración de incapacidad permanente total o absoluta no produce la extinción automática del contrato de trabajo. El empleador debe, con carácter previo a cualquier decisión extintiva, analizar si existe la posibilidad de adaptar el puesto o de ofrecer un puesto alternativo compatible con las capacidades residuales del trabajador. La ausencia de este análisis previo puede llevar a que la extinción sea calificada como nula por discriminación por razón de discapacidad sobrevenida.

7. ¿Puede la empresa utilizar sistemas de IA para controlar la presencia y el rendimiento de los trabajadores?

Reglamento UE 2024/1689 (AI Act) | RGPD | LOPDGDD | AEPD (2025-2026)

Con limitaciones crecientes. Los sistemas de IA que afecten al acceso, permanencia o condiciones de trabajo están clasificados como alto riesgo y requieren: evaluación de conformidad, información a los representantes de los trabajadores, garantía del derecho a revisión humana de decisiones automatizadas y evaluación de impacto en protección de datos. La AEPD ha abierto más de 140 expedientes de investigación sobre IA en empresas en 2025-2026 (340% de incremento), siendo la monitorización algorítmica de trabajadores en remoto la práctica que más denuncias genera.

8. ¿Puede la empresa modificar unilateralmente el acuerdo de teletrabajo cuando el trabajador está de baja?

STS 1514/2025, de 2 de abril | IA Laboral | Economist & Jurist

Fuente verificable: <https://www.legaltoday.com/sin-categoría/teletrabajo-clausulas-abusivas-y-derechos-digitales-claves-de-la-sts-de-2-de-abril-de-2025-sts-1514-2025-2026-01-13/>

No. El Tribunal Supremo clarifica que el acuerdo de teletrabajo formalizado al amparo de la Ley 10/2021 no puede ser modificado unilateralmente por la empresa sin el consentimiento del trabajador. La situación de IT no habilita a la empresa para revocar unilateralmente el acuerdo de teletrabajo ni para exigir presencia física como condición de seguimiento de la baja. El control de la IT durante el teletrabajo debe realizarse por los cauces ordinarios -médico de AP, mutua, INSS- sin que la empresa pueda imponer mecanismos de control adicionales no previstos en la normativa.





5.3 Síntesis de jurisprudencia reciente

5.3.1 Teletrabajo y baja: la jurisprudencia define los límites

La extensión del teletrabajo ha generado una nueva capa de incertidumbre jurídica sobre la gestión de las bajas en modalidad remota. Las cuestiones más frecuentes giran en torno a tres ejes: la acreditación de la situación de baja cuando el trabajador trabaja desde casa, los mecanismos de control de presencia admisibles, y los derechos del trabajador en IT en el marco de un acuerdo de teletrabajo vigente.

La doctrina que va construyendo el Tribunal Supremo en 2024-2025 apunta a una conclusión clara: el teletrabajo no modifica el régimen jurídico de la IT. El trabajador en teletrabajo que cause baja médica tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador presencial, y la empresa no puede servirse del hecho de que el trabajador este en su domicilio para imponer controles adicionales o cuestionar la validez de la baja. Los sistemas de control telemático de la actividad del trabajador -capturas de pantalla, registros de actividad, videovigilancia continua- están sujetos a los mismos límites del RGPD y la LOPDGDD que en el entorno presencial.

5.3.2 IA y control de presencia: que puede hacer la empresa

Para las empresas que deseen implementar herramientas de gestión del absentismo basadas en IA o en analítica predictiva, las obligaciones clave derivadas del marco normativo actual son:

- Información previa a los representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores antes del despliegue del sistema
- Evaluación de impacto en protección de datos (EIPD) cuando el tratamiento pueda suponer un riesgo alto para los derechos de los trabajadores
- Prohibición de decisiones exclusivamente automatizadas que afecten significativamente al trabajador, sin posibilidad de revisión humana
- Prohibición expresa de la inferencia de emociones, estados de ánimo o características sensibles a partir del análisis de comportamiento en el puesto
- Derecho del trabajador a ser informado de los datos utilizados, a oponerse al tratamiento, a solicitar revisión humana de cualquier decisión automatizada y a impugnar decisiones algorítmicas ante la empresa y ante la AEPD

La frontera entre una herramienta legítima de gestión preventiva del absentismo y un sistema de vigilancia prohibido no está definida por la tecnología utilizada, sino por el principio de proporcionalidad, la transparencia hacia los trabajadores y la finalidad exclusivamente preventiva del tratamiento.

5.3.3 Reducción de jornada y absentismo: una relación compleja

El debate sobre la reducción de la jornada laboral máxima ha situado en primer plano una pregunta con implicaciones directas para el absentismo: ¿trabajar menos horas lo reduce? La evidencia disponible sugiere una respuesta matizada.

Por un lado, la investigación sobre los efectos de la reducción de jornada en el bienestar laboral apunta a beneficios significativos en términos de reducción del estrés crónico, mejora del sueño, mayor capacidad de recuperación entre jornadas y mejor conciliación. Los experimentos de jornada de

cuatro días realizados en Irlanda, Islandia y Reino Unido documentaron reducciones del absentismo de entre el 20% y el 40% en las empresas participantes, aunque con importantes matices metodológicos que dificultan la extrapolación directa al contexto español.

Por otro lado, la reducción de jornada por sí sola no elimina los factores de riesgo psicosocial si no va acompañada de una reorganización real del trabajo. Si las mismas tareas deben realizarse en menos tiempo con los mismos o menos recursos, el efecto puede ser contraproducente.

El rechazo parlamentario del proyecto de ley en septiembre de 2025 deja esta cuestión abierta en el plano normativo, aunque el debate continuará en la negociación colectiva: numerosos convenios sectoriales y de empresa han incorporado o están incorporando reducciones pactadas de jornada que anticipan lo que la ley no ha podido, de momento, regular con carácter general.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



Anexos



Anexo 1. Fuentes de datos y metodología

Las cifras de absentismo proceden de la explotación propia de los microdatos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, tablas APAU068 por regiones y por divisiones de actividad. La tasa de absentismo se calcula como el cociente entre las horas no trabajadas por motivos ocasionales, con la incapacidad temporal como componente principal, y las horas pactadas efectivas, excluyendo vacaciones, festivos y ERTE. Cada dato anual es la media de los cuatro trimestres. El coste económico se obtiene valorando las horas perdidas al coste laboral total por hora (salario, cotizaciones y otros costes) de la ETCL, con el número de asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA). Los datos de siniestralidad proceden de la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, comunicados a través del sistema Delt@, y los de enfermedad profesional, de la estadística CEPROSS de la Seguridad Social.

Anexo 2. Nota sobre comparabilidad internacional

Las comparaciones internacionales de absentismo deben tomarse con cautela, porque cada país lo mide con fuentes y definiciones distintas. España utiliza las horas no trabajadas sobre las pactadas (ETCL); Eurostat, el porcentaje de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia por enfermedad o accidente (LFS); y el Bureau of Labor Statistics estadounidense, las horas perdidas sobre las programadas por los trabajadores a tiempo

completo. Son tres fuentes que ofrecen tres tasas no directamente comparables. Cualquier lectura del diferencial entre España y su entorno debe ajustarse, además, por composición sectorial, dualidad contractual, cobertura del sistema de incapacidad temporal, saturación de la Atención Primaria y envejecimiento de la plantilla.

Anexo 3. Glosario de indicadores

Tasa de absentismo: horas no trabajadas por motivos ocasionales sobre las horas pactadas efectivas.

Tasa de absentismo por IT: parte de la anterior debida a la incapacidad temporal. Índice de incidencia: accidentes de trabajo en jornada por cada 100.000 afiliados.

Parte con baja: comunicación de un accidente o de una enfermedad profesional que conlleva baja médica.

Coste del absentismo: valor de las horas perdidas estimado al coste laboral total por hora.

Anexo 4. Series históricas

Tablas de datos que respaldan los gráficos del informe.

Tabla A.1. Series nacionales, 2019-2025

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas pactadas (h/año)	1.794	1.801	1.814	1.819	1.821	1.821	1.822
Horas efectivas (h/año)	1.540	1.417	1.504	1.540	1.539	1.534	1.534
Horas no trabajadas (h/año)	263	391	317	287	290	295	297
Tasa de absentismo total (%)	5,5	7,1	6,5	6,9	6,9	7,3	7,6
Tasa por IT (%)	4,1	5,3	5,0	5,3	5,3	5,7	6,0
Componente parcialmente gestionable (%)	1,4	1,8	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6

Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (microdatos APAU068).

Tabla A.2. Coste del absentismo por sector (millones de euros)

Sector	2019	2023	2024	2025
Industria	5.714	8.476	9.802	11.088
Construcción	1.153	2.132	2.517	2.925
Servicios	23.303	36.362	40.614	45.096
Total nacional	30.171	46.971	52.932	59.109

Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL (coste laboral) y EPA (asalariados).

Tabla A.3. Tasa de absentismo y coste por comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Tasa 2024 (%)	Tasa 2025 (%)	Var. (p.p.)	Coste 2025 (M€)
País Vasco	9,4	9,6	+0,2	4.035
Canarias	9,0	9,6	+0,6	2.963
Cantabria	8,3	9,6	+1,3	838
Galicia	8,4	9,1	+0,7	3.215
Asturias	8,5	8,9	+0,5	1.312
Murcia	8,0	8,9	+0,9	1.741
Navarra	7,6	7,9	+0,3	994
Aragón	7,5	7,8	+0,3	1.621
Cataluña	7,5	7,6	+0,2	11.557
Castilla y León	7,6	7,6	+0,1	2.467
Castilla-La Mancha	7,0	7,3	+0,3	2.020
Extremadura	7,3	7,3	+0,0	839
Andalucía	6,7	7,2	+0,4	7.410
C. Valenciana	6,9	7,2	+0,3	5.424
La Rioja	7,0	6,7	-0,3	332
Madrid	6,3	6,6	+0,3	10.290
Baleares	5,9	6,2	+0,3	1.323
Total nacional	7,3	7,6	+0,3	59.109

Fuente: elaboración propia sobre INE-ETCL y EPA. El coste/hora del INE cubre 17 comunidades; el total nacional es dato directo, no la suma de comunidades.



Bibliografía

Se recogen las referencias citadas en el informe.

Referencias académicas

Baicker, K., Cutler, D. y Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304-311.

Barmby, T., Ercolani, M. y Treble, J. (2002). Sickness absence: an international comparison. *Economic Journal*, 112(480), F315-F331.

Brouwer, W. B. F. et al. (2023). Production losses due to absenteeism and presenteeism. *Pharmacoeconomics*. DOI: 10.1007/s40273-022-01215-y.

Chandrakumar, D., Arumugam, V. y Vasudevan, A. (2024). Exploring presenteeism trends: a comprehensive bibliometric and content analysis. *Frontiers in Psychology*, 15. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1352602.

D'Amuri, F. (2017). Sickness absence and public sector workers. *Labour Economics*, 44, 104-119.

Ducas, J. et al. (2025). The impact of telework on absenteeism, presenteeism, and return to work. *Frontiers in Public Health*, 13.

Frick, B. y Malo, M. A. (2008). Labor market institutions and individual absenteeism in the European Union. *Industrial Relations*, 47(4), 537-567.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.

Ichino, A. y Riphahn, R. T. (2005). The effect of employment protection on worker effort. *Journal of the European Economic Association*, 3(1), 120-143.

Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996). Effort, absenteeism and fixed-term employment contracts. *Investigaciones Económicas*, 20(1), 105-119.

Johns, G. (2003). How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism. *Human Resource Management Review*, 13(2), 157-184.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.

Nicholson, N. y Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract. *Academy of Management Review*, 10(3), 397-407.

Steers, R. M. y Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: a process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.

Harvard Business Review (2026). When using AI leads to brain fry (marzo) y AI doesn't reduce work, it intensifies it (febrero).

Informes y fuentes de datos

INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), microdatos APAU068 (regiones y divisiones), y Encuesta de Población Activa (EPA). Fuente principal de las series propias del informe.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR), sistema Delt@.

Seguridad Social. CEPROSS, estadística de enfermedades profesionales.

Banco de España (2024). Informe Anual 2024.

Bureau of Labor Statistics (2024). Absences from work of employed full-time wage and salary workers.

Bureau of Labor Statistics (2025). Employee Benefits Survey: paid sick leave.

CASME / Fundación Civismo (2025). Impacto económico del absentismo laboral en España.

CIPD (2024). Health and Wellbeing at Work Report 2024.

Civil Service (2024). Civil Service Sickness Absence Report 2024 (Reino Unido).

Dathum (2026). State of Work 2026: el estado de las personas en la empresa.

Eurofound (2021). Working conditions and sustainable work.

Eurofound (2022). The rise in telework.

Eurostat (2023). Labour Force Survey (ausencias del trabajo) y Social Protection Statistics.

Foro de Regulación Inteligente (2026). Regulación laboral y mercado de trabajo: el impacto del absentismo.

Ivie (2023). Análisis de la incapacidad temporal en España.

NICE (2019). Workplace health: long-term sickness absence and capability to work (NG146).

OCDE (2005). How to reduce sickness absences in Sweden.

OCDE (2025). Health at a Glance 2025: OECD Indicators.

OIT (1973). Resolución sobre estadísticas de ausencias del trabajo.

RAND Europe (2014). Workplace Wellness Programs Study.

Science Daily (2015). UK fit note linked to fewer people taking long-term sick leave.

GOV.UK (2024). Fit Note Reform: Call for Evidence.

Comisión Europea (2023). Special Eurobarometer on Mental Health (DG SANTE).

Consejo de la Unión Europea (2024). Mental Health Policy.

OMS (2019/2022). Burn-out an occupational phenomenon: ICD-11, código QD85.

World Economic Forum (2023). The rise of FOBO: fear of becoming obsolete in the age of AI.

Ministerio de Sanidad (2025). Encuesta de Salud de España (ESdE) 2023.

SEPSM. La creciente demanda de atención en salud mental y la escasez de psiquiatras.

INSST. Tecnoestrés y riesgos psicosociales. Notas Técnicas de Prevención.

Normativa y jurisprudencia

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, sobre gestión y control de los procesos de incapacidad temporal.

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, sobre digitalización de la incapacidad temporal.

Resolución de 20 de enero de 2025 (BOE-A-2025-1376). Convenio INSS-INGESA de control de la IT 2025-2028.

Ley 2/2025. Modifica los artículos 48 y 49 del Estatuto de los Trabajadores; fin de la extinción automática por incapacidad permanente.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Reglamento (UE) 2024/1689 (AI Act), de 13 de junio de 2024.

STS 40/2025, de 20 de enero. Incentivos salariales vinculados a la asistencia.

STS 1250/2024, de 18 de noviembre. Audiencia previa en el despido disciplinario.

STS 466/2025. Mejora voluntaria de IT para trabajadores de ETT.

STS 1514/2025, de 2 de abril. Límites del acuerdo de teletrabajo.

AEPD (2025-2026). Investigaciones sobre IA en empresas. CGPJ, Noticias judiciales.



¿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



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

