

Hoy no puedo ir a trabajar: por qué crece tanto el absentismo laboral en España

El número de bajas aumenta notablemente en los últimos años, especialmente aquellas que afectan a la salud mental de los empleados. Esta tendencia, que tiene un alto coste económico y de productividad, está relacionada con el envejecimiento de la población y la precariedad



PAU VALLS



GORKA R. PÉREZ

Madrid - 11 ENE 2025 - 17:50 CET

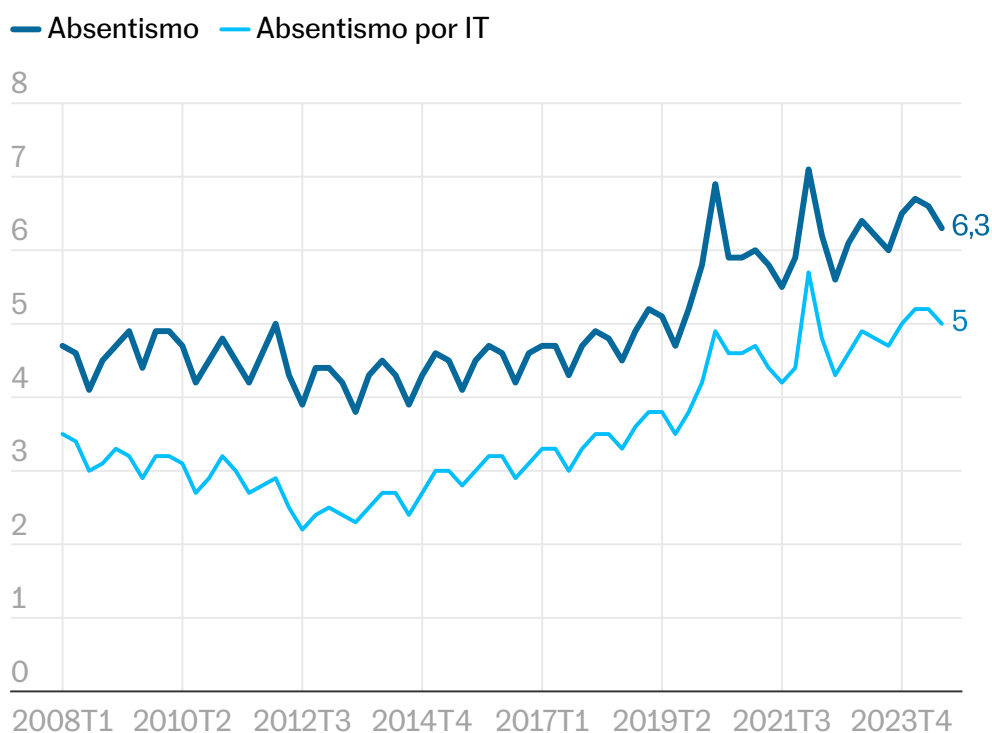


134 

Faltar al trabajo de forma habitual sin un motivo que lo justifique conlleva, en la mayoría de los casos, la apertura de un expediente disciplinario que, habitualmente, suele terminar en despido. Ausentarse por tener una cita con el médico, por problemas de salud o por estar de vacaciones, en cambio, está exento de cualquier represalia. Sin embargo, ambos vacíos se contemplan por igual en [las estadísticas de absentismo laboral](#), engordando unos resultados que no han parado de crecer en los últimos años en España. Una dinámica que ha generado un debate recurrente alrededor de las causas detrás de un fenómeno con repercusiones productivas, pero sobre todo económicas. No en vano, [quien sufraga las bajas laborales son las empresas y la Seguridad Social](#), y de acuerdo con los últimos datos, las arcas públicas acumulaban hasta octubre un gasto de 13.500 millones de euros. Un montante que supera en un 18% al del resultado completo del año anterior.

Evolución de la tasa de absentismo laboral

En porcentaje (%)



Fuente: Randstad . EL PAÍS

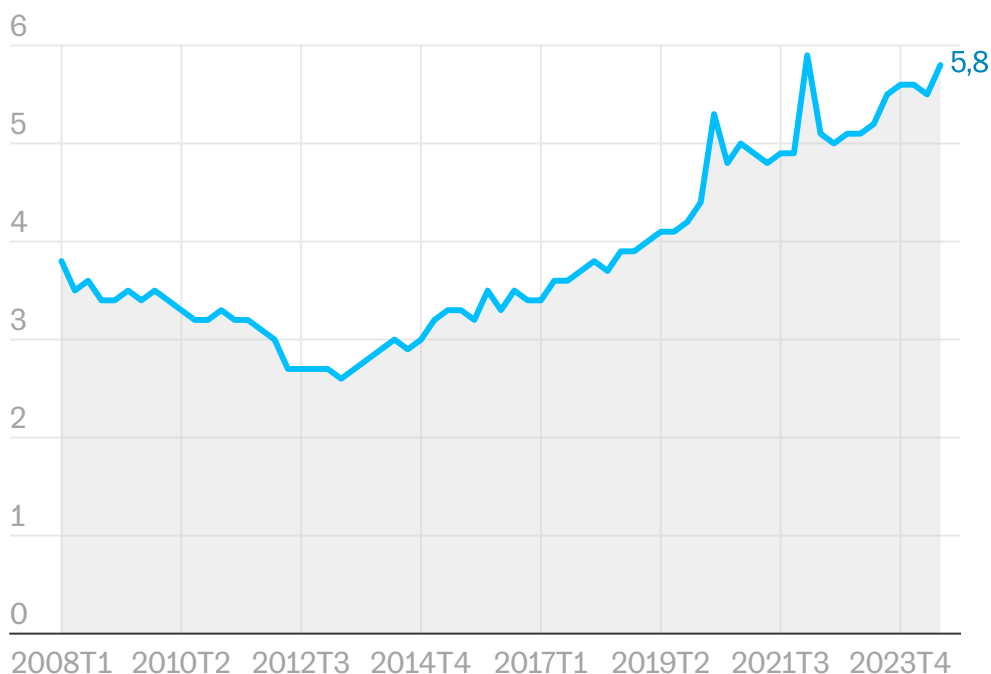
Pese a que todas las ausencias desembocan en un mismo registro general, y a que no existe un apartado explícito en ninguna base contable pública que calcule la tasa de absentismo de manera directa, utilizando los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta sobre Costes Laborales, es posible calcular la correspondiente a aquellas [bajas que se producen como consecuencia de una incapacidad temporal \(IT\)](#), y que son

las que están engrosando de manera continuada las estadísticas.

Siguiendo [las bases metodológicas que emplea The Adecco Group Institute](#) en sus informes, este índice ha crecido más del doble en última década: del 2,9% sobre el total de horas pactadas efectivas con el que comenzó 2014, hasta el 7,5% del tercer trimestre de 2024. Unos resultados que reflejan una realidad similar a la que recoge el último estudio de Randstad —también correspondiente al tercer trimestre del año pasado—, en los que determina un porcentaje del 6,3% de absentismo general, y un 5% por IT. ¿A qué se debe este comportamiento?

Tasa de absentismo por incapacidad temporal

Porcentaje sobre el total de horas trabajadas.



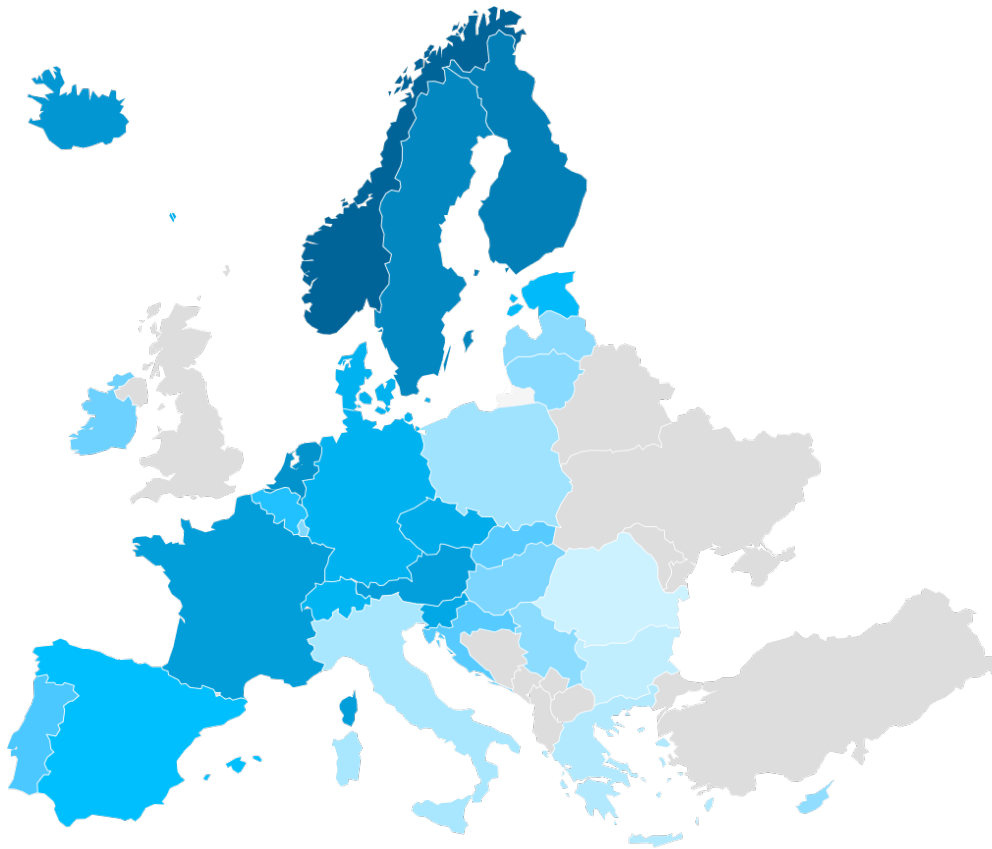
**La tasa se calcula a partir de la división de las horas no trabajadas por incapacidad temporal entre las horas pactadas efectivas. Estas últimas son el resultado de la suma de las horas pactadas y las extraordinarias, a las que se resta después las horas no trabajadas por vacaciones y festivos.*

Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral (INE) . EL PAÍS

“Es normal que el porcentaje esté subiendo”, reconoce Daniel Pérez del Prado, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III. “Normalmente, decrece en periodos de crisis económica, y [sube en ciclos de bonanza económica, como es el caso actual](#). El debate está en cuánto lo hace, dónde, y en qué herramientas tenemos para medirlo”, añade.

Tasa de absentismo laboral en Europa

Porcentaje sobre el empleo total



**El porcentaje representa las ausencias de todos los trabajadores de entre 15 y 74 años, y que han faltado por cualquier causa, tanto justificada como injustificada en el segundo trimestre de 2024.*

Fuente: Eurostat . EL PAÍS

Sin embargo, el absentismo no nace únicamente del comportamiento particular del individuo, sino del ecosistema que le rodea. “El modelo normativo español, lejos de establecer modelos de control y de coordinación administrativa, hace todo lo contrario”, señala Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute. “Aunque en 2020 se eliminó el despido por absentismo [basado en faltas de asistencia al trabajo, justificadas, pero intermitentes], se ha extendido una cierta generosidad en las coberturas de las bajas, que ha favorecido su incremento. Además, para muchas personas estas bajas se han convertido en una especie de prestación refugio”, alerta Blasco.

Balance sectorial

El último informe sobre absentismo y siniestralidad laboral de Adecco

estipula que es en el sector de la industria donde se acumula un porcentaje mayor de ausencias totales (8,3%), seguido del de los servicios (7,5%) y de la construcción (6,2%). Sin embargo, en los tres se observa un [índice de incremento similar respecto a los datos del año anterior](#), y que orbita alrededor del 0,4%. En el caso del apartado de las bajas por IT, la industria y los servicios son los más destacados (6,4% y 5,9%, respectivamente), mientras que la construcción se coloca claramente por debajo (5,2%).

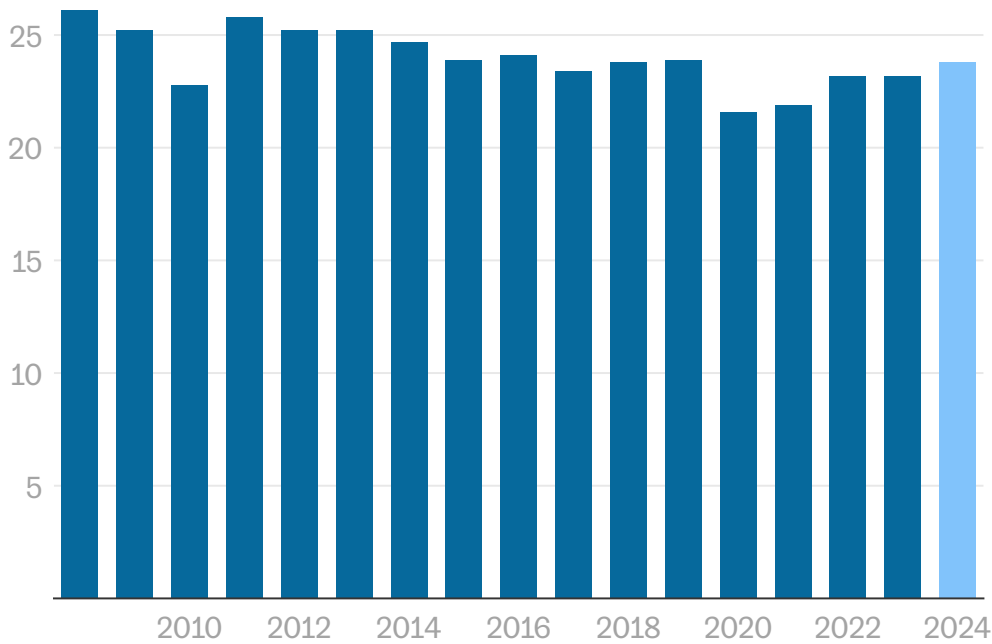
“El absentismo es sistemáticamente más alto en el sector público”, complementa Blasco; “y a mayor tamaño de la empresa, mayor nivel de ausencias”, añade. El seguimiento de sus estudios dibuja una “geografía del absentismo” que destaca a los territorios del norte del país como aquellos con los índices más elevados. “No es una cuestión de que las personas que viven en el País Vasco, Navarra o Asturias tengan peor salud que la gente de Andalucía o Extremadura, sino que en estas comunidades hay una serie de convenios colectivos que cubren íntegramente la baja, y permiten que, en muchos casos, una persona pueda ganar más sin trabajar que trabajando”, incide Blasco.

El segmento de las IT no ha parado de incrementarse en los últimos años: la prevalencia de las bajas por cada mil trabajadores (el parámetro más exacto para llevar a cabo comparaciones, puesto que el número de empleados varía en cada ejercicio) prácticamente se ha duplicado en la última década (ha pasado de 27,37 a 50,80); y la duración media se ha elevado de 36,13 días de baja a 41,78. Esto es, cinco días más, una semana laboral completa.

La fórmula de Adecco utiliza el conjunto de [horas no trabajadas](#), que incluye todos los motivos posibles (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etcétera). Por ello, resulta imposible evaluar el fraude tras esta práctica, como, por ejemplo, el que se da con bajas médicas injustificadas.

Horas no trabajadas por vacaciones y fiestas

En horas por trabajador al mes. Datos del tercer trimestre



Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral (INE) . EL PAÍS

“Me parece exagerado considerar que el aumento del absentismo es consecuencia del fraude, más bien lo contrario. Tendríamos que pensar que en el caso de las incapacidades temporales, como precisamente quienes las reconocen son los médicos, la mayoría van a estar motivadas por una justificación real. Siendo así, esto nos debe llevar a pensar en cuáles son las verdaderas causas que están detrás”, se pregunta Pérez del Prado.

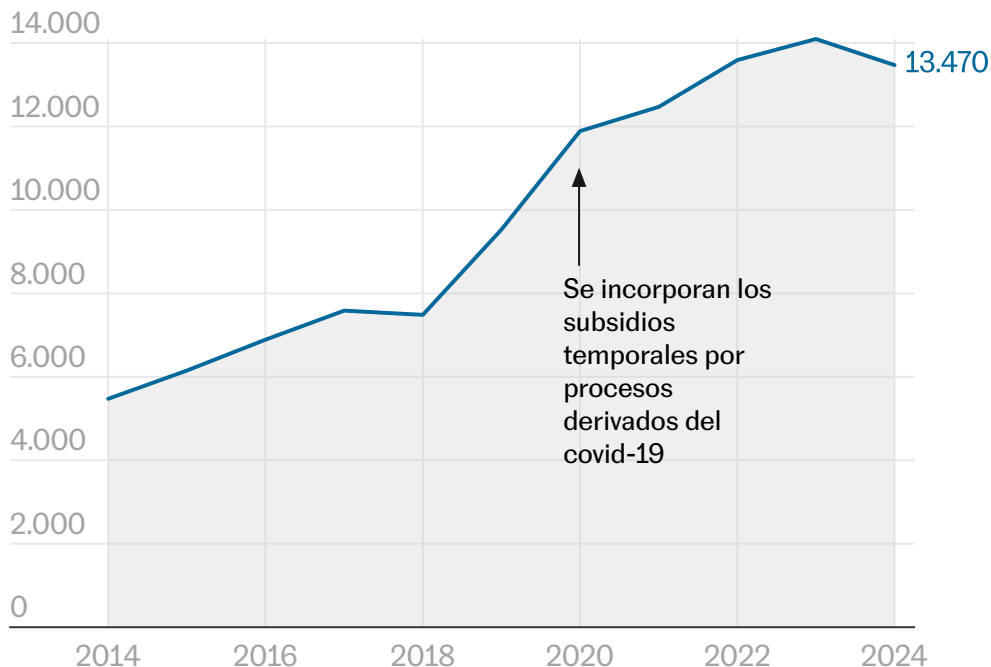
La lectura sindical al respecto apunta en la misma dirección, y explora otras ramificaciones del problema. “Lo primero que tenemos que definir es a qué nos referimos con absentismo, porque nosotros entendemos que se refiere a la persona que no va a trabajar conscientemente, que rehúye las actividades que tiene asignadas o que, apostando, rebaja su nivel de intensidad en el trabajo”, conviene Mariano Sanz, secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CC OO.

Según su visión, el aumento de los días de baja está muy justificado por la pandemia, pero también por otros tres elementos. “El primero, que tenemos una población más envejecida y eso es un factor absolutamente determinante”, indica. “Después, que la respuesta de los servicios públicos de salud se está ralentizando cada vez más porque las inversiones en el sector sanitario público han bajado”, añade; y por último, “que en el caso de las patologías con un mayor nivel de gravedad que requieran, por ejemplo, de una rehabilitación, al tener que hacerse múltiples pruebas, el proceso se

demora mucho”, completa.

Gasto de la Seguridad Social para cubrir las bajas de incapacidad temporal

En millones de euros



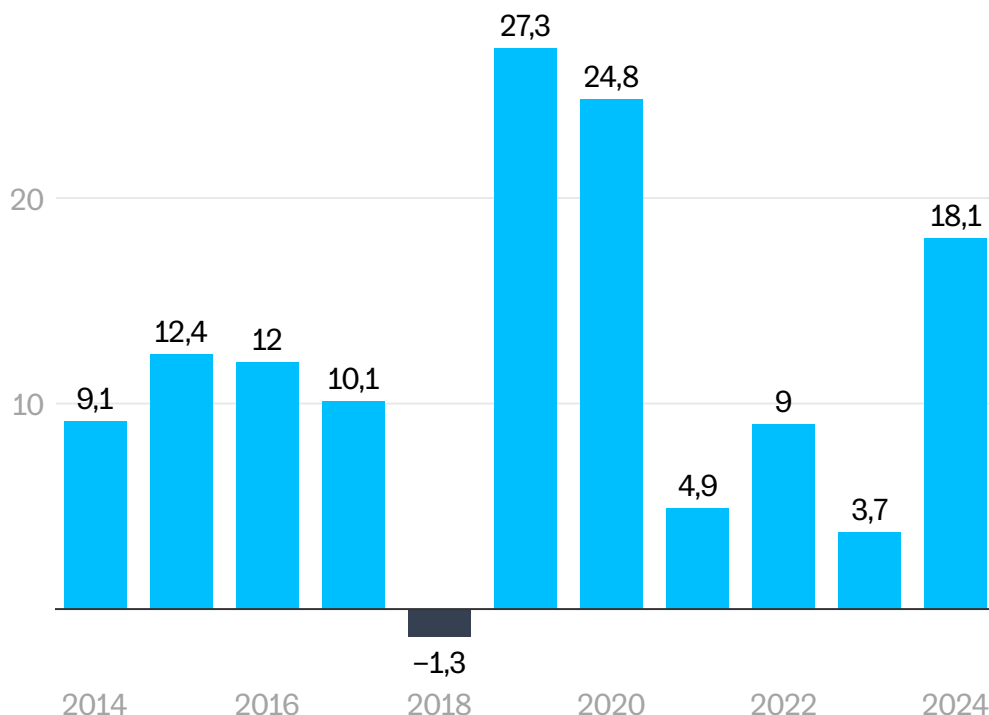
*Los datos de 2024 son el acumulado hasta el mes de octubre, los últimos disponibles.

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. EL PAÍS

La gestión de la sanidad en España está transferida a las comunidades autónomas. Por lo que son los médicos de cada uno de los territorios los que prescriben las bajas. Sin embargo, la cobertura económica de estas corre a cargo del Estado, a través de la Seguridad Social. En el caso de una baja por contingencias comunes (enfermedad o accidente no laboral), en los primeros tres días, el trabajador no cobra ninguna prestación, a menos que el convenio colectivo que lo ampare indique lo contrario. Entre el 4º y el 20º día, ingresa el 60% de su base reguladora, que paga la empresa. Y si la baja se extiende durante más tiempo, entonces se eleva hasta el 75% de esta base, e irá a cuenta de la Seguridad Social o la mutua colaboradora.

Variación del gasto de la Seguridad Social para cubrir las bajas de incapacidad temporal

En porcentaje sobre el total (%)



**Los datos de 2024 son el acumulado hasta el mes de octubre, y su incremento se iguala con registrado en el mismo periodo del año anterior.*

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. EL PAÍS

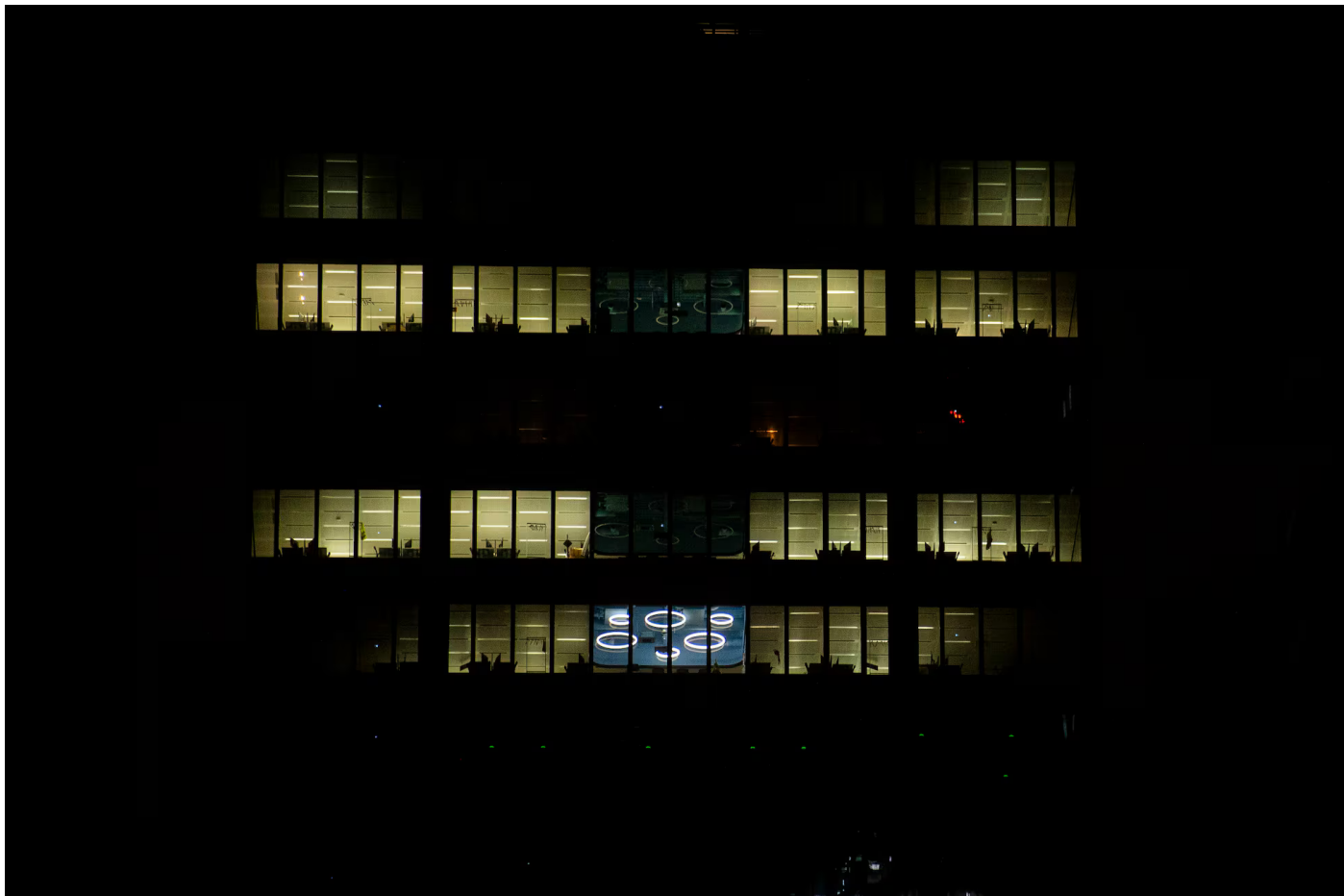
Connotación negativa

En el último [Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva \(AENC\)](#) que firmaron sindicatos y patronales en 2023, se instaba al Gobierno a desarrollar fórmulas de colaboración entre la Seguridad Social y las mutualidades para tratar de desatascar un embudo sanitario que dilataba en el tiempo la resolución de las incapacidades temporales (y encarecía su cobertura). En julio, el Gobierno acordó finalmente con los agentes sociales que los médicos de atención primaria del sistema público pudieran derivar, solo en los casos de pacientes de enfermedades musculoesqueléticas, a las mutuas las pruebas diagnósticas y de rehabilitación.

Los representantes de los trabajadores no son ajenos a las connotaciones negativas que arrastra el concepto de absentismo. “Es un término perverso, porque da a entender lo que no es, mezclando situaciones irregulares con derechos reconocidos”, defiende Fernando Luján, vicesecretario general de política sindical de UGT.

Según su visión, es necesario cambiar el foco sobre el que apuntan las estadísticas. “Tenemos que afrontar los procesos de IT, pero no desde el punto de vista de culpabilizar al trabajador, sino desde la perspectiva de la

prevención. Y preguntarnos por qué está aumentando el número de las bajas. Yo creo que es porque no se están adoptando las medidas necesarias para proteger la salud de las personas trabajadoras, empezando por la salud mental”, conviene Luján.



Las bajas por salud mental han aumentado un 120% desde 2016.

JUAN BARBOSA

Pese a que este periódico ha solicitado, sin éxito, al Portal de Transparencia de la Administración del Estado información acerca de las causas o enfermedades que más bajas han provocado en los últimos años, un estudio del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y la mutua Umivale Activa, que bucea en los microdatos de los ficheros de la Seguridad Social, permite observar que las enfermedades de salud mental son las segundas que más procesos de larga duración (superiores a 12 meses) registraron en 2023 (18,1% del total). Un porcentaje que ha crecido cinco puntos en el último lustro, el más alto de entre todos los diagnósticos.

Otros estudios advierten de que desde 2016 las bajas laborales por salud

mental han aumentado un 120%, alcanzando cerca de 452.000 casos registrados en 2023. Y señalan que los sectores más afectados son la hostelería, educación y sanidad, donde predominan condiciones laborales exigentes, y altos niveles de interacción con clientes y usuarios. Además, los jóvenes y las mujeres se ven particularmente afectados por estas bajas.

En la comparativa internacional, como consecuencia de la curva alcista de las IT, España se sitúa entre los países con registros más elevados. Según la encuesta European Labour Force Survey de Eurostat (equivalente a la Encuesta de Población Activa del INE), con datos de 2022 (la última información homogénea disponible), España presentaba entonces una tasa del 4,1%, empatada con Portugal, y solo por debajo de la de Francia (4,6%). Muy por encima de la media de los Veintisiete, que se situaba en el 2,5%.

Este porcentaje, trasladado al [impacto sobre las cuentas públicas](#), supuso en 2021, según este mismo estudio, una carga del 1,4% del producto interior bruto (PIB) —17.000 millones de euros—, dos décimas más que en el conjunto de la Unión Europea. “El absentismo es un problema que repercute negativamente de modo directo en los trabajadores y las empresas concretamente afectadas, pero también en el conjunto de la sociedad”, sentencia otro estudio del Ivie y Umivale Activa.

En opinión de la politóloga Arantxa Tirado, autora junto a Ricardo Romero del libro *La clase trabajadora no va al paraíso* (Ediciones Akal), la desafección que muchas personas sienten con lo que les ofrece el mercado de trabajo es otra de las razones detrás del auge del absentismo. “La precarización laboral es un proceso que viene dándose desde hace años y que se va profundizando cada vez más”, señala. “La mayor temporalidad, los salarios bajos, los contratos que se hacen a tiempo parcial, o las subcontrataciones que ha habido en muchos sectores son elementos que inciden en la relación que tenemos con el trabajo, y que hacen que tengas un vínculo menos fuerte con él”, añade.

Y es que el trabajo cuenta con un elemento de definición del individuo que, en muchas ocasiones, afecta directamente sobre la concepción de sí mismo. “No hay que olvidar que el trabajo ocupa un número de horas al día mayoritario en nuestra existencia, que determina, pues, lo que podemos o no podemos hacer no solo mientras estamos trabajando, sino cuando salimos del trabajo”, explica. “El tipo de trabajo que tienes te revela si te puedes ir de vacaciones o no, si te alcanza para comprar lo básico...”.

La relación con el trabajo vivió un momento de cambio incuestionable durante la pandemia. Un virus desconocido dejó a la vista la vulnerabilidad del ser humano, y constriñó la economía mundial al bloquear la interacción entre personas. Para evitar el desastre aparecieron nuevas formas de trabajar, que permitieron llevar a cabo las mismas tareas desde entornos distintos al centro de trabajo, y el trabajo, de repente, quedó encuadrado en otro escalón de la pirámide vital.

Un punto de inflexión

“Esta [tendencia de valorar más la vida que el trabajo](#) ya venía de antes de la pandemia. Pero la realidad es que, hasta hace muy poco, se nos decía que estábamos creados para trabajar, para vivir para el trabajo. Y ahora lo que parece es que mucha gente, al menos por lo que percibo yo en los altos ejecutivos y grandes emprendedores con los que trabajo, tiende a valorar muchísimo más el cuidado de las personas, ya no están tan apegadas al trabajo como estaban antes”, reflexiona Isra García, experto en marketing, innovación disruptiva, motivación y productividad, y autor del libro Trabajar menos, producir más, vivir mejor (Alienta).

El cambio en la escala de intereses no está exento de nuevas desilusiones, singularmente porque la apertura de este abanico a otras formas de disfrutar ajenas al trabajo puede elevar en demasía las aspiraciones de muchos. “Está muy bien soñar, pero la mayoría de las personas se ilusionan con algo que no está dentro de sus capacidades ni de su poder. Esto te influye en el trabajo, porque tú ves a un colega tuyo en una oficina subiendo una foto a redes sociales de que al acabar de trabajar está feliz y te hace pensar en cómo estás tú verdaderamente. En que no ganas suficiente dinero o no tienes todo el tiempo libre que te gustaría. Y así es fácil entrar en un pozo de insatisfacción”, abunda García.

La nueva asimilación del trabajo y las frustraciones derivadas están impactando más sobre las nuevas generaciones, en opinión de Francisco Trujillo, profesor titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universitat Jaume I, de Castellón, y of counsel en Laborea Abogados. “Creo que estamos asistiendo a un momento en el que el trabajador tiene la piel muy fina. Además, posee también muchos conocimientos de derecho laboral que, en situaciones de conflicto, le sirven para considerar que puede cogerse una baja por estrés o por trastornos de ansiedad”, indica Trujillo, que prepara un libro recopilatorio con sentencias judiciales y análisis sobre este

tipo de situaciones. Sin embargo, también apela a la hiperconectividad de la que no logran escapar multitud de trabajadores para justificar el auge de las bajas derivadas por enfermedades de salud mental. “El exceso en la carga de trabajo y la falta de desconexión digital llevan a mucha gente a problemas serios de estrés”, recalca Trujillo.



Hospital Clínic de Barcelona.
DAVID ZORRAKINO (EUROPA PRESS / GETTY IMAGES)

Vacío presencial y virtual

Pese a las dificultades estadísticas para cuantificar el absentismo, otros expertos advierten de que la ausencia física del puesto de trabajo no es la única manifestación de este fenómeno. Los nuevos tiempos han abierto la puerta a diferentes formas de aparentar que alguien está trabajando, cuando, en realidad, no lo está haciendo.

Desde Grupo Castilla, empresa dedicada a la gestión y el desarrollo de software para departamentos de recursos humanos, definen otras dos categorías: el absentismo presencial y el virtual. La primera, aseguran, “está

muy vinculada a la cultura empresarial presentista”, y consideran que se produce cuando “una persona empleada reduce su eficiencia y, en consecuencia, su productividad por tareas no correspondientes a sus funciones en el lugar de trabajo”. Estos expertos también incorporan dentro de este catálogo de escenas cuestiones como atender recurrentemente llamadas personales.

El caso de la variante virtual tiene su punto de partida en aquellas situaciones alternativas que permiten al trabajador alejarse del centro y utilizar nuevos espacios, como el domicilio. La incorporación del teletrabajo o los modelos híbridos que han establecido algunas empresas plantean muchas ventajas para los empleados, pero también nuevos retos, como este.

Según Grupo Castilla, la forma de controlar el auge del absentismo virtual pasa por establecer “soluciones de control horario de la plantilla más flexibles”, como el uso de teléfonos móviles que permitan hacerlo. De esta manera, “las personas empleadas pueden realizar el fichaje cuando y donde quieran”. Este método de registro laboral “se está convirtiendo en la primera opción para las empresas”, añaden. Sin embargo, el peligro inherente a la ultraconectividad es la incapacidad de los trabajadores para desconectar de su trabajo, lo que, al mismo tiempo, puede derivar en la ausencia virtual, pese a que los distintos sistemas de fichaje —independientemente del que se esté utilizando— reflejen que el trabajador está conectado.