

EL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

Claves actuales del absentismo laboral y cuestiones prácticas

MARZO 2026

■ ■ ■
The better the question. The better the answer. The better the world works.

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow chevron shape is positioned above the 'Y'.

Shape the future
with confidence

ÍNDICE

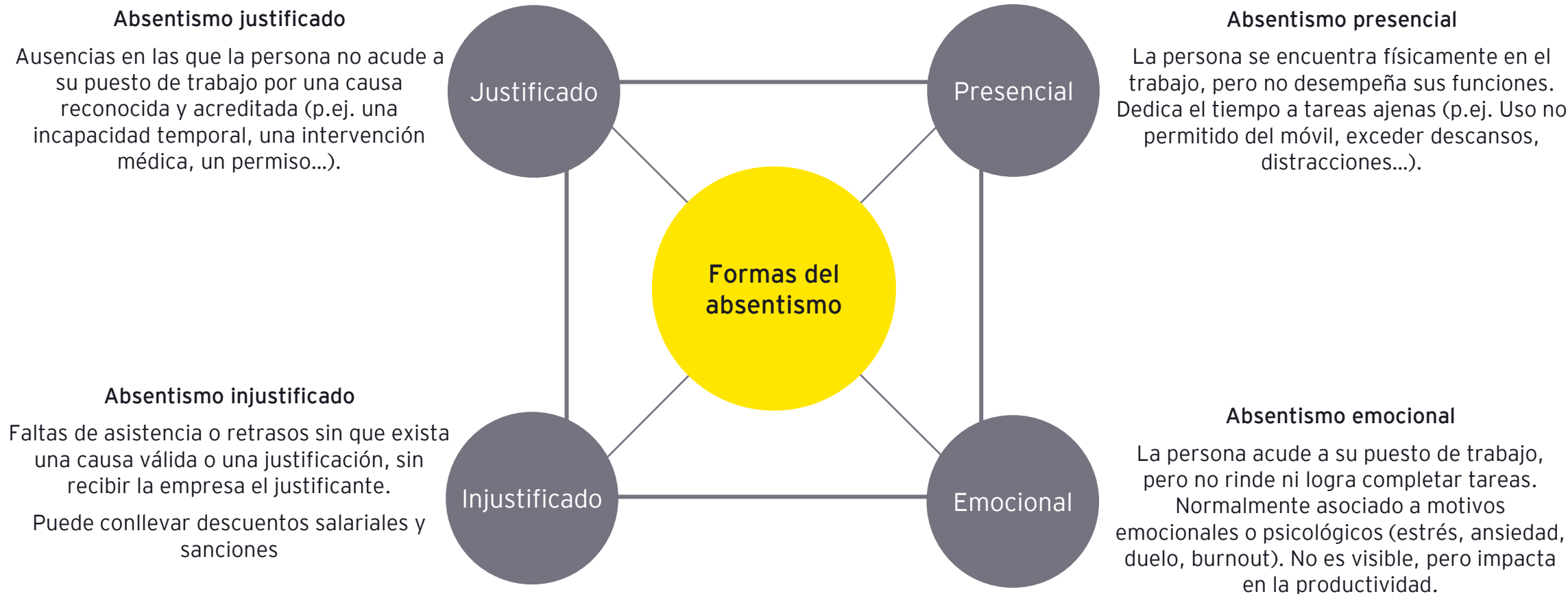
- 1 CONCEPTO DE ABSENTISMO
- 2 CAUSAS QUE LO MOTIVAN
- 3 IMPACTO DEL ABSENTISMO
- 4 MEDIDAS PARA REDUCIRLO



CONCEPTO DE ABSENTISMO

CONCEPTO DE ABSENTISMO

El absentismo consiste en la ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo durante su horario laboral. Esta ausencia puede estar, o no, justificada, pudiendo obedecer a diversas causas y tomar diferentes formas.



CONCEPTO DE ABSENTISMO

La Incapacidad Temporal (IT) es la forma de absentismo con mayor incidencia.

El 25% de las personas trabajadoras concentran el 55% de los episodios de IT en 2025, frente al 51% en 2017.

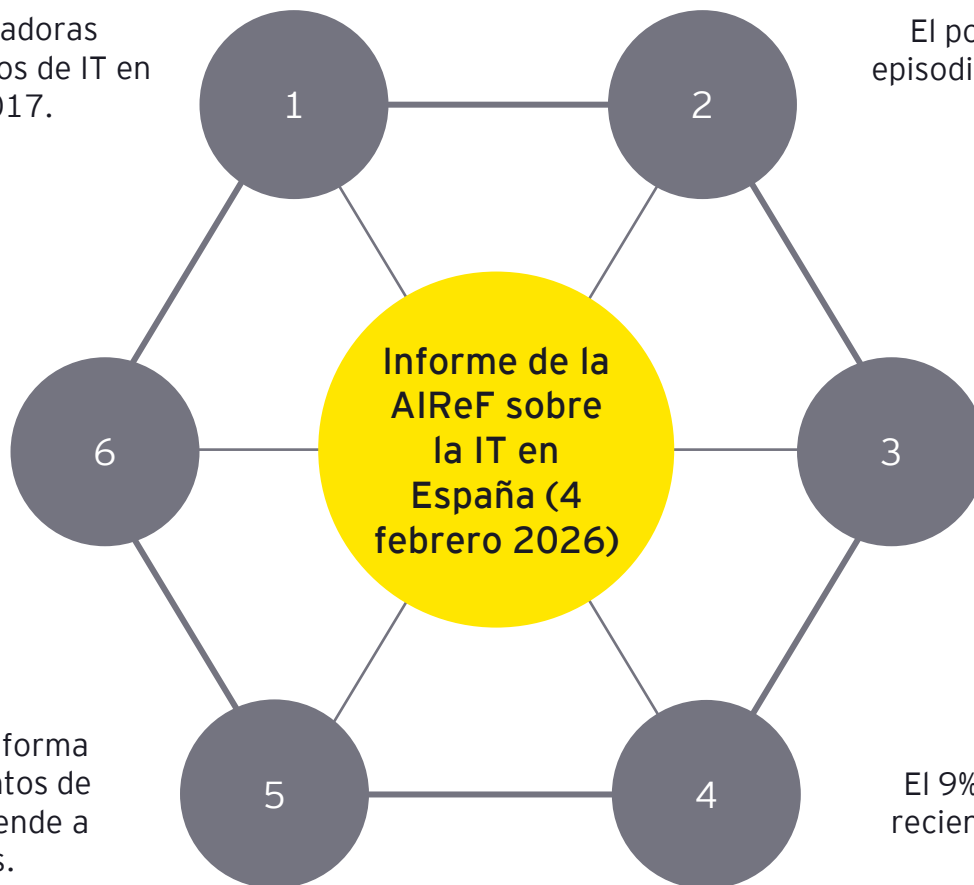
El porcentaje de personas con más de un episodio anual pasó del 23% en 2017 al 31,8% en 2024.

Aumentan tanto las bajas de menos de tres días (+141%) como las superiores a 365 (+205%) y las condiciones de salud mental presentan las mayores duraciones medias (98,5 días).

A pesar de que el 50% de los convenios sectoriales y el 65% de los convenios de empresa incluyen mejores retributivas en la IT, estas medidas no están frenando el absentismo.

La incidencia de la IT se comporta de forma procíclica, aumentando en los momentos de expansión económica, mientras que tiende a reducirse en etapas contractivas.

El 9% de los convenios incluye incentivos y recientes sentencias limitan su uso en casos de IT, reduciendo su efectividad.





CAUSAS QUE LO MOTIVAN

CAUSAS QUE LO MOTIVAN

El absentismo no responde a una única razón: es el **resultado de una combinación de múltiples factores** internos y externos, sanitarios, demográficos y laborales, que se han intensificado en los últimos años.

Problemas de salud física y mental

Los trastornos musculoesqueléticos y los problemas de salud mental representan las principales causas de bajas y elevan las ausencias.

Envejecimiento de la población trabajadora

El aumento de trabajadores mayores de 50 años incrementa la incidencia de enfermedades.

Saturación del sistema sanitario

Demoras en los diagnósticos y tratamientos y prolongan la duración de las bajas médicas.

Estrés laboral y falta de conciliación

El estrés, el burnout y la dificultad para conciliar desencadenan bajas por ansiedad, depresión o agotamiento psicológico.

Desmotivación y precariedad laboral

La falta de motivación, el bajo compromiso y empleos con poca proyección incrementando las ausencias injustificadas y el desenganche.

En España, la responsabilidad de decidir clínicamente una incapacidad y la de asumir el coste económico de la prestación recaen en entidades distintas. Esta falta de alineación se ve acentuada por la existencia de 17 servicios de salud autónomos y por la limitada capacidad del INSS para supervisar y coordinar el proceso. La gestión puede volverse menos eficiente y afectar tanto a la duración de las bajas como a la reincorporación efectiva al puesto de trabajo.



IMPACTO DEL ABSENTISMO

IMPACTO DEL ABSENTISMO

EL ESPAÑOL

01/03/2026

El absentismo, el 'gran' agujero negro de la economía española



19/01/2026

El absentismo laboral se dispara en España y duplica sus cifras en dos décadas

EL MUNDO

30/12/2025

El absentismo laboral se dispara en España: más de 300.000 trabajadores faltan a diario sin justificarlo

- El absentismo laboral sigue siendo uno de los grandes retos para las empresas en España.
- Las ausencias obligan a improvisar cambios de turnos, aumentan la carga de trabajo y la presión, tanto física como mental, sobre los equipos, reducen la productividad y generan un elevado coste en salarios y cotizaciones sociales.
- Su impacto va más allá del ámbito empresarial: la prestación por incapacidad temporal es hoy el segundo mayor gasto del INSS, solo por detrás de las pensiones, creciendo más de un 200% desde 2014.

IMPACTO DEL ABSENTISMO

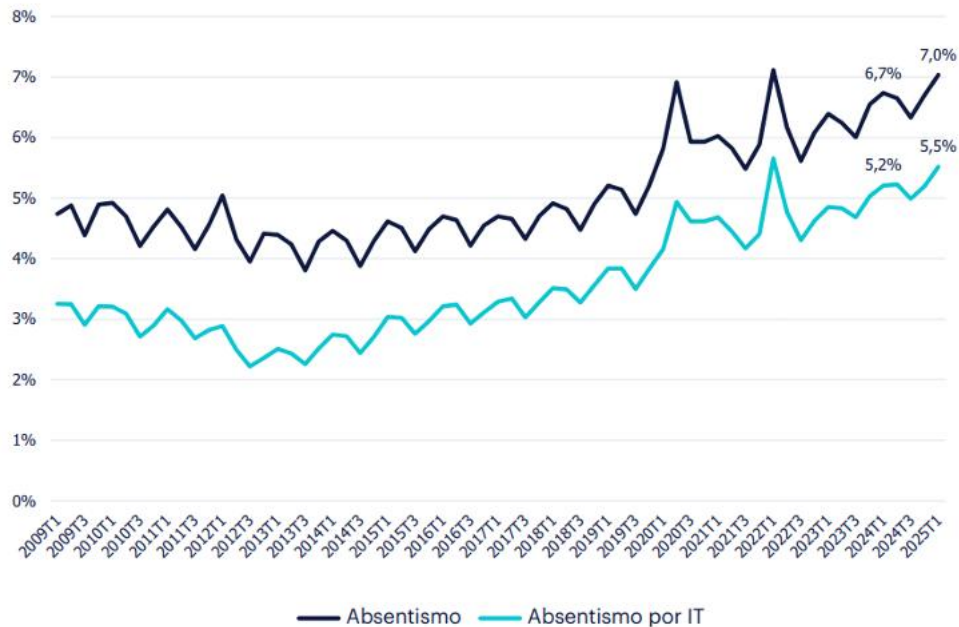
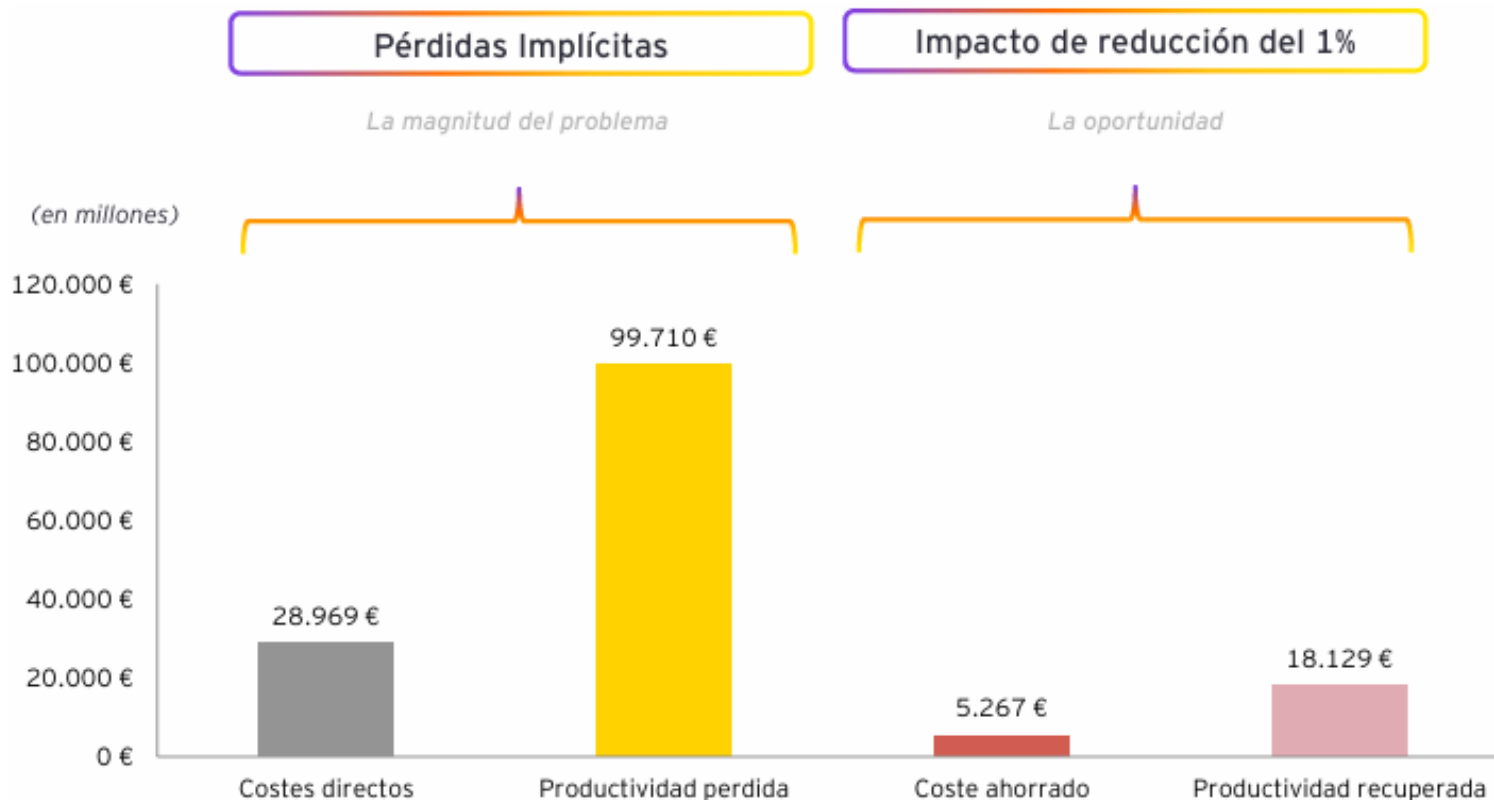


Gráfico e información sacados del Informe trimestral de absentismo laboral por Randstad Research.

Absentismo general: ha provocado la pérdida del 6,6% de las horas pactadas, lo que aproximadamente equivale a 1,5 millones de personas que no acudieron a su puesto de trabajo (en promedio diario).

Absentismo por IT: ha provocado la pérdida del 5,2% de las horas pactadas, lo que aproximadamente equivale a 1,2 millones de personas de baja médica (en promedio diario).

IMPACTO DEL ABSENTISMO



La parte izquierda cuantifica el impacto total del absentismo por IT en términos de costes directos (prestaciones económicas y cotizaciones en el periodo de IT) y la pérdida en productividad que no se materializa por las ausencias.

La parte derecha muestra la parte de ese impacto que podría recuperarse con una reducción del absentismo por IT en un 1%: **por cada euro de coste ahorrado, se podrían generar cerca de 3,5€ en producción adicional.**

Cálculos basados en la metodología del informe "Regulación laboral y mercado de trabajo: el impacto del absentismo" publicado por el Foro de Regulación Inteligente en enero del 2026,



**MEDIDAS PARA
REDUCIRLO**

MEDIDAS PARA REDUCIRLO

Ante el contexto actual, cada vez más compañías se plantean cómo abordar de manera eficaz el absentismo.

Se debe enfocar el intento de atajar esta deriva desde una **perspectiva jurídico-laboral**, sin olvidar el enfoque cultural, de gestión de personas y el régimen de la IT.

La gestión del absentismo puede estructurarse en dos fases diferenciadas:



MEDIDAS PARA REDUCIRLO

Fase Preventiva

1 Reforzar la prevención y promoción de la salud laboral

- ▶ Reforzar la prevención y la promoción de la salud laboral mediante una planificación preventiva adecuada.
- ▶ Prestando especial atención a las patologías de mayor incidencia, fundamentalmente los trastornos musculoesqueléticos y los de carácter mental.

2 Sistema retributivo

- ▶ Utilizar el sistema retributivo como instrumento para desincentivar el absentismo.
- ▶ Es posible instaurar un sistema de incentivos vinculados al nivel de absentismo.
 - ▶ El TJUE lo abala, pero se debe respetar en todo momento la igualdad y no incurrir en causas de discriminación.
 - ▶ La jurisprudencia del TS también los permite precisando que sólo pueden penalizarse las ausencias no justificadas o no vinculadas a causas protegidas.

3 Supresión o reducción del complemento IT

- ▶ En ocasiones se plantea la posibilidad de suprimir o reducir el complemento de Incapacidad Temporal, especialmente en procesos de corta duración.
- ▶ Si el complemento está previsto en el convenio colectivo constituye un derecho convencional de obligado cumplimiento. Se puede plantear la opción de proponer su modificación en el marco de una negociación colectiva.
- ▶ Si no está previsto en el convenio, la STS de 2 de julio del 2025 admite la posibilidad de suprimirlo, pero sólo para las nuevas incorporaciones.

MEDIDAS PARA REDUCIRLO

MEDIDAS PREVENTIVAS **NO PERMITIDAS**

- **Penalizar la IT por enfermedad común.** Discriminación por enfermedad y vulneración al derecho de igualdad.
- **Reducir el incentivo por permisos relacionados con maternidad, paternidad, cuidados o conciliación.** Estaríamos ante una discriminación por razón de sexo (o por asociación).
- **Retirar o minorar un incentivo (o salario) ya devengado por IT o permisos.** El TS lo considera prohibido por el art. 58.3 ET.

ENFOQUE MÁS SEGURO

- **Incentivar la asistencia en positivo.** Fomentar la asistencia premiando el trabajo efectivo y la continuidad, sin vincularse a causas protegidas.
- **Diseñar incentivos objetivos, proporcionales y conocidos desde el inicio del devengo.**
- **Considerar sólo las ausencias no justificadas.** Es posible modular un complemento o paga variable según ausencias injustificadas, siempre que no afecten IT, permisos o causas protegidas.

MEDIDAS PARA REDUCIRLO

Fase Correctiva

Se plantean dos **instrumentos complementarios a la opción de control empresarial** (art. 20.3 ET) para tratar de mitigar el absentismo una vez se ha producido.

1 Protocolos de gestión del absentismo, seguimiento durante la IT y reincorporación

- ▶ Pueden ser una vía para promover una gestión empresarial activa de los procesos de IT, reduciendo la incidencia, duración y recurrencia.
- ▶ Se permite mantener el vínculo con la empresa, identificar posibles obstáculos al retorno al trabajo y anticipar medidas de adaptación que puedan ser necesarias.

2 Verificación médica empresarial del estado de salud de los trabajadores en IT

- ▶ El empresario está facultado para comprobar, a través de personal médico, el estado de salud que el trabajador alegue para justificar sus ausencias. Si el trabajador se niega a someterse a estas revisiones, podrá perder los derechos económicos a cargo del empresario por dicha situación.
- ▶ Aunque la discrepancia con el médico del sistema público no permite imponer sanciones disciplinarias, puede legitimar a la empresa para iniciar medidas de control empresarial.

EY | Building a better working world

EY is building a better working world by creating new value for clients, people, society and the planet, while building trust in capital markets.

Enabled by data, AI and advanced technology, EY teams help clients shape the future with confidence and develop answers for the most pressing issues of today and tomorrow.

EY teams work across a full spectrum of services in assurance, consulting, tax, strategy and transactions. Fueled by sector insights, a globally connected, multidisciplinary network and diverse ecosystem partners, EY teams can provide services in more than 150 countries and territories.

All in to shape the future with confidence.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2026 Ernst & Young LLP.
All Rights Reserved.

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com