



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

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

D. Esteban Mate de Miguel

Subdirector General de Gestión Fraternidad Muprespa

D. Joan Pañella Martí

Graduado Social

Resumen de Aspectos Más Importantes e Indicadores

Clave del Informe de Absentismo elaborado.

El fenómeno del absentismo laboral en España ha experimentado una profunda transformación, dejando de ser un problema disciplinario o coyuntural para consolidarse como una **tendencia estructural**. Actualmente, el motor principal del absentismo es el incremento sostenido de los procesos de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes.

A través de los datos recopilados por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y los organismos oficiales, se evidencian las siguientes métricas clave de la evolución reciente (2023-2025):

- **Tasa equivalente de absentismo:** Se elevó del **5,12% en 2023 al 5,51% en 2025**. En el Régimen General, el porcentaje de bajas sobre trabajadores protegidos pasó del 3,41% (2019) al **5,81% (2025)**, reflejando un incremento del 70,43%.
- **Volumen de procesos:** Los procesos iniciados crecieron un 14,4%, alcanzando **926.394 en 2025**. Al cierre de ese año, los procesos activos superaron los **1,24 millones**.
- **Incidencia y Duración:** La incidencia mensual media subió a **40,89 procesos por cada mil trabajadores** en 2025. El verdadero impulsor del gasto no es la duración de las bajas (que bajó levemente a 39,29 días de media en el Régimen General), sino la **alta frecuencia** con la que se inician. Los autónomos, en contraste, tienen menos bajas pero de mucha mayor duración (101,83 días de media).

Causas Estructurales del Incremento

Las explicaciones simplistas han quedado obsoletas; el escenario actual responde a una compleja interacción multifactorial:

1. Demografía y Envejecimiento Activo

Es la variable de mayor peso. La prolongación de la vida laboral y el retraso de la jubilación efectiva han transformado las plantillas. Entre 2019 y 2025, el colectivo de trabajadores de 50 a 64 años aumentó en 1,5 millones de afiliados (+36,3%), y el de mayores de 64 años se multiplicó por 2,6 (+160,35%). A mayor edad, existe una predisposición biológica a recuperaciones más lentas y dolencias crónicas.

2. Cambios Normativos e Institucionales

- **Derogación del art. 52.d) del ET (2020):** Eliminó la posibilidad de aplicar el despido objetivo por faltas de asistencia justificadas, retirando una herramienta empresarial tradicional de contención.
- **Digitalización de las bajas (RD 1060/2022):** Simplificó trámites telemáticos, pero parte del sector empresarial percibe que ha diluido los mecanismos de seguimiento inmediato.
- **Expansión de permisos de conciliación:** Las múltiples modificaciones del artículo 37 del ET y la ampliación de permisos retribuidos (como el de nacimiento a 19 semanas en 2025) elevan el absentismo "organizativo" o estadístico, que los sindicatos defienden como el ejercicio legítimo de derechos y no como faltas punibles.
- **Saturación sanitaria:** El incremento de las listas de espera en atención primaria (con esperas medias de 17,5 días) ralentiza el control de las IT y prolonga las bajas de corta duración.

3. Impacto de la Negociación Colectiva

En España, es habitual la generalización de **complementos convencionales de IT** que cubren hasta el 100% del salario real desde el primer día o la primera baja del año (común en sectores como el Metal, Construcción o Grandes Almacenes). Desde la perspectiva empresarial, se argumenta que la pérdida del coste económico individual reduce el efecto disuasorio de la baja, aunque para los sindicatos protege la vulnerabilidad de rentas bajas expuestas a riesgos físicos.

Análisis de las Patologías Prevalentes

De acuerdo con el informe ejecutivo, **tres familias de patologías concentran entre el 65% y el 70% del absentismo estructural** en España:

[46%] Patologías Osteomusculares —► Desgaste físico / Trayectoria de acumulación vital

[20%] Trastornos Mentales —► Estrés, Burnout e interacción con el entorno laboral

[7%] Patologías Neoplásicas —► Trayectorias clínicas complejas y mayor permanencia

[27%] Resto de patologías

(Datos sobre el porcentaje de trabajadores en baja por patología al 20 de mayo de 2026)

- **Patología Osteomuscular (45,5% del total en baja):** Es el absentismo mayoritario. Su incidencia ha crecido un 25,3% en los últimos seis años y se construye a lo largo de la trayectoria vital, cronificándose a partir de los 50 años. Afecta principalmente a la industria y los servicios en términos de incidencia, aunque el sector primario registra la mayor prevalencia (carga de ausencia diaria sostenida). Está gravemente afectada por las listas de espera de traumatología.
- **Salud Mental y Riesgos Psicosociales (20,3% del total en baja):** Ha emergido como una variable estructural de primer orden debido a la intensificación de ritmos de trabajo, la hiperconectividad y el síndrome de *burnout* (desgaste profesional), especialmente agudo en sectores de alta interacción humana (sanidad, educación y servicios).

Consecuencias Económicas y Organizativas

1. **Para las Empresas:** Los costes directos (complementos salariales) se ven superados por los **costes indirectos** (pérdida de productividad, sobrecarga de trabajo en la plantilla presente, desmotivación y la pérdida temporal del "conocimiento implícito no sustituible"). Las **pymes** muestran una vulnerabilidad crítica, ya que una o dos bajas simultáneas comprometen gravemente sus niveles de servicio y viabilidad operativa.
2. **Sostenibilidad del Sistema Público:** El gasto en IT en España alcanzó los 16.500 millones de euros en 2024, según la Airef. El informe del Tribunal de Cuentas (mayo 2026) señala que la Seguridad Social arrastra un patrimonio neto negativo de 106.138,7 millones de euros. Este déficit estructural, duplicado desde 2019, compromete la estabilidad financiera del Estado, que sostiene el sistema mediante préstamos directos sin vencimiento.
3. **Perspectiva Comparada (Informe OCDE de abril 2026):** España registra **4,9 semanas de baja por empleado al año**, situándose como el tercer país de la UE con más ausencias. Países del entorno como Alemania o Países Bajos estabilizan sus métricas entre las 2,5 y 3,5 semanas anuales.

Conclusiones del Estudio y Propuestas de Reforma

A nuestro entender y en línea con el informe de la OCDE y las conclusiones doctrinales coinciden en que no se deben recortar las prestaciones, sino **gestionar mejor el control, la reincorporación y la prevención**. Se plantean las siguientes líneas de reforma:

- **Modelos de Reincorporación Progresiva (Bajas Parciales):** Superar la dicotomía binaria actual de "alta" o "baja" absoluta. El Ministerio de Seguridad Social impulsa una propuesta (tras el informe de la OCDE) orientada a la vuelta escalonada para trabajadores curados tras bajas de larga duración (más de 180 días) en determinadas patologías, imitando con cautela el éxito de los modelos escandinavos o alemán.
- **Coordinación Institucional:** Integrar la información de forma transparente y ágil entre el INSS, los servicios públicos de salud (centros de atención primaria), las mutuas colaboradoras y los servicios de prevención empresariales.
- **Prevención con Enfoque de Edad:** Abandono de las estrategias puramente punitivas por políticas de **recursos humanos estratégicas**: rediseño ergonómico avanzado para prevenir trastornos musculoesqueléticos, programas de envejecimiento activo y planes de apoyo psicológico para contener los riesgos psicosociales.

Para resolver el problema, los agentes sociales, las empresas y el legislador deben abandonar la polarización ideológica (que reduce el absentismo a "fraude" o a "recorte de derechos") y asumir que se requiere una intervención técnica, integral y preventiva.