05/07/2026

El absentismo ya no es ruido de fondo: escala al 5,21% y abre una grieta entre productividad y derechos laborales



El absentismo laboral ha dejado de ser un fenómeno episódico para consolidarse como uno de los principales desafíos estructurales del mercado de trabajo español.

Esa es la tesis central del informe “Absentismo en España: un desequilibrio entre derechos laborales y productividad”, presentado por el Consejo General de Graduados Sociales a través de la Fundación Justicia Social, que radiografía con datos recientes un problema que ya tensiona tanto la organización empresarial como la sostenibilidad del sistema público.

El documento sitúa la tasa equivalente de absentismo en el 5,21% en 2025, una cifra que, más allá de su valor cuantitativo, revela un cambio cualitativo: el incremento sostenido de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes ha desplazado el absentismo del terreno coyuntural al estructural.

Un crecimiento sostenido y profundo

La evolución de los indicadores confirma esa tendencia. El porcentaje de trabajadores en situación de baja dentro del Régimen General ha pasado del 3,41% en 2019 al 5,81% en 2025, lo que supone un incremento del 70,43%.

En términos absolutos, los procesos iniciados alcanzaron los 926.394 en 2025, un 14,4% más que en el periodo de referencia, mientras que los procesos activos superaron los 1,24 millones al cierre del ejercicio.

La incidencia media mensual —40,89 procesos por cada mil trabajadores— ilustra la densidad del fenómeno y su impacto directo en la gestión cotidiana de plantillas, especialmente en sectores con menor capacidad de sustitución.

Factores estructurales y tensiones del sistema

El informe apunta a una combinación de factores demográficos, normativos y organizativos.

Entre ellos destaca el envejecimiento de la población activa: entre 2019 y 2025 se han incorporado 1,5 millones de trabajadores de entre 50 y 64 años, mientras que el colectivo de mayores de 64 años ha crecido un 160,35%.

A este componente estructural se suman elementos de carácter institucional: la digitalización de los procesos de baja, la ampliación de los permisos vinculados a la conciliación y, de forma especialmente significativa, la presión asistencial sobre la atención primaria, con tiempos de espera medios de 17,5 días.

El informe también pone el foco en la generalización de los complementos de incapacidad temporal pactados en convenio, que en

determinados sectores garantizan el 100% del salario desde el primer día, un factor que, sin ser determinante por sí solo, influye en la duración y gestión de las bajas.

El peso de la enfermedad: tres grandes bloques

Desde el punto de vista clínico, el absentismo estructural se concentra de forma clara en tres categorías: patologías osteomusculares, trastornos mentales y enfermedades neoplásicas, que en conjunto representan entre el 65% y el 70% del total.

Las dolencias osteomusculares encabezan la estadística, con un 45,5% de los casos, seguidas por los problemas de salud mental y riesgos psicosociales, que ya suponen el 20,3%.

Este último dato refuerza una tendencia creciente que los operadores jurídicos y sanitarios vienen señalando en los últimos años: la progresiva medicalización del malestar laboral.

Impacto económico: empresas y sistema público

Las consecuencias económicas se despliegan en dos planos. En el ámbito empresarial, el absentismo genera costes directos e indirectos que afectan de manera particularmente intensa a las pequeñas y medianas empresas, donde la coincidencia de una o dos bajas puede comprometer la continuidad operativa.

En el plano público, el informe recuerda que el gasto en incapacidad temporal alcanzó los 16.500 millones de euros en 2024, en un contexto en el que la Seguridad Social mantiene un patrimonio neto negativo de 106.138,7 millones de euros, lo que introduce el debate en términos de sostenibilidad financiera.

Un enfoque preventivo, no restrictivo

Lejos de plantear una reducción de derechos, el estudio apuesta por un enfoque técnico e integral. Entre las medidas propuestas destacan los modelos de reincorporación progresiva tras bajas de larga duración, una mayor coordinación entre el INSS, los servicios públicos de salud, las mutuas y los sistemas de prevención empresarial, así como el refuerzo de políticas preventivas adaptadas al envejecimiento de la fuerza laboral.

La conclusión es clara: el absentismo no puede abordarse desde la dicotomía simplista entre fraude y recorte de prestaciones. Se trata, más bien, de un fenómeno complejo que exige respuestas coordinadas, sostenidas y basadas en evidencia.

Fuente: El absentismo ya no es ruido de fondo: escala al 5,21% y abre una grieta entre productividad y derechos laborales - Confilegal