



El absentismo en la Construcción

Análisis de la evolución de las horas no trabajadas
para el período 2018-2025, y una estimación del coste
del absentismo en el sector de la Construcción

Febrero de 2025





Introducción

El absentismo es un problema que provoca una creciente preocupación en las empresas en general. En la Construcción, además, este problema adquiere características particulares. Al igual que en los demás sectores, las pymes resultan especialmente golpeadas, dado que su tamaño más reducido conlleva una menor capacidad para sobrellevar la ausencia de un empleado.

El absentismo no es solo una cuestión de costes (aspecto cuya incidencia se estima en el presente informe), sino que es algo más amplio. Cuando alcanza cotas más allá de lo razonable, toda la marcha de la empresa se resiente. Por ejemplo, los asalariados que siguen trabajando tienen una carga extra, el clima en la organización puede resentirse, la capacidad de satisfacer a los clientes y cumplir plazos disminuye y hay maquinaria que puede quedar ociosa. Todo ello reduce la productividad y la rentabilidad.

Para comprender el tema del absentismo es necesario, primero, conocer cómo se desglosa el tiempo de trabajo: jornadas pactadas, horas extraordinarias y los diferentes conceptos por los cuales hay horas que no se trabajan. Una vez esbozados esos conceptos, se analiza la evolución de los mismos.

Se repasan los cinco motivos principales por los que el absentismo muestra una tendencia al alza, y se cuantifica. Establecido el tiempo de trabajo perdido por este motivo, se pasa a estimar su coste tanto para el total de empresas del sector como para cada tamaño de empresa en particular.

Un Anexo estadístico al final del informe proporciona una gran cantidad de datos y estimaciones que se omiten en el texto para permitir una lectura más fluida.

Qué se entiende por absentismo

No hay una definición única para este fenómeno. En su forma más amplia, puede entenderse por absentismo **toda ausencia al puesto de trabajo durante el horario laboral habitual**. Como es evidente, los motivos para ausentarse del puesto de trabajo son múltiples, pero todos tienen una característica común: es tiempo que en una situación normal debería haber sido de trabajo pero que, por diversas razones, no lo fue. Al restar tiempo de trabajo, el absentismo tiende a reducir la producción y las ventas, al mismo tiempo que incrementa los costes.

Es fundamental dejar de lado la errónea idea popular que equipara el absentismo con las faltas injustificadas, con reiteradas llegadas con retraso o pausas excesivas. No es así. El absentismo comprende también, y fundamentalmente, las horas perdidas por incapacidad temporal (enfermedades comunes o bajas por accidentes), así como todo tipo de permisos remunerados.



Claves

- En 2025¹, el absentismo en la Construcción alcanzó, de media, casi 113 horas anuales por asalariado, el doble que diez años antes. Eso equivale a la pérdida de 14 jornadas estándar de 8 horas o prácticamente tres semanas de trabajo.
- Esas 113 horas de trabajo perdidas por absentismo equivalieron al **6,2% de la jornada pactada efectiva** (máximo histórico), que se compara con un 3,6% en 2018.
- Dicho 6,2% de absentismo implica que, cada 16 empleados contratados, solo trabajan 15. **Más de 70.000 asalariados de la Construcción no trabajaron en todo el año por absentismo.**
- El número de horas no trabajadas y pagadas creció un 23% entre 2018 y 2025, al tiempo que las horas efectivamente trabajadas se redujeron un 1,5%.
- La relación entre las horas pagadas y las efectivamente trabajadas marcó un nuevo máximo histórico en 2025, ahora de 117,5%.
- **El 72% del incremento de las horas no trabajadas y pagadas se explica por el aumento de las horas perdidas por Incapacidad Temporal**, que crecieron un 75% desde 2018.
- De media, cada empleado perdió en 2025 cinco días de trabajo más que en 2018 por razón de Incapacidad Temporal.
- Las cinco razones principales por las que aumenta el absentismo son:
 - su relación positiva con el **ciclo económico**
 - la mayor duración de las **listas de espera** quirúrgicas
 - la extensión del plazo de espera para citas con **especialistas**
 - el progresivo **envejecimiento** del colectivo de ocupados
 - la prolongación de **permisos** legales y la creación de otros nuevos
- El coste del absentismo para los **empresarios** es la suma de los **costes directos** (pago de cotizaciones sociales del empleado de baja, del salario entre el 4º y el 15º día de baja y de eventuales complementos) y los **costes indirectos** (que se estiman razonablemente como el valor de las horas de trabajo perdidas).
- **El absentismo también provoca otros costes** que este trabajo dejan de lado por ser ajenos a las empresas del sector (como el pago de prestaciones por parte de la Seguridad Social) o por su difícil cuantificación (tiempo perdido en la búsqueda y contratación de personal de reemplazo, deterioro del ambiente laboral, penalizaciones por incumplimiento de contratos, peor atención a clientes...).
- La suma de costes directos e indirectos para los empresarios de la Construcción puede estimarse para 2025 en **3.565 millones de euros, casi el triple que en 2018**, que equivalen al 1,7% de las ventas sectoriales y pesan más que el Impuesto sobre Sociedades.
- Dos tercios de esa cifra son soportados por las **empresas pequeñas del sector, un 20% por las compañías medianas y el 16% restante por las grandes empresas.**
- De ese total, los costes **directos** ascendieron a 633 millones de euros en 2025, mientras que los **indirectos** sumaron 2.932 millones de euros.
- A su vez, los costes indirectos se desglosan en 2.441 millones de euros originados en **Incapacidad Temporal**, al tiempo que los restantes 491 millones de euros se deben a absentismo por **otras razones**.

¹ A lo largo de todo el trabajo, por 2025 debe entenderse el resultado correspondiente a los últimos cuatro trimestres a septiembre de 2025 (es decir, el cuarto trimestre de 2024 y los tres primeros de 2025).



Índice

El absentismo en el sector de la Construcción marcó en 2025 un nuevo máximo histórico	5
Se amplía la diferencia entre las horas pactadas y las horas efectivamente trabajadas	6
Las horas no trabajadas y pagadas crecieron 18 veces más que el total de horas pagadas	7
La relación entre las horas pagadas y las efectivas alcanzó en 2025 un nuevo máximo	8
El aumento de la IT explica más del 70% del aumento de las horas no trabajadas y pagadas	9
¿Por qué aumenta el absentismo?	10
Cuantificación del absentismo	15
El coste del absentismo para la Construcción supera los € 3.500 millones anuales	16
Elementos diferenciales del absentismo en la Construcción	22
El análisis en la práctica: adaptación a una empresa constructora	23
Medidas para evitar el absentismo y mitigar consecuencias (plan de actuación)	24
Anexo estadístico	25
Glosario	35

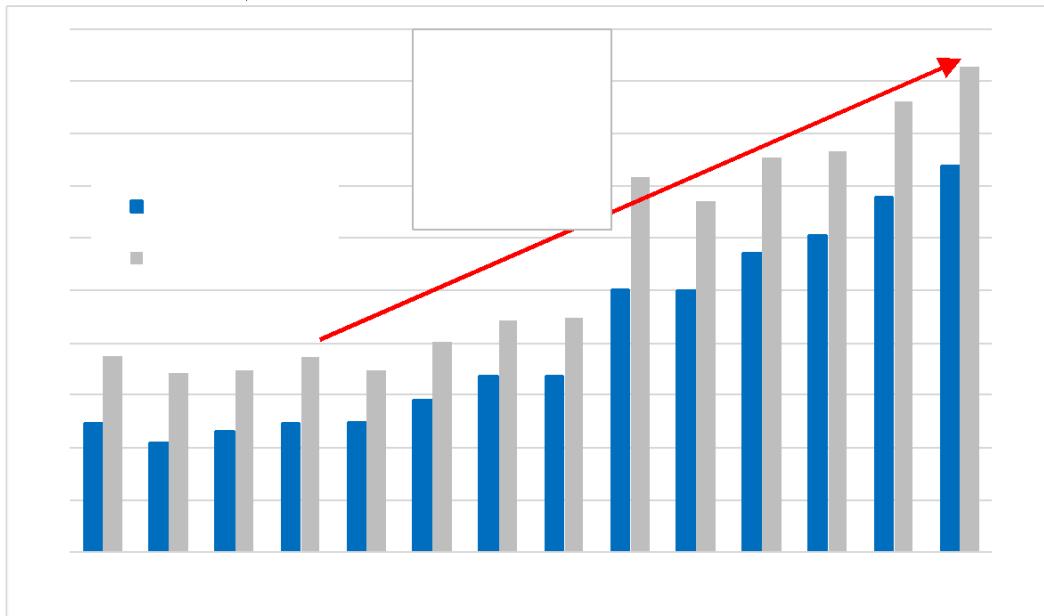
El absentismo en el sector de la Construcción marcó en 2025 un nuevo máximo histórico

El absentismo en el sector de la Construcción marcó en 2025² un nuevo máximo histórico, con **casi 113 horas de trabajo perdidas por asalariado**. Es una cifra que prácticamente duplica la de diez años atrás. Además, es el segundo año consecutivo en el que esta variable supera las 100 horas anuales por empleado, algo que no había ocurrido ni siquiera en 2020 durante la pandemia.

El meollo del problema está en el incremento de las horas perdidas por Incapacidad Temporal (enfermedad común o accidente no laboral), que en los últimos diez años se más que duplicaron, pasando de 45 a 94 horas por año y asalariado (+110%). Eso explica casi el 90% del incremento que tuvieron en la Construcción las horas no trabajadas por absentismo en los últimos diez años.

El resto surge de las horas perdidas por **otros motivos** (permisos, licencias, conflictividad laboral...), que han crecido un 50% en el mismo lapso, desde menos de 13 hasta prácticamente 19 horas anuales por empleado.

HORAS PERDIDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ABSENTISMO
Horas/año/asalariado; sector de la Construcción



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE

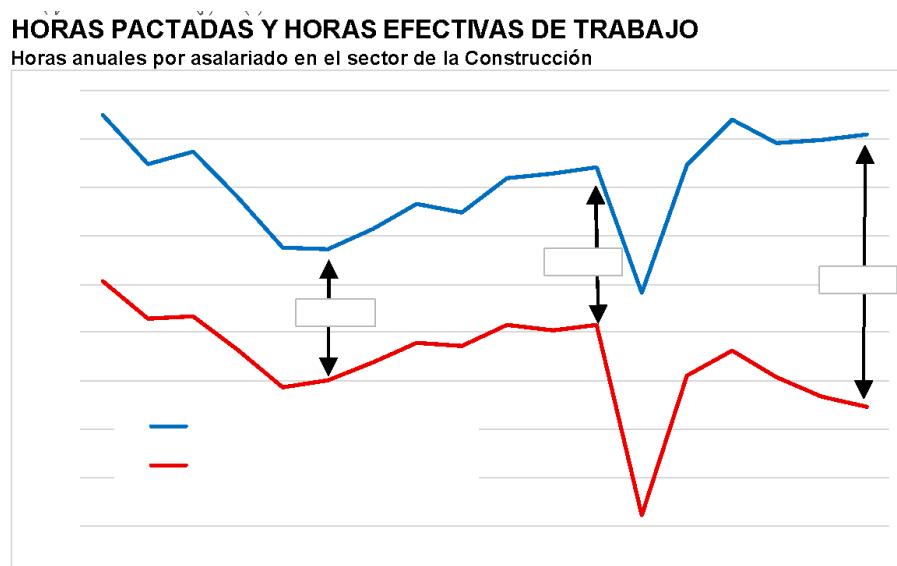
² A lo largo de todo el trabajo, por 2025, debe entenderse el acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025. Es decir, la suma (o promedio, según el caso) de los datos del cuarto trimestre de 2024 y de los tres primeros de 2025.

La diferencia entre las horas pactadas y las horas efectivamente trabajadas se viene ampliando

Las horas pactadas efectivas³ en el sector de la Construcción alcanzaron en 2025 a 1.812 por asalariado y año. Es una cifra muy similar, por ejemplo, a las de 2009 y 2010.

Sin embargo, las efectivamente trabajadas fueron ligeramente menos de 1.700 horas por asalariado, lo que **significó un mínimo histórico**, si excluimos el atípico 2020, que es un año distorsionado por la pandemia. Eso implica una reducción de 19,5 horas anuales con relación a 2011 y de casi 48 horas respecto de 2008.

La brecha entre ambas magnitudes viene mostrando una tendencia al alza, desde 54,3 horas en 2013, hasta 65,1 en 2019 y 112,8 horas en 2025. **Esa brecha entre las horas pactadas efectivas y las efectivamente trabajadas son las horas de trabajo perdidas por absentismo.**



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

(1) Pactadas efectivas = horas pactadas + horas extras - no trabajadas por festivos, vacaciones y ERTE

(2) Horas efectivamente trabajadas = Horas pactadas efectivas - absentismo

Fuente: CNC sobre la base de INE

Ver en Anexo datos así como definiciones de los principales conceptos

³ Horas pactadas efectivas = horas pactadas + horas extras – horas no trabajadas por festivos, vacaciones y ERTE.

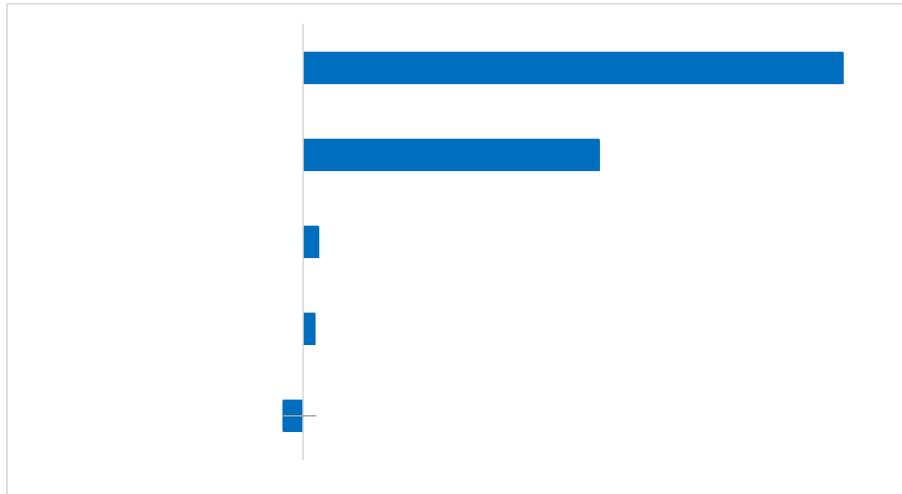
Entre 2018 y 2025, las horas no trabajadas y pagadas crecieron 18 veces más que el total de horas pagadas

La brecha creciente entre las horas efectivamente trabajadas y las horas pactadas efectivas se explica porque **las horas no trabajadas y pagadas en la Construcción aumentaron un 23% entre 2018 y 2025**.

En efecto, en 2025 no se trabajaron pero se pagaron 298 horas por asalariado, que es un 23% más que las 242 horas no trabajadas y pagadas de 2018.

El aumento de las horas no trabajadas y pagadas, que se restan del total de horas pagadas para alcanzar el tiempo de trabajo efectivo, es lo que explica que la jornada anual efectiva haya mantenido una ligera tendencia descendente pese al **aumento de las horas extras**, que pasaron de 7,8 a 11,1 en el mismo período (+42%), siempre de media por asalariado. Precisamente, el aumento de las horas extras (que se mantuvieron estables entre 2008 y 2019 entre 6,0 y 7,8 horas anuales por empleado) se explica como una respuesta al creciente absentismo.

VARIACIÓN ACUMULADA ENTRE 2018 Y 2025
DE DIFERENTES COMPONENTES DE LAS HORAS DE TRABAJO



Fuente: CNC sobre la base de INE

Horas no trabajadas y pagadas = vacaciones + festivos + ERTE + Absentismo

Ver en Anexo datos así como definiciones de los principales conceptos.

La relación entre las horas pagadas y las horas efectivas de trabajo en la Construcción alcanzó en 2025 un nuevo máximo

Uno de los conceptos que se incluyen entre las horas pagadas, pero no trabajadas, son las horas perdidas por ERTE. Sin embargo, los ERTE son de una naturaleza distinta del resto de conceptos allí incluidos, esencialmente porque se trata de una decisión empresarial para enfrentar momentos de dificultades.

Si se excluyen las horas perdidas por ERTE del total de horas pagadas y no trabajadas, y comparamos ese total con las horas efectivamente trabajadas, se observa una clara tendencia ascendente. Es decir, **las horas pagadas son una proporción creciente de las horas efectivamente trabajadas, porque cada vez se pagan más horas que no se trabajan.**

Mientras que hasta 2019 cada hora efectivamente trabajada tenía para las empresas constructoras un sobrecoste de alrededor del 14% (por las horas que no se trabajaban pero sí se pagaban), en 2025 ese sobrecoste creció hasta 17,5%, que es el mayor valor que registran las estadísticas.

Sobrecoste que se añade al incremento de las cotizaciones sociales (Mecanismo de Equidad Intergeneracional, eventualmente, de la cuota de Solidaridad, y el aumento de las bases de cotización) **y al aumento general de los costes laborales.**



Esta relación es una medida del sobrecoste de las horas efectivamente trabajadas por causa de las horas no trabajadas y pagadas, excluyendo en este caso las horas perdidas por ERTE.
(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE

Ver en Anexo datos así como definiciones de los principales conceptos.

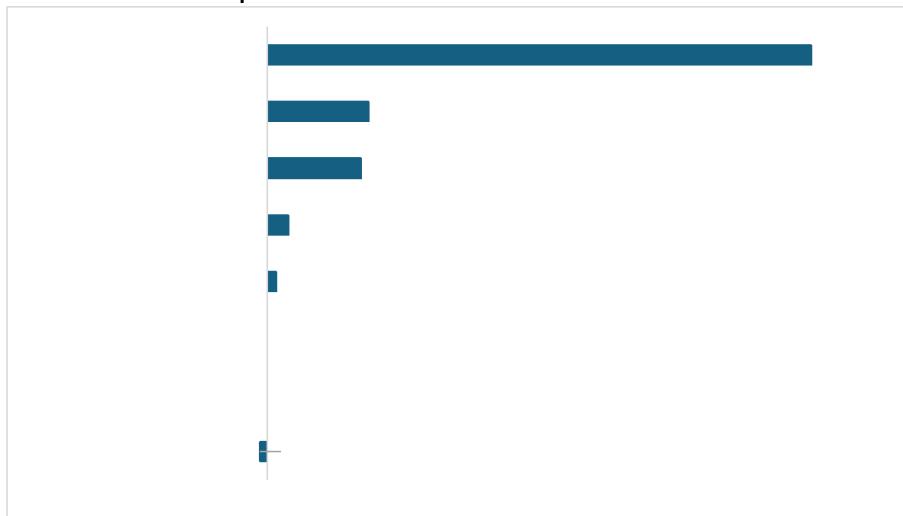
El aumento de la Incapacidad Temporal desde 2018 explica más del 70% del incremento de las horas no trabajadas y pagadas

Las horas no trabajadas y pagadas en el sector constructor se incrementaron en 56 por año y asalariado entre 2018 y 2025, pasando de 242 a 298 horas (+23%).

Cuando desglosamos las mismas según diversos conceptos, encontramos que casi **el 72% del incremento se debe a una mayor incidencia de la Incapacidad Temporal** (IT; ver definición en el glosario del final). Entre 2018 y 2025, el incremento de estas es de 40,2 horas anuales por empleado (+74,9%), lo que equivale a cinco jornadas estándar de 8 horas diarias. Es decir que, de media, **cada empleado del sector pierde ahora una semana de trabajo más que en 2018 por razón de Incapacidad Temporal**.

Que en 2025 se hayan perdido 93,9 horas anuales por asalariado por razón de IT es algo por completo anómalo: es una cifra que supera en 43,2 horas el promedio de los 20 años que van del 2000 al 2019 (50,7 horas/año/asalariado) y está 23,7 horas por encima, incluso, de las que se perdieron por IT en 2020, en plena pandemia, que en ese momento eran un máximo histórico (70,2 horas/año/empleado).

**VARIACIÓN ACUMULADA ENTRE 2018 Y 2025
DE LAS HORAS NO TRABAJADAS Y PAGADAS**
Datos en horas anuales por asalariado en el sector de la Construcción



Fuente: CNC sobre la base de INE

Ver Anexo estadístico con datos.

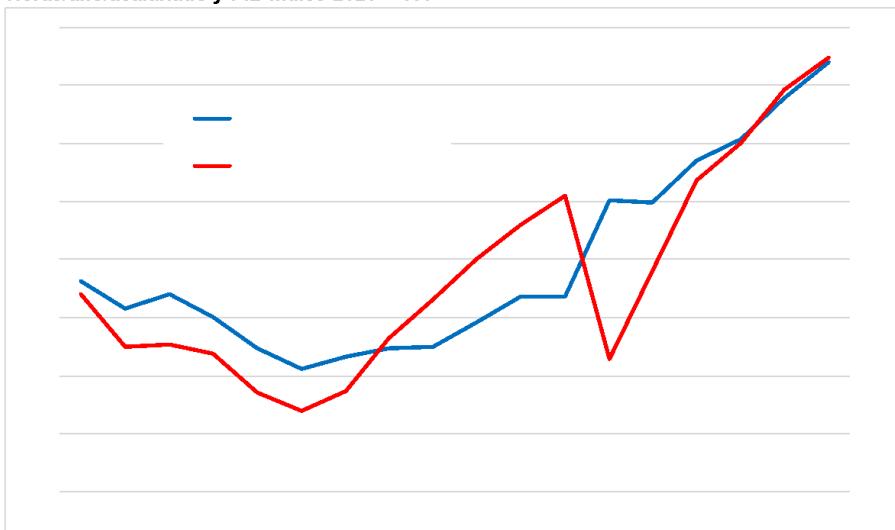
¿Por qué aumenta el absentismo?

1) Relación positiva con el ciclo económico

Los datos desde 2008 muestran una **clara relación directa entre las horas perdidas por Incapacidad Temporal (IT) y la evolución del PIB**: cuando el PIB cae, las horas no trabajadas por razón de IT también se reducen, y viceversa. La única excepción se encuentra en el atípico bienio 2020-2021, durante la pandemia.

La explicación a este comportamiento tendría que ver con el mayor o menor temor a perder el empleo. Así, en años de recesión, algunos empleados preferirían acudir al puesto de trabajo a pesar de tener alguna enfermedad leve, como forma de “proteger” su empleo y mostrar “compromiso” con la empresa. En años de bonanza económica, ocurriría lo contrario: sin temor a perder el empleo, una leve indisposición bastaría para ausentarse.

HORAS PÉRDIDAS POR IT Y CICLO ECONÓMICO
Horas/año/asalariado y PIB índice 2020 = 100



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.
Fuente: CNC sobre la base de INE

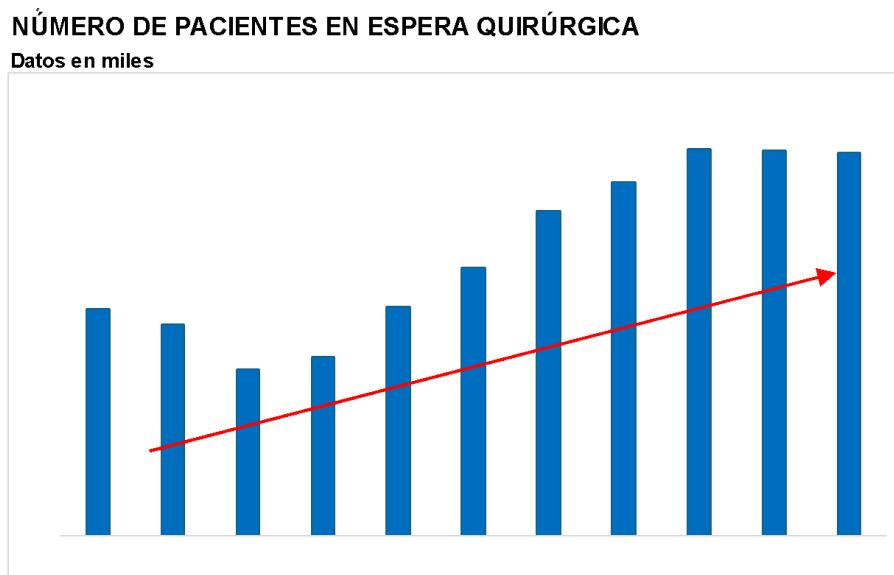


¿Por qué aumenta el absentismo?

2) Mayor duración de las listas de espera quirúrgicas

En diciembre de 2024, último dato publicado, el tiempo medio de espera quirúrgica era de 126 días, con un cambio mínimo con relación a un año antes. Algunos ejemplos por especialidad:

- 160 días en Angiología (+18 días con relación a diciembre de 2023);
- 141 días en traumatología (-27 días)
- 135 días en maxilofacial (+3 días);
- 134 días en urología (+7 días);
- 134 días en otorrinolaringología (+3 días);
- 124 días en torácica (+17 días);
- 119 días en cirugía general y digestivo (-6 días);
- 83 días en oftalmología (-7 días).



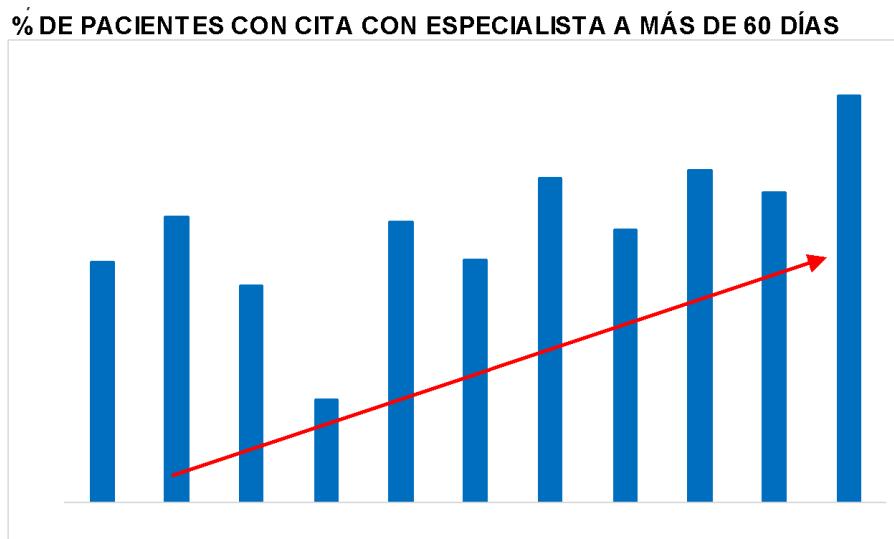
¿Por qué aumenta el absentismo?

3) Aumento de las listas de espera para especialistas

Entre diciembre de 2024, último dato publicado, el tiempo medio de espera para una consulta con especialista en el Sistema Nacional de Salud era de 105 días, frente a 101 un año antes y 88 días en diciembre de 2019.

Por ejemplo, los días promedio de espera, según distintas especialidades, eran en diciembre de 2024:

- 131 días para dermatología (+7 días con relación a diciembre de 2023)
- 129 días para neurología (-1 día)
- 119 días para traumatología (+11 días)
- 106 días para oftalmología (+5 días)
- 96 días para digestivo (-2 días)
- 95 días para urología (+10 días);
- 94 días para ORL (+9 días);
- 71 días para cardiología (-2 días);
- 68 días para ginecología (-4 días);
- 57 días para cirugía general (igual)



Fuente: CNC sobre la base de Sistema de Información de listas de espera del SNS

¿Por qué aumenta el absentismo?

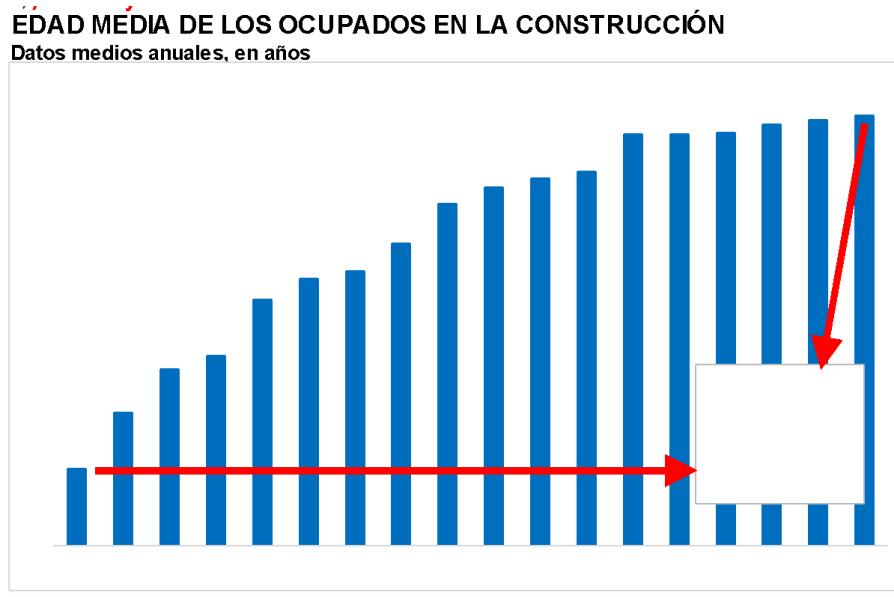
4) Envejecimiento de los ocupados

Es conocido el progresivo envejecimiento de la población española, proceso demográfico de larga data.

Sin embargo, muchas veces suele olvidarse que los diversos colectivos que componen la población total también están afectados por el incremento de la edad media. Uno de esos colectivos es el de las personas que trabajan.

En el caso particular de los ocupados en la Construcción, la edad media aumentó casi 7 años entre 2008 y 2025, desde 38,5 hasta 45,4 años.

La mayor edad media conlleva una probabilidad más elevada de aparición de enfermedades, impactando, por lo tanto, en un incremento de las horas no trabajadas por IT.





¿Por qué aumenta el absentismo?

5) Prolongación de permisos legales y creación de otros nuevos

De manera estructural, España tiene un mayor absentismo por permisos que otros países europeos por dos razones:

- España tiene un **mayor número de días festivos** que varios países de la UE⁴.
- Al mismo tiempo, la legislación española contempla **permisos remunerados que en países de nuestro entorno no están siquiera legislados**, dejándose librados a la negociación colectiva.

A eso se añaden otros elementos:

- **Extensión del permiso por paternidad** (pasó de 28 días en 2017 a 16 semanas a partir de 2021).
- **Creación de nuevos permisos y extensión de otros ya existentes.**

EXTENSIÓN Y CREACIÓN DE PERMISOS

Principales ejemplos del RDL 5/2023 de 28 de junio

Nuevos permisos
Permiso parental de 8 semanas Hasta 8 semanas, continuas o no, para el cuidado de menores de 8 años. No es remunerado. No es transferible entre progenitores.
Permiso especial por fuerza mayor Hasta 4 días por año por motivos urgentes vinculados con familiares o convivientes. Puede disfrutarse por horas. Es retribuido.
Ampliaciones de permisos ya existentes
Adaptación de la jornada laboral por cuidado de personas a cargo Se amplía a hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta el 2º grado, convivientes dependientes.
Parejas de hecho 15 días naturales en caso de registro de parejas de hecho. Es retribuido.
Permiso por enfermedad o accidente Se amplía de 2 a 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, para cónyuge, pareja de hecho, convivientes o familiares hasta el 2º grado. Es retribuido.
Fallecimiento
2 días por fallecimiento de pareja de hecho, o parientes hasta el 2º grado. Si hay necesidad de desplazamiento, se amplía a 4 días. Es retribuido.

Fuente: CNC sobre la base de la legislación laboral.

Ver más información sobre permisos en Anexo.

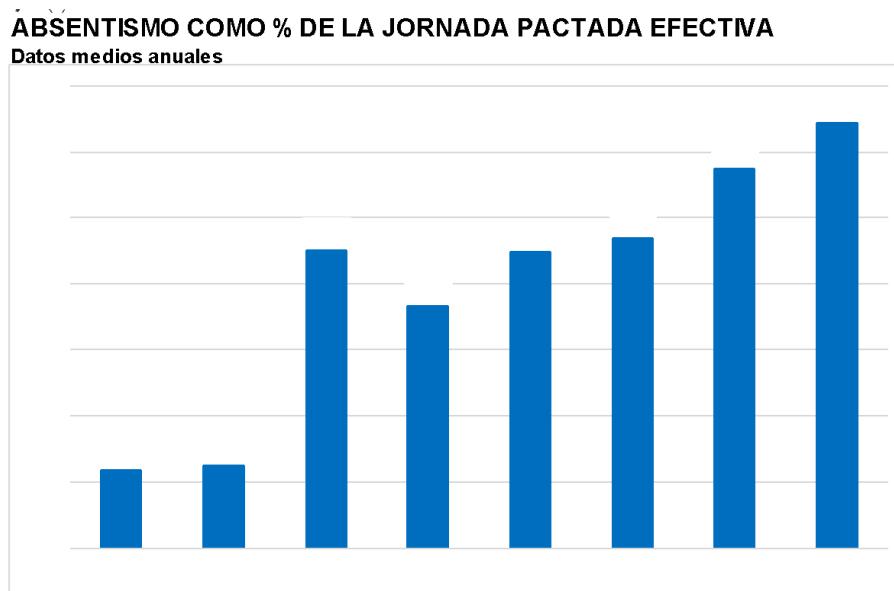
⁴ Aunque las horas no trabajadas por festivos no forman parte del absentismo, sí hay una correlación entre ambos por diversas razones.

Cuantificación del absentismo

No hay una única forma de medir el absentismo que, de hecho, no es publicado como tal por ninguna estadística oficial.

Un modo de medir el absentismo es a través de la **comparación de las horas perdidas por ese motivo, de media, por cada asalariado, con la jornada pactada efectiva**.

Las 64,5 horas de absentismo que, en promedio, tuvo cada asalariado de la Construcción en 2018, se incrementaron hasta 112,8 horas en 2025 (+74,9%). **Como proporción de la jornada pactada efectiva, esas mismas horas fueron el 3,6% en 2018 y el 6,2% en 2025**. Esta última proporción es la más alta que muestran las estadísticas, superando incluso el 5,3% de 2020, durante la emergencia sanitaria.



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.
Fuente: CNC sobre la base de INE

Otra forma de interpretar el mismo hecho es que, a lo largo de 2025, el 6,2% de las plantillas de las empresas constructoras no fue a trabajar ningún día del año. En otras palabras, **el absentismo hace que, aunque las empresas tengan en plantilla a 16 personas, solo trabajen 15**.

Si tenemos en cuenta que el número de asalariados promedio de la Construcción durante 2025 fue de 1,1 millones de personas, **el absentismo se traduce en que más de 70.000 de ellos no trabajaron en todo el año**.

Ver datos detallados en Anexo.



El coste anual del absentismo para el conjunto de empresas constructoras supera los € 3.500 millones anuales y pesa más que el Impuesto sobre Sociedades

El coste del absentismo tiene dos componentes principales para el sector privado:

- el **coste directo**, que surge de la suma de los pagos que corren a cargo del empleador, que en el caso de las bajas por Incapacidad Temporal son la prestación entre los días 4º al 15º, las cotizaciones sociales y los eventuales complementos y mejoras que se paguen al empleado, sea de forma voluntaria o de acuerdo con el Convenio Colectivo;
- el **coste indirecto**, que se estima de modo conservador como el coste de contratar personal de sustitución, lo que incluye el pago de horas extras.

Tomar el coste de la contratación de personal de sustitución como medida del coste indirecto del absentismo no pretende ser una estimación precisa sino **apenas una referencia útil**. Esto es así porque, dentro del sector de la Construcción, la realidad es muy diversa entre actividades, regiones y tamaños de empresa. Para llevar a cabo un cálculo preciso del coste indirecto del absentismo sería necesario conocer, por ejemplo, cómo responde cada empresa a la situación de absentismo que, eventualmente, atraviese cada empleado.

En algunos casos, **la contratación de personal de reemplazo es imposible**, sea porque la incertidumbre acerca de cuánto durará la baja impide iniciar un proceso de selección, sea porque el personal de baja posee unos **conocimientos específicos** que son difíciles de encontrar en el mercado o por otras razones. La posibilidad de compensar el absentismo con horas extraordinarias de otros empleados también tiene un límite, en especial cuando la plantilla es reducida.

Sin embargo, el personal de baja, de no estar en esa situación, estaría contribuyendo a la actividad productiva de la empresa. Así, **en caso de no contratar personal de reemplazo o de no recurrir a horas extraordinarias, la empresa sufriría un coste mayor**, que es el valor de la producción no realizada. En algunos casos, las empresas pueden reorganizarse para limitar la pérdida de producción que la ausencia de alguno/s de sus empleados provoca. En otros, el absentismo deriva en el incumplimiento de plazos de obra, lo que a su vez puede conllevar penalizaciones, además de un coste reputacional. Todos estos matices hacen que resulte imposible intentar una estimación exacta del coste del absentismo.

De lo anterior se desprende que una forma **razonable, objetiva y al mismo tiempo simple** de estimar el coste indirecto del absentismo para los empleadores es la utilizada en este informe, que consiste en multiplicar las horas no trabajadas por absentismo por el coste laboral total correspondiente al sector y cada tamaño de empresa, a partir de datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística⁵.

Insistimos en que se trata de una estimación conservadora. Esto es así porque también hay **otros costes derivados del absentismo que son de muy difícil cuantificación**. Nos referimos, por caso, a

⁵ Un procedimiento alternativo sería estimar el coste del absentismo como el valor de la producción perdida. Sin embargo, lo descartamos por varias razones, entre ellas: 1) no parece es razonable suponer que la empresa acepte pasivamente la pérdida de producción; 2) aun en ese caso, la producción perdida implica un menor gasto en insumos, lo que compensaría parte del coste del absentismo; 3) el valor de la producción a precios de venta incluye el margen de rentabilidad, lo que exageraría el coste atribuible al absentismo; 4) el valor de la producción también incluye la imputación por depreciaciones y amortizaciones, que se habrían producido incluso de no haber absentismo, de lo que también resultaría una sobreestimación del coste de este para el empleador.

un deterioro del ambiente laboral en la empresa, mayores riesgos de seguridad por el personal de reemplazo (menos familiarizado con el entorno), ociosidad de maquinaria de alquiler, o, como acabamos de mencionar, al coste reputacional por no poder cumplir los compromisos asumidos.

Comenzaremos presentando los resultados de la estimación del coste total del absentismo para las empresas constructoras, para luego desglosarlo en sus componentes directo e indirecto.

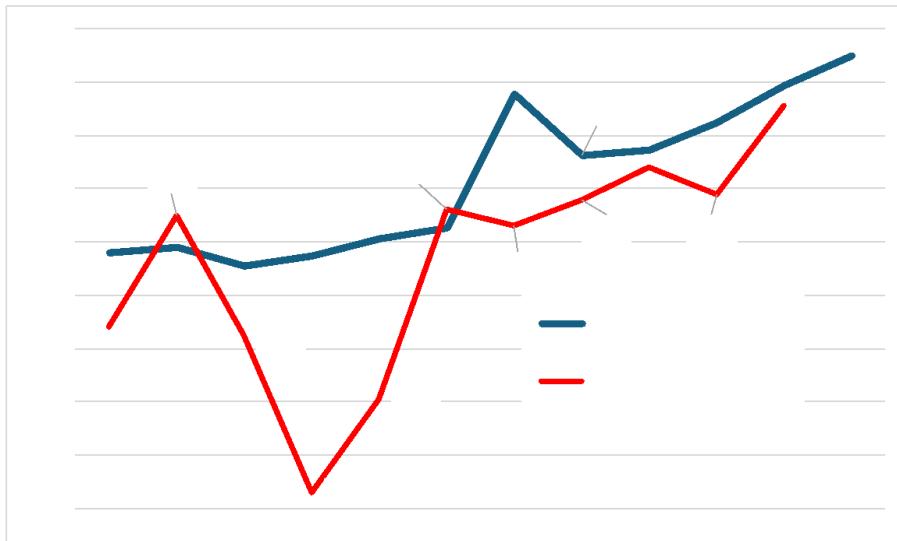
Coste total del absentismo (directo + indirecto)

El coste total estimado del absentismo para el sector de la Construcción alcanza actualmente la cifra de € 3.565 millones anuales.

Alrededor de dos tercios de esa cifra (€ 2.245 millones en 2025) son soportados por las empresas **pequeñas** (aquellas con hasta 49 empleados). Otro 20% (€ 736 millones) corresponde a las firmas **medianas** (cuentan con entre 50 y 249 asalariados), en tanto que el restante 16% es sobrelevado por las **grandes** empresas (tienen al menos 250 empleados, con un coste total de absentismo de € 584 millones en 2025)⁶.

En todos los casos **son cifras que prácticamente triplican el coste total del absentismo de 2018**. El mayor incremento acumulado a lo largo del período 2018-2025 corresponde a las **grandes** empresas, con 207%. Le siguen las compañías **medianas**, con 204% y, finalmente, las **pequeñas**, con 158%. El incremento medio para el conjunto de empresas del sector es de 174%.

COSTE DEL ABSENTISMO COMO % DE LAS VENTAS Y DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES



(1) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de AEAT, INE y Central de Balances, Banco de España

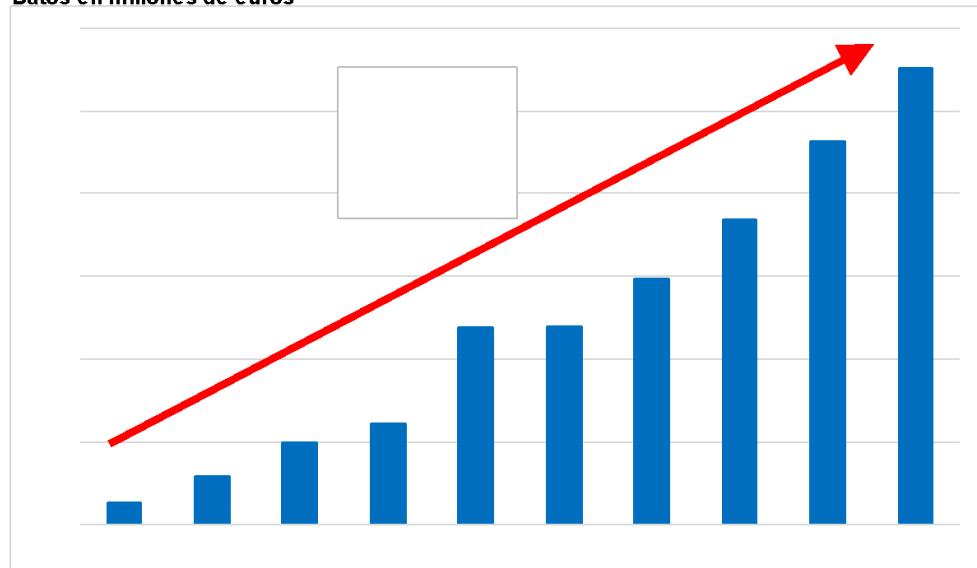
Para tener una idea de magnitudes, **esos € 3.565 millones que cuesta el absentismo equivalen al 1,7% de las ventas del sector** (proporción máxima histórica que se alcanzó en 2025)⁷. Una proporción sobre las ventas que supera la del **Impuesto sobre Sociedades**, como puede verse en el gráfico adjunto.

⁶ Recuérdese que cuando decimos 2025 nos referimos a los datos acumulados de los últimos cuatro trimestres a septiembre de 2025.

⁷ Ventas de grandes empresas y pymes con forma societaria publicadas por la Agencia Tributaria.

EVOLUCIÓN DEL COSTE DEL ABSENTISMO EN LA CONSTRUCCIÓN

Datos en millones de euros



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE

Sobre la base de los datos anteriores puede estimarse el coste del absentismo que, en promedio, soporta cada empresa constructora. **El mismo alcanza a € 25.000 anuales.** Esa media esconde situaciones dispares en cada tamaño de empresa. En un extremo, cada firma **pequeña** asumió un coste de € 16.000 por absentismo en 2025, que es un 129% más que en 2018. En la otra punta, cada **gran** compañía constructora cargó en 2025 con un coste de absentismo de € 3,37 millones, un 105% más que siete años antes. Entre ambos, las empresas **medianas** sobrellevan un coste anual por este motivo que, de media, alcanza a casi € 370.000, 128% por encima del dato de 2018.

Si, en cambio, el coste total del absentismo se divide por el número de asalariados del sector, se llega a un **coste promedio de € 3.400 anuales por cada uno de ellos** (+114% con relación a 2018). En las **grandes** empresas, el coste medio por empleado llega a € 4.500 (+94% frente a 2018), mientras que en las **pequeñas** es de € 3.100 (+113% en comparación con el dato de siete años antes). Por último, en las firmas **medianas**, este coste promedio es de € 4.000 (+118%).

Una vez más, **debe insistirse en que estas cifras no agotan el daño económico que provoca el absentismo**, porque faltarían computar los costes que asumen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, la propia Seguridad Social y otros costes de difícil cuantificación (congestión del servicio de salud, gestión administrativa de las bajas, empeoramiento del clima laboral en la empresa y todo tipo de trastornos operativos que genera la ausencia de una parte de la plantilla con la que se contaba).

Ver datos detallados en Anexo.

Coste directo

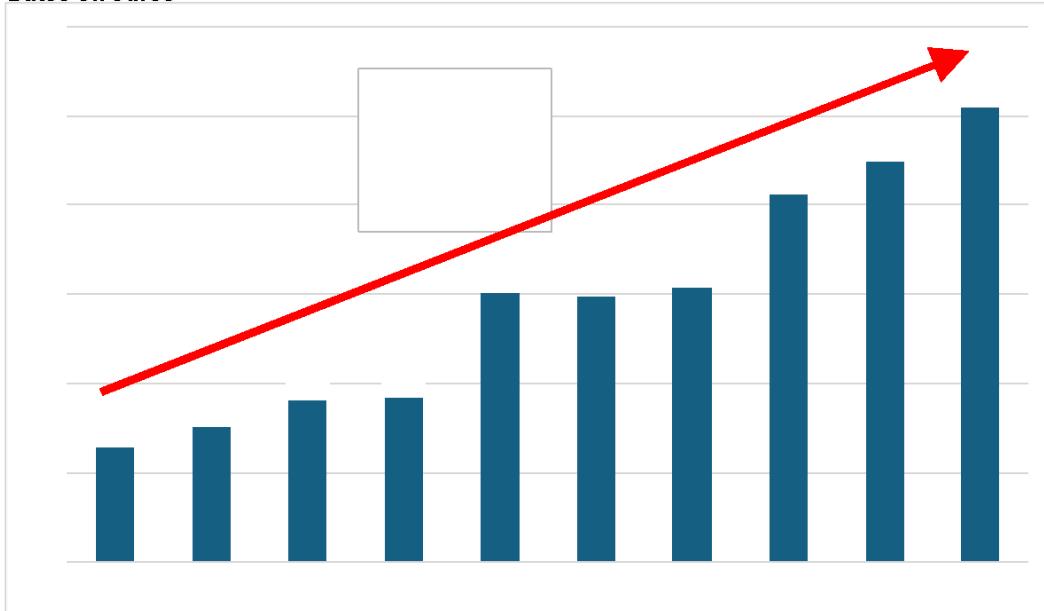
Sobre la base de estudios elaborados por **AMAT** (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo)⁸, se puede estimar que el coste directo para las empresas ha pasado de menos de € 230 millones hasta 2018, para comenzar desde allí una tendencia ascendente que lo elevó hasta € 633 millones en 2025. Es decir que, **en solo siete años, el coste directo para las empresas se ha casi triplicado, con un incremento acumulado de 177% desde 2018.**

Ese incremento resultó aún más marcado en el caso de las empresas **grandes**, donde el coste directo alcanza a € 104 millones (+210% con relación a 2018). El aumento acumulado en el mismo período es apenas inferior para las compañías **medianas**, cuyo coste directo por absentismo es de € 131 millones (+208%). Por su parte, las firmas **pequeñas** sobrellevan un coste directo de prácticamente € 400 millones (+161% en comparación con siete años antes).

Estos datos del coste directo del absentismo para 2025 implican que, de media, **cada empresa asume € 4.400 euros anuales por esta causa**. Pero es un coste promedio que va desde € 2.800 por cada empresa **pequeña** hasta casi € 600.000 por cada una de las **grandes** empresas de la Construcción. En el caso de las firmas **medianas**, el coste directo promedio por cada una de ellas es de € 65.600. **Son todas cifras que más que duplican las de 2018.**

COSTE DIRECTO DEL ABSENTISMO POR ASALARIADO

Datos en euros



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE

Si traducimos estos datos en términos de cada asalariado de la Construcción, obtenemos resultados más homogéneos. Las compañías **pequeñas** sufren un coste directo anual por absentismo de € 551 por empleado, coste que asciende hasta casi € 800 en el caso de las **grandes** empresas. En las **medianas**, este coste directo llega a € 712 por año y asalariado. En los tres casos, estos resultados duplican o más los registros de 2018. **El promedio general es de € 610 anuales por empleado**, que es un 117% más que en 2018.

⁸ Anexos del informe *“Evolución de los Indicadores de Absentismo Laboral por ITCC”*, de septiembre de 2025 e informes similares de años previos. El coste directo para las empresas constructoras en 2024 (prestaciones más cotizaciones sociales y eventuales complementos y mejoras) aparece en la página 104 de dicho informe, con un importe de € 545,2 millones.

Coste indirecto

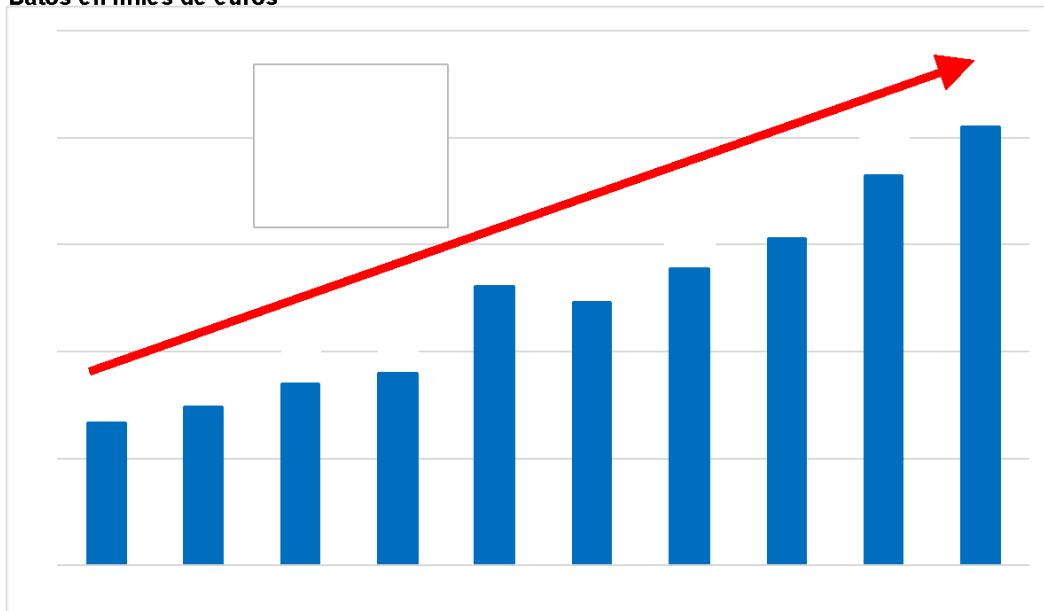
Como se explicó más arriba, optamos por estimar el coste indirecto del absentismo de forma prudente a partir de las **erogaciones vinculadas con la contratación de personal de reemplazo** (lo que incluye el pago de horas extraordinarias), bajo el entendimiento que las alternativas a no hacerlo son peores para la empresa.

En 2025⁹, se perdieron en la Construcción casi **128 millones de horas de trabajo por absentismo**, un 125% más que en 2018. El valor de esas horas supera los € 2.930 millones, lo que implica un incremento de 173% con relación al valor de las horas de trabajo perdidas por absentismo en 2018.

De esa estimación se puede deducir que **el coste indirecto por cada empresa constructora llegó en 2025 a una media de € 20.500**, incrementándose un 142% en comparación con 2018, cuando rondaba los € 8.500. Este coste medio varía mucho entre los diferentes tamaños de empresa constructora. En las empresas **pequeñas**, el mismo es de € 13.100 (+128% con relación a 2018), al tiempo que en las **grandes** compañías es de prácticamente € 2,8 millones (con un incremento acumulado de 104%). Entre ambos extremos están las firmas **medianas**, con un coste indirecto medio del absentismo de €

COSTE INDIRECTO DEL ABSENTISMO POR EMPRESA

Datos en miles de euros



(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE

304.200 anuales (+127%).

Si, alternativamente, el coste indirecto del absentismo de 2025 se divide por el número de asalariados de la Construcción, se obtiene una media de € 2.825 anuales por cada uno de ellos, que es un valor que excede en un 114% el dato de 2018. Los resultados según el tamaño de las empresas son más homogéneos, pues van desde los € 2.551 de las firmas **pequeñas** (+113% en comparación con el dato

⁹ Una vez más, recordamos que nos referimos al dato acumulado de los últimos cuatro trimestres a septiembre de 2025.



de 2018), hasta los € 3.681 de las **grandes** (+94%). Por su parte, en las empresas **medianas**, el coste indirecto del absentismo por asalariado llega a casi € 3.300 por año (+118%).

Como se indicó más arriba, el coste indirecto puede desglosarse en dos componentes: el que surge de la inasistencia al puesto de trabajo derivado de **Incapacidad Temporal**, que es el segmento cuantitativamente más importante, y el de un **conjunto de otros motivos**.

Ver datos detallados en Anexo.

Incapacidad Temporal (IT)

Más del 80% de las horas de absentismo en la Construcción de 2025 se explican por IT. Horas no trabajadas que sumaron 106,4 millones, con un aumento acumulado de 125% desde 2018. El valor de las horas de absentismo por IT alcanzó a € 2.441 millones (+173% con relación a 2018).

Si dividimos el valor de las horas no trabajadas por IT por el número de empresas de la Construcción, encontramos un coste indirecto promedio por este motivo de € 17.100 por cada una de ellas. Eso supera en un 142% el dato de 2018.

Repitiendo el procedimiento, pero ahora con la cantidad de asalariados del sector, llegamos a un coste indirecto medio del absentismo por IT de € 2.352 por empleado, lo que resulta 114% más que siete años antes.

Absentismo por razones distintas a Incapacidad Temporal (IT)

Entre los motivos distintos de la IT que provocan absentismo, el más destacado es, por amplia diferencia, el **permiso por maternidad y paternidad**: dos de cada tres horas de absentismo por razones diferentes a la IT se explican por este permiso. Su importancia ha crecido en los últimos años por la igualación de las semanas de permiso para ambos sexos. Por ejemplo, en 2018, el permiso de maternidad y paternidad explicaba el 53% de las horas de absentismo por motivos ajenos a la IT y en 2008 solo el 44%.

Todas estas razones, tomadas en conjunto, explican 21,4 millones de horas de trabajo perdidas en la Construcción durante 2025, con un coste de € 491 millones para las empresas del sector. Se da la particularidad de que estas horas de absentismo crecieron desde 2018 proporcionalmente lo mismo que las horas no trabajadas por IT.

El absentismo por motivos distintos de la IT conlleva un coste anual de € 3.400 por cada empresa constructora y de € 473 por cada uno de sus empleados.

Ver datos detallados en Anexo.



Elementos diferenciales del absentismo en la Construcción

1. A diferencia del conjunto de sectores económicos, en donde la pérdida de tiempo de trabajo por IT se explica en una parte muy relevante en diagnósticos musculoesqueléticos (algias) y de salud mental, en la Construcción el mayor peso lo tienen **las algias y lesiones vinculadas con la exigencia física**, así como a riesgos laborales propios del sector.

- **Musculoesquelético/algias:** derivados de sobreesfuerzos, manipulación manual, posturas forzadas, vibración y herramientas.
- **Traumatología:** caídas, golpes, atrapamientos; muy conectados a PRL, organización de tajos y subcontratas.
- **Clima y fatiga:** calor/frío, hidratación, pausas y turnos; efectos sobre salud y siniestralidad.
- **Respiratorio/infeccioso:** estacionalidad; impacto en cuadrillas completas.
- **Psicosocial:** presión de plazo, conflictos y fatiga crónica; mayor impacto en mandos y técnicos.

2. Varios motivos hacen que **el impacto del coste indirecto sea especialmente alto en las obras**.

- **Efecto "cuello de botella":** la ausencia de un oficio puede detener a otros (dependencias técnicas entre tajos).
- **Costes de medios:** maquinaria/alquileres y equipos ociosos cuando se reprograma el tajo.
- **Desviaciones de plazo:** incremento de costes generales de obra (GGO), ampliaciones de plazo y posibles penalizaciones.
- **Riesgos de seguridad:** sustituciones con menor familiaridad del entorno y sobrecarga del equipo presente.



El análisis en la práctica: adaptación a una empresa constructora

Se propone a continuación una adaptación del análisis basada en una empresa constructora tipo (plantilla mixta: obra + técnicos + administración; uso de subcontratas). El objetivo es convertir el diagnóstico en un sistema de control y mejora continua.

Segmentación mínima recomendada (para que el dato sea accionable)

- **Por obra/proyecto:** obra civil vs edificación vs rehabilitación; fase (estructura, instalaciones, acabados).
- **Por colectivo:** personal propio y subcontrata; oficios; mandos (encargados/jefes de obra) vs técnicos; administración.
- **Por criticidad:** roles habilitantes y oficios escasos (impacto desproporcionado en camino crítico).
- **Por contingencia:** común vs profesional (para dirigir palancas: Prevención de Riesgos Laborales vs gestión clínica/organizativa).

Cuadro de mando recomendado (KPI)

- **Incidencia:** procesos por 100 trabajadores/mes (total y por IT).
- **Duración:** días medios y mediana por proceso; distribución por tramos (0 a 3, 4 a 15, 16 a 60, más de 60 días).
- **Recurrencia:** porcentaje de repetidores y recaídas (últimos 12 meses).
- **Concentración:** 10 mayores causas/diagnósticos (a nivel agregado) y 10 mayores obras/oficios por días perdidos.
- **Patrón semanal:** % de inicios lunes, y comparación frente a media propia e histórica.
- **Impacto económico:** coste directo (contable) + coste indirecto estimado (por obra).

Mapa de riesgos de absentismo en construcción (enfoque práctico)

- **Ergonomía y medios:** revisar oficios de mayor sobreesfuerzo (cargas, posturas, vibración) y dotación de ayudas mecánicas.
- **PRL y siniestralidad:** focalizar en tareas con mayor frecuencia/severidad de accidente (trabajos en altura, manipulación de cargas, maquinaria).
- **Clima y fatiga:** protocolos de calor/frío y control de horas extra; ajustar horarios en episodios extremos.
- **Gestión de subcontratas:** estándares de acogida PRL, aptitud médica y sustitución cualificada.



Medidas para evitar el absentismo y mitigar consecuencias (plan de actuación)

Las medidas se organizan por palancas: prevención (reducir incidencia), gestión de IT (reducir duración y recurrencia) y continuidad operativa (reducir coste indirecto).

MEDIDAS PRIORIZADAS PARA EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Medida	Objetivo	Responsable típico	Horizonte	Indicador de éxito
Programa musculoesquelético o por oficio (ergonomía + medios + formación)	Reducir incidencia y duración de algias/ sobreesfuerzos	PRL + Producción + RR.HH.	0 a 6 meses	Menos procesos; menor duración media; menos recaídas
Gestión temprana de IT (días 1 al 15): contacto, seguimiento y coordinación mutua	Reducir duración y evitar cronificación	RR.HH. + Mandos + Mutua	0 a 3 meses	Caída de días medios y del % de procesos de IT de más de 15 días
Vuelta al trabajo: reincorporación progresiva y tareas adaptadas	Acelerar retorno sin riesgo PRL	RR.HH. + PRL + Jefe de obra	1 a 6 meses	Reducción de duraciones largas; menos recaídas
Plan de continuidad de obra (polivalencia + suplencias + subcontrata contingencia)	Reducir impacto en plazo y productividad	Producción + Compras	1 a 3 meses	Menos paradas; menor desviación de hitos
Cuadro de mando (obra / oficio) y revisión mensual	Gobernanza y foco en puntos calientes	Dirección + RR.HH.	0 a 2 meses	Acciones correctivas por principales obras / oficios
Protocolos clima / fatiga (calor / frío; pausas; turnos)	Reducir incidentes y bajas estacionales	PRL + Jefe de obra	0 a 3 meses (estacional)	Menos incidentes; menos bajas relacionadas

Fuente: CNC



Anexo estadístico

CONSTRUCCIÓN: DESAGREGACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En horas anuales por asalariado

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)	Variación 2018-2025	
									absoluta	%
Desde el punto de vista del tiempo trabajado										
Pactadas	1.967,1	1.971,0	1.976,7	1.977,0	1.986,3	1.986,6	1.982,4	1.989,0	21,9	1,1%
(+) horas extras	7,8	7,8	6,6	6,9	8,7	9,6	10,5	11,1	3,3	42,3%
(+) horas perdidas en el lugar de trabajo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3
(-) horas no trabajadas y no pagadas	2,4	2,1	2,1	2,4	2,1	2,4	2,4	2,7	0,3	12,5%
<i>Conflictividad laboral</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Otras causas</i>	2,4	2,1	2,1	2,4	2,1	2,4	2,4	2,7	0,3	12,5%
(=) horas pagadas	1.972,5	1.976,7	1.981,2	1.981,5	1.992,9	1.993,8	1.990,8	1.997,7	25,2	0,9%
(-) horas no trabajadas y pagadas	241,5	244,2	326,7	269,1	270,6	283,2	286,5	297,6	56,1	23,2%
<i>Vacaciones</i>	83,7	84,6	75,0	82,2	83,4	90,0	88,2	91,2	7,5	9,0%
<i>Fiestas</i>	95,1	95,7	94,8	94,8	93,3	97,8	94,8	96,6	1,5	1,6%
<i>Incapacidad temporal</i>	53,7	53,7	70,2	69,9	77,1	80,7	87,9	93,9	40,2	74,9%
<i>Maternidad/paternidad</i>	5,7	7,5	8,7	12,3	14,4	11,4	12,3	12,6	6,9	121,1%
<i>Permisos remunerados</i>	2,4	1,5	10,5	2,1	1,8	2,4	2,4	2,4	0,0	0,0%
<i>ERTE</i>	0,6	0,0	67,2	7,5	0,3	0,0	0,0	0,0	-0,6	
<i>Compensación horas extras</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Resto de razones</i>	0,3	1,2	0,3	0,3	0,3	0,9	0,9	0,9	0,6	200,0%
(=) horas efectivas de trabajo	1.731,0	1.732,5	1.654,5	1.712,4	1.722,3	1.710,6	1.704,3	1.700,1	-30,9	-1,5%
Horas pagadas / horas pactadas	100,3%	100,3%	100,2%	100,2%	100,3%	100,4%	100,4%	100,4%	0,2%	
Horas efectivas / horas pactadas	88,0%	87,9%	83,7%	86,6%	86,7%	86,1%	86,0%	85,5%	-2,5%	
Horas pagadas / horas efectivas	114,0%	114,1%	119,7%	115,7%	115,7%	116,6%	116,8%	117,5%	3,6%	
Horas pagadas sin ERTE / hs efectivas	113,9%	114,1%	115,7%	115,3%	115,7%	116,6%	116,8%	117,5%	3,6%	
Desde el punto de vista de la medición del absentismo										
Pactadas	1.967,1	1.971,0	1.976,7	1.977,0	1.986,3	1.986,6	1.982,4	1.989,0	21,9	0,8%
(+) horas extras	7,8	7,8	6,6	6,9	8,7	9,6	10,5	11,1	3,3	34,6%
(-) Vacaciones	83,7	84,6	75,0	82,2	83,4	90,0	88,2	91,2	7,5	9,0%
(-) Fiestas	95,1	95,7	94,8	94,8	93,3	97,8	94,8	96,6	1,5	1,6%
(-) ERTE	0,6	0,0	67,2	7,5	0,3	0,0	0,0	0,0	-0,6	
(=) Jornada pactada efectiva	1.795,5	1.798,5	1.746,3	1.799,4	1.818,0	1.808,4	1.809,9	1.812,3	16,8	0,9%
Absentismo	64,5	65,1	91,8	87,0	95,4	96,6	106,2	112,8	48,3	74,9%
<i>Incapacidad temporal</i>	53,7	53,7	70,2	69,9	77,1	80,7	87,9	93,9	40,2	74,9%
<i>Maternidad/paternidad</i>	5,7	7,5	8,7	12,3	14,4	11,4	12,3	12,6	6,9	121,1%
<i>Permisos remunerados</i>	2,4	1,5	10,5	2,1	1,8	2,4	2,4	2,4	0,0	0,0%
<i>Compensación horas extras</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Otras horas pagadas y no trabajadas</i>	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9	0,6	200,0%
<i>Perdidas en el lugar de trabajo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	
<i>Conflictividad laboral</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Otras causas</i>	2,4	2,1	2,1	2,4	2,1	2,1	2,4	2,7	0,3	12,5%
% de la jornada pactada efectiva	3,6%	3,6%	5,3%	4,8%	5,2%	5,3%	5,9%	6,2%	2,6%	

(*) Acumulado de cuatro trimestres a septiembre de 2025.

Nota: debido al redondeo, las sumas y restas de los datos en la tabla pueden no coincidir con los resultados expuestos.

Fuente: CNC sobre la base de INE



LISTA DE ESPERA DE CONSULTAS EXTERNAS

Tiempo medio de espera en días; especialidades básicas

	Dic 2019	Dic 2020	Dic 2021	Dic 2022	Dic 2023	Dic 2024	Diferencia 2019-2024
Media general	88	99	89	95	101	105	17
Ginecología	51	55	60	69	72	68	17
Oftalmología	83	104	90	91	101	106	23
Traumatología	109	118	101	102	108	119	10
Dermatología	74	111	92	110	124	131	57
ORL	68	93	70	72	85	94	26
Neurología	73	92	100	113	130	129	56
Cirugía general	68	73	62	64	57	57	-11
Urología	87	98	85	88	85	95	8
Digestivo	76	83	90	94	98	96	20
Cardiología	65	74	81	86	73	71	6

Fuente: CNC sobre la base de Sistema de Información de listas de espera del SNS



PERMISOS RECOGIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Algunos ejemplos

	España	Francia	Alemania	Italia	R. Unido	Suecia	Portugal	Hungría
Vacaciones mínimas	30 naturales	25 laborables	24 laborables	20 laborables (1)	28 naturales	25 laborables	22 laborables	20 laborables
Muerte familiar directo	2 días (3)	2 días	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	20 naturales	3 días
Enfermedad familiar	5 días (2)	3 días (4)	No legislado	No legislado	No remunerado	No legislado	No legislado	No legislado
Matrimonio	15 naturales	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	15 laborables	No legislado
Cambio de domicilio	1 día	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado
Fuerza mayor	hasta 4 días	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	No legislado	2 días	No legislado

Pro memoria: días festivos

España	Francia	Alemania	Italia	R. Unido	Suecia	Portugal	Hungría
14	11	10 (*)	13	8	12	14	11

(1) En Italia, el período de vacaciones aumenta con la antigüedad en el empleo: 20 días laborables durante los 5 primeros años, 21 días entre el sexto y el decimoquinto año y 22 días a partir del decimoquinto año.

(2) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado o o conviviente.

(3) Ampliable a cuatro días en caso de necesidad de desplazamiento.

(4) Para el caso de hijos menores de 16 años con una enfermedad o accidente graves.

(*) Seis "länder" tienen 11, dos tienen 12 y uno tiene 13 festivos.

Fuente: CNC sobre la base de legislaciones laborales nacionales



EVOLUCIÓN DEL PERMISO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

1980	2 días el padre y 14 días la madre.
1989	4 días el padre y 16 semanas la madre, de las cuales 6 semanas son obligatorias.
2007	Se amplían los días de permiso del padre a 15.
2017	Se amplían los días de permiso del padre a 28.
2018	Se amplían los días de permiso del padre a 32.
2019	Se amplía el permiso del padre a 8 semanas.
2020	Se amplía el permiso del padre a 12 semanas.
2021	Se equiparan los permisos del padre y la madre en 16 semanas.

Fuente: CNC sobre la base de la legislación laboral.

Sobre las tablas a continuación:

Los datos sobre horas trabajadas y no trabajadas son de la **Encuesta Trimestral del Coste Laboral** (ETCL) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE); los datos anuales son los promedios de los datos trimestrales. De esa misma fuente se obtiene el coste laboral total por hora.

De la **Encuesta de Población Activa** (EPA), también elaborada por el INE, se obtienen los datos sobre número de asalariados de la Construcción.

Para distribuir los datos del número de asalariados de la Construcción entre los diferentes tamaños de empresa se tomaron las proporciones medias, para cada año, de los datos de **afiliación a la Seguridad Social**.



SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Datos de base para estimar el coste del absentismo; promedios anuales

	Absentismo			Coste laboral total por hora				Número de asalariados			
	Horas medias por asalariado v/año			Euros				Miles de personas			
	Total	Incapacidad temporal	Resto de causas	Total	Empresas (1)			Total	Empresas (1)		
					Pequeñas	Medianas	Grandes		Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	57,6	44,7	12,9	18,92	17,42	23,40	27,72	805,1	587,4	124,6	93,1
2013	54,3	41,1	13,2	18,94	17,49	23,21	28,85	689,8	504,0	94,2	91,6
2014	54,9	43,2	11,7	18,84	17,24	23,31	30,69	670,5	488,3	95,1	87,1
2015	57,3	44,7	12,6	18,55	17,04	22,99	30,24	725,8	535,3	104,6	85,9
2016	54,9	45,0	9,9	18,24	16,92	22,04	29,52	742,1	553,6	107,6	80,9
2017	60,3	49,2	11,1	18,04	16,90	21,58	27,65	797,2	591,4	121,7	84,1
2018	64,5	53,7	10,8	18,26	17,17	21,64	27,14	880,0	647,5	142,9	89,6
2019	65,1	53,7	11,4	18,57	17,38	21,84	27,48	938,2	682,8	161,4	94,0
2020	91,8	70,2	21,6	19,28	18,21	21,66	28,66	907,1	660,0	152,5	94,5
2021	87,0	69,9	17,1	19,18	18,01	22,50	28,20	959,0	703,8	164,5	90,6
2022	95,4	77,1	18,3	19,90	18,67	23,49	27,93	982,6	716,9	170,0	95,7
2023	96,6	80,7	15,9	20,93	19,78	24,04	28,72	1.034,2	742,1	184,7	107,4
2024	106,2	87,9	18,3	21,46	20,03	25,32	29,30	1.100,9	783,7	195,3	121,9
2025 (2)	112,8	93,9	18,9	22,28	20,71	26,77	29,89	1.133,2	790,2	200,5	142,5
Variaciones acumuladas en los últimos ...											
3 años	18,2%	21,8%	3,3%	11,9%	10,9%	14,0%	7,0%	15,3%	10,2%	18,0%	48,8%
5 años	22,9%	33,8%	-12,5%	15,6%	13,7%	23,6%	4,3%	24,9%	19,7%	31,5%	50,8%
10 años	96,9%	110,1%	50,0%	20,1%	21,6%	16,5%	-1,2%	56,1%	47,6%	91,7%	65,9%
12 años	107,7%	128,5%	43,2%	17,6%	18,4%	15,4%	3,6%	64,3%	56,8%	112,8%	55,5%
Variaciones media anual en los últimos ...											
3 años	5,7%	6,8%	1,1%	3,8%	3,5%	4,5%	2,3%	4,9%	3,3%	5,7%	14,2%
5 años	4,2%	6,0%	-2,6%	2,9%	2,6%	4,3%	0,8%	4,6%	3,7%	5,6%	8,6%
10 años	7,0%	7,7%	4,1%	1,9%	2,0%	1,5%	-0,1%	4,6%	4,0%	6,7%	5,2%
15 años	5,0%	5,7%	2,4%	1,1%	1,1%	1,0%	0,2%	3,4%	3,0%	5,2%	3,0%

(1) Pequeñas: hasta 49 asalariados; Medianas: entre 50 y 199 asalariados; Grandes: 200 asalariados o más.

(2) Media móvil de cuatro trimestres al tercer trimestre de 2025.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA



COSTE ESTIMADO TOTAL DEL ABSENTISMO EN LA CONSTRUCCIÓN, POR TAMAÑO DE EMPRESA

Suma de los costes directo e indirecto

	Millones de euros				Coste por empresa (€ miles)				Coste por asalariado (€ miles)			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	1.080	703	200	177	9,5	6,2	193,3	1.756	1,4	1,3	1,7	2,1
2013	876	566	140	170	7,8	5,1	147,2	1.614	1,4	1,2	1,6	2,0
2014	872	552	145	175	8,0	5,1	149,4	1.759	1,4	1,2	1,6	2,2
2015	962	622	164	177	8,5	5,6	155,3	1.802	1,5	1,3	1,7	2,3
2016	933	619	157	158	8,0	5,4	141,0	1.654	1,4	1,2	1,6	2,1
2017	1.089	729	191	169	9,0	6,1	149,0	1.639	1,5	1,3	1,7	2,1
2018	1.302	869	242	190	10,3	7,0	162,3	1.644	1,6	1,5	1,8	2,3
2019	1.416	935	278	204	10,9	7,3	165,4	1.621	1,6	1,5	1,9	2,4
2020	1.992	1.328	365	299	15,7	10,6	229,0	2.506	2,4	2,2	2,6	3,4
2021	1.998	1.338	391	270	14,9	10,1	228,5	2.400	2,3	2,1	2,6	3,2
2022	2.290	1.529	456	305	16,7	11,3	258,3	2.473	2,5	2,3	2,9	3,4
2023	2.642	1.747	528	367	18,9	12,7	279,4	2.597	2,7	2,5	3,0	3,6
2024	3.116	2.020	636	460	22,1	14,5	331,0	2.898	3,1	2,9	3,6	4,2
2025 (1)	3.565	2.245	736	584	25,0	16,0	369,8	3.368	3,4	3,1	4,0	4,5
<i>Variación 2018-2025</i>												
Absoluta	2.263	1.375	494	394	14,7	9,0	207,5	1.724	1,8	1,6	2,2	2,2
%	174%	158%	204%	207%	142%	129%	128%	105%	114%	113%	118%	94%

(1) Acumulado de cuatro trimestres al 30 de septiembre.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA; y AMAT, Informes de absentismo

COSTE DIRECTO DEL ABSENTISMO EN LA CONSTRUCCIÓN, POR TAMAÑO DE EMPRESA

	Millones de euros				Coste por empresa (€ miles)				Coste por asalariado (euros)			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	174	113	32	29	1,5	1,0	31,2	283,2	234	208	280	331
2013	135	87	22	26	1,2	0,8	22,7	248,7	213	189	250	311
2014	142	90	24	28	1,3	0,8	24,3	285,6	228	198	267	352
2015	153	99	26	28	1,4	0,9	24,8	287,1	233	204	275	362
2016	157	104	26	27	1,4	0,9	23,8	279,0	229	204	266	356
2017	188	126	33	29	1,6	1,1	25,8	283,3	252	227	290	371
2018	228	153	42	33	1,8	1,2	28,5	288,5	282	256	322	404
2019	246	162	48	35	1,9	1,3	28,7	281,3	285	259	325	409
2020	337	224	62	51	2,7	1,8	38,7	423,6	403	369	439	581
2021	351	235	69	47	2,6	1,8	40,2	421,8	398	363	454	569
2022	378	252	75	50	2,7	1,9	42,6	407,7	409	374	471	559
2023	498	329	100	69	3,6	2,4	52,6	489,1	513	472	574	686
2024	545	353	111	80	3,9	2,5	57,9	507,0	550	501	633	733
2025 (1)	633	398	131	104	4,4	2,8	65,6	597,8	610	551	712	794
<i>Variación 2018-2025</i>												
Absoluta	404	246	88	70	2,6	1,6	37,2	309,3	328	295	390	390
%	177%	161%	208%	210%	145%	132%	130%	107%	117%	115%	121%	97%

(1) Acumulado de cuatro trimestres al 30 de septiembre.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA; y AMAT, Informes de absentismo



COSTE INDIRECTO TOTAL DEL ABSENTISMO EN LA CONSTRUCCIÓN

	Millones de horas anuales perdidas				Millones de euros			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	46,4	33,8	7,2	5,4	906	589	168	149
2013	37,5	27,4	5,1	5,0	741	479	119	144
2014	36,8	26,8	5,2	4,8	731	462	122	147
2015	41,6	30,7	6,0	4,9	809	523	138	149
2016	40,7	30,4	5,9	4,4	776	514	130	131
2017	48,1	35,7	7,3	5,1	901	603	158	140
2018	56,8	41,8	9,2	5,8	1.073	717	199	157
2019	61,1	44,5	10,5	6,1	1.170	772	229	168
2020	83,3	60,6	14,0	8,7	1.655	1.103	303	249
2021	83,4	61,2	14,3	7,9	1.647	1.103	322	222
2022	93,7	68,4	16,2	9,1	1.913	1.277	381	255
2023	99,9	71,7	17,8	10,4	2.145	1.418	429	298
2024	116,9	83,2	20,7	12,9	2.571	1.667	525	379
2025 (1)	127,8	89,1	22,6	16,1	2.932	1.846	606	480
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	71,1	47,4	13,4	10,3	1.859	1.129	406	323
%	125%	113%	145%	178%	173%	158%	204%	206%

	Coste por empresa (€ miles)				Coste por asalariado (€ miles)			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	8,0	5,2	162,1	1.472	1.214	1.083	1.455	1.723
2013	6,6	4,3	124,5	1.365	1.170	1.035	1.373	1.707
2014	6,7	4,3	125,1	1.473	1.174	1.019	1.378	1.815
2015	7,2	4,7	130,6	1.514	1.227	1.074	1.450	1.907
2016	6,7	4,5	117,2	1.375	1.131	1.005	1.309	1.754
2017	7,4	5,0	123,3	1.356	1.204	1.086	1.386	1.776
2018	8,5	5,7	133,8	1.355	1.322	1.201	1.514	1.898
2019	9,0	6,0	136,7	1.340	1.358	1.232	1.548	1.948
2020	13,0	8,8	190,2	2.082	1.980	1.814	2.157	2.854
2021	12,3	8,4	188,4	1.978	1.867	1.703	2.128	2.667
2022	13,9	9,4	215,7	2.065	2.071	1.895	2.384	2.835
2023	15,3	10,3	226,8	2.108	2.209	2.036	2.474	2.956
2024	18,2	12,0	273,1	2.391	2.595	2.363	2.987	3.457
2025 (1)	20,5	13,1	304,2	2.770	2.825	2.551	3.298	3.681
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	12,0	7,4	170,3	1.415	1.503	1.351	1.784	1.783
%	142%	128%	127%	104%	114%	113%	118%	94%

(1) Acumulado de cuatro trimestres al 30 de septiembre.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA

COSTE INDIRECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA CONSTRUCCIÓN

	Millones de horas anuales perdidas				Millones de euros			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	36,0	26,3	5,6	4,2	703,1	457,4	130,4	115,3
2013	28,4	20,7	3,9	3,8	560,8	362,3	89,8	108,6
2014	29,0	21,1	4,1	3,8	574,9	363,6	95,8	115,5
2015	32,4	23,9	4,7	3,8	631,2	407,6	107,5	116,1
2016	33,4	24,9	4,8	3,6	635,7	421,6	106,7	107,4
2017	39,2	29,1	6,0	4,1	735,2	491,7	129,2	114,3
2018	47,3	34,8	7,7	4,8	893,5	596,8	166,1	130,6
2019	50,4	36,7	8,7	5,0	965,1	637,1	189,2	138,8
2020	63,7	46,3	10,7	6,6	1.265,7	843,7	231,9	190,1
2021	67,0	49,2	11,5	6,3	1.323,3	885,8	258,8	178,7
2022	75,8	55,3	13,1	7,4	1.545,9	1.032,0	307,8	206,2
2023	83,5	59,9	14,9	8,7	1.791,6	1.184,4	358,3	248,8
2024	96,8	68,9	17,2	10,7	2.128,2	1.379,6	434,6	314,0
2025 (1)	106,4	74,2	18,8	13,4	2.440,7	1.536,8	504,1	399,9
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	59,2	39,4	11,2	8,6	1.547,3	940,0	338,0	269,3
%	125%	113%	145%	178%	173%	158%	204%	206%

	Coste por empresa (€ miles)				Coste por asalariado (euros)			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	6,2	4,1	125,8	1.142,7	942	840	1.129	1.337
2013	5,0	3,3	94,2	1.033,0	886	783	1.039	1.292
2014	5,3	3,4	98,4	1.159,0	923	802	1.084	1.428
2015	5,6	3,7	101,9	1.181,4	957	838	1.131	1.488
2016	5,5	3,7	96,1	1.127,1	927	824	1.073	1.437
2017	6,1	4,1	100,6	1.106,4	983	886	1.131	1.449
2018	7,1	4,8	111,4	1.128,5	1.101	1.000	1.260	1.580
2019	7,4	5,0	112,8	1.105,1	1.120	1.016	1.277	1.607
2020	10,0	6,7	145,5	1.592,2	1.514	1.387	1.649	2.182
2021	9,9	6,7	151,3	1.589,4	1.500	1.368	1.710	2.143
2022	11,2	7,6	174,3	1.669,3	1.674	1.531	1.927	2.291
2023	12,8	8,6	189,4	1.760,7	1.846	1.701	2.067	2.469
2024	15,1	9,9	226,0	1.978,7	2.148	1.956	2.472	2.862
2025 (1)	17,1	10,9	253,2	2.305,9	2.352	2.124	2.745	3.064
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	10,0	6,1	141,8	1.177,4	1.251	1.124	1.485	1.484
%	142%	128%	127%	104%	114%	112%	118%	94%

(1) Acumulado de cuatro trimestres al 30 de septiembre.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA



COSTE INDIRECTO DEL ABSENTISMO EN LA CONSTRUCCIÓN POR RAZONES DISTINTAS A LA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

	Millones de horas anuales perdidas				Millones de euros			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	10,4	7,6	1,6	1,2	203	132	38	33
2013	9,1	6,7	1,2	1,2	180	116	29	35
2014	7,8	5,7	1,1	1,0	156	98	26	31
2015	9,1	6,7	1,3	1,1	178	115	30	33
2016	7,3	5,5	1,1	0,8	140	93	23	24
2017	8,8	6,6	1,4	0,9	166	111	29	26
2018	9,5	7,0	1,5	1,0	180	120	33	26
2019	10,7	7,8	1,8	1,1	205	135	40	29
2020	19,6	14,3	3,3	2,0	389	260	71	59
2021	16,4	12,0	2,8	1,6	324	217	63	44
2022	18,0	13,1	3,1	1,8	367	245	73	49
2023	16,4	11,8	2,9	1,7	353	233	71	49
2024	20,1	14,3	3,6	2,2	443	287	90	65
2025 (1)	21,4	14,9	3,8	2,7	491	309	101	80
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	11,9	7,9	2,2	1,7	312	189	68	54
%	125%	114%	146%	178%	173%	158%	204%	206%

	Coste por empresa (€ miles)				Coste por asalariado (euros)			
	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Pequeñas	Medianas	Grandes
2012	1,8	1,2	36,3	329,8	272	243	326	386
2013	1,6	1,1	30,3	331,8	285	252	334	415
2014	1,4	0,9	26,7	313,9	250	217	294	387
2015	1,6	1,0	28,7	333,0	270	236	319	419
2016	1,2	0,8	21,1	248,0	204	181	236	316
2017	1,4	0,9	22,7	249,6	222	200	255	327
2018	1,4	1,0	22,4	227,0	221	201	253	318
2019	1,6	1,1	23,9	234,6	238	216	271	341
2020	3,1	2,1	44,8	489,9	466	427	508	672
2021	2,4	1,6	37,0	388,8	367	335	418	524
2022	2,7	1,8	41,4	396,2	397	364	457	544
2023	2,5	1,7	37,3	346,9	364	335	407	487
2024	3,1	2,1	47,1	412,0	447	407	515	596
2025 (1)	3,4	2,2	51,0	464,1	473	427	553	617
<i>Variación 2018-2025</i>								
Absoluta	2,0	1,2	28,6	237,2	252	226	299	299
%	142%	129%	127%	104%	114%	113%	118%	94%

(1) Acumulado de cuatro trimestres al 30 de septiembre.

Fuente: CNC sobre la base de INE, ETCL y EPA



Glosario

Horas pactadas efectivas: es el resultado de sumar a las horas pactadas las horas extraordinarias, restando las horas no trabajadas por vacaciones, festivos y ERTEs.

Horas extraordinarias: son las que se realizan en exceso de la jornada pactada, sea por causa de fuerza mayor o de forma voluntaria.

Horas no trabajadas y no remuneradas: son principalmente las horas perdidas por conflictividad laboral, pero incluye también otras razones, como pueden ser guarda legal (reducción de jornada por tener al cuidado directo a un menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico) o cierre patronal (cuando el empresario cierra la empresa, por ejemplo, para evitar riesgos, en caso de conflicto, o cualquier otra situación irregular que impida la operativa normal).

Horas no trabajadas y pagadas: incluyen las horas no trabajadas (y que no se recuperan) por un amplio número de motivos, como vacaciones, días festivos, incapacidad temporal, permisos por maternidad y adopción, representación sindical, asistencia a exámenes, visitas médicas, ERTE, así como diversas razones fortuitas (rotura de máquinas, falta de insumos, temporales, etc.).

Horas pactadas: son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el asalariado y la empresa.

Horas perdidas en el lugar de trabajo: son horas no trabajadas por motivos no imputables al empleado ni al empresario. Ejemplos de esta situación son la rotura de maquinaria, la falta de insumos, interrupción de suministros (electricidad, gas), tormentas que impidan la realización normal de tareas, inundaciones u otras causas de fuerza mayor.

Incapacidad Temporal: situación en la cual el asalariado no puede trabajar temporalmente y necesita asistencia sanitaria; tal situación puede originarse en enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.