

INVESTIGANDO PARA COMUNICAR

OLA 1
PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Septiembre 2025



Índice

1. Objetivos y metodología
2. Absentismo laboral
3. Fuentes

01

Objetivos y metodología



¿Cómo hemos abordado el reto?

Para alcanzar el reto de investigación, se ha aplicado una metodología cuantitativa dirigida a población activa, lo que nos ha proporcionado los resultados óptimos ajustados a las necesidades de la investigación.

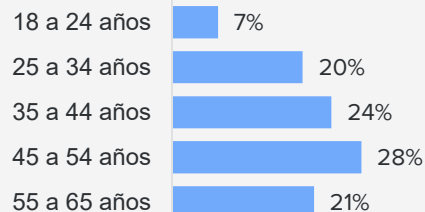
POBLACIÓN ACTIVA	UNIVERSO	Población activa, de 18 a 65 años en territorio nacional
	METODOLOGÍA	Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.
	MUESTRA	Población activa n=4.656 panelistas (N.C. 95% y un margen de error de +/- 1,4%)
	ÁMBITO	España
	CUOTAS	Distribución proporcional y representativa de la población nacional activa de 18 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral
	CAMPO	El trabajo de campo se ha realizado entre el 19 de junio y el 1 de julio de 2025.



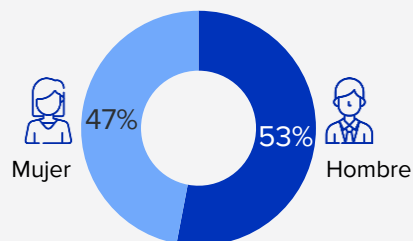
Perfil : Población Activa



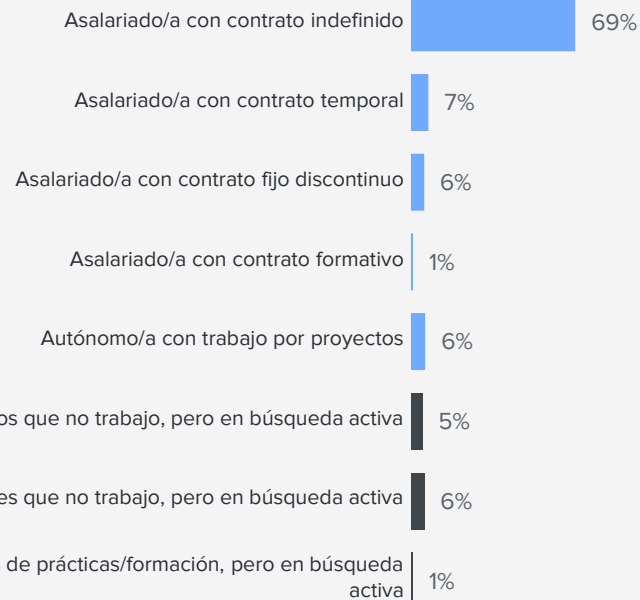
Edad



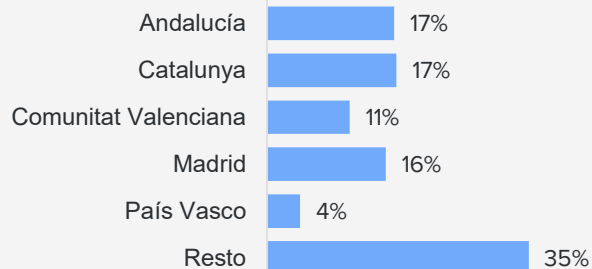
Género



Situación laboral

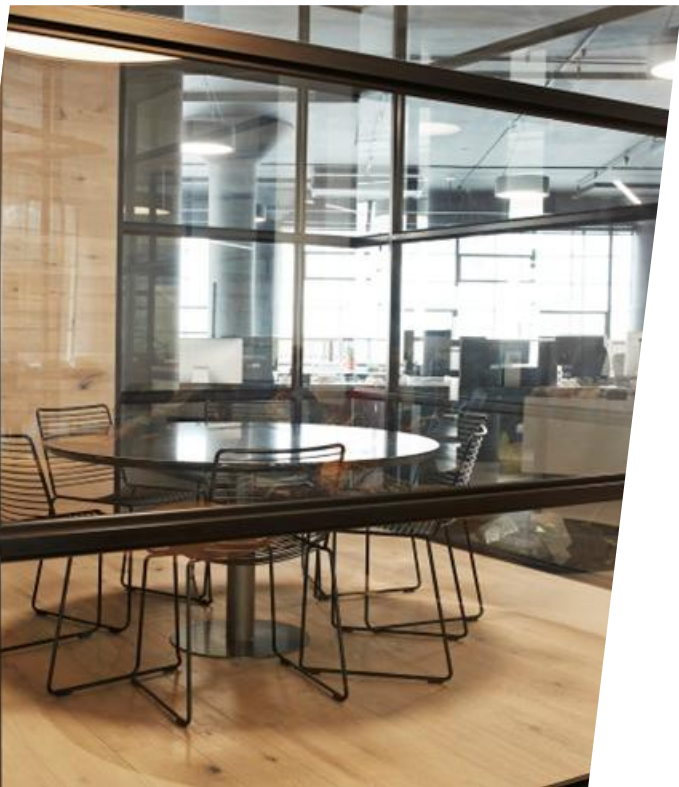


Zona (CCAA)



02 Absentismo laboral





El absentismo laboral: un fenómeno al alza.

El absentismo laboral mantiene su tendencia ascendente en el último año. Así, no es únicamente desde el lado de las bajas que se formalizan como tales, sino que aumenta 13 p.p. la cantidad de empleados que señalan ausencias sin baja.

El absentismo laboral ocupa la 4ª posición en desafíos para las empresas.

El absentismo laboral se coloca en 4ª posición en el ranking de preocupaciones de las empresas, que han percibido un aumento del mismo con respecto al año anterior.

Fuente: InfoJobs, [Informe Barómetro de Preocupaciones](#)

Así, se convierte en una situación de alto impacto que requiere aplicar medidas que contribuyan a su descenso. Por ello, la Seguridad Social ha solicitado ayuda para limitar su aumento.

Seguridad Social pide asesoramiento a la OCDE para frenar el auge del absentismo

septiembre 16, 2025

Fuente: [Noticia de Laboralpensiones.com](#)

Las empresas lo confirman:

El absentismo aumenta.

35%

Más de un tercio de las empresas declara haber notado un mayor absentismo durante el año 2024 frente al año anterior.

Fuente: InfoJobs, [Informe Barómetro de Preocupaciones](#)

El nivel de bajas se incrementa tendencialmente, y el de las ausencias se dispara.

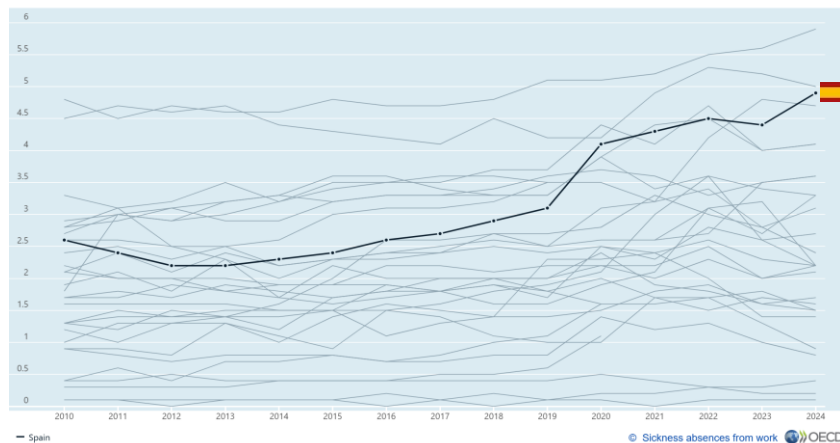
Prácticamente la mitad de los trabajadores/as declaran haberse ausentado por algún motivo en el último año.

Los datos oficiales proporcionados por la OCDE consolidan este repunte anual.

Sickness absences from work

Frequency of observation: Annual • Measure: Sickness absences of full-time dependent employees, annual averages

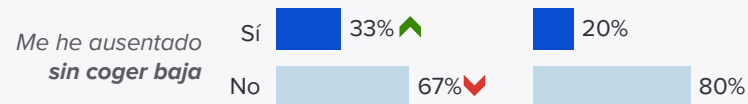
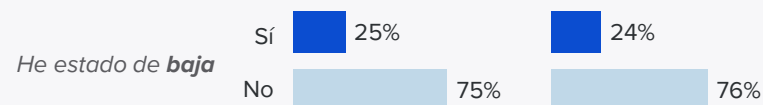
Unit of measure: Weeks per year per person



Fuente: OCDE, Evolución semanas al año de ausencia por trabajador, [Data Explorer](#)

Ausencias en los últimos 12 meses

2025 2022



Ausencia TOTAL
(con baja o sin ella)

49%

39%

Base Población Ocupada (4.165)

(4.192)

El **49%** de los ocupados/as se ha ausentado por algún motivo – con baja o sin ella - durante el último año, 10 p.p más que hace 3 años.

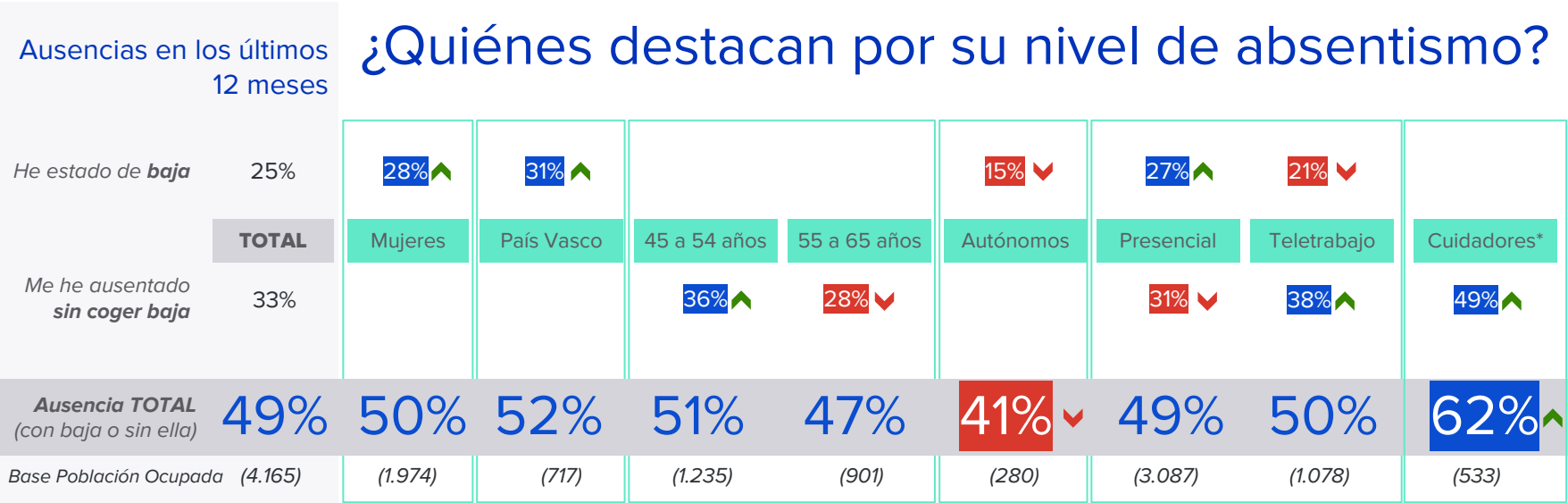
Nota de interpretación: Ausencia total no se corresponde a la suma de las opciones porque éstas no son exclusivas, es decir, un empleado/a puede haberse ausentado con una baja laboral y también puede haberse ausentado sin ella.*

Los cuidadores y autónomos, perfiles antagónicos muy impactados por su rol.

- Los autónomos muestran un menor absentismo, sobre todo desde la formalidad de la baja, probablemente debido al sistema en el que se encuentra.
- Los cuidadores, con un alto nivel de absentismo “informal”, muy superior al del resto.

Hay algunas diferencias por tipo de ausencia, que no impactan en el Total de ausencias.

- Las mujeres y residentes en País Vasco declaran haber cogido más bajas.
- Los más mayores son menos dados a ausentarse sin coger baja, al contrario que el tramo de edad de 45 a 54 años.
- Las bajas se formalizan más entre los trabajadores presenciales, sin embargo, las ausencias son más habituales entre teletrabajadores.



Nota aclarativa: Los Cuidadores son quienes han declarado que tienen a su cargo y de forma no remunerada el cuidado de una persona mayor, una persona con enfermedad o lesión (física o mental permanente) o temporal. Se excluye el cuidado de menores no relacionados con incapacidad.

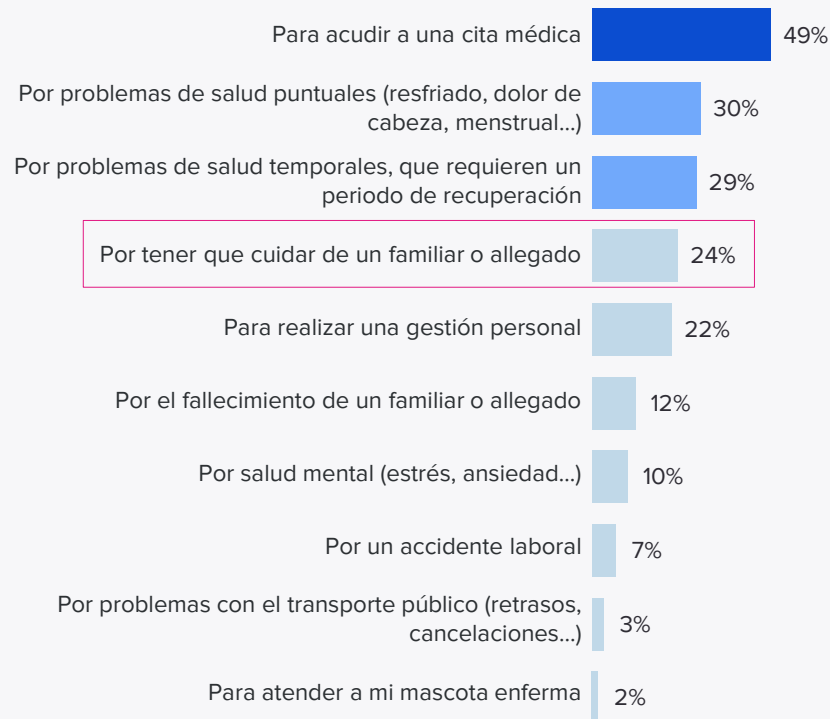
Acudir a una cita médica y los problemas de salud son el principal motivador de las ausencias laborales.

Prácticamente la mitad de los ausentados apuntan a tener que acudir a una cita médica como el principal factor de ausencias.

Así, el TOP 3 lo conforman cuestiones de salud física, ya sean puntuales o temporales.

Si bajamos al factor número 4, que se distancia de esta categoría, observamos que uno de cada cuatro ausentados lo hacen por el cuidado de un familiar o allegado, lo cual se hacía de alguna forma evidente al ver el perfil de quienes más han tenido que ausentarse.

Motivos de ausencia en el trabajo



Base Ausentados: (2.061)

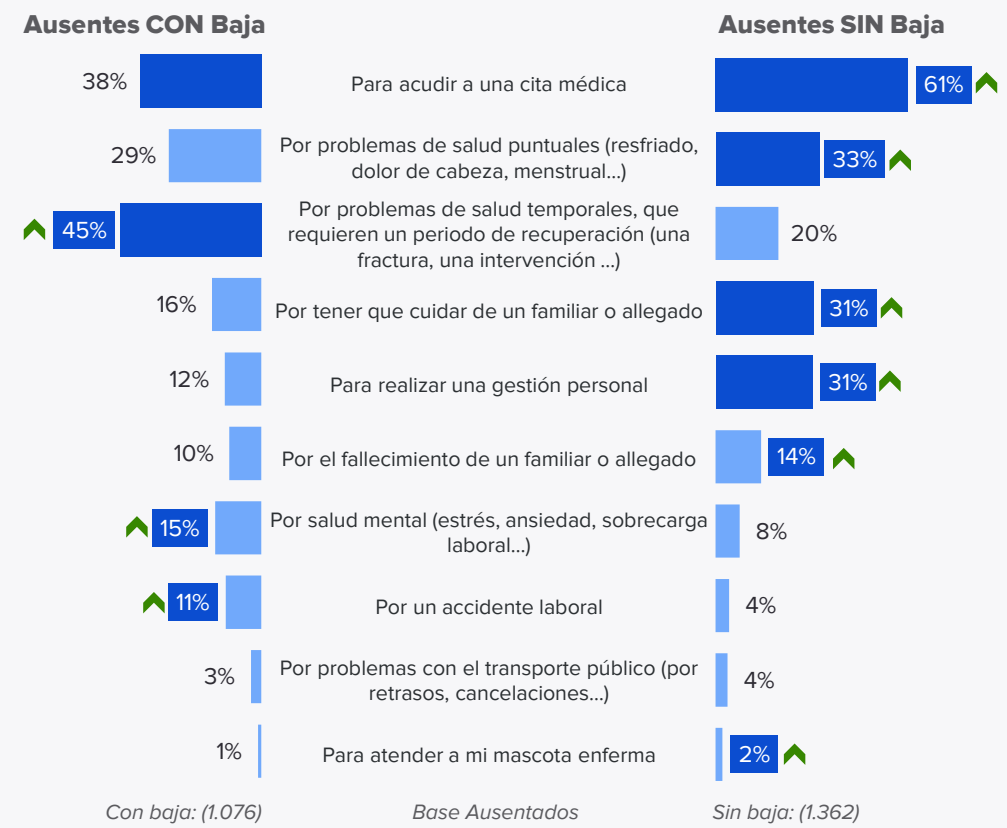
Las bajas se concentran en los problemas de salud temporales que requieren recuperación, mientras que las ausencias se justifican desde la asistencia al centro sanitario.

Si nos centramos en las ausencias sin baja, vemos que la distribución del resto de motivaciones es más diversa: Problemas de salud puntuales, gestiones personales y cuidado familiar son justificaciones que apuntan uno de cada tres ausentados sin baja.

Quienes se han ausentado con baja, apuntan de forma más contundente a la salud mental, la 5ª más importante y con casi el doble de menciones que en las ausencias sin baja (15% vs. 8%).

Los accidentes laborales también son un tema que va más vinculado a la baja laboral.

Motivos de ausencia en el trabajo



▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

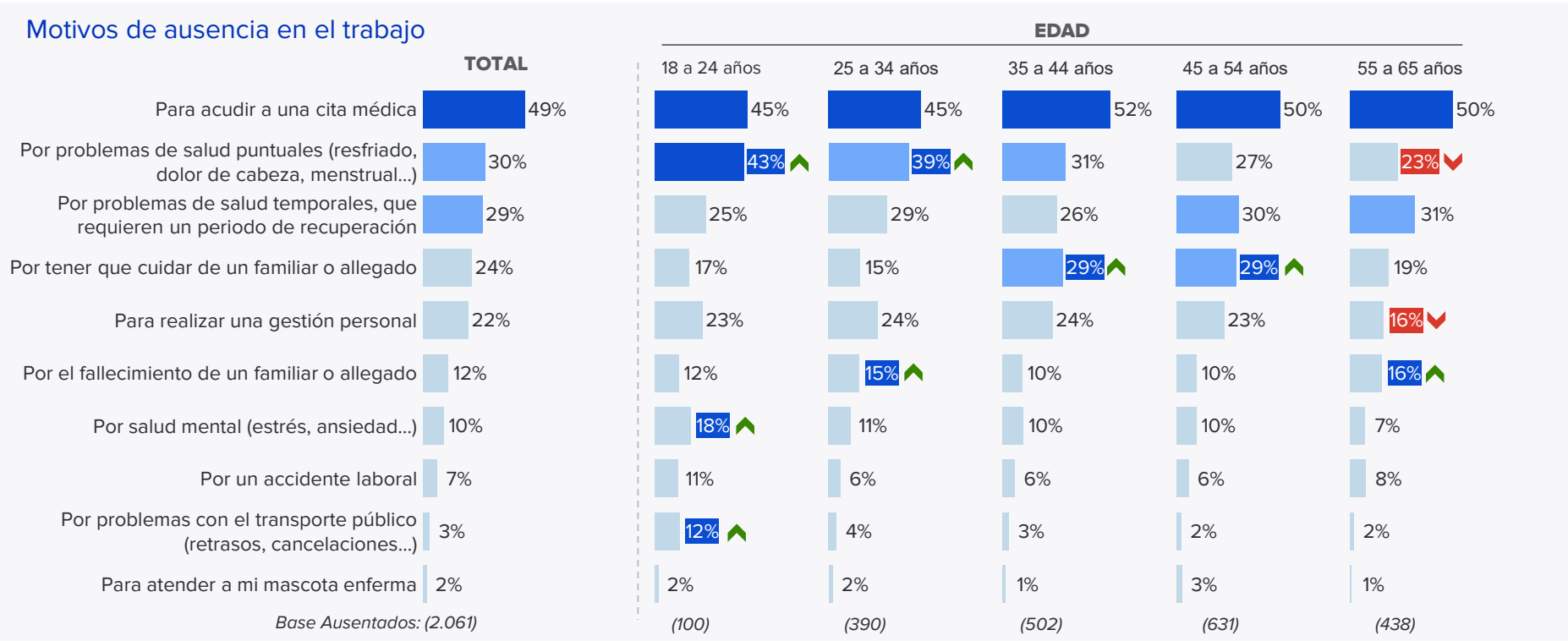
ABC Diferencias significativas entre segmentos (N.C 95%).

Nota metodológica: La agrupación se ha realizado en función de si ha cogido baja o no, con lo cual puede haber duplicidades en ambos targets, es decir, quien haya cogido baja en el último año y también se haya ausentado sin ella.

E3. (si se ha ausentado en el último año) ¿Cuáles han sido los motivos por los que has tenido que ausentarte del trabajo durante el último año? Ya sea de forma justificada o no, y estando de baja o no.

Acudir a una cita médica justifica la mitad de las ausencias de forma transversal.

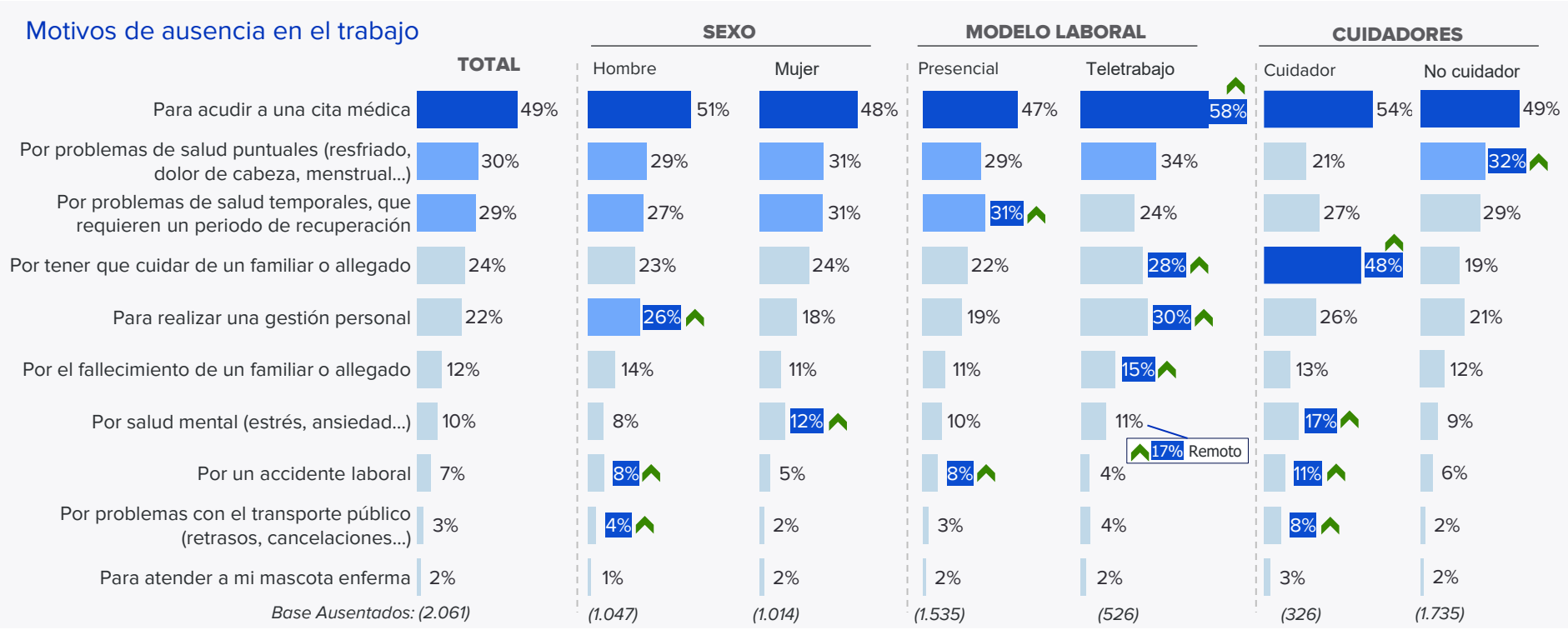
Los más jóvenes apuntan más a problemas de salud puntuales, con un alto impacto de la salud mental y los problemas de transporte público, entre 35 y 54 años destacan motivos de cuidado de un familiar o allegado mientras que en los más mayores las motivaciones están menos distribuidas.



E3. (si se ha ausentado en el último año) ¿Cuáles han sido los motivos por los que has tenido que ausentarte del trabajo durante el último año? Ya sea de forma justificada o no, y estando de baja o no.

Los cuidadores concentran muchas motivaciones que explican su ausencia.

Especialmente reseñable el cuidado, que tiene que ver con su rol, también apunta intensamente problemas de salud mental. Los teletrabajadores señalan con más intensidad acudir a una cita médica. Estos también señalan más al cuidado de un familiar, realizar gestiones personales y especialmente llamativa la importancia de la salud mental para trabajadores en remoto, y también para mujeres. El absentismo desde la presencialidad se explica desde una mayor concentración de accidentes laborales y problemas de salud que requieren tiempo de recuperación.



E3. (si se ha ausentado en el último año) ¿Cuáles han sido los motivos por los que has tenido que ausentarte del trabajo durante el último año? Ya sea de forma justificada o no, y estando de baja o no.



La salud mental juega un papel relevante en el absentismo, y atajarla impactaría en su reducción.

Los problemas de salud mental en el trabajo se duplican en tres años

Fuente: InfoJobs, [Informe de Salud Mental](#)

Las empresas lo consideran relevante, pero muestran cierta percepción de baja visibilización de esta problemática por parte de sus empleados...

*El 78% de las empresas menciona tener algún desafío relacionado con la salud mental de sus empleados, siendo la conciliación de sus empleados y **conseguir que verbalicen sus problemas de salud mental** los principales retos.*

Fuente: InfoJobs, [Informe Barómetro de Preocupaciones](#)

... lo cual se confirma desde la Población Ocupada.

Según el Informe sobre Salud Mental de InfoJobs, uno de cada tres trabajadores que ha sufrido un problema de salud mental a causa del trabajo, declara que su empresa no es conocedora de ello, y más de la mitad (59%) sintió falta de apoyo.

Fuente: [Informe de Salud Mental, InfoJobs](#)

Y su impacto se tangibiliza en que un 85% de las ausencias por salud mental están relacionadas con el trabajo.

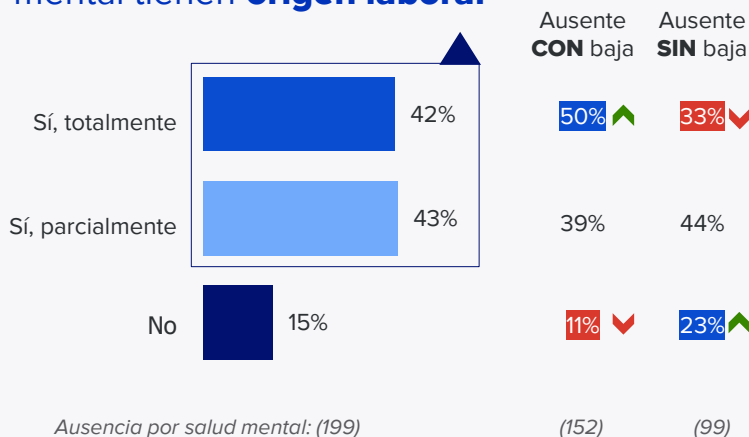
Los trabajadores/as que se han ausentado por salud mental lo tienen claro: **la causa es laboral.**

Hasta 4 de cada 10 apunta **al trabajo como origen exclusivo** de sus problemas de salud mental que han ocasionado la ausencia, y aumenta hasta 8 de cada 10 entre aquellos que lo hacen partícipe.

La ausencia con baja está muy relacionada con el origen laboral de la misma. Así, el origen laboral del problema de salud mental es mayor entre quienes cogieron baja y viceversa.

Origen de las ausencias por salud mental

El **85%**
de las ausencias por salud
mental tienen **origen laboral**



Nota metodológica: La agrupación se ha realizado en función de si ha cogido baja o no, con lo cual puede haber duplicidades en ambos targets, es decir, quien haya cogido baja en el último año y también se haya ausentado sin ella.

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

ABC Diferencias significativas entre segmentos (N.C 95%).

E5. (si se ha ausentado por problemas de salud mental) ¿Está esa ausencia por salud mental (sea baja laboral o no) originada o relacionada con el ámbito laboral?

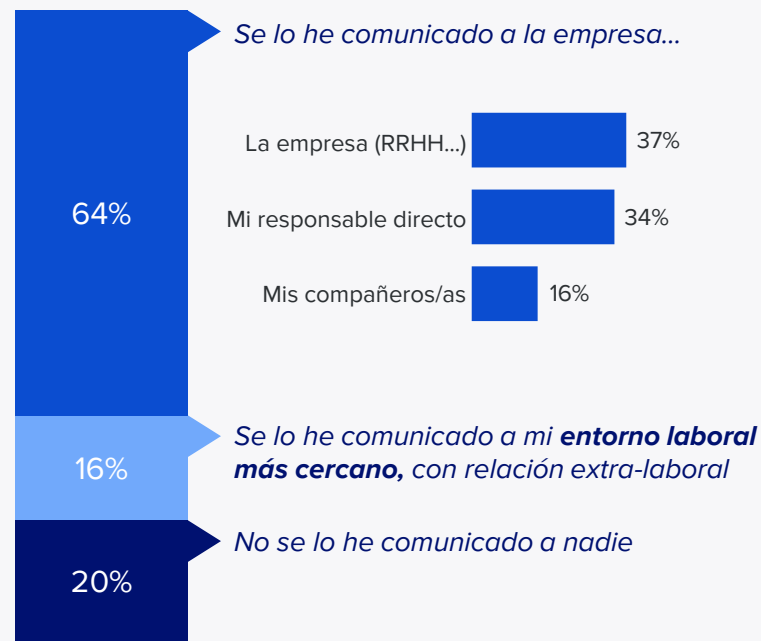
Uno de cada tres ausentados por problemas de salud mental admite no haberlo comunicado a la empresa*.

**Entendemos la empresa como una entidad compuesta por la empresa o responsable de RRHH, un responsable directo o los compañeros.*

Sin embargo, aislamos de esta entidad al entorno laboral más cercano, dado que la relación es extra-laboral.

Si incluyéramos a este entorno con relación extra-laboral como “empresa”, todavía tendríamos a uno de cada cinco trabajadores que no han comunicado que su ausencia es por salud mental.

Comunicación de las ausencias por salud mental



Ausencia por salud mental: (199)



Reducción de la jornada semanal: ¿una solución al absentismo laboral?

Díaz ve margen para recortar el absentismo de la mano de la reducción de la jornada laboral ”

Fuente: RTVE, [Intervención sobre la reducción de la jornada](#)

La vicepresidenta se refería a la reducción de la jornada laboral semanal a 37,5h como un escenario desde el que abordar la problemática del absentismo laboral.

Los trabajadores/as se muestran más pesimistas con su efecto.

Si bien el recibimiento a nivel global de la implantación de la jornada de 37,5 horas es positivo, el impacto esperado en absentismo laboral es el más tibio: más de la mitad de los trabajadores/as considera que el nivel de absentismo laboral no se vería impactado por la reducción de la jornada laboral.

Los trabajadores/as del sector primario (y también secundario) son los más negativos con sus efectos, en línea con la sensación de las empresas de estos mismos sectores que colocan al absentismo laboral dentro de su TOP 3 de desafíos.

El 43% de las empresas del sector 1º y 2º señala la reducción de la semana laboral como desafío, situándola en el TOP 5.

Fuente: InfoJobs, [Informe Barómetro de Preocupaciones de Empresas](#)

Dada la naturaleza de su actividad (la producción) los aspectos relacionados con la productividad, organización y carga de trabajo son los más señalados.

Claros y oscuros en el impacto de la reducción de la jornada laboral.

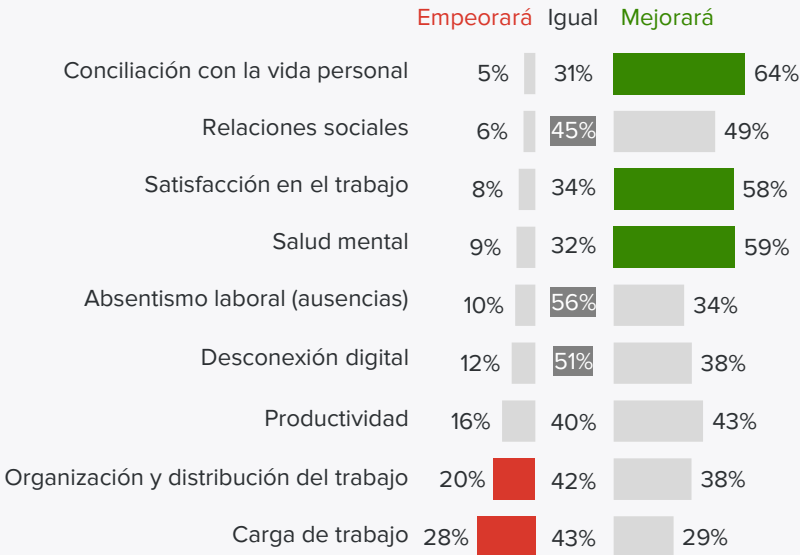
Aunque por lo general la balanza se equilibra hacia el lado positivo, esto no es así para todos los aspectos.

Así, se percibe un efecto positivo claro en cuanto a la conciliación con la vida personal, la salud mental y la satisfacción en el trabajo.

No obstante, aspectos tan relevantes como el absentismo o la desconexión digital no parece que vayan a tener un alto impacto.

Por el contrario, se prevé que afecte negativamente a la organización y distribución del trabajo y en la carga de trabajo.

Impacto de la reducción de la jornada laboral semanal de 40 horas a 37,5 horas

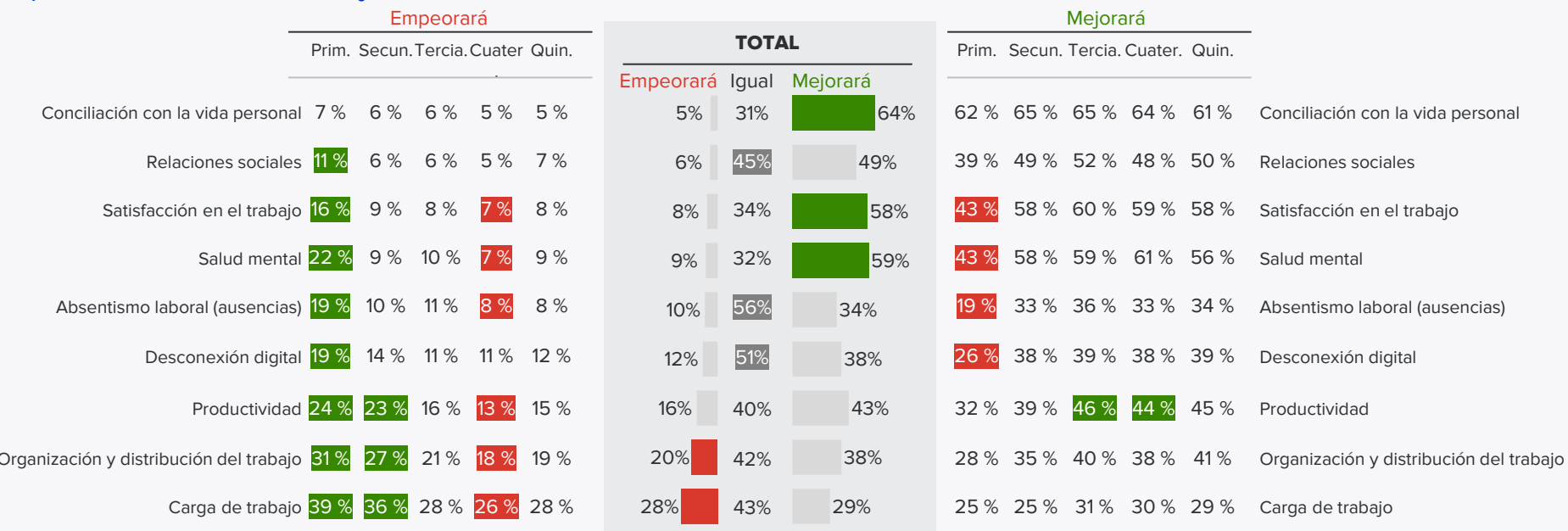


Base Población Activa (4.656)



Aunque el impacto de la reducción de la jornada laboral se percibe positivo de forma global, se dan matices...

Los empleados/as del sector primario – con ayuda del secundario - lastran el optimismo global sobre el impacto de la reducción de la jornada laboral. Concretamente, el impacto en absentismo – que se presenta como un gran desafío para las empresas del sector primario – tiene la misma cantidad de promotores que de detractores.

Impacto de la reducción de la jornada laboral semanal de 40 horas a 37,5 horas



R5. La reducción de la jornada laboral semanal de 40 horas a 37 horas y media se encuentra actualmente en fase final de su tramitación parlamentaria, con el objetivo de que entre en vigor antes de 2026. Pensando en tu posición personal, ¿en qué medida consideras que esta reducción a 37,5 horas de la jornada laboral impactará en cada uno de los siguientes aspectos relacionados con el ámbito laboral?

  Diferencia significativamente positivas y negativas vs. targets (N.C. 95%)

Fuentes



Noticia:

Artículo en laboralpensiones.com

InfoJobs

[Informe de Barómetro de Preocupaciones](#)

InfoJobs

[Informe de Salud Mental](#)

OCDE

[Data Set de la evolución de semanas anuales de absentismo por trabajador](#)

RTVE

[Intervención sobre la reducción de la jornada](#)

Muchas gracias

