

InfoJobs

***Radiografía del
Absentismo laboral
en España***

Septiembre 2026

Índice

1. El panorama del absentismo	5
2. El absentismo por género y edad	12
3. Absentismo por comunidades autónomas	18
Nota metodológica	21

Presentación

El absentismo laboral ha suscitado en los últimos meses un intenso debate político y social en España, auspiciado por las informaciones que se hacían eco de las cifras procedentes de diversas fuentes y las consideraciones al respecto de los distintos actores del mercado laboral.

Pese a que los datos del estudio llevado a cabo por InfoJobs que se desgranar en este informe recogen que en 2026 este fenómeno ha disminuido levemente —al pasar del 49 % al 47 % el porcentaje de la población ocupada que se había ausentado de su puesto en los últimos doce meses—, lo cierto es que hablamos de cifras que siguen siendo muy elevadas.

Esa cifra es la que se convierte en titular: el absentismo alcanza a casi la mitad de la población ocupada. Pero esa es una mirada demasiado simplista para abordar un problema complejo en el que a menudo el debate público confunde el enfoque. Y es que reducir el análisis a una ecuación entre ‘empresas perjudicadas’ y ‘trabajadores sin compromiso’ es obviar una parte sustancial de la realidad.

En primer término, porque, en gran medida, el absentismo no es ‘escaqueo’ sino Incapacidad Temporal respaldada por las bajas médicas. Unas bajas que se extienden cada vez más en el tiempo debido a un problema estructural consecuencia del envejecimiento de la población activa y, sobre todo, de la saturación del sistema sanitario. Pero, además, dentro de este problema existe otro factor muy importante: la salud mental, un fenómeno que ha experimentado un extraordinario auge los últimos años, y que se ceba especialmente en el segmento de trabajadores más jóvenes.

Y así, cuando se consideran los distintos escenarios de ausencias razonables que intervienen aparece una cifra mucho más modesta: solo el 2 % de la población ocupada se ausenta sin baja ni motivo justificado y deja sin recuperar las horas perdidas.

Frente a esta situación, se imponen nuevos enfoques por parte de las empresas, protegiendo a sus trabajadores realmente enfermos, pero también aplicando fórmulas que eviten el fraude. Medidas que, además, incentiven el trabajo y dejen de castigar la competitividad de las compañías. Es necesario, por lo tanto, modificar el marco mental y buscar soluciones, no

culpables. Para ello debe impulsarse una transición en el mundo empresarial que abarque desde el control reactivo de las ausencias a la gestión preventiva de la salud organizacional y mental, poniendo para ello todos los medios necesarios.

Mónica Pérez

Directora de Comunicación, Estudios y Relaciones Institucionales de InfoJobs

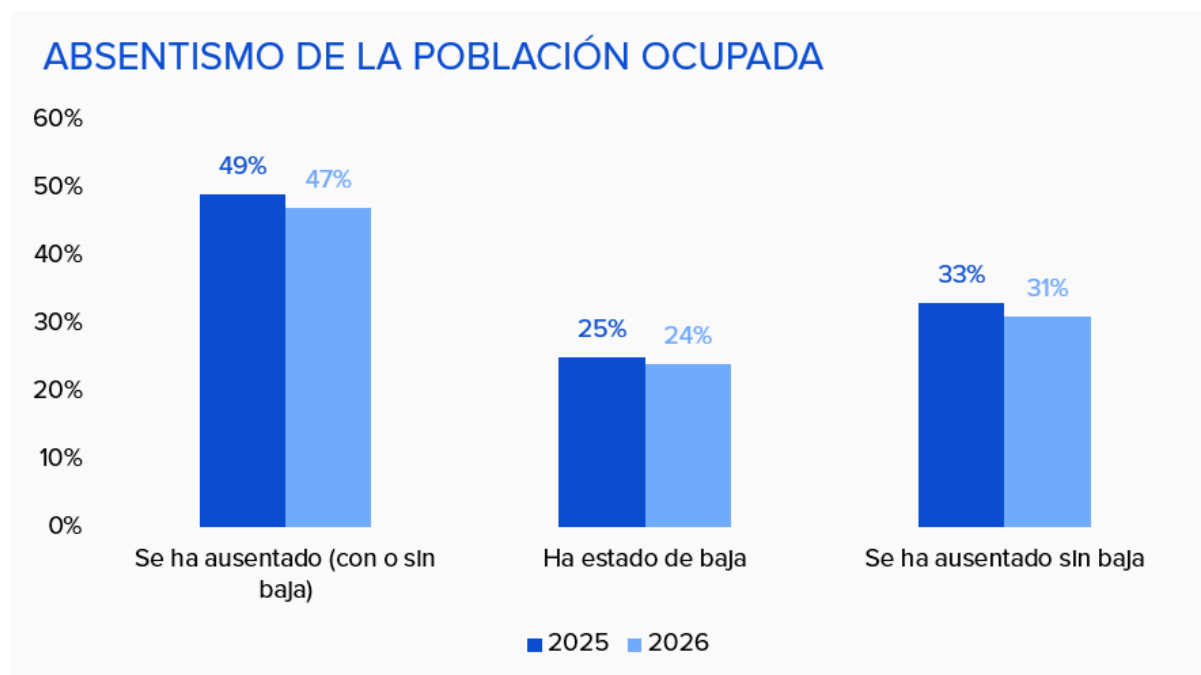
1. El panorama del absentismo

Leve retroceso del absentismo laboral, aunque sigue en nivel elevado

El absentismo laboral es un fenómeno que provoca una preocupación creciente en las empresas españolas. Sin embargo, antes de llevar a cabo un estudio pormenorizado de sus cifras, debemos acogernos como punto de partida a la definición de un problema tan poliédrico como interpretable. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define absentismo como «la situación en la que el trabajador no se presenta en su lugar de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando la organización esperaba que estuviera allí cumpliendo sus tareas, que podrá ser por motivos justificados o no justificados».

A partir de esta definición, las cifras indican que, pese a que en 2026 se aprecia un leve retroceso del absentismo en España, se trata de una cuestión que mantiene un volumen considerable dentro del panorama laboral: casi la mitad de la población ocupada declara haberse ausentado de su puesto en el último año. En concreto, el porcentaje alcanza al 47 %, si bien es una cifra dos puntos porcentuales menor que el 49 % alcanzado el año anterior, de acuerdo con los datos a este respecto obtenidos por InfoJobs mediante una encuesta a más de 4.000 trabajadores/as.

Esa gran cifra de ausencia al trabajo puede analizarse a continuación en función del estatus prescrito: de este modo, resulta clave distinguir entre las ausencias respaldadas por una baja médica (24 %) y las que carecen de esa baja (31 %). Son también, en ambos casos, porcentajes inferiores a los de 2025, cuando fueron del 25 % y el 33 %, respectivamente.



Base: Población ocupada Jun-25: 4.165 / Jun-26: 4.204 / **Fuente:** InfoJobs

La citada definición de la OIT aporta un marco teórico de partida sobre el absentismo, pero resulta insuficiente para un problema sobre el que no existe un consenso claro entre los distintos actores del mercado, que debaten o polemizan acerca de si se deben incluir o dejar fuera de los análisis cuestiones como las ausencias justificadas.

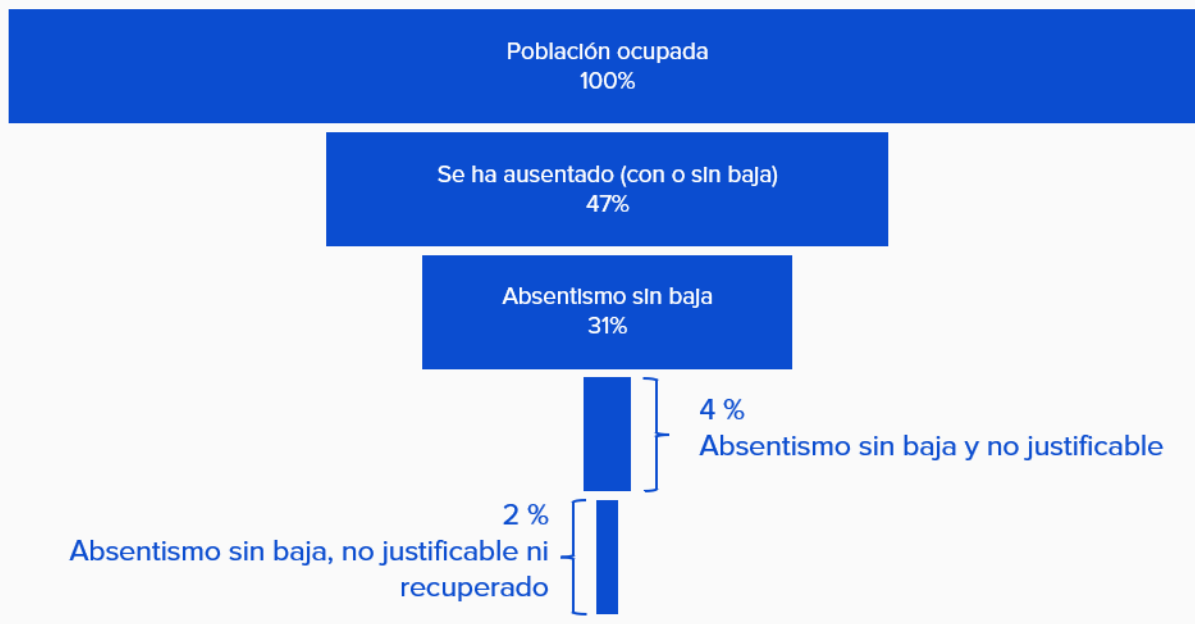
Por ello, para acercarse mejor al fenómeno, es importante desglosar los números generales. Así, de ese 31 % de los ocupados que se ausentó sin baja durante el último año, el 84 % afirma que todas sus ausencias fueron justificables, frente al 16% que reconoce haber tenido al menos una ausencia no justificable. Si lo extrapolamos sobre el total de la población ocupada, representaría un 4%.

En los últimos doce meses, solo el 2 % de los ocupados tuvo alguna ausencia no justificable y no recuperó el tiempo

Finalmente, entre quienes tuvieron alguna ausencia no justificable, la mitad recuperó el tiempo correspondiente, de modo que solo el 2% de los ocupados tuvo alguna ausencia no justificable y no recuperó el tiempo no trabajado.

Estos dos últimos porcentajes mencionados se han calculado sobre la base total de población ocupada.

RUTA DEL ABSENTISMO



Base: Población ocupada Jun-26: 4.204 / **Fuente:** InfoJobs

España, a la cabeza de la Unión Europea por ausencias motivadas por una incapacidad temporal

Por otra parte, y si efectuamos la comparación del escenario español con el resto de Europa, se observa que España se sitúa al frente del *ranking* de absentismo laboral por incapacidad temporal (IT) en el conjunto de la UE-27. De este modo, según los cálculos realizados por Umivale Activa y el Ivie¹ a partir de los microdatos de Eurostat, en 2024 el 4,5% de las personas ocupadas de entre 20 y 64 años en España se encontraban en situación de incapacidad temporal durante la semana de referencia de la encuesta, frente al 2,5% de media en la UE-27.

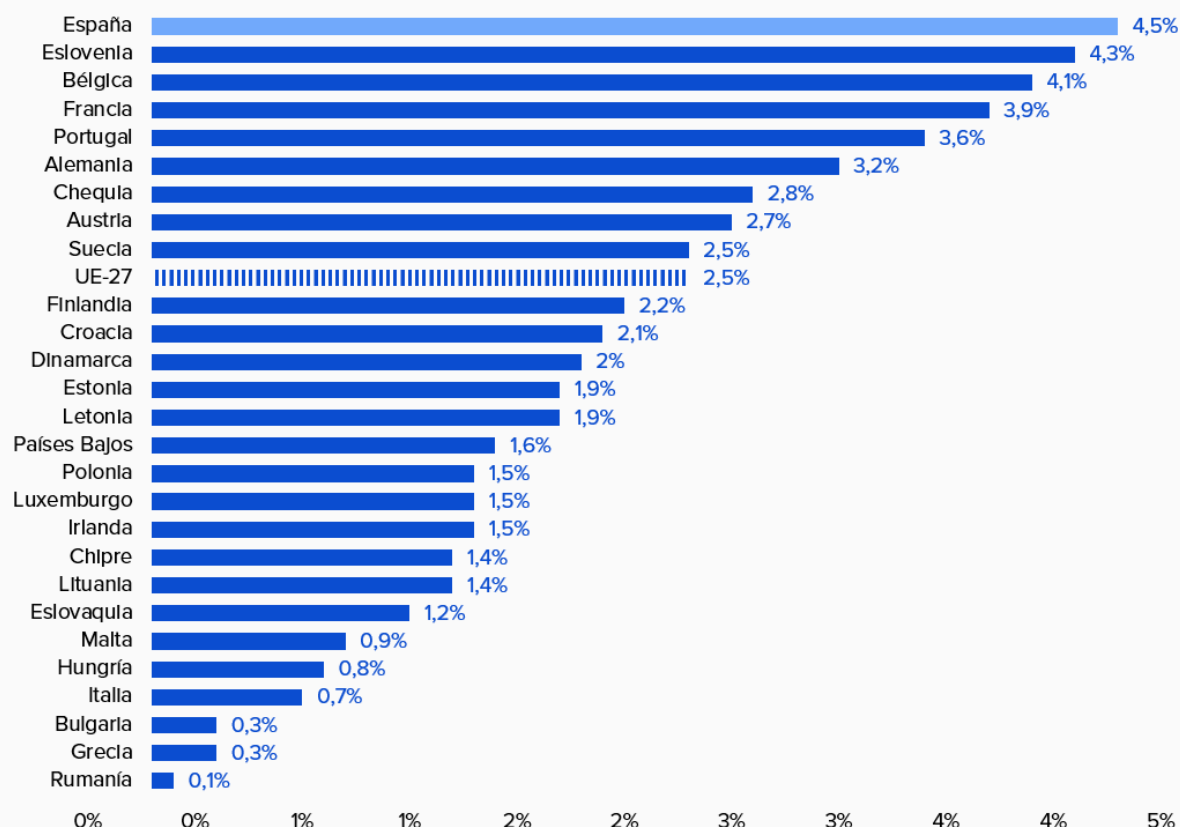
España es el cuarto país de la Unión Europea donde más aumentaron las ausencias al trabajo por incapacidad temporal entre 2018 y 2024

La cifra española representa un aumento del 73 % con respecto a 2018, cuando la tasa era del 2,6 %. Frente a este dato, el porcentaje del crecimiento acumulado en el mismo periodo en el conjunto de la UE fue del 16 %, lo que supone un incremento en nuestro país 4,6 veces mayor que la media comunitaria. Asimismo, es el cuarto país donde más

¹ [Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad](#). (Enero, 2026). Umivale Activa e Ivie.

aumentaron entre 2018 y 2024 las ausencias por este motivo al puesto de trabajo, solamente por detrás de Malta (+418 %), Rumanía (+200 %) y Grecia (+146 %). Además, la tendencia española es contraria a la de países como Países Bajos, Eslovaquia o Italia, donde estas faltas han caído entre un 21 % y un 27 % en el periodo analizado.

OCUPADOS DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN 2024



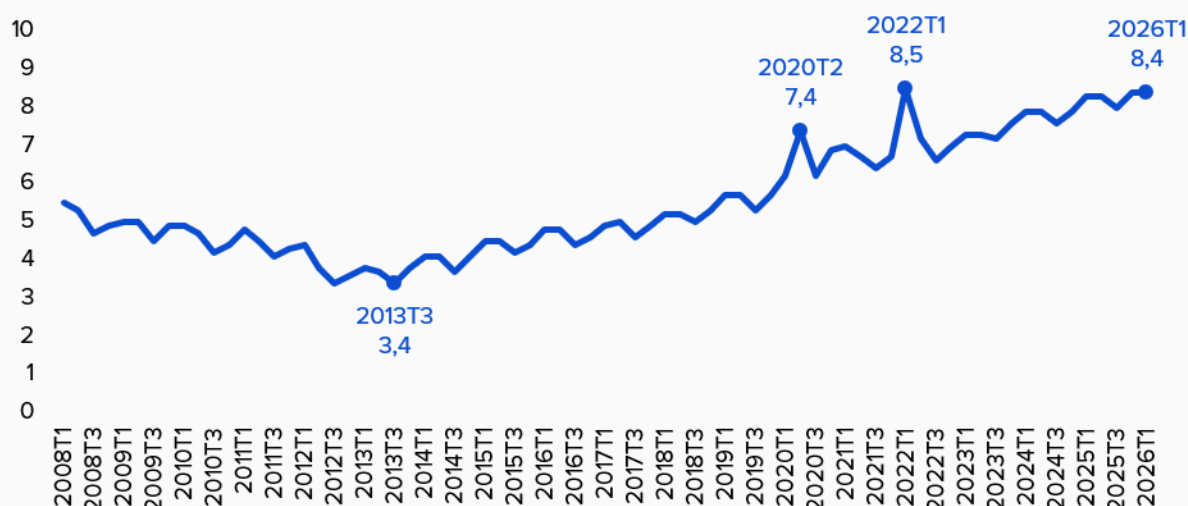
Fuente: Umivale Activa e Ivie a partir de Eurostat (EU-LFS microdatos)

Asimismo, si se observan los indicadores nacionales vinculados a esta cuestión, también se aprecia esta tendencia al alza. Por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE apunta que, durante el primer trimestre del año (dato más reciente disponible), cada trabajador dejó de trabajar una media de 8,4 horas al mes por incapacidad temporal.

Este registro es idéntico al del trimestre precedente y, además, supone el segundo registro más elevado de toda la serie histórica, solo por detrás de los tres primeros meses de 2022, cuando las horas no trabajadas por trabajador y mes por incapacidad temporal fueron de 8,5. Además, las últimas cifras publicadas por el INE siguen apuntando al crecimiento de este indicador que, durante los peores años de la crisis marcó mínimos. Así, durante el tercer

trimestre de 2012 y de 2013 las horas no trabajadas por trabajador y mes con motivo de una incapacidad temporal se situaron en 3,4.

HORAS NO TRABAJADAS POR TRABAJADOR* Y MES POR INCAPACIDAD TEMPORAL



Fuente: INE / *Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)

En esta misma línea, la prevalencia media por cada 1.000 asalariados de la incapacidad temporal por contingencias comunes² también continúa creciendo y, al cierre de 2025, alcanzó los 53,7. Además, los datos disponibles de 2026, que llegan hasta mayo, siguen marcando una subida, puesto que este indicador se situó en 54,8.

La salud, principal motivo de las ausencias

Los motivos principales detrás de las ausencias del puesto de trabajo (justificadas o no) están relacionados con la salud, siendo el principal acudir a una cita médica (con un 47 % de los ocupados que se han ausentado en el último año). El podio de esta clasificación se completa con problemas de salud puntuales y temporales, como un resfriado, un dolor de cabeza o dolor menstrual o complicaciones de salud que requieren un periodo de recuperación (en ambos casos, un 29 %).

Por otro lado, la mitad de quienes no pudieron justificar ni recuperar su ausencia, faltaron a su puesto de trabajo para realizar alguna gestión.

² La prevalencia media de Incapacidad Temporal por cada mil trabajadores mide el número de procesos de baja médica en vigor (activos) al final de un periodo determinado en relación con el total de la población protegida, expresado por cada 1.000 trabajadores.

MOTIVOS DE AUSENCIA EN EL TRABAJO



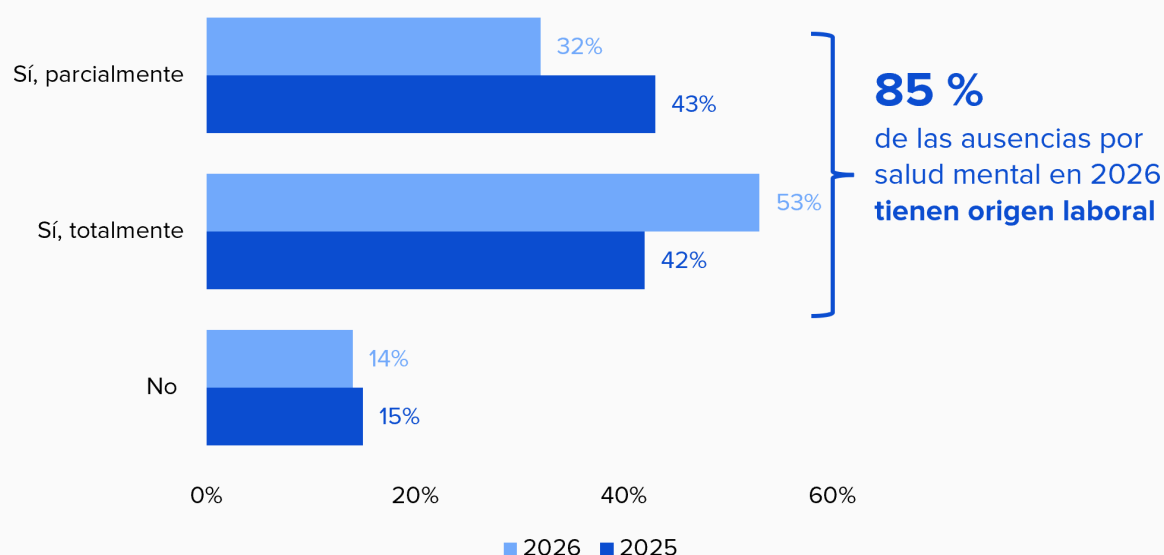
Base: Población ocupada que se ha ausentado (justificado o no) Jun-26: 2.010 / **Fuente:** InfoJobs

El 9 % de las ausencias laborales se deben a problemas de salud mental, en la mayor parte de los casos relacionados con el trabajo

Otro aspecto muy reseñable del absentismo laboral en España es el relacionado con los problemas de salud mental, causa del 9 % de las ausencias del puesto de trabajo. Además, la mayoría de estas situaciones guardan relación con el propio ámbito laboral. Así es en el 85 % de los casos.

Aunque ese porcentaje es idéntico al del año 2025, en el desglose se percibe un vínculo más directo entre las ausencias por salud mental y el desempeño laboral: quienes lo atribuían de forma inequívoca al trabajo eran el 42 % entonces y han aumentado hasta el 53 % en 2026, mientras que los de la atribución parcial han retrocedido en igual medida (del 43 % en 2025 al 32 % un año después).

ORIGEN DE LAS AUSENCIAS POR SALUD MENTAL



Base: Población ocupada que se ha ausentado por salud mental Jun-25: 199 / Jun-26: 187 /

Fuente: InfoJobs

2. El absentismo por género y edad

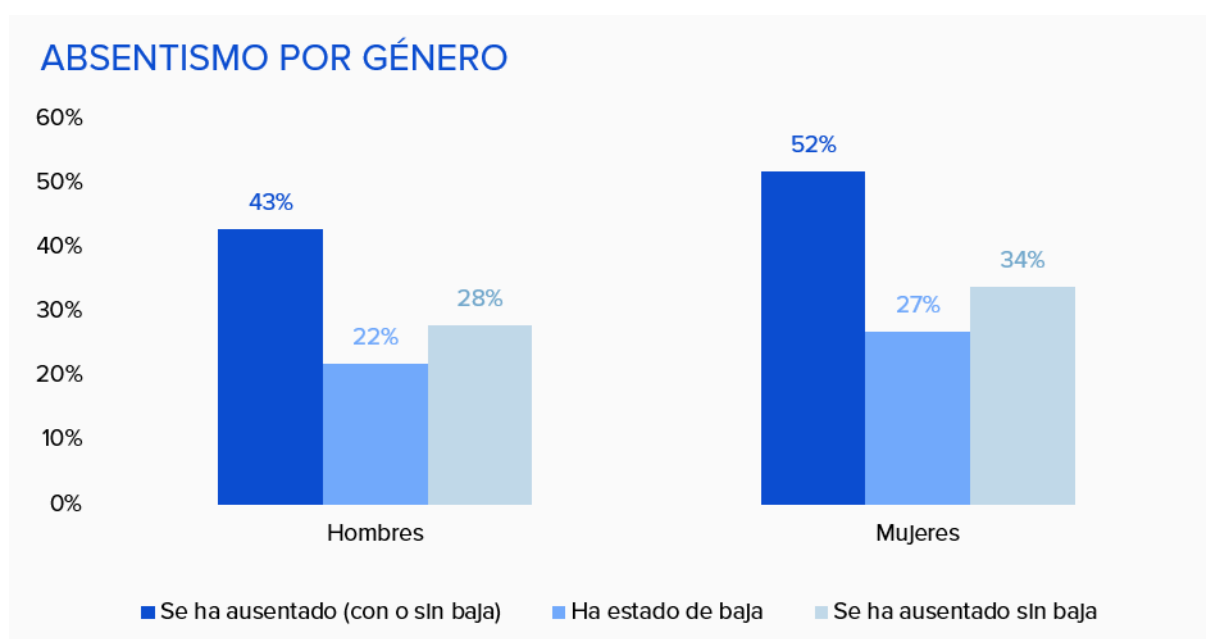
Las mujeres tienen más ausencias; los hombres las justifican menos

Si en el análisis del absentismo en España acercamos el foco hacia aspectos más concretos, se observan algunas características diferenciadas en función del género, la edad y las comunidades autónomas de que se trate.

Las mujeres que se han ausentado sin baja laboral en los últimos doce meses ascienden hasta el 34 %, frente al 28 % de los hombres

De esta manera, en relación con la primera de las cuestiones citadas, vemos que el porcentaje de mujeres que se han ausentado de su puesto por una baja en los doce meses anteriores es superior al de los hombres (27 % de ellas, frente al 22 % de sus compañeros). Por su parte, las que han faltado sin baja ascienden hasta el 34 %, por el 28 % de los hombres.

Sin embargo, los papeles se invierten cuando se trata de justificar estas ausencias: el 85 % de las mujeres que faltaron a su trabajo sin baja en el último año aseguran que sus ausencias siempre fueron justificables, un porcentaje que entre los hombres se sitúa en el 81 %.



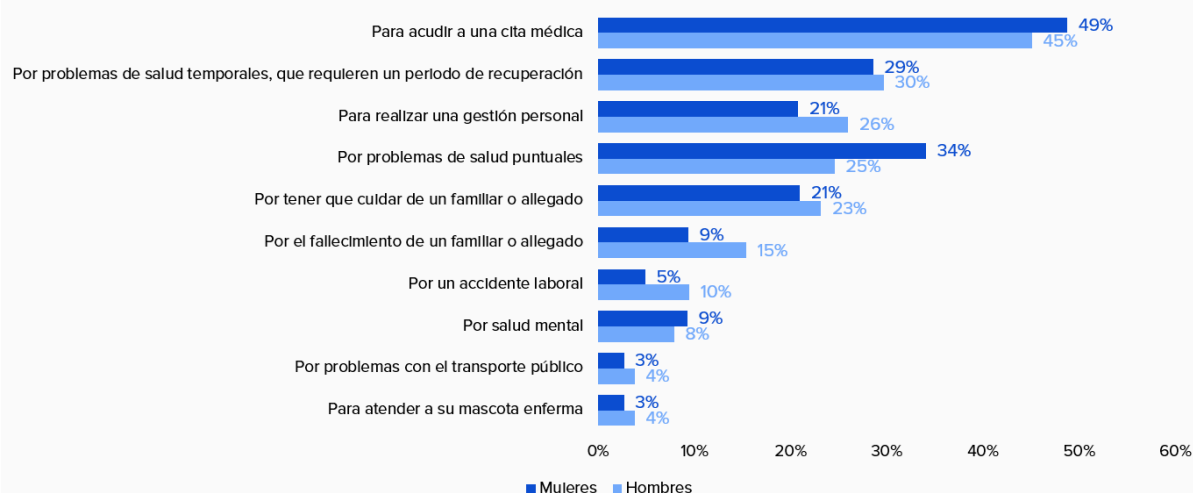
Base: Población ocupada (Jun-26) Hombres: 2.226 / Mujeres: 1.978 / **Fuente:** InfoJobs

En cuanto al motivo de las ausencias, en el caso de las trabajadoras el 49 % han faltado por acudir a una cita médica. Otro 34 % se han ausentado debido a problemas de salud

puntuales, el 29 % por cuestiones de salud que requieren un periodo de recuperación; el 21 % por tener que cuidar de un familiar; otro 21 % para realizar alguna gestión personal; un 9 % por salud mental y un 5 % a causa de un accidente laboral.

Estos mismos motivos causan el absentismo de los hombres en el 45 % por una cita médica; en el 25 % por problemas puntuales de salud; en el 30 % por trastornos puntuales de salud que requieren un periodo de recuperación; el 23 % por tener que cuidar a un familiar; el 26 % por una gestión personal; un 8 % por salud mental y un 10 % por un accidente laboral. Llama la atención, en este último motivo, el hecho de que el porcentaje dobla al 5 % que sufren las mujeres en esta cuestión.

MOTIVOS DE AUSENCIA EN EL TRABAJO POR GÉNERO



Base: Población ocupada que se ha ausentado (justificado o no). Jun-26. Hombres: 982 / Mujeres: 1.028

Fuente: InfoJobs

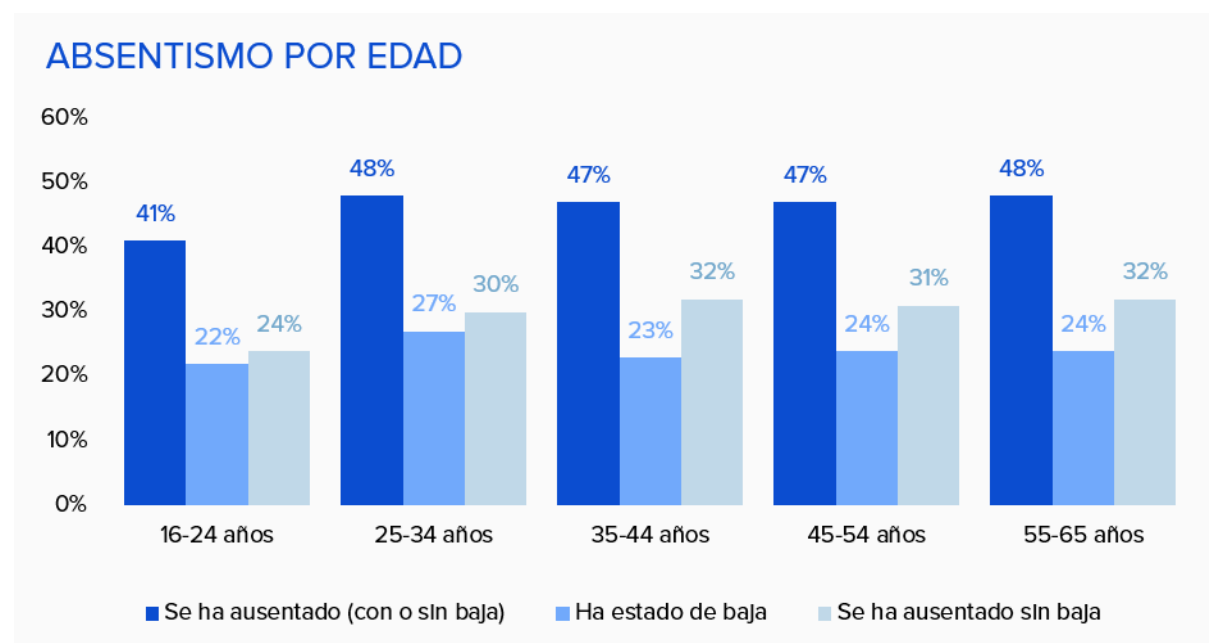
Los más jóvenes, con más bajas por salud mental

En la mirada por segmentos de edad, encontramos que el absentismo se encuentra muy repartido. Si nos ceñimos a las ausencias con baja médica vemos que sobresale, con un 27 %, el colectivo integrado por los trabajadores que suman entre 25 y 34 años. Le siguen, en ambos casos con un 24 %, los que cuentan desde los 45 a los 54 años y los mayores de 55. Con un 23 % encontramos a los integrados en el grupo de 35 a 44, mientras que los más jóvenes (de 16 a 24) se quedan en el 22 %.

Si consideramos las ausencias sin baja médica se observa que los porcentajes aumentan, pero con una diferencia aún menor entre los distintos segmentos. En este caso sobresalen levemente los colectivos integrados por los mayores de 55 años y quienes cuentan entre 35 y 44 años, que en el escenario de ausencias sin baja médica alcanzan en ambos casos el 32

% Les siguen, con un 31 %, los trabajadores de entre 45 y 54 años, mientras que el grupo de 25 a 34 años se queda en un 30 %. Más atrás se sitúan los jóvenes de entre 16 y 24 años, cuyo absentismo sin baja alcanza el 24 %.

En conjunto, el panorama del absentismo (con o sin baja) no tiene diferencias de edad significativas: en todos los tramos se sitúa entre el 47 % y el 48 %. La única excepción es el segmento más joven (16-24 años), en el que únicamente un 41 % de quienes trabajan se ausentaron alguna ocasión de su puesto en los últimos doce meses.



Base: Población ocupada (Jun-26). 16-24 años: 250 / 25-34 años: 810 / 35 a 44 años: 987 / 45-54 años: 1.227 / 55-65 años: 930 / **Fuente:** InfoJobs

En cuanto a las razones para el absentismo, y como ya se indicaba anteriormente, destaca de manera significativa el motivo de la salud mental (estrés, ansiedad, sobrecarga laboral) entre los jóvenes, que en el caso de los trabajadores menores de 24 años alcanza el 15 %, y el 13 % entre los que suman desde 25 a 34 años. Son porcentajes muy superiores a los que presentan los trabajadores de más edad. Por ejemplo, los que tienen entre 35 y 44 años tan solo presentan una cifra del 9 % de absentismo por salud mental. Este porcentaje sigue bajando a medida que aumenta la edad: 7 % entre los que suman de 45 a 54 y 5 % en los mayores de 55 años.

El 15 % del absentismo entre los jóvenes se debe a problemas de salud mental, un porcentaje diez puntos superior al de los mayores de 55

MOTIVOS DE AUSENCIA AL TRABAJO POR EDAD

	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-65 años
Para acudir a una cita médica	33%	37%	45%	51%	56%
Por problemas de salud temporales, que requieren un periodo de recuperación	31%	25%	30%	31%	29%
Por problemas de salud puntuales	30%	34%	33%	27%	26%
Para realizar una gestión personal	13%	22%	24%	24%	25%
Por tener que cuidar de un familiar o allegado	19%	23%	27%	22%	17%
Por el fallecimiento de un familiar o allegado	11%	12%	12%	10%	16%
Por salud mental	15%	13%	9%	7%	5%
Por un accidente laboral	18%	9%	7%	5%	5%
Por problemas con el transporte público	13%	5%	2%	3%	2%
Para atender a su mascota enferma	11%	6%	3%	2%	1%

Base: Población ocupada que se ha ausentado (justificado o no). Jun-26. 16-24 años: 110 / 25-34 años: 386 / 35 a 44 años: 464 / 45-54 años: 597 / 55-65 años: 453 / **Fuente:** InfoJobs

Los empleados recientes faltan menos

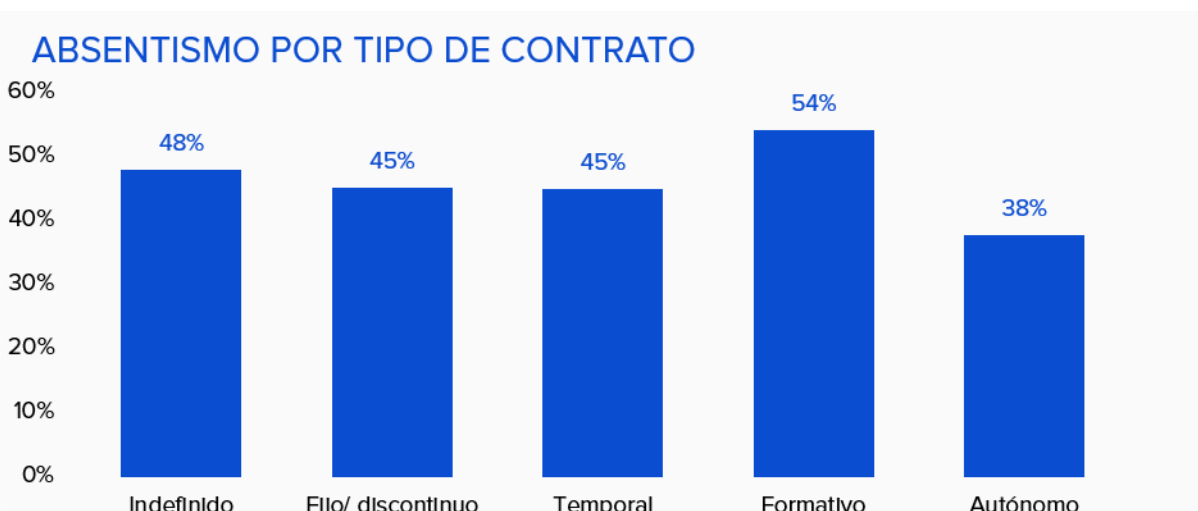
Al margen de los análisis presentados hasta ahora, existen otros parámetros que llaman la atención. De este modo, entre los trabajadores que llevan empleados en su actual empresa menos de un año existe un porcentaje de absentismo mucho menor (37 %) que entre sus compañeros que permanecen en la firma más tiempo (48 % en el caso de quienes llevan allí entre uno y cinco años y 49 % entre los que tienen un arraigo en la compañía por encima de los cinco años).

Por otro lado, desde el punto de vista del tipo de contrato, quienes cuentan con un acuerdo de formación registran cifras de absentismo muy superiores. En concreto, del 54 %. En el otro polo se encuentran los trabajadores autónomos, que solo en 38 % de los casos registraron alguna ausencia en los últimos doce meses.

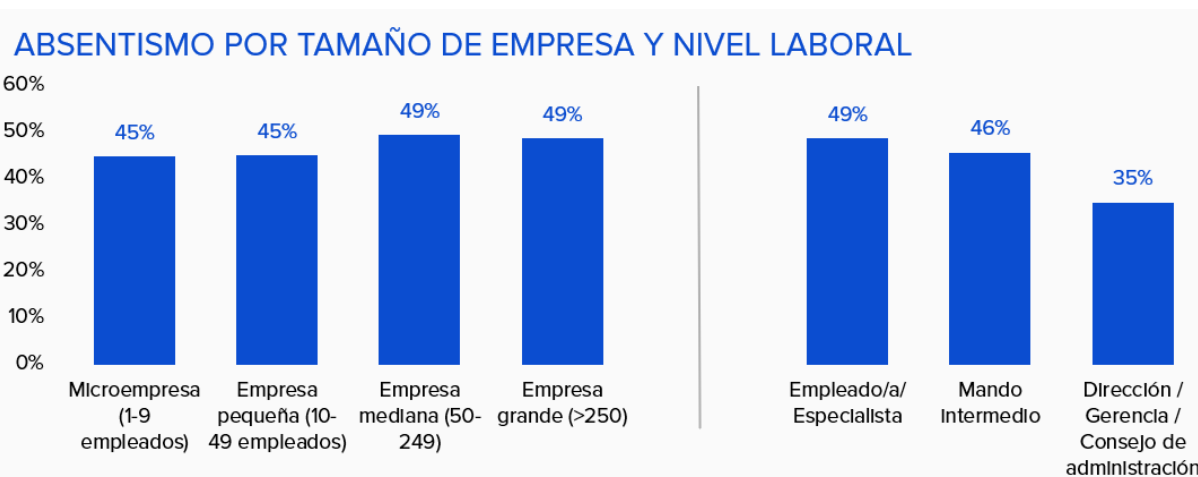
Por nivel de estudios, son los trabajadores que cuentan con la ESO los que más se ausentan, con un 54 %, mientras que los que tienen una titulación superior lo hacen en un 47 % de los

casos. Por lo que se refiere al modelo laboral, el absentismo es ligeramente inferior entre las personas que trabajan de manera 100 % presencial (47 %) o híbrida (47 %)

Por tamaño de empresa, hay un salto significativo entre las pequeñas, en las que un 45 % de los trabajadores se ausentaron (con o sin baja) en el último año y las medianas y grandes, donde ese porcentaje alcanza el 49 %.



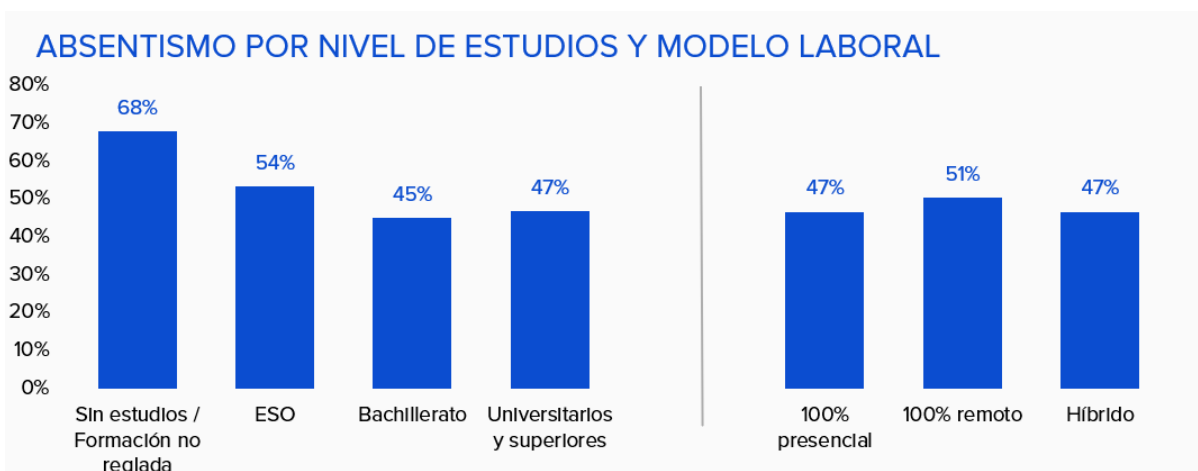
Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Indefinido: 3.350 / Fijo-discontinuo: 226 / Temporal: 324 / Formativo: 43 / Autónomo: 261 / **Fuente:** InfoJobs



Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Microempresa (1-9 empleados): 461 / Empresa pequeña (10-49 empleados): 746 / Empresa mediana (50-249): 825 / Empresa grande >250: 1.911

Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Empleado/Especialista: 2.986 / Mando intermedio: 954 / Dirección/Gerencia/Consejo de administración: 264

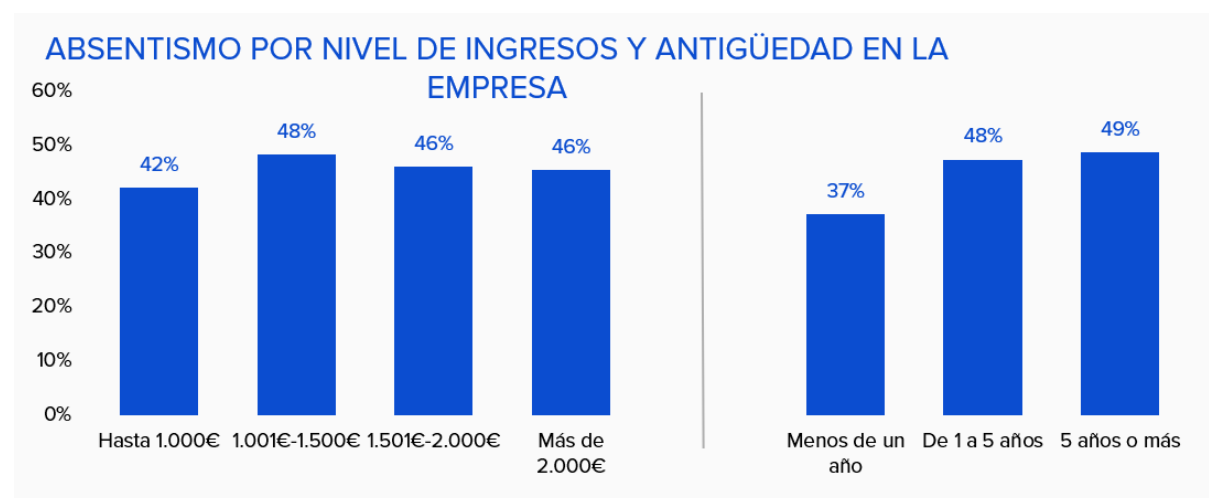
Fuente: InfoJobs



Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Sin estudios/Formación no reglada: 51 / ESO: 349 / Bachillerato: 1.580 / Universitarios y superiores: 2.224

Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). 100% presencial: 3.108 / 100% remoto: 258 / Híbrido: 838

Fuente: InfoJobs



Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Hasta 1.000 euros: 295 / De 1.001 a 1.500 euros: 878 / De 1.501 a 2.000 euros: 888 / Más de 2.000 euros: 1.314

Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Menos de un año: 513 / De uno a cinco años: 1.343 / Más de cinco años: 2.348 /

Fuente: InfoJobs

3. Absentismo por comunidades autónomas

País Vasco y Cataluña, las regiones con mayor porcentaje de absentismo

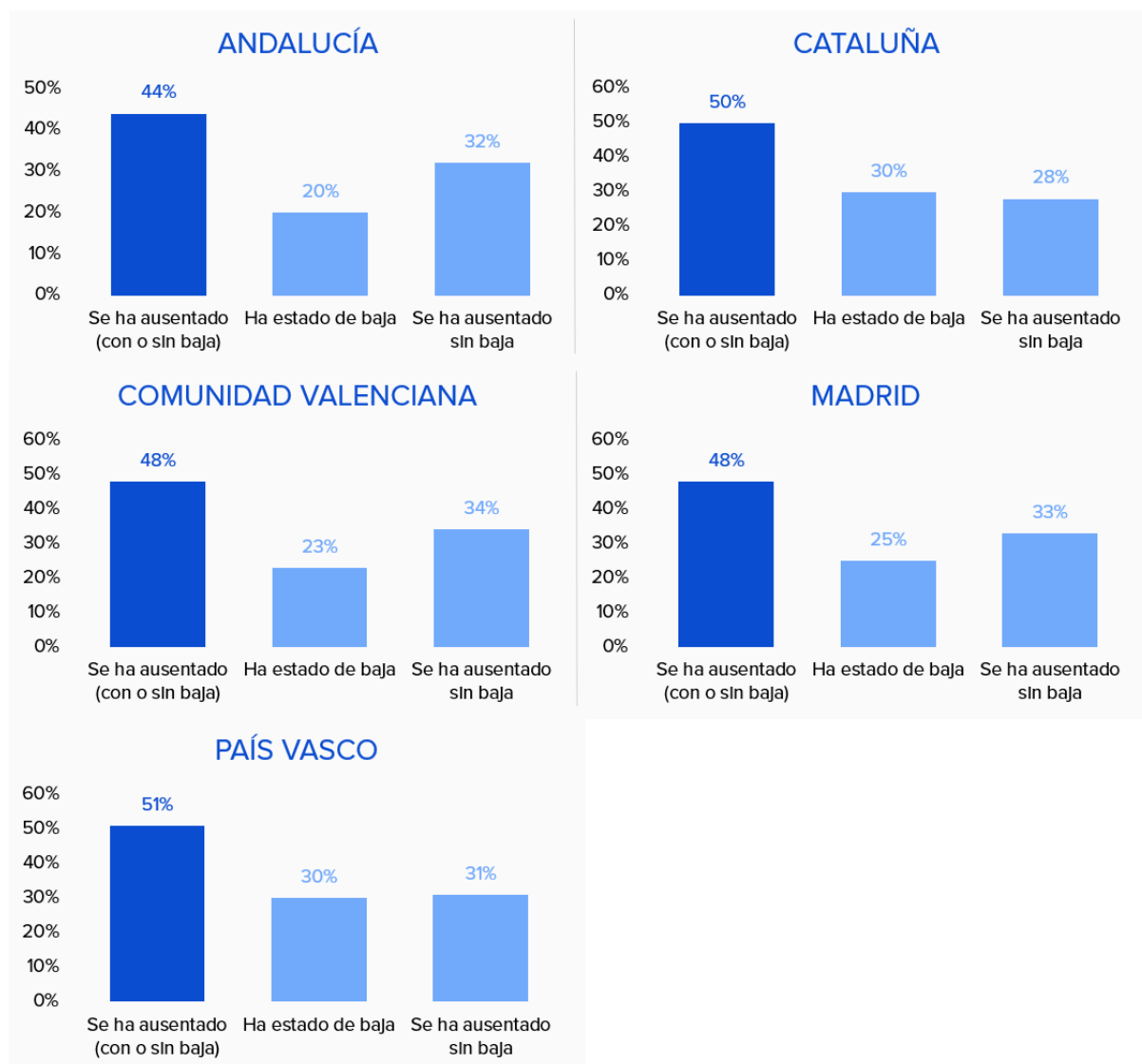
Al enfocar el análisis desde la perspectiva territorial, se observa que la comunidad autónoma que presenta un porcentaje de absentismo más elevado es el País Vasco, con un 51 % total, seguido muy de cerca por Cataluña (50 %).

Si desglosamos las ausencias laborales en el País Vasco a lo largo de los últimos doce meses, vemos que un 30 % de las faltas estuvieron respaldadas por una baja, mientras que el 31 % se produjeron sin ese aval. Finalmente, el 78 % estuvieron justificadas, el 18 % lo estuvieron algunas veces y otras no, mientras que el 5 % no estuvieron justificadas.

Andalucía es la comunidad donde se producen más ausencias por causas justificadas (88 %)

Por lo que se refiere a Cataluña, el 28 % de las ausencias fueron con baja y el 30 % sin ella. Además, igual que sucede en el País Vasco, el 78 % de las ausencias fueron justificadas. Asimismo, el 16 % lo estuvieron a veces, y el 6% no lo estuvieron.

A continuación se sitúan la Comunidad Valenciana y Madrid. En ambos territorios un 48 % de la población ocupada se ha ausentado en el trabajo, con o sin baja. Finalmente, la región que presenta un menor índice de absentismo laboral es Andalucía, con un 44 %. En esta región, además, es donde las ausencias con baja tienen una menor presencia (20 %). Pese a esto, también se sitúa a la cabeza en lo que se refiere a causas justificadas, que suponen el 88 %.



Base: Población ocupada (Jun-26). Andalucía: 680 / Cataluña: 720 / Comunidad Valenciana: 701 / Madrid: 731 / País Vasco: 715 / **Fuente:** InfoJobs

Con respecto a los motivos por los que los trabajadores de estas comunidades autónomas se ausentan del trabajo, aunque las tendencias generales son similares, existen algunas diferencias entre unas y otras.

Por ejemplo, pese a que en todas ellas acudir a una cita médica sea la principal razón de absentismo, se trata de una cuestión con menor incidencia en Cataluña, donde el 43 % de las faltas son por este motivo, frente al 51 % de la Comunidad Valenciana o el 49 % de Andalucía y Madrid.

Sin embargo, las ausencias por problemas de salud temporales son algo más elevadas entre la población ocupada de Cataluña (33 %), que entre la de la Comunidad Valenciana (27 %), la de Andalucía (28 %) o la de Madrid (28 %).

Por su parte, los trabajadores madrileños despuntan en lo referente a las ausencias por tener que cuidar de un familiar o allegado, que se dan en el 28 % de los casos. Por lo que se refiere a las ausencias causadas por el fallecimiento de un familiar o allegado, se producen más en la Comunidad Valenciana (16%), y las motivadas por salud mental sobresalen en Cataluña (14 %) y, en menor medida, en el País Vasco (11 %), mientras que en Andalucía se sitúan en el 5 %.

MOTIVOS DE AUSENCIA AL TRABAJO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

	Andalucía	Cataluña	Comunidad Valenciana	Madrid	País Vasco
Para acudir a una cita médica	49%	43%	51%	49%	46%
Por problemas de salud puntuales	30%	28%	29%	27%	23%
Por problemas de salud temporales, que requieren un periodo de recuperación	28%	33%	27%	28%	30%
Para realizar una gestión personal	23%	24%	25%	25%	25%
Por tener que cuidar de un familiar o allegado	20%	24%	23%	28%	19%
Por el fallecimiento de un familiar o allegado	12%	12%	16%	13%	11%
Por un accidente laboral	5%	6%	8%	7%	8%
Por salud mental	5%	14%	10%	8%	11%
Para atender a su mascota enferma	3%	4%	4%	6%	3%
Por problemas con el transporte público	2%	5%	5%	4%	4%

Base: Población ocupada que se ha ausentado (Jun-26). Andalucía: 302 / Cataluña: 358 / Comunidad Valenciana: 337 / Madrid: 347 / País Vasco: 364 / **Fuente:** InfoJobs

Nota metodológica

El informe *Radiografía del Absentismo laboral en España 2026* se ha elaborado a partir de la encuesta que InfoJobs realiza periódicamente en colaboración con la consultora de investigación de mercados VML THE COCKTAIL a una muestra representativa de la población activa (16-65 años) en España guiada por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral:

Metodología: Encuesta *online* autoadministrada (CAWI) a través de panel, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.

Muestra: Población activa n=4.660 panelistas (N.C. 95% y un margen de error de +/-1,4 %)

Fecha: Junio 2026

Cada gráfico incluye el volumen de la muestra utilizada en la encuesta (o encuestas cuando se trata de distintos periodos de tiempo) de la que se han obtenido los datos. También se indica en cada caso el universo de referencia: población activa, población ocupada o diversas segmentaciones específicas a partir de estos colectivos.

Además, el presente informe se completa con fuentes oficiales o institucionales relacionadas con el tema abordado que son debidamente citadas en cada caso.