

@bservatorio Permanente del

ABSENTISMO LABORAL

en Álava MARZO 2026

¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO?

Herramienta permanente de análisis sistemático mediante Encuesta Integral, facilitada a toda la base social de SEA (más de 4.000 empresas representadas directa o indirectamente), que permitirá evaluar de forma objetiva la percepción/situación de nuestras empresas frente al problema del absentismo, para conocer, medir y difundir:

- **Concepto** de absentismo y sus componentes.
- Cómo se percibe el absentismo (**grado de preocupación**).
- ¿Se mide el absentismo? **¿Cómo se mide?**
- **Porcentajes de absentismo** existentes (global, por sectores y por tamaño).
- **Actuaciones** que se realizan/pueden realizar en la empresa.
- **Eficacia** de las medidas, **apoyo** necesario.

II INFORME

del Observatorio

MARZO 2026



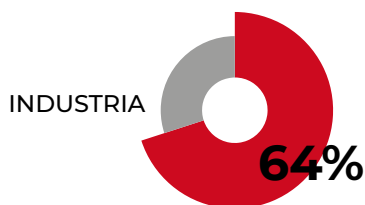
Muestra y participación

La encuesta tiene como objetivo **conocer mejor la percepción y la situación del absentismo entre las empresas de Álava, cómo se percibe, qué se entiende** por dicho concepto, qué grado de **preocupación** supone, y hasta el momento, qué palancas que tienen que ver con la **gestión de personas** se trabajan, de aquello que sí pueda estar en el **ámbito de actuación de una empresa**. El sondeo busca entender mejor el punto de partida para identificar actuaciones de apoyo para las empresas.

302

respuestas

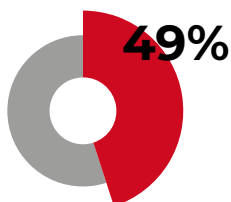
Por sectores



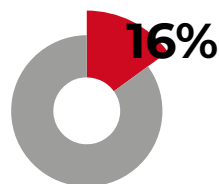
Por tamaño



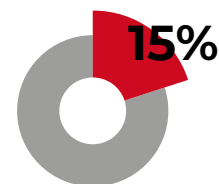
Empresas de 1-10 personas



Empresas de 11 a 50 personas



Empresas de 51 a 100 personas



Empresas de + de 100 personas



INFORME

Cuantitativo y Cualitativo

En la encuesta, a lo largo de sus diferentes apartados, se pregunta a las empresas sobre las siguientes cuestiones:

- PERCEPCIÓN RESPECTO AL ABSENTISMO.
- DEFINICIÓN Y ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE ABSENTISMO.
- MEDICIONES DE ABSENTISMO.
- ACTUACIONES FRENTE AL ABSENTISMO.
- EFICACIA DE LAS MEDIDAS Y NECESIDADES DE LAS EMPRESAS.

Percepción de situación y evolución

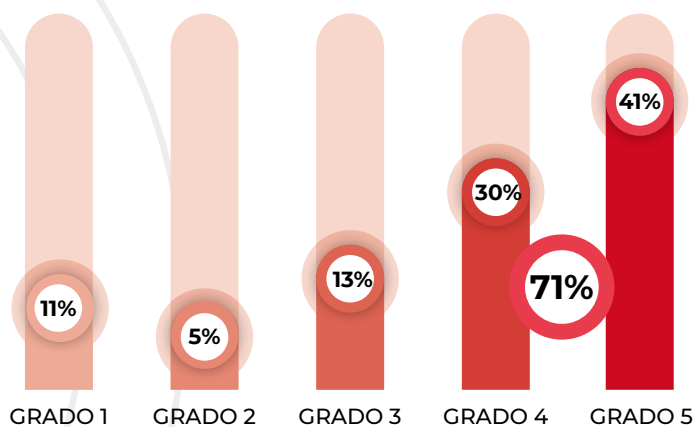
Grado de preocupación general

En una escala del 1 al 5, ¿qué grado de preocupación supone el absentismo? (1 no es un problema / 5 problema crítico).

Las empresas consideran el absentismo como un problema muy relevante (el 71% muestran grado de preocupación 4 muy alto o 5 crítico).

La percepción no varía en exceso dependiendo del sector de actividad, si bien la **Industria** muestra una **mayor preocupación** (cerca del 82% de las empresas apuntan **grado 5**).

Por tamaño, las **empresas grandes (+ 100 personas)** son las que **mayor preocupación** expresan (81% señalan **grados 4 y 5**), si bien hay bastante heterogeneidad en todos los tamaños de empresas.



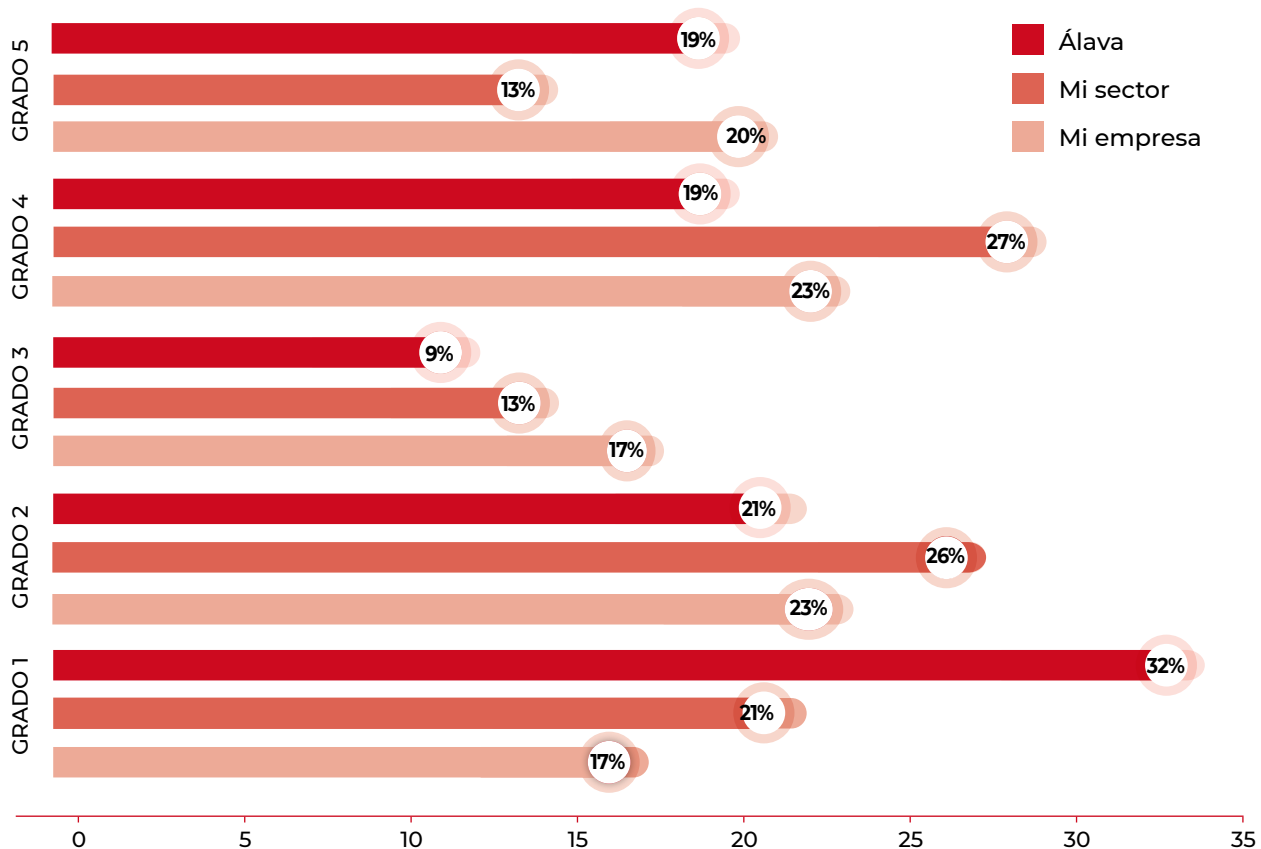
Percepción de situación

¿Cómo ves la situación de tu empresa, de tu sector y del territorio alavés? (1 pésima / 5 muy buena).

El **40%** de las empresas se perciben a sí mismas en **muy mala o pésima situación** respecto al absentismo.

El **47%** considera que la **situación de su sector es muy mala o pésima**.

El **53%** considera que la **situación en Álava es muy mala o pésima**.

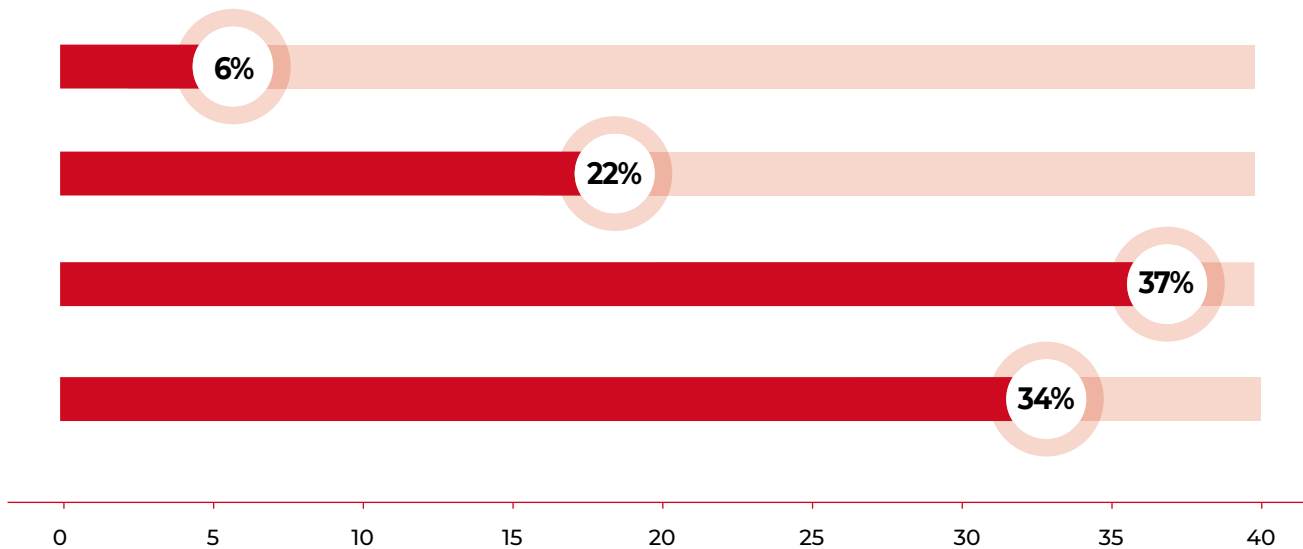


Capacidad de actuación percibida

¿En qué grado consideran las empresas que pueden realizar actuaciones de mejora?

El **71%** de las empresas alavesas consideran que está **poco o muy poco en sus manos** la posibilidad de realizar **actuaciones de mejora**, siendo necesarias medidas que trascienden de su ámbito de actuación.

El **22%** considera, no obstante, que pueden **actuar al respecto de forma moderada**.



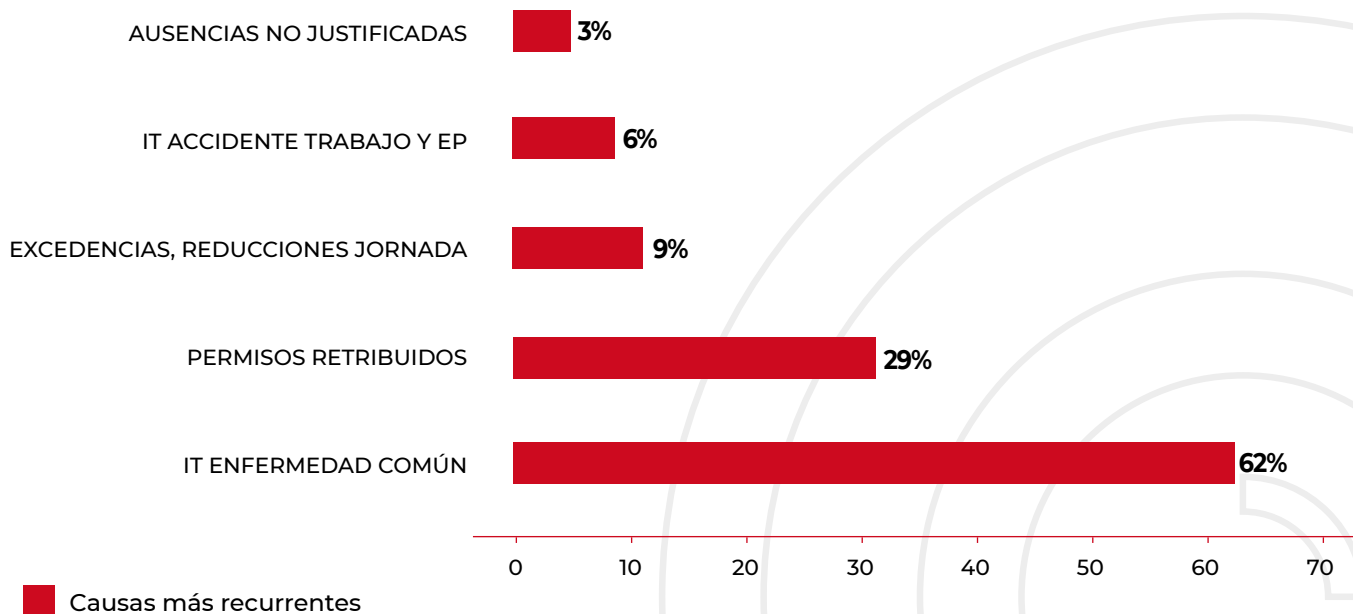
Percepción sobre principales causas de ausencias

Principales causas de absentismo percibidas (1 poco recurrente/5 muy recurrente)

La percepción de las empresas es que la **incapacidad temporal por enfermedad común** es la **causa más recurrente de absentismo**, con un **85%** de empresas calificándolas con **niveles 4 y 5**.

Le siguen los **permisos retribuidos**, calificados con **niveles 4 y 5 por el 59%** de las empresas.

Las **ausencias al trabajo no justificadas** son percibidas por las empresas como la **causa de absentismo menos recurrente**.

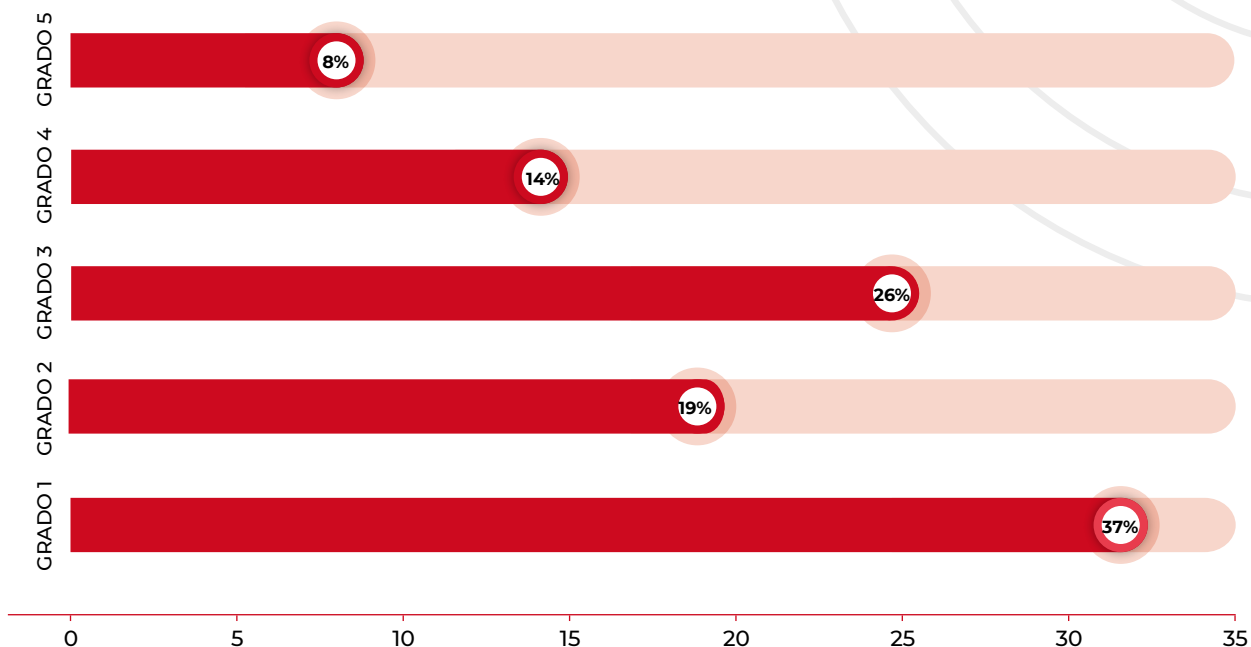


Incidencia de la desmotivación laboral

¿Crees que la desmotivación laboral, el mal ambiente/clima laboral o las condiciones de trabajo tienen relación con las ausencias o el absentismo presencial ? (1 “muy poco probable”/5 “lo más probable”)

La mayoría de las empresas (56%) considera poco/muy poco probable que la desmotivación laboral o el mal clima laboral tengan relación con el absentismo. Un 19% entiende que sí.

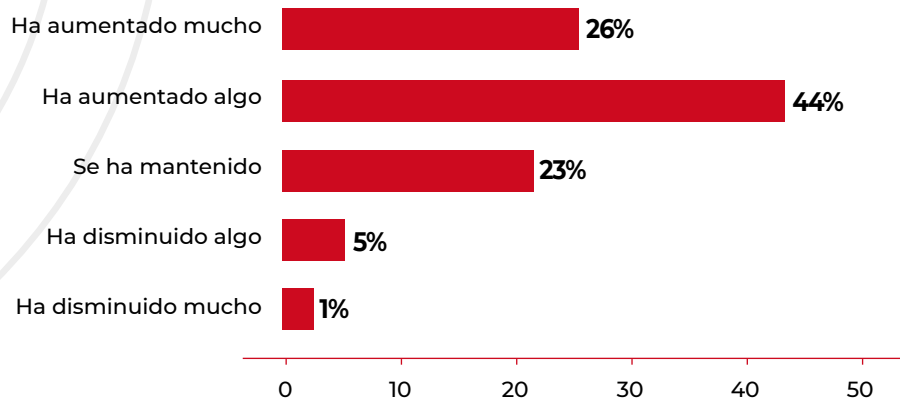
Esto indica que, aunque hay una conciencia de la posible conexión entre estos factores, el impacto es limitado.



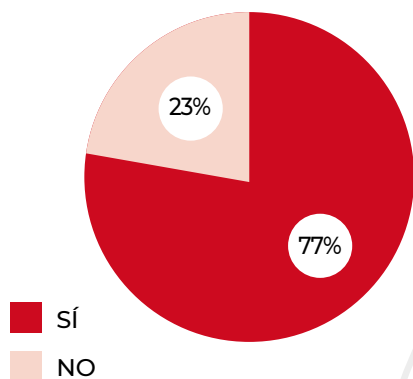
Percepción sobre la evolución reciente del absentismo

¿Cuál crees que ha sido la evolución del absentismo en tu empresa en los dos últimos años?

El **70%** de las empresas encuestadas consideran que el absentismo ha aumentado en los últimos 2 años (de ellas, el **26%** considera que ha aumentado mucho).



Definición y elementos que integran **el** **concepto de absentismo**



Definición del absentismo

¿Tiene su empresa una definición clara de lo que considera absentismo dentro del total de ausencias?

El 77% de las empresas afirma que cuenta con una definición clara de lo que considera absentismo dentro del total de posibles ausencias.

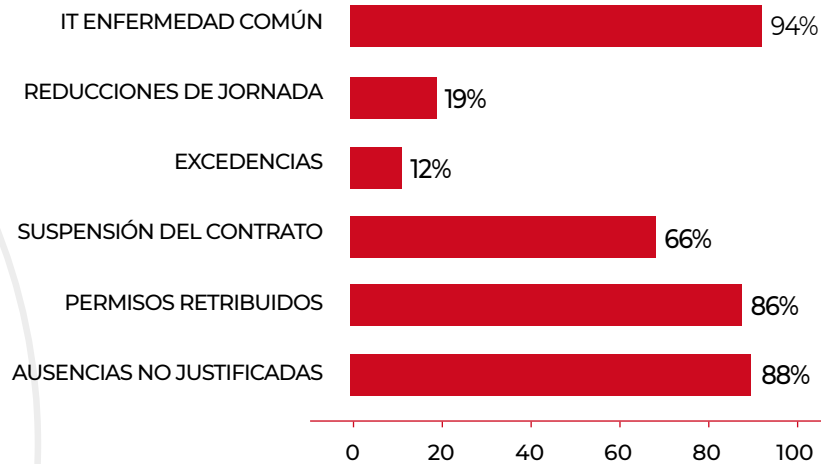
El sector industrial es el que más lo afirma, con un 83% de empresas que dicen tener una definición clara.

En cuanto al tamaño, las empresas de más de 100 personas son las que más destacan en este aspecto, con un 91% que afirma contar con una definición establecida sobre el absentismo.

De todos estos casos de ausencia, selecciona los que se consideran como absentismo en tu empresa.

El 94% de las empresas considera como absentismo la incapacidad temporal por enfermedad común, el 88% incluye las ausencias injustificadas y el 86% los permisos retribuidos.

En los demás y variados supuestos de suspensión del contrato de trabajo, reducciones de jornada, excedencias y demás situaciones que inciden sobre el tiempo de trabajo; las empresas muestran excesiva heterogeneidad en sus respuestas, lo que revela que no existe un criterio único compartido acerca de los componentes que deben integrar el absentismo.



Mediciones de absentismo

Conocimiento sobre el % real
de absentismo y su evolución

¿Conoce su empresa su porcentaje de
absentismo?

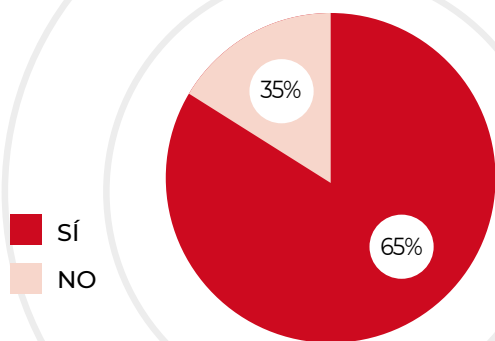
El **65%** de las empresas afirman conocer el dato. Hasta un **35%** de las empresas afirma que lo desconoce.

Por **tamaño**, las empresas de **+ de 100 personas** muestran un **90%** de conocimiento del dato, y las más pequeñas, de **1 a 10 personas**, bajan al **40%**.

En cuanto a los **sectores**, un **88%** de empresas del **sector industrial** afirman conocer su porcentaje de absentismo.

La **tasa media global de absentismo laboral en Álava** que resulta del II Informe del Observatorio se sitúa en el **11,53%**.
MARZO 2026

Según los porcentajes medios de absentismo reportados por aquellas empresas que lo tienen medido y calculado (**65%** de la muestra participante). En el sector de la Industria, la tasa media global se eleva hasta el **13,01%**.



Conocimiento del % de absentismo por tramos porcentuales

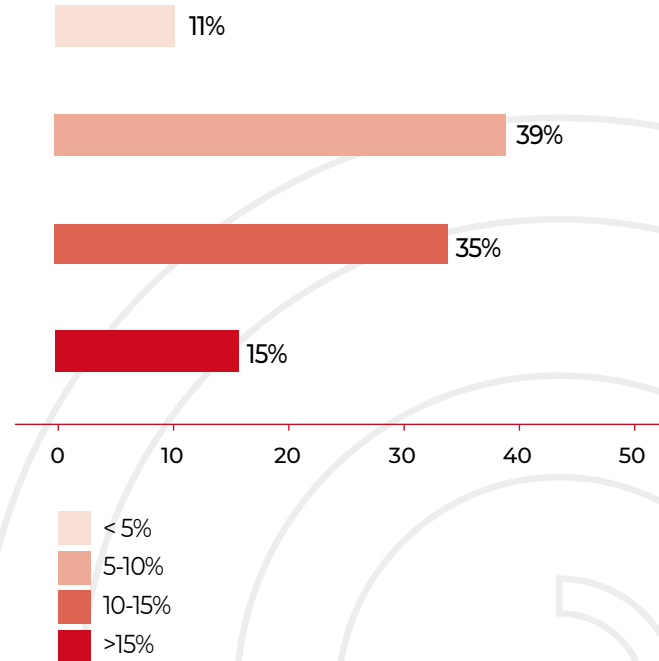
Tramo de tasa de absentismo:

Las empresas que no aportan el porcentaje exacto reportan la siguiente estimación de absentismo, por tramos porcentuales:

Un **11%** de las empresas reporta **tasas superiores al 15%**.

Un **39%** de las empresas indica que su tasa de absentismo se encuentra **entre el 10% y el 15%**; y un **35%** reporta tasas de **entre el 5% y el 10%**.

Las **tasas menores al 5%** tienen menos peso significativo, con un **15%** de las empresas en esta categoría.





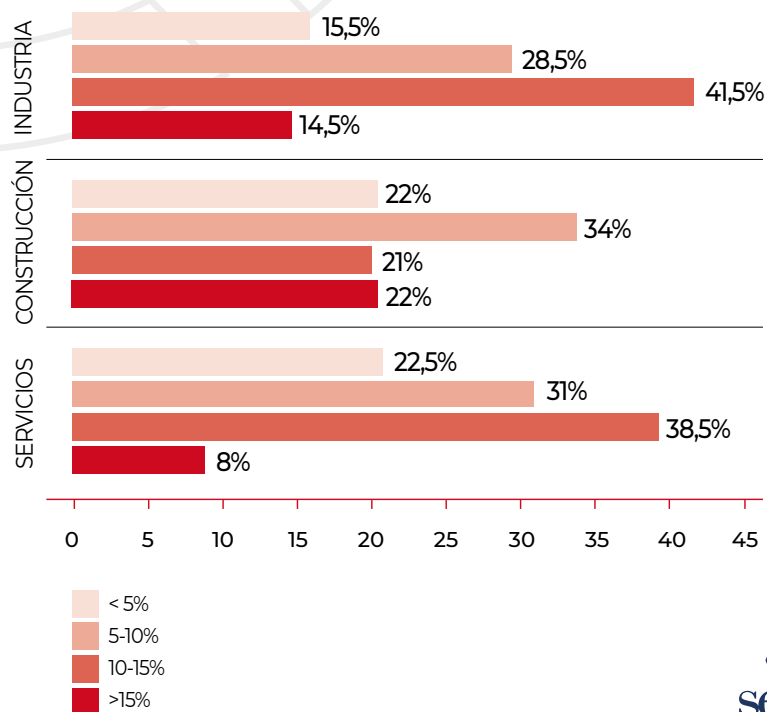
Conocimiento del % de absentismo por sectores

Tramo de tasa de absentismo aproximado por sectores de actividad:

El 41,5% del sector Industrial refiere soportar tasas de entre 10 y 15% de absentismo, y un 14,4% manifiesta superar el 15%. Un 56% supera el 10%. Tan solo un 15,5% de las empresas industriales afirma tener tasas por debajo del 5%.

En el sector de Construcción, un 34% de las empresas oscila entre un 5% y un 10% de absentismo, y un 22% se sitúa en tasas superiores al 15%.

En Servicios, hasta un 46,5% de las empresas supera el 10%, y un 8% presenta tasas superiores al 15%.



Conocimiento del % de absentismo por tamaño

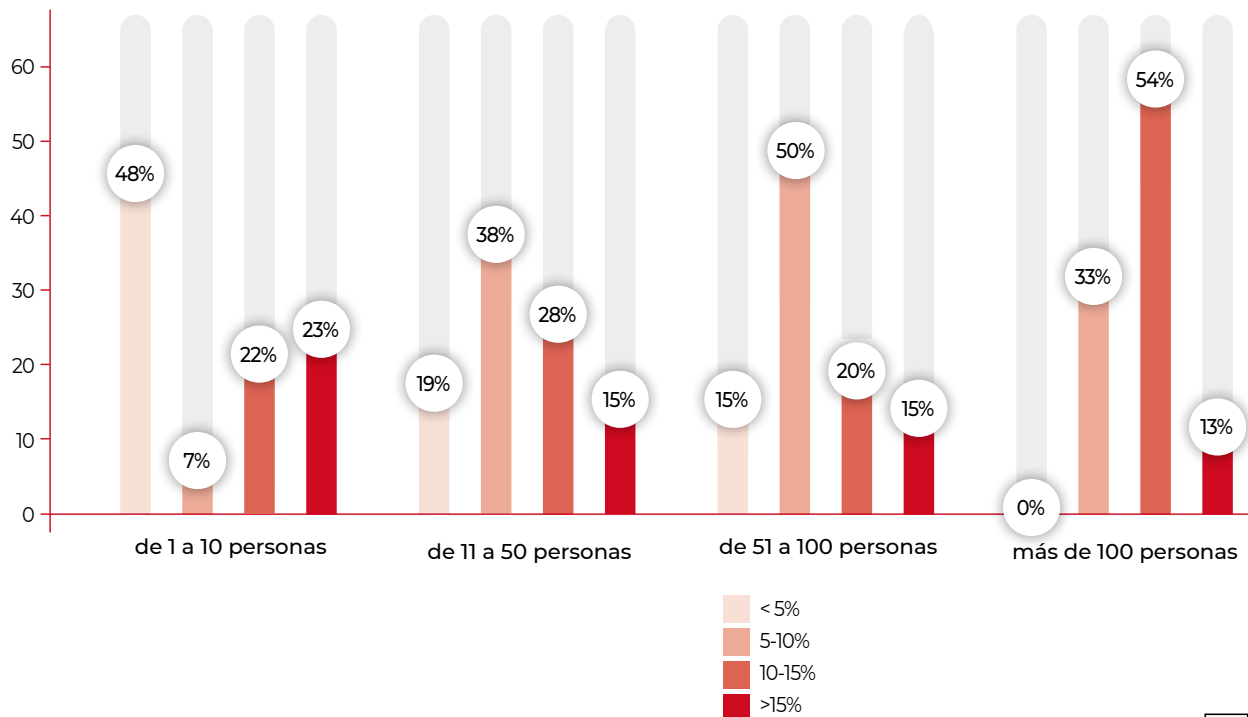
Tramo de tasa de absentismo aproximado por tamaño de empresa:

El 45% de las micropymes de hasta 10 personas manifiestan registrar tasas de absentismo superiores al 10%. Un 48% de ellas se sitúa por debajo del umbral del 5%, y un 23% supera el 15%.

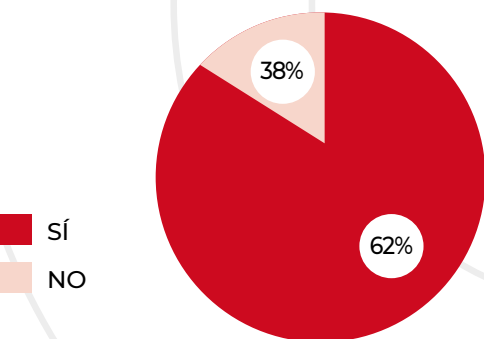
El 43% de las empresas de entre 11 y 50 personas refieren tasas de entre el 10 y más del 15%. El 15% de ellas supera el umbral del 15%.

El 35% de las empresas de entre 51 y 100 personas apuntan tasas de absentismo superiores al 10%. Las que superan el 15% de absentismo llegan hasta el 15% de todas ellas.

Un 67% de las compañías de + de 100 personas indican tener tasas de absentismo superiores al 10%. El 13% de ellas supera ese 15%.



Duración media de ausencias al trabajo



¿Conoce el dato de la duración media de ausencias por trabajador/año?

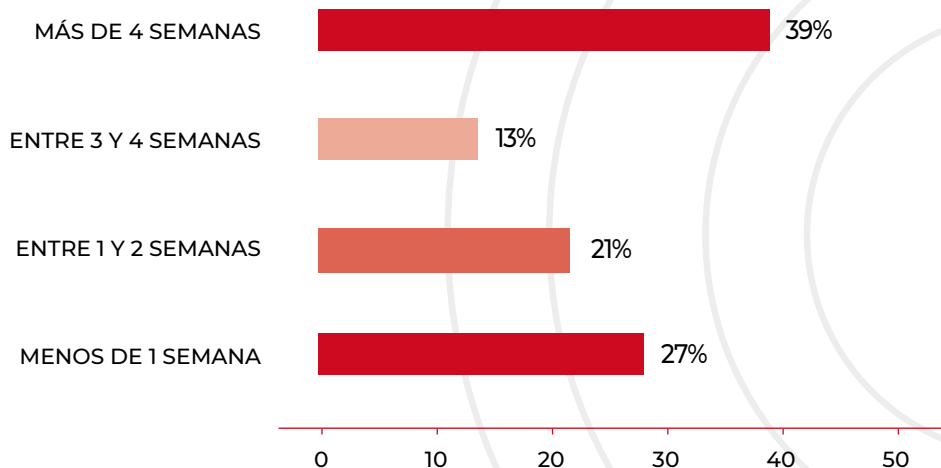
El **62%** de las empresas afirma conocer el dato de la **duración media de ausencias por trabajador/año** (entendiendo por duración media el número total de días de ausencias que se produzcan por cualquier motivo entre el número total de trabajadores de la empresa).

El **38%** de las empresas no conoce el dato.

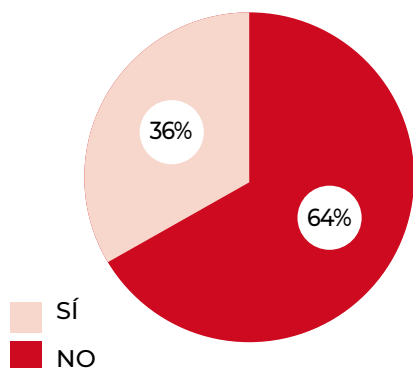
¿En caso afirmativo (62% de las empresas), cuál es la duración media de las ausencias?

La duración media de las ausencias al trabajo es **superior a 4 semanas** en el **39%** de las empresas que miden y conocen el dato.

El **27%** de ellas registra una duración media (por trabajador/año) **inferior a 1 semana**.



Mediciones de absentismo

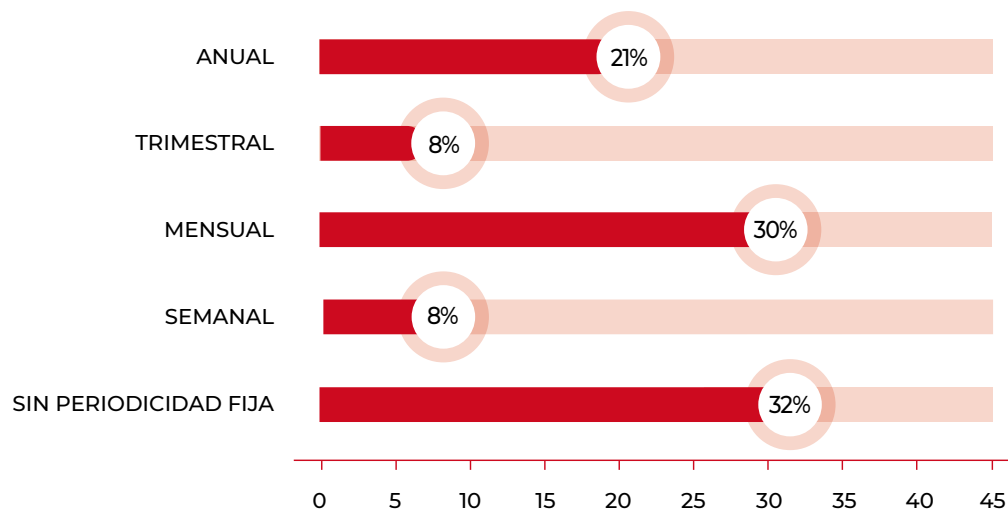


Su empresa mide el absentismo, pero... ¿tiene una política de prevención, control y gestión del absentismo?

Preguntadas las empresas sobre si cuentan con una política de prevención, control y gestión del absentismo, solo el 36% afirman tener una política específica, mientras que el 64% no dispone de un plan integral y formal para gestionar de forma sistemática las ausencias.

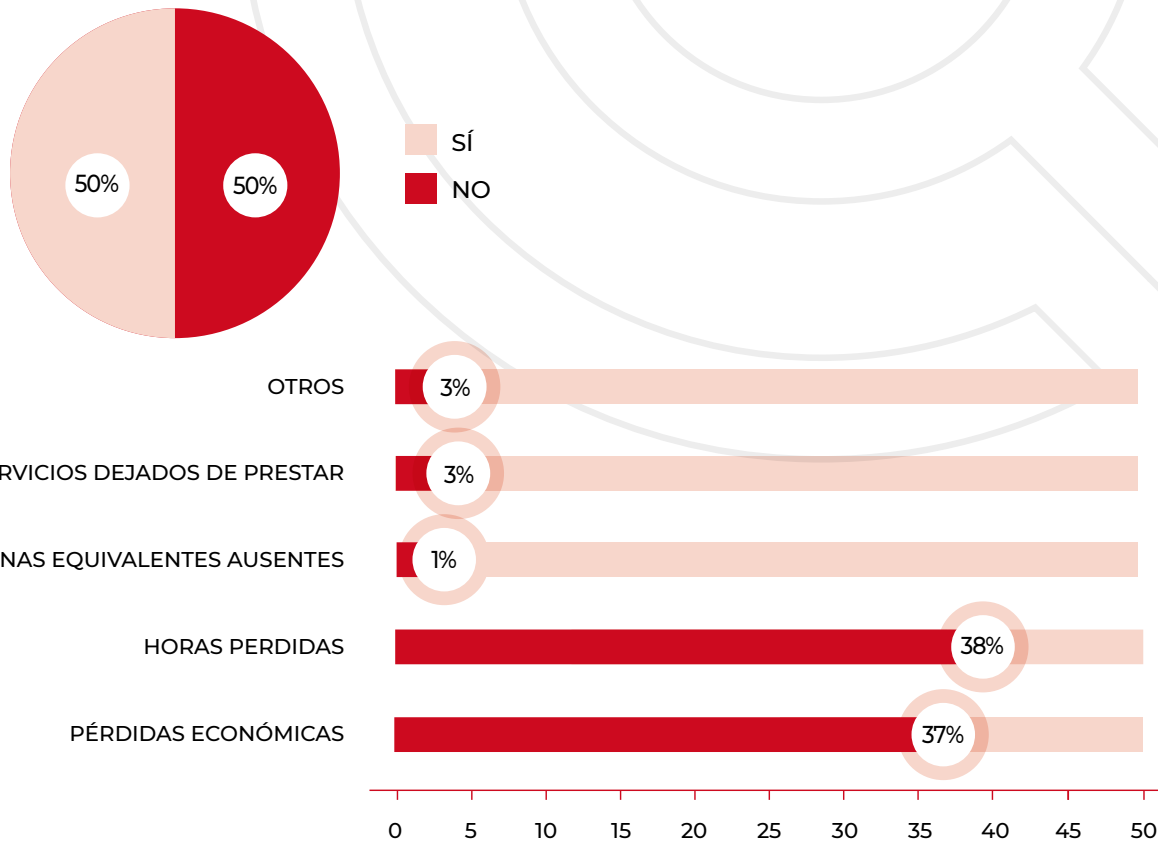
¿Con qué periodicidad se realiza en su empresa alguna medición sobre ausencias o absentismo?

El 30% de las empresas que realizan mediciones de absentismo lo hace mensualmente. El 21% de ellas lo hace una vez al año.

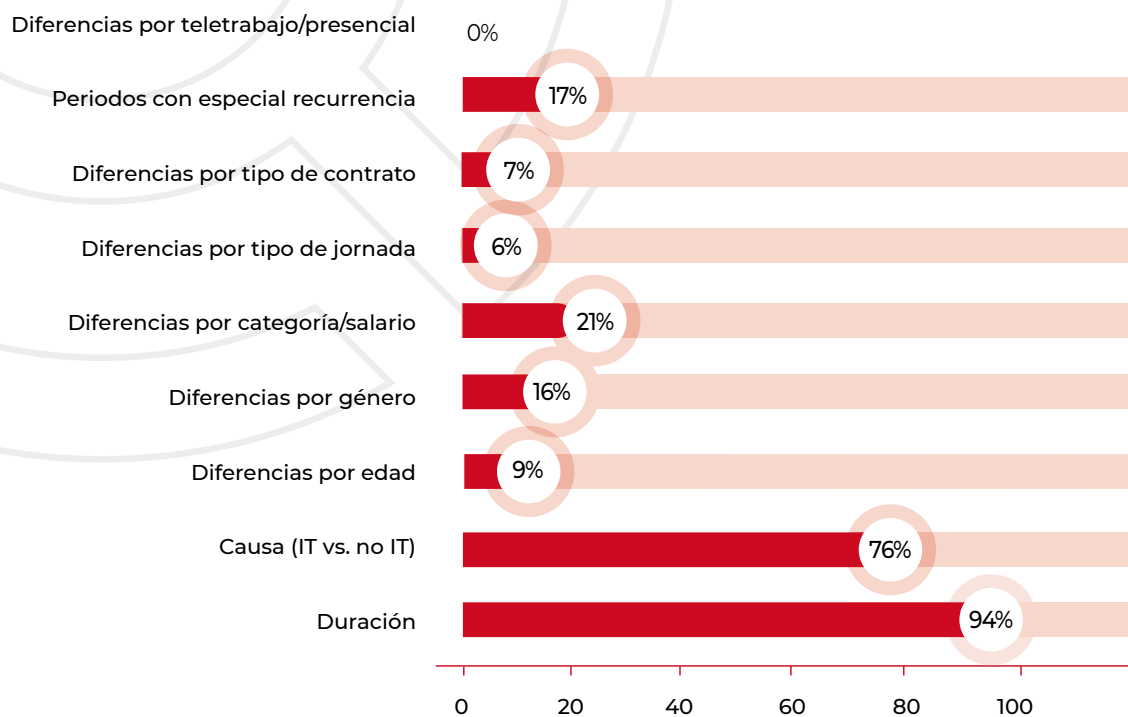


Su empresa mide el absentismo, pero... ¿se cuantifican las pérdidas derivadas del mismo?
¿Cómo se hace?

Prácticamente la mitad de las empresas encuestadas cuantifica las pérdidas derivadas del absentismo. De ellas, el 38% lo hace por **horas perdidas**, y el 37% lo **cuantifica económicamente**.



¿En los casos en que se realizan mediciones de absentismo, qué aspectos específicos se analizan?





Actuaciones frente al absentismo

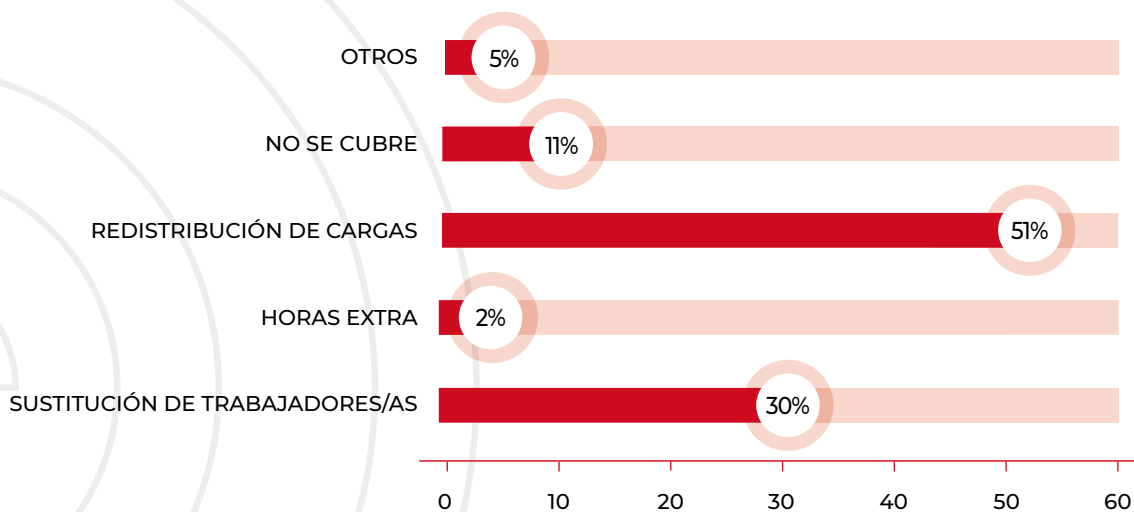
Actuaciones

¿Cuál es el mecanismo de cobertura de las ausencias más habitual?

El mecanismo de cobertura de ausencias más habitual es la redistribución de cargas y funciones en el resto del equipo, utilizado por el 51% de las empresas.

La sustitución de trabajadores/as sigue en importancia, con un 30% de respuestas.

Un 11% indica que los proyectos o servicios de la persona ausente se dejan de hacer. Un 5% menciona otras formas/resultados, como es el retraso en las entregas o una menor calidad. Tan solo un 2% de las empresas recurre a las horas extraordinarias para cubrir ausencias.



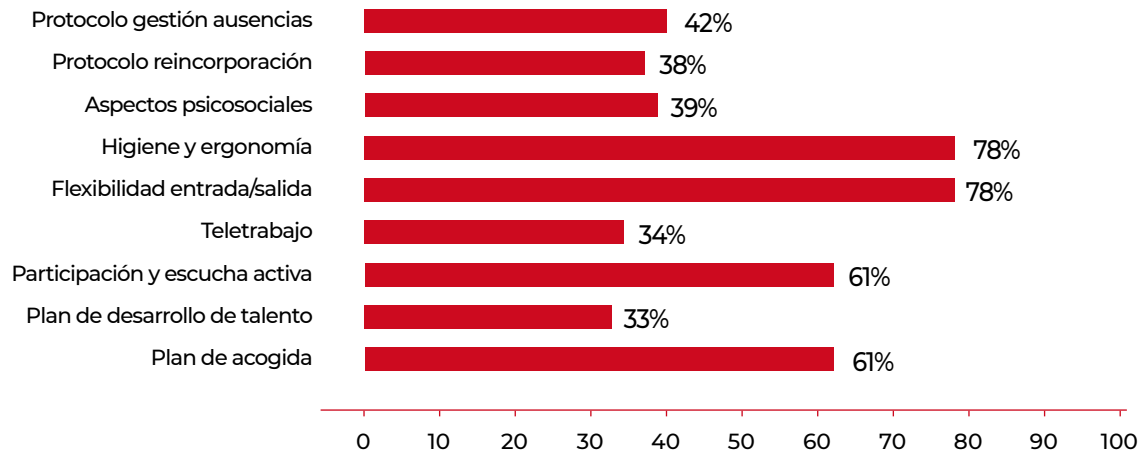
Actuaciones vinculadas a la gestión del absentismo y políticas de gestión de RR.HH. y personas

Gestión y seguimiento de ausencias: 42% de empresas tienen **protocolos de gestión de ausencias**, 38% de las empresas cuentan con **Protocolos de reincorporación tras ausencias**...

Entorno laboral saludable: 78% de las empresas tienen **programas de ergonomía e higiene**, 39% de las empresas trabajan los **aspectos psicosociales**..

Conciliación y flexibilidad: 78% tienen flexibilidad en entrada/salida al trabajo, 34% de empresas vinculan **teletrabajo con gestión del absentismo**...

Experiencia del empleado: 61% de empresas tienen **planes de acogida**, 61% de empresas realizan **planes de escucha activa**, 33% de empresas tienen **planes de desarrollo de talento**...



Eficacia de las medidas y necesidades de las

empresas

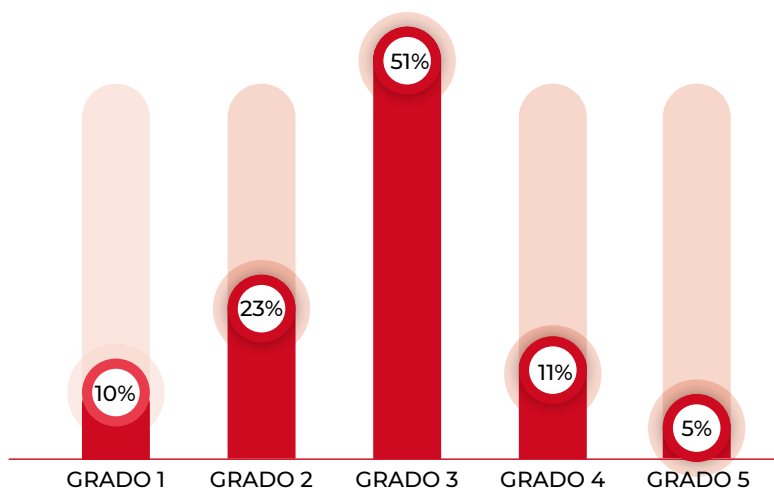


Eficacia de las medidas y necesidades de las empresas

En una escala del 1 al 5, ¿cómo valora la efectividad de las medidas llevadas a cabo hasta ahora en su empresa? (1 muy ineficaces/5 muy eficaces)

La mayoría de las empresas valora la efectividad de las medidas implementadas que pueden tener efecto en el absentismo de moderada, con un 51% que las califica con un 3 en la escala de efectividad. Un 23% las considera poco eficaces (2), mientras que un 11% percibe que han sido bastante eficaces (4). Solo un 5% de las empresas las valora como muy eficaces (5).

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de las empresas encuentra cierto grado de efectividad en sus medidas, existe un margen de mejora considerable para alcanzar un mayor impacto



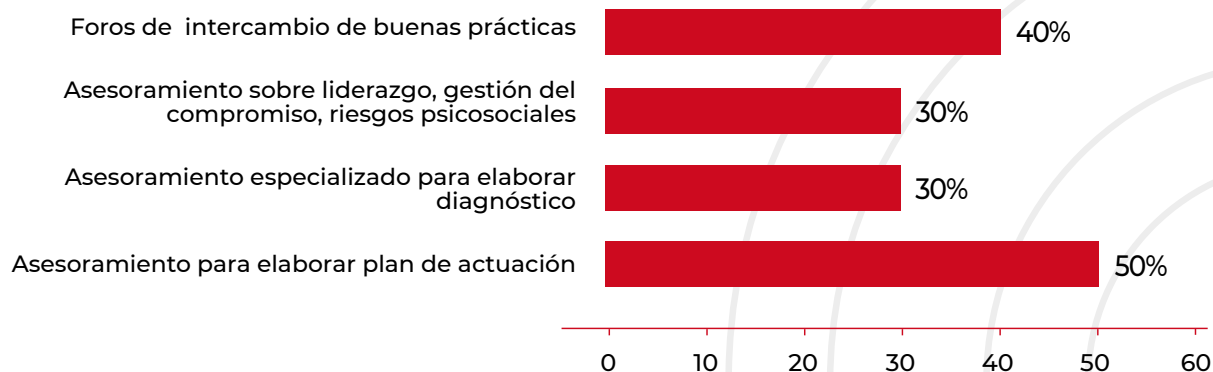
¿Qué tipo de apoyos o recursos valora como más necesarios para ayudar a su empresa en materia de absentismo?

Las empresas destacan como principal necesidad el asesoramiento para la elaboración de un plan de actuación para la gestión del absentismo (53%).

La formación en liderazgo, gestión del compromiso y riesgos psicosociales es igualmente relevante (48%).

También solicitan participación en foros de intercambio de mejores prácticas (47%), así como asesoramiento especializado para elaborar un diagnóstico de la situación de absentismo (40%).

Esto refleja una demanda significativa de apoyo externo para abordar el absentismo de manera más efectivas.



DECÁLOGO de conclusiones finales

La tasa
global de
absentismo
laboral en
Álava es del

11,53%

MARZO 2026



28

SE

1. El 71% de las empresas alavesas perciben el absentismo con un grado de preocupación muy alto o crítico. En la Industria, el 82% de las empresas lo consideran un problema crítico
2. El 56% de las empresas de la Industria de nuestro territorio presenta tasas de absentismo superiores al 10%. En el sector de la Construcción lo hace el 43% de las empresas, y en el de Servicios un 46,5%.
3. Atendiendo al tamaño, el 67% de las empresas de +100 personas supera el 10% de tasa de absentismo (lo hacen así el 35% de las de 51-100 personas, el 43% de las compañías de 11 a 50 y el 45% de las de 1 a 10 trabajadores/as).
4. El 40% de las empresas se perciben a sí mismas, respecto al absentismo, en muy mala o pésima situación. El 47% percibe del mismo modo su sector de actividad, y el 53% lo hacen respecto al territorio alavés.
5. El 70% de las empresas considera que en los dos últimos años el absentismo laboral ha aumentado (de ellas, el 26% considera que ha aumentado mucho).
6. El 85% de las empresas percibe la IT por enfermedad común como la causa más recurrente de absentismo, seguida de los permisos retribuidos (que son vistos así por el 59% de las empresas).
7. El 65% de las empresas afirman conocer su tasa de absentismo. En el sector industrial ese porcentaje se eleva hasta el 88%. En las empresas de +100 personas, lo conocen el 90% de las mismas.
8. El 51% de las empresas alavesas cubren las ausencias redistribuyendo cargas y funciones entre el personal que permanece activo.
9. El 30% de las empresas alavesas que miden su tasa de absentismo lo hacen con periodicidad mensual. El 37% de las empresas lo cuantifica en coste económico. La mayoría de ellas lo cuantifica en cómputo de horas perdidas.
10. El 64% de las empresas alavesas no tiene una política integral de prevención, control y gestión sistemática del absentismo. Las que planifican actuaciones en gestión de RRHH vinculadas al absentismo (planes de acogida, de comunicación, riesgos psicosociales, conciliación y flexibilidad, etc), se muestran escépticas respecto a su eficacia y demandan mayoritariamente asesoramiento especializado para elaborar diagnósticos de situación, diseño de planes de actuación y conocimiento de buenas prácticas en la materia (casos de éxito).