

NOTA DE PRENSA

El absentismo laboral pone en riesgo la continuidad operativa de muchas pymes textiles

- *El Consejo Intertextil Español propone revisar los sistemas, gestión y protocolos de baja para permitir reincorporaciones más ágiles en los entornos industriales*

Sabadell, 3 de septiembre de 2025

El Consejo Intertextil Español (CIE), que representa a la cadena de valor del sector textil-confección en España, lanza una advertencia clara: **el absentismo laboral se ha convertido en un problema estructural** que pone en riesgo la continuidad de muchas pequeñas y medianas empresas del sector textil.

La falta recurrente de personal activo, las bajas de larga duración y la dificultad para encontrar perfiles operativos o técnicos **están paralizando líneas de producción** y comprometiendo el cumplimiento de pedidos, en un momento especialmente crítico para la industria.

Con una tasa de absentismo superior al 7,5 % en el conjunto del sector industrial, con especial incidencia en trastornos mentales y algias, muchas pymes textiles declaran estar en una situación crítica. Según la CEOE, el coste del absentismo superará los 32.000 millones de euros en 2025. Randstad Research señala que las horas no trabajadas por esta causa en el conjunto del sector manufacturero — categoría en la que se incluye el textil— han aumentado un 40 % en los últimos cinco años. El índice de absentismo laboral en España es de lo más altos de La UE y dificulta enormemente nuestra competitividad productiva.

En este contexto, el presidente del CIE, José M.^a Mestres, afirma **que “si no se facilita un modelo más flexible de reincorporación y seguimiento, muchas pymes industriales no podrán mantener el ritmo de actividad. La normativa actual no se ajusta a la realidad de la producción”**. En este sentido, el director de Hilaturas Miel y presidente del centro tecnológico AITEX, León Grau, añade que **“el absentismo laboral ya no es una incidencia puntual: es el principal problema operativo en muchas empresas del sector”**.

Una afirmación que comparten en Selvafile (Girona), empresa especializada en hilatura técnica con más de 350 trabajadores: **“nunca nos habíamos encontrado en una situación como la actual”**, explica Josep Pujol, uno de sus responsables. **“La media de bajas entre el periodo de oct 2024 a junio de 2025 ha sido de 35 personas, llegando a 50 en momentos puntuales. Esto afecta a los plazos de entrega y genera una sensación de frustración e indefensión total por parte de la empresa”**.

El CEO de Cotoblau (Ontinyent), Cándid Penalba también ha tenido que anular pedidos y asevera que **“si no se corrige la actual gestión de las bajas por contingencias comunes, muchas fábricas no podrán mantener su actividad en territorio nacional”**.

Una carga operativa cada vez más difícil de asumir

Las empresas coinciden en señalar que el sistema actual de gestión de las bajas médicas no permite adaptarse a la realidad productiva. La rigidez de los protocolos, la escasa intervención de las mutuas y el aumento de patologías crónicas dificultan la reincorporación de los trabajadores y agravan los problemas organizativos.

El CEO de Nueva Fabril Sedera, Xavier Morera añade: **“la mayor permisividad normativa y la evolución del concepto de esfuerzo también están detrás del incremento de las bajas vinculadas a malestar emocional o estrés”**.

En el caso de Selvafile, señalan que **“la reforma laboral de 2021 ha facilitado la acumulación de bajas sin limitación temporal, lo que impacta directamente sobre las líneas de producción”**. También denuncian la falta de perfiles técnicos disponibles, especialmente operarios de máquina, personal de mantenimiento e ingenieros textiles, un perfil muy difícil de cubrir en determinadas zonas del país.

La directora de Hilaturas J. Rubio (Sabadell), Pilar Rubio alerta: **“el envejecimiento de las plantillas y la falta de relevo generacional hacen cada vez más difícil sustituir bajas en puestos técnicos. Hay perfiles que requieren hasta dos meses de formación interna. Si no se apuesta decididamente por la industria, llegaremos tarde”**.

Una realidad estructural con consecuencias inmediatas

Más allá de las cifras, el absentismo responde a una combinación de factores estructurales y sociales: problemas de salud, desmotivación, dificultad de conciliación, y una desconexión creciente entre el sistema educativo y las necesidades del tejido industrial.

Selvafil ilustra esta realidad con un dato demoledor: entre octubre de 2024 y junio de 2025 incorporaron a 240 personas. Solo 65 siguen en plantilla. **“Falta compromiso. La mayoría de los operarios se marchan al poco tiempo y en muchos casos, cuando ya han recibido la formación específica para su posición en la fábrica. Antes de la pandemia esto no pasaba. La actitud ha cambiado”**, asegura Josep Pujol.

Propuestas del sector para revertir la situación

El Consejo Intertextil Español propone cinco líneas de actuación urgentes:

- Revisar los sistemas, gestión y protocolos de baja para permitir reincorporaciones más ágiles.
- Dar más capacidad de seguimiento a las mutuas, especialmente en bajas traumatológicas.
- Dar a las Mutuas mayor capacidad de seguimiento en bajas por dolores musculoesqueléticos (algias).
- Controlar mejor el fraude, tomando como referencia modelos europeos.
- Establecer protocolos específicos adaptados a los entornos industriales.
- Impulsar una mayor implicación institucional, acorde con la magnitud del problema.

Para muchas pymes textiles, la falta de personal activo ya no es solo una dificultad operativa: es una amenaza directa para su continuidad.

Para más información: Montserrat Pérez Creus – comunicacion@consejointertextil.com