

Absentismo laboral: un lastre estructural para la competitividad

José María Aracama



EL absentismo laboral, definido como ausencia en el trabajo por motivo de enfermedad, accidente o incapacidad temporal, es una de las principales preocupaciones de las empresas. Los datos confirman que, tras la pandemia de COVID, las cifras se han disparado, lo que ha hecho que se haya convertido en un factor estructural que está erosionando la competitividad empresarial. En 2023 se perdieron en nuestro país más de 368 millones de días de trabajo por este motivo, un 52% más que en 2018. Cada día faltan al trabajo, de media, 1,2 millones de personas, lo que implica un gran impacto negativo económico tanto para los hogares, las empresas y la economía en general.

El coste para la economía española (datos del Círculo de Empresarios) se sitúa en una horquilla que va del 3% al 5,4% del PIB, dependiendo de si se contabilizan solamente los costes laborales directos (salarios, prestaciones y cotizaciones) o si se tiene en cuenta la producción no realizada y el valor añadido perdido.

Un reciente informe elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) aporta elementos especialmente relevantes para entender la magnitud y las consecuencias del problema. El estudio subraya que el absentismo tiene un impacto directo y medible sobre la productividad y la competitividad de la economía española, con efectos más intensos en aquellas regiones donde la estructura productiva depende de la continuidad de los procesos y de la estabilidad de las plantillas. El informe pone de manifiesto que el crecimiento del absentismo no solo incrementa los costes labo-

rales, sino que reduce la eficiencia global de las empresas, afecta a su capacidad de inversión y termina lastrando el crecimiento económico.

El citado estudio apunta a problemas de diseño y gestión del sistema de incapacidad temporal: procesos largos, escaso seguimiento, dificultades para la adaptación de puestos de trabajo y una coordinación insuficiente entre servicios públicos de salud, mutuas y empresas. El resultado es un sistema poco orientado a la recuperación efectiva y a la reincorporación temprana cuando ésta es posible.

Las estadísticas de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), que miden únicamente el absentismo derivado de la incapacidad temporal por contingencias comunes, confirman con claridad la gravedad del problema en Navarra. En 2024, la Comunidad foral registró la mayor incidencia media mensual de estos procesos de todas las Comunidades Autónomas, con 45,9 bajas por cada 1.000 trabajadores, muy por encima de la media nacional (31,7) y del resto de regiones. Por otra parte, las bajas gestionadas como contingencias comunes se prolongan sistemáticamente más que aquellas tratadas por las mutuas como contingencias profesionales. Un hecho que apunta, una vez más, a problemas de gestión y de eficacia del sistema.

Hay empresas en Navarra en las que, de cada 100 trabajadores, faltan más de 20 cada día, una cifra que hace prácticamente imposible planificar la producción, cumplir plazos y mantener la competitividad. Ningún proceso industrial, ningún servicio complejo y ninguna empresa que aspire a ser viable puede funcionar con un nivel de ausencias de este calibre. Cuando el absentismo alcanza estas cotas, deja de ser una anomalía para convertirse en un factor estructural que paraliza la actividad y pone en cuestión la capacidad de producir con normalidad.

En un contexto marcado por el envejecimiento demográfico y la presión sobre el sistema sanitario, asumir que el incremento del absentismo es inevitable equivale a renunciar a una gestión responsa-

ble. El absentismo no es solo un problema laboral, sino un problema económico de primer orden.

Por eso resulta importante que la sociedad sea consciente del coste que tiene el absentismo fraudulento para el conjunto del país. Como ya se ha expuesto, los perjuicios del absentismo no se limitan a las empresas, sino que pesan sobre el resto de los trabajadores y reducen los fondos públicos disponibles para el resto de políticas públicas.

La paradoja es evidente: se acumulan diagnósticos, se suceden los informes y se repiten las advertencias, pero las reformas estructurales siguen sin materializarse. Navarra dispone de capacidad institucional, experiencia en diálogo social y margen de actuación suficiente para abordar este reto con seriedad. Mejorar la gestión de la incapacidad temporal, reforzar la prevención, facilitar la adaptación de los puestos de trabajo y alinear incentivos no implica recortar derechos, sino evitar que un sistema mal diseñado acabe perjudicando a quienes sostienen la actividad económica y el empleo.

El absentismo se resolverá con decisiones, cambios en la gestión y voluntad de corregir inercias que llevan demasiado tiempo instaladas. La gravedad del fenómeno exige una respuesta conjunta que involucre al Estado, a las organizaciones empresariales, sindicales y sociales, orientada a revisar la normativa, mejorar la gestión de las bajas, reforzar la prevención y combatir el absentismo fraudulento, cuyo coste, como hemos indicado anteriormente, recae no solo sobre las empresas, sino también sobre el conjunto de los trabajadores y las finanzas públicas, planteando además un claro dilema ético para el sistema. Para Navarra, afrontar este problema no es una opción ideológica, sino una necesidad económica. Porque mientras no se actúe, las cifras seguirán subiendo y las empresas seguirán pagando un precio que, en muchos casos, ya resulta insostenible.

José María Aracama Yoldi.

Vicepresidente del think tank Institución Futuro.