

EL AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR METAL DE ASTURIAS 2025

Agosto 2026

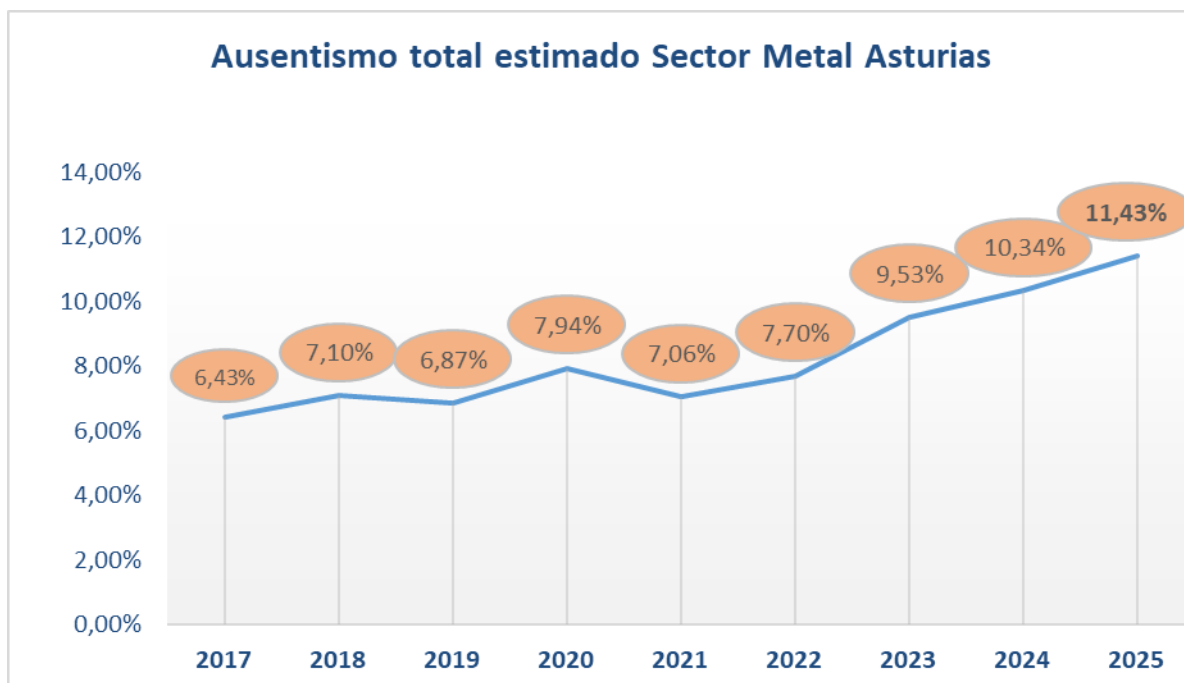
FEMETA |



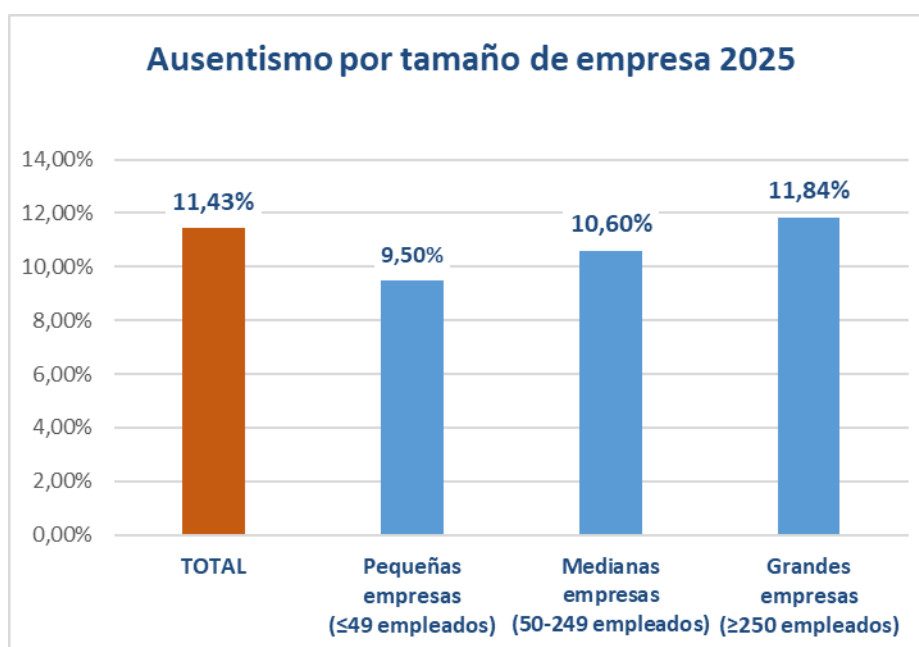
El ausentismo laboral en el Sector Metal de Asturias 2025

El ausentismo total de las empresas del Metal de Asturias en el año 2025 se situó en el 11,43%, superior al registrado en 2024, y consolida una tendencia al alza desde 2021

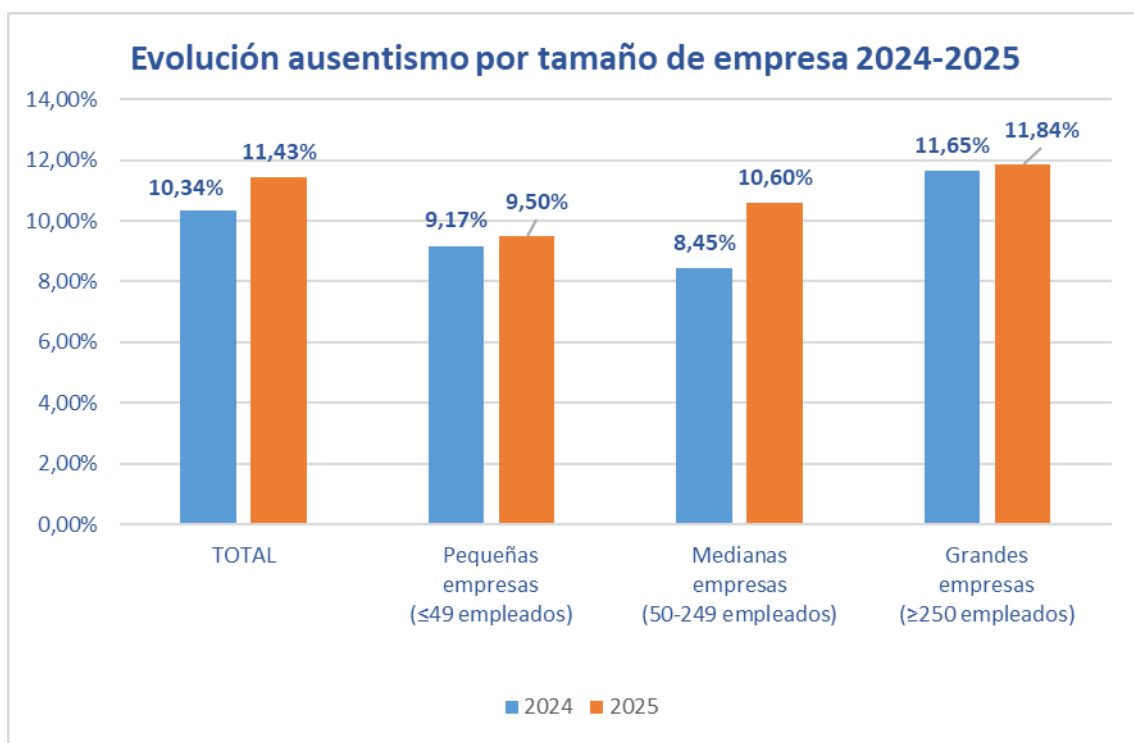
- Según los resultados de la encuesta realizada por FEMETAL para el año 2025, el **ausentismo total de las empresas del Metal de Asturias se situó en el 11,43%**, lo que supone un aumento de 1,09 puntos respecto a 2024 (10,34%) y consolida una tendencia al alza desde 2021 (7,06%).
- La **principal causa continúa siendo la enfermedad común y el accidente no laboral, responsable del 67,93% del ausentismo total** y que aumenta 3,8 puntos respecto 2024.
- El **mayor nivel de ausentismo vuelve a registrarse en las grandes empresas**, con 250 o más trabajadores en plantilla, con un 11,84%.
- Este nuevo incremento confirma que el **ausentismo sea una de las mayores causas de preocupación entre las empresas del metal** al impactar directamente en su competitividad, productividad, organización interna y costes empresariales.



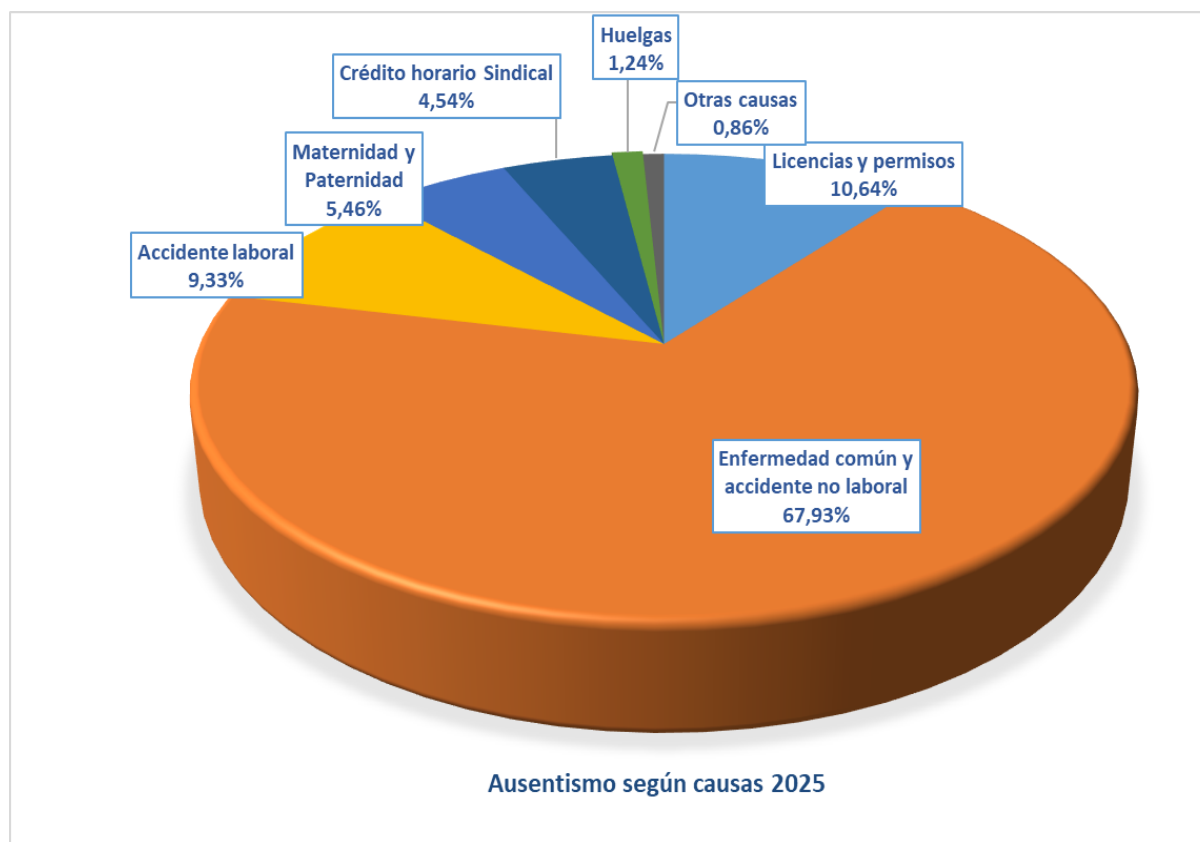
Se ha realizado una **diferenciación de los resultados por tamaño de empresa** y un desglose en función de las **causas que motivaron el ausentismo**.



- ✓ Por tamaño de empresas, el **mayor índice de ausentismo** se registra en el año 2025, en las **grandes empresas (11,84%)**, seguido de las **medianas empresas (10,60%)** y las **pequeñas con un 9,50%**
- ✓ Si comparamos los resultados de 2025 con los de 2024 por tamaño de empresas, **observamos que el nivel de ausentismo aumenta tanto en las pymes como en las grandes empresas.**



Atendiendo a las **causas del ausentismo** en 2025, la **principal causa del mismo fue, la enfermedad común y accidente no laboral (67,93%)**, que continúa creciendo (64,14% en 2024). A continuación, se sitúan las **licencias y permisos (10,64%)**, seguidas por el **accidente laboral (9,33%)**, que disminuye respecto a 2024 (11,14%), y el **ausentismo por maternidad y paternidad (5,46%)**. Las causas con **menor porcentaje** son el **crédito horario sindical (4,54%)**, y las **ausencias por huelgas (1,24%)** aunque **ambas aumentan respecto a 2024.**

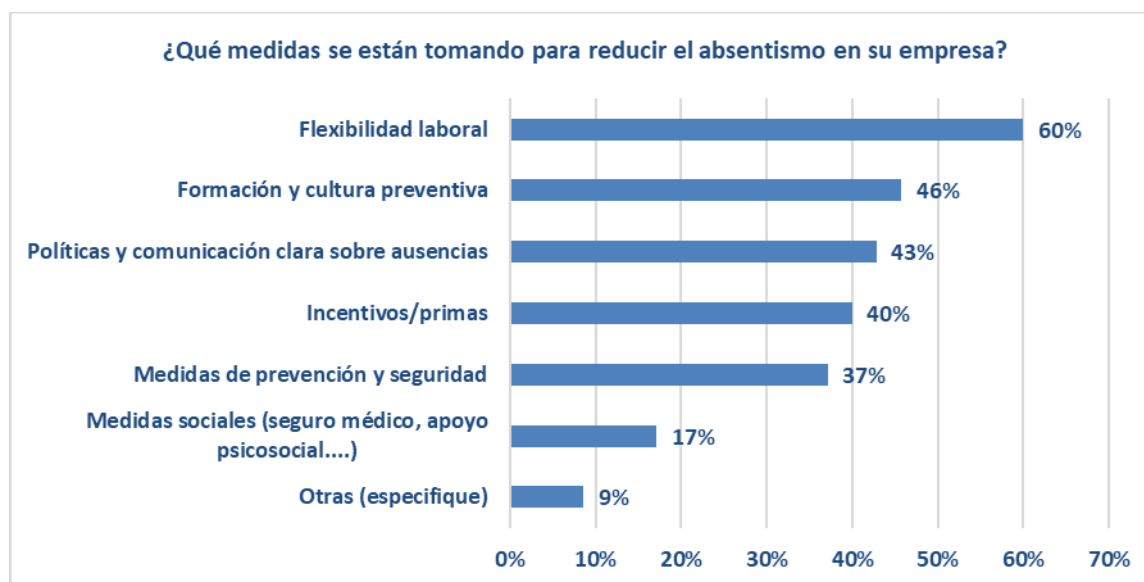


El nivel de ausentismo alcanzado en 2025 y la evolución creciente de los últimos años, confirma que el **ausentismo sea una de las mayores causas de preocupación entre las empresas del metal** al impactar directamente en su competitividad, productividad, organización interna y costes empresariales.

En el informe de resultados de la encuesta anual realizada por FEMETAL sobre la situación de las empresas del metal al cierre de 2025 y las perspectivas para el año 2026 se recogía que, **para el 64% de las empresas, el ausentismo laboral era el aspecto económico y laboral que más preocupaba y afectaba a su actividad.**

Asimismo, el **62% de las empresas afirmaban que están adoptando medidas para reducirlo tales como, flexibilidad laboral; formación y cultura**

preventiva; políticas y comunicación clara sobre ausencias; incentivos/primas; medidas de prevención y seguridad y medidas sociales (seguro médico, apoyo psicosocial, entre otras.



Los **resultados** se han obtenido tomando como base las respuestas de 40 empresas asociadas (6.000 trabajadores), a la Encuesta de AUSENTISMO realizada por FEMETAL en el año 2026.

Para la **realización de los cálculos** hemos **definido el ausentismo laboral** como el cociente entre las horas totales perdidas en el año 2025 y las horas de trabajo teóricas que deberían haberse trabajado ese año, según el calendario de la empresa.

Las **causas principales** que hemos considerado como Ausentismo durante el año 2025 han sido las siguientes:

- **Licencias y permisos:** Licencias retribuidas del Convenio Provincial, u otras que puedan establecerse en el Pacto de Empresa, así como cualquier otro permiso que se conceda, aunque no se abone.
- **Enfermedad común y accidente no laboral:** Jornadas perdidas por enfermedad común y accidente no laboral.
- **Accidente laboral:** accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- **Maternidad y Paternidad:** Suspensión del contrato por este motivo (nacimiento, adopción o acogimiento), con derecho a percibir un subsidio establecido por Ley.
- **Crédito horario sindical:** corresponde a las horas sindicales utilizadas por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales.
- **Huelgas:** se refiere a paros y huelgas, tanto legales como ilegales.
- **Otras:** se refiere a otras ausencias no especificadas en los puntos anteriores (situaciones de fuerza mayor, impuntualidad, ausencias injustificadas, sanciones con suspensión de empleo y sueldo, IT por riesgo durante el embarazo, etc.)

