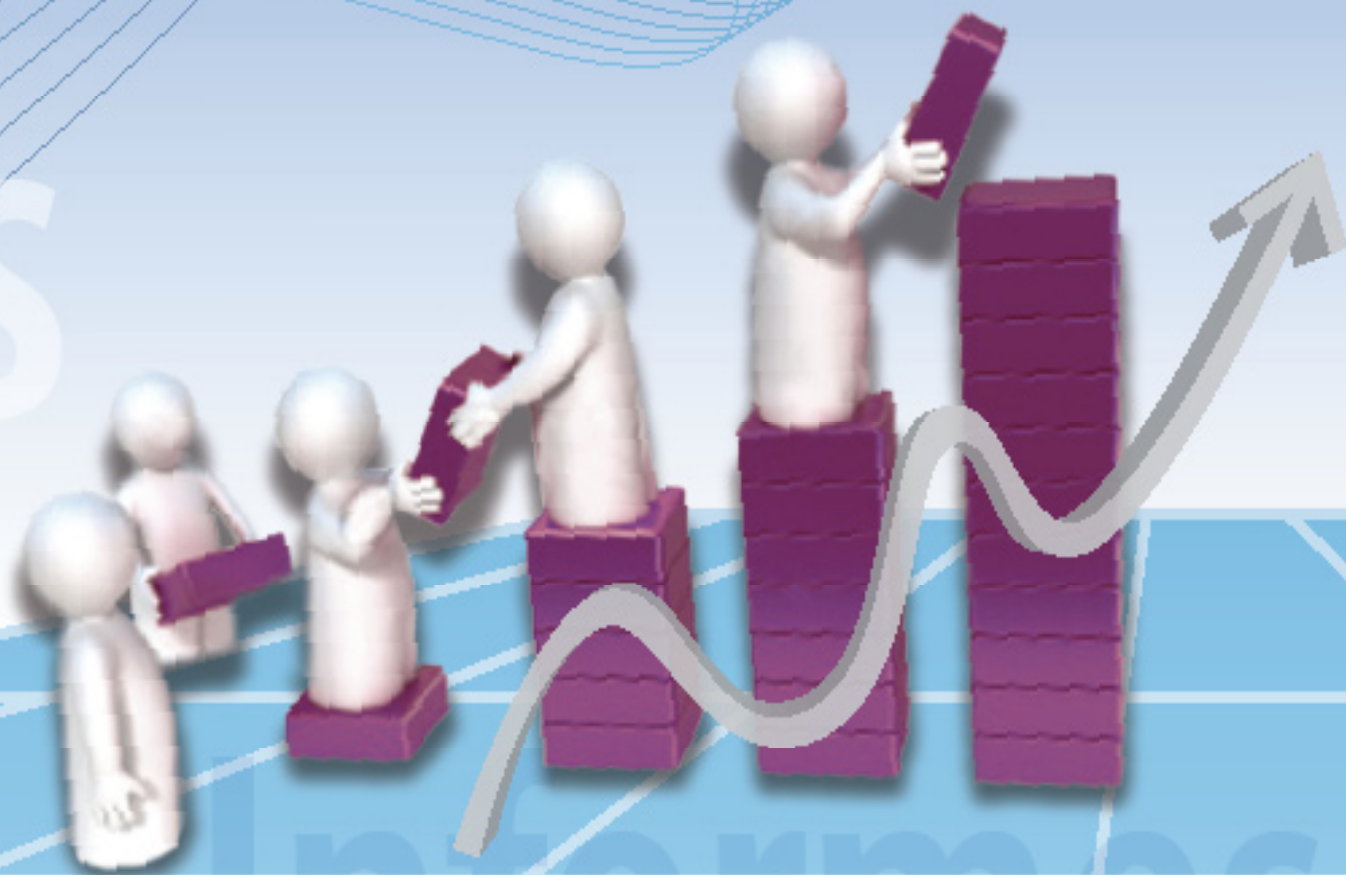


Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos

1° y 2° Semestre 2013



INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que presenta diferentes aristas y múltiples lecturas. Desde la perspectiva empresarial, el ausentismo laboral es muchas veces entendido como un condicionante de los procesos productivos y el normal desenvolvimiento de las empresas y organizaciones, reduciendo la productividad e incrementando los costos de producción. Desde la perspectiva de los trabajadores, la normativa laboral prevé para los asalariados registrados una serie de beneficios y seguros que permiten minimizar las consecuencias de ausentarse del ámbito de trabajo. Sin embargo, en algunas situaciones en que las causas de las inasistencias no se encuentran contempladas por la normativa puede dar lugar a descuentos en los salarios. De este modo, el ausentismo puede llegar a ser identificado como una problemática tanto para las empresas, en tanto afecta sus condiciones de productividad y competitividad, como para los trabajadores, dado que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales.

No obstante, cabe destacar que el ausentismo causado por razones justificadas (como enfermedad, maternidad o accidentes de trabajo, entre otras) constituye la aplicación efectiva de un derecho establecido por la normativa laboral que persigue el objetivo de asegurar condiciones de vida básicas para los trabajadores.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta el ausentismo para los actores del mundo laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) decidió incorporar esta temática a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) con el fin de elaborar una medición agregada sobre este fenómeno para el conjunto de empresas privadas.

En el marco de la encuesta, se define como ausentismo a la inasistencia de un trabajador en relación de dependencia de por lo menos una jornada de trabajo durante un período determinado. Entre las principales causas de inasistencia se incluye: enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, problemas familiares o personales, faltas sin aviso. Y se excluyen como tales vacaciones y feriados.

En el presente informe se realiza un análisis descriptivo de la incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas radicadas en los principales centros urbanos del país durante el primero y el segundo semestre de 2013. Como se señaló, la información proviene de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) llevada adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que describe la dinámica del empleo formal en las empresas privadas de 10 y más trabajadores en 8 centros urbanos del país, a la cual se le ha incorporado

recientemente (desde agosto de 2012)¹ un módulo específico con el objetivo de relevar esta temática².

Este informe consta de tres secciones. En la primera se analiza el impacto general del ausentismo laboral en las empresas privadas. En la segunda se desarrolla su incidencia según sexo, mientras que en la tercera sección se describe la magnitud del ausentismo según rama de actividad y tamaño de empresa. Por último, se agregan algunas reflexiones generales.

1. EL IMPACTO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS

De acuerdo con la información relevada por la EIL, se observa que en los dos semestres de 2013, entre el 16% y el 19% del total de los asalariados en empresas privadas se ausentó, en promedio, al menos un día en cada uno de los meses evaluados en cada semestre. Desde la perspectiva de la duración de las inasistencias, se advierte que cada persona que se ausentó lo hizo en promedio 5 días.

Una medida más precisa que refleja la magnitud de esta temática es la proporción de trabajadores que se ausentan por jornada laboral en los meses evaluados, dado que este indicador tiene en cuenta tanto la proporción de personal ausente como la duración de la inasistencia. Así, en el 1° semestre de 2013, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 3% del total de la dotación de personal y en el 2° semestre esta proporción se eleva hasta el 4%³.

**Tabla Nº 1. Incidencia del ausentismo en las empresas privadas.
Promedio 1° y 2° semestre de 2013. Total de aglomerados relevados.**

Concepto	Promedio 1° Sem.-13	Promedio 2° Sem.-13
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	16%	19%
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	3%	4%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5	5

Fuente: MTEySS, en base a EIL.

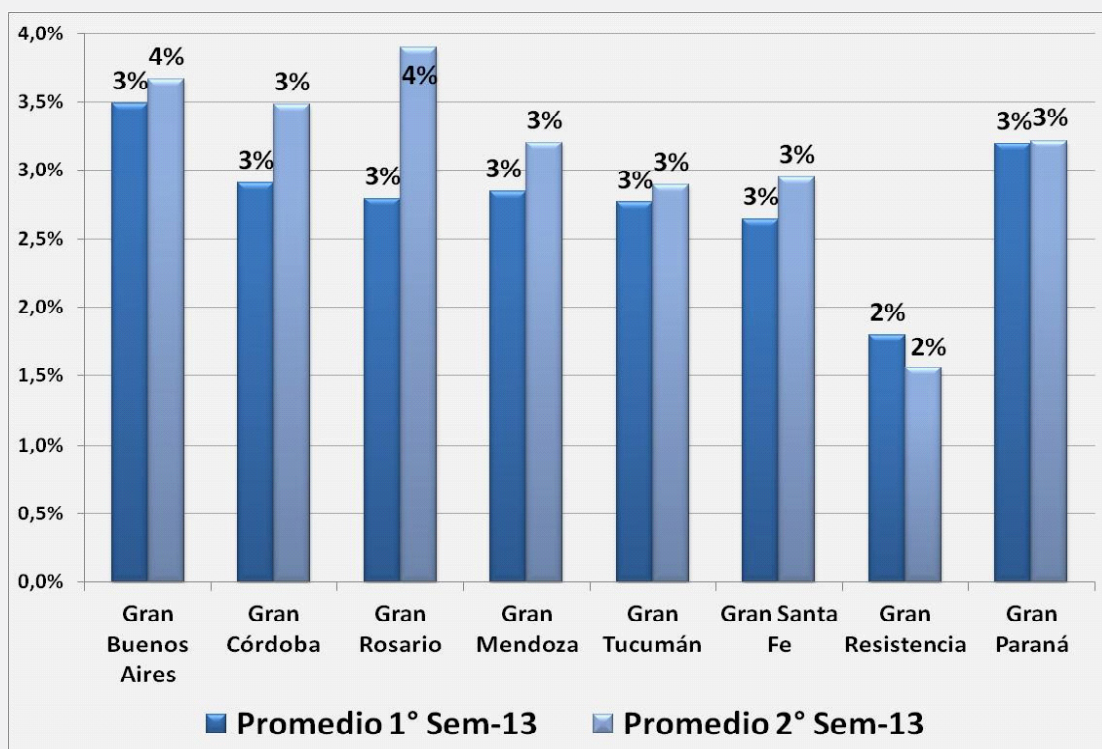
1. Ver Presentación de los indicadores y consideraciones metodológicas en: [www.trabajo.gov.ar / Informes y Estadísticas / Encuesta de Indicadores Laborales / Ausentismo Laboral](http://www.trabajo.gov.ar/Informes_y_Estadísticas/Encuesta_de_Indicadores_Laborales/Ausentismo_Laboral).

2. Los resultados del 1° semestre de 2013 corresponden a un promedio de alrededor de 2.400 empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, encuestadas mensualmente. La distribución promedio por aglomerado es: 220 en el Gran Resistencia, 281 en el Gran Santa Fe, 828 en el Gran Buenos Aires, 226 en el Gran Córdoba, 223 en el Gran Rosario, 223 en el Gran Tucumán, 228 en el Gran Mendoza y en el Gran Paraná 221. Por su parte, los resultados del 2° semestre de 2013 corresponden a un promedio de 2.345 empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias. La distribución promedio por aglomerado es la siguiente: 825 en el Gran Buenos Aires, 223 en el Gran Córdoba, 227 en el Gran Rosario, 226 en el Gran Mendoza, 203 en Gran Paraná, 191 en Gran Resistencia, 234 en Gran Santa Fe y 189 para Tucumán. La EIL es un programa estadístico llevado adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde enero de 1996 sólo en Gran Buenos Aires. A partir de mayo de 1998 se fueron incorporando gradualmente el resto de los aglomerados. Actualmente la cobertura de la EIL con los 8 aglomerados relevados alcanza al 67% del total del empleo asalariado registrado en empresas de 10 o más trabajadores, excluyendo las que se encuentran en el sector primario.

3. Estas proporciones se encuentran dentro de lo esperable, según las opiniones recogidas a través de informantes claves del sector privado. Se señala que el tope máximo aceptado de ausentismo para las medianas y grandes empresas asciende al 5%.

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los distintos aglomerados donde se realiza la indagación, se observa en términos generales que el nivel se ubica entre el 3% y el 4% y que en el segundo semestre del año se registra un leve incremento en el promedio de ausencias diarias del personal. En particular, se destaca que en Gran Resistencia la proporción promedio de ausencias diarias es levemente inferior al resto de los aglomerados relevados (asciende al 2% en cada semestre), y en la segunda parte del año se registran algunas décimas menos que el promedio de los primeros seis meses de 2013.

Gráfico 1. Porcentaje de personal ausente por jornada laboral según aglomerado relevado. Promedio 1° y 2° semestre de 2013.

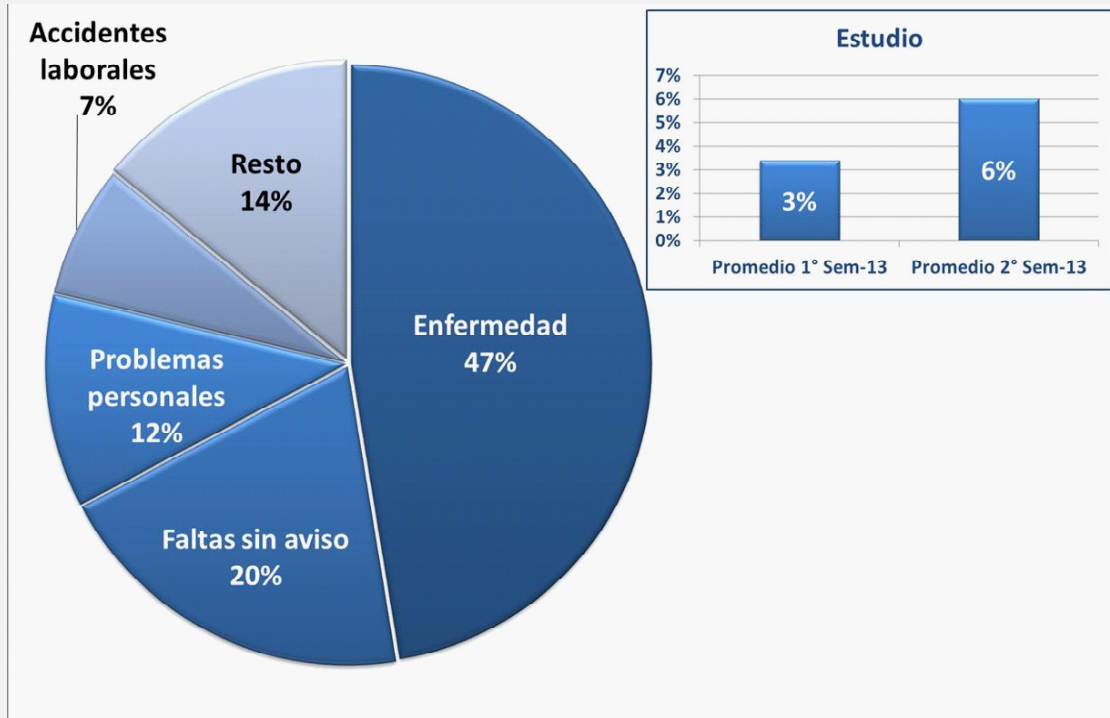


Fuente: MTEySS, en base a EIL.

Con el fin de determinar las causas que explican las ausencias, la encuesta explora sobre las razones que originan la inasistencia de los trabajadores. En este caso se presentan los resultados del promedio anual 2013, dado que los correspondientes a cada uno de los semestres arrojan proporciones muy similares para todos los motivos relevados. Según la información recogida, se observa que del total de asalariados que no concurrió a sus empleos, un 47% se explica por problemas de salud, un 20% faltó sin avisar, y un 12% se ausentó por problemas personales. La proporción de la dotación laboral afectada por accidentes de trabajo explica un 7% de la totalidad de las inasistencias.

Sólo las inasistencias por razones de estudio tuvieron una diferencia importante entre un semestre y el otro, ya que se duplican entre ambos períodos por razones estacionales, pasando del 3% al 6% en el 2° semestre (este motivo está incluido en el gráfico dentro del “resto”).

**Gráfico 2. Distribución de los trabajadores ausentes según motivo.
Promedio año 2013. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, en base a EIL.

Es destacable en particular, la importancia que adquiere el ausentismo por enfermedad porque se asocia directamente con la protección que brinda el sistema de relaciones laborales a los trabajadores formales. En este marco, los asalariados se encuentran en una situación laboral protegida para solicitar días ante una afección o patología médica. Si bien no se cuenta con información comparable a nivel internacional, existen indicios que en otros países donde el carácter protector de las normas laborales es más débil, el porcentaje de inasistencias por enfermedad es menor. Esto también se refleja en nuestro país, como se verá más adelante, en las empresas más chicas donde el grado de cumplimiento de los convenios colectivos y la presencia de los sindicatos puede llegar a ser menor, y, asimismo las relaciones con el empleador adquieren un cariz de tinte más personal.

Asimismo, otro de los hechos más significativos que surge de la encuesta es la relevancia que adquieren las faltas sin aviso. Resulta un dato llamativo, ya que este tipo de ausencias puede ser un fenómeno evitable, disminuyendo el impacto negativo que produce tanto a empleadores como trabajadores. Perjudica a las empresas, porque se afecta su productividad sin una razón formalmente justificada, y a los trabajadores les ocasiona un perjuicio, ya que significa un descuento directo en el salario y la posible pérdida de bonificaciones remunerativas. Del 18% de los trabajadores que se ausentaron mensualmente en promedio durante el año 2013, tres puntos porcentuales responden a faltas sin aviso.

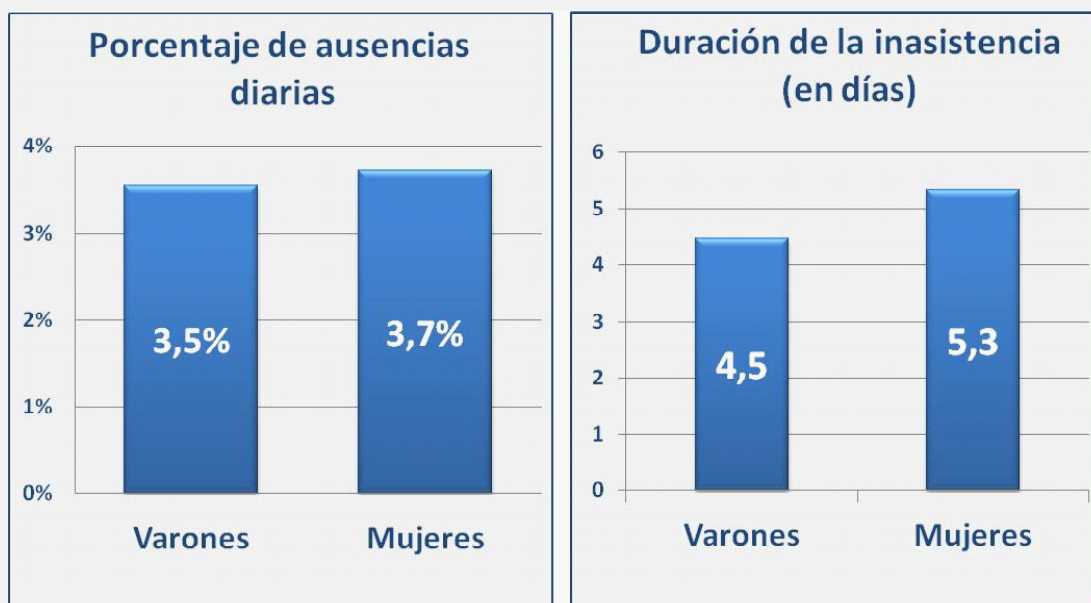
Por otra parte, cabe señalar que otras razones de inasistencia como maternidad, sanciones, motivos gremiales representan un porcentaje muy bajo del total del ausentismo mensual registrado en las empresas privadas estudiadas.

2. INCIDENCIA DEL AUSENTISMO SEGÚN SEXO

Dados los argumentos que habitualmente suelen esgrimirse sobre las diferencias en el ausentismo entre varones y mujeres, resulta interesante evaluar su nivel desde la perspectiva de género. Existe una noción extendida que las mujeres suelen faltar a su trabajo más a menudo que los varones, en particular a causa de la maternidad y de las obligaciones que le impone su ubicación cultural como principales responsables de la organización doméstica y familiar.

Sin embargo, de la información relevada por la EIL se desprende que el porcentaje de inasistencia de varones y mujeres es similar. En efecto, en el promedio del 2° semestre/13⁴, la tasa de ausentismo laboral por jornada laboral alcanzaba al 3,5% para los varones y al 3,7% para las mujeres.

**Gráfico 3. Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo.
Promedio 2° semestre de 2013. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, en base a EIL.

4. La EIL comenzó a relevar esta temática desde marzo de 2013. Por ello en este informe sólo se presentan los datos correspondientes al 2° semestre/13, en lugar de considerar a los dos semestres del año.

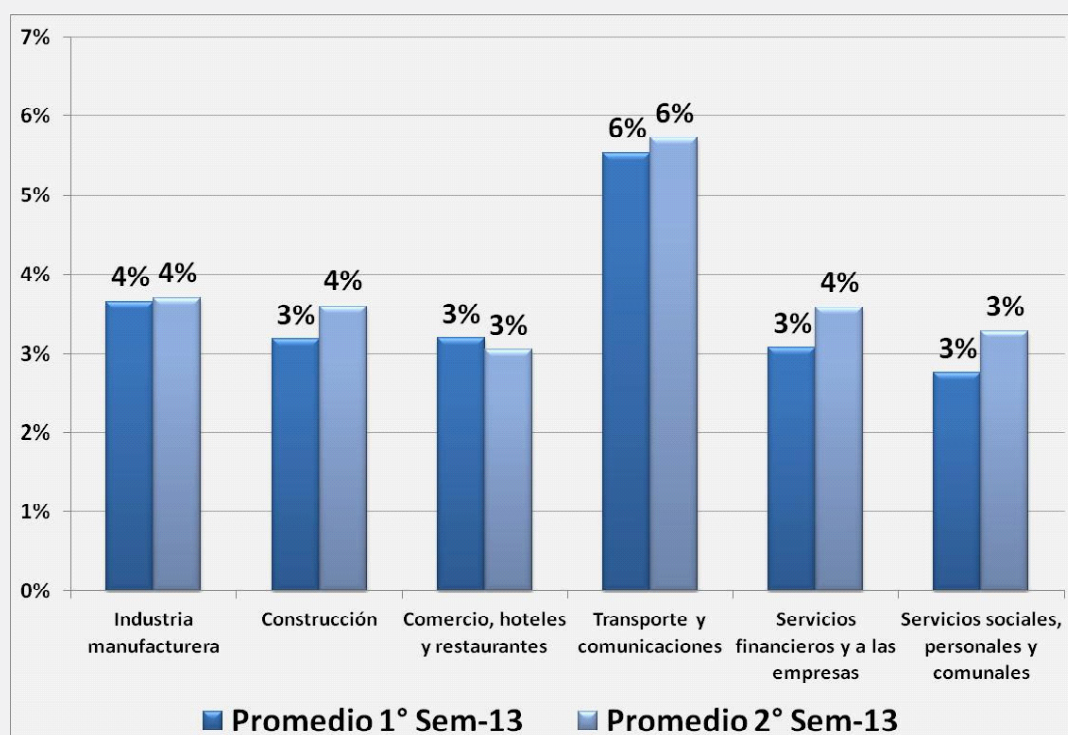
A pesar de la similitud existente en la tasa de ausentismo, las razones de inasistencia son muy disimiles en ambos sexos. Si bien, las mujeres se ausentan más que los varones debido a enfermedades, problemas personales, maternidad y en menor medida por estudio; los varones, en cambio, presentan más faltas sin aviso y por accidentes (causa que se encuentra en relación directa con el tipo de tareas en las que se insertan los varones con mayor frecuencia en comparación con el personal femenino). Esto genera una suerte de compensación entre las inasistencias de ambos sexos.

No obstante, al analizar el promedio de días por trabajador ausente se observa una leve diferencia, siendo la proporción de días por inasistencia de 4,5 en los varones y de 5,3 en las mujeres. Esto se vincula estrechamente con las características particulares de las causales más frecuentes de ausentismo femenino.

3. INCIDENCIA DEL AUSENTISMO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA

Un aspecto saliente del fenómeno del ausentismo laboral es que su incidencia en las empresas difiere dependiendo del sector y el tamaño de las mismas. En efecto, la información relevada muestra que el porcentaje de personal ausente registra ciertos cambios según la rama de actividad y el tamaño de las unidades productivas. Asimismo, en muchos casos, las razones que dan origen a las inasistencias cambian según el segmento económico al que pertenecen las empresas.

Gráfico 4. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según rama de actividad. Promedio 1° y 2° semestre de 2013. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a EIL.

El análisis del ausentismo laboral según rama de actividad muestra que, en principio, no se observan grandes diferencias entre los promedios de ambos semestres analizados. Por su parte, la incidencia del ausentismo oscila entre un mínimo de entre el 3% y el 4% en la mayoría de los sectores, hasta un máximo del 6% en transporte, almacenamiento y comunicaciones (en esta rama, transporte es el sector más relevante en cantidad de trabajadores). Los porcentajes mensuales más bajos se registran en servicios sociales, personales y comunales y los más altos, como surge del promedio, en transporte. Las demás actividades productivas se ubican en una situación intermedia (industria, construcción, comercio y servicios financieros y a las empresas).

Si bien las principales razones que dan origen a las inasistencias son, básicamente, las mismas en todas las empresas privadas (enfermedad, faltas sin aviso, problemas personales y accidentes de trabajo), la importancia que presenta cada una de ellas en los respectivos sectores analizados es diferente.

Tabla 2. Distribución del personal ausente de cada rama de actividad, según los principales motivos de inasistencias. Promedio año 2013. Total de aglomerados relevados.

Sector de actividad	Enfermedad	Problemas personales	Accidentes	Faltas sin aviso
Industria manufacturera	51%	13%	9%	16%
Construcción	32%	6%	14%	42%
Comercio, hoteles y restaurantes	50%	9%	5%	20%
Transporte y comunicaciones	48%	7%	8%	27%
Servicios financieros y a las empresas	42%	23%	3%	13%
Servicios sociales, personales y comunales	50%	12%	6%	18%
Promedio	47%	12%	7%	20%

Fuente: MTEySS, en base a EIL.

La enfermedad es la principal causa de ausentismo en todas las ramas de actividad (en promedio explica el 47%), con excepción de la Construcción en la cual sólo un tercio de las ausencias diarias se deben a este motivo. En este sector productivo la principal razón de las inasistencias son las faltas sin aviso que representan el 42% en el promedio del año 2013. También los accidentes laborales explican el 14% de las ausencias diarias. Estos dos motivos duplican la proporción promedio que se registra en el total de los sectores económicos. La

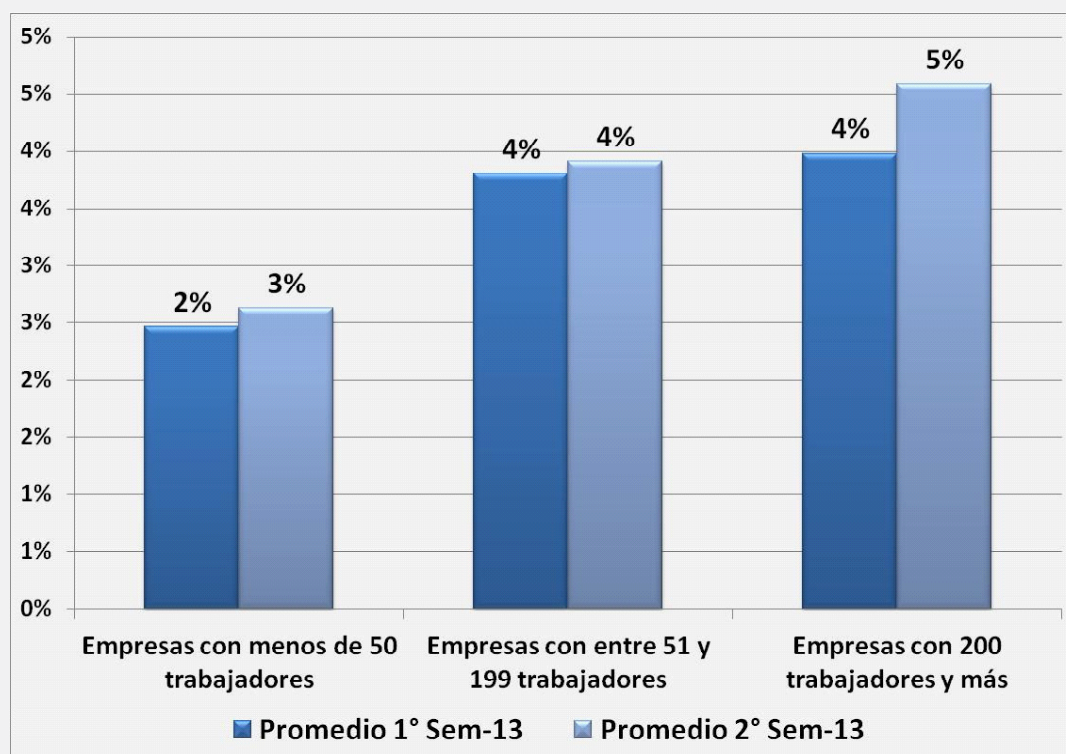
suerte de “compensación” entre las bajas causales originadas en problemas de salud, con las altas proporciones de las faltas sin aviso y los accidentes, determinan que esta rama de actividad tenga un nivel de ausentismo general dentro de la media.

En el caso del Transporte, se registra un ausentismo diario del 6%, el más alto de todas las ramas que oscilan entre un 3% y un 4%. Este mayor nivel de inasistencias se explica por una proporción relativa mayor de faltas sin aviso (27%).

Al observar las razones de las inasistencias de los trabajadores que se desempeñan en los Servicios financieros y a las empresas, se destaca que las proporciones más bajas que presentan todas las causales en comparación con las demás ramas de actividad, se compensan con el alto porcentaje de las ausencias por problemas personales, que en este caso explica alrededor de un cuarto de las ausencias, cuando este motivo es sólo del 12% en el promedio general.

Comparando el ausentismo según el tamaño de empresa resulta llamativo que a medida que aumenta el tamaño de las firmas se registra un mayor nivel de ausentismo. Así, mientras que en las empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores) en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, entre un 2% y un 3% del total de la dotación de personal durante el año 2013, en las unidades productivas medianas (de 50 a 199 trabajadores) la tasa de ausentismo por jornada laboral se incrementa a alrededor del 4% y en las empresas grandes (más de 200 trabajadores) la proporción oscila entre un 4% y un 5%.

Gráfico 5. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según tamaño de empresa. Promedio 1° y 2° semestre de 2013. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a EIL.

Si bien estas proporciones se encuentran dentro de lo esperable, es posible elaborar una hipótesis que podría dar cuenta de este fenómeno. Las grandes firmas suelen tener mayor presencia de los sindicatos y mayor difusión sobre los derechos laborales contemplados en los convenios y en la legislación, por lo cual los trabajadores en este tipo de empresas podrían confiar más en la solidez de las estructuras que amparan su derecho a ausentarse al trabajo.

Por otro lado, es plausible que en instituciones más chicas la exposición frente a los dueños, y directivos sea mayor, con lo cual los trabajadores sientan mayor exigencia para presentarse en sus lugares de trabajos ante un inconveniente que en otro caso derivaría en una probable inasistencia⁵.

REFLEXIONES FINALES

La información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales arroja como resultado para el nivel agregado del conjunto de las empresas privadas, que alrededor de un quinto de los trabajadores se ausenta a su trabajo por lo menos un día hábil en el mes. Asimismo, se verifica que del total de las inasistencias, algo más de dos tercios se deben a una enfermedad del trabajador o a una falta sin aviso.

En principio, las ausencias causadas por enfermedad se conceptualizan como un fenómeno vinculado con la efectividad del principio protector del sistema de relaciones laborales para los trabajadores. En cambio, las faltas sin aviso, se consideran una causa que se debería intentar minimizar, en términos de los costos materiales y no materiales que ellas implican. Sin embargo, en ambos casos es posible mejorar la gestión del ausentismo al interior de las unidades productivas.

En términos de comportamiento de género y a pesar de la idea instalada de que las mujeres tienden a faltar a sus trabajos más que los varones, la información muestra que el porcentaje de ausentismo es similar para ambos sexos. Si bien las mujeres se ausentan más por enfermedad, estudios y maternidad, los varones compensan la diferencia faltando en mayor medida sin aviso.

Otro aspecto saliente del fenómeno del ausentismo laboral es que su incidencia en las empresas difiere significativamente, según sector y tamaño. El sector del transporte, y las firmas más grandes son las que presentan tasas de ausentismo laboral más elevadas. En el caso del transporte asciende al 6%, superando el máximo del 5% que habitualmente se considera esperable dentro de las empresas privadas.

Pese a que la tasa de ausentismo identificada por la EIL en los centros urbanos relevados

5. También es necesario considerar los determinantes metodológicos, en cuanto a que las empresas más grandes suelen tener un sistema de registro más preciso del ausentismo. Muchas contabilizan las ausencias a un nivel de horas en vez de días, con lo cual son capaces de captar con mayor detalle el tiempo de inasistencia de su personal.

da cuenta que este fenómeno tiene una magnitud de entre el 3% y el 4%, proporción que algunos informantes claves del sector privado han definido como una tasa que se encuentra dentro de los márgenes del comportamiento habitual en las empresas, varias son las acciones que las unidades productivas podrían implementar para mejorar la gestión del ausentismo. Especialmente del ausentismo “no programado”, es decir el que surge de algunas enfermedades, de los accidentes, de los problemas personales, de las faltas sin aviso, entre las causas más comunes de inasistencias. Entre otras acciones posibles, se destacan:

- La mejora de las condiciones y del medio donde se desarrollan las tareas para evitar ambientes mal ventilados, ruidosos, con iluminación inadecuada, con deficiente infraestructura sanitaria. Implementación de mecanismos y sistemas que coadyuven en la disminución de las situaciones que provocan un alto stress laboral. Estas acciones, entre otras posibles, impactan favorablemente en la reducción de enfermedades, algunas incluso que pueden transformarse en prolongadas o crónicas.
- La intensificación en las medidas dirigidas a la prevención de accidentes.
- La generación de espacios de diálogo específicos que permitan atender las situaciones referidas a algunos problemas personales que puedan tener los trabajadores, en orden a programar las inasistencias.
- La amplia difusión de las alternativas con las que cuentan los trabajadores para evitar las ausencias sin aviso.

Los resultados de estas medidas y de muchas otras que vayan en este sentido, podrán tener un impacto positivo en la reducción del ausentismo, pero también en la productividad y en la calidad de vida general y laboral de los trabajadores.

Estadísticas

Informes Informes

Estudio Informes

Estadísticas



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Subsecretaría de Programación Técnica
y Estudios Laborales
www.trabajo.gov.ar