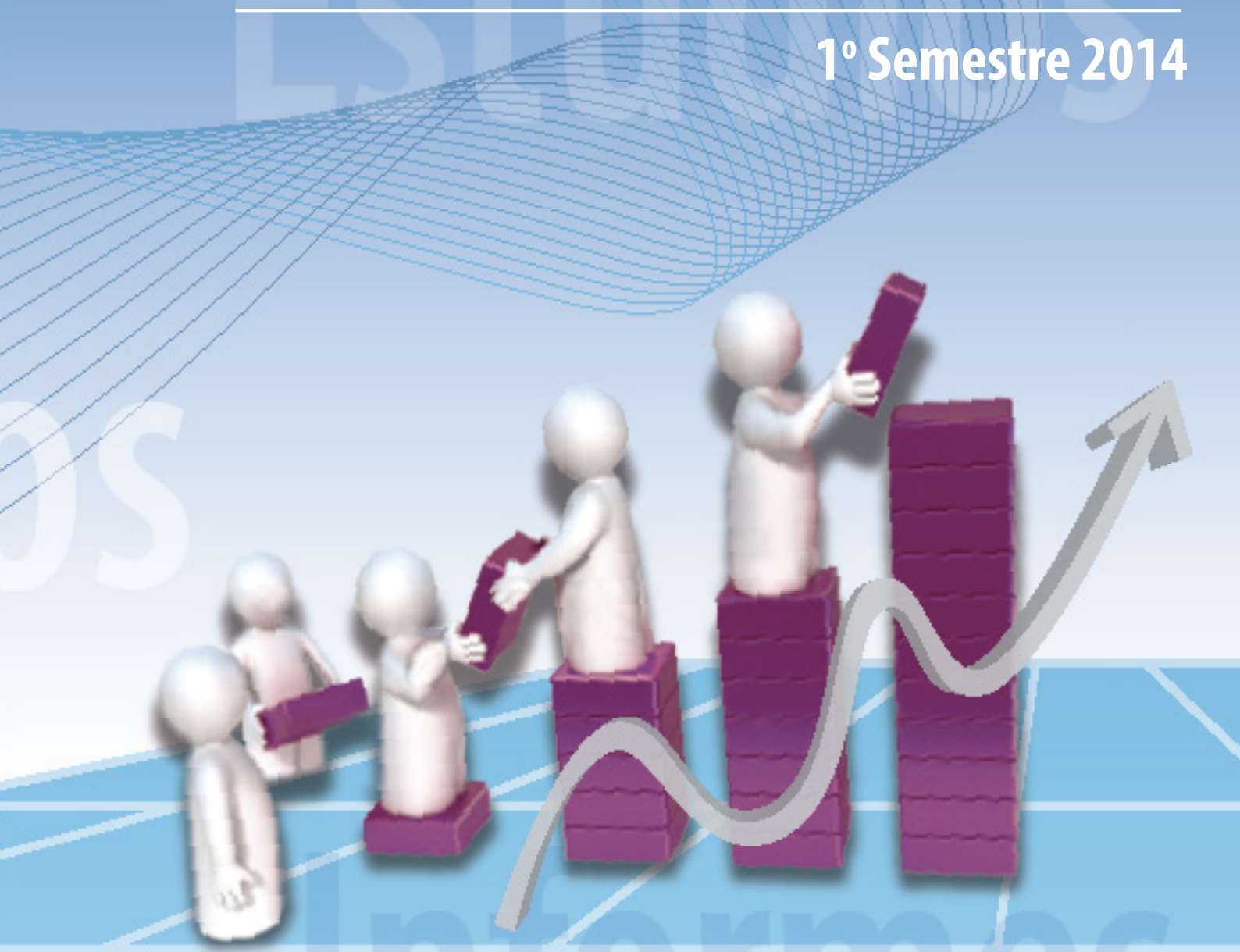


Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos

1º Semestre 2014



INTRODUCCIÓN

En este informe se presentan los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)¹ que describen la incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo el sector primario, localizadas en los ocho centros urbanos medidos por la encuesta durante el 1° semestre de 2014.

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) a partir de agosto de 2012², con el fin de elaborar una medición agregada sobre este fenómeno para el conjunto de empresas privadas. La indagación se realiza sobre la misma muestra de empresas que releva mensualmente la EIL.

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.

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.

1. EL IMPACTO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS

De acuerdo con la información relevada por la EIL, se observa que en promedio en el 1° semestre de 2014, el 16,4% del total de los asalariados en empresas privadas se ausentó al

¹ **Ficha técnica AUSENTISMO - EIL – 1° Semestre 2014:** La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) comenzó a relevar datos sobre ausentismo laboral a partir de agosto de 2012. La indagación se realiza sobre la misma muestra de empresas que encuesta mensualmente la EIL. Los resultados del primer semestre de 2014 corresponden a un promedio de 2.324 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: 829 en el Gran Buenos Aires, 226 en el Gran Córdoba, 227 en el Gran Rosario, 228 en el Gran Mendoza, 196 en Gran Paraná, 199 en Gran Resistencia, 206 en Gran Santa Fe y 213 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.

² Para mayores detalles: "Presentación de los indicadores y consideraciones metodológicas" en: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/al.asp>

menos un día en el mes. Con respecto a la cantidad de días de ausencia, 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, 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 2014, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 4,2% del total de la dotación de personal³.

En la comparación con lo sucedido en el 1° semestre de 2013 se destaca un incremento del porcentaje de ausencias diarias con relación al total de jornadas laborables del semestre, que pasa del 3,3% al 4,2% (0,9 puntos porcentuales más). Este crecimiento se vincula directamente con el aumento en 0,5 puntos porcentuales de la proporción de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes (pasa de 15,9% a 16,4% en la comparación interanual). En cambio, la cantidad de días de ausencia por trabajador se mantuvo prácticamente estable.

**Tabla N° 1. Incidencia del ausentismo en las empresas privadas.
Promedio 1° semestre de 2013 / 2014. Total de aglomerados relevados.**

Concepto	Promedio 1° Sem.-13	Promedio 1° Sem.-14
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	15,9%	16,4%
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	3,3%	4,2%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5,1	5,0

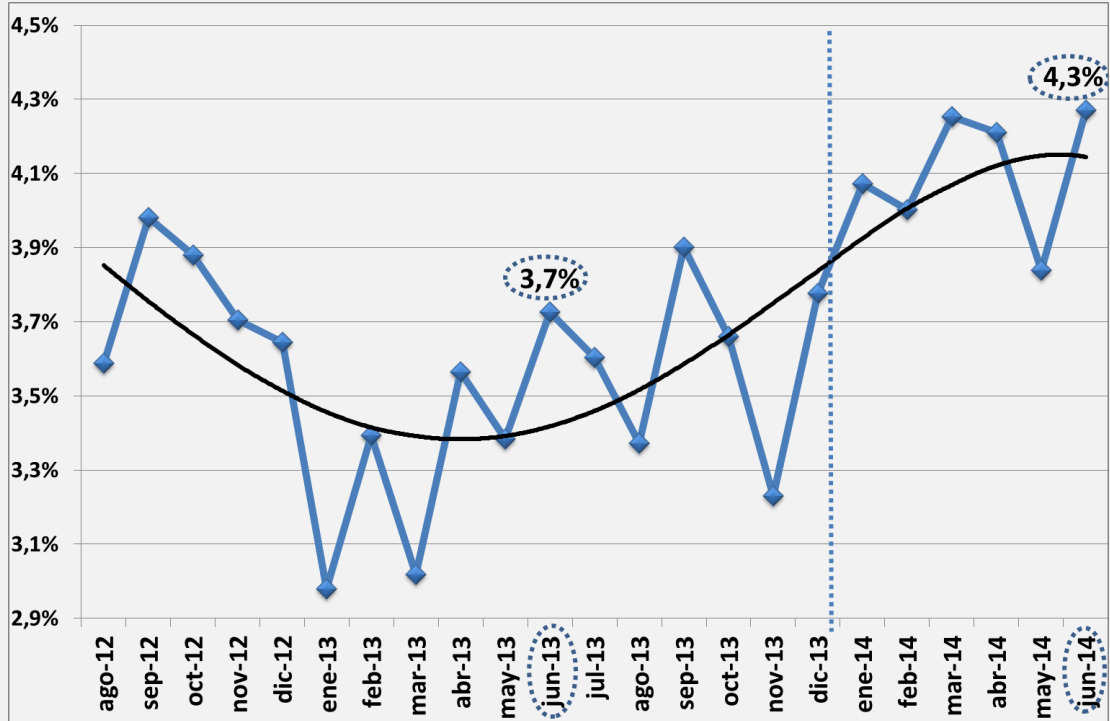
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

El incremento observado en la comparación interanual se verifica, como se analizará más adelante, en todos los aglomerados con excepción de Gran Tucumán donde se produce una leve disminución, en todas las ramas de actividad, y en las empresas pequeñas y grandes.

Al realizar el análisis mensual sobre la evolución del porcentaje de ausencias diarias considerando el total de jornadas laborables de cada mes, surge que a partir de enero/14 la proporción supera el 4% en todos los meses analizados con excepción de mayo/14, cuando desciende levemente a 3,8%.

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

Gráfico 1. Evolución mensual del porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborales. Total de aglomerados relevados. Ago-12 / Jun-14.

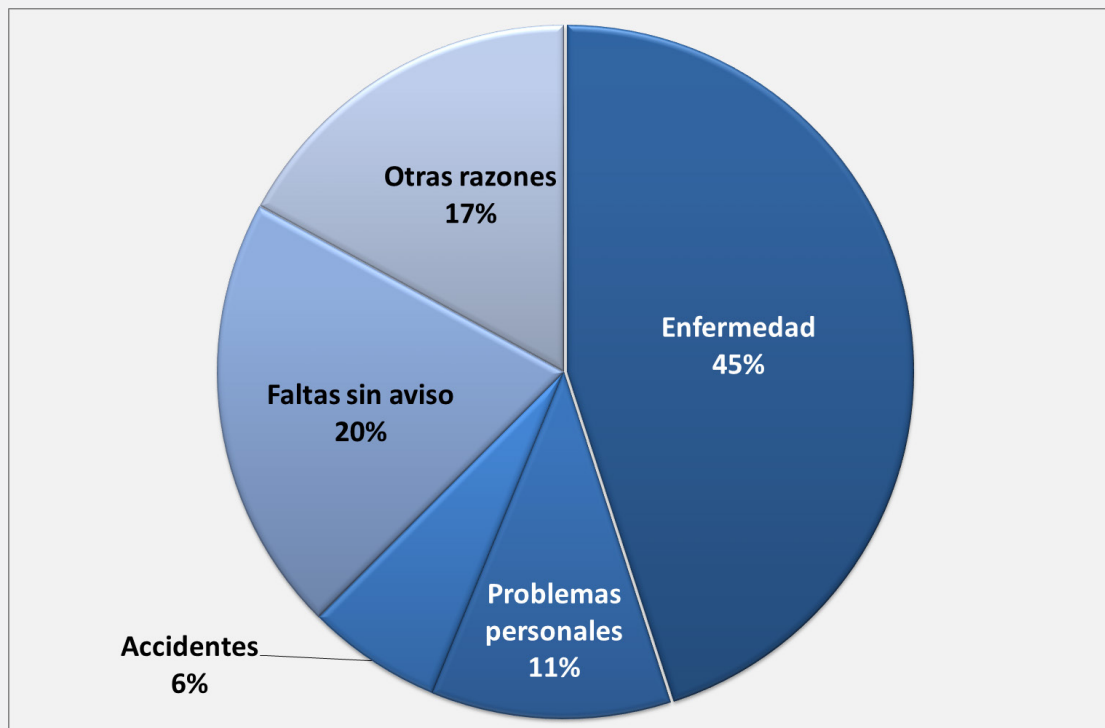


Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

En efecto, desde que la EIL releva esta temática (agosto/12), sólo se observó con anterioridad a enero de 2014 una proporción de personal ausente del 4% en septiembre/12. A partir de ese momento se produjo una disminución que se extendió durante todo el año 2013. Así, comparando la situación de junio/14 (4,3%) con el mismo mes del año anterior (3,7%), surge un incremento del indicador analizado de 0,6 puntos porcentuales. Teniendo en cuenta que la serie relevada aún es muy corta, no es posible estimar los motivos de este comportamiento. Pero se continuará analizando la evolución en los próximos relevamientos.

Con el fin de determinar las causas que explican las ausencias, la encuesta explora sobre las razones que originan la inasistencia de los trabajadores. Según la información recogida, se observa que del total de asalariados que no concurrió a sus empleos durante el 1° semestre/14, un 45% se explica por problemas de salud, un 20% faltó sin avisar, y un 11% se ausentó por problemas personales. La proporción de la dotación laboral afectada por accidentes de trabajo explica un 6% de la totalidad de las inasistencias.

**Gráfico 2. Distribución de los trabajadores ausentes según motivo.
Promedio 1° semestre de 2014. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

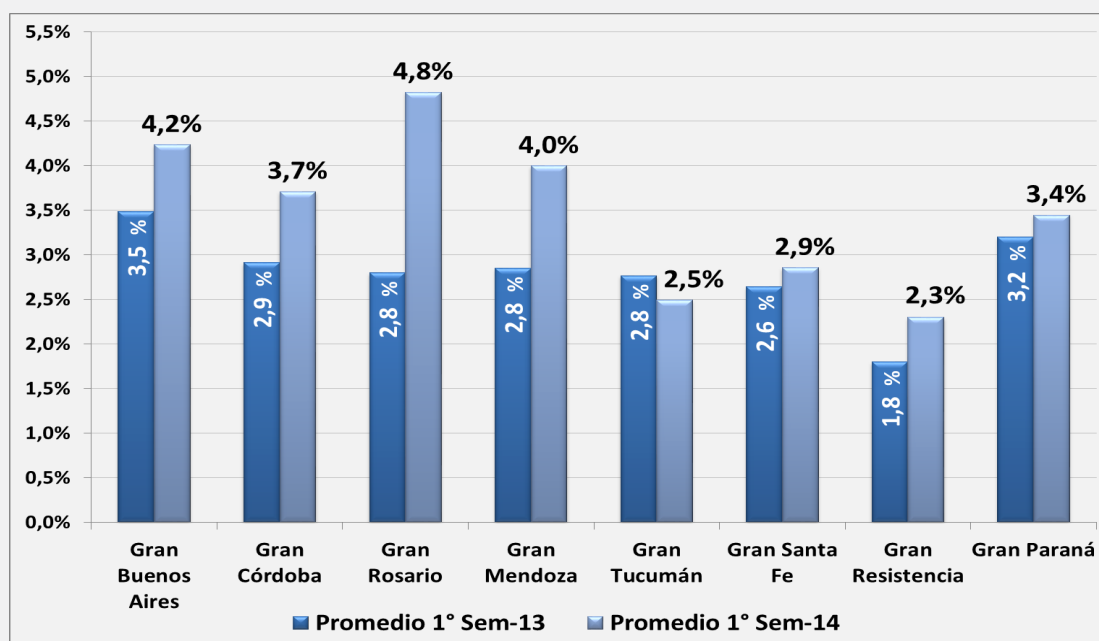
En la comparación con el 1° semestre/13, lo más destacado para señalar es que los motivos vinculados a enfermedad disminuyeron 3 puntos porcentuales, y se produjo un incremento, también de 3 puntos, en el conjunto de “otras razones”. En este último grupo (que representa el 17% del conjunto de los motivos de inasistencia), surge que todos los conceptos aumentaron levemente, alrededor de medio punto porcentual (estudio; maternidad; y nacimiento, defunciones, matrimonio), mientras que las sanciones y los motivos gremiales se incrementaron en casi un punto porcentual en el promedio semestral comparándolo con el 1° semestre/13.

El aumento en este semestre de los “motivos gremiales” tiene relación directa con el paro convocado para el 10 de abril/14 por la CGT Azopardo, mes en el cuál la encuesta identificó un leve incremento de ausencias por “motivos gremiales” en la Construcción y en el Comercio, y una fuerte expansión en el Transporte (gremio que adhirió explícitamente a la huelga). Este comportamiento se observó especialmente en el Gran Buenos Aires, en los varones y en las empresas de 200 y más trabajadores. En el caso del Transporte la proporción de asalariados que se ausentaron por motivos gremiales en el mes de abril/14, fue del 24% del total de trabajadores con inasistencias en el mes. En cambio, un año antes, en abril/13, los motivos gremiales sólo explicaron un 0,8% en la composición de personas ausentes según motivos.

En relación a las “sanciones”, el aumento se identificó en el mes de mayo/14. En este caso los registros presentan un aumento relativo con respecto a su media histórica en todas las ramas de actividad, aunque sólo en algunas se verificó con una intensidad mayor (Transporte, Construcción, Comercio y Servicios financieros y a las empresas). Ello se observa especialmente en el Gran Buenos Aires y en las firmas de gran tamaño.

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los distintos aglomerados donde se realiza la indagación, se observa que en el 1° semestre/14 la proporción de ausencias diarias se ubica entre el 2,3% en Gran Resistencia y el 4,8% en Gran Rosario.

Gráfico 3. Porcentaje de personal ausente por jornada laboral según aglomerado relevado. Promedio 1° semestre de 2013 / 2014.



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

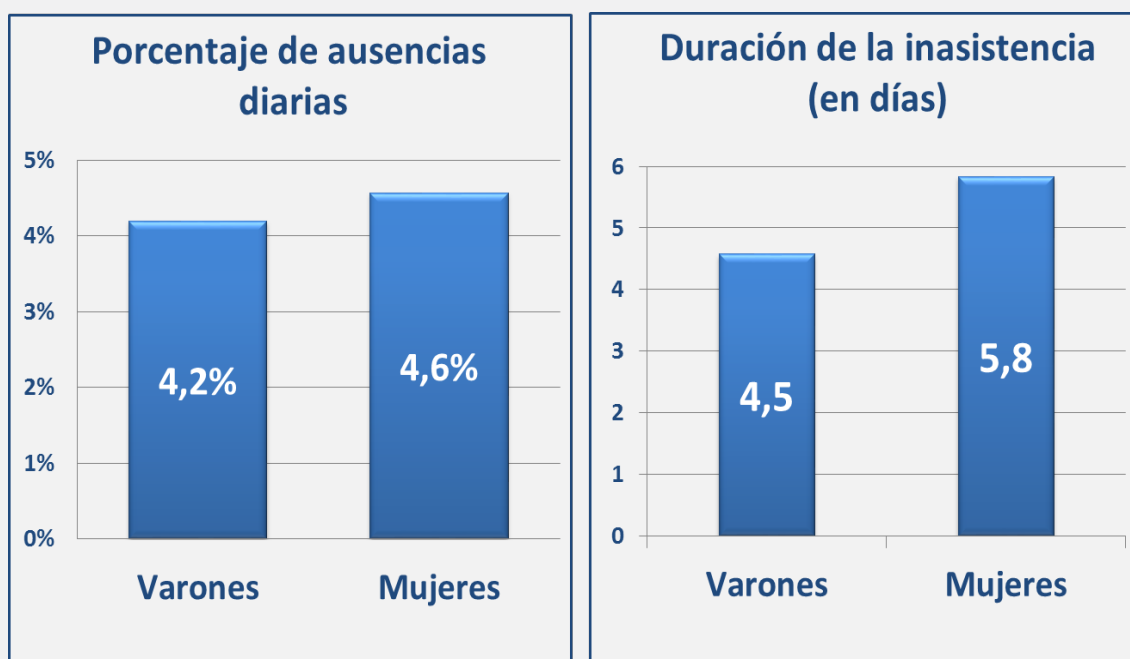
En la comparación con el mismo período del año pasado se destaca que se produce un incremento en todos los centros urbanos que, en los casos más destacados, oscila entre cerca de uno y dos puntos porcentuales. La excepción es: Gran Tucumán donde disminuye 0,3 punto porcentual.

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 1° semestre/14⁴, la tasa de ausentismo laboral por jornada laboral alcanzaba al 4,2% para los varones y al 4,6% para las mujeres.

**Gráfico 4. Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo.
Promedio 1° semestre de 2014. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

A pesar de la similitud existente en la tasa de ausentismo, las razones de inasistencia son muy disímiles en ambos sexos. Si bien, las mujeres se ausentan más que los varones debido a enfermedades, problemas personales, y maternidad; 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). En este semestre en particular, por los motivos ya mencionados en el apartado anterior, los varones también tienen una mayor proporción que las mujeres en las ausencias por motivos gremiales y sanciones. Todo esto genera una suerte de compensación entre las inasistencias de ambos sexos.

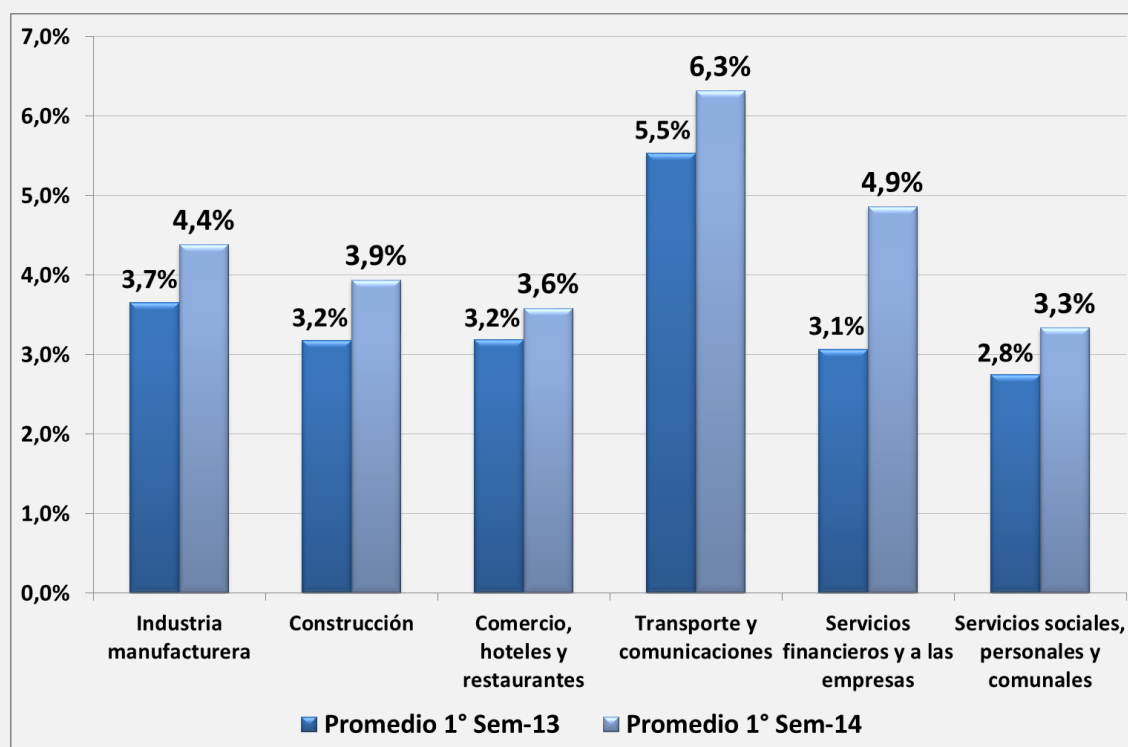
No obstante, al analizar el promedio de días por trabajador ausente se observa una diferencia que en este semestre alcanza a 1,3 puntos porcentuales. La proporción de días por inasistencia fue de 4,5 en los varones y de 5,8 en el caso de las mujeres. Esto se vincula estrechamente con las características particulares de las causales más frecuentes de ausentismo femenino.

⁴ La EIL comenzó a relevar esta temática en marzo de 2013. Por ello en este informe, no es posible realizar la comparación con lo sucedido en el 1° semestre/13.

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. Asimismo, en muchos casos, las razones que dan origen a las inasistencias cambian según el segmento económico al que pertenecen las empresas.

Gráfico 5. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según rama de actividad. Promedio 1° semestre de 2013 / 2014. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

El análisis del ausentismo laboral según rama de actividad muestra que su incidencia oscila entre el 3% y el 5% en la mayoría de los sectores, hasta un máximo del 6,3% en Transporte, almacenamiento y comunicaciones (en esta rama, transporte es el sector más relevante en cantidad de trabajadores). El porcentaje más bajo se registró en servicios sociales, personales y comunales (3,3%).

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. En este semestre los motivos gremiales y las sanciones, como ya se ha explicado en el primer apartado, también han jugado un papel importante en las diferencias entre actividades y al interior de cada una en la comparación interanual.

Tabla 2. Distribución del personal ausente de cada rama de actividad, según los principales motivos de inasistencias. Promedio 1° semestre 2014. Total de aglomerados relevados.

Sector de actividad	Enfermedad	Problemas personales	Accidentes	Faltas sin aviso	Otras razones	Total
Industria manufacturera	48,5%	12,9%	7,6%	15,7%	15,4%	100,0%
Construcción	29,8%	8,3%	10,5%	44,2%	7,2%	100,0%
Comercio, hoteles y restaurantes	48,1%	8,0%	7,0%	18,1%	18,8%	100,0%
Transporte y comunicaciones	42,0%	9,4%	5,9%	23,0%	19,7%	100,0%
Servicios financieros y a las empresas	43,8%	15,3%	3,8%	18,1%	19,0%	100,0%
Servicios sociales, personales y comunales	51,1%	9,2%	5,3%	17,7%	16,7%	100,0%
Promedio	45,0%	11,2%	6,3%	20,4%	17,1%	100,0%

Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

La enfermedad es la principal causa de ausentismo en todas las ramas de actividad (en promedio explica el 45%), con excepción de la Construcción en la cual sólo un 29,8% 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 44,2% en el promedio del 1° semestre/14, más que duplicando el promedio que se registra en el total de los sectores económicos. También los accidentes laborales explican una proporción superior al promedio de las ausencias diarias (10,5%).

En el Comercio, hoteles y restaurantes se observó una estructura según motivos similar a la relevada en 2013, sin embargo se identificó un incremento en los accidentes, los motivos gremiales y las sanciones.

En el caso del Transporte, se registra un ausentismo diario del 6,3%, el más alto de todas las ramas. Este mayor nivel de inasistencias se explica por una proporción relativa mayor de faltas sin aviso (23%). Por su parte, los motivos gremiales tuvieron un incremento en la comparación interanual de 6 puntos porcentuales y los problemas personales, si bien se encuentran por debajo del promedio, en la comparación con el 1° semestre/13 arrojaron un aumento de casi 5 puntos.

Al observar las razones de las inasistencias de los trabajadores que se desempeñan en los Servicios financieros y a las empresas, se destaca que en este semestre los accidentes fueron una causal muy baja del ausentismo (3,8%). En cambio las faltas sin aviso y las sanciones se incrementaron alrededor de 3 puntos porcentuales en la comparación con el

mismo período de 2013. En esta actividad, también los motivos gremiales tuvieron un crecimiento con respecto a los primeros seis meses de 2013 de casi un punto porcentual en la composición del personal ausente⁵.

En el caso de los Servicios sociales, personales y comunales, se registró en el 1° trimestre/14 una proporción alta de inasistencias por enfermedad, pero este comportamiento ha sido constante en los semestres anteriores. En esta oportunidad, lo destacable es el incremento, en la comparación interanual de las faltas sin aviso (+ 4,5 puntos porcentuales) y de los motivos gremiales que se expandieron en casi un punto, a raíz del paro docente de marzo/14.

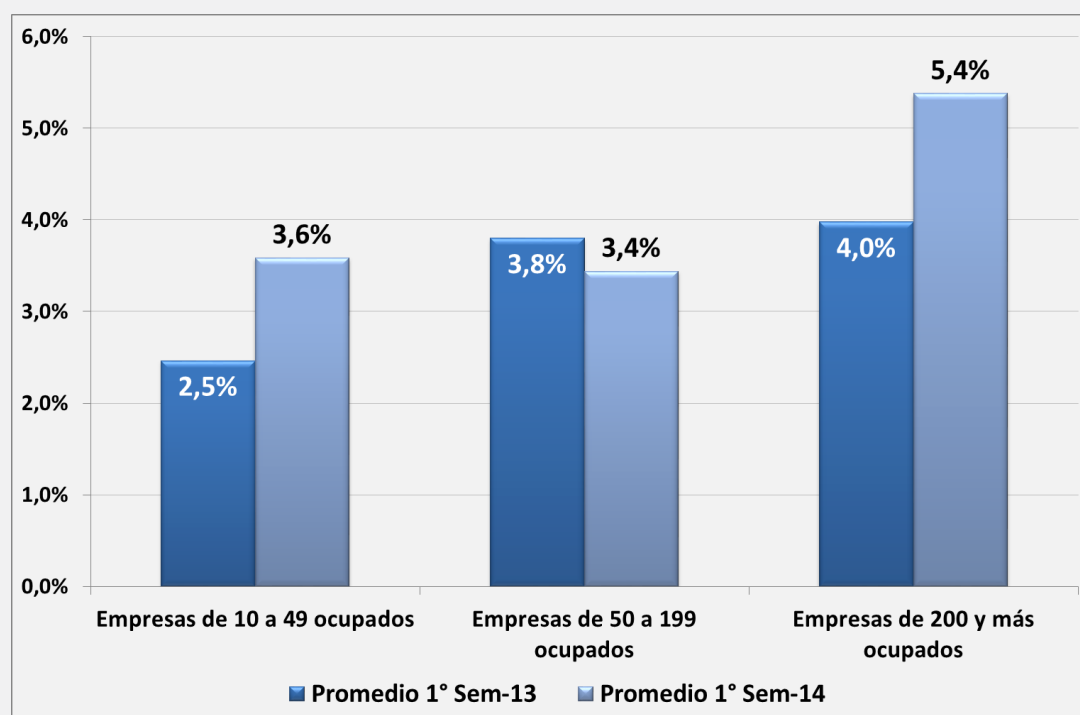
El comportamiento en la Industria es similar a lo ya analizado en el año 2013. En esta actividad las enfermedades y los problemas personales están más presentes entre los motivos de ausencias al compararlos con el promedio del total de las ramas productivas.

Al realizar la comparación del ausentismo según el tamaño de empresa resulta llamativa la diferencia que se produce entre las grandes firmas y las más chicas. Así, mientras que en las empresas pequeñas y medianas en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 3,5% del total de la dotación de personal durante el 1° semestre/14, en las unidades productivas de 200 y más asalariados la tasa de ausentismo por jornada laboral ascendió al 5,4%.

En cuanto a la composición de los trabajadores ausentes según los motivos de las inasistencias, se observa que en las firmas más grandes la proporción de trabajadores ausentes por razones de enfermedad o problemas personales es más alta que en las pequeñas unidades productivas. En cambio, el porcentaje de personas que faltan sin aviso es mucho más elevado en las empresas de entre 10 y 49 asalariados en comparación con las medianas y grandes (26% vs. 16% y 19% respectivamente). Asimismo las firmas más pequeñas presentan una proporción algo superior a las de mayor tamaño en los accidentes.

⁵ Ver ampliación sobre esta temática en la primera sección de este informe.

Gráfico 6. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según tamaño de empresa. Promedio 1° semestre de 2013 / 2014. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a EIL.

En este semestre en particular, por las razones ya puntualizadas en el primer apartado de este informe, sobresale una proporción más alta de personas ausentes por motivos gremiales y sanciones especialmente en las firmas más grandes.

Este comportamiento diferenciado según el tamaño de las unidades productivas, podría responder a que en las grandes firmas suele darse una mayor presencia de los sindicatos y existe asimismo una más amplia difusión de los derechos laborales contemplados en los convenios y en la legislación. Así, los asalariados en este tamaño de firmas 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 trabajo ante un inconveniente que en otro caso derivaría en una probable inasistencia.

Por último, 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.