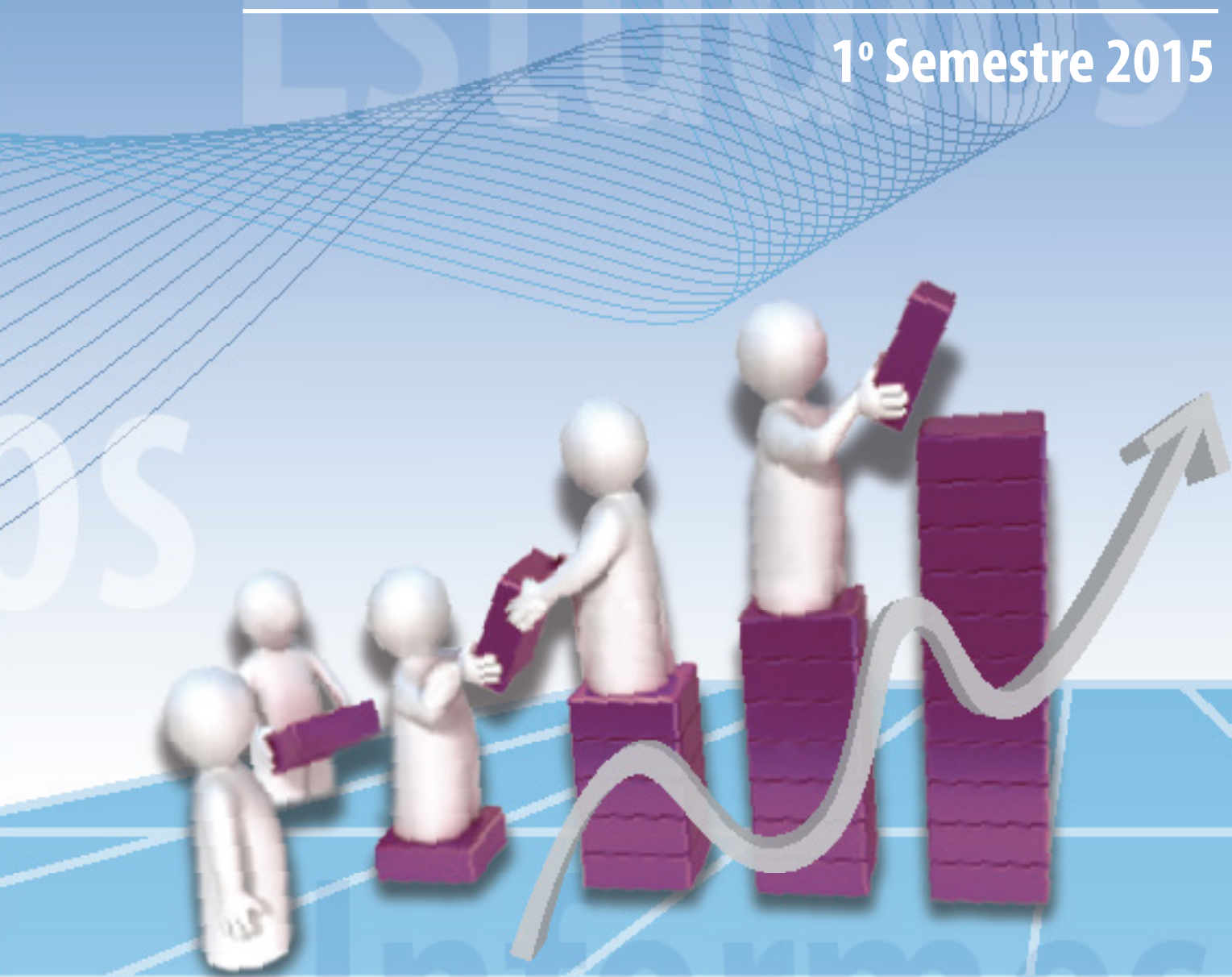


Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos

1° Semestre 2015



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 1º semestre de 2015.

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 1º semestre de 2015, el 17% del total de los asalariados en empresas privadas se ausentó al

1 FICHA TÉCNICA: 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 del año 2015 corresponden a un promedio mensual de 2.390 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: 828 en el Gran Buenos Aires, 226 en el Gran Córdoba, 228 en el Gran Rosario, 230 en el Gran Mendoza, 214 en el Gran Tucumán, 237 en el Gran Santa Fe, 221 en el Gran Resistencia y 206 en el Gran Paraná. La EIL es un programa estadístico llevado adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde enero de 1996 sólo en el 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 casi 5 días (4,8).

Una medida más precisa que refleja la magnitud de esta temática es la proporción de trabajadores que se ausenta 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 2015, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 4% del total de la dotación de personal³.

En la comparación con lo sucedido en el 1° semestre de 2014 se observa que los indicadores prácticamente se han mantenido estables.

**Tabla N° 1. Incidencia del ausentismo en las empresas privadas.
Promedio 1° semestre de 2014 / 2015. Total de aglomerados relevados.**

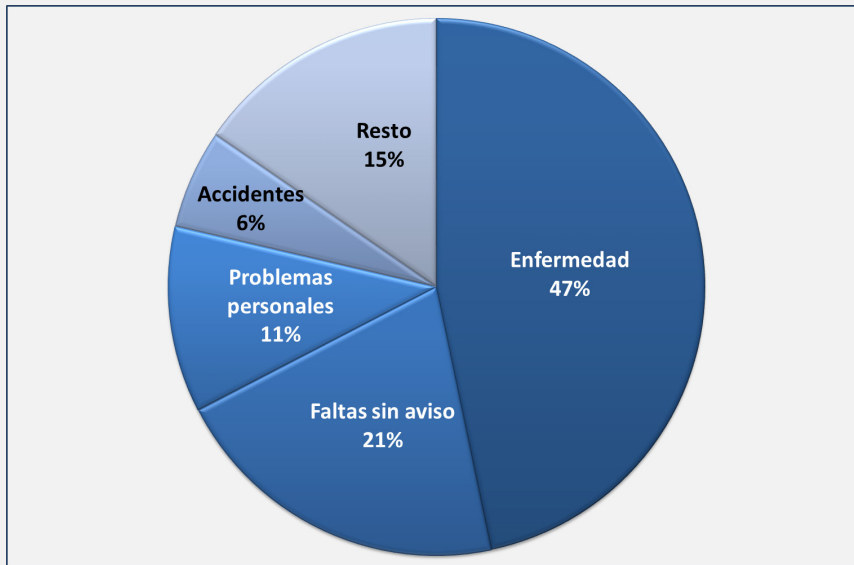
Concepto	Promedio 1° Sem.-14	Promedio 1° Sem.-15
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	16,4%	17,0%
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	4,1%	4,0%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5,0	4,8

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. Según la información recogida, se verifica que del total de asalariados que no concurrió a sus empleos durante el 1° semestre/15 un 47% se explica por problemas de salud, un 21% 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.

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%.

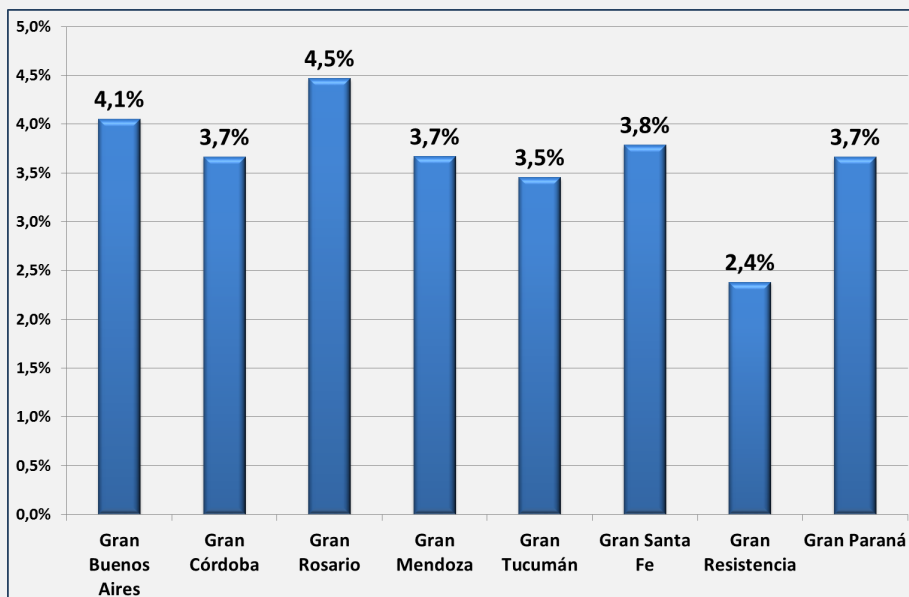
**Gráfico 1. Distribución de los trabajadores ausentes según motivo.
Promedio 1° semestre de 2015. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los distintos aglomerados donde se realiza la indagación, se constata que en el 1° semestre/15 la proporción de ausencias diarias se ubica entre el 2,4% en Gran Resistencia y el 4,5% en Gran Rosario. Los resultados son muy semejantes a lo sucedido en el último semestre de 2014.

**Gráfico 2. Porcentaje de personal ausente por jornada laboral según aglomerado relevado.
Promedio 1° semestre de 2015.**



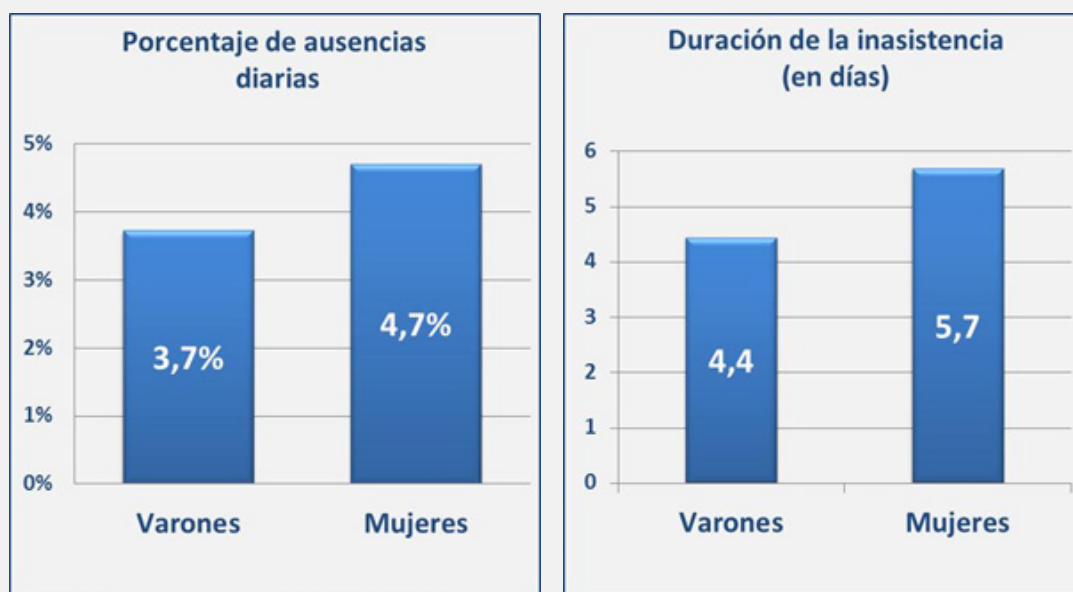
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

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 mucho 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.

Según la información relevada por la EIL se desprende que el porcentaje de inasistencia de las mujeres es, en este semestre, algo más elevado que el de los varones. En efecto, en el promedio del 1° semestre/15, la tasa de ausentismo laboral por jornada laboral alcanzaba al 3,7% para los varones y al 4,7% para las mujeres.

**Gráfico 3. Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo.
Promedio 1° semestre de 2015. Total de aglomerados relevados.**



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

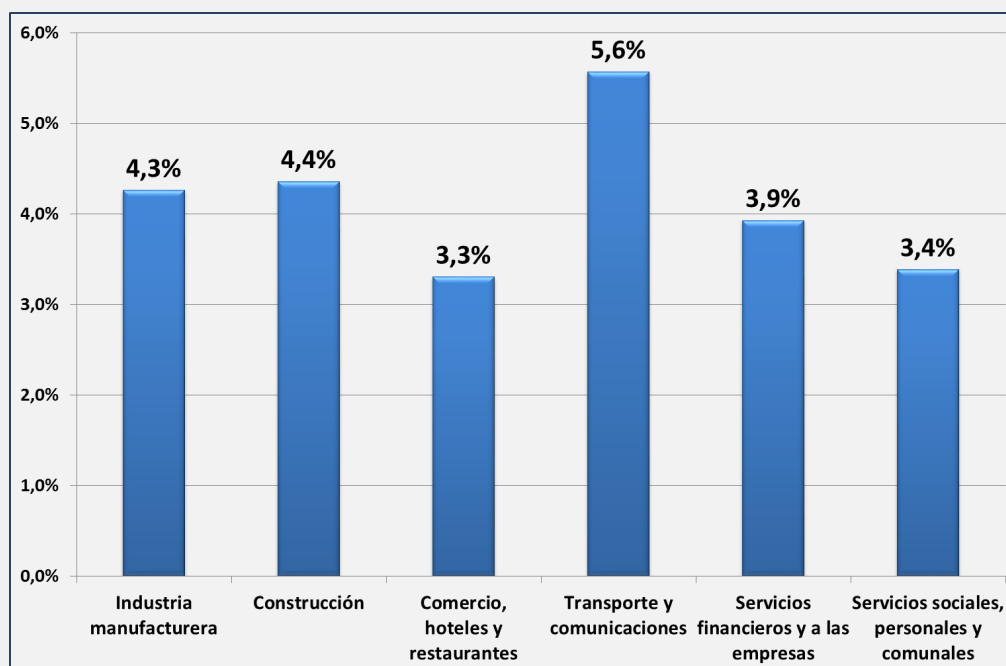
Cabe destacar que las razones de inasistencia son muy disimiles en ambos sexos. Si bien las mujeres se ausentan más que los varones debido a enfermedades, problemas personales, maternidad y estudio; los varones, en cambio, presentan más faltas sin aviso, y por accidentes (causa esta última, que se encuentra 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, a raíz de los paros de transporte de los meses de marzo y junio, los varones también presentan un mayor nivel de ausencias que las mujeres por motivos gremiales.

Al analizar el promedio de días por trabajador ausente se observa una diferencia que en este semestre alcanza a 1,3 punto porcentual. La proporción de días por inasistencia fue de 4,4 en los varones y de 5,7 en el caso de 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. Asimismo, en muchos casos, las razones que dan origen a las inasistencias cambian según el segmento económico al que pertenecen las firmas.

Gráfico 4. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según rama de actividad. Promedio 1° semestre de 2015. 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 3,3% y el 4,4% en la mayoría de los sectores, hasta un máximo del 5,6% en Transporte, almacenamiento y comunicaciones (en esta rama, transporte es el sector más relevante en cantidad de trabajadores y en el semestre hubo dos paros de esta actividad). El porcentaje más bajo se registró en comercio, hoteles y restaurantes (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.

Tabla 2. Distribución del personal ausente de cada rama de actividad, según los principales motivos de inasistencias. Promedio 1° semestre 2015. Total de aglomerados relevados.

Rama de actividad	Enfermedad	Problemas personales	Accidentes	Faltas sin aviso	Resto	Total
Industria manufacturera	49%	11%	7%	19%	14%	100%
Construcción	27%	6%	8%	53%	6%	100%
Comercio, hoteles y restaurantes	48%	9%	5%	23%	16%	100%
Transporte y comunicaciones	46%	17%	5%	17%	15%	100%
Servicios financieros y a las empresas	50%	9%	5%	17%	20%	100%
Servicios sociales, personales y comunales	54%	15%	5%	10%	17%	100%
Promedio	47%	11%	6%	21%	15%	100%

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 47%), con excepción de la Construcción en la cual sólo un 27% 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 algo más de la mitad (53%) en el promedio del semestre bajo análisis. También los accidentes laborales explican una proporción superior al promedio de las ausencias diarias (8%), mientras que los problemas personales registran una baja proporción (6%); muy probablemente porque se resuelven ausentándose sin avisar.

En el Comercio, hoteles y restaurantes se observó una distribución de los motivos similar al promedio relevado en el semestre.

En el caso del Transporte, se registra en este semestre una proporción mayor de faltas a raíz de problemas personales (17%). Por su parte, los motivos gremiales fueron más altos que el promedio en los meses de marzo y junio debido a las huelgas que realizó esta actividad. Este sector ha tenido un nivel de conflictividad más alto que el resto durante los últimos semestres analizados.

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 los primeros seis meses de 2015 las inasistencias por estudios representan el 8% del total y las sanciones por razones disciplinarias el 5%, incrementando por sobre el promedio el porcentaje que se agrupa en el “resto”.

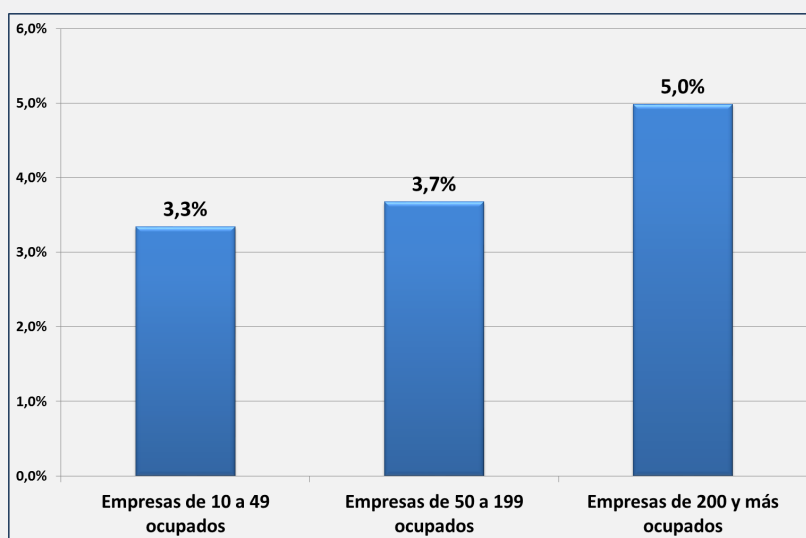
En el caso de los Servicios sociales, personales y comunales, se registró en el 1° semestre/15 una proporción alta de inasistencias por enfermedad (54%), y por problemas personales (15%), mientras que se observó un bajo porcentaje con respecto a la media, en las faltas sin aviso (10%),

El comportamiento en la Industria es similar a lo ya analizado en períodos anteriores. En esta actividad las enfermedades y los accidentes están levemente más presentes entre los motivos de ausencias al compararlos con el promedio del total de las ramas productivas. Asimismo, los accidentes registran un nivel levemente superior al igual que sucede en la Construcción.

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. Este fenómeno se ha repetido en todos los períodos analizados hasta el momento.

Así, mientras que en las empresas pequeñas en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 3,3% del total de la dotación de personal durante el 1° semestre/15, en las unidades productivas de 200 y más asalariados la tasa de ausentismo por jornada laboral ascendió al 5%. Las firmas medianas se ubican en un rango intermedio con una proporción de ausentismo que alcanzó al 3,7%.

Tabla 3. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según tamaño de empresa. Promedio 1° semestre de 2015. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

En cuanto a la composición de los trabajadores ausentes según los motivos de las inasistencias, se observa que en este semestre, en las firmas más grandes, la proporción de asalariados 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 más elevado en las empresas pequeñas y medianas en comparación con las de mayor tamaño (18% vs. 14% respectivamente). También se destaca que en las pequeñas unidades productivas los accidentes más que duplican la proporción que se observa en las empresas medianas y grandes (15% vs. 7% y 6%, respectivamente).