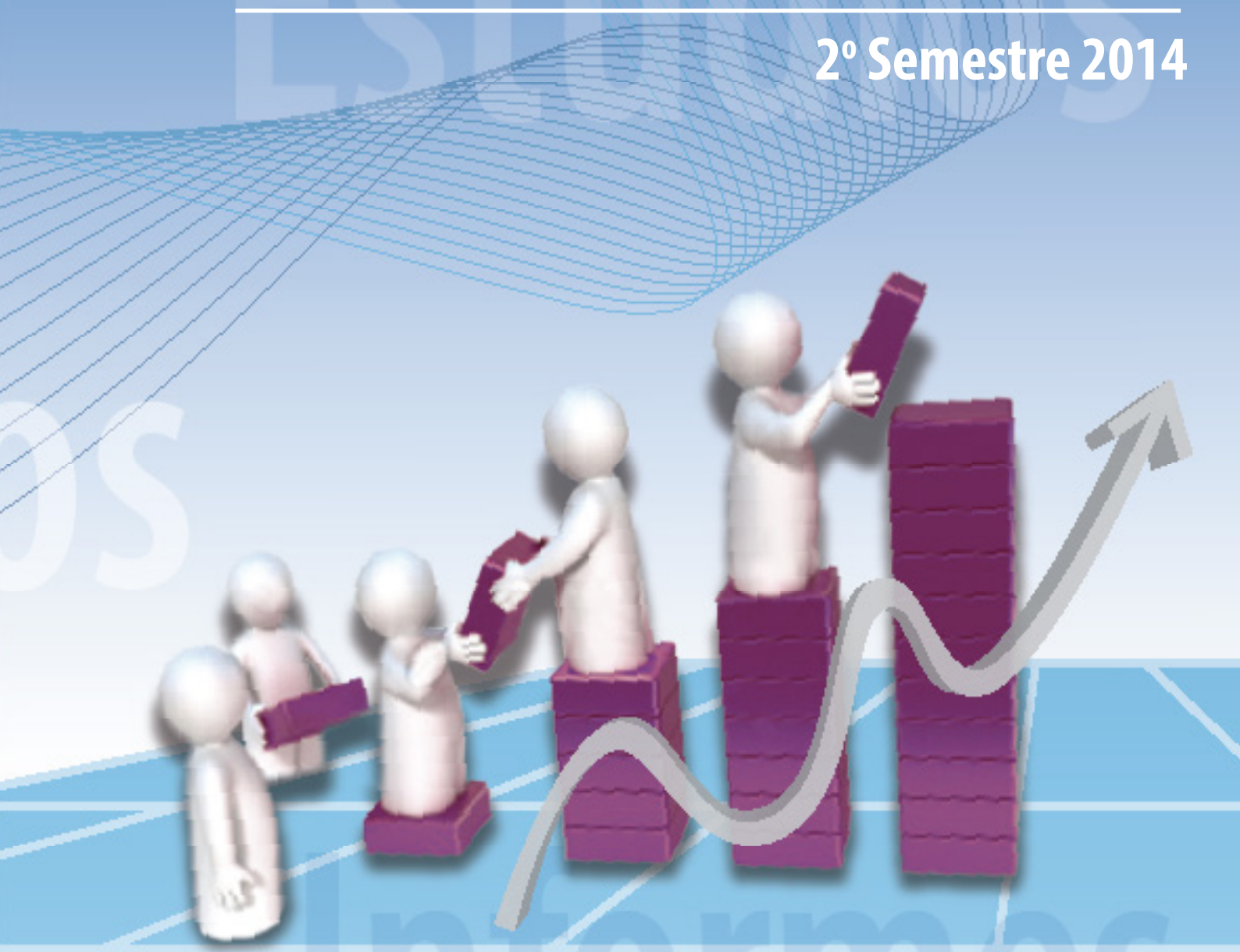


Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos

2° 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 2º 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 2º semestre de 2014, el 17,5% del total de los asalariados en empresas privadas se ausentó al 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.

¹ **Ficha técnica AUSENTISMO - EIL - II 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 segundo semestre de 2014 corresponden a un promedio de 2.400 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: 824 en el Gran Buenos Aires, 231 en el Gran Córdoba, 229 en el Gran Rosario, 232 en el Gran Mendoza, 212 en Gran Paraná, 213 en Gran Resistencia, 246 en Gran Santa Fe y 212 para Tucumán. La EIL es un programa estadístico llevado adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde diciembre de 1995 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>

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 2º semestre de 2014, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 4,3% del total de la dotación de personal³.

En la comparación con lo sucedido en el 2º semestre de 2013 se observa que los indicadores prácticamente se han mantenido estables, pero con una tendencia a un leve incremento en la segunda parte del año 2014, salvo en la proporción de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes, que disminuyó un 1,8 puntos porcentuales.

**Tabla N° 1. Incidencia del ausentismo en las empresas privadas.
Promedio 2º semestre de 2013 / 2014. Total de aglomerados relevados.**

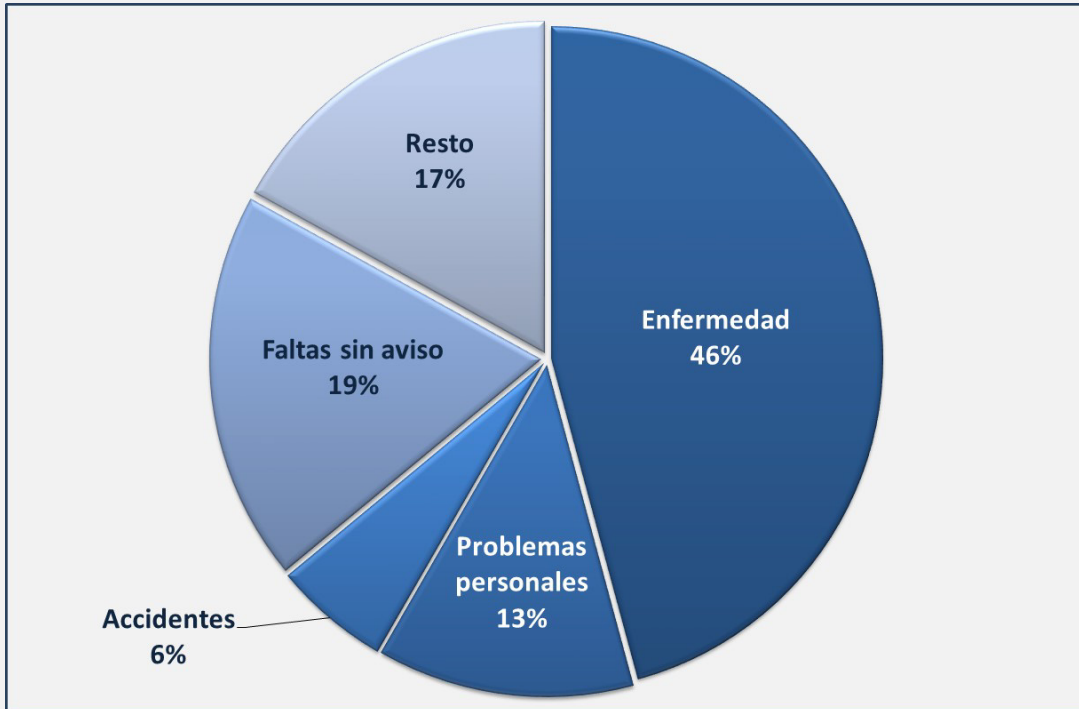
Concepto	Promedio 2º Sem.-13	Promedio 2º Sem.-14
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	19,3%	17,5%
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	3,6%	4,3%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	4,7	5,0

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 observa que del total de asalariados que no concurrió a sus empleos durante el 2º semestre/14, un 46% se explica por problemas de salud, un 19% faltó sin avisar, y un 13% 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 2° semestre de 2014. Total de aglomerados relevados.**



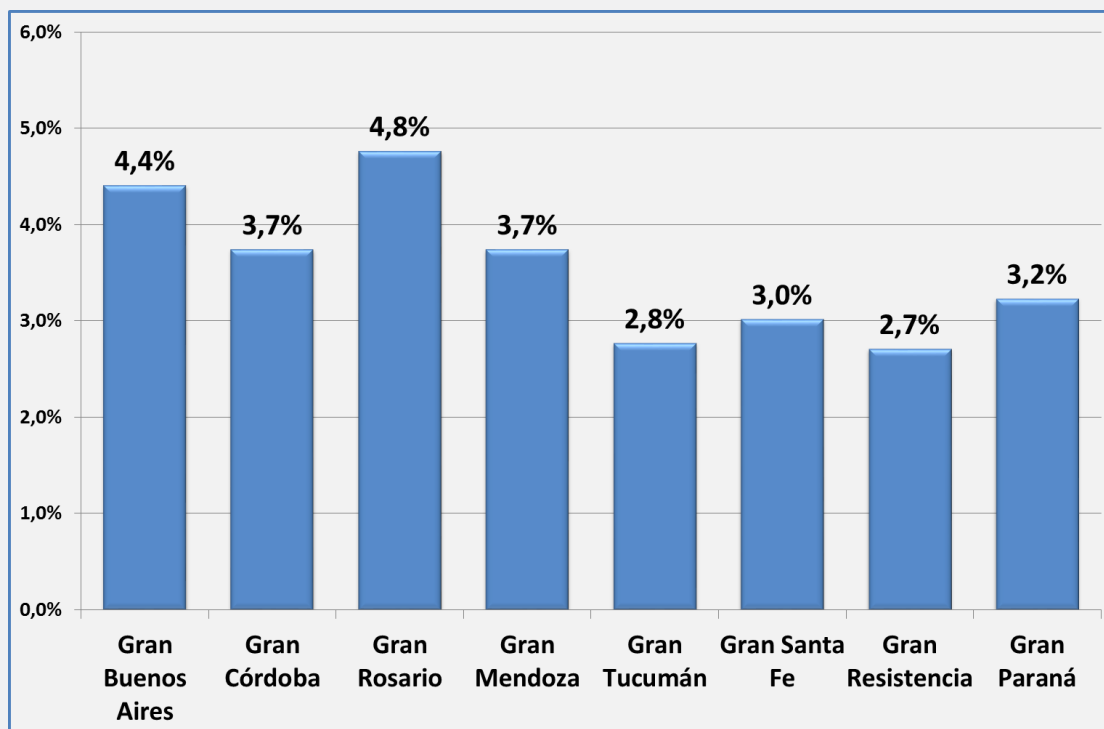
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

En este semestre entre los motivos agrupados en el “resto” se destaca que las ausencias por estudio alcanzaron al 6,5% del total de las inasistencias, proporción que fue más alta a la registrada en el 1° semestre del año (4%) debido a razones estacionales. El porcentaje del semestre bajo análisis es más similar a lo verificado en el 2° semestre/13 (6%).

Por otra parte, en el conjunto que engloba a “otros motivos” dentro del “resto”, también se verifican algunas proporciones más elevadas en los meses en los cuales hubo paro total o parcial de transporte (agosto y noviembre) y un fuerte temporal, especialmente en la zona metropolitana que provocó inundaciones (octubre). Todo ello repercutió en que las ausencias por motivos gremiales, sanciones y fuerza mayor (inundaciones y paro de transporte) se incrementaran en este semestre.

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los distintos aglomerados donde se realiza la indagación, se observa que en el 2° semestre/14 la proporción de ausencias diarias se ubica entre el 2,7% en Gran Resistencia y el 4,8% en Gran Rosario. Los resultados son muy semejantes a lo sucedido en el 1° semestre del año.

Gráfico 2. Porcentaje de personal ausente por jornada laboral según aglomerado relevado. Promedio 2° semestre de 2014.



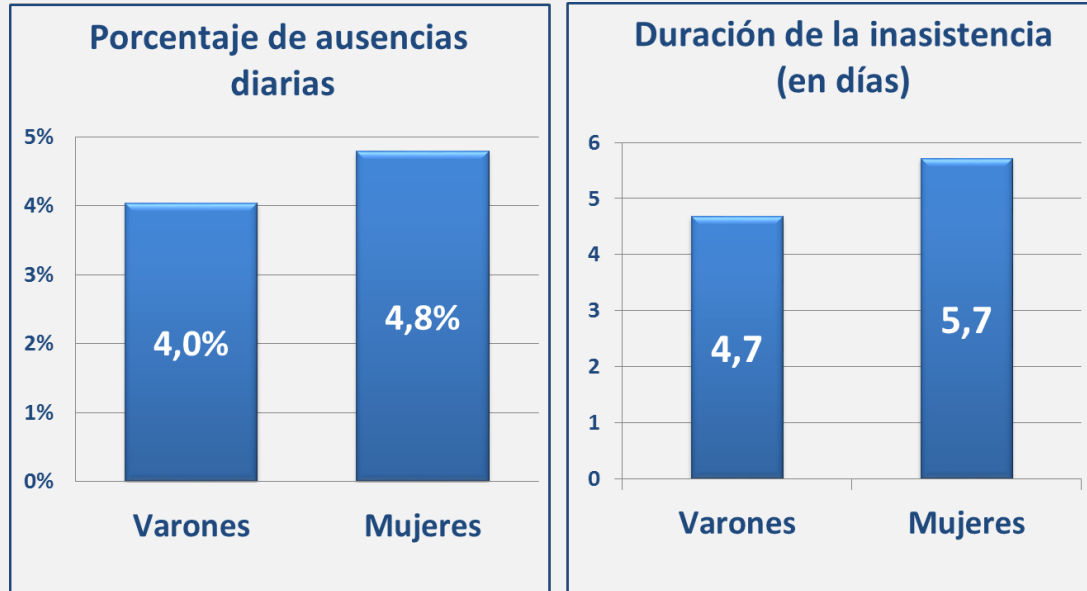
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

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 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/14, la tasa de ausentismo laboral por jornada laboral alcanzaba al 4% para los varones y al 4,8% para las mujeres.

Gráfico 3. Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo.
Promedio 1° semestre de 2014. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

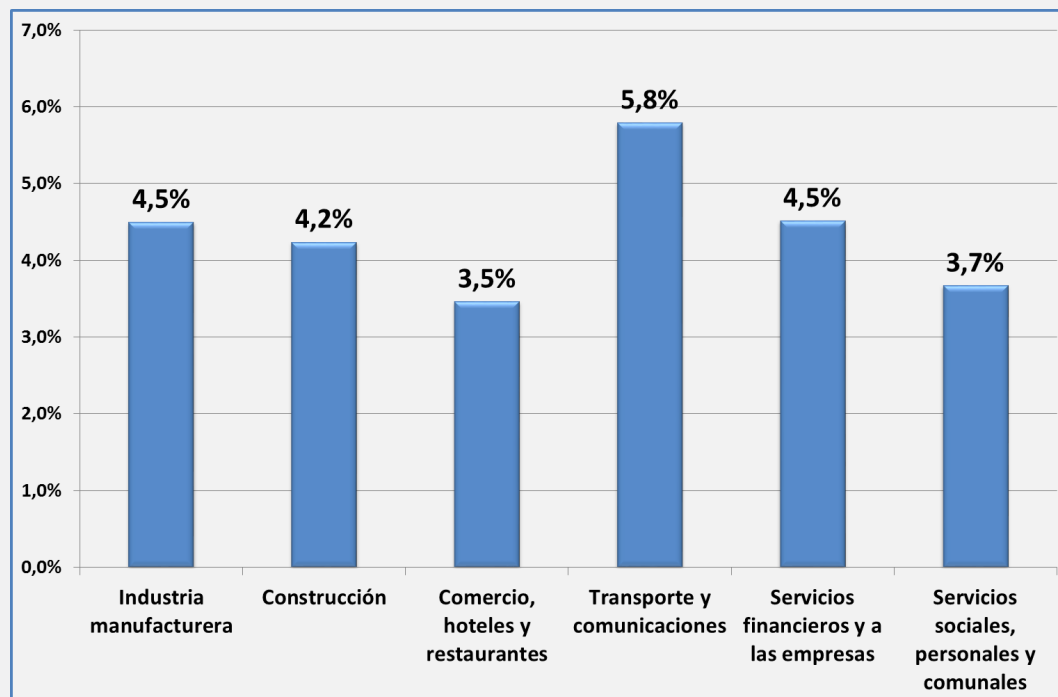
A pesar de la similitud existente en la tasa de ausentismo, las razones de inasistencia son muy disímiles en ambos sexos. Si bien, las mujeres se ausentan más que los varones debido a enfermedades, problemas personales, maternidad y estudio; los varones, en cambio, presentan más faltas sin aviso, y por 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 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 un punto porcentual, valor algo más bajo que en los primeros seis meses de 2014 (+1,3 puntos porcentuales). La proporción de días por inasistencia fue de 4,7 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 empresas.

Gráfico 4. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según rama de actividad. Promedio 2° semestre de 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 3,5% y el 4,5% en la mayoría de los sectores, hasta un máximo del 5,8% 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 (3,5%).

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, las sanciones, y las causales por fuerza mayor, como ya se ha explicado en el primer apartado, también han jugado un papel importante en las diferencias entre actividades.

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

Rama de actividad	Enfermedad	Problemas personales	Accidentes	Faltas sin aviso	Resto	Total
Industria manufacturera	48%	13%	6%	18%	14%	100%
Construcción	26%	7%	9%	51%	7%	100%
Comercio, hoteles y restaurantes	47%	9%	5%	22%	17%	100%
Transporte y comunicaciones	43%	15%	5%	18%	19%	100%
Servicios financieros y a las empresas	45%	13%	5%	13%	24%	100%
Servicios sociales, personales y comunales	55%	16%	4%	7%	17%	100%
Promedio	45%	13%	6%	19%	18%	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 45%), con excepción de la Construcción en la cual sólo un 26% 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 (51%) en el promedio del semestre bajo análisis. También los accidentes laborales explican una proporción superior al promedio de las ausencias diarias (9%).

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 un ausentismo diario del 5,8%, el más alto de todas las ramas. Este mayor nivel de inasistencias se explica por una proporción relativa mayor de faltas sin aviso en noviembre y diciembre (21%). Por su parte, los motivos gremiales fueron más altos que el promedio en los meses de agosto, septiembre y octubre y también se registró una mayor proporción de sanciones en septiembre. Este sector ha tenido un nivel de conflictividad más alto que el resto durante el último tiempo.

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 que las inasistencias por estudios representan el 12% del total y las sanciones 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 2° trimestre/14 una proporción alta de inasistencias por enfermedad (55%), y un bajo porcentaje en las faltas sin aviso (7%),

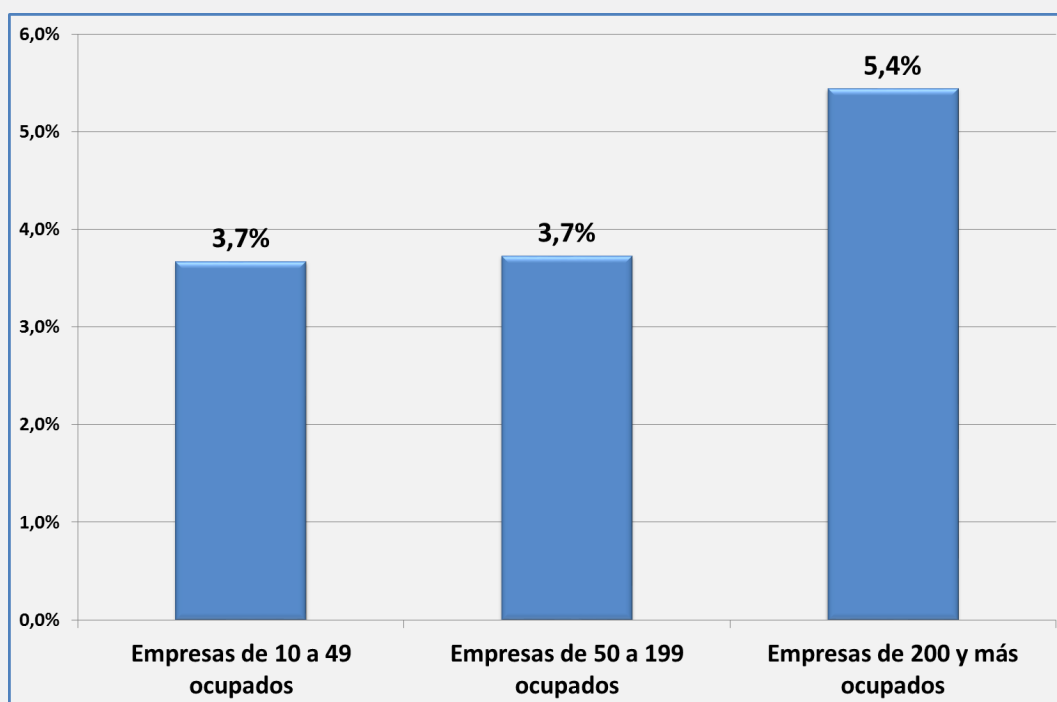
El comportamiento en la Industria es similar a lo ya analizado en períodos anteriores. En esta actividad las enfermedades están algo más presentes entre los motivos de ausencias al compararlos con el promedio del total de las ramas productivas.

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

Así, mientras que en las empresas pequeñas y medianas en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 3,7% del total de la dotación de personal durante el 2° 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 (30% vs. 17% y 13% respectivamente).

Gráfico 5. Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según tamaño de empresa. Promedio 2° semestre de 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 mayor difusión de los derechos laborales contemplados en los convenios y en la legislación. Así, los asalariados en este tamaño 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 las empresas más pequeñas 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.

Estadísticas

Informes

Informes

Estudio

Informes

Estadísticas



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

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