



## INTRODUCCIÓN

En este informe se presentan los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)<sup>1</sup> 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 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 2012<sup>2</sup>, 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 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 segundo semestre del año 2015 corresponden a un promedio mensual de 2.388 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: 822 en el Gran Buenos Aires, 231 en el Gran Córdoba, 232 en el Gran Rosario, 233 en el Gran Mendoza, 219 en el Gran Tucumán, 227 en el Gran Santa Fe, 215 en el Gran Resistencia y 211 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>

## 1. EL IMPACTO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS

De acuerdo con la información relevada por la EIL, se observa que en promedio en el 2° semestre de 2015, el 16,7% 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.

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 2° semestre de 2015, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 4,1% del total de la dotación de personal<sup>3</sup>.

En la comparación con lo sucedido en el 2° semestre de 2014 se observa que los indicadores prácticamente se han mantenido estables.

**Tabla 1:** Incidencia del ausentismo en las empresas privadas. Promedio 2° semestre de 2014 / 2015. Total de aglomerados relevados.

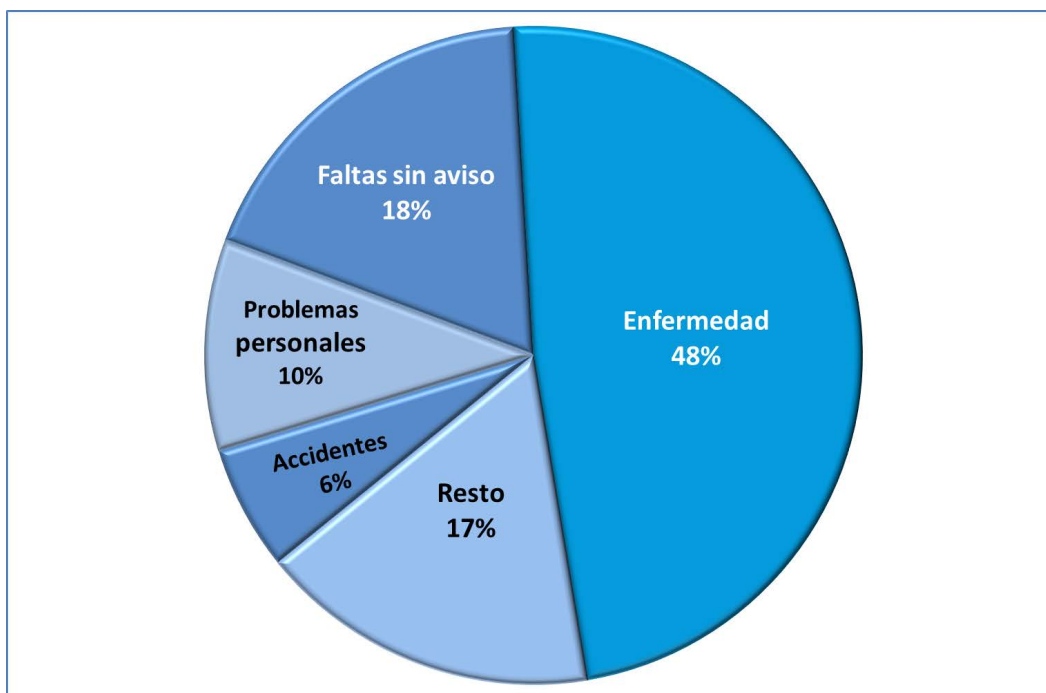
Concepto	Promedio 2° Sem.-14	Promedio 2° Sem.-15
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	17,5%	<b>16,7%</b>
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	4,3%	<b>4,1%</b>
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5,0	<b>5,1</b>

**Fuente:** MTEySS, sobre la base de 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 2° semestre/15, un 48% se explica por problemas de salud, un 18% faltó sin avisar, y un 10% 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.

<sup>3</sup> 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 2015. Total de aglomerados relevados.



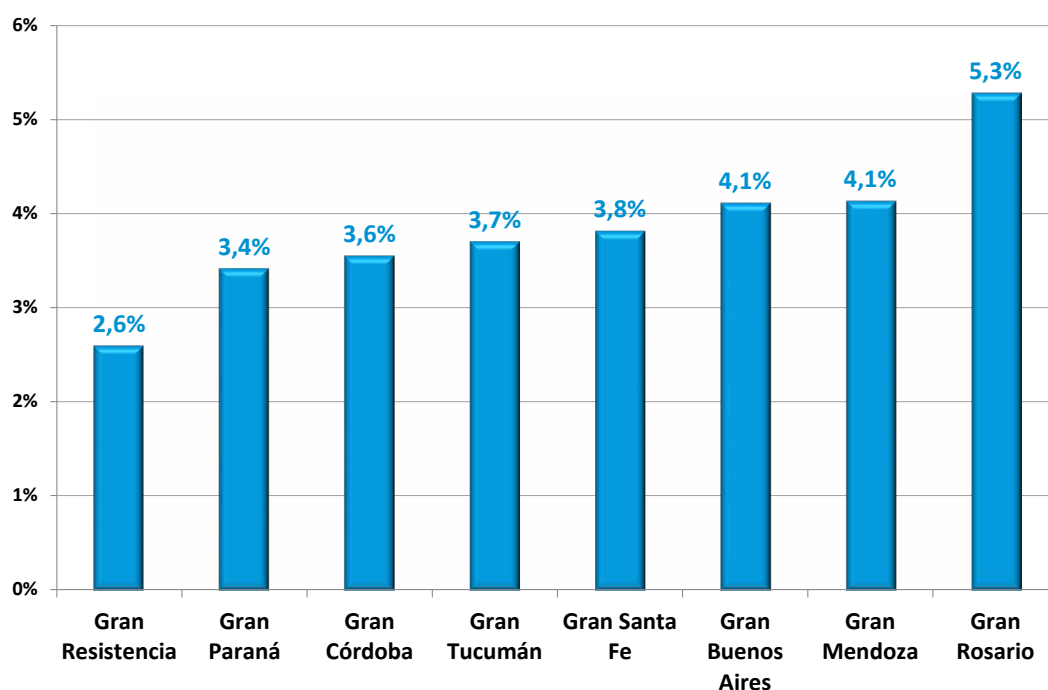
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

En este semestre entre los motivos agrupados en el “resto” se destaca que las ausencias por estudio alcanzaron al 7,4% del total de las inasistencias, proporción que fue más alta a la registrada en el 1° semestre del año (3,8%) debido a razones estacionales. El porcentaje del semestre bajo análisis es más similar a lo verificado en el 2° semestre/14 (6,5%).

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los distintos aglomerados donde se realiza la indagación, se observa que en el 2° semestre/15 la proporción de ausencias diarias se ubica entre el 2,6% en Gran Resistencia y el 5,3% en Gran Rosario. En la comparación con el 2° semestre de 2014, se observa que en algunos aglomerados se registran, en el semestre bajo análisis, algunas muy leves diferencias en la proporción de enfermedades, razones personales y faltas sin aviso. Sin embargo se mantiene el hecho que en Gran Rosario se registró el ausentismo mayor y en Gran Resistencia el menor <sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Para ampliar la caracterización del ausentismo en cada aglomerado relevado, se recomienda recurrir al Anexo estadístico publicado en: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/al.asp>

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



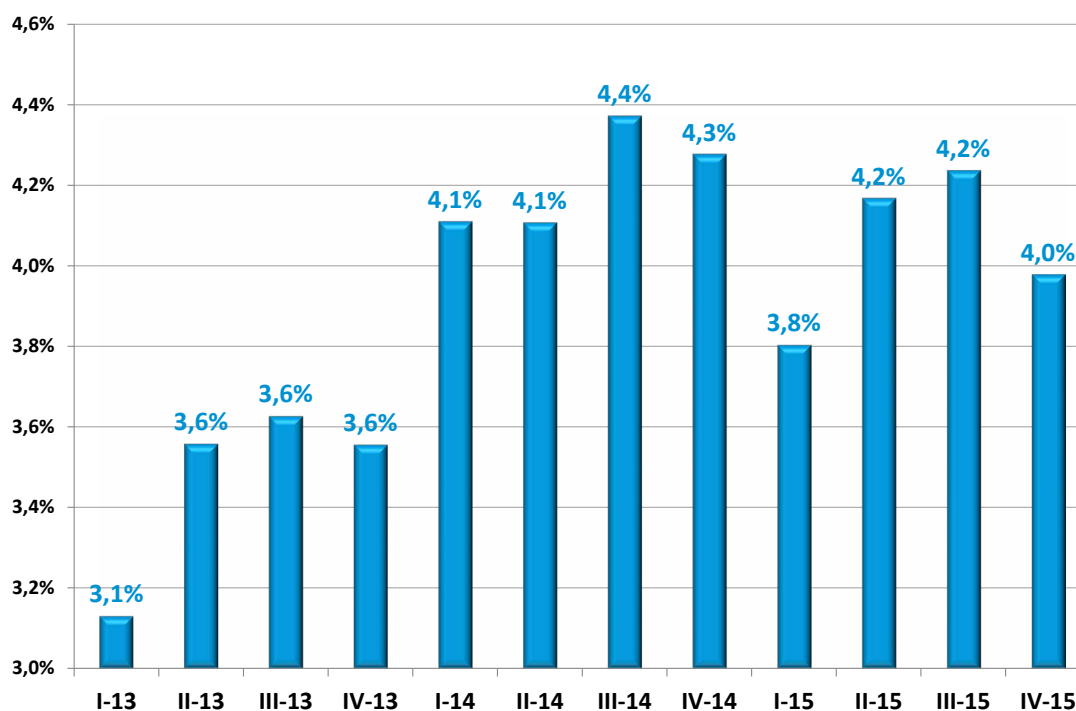
Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

### **EVOLUCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL DESDE 2013**

Dado que la indagación sobre esta temática ya cuenta con tres años completos de relevamientos mensuales, es posible realizar algunos señalamientos iniciales con respecto al comportamiento del ausentismo laboral.

La proporción de trabajadores ausentes en el año 2013 (3,5% promedio anual) fue más baja que la relevada en los años posteriores (4,2% promedio anual 2014 y 4% en 2015). Esto puede deberse a algunos desajustes en la información de las empresas hasta que entraron en régimen con respecto al manejo de la provisión de los datos requeridos. Pese a estas diferencias, puede observarse que, en términos generales, se repite una tendencia similar en cada uno de los tres años analizados.

**Gráfico 3:** Evolución del porcentaje de personal ausente por jornada laboral.  
Promedio trimestral 2013 / 2015.



Fuente: MTEySS, sobre la base de EIL.

En efecto, se registra una proporción de personal ausente por jornada laboral más baja en los primeros trimestres con respecto a los siguientes<sup>5</sup>. Esto puede deberse a que el cálculo se realiza con relación a la cantidad de días/hombre de la dotación total de la empresa y en el período estival (especialmente en enero y febrero) es cuando se verifican menos trabajadores presentes debido a las vacaciones anuales, por ello disminuye la cantidad de personas que se encuadran dentro del cálculo del ausentismo laboral.

En los terceros trimestres de cada uno de los tres años se destaca el porcentaje más alto de ausentismo. Este trimestre coincide con el invierno e inicio de la primavera, momento en que resultan más frecuentes las patologías broncopulmonares<sup>6</sup>. Así, se ha identificado que entre los motivos de ausentismo se incrementan en este período del año las faltas por enfermedad.

Por último, durante los tres años analizados se observa que en todos los cuartos trimestres se registra una disminución del ausentismo con respecto al trimestre anterior. Esto se debe a una baja en las ausencias por enfermedad, que se habían incrementado en julio, agosto y septiembre. Esta disminución no llega a compensarse con las ausencias por estudio que en todos los diciembre se aumentan.

<sup>5</sup> En el año 2014 la diferencia entre el 1° trimestre y el segundo es mínima.

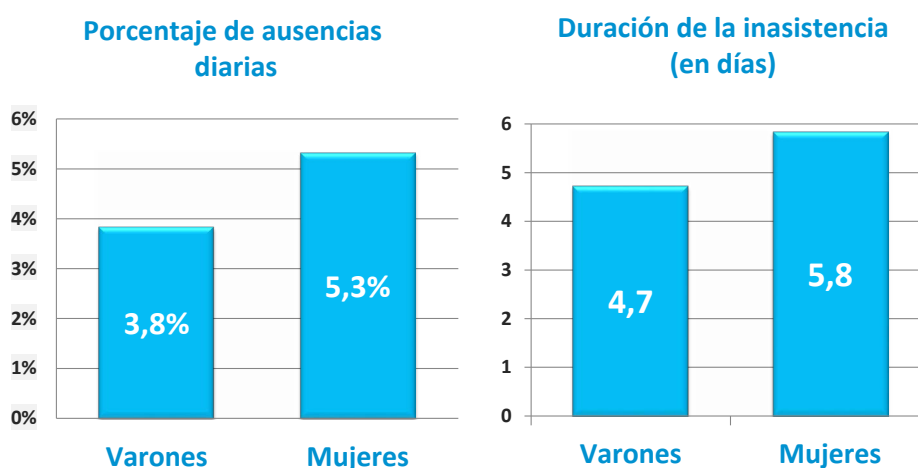
<sup>6</sup> Resfriado, gripe, neumonía, bronquitis, alergias, etc.

## 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 y cuidado doméstico y familiar.

Sin embargo, de la información relevada por la EIL se desprende que el porcentaje de inasistencia de varones y mujeres no indica diferencias muy grandes. En efecto, en el promedio del 2° semestre/15, la tasa de ausentismo laboral por jornada laboral alcanzaba al 3,8% para los varones y al 5,3% para las mujeres. La diferencia en este semestre fue de 1,5 punto porcentual, mientras que en el 2° semestre/14 había sido de 0,7 pp.

**Gráfico 4:** Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo.  
Promedio 2° semestre de 2015. Total de aglomerados relevados.



**Fuente:** MTEySS, sobre la base de EIL.

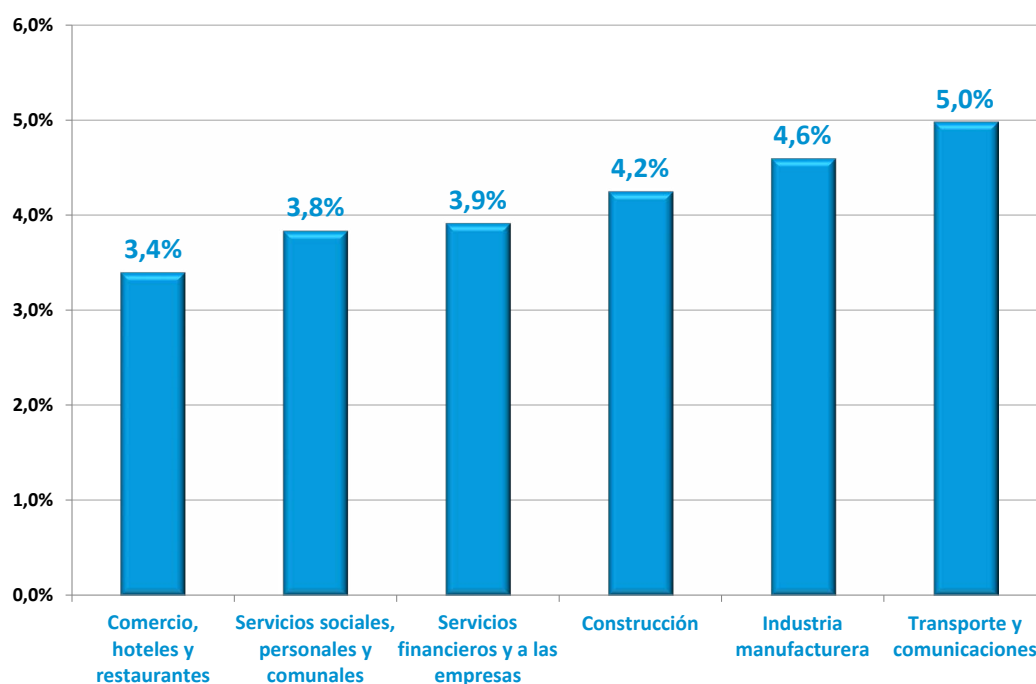
A pesar a esta moderada diferencia en la tasa de ausentismo, las razones de inasistencia son muy disimiles en ambos sexos. Si bien, las mujeres se ausentan más que los varones debido a enfermedades, problemas personales, maternidad y estudio; los varones, en cambio, presentan más faltas sin aviso, y 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). Asimismo la tasa de ausentismo masculino es más alta que la de las mujeres por motivos gremiales y por 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 1,1 punto porcentual, valor similar al identificado en el mismo semestre de 2014 (+1 pp). La proporción de días por inasistencia fue de 4,7 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.

### 3. INCIDENCIA DEL AUSENTISMO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA<sup>7</sup>

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 5:** Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según rama de actividad. Promedio 2° 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 en el 2° semestre/15 entre el 3,8% y el 4,6% en la mayoría de los sectores, hasta un máximo del 5% 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 comercio, hoteles y restaurantes (3,4%). Estas diferencias y la tendencia de cada actividad productiva son similares a las identificadas en el mismo semestre de 2014.

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.

<sup>7</sup> Para ampliar la caracterización del ausentismo según rama y tamaño de la empresa, se recomienda recurrir al Anexo estadístico publicado en: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/al.asp>

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

Rama de actividad	Enfermedad	Faltas sin aviso	Problemas personales	Accidentes	Resto	Total
Industria manufacturera	50%	16%	11%	7%	16%	100%
Construcción	31%	43%	6%	11%	8%	100%
Comercio, hoteles y restaurantes	48%	23%	8%	5%	16%	100%
Transporte y comunicaciones	50%	18%	12%	6%	14%	100%
Servicios financieros y a las empresas	52%	14%	7%	4%	22%	100%
Servicios sociales, personales y comunal	49%	13%	15%	5%	18%	100%
<b>Promedio</b>	<b>48%</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

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 48%), con excepción de la Construcción en la cual sólo un 31% 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 43% en el promedio del semestre bajo análisis. También los accidentes laborales explican una proporción que casi duplica al promedio de las ausencias diarias (11%) en el total de las actividades económicas estudiadas.

En el Comercio, hoteles y restaurantes se observó una distribución de los motivos similar al promedio relevado en el semestre. Sólo se destacó una proporción algo superior al promedio en las faltas sin aviso, tendencia que se repite en la mayoría de los semestres ya analizados.

La incidencia de los diferentes motivos de inasistencia en el caso del Transporte, se ubica dentro del promedio de la distribución general del conjunto de las ramas de actividad.

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 inasistencias por estudios representan el 5% del total, incrementando por sobre el promedio el porcentaje que se agrupa en el “resto”. Esta tendencia se reitera en la mayoría de los semestre analizados desde 2013. Por su parte, las faltas sin aviso son 4 puntos porcentuales más bajas que el promedio en la distribución de los motivos del ausentismo en esta rama de actividad.

En el caso de los Servicios sociales, personales y comunales, se registró en el 2° trimestre/15 un bajo porcentaje en las faltas sin aviso (13%), mientras que los problemas personales explicaron un 15% del ausentismo, cuando esta razón sólo inidó en un 10% en el promedio de las ramas.

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.

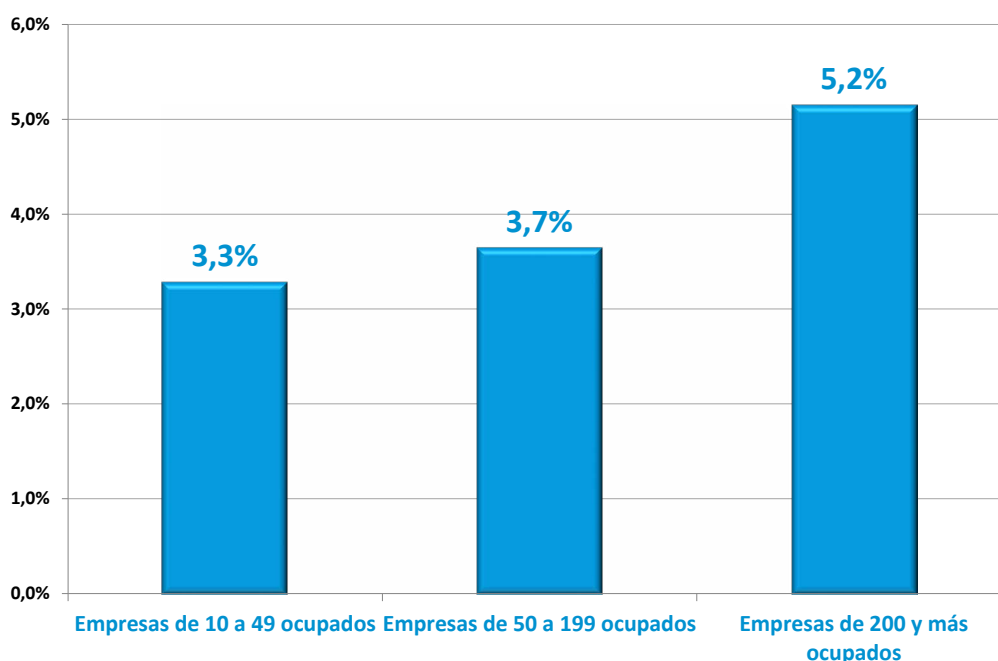


Al analizar el comportamiento del ausentismo laboral según el tamaño de empresa resulta llamativa la diferencia que se produce entre las grandes firmas y las más chicas. Este fenómeno se ha repetido en todos los períodos analizados hasta el momento.

Así, mientras que en las empresas pequeñas y medianas en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, en un 3,3% y un 3,7% del total de la dotación de personal durante el 2° semestre/15, en las unidades productivas de 200 y más asalariados la tasa de ausentismo por jornada laboral ascendió al 5,2%.

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 de estudio es más alta que en las pequeñas unidades productivas. En cambio, el porcentaje de personas que faltan sin aviso es casi el doble en las empresas de entre 10 y 49 asalariados en comparación con las medianas y grandes (28% vs. 16% y 15% respectivamente).

**Gráfico 6:** Porcentaje del personal ausente por jornada laboral según tamaño de empresa. Promedio 2° semestre de 2015. Total de aglomerados relevados.



**Fuente:** MTEySS, sobre la base de EIL.

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 probable considerar que en las empresas más pequeñas resulte extendido un bajo grado de profesionalidad en la gestión de recursos humanos. Esto no contribuye a generar canales formales para que el trabajador realice los avisos correspondientes cuando tiene un problema de salud o de índole personal, recurriendo por ello a ausentarse sin previo aviso.

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 firmas 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.

#### **4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO 2013 / 2015**

En la información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales durante los últimos tres años en materia de ausentismo laboral, se destaca que, para el nivel agregado del conjunto de las empresas privadas, alrededor de un 4% de los asalariados se ausenta a su trabajo por lo menos un día hábil en el mes<sup>8</sup>. Asimismo, se verifica que del total de las inasistencias, algo más de dos tercios se debe 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, son consideradas como una causa que se debería intentar minimizar, en términos de los costos materiales y no materiales que ellas implican. Sin embargo, en ambos casos siempre 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 refleja que el porcentaje de ausentismo es bastante similar para ambos sexos (en promedio, el personal femenino tiene una tasa de ausentismo más alta en 0,7 punto porcentual en relación al masculino). Si bien las mujeres se ausentan más por enfermedad, estudios y maternidad, los varones compensan la diferencia faltando en mayor medida sin aviso y por accidentes. Esto último muy ligado al tipo de tareas en las que se insertan con mayor frecuencia los varones. Con respecto a la duración del ausentismo siempre es más alto en las mujeres, explicado esto por el tipo de motivos que causa la inasistencia; aunque de todos modos la diferencia supera en poco al punto porcentual.

El comportamiento del ausentismo laboral tiene diferencias en los distintos aglomerados encuestados. Mientras que en la mayoría de los centros urbanos el promedio de los últimos tres años oscila entre el 3,1% y el 4%, se destacan en todas las mediciones Gran Rosario como la jurisdicción que tiene la tasa más alta (4,4%) y Gran Resistencia con la más baja (2,2%), siempre considerando el promedio 2013 / 2015.

---

<sup>8</sup> 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%.

Otro aspecto saliente del fenómeno del ausentismo laboral es que su incidencia en las empresas y los motivos de las ausencias son diferentes, 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 5,7% (como promedio de los tres años analizados). En las grandes empresas el promedio 2013/2015 asciende a 4,9% vs. 3,2% en las firmas de 10 hasta 49 trabajadores.

Pese a que la tasa de ausentismo identificada por la EIL en los centros urbanos relevados da cuenta que este fenómeno tiene una magnitud de alrededor del 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 podrían destacar:

- 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 varias 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 faltas 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.