

# MEDICIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL:

## Presentación de los indicadores y consideraciones metodológicas - EIL

### 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, por distintas razones, 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) que se releva mensualmente, con el fin de poder brindar una medición agregada del fenómeno para el conjunto de firmas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo las del sector primario.

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.

### 1. EL AUSENTISMO A NIVEL DE EMPRESA Y A NIVEL AGREGADO (TOTAL DE EMPRESAS ENCUESTADAS)

La gran mayoría de las empresas lleva registro del tiempo trabajado y de las ausencias de su personal según las razones que las causaron. En términos generales, tanto el tiempo trabajado como el no trabajado son medidos en horas/trabajador, dado que los establecimientos definen

la cantidad de horas teóricas que un empleado tiene que cumplir, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, en los respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, en los regímenes específicos de las empresas o en los particulares para determinados sectores o regiones del país.

En este sentido, de acuerdo a las referencias recogidas a través de varios informantes claves <sup>1</sup>, las firmas medianas y grandes consideran que un tope aceptable de ausentismo es el que no supera el 5% de ausencias, calculadas sobre el total teórico que el conjunto de los empleados de una empresa debería trabajar. Lógicamente esta proporción tiene variaciones según el sector de actividad al que pertenezca la empresa y también según si se considera una unidad productiva en particular, o un conjunto de ellas, como en el caso de la EIL que brinda información a nivel agregado.

Si bien muchas firman expresan este porcentaje con relación a las horas de ausencias considerando el total de horas teóricas laborables en un determinado período de tiempo, el cálculo también se puede realizar, siguiendo la misma metodología, sobre el total de días teóricos que el personal debería trabajar, es decir, los días laborables.

## **2. RELEVAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) comenzó a relevar datos sobre ausentismo laboral en las empresas a partir de agosto de 2012. La indagación se realiza mensualmente a la misma muestra de empresas a las que se le aplica el cuestionario habitual.

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.

Los resultados corresponden a un promedio mensual aproximado de 2.300 empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias.

La consulta consiste en que cada empresa indique la cantidad de personal no jerárquico que estuvo ausente durante el mes, según sexo y razones del ausentismo. Asimismo se les pregunta para cada caso, sobre la cantidad de días que las personas no trabajaron.

Con respecto a las razones del ausentismo se le brinda a las empresas once alternativas para que en cada una de ellas indique la cantidad de personal que no concurrió a su trabajo durante el mes bajo análisis dividido según sexo. Los motivos son:

---

**1** Información suministrada por la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADRHA).

1. Enfermedad
2. Problemas personales
3. Accidentes
4. Faltas sin aviso
5. Enfermedad laboral
6. Estudio
7. Maternidad
8. Sanciones
9. Motivos gremiales
10. Nacimiento / matrimonio / defunción
11. Otras razones

Los motivos gremiales y por nacimiento / matrimonio / defunción, se comenzaron a relevar en marzo de 2013.

Por su parte, la indagación del ausentismo según sexo también se inició en marzo de 2013.

### 3. PRINCIPALES INDICADORES

- **PROPORCIÓN DE TRABAJADORES AUSENTES:** porcentaje de trabajadores ausentes al menos una jornada en el mes con respecto a la dotación total de personal de las empresas al inicio del mes.
- **CANTIDAD DE DÍAS DE AUSENCIA POR TRABAJADOR AUSENTE:** expresa la duración media de la inasistencia en cantidad de días.
- **PORCENTAJE DE AUSENCIAS DIARIAS EN EL TOTAL DE JORNADAS LABORABLES:** proporción del total de días/trabajador de ausentismo sobre el total de días/trabajador laborables en el período bajo estudio.
- **COMPOSICIÓN DE PERSONAL AUSENTE SEGÚN MOTIVO:** se presenta la proporción de trabajadores que se ausentaron durante el mes según las razones que ocasionaron la inasistencia.
- **PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON AUSENTISMO SEGÚN MOTIVO:** porcentaje de empresas que registraron ausentismo durante el mes según los motivos que causaron las ausencias del personal.

La información se presenta para el total de aglomerados relevados y para cada uno de ellos<sup>2</sup>. Asimismo, para el total de aglomerados relevado, los datos se desagregan según sexo, sector y rama de actividad y tamaño de empresa.

---

<sup>2</sup> Los datos de Gran Resistencia, Gran Paraná y Gran Santa Fe, corresponden al total de empresas de 5 y más trabajadores de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias.

## **4. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Semestralmente se publica un informe en el cuál se incluye el análisis de los datos correspondientes al período bajo estudio, y el anexo estadístico con la evolución mensual de la información disponible.

La primera publicación corresponde al año 2013, en la cual se presenta el análisis en conjunto de los dos semestres del año.