



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 2016.

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.

El presente 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 primer semestre del año 2016 corresponden a un promedio mensual de 2.423 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: 820 en el Gran Buenos Aires, 238 en el Gran Córdoba, 236 en el Gran Rosario, 238 en el Gran Mendoza, 218 en el Gran Tucumán, 240 en el Gran Santa Fe, 218 en el Gran Resistencia y 215 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 primer semestre de 2016, el 15,7% 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 primer semestre del año 2016, en cada día hábil de trabajo se ausentó, en promedio, un 3,9% del total de la dotación de personal³.

En la comparación con lo sucedido en el primer semestre de 2015 se observa que los indicadores se han mantenido estables.

Tabla Nº 1 | Incidencia del ausentismo en las empresas privadas. Promedio de los primeros semestres. Total aglomerados relevados.

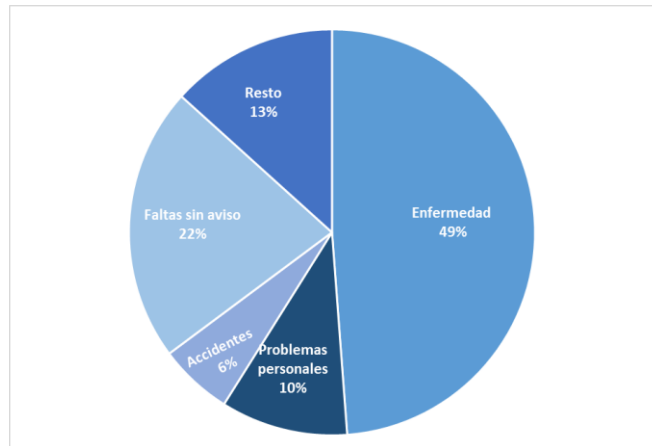
Concepto	Promedio 1° Sem.-13	Promedio 1° Sem.-14	Promedio 1° Sem.-15	Promedio 1° Sem.-16
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	15,9%	16,4%	17,0%	15,7%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5,1	5,0	4,8	5,2
Procentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	3,3%	4,1%	4,0%	3,9%

Fuente: MTEySS, en base a datos de la 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 relevada, se observa que del total de asalariados que registraron ausencias en sus empleos durante el primer semestre de 2016, un 49% se explica por problemas de salud, un 22% 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.

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%.

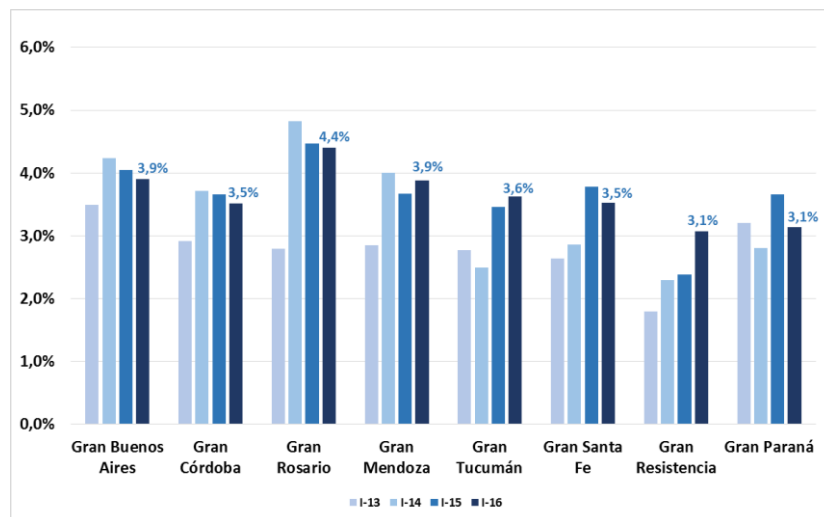
Gráfico N° 1 | Distribución de los trabajadores ausentes según motivo. Promedio 1er semestre de 2016. Total aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

Con respecto a la incidencia del ausentismo en los aglomerados donde se realiza la indagación, se observa que en el primer semestre del año la proporción de ausencias diarias se ubica entre un mínimo de 3,1% en Gran Resistencia y Gran Paraná y un máximo de 4,4% en Gran Rosario.

Gráfico N° 2 | Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborales según aglomerado relevado. Promedio de los primeros semestres.



Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

Comparando con los años anteriores, se observa que en todos los aglomerados relevados a excepción de Gran Tucumán y Gran Resistencia, el primer semestre del año 2016 registra el menor nivel de ausentismo para el mismo período en los años analizados.

Por el contrario, en Gran Tucumán el ausentismo ascendió a 3,6% y en Gran Resistencia al 3,1%, máximos valores para esos aglomerados desde el 2013. De todas formas, no son valores elevados

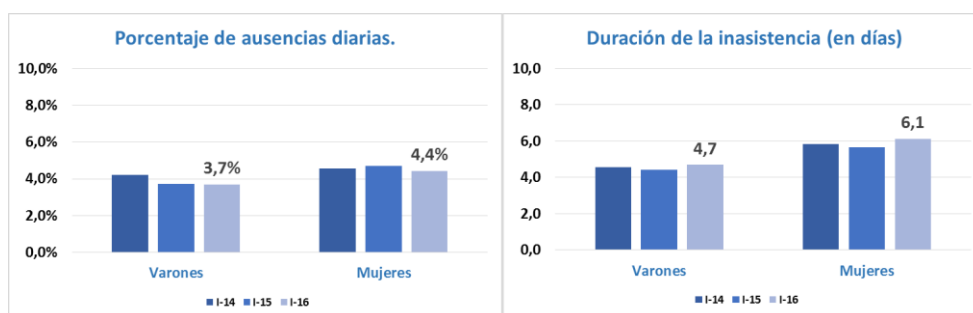
si se los compara con los otros aglomerados.

En el caso de los aglomerados de Gran Buenos Aires, Gran Córdoba y Gran Rosario, se registra el mismo comportamiento: un mínimo valor en el primer semestre de 2013, un máximo valor en 2014 y de ahí en más, se visualiza una tendencia decreciente en los dos años siguientes.

2. Incidencia del ausentismo según sexo

De la información relevada por la EIL, se desprende que la diferencia en el porcentaje de inasistencia de varones y mujeres no resultó significativa. En efecto, en el promedio del primer semestre de 2016, el porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables alcanzaba al 3,7% para los varones y al 4,4% para las mujeres. La diferencia en este semestre fue de 0,7 puntos porcentuales, mientras que en el primer semestre del año anterior había sido del 1%. En el primer semestre de 2014, la brecha entre ambos sexos era menor, producto de un mayor porcentaje de ausencias diarias por parte de los varones⁴.

Gráfico Nº 3 | Incidencia y duración del ausentismo laboral según sexo. Promedio de los primeros semestres. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

Por otro lado, 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). Asimismo la tasa de ausentismo

⁴ La información sobre ausentismo desagregada por sexo se releva desde Marzo de 2013.

masculino es más alta que la de las mujeres por motivos gremiales y por sanciones.

Sin embargo, cabe señalar, que si se observa la incidencia en función de los días de ausencia según el motivo, la diferencia no resulta demasiado significativa en cuanto a enfermedad. Mientras que en las faltas sin aviso la proporción de días de ausencia masculinos más que duplica a la proporción de ausencias femeninas.

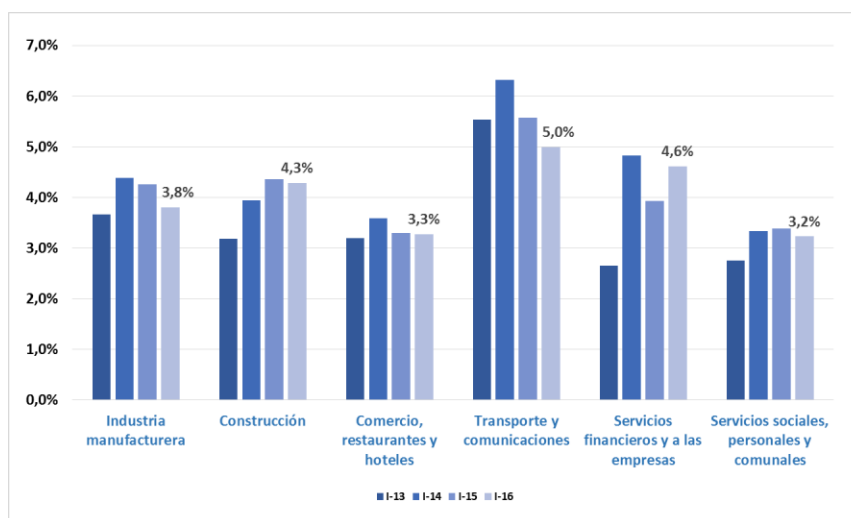
Al analizar el promedio de días por trabajador ausente se observa una diferencia que en este semestre es de 1,4 puntos porcentuales, valor levemente superior al identificado en el mismo semestre de 2015 (+1,2 pp). La proporción de días por inasistencia fue de 4,7 en los varones y de 6,1 en el caso de las mujeres.

3. Incidencia del ausentismo según rama de actividad y tamaño de empresa⁵

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.

⁵ Para ampliar la caracterización del ausentismo según rama y tamaño de la empresa, se recomienda recurrir al Anexo estadístico publicado en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/resultados.asp>

Gráfico N° 4 | Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborales según rama de actividad. Promedio de los primeros semestres. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

El análisis del ausentismo laboral según **rama de actividad** muestra que su incidencia, en el primer semestre de 2016, fue del 3,3% para el Comercio, 3,8% en la Industria Manufacturera, 4,3% en Construcción y 4,6% para Servicios Financieros y a las empresas (que incluye las actividades de limpieza y seguridad), alcanzando 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 Servicios comunales y sociales (3,2%).

Observando los datos desde el año 2013 se advierte que de forma regular son los servicios sociales y el comercio los sectores con menor incidencia del ausentismo (apenas por encima del 3%), mientras que la industria y el transporte registran los mayores porcentajes (entre 4 y 6%).

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 Nº 2 | Distribución del personal ausente de cada rama de actividad, según los principales motivos de inasistencias. Promedio 1er semestre de 2016. Total de aglomerados relevados.

Rama de actividad	Enfermedad	Faltas sin aviso	Problemas personales	Accidentes	Resto	Total
Industria manufacturera	52%	18%	11%	7%	12%	100%
Construcción	30%	48%	7%	10%	4%	100%
Comercio, hoteles y restaurantes	48%	23%	8%	6%	14%	100%
Transporte y comunicaciones	48%	21%	15%	6%	11%	100%
Servicios financieros y a las empresas	50%	24%	6%	4%	16%	100%
Servicios sociales, personales y comunales	53%	12%	13%	5%	16%	100%
Promedio	49%	22%	10%	6%	13%	100%

Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

La enfermedad es la principal causa de ausentismo en todas las ramas de actividad (en promedio explica el 49%), con excepción de la **Construcción** en la cual sólo un 30% 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 48% en el promedio del semestre bajo análisis. También los accidentes laborales explican una proporción que casi duplica al promedio de las ausencias diarias (10%) en el total de las actividades económicas estudiadas.

El comportamiento en la **Industria Manufacturera** se mantuvo dentro de los parámetros generales, observándose sólo en las faltas sin aviso un porcentaje menor al promedio.

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

El **Transporte** y los **Servicios financieros y a las empresas** se ubican dentro de los parámetros de la distribución general del conjunto de las ramas de actividad. Sólo los problemas personales se relevaron en el semestre en porcentajes algo superiores al promedio en la primera rama, mientras que en la segunda lo hicieron hacia la baja.

En el caso de los **Servicios sociales, personales y comunales**, se registró en el primer semestre de 2016 un bajo porcentaje en las faltas sin aviso (12%) en relación al promedio general, mientras que el ausentismo por enfermedad (53%) fue el más alto en comparación con las demás ramas.

Al analizar el comportamiento del ausentismo laboral según el **tamaño de empresa** se observa una diferencia entre las grandes firmas, por un lado, y las medianas y más chicas, por el otro. Este fenómeno se ha repetido en todos los períodos analizados hasta el momento.

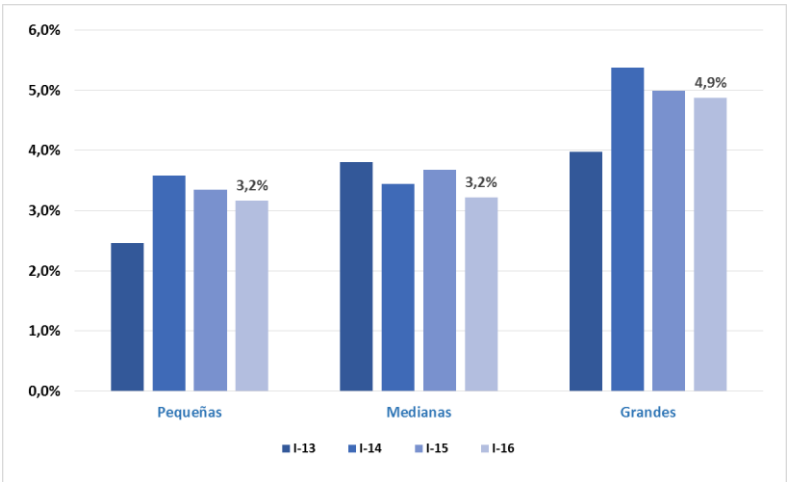
Así, mientras que en las empresas pequeñas y medianas en cada día hábil de trabajo se ausentó,

en promedio, un 3,2% del total de la dotación de personal durante el primer semestre de 2016, en las unidades productivas de 200 y más asalariados la tasa de ausentismo por jornada laboral ascendió al 4,9%.

En relación al mismo período del año anterior, en todos los tamaños de empresa el porcentaje de ausencias diarias se presenta en paulatino descenso.

En cuanto a la composición de los trabajadores ausentes según los motivos de las inasistencias, se observa en este semestre que en las firmas más grandes y medianas la proporción de trabajadores ausentes por razones de enfermedad 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 de entre 10 y 49 asalariados en comparación con las medianas y grandes (29,1% vs. 19,7% y 19,3% respectivamente).

Gráfico N° 5 | Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborales según tamaño de empresa. Promedio de los primeros semestres. Total de aglomerados relevados.



Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.