



Tu ausentismo, mis derechos*

En los últimos meses las autoridades del Gobierno Nacional, desde el Ministro de Trabajo hasta el propio Presidente, y los representantes de las principales Cámaras Patronales han intentado instalar al ausentismo como uno de los problemas centrales de las relaciones laborales en nuestro país. Según esta posición, los trabajadores que se ausentan de sus lugares de trabajo disminuyen la productividad, impiden el normal funcionamiento de los establecimientos y, en palabras del Presidente, le ponen un palo en la rueda a toda la sociedad.

Sin embargo, los datos oficiales, provenientes de la Encuesta de Indicadores Laborales que elabora el Ministerio de Trabajo, muestran un escenario totalmente distinto. Como veremos a continuación, la mayoría de las ausencias se origina en enfermedades y accidentes (en muchos casos ligados a condiciones de trabajo cuya modificación depende de los empleadores), o en el ejercicio de derechos legales o convencionales como la licencia por maternidad o por estudios. Por el contrario, las ausencias imputables a los trabajadores se encuentran en niveles muy marginales.

A continuación presentamos los principales aspectos de la información oficial disponible sobre el mal llamado “ausentismo laboral”, para luego aportar información adicional sobre la negociación colectiva de licencias laborales y finalmente introducir cuestiones de género vinculadas a este debate. En una breve síntesis podemos destacar que:

- Las ausencias laborales por razones imputables a los trabajadores afectaron diariamente, entre los años 2013 y 2015, al 0,66% del total de empleados. Ello implica que se ausentó diariamente, sin causal que lo justifique, uno de cada 151 trabajadores.
- Los principales motivos de las ausencias laborales son las enfermedades y los accidentes (muchos de ellos originados o agravados por las condiciones en las que se realizan las tareas), que explican el 68% de las inasistencias totales.
- Otra proporción de las ausencias laborales se explica por la utilización de licencias reconocidas en la legislación laboral o en los convenios colectivos de trabajo. Entre ellas se encuentran la licencia por maternidad, por estudios, por motivos gremiales o por otras cuestiones tales como nacimiento, matrimonio o fallecimiento.
- Los convenios colectivos de trabajo suelen extender el tiempo de las licencias reguladas en la ley de contrato de trabajo y en ocasiones pueden incorporar nuevos

* Documento elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma). Equipo de trabajo: Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel. Agosto 2016

motivos (por ejemplo la licencia por cuidado de familiar). En los últimos años la materia más reiterada dentro de este capítulo ha sido la extensión de la licencia parental.

- Las ausencias laborales impactan diferencialmente entre varones y mujeres. De acuerdo a la información oficial disponible casi el 24% de las ausencias de mujeres se explica por razones de maternidad, mientras que los varones presentan niveles mucho más elevados de faltas sin aviso y por accidentes.

De esta manera, cabe concluir señalando que el renovado debate sobre el “ausentismo laboral” no es más que un intento discursivo para legitimar el avance sobre los derechos de los trabajadores a partir de la promoción de una mayor flexibilidad laboral, tanto en el plano legislativo como en la negociación de los convenios colectivos de trabajo.

1. El verdadero “ausentismo laboral” es insignificante

Entre los años 2013 y 2015 la proporción de días de ausentismo en el sector privado, por razones imputables a los trabajadores, fue de apenas el 0,66%. En otras palabras, ello quiere decir que en promedio falta injustificadamente un trabajador por día cada 151 que efectivamente cumplen con sus obligaciones laborales.

La información oficial proviene del relevamiento efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación a través de la Encuesta de Indicadores Laborales. Según el estudio oficial, la proporción de trabajadores que no concurrió diariamente a su lugar de trabajo entre los años 2013 y 2015 fue, en promedio, del 3,9% (en otras palabras, uno de cada 25 trabajadores). Sin embargo, la gran mayoría de dichas ausencias fue por el ejercicio de derechos legales o convencionales, entre los cuales se encuentran ausencias por enfermedades, por accidentes, por motivos de estudio, por maternidad, por razones gremiales, etc. Es decir, que el Ministerio de Trabajo incluyó dentro del llamado “ausentismo” al ejercicio de derechos reconocidos en la legislación laboral o en los convenios colectivos de trabajo¹. Veamos en el siguiente cuadro los principales motivos del ausentismo a partir de los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales.

¹ Aún así, cabe destacar que el Ministerio de Trabajo señala en las consideraciones metodológicas 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”. Menos mal, podríamos agregar.

Composición de días de ausentismo según motivo y sexo (2013 – 2015)²

Motivo	Varones	Mujeres	Total
Enfermedad	50,8%	51,0%	50,7%
Problemas personales ³	5,4%	5,6%	5,5%
Accidentes	22,2%	7,5%	16,6%
Faltas sin aviso	13,2%	4,8%	10,1%
Enfermedad laboral	0,5%	1,0%	0,7%
Estudio	1,5%	2,6%	1,9%
Maternidad	0,1%	23,9%	9,0%
Sanciones	1,7%	0,5%	1,2%
Motivos gremiales	2,0%	0,6%	1,4%
Nacimiento / Matrimonio / Defunción	1,6%	1,2%	1,4%
Otras razones	1,2%	1,3%	1,3%
Faltas no imputables al trabajador ⁴	80,3%	88,3%	83,1%

Fuente: Observatorio del Derecho Social sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo

Resulta más que evidente que las faltas no imputables al trabajador no pueden considerarse como “ausentismo laboral”. Si el objetivo de la política laboral del Gobierno Nacional es reducir el ausentismo fundado en alguna de estas causas, ello solo podría lograrse a partir de alguno de los siguientes supuestos:

- Que los trabajadores concurren a sus lugares de trabajo a pesar de estar padeciendo una enfermedad o un accidente que los incapacite para desarrollar normalmente sus tareas;
- Que los trabajadores no hagan uso de la licencia por estudios;
- Que los trabajadores no utilicen las licencias gremiales previstas en los convenios colectivos de trabajo;

² El ausentismo por sexo comenzó a relevarse en marzo de 2013, por lo que aquí se considera el promedio entre dicho mes y diciembre de 2015.

³ Si bien hemos agrupado esta categoría dentro de las ausencias imputables al trabajador, la forma en que se construye el dato por parte del Ministerio de Trabajo vela su especificidad. Los problemas personales pueden estar amparados en una licencia o estar por fuera de los derechos convencionales. Es por eso que el total de ausencias injustificadas que construimos tiene incluso un sesgo de representación. Algunos ejemplos de este tipo lo constituyen las licencias por trámites personales, de cuidado de familiar enfermo, etc, presentes en numerosos convenios colectivos de trabajo.

⁴ Dentro de las faltas no imputables al trabajador incluimos las ausencias por enfermedades o accidentes (laborales o inculpables), por estudios, por nacimiento, matrimonio o fallecimiento, por maternidad y por razones gremiales. También consideramos aquí las faltas por sanciones ya que en este caso la ausencia del trabajador es una consecuencia directa de una decisión del empleador. Si bien en este caso ello puede haberse originado en un incumplimiento del trabajador, lo cierto es que la ausencia es consecuencia del accionar del empleador y no de una decisión de ausentarse por parte del trabajador.

- Que los trabajadores concurren a su lugar de trabajo a pesar de haber sido sancionados por el empleador;
- Que los trabajadores no hagan uso de las licencias por nacimiento, por matrimonio o por defunción;
- Que las trabajadoras no utilicen la licencia por maternidad.

Como veremos posteriormente, todas estas licencias están reconocidas en la legislación laboral o en los convenios colectivos de trabajo. Por ende, una política laboral alternativa podría apuntar a remover las causas que originan estas licencias. En este caso, estaríamos frente a los siguientes supuestos:

- Que los trabajadores no se enfermen o no sufran accidentes;
- Que los trabajadores no estudien;
- Que los trabajadores no realicen tareas sindicales;
- Que los trabajadores no contraigan matrimonio y que sus familiares no fallezcan;
- Finalmente... que los trabajadores no se reproduzcan.

De este grupo de motivos el único sobre el que puede operarse seriamente a los fines de reducir las ausencias de trabajadores es el de “enfermedades y accidentes”, y ello depende fundamentalmente de que los empleadores mejoren las condiciones en las que se realizan las tareas. Es decir, en gran medida la reducción de este “ausentismo laboral” depende de los propios empleadores, y hasta el propio Ministerio de Trabajo reconoce este punto como veremos a continuación.

A los fines de analizar el “ausentismo” como una cuestión específica de las relaciones laborales, está claro que debemos dejar de lado aquellas faltas que encuentran justificación en alguna norma legal o convencional. En otras palabras, el único ausentismo que podría estar afectando los niveles de productividad, que tanto preocupan a las autoridades nacionales y a los empleadores, es aquel motivado en razones personales⁵ y en faltas sin aviso. Estas dos categorías explican apenas el 15% del total de ausencias y, como ya adelantamos, representan el 0,66% del total de trabajadores.

Finalmente, en cuanto a las ausencias por accidente o por enfermedad, los empleadores suelen sostener que en muchos casos se trata de falsas causas alegadas por los trabajadores para no concurrir a realizar sus tareas habituales. En este caso cabe destacar, en primer lugar, que los empleadores cuentan con facultades de supervisión y control que les permiten sancionar a aquellos trabajadores que incurran en este tipo de conductas⁶. Pero más aún, la ausencia por alguno de estos motivos suele implicar un alto costo para los trabajadores, principalmente para aquellos que perciben un monto importante en concepto de

⁵ Nuevamente, cabe destacar que existen fuertes razones para considerar que estas faltas podrían estar justificadas, por lo que la proporción de ausencias injustificadas sería aún menor.

⁶ En el caso de enfermedades o accidentes inculpables el artículo 210 de la LCT establece que el trabajador está obligado a someterse a los controles que se efectúen por parte del médico designado por el empleador.

presentismo⁷. Como consecuencia de ello, parece bastante claro que al menos en una porción significativa de las actividades del sector privado difícilmente los trabajadores recurran livianamente a este justificativo para ausentarse de su labor, dado que ello puede implicar descuentos salariales que superan largamente el valor del día de trabajo y a su vez los expone a sanciones por parte de su empleador como consecuencia del ejercicio de las facultades de control y dirección.

En este sentido, el propio Ministerio de Trabajo de la Nación, recogiendo la opinión de los empresarios, afirma que el ausentismo es un problema que genere mayores obstáculos para la gestión de las relaciones laborales en nuestro país. Lo dice en los siguientes términos: *“(la proporción de ausentismo) 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%”*⁸.

Más aún, teniendo en cuenta que una gran proporción de las ausencias se origina en enfermedades o accidentes vinculados a las condiciones en las que se realizan las tareas, el Ministerio de Trabajo incluye entre sus recomendaciones para disminuirlas las siguientes (que, aun siendo parciales, no podemos menos que compartir):

- *“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.”*

⁷ La regulación de un premio por presentismo es una práctica extendida en los convenios colectivos de trabajo, que suelen incluir un adicional salarial que el trabajador solo recibirá si logra determinados parámetros de falta de ausencias en cierto período. En algunos convenios dicho premio se pierde con la ausencia del trabajador aún cuando este esté haciendo uso de una licencia, *“El trabajador que en el término de un año calendario no registre ausencias, exceptuadas aquellas justificadas legal o convencionalmente por nacimiento y/o fallecimiento, recibirá una bonificación anual equivalente al 25% de la remuneración básica mensual”* (CCT N° 836/07). Otros casos regulan un premio por presentismo descontando su totalidad si el trabajador se ausentara aun como consecuencia de una enfermedad o accidente *“Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc., será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional”* (CCT N° 389/04). En otros casos se regula la pérdida paulatina del premio conforme se suman inasistencias *“Accidentes de Trabajo y enfermedades inculpables: por cada día de ausencia, dentro del mes se descontará un tercio del premio establecido, conforme el siguiente esquema: el 1º día un 33,33%, el 2º día un 66,66% y el 3º día un 100% (pérdida total)”* (CCT N° 644/12). Finalmente se encuentran aquellos CCT que regulan la pérdida de dicho premio si el trabajador incurriera en una falta no justificada *“Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional”* (CCT n° 130/75).

⁸ Ministerio de Trabajo de la Nación, Encuesta de Indicadores Laborales. Incidencia del ausentismo Laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos, 2º semestre de 2015.

Como hemos visto, la gran mayoría de las ausencias laborales se vinculan con razones no imputables a los trabajadores o con el ejercicio de derechos reconocidos legal o convencionalmente. Esta conclusión se refuerza aún más al analizar el distinto impacto de esta cuestión según el tamaño de cada empresa. De acuerdo a los datos de la EIL el “ausentismo” es significativamente más importante en las grandes empresas que en las pequeñas, y según el Ministerio de Trabajo *“este comportamiento diferenciado (...) 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”*. En otras palabras, a mayor presencia sindical mayor conocimiento de los derechos laborales y, por ende, mayor ausentismo (!). Esto no hace más que reafirmar la importancia de la organización sindical como herramienta para el ejercicio de los derechos laborales, y desmiente una vez más que el ausentismo atribuible a los trabajadores sea un problema relevante en la dinámica de las relaciones laborales. Veamos a continuación algunos ejemplos que cómo la organización sindical, a través de la negociación colectiva, incrementa las posibilidades que se registre un mayor “ausentismo” a partir de la regulación de las licencias laborales en los convenios colectivos de trabajo.

2. Las licencias laborales como una conquista de los trabajadores

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) regula las distintas licencias que puede gozar un trabajador. Algunas de las más importantes son: la licencia por maternidad de 90 días (art. 177), el descanso anual de 14, 21, 28 o 35 días según la antigüedad del trabajador (art. 150), la licencia por paternidad de 2 días (art. 158), la licencia por matrimonio de 10 días (art. 158) y la licencia por examen de 10 días anuales (art. 158). La ley también contempla una licencia paga por accidente o enfermedad inculpable durante un periodo de 3 meses, si el trabajador tuviera una antigüedad de hasta 5 años, y de 6 meses, si su antigüedad fuera mayor (art. 208). Por ende, el trabajador tiene derecho a no trabajar sin perder su remuneración cuando nace su hijo, cuando se casa, cuando rinde un examen, cuando se accidenta o enferma, y también durante su descanso anual.

Ahora bien, estas licencias pueden ser ampliadas a través de la negociación colectiva, que también puede incorporar nuevas licencias por motivos que la ley no contempla. De hecho, este ha sido el caso de una amplia mayoría de los convenios colectivos de trabajo homologados en los últimos años. En efecto, entre los años 2011 y 2015 el 61% de los CCT incluyeron al menos una cláusula ampliando alguna de las licencias ya reconocidas en la LCT. Asimismo, el 89% de los CCT regularon otras licencias por motivos que la LCT no contempla, entre los que se encuentran la licencia por mudanza, trámites personales, donación de sangre, etc. Finalmente, en el 27% de los casos se incluyeron licencias sin goce de haberes, principalmente por causas particulares o por enfermedad de un familiar a cargo.

CCT que incluyen cláusulas sobre licencias (2011-2015)

	CCT homologados	CCT que amplían licencias legales	CCT con licencias por motivos que la ley no contempla	CCT con licencias sin goce de haberes
2011	106	28	95	41
2012	64	40	59	23
2013	71	45	66	21
2014	102	80	97	23
2015	104	79	96	42

Fuente: Observatorio del Derecho Social sobre la base de los convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación

Dentro de las cláusulas que amplían licencias ya reconocidas en la LCT, la más abordada fue la licencia por paternidad, que se incrementó en el 41% de los convenios, seguida de la licencia por matrimonio en el 30% de los casos y la licencia por examen en el 29%. Nuevamente, cabe reiterar que estas licencias están incluidas dentro del concepto “ausentismo laboral” relevado por el Ministerio de Trabajo y sobre el que versan los reclamos de los empleadores.

El análisis de la licencia por paternidad muestra que el problema, en muchos casos, no es el mal llamado “ausentismo laboral”, sino más bien la insuficiencia de las licencias reconocidas legal o convencionalmente. En este caso la LCT solo reconoce “dos días corridos” de licencia para los padres. Así, por ejemplo, si el hijo de un trabajador cuya jornada laboral es de lunes a viernes nació un día sábado, ese trabajador no tiene derecho a gozar de su licencia. Esto implica que el piso mínimo desde el cual se parte es extremadamente bajo.

Luego de hacer un relevamiento cualitativo sobre los convenios que amplían esta licencia podemos observar que en el 70% de los casos ella se amplió entre dos días pero al menos uno hábil y cuatro días. Es decir, que el porcentaje mayor se coloca en una cantidad que hasta duplica los días de licencia (cuatro días); nuevamente vemos que el problema es que el punto de partida es demasiado bajo.

Aquellas licencias que mejoran aún más la cantidad de días pero no son representativas en el total fueron las que establecen entre seis y cinco días (20%), entre diez y siete días (6%) y quince días (4%) que es el máximo registrado.

Cláusulas con ampliación de licencia por paternidad presentes en convenios por actividad y empresa (2011-2015)

	CCT A	CCT E	Total CCT
15 días o 10 días hábiles	2	5	7
Entre 10 y 7 días	0	11	11
Entre 6 y 5 días	4	33	37
Entre 4 días y 2 días (al menos 1 día hábil)	38	90	128
Total	44	139	183

Fuente: Observatorio del Derecho Social sobre la base de los convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación

3. El ausentismo de “ellas” y la doble jornada laboral

Los datos de ausentismo publicados por el Ministerio de Trabajo de la Nación, además de dar cuenta que efectivamente los trabajadores no se ausentan tanto de sus lugares de trabajo, aporta importantes elementos para discutir otra afirmación arraigada en el sentido común: *“las mujeres son más baratas porque constituyen una fuerza laboral menos eficiente, en tanto las necesidades reproductivas y los trabajos de cuidado recaen sobre ellas impidiendo que puedan trabajar el mes completo”*. Como consecuencia de esta afirmación, la brecha salarial existente entre trabajadoras y trabajadores se explicaría porque las trabajadoras conllevarían un costo extra ya que no cumplirían con la totalidad de las jornadas estipuladas.

Sin embargo, según el relevamiento del Ministerio de Trabajo el porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables de los varones es del 3,8%, mientras que el de las mujeres es del 4,5%. En otras palabras, la diferencia no parece ser muy significativa para explicar la existencia de brechas salariales que suelen ubicarse entre el 20% y el 25%.

Asimismo, aquel argumento suele ir acompañado de la afirmación de que las ausencias de las trabajadoras mujeres son más impredecibles, dado que en muchos casos se vinculan con la necesidad de realizar tareas de cuidado de los miembros del grupo familiar. En efecto, las trabajadoras además de la jornada asalariada diaria dedican 6,4 horas a las tareas domésticas reproductivas (el doble que los varones). Este proceso es comúnmente denominado doble jornada laboral y describe las cargas reproductivas y de cuidado que posibilitan la existencia de los trabajadores y trabajadoras y que recae mayoritariamente sobre estas últimas. Sin embargo, ello no tiene relación con las ausencias intempestivas (faltas sin previo aviso), que son significativamente menores en el caso de las trabajadoras mujeres (4,8%) que en los varones (13,2%), mientras que las ausencias por razones personales son similares en ambos casos (apenas por encima del 5%).

Como consecuencia de ello, las trabajadoras mujeres presentan mayores niveles de ausencias justificadas (88,3% del total) que los trabajadores varones (80,3%), aunque en ambos casos se

trata de proporciones muy elevadas de faltas que responden al ejercicio de derechos legales o convencionales.

Finalmente, el dato que evidencia el supuesto ausentismo de los trabajadores y trabajadoras que utilizan licencias gremiales vuelve a alertar sobre la restringida y limitada participación de las mujeres en la vida sindical. A la existencia mínima de mujeres en cargos electivos en sindicatos, federaciones y centrales, se le agrega la desigualdad en la participación en los lugares de trabajo. Mientras el 2% de los trabajadores varones “faltan” por motivos gremiales, las trabajadoras mujeres solo lo hacen en un 0,6%. Suponiendo que todos los delegados utilizan sus licencias sean varones o mujeres, el dato constituye una aproximación de la participación de las mujeres en las organizaciones de base gremiales.