

LICENCIAS MÉDICAS Y AUSENCIAS LABORALES

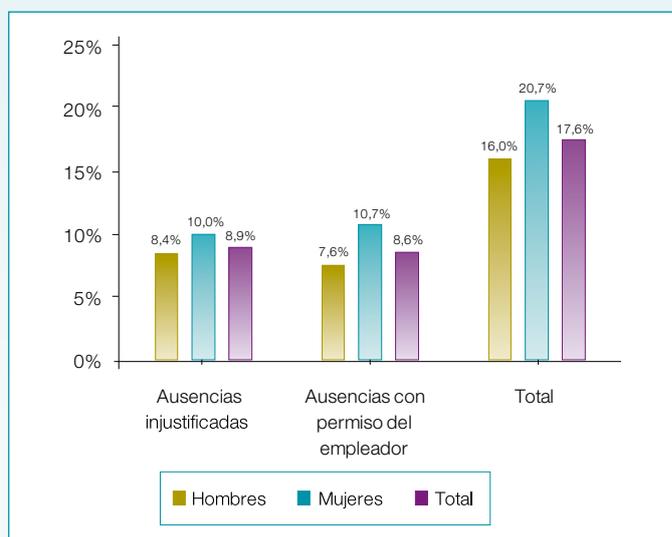
de trabajadores y trabajadoras

Ausentismo laboral

Del total de trabajadores ocupados en empresas encuestadas, un 82,4% no registró ausentismo laboral en el mes anterior a la aplicación de la encuesta; el 17,6% restante sí tuvo días de ausencia: un 8,9% injustificado, vale decir, sin previo aviso, y un 8,6% con permiso del empleador¹.

Las cifras indican que una proporción relativamente mayor de trabajadoras que de hombres tuvo ausentismo laboral en el mes anterior a la aplicación de la encuesta (20,7% versus 16%). Aproximadamente un 10% de ellas se ausentó con permiso del empleador y otro 10% sin permiso del empleador².

Gráfico N° 1
Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo y tipo de ausencia
(% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El ausentismo laboral total (considerando ausencias justificadas y no justificadas) es mayor en las empresas grandes (21,4%), y es también allí donde la proporción de trabajadoras ausentes supera a la de hombres en 5,6 y 4,6 puntos porcentuales para cada uno de sus tipos, en tanto alcanzan 13,1% y 15%, respectivamente³.

¹ Aquellas que no están contempladas como licencias legales.

² En el caso de los hombres los porcentajes fueron 7,6% y 8,4%, respectivamente.

³ Por su parte, la proporción de hombres con ausencias justificadas alcanza 7,5% y con ausencias no justificadas 10,4%.

Cuadro N° 1
 Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo
 y tipo de ausencia, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)

Tamaño	Ausencias injustificadas		Ausencias con permiso del empleador		Total		Total (%)
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Microempresa	4,8	2,6	9,0	7,0	13,8	9,6	12,4
Pequeña Empresa	8,1	4,2	7,8	7,8	15,9	12,0	14,7
Mediana Empresa	5,6	4,7	7,1	8,8	12,8	13,6	13,0
Gran Empresa	10,4	15,0	7,5	13,1	17,8	28,1	21,4
Total	8,4	10,0	7,6	10,7	16,0	20,7	17,6

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No obstante lo anterior, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras con ausentismo laboral indican que, respecto de los dos tipos de ausencias, se mantiene la tendencia aproximada 60% - 40% de hombres y mujeres respectivamente, vale decir, en cada una prevalece la cantidad de hombres involucrados.

Por tipo de ausencia, en empresas de diversos tamaños, más hombres que mujeres tienen ausencias, y conforme la empresa es más pequeña la diferencia entre sexos es mayor, logrando sólo cierta similitud en la gran empresa. Estos datos ayudarían a cuestionar parte de los estereotipos en torno a la relación mujer-empleo, que suponen o asignan a las trabajadoras mayor frecuencia de ausencias laborales.

Cuadro N° 2

Distribución porcentual de trabajadores con ausentismo laboral por tipo de ausencia y sexo, según tamaño de empresa

Tamaño	Ausencias injustificadas			Ausencias con permiso del empleador			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	79,1	20,9	100	72,3	27,7	100	74,5	25,5	100
Pequeña Empresa	80,6	19,4	100	68,2	31,8	100	74,0	26,0	100
Mediana Empresa	76,0	24,0	100	68,3	31,7	100	71,5	28,5	100
Gran Empresa	56,0	44,0	100	51,4	48,6	100	54,0	46,0	100
Total	63,5	36,5	100	59,3	40,7	100	61,4	38,6	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La rama de actividad Industrias manufactureras no metálicas es la que exhibe la mayor proporción de trabajadores con ausencias laborales (33,2%), y son las trabajadoras las que tienen más ausencias con permiso del empleador (28,1%) y faltas injustificadas (15,5%), elevándose en cada caso en 5,7 y 9,3 puntos porcentuales a las proporciones de trabajadores ausentes⁴. Intermediación financiera es otra actividad en que la proporción de trabajadoras con faltas injustificadas es elevada (25,7% versus 18,1% de los hombres); y en Enseñanza es mayor la proporción de trabajadoras con ausencias con permiso del empleador (21,4% versus 6,7% de los hombres).

⁴ La proporción de hombres con ausencias injustificadas en el sector alcanza 9,8% y con ausencias con permiso del empleador 18,8%.

Cuadro Nº 3
 Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo y tipo de ausencia, según rama de actividad económica
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y rama de actividad)

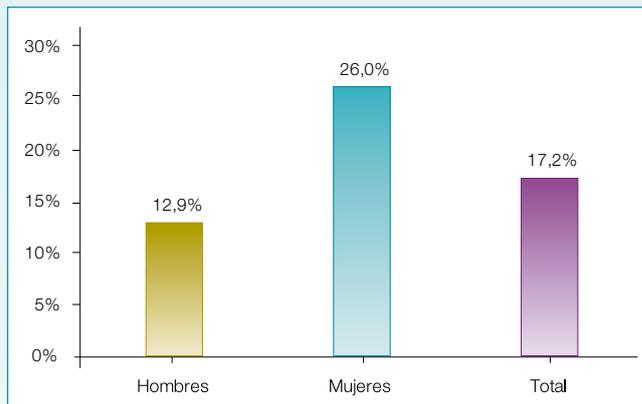
Rama de actividad	Ausencias injustificadas		Ausencias con permiso del empleador		Total		Total (%)
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	10,4	9,4	11,1	10,0	21,5	19,4	21,0
Pesca	5,7	9,6	3,7	7,7	9,4	17,3	12,0
Explotación de Minas y Canteras	1,9	1,5	5,7	14,0	7,6	15,4	8,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	9,8	15,5	18,8	28,1	28,6	43,6	33,2
Industrias Manufactureras Metálicas	7,0	3,3	8,4	13,8	15,4	17,1	15,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,7	0,0	8,0	6,5	8,7	6,5	8,3
Construcción	12,9	7,4	5,8	12,0	18,7	19,4	18,7
Comercio al Por Mayor y Menor	5,6	8,0	4,8	5,1	10,4	13,1	11,5
Hoteles y Restaurantes	9,8	14,4	4,4	4,1	14,2	18,5	16,3
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4,8	9,8	3,0	6,3	7,8	16,0	9,3
Intermediación Financiera	18,1	25,7	8,1	6,5	26,2	32,1	29,3
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	7,5	11,5	3,2	3,7	10,7	15,2	12,4
Enseñanza	1,6	1,4	6,7	21,4	8,3	22,8	17,5
Servicios Sociales y de Salud	3,1	2,3	2,1	3,7	5,2	5,9	5,7
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,6	3,2	3,3	2,0	6,9	5,3	6,2
Total	8,4	10,0	7,6	10,7	16,0	20,7	17,6

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Licencias médicas

Los datos de la ENCLA 2008 dan cuenta de que en los tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta, un 17,2% de trabajadores presentaron licencias médicas. La proporción de trabajadoras bajo dicha situación es mayor (26%) que la proporción de hombres (12,9%).

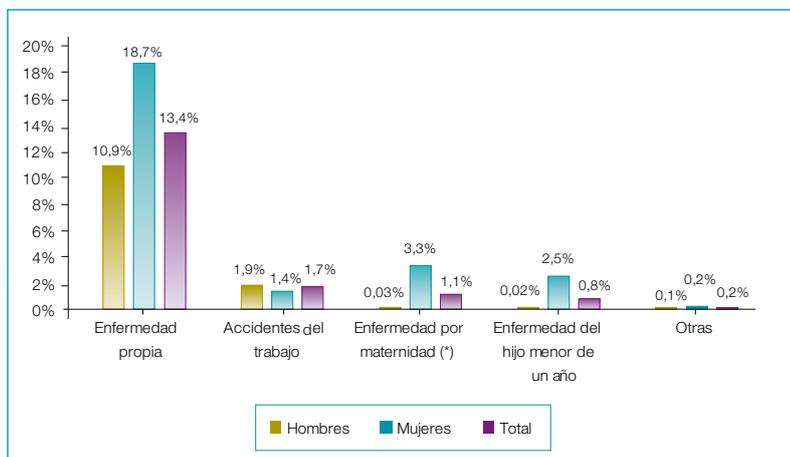
Gráfico N° 2
Proporción de trabajadores con licencias médicas en los tres meses anteriores a la encuesta, según sexo
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las licencias por enfermedad propia son las más frecuentes; en el período consignado en la encuesta, un 13,4% de trabajadores las obtuvo. Las diferencias hombre-mujer son sustantivas: más mujeres que hombres tuvieron este tipo de licencia, y mientras la proporción de hombres alcanzó un 10,9%, la de mujeres se elevó a un 18,7%, lo cual arroja una brecha entre sexos de 7,8 puntos porcentuales.

Gráfico N° 3
Proporción de trabajadores con licencias médicas en los tres meses anteriores a la encuesta, por motivo y sexo
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)

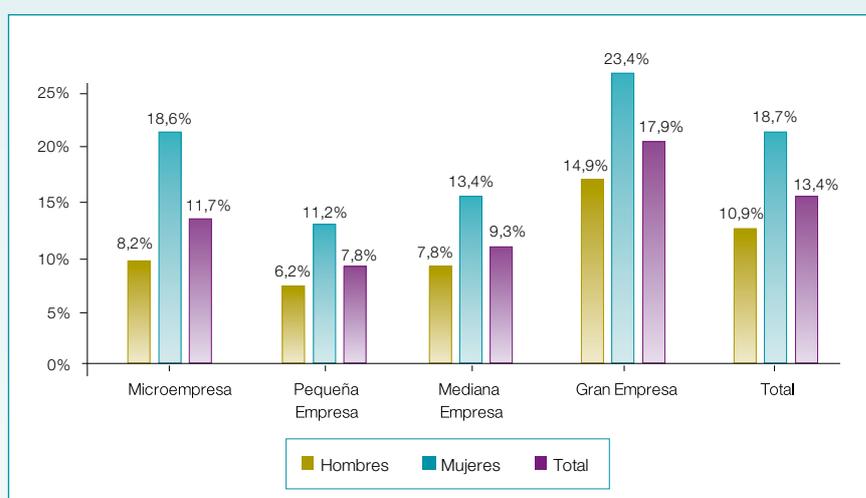


(*) Pre y post natal y licencias por motivo del embarazo y/o parto

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La lectura de esta información por tamaño de empresa, respecto de las licencias por enfermedad propia, destaca que en las grandes es donde más mujeres ocupadas (23,4%) presentan este tipo de licencia (8,5 puntos porcentuales sobre los hombres)⁵; le siguen trabajadoras de microempresas (18,6%)⁶, distanciándose en 10,4 puntos porcentuales de los varones y, finalmente, las trabajadoras de las medianas empresas registran el 13,4%⁷.

Gráfico N° 4
Proporción de trabajadores con licencias médicas por “enfermedad propia”
en los tres meses anteriores a la encuesta, por sexo y tamaño
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La mayor proporción de trabajadoras con licencias médicas por enfermedad propia se presenta en la rama de actividad económica Intermediación financiera (39,1% versus 15,7% de hombres), y la mayor proporción de trabajadores con licencias médicas por enfermedad propia ocurre en la rama de actividad económica Transporte, almacenamiento y comunicaciones (25,8%).

Un 3,3% de trabajadoras exhibe licencias por maternidad relacionadas con el pre y post natal y por motivo de embarazo y/o parto; mientras que un 0,03% de trabajadores registran licencias sobre la materia, las que muy probablemente se refieren a nuevos derechos laborales vinculados con el post natal, que contribuyeron a extender el fuero al padre en caso de fallecimiento de la madre en el parto y durante el período posterior a éste⁸.

⁵ La proporción de hombres alcanza 14,9%.

⁶ Siendo 8,2% la proporción de trabajadores.

⁷ Versus un 7,8% de hombres.

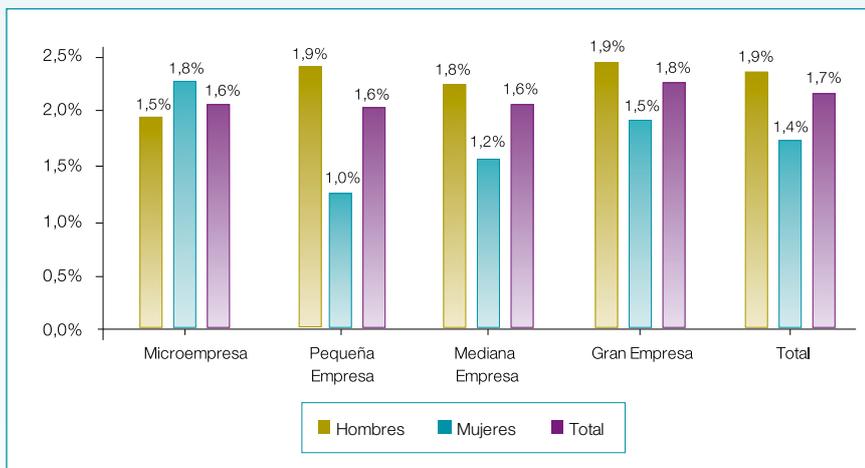
⁸ Código del Trabajo, artículo 195.

Los datos de la ENCLA también indican que las trabajadoras son las que exhiben más licencias por enfermedad del hijo menor de un año (2,5%)⁹. Sin embargo, 0,02% de los hombres tuvieron licencias por dicho concepto. Otra reforma laboral extendió el derecho a permiso y licencia al padre por motivos de salud (enfermedad grave) de un hijo menor de un año que requiera cuidados en el hogar, a decisión sólo de la madre trabajadora¹⁰. Asimismo, goza de igual derecho la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado (judicialmente) a un menor de edad inferior a un año, con opción prioritaria para la trabajadora¹¹.

En el caso de las licencias por accidentes del trabajo, una proporción mínimamente mayor de hombres que de mujeres las presentan (1,9% versus 1,4%). Y visto el dato por tamaños de empresa, las diferencias hombre-mujer no superan el 1% en los distintos tamaños de empresa. Sólo en las micro la proporción de mujeres es levemente superior a la de los hombres (1,8% versus 1,5%). La escasez de licencias por motivos directamente relacionados con el trabajo puede destacarse como una cuestión positiva, eventualmente asociada a la mayor difusión de medidas preventivas en los lugares y puestos de trabajo.

Gráfico N° 5

Proporción de trabajadores con licencias médicas por “accidentes del trabajo” en los tres meses anteriores a la encuesta, por sexo y tamaño (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁹ Actualmente se encuentra en tramitación en el Senado un proyecto de ley que busca reducir el derecho de las trabajadoras a licencias médicas por enfermedad de sus hijos o hijas menores de un año, exigiendo que se trate no sólo de enfermedades graves, sino que además contengan riesgo de muerte o de minusvalía posterior para ellos/as. Este proyecto restringiría el nivel de protección de este derecho laboral, por lo que ha sido considerado un ejemplo de regresividad. Las justificaciones para su tramitación son económicas, se basan en el aumento del gasto por dicho concepto y el supuesto abuso del sistema de parte de la población (www.humanas.cl).

¹⁰ Código del Trabajo, artículo 199.

¹¹ Código del Trabajo, artículo 201.