

INFORME ESPECIAL: TEMAS LABORALES Y AUSENTISMO



Primer semestre de 2021

 @ RedADIMRA

 <https://www.adimra.org.ar>

Resumen ejecutivo

- 1 En el marco de la progresiva recuperación de la actividad, **el 51% de las empresas prevé la contratación de personal durante los próximos 6 meses**. El 30% plantea incorporar soldadores, mientras que el 25% perfiles técnicos para operaciones de arranque de viruta.
- 2 La **tasa de ausentismo metalúrgica** fue del **11,2% durante el primer semestre de 2021**. Se mantuvo la tendencia a la baja en relación a los dos semestres previos, aunque por encima del promedio histórico.
- 3 **Las principales causas de ausentismo laboral estuvieron vinculadas al COVID-19**: el 25% fueron por contagios , seguido por otros motivos vinculados como contacto estrecho.
- 4 El **factor principal** que desalienta la contratación de personal es el pago de doble indemnización frente a despidos. Esto se da **a pesar que la normativa no rige para las contrataciones posteriores al 13 de diciembre de 2019**.

Índice

Pág. 4	Necesidades de capacitación y demandas laborales
Pág. 10	Tasa de ausentismo metalúrgica
Pág. 11	Tasa de ausentismo por región
Pág. 12	Causas de ausentismo
Pág. 13	El ausentismo y los premios por presentismo
Pág. 15	Contratación de personal
Pág. 16	Permanencia y edades
Pág. 17	Políticas de retención de personal
Pág. 18	Equipo de trabajo

Necesidades de capacitación y demandas laborales



@RedADIMRA



ADIMRA



ADIMRA #oficial



@ADIMRA

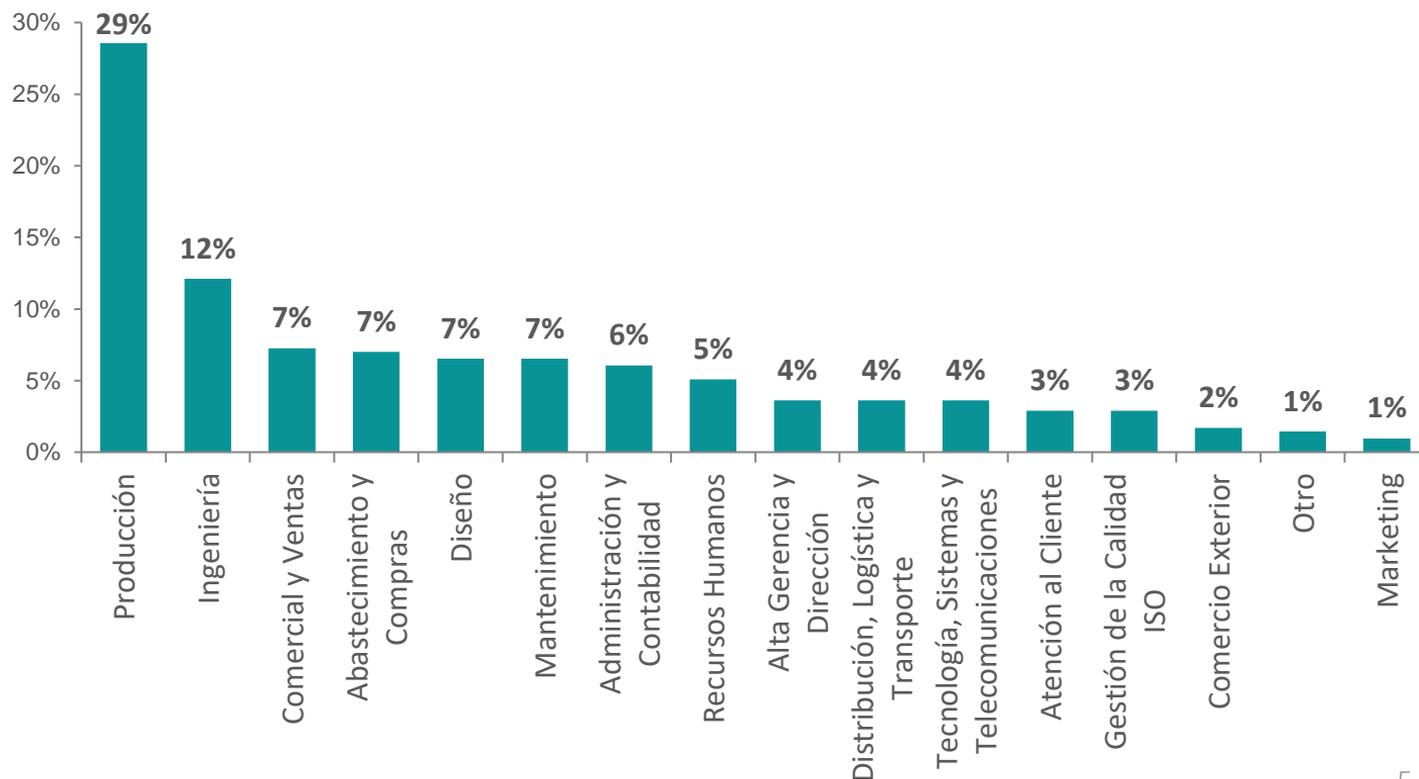
Necesidades de capacitación y demandas laborales



Por área de contratación

Empresas
encuestadas: 289

El 51% de las empresas prevé la contratación de personal durante los próximos 6 meses. El 29% aún no lo define, mientras que el 20% no prevé realizar contrataciones.

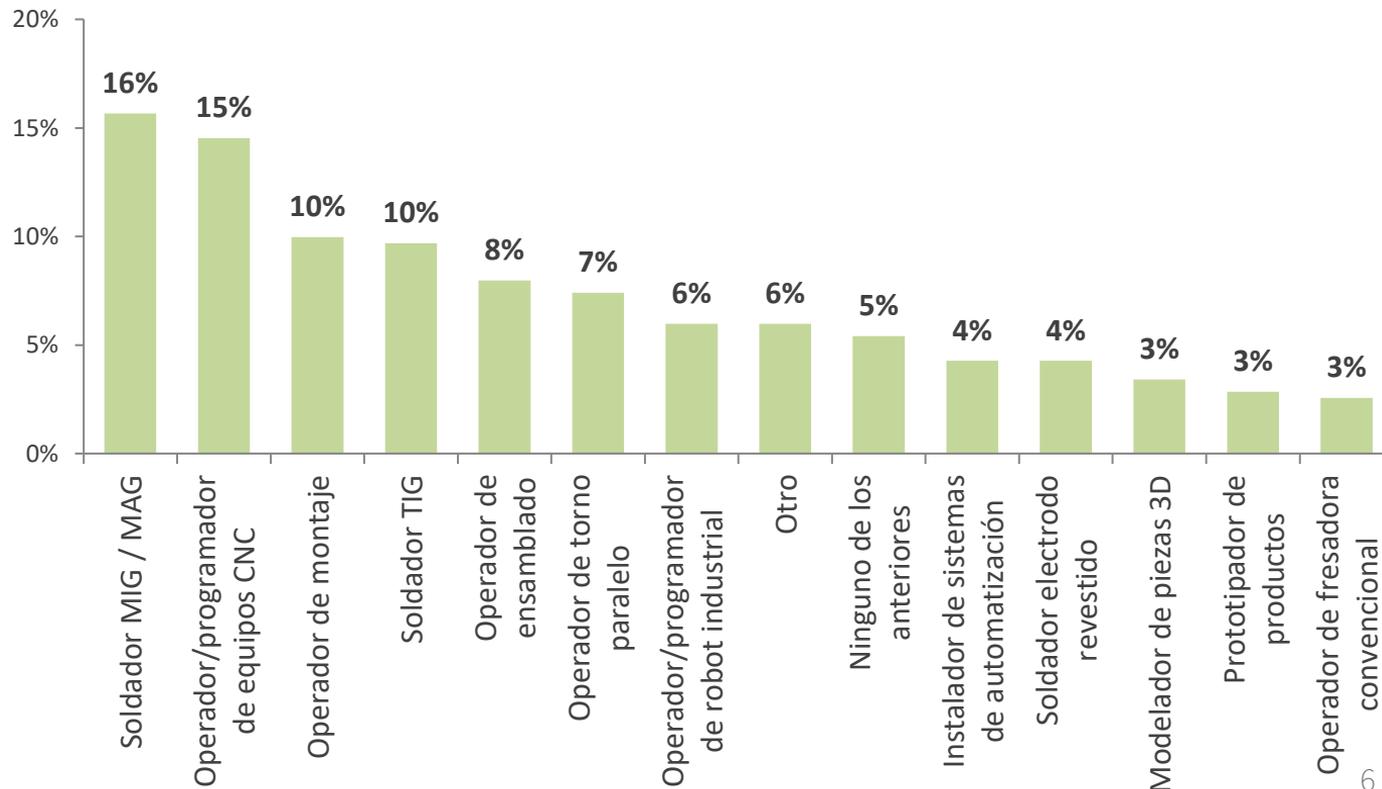


Necesidades de capacitación y demandas laborales

Por perfiles técnicos



El 30% de las empresas, considera incorporar soldadores, mientras que el 25% considera incorporar perfiles técnicos para operaciones de arranque de viruta.



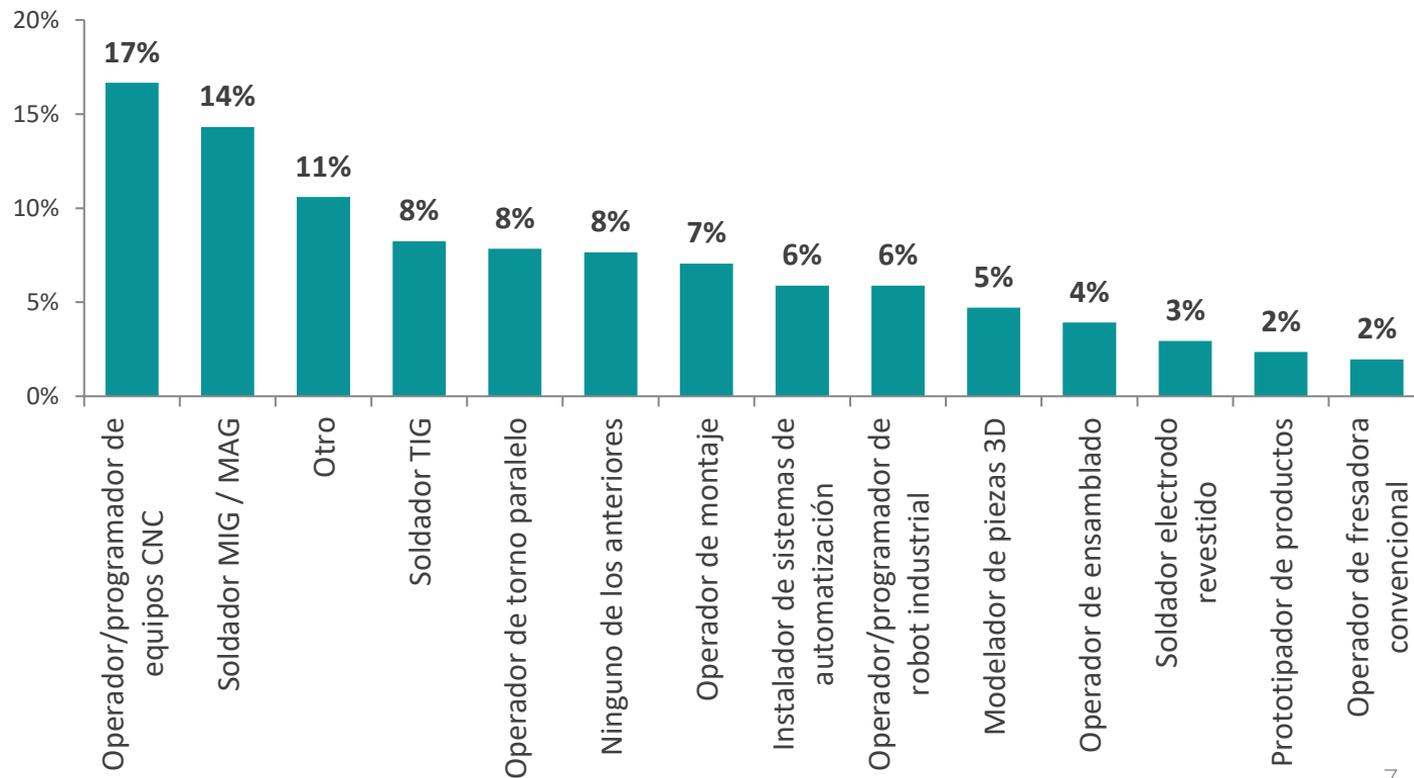
Fuente: Departamento de Instituto Actualización Empresarial de ADIMRA en base a relevamientos propios

Necesidades de capacitación y demandas laborales



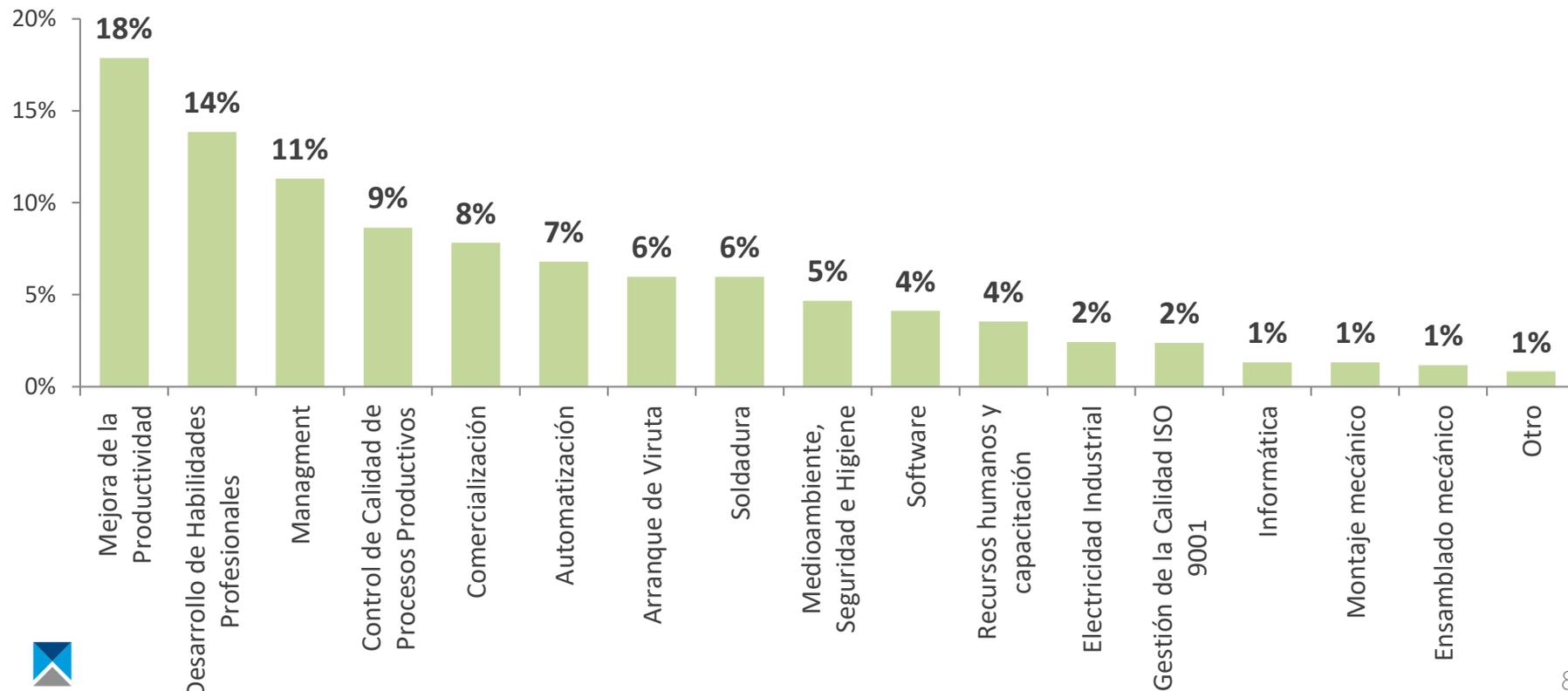
Perfiles laborales difíciles de cubrir

Al **25%** de las empresas, les resultan más difíciles de cubrir aquellos perfiles técnicos en soldadura, fundamentalmente MIG MAG. Al **17%** les resultan difíciles de cubrir los perfiles de operación y programación de equipos CNC.



Necesidades de capacitación y demandas laborales

Por ejes temáticos



Ausentismo

Primer semestre de 2021



@RedADIMRA



ADIMRA



ADIMRA #oficial



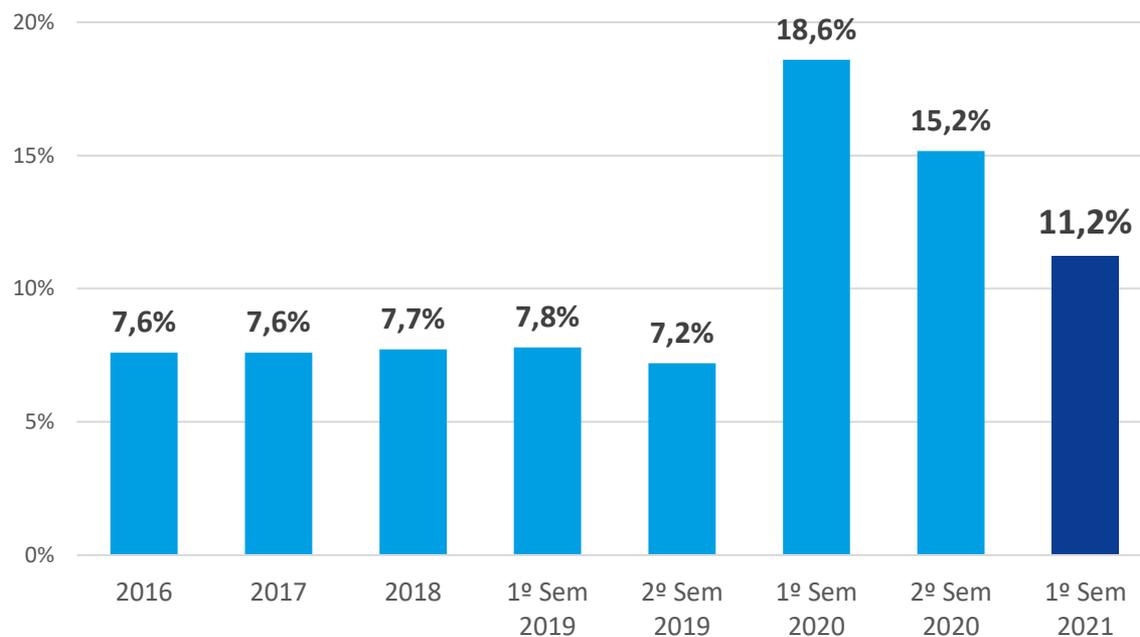
@ADIMRA

Tasa de ausentismo metalúrgico

Evolución de la tasa de ausentismo



La tasa de ausentismo metalúrgica estuvo en torno al 11,2% durante el primer semestre de 2021. De esta manera, se mantuvo la tendencia a la baja en relación a los dos semestres anteriores.



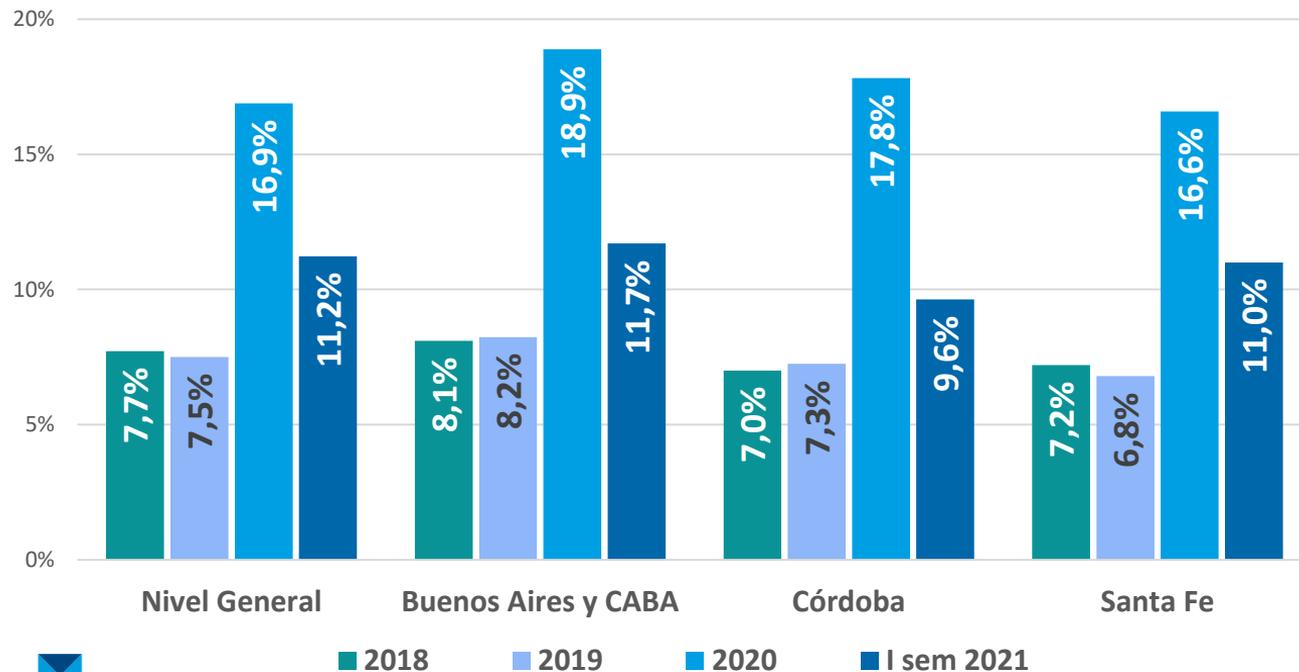
Durante los últimos años, la tasa de ausentismo laboral se mantuvo prácticamente invariable. Sin embargo, a raíz de pandemia que afectó el desempeño del sector industrial, la tasa de ausentismo metalúrgica elevó su porcentaje.

Tasa de ausentismo por región

Evolución de la tasa de ausentismo por región



La mayor tasa de ausentismo del sector metalúrgico se concentra en la provincia de Buenos Aires (incluyendo CABA), presentando en el año 2020 un porcentaje de 11,7%, mientras que Córdoba (9,6%) manifestó la tasa más baja.



Por su parte, la provincia de Santa Fe registró una tasa de 11,0%, manteniéndose por debajo del promedio general.



Causas de ausentismo

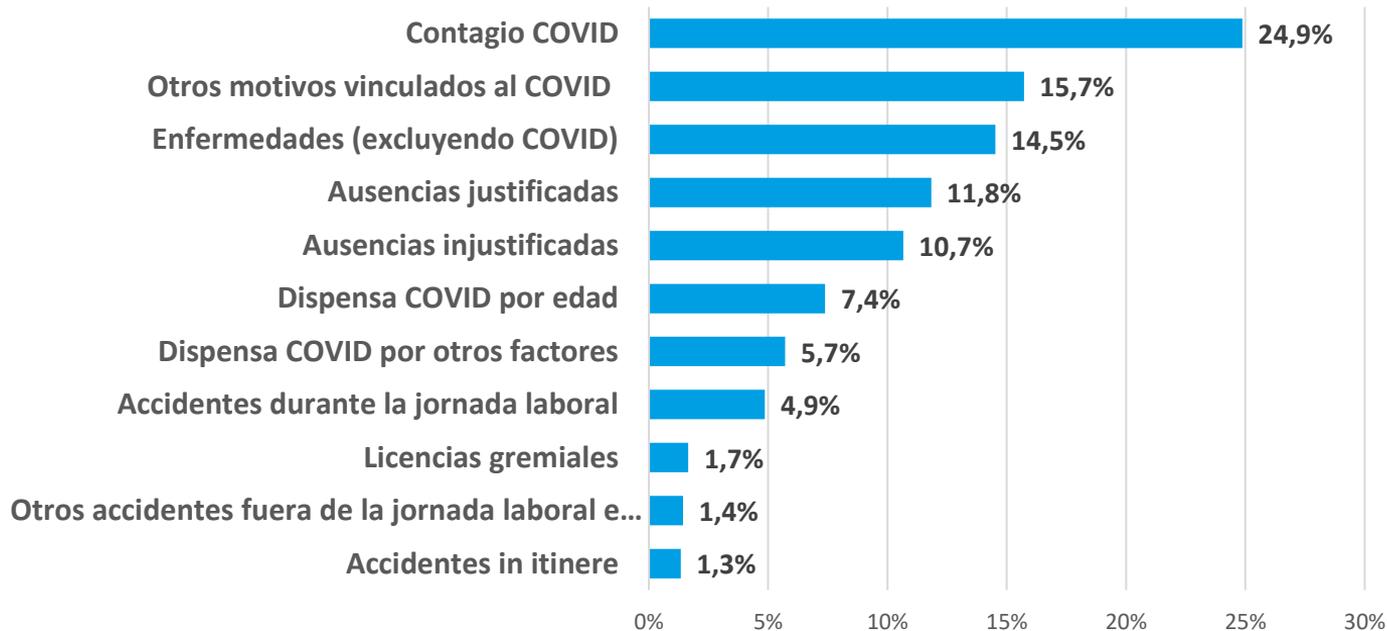


Principales causas de ausentismo durante el primer semestre de 2021

Las principales causas de ausentismo laboral estuvieron vinculadas al COVID-19. El 25% de las ausencias se dieron por contagios de COVID-19, seguido por otros motivos vinculados al COVID-19 (contacto estrecho, transporte, etc.), los cuales representaron el 16% de las causas.



Las enfermedades (excluyendo COVID) ocuparon el tercer lugar entre los principales motivos de ausentismo.



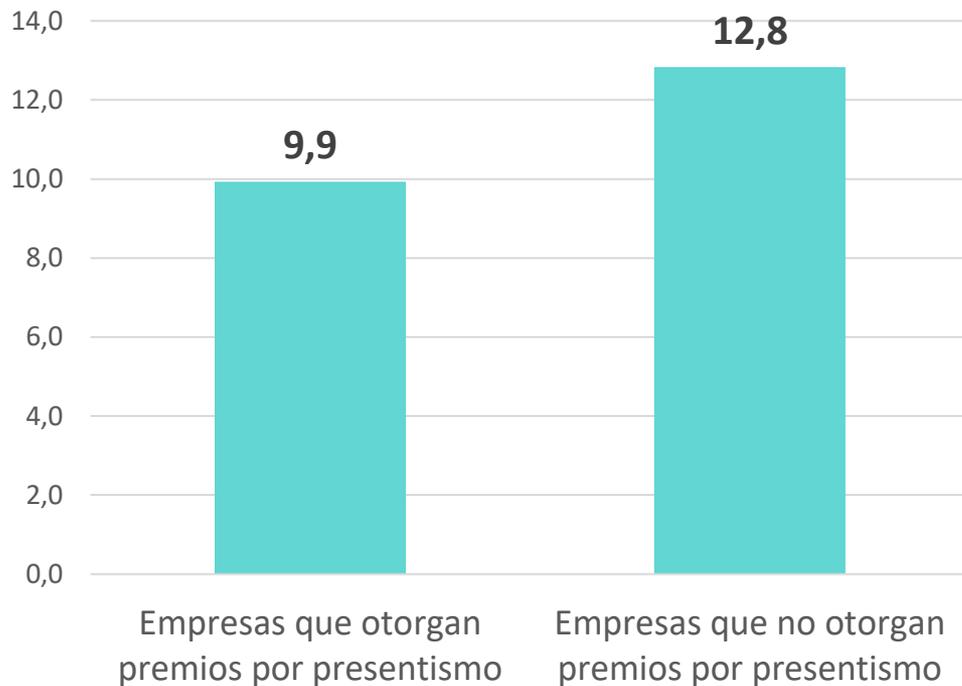
Fuente: Departamento de Estudios Económicos de ADIMRA en base a relevamientos propios

El ausentismo y los premios por presentismo

Tasa de ausentismo según el otorgamiento o no de premios por presentismo



El 61% de los empresarios otorgó premios por presentismo o puntualidad durante el primer semestre del año.



Las empresas que otorgan premios por presentismo registraron un ausentismo del 9,9%, un 1,3 puntos porcentuales menos que el promedio general. Mientras que, **aquellas que no lo hacen acusaron un ausentismo del 12,8%**, un 1,6 puntos porcentuales por encima del promedio.

Cuestiones laborales



@RedADIMRA



ADIMRA



ADIMRA #oficial



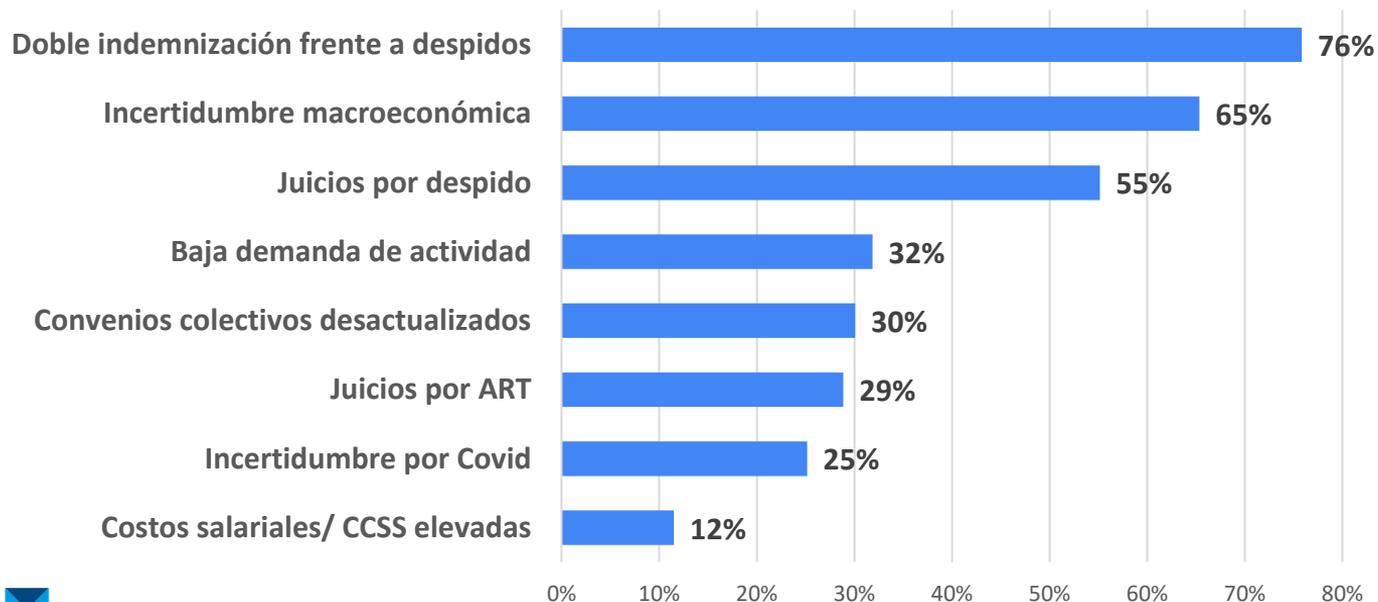
@ADIMRA

Contratación de personal

Principales factores que desalientan la contratación (en % de empresas)



El factor principal que desalienta la contratación de personal es el pago de doble indemnización frente a despidos. En este sentido, el 76% de las empresas encuestada considera que la incertidumbre afecta mucho en la decisión de contratar trabajadores a mediano plazo.



La incertidumbre macroeconómica es la segunda causa que limita la contratación de empleo en el mediano plazo, afectando al 65% de las empresas.

Permanencia y edades de los trabajadores

En promedio de las empresas metalúrgicas



13
años

es el tiempo promedio de permanencia de los empleados metalúrgicos.

39
años

es la edad promedio de los trabajadores metalúrgicos.

En las micro y pequeñas empresas el promedio de permanencia aumenta a 15 años, mientras que en las medianas y grandes es de 12.

Por el lado de las edades de los trabajadores, las micro tienen una nómina que promedia en los 40 años de edad. Mientras que, el promedio disminuye a medida que aumenta el tamaño de la empresa, con una edad promedio de 37 años en las grandes.

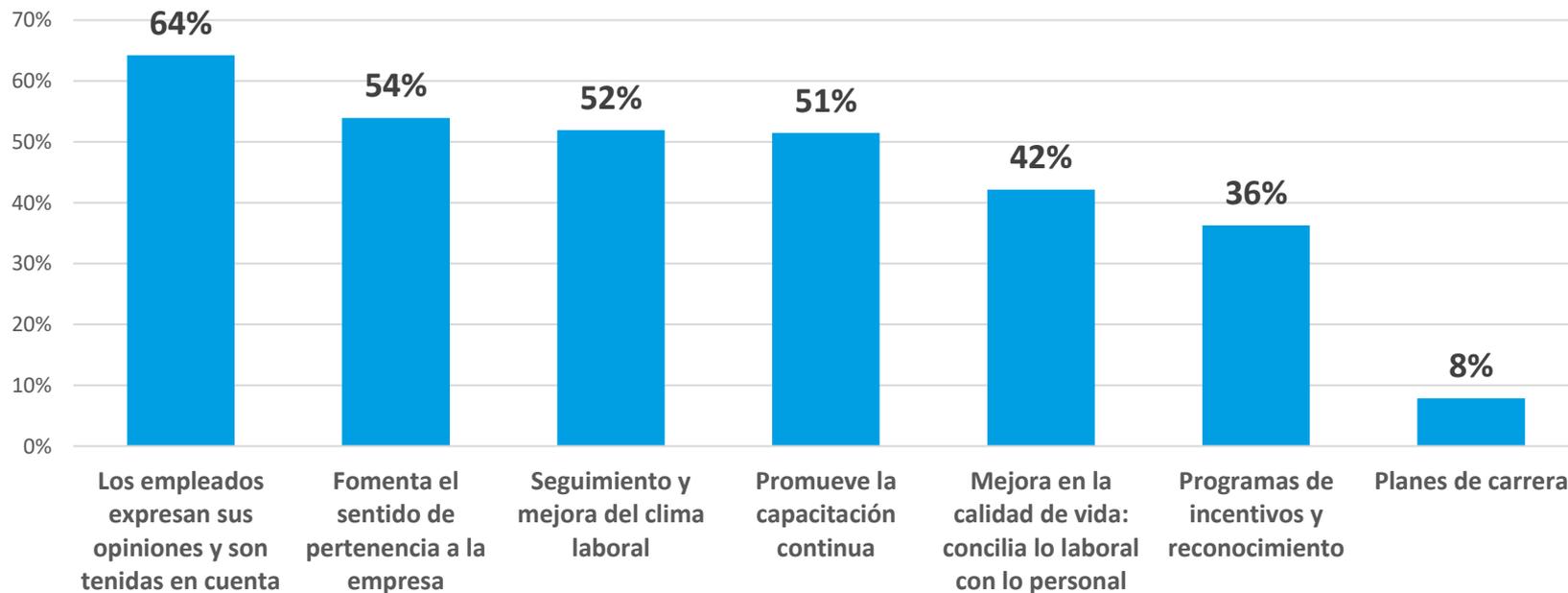


Políticas de retención de personal

Principales medidas para retener el personal (en % de empresas)



El 84% de las empresas aplica políticas de retención de personal. Más de la mitad de las empresas metalúrgicas indicaron que fomentan el sentido de pertenencia a la empresa y/o realizan un seguimiento para mejorar el clima laboral.



Equipo de trabajo



Estudios Económicos de ADIMRA



Tomás Canosa

Director

tcanosa@adimra.org.ar

 @tomascanosa

Yanina Busquet

Técnica

ybusquet@adimra.org.ar

 @yaninabusquet

Gustavo Corradini

Director

gcorradini@adimra.org.ar

Gabriela Barera

Coordinadora

gbarera@adimra.org.ar

Francisco Arno

Técnico

farno@adimra.org.ar

 @arnofrancisco

Paula Corradini

Administrativa

pcorradini@adimra.org.ar

Eugenia Cingolani

Técnica

ecingolani@adimra.org.ar

Elizabeth Mena

Técnica

emena@adimra.org.ar

¡Gracias!



@RedADIMRA



ADIMRA



ADIMRA #oficial



@ADIMRA