



15 de Febrero de 2026 – Número 1.161

6 DE CADA 10 EMPRESAS SUFREN AUSENTISMO

El ausentismo laboral deteriora la productividad y genera costos improductivos. Por eso es pertinente sustituir el arcaico mecanismo actual de cobertura de las enfermedades no laborales. Sin embargo, en lugar de la polémica y deficiente reforma aprobada en el Senado es recomendable adoptar buenas prácticas internacionales.

Según la normativa vigente, en los días de ausencia por accidentes y enfermedades no laborales el empleador tiene que mantener el pago de los salarios por un periodo que varía entre 3 y 12 meses según la antigüedad en el empleo y la presencia o no de familiares a cargo. Además, contempla una indemnización especial si la persona queda con una secuela incapacitante y el empleador decide extinguir la relación laboral.

En el proyecto de modernización laboral aprobado en el Senado se cambió el esquema. Se estableció que, ante una ausencia por enfermedad no laboral, el trabajador tendrá derecho a recibir el 50% del salario, si la enfermedad fue producto de una actividad voluntaria y consciente del riesgo sobre la salud que dicha actividad conlleva. Si no fuera fruto de una actividad voluntaria y consciente del riesgo sobre la salud cobrará el 75% del salario. Se redujo el periodo de cobertura a 3 y 6 meses, según que el trabajador tenga o no carga de familia, eliminándose la mayor extensión por antigüedad. No se modificó la indemnización especial en caso de que el empleador decida extinguir la relación laboral.

Para abordar la importancia del problema del ausentismo conviene analizar su dimensión y naturaleza. Según la Secretaría de Trabajo, en el 2025 el **58%** de las empresas privadas sufrieron la ausencia de al menos 1 trabajador al mes. Los motivos fueron los siguientes:

- El **49%** fue por enfermedades no laborales.
- El **20%** fueron faltas sin aviso.
- El **31%** fue por otros motivos.

Estos datos muestran que **el ausentismo laboral afecta a 6 de cada 10 empresas y la causa más frecuente son las enfermedades no laborales**. La principal consecuencia del ausentismo es que perturba la organización del trabajo deteriorando la productividad. Por cuestiones de escala, en las pequeñas empresas las pérdidas de productividad son más intensas. A esto hay que agregar el costo en las empresas por mantener el pago del salario. Se estima que el costo del ausentismo en las empresas equivale al **2,8%** de las jornadas pagadas donde las enfermedades no laborales explican la mitad.

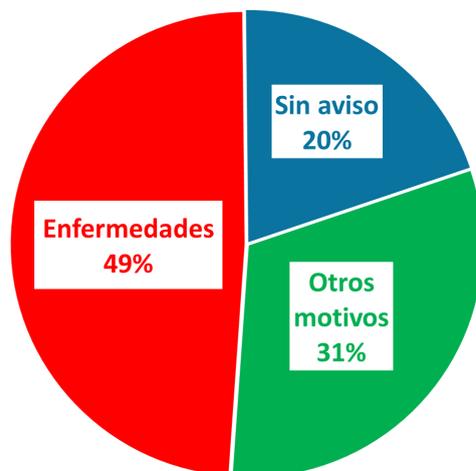
El actual diseño de la Ley de Contrato de Trabajo para cubrir las enfermedades no laborales es extremadamente rústico. En las enfermedades leves induce el ausentismo espurio ya que es muy difícil el control para evitar la simulación. En las enfermedades de larga duración, además de resultar muy costoso –especialmente para las empresas de menor tamaño–, induce a la desprotección. Al empleador, aun pagando la indemnización por despido, le conviene extinguir la relación laboral. De esta forma, se premia el ausentismo espurio y se desprotege a las personas con enfermedades largas.

En la mayoría de los países europeos, caracterizados por una alta vocación de protección, en los primeros días de ausentismo no hay obligación de pago del salario caído, luego el empleador debe pagar la remuneración al trabajador en un porcentaje que varía entre 50% y 80% por un período muy acotado, para luego pasar a ser financiado por la seguridad social por períodos que se extienden entre 1 y 3 años. **En Uruguay en los 3 primeros días de ausencia no hay obligación de pago y a partir del 4º día la seguridad social se hace cargo de pagar una prestación equivalente al 70% del salario que puede llegar a durar 2 años**. De esta forma, se desalienta el ausentismo espurio y repetitivo, se socializan los costos y se prioriza la protección de las personas que sufren enfermedades más graves.

El cambio introducido en la ley aprobada en el Senado es tan polémico como deficiente. No solo porque mantiene la responsabilidad en el empleador y profundiza la desprotección a los trabajadores con enfermedades de larga duración, sino porque incorpora una diferencia según el origen de la enfermedad que es imposible de llevar a la práctica. Por esto, **es muy recomendable que en la Cámara de Diputados se enmiende el error incorporando, por ejemplo, un diseño similar al que aplica Uruguay**.

Causas de ausentismo en las empresas Promedio 2025

Las fuentes y los datos en formato Excel utilizados en este informe pueden ser solicitados a info@idesa.org



Fuente: **IDESA** en base a Secretaría de Trabajo