

Ausentismo: marco normativo aplicable y prácticas actuales en las empresas

Ciclo de talleres 2018

14 de noviembre 2018

Agenda



Gestión Humana
Definiciones. PwC Consulta



Casos prácticos
Licencia especiales y subsidios por enfermedad




Legal
Análisis desde la perspectiva de la normativa vigente

Ausentismo

Vocablo latino: “Absentis”, que significa “ausente, separado, alejado”

¿Qué incluye?

- Ausencias justificadas
- Ausencias no justificadas



Justificada: Se debe considerar que se incluyen ausencias por enfermedad, por temas sindicales y por cualquier otro motivo no previsto ni coordinado; y se excluyen las licencias establecidas por ley feriados en los que la organización no trabaja y licencias reglamentarias (vacaciones, maternidad, paternidad, estudio, duelo).

Modelo de Comportamiento Organización – Stephen P. Robbins

Dependientes

- Productividad
- Ausentismo
- Rotación
- Satisfacción laboral

- Individuo
- Grupo
- Organización

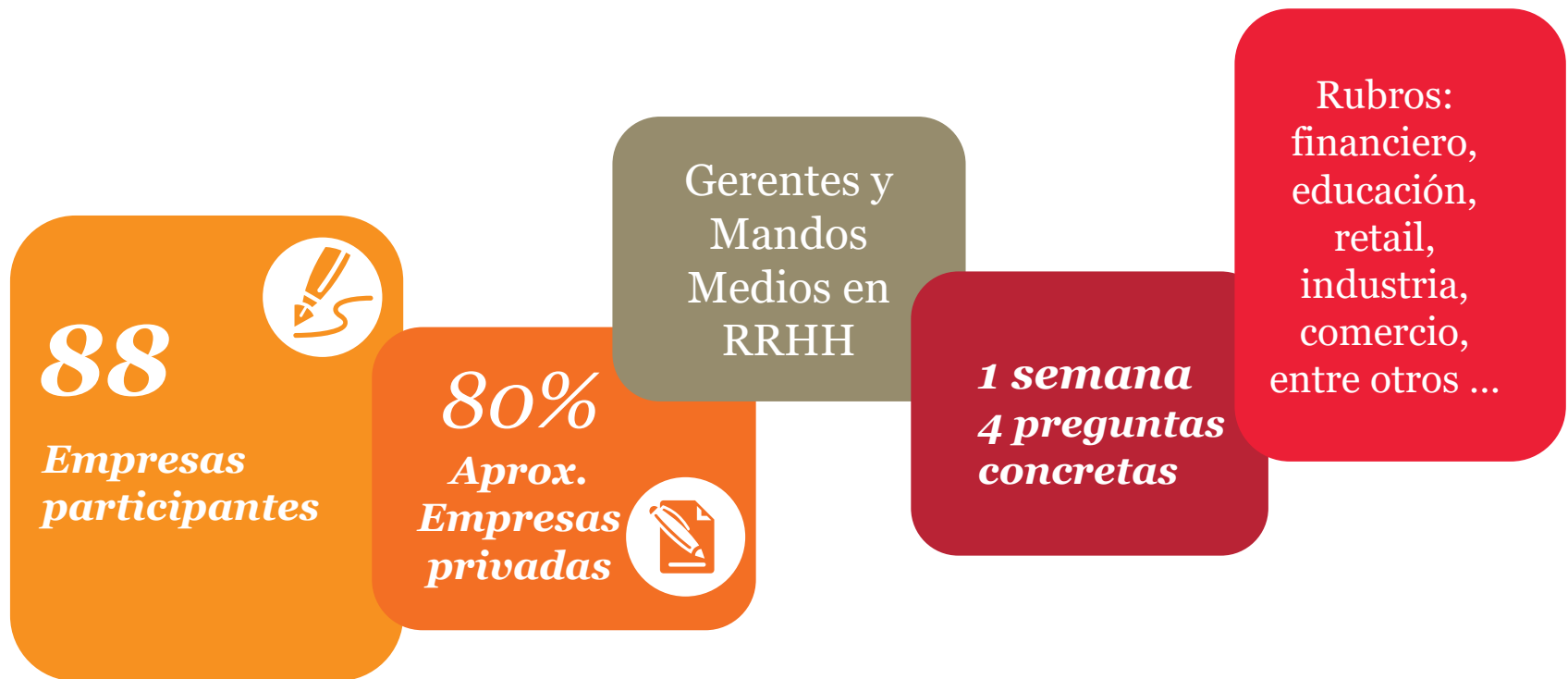
Independientes

Algunas preguntas...

- 1- ¿La empresa donde trabajas mide el ausentismo?
- 2- ¿Cuál es el porcentaje anual de ausentismo?
- 3- ¿Han sido identificadas y analizadas las causas de ausentismo? ; ¿Qué causas se han identificado?
- 4- ¿Se han tomado acciones al respecto?; ¿Cuáles?

PwC Consulta

La muestra



¿La empresa donde trabajas mide el ausentismo?



¿Cuál es el porcentaje anual de ausentismo?

Promedio: 7,72%

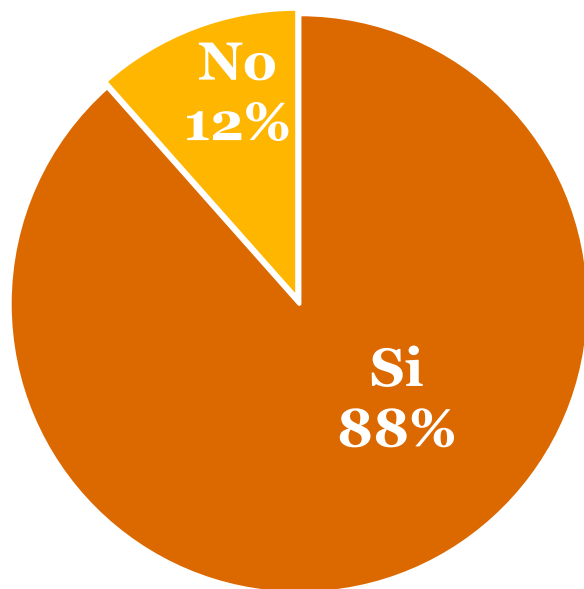
Percentil 50: 6%

Total ausencias justificadas + injustificadas
Total de jornadas trabajadas * cantidad de empleados



PwC Consulta

¿Han sido identificadas y analizadas las causas de ausentismo?



¿Se han tomado acciones al respecto?; ¿Cuáles?

- Cambios en el reglamento
- Seguimiento medico laboralista o medico certificador
 - Controles / Sanciones
- Sistema de compensaciones – licencias especiales: mudanza, enfermedad familiar.
- Cambio en políticas de RRHH

Ejemplo de intervención – PwC México

Establecer un indicador que aporte información rigurosa y real

Desarrollar un diagnóstico de las causas de ausentismo en las diferentes líneas de producción

Establecer recomendaciones de mejora en los procesos de RRHH que tuvieran impacto

Analizar la normativa vigente

Diseñar e implementar un plan de acción

¿Qué podemos hacer?

Algún resultado: disminución al 3% de ausentismo en las áreas con ausentismo superior al 15%

Casos prácticos

Licencias especiales y Subsidio por enfermedad

1. Licencias Especiales

Licencia	Cantidad de días*	Documentación / observaciones
Maternidad	14 semanas	Subsidio = 100% promedio remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses + aguinaldo, licencia y salario vacacional. Sin tope.
Paternidad	13 días corridos a partir del día del parto (3 días cubiertos por la empresa y 10 días cubiertos por BPS)	Subsidio = 100% promedio remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses (sin tope)+ aguinaldo, licencia y salario vacacional. Sin tope.
Cuidados parentales	Desde que finaliza la licencia maternal hasta el día que el bebé cumple 6 meses de edad	Puede ser ejercida por el padre o la madre. Subsidio = 50% subsidio previsto para lic. maternidad o paternidad.
Estudio	* hasta 36 horas semanales: 6 días anuales por año civil * entre 36 y 48 horas semanales: 9 días anuales por año civil. * 48 horas semanales: 12 días anuales por año civil.	Otorgar en forma fraccionada de hasta 3 días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similar. Antigüedad mínima: 6 meses.
Matrimonio	3 días (uno de ellos debe coincidir con la fecha de celebración del mismo)	Partida de matrimonio o Libreta de matrimonio
Duelo	3 días hábiles (madre, padre, cónyuge, hijos, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos o hermanos)	Testimonio de partida de defunción
Adopción o legitimación adoptiva	6 semanas	Pronunciamiento judicial o resolución del INAU
Examen ginecológico	1 día al año (PAP y/o radiografía mamaria)	Certificado ginecólogo
Donación de sangre	2 días al año	Certificado de donación

* Los Consejos de Salarios o Convenios internos pueden establecer beneficios mayores a los detallados

2. Subsidio por enfermedad

Prestación económica que otorga BPS a trabajadores activos que por razones médicas no pueden trabajar.

- **Requisitos:**
 - Mensuales: 3 meses de trabajo año inmediato anterior (en una o más empresas, de forma continua o no).
 - Jornaleros: 75 jornales efectivos año inmediato anterior
- **Cubre a partir** del 4to día de enfermedad (excepto internación), tope de 1 año (prorrogable).
- **Cómo se tramita?** El prestador de salud ingresará los datos al sistema generando la solicitud del subsidio y la empresa deberá ingresar a través de conexión remota el último día trabajado.
- El **monto del subsidio** asciende al 70% de todos los ingresos que constituyan materia gravada con un tope de \$37.996 (37,21 UR a enero de cada año), más la cuota parte del aguinaldo correspondiente.



Ejemplos de exposición en liquidación

Caso: Persona trabaja 20 días y está enfermo 10 días

Opción 1: liquidación normal (Sueldo 30 días) y el empleado reintegra a la empresa por fuera de su recibo lo que cobró por subsidio BPS.

OPCION 1			
	Cantidad	Importe	
Sueldo	30	50.000	100% 30 días
Ap. pers.		- 9.813	
IRPF		- 2.351	
Líquido		37.837	
Subsidio BPS		8.847	70% 7 días + aguin.
Ap. pers.		- 1.736	
Líquido		7.111	lo reintegra a la empresa
Líquido empleado =		37.837	líquido normal
Costo empresa =		49.202	



A favor ...	En contra ...
Mayor practicidad	No es correcto formalmente
Menores costos administrativos	Mayor aporte a BPS personal, patronal e IRPF

Ejemplos de exposición en liquidación

Caso: Persona trabaja 20 días y está enfermo 10 días

Opción 2: Sueldo 30 días, falta 10 días, complemento subsidio enfermedad (100% primeros 3 días + 30% restantes 7 días del sueldo nominal).

OPCION 2			
	Cantidad	Importe	
Sueldo	20	33.333	
Complemento BPS	10	8.500	100% 3 días + 30% 7 días
Ap. pers.		- 6.542	
IRPF		- 1.303	
Líquido		<u>33.989</u>	
Subsidio BPS		8.847	70% 7 días + aguin.
Ap. pers.		- 1.736	
Líquido		<u>7.111</u>	
Líquido empleado=		41.100	líquido mayor
Costo empresa=		46.042	

A favor ...	En contra ...
Correcta aportación empresa y empleado	Menor practicidad
Mayor sueldo líquido	Mayores costos administrativos



Legal

Análisis desde la perspectiva de la normativa vigente

Subsidio por enfermedad

Durante el período de subsidio por enfermedad, **el contrato de trabajo queda suspendido**, por lo que la empresa no deberá abonar el salario al trabajador, es el BPS quien brinda el subsidio por enfermedad.

Período de estabilidad: durante el amparo al subsidio por enfermedad y hasta los 30 días desde su reincorporación efectiva en la empresa (art. 23 Decreto-Ley 14.407).



¿Qué significa “reincorporación efectiva”?

- El trabajador debe ser reintegrado a sus tareas habituales.
- En principio, no se admite que se le conceda al trabajador su licencia.
- En caso de que se envíe al seguro de paro al trabajador al finalizar el subsidio por enfermedad, la estabilidad se reanuda a su reintegro



Requisitos para el trabajador:

- Certificación médica por mecanismo oficial (prestador de salud del trabajador, en línea con BPS);
- Comunicación a la empresa de tal certificación

Derechos del empleador:

- Examen médico por parte de médico de la empresa y disponer un control adecuado;
- **Sentencia 341/2018 TAT 3°:** “... la razón del cese de la trabajadora debe verse en lo sospechoso de sus certificaciones médicas sucesivas entre los meses de agosto y setiembre de 2016.- Es un indicio de que la causa del despido se encuentra en ello, a lo que cabe señalar que **si existían sospechas o no se confiaba en el régimen de certificación bien se pudo arbitrar medios o mecanismos de contralor para evidenciar lo que sucedía.**”.



Despido del trabajador enfermo

Reintegrado el trabajador, debe ser reincorporado a sus tareas habituales.

En caso despido durante el período de estabilidad, deberá abonar una **indemnización por despido doble** (IPD común por dos).

No sería acumulable el reclamo de indemnizaciones por daño moral fundado en tal despido porque ya estaría cubierto por el despido doble.

Para tener derecho a la IPD doble, debe exigirse certificación, la que debe ser anterior a la comunicación del despido.

No procede IPD especial si no se ha generado el derecho al cobro de la IPD común, ni para trabajadores contratados a término.

Tampoco se debe IPD especial si el despido se debe a Notoria Mala Conducta del Trabajador o si no está vinculado a la enfermedad, lo que debe ser probado por el empleador.

¡Muchas gracias!

Marcela Stanham

marcela.stanham@uy.pwc.com

Florencia Di Longo

florencia.di.longo@uy.pwc.com

María José Barreiro

maria.barreiro@uy.pwc.com

Milagros Eiroa

milagros.eiroa@uy.pwc.com

El contenido de la presente tiene como propósito brindar información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.



@PwC_Uruguay



PwC Uruguay



PwC Uruguay