



Con acompañamiento y trabajo junto a los sindicatos, disminuyó ausentismo laboral

Si en 2024 este índice promedió 5,3%, el año pasado bajó a 4,3%, alcanzando cifras históricas, sobre todo en diciembre, cuando cerró en 3,6%. La reactivación y refuerzo del programa de acompañamiento para trabajadores(as) con licencias médicas, la reintegración progresiva a las labores y el trabajo junto con representantes de las y los trabajadores, jugaron un papel crucial en esta baja.

Fue en 2020, cuando a raíz de la pandemia del COVID, se hizo necesario un control del ausentismo laboral, con el fin de obtener un panorama certero respecto de la salud de las y los trabajadores de la División y ofrecer el acompañamiento y apoyo necesario.

“Buscamos identificar cómo estaban las personas, para que al momento de su reintegro pudieran hacerlo de la mejor forma. Así armamos un consolidado que nos permitió llevar un control no solo de los temas COVID, sino también de otras causas, para conocer cuál era el horizonte de vuelta de cada persona y cuánto tiempo llevaría que retornara como fuerza laboral”, explica Cristian Ramírez, analista especialista de la Dirección de Relaciones Laborales.

Así, un trabajo sostenido que integró no solo a profesionales del área y a la supervisión de las distintas unidades, sino también a los sindicatos, logró que el año pasado el índice disminuyera, en promedio 4,3%, frente al 5,28% de 2024. Esto, alcanzando cifras históricas, como la de diciembre pasado, que donde se registró un 3,5% de ausentismo en la División.

“Es un número histórico que no habíamos tenido en el historial de la División. Además, en diciembre el ausentismo suele ser alto, en 2024 fue de 6,1%”, detalla Jaime Zamorano, director (i) de Relaciones Laborales. “Esto lo hemos logrado, principalmente, gracias al trabajo en con-

junto tanto con los dirigentes sindicales como con el entendimiento de las y los trabajadores, en base a que un ausentismo elevado es perjudicial para la organización, ya que impacta en los bonos, por ejemplo, pero también en la carga de trabajo del resto del equipo”.

Plan de acompañamiento y rol sindical

Si bien son varios los factores que tanto Ramírez como Zamorano mencionan, el refuerzo del acompañamiento a quienes están con licencia médica ha sido fundamental para disminuir el ausentismo laboral.

Esto ha sido parte de las labores conjuntas con el mundo sindical. “Con estos acompañamientos hemos visto que existe mucho desconocimiento respecto de algunos temas médicos, entonces podemos informarles los pasos que deben seguir”, indica Julio Jalil, presidente del Sindicato de Trabajadores N° 7 y de la Zonal El Teniente, que agrupa a los sindicatos Rol B de la División.

“Además tenemos una cualidad, que es cuando un trabajador con un largo tiempo de licencia retorna, se le hace un examen preventivo para ver en qué condiciones viene y si existe alguna restricción o indicación. Eso es bueno porque permite que sean reubicados en un trabajo más liviano y eso ha dado mucha efectividad para evitar que vuelvan a recaer en la enfermedad”, añade el dirigente.



“Hemos diseñado un plan de trabajo sobre cómo proceder cuando un trabajador está con licencia médica: desde ir a verlo a la casa para ver si necesita ayuda, a conseguir una hora médica, por ejemplo, en contacto directo con FUSAT, para la atención de especialistas”.

JAIME ZAMORANO,
 director (i) de Relaciones
 Laborales

“Es muy bueno que haya disminuido el ausentismo, porque nosotros buscamos que las personas se mejoren y se recuperen bien, que hagan un buen reposo y, para eso, debemos continuar trabajando de forma conjunta, tanto la empresa, como los sindicatos y la parte médica”.

JULIO JALIL,
 presidente Zonal
 El Teniente

“Con estos acompañamientos buscamos que las personas sientan que realmente nos preocupamos de ellos no solo cuando están en el trabajo, sino también cuando les pasa algo y que estamos presentes como organización, preocupados de que su retorno sea lo mejor posible”.

CRISTIAN RAMÍREZ,
 analista especialista
 de la Dirección de
 Relaciones Laborales

¿Cómo se mide el ausentismo?

TToma en cuenta a trabajadores propios con contrato indefinido y mide el porcentaje de horas teóricas de trabajo que las personas dejan de trabajar durante el mes.