



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Funcionarios y Servidores
Públicos en General

www.falmed.cl/udelam



FALMED



COLEGIO MÉDICO
DE CHILE



UDELAM

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Funcionarios y Servidores Públicos en General

1. ¿Qué ocurrirá con las reuniones clínicas, actividades masivas u otras de similar naturaleza que se encontraban programadas en los establecimientos de salud?

Todos los eventos que impliquen aglomeración de personas deberán ser suspendidos salvo aquellos que resulten indispensables para el funcionamiento del servicio en el que te desempeñas o necesarias debido a la contingencia, como por ejemplo, organización de la atención del servicio, turnos, etc. Sin embargo, deben tomarse todos los resguardos para la salud de los participantes. Si esas reuniones pueden realizarse de manera no presencial, por ejemplo, a través de videoconferencias, debe preferirse esta modalidad ante todo.

2. Si se da alimentación en los casinos del establecimiento ¿Seguirán funcionando? ¿Cómo operarán?

Si la autoridad del Hospital no establece lo contrario, sí seguirán funcionando los casinos. Tiene que establecer un sistema de horarios diferido para evitar la aglomeración y extremar las medidas de limpieza y desinfección.

3. Si seré comisionado de servicios al extranjero o a otras regiones del país ¿Cómo puede proceder el jefe superior del servicio?

Todas las comisiones al extranjero que no se han materializados deben ser suspendidas por lo indicado por el Presidente de la República.

4. ¿Se puede atrasar o adelantar el horario de ingreso a mis labores?

Sí se puede. Se pueden diferir los horarios de entrada y salida a los servicios, a fin de evitar aglomeraciones en el servicio de transporte y la propagación de la enfermedad.

5. ¿En qué consiste el trabajo remoto?

Consiste en que puedes realizar tus funciones apartado del lugar habitual de trabajo (establecimiento). Debe ser autorizado por tu jefatura superior por escrito y fundando esa decisión. Esta medida es temporal.

6. ¿Se puede eximir el funcionario de su deber de asistencia?, ¿Qué ocurre con las remuneraciones?

Sí se puede. El jefe superior del servicio podrá eximir a un funcionario o grupo de funcionarios de cumplir con su deber de asistencia, cuando sus funciones NO puedan ser desarrolladas a través del trabajo remoto y no sean críticas o esenciales. Sólo la autoridad está facultada para determinar cuando esto sea procedente. En estos casos, se debe mantener la remuneración íntegra.

7. ¿Qué se entiende por labores mínimas esenciales? (Para aquellos que deben seguir trabajando presencialmente).

Son aquellas funciones que deben continuar prestándose o desarrollándose de forma presencial por los funcionarios o servidores públicos, pese a la situación de emergencia, para garantizar la continuidad del servicio público que el órgano o institución desarrolla. Las atenciones de salud son precisamente labores mínimas, sobretodo, en cuanto deban atenderse las reales emergencias en donde esté gravemente comprometida la salud de las personas. Sólo la autoridad puede determinar, por escrito, cuáles serán estas labores mínimas en cada establecimiento y, no dicen relación solamente con la atención de pacientes COVID-19.

8. ¿Se pueden desarrollar horas extraordinarias si trabajo remotamente?

No. No es posible realizar horas extraordinarias, ya que las labores se desarrollan fuera de las dependencias y sin las medidas de control disponibles en situaciones de normalidad.

9. ¿Puedo faltar a mi lugar de trabajo, en el caso de que las actividades estén suspendidas? Si lo hago ¿habrá descuento por ello?

En general, no puedes faltar a tus labores si no tienes la justificación suficiente para hacerlo. En caso que tus actividades habituales se encuentren suspendidas, podrías solicitar por escrito a tu jefatura directa una nueva directriz sobre qué otras funciones se requieren o podrían requerir dada la suspensión de las actividades habituales; las cuales podrían ser incluso opciones de teletrabajo.

10. ¿Cómo puedo justificar una inasistencia a mis labores?

Recuerda que las formas generales para justificar tu inasistencia es a través de licencia médica legalmente extendida, permiso administrativo, feriado legal y, excepcionalmente en el contexto que nos encontramos, la jefatura del servicio puede disponer la inasistencia. Esto último es independiente de encontrarse o no en un grupo de riesgo.

11. ¿Tendré derecho al pago íntegro de mis remuneraciones?

Sí, cuando asistas a ejercer tus labores o, no pudiendo hacerlo, justifiques la inasistencia por los medios mencionados en la respuesta 10; salvo que estés haciendo uso de un permiso sin goce de sueldo.

12. ¿Pueden obligarme a hacer uso de licencia médica para no asistir a mi trabajo?

No. Si no tienes alguna afección médica que justifique la extensión de este especial descanso por enfermedad, nadie puede decirte que presentes licencia médica para justificar una inasistencia, pues, ello constituye una grave ilegalidad.

13. ¿Pueden obligarme a hacer uso de mis vacaciones o permisos para evitar la pandemia?

No se puede y, más bien, no se debe. Tanto el feriado legal como los permisos, son derechos que la ley confiere a los funcionarios y servidores, que resultan irrenunciables y, cuya finalidad es el descanso y no la recuperación de la salud o paliar la situación nacional.

14. Si mi jefatura dispone que no debo asistir a mi lugar de trabajo, puedo trabajar para otra entidad pública o privada?

No debes hacerlo. Ello, porque a pesar de no tener la obligación de asistir a tus labores, sigues siendo funcionario del servicio y, resulta incompatible que ejerzas labores privadas o en otro servicio público en el mismo horario en que ordinariamente trabajas en tu trabajo original. Además, recuerda que seguirás recibiendo tu remuneración.

15. Si trabajo a honorarios y se suspende mi contrato ¿Puedo ejercer labores en otra parte?

Atendido a que seguirás recibiendo el pago de tus honorarios, no es posible que ejerzas labores en otra parte en el mismo horario en que ordinariamente prestabas los servicios, pues, ello es una falta a la probidad.

16. ¿Puede la autoridad dejar sin efecto la suspensión de funciones en cualquier momento? ¿Puede ordenarme retornar al establecimiento?

Sí puede. La autoridad siempre tiene la facultad de dejar sin efecto sus medidas incluso antes del tiempo que haya previsto, por razones de mérito, oportunidad o conveniencia. Debe hacerlo por otro acto escrito que se llama “acto revocatorio”, que también debe ser notificado. Si la autoridad determina que debes retornar, debes hacerlo de inmediato, atendido a que como servidor público estás sujeto al deber de obediencia; salvo que puedas justificar tu inasistencia por alguno de los medios ya vistos en este cuestionario.

17. ¿Puede mi jefatura establecer un sistema de turnos para la asistencia del personal al establecimiento?

Sí puede. Tiene la facultad de organizar internamente el establecimiento y su funcionamiento.

18. Cuando se turnan los funcionarios ¿se realizarán descuentos por los días u horas que no se trabajen o éstas tendrán que recuperarse?

No, no se harán descuentos ni deberán compensarse esos días y horas, siempre y cuando, el jefe superior del servicio haya determinado esa modalidad de trabajo. Recuerda que el jefe superior del servicio tiene la facultad de distribuir la jornada de los profesionales funcionarios, de modo que, con el acuerdo de todo el personal de la unidad respectiva, se puede acomodar la jornada para evitar el contacto entre muchos funcionarios, velando porque la distribución entre los distintos profesionales sea equitativa, y no alguno en desmedro de los demás.

19. Si no estoy contratado en sistema de turnos, ¿Pueden obligarme a pasar a estar regido por la ley 15.076?

No, no pueden obligarte a pasar a otra forma de contrato regido por otra ley. En este caso, la autoridad sí tiene facultades para reorganizar tu jornada por necesidades del servicio, con el objeto de evitar aglomeraciones

innecesarias de personal y, además, para garantizar una adecuada continuidad del servicio frente a la emergencia en la que nos encontramos.

20. Ante la situación de emergencia en la que nos encontramos. ¿Se pueden ordenar trabajos extraordinarios?

Sí se puede. La autoridad puede ordenar, respecto de los profesionales funcionarios la ejecución de trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria y nocturna, y en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de realizarse tareas impostergables.

21. ¿Qué son las horas extraordinarias? y ¿Qué es el trabajo extraordinario nocturno si tengo un cargo diurno?

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un profesional, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las veintiuna de un día y las ocho horas del día siguiente que no corresponde al sistema de cargos de 28 horas de los establecimientos hospitalarios.

22. ¿Deben compensarme en tiempo los trabajos extraordinarios?

Sí, las horas extraordinarias se compensarán con descanso complementario, el cual será igual al tiempo trabajado, más un aumento del 25%. Los profesionales que deban realizar trabajos extraordinarios nocturnos, o en días sábados, domingos o festivos, deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado, más un aumento del 50%.

23. ¿Qué pasa si no se puede compensar el trabajo extraordinario con tiempo?

Sólo en los casos en que no fuera posible dar el descanso referido en la respuesta anterior, se pagan las horas extraordinarias, esto es, valor hora ordinaria más el 25% o 50% de recargo, si el trabajo es diurno o nocturno respectivamente. Cabe recordar que el máximo de horas extraordinarias diurnas cuyo pago puede autorizarse, es de 40 horas mensuales. Sin embargo, ese límite puede excederse en caso de calamidad pública, situación que debe constar en la resolución que ordene tales trabajos extraordinarios.

24. El Hospital ¿Puede cambiar las funciones de los médicos y redistribuirlas, incluso en horarios de turnos?

Sí puede. La jefatura ante la situación excepcional en que nos encontramos, puede reorganizar las funciones y horarios que realizan los funcionarios, quienes deben someterse a su decisión por el deber de obediencia. Además, esos cambios, deben ser por acto escrito y fundamentado. Exige su notificación.

25. Si me otorgan licencia médica por COVID-19 y estoy gozando del feriado legal ¿Siguen corriendo mis vacaciones o se hace valer la licencia médica?

Se puede hacer valer la licencia. Ello porque la jefatura superior de tu servicio tiene la facultad de evaluar tus antecedentes y si determina que la razón por la que te dieron el descanso médico es incompatible con las vacaciones, puede suspender las mismas y hacer que rija la licencia médica, no perdiéndose los días de feriado anual. Respecto al COVID-19, la Contraloría ha sugerido que no se pierdan las vacaciones, pero finalmente, ello es una decisión de cada jefatura de servicio.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

26. ¿Puede mi empleador fijar el cumplimiento de turnos nocturnos durante el periodo de contingencia COVID-19, sí estoy embarazada?

No, no puede. La ley prohíbe expresamente la ejecución de trabajo en horario nocturno para la mujer embarazada por ser perjudicial para su salud. Así, se protege y se aplica tanto a las doctoras que tienen contratos de trabajo, como a las funcionarias públicas, incluyendo a las doctoras becarias, MGZ, y aquellas que están en Periodo Asistencial obligatorio. Aunque estemos frente a una norma del código del trabajo, su aplicación es transversal debido a múltiples disposiciones.

27. ¿Debido a la contingencia COVID-19, puede el Director del Hospital, Director del Servicio de Salud u otro, dictar un Decreto en que se establezca que las doctoras embarazadas debemos hacer turnos nocturnos?

No pueden hacerlo, y si lo hicieran ese Decreto sería ilegal, y no tendría valor alguno, ya que contradeciría una norma del Código del Trabajo el que tiene rango de ley, en consecuencia, una disposición de ese tipo sólo podría dictarse si se modifica la ley, lo que no ha ocurrido.

28. ¿Puede mi empleador fijar el cumplimiento de horas extraordinarias de trabajo durante el periodo de contingencia COVID-19, sí estoy embarazada?

No, no puede. La ley prohíbe expresamente la ejecución de horas extraordinarias de trabajo a la mujer embarazada por ser perjudicial para su salud.

29. ¿Existe alguna disposición que me proteja durante el embarazo para no atender pacientes con COVID-19, porque pone en riesgo mi salud y la de mi hijo?

No existe una norma propiamente tal que prohíba el trabajo de las embarazadas con pacientes con COVID-19. Sin embargo, la ley prohíbe la realización de trabajos perjudiciales para la salud de la embarazada, en especial aquellos que la autoridad competente declara inconvenientes para el estado de embarazo. En este sentido, de acuerdo a las nuevas directrices dadas por la autoridad, esta pandemia es considerada una amenaza para la salud pública, y en lo concreto define como grupo de riesgo a la población a las embarazadas. En este sentido, si eres doctora funcionaria pública o trabajadora Código del Trabajo, en caso de estar embarazada, tu empleador no debe exponerte a trabajar directamente con pacientes con COVID-19, debiendo cambiar las funciones o redistribuyendo, si es posible, las funciones entre tus colegas, a fin de otorgar trabajo de carácter administrativo que puedas ejercer vía remota o, derechamente autorizar tu ausencia del establecimiento, cuando lo anterior no sea posible, con goce íntegro de remuneraciones.

Lo anterior debido a que este virus aún se encuentra en estudio e investigación, en consecuencia, se desconocen los efectos a largo plazo que pueda tener sobre la salud de la embarazada y su hijo.

30. ¿Puedo solicitar el trabajo vía remota o separación de funciones, si estoy embarazada, pero no atiende directamente pacientes con COVID-19, o no tengo riesgo de contagio en mi trabajo?

Como trabajadora parte de un grupo de riesgo, siempre puedes solicitarlo, sin embargo, deben hacerse ciertas distinciones:

► **Trabajadora sector público:** Si trabajas en el sector público, por ser parte del grupo de riesgo, siempre puedes solicitar que se distribuyan las funciones entre tus colegas, para que te hagas cargo sólo de labores administrativas que puedas realizar vía remota desde tu casa, o en caso de que tus labores como doctora no se puedan redistribuir, o no se puedan ejercer vía remota, igualmente puedes solicitar se te separe de funciones por ser parte del grupo de riesgo.

► **Trabajadora sector privado:** Si trabajas en el sector privado, se te aplica sólo el artículo 202 letra e), que prohíbe a la mujer embarazada realizar trabajos perjudiciales para la salud, de aquellos que la autoridad competente declara inconvenientes para el estado de gravidez. En consecuencia, si realizas labores que no implican exponerte directamente a pacientes con COVID-19, y tus labores no se pueden realizar vía remota, el empleador no está obligado a separarte de funciones, si no trabajas directamente con pacientes COVID-19, ya que el instructivo presidencial imparte directrices para el sector público. Sin embargo, el contrato de trabajo es consensual, y está entregado a la autonomía de las partes, siempre que no implique renuncia de derechos laborales, en consecuencia, podrías llegar a un acuerdo con tu empleador en este tiempo de contingencia COVID-19.

31. ¿El derecho a fuero maternal me permite solicitar trabajo vía remota o separación de funciones por trabajar directamente con pacientes COVID-19?

Ya que el fuero maternal tiene por finalidad proteger la estabilidad laboral de la mujer que ha tenido un hijo o hija, y consiste en proteger a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental). De esta forma, el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente, cumpliéndose ciertos requisitos.

32. ¿Puede mi empleador rechazar la modalidad de lactancia que elegí, porque que no le acomoda atendida la contingencia COVID-19?

Nuevamente debemos distinguir, si estamos frente a doctoras funcionarias públicas o doctoras Código del Trabajo.

► **Doctoras Código del Trabajo:** se rigen por Dictámenes de la Dirección del Trabajo, la cual ha señalado que siempre debe primar el mutuo acuerdo entre trabajadora y empleador en la modalidad de lactancia elegida, y en caso de no existir acuerdo, prima la elección de la madre. Sin perjuicio de ello, es primera vez que estamos ante una situación país como el COVID-19 y las doctoras como funcionarias de la salud están en una situación distinta al resto de las trabajadoras, por lo que el empleador podría consultar la prudencia de la elección de la modalidad ante la contingencia COVID-19, a la Inspección del Trabajo, la que deberá dirimir el caso específico ante falta de acuerdo entre empleador y trabajadora.

► **Doctoras del Sector Público:** se rigen por Dictámenes de Contraloría General de la República, la que ha señalado que la regla general, es que prima la modalidad elegida por la madre para ejercer su derecho a lactancia. Sin embargo, excepcionalmente el empleador Servicio Público puede negar la modalidad de lactancia elegida por la madre, por

razones de buen servicio e impostergables, como es el caso de la contingencia COVID-19. En cualquier caso, la negativa debe expresarse por la autoridad administrativa a través de un acto administrativo fundado que señale de forma clara y precisa las razones de hecho y derecho en que se funda la negativa, y los antecedentes que la respaldan.

33. ¿Puede mi empleador modificar mi derecho a lactancia ya establecido, por la contingencia COVID-19 que afecta nuestro País?

Sí, excepcionalmente y cumpliendo ciertos requisitos. En el caso de las doctoras funcionarias públicas, el Jefe Superior del Servicio podría por razones impostergables de fuerza mayor y continuidad del servicio ante la Contingencia Pandémica COVID-19, solicitar a la madre modificar temporalmente la modalidad de lactancia que implica salir del servicio en medio de la jornada, por aquella modalidad que implica adelantar el horario de salida o retrasar el horario de entrada de la funcionaria. Esta modificación es excepcional, sólo puede abarcar el tiempo de contingencia y debe estar fundada, y nunca puede privar del derecho a lactancia de la madre, ya que este es derecho irrenunciable y no puede cambiarse por compensaciones monetaria.

34. ¿Si por motivo de la contingencia COVID-19, debo realizar trabajo extraordinario a mi jornada ordinaria de trabajo, puedo pedir que se me aumente proporcionalmente el tiempo de lactancia?

Sí, sí puede, pero deberá hacerse la petición por vía judicial, con los tiempos de espera que esto significa y con el patrocinio de un abogado FALMED.

Por regla general, tanto Dirección del Trabajo como Contraloría han coincidido en la literalidad de la ley, en cuanto a que el derecho a lactancia es una hora al día, entendiendo como tal, aquel cuyo espacio temporal abarca 24 horas que inicia a las 00:00 hrs., y termina a las 23:59 hrs., del mismo día, sin distinguir en la cantidad de horas que puede tener una jornada médica. Sin embargo, un reciente fallo de la Corte Suprema ha acogido el otorgar la hora de lactancia en razón de las horas de la jornada que cumple la trabajadora, como es frecuente en las jornadas médicas.

35. ¿Si estoy con licencia médica, se suspende mi derecho a hacer uso de sala cuna o mi bono compensatorio de sala cuna?

No, el derecho a sala cuna no se suspende durante la licencia médica, ni tampoco el pago de bono compensatorio de sala cuna. Durante la licencia médica o cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años la madre trabajadora mantiene su derecho de sala cuna o bono compensatorio de sala cuna, si fuera el caso, para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años. Sin embargo, esto no opera cuando se ejerce el derecho de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, porque en tal caso es el hijo quien está enfermo y no la madre, por lo que no existe impedimento para que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica. En el mismo caso, tampoco es exigible el bono compensatorio, respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica, salvo que se acuerde lo contrario, o se trate de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna (por ejemplo, mellizos), en que el beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano menor de 2 años en el hogar.

36. ¿Sí debido a la contingencia COVID-19, se cierra la sala cuna, y debo asistir a trabajar, qué ocurre con mi derecho a sala cuna?

El derecho se mantiene y el empleador debe seguir cumpliendo con su obligación de otorgar de proporcionar la sala cuna. El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Es del caso señalar que el empleador, en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible. Lo anterior implica que si la sala cuna no está funcionando y el empleador no puede cumplir con su obligación le corresponderá otorgar las facilidades correspondientes para que la trabajadora pueda cuidar a su hijo en su hogar, sin que aquello importe una vulneración de los derechos que le garantiza la ley.

37. ¿Si me han autorizado el trabajo vía remota, se suspende mi derecho a sala cuna o pago compensatorio de bono de sala cuna?

No, no se suspende el derecho, ya que la madre sigue prestando funciones para el empleador, aunque lo está haciendo desde su casa. La madre trabajadora mantiene su derecho sala cuna o bono compensatorio de sala cuna, si fuera el caso, para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años.

LICENCIAS MÉDICAS

La licencia médica es el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.

38. Si soy funcionario y presento licencia médica, ¿Sigo gozando de mis remuneraciones?

Sí. Durante la vigencia de la licencia médica, el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

39. ¿Pueden rechazarme el pago de una licencia?

La Compin, la Unidad de Licencias Médicas o la Isapre, en su caso, podrán rechazar o aprobar las licencias médicas; reducir o ampliar el período de reposo solicitado o cambiarlo de total a parcial y viceversa. En todos estos casos se dejará constancia de la resolución o pronunciamiento respectivo, con los fundamentos tenidos a la vista para adoptar la medida, en el formulario digital o de papel de la respectiva licencia.

40. ¿Cuál es el procedimiento que debo seguir si me extienden una licencia médica, si soy trabajador dependiente?

En este caso, la licencia médica deberá ser presentada al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso del sector privado y tres días hábiles, respecto de trabajadores del sector público. En ambos casos, el plazo se cuenta desde la fecha de iniciación de la licencia médica. Si no te encuentras afiliado a Isapre, la licencia médica se tramita en oficina de la Compín en cuyo territorio quede ubicado el lugar de desempeño del empleado. Si te encuentras afiliado a Isapre, la tramitación y autorización corresponde a la oficina de la Isapre en la cual suscribió su contrato con el servidor o en aquella oficina de la misma institución más cercana al lugar donde presta sus servicios el trabajador, a elección de este último.

41. Si soy afiliado a la ISAPRE ¿Qué debo hacer si se rechaza el pago de la licencia o ésta es modificada?

En este caso, el trabajador o sus cargas familiares podrán interponer el reclamo ante la Compín que corresponda. Para ello, el reclamante tiene un plazo de 15 días hábiles, contados desde la recepción del pronunciamiento de la Isapre (realizado a través de correo certificado al domicilio). Este reclamo se conoce en única instancia y su resolución es obligatoria para las partes.

42. Si no soy afiliado a la ISAPRE ¿Qué debo hacer si se rechaza el pago de la licencia o ésta es modificada?

Debes presentar el denominado recurso de reposición, agregando nuevos antecedentes que justifiquen tu impugnación. En este caso, el recurso debe interponerse dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación de la resolución que rechaza o modifica la licencia, ante la misma entidad que la dictó.

43. Si soy funcionario y me rechazan, reducen o modifican la licencia ¿Debo devolver dinero al Servicio Público?

Sí. La devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada, es obligatorio.

44. ¿Qué es el subsidio por incapacidad laboral?

El subsidio por incapacidad laboral es el monto de dinero que reemplaza la remuneración o renta del trabajador mientras éste se encuentra con licencia médica autorizada. Pero tratándose de funcionarios, el servicio público seguirá pagando directamente tu remuneración íntegra.

45. Ante la contingencia ¿Qué ha dicho el Ministerio de Salud sobre la emisión de licencias médicas?

Por el Ordinario N°940 de 24 de marzo de 2020, corresponde la emisión de licencia médica, para los contactos estrechos determinados única y exclusivamente por la Autoridad Sanitaria Regional. Asimismo, se otorga a los casos confirmados de COVID-19. Ahora bien, solamente en aquellos casos que se pueda determinar la trazabilidad del contagio como de origen de trabajo, éstos podrán ser calificados como de origen laboral, para efectos del Seguro de Enfermedades profesionales.

SEGURO ANTE ENFERMEDAD PROFESIONAL

46. ¿Qué ha dicho la Superintendencia de Seguridad Social sobre los casos de COVID-19 y las enfermedades profesionales?

Ha indicado que, considerando que el MINSAL anunció la entrada en fase 4 de la situación de contagio en el país, se determina, en general, que las denuncias de enfermedad no podrán ser calificadas como de origen laboral pues podría no tenerse suficiente seguridad respecto a la trazabilidad del contagio, no siendo posible así establecer de manera certera la exposición de tipo laboral. No obstante lo anterior, en las situaciones en que sí se pudiera establecer dicha trazabilidad como de origen del trabajo, el caso podrá ser calificado como de origen laboral, con la consecuente cobertura de las prestaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecidos en la Ley 16.744. Lo anterior, según lo establecido por esta Superintendencia en los oficios N°s 1.013 y N°1.081, del 5 y 11 de marzo de 2020, respectivamente. Además, indica que para poder establecer la trazabilidad de origen laboral de esta enfermedad se debe poder determinar en qué circunstancias se dio el contagio, es decir, poder definir el cómo, cuándo y dónde se produjo el contagio. Dado estos antecedentes, se podrá determinar su origen laboral.

47. Si soy víctima de enfermedad profesional ¿Qué derechos tengo?

Las víctimas de enfermedad profesional tendrán derecho a atención médica, quirúrgica, entre otras, en establecimientos externos o a domicilio; hospitalización si fuere necesaria; medicamentos y productos farmacéuticos; gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de esas prestaciones; prestaciones por incapacidad temporal, entre otras. En caso de incapacidad temporal, da derecho a un subsidio que se paga durante toda la duración del tratamiento, desde el día en que se comprueba la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez. La duración del subsidio es de 52 semanas, la cual, se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario. Si se extiende más de 104 semanas, se presume el estado de invalidez.

48. Si trabajo a honorarios ¿Tengo cobertura del seguro por enfermedad profesional?

Sí, bajo ciertas condiciones. La ley estableció un nuevo mecanismo obligatorio y gradual de cotización para incorporar a los prestadores de servicios que emiten boletas de honorarios a los regímenes de protección social. Así, los prestadores de servicios independientes que cotizaron el 2019 en la Operación Renta, están cubiertos a contar del 1 de julio de 2019 por el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

TRABAJADORES REGIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

49. Ante la contingencia ¿Qué obligaciones tiene mi empleador?

- ▶ Resguardar la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección.
- ▶ Informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios.
- ▶ Mantener las condiciones adecuadas higiene y seguridad, proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

50. ¿Qué medidas puede tomar el empleador ante la contingencia?

- ▶ Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores contenidas así lo permitan.
- ▶ Horarios diferidos de ingreso y salida pactados con los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en horas punta.
- ▶ Concesión de feriado colectivo en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo.
- ▶ Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio del feriado legal.
- ▶ Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo.
- ▶ Pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, especialmente, en los casinos habilitados por la empresa donde estos hacen uso de su derecho a colación, en los medios de transporte proporcionados por ésta, entre otras.
- ▶ Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes cuyas labores impliquen la atención directa al público.

51. Si un trabajador falta a su trabajo por tener algún familiar en cuarentena por Covid-19, ¿debe presentar algún documento?

Sí. Si está cumpliendo licencia médica por ser caso sospechoso o contacto estrecho debe ser presentada o entregada vía online según las disposiciones del empleador.

52. ¿Puede el empleador y el trabajador acordar la anticipación del beneficio de feriado legal (vacaciones), como medida de prevención en relación con el Coronavirus)?

Con el objeto de prevención y cuidado, las partes de la relación laboral pueden acordar anticipar parte o la totalidad del feriado anual (vacaciones) u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza.

53. ¿El empleador que se encuentra imposibilitado de funcionar con su empresa por el Coronavirus puede suspender en forma unilateral la relación laboral?

Sí puede, siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo, se suspenderán las obligaciones principales del contrato de trabajo, esto es, la obligación de prestar servicios para el trabajador y la obligación de pagar remuneración, para el empleador. La duración de la suspensión se debe determinar por ambas partes. Asimismo, si se suspende la relación laboral, el empleador debe informar a los organismos previsionales correspondientes.

54. ¿El empleador puede despedir a un trabajador que no regresa de su feriado en la fecha correspondiente por encontrarse en cuarentena por el coronavirus?

No puede, en la medida en que el trabajador justifique su ausencia con la presentación de la correspondiente licencia médica.

55. ¿Si la empresa tiene autorizada o establecida jornadas excepcionales de trabajo puede convenir con sus trabajadores establecer turnos limitando así el número de trabajadores en ellos?

Sí, el empleador puede definir con sus trabajadores adecuar el número, distribuyéndolos de tal manera que le permita limitar la cantidad de ellos en un mismo espacio o recinto de trabajo.

FUNCIONARIOS EN COMISIÓN DE ESTUDIOS EN ESTABLECIMIENTO NO DEPENDIENTE A SU SERVICIO DE SALUD

56. Si soy médico o médica en comisión de estudios, ¿Qué pasa si mi Universidad congela el proceso de formación?

Quedas a disposición del Director de Establecimiento o campo clínico en el que realizas tu formación. Sin embargo, de manera excepcional y acreditada, el Director del Servicio de Salud del cual dependes, podrá disponer tu retorno a tu cargo de origen, suspendiendo la comisión de estudios.

57. ¿A quién corresponde el pago de mis remuneraciones y horas extraordinarias mientras me encuentre en proceso de formación congelado, pero prestando/ ejerciendo en un Centro Clínico que no depende de mi Servicio de Salud?

Mientras se mantenga vigente la comisión de estudios, le corresponde al Servicio de Salud del que dependes.

58. Mientras me encuentre desempeñando funciones y presento una enfermedad laboral, ¿Quién cubre esta enfermedad? ¿Seguro estudiantil o enfermedad laboral?

El seguro de enfermedad laboral. Ello, porque al estar en comisión de estudios, sigues siendo funcionario, con todos los derechos que ello implica.

59. ¿Qué pasará el 31 de marzo de 2020, fecha en que se terminaría mi formación?

Se prorrogará la comisión de estudios, hasta que se verifique el egreso del profesional. “Ojo”, que el Director de cada Servicio de Salud podrá autorizar fundadamente la prórroga de las contrataciones de aquellos profesionales funcionarios que al noveno año de permanencia en la Etapa de Destinación y Formación aún se encuentren cumpliendo un programa de especialización.

BECARIOS Y MISIONES DE ESTUDIO

61. ¿Qué pasa si se suspende el programa de formación?

Quedas a disposición del Director del campo clínico en el que realizas tu formación, y de manera excepcional y acreditada el Director del Servicio de Salud con el cual hayas firmado el convenio de beca, puede disponer tu presencia en la red de su servicio.

62. ¿Qué ocurrirá con el inicio del PAO si no puedo terminar la beca por estar suspendidas las actividades académicas?

Debes presentarte igualmente al Servicio de Salud y comenzar a cumplir con esta obligación, hasta retomar las actividades académicas y rendir el examen final de la especialización en nueva fecha que dictarán las casas de estudio, una vez superada la crisis.

Este documento está en constante actualización.

Si tienes más dudas, escríbenos a udelam@colegiomedico.cl