

## **PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN DESCANSO COMPENSATORIO Y UN FUERO LABORAL PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA SALUD EN CONTEXTO DE PANDEMIA**

A raíz de la pandemia del COVID-19 y a partir del decreto de emergencia sanitaria, en nuestro país se han implementado diversas medidas en relación tendientes al combate y contención de la citada pandemia, incluyendo la integración a la red de salud de clínicas y establecimientos de Fuerzas Armadas, así como la incorporación de la Atención Primaria de Salud (APS), a la trazabilidad y seguimiento de casos, con escaso éxito, lo que ha derivado en una importante carga laboral y estrés de los trabajadores de la salud, en establecimientos públicos y privados, además de la inevitable puesta en riesgo al contagio, de todos quienes conforman la estructura de atención, producto de su exposición al coronavirus a raíz del tratamiento prodigado a los pacientes.

La falta de adecuados elementos de protección personal (EPP), que debían disponerse según señala la resolución exenta N°156 del 1 de abril de 2020, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, dentro del ámbito de acciones necesarias en el ámbito de recursos humanos, para evitar o contener el contagio del personal de salud, así como la alta actividad, turnos de atención de gran cantidad de horas, difíciles condiciones laborales y contagios de los propios funcionarios han impactado en su salud, y el temor por el futuro, producto de la inestabilidad económica que atraviesa el país, se ha acentuado.

Con el objetivo de diagnosticar cual es el nivel de estrés laboral de las y los profesionales de la salud en el contexto de la pandemia producida por el COVID19, atendiendo las alertas entregadas por la OMS, se desarrolló una encuesta de medición del desgaste laboral en profesionales de la salud ante COVID-19 ,por la Confederación de Profesionales de la Salud, CONFEDPRUS, utilizando una adaptación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el más utilizado en el mundo para medir desgaste profesional o BURN OUT y que tiene una fidelidad cercana al 90%.

### **Síndrome de Burnout**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el “burnout”, asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una enfermedad, luego de décadas de estudio, sin embargo, su diagnóstico entrará en vigor a partir de 2022.

### **Riesgos Psicosociales**

Desde los inicios de esta pandemia, la OPS- OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo han intentado realizar distintas acciones para contener el brote de COVID-19. Los/as trabajadores de salud ocupan un rol preponderante en esta tarea y el sentimiento de estar bajo presión es una experiencia frecuente y bastante normal



ante la situación actual, por lo que atender la salud mental y el bienestar psicosocial es tan importante como cuidar su salud física. De esta manera, el departamento de salud mental de la OMS ha generado distintas recomendaciones para apoyar el bienestar psicosocial y la salud mental durante el brote de COVID-19.

Los riesgos psicosociales que se levantan en los espacios laborales, dados por las características de la organización y las condiciones de trabajo, definitivamente afectan la salud de los/as trabajadores/as e impactan especialmente en la salud cardiovascular, osteomuscular y salud mental. El estudio señala que la exposición a estas situaciones de riesgo además de impactar en la salud de los/as trabajadores genera impactos organizacionales importantes relacionados con un mayor ausentismo; una mayor rotación del personal; menor satisfacción laboral, motivación y compromiso e incluso se ha vinculado a una mayor accidentabilidad y una peor calidad de la atención.

### **Estresores adicionales durante la pandemia**

La Mesa Técnica de Protección de la Salud Mental en la Gestión del Riesgo de Desastres del Ministerio de Salud, entregó consideraciones de Salud Mental y Apoyo Psicosocial durante COVID-19 a los servicios de salud, reconociendo que los trabajadores de primera respuesta en salud (incluyendo al equipo en su conjunto) pueden experimentar estresores adicionales durante la pandemia COVID-19 debido a:

- Riesgo de estigmatización hacia quienes trabajan con pacientes con COVID-19.
- Cansancio físico por el uso de equipos de protección personal.
- Aislamiento físico que dificulta proporcionar confort y apoyo a quienes están enfermos o afectados.
- Constante estado de alerta y vigilancia.
- Procedimientos estrictos que seguir.
- Entorno laboral más demandante, incluidas largas horas de trabajo y aumento de la cantidad de pacientes.
- Reducidas posibilidades para recurrir a su red de apoyo social debido a los intensos horarios de trabajo, o ingreso a periodo de cuarentena.
- Limitadas posibilidades y energía para implementar acciones de autocuidado básico.
- Temor de contagiar COVID-19 a sus amigos y familiares al estar más expuestos al virus por la naturaleza de su trabajo.

El 75% de la muestra se identifica con el género femenino, proporción igual a la población general de los servicios de salud donde un porcentaje cercano al 79% son mujeres y en grupo etario, se concentran entre los 26 y 45 años.

El 65% de los/as profesionales que respondieron la encuesta refiere estar realizando labores de atención clínica directa.



## **Cansancio emocional**

Se ha podido obtener en el eje de cansancio emocional un valor de 28 puntos lo que significa un cansancio emocional alto en nuestros/as profesionales a razón del trabajo.

En el eje de despersonalización la puntuación alcanza a 8, encontrándose en un nivel medio, pero al límite de avanzar al siguiente nivel. Al evaluar la falta de realización personal y autoeficacia se obtiene una puntuación de 19, evidenciando un bajo nivel de este concepto y mostrando un factor que podría ser el único que sostiene la labor hoy.

La distribución por subescala y rango de riesgo de burnout, encontramos un 58.6% de respuestas en rango de riesgo alto respecto a sentir cansancio y agotamiento profesional.

Un 38,4% de respuestas están ubicadas en el rango alto respecto a sentimientos y actitudes de Despersonalización colocando a nuestros/as profesionales al borde de la posibilidad de comenzar a desarrollar sentimientos negativos de actitudes y conductas que los/as podrían llevar a endurecimiento afectivo, automatización y deshumanización de la atención como consecuencia de este síndrome.

La confluencia de ambas subescalas da cuenta de los efectos del estrés en los/as profesionales de la salud a razón del trabajo que están realizado en los centros de salud a causa de la pandemia.

Para paliar en parte las dificultades a que se han visto expuestos los y las trabajadoras de la salud es que se ha planteado la posibilidad de acceder a un descanso compensatorio y al aseguramiento de sus trabajos mediante la protección vía fuero laboral.

Considerando todo lo anterior es que las diputadas y diputados abajo firmantes venimos en presentar el siguiente:

### **PROYECTO DE LEY**

**Artículo primero:** Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y hasta por 1 año después del término de su última prórroga, gozará de fuero laboral todo el personal directivo, profesional, técnico, administrativo y auxiliar de los servicios de salud, de la atención primaria de salud, subsecretarías de salud, seremis de salud, del Instituto de Salud Pública, CENABAST y de los establecimientos autogestionados en red del país y en general de la red asistencial que sean prestadores de salud públicos o privados, así como de farmacias y almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos prestadores.



En el caso de los funcionarios y funcionarias de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, se estará a las dotaciones establecidas en la ley 19378 y aprobadas para el año 2019 o 2020 según corresponda.

Se entenderá suspendido el derecho del empleador de poner término a los contratos de trabajo por las causales del numeral 6º del Artículo 159 y 161 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores que mantengan una relación laboral vigente, al momento de dictarse la presente ley.

**Artículo segundo:** Los funcionarios, trabajadores y trabajadoras señalados en los incisos primero y segundo del artículo precedente, que se encontraren prestando servicios al 18 de marzo del 2020, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados con dichos servicios, tendrán derecho a un descanso compensatorio especial de 14 días hábiles, con goce de remuneraciones y compatible con los feriados legales correspondientes.

El referido descanso deberá usarse en forma continua dentro del período de dos años desde la publicación de la ley y contará como días trabajados para todos los efectos.

La solicitud del descanso compensatorio se hará por los mecanismos de solicitud indicados para solicitar feriados legales y será prerrogativa del trabajador o funcionario determinar la fecha en que hará uso del descanso dentro de la vigencia establecida en la presente ley.

**Artículo tercero:** Estarán exceptuados de los beneficios establecidos por la presente ley, todos los funcionarios y funcionaras del estamento directivo de los establecimientos e instituciones señaladas en los artículos precedentes, que sean de exclusiva confianza del presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, de aquellos que señala el Artículo 7º de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

**Artículo cuarto:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 151 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, desde la entrada en vigor del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo Nº 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y hasta por 1 año después del término de su última prórroga, el uso de licencia médica por causa de COVID – 19, sea por caso confirmado, sospecha o contacto estrecho, o por causas asociadas a estrés, depresión o salud mental en general, no se considerará a efectos de la declaración de salud incompatible con el cargo.

**KAROL CARIOLA OLIVA**  
**H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA**





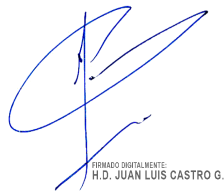
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. KAROL CARIOLA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. VÍCTOR TORRES J.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GUILLERMO TEILLIER D.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JUAN LUIS CASTRO G.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. DIEGO IBAÑEZ C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. MIGUEL CRISPÍ S.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CLAUDIA MIX J.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. BORIS BARRERA M.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. PATRICIO ROSAS B.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RICARDO CELIS A.

