



**Dirección de Servicio de Salud del Maule
Subdirección de las Personas**



ACUERDO MESA DE NEGOCIACIÓN MINSAL-DIPRES-GREMIOS DE LA SALUD



Protocolo de Acuerdo Gremios de la Salud de la Administración Central - Gobierno

Objetivos MINSAL:

Mejorar Condiciones del Empleo Publico.

- Preparar y organizar las actividades que permitan la implementación del Protocolo de Acuerdo, por los equipos MINSAL.
- Preparar y organizar de las actividades que permitan la implementación del Protocolo de Acuerdo, por los equipos de los SS.
- Establecer las necesidades de trabajo en conjunto con las organizaciones gremiales, para la implementación del Acuerdo.
- Definir los responsables y plazos, acorde a lo establecido en el Protocolo de Acuerdo.



600-360-7777

TRABAJE con NOSOTROS

CONVENIO DE PROGRAMACION

Roberto Bravo cerró programa de animación artística con concierto en el Hospital de Talca

¡MUCHO MÁS QUE NUNCA NECESITAMOS TU DONACIÓN! EPIDEMIAS A SALVA VIDAS

Acuerdo Gremios

28 de marzo de 2016

Acuerdo (43)

Afiche Acuerdo Gremios (21)

Ley de Incentivo al Retiro (46)

Volante Acuerdo Gremios G08 (13)

ACUERDO MESA DE NEGOCIACIÓN MINSAL-CEPRE-S GREMIO DE LA SALUD (19)

Acuerdo Gremios

IRUS HANTA

Difundir a las funcionarias y funcionarios del Servicio de Salud Maule los Protocolos de Acuerdos firmado por los Gremios de la Salud y el Gobierno.

Acuerdos Gremios de la Salud - Gobierno de Chile

Bonificación por Retiro Voluntario

Infórmese más si usted reúne los demás requisitos para postular.
Jefa de Personal, Dirección de Servicio Salud Maule, Sra. Patricia Yañez Monje
Fonox: Red Minsal 711766/Red Pública 71 2411766 - pyanez@ssmaule.cl

Actores: FENPRUSS, FENTESS, CONFENATS, Confederación FENATS Nacional, FENATS Unitaria y FERFUSSAP.

Plan de incentivo al retiro por 10 años (2014 al 2024).



Beneficia a 22.000 funcionari@s a nivel nacional, que cumplan o hayan cumplido los 60 años en el caso de las mujeres y 65 años en el caso de los hombres entre el 01 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2024.



Mejoras Condiciones del Empleo Público

Actores: CONFENATS,
Confederación FENATS Nacional,
FENTESS, FENPRUSS,
FENATS Unitaria,
FENASENF y CONAFUTECH.

- Áreas consideradas
- Capacitación
 - Calidad de Vida
 - Gestión de las Personas

Implementación
gradual en cinco años



Para más información visite

www.ssmaule.cl/acuerdo



CAPACITACIÓN

Capacitación y
Perfeccionamiento



Acuerdo: Destinar un 5% de los recursos de capacitación para temáticas de gobernanza y liderazgo dirigenencial.

- Recursos presupuestarios SS
- Orientaciones ministeriales
- Ejecución actividades SS



Acuerdo: Facilitar la participación de funcionarios que laboran en sistema turnos a los cursos de capacitación.

- Recopilación de mejores prácticas en SS
- Instructivo de DIGEDEP, Minsal, con uso de las mejores prácticas



Acuerdo: Cautelar la participación de Asociaciones Gremiales en comités bipartitos de capacitación.

- Monitoreo desde Minsal a la conformación de los comités bipartitos
- Monitoreo a los establecimientos hospitalarios por parte del SS
- Informe a organizaciones gremiales del estado actual





CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dpto. Calidad de Vida



Cuidado Infantil

- a) Plan de trabajo largo plazo, para avanzar en el compromiso de Gobierno de otorgar el pleno y efectivo acceso a uso de Salas Cunas, para los hijos de las funcionarias del sector, considerando las 24 horas, en el marco de lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.



Cuidado Infantil

- b) Se activará la implementación de clubes escolares en los diferentes establecimientos del sector donde no existan.



Cuidado Infantil

c) Como prestaciones de seguridad social complementaria, el MINSAL promoverá que los Servicios de Salud puedan extender el beneficio de sala cuna al nivel de Jardín Infantil, acorde a las disponibilidades presupuestarias.



Cuidado Infantil

d) Se incluirá en los proyectos pre-inversionales, espacios físicos y recursos humanos para proveer el servicio de Cuidados Infantiles.



Programa Mejoramiento Entorno Laboral (MEL)

- e) Se evaluarán los efectos y desarrollo de Programas de Mejoramiento del Entorno Laboral y actualizar o modificar los Términos de Referencia que norman su aplicación.



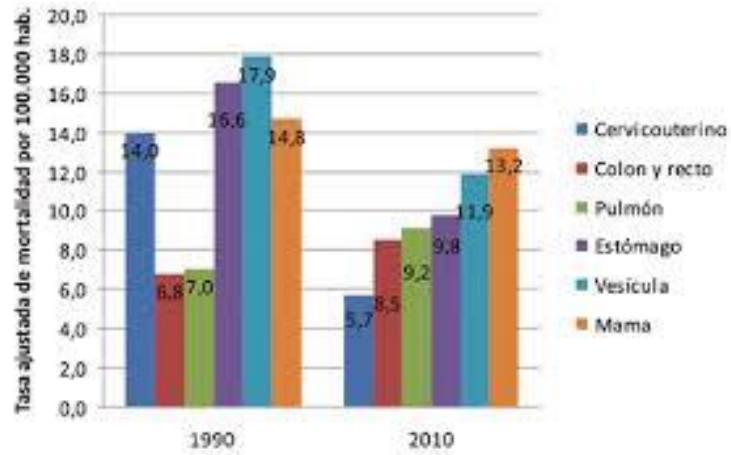
Buenas Prácticas Laborales

- f) Se instalarán en marzo de 2016, Comités de Buenas Prácticas Laborales en todos los Servicios de Salud del País.



Salud del Personal

- g) En materia de Salud del Personal y Vida Funcionaria, se contempla:
 - a) Construir el perfil de morbilidad de los funcionarios del SNSS a partir de causales de LMC 2014



Salud del Personal

- g) En materia de Salud del Personal y Vida Funcionaria, se contempla:
- b) Fortalecer la gestión de listas de espera quirúrgicas, a través de la capacitación a los equipos locales de Calidad de Vida Laboral y la promoción del trabajo conjunto con otras Unidades del Servicio



Salud del Personal

- g) En materia de Salud del Personal y Vida Funcionaria, se contempla:
- c) Adaptación de estrategias promocionales y preventivas de salud para hacerlas viables a la realidad de los trabajadores considerando los riesgos psicosociales.



Gestión de las Personas Personal

Bonificación Por Retiro Voluntario

Dpto. Gestión de las Personas



BENEFICIARIOS DE LA BONIFICACION POR RETIRO



Los funcionarios y funcionarias de los Servicios de Salud, que entre el 01 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2024 cumplan o hayan cumplido 60 años de edad si son mujeres y 65 años si son hombres.

BENEFICIARIOS DE LA BONIFICACION POR RETIRO



Los funcionarios(as) de los Servicios de Salud, que al 01 de julio de 2014 hayan cumplido 65 o más años edad. Plazo jubilación 4 meses

Las funcionarias de los Servicios de Salud, que al 01 de julio de 2014 tienen más de 60 y menos de 65 años de edad. Plazo retiro hasta que cumplan 65 años.

BENEFICIARIOS DE LA BONIFICACION POR RETIRO

Los funcionarios de los Servicios de Salud que, entre el 1 de julio de 2014 y 30 de junio de 2024, hayan obtenido u obtengan la pensión de invalidez que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980; siempre que, en dicho período, hayan cumplido o cumplan 60 años de edad en el caso de las mujeres y 65 años de edad en el caso de los hombres.



Los funcionarios de los Servicios de Salud que, hubieren cesado en funciones por renuncia voluntaria o por obtener pensión de vejez de conformidad con el decreto ley 3.500, de 1980, entre el 1 de julio de 2014 y el día anterior a la fecha de publicación de esta ley, y que en ese período hubieren cumplido 60 años de edad las mujeres y 65 años de edad los hombres.

BENEFICIARIOS DE LA BONIFICACION POR RETIRO



Situación especial por trabajo pesado: Los funcionarios de los Servicios de Salud que, rebajen edad para jubilar en las condiciones que establece el trabajo pesado; pueden optar en sus mismos términos de edad para el Incentivo al Retiro.

SITUACIONES ESPECIALES

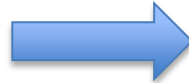


Excepción Bono Post Laboral: Se establece que a los funcionarios(as) beneficiarios de Incentivo al Retiro no les rige el plazo para jubilar definido en la Ley de Bono Post Laboral.

Heredabilidad: El reglamento establecerá las condiciones para hacer heredable el Incentivo al retiro.

TOTAL DE CUPOS Y DISTRIBUCIÓN POR AÑO

Año de Postulación	Cupos
2016	4,000
2017	2,250
2018	2,250
2019	2,250
2020	2,250
2021	2,250
2022	2,250
2023	2,250
2024	2,250
TOTAL DE CUPOS	22,000



Los cupos que no se utilizaran en los años 2016 al 2018, incrementarán los cupos del año 2019. A partir del 2019, los cupos que no sean utilizados en cada anualidad incrementarán los cupos del año inmediatamente siguiente.

Los funcionarios y funcionarias para acceder a la bonificación deberán postular en su respectiva institución empleadora



La Subsecretaría de Redes Asistenciales mediante resolución determinará los beneficiarios de los cupos correspondientes a cada año

BONO DE RETIRO Y BONOS ADICIONALES

Bonificación por retiro voluntario:
Equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio, con un máximo de once meses.

Bonificación adicional: Equivalente a 560 UF.

Requisitos:

- ✓ Percibir bonificación de retiro.
- ✓ Cotizar o haber cotizado en AFP
- ✓ 10 años de antigüedad en las Instituciones (Continuos o discontinuos)

Bono especial de permanencia:
5 UF por cada año de servicio, por sobre los 20 años, con un máximo de 100 UF.

Requisitos:

- ✓ Percibir bonificación adicional
- ✓ Estar en plantas de profesionales, directivos y fiscalizadores, o que perciban asignación profesional.
- ✓ 20 años o más de antigüedad continua (sin solución de continuidad)

Bono por antigüedad: 10 UF por cada año de servicio, por sobre los 30 años, con tope de 100 UF.

Requisitos:

- ✓ Percibir bonificación adicional.
- ✓ 30 años de antigüedad continua en cualquiera de las mencionadas

Bono por trabajo pesado: 10 UF por cada año que hubieren cotizado por concepto de trabajo pesado, con un máximo de 100 UF.

Requisitos:

- Percibir el bono de retiro.
- Acreditar trabajo pesado (certificado emitido por la AFP).



DEFINICION DEL PLAN DE ACCION POR ETAPAS

Etapa I

Identificación de Potenciales beneficiarios y módulo de autoatención.
Verificación de antecedentes

Etapa II

Postulación, selección de beneficiarios y proyección de indemnización.

Etapa III

Pago de la indemnización y control de ejecución presupuestaria.

ACTIVIDADES ETAPA I: MÓDULO DE AUTOATENCIÓN



OBJETIVO:
Que los funcionarios postulantes al beneficio, revisen sus propios antecedentes personales y contractuales del SIRH.

INFORMACIÓN PERSONAL Y CONTRACTUAL P...
Los antecedentes expuestos son de C...

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

AFELIADO PATRERO - MATRERO
FECHA DE NACIMIENTO (dd/mm/aa)
DIRECCIÓN PARTICULAR
CORREO ELECTRONICO

2. IDENTIFICACIÓN FUNCIONARIA

SERVICIO DE SALUD
CARGO
TITULAR
ESTABLECIMIENTO
PLANTA
CONTRATA
UNIDAD DE TRABAJO
GRADO

JORNADA DE TRABAJO (HORAS)
PERCIBIDO ASIGNACION PROFESIONAL (BONO)
ANTIGÜEDAD ADM. DE ESTADO
PERIODO DE POSTULACIÓN

PRIMA FUNCIONARIO

Fecha emisión: (fecha de emisión de sistema)



Gestión de las Personas Personal

Dpto. Gestión de las Personas



MEJORAS CARRERA FUNCIONARIA

1. Gestión puesta al día en procesos de ascenso y promoción.



2. Modificación puntajes acreditación:
40% experiencia, 30% capacitación y 30% calificación

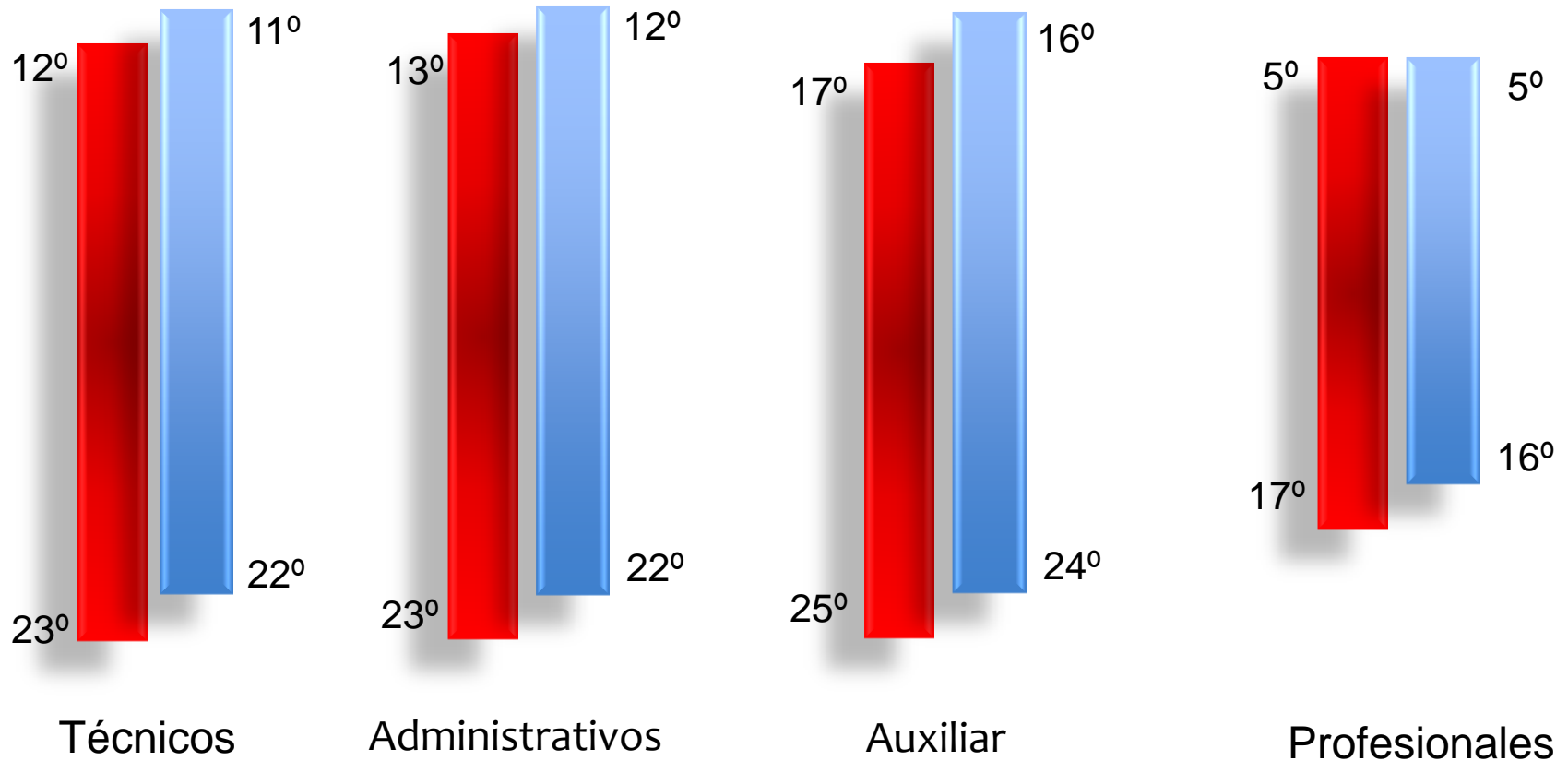
Experiencia	33%	➔	40%
--------------------	-----	---	-----

Capacitación	33%	➔	30%
---------------------	-----	---	-----

Calificación	34%	➔	30%
---------------------	-----	---	-----

MEJORAS CARRERA FUNCIONARIA

3. Cambios grados de inicio y tope en la escala:



MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

4.- Traspaso de Personal de Honorarios a Contrata: 2.000 cargos anuales.

AÑO	2016	2000
AÑO	2017	2000
AÑO	2018	2000
TOTAL		6000

5.- Ingreso a la planta a través de concurso público que considerará mecanismos de priorización para el personal a contrata.



MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

6.- Estudio de factibilidad para otorgar asignaciones de: Disponibilidad, At. Primaria, Desempeño de Alto Riesgo, Técnicos de Nivel Superior.



7.- Aumento porcentaje asignación de 4to. Turno.

38% → 40%



MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

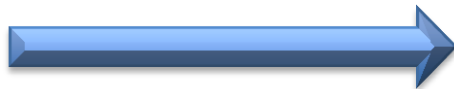
8.- Incorporar norma excepción Ley 19.490

Enfermedades profesionales
Accidente Laborales
Enfermedades Catastróficas



9.- Aumento a 13 trienios, el tope para la ley 19.490

10



13

MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

10.- Aumento a 22% asignación por cumplimiento de metas, para la planta técnica.

21 a 22



11.- Se entrega Bono por única vez de \$50.000



MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

12.- Propuesta de nueva carrera funcionaria de la planta profesional.



13.- Aumento de 635 cupos de asignación de conductores



MEJORA CONDICIONES CONTRACTUALES

14.- Aumento progresivo asignación de urgencia, con actualización de nomenclatura de Unidades.

15.- Estudio para analizar montos, composición y resultados de las metas Ley 19.937

16.- Evaluar dotación y reconocimiento a las funciones de supervisión y otras de las profesionales enfermeras(os)



Manos a la obra !!!!...

