



COLEGIO MÉDICO
SANTIAGO

TRABAJO MÉDICO Y CARRERA FUNCIONARIA

ABOGADO FERNANDO URETA

05 DE AGOSTO DE 2019

0

Índice de contenidos

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

- A. FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL
- B. ESTATUTO ADMINISTRATIVO: DERECHOS Y DEBERES FUNCIONARIOS
- C. ELEMENTOS SUPLETORIOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
- D. REGULACIÓN DEL TRABAJO A HONORARIO

2

CARRERA FUNCIONARIA

- A. DIFERENCIAS JORNADAS E INSTITUCIONES
- B. INGRESO CARRERA FUNCIONARIA 19664
- C. ETAPA FORMACIÓN Y PLANTA
- D. ACREDITACIÓN
- E. INCENTIVO AL RETIRO

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

- A. FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL
- B. ESTATUTO ADMINISTRATIVO: DERECHOS Y DEBERES FUNCIONARIOS
- C. ELEMENTOS SUPLETORIOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
- D. REGULACIÓN DEL TRABAJO A HONORARIO

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL

CUADRO COMPARATIVO

Estatuto Administrativo	Código del Trabajo	Honorarios
<p>Los funcionarios sirven un cargo público y cuentan con las prerrogativas y obligaciones que fija el Estatuto Administrativo y otras leyes aplicables.</p> <p>PRIMA EL INTERÉS PÚBLICO.</p> <p>Para los profesionales funcionarios (médicos) las leyes base son la ley 15.076 y 19.664.</p>	<p>El contrato de trabajo está regulado legalmente en el Código del Trabajo.</p> <p>PROTECCIÓN A LA RELACIÓN LABORAL.</p> <p>Es el legislador quien fija los mínimos legales y comprende a modo general: Contrato individual de trabajo, remuneraciones, descanso y feriados.</p>	<p>El contrato a honorarios es una convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios. Derechos y beneficios dependen del acuerdo de las partes.</p> <p>PRIMA ACUERDO DE LAS PARTES</p>

Derechos Funcionarios	Obligaciones Funcionarias
<ol style="list-style-type: none">1. Hacer uso de los feriados, permisos, licencias y a participar en las acciones de capacitación.2. Gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social.3. Ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.	<ol style="list-style-type: none">1. Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua.2. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios.3. Realizar las labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia; contribuyendo a materializar los objetivos de la institución.

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

EST. ADMINISTRATIVO: DERECHOS Y DEBERES FUNCIONARIOS

2

Derechos Funcionarios	Obligaciones Funcionarias
<p>4. Percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales.</p> <p>5. Percibir las siguientes asignaciones: a) Pérdida de caja, b) Movilización, c) Horas extraordinarias, d) Viático, pasajes, u otros análogos, y f) Otras asignaciones contempladas en leyes especiales.</p> <p>6. Derecho a afiliarse a los Servicios de Bienestar.</p> <p>7. Derecho a Asignaciones Familiares.</p>	<p>4. Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico.</p> <p>5. Cumplir las destinaciones y comisiones de servicio que disponga la autoridad competente.</p> <p>6. Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico.</p> <p>7. Observar, estrictamente, el principio de probidad administrativa.</p>

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

EST. ADMINISTRATIVO: DERECHOS Y DEBERES FUNCIONARIOS

3

Derechos Funcionarios	Obligaciones Funcionarias
<p>8. Derecho a formar y a afiliarse a Asociaciones de funcionarios.</p> <p>9. Gozar de estabilidad en el empleo.</p> <p>10. Ascender en el respectivo escalafón.</p> <p>11. Participar en concursos.</p> <p>12. Recibir asistencia en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional</p>	<p>8. Guardar secreto en los asuntos que revistan carácter reservado.</p> <p>9. Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo.</p> <p>10. Proporcionar con fidelidad y precisión los datos relativos a situaciones personales o de familia.</p> <p>11. Denunciar a la justicia, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad los hechos de carácter irregular.</p>

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

ELEMENTOS SUPLETORIOS DEL CÓD. DEL TRABAJO

ART 1°.

INCISO 1° Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

INCISO 2° Estas normas **no se aplicarán**, sin embargo, a los **funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial**, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

INCISO 3°. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias **no regulados en sus respectivos estatutos**, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

ELEMENTOS SUPLETORIOS DEL CÓD. DEL TRABAJO

Protección por riesgos laborales/seguridad laboral (Derecho a saber)

Art 190: Los servicios de salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. [...]

Protección a la Maternidad, Paternidad y la Vida Familiar

Art. 194: La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado

1

INTRODUCCIÓN AL TRABAJO MÉDICO

REGULACIÓN DEL TRABAJO HONORARIO

BASE EN_ REGULACIÓN SECTOR PRIVADO

Código Civil, Art 1915 al definirlo dispone “es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de la cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado”.

APLICACIÓN SECTOR PÚBLICO

Ley de Bases Adm del Estado. Ley N° 18.834, Art. 11 y Ley N° 18.883 Art.4°.

Concepto (definición) de CGR: “Mecanismo de prestación de servicios que permite a la Administración del Estado, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de realizar funciones propias del respectivo servicio, cuando presenten carácter de ocasional y no habitual, o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio” (Dict. 16.220/1982)

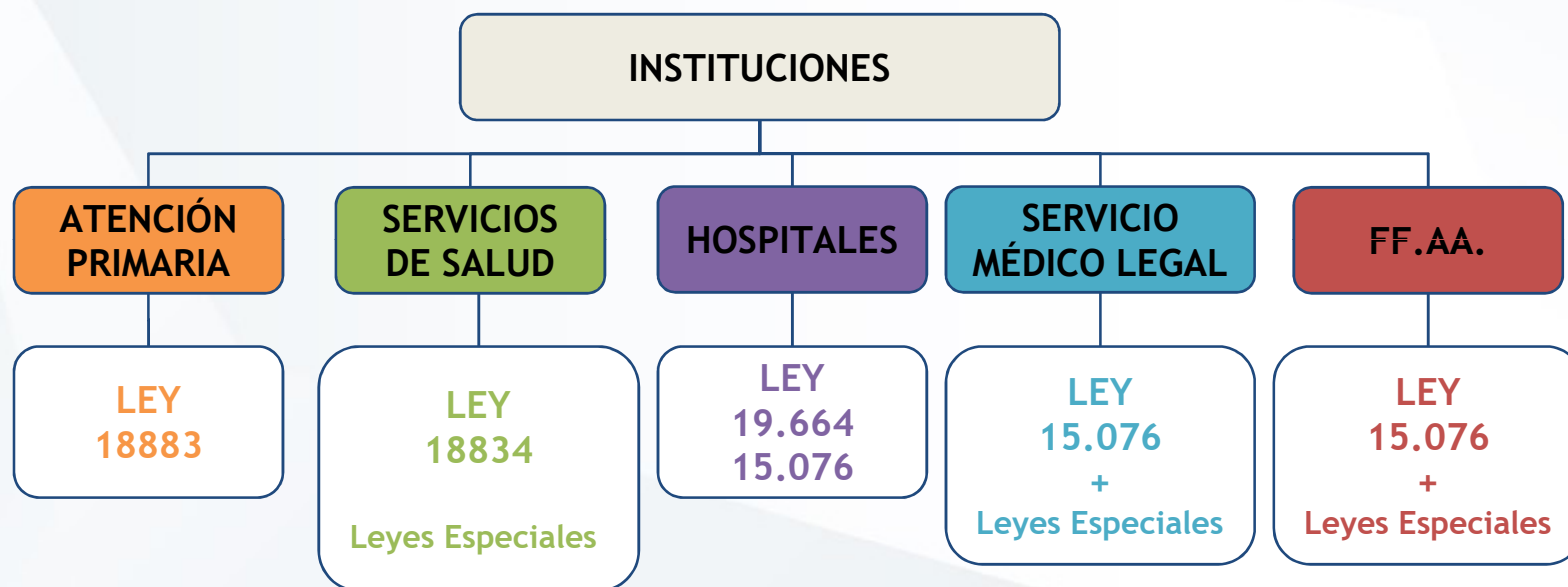
CARRERA FUNCIONARIA

- A. DIFERENCIAS JORNADAS E INSTITUCIONES
- B. INGRESO CARRERA FUNCIONARIA 19664
- C. ETAPA FORMACIÓN Y PLANTA
- D. ACREDITACIÓN
- E. INCENTIVO AL RETIRO

2

CARRERA FUNCIONARIA

LEYES LABORALES E INSTITUCIONES



2

CARRERA FUNCIONARIA

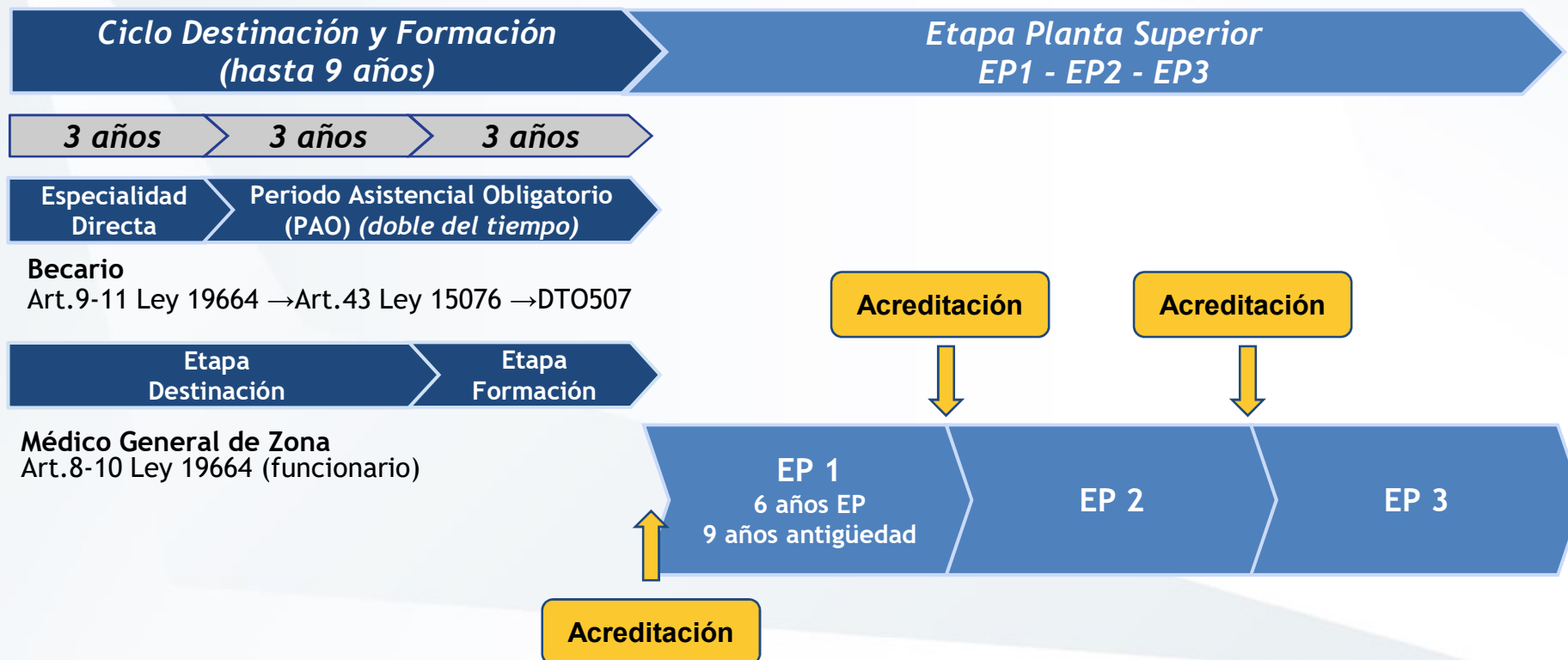
LEYES LABORALES E INSTITUCIONES

JORNADA DIURNA (LEY 19.664)	JORNADA TURNO (LEY 15.076)
<p>Se aplica a todo Profesional Funcionario que se desempeñe en jornada diurna en hospitales de servicios de salud</p> <p>Consta de 2 etapas</p> <ul style="list-style-type: none">• Etapa de Destinación y Formación• Etapa de Planta Superior <p>INGRESO: General: Previo concurso público. Excepción: cargo o empleo de la confianza exclusiva del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.</p> <p>Jornadas de 11,22,33 y 44 horas</p>	<p>Se aplica a todo profesional funcionario que se desempeñe en Servicios de Salud (urgencia), Servicios de la Administración Pública, Empresas fiscales e Instituciones semifiscales o autónomas.</p> <p>Una etapa, donde la remuneración aumenta según antigüedad (trienios)</p> <p>INGRESO: General: Proceso de Oposición de Antecedentes, a lo menos una vez al año Excepción: Directores podrán contratar directamente profesionales en esta etapa, de forma transitoria y en razón de las necesidades del servicio. Tope: No más del 20% de la dotación</p> <p>Jornadas de 11,22,28, 33 y 44 horas</p>

2

CARRERA FUNCIONARIA 19664

INGRESO CARRERA FUNCIONARIA



2

CARRERA FUNCIONARIA 19664

INGRESO CARRERA FUNCIONARIA

ETAPA DESTINACIÓN (MGZ)

Dos formas de postular

- 1) Proceso de Oposición de Antecedentes, a lo menos una vez al año.
- 2) Excepcionalmente, Directores podrán contratar directamente profesionales en esta etapa, de forma transitoria y en razón de las necesidades del servicio.
Tope: No más del 20% de la dotación

2

CARRERA FUNCIONARIA 19664

ETAPA FORMACIÓN

Ingreso por concurso directo y Atención Primaria

Pueden optar a programas de Becas de perfeccionamiento del Servicio de Salud o del Ministerio, sujeto a disponibilidad presupuestaria

NOTA: Actualmente Concurso Especialidad Directas se realiza de forma centralizada por el Ministerio de Salud.

2

CARRERA FUNCIONARIA 19664

ETAPA PLANTA SUPERIOR

- Conformada por 3 niveles
- Se asocia a la percepción de Asignación de Experiencia Calificada
- Se postula vía concurso público
- Existe un reglamento de acreditación y cada servicio de salud cuenta con bases que regulan el concurso.
- Participación de gremios en concurso (comisiones). Posibilidad de apelar
- Nombramiento es como titular cargo de planta Nivel 1.
- Excepcionalmente se puede llamar a cargos vacantes de otro nivel.

PLANTA “ASIMILADO”

- Directores de Servicios pueden contratar personal para cargos de Nivel 1
- Deben tener más de 6 años de ejercicios profesional
- Obligación de difundir públicamente concurso

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN ¿Cuándo se acredita?

Durante el **curso del noveno año de permanencia en un cargo de planta**, en los **Niveles I y II** de la Etapa de Planta Superior, los profesionales **estarán obligados** a presentar sus antecedentes para acreditación.

Si se tiene más de un cargo ley 19.664:

Se deberá presentar sus antecedentes para acreditarse respecto de cada uno de ellos, en la oportunidad que corresponda.

Sanción por no postulación:

La no presentación de los antecedentes para la acreditación, cuando corresponda hacerlo, hará incurrir a los profesionales a que se refiere este artículo, en la **pérdida de requisitos para continuar ejerciendo el empleo y se le pondrá término a su contrato dentro de los quince días hábiles siguientes** a la fecha en que debió someterse a la acreditación.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Nómina

A más tardar durante la **primera quincena del mes de marzo** de cada año, el **Subdirector Médico del Servicio de Salud** dispondrá la **confección de la nómina** de todos los profesionales funcionarios titulares de los **Niveles I y II** que al **1° de mayo del mismo año les corresponda presentar sus antecedentes** para acreditación.

Se debe incluir aquellos cargos que, **no habiendo acreditado satisfactoriamente sus titulares** en el o los años anteriores, deban volver a presentar sus antecedentes para acreditación

Asimismo, se consignarán los cargos de los **profesionales a contrata** que, de conformidad a lo prevenido en el **inciso segundo del artículo 21** de la ley, deban presentar sus antecedentes a acreditación **y aquellos que postulen a acreditación de excelencia**, los cuales podrán manifestar su voluntad en ese sentido a más tardar el **28 de febrero**.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Nómina

ACREDITACIÓN POR EXCELENCIA

Transcurridos **cinco años de permanencia en un cargo de planta** o en un empleo a contrata, en los **Niveles I o II**, los profesionales podrán presentar sus antecedentes para **acreditación de excelencia**, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

- a) Haber sido calificado en Lista 1, durante los cinco últimos años, con 97 puntos como mínimo.
- b) Poseer, a lo menos, tres anotaciones de mérito en los últimos cinco años, distribuidas en tres años del período.
- c) Contar con la opinión favorable del Subdirector Médico del establecimiento y la del jefe del Servicio Clínico y Unidad de Apoyo que corresponda, fundada en desarrollo profesional destacado, excelencia en el desempeño y aporte a la organización por parte del profesional.
- d) Manifestar mediante presentación escrita al Director del Servicio de Salud, su voluntad de someterse a acreditación en la oportunidad establecida a su respecto en el inciso primero del artículo 27.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Etapas

1) ETAPA DE ACREDITACIÓN

Es la evaluación de los antecedentes presentados. La Comisión de Acreditación es la encargada de revisar y validar los antecedentes presentados, requerir rectificaciones o complementaciones de los mismos, según criterios aplicables por igual a todos los participantes. Con el mérito de esos antecedentes, la Comisión de Acreditación establecerá el ordenamiento según el puntaje que obtenga cada profesional.

La Comisión de Acreditación se constituirá por resolución del Director del Servicio de Salud, a más tardar el 1° de mayo de cada año y sesionará hasta el 30 de junio.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN_Etapas

1) ETAPA DE ACREDITACIÓN

Comisión de Acreditación

- Subdirectora Médica SSMS
- Subdirector Gestión y desarrollo de las Personas SSMS
- Directores Hospitales
- Un representante de auditoría médica y el Asesor del Hospital de mayor complejidad en materias de ética.
- Un representante de los profesionales funcionarios de la profesión respectiva y su suplente
- Un representante de cada profesión de las afectas a la ley
- Jefes de Servicios Clínicos o Unidades de Apoyo de los establecimientos del Servicio de Salud

Los integrantes de esta Comisión indicados, serán designados por el Director del Servicio mediante resolución en la que se incluirán los nombres de los integrantes elegidos por la asociación gremial más representativa.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Reglamento

Evaluar **cuantitativa y cualitativa** los **logros** alcanzados durante el período por los profesionales en el ejercicio de sus funciones. Comprende tanto la **superación profesional como el aporte de su gestión** a la calidad de los servicios proporcionados a la población usuaria

Aspectos a evaluar:

- Área técnica
- Área clínica
- Área organizacional

Bases establecen los porcentajes de evaluación de cada factor

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Reglamento

La **escala general** de puntuación a la que se ceñirá las bases correspondientes será de **0 a 1.000 puntos**, donde las áreas tendrán los siguientes **puntajes máximos y mínimos**

Puntaje Máximo y Mínimo para Aprobar el Proceso	Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas, Farmacéuticos, Químicos Farmacéuticos y Bioquímicos	
	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo
	1000	600

Puntajes Máximos y Mínimos por Áreas	Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas y Bioquímicos		Farmacéuticos o Químicos Farmacéuticos	
	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo
Técnica	400	200	300	150
Clínica	400	200	400	200
Organizacional	200	100	300	150

Para ser acreditado el profesional deberá obtener al menos **600 puntos como puntaje total** y satisfacer los mínimos expresados en cada área.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Cada dos años, durante el mes de diciembre, los Directores de los Servicios de Salud, aprobarán mediante resolución las Bases del proceso de acreditación que regirá a los establecimientos de su **dependencia en el bienio siguiente**.

Contenido Mínimo de Bases:

- Convocatoria a participar, de acuerdo a las características del Servicio
- La apertura y difusión del proceso de acreditación
- Formularios de presentación y acreditación de antecedentes
- Fecha de constitución de la Comisión de Acreditación
- Plazo, forma y lugares de presentación y recepción de antecedentes
- Metodologías específicas de puntuación de los antecedentes presentados para justificar cada factor en las respectivas áreas
- Forma, lugares y fecha de publicación de los resultados de evaluación preliminares y de listados o nóminas finales.

Difusión: Se debe hacer publicación de las bases en lugares visibles de los establecimientos en enero de cada año (pueden agregarse otras formas de difusión)

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Área Técnica

Factores		Puntaje máximo
1. Capacitación, Perfeccionamiento y Subespecialización		250
2. Labor docente y de investigación realizada		100
3. Reconocimiento académico	50	
Total área técnica		400

Se evalúan los logros del profesional en función del **grado de actualización** y desarrollo alcanzados a través de actividades formales e informales de capacitación, así como también su **contribución en la formación de otros profesionales** y en la **generación de nuevo conocimiento**.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Área Clínica

Factor cada factor	Puntaje máximo Para aspectos cuantitativos	Para aspectos cualitativos	Por
1. Atención abierta 130	80	50	
2. Atención cerrada 100	50	50	
3. Atención en procedimientos y exámenes 100	50	50	
4. Actuación en situaciones críticas 70	0	70	
Total área clínica	180	220	

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Área Organizacional

Factor	Puntaje máximo
1. Relación de cargos y/o responsabilidades ejercidas en el período.	100
2. Relación de aportes realizados por el profesional en el período.	50
3. Reconocimientos institucionales.	50
Total área organizacional	200

Se evaluará la contribución del profesional a la organización expresada en los aportes realizados para el logro de los objetivos institucionales y el liderazgo demostrado en su desempeño funcionario

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Área Organizacional

1. Relación de los cargos y funciones de responsabilidad asumidas, aun cuando estas últimas no estén consignadas formalmente en la reglamentación orgánica que rija al establecimiento, bastando el informe del **Jefe del Servicio Clínico** o de la Unidad de Apoyo respectiva, o en su defecto, el del Subdirector Médico o del Director del establecimiento.

Como se acredita: Relación cronológica de los cargos, comisiones de servicio y/o encomendación de funciones de responsabilidad cumplidos por el profesional funcionario en el período objeto de evaluación. El informe se hará mediante la relación de servicios, resoluciones o decretos correspondientes, emitidos por la autoridad competente.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN Área Organizacional

2. Relación de aportes realizados. Se acreditará mediante la relación cronológica y pormenorizada de los aportes realizados en el ámbito clínico o administrativo, impulsados por el profesional en el período a evaluar, ya sea en forma individual o en conjunto con otros profesionales, que hayan tenido por resultado mejorías en la calidad o cantidad de los servicios proporcionados a la población usuaria. Se dará mayor puntaje al profesional que haya hecho la contribución más relevante cuando se trate de iniciativas colectivas. El informe y valoración del aporte serán elaborados por la jefatura que corresponda en cada caso.

3. Reconocimientos Institucionales. Se acreditará mediante la relación cronológica de los reconocimientos recibidos por el profesional en el período a evaluar, ya sea por desempeño destacado, por labor en beneficio de la comunidad o de los funcionarios de su servicio, unidad o establecimiento. Se incluirá dentro de este tipo de reconocimientos la participación del profesional en instancias formales de actividad organizadas por el Ministerio de Salud o los organismos relacionados con él, tales como comisiones o comités de: capacitación, acreditación, concursos, calificaciones, ética, infecciones intrahospitalarias u otras semejantes, incluyendo en ellas la participación como representante gremial o funcionario.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN_Etapas

2) APELACIÓN

Los profesionales tendrán derecho a **apelar ante el Director del Servicio de Salud**, respecto de los puntajes asignados por la Comisión de Acreditación, dentro del plazo de **5 días hábiles contados desde la fecha de notificación**.

El Director del Servicio de Salud deberá pronunciarse en única instancia respecto de la apelación presentada por el profesional, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la apelación.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN_Cierre del Proceso

INFORME DE ACREDITACIÓN

Con los resultados del proceso de acreditación de cada profesional y de la resolución de la apelación cuando corresponda, la Comisión de Acreditación emitirá a más tardar el **31 de julio un informe de acreditación.**

Informe debe señalar quienes cumplieron y quienes-no con el puntaje mínimo.

Estas nóminas, firmadas por el Presidente y Secretario Ejecutivo de la Comisión de Acreditación, serán entregadas al **Director del Servicio de Salud** para su sanción mediante **resolución, dictada y notificada a más tardar el día 15 de agosto**, fecha en la que los profesionales que obtengan los puntajes mínimos establecidos en las bases del proceso, se entenderán acreditados para todos los efectos legales.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN_Efectos

Los profesionales que aprueben la acreditación accederán en el respectivo cargo al nivel inmediatamente siguiente, **siempre que exista cupo financiero para ello**, lo que deberá ser reconocido por **resolución del Director del Servicio de Salud**. A contar de dicho plazo percibirán la asignación de experiencia calificada.

El Director deberá dictar dicha resolución en el plazo de 30 días corridos, contados desde la fecha de la resolución.

De no existir cupo, pasarán a integrar, por **orden de precedencia**, según el proceso en que resultaron acreditados, una nómina por profesión que para esos efectos llevará el Servicio, en espera de cupo financiero. El nuevo monto del beneficio se pagará sólo desde que se genere dicho cupo financiero.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Orden de precedencia se conformará del siguiente modo:

- a) Respecto de los **profesionales acreditados en distintos procesos** primará la fecha del proceso de acreditación más antiguo.
- b) Respecto de los **profesionales acreditados durante un mismo proceso**, primará el puntaje total de acreditación; en caso de empate se dirimirá según el puntaje obtenido en las **áreas clínica, técnica y organizacional, en ese orden de prelación**. En el caso de que persista el empate, la Comisión de Acreditación procederá a un sorteo.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN_Efectos

Los profesionales que se encuentren en la nómina podrán abonar el tiempo que deban esperar por el cupo financiero para acceder al siguiente nivel de la Etapa, debiendo considerarse, asimismo, los logros alcanzados durante este tiempo por los profesionales en el ejercicio de sus funciones.

Los profesionales que **no aprueben la acreditación** a que deban someterse mantendrán su cargo y el nivel en que se encontraren, pero deberán presentar anualmente sus antecedentes para nuevas acreditaciones en ese cargo.

A los profesionales titulares o contratados **que hubieren aprobado la acreditación en un Servicio de Salud y postulen a otro cargo en el mismo u otro Servicio de Salud**, se les considerará favorablemente dicho antecedente en el respectivo concurso.

A los profesionales que conserven la propiedad de sus cargos al asumir otro incompatible, no se les contabilizará, para los efectos de presentar sus antecedentes al proceso de acreditación, el tiempo que permanezcan ausentes de ellos, si fuere superior a un año. Sin embargo, tales profesionales podrán presentar voluntariamente sus antecedentes en la oportunidad en que les correspondiera hacerlo de no mediar esta circunstancia.

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO Ley 20.986

Concepto: Corresponde a un **acuerdo entre el estado y los funcionarios** para otorgar beneficios, monetarios y de otra índole a fin de facilitar que los funcionarios dejen voluntariamente sus cargos.

Se debe negociar

Colegio Médico negocia en representación de sus asociados

Actual Ley 20.986 de 2017

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO VIGENTE

¿QUIENES PUEDEN POSTULAR?

Los profesionales funcionarios **de planta o a contrata**, regidos por las leyes 19.664 y 15.076, a **excepción** de los cargos del primer y segundo nivel jerárquico pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública, que se desempeñen en servicios de salud; así como a los **profesionales funcionarios de los establecimientos de salud de carácter experimental**.

Que **hayan cumplido o cumplan 60 años de edad, en el caso de las mujeres, o 65 años de edad, si son hombres**, y que hagan efectiva su renuncia voluntaria a todos los cargos y al total de horas que sirven o que estén sirviendo en establecimiento de los SS o Experimentales

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO VIGENTE

¿QUIENES PUEDEN POSTULAR?

También tendrán derecho a la bonificación por retiro voluntario aquellos profesionales funcionarios que al momento de la publicación de la Ley ya contaren con 60 o 65 años cumplidos (mujeres y hombres respectivamente)

Deberán tener **a lo menos once años de servicios**, contados hacia atrás **desde la fecha de su postulación**, en cargos **con jornadas de horas semanales de la ley N° 15.076 y/o de la ley N° 19.664**

Vigencia actual Ley: entre el **1 de julio de 2014** y el **30 de junio de 2024**.

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO Monto Bonificación

Será equivalente a **once meses de remuneración imponible**. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación por retiro voluntario será la que resulte del **promedio de remuneraciones mensuales imponibles** que le haya correspondido al profesional funcionario, considerando el total de **horas servidas en los doce meses inmediatamente anteriores al retiro**, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

La bonificación por retiro voluntario **no será imponible ni constituirá renta** para ningún efecto

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO Monto Bonificación

Bonificación adicional, de cargo fiscal, a los profesionales funcionarios que tengan, a lo menos, **quince años de servicios** contados hacia atrás desde la fecha de su postulación.

El monto de la bonificación adicional **dependerá de:**

1. Quienes desempeñen once horas semanales, tendrán derecho a una bonificación adicional equivalente a ciento cincuenta unidades de fomento.
2. Quienes desempeñen más de once horas semanales y hasta veintidós horas, tendrán derecho a una bonificación adicional equivalente a cuatrocientas unidades de fomento.
3. Quienes desempeñen más de veintidós horas semanales y hasta cuarenta y tres horas, tendrán derecho a una bonificación adicional equivalente a quinientas unidades de fomento.
4. Quienes desempeñen más de cuarenta y tres horas, tendrán derecho a una bonificación adicional equivalente a seiscientas sesenta y cuatro unidades de fomento.

2

CARRERA FUNCIONARIA

INCENTIVO AL RETIRO Cupos

Podrán acceder a la bonificación por retiro voluntario y a la bonificación adicional hasta un total de **3.750 beneficiarios**, distribuidos anualmente de la forma siguiente:

1. Los años 2016, 2017 y 2018	→ 300 cupos	→ saldo incrementa a 2019
2. El año 2019 incrementa año siguiente	→ 400 cupos	→ saldo
3. El año 2020 incrementa año siguiente	→ 450 cupos	→ saldo
4. Los años 2021 a 2024 incrementa año siguiente	→ 500 cupos	→ saldo

Si al **30 de junio de 2024** quedaren cupos disponibles, se abrirá por única vez un **plazo especial de postulación de tres meses**, el que se regirá de acuerdo al procedimiento que establezca el reglamento.



COLEGIO MÉDICO
SANTIAGO

Rafael Prado #419, Ñuñoa. 

+56 (2) 23 45 5100 

comunicaciones@regionalsantiago.cl 

www.regionalsantiago.cl 

 /ColegioMedicoSantiago  @ColmedSantiago

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Area tecnica:

La subespecialización o especialidad derivada se acreditará mediante el certificado otorgado por la universidad respectiva. Esta certificación también podrá ser emitida por otros centros formadores que otorguen la subespecialización o por entidades certificadoras.

Para estos efectos, también se considerará como subespecialización o especialidad derivada la experiencia adquirida como resultado del ejercicio en el área de la subespecialidad respectiva, en virtud de un contrato de a lo menos 22 horas semanales durante un período mínimo de cuatro años continuos, hecho del que se dará cuenta mediante informe del Director del Servicio de Salud correspondiente o por la autoridad que corresponda.

En las Bases respectivas deberá otorgarse puntaje adicional a aquellas subespecializaciones desarrolladas durante el período objeto de acreditación, cuyos programas respondan a requerimientos del Servicio de Salud comprendidos en sus respectivos objetivos de desarrollo. La aplicación de esta disposición no

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Area tecnica:

Capacitación y perfeccionamiento: Sobre toda clase de acciones de promoción y recuperación de la salud, prevención de la enfermedad, rehabilitación y reinserción social de las personas enfermas, especialmente cuando impliquen transferencia y aplicación de nuevos conocimientos y técnicas de diagnóstico y terapéuticas, gestión en salud, investigación aplicada, desarrollo tecnológico, docencia y cualquier otra área de actividad que sea necesario fomentar para el adecuado cumplimiento de sus funciones por parte de los profesionales.

Deberán estar consideradas en los planes anuales de capacitación de los Servicios de Salud.

Serán consideradas también aquellas actividades cuyos objetivos pedagógicos sean pertinentes con el desempeño del profesional, teniendo preferentemente al efecto en consideración las políticas impartidas por el Ministerio de Salud en materia de capacitación, los objetivos de desarrollo del Servicio de Salud correspondiente y las necesidades de los establecimientos donde hayan laborado los profesionales durante el período evaluado.

Se acreditarán mediante una relación cronológica y pormenorizada de éstas, realizadas por el profesional en el período objeto de evaluación, acompañada de las respectivas certificaciones. Las bases asignarán mayor puntuación a aquellas actividades en las que, además del criterio de asistencia, se exija el cumplimiento y evaluación de otros requisitos de aprobación, tales como la aplicación de pruebas para evaluar el rendimiento académico, la formulación de proyectos, la evaluación de competencias de egreso en áreas específicas definidas como críticas en el programa de estudios, u otros semejantes, siempre que el cumplimiento de dichos requisitos sea respaldado por una calificación expresada en una nota o en un concepto

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Area tecnica:

Labor docente y de investigación: Se acreditará mediante una relación cronológica de las actividades docentes y de investigación realizadas en el período objeto de evaluación, en calidad de funcionario de un Servicio de Salud. Debe ser hecha por la respectiva institución y las investigaciones se demostrarán mediante las publicaciones o informes correspondientes.

Se deberá incluir las actividades realizadas indicándose si se trata de seminarios, clases, charlas en reuniones clínicas, puestas al día, actualización de normativas clínicas u otras, y la institución donde se realizó.

Investigaciones clínicas o aplicadas: Se deben identificar éstas con precisión, indicándose además su importancia en el ámbito laboral, clínico, técnico u organizacional, con independencia del medio a través del que hayan sido difundidas.

Reconocimiento académico: Se acreditará con la presentación de los reconocimientos formales que, en el ejercicio de tareas como docente, alumno o investigador haya recibido el profesional en el período a evaluar y se certificará por la institución que corresponda en cada caso.

2

CARRERA FUNCIONARIA

ACREDITACIÓN

Area Clínica:

1. Atención Abierta.

Relación cronológica de las unidades de trabajo en que se ha desempeñado el profesional en el período a evaluar, con indicadores tales como consultas generales y de especialidad atendidas por el profesional y su relación con las horas semanales dedicadas a ello y el porcentaje de cumplimiento de lo programado, en función de la jornada contratada. También se considerará la calidad de las prestaciones realizadas por el profesional, según los parámetros, notas o conceptos que las Bases establezcan.

2. Atención Cerrada.

Se acreditará mediante la relación cronológica de las unidades de trabajo en que se ha desempeñado el profesional en el período a evaluar, con indicadores tales como el número de camas bajo su manejo directo en cada año, el número de cirugías realizadas como primer cirujano o ayudante, partos, anestesia u otros y su relación con el número de horas semanales dedicadas a ello y el cumplimiento de lo programado en cada caso, en función de la jornada contratada. También se considerará la calidad de las prestaciones realizadas por el profesional, según los parámetros, notas o conceptos que las Bases establezcan.

3. Atención en procedimientos o exámenes.

Se acreditará mediante la relación cronológica de las unidades de trabajo en que se ha desempeñado el profesional en el período a evaluar, con indicadores tales como el número de procedimientos o exámenes realizados y su relación con el número de horas semanales dedicadas a ello y el cumplimiento de lo programado en cada caso, en función de la jornada contratada. También se considerará la calidad de las prestaciones realizadas por el profesional, según los parámetros, notas o conceptos que las Bases establezcan.

4. Actuación en situaciones críticas.

Se acreditará mediante la relación cronológica de las acciones destacadas desarrolladas en el período en función de situaciones imprevistas calificadas y valoradas por el jefe del Servicio Clínico o Unidad de Apoyo correspondiente, tales como urgencias clínicas, emergencias sanitarias u otras.