CONFEDEPRUS
Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud

ANEXO 2: CONDICIONES LABORALES

1. **HONORARIOS:** Generar una propuesta de Traspaso automático habiendo cumplido requisitos de antigüedad y que este por sobre la jurisprudencia de lo establecido por la contraloría general de la república, que asegure así no tener más profesionales en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral.

2. **LIBERACIÓN DE GUARDIA:** Impulsar la aprobación de un Proyecto de ley para profesionales que se desempeñen por 20 años de servicio en sistema de turno y manteniendo su remuneración, en equidad con lo que hoy ocurre con el estamento médico y que sin duda viene a reconocer el tremendo esfuerzo y desgaste que significa mantener funciones de turno por un tiempo prolongado.

3. **VACANCIA EN SUPLENCIA:** Exigir se reestablezca para que se entreguen como herramienta de gestión y así permitir el reconocimiento de aquellos profesionales de la planta titular que ejercen funciones de responsabilidad sin la necesidad de dejar esta calidad contractual.

4. **TELETRABAJO:** La regulación del teletrabajo debe orientarse a que sólo sea realizado de manera excepcional frente a situaciones de emergencia: alerta sanitaria, desastres naturales, incendios, por casos de apoyo al cuidado y por condiciones de infraestructura adecuadas para el desempeño de funciones. Además, los derechos de las y los trabajadores no cambiarán, seguirán siendo siempre los mismos y su jornada de trabajo no podrá reducirse o aumentarse. Por otra parte, el empleador deberá otorgar todas las garantías e implementación necesarias para que el trabajador cumpla su función en el lugar de teletrabajo y por obligatoriedad, los accidentes ocurridos en el lugar de desempeño del teletrabajo serán considerados accidente laboral siempre y cuando hayan ocurrido durante su jornada laboral.

5. **SALUD FUNCIONARIA:** El objetivo debe orientarse a establecer una política que se enfoque a la prevención, promoción, atención y rehabilitación de las y los trabajadores, considerando el mejoramiento de los espacios de trabajo y con una perspectiva de género que dé cuenta del gran porcentaje de mujeres en el sector salud y que genere estrategias relevantes para la atención de salud mental
   Para esto se de exigir mesas de participación efectiva a nivel central que generen:
   - Perfil epidemiológico de los y las trabajadores de salud y plan de contención de daños, prevención efectiva (Agilizar listas de espera).
   - Catastro actualizado de los recursos de los “dispositivos de salud funcionaria”

- Política Nacional de Salud funcionaria
- Propuesta para la creación de unidades de salud biopsicosocial, impulsando incorporación de recursos específicos para 2023

6. **SEGURIDAD LABORAL:** El objetivo es establecer medidas que fortalezcan las unidades de prevención de riesgo, tanto en cantidad de profesionales que se desempeñan es estas como en las facultades que estos tienen dentro de los propios establecimientos. Siendo así un apoyo real tanto en la prevención como corrección de elementos que atenten contra la seguridad laboral.
   6.1. Aumento de prevencionistas en uno por cada 100 trabajadores en establecimientos de baja y mediana complejidad y de 1 por cada 500 trabajadores en establecimientos de alta complejidad
   6.2. Establecer la seguridad laboral como un compromiso de gestión de la autoridad
   6.3. Propuesta de regulación legal para hospitales seguros símil a la atención primaria, que abarque todos los ámbitos de seguridad funcionaria.
   6.4. Revisar la generación de un seguro de vida y una política nacional de seguridad laboral integral, considerando el riesgo en todos los ámbitos.

7. **MALS:** El objetivo es establecer una serie de medidas que vayan en sentido de subsanar las situaciones de MALS, tanto en aquellas que tengan relación a la prevención de estas como en los protocolos que permitan dar las soluciones cuando estas se generan, como es el de generar medidas reparatorias tanto a los funcionarios/as afectadas como a los equipos de trabajo y elementos administrativos que puedan establecer certezas en los procesos de sumario.
   Frente a esto se plantea las siguientes acciones
   7.1. Mejorar normas generales técnicas en cuanto a los protocolos más eficientes
   7.2. Tiempo definido para sumarios por MALS y fiscales capacitados en la materia
   7.3. Establecer medidas precautorias reales, para la protección del denunciante de MALS por las aseguradoras
   7.4. Establecer protocolos que garanticen la implementación de medidas de reparación para aquellos funcionarios/as que hayan sido víctimas de MALS.
   7.5. Asignar un rol fiscalizador del servicio civil.
   7.6. Asegurar el cumplimiento del convenio con la OIT en esta materia de MALS

8. **ACCESO AL CUIDADO:** El objetivo es desarrollar políticas que vayan en la protección y cuidado para hijos de 0 a 12 años; reconociendo jardín infantil y club escolar como un derecho. Priorizando centros más vulnerables (donde no existe nada o muy poco)

   Objetivos propuestos

8.1. Exigir una estrategia de inversión fiscal para obtener los recursos comprometidos y avanzar en la acreditación de salas cunas y garantías de jardín infantil y club escolar.

8.2. Modificación legal que reconozca el derecho a jardín infantil y club escolar hasta los 12 años.

8.3. Modificación legal para acceder a teletrabajo a razón del cuidado

8.4 Garantizar el acceso a dispositivos de cuidados infantiles al 80% de los y las funcionarias, para que de aquí a 5 años se logre el 100% Disponibilidad de dispositivos de cuidado para llegar al 100% al 2026

8.5. Acreditar al menos al 90% de las salas cuna en la superintendencia de educación Exigir acreditación del 100% de salas cunas a diciembre 2023

8.6. Garantizar el apoyo a funcionarios/as cuidadores de personas en discapacidad y tercera edad, generando una comisión de seguimiento

8.7. Fortalecer enfoque de derechos por medio de capacitaciones

8.8. Establecer indicadores de cumplimiento y metas como compromiso de gestión de la autoridad.

8.9. Generar modificación legal para incorporar en el presupuesto de los establecimientos recursos exclusivos para los cuidados infantiles.

8.10. Hay que asegurar que, en los dispositivos de cuidados, se cumpla con la ley de inclusión para niños/as con necesidades especiales.

9. REDUCCIÓN JORNADA LABORAL Y FLEXIBILIDAD HORARIA

Establecer condiciones que permitan la reducción de las horas laborales y que vayan en la línea de resguardar la salud mental, conciliación trabajo familia y un buen vivir.

Se proponen las siguientes acciones:

9.1 Proyecto de reducción jornada laboral a 40 horas efectiva para todos los trabajadores (incluyendo aquellos que realizan sistema de turno)

9.2. Asegurar la flexibilidad horaria para todos los funcionarios/as de los establecimientos.

9.2.1. Generar una propuesta para el nuevo estatuto de salud

10. TRABAJO PESADO:

El principal objetivo debe centrarse en generar las mejores condiciones laborales en cuanto a prevención y mejoramiento de los espacios de trabajo para la reducción de los efectos causados por el trabajo pesado.

Las Propuestas que se establecen:

10.1. Garantizar tasa de reemplazo de un 70% para quienes tienen trabajo pesado. Proyecto de ley que garantice el delta para llegar a esta cifra.

10.2. Separar ente evaluador de ente pagador y que existan, además, elementos protectores y facilitadores de la solicitud, seguimiento y evaluación del acceso del trabajo pesado

10.3. Aumentar la cobertura en los puestos calificados como trabajo pesado

10.4. Modernizar los espacios de trabajo.

10.5. Cambio en los sistemas de turno

10.6. Garantizar el seguimiento y evolución de salud del funcionario (responsabilidad institucional)

10.7 Generar un tercer órgano público que sea un ente regulador y fiscalizador

10.8. Avanzar en realizar la adecuación de le ley de trabajo pesado para el sector salud y así considerar otras variables como el stress laboral

11. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

Se plantean acciones que permitan avanzar al rol fiscalizador del Servicio civil para el cumplimiento de las normas técnicas y modificación legal que indique el rol vinculante del gremio y que estos tengan derecho a voz y voto. Además de lo anterior, avanzar en que en este ámbito se priorice a los funcionarios /as de los propios establecimientos o de la misma red del Servicio de Salud, generando de esta manera desarrollo profesional y carrera funcionaria.

12. CAPACITACIÓN:

Las Propuestas que se establecen:

12.1. Asegurar la Incorporación del 1% per-cápita efectivo e inclusive aumentarlo, para el presupuesto de Capacitación de los diferentes establecimientos de salud.

12.2. Incorporar en los PAC locales mayor presupuesto para cursos específicos de las diferentes especialidades clínicas.

12.3. Establecer mesa de trabajo para formación y capacitación

12.4. Generar un protocolo de apoyo que asegure la formación y capacitación de los profesionales y que sean atingentes a su función.

12.5. Avanzar en que las capacitaciones a los profesionales sean realizadas por universidades, dado a su expertiz en el ámbito profesional

13. CONVENIOS ASISTENCIALES DOCENTES

13.1 Generar una propuesta de regulación del rol docente para dar garantía a los profesionales, como el acceder a diplomados y magister.