



**PROTOCOLO DE ACUERDO
SUSCRITO ENTRE LA DIRECCION DEL FONDO NACIONAL DE SALUD Y SUS
ASOCIACIONES GREMIALES EN MATERIAS DE GESTIÓN DE PERSONAS**

En Santiago, a 04 de diciembre de 2024, la Dirección Nacional del Fondo Nacional de Salud representada por su Director Camilo Cid Pedraza, la Asociación Nacional de Funcionarios de Fonasa (ANAFF) representada por su presidente (s) Orlando Soto Conejeros y la Asociación de Funcionarios Profesionales y Técnicos de Fonasa (ANPTUF) representada por su presidente Felipe Tamayo Flores, vienen a suscribir el presente acuerdo:

Los representantes de las personas funcionarias del Fondo Nacional de Salud en conjunto con la Dirección del Servicio han acordado desarrollar las acciones que en adelante se indican, en los plazos y modos que se señalan, con el objeto de implementar mejoras en las condiciones laborales, remuneracionales y de desempeño de las funciones que les corresponden:

N°	Propuesta de acción	Implementación	Fecha de implementación	Observaciones
1	Mejora a grado 18 de personal en grado 19, 20, 21 y 22	Envío Oficio a DIPRES de propuesta de mejora de grados 19, 20, 21 y 22 y que fija la política de grado 18° como grado de ingreso al Fonasa en cualquier estamento.	Oficio enviado entre el 23 y 25 de octubre	<ul style="list-style-type: none"> La mejora de grados considera personal vigente, además de reemplazo y suplente y cargos vacantes que deben proveerse a contar de la aprobación en grado 18°. (aprox. 201 cargos). Se enviará copia de Oficio y listado de personal entre grados 19 y 22 a las directivas de las Asociaciones de Funcionarios.
2	Ascensos y Promociones de proceso 2024 oportunas	<ul style="list-style-type: none"> - Realización oportuna de 47 ascensos de acuerdo con escalafón vigente. - Realización de concursos de promoción de acuerdo con escalafón vigente. <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria a comité de promoción • Envío de bases Contraloría 	<ul style="list-style-type: none"> - Noviembre de 2024 - Diciembre de 2024 (inicio proceso) 	<ul style="list-style-type: none"> Los ascensos son de carácter retroactivo desde que se origina la vacante, por lo cual, no existirá pérdida de remuneraciones por las personas beneficiadas. Se convocará a constitución comité de promoción durante noviembre de 2024 para iniciar proceso de concursos de promoción.



		<ul style="list-style-type: none"> Realización de los concursos de promoción una vez se aprueban bases en Contraloría. 		<ul style="list-style-type: none"> Los concursos se publicarán una vez las bases estén tomadas de razón por Contraloría General de la República. Se propone sistema utilizado en 2023 de multiconcursabilidad
3	Concursos de Ingreso a la Planta	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Trabajo compuesta por la Dirección y Asociaciones de Funcionarios definirá propuesta de cargos a concursar. Convocatoria a comité de selección de ingreso a la planta y confección de bases Envío de bases Contraloría Realización de los concursos 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre de 2024 Enero y febrero de 2025. Desde Toma de Razón por CGR 	<ul style="list-style-type: none"> Los cargos por concursar se seleccionarán dentro del universo de cargos vacantes no cubiertos entre 2017 y 2022. Los cargos menores a grado 18 no serán concursados Los concursos se publicarán una vez las bases estén tomadas de razón por Contraloría General de la República.
4	Estudio de Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con trabajo entre dirección y asociaciones de acuerdo con propuesta metodológica presentada por la DGDP, que establece la creación de bandas remuneracionales y políticas de remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2024 a Abril de 2025 	<ul style="list-style-type: none"> Esta propuesta propone reducir el plazo de trabajo a abril de 2025 para efectos de que también sirva de insumo para la discusión presupuestaria 2026. El estudio incluye todos los cargos del Fonasa.



5	Proyecto mejora de grados 17 y 18	<ul style="list-style-type: none"> A partir de la implementación de la nivelación en grados 18, se trabajará proyecto de mejoras grados 17 y 18 para ser presentado a Dipres. 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2024 - Enero 2025 	<ul style="list-style-type: none"> Para este estudio se contemplarán a todas las personas que estén en grado 17 o 18 a 30/09/24. El proyecto deberá contemplar cantidad de mejoras a proponer, costos, plan de implementación y financiamiento para evaluación de la Dipres.
6	Definición de modelo (tipos) de sucursales	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de propuesta que está desarrollando la División de Gestión Usuarios, para retroalimentación de parte de Asociaciones de Funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2024 a enero de 2025 	<ul style="list-style-type: none"> El modelo de sucursal, deberá definir los tipos de sucursales que podrán existir en base a indicadores que permitan determinar aspectos como cantidad de módulos de atención, trámites a realizar por tipo de sucursal, remuneración jefaturas de sucursal. El modelo de sucursales final será aprobada por resolución.
7	Proyecto mejora Jefaturas de Sucursales y Subjefatura de sucursal	<ul style="list-style-type: none"> En base a modelo de sucursales y estudio de remuneraciones se propondrá bandas remuneracionales de Jefaturas y subjefaturas de acuerdo con tipo de sucursal. 	<ul style="list-style-type: none"> Enero-febrero 2025 	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto deberá establecer las brechas existentes entre los cargos definidos por tipo de sucursal. El proyecto deberá contemplar cantidad de mejoras, costos, plan de implementación y financiamiento.
8	Ampliación al 15% de Teletrabajo (Art. 66) y flexibilización del proyecto Reglamento Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> Se ampliará el 10% de personas que pueden realizar teletrabajo a un 15%. En el caso que existan postulantes a cupos teletrabajo cumpliendo requisitos se ampliará el % para que ingresen, pudiendo llegar eventualmente hasta un 20%. 	<ul style="list-style-type: none"> Desde Diciembre de 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Existiendo postulantes cumpliendo requisitos por sobre el 15% se ampliará el % para que ingresen en un punto %, pudiendo llegar eventualmente hasta un máximo del 20%.



9	Reglamento de Teletrabajo (Art. 67)	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de proyecto a Asociaciones de funcionarios para retroalimentación y consultas. • Ingreso de Proyecto a Dirección de Presupuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre de 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • El proyecto deberá definir las funciones teletrabajables y las que no lo son. • Dentro de las variables de selección se considerará la Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. • El comité de selección de teletrabajo incluirá a representantes de las asociaciones de funcionarios.
10	Mantener Flexibilidad Horaria actual mientras este la actual administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantendrá Flexibilidad horaria entre las 7 y las 10 horas para nivel central y Direcciones Zonales bajo la actual administración, con el objeto de fortalecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene sin cambios 	<ul style="list-style-type: none"> • Este acuerdo excluye solo al personal de sucursales, cuya flexibilidad es de 8:00 a 8:30 hrs. desde 14 de octubre de 2024.
11	Piloto flexibilidad horaria viernes sucursales	<ul style="list-style-type: none"> • Se seleccionará un grupo de sucursales para participar en piloto "viernes flexible". 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde enero de 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • El piloto contemplará un horario laboral de lunes a jueves de 8:00 a 17:30 horas. Viernes de 8:00 a 14:00 hrs. • Se revisará horario de cierre de atención de beneficiarios en sucursales los viernes en sucursales pilotos. • Se deberá establecer las tardes protegidas para capacitación.
12	Plan de equipamiento y mantención sucursales	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación plan maestro de equipamiento y mantención de sucursales para retroalimentación de parte de Asociaciones de Funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2024 	



13	Mejora infraestructura sucursales	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación plan maestro de sucursales a Asociaciones de Funcionarios para retroalimentación de asociaciones con respecto a prioridades de sucursales dentro del plan maestro • Adecuaciones al plan de acuerdo con procesos vigentes y disponibilidad presupuestaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • La reunión se realizará a nivel nacional con dirigentes nacionales, zonales y regionales de ambas asociaciones. • El plan maestro deberá contemplar plazos realistas y estará sujeto a disponibilidades presupuestarias del Servicio. • La adecuación del plan presentado, en los casos que corresponda, podrá considerar informes técnicos, informes del ISL, cambios en condiciones contractuales, aumento capacidad de sucursal de acuerdo con el modelo de sucursales, entre otros.
14	Reforzar acciones comunicacionales en sucursales	<ul style="list-style-type: none"> • Se conformará Comité de Trabajo entre la Dirección y representantes de las Asociaciones de Funcionarios que trabajará un proyecto de mejora de señalética, carteles y avisos para el cuidado y protección de funcionarios, en materias de Higiene y Seguridad, Ley Karin, entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • El proyecto deberá contemplar la opinión del Departamento de Comunicaciones Estratégicas y estará sujeto a disponibilidad presupuestaria
15	Implementación Modalidad de Cobertura Complementaria	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará un estudio de impacto en cargas de trabajo de las unidades de trabajo a nivel nacional por la implementación de MCC 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2024 a Marzo 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Para la realización de este estudio deberá estar sancionado el modelo de funcionamiento de la MCC para poder determinar las mayores cargas de trabajo y posibles brechas de personal.
16	Seguro Complementario para todas las personas funcionarias de Fonasa	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará estudio de factibilidad legal y económica de suscribir seguro MCC para personal Fonasa adscrito al Fondo y Seguro para el personal Isapre por parte del Servicio de Bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • junio 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • El estudio deberá contemplar la posibilidad de suscripción directa del Fondo a Seguros para todo el personal, tanto MCC para el personal Fonasa como otro Seguro para el Personal Isapre.

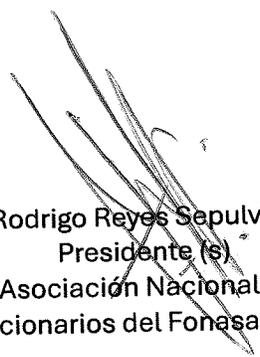


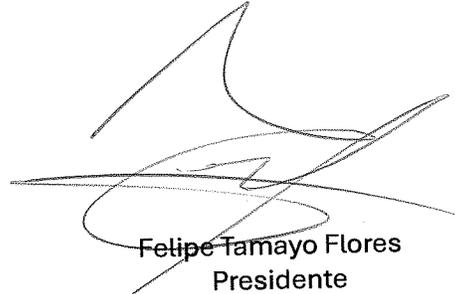
17	Política de concursos para Direcciones Zonales, donde los cargos puedan ser ejercidos en cualquiera de las regiones que conforman la Dirección Zonal	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar proyecto para ver factibilidad de que vacantes de cargos que por sus características de desempeño lo permitan, sean concursados a nivel zonal y no solo en donde se encuentra la Dirección Zonal 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre de 2024 a marzo 2025 	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto debe definir cargos posibles de ser desempeñados en cualquier región dentro de una zonal. Se debe contemplar la estandarización de perfiles de cargo a nivel nacional. El proyecto debe establecer las necesidades físicas y presupuestarias para la mantención del personal en regiones distintas a la de la Dirección Zonal, para establecer la factibilidad de implementación.
18	Realizar proceso de consulta continuidad de Caja Los Andes	<ul style="list-style-type: none"> Se implementará consulta para definir continuidad en la actual Caja de Compensación (Caja Los Andes) o cambio de Caja de acuerdo con procedimiento establecido por la Ley 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2024 a marzo 2025 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizará presentación de todas las Cajas de Compensación a los/as funcionarios/as del Fonasa. Se realizará una consulta de desafiliación y posteriormente de afiliación, la que deberá contemplar la participación de todo el personal del Fonasa. Se debe contemplar para la desafiliación y posterior afiliación de la Caja la Ley N° 18.833 que regula el proceso de Desafiliación y afiliación a las Cajas de Compensación por parte de las entidades empleadoras.
19	Nombramientos oportunos terminado los procesos concursados	<ul style="list-style-type: none"> Las personas seleccionadas por las jefaturas respectivas de acuerdo con propuestas de comité de selección deberán ser notificadas de su nombramiento por parte de la División de Gestión y Desarrollo de Personas y/o de las Direcciones Zonales. máximo 5 días hábiles desde la resolución de la Jefatura 	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 5 días hábiles 	<ul style="list-style-type: none"> La DGDP notificará a la persona seleccionada vía correo electrónico de su nombramiento y la fecha desde la cual se asumirá el nuevo cargo. La notificación deberá ser realizada dentro de los 5 días posteriores a ser notificada la jefatura de la propuesta del comité de selección respectivo.



20	<ul style="list-style-type: none">Recuperación Centros Recreacionales Las Cruces y Quebrada Verde	<ul style="list-style-type: none">Presentación de proyecto de recuperación de ambos centros recreacionales, habilitando incrementalmente las instalaciones para uso de los funcionarios/as.	<ul style="list-style-type: none">Diciembre 2024	
----	---	---	--	--

Firman el presente protocolo


Rodrigo Reyes Sepulveda
Presidente (s)
Asociación Nacional de
Funcionarios del Fonasa (ANAFF)


Felipe Tamayo Flores
Presidente
Asociación Nacional de Profesionales
y Técnicos del Fonasa (ANPTUF)


DIRECTOR 
Camilo Cid Pedraza
Director Nacional
Fondo Nacional de Salud