



SERVICIO DE SALUD M. CENTRAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE PERSONAS

MINUTA - PROCESO III

2° REPORTE DEL PROCESO DE INCENTIVO AL RETIRO Y BONIFICACIÓN ADICIONAL

PARA PROFESIONALES FUNCIONARIOS DE LA LEY 15.076 Y 19.664

1.- RESPECTO DE LAS POSTULACIONES NORMALES III PROCESO (Y SIGUIENTES PROCESOS)

El período de postulación del III proceso se extendió entre las fechas 3 de septiembre y 31 de octubre 2018). Para la identificación del universo potencial que podría participar del proceso, se listó desde el Módulo nómina que genera archivo con “INFORME DE FUNCIONARIOS CON CONDICIONES AL BENEFICIO POR RETIRO VOLUNTARIO LEYES MÉDICAS 2016 – 2024” y que individualiza al universo de profesionales funcionarios que reúne –según la información del sistema- condiciones para postular al proceso.

Igualmente, la nómina preliminar del TERCER proceso mostraba a aquellos profesionales que no estando en la edad tope para acceder al proceso, comienzan a tener requisitos de edad y antigüedad para postular (esto es, mujeres desde los 60 años, hombres desde los 65 años, y en ambos casos con un mínimo de 11 años de antigüedad en establecimientos de los Servicios de Salud y experimentales).

En este contexto, el trabajo específico de los encargados locales de incentivo al retiro o ley médica es identificar las respectivas nóminas preliminares que genera el módulo, acción que debe estar presente en cada uno de los siguientes procesos que entran en regla. Es recomendable y necesario que generen su propia versión desde sus niveles para cotejarla con la generada desde la Dirección. La nómina de profesionales en condiciones de postular debe ser verificada y revisar en el Sistema de Recursos Humanos la información personal y contractual de los potenciales postulantes, y específicamente la relacionada con EDAD, ANTIGÜEDAD, TOTAL DE HORAS, LICENCIAS MEDICAS Y CALIFICACIONES, ya que todos esos antecedentes son parte de la información que se usa en el proceso de identificación y/o priorización de beneficiarios de cada proceso.

Es fundamental que no ocurran omisiones en la identificación, aviso y comunicación a los interesados que cumplan con condiciones de acceder a la postulación para que no se vaya a quedar fuera ningún beneficiario. Lo anterior, obliga a cada establecimiento a ser exhaustivo en el levantamiento de la información comentada, y poner énfasis en aquel universo que corresponda a profesionales funcionarios que se encuentran en el tope de la edad para postular ya que “el siguiente proceso” al que pueda postular será a su vez, el último.

Ante esto último, durante la fase de difusión cobran vital importancia los procesos de información a beneficiarios y contar con pronunciamientos formales (escritos y firmados) de aquellos profesionales que desistan de participar de los respectivos procesos o en su momento, desistan de las postulaciones a las que se hubiesen inscrito anteriormente. De igual modo, dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 7° del Dto. N° 15, reglamentario del proceso, y que establece que el establecimiento genere mecanismos para comunicar el inicio del período de postulación al proceso de asignación de cupos “*el cual a lo menos, deberá realizarse en la página web institucional, correos institucionales o personales, registrados en las oficinas de Recursos Humanos, dirigidos a los potenciales beneficiarios, circulares, publicaciones en el diario mural y de los demás mecanismos de comunicación de amplia difusión que se establezcan*”.

Finalizado cada proceso de postulación, según sus respectivos cronogramas de ejecución, los establecimientos dependientes –dentro de los primeros 10 días hábiles siguientes al mes de la postulación– “deberán remitir la nómina de postulantes con los formularios de postulación y los antecedentes a que se refiere el inciso cuarto del artículo 11, al Servicio de Salud para dictar la resolución a que se refiere el inciso anterior”¹ (que individualiza la nómina de postulantes el Servicio).

El Departamento de Gestión de Personas SSMC ha estimado necesario que dicha nómina sea igualmente reconocida a través de resolución exenta que emita el establecimiento y firme su Director, lo que respaldará la resolución exenta, centralizada, que finalmente validará el Director de Servicio. El formato de resolución y de la planilla a incorporar en ella, es el mismo usado en el proceso I y II y sigue el siguiente esquema (que rescata los antecedentes requeridos en el reglamento):

NOMBRE	RUN	DV	SEXO	FECHA NACIMIENTO			EDAD	CALIDAD JURÍDICA	ANTIGÜEDAD SERVICIO ART 2			N° DIAS L.M.	TOTAL DE HORAS CONTRATADAS	CALIFICACIONES	
				DD	MM	AA			AA	MM	DD			ÚLTIMA	PENÚLTIMA
CHAPATIN COLORADO DE LAS MERCEDES	12.345.678	9	F	30	06	1945	71/06/20	TITULARES / CONTRATADOS	35	00	10	25	11-22-33-44-39-50	105	105

Adicionalmente, se dispone de planilla Excel (que ya ha sido informada a los equipos de Gestión de Personas de los establecimientos) para el registro de los datos de los postulantes que se adjuntará a las citadas resoluciones de individualización de postulantes y que contiene, a la fecha, hojas para nominar a los postulantes normales, postulantes especiales y postulantes preferentes (recién a partir de V proceso, solo contendrá las nóminas para los postulantes normales y los preferentes).

2.- RESUMEN DE POSTULACIONES NORMALES AL III PROCESO:

El período de postulación para este tercer proceso se comprendió entre el 03 de septiembre y 31 de octubre 2018. La nómina de postulantes normales que se inscribieron al proceso y el resumen de postulantes reconocidos por **resolución exenta N° 1.894 del 27 de noviembre** (adjunta), se resume en el siguiente recuadro N° 1:

ESTABLECIMIENTO	NÚMERO DE POSTULANTES	POR GÉNERO		BENEFICIOS	
		MUJERES	HOMBRES	INCENTIVO AL RETIRO	BONIFICACION ADICIONAL
Hospital de Urgencia Asistencia Pública	2	0	2	✓	✓
Hospital Clínico San Borja Arriarán	10	7	3	✓	✓
Hospital el Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada	0	0	0	✓	✓
Dirección de Atención Primaria	2	0	2	✓	✓

De dichas postulaciones y de acuerdo a la resolución exenta que sea dictada en su oportunidad por la Subsecretaría de Redes Asistenciales, se conocerán los que resulten seleccionados con un cupo. De igual manera, los postulantes que reuniendo los requisitos y condiciones para postular, informados a Subsecretaría para el tercer proceso pero que no resultaren beneficiados con un cupo, pasarán a formar parte del Listado de Espera Preferente, incorporándose directamente al **cuarto proceso**.

¹ Artículo 12, inc. 3° Decreto Núm. 15 de 2017, de MINSAL, que aprueba reglamento para el otorgamiento de la bonificación por retiro voluntario establecida en la ley N° 20.986

3.- RESPECTO DE LAS POSTULACIONES ESPECIALES III PROCESO:

Para este TERCER PROCESO 2018 que a su vez, incorpora al segundo grupo de postulantes en calidad especial (según su fecha de postulación) y a los postulantes en lista de espera provenientes del segundo proceso, se ha dictado la mencionada resolución exenta N° 1.894 del 27 de noviembre de 2018, del Director de Servicio que individualiza a los postulantes normales del TERCER proceso, e incluye a los dos grupos citados anteriormente. A continuación se identifica a los 3 postulantes especiales, incorporados al III proceso:

Nº	RUT	DV	NOMBRE	COD ESTAB.	Fecha de Postulación Formato	Fecha de nacimiento Formato	Edad a la fecha de publicación de la ley (19/01/2017)	Grupo para proceso especial
1	5.310.350	2	ALCAINO CONTADOR EMA ANGELICA	1316	01/08/2018	10/02/1945	71-11-10	Entre 69 y 72 años
2	5.070.015	1	FARIÑA KOPPE CARLOS GUILLERMO	1319	28/08/2018	06/02/1946	70-11-14	Entre 69 y 72 años
3	5.476.425	1	FODOR BECKSKY ANDRES LADISLAO	1319	22/08/2018	19/08/1946	70-5-1	Entre 69 y 72 años

Asimismo, importa destacar que simultáneamente a este tercer proceso -que está en desarrollo y finalizará con las renunciaciones que presenten los beneficiarios y su correspondiente percepción de los beneficios a que tengan derecho, existe otro grupo de profesionales que se mantienen en la 2° categoría de postulantes especiales, es decir, los que tenían entre 69 y 72 años a la fecha de publicación de la ley, y cuyo último plazo para poder inscribirse (completando el formulario de postulación en papel, de igual manera que en el proceso anterior y quedando en resguardo de los Departamentos de Gestión de Personas) expira el 19 de enero de 2019.

4.- RESPECTO DE LOS POSTULANTES PREFERENTES PARA EL III PROCESO:

Deducido el Segundo Proceso y seleccionados los funcionarios que cumplieron requisitos de acuerdo a la resolución N° 1116 del 30 de noviembre de 2018, de Subsecretaría de Redes, ante la falta de cupos porque hubo un mayor número de postulantes, se generará de acuerdo a lo previsto en el reglamento², el respectivo *Listado Preferente* que será incorporado al Tercer Proceso en la resolución de reconocimiento que dicte Subsecretaría, la que asegurará el cupo procedente al funcionario que se encuentre en dicha condición y que incluye a los siguientes profesionales funcionarios:

Nº	ESTABLECIMIENTO	NOMBRE	RUN	EDAD	AÑOS SERVICIO ART 12			TOTAL HORAS
					AA	MM	DD	
1	Hospital de Urgencia Asistencia Pública	MORESCO VARGAS MARIO RAMON	5795546-5	65/0/22	23	10	19	44
2	Hospital Clínico San Borja Arriarán	BARRA BUSTAMANTE CHRISTIAN HERNAN	6220125-8	65/06/18	18	3	23	50
3	Hospital Clínico San Borja Arriarán	MUÑOZ CISTERNAS EDUARDO ANDRES	6587378-8	65/09/00	26	1	10	28
4	Dirección de Atención Primaria	ESCUDERO ARTOZON ETHEL PATRICIA	6858709-3	61/09/24	36	7	26	44
5	Dirección de Atención Primaria	MANRIQUE ARISTIZABAL MARIA LUZDARY	1470198-2	66/00/15	17	5	1	44
6	Dirección de Atención Primaria	CALBACHO NUÑEZ CECILIA	6227634-7	63/00/29	18	2	3	33

² Artículo 15, Decreto Núm. 15 de 2017, de MINSAL.

5.- CRONOGRAMA DEL TERCER PROCESO

Actividad Año 2018	Fecha Inicial	Fecha Final	Responsable	Observación/acciones
Plazo de Postulación	01/09/2018	31/10/2018	Profesional funcionario y referente Dpto. Gestión de Personas del establecimiento	Proceso cerrado con un total de 14 postulaciones recibidas según detalle del numeral 2.-
Plazo Envío de nóminas desde establecimientos a Dirección SS	05/11/2018	16/11/2018	Gestión de Personas del Establecimiento	Además de listarla y remitirla por mail al Dpto. GDP-SSMC, debe ser reconocida localmente vía resolución exenta.
Aprobación nómina por Resolución y envío de Nómina a MINSAL	16/11/2018	30/11/2018	Gestión de Personas del Establecimiento - Servicio de Salud	Dictación de resolución en Dirección de Servicio en base a nóminas reconocidas localmente e informadas al Dpto. GDP-SSMC. (/Rex. 1894 de 27.11.2018)
Resolución de Beneficiarios (SRA)	03/12/2018	31/12/2018	Subsecretaría de Redes Asistenciales	DIGEDEP-Dpto. Gestión de Recursos Humanos MINSAL
Notificación (depende de la fecha de Resolución-Plazo Máximo)	02/01/2019	08/01/2019	Gestión de Personas del Establecimiento - Servicio de Salud	Se sugiere gestionar de inmediato las notificaciones para concentrar ese trámite en los primeros días en que sea recibida la resolución exenta ministerial.
Comunicación fecha renuncia	02/01/2019	31/01/2019	Profesional funcionario interesado	Considerar el período estival de enero, que significa para algunos profesionales que hacen uso de feriado legal, ya que ellos deben presentar formalmente su decisión y fecha de renuncia.
Plazo Máximo de renuncia	02/01/2019	01/06/2019	Profesional funcionario interesado	A partir de la fecha en que fijen su renuncia voluntaria, ocurre el cese de funciones y contado un mes siguiente a esa data, se debe cancelar el beneficio.

6.- ROL DE LOS EQUIPOS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

A partir del siguiente proceso, que entra en regla en su **cuarta versión**, el que se implementará a partir del 1° de agosto 2019, los Departamentos de Gestión de Personas y/o Dpto. de Gestión y Desarrollo de la Personas de cada establecimiento y lo respectivos encargados de la ley médica o quienes hagan la referencia del proceso de Incentivo al retiro, deberán:

- Revisar exhaustivamente –previo a cada nuevo proceso- la nómina de los profesionales funcionarios que son beneficiarios y validarla. Esta es la nómina generada desde el Módulo de Incentivo (“Informe de funcionarios con condiciones al beneficio por retiro voluntario leyes médicas 2016 – 2024”) y que basada en los datos contractuales y personales cargados en el SIRH, constituyen la fuente oficial de información de personas que reunirían las condiciones y requisitos para postular al incentivo (sin perjuicio de la revisión adicional y generación de nóminas adicionales que pudiesen identificar a algún eventual beneficiario que se encuentre generado por la nómina del sistema).
- Notificar **formal y personalmente** a los profesionales funcionarios que cumplen con los requisitos, usando los medios definidos en la normativa del reglamento (Artículo 7° del Dto. N° 15 de 2017)³

³ El establecimiento “deberá establecer mecanismos para comunicar el inicio del período de postulación al proceso de asignación de cupos, el cual a lo menos, deberá realizarse en la página web institucional, correos institucionales o personales, registrados en las oficinas de Recursos Humanos, dirigidos a los potenciales beneficiarios, circulares, publicaciones en el diario mural y de los demás mecanismos de comunicación de amplia difusión que se establezcan”.

- Actualizar las orientaciones y apoyo a los equipos locales que intervienen en el proceso, agregando los aprendizajes que surgen de las incidencias ocurridas en la implementación de los distintos procesos que ya se han implementado.
- Preparar y aplicar las charlas de acompañamiento, orientación y apoyo a los profesionales funcionarios que se encuentren en condiciones de participar del respectivo certamen, y que cumplan los requisitos para el proceso.
- Realizar el monitoreo permanente del proceso de Retiro Voluntario y mantener informado a los referentes del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas SSMC, de las incidencias que ocurran, problemas o dudas que surjan en el proceso.
- Llevar registro periódico y actualizado de los **recursos involucrados en cada proceso**. Esto es, obtener y validar las simulaciones de beneficios a los que accederían los beneficiarios, para estimar los recursos mínimos que se requieren para cada año, como también, una vez ejecutados los pagos de los beneficios, **dictar las respectivas resoluciones de cada beneficio** concedido remitiendo copia digital de las mismas al referente del Servicio, para el archivo consolidado del proceso.
- Informar claramente a cada profesional interesado que postule y se inscriba al incentivo, siendo seleccionado, y que posteriormente opte por el desistimiento, que **SOLO PODRÁ** volver a postular una vez más en cualquiera de los siguientes procesos (hasta 2024) y hasta el año que cumpla los 69 años.
- Verificar anualmente la existencia de profesionales funcionarios que entre el inicio de cada proceso de postulación (1° de agosto) hayan obtenido pensión de invalidez que establece el DL N° 3500 siempre que dentro de los 3 años siguientes a la obtención de la pensión de Invalidez hayan cumplido o cumplan 60 años en caso de las mujeres y 65 en caso de los hombres.

7.- RESPECTO DEL PRIMER PROCESO Y LOS PAGOS DE INCENTIVO EFECTUADO.

Aprovechando el presente reporte, se agrega cuadro resumen con los pagos efectuados del **Primer Proceso**, los que se han concretado durante el año 2018, a partir de las renunciaciones efectivas cursadas por los beneficiarios (se adjunta anexo):

RESUMEN DEL PROCESO 1 - MONTOS		HCSBA	HUAP
Incentivo	\$799,211,028	\$357,479,683	\$441,731,345
Adicional	\$278,124,843	\$137,005,372	\$141,119,471
Total	\$1,077,335,871	\$494,485,055	\$582,850,816

8.- REFLEXIONES FINALES A CONSIDERAR

En concordancia con lo declarado por el Subsecretario de Redes Asistenciales en la apertura del Taller Nacional de Incentivo al Retiro de fecha 5 y 6 de diciembre reciente, el proceso de Incentivo al Retiro y Bonificación Adicional de la ley 19.664 o 15.076, además de ser un beneficio pecuniario en razón de los años servidos en los Servicios de Salud y la edad cumplida por cada profesional, representa un hito individual altamente relevante en la historia de las personas que laboran en la red y va más allá de la sola aplicación de un incentivo para la desvinculación del personal. El proceso, lleva inherente otra reflexión ya que es una pausa -final- antes de dar el siguiente y decisivo paso en la carrera funcionaria (y en la vida de cada persona). En ese contexto, dicho momento debe permitir mirar, observar y dimensionar lo que significa la decisión que cada profesional de participar en el proceso para optar a un cupo y acceder a los beneficios que otorga.

Por tanto, esta apreciación debe darse en el marco de un acompañamiento cuidadoso y necesario -el último de la vida laboral de los beneficiados- por lo que debe ser realizado por todos los actores involucrados con esmero, dedicación, oportunidad y acuciosidad, y por los equipos de Gestión de Personas y referentes, para que finalmente, represente un espacio de **reconocimiento, de mérito y de agradecimiento** que la institución pueda ofrecerle a cada beneficiario del incentivo por la labor realizada por tantos años, por el compromiso de haber permanecido tanto tiempo al servicio del sistema público de salud, y por cada uno de los momentos en que aquellos funcionarios hicieron un aporte y agregaron valor a la mejor atención que es proporcionada a nuestros usuarios.