

**APRUEBA POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN DEL
PERSONAL CON ANTECEDENTES DE SALUD
INCOMPATIBLE.**

DECRETO EXENTO N° 00.657/2017.

Arica, junio 23 de 2017.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá,
ha expedido el siguiente decreto:

VISTO:

Lo dispuesto en el DFL N°150, de 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 1600, de noviembre 06 de 2008, de la Contraloría General de la República y su modificación; Resoluciones Exentas CONTRAL. N°s. 0.01 y 0.02/2002, ambas de fecha enero 14 de 2002; Artículo 151 del DFL. N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 19.880, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado; Carta VAF. N° 452/17, de junio 19 de 2017, Traslado REC. N°717/2017, de junio 21 de 2017, los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el Decreto N° 268, de 17 de junio de 2014, del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, y que fue creada por D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981.

Que, el Artículo 151 del DFL. N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, en concordancia con la Ley N° 19.880, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, dispone que el “Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable”.

Que, en este sentido, la Universidad de Tarapacá requiere contar con una política adecuada que fije el procedimiento que permita determinar la desvinculación de aquellos funcionarios de la Universidad de Tarapacá que se encuentren en la situación descrita en el precepto señalado en el párrafo precedente, entregando a su vez asesoría y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

El mérito de lo solicitado por el Sr. Álvaro Palma Quiroz, Vicerrector de Administración y Finanzas, en Carta VAF. N° 452/17, de junio 19 de 2017.

DECRETO:

1.- Apruébase, la **POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL CON ANTECEDENTES DE SALUD INCOMPATIBLE**, contenido en documento adjunto, compuesto de cinco (05) hojas, rubricadas por el Secretario de la Universidad de Tarapacá.

2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública y su reglamento.

Regístrese, comuníquese y archívese.



LUIS TAPIA ITURRIETA
Secretario de la Universidad



ARTURO FLORES FRANULIC
Rector

AFF.LTI.amr.



10 JUL 2017



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL CON ANTECEDENTES DE SALUD INCOMPATIBLE

1. OBJETIVO.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 151, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el Rector de la Universidad de Tarapacá podrá considerar como salud incompatible de un funcionario con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

En este sentido, la presente política tiene por finalidad fijar procedimientos que permitan determinar la desvinculación de aquellos funcionarios de la Universidad cuando se encuentren en la situación descrita en el párrafo anterior, entregando a su vez información relevante, asesoría y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

2. ALCANCES.

Las políticas a desarrollar están dirigidas a funcionarios que hacen uso de licencias médicas en un lapso contiuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años¹, lo que en observancia de lo prescrito en el artículo 151 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, faculta a la máxima autoridad a considerar la salud de funcionario como incompatible con el desempeño del cargo.

No debe considerarse para este cómputo las licencias médicas otorgadas en caso de accidentes de trabajo, accidentes de trayecto ni enfermedades profesionales².

Lo anterior deberá armonizar con la obtención de mejores condiciones en la desvinculación del funcionario, sea por obtención de una pensión de invalidez y/o incentivos al retiro voluntario de ser estos factibles u otros mecanismos.

3. RESPONSABILIDADES.

- Director de Administración y Finanzas.
- Analista en Recursos Humanos.
- Encargado de Licencias Médicas.
- Analista previsional.
- Asistente Social de Funcionarios.

¹ De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 25, inciso primero y 46, inciso segundo, ambos de la Ley N° 19.880, el acto administrativo que declara la vacancia por salud incompatible produce sus efectos a partir de la notificación, la que en el evento de haberse realizado mediante carta certificada, deberá entenderse practicada a contar del tercer día hábil siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

² Inciso segundo, artículo 151, Ley N° 18.834.



4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

a) Salud irrecuperable³.

Se dice que la enfermedad es irrecuperable cuando una patología que dio origen a la licencia médica ha adquirido el carácter de crónico y no es susceptible de recuperación con tratamiento médico, esto es, le produce una incapacidad permanente, razón por la cual no se puede justificar el otorgamiento de una licencia médica.

b) Recuperabilidad laboral⁴.

Para los casos de pacientes que presentan más de 180 días en un mismo diagnóstico, el médico deberá indicar si inicia trámite de invalidez o se mantiene la recuperabilidad manual en la sección A.3 de la licencia médica.

c) Salud incompatible con el cargo⁵.

Es la pérdida del requisito de salud compatible con el desempeño del cargo establecido para el ingreso a la Administración del Estado, y que constituye una causal para la declaración de vacancia.

5. REFERENCIA.

- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

6. DESARROLLO.

El proceso consta de cinco etapas que se describen a continuación:

I. Etapa de Control

- a) Recepción de licencia: El Encargado de Licencias Médicas recibe la licencia e introduce los datos de recuperabilidad laboral, inicio y término de la licencia.
- b) Informe de recurrencias: Se obtiene un informe periódico sobre licencias médicas vigentes, indicando su recuperabilidad laboral, el período total que hizo uso de licencia en los últimos dos años, y el último período continuo con licencia médica.
- c) Si existen licencias médicas con declaración de irrecuperabilidad laboral se pasa a la etapa de Evaluación de la Desvinculación.
- d) Si existen licencias médicas con un lapso continuo o discontinuo superior a cuatro meses en los últimos dos años se pasa a la etapa de Evaluación de la Desvinculación.
- e) Las licencias médicas que no presentan recuperabilidad laboral y tienen periodos inferiores a los cuatro meses en los últimos dos años quedan en la base de datos para análisis posterior.

³ Superintendencia de Salud. <http://www.supersalud.gob.cl/consultas/570/w3-propertyvalue-3960.html>. Noviembre 2016.

⁴ Guía de apoyo Licencias Médicas Visión Médica. Red Salud. CCHC. Agosto 2015.

⁵ Circular IF/13° 146 Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales. Superintendencia de Salud. Marzo 2011.

⁵ Letra c), artículo 12, Ley N° 18.834.



II. Etapa de Evaluación de la Desvinculación

Se debe verificar si el funcionario aporta al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (S.I.S.), a través de sus descuentos previsionales. Si tiene cobertura refiérase a la etapa de pensión de invalidez, si no tiene cobertura refiérase a la etapa de jubilación.

III. Etapa de Pensión de Invalidez

- a) Para funcionarios con cobertura del S.I.S. se debe reunir los antecedentes para analizar una posterior pensión por invalidez. Para ello, el analista previsional debe informar sobre las condiciones y requisitos necesarios y la asistente social debe informar sobre el estado del funcionario.
Con este insumo el Analista en Recursos Humanos elabora un informe de alternativa de desvinculación para enterar al funcionario. Este informe es enviado al funcionario previo visto bueno del Director de Administración y Finanzas con copia a la Vicerrectoría que corresponda.
- b) Si el funcionario expresa su deseo de solicitar pensión por invalidez, el Analista en Recursos Humanos, el Analista Previsional y la Asistente Social ofrecen el acompañamiento necesario para orientar al mismo hacia el inicio de la tramitación de pensión de invalidez ante la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones. Además se informa de la situación al Servicio de Bienestar y a la Asociación Gremial a la que pertenezca.
- c) Una vez notificada la Institución por la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones se procederá a la declaración de vacancia por haber obtenido pensión de invalidez si corresponde⁶.
- d) Si el funcionario no desea solicitar pensión de invalidez, se produce una espera de dos meses para verificar si la recuperabilidad laboral del funcionario cambia, si persiste la licencia médica se pasa a la etapa de Declaración de Vacancia por Salud irrecuperable.

IV. Etapa Jubilación

- a) Para el funcionario sin cobertura del S.I.S. se debe reunir los antecedentes para analizar un potencial cese de funciones por jubilación, para ello el analista previsional debe informar sobre las condiciones y requisitos necesarios, la Asistente Social debe informar sobre el estado del funcionario. Con esta información el Analista en Recursos Humanos elaborará un informe de alternativa de desvinculación para enterar al funcionario. Este informe es enviado al funcionario previo visto bueno del Director de Administración y Finanzas con copia a la Vicerrectoría que corresponda.
- b) Si el funcionario expresa su deseo de iniciar su jubilación, el Analista en Recursos Humanos, el Analista Previsional y la Asistente Social ofrecen el acompañamiento necesario para orientar al mismo la presentación de renuncia voluntaria, y así iniciar su proceso de cese para obtener jubilación. Además se informa de la situación al Servicio de Bienestar y a la Asociación Gremial a la que pertenezca.
- c) Si el funcionario no desea iniciar su jubilación, se produce una espera de dos meses para verificar si la recuperabilidad laboral del

⁶ Inciso primero, artículo 152, Ley N° 18.834.



funcionario cambia, si persiste la licencia médica se pasa a la etapa de Declaración de Vacancia por Salud incompatible.

V. Etapa de Declaración de Vacancia por Salud Incompatible.

- a) Considerando la espera de dos meses para verificar que la salud del funcionario (que dado este evento ya tiene más de seis meses con licencia en los últimos dos años⁷), el Analista en Recursos Humanos elabora un informe de alternativa de desvinculación, previo aporte del Analista Previsional y la Asistente Social, con el objetivo de informar al Rector sobre la posibilidad de declarar su vacancia por salud irrecuperable.
- b) El Rector como Jefe Superior del Servicio⁸ podrá considerar su salud como incompatible para iniciar el proceso de declaración de vacancia por la causal señalada.
- c) Si el Rector considera no iniciar el proceso de declaración de vacancia por salud incompatible, el Analista de Recursos Humanos deberá esperar un mes para verificar si la condición de recuperabilidad laboral del funcionario cambia.
- d) Al cabo del mes de espera el Analista en Recursos Humanos si el funcionario sigue presentando licencia médica, con aprobación del Director de Administración y Finanzas, este deberá enviar un nuevo informe al Rector para evaluar el inicio de proceso de declaración de vacancia por salud irrecuperable. Este proceso es cíclico hasta la recuperabilidad laboral del funcionario, o su declaración de vacancia.

⁷ Inciso primero, artículo 151, Ley N° 18.834.

⁸ Artículo 151, Ley N° 18.834.



